

L'envers du décor : sondage auprès des interprètes du Canada

Fonds des médias du Canada

Août 2026



Avant-propos

À une époque où les médias canadiens sont soumis à une pression croissante pour renforcer les liens culturels, refléter la diversité du pays et démontrer leur valeur publique, les interprètes jouent un rôle fondamental. Ils/elles contribuent à donner vie aux histoires et influent sur la façon dont les auditoires se perçoivent, conçoivent leur communauté et voient leur réalité à l'écran.

En 2025, le Fonds des médias du Canada (FMC), en collaboration avec l'Alliance des artistes canadiens du cinéma, de la télévision et de la radio (ACTRA) et l'Union des artistes (UDA), a lancé un projet de recherche en vue de mieux comprendre les réalités des interprètes à l'écran au Canada. Pour garantir le caractère indépendant de la recherche, le FMC a confié le sondage et le rapport à Abacus Data, qui les a réalisés avec l'aide d'un comité consultatif composé d'interprètes et de spécialistes des marchés de langue française et de langue anglaise de partout au pays.

L'étude explore un large éventail de questions relatives aux conditions de travail des interprètes, notamment l'emploi et les parcours de carrière, la culture sur les plateaux et la sécurité, les perceptions de la représentation à l'écran, la visibilité dans l'industrie et les incidences émergentes de l'intelligence artificielle (IA) générative dans la création de contenu médiatique. Collectivement, ces sujets permettent de dresser un tableau complet de ce vaste segment du secteur audiovisuel et d'offrir des perspectives pour renforcer le bassin de talents, ce qui bénéficiera à l'ensemble de l'industrie.

Le projet comble également une lacune importante dans la collecte de données sur l'industrie audiovisuelle canadienne, car les expériences et la représentation des interprètes à l'écran demeurent insuffisamment étudiées. Il soutient également l'engagement du FMC en faveur de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité, ainsi que de la prise de décisions fondées sur les données.

Toutefois, ces résultats doivent être interprétés dans un vaste contexte. Bien que les interprètes aient participé au sondage à la fin de l'année 2025, bon nombre de questions portaient sur leurs expériences de 2024, une année atypique pour le secteur des écrans en raison des grèves de la Screen Actors Guild-American Federation of Television and Radio Artists (SAG-AFTRA) et de la Writers Guild of America en 2023, qui ont perturbé l'industrie nord-américaine et ont probablement influé sur les modes de travail et les perceptions en 2024. Il se peut également que les points de vue sur l'IA aient évolué depuis.

Le présent rapport vise à fournir des données utiles pour alimenter des discussions générales sur la place des interprètes dans le secteur des écrans au Canada, ainsi que sur les conditions propices à leur épanouissement et à leur réussite à l'écran, aujourd'hui comme dans les années à venir.

Méthodologie

- **Taille de l'échantillon** : 995 interprètes canadien·nes à l'écran. La répartition de l'échantillon est la suivante :
 - ACTRA, $n = 886$
 - UDA, $n = 249$
 - Canadian Actors' Equity Association (CAEA), $n = 232$
 - Interprète non syndiqué·e / autre, $n = 84$(N.B. Certain·es participant·es étaient membres de plus d'une association)
- Langue du sondage : 86 % ($n = 860$) ont répondu en anglais et 14 % ($n = 135$), en français.
- **Dates du sondage** : de novembre au 21 décembre 2025
- En raison de l'arrondissement des chiffres, il est possible que les totaux n'atteignent pas 100.
- N.B. Puisqu'il s'agit d'un sondage à participation volontaire, il est possible que l'échantillon ne reflète pas entièrement les caractéristiques démographiques du secteur, notamment en ce qui concerne les communautés autochtones et certains groupes méritant l'équité*.

* Selon la définition du FMC, les « groupes méritant l'équité » renvoient aux communautés afro-descendantes et racisées, aux membres des communautés 2SLGBTQ+, aux personnes en situation de handicap, aux femmes et aux communautés de langue officielle en situation minoritaire.

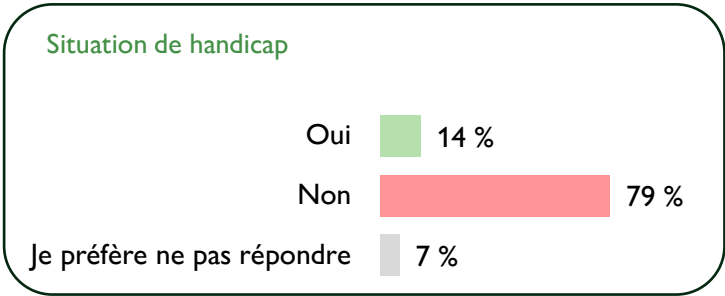
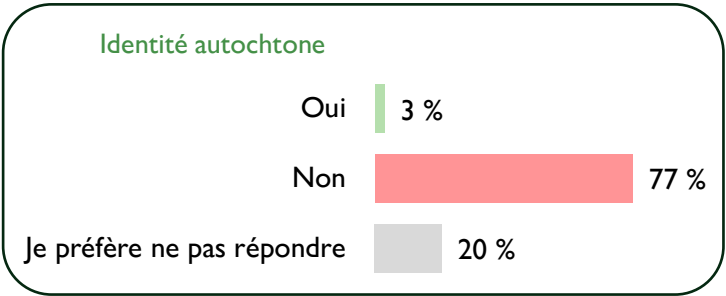
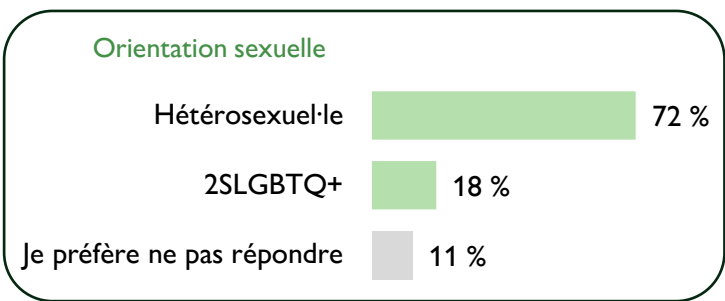
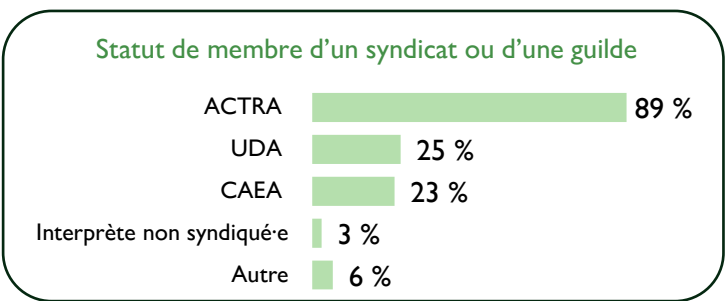
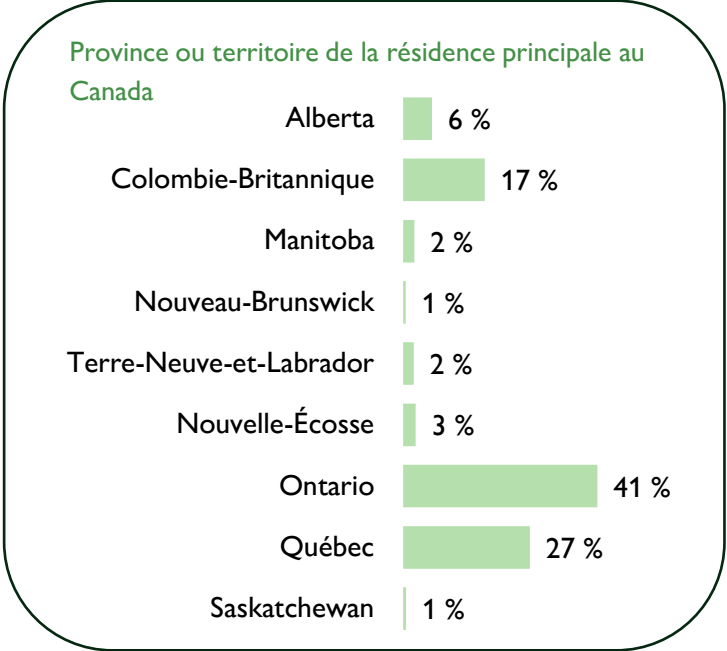
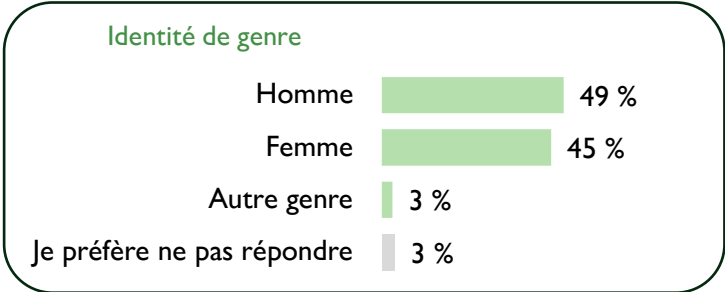
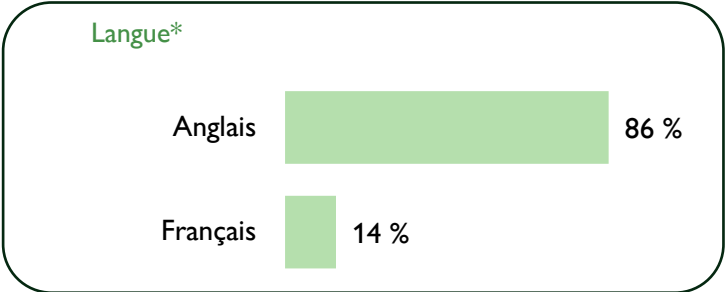
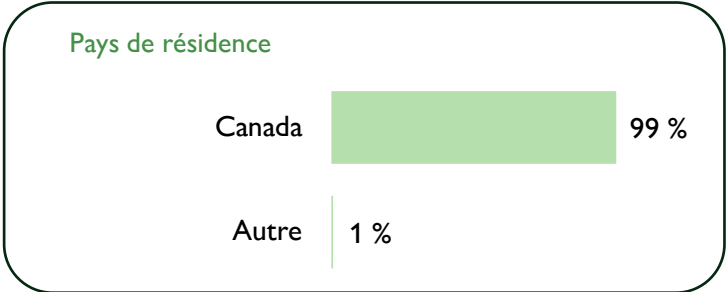


Table des matières

5	<u>Caractéristiques démographiques des participant·es</u>
8	<u>Résumé</u>
12	<u>Section 1 – Réalité économique et viabilité de carrière</u>
21	<u>Section 2 – Culture sur les plateaux et sécurité sur le lieu de travail</u>
29	<u>Section 3 – Expériences professionnelles, représentation et identité – interprètes issu·es de groupes méritant l'équité et répercussions disproportionnées</u>
36	<u>Section 4 – Visibilité au sein de l'industrie et « <i>star system</i> » ou « <i>vedettariat</i> »</u>
40	<u>Section 5 – Ressources de l'industrie et avancement de carrière</u>
43	<u>Section 6 – Intelligence artificielle (IA), droits numériques et tendances émergentes de l'industrie</u>
47	<u>Section 7 – Principaux besoins des interprètes</u>

Caractéristiques démographiques des participant·es

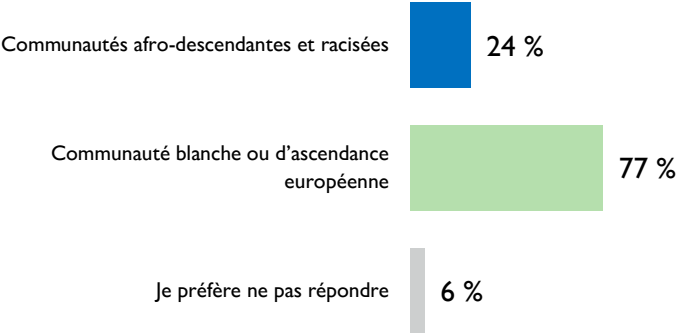
CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DES PARTICIPANT·ES



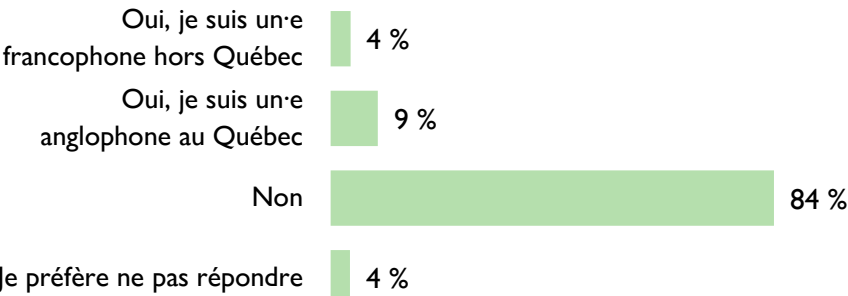
* La langue est définie dans le graphique et dans l'ensemble du rapport comme la langue choisie par les participant·es pour répondre au sondage.

CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DES PARTICIPANT·ES

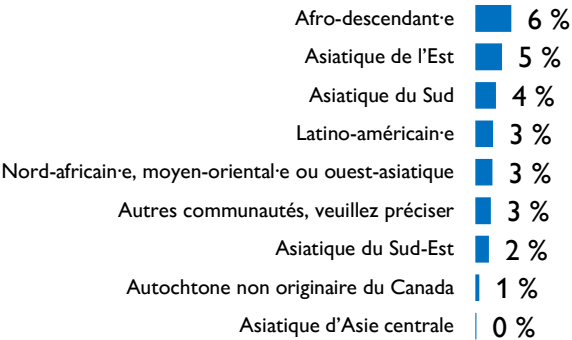
Identité raciale et ethnoculturelle



Je fais partie d'une communauté de langue officielle en situation minoritaire du Canada depuis au moins trois ans



Communautés afro-descendantes et racisées – 24 %



Format de la question : « Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. »

Résumé

Résumé

Réalité économique et viabilité de carrière

- La réalité économique des talents canadiens à l'écran est difficile. La plupart d'entre eux gagnent moins de 20 000 \$ par année grâce à leur travail d'interprète, et beaucoup dépendent de revenus provenant de sources autres que l'industrie audiovisuelle pour gagner leur vie. Le tiers des interprètes tirent l'essentiel de leurs revenus de leurs activités d'interprétation, mais la stabilité et la prévisibilité des revenus demeurent hors de portée pour beaucoup.
- Malgré cette situation, les interprètes demeurent fortement attachés·es à leur profession. Près de 9 sur 10 ont passé des auditions en 2024, mais l'accès à un travail rémunéré demeure très concurrentiel. En moyenne, les interprètes ont fait état d'un rapport de dix auditions pour un contrat obtenu, les résultats variant considérablement d'une région à l'autre et d'un marché linguistique à l'autre.
- Les interprètes forment également une main-d'œuvre très expérimentée. Près de 7 interprètes sur 10 travaillent dans le secteur depuis plus de 10 ans, mais la longévité de carrière ne se traduit pas toujours par des revenus nettement plus élevés.
- Les responsabilités familiales ou personnelles affectent également la viabilité de la carrière. Près du tiers des interprètes indiquent que leurs responsabilités à la maison ont une incidence sur leur disponibilité professionnelle, ce qui entraîne souvent une instabilité des revenus, une augmentation du stress et une réduction de la participation aux auditions, aux occasions de réseautage ou aux événements de l'industrie.

Culture sur les plateaux et sécurité sur le lieu de travail

- La plupart des interprètes déclarent que les horaires de production et les déplacements affectent au moins parfois l'équilibre travail-vie personnelle, et le tiers d'entre eux/elles affirment que ces répercussions se produisent souvent ou toujours.
- Relativement peu d'interprètes ont demandé des mesures d'adaptation particulières sur un plateau, mais ceux/celles qui en avaient fait ont généralement indiqué que la réponse avait été positive. Cependant, la réticence à demander des mesures d'adaptation demeure préoccupante, en particulier chez les femmes et les interprètes non syndiqués·es.
- Au total, 4 interprètes sur 10 signalent avoir été victimes de harcèlement, de discrimination ou de microagressions sur un plateau de tournage ou dans le cadre d'une audition depuis 2021. Les expériences liées à l'âge, au genre et à l'origine ethnique ou raciale sont les plus courantes. Les interprètes afro-descendant·es et racisé·es sont nettement plus susceptibles que les interprètes blanc·hes de signaler des mauvais traitements fondés sur l'origine ethnique ou raciale.
- De nombreux interprètes ayant été témoins ou victimes de mauvais traitements ne le signalent pas de manière officielle, et ils ont peu confiance que leurs préoccupations seront traitées équitablement par leurs employeurs.

Résumé

Expériences professionnelles, représentation et identité

- La question de l'identité continue de façonner les expériences et les possibilités des interprètes. Bon nombre d'entre eux/elles décrivent ses effets comme mitigés, mais, parmi les répondant·es qui perçoivent une incidence marquée, les répercussions négatives sont signalées plus souvent que les répercussions positives.
- Les expériences de stéréotypes et de catégorisation sont particulièrement prononcées chez les interprètes afro-descendant·es et racisé·es, qui sont beaucoup plus susceptibles de les associer à l'origine ethnique ou raciale.
- De nombreux interprètes déclarent également ressentir une pression pour cacher, atténuer ou modifier certains aspects de leur identité afin d'obtenir ou de conserver du travail. Les facteurs les plus fréquemment cités sont l'âge, l'origine ethnique ou raciale et l'orientation sexuelle.
- La plupart des interprètes estiment que le contenu actuel à l'écran reflète au moins assez bien la diversité du pays, mais les perceptions diffèrent fortement d'un groupe à l'autre. En effet, les interprètes afro-descendant·es et racisé·es ainsi que les interprètes autochtones sont nettement moins susceptibles de se sentir représenté·es adéquatement.

