

Rapport sur les pénuries dans les professions jurilinguistiques au Canada

*Cette étude est rendue possible grâce à un financement du
ministère de la Justice du Canada dans le cadre du Plan
d'action pour les langues officielles 2023-2028.*

Mai 2025



AICAPJ

Alliance interuniversitaire
canadienne pour l'avancement
des professions jurilinguistiques

CIAALLP

Canadian Interuniversity
Alliance for the Advancement of
the Legal Language Professions

Remerciements

Ce rapport n'aurait pu voir le jour sans l'appui et la collaboration de nombreuses personnes et organisations. Les membres de l'Alliance interuniversitaire canadienne pour l'avancement des professions jurilinguistiques (AICAPJ) tiennent tout d'abord à remercier chaleureusement les partenaires du secteur du langage du droit au Canada, qui n'ont pas hésité à distribuer les outils de collecte de données, à inciter les membres de leurs réseaux et leurs employés à répondre à nos demandes, ainsi qu'à se prêter eux-mêmes à des entrevues. Certains partenaires sont explicitement nommés dans le rapport, d'autres ont plutôt appuyé notre démarche dans l'ombre, comme les ordres et associations de langagiers et langagières de partout au Canada, mais leur appui n'est néanmoins pas sans conséquence. Leur expertise et leur collaboration ont été essentielles à la réalisation de la présente étude.

Nous exprimons également notre profonde gratitude au bailleur de fonds, le Fonds d'appui à la justice dans les deux langues officielles du ministère de la Justice, dont le soutien financier a rendu ce travail possible. La confiance de l'équipe du Fonds en notre démarche a été un moteur tout au long du processus.

Un merci sincère à l'équipe de recherche dont le professionnalisme, la rigueur et le dévouement ont été exemplaires. Un merci tout particulier au chercheur Etienne Lehoux-Jobin dont le travail assidu a grandement enrichi la qualité du rapport.

Enfin, nous remercions vivement toutes les personnes qui ont accepté de participer à cette étude. Leur générosité, leur temps et leurs témoignages nous ont permis de mieux comprendre les réalités du terrain et de nourrir notre réflexion.

À toutes et à tous, merci.

Table des matières

Liste des figures	6
Le rapport, en bref.....	8
1. Présentation du rapport	9
Mise en contexte	9
1.1 Objectifs et questions de recherche.....	9
1.2 Portée et limite de l'étude	9
1.3 Méthodologie de l'étude.....	10
1.4 Structure du rapport	11
1.5 Présentation du sondage auprès des jurilingagiers et jurilingagières	11
1.6 Présentation des entrevues auprès des employeurs	12
2. Analyse du sondage et des entrevues	14
Mise en contexte	14
2.1 Analyse du sondage auprès des jurilingagiers et jurilingagières	14
2.1.1 Profil professionnel	14
a. Type de tâches.....	14
b. Fréquence d'exécution	15
c. Années d'expérience	16
d. Plan de retraite.....	16
e. Plan de changement de carrière	17
f. Combinaison de langues de travail.....	18
g. Situation d'emploi	18
h. Employeurs des personnes salariées.....	19
i. Clientèle des pigistes	19
j. Région de travail	21
2.1.2 Profil sociodémographique	21
a. Lieu de résidence.....	21
b. Âge.....	22
c. Niveau et domaine d'études	23
d. Association professionnelle.....	24
2.1.3 Les personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps à la traduction juridique... 24	24
a. Parcours type.....	25
b. Facteurs déterminants dans le choix de la traduction juridique	26
c. Satisfaction générale par rapport à la traduction juridique	26
d. Enjeux et obstacles.....	28
e. Recommandation de ce choix de carrière à d'autres.....	29
f. Qualités et aptitudes requises.....	29
2.1.4 Les personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps à l'interprétation judiciaire	29
a. Parcours type.....	30
b. Facteurs déterminants dans le choix de l'interprétation judiciaire.....	31
c. Satisfaction générale par rapport à l'interprétation judiciaire.....	31
d. Enjeux et obstacles.....	32
e. Recommandation de ce choix de carrière à d'autres.....	33
f. Qualités et aptitudes requises.....	34