Visibilité au sein de l'industrie et « star system » ou « vedettariat »

- Les perceptions de la visibilité des interprètes varient considérablement d'une région à l'autre. Au Québec, de nombreux interprètes pensent qu'il existe un vedettariat reconnaissable qui bénéficie à la fois aux interprètes et aux productions. En dehors du Québec, les interprètes ont davantage tendance à décrire la visibilité comme fragmentée ou insuffisante, ce qui limite la progression de leur carrière et la reconnaissance du public.
- Dans toutes les régions, les interprètes ont exprimé qu'ils/elles souhaitaient une meilleure promotion des talents canadiens. Parmi les priorités citées, mentionnons l'augmentation des plateformes de visibilité, la création d'un espace dédié au contenu canadien, un soutien accru à la mise en marché et des possibilités ciblées pour les interprètes de la relève et de groupes sous-représentés.

Résumé

Ressources de l'industrie et avancement de carrière

- La formation et le perfectionnement professionnel demeurent des éléments importants de l'évolution de carrière, mais leur accès est inégal.
- Les programmes de formation structurés constituent la voie de perfectionnement professionnel la plus courante, mais la formation officieuse et le mentorat jouent également un rôle important. Par ailleurs, près du tiers des interprètes déclarent n'avoir participé à aucune activité de formation ou de mentorat depuis 2021.
- Le coût représente l'obstacle le plus important à la participation, suivi des conflits d'horaire et du manque de programmes adaptés. Ces obstacles sont particulièrement prononcés chez les interprètes en situation de handicap, les interprètes 2SLGBTQ+ et les interprètes afro-descendant·es et racisé·es.

Intelligence artificielle (IA), droits numériques et tendances émergentes de l'industrie

- Si la plupart des interprètes indiquent n'avoir qu'une exposition directe limitée aux pratiques liées à l'IA dans le cadre de leur travail, les préoccupations à l'égard de celle-ci sont très répandues.
- Les interprètes s'inquiètent principalement au sujet du consentement, de la transparence, de l'utilisation non autorisée de leur image, de l'inadéquation de la réglementation et de la perte potentielle d'occasions professionnelles. Beaucoup font également part de leurs incertitudes quant aux répercussions de l'IA sur les interprètes dans l'avenir.
- Les répondant·es appuient fortement les mesures de protection fondées sur les droits, notamment les mesures législatives visant à reconnaître la propriété et le contrôle par les interprètes de leur image numérique, ainsi que les exigences en matière de consentement et de transparence concernant l'utilisation de l'IA.

Principaux besoins des interprètes

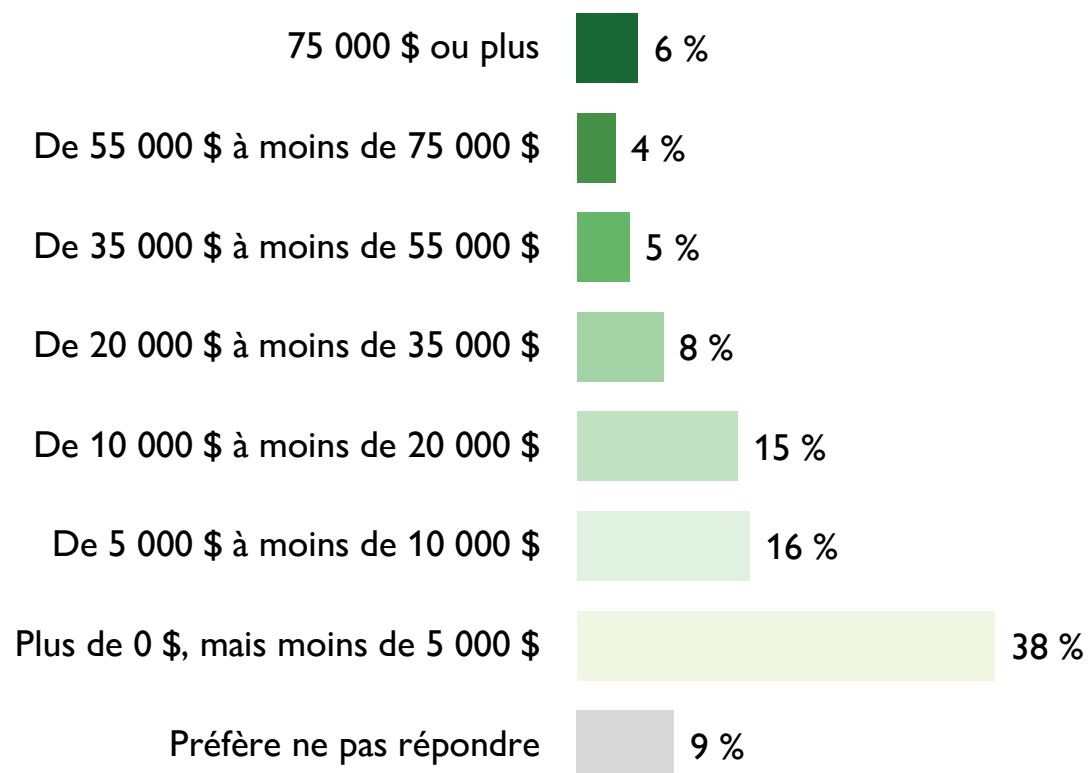
- En ce qui concerne le besoin le plus pressant de l'industrie, les interprètes citent systématiquement l'accroissement de la stabilité. L'accès régulier aux rôles, la hausse de la rémunération et les paiements résiduels continus figurent parmi les priorités les plus importantes pour favoriser la pérennité des carrières. À la question de savoir quel changement améliorerait le plus l'industrie, les répondant·es ont surtout mentionné le renforcement des possibilités offertes aux interprètes canadien·nes, notamment par l'augmentation de la production canadienne et une priorité accrue accordée aux talents canadiens dans la distribution des rôles.

Section 1 – Réalité économique et viabilité de carrière



Quel a été le montant total de vos revenus, avant impôts, provenant de vos activités d'interprétation dans le secteur audiovisuel en 2024?

La plupart (69 %) des interprètes à l'écran gagnent moins de 20 000 \$ par année grâce à leur travail d'interprète, et plus du tiers (38 %), moins de 5 000 \$.



Dans les Prairies, près de 6 interprètes sur 10 (58 %) gagnent moins de 5 000 \$ par année grâce à leur travail d'interprète, comparativement à 31 % au Québec. Les interprètes de langue française sont également moins nombreux-ses que les interprètes de langue anglaise à déclarer des revenus inférieurs à 5 000 \$ (23 % et 41 %, respectivement).

n = 995



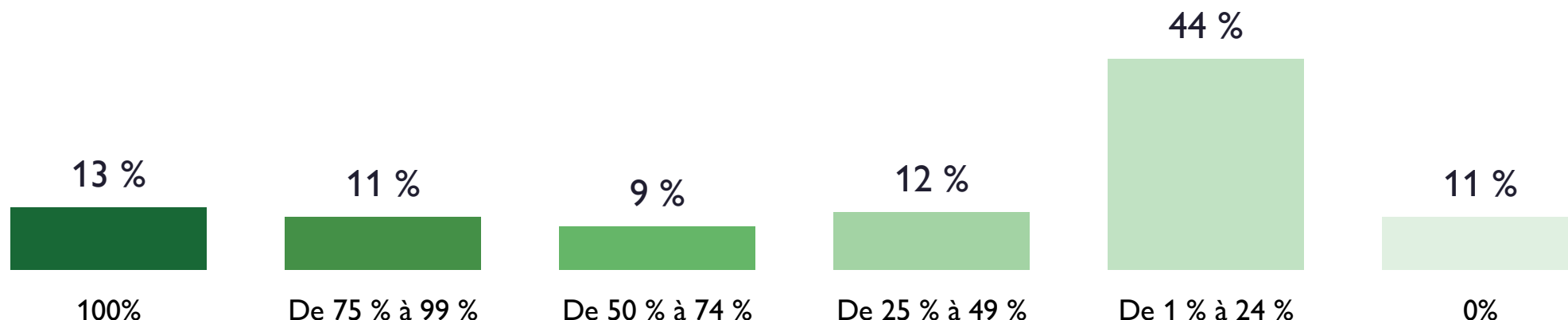


En 2024, quelle proportion approximative de votre revenu annuel total provenait directement de vos activités d'interprétation dans le secteur audiovisuel?

Un interprète sur trois (33 %) déclare tirer plus de 50 % de son revenu annuel total directement de ses activités d'interprétation dans le secteur audiovisuel.

33 % plus de 50 %

De nombreux interprètes gagnant moins de 35 000 \$ dépendent encore fortement de leurs revenus d'interprétation; par exemple, 42 % de ceux/celles qui gagnent entre 20 000 \$ et 35 000 \$ et 24 % de ceux/celles qui gagnent entre 10 000 \$ et 20 000 \$ déclarent que ces revenus représentent de 75 à 100 % de leurs revenus totaux.



n = 995

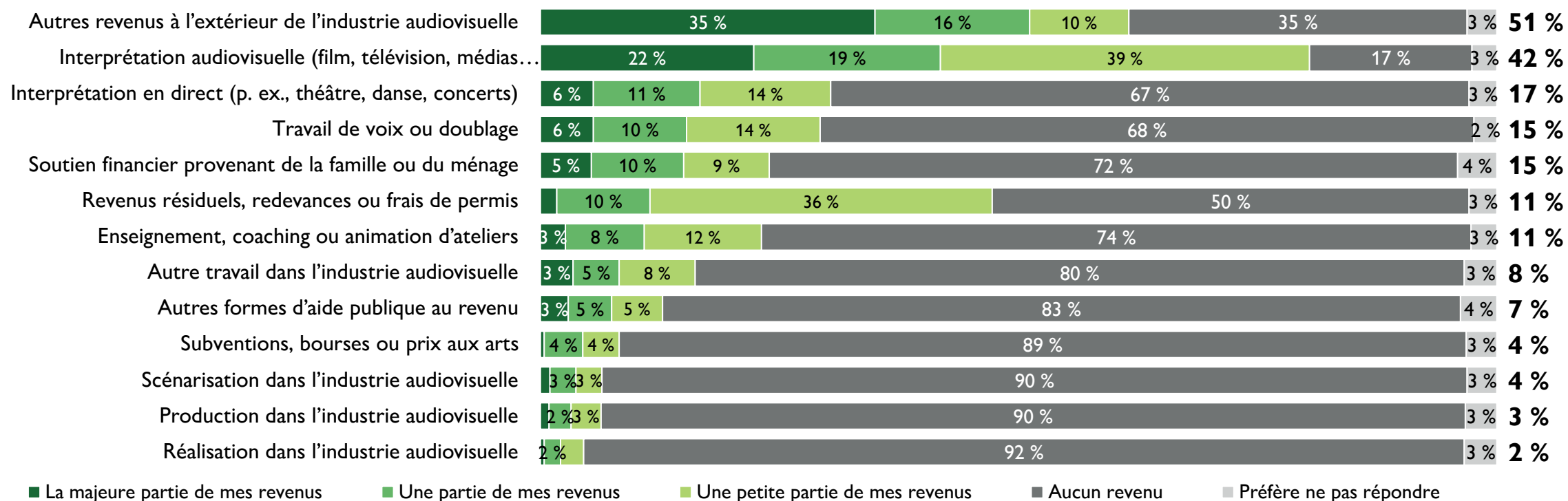




Quelle part de vos revenus totaux en 2024 (avant impôts) provenait de chacune des sources suivantes?

Près de la moitié des interprètes (51 %) déclarent tirer la majeure partie ou une partie de leurs revenus d'une source externe à l'industrie audiovisuelle, tandis que 42 % indiquent tirer la majeure partie ou une partie de leurs revenus d'activités d'interprétation dans le secteur audiovisuel.

TOTAL : La majeure partie ou une partie de mes revenus



n = 995 | Les étiquettes représentant ≤ 2 % ont été retirées afin d'améliorer la lisibilité du graphique.



En 2024, à peu près combien d'auditions avez-vous passées, et combien de rappels ou de contrats avez-vous obtenus?

En moyenne, les interprètes ont fait état d'un rapport de dix auditions pour un contrat obtenu en 2024, bien que ces taux varient considérablement d'une région à l'autre et d'un marché linguistique à l'autre.

**NBRE MOYEN
D'AUDITIONS : 28,2**

**89 % DES INTERPRÈTES ONT
PARTICIPÉ À UNE AUDITION.**

**NBRE MOYEN DE
RAPPELS : 2,8**

**70 % DES INTERPRÈTES QUI ONT
PARTICIPÉ À UNE AUDITION ONT ÉTÉ
RAPPELÉ-ES.**

**NBRE MOYEN DE
CONTRATS
OBTENUS : 2,8**

**82 % DES INTERPRÈTES QUI ONT ÉTÉ
RAPPELÉ-ES ONT OBTENU UN CONTRAT.**



**RAPPORT MOYEN ENTRE LES AUDITIONS ET
LES CONTRATS OBTENUS : 10:1**

**RAPPORT MOYEN ENTRE LES
AUDITIONS ET LES CONTRATS
OBTENUS**

Colombie-Britannique	14:1
Alberta, Saskatchewan, Manitoba	6:1
Ontario	15:1
Québec	5:1
Provinces de l'Atlantique	4:1
Langue anglaise	11:1
Langue française	4:1
Langue française au Québec	4:1
Langue française à l'extérieur du Québec	9:1

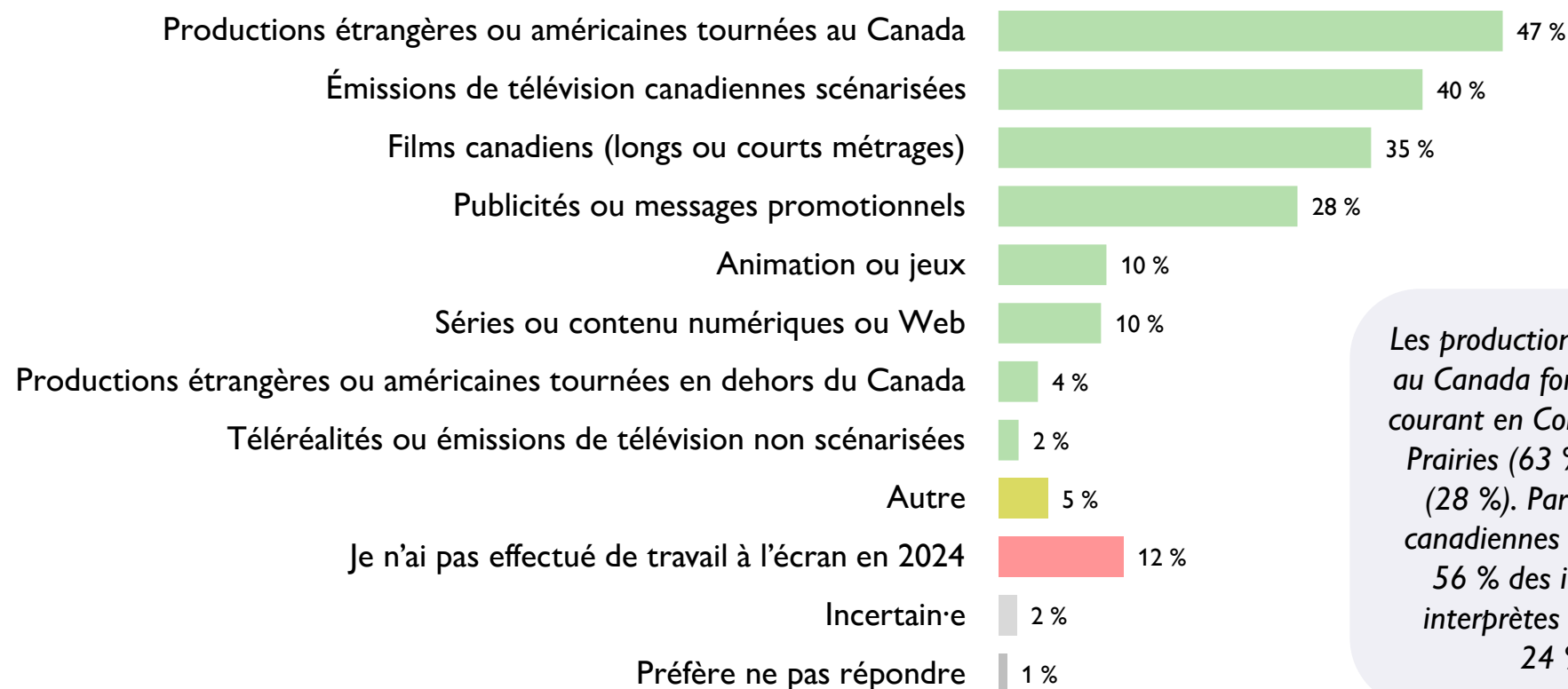
n = 995





En ce qui concerne votre travail à l'écran en 2024, à votre connaissance, dans quels types de productions avez-vous interprété un rôle? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

Les interprètes ont surtout travaillé dans des productions étrangères ou américaines tournées au Canada (47 %), dans des émissions de télévision canadiennes scénarisées (40 %), dans des films canadiens (35 %) et dans des publicités ou des messages promotionnels (28 %).