2.1.5 Les personnes qui consacrent moins de la moitié de leur temps à la traduction juridique.....	34
a. Facteurs déterminants dans le choix de la traduction juridique.....	34
b. Satisfaction générale par rapport à la traduction juridique	35
c. Raisons pour lesquelles on n’y consacre pas plus de temps	36
d. Sources de satisfaction ou de motivation	36
e. Enjeux et obstacles.....	37
f. Facteurs qui pourraient les inciter à y consacrer plus de temps.....	37
2.1.6 Les personnes qui consacrent moins de la moitié de leur temps à l’interprétation judiciaire	38
a. Facteurs déterminants dans le choix de l’interprétation judiciaire.....	39
b. Satisfaction générale par rapport à l’interprétation judiciaire.....	39
c. Raisons pour lesquelles on n’y consacre pas plus de temps	40
d. Sources de satisfaction ou de motivation	40
e. Enjeux et obstacles.....	41
f. Facteurs qui pourraient les inciter à y consacrer plus de temps.....	41
2.1.7 L’avis sur les pénuries de jurilingagiers et jurilingagières au Canada.....	42
a. Constat général sur les pénuries	43
b. Durée des pénuries	44
c. Facteurs qui expliquent les pénuries.....	44
d. Effets des pénuries	45
e. Suggestions de stratégies pour pallier les pénuries	46
2.2 Analyse des entrevues auprès des employeurs	47
2.2.1 La situation quant aux pénuries dans la région.....	47
a. Situation actuelle.....	47
b. Bilan des pénuries	48
c. Prévisions quant aux pénuries.....	48
2.2.2 La situation quant aux pénuries au sein de l’organisation	48
a. Capacité à répondre à la demande	48
b. Postes vacants	49
c. Lacunes en matière de compétences jurilingagières	49
d. Mesures pour corriger les lacunes	49
2.2.3 Le recrutement de jurilingagiers et jurilingagières par l’organisation	50
a. Campagnes et stratégies de recrutement	50
b. Obstacles à l’embauche.....	50
c. Solutions aux problèmes de recrutement	51
2.2.4 Propositions pour un plan stratégique à l’échelle canadienne	51
3. Conclusions du rapport	53
Mise en contexte.....	53
3.1 Traducteurs et traductrices juridiques, et interprètes judiciaires : deux réalités distinctes?	53
3.2 Quel est le portrait des pénuries de jurilingagiers et jurilingagières au Canada?	54
3.3 Que faire pour attirer plus de candidats et de candidates dans les programmes d’études et les emplois du domaine jurilingagier au Canada?	55
4. Orientations stratégiques.....	57
Mise en contexte.....	57
4.1 Promouvoir les carrières jurilingagières au cours des études.....	57
4.2 Valoriser et « visibiliser » les professions jurilingagières	57
4.3 Améliorer les conditions de travail des jurilingagiers et jurilingagières.....	57
4.4 Favoriser la flexibilité au travail pour les jurilingagiers et jurilingagières.....	58

4.5 Accroître et diversifier l'offre de formation jurilingagière	58
4.6 Encourager la spécialisation jurilingagière chez les langagiers et langagières	58
En guise de conclusion	58
Annexe 1 : Sondage sur les pénuries dans les professions jurilingagières au Canada	59
Annexe 2 : Entrevue sur les pénuries dans les professions jurilingagières au Canada.....	70