Les productions étrangères ou américaines tournées au Canada formaient le type de productions le plus courant en Colombie-Britannique (66 %) et dans les Prairies (63 %), mais beaucoup moins au Québec (28 %). Par ailleurs, les émissions de télévision canadiennes scénarisées ont été mentionnées par 56 % des interprètes du Québec et 66 % des interprètes de l'Atlantique, comparativement à 24 % en Colombie-Britannique.

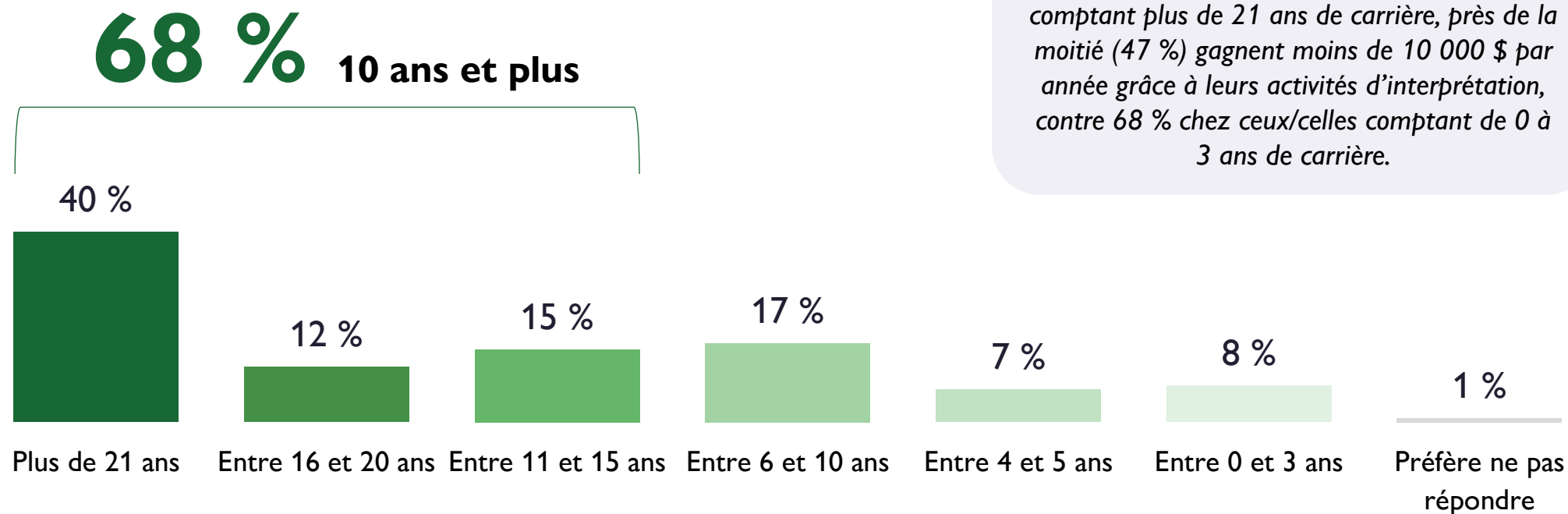
n = 995





Depuis combien d'années environ travaillez-vous activement en tant qu'interprète dans le secteur audiovisuel? Veuillez sélectionner une réponse.

Des talents chevronnés : 7 interprètes sur 10 (68 %) comptent plus de dix ans d'expérience en tant qu'acteur·trice dans le secteur audiovisuel.



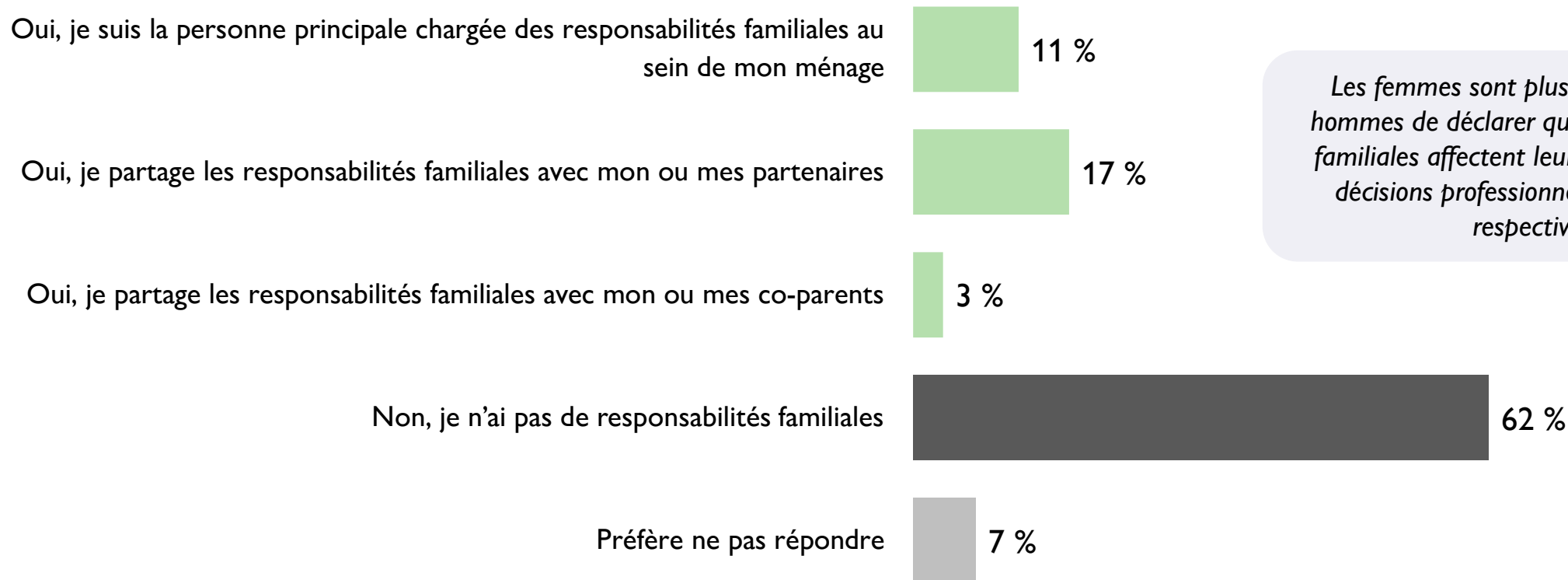
n = 995





Assumez-vous des responsabilités familiales ou personnelles – telles que des soins parentaux ou du soutien à des personnes âgées – qui ont une incidence sur votre disponibilité ou vos décisions professionnelles?

La plupart des interprètes (62 %) n'ont pas de responsabilités familiales ou personnelles ayant une incidence sur leur disponibilité ou leurs décisions professionnelles, mais près du tiers (31 %) sont les personnes principales chargées des responsabilités familiales ou partagent ces responsabilités avec d'autres personnes.



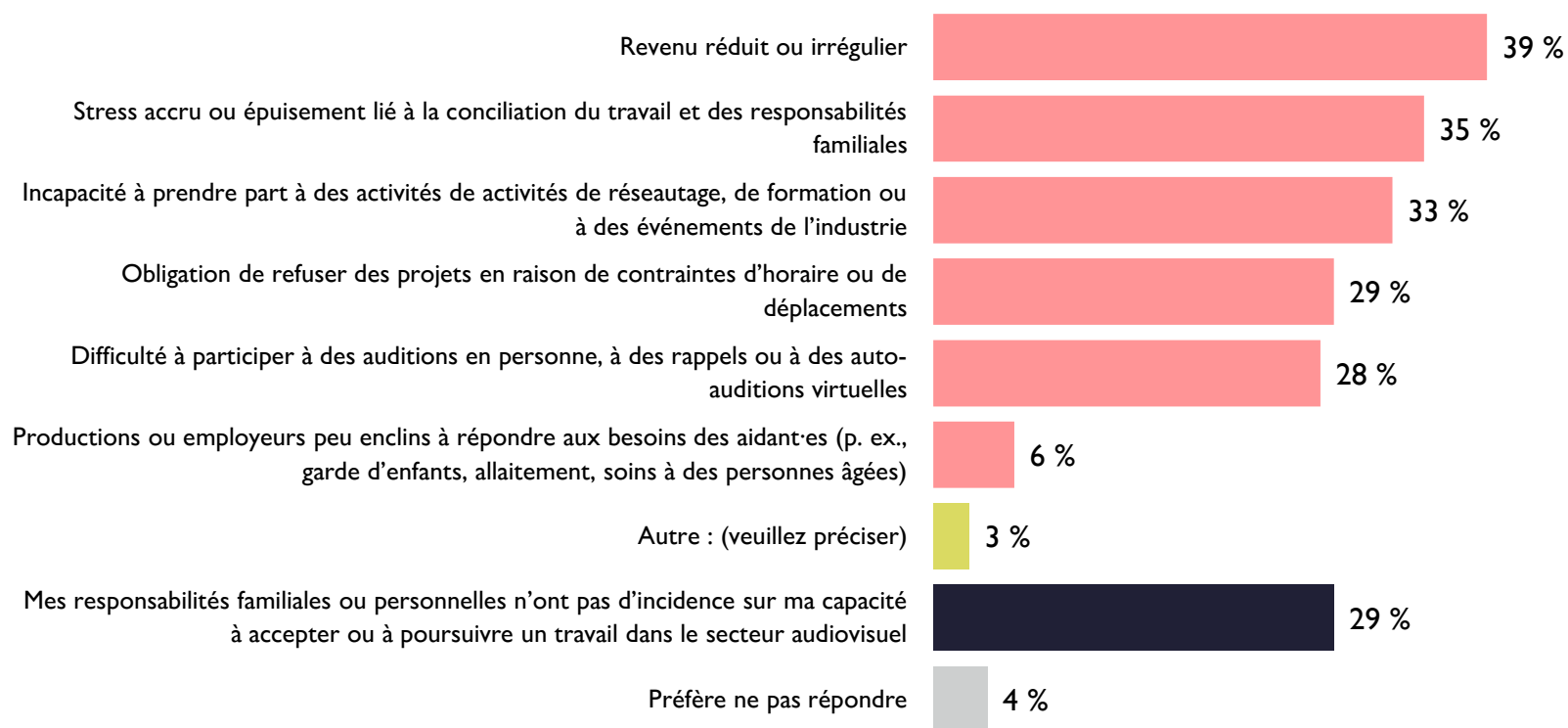
Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de déclarer que leurs responsabilités familiales affectent leur disponibilité ou leurs décisions professionnelles (38 % et 27 %, respectivement).

n = 995



Vos responsabilités familiales ou personnelles ont-elles eu une incidence sur votre travail en tant qu'interprète dans le secteur audiovisuel de l'une ou l'autre des façons suivantes?
Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

Les responsabilités familiales ou personnelles affectent la carrière des interprètes, le plus souvent en entraînant une instabilité des revenus, du stress ou de l'épuisement, ainsi que la réduction de la participation à des occasions offertes au sein de l'industrie.



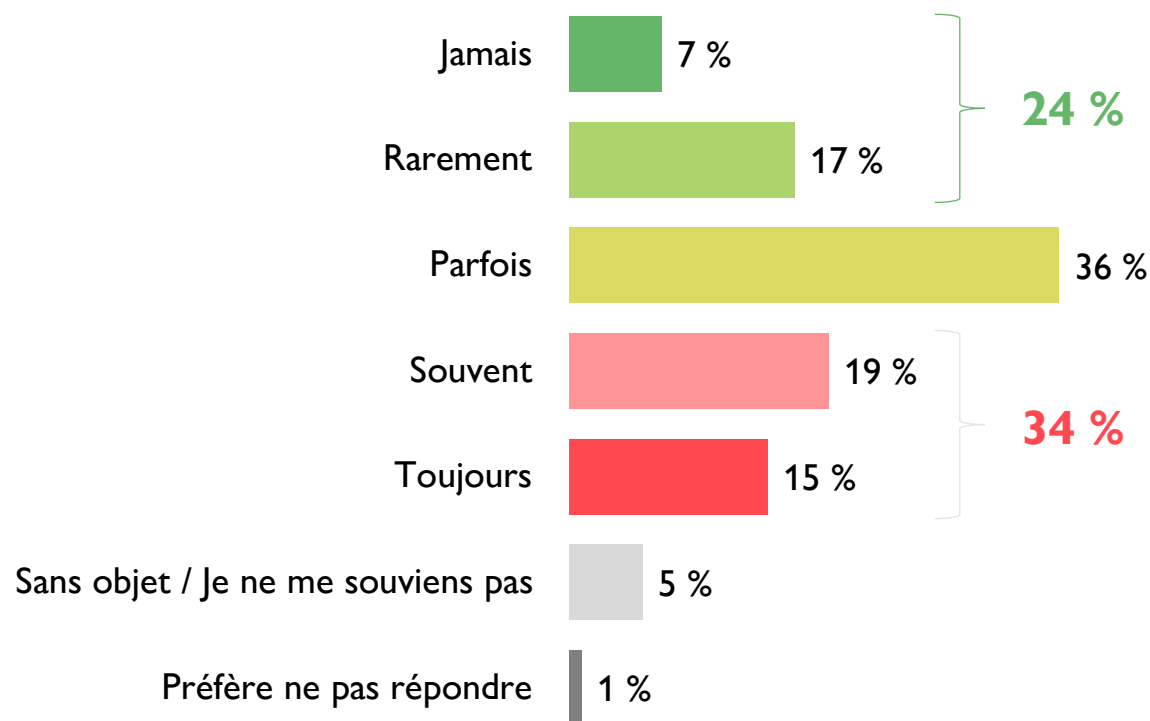
n = 312 [personnes ayant des responsabilités familiales ou personnelles]

Section 2 – Culture sur les plateaux et sécurité sur le lieu de travail



Selon votre expérience, dans quelle mesure les conditions de production (horaires, déplacements) influent-elles sur votre équilibre de vie et votre bien-être?

Pour la plupart des interprètes, les horaires de production et les déplacements ont au moins parfois une incidence sur l'équilibre travail-vie personnelle ou sur le bien-être (70 %); le tiers (34 %) d'entre eux/elles déclarent que ces répercussions se produisent souvent ou toujours. En revanche, environ le quart (24 %) indiquent que ces facteurs ont rarement ou jamais d'incidence.

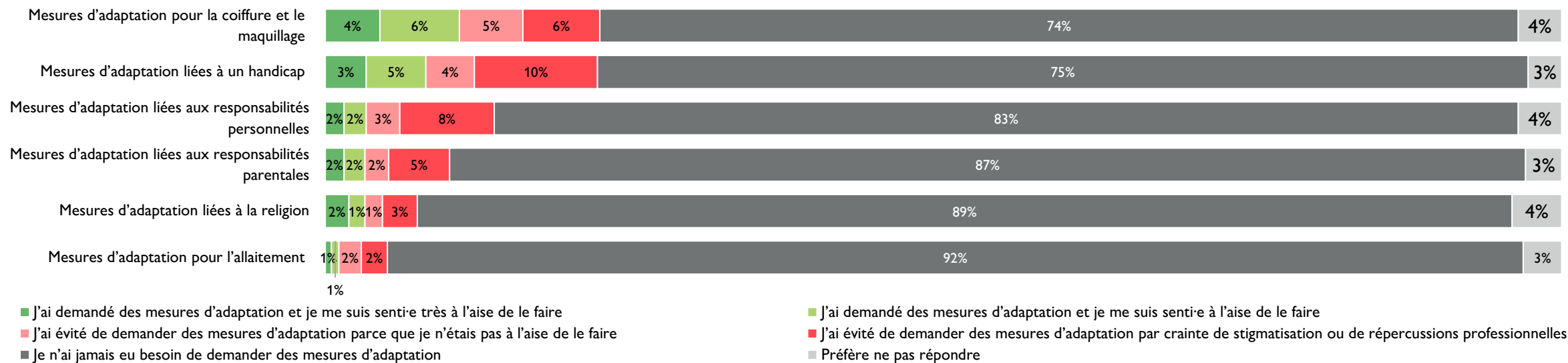


n = 995



Depuis 2021, comment décririez-vous votre expérience générale en matière de demandes de mesures d'adaptation sur un plateau ou dans un environnement de production (p. ex., liées à un handicap, à des pratiques religieuses, à des responsabilités familiales ou à l'allaitement)?

La plupart des interprètes n'ont pas demandé de mesures d'adaptation sur un plateau (de 74 % à 92 % selon le type de mesure), mais, parmi ceux/celles qui en ont fait la demande, le degré d'aisance est généralement élevé. Toutefois, les demandes liées au handicap, aux responsabilités familiales ou personnelles, ainsi qu'à la coiffure ou au maquillage sont associées à un plus grand malaise.



Les femmes portent un fardeau disproportionné : les femmes sont systématiquement plus susceptibles que les hommes de se déclarer mal à l'aise de demander des mesures d'adaptation relatives aux responsabilités familiales ou personnelles (16 %, comparativement à 6 % pour les hommes), ainsi que des mesures d'adaptation liées à un handicap (17 %, comparativement à 11 % pour les hommes), à l'allaitement (6 %) et aux responsabilités parentales (11 %, comparativement à 4 % pour les hommes).

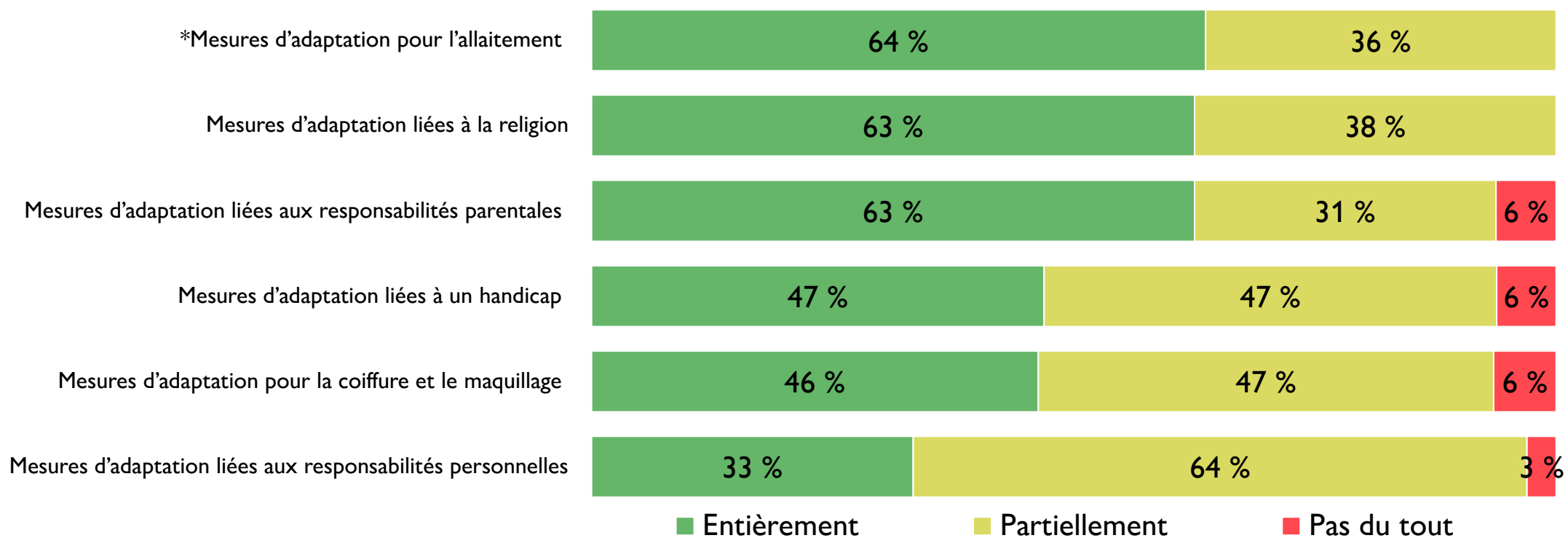
Les interprètes non syndiqué·es sont les plus vulnérables : les interprètes non syndiqué·es sont systématiquement moins à l'aise à l'idée de demander des mesures d'adaptation de quelque nature que ce soit, y compris des mesures liées aux responsabilités familiales ou personnelles (31 %), à la religion (27 %), à l'allaitement (27 %), aux responsabilités parentales (31 %), ainsi qu'à la coiffure et au maquillage (35 %).

n = 995 | **N.B.** « Mesures d'adaptation » est le terme utilisé dans le sondage. Certains des besoins mentionnés dans les choix de réponses à cette question relèvent davantage des droits de la personne que des mesures d'adaptation.



De manière générale, dans quelle mesure les mesures d'adaptation que vous avez demandées sur un plateau ou dans un environnement de production ont-elles été satisfaites?

Les demandes de mesures d'adaptation sont généralement bien prises en compte. La plupart des interprètes indiquent que leurs besoins ont été entièrement ou partiellement satisfaits (de 94 % à 97 %), tandis qu'un faible pourcentage (6 % ou moins) précise que les demandes de mesures d'adaptation liées au handicap, aux responsabilités parentales, à la coiffure et au maquillage ou aux responsabilités familiales ou personnelles n'ont pas été satisfaites du tout.



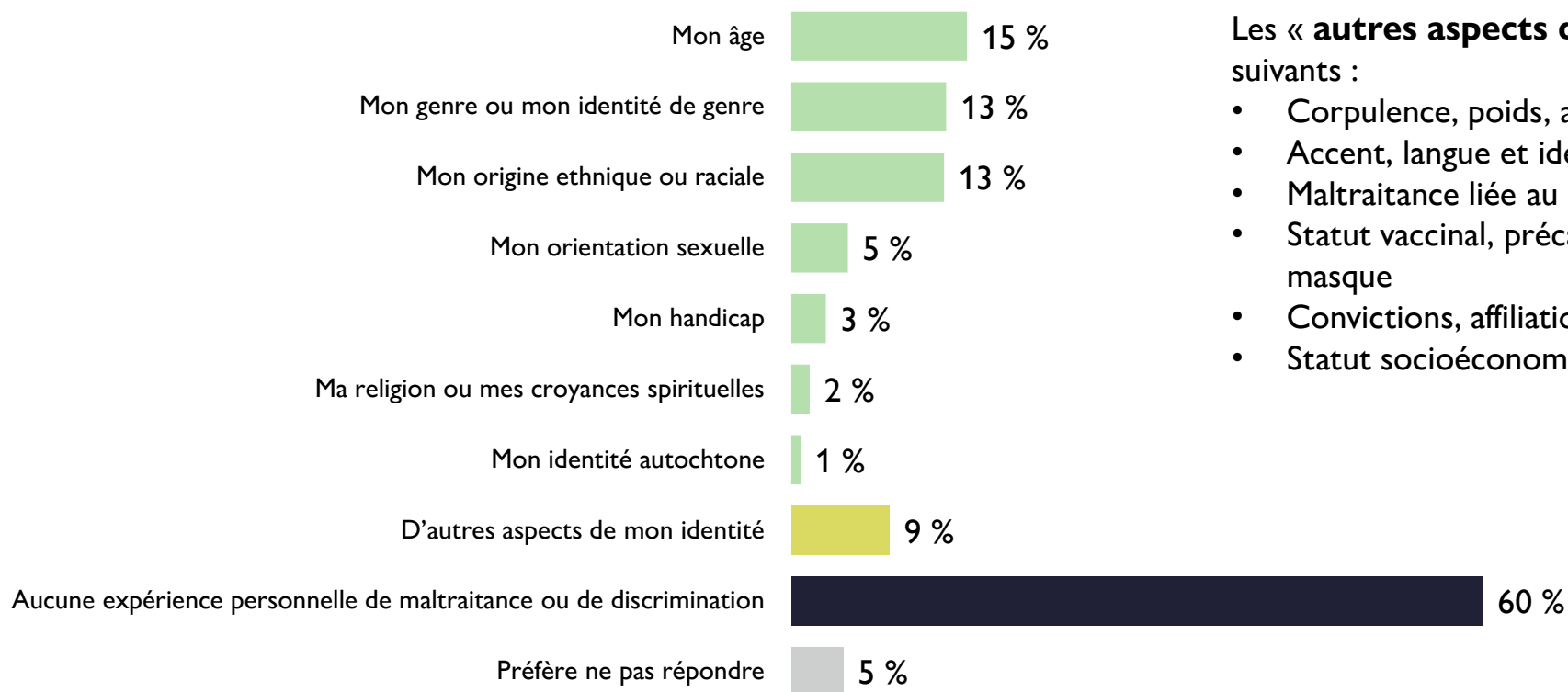
n = 11-108 [personnes qui ont demandé une mesure d'adaptation]

*n inférieur à 30 : interpréter les données avec prudence



Depuis 2021, avez-vous **personnellement vécu** du harcèlement, une microagression ou de la discrimination sur un plateau de tournage ou dans le cadre d'une audition en raison de l'un ou l'autre des aspects suivants de votre identité?

Expérience personnelle de harcèlement, de microagressions ou de discrimination : 4 interprètes sur 10 (40 %) déclarent avoir subi ce type de comportement sur un plateau de tournage ou dans le cadre d'une audition depuis 2021.



Les « **autres aspects de mon identité** » les plus courants sont les suivants :

- Corpulence, poids, apparence physique
- Accent, langue et identité nationale ou régionale
- Maltraitance liée au rôle du/de la répondant·e sur un plateau
- Statut vaccinal, précautions liées à la COVID, y compris le port du masque
- Convictions, affiliation et idéologies politiques
- Statut socioéconomique

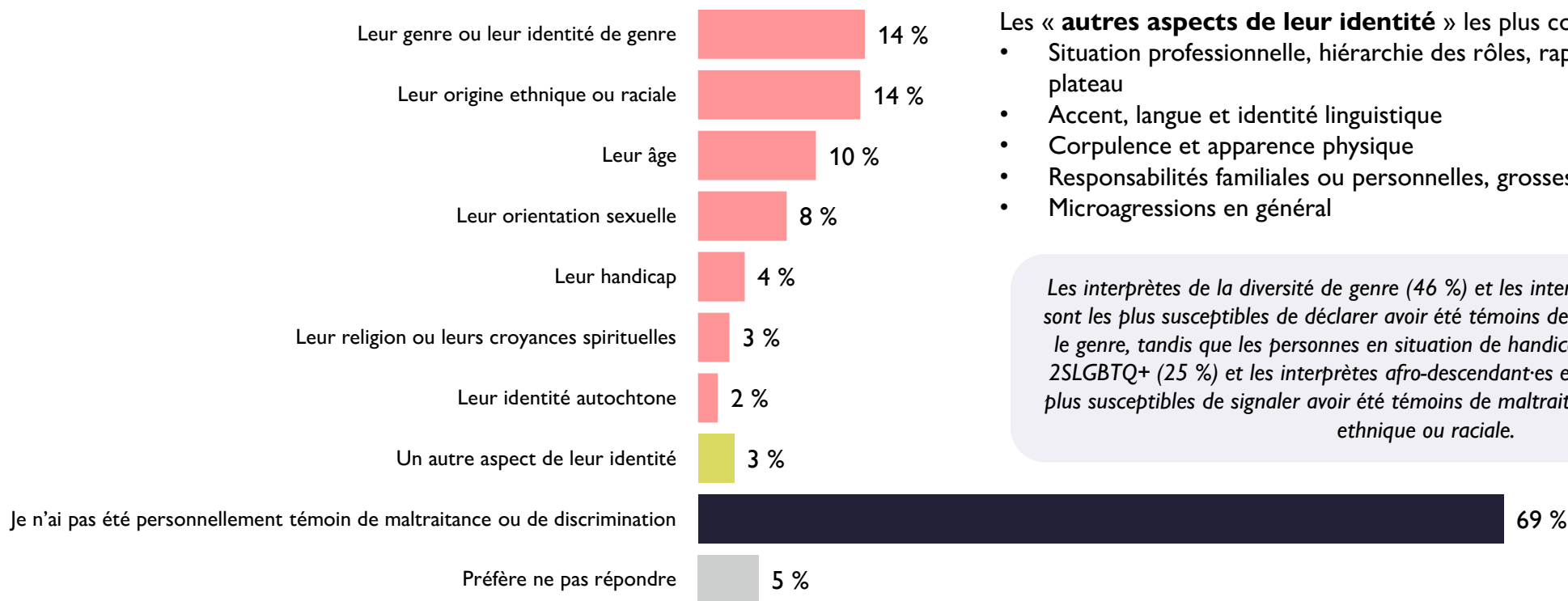
Les interprètes afro-descendant·es et racisé·es sont plus de trois fois plus susceptibles que les interprètes blanch·es de signaler des maltraitements fondés l'origine ethnique ou raciale (32 % et 9 %, respectivement).

n = 995 | Veuillez noter que ces résultats reflètent des expériences qui se sont produites spécifiquement sur des plateaux de tournage. Nous reconnaissons que le harcèlement et la discrimination peuvent également se produire pendant des auditions, pendant des essayages, dans des loges, dans des communications et dans d'autres contextes qui ne sont pas couverts par cette question.



Depuis 2021, avez-vous été **témoin** de situations de harcèlement, de microagressions ou de discrimination visant d'autres personnes sur un plateau de tournage en raison de l'un ou l'autre des aspects suivants de leur identité? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

Observation de harcèlement, de microagressions ou de discrimination : près du tiers des interprètes (31 %) signalent avoir été témoins ce type de comportement sur un plateau de tournage depuis 2021.



Les « **autres aspects de leur identité** » les plus courants sont les suivants :

- Situation professionnelle, hiérarchie des rôles, rapports de force sur le plateau
- Accent, langue et identité linguistique
- Corpulence et apparence physique
- Responsabilités familiales ou personnelles, grossesse et statut parental
- Microagressions en général

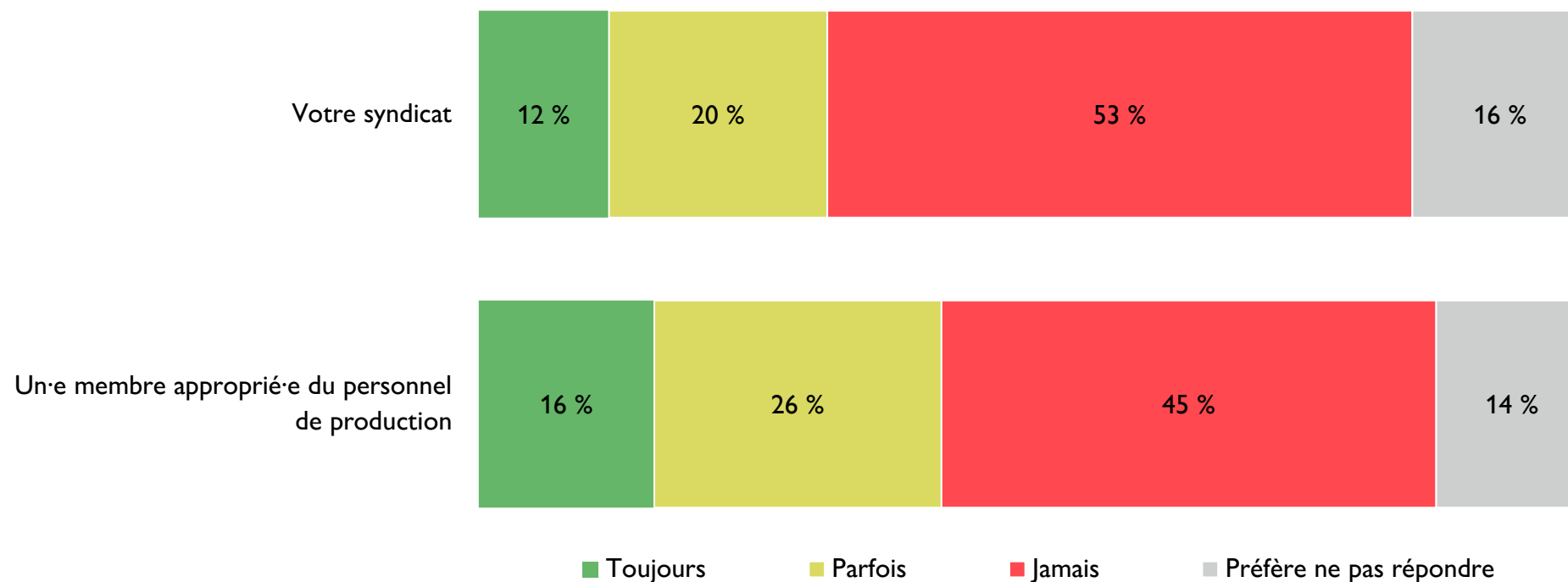
Les interprètes de la diversité de genre (46 %) et les interprètes 2SLGBTQ+ (32 %) sont les plus susceptibles de déclarer avoir été témoins de maltraitances fondées sur le genre, tandis que les personnes en situation de handicap (26 %), les interprètes 2SLGBTQ+ (25 %) et les interprètes afro-descendant-es et racisé-es (24 %) sont les plus susceptibles de signaler avoir été témoins de maltraitances fondées sur l'origine ethnique ou raciale.

n = 995 | Veuillez noter que ces résultats reflètent des expériences qui se sont produites spécifiquement sur des plateaux de tournage. Nous reconnaissons que le harcèlement et la discrimination peuvent également se produire pendant des auditions, pendant des essayages, dans des loges, dans des communications et dans d'autres contextes qui ne sont pas couverts par cette question.



Combien de fois avez-vous signalé le problème à... [votre syndicat | un·e membre approprié·e du personnel de production]?

La plupart des interprètes victimes ou témoins de maltraitements ne le signalent pas. Toutefois, ils/elles font part de leurs préoccupations le plus souvent à l'équipe de production (42 % les signalent parfois ou toujours) plutôt qu'à un syndicat (32 %).