Liste des figures

Figure 1 : Dans le cadre de vos activités professionnelles, laquelle ou lesquelles des tâches suivantes exécutez-vous au moins occasionnellement?	14
Figure 2 : À quelle proportion de vos activités professionnelles correspondent les tâches de traduction juridique ou d'interprétation judiciaire?	15
Figure 3 : Depuis combien de temps exécutez-vous des tâches de traduction juridique ou d'interprétation judiciaire?	16
Figure 4 : Dans combien d'années pensez-vous prendre votre retraite?	17
Figure 5 : Vous arrive-t-il d'envisager de ne plus faire de traduction juridique ou d'interprétation judiciaire?	17
Figure 6 : Quelles sont vos combinaisons de langues de travail?	18
Figure 7 : En tenant seulement compte des activités jurilingagères, lequel des énoncés suivants correspond à votre situation d'emploi?	19
Figure 8 : Veuillez préciser votre situation d'emploi.	19
Figure 9 : En ce qui concerne la pige, veuillez préciser dans quelle mesure votre clientèle directe relève de la fonction publique.	20
Figure 10 : En ce qui concerne la pige, veuillez préciser dans quelle mesure votre clientèle indirecte relève de la fonction publique.	20
Figure 11 : De quelle(s) région(s) relèvent vos principaux donneurs d'ouvrage ou votre employeur de la fonction publique?	21
Figure 12 : Province ou territoire de résidence.	22
Figure 13 : Âge.	22
Figure 14 : Plus haut certificat ou diplôme obtenu.	23
Figure 15 : Discipline du plus haut certificat ou diplôme obtenu.	23
Figure 16 : Êtes-vous membre d'une association ou d'un ordre professionnel en traduction ou en interprétation?	24
Figure 17 : Les six principaux ordres professionnels ou associations.	24
Figure 18 : Le parcours vers la traduction juridique des personnes qui y consacrent au moins environ la moitié de leur temps.	25
Figure 19 : Les dix principaux facteurs dans le choix de la traduction juridique.	26
Figure 20 : À quel point vos activités en traduction juridique vous satisfont-elles?	27
Figure 21 : À quel point est-il probable que vous recommandiez la traduction juridique?	29
Figure 22 : Le parcours vers l'interprétation judiciaire des personnes qui y consacrent au moins environ la moitié de leur temps.	30
Figure 23 : Les dix principaux facteurs dans le choix de l'interprétation judiciaire.	31
Figure 24 : À quel point vos activités en interprétation judiciaire vous satisfont-elles?	32
Figure 25 : À quel point est-il probable que vous recommandiez l'interprétation judiciaire?	33
Figure 26 : Les dix principaux facteurs dans la pratique occasionnelle de la traduction juridique.	35
Figure 27 : À quel point vos activités occasionnelles en traduction juridique vous satisfont-elles?	35
Figure 28 : Quelles sont les raisons pour lesquelles vous n'exercez pas plus souvent des tâches liées à la traduction juridique?	36
Figure 29 : Y a-t-il quelque chose qui pourrait vous inciter à faire de la traduction juridique de manière plus régulière?	38
Figure 30 : Les dix principaux facteurs dans la pratique occasionnelle de l'interprétation judiciaire.	39
Figure 31 : À quel point vos activités occasionnelles en interprétation judiciaire vous satisfont-elles?	39

Figure 32 : Quelles sont les raisons pour lesquelles vous n'exercez pas plus souvent des tâches liées à l'interprétation judiciaire?40

Figure 33 : Y a-t-il quelque chose qui pourrait vous inciter à faire de l'interprétation judiciaire de manière plus régulière?42

Figure 34 : Avez-vous constaté des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la traduction juridique et de l'interprétation judiciaire?43

Figure 35 : Part des personnes qui ont constaté des pénuries de main-d'œuvre, en fonction des tâches exercées.43

Figure 36 : Depuis combien de temps environ observez-vous ces pénuries?44

Le rapport, en bref...

Le secteur juridique canadien est confronté à *une pénurie de jurilingagiers et de jurilingagières*, particulièrement dans les domaines de la traduction juridique et de l'interprétation judiciaire. Dans les circonstances, il s'avère nécessaire de recueillir des données précises sur la situation afin de formuler des orientations étayées visant à remédier à la situation. Le présent rapport fait état des résultats de cette démarche.

Objectifs de l'étude

1. Obtenir des *données probantes* sur les professions jurilingagières et utiles à leur valorisation.
2. Définir des *orientations stratégiques* permettant de valoriser les professions jurilingagières.

Méthodologie de l'étude

1. Un *sondage* auprès de traducteurs et traductrices juridiques et d'interprètes judiciaires qui travaillent directement ou indirectement pour le secteur public.
2. Des *entrevues* auprès de donneurs d'ouvrage ou d'employeurs de traducteurs et traductrices juridiques et d'interprètes judiciaires du secteur public.

Quel est le portrait des pénuries de jurilingagiers et jurilingagières au Canada?