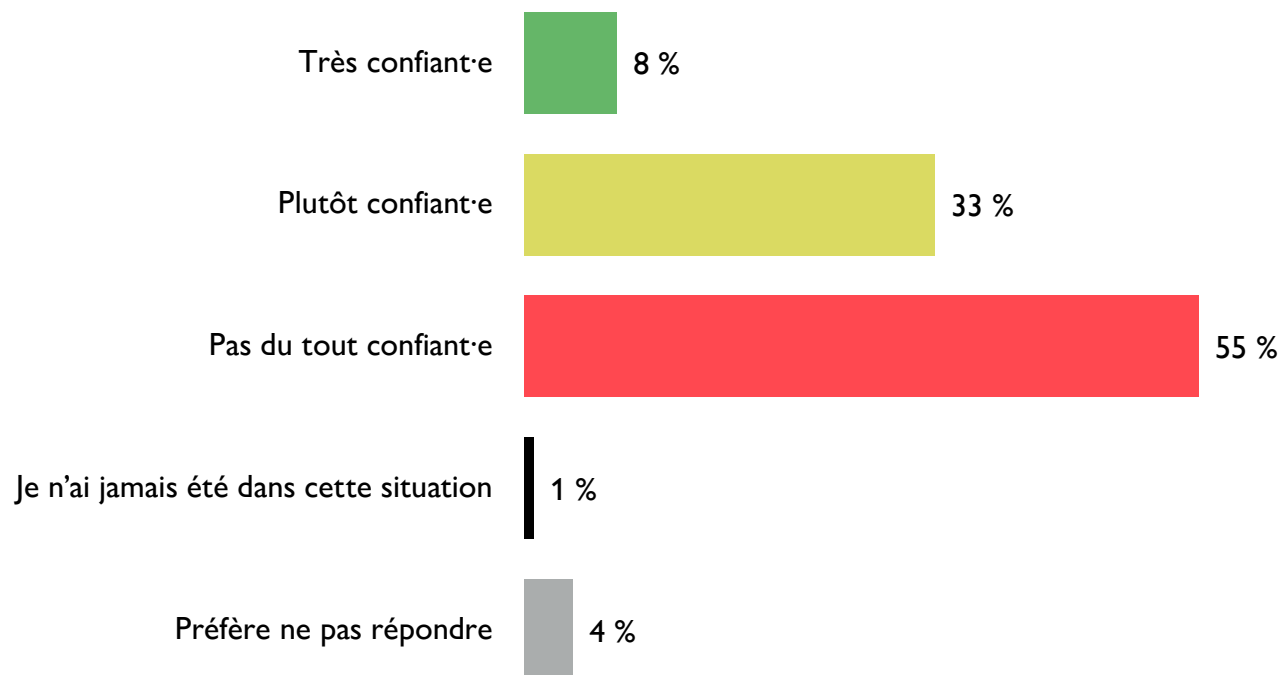


Les interprètes autochtones sont l'un des seuls groupes plus susceptibles de signaler leurs préoccupations au moins parfois (50 %) que de ne jamais les signaler (38 %).

n = 417 [a été témoin et/ou victime de harcèlement, de microagressions ou de discrimination sur un plateau de tournage]

Dans quelle mesure pensez-vous que vos préoccupations seraient traitées de manière équitable par l'employeur ou l'équipe de production?

La confiance dans la capacité des employeurs à traiter de façon équitable les préoccupations est limitée : 55 % des personnes interrogées ne se disent pas du tout confiantes, tandis que 8 % seulement se disent très confiantes.



La confiance est particulièrement faible chez les interprètes en situation de handicap (66 % se disent « pas du tout confiant·es ») et les interprètes du Québec (63 %). Ces deux groupes figurent parmi les moins susceptibles de penser que leurs préoccupations seront traitées de façon équitable par la production.

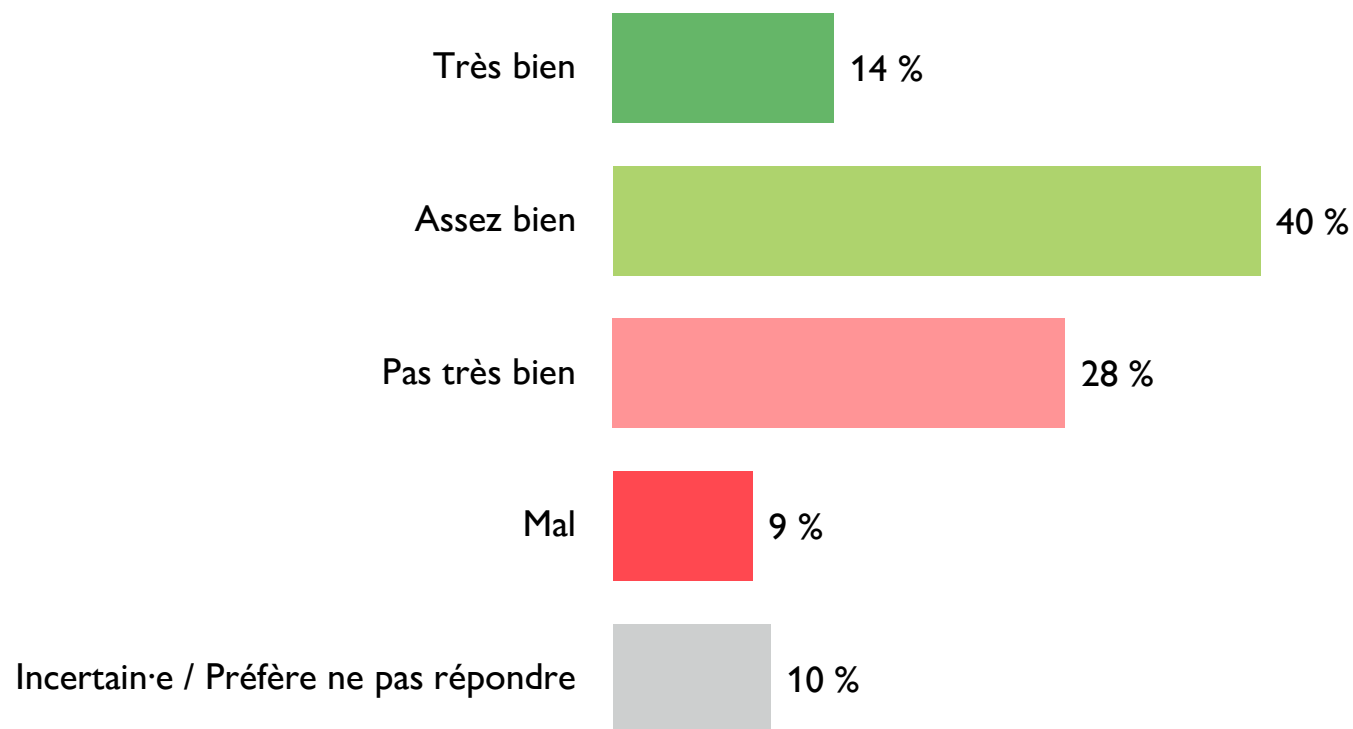
n = 253 [a été témoin de harcèlement, de microagressions ou de discrimination à l'encontre d'autrui sur un plateau de tournage]

Section 3 – Expériences professionnelles, représentation et identité – interprètes issus·es de groupes méritant l'équité et répercussions disproportionnées



Dans quelle mesure le contenu audiovisuel canadien actuel reflète-t-il la diversité des personnes vivant au Canada?

Un peu plus de la moitié des interprètes estiment que le contenu à l'écran représente au moins assez bien la diversité du Canada (54 %), tandis que plus du tiers estime que ce n'est pas le cas (37 %).



Les interprètes afro-descendant·es et racisé·es sont nettement moins susceptibles que les interprètes blanches de penser que le contenu actuel à l'écran représente bien la diversité du Canada (38 % et 59 %, respectivement). L'écart est similaire entre les interprètes autochtones et les interprètes non autochtones (37 % et 56 %, respectivement).

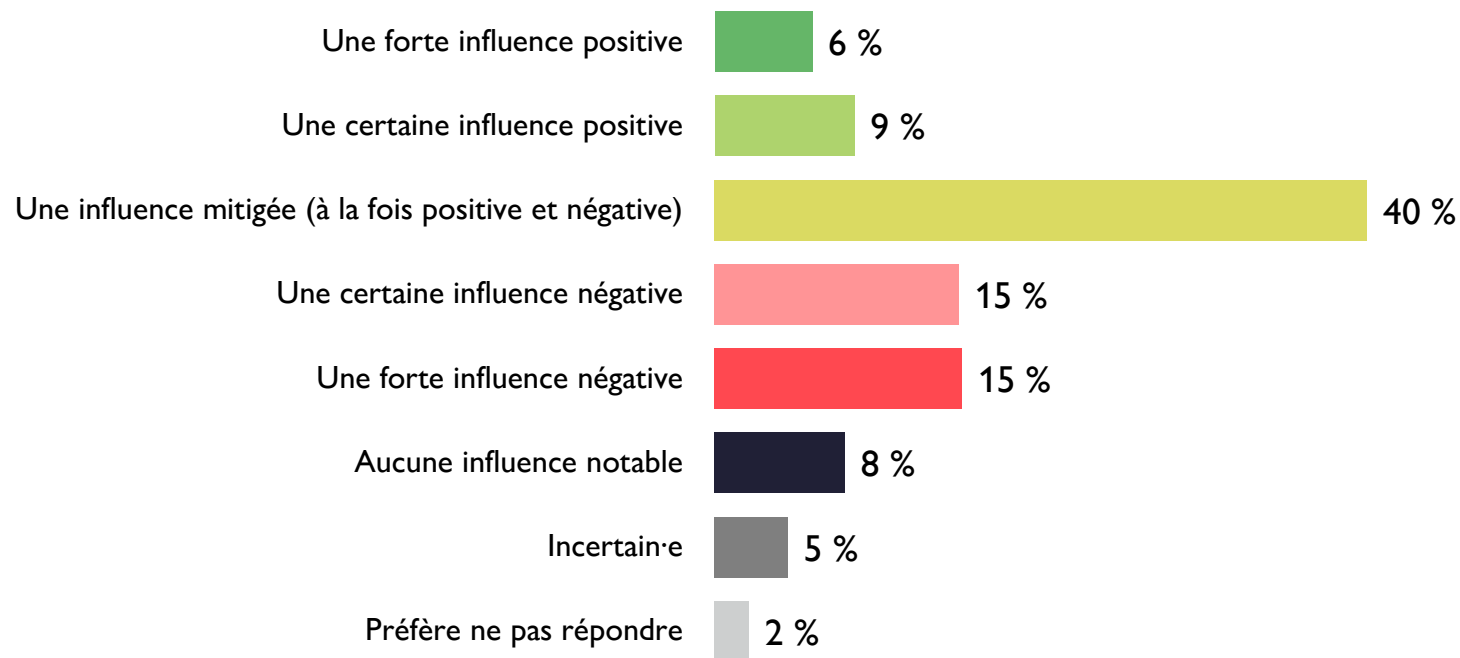
n = 995





Dans quelle mesure pensez-vous que votre **identité personnelle** – y compris des facteurs tels que le genre, l'origine ethnique, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la langue, l'origine régionale ou l'emplacement, etc. – a influencé vos possibilités d'audition, d'embauche ou d'obtention de rôles en tant qu'interprète dans le secteur audiovisuel?

La plupart des interprètes estiment que leur identité personnelle a une influence mitigée (à la fois positive et négative) sur leurs possibilités en tant qu'interprète (40 %); parmi ceux/celles qui constatent une influence évidente, les effets négatifs (30 %) sont deux fois plus fréquents que les effets positifs (15 %). Par ailleurs, 8 % des répondant·es indiquent que leur identité n'a aucun effet notable sur leurs possibilités.



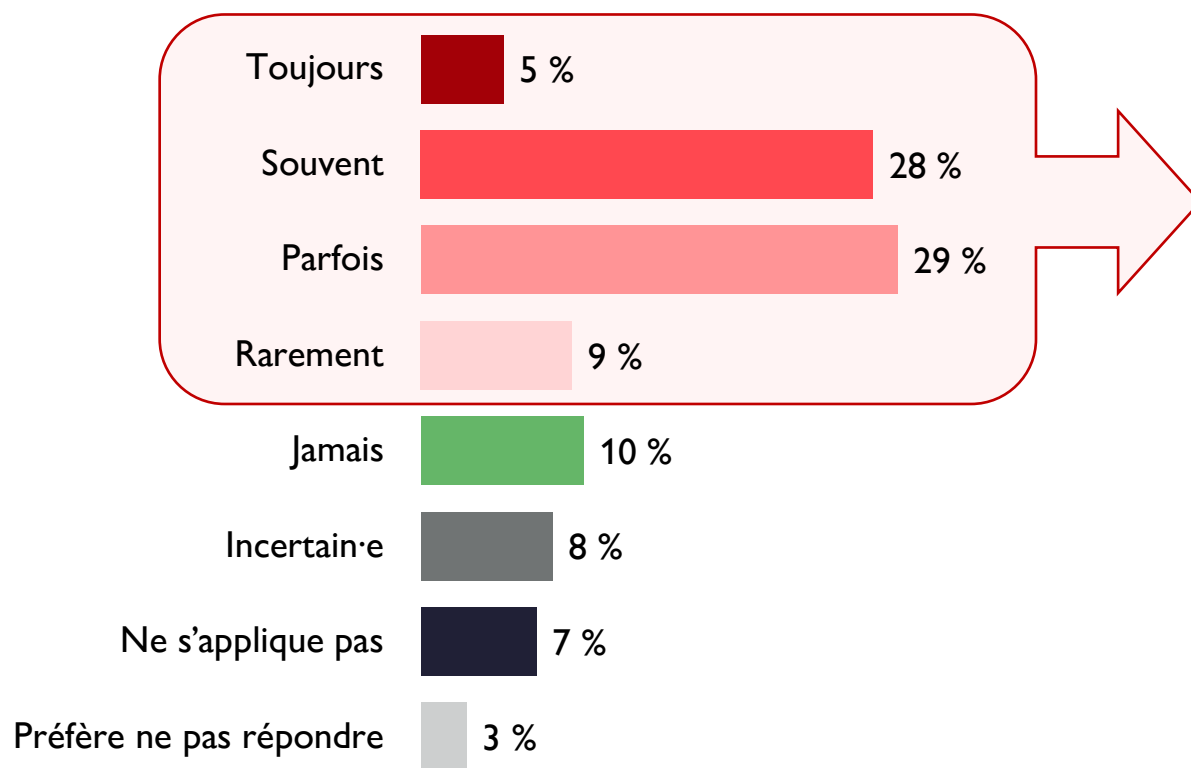
n = 995



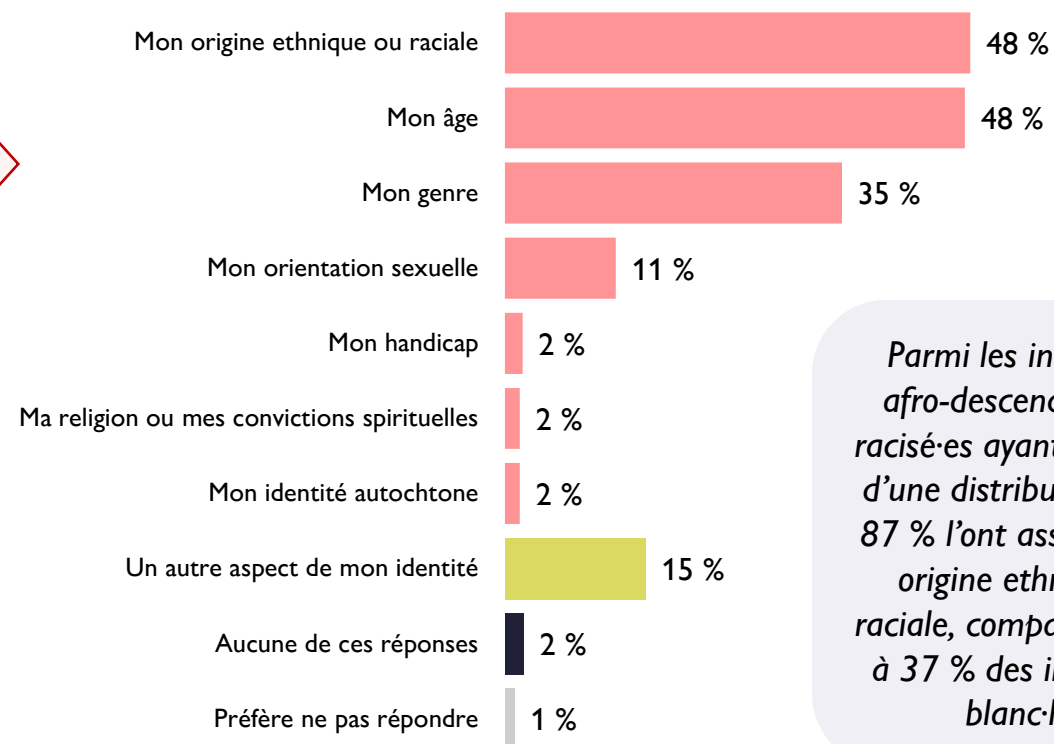
Depuis 2021, selon votre expérience en tant qu'interprète, à quelle fréquence vous a-t-on proposé un rôle ou convoqué·e à des auditions pour un rôle **reposant sur des stéréotypes ou une distribution typée**? | À quels aspects de votre identité cette situation se rapporte-t-elle le plus?

Près des deux tiers des interprètes (63 %) indiquent qu'on leur avait proposé un rôle ou qu'ils/elles avaient auditionné pour des rôles reposant sur des stéréotypes ou une distribution typée au moins parfois. Dans ces cas, les aspects les plus souvent liés à ce phénomène sont l'origine ethnique ou raciale (48 %), l'âge (48 %) et le genre (35 %).