En fin de compte, il s'avère difficile de concilier les dires des jurilingagiers et jurilingagières, et ceux des employeurs. En effet, l'avis des jurilingagiers et jurilingagières demeure assez partagé, quoiqu'il soit plus clair du côté des interprètes qui constatent des pénuries dans une grande proportion. Quant à l'avis des employeurs, lequel concerne essentiellement la traduction dans la fonction publique, il est plutôt consensuel, voire unanime : il n'y a pas de problème de pénurie de jurilingagiers et jurilingagières. Dans les circonstances, nous devons au minimum relativiser le postulat de départ de l'étude selon lequel le secteur juridique canadien est confronté à une pénurie de jurilingagiers et de jurilingagières. La situation se révèle toutefois complexe et varie grandement d'un cas à l'autre en fonction d'une foule de facteurs d'ailleurs en interaction : tâche (c.-à-d. traduction juridique ou interprétation judiciaire), région (p. ex. une province par rapport à une autre), combinaison linguistique (p. ex. de l'anglais au français par rapport à la combinaison inverse), etc. Or, comment s'explique-t-on la croissance du nombre de postes et de postes vacants observée au cours des dernières années? Cela témoigne indéniablement de pénuries. L'hypothèse que tend à suggérer notre étude est que les grands employeurs de traducteurs et traductrices juridiques et d'interprètes judiciaires semblent épargnés des pénuries. Elle tend à montrer un lien entre le volume de services, la masse critique de traducteurs et traductrices, et les conditions de travail. Plus le volume est élevé, plus le nombre de traducteurs et traductrices est important, et plus le travail est valorisé, moins le recrutement de personnes qualifiées est complexe. Cette hypothèse sera à explorer davantage dans une étude ultérieure auprès de milieux à moindre volume et à moindre capacité de constitution d'une équipe de traducteurs et traductrices juridiques et d'interprètes judiciaires.

Six grandes orientations stratégiques pour attirer plus de candidats et de candidates

1. Promouvoir les carrières jurilingagières au cours des études.
2. Valoriser et « visibiliser » les professions jurilingagières.
3. Améliorer les conditions de travail des jurilingagiers et jurilingagières.
4. Favoriser la flexibilité au travail pour les jurilingagiers et jurilingagières.
5. Accroître et diversifier l'offre de formation jurilingagière.
6. Encourager la spécialisation jurilingagière chez les langagiers et langagières.

1. Présentation du rapport

Mise en contexte

Le secteur juridique canadien est confronté à une pénurie de jurilingagiers et de jurilingagières¹, particulièrement dans les domaines de la traduction juridique et de l'interprétation judiciaire. Ce problème a notamment été confirmé par un rapport commandé par l'Université de Saint-Boniface en 2016². Au cours des dernières années, ces pénuries ont aussi fait l'objet de discussions ou ont été l'objet de conférences au sein de diverses associations professionnelles, telles que le groupe de travail fédéral, provincial et territorial sur l'accès à la justice dans les deux langues officielles (groupe FPT), le Réseau national de formation en justice (RNfJ), le Centre Paul-André Crépeau de droit privé et comparé de l'Université McGill et l'Association du Barreau canadien. Par ailleurs, l'adoption récente de lois rehaussant les exigences en matière de traduction et d'interprétation dans les deux langues officielles (tant au niveau fédéral que dans certaines régions canadiennes) a eu comme effet de créer une pression supplémentaire sur un bassin de langagiers et langagières du droit déjà limité.

Cela étant dit, les détails de la pénurie demeurent flous et les pistes de solutions pour atténuer cette dernière se révèlent anecdotiques. Dans les circonstances, il s'avérerait nécessaire de recueillir des données précises sur la situation afin de formuler des orientations étayées visant à remédier à la situation. Le présent rapport fait état des résultats de cette démarche.

1.1 Objectifs et questions de recherche

Les objectifs du présent rapport sont, dans l'ordre :

1. Obtenir des données probantes sur les professions jurilingagières et utiles à leur valorisation.
2. Définir des orientations permettant de valoriser les professions jurilingagières.