DES RÔLES ONT ÉTÉ PROPOSÉS OU LE/LA RÉPONDANT·E A PASSÉ DES AUDITIONS POUR DES RÔLES REPOSANT SUR DES STÉRÉOTYPES OU UNE DISTRIBUTION TYPÉE.



ASPECTS DE L'IDENTITÉ LES PLUS LIÉS À CE PHÉNOMÈNE



Parmi les interprètes afro-descendant-es et racisé-es ayant fait l'objet d'une distribution typée, 87 % l'ont associé à leur origine ethnique ou raciale, comparativement à 37 % des interprètes blanch-es.

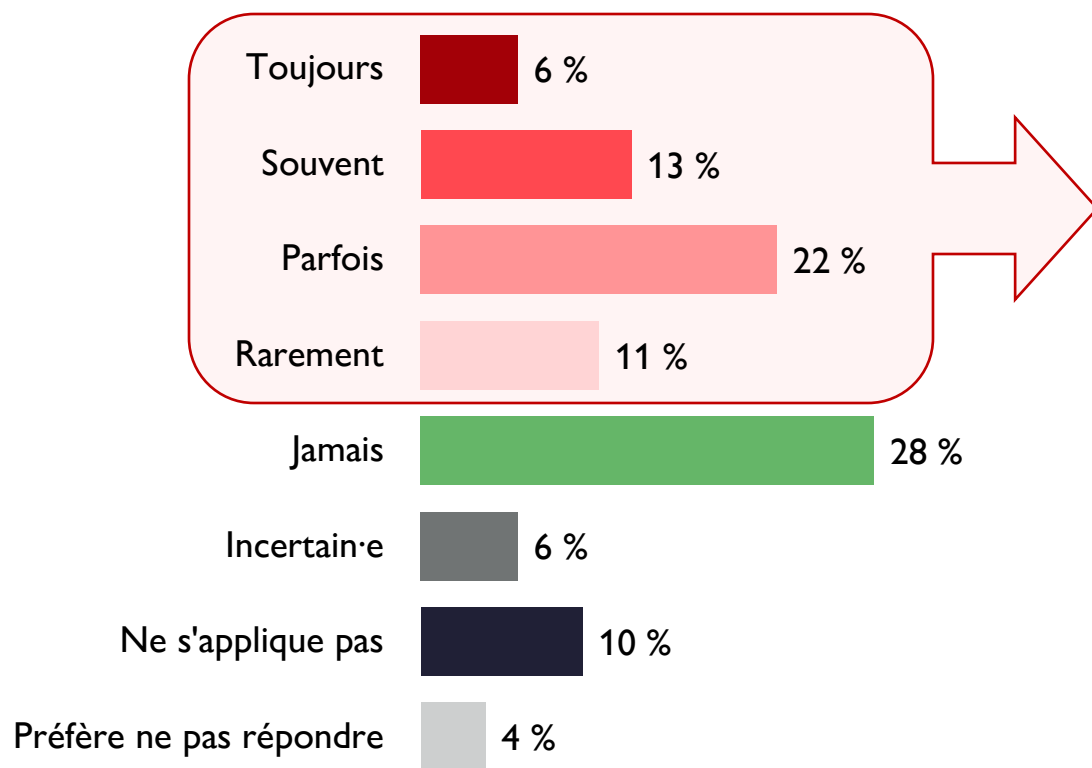
n = 995 | réponses « Toujours », « Souvent », « Parfois » et « Rarement » : n = 715



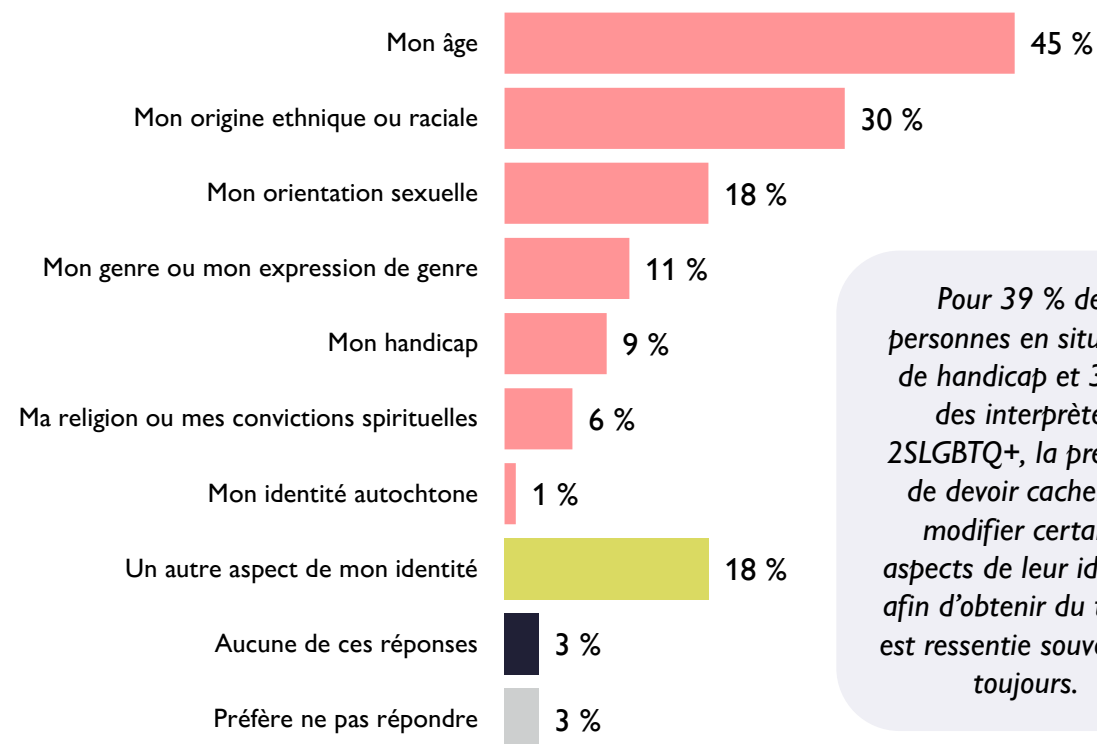
Depuis 2021, selon votre expérience en tant qu'interprète, à quelle fréquence avez-vous **ressenti une pression pour cacher, atténuer ou modifier certains aspects de votre identité afin d'obtenir ou de conserver du travail?** | À quels aspects de votre identité cette situation se rapporte-t-elle le plus?

Quatre interprètes sur dix (41 %) déclarent ressentir au moins parfois une pression pour cacher, atténuer ou modifier certains aspects de leur identité afin d'obtenir ou de conserver du travail. Ces expériences sont le plus souvent liées à l'âge (45 %), à l'origine ethnique ou raciale (30 %) et à l'orientation sexuelle (18 %).

PRESSION RESSENTIE POUR CACHER, ATTÉNUER OU MODIFIER SON IDENTITÉ DANS LE CADRE DU TRAVAIL



ASPECTS DE L'IDENTITÉ LES PLUS LIÉS À CE PHÉNOMÈNE



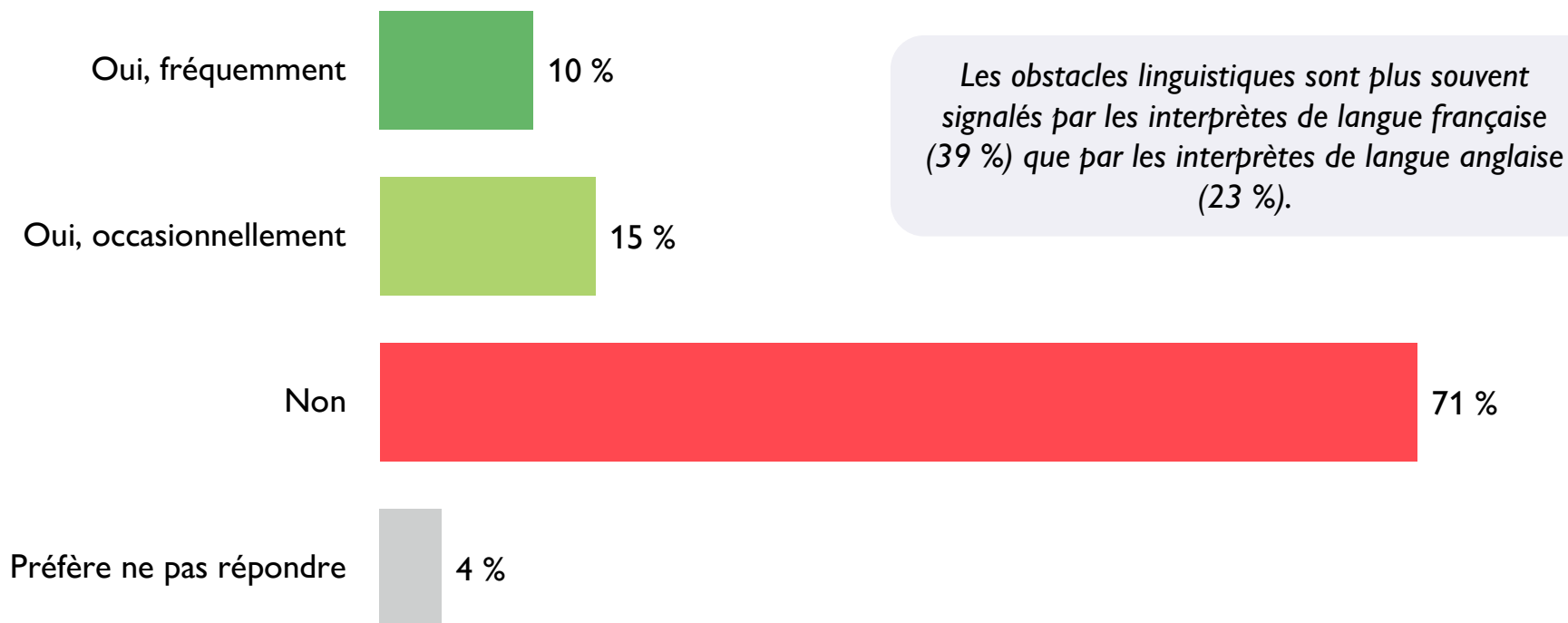
Pour 39 % des personnes en situation de handicap et 31 % des interprètes 2SLGBTQ+, la pression de devoir cacher ou modifier certains aspects de leur identité afin d'obtenir du travail est ressentie souvent ou toujours.

n = 995 | réponses « Toujours », « Souvent », « Parfois » et « Rarement » : n = 522



Avez-vous déjà rencontré des obstacles ou des limitations professionnelles que vous attribuez à votre accent ou à votre niveau de maîtrise du français ou de l'anglais?

La plupart des interprètes déclarent n'avoir rencontré aucun obstacle lié à leur accent ou à leur maîtrise du français ou de l'anglais (71 %). Toutefois, le quart des répondant·es indiquent avoir rencontré de tels obstacles au moins occasionnellement (25 %), dont 10 % fréquemment.

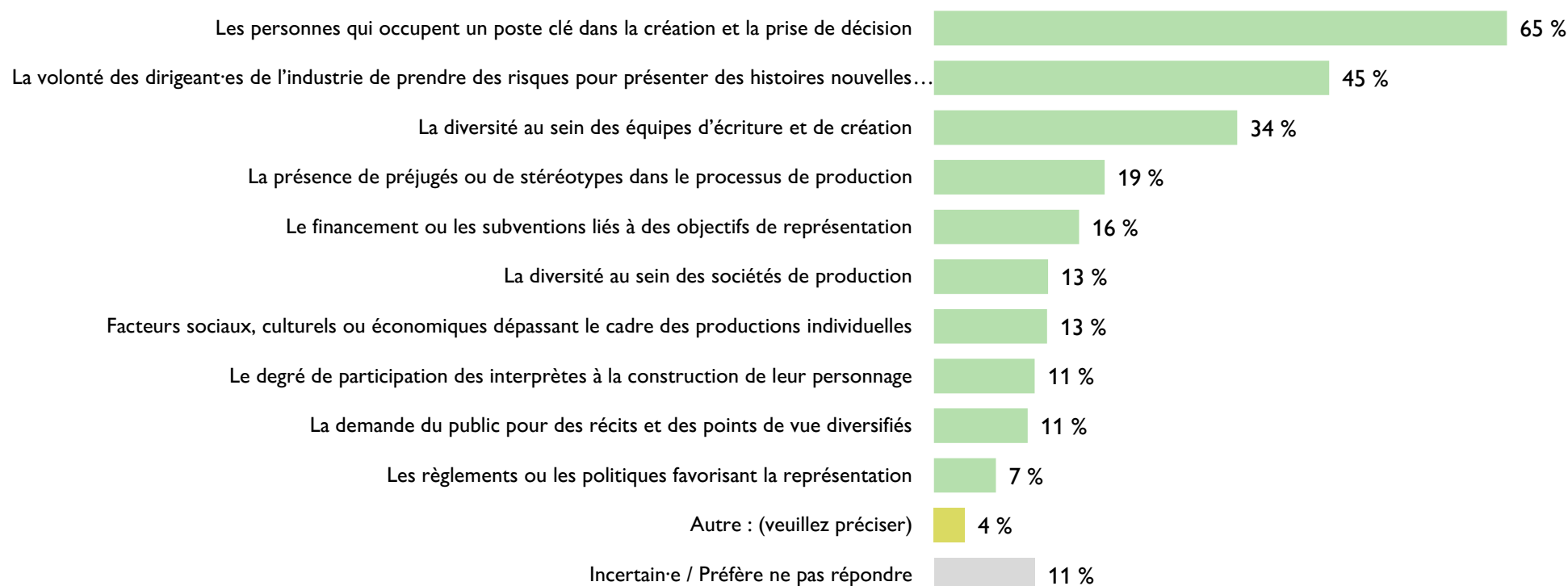


n = 995



Selon vous, quels sont les facteurs qui influent le plus sur la façon dont les différentes identités et expériences vécues sont représentées dans le contenu audiovisuel canadien? Sélectionnez jusqu'à trois réponses.

La représentation dans le contenu audiovisuel canadien est perçue comme étant principalement influencée par les personnes qui occupent un poste clé dans la création et la prise de décision (65 %). La volonté des dirigeant·es de l'industrie de prendre des risques pour présenter des histoires nouvelles ou différentes (45 %) et la diversité des équipes d'écriture et de création (34 %) suivent.



n = 995



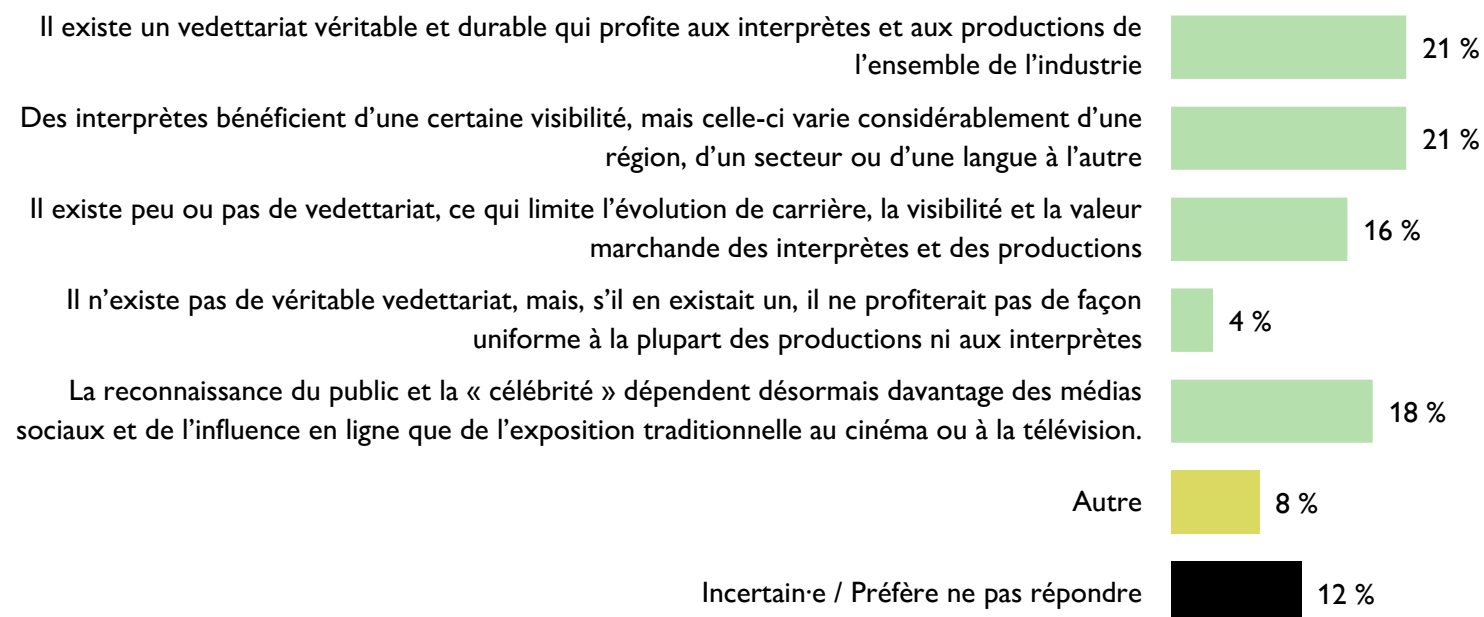
Section 4 – Visibilité de l'industrie et « *star system* » ou « vedettariat »



Selon votre expérience, comment décririez-vous le niveau de visibilité et de reconnaissance dont bénéficient les interprètes dans votre région ou sur votre marché linguistique – ce que l'on appelle parfois le « star system » ou le « vedettariat »? Ces termes désignent la façon dont les interprètes acquièrent une visibilité auprès du public, la reconnaissance des auditoires, ainsi que la capacité de leur nom ou de leur réputation à contribuer à la promotion ou au financement de productions.

Pour 21 % des interprètes du Québec, il existe un vedettariat véritable et durable qui bénéficie aux interprètes et aux productions de l'ensemble de l'industrie. C'est le cas de 3 % des interprètes en Ontario, de 2 %, en Colombie-Britannique, et de moins de 1 % en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba.

INTERPRÈTES DU QUÉBEC



Au Canada, 31 % des interprètes de langue française estiment qu'il existe un vedettariat véritable et durable qui profite aux interprètes et aux productions de l'ensemble de l'industrie, comparativement à 33 % des interprètes de langue française du Québec et à 4 % des interprètes de langue anglaise de l'ensemble du Canada.

n = 264 [Québec]

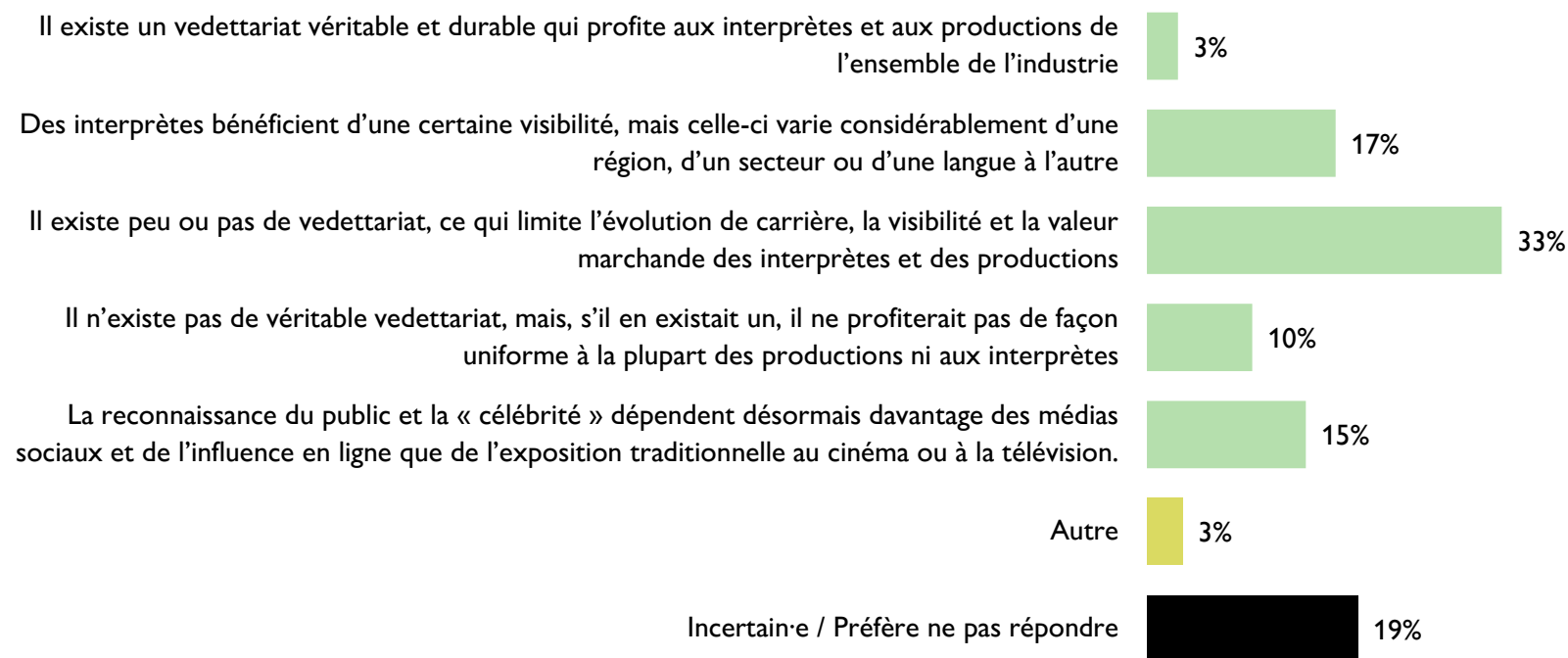




Selon votre expérience, comment décririez-vous le niveau de visibilité et de reconnaissance dont bénéficient les interprètes dans votre région ou sur votre marché linguistique – ce que l'on appelle parfois le « star system » ou le « vedettariat »? Ces termes désignent la façon dont les interprètes acquièrent une visibilité auprès du public, la reconnaissance des auditoires, ainsi que la capacité de leur nom ou de leur réputation à contribuer à la promotion ou au financement de productions.

En dehors du Québec, les interprètes sont beaucoup plus susceptibles d'affirmer que le vedettariat est faible, voire inexistant (33 %), que de considérer qu'il existe un système véritable et durable (3 %).

INTERPRÈTES EN DEHORS DU QUÉBEC



Pour 29 % des interprètes de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba, il existe un certain niveau de visibilité pour certains interprètes, lequel varie considérablement selon les régions, les secteurs et les marchés linguistiques. De leur côté, 38 % des interprètes de l'Ontario estiment que le système de vedettariat est faible, voire inexistant, ce qui limite l'évolution de carrière, la visibilité et la valeur marchande des interprètes et des productions.

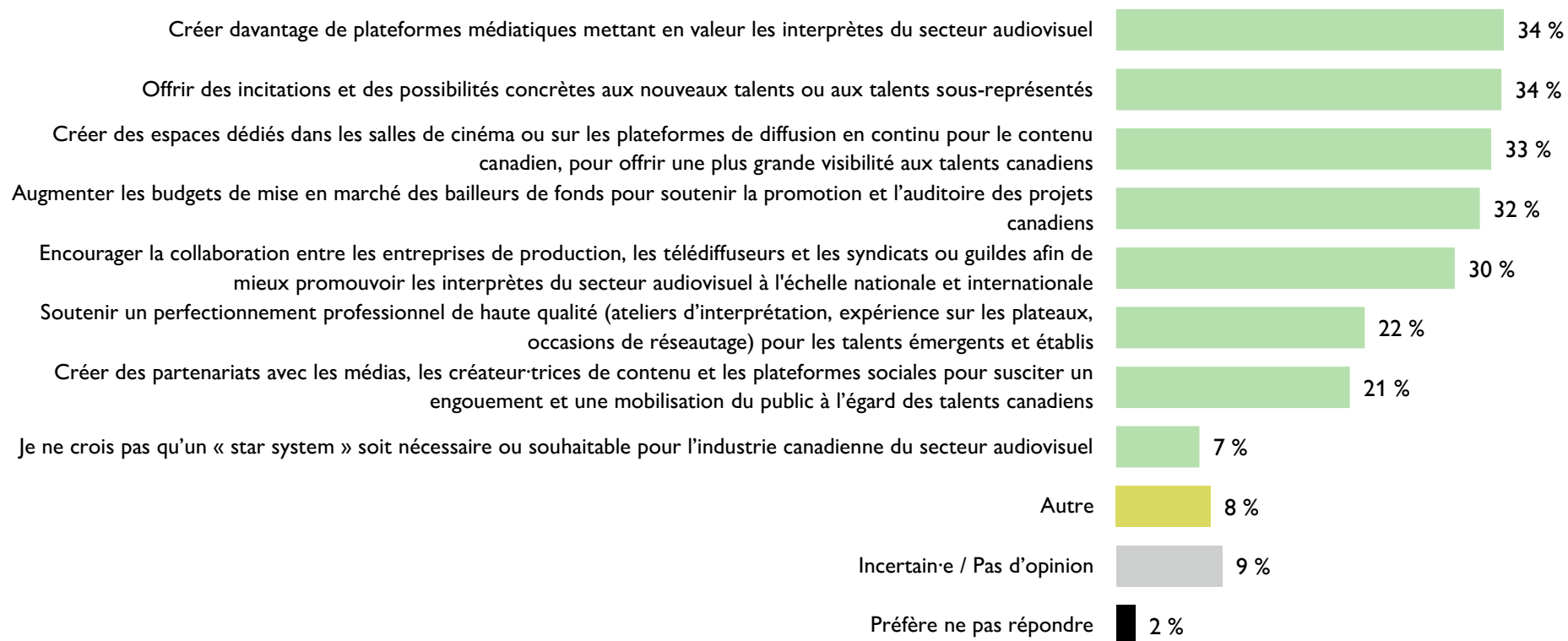
n = 731 [hors Québec]





Qu'est-ce qui pourrait contribuer à renforcer la visibilité et la reconnaissance des interprètes du secteur audiovisuel canadien – autrement dit, à construire ou à améliorer un « *star system* » à l'échelle du Canada (si vous estimez qu'un tel système est nécessaire)? Sélectionnez jusqu'à trois options qui, selon vous, auraient la plus grande incidence.

Les initiatives qui auraient le plus d'incidence pour renforcer la visibilité et la reconnaissance des interprètes canadien·nes sont notamment : créer davantage les plateformes médiatiques qui mettent en valeur les interprètes (34 %), offrir des incitations ou des possibilités concrètes aux nouveaux talents ou aux talents sous-représentés (34 %), créer des espaces dédiés au contenu canadien (33 %), renforcer la promotion des projets canadiens (32 %), ainsi que favoriser la collaboration à l'échelle de l'industrie (30 %).



n = 995

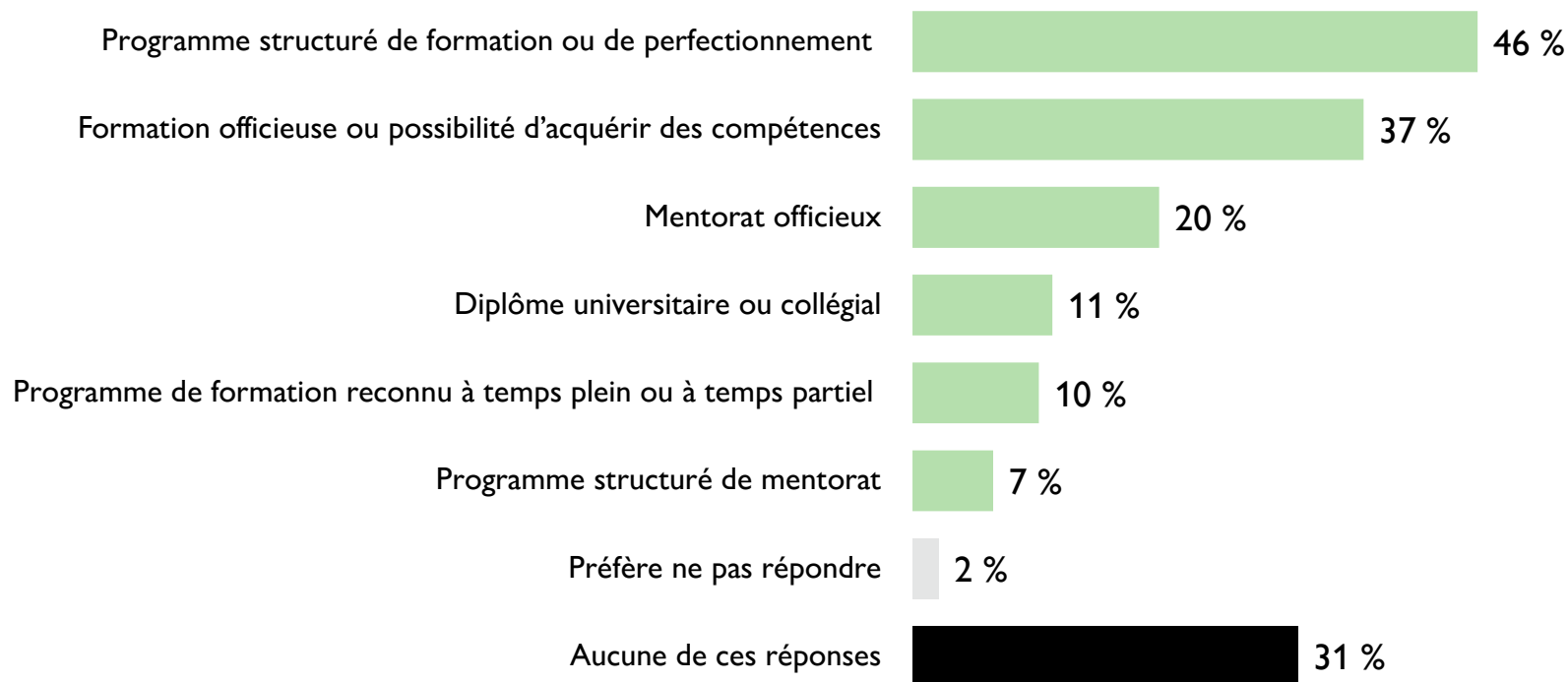


Section 5 – Ressources de l'industrie et avancement de carrière



Depuis 2021, à quels types de mentorat ou de formation professionnelle avez-vous participé en tant qu'apprenant·e? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

Les programmes de formation ou de perfectionnement structurés constituent la voie la plus courante pour accéder au mentorat ou à la formation professionnelle (46 %); toutefois, la formation officielle (37 %) et le mentorat officiel (20 %) sont également répandus. Près de 3 personnes sur 10 (31 %) déclarent n'avoir participé à aucune formation ni activité de mentorat.



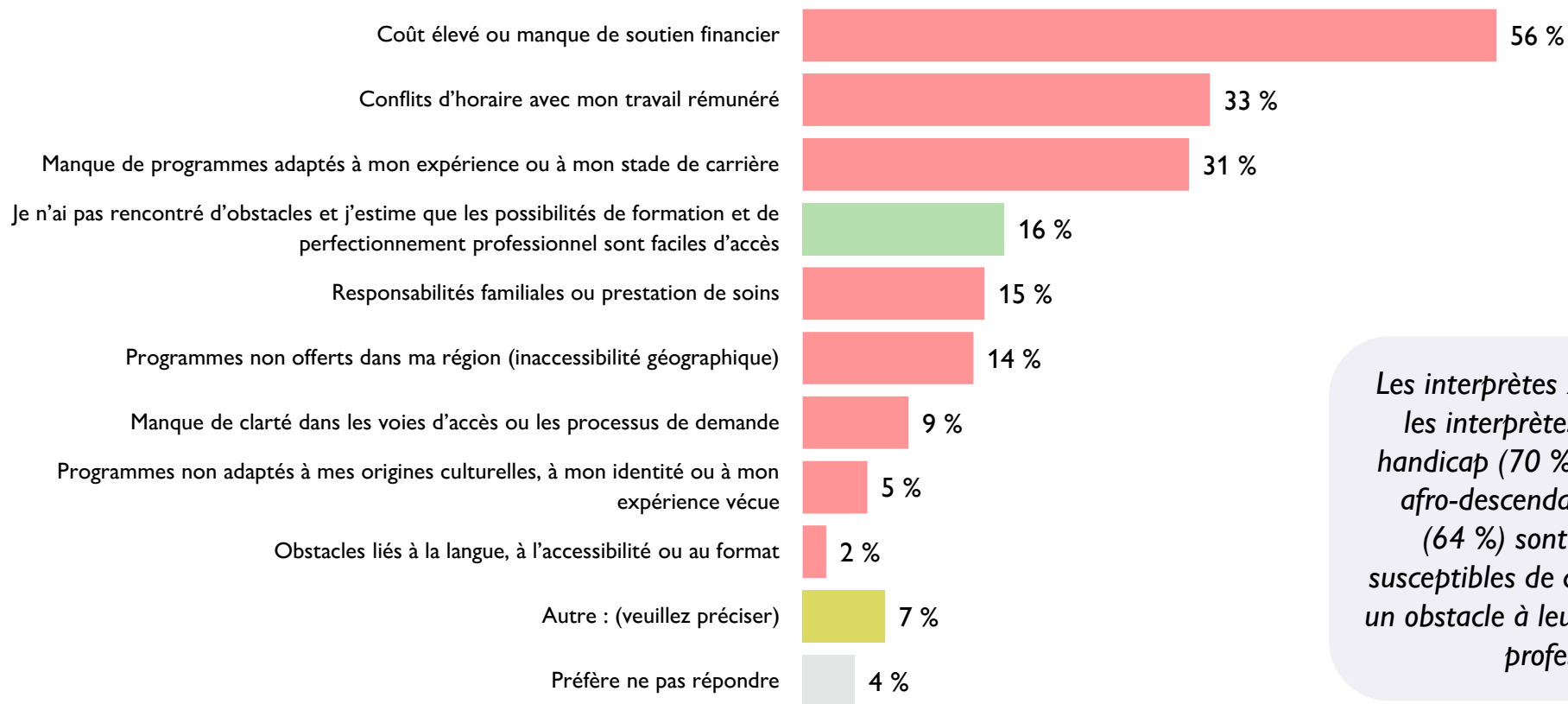
La participation à des programmes de formation et de perfectionnement structurés est plus élevée chez les interprètes de moins de 35 ans (63 %), les personnes en situation de handicap (57 %), les interprètes 2SLGBTQ+ (57 %), les interprètes afro-descendant·es et racisé·es (53 %) et les femmes (53 %).

n = 995



L'un des facteurs suivants a-t-il limité ou empêché votre accès à des possibilités de formation ou de perfectionnement en tant qu'interprète dans le secteur audiovisuel? Sélectionnez jusqu'à trois réponses.