Pour atteindre ces objectifs, le rapport répond aux deux grandes questions de recherche suivantes :

1. Quel est le portrait qualitatif et quantitatif des pénuries de jurilingagiers et jurilingagières au Canada?
2. Que faire pour attirer plus de candidats et candidates à l'emploi, notamment les personnes qui « touchent au langage du droit de temps à autre », et plus d'étudiants et d'étudiantes dans les programmes qui offrent une spécialisation jurilingagière?

1.2 Portée et limite de l'étude

Dans le cadre de cette étude, nous limitons l'analyse à deux professions jurilingagières, soit *traducteur et traductrice juridique* et *interprète judiciaire*. Il est entendu qu'il s'agit des deux principales professions jurilingagières au Canada et que la plupart des autres professions en sont des dérivés (par exemple, les *réviseurs et réviseurs juridiques* et les *jurilinguistes* possèdent habituellement une formation en traduction, une spécialisation en droit ou les deux).

¹ Dans le contexte de cette étude, « jurilingagier et jurilingagière » désigne toute personne dont les activités professionnelles consistent à effectuer un traitement linguistique du discours juridique, sous forme écrite ou orale. Ces activités comprennent par exemple la traduction juridique, l'interprétation judiciaire, la révision juridique, la rédaction juridique et la corédaction.

² PRA (2016). *État des lieux relatif à la formation dans les domaines de l'interprétation judiciaire, de la sténographie judiciaire et de la traduction juridique*. En ligne : <https://www.rnfj.ca/wp-content/uploads/2016/11/EtatlieuxInterpretation-stenographie-traduct.pdf>, consulté le 15 mai 2025.

Pour assurer la faisabilité de l'étude, nous avons aussi restreint notre examen à la situation perçue dans le secteur public (autant par les personnes qui exercent ces activités que par leurs employeurs). On présume en effet que l'appareil gouvernemental est la principale source de la demande pour des services de traduction juridique et d'interprétation judiciaire au Canada, et qu'il est le principal fournisseur d'emplois stables pour les jurilingagiers et jurilingagières. De même, on imagine que le secteur public offre généralement les meilleures conditions de travail (p. ex. avantages sociaux, traitement salarial, stabilité à long terme) et que, par conséquent, les jurilingagiers et jurilingagières veulent y travailler comme salariés ou y contribuer comme pigistes. Puisque l'écosystème du secteur privé est essentiel pour répondre à la demande générée par le secteur public, nous avons aussi recueilli des données auprès de personnes qui offrent indirectement des services au secteur public, c'est-à-dire par l'entremise de leur employeur.

Ces deux contraintes constituent la principale limite de l'étude. Les résultats et l'analyse lèvent le voile sur une partie de la situation, mais ne montrent pas un portrait exhaustif de la réalité des pénuries pour l'ensemble du Canada, pour tous les secteurs, pour toutes les professions, etc. Nous sommes néanmoins d'avis que l'approche était la bonne : pour cette première étape exploratoire de la question des pénuries de jurilingagiers et jurilingagières au Canada, mieux vaut avoir un portrait juste pour une partie de la situation, plutôt qu'un portrait vague et sans nuance pour l'ensemble du Canada. Au demeurant, comme nous le verrons dans l'analyse et les conclusions, le portrait des pénuries pour ces deux professions dans le secteur public s'avère un bon indicateur des pénuries dans l'industrie du langage du droit en général.

1.3 Méthodologie de l'étude

Pour la collecte de données, nous avons retenu deux méthodes :

1. Un *sondage* auprès de traducteurs et traductrices juridiques et d'interprètes judiciaires qui travaillent directement ou indirectement pour le secteur public.
2. Des *entrevues* auprès de donneurs d'ouvrage ou d'employeurs de traducteurs et traductrices juridiques et d'interprètes judiciaires du secteur public.

Le sondage, offert en français et en anglais, s'est déroulé dans l'outil *McGill LimeSurvey*³. Quant aux entrevues, elles pouvaient se dérouler en français ou en anglais, selon la préférence de l'organisation. De même, les organisations pouvaient opter pour une entrevue par écrit (c.-à-d. une entrevue par courriel, dans un fichier *Word* à remplir) ou à l'oral (c.-à-d. une entrevue semi-structurée, dans *Teams*, avec enregistrement audio-vidéo à des fins de transcription). Dans le cas de l'entrevue par écrit, les organisations étaient libres d'y répondre de la manière qui leur paraissait la plus appropriée. Dans le cas de l'entrevue à l'oral, les organisations pouvaient désigner une personne pour les représenter. Nous avons demandé aux organisations de prévoir environ une heure pour l'entrevue à l'oral (entrevue synchrone) et d'une à quelques heures pour l'entrevue à l'écrit (entrevue asynchrone)⁴.