Le coût est considéré comme le principal obstacle à la formation et au perfectionnement (56 %), suivi des conflits d'horaires avec le travail rémunéré (33 %) et du manque de programmes adaptés (31 %).



Les interprètes 2SLGBTQ+ (73 %), les interprètes en situation de handicap (70 %) et les interprètes afro-descendant·es et racisé·es (64 %) sont beaucoup plus susceptibles de citer le coût comme un obstacle à leur perfectionnement professionnel.

n = 995

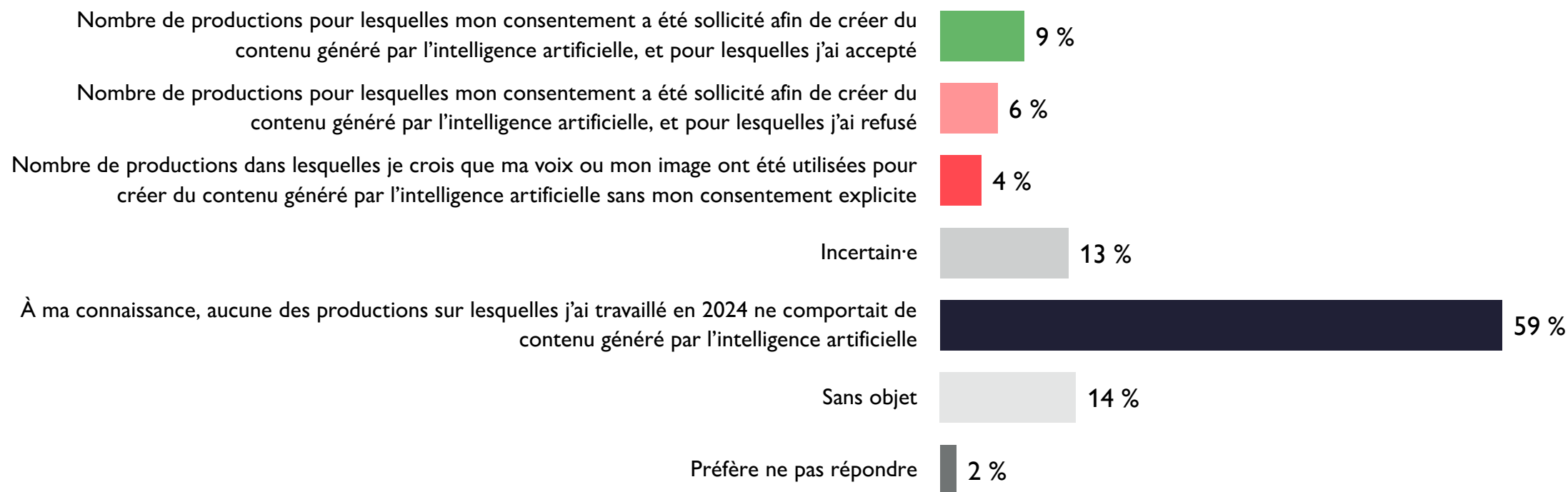


Section 6 – Intelligence artificielle (IA), droits numériques et tendances émergentes de l'industrie



En 2024, sur combien de productions avez-vous travaillé dans le cadre desquelles l'on vous a demandé votre consentement pour créer du contenu généré par l'intelligence artificielle (p. ex., reproduction de la voix, doublures numériques ou personnages synthétiques) à partir de votre voix ou de votre image?

La plupart des interprètes déclarent que, à leur connaissance, aucun contenu généré par l'IA n'a été utilisé dans les productions auxquelles ils/elles ont participé en 2024 (59 %). Toutefois, certain·es interprètes ont reçu des demandes de consentement (9 %) ou ont été sollicité·es, mais ont refusé de participer (6 %). Il est préoccupant de constater que 4 % des interprètes pensent que leur voix ou leur image a été utilisée sans leur consentement explicite, et que 13 % en sont incertain·es.

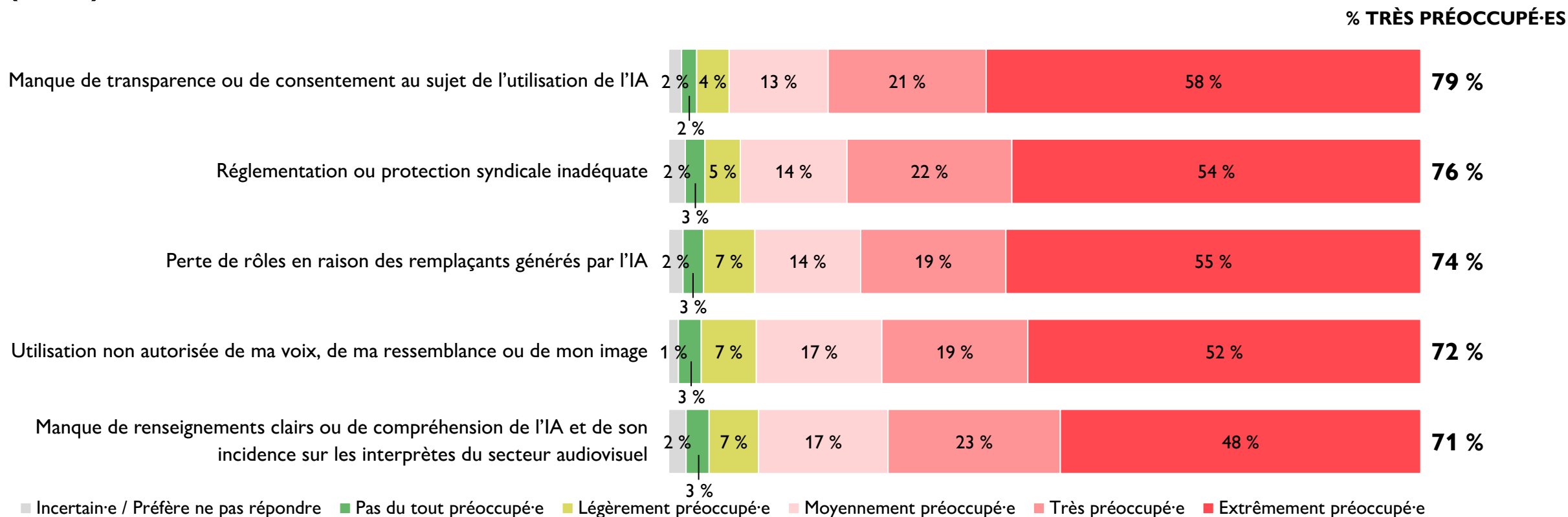


n = 995



Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous préoccupé-e par les questions suivantes liées à l'intelligence artificielle dans l'industrie audiovisuelle, en ce qui concerne votre travail en tant qu'interprète?

Les interprètes expriment de vives inquiétudes relativement à l'IA, particulièrement concernant le consentement (79 %), l'absence de protections adéquates (76 %), les pertes d'emploi (74 %), l'utilisation non autorisée (72 %) et le manque de clarté sur son incidence (71 %).



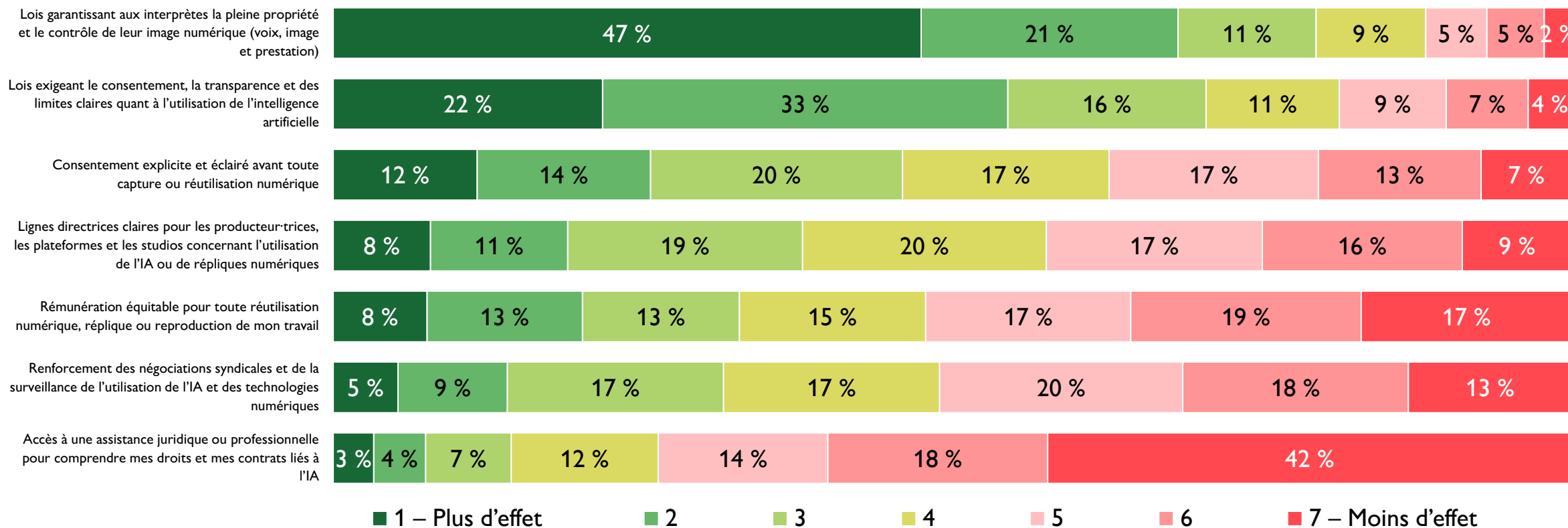
n = 995





Parmi les mesures ou politiques ci-dessous, lesquelles vous aideraient à vous sentir mieux protégé·e et plus en sécurité en ce qui concerne l'utilisation de l'intelligence artificielle et des technologies numériques dans votre travail en tant qu'interprète dans le secteur audiovisuel? Veuillez classer les options de celle qui aurait le plus d'effet à celle qui aurait le moins d'effet.

Les interprètes préfèrent les droits contraignants prévus par la loi – en particulier les lois sur la propriété de l'image numérique (jugées les plus susceptibles d'avoir une incidence par 68 % des répondant·es) et la loi sur le consentement à l'utilisation de l'IA (54 %) – plutôt que les lignes directrices volontaires de l'industrie.



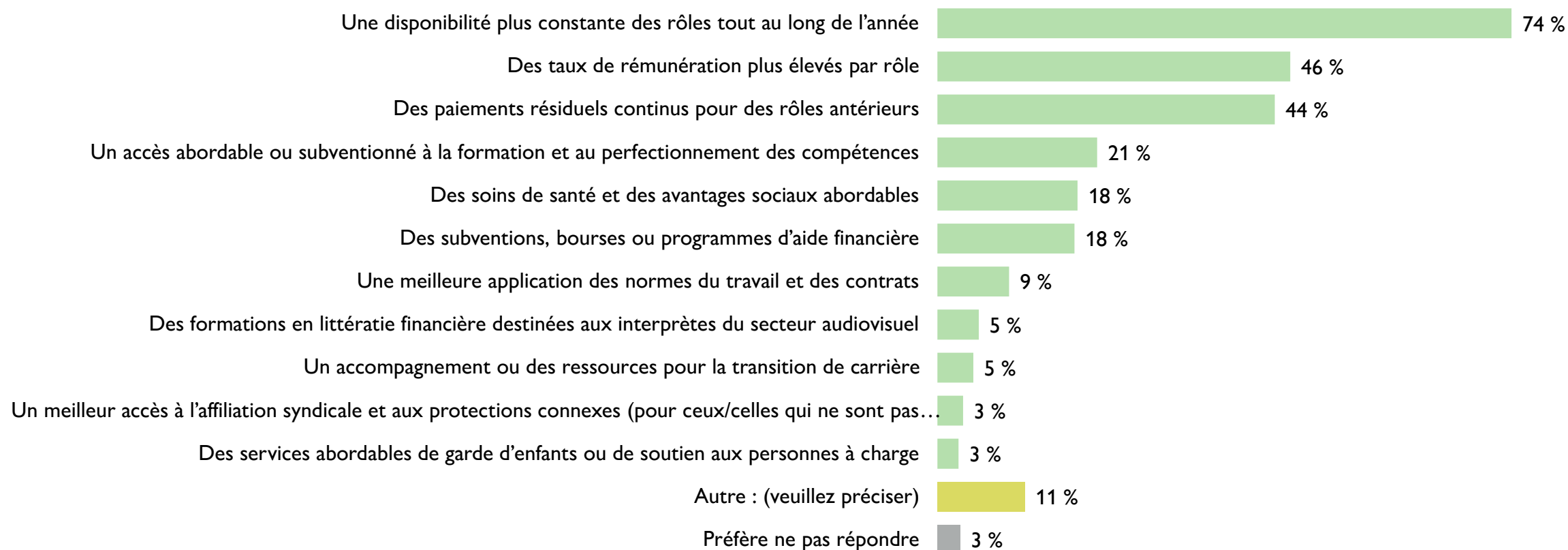
n = 995

Section 7 – Principaux besoins des interprètes



De votre point de vue, lesquels des éléments suivants contribueraient le plus à renforcer votre capacité à mener une carrière stable et épanouissante en tant qu'interprète du secteur audiovisuel? Veuillez sélectionner jusqu'à trois réponses.

La priorité absolue des interprètes est un accès plus constant aux rôles, 74 % d'entre eux déclarant que cet élément améliorerait la viabilité de leur carrière; viennent ensuite une rémunération plus élevée par rôle (46 %) et des paiements résiduels continus (44 %).



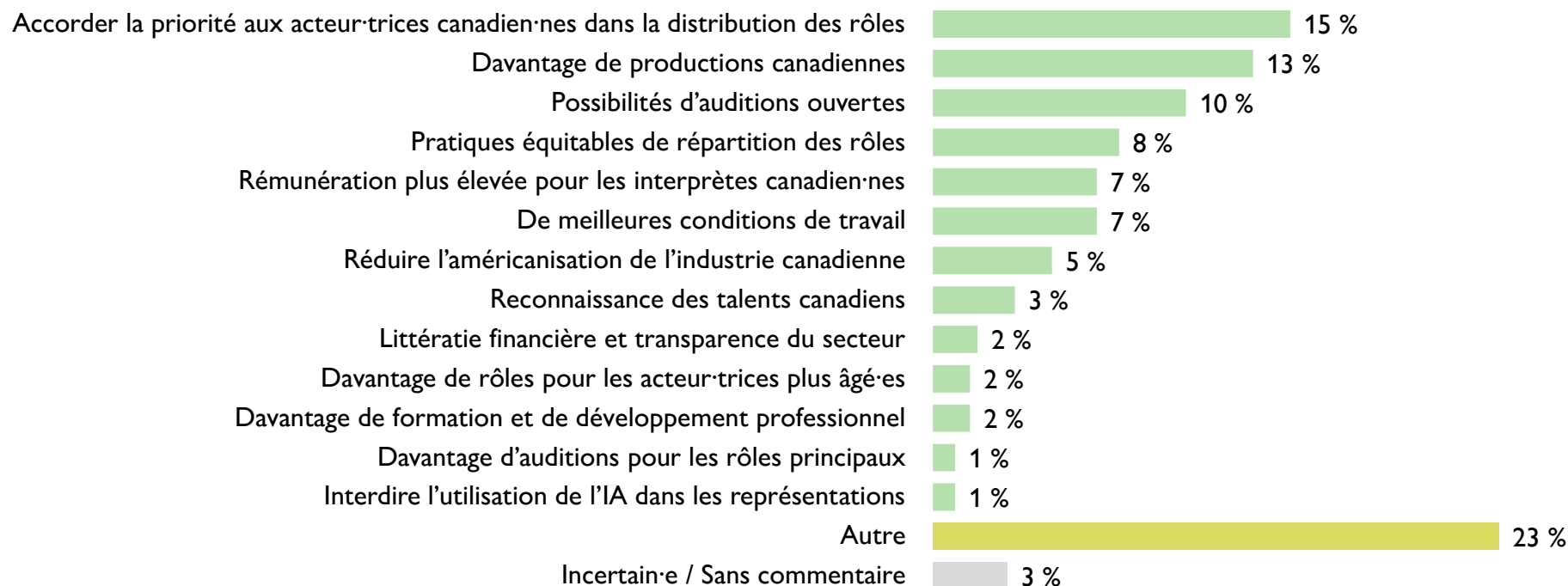
n = 995





Si vous pouviez changer une seule chose pour améliorer l'expérience globale des interprètes dans l'industrie canadienne de l'écran, quelle serait-elle?

Changement structurel dans la distribution des rôles : invité·es à nommer un seul changement, les interprètes ont le plus souvent indiqué qu'il fallait accorder la priorité aux acteur·trices canadien·nes dans la distribution des rôles (15 %) et augmenter le nombre de productions canadiennes (13 %).



N.B. Il s'agissait d'une question ouverte. Les réponses ont été examinées et codifiées en catégories thématiques par Abacus Data à des fins de rapport. Les pourcentages représentent la part des interprètes dont la réponse a été classée dans chaque thème.

n = 329



Merci