Pour effectuer l'analyse des données, nous avons adopté une approche mixte, c'est-à-dire que nous avons combiné des méthodes quantitatives (statistiques descriptives pour les questions fermées du sondage) et qualitatives (analyse thématique de contenu pour les questions ouvertes du sondage et pour les entrevues). Les autres détails méthodologiques de l'étude seront précisés au fur et à mesure du rapport.

³ Certificat d'éthique 24-11-043, comité d'éthique (REB-1) de l'Université McGill. Conformément aux exigences de l'éthique, les données ainsi obtenues sont conservées sur des serveurs sécurisés de l'Université McGill auxquels seule l'équipe de recherche du projet a accès. Aucun renseignement d'identification personnelle n'a été recueilli (p. ex. noms, adresses courriel).

⁴ Certificat d'éthique 24-12-050, comité d'éthique (REB-1) de l'Université McGill. Conformément aux exigences de l'éthique, les données ainsi obtenues sont conservées sur des serveurs sécurisés de l'Université McGill auxquels seule l'équipe de recherche du projet a accès.

1.4 Structure du rapport

Le rapport est formé de quatre grandes parties :

1. La première partie, *Présentation du rapport*, contextualise l'étude et présente ses fondements.
2. La deuxième partie, *Analyse du sondage et des entrevues*, est de loin la plus volumineuse, car elle renferme toutes les données issues du sondage auprès des jurilingagiers et jurilingagières, et des entrevues auprès de leurs employeurs ou donneurs d'ouvrage.
3. La troisième partie, *Conclusions du rapport*, synthétise les résultats saillants de l'étude.
4. La quatrième partie, *Orientations stratégiques*, propose des pistes de solutions afin de valoriser le domaine jurilingagier.

1.5 Présentation du sondage auprès des jurilingagiers et jurilingagières

Le sondage vise à mieux comprendre les pénuries de spécialistes dans le domaine jurilingagier (plus précisément, les traducteurs et traductrices juridiques et les interprètes judiciaires) dans le secteur public canadien. Les personnes ciblées par ce sondage sont des langagiers ou des langagières 1) dont au moins une partie des activités professionnelles consistent en des tâches de traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) ou d'interprétation judiciaire et 2) dont au moins une partie de ces tâches sont effectuées pour un employeur ou un donneur d'ouvrage du secteur public au Canada⁵. Le sondage, qui concernait essentiellement l'expérience professionnelle, nous a permis de prendre le pouls des traducteurs et traductrices juridiques et des interprètes judiciaires quant à des thèmes comme :

- les facteurs déterminants dans la décision de se spécialiser en droit;
- les obstacles et enjeux à l'emploi;
- les pistes de solutions pour attirer plus de candidats et candidates à l'emploi;
- les raisons pour lesquelles des personnes ne se consacrent pas aux tâches jurilingagières à temps plein.

Le sondage, qui compte près de 80 questions, est divisé en trois grandes parties, comme décrit dans le Tableau 1.

Tableau 1 : Structure du sondage

Partie 1	Questions d' <i>admissibilité au sondage</i> Questions sur le <i>profil professionnel</i>	
Partie 2	Questions sur la <i>traduction</i> ...	Questions sur l' <i>interprétation</i> ...
	...aux personnes qui y consacrent <i>au moins environ la moitié</i> de leur temps	...aux personnes qui y consacrent <i>au moins environ la moitié</i> de leur temps
	...aux personnes qui y consacrent <i>moins de la moitié</i> de leur temps	...aux personnes qui consacrent <i>moins de la moitié</i> de leur temps
Partie 3	Questions sur les <i>pénuries</i> Questions sur le <i>profil sociodémographique</i>	

Ainsi, les questions auxquelles les participants et participantes étaient invités à répondre variaient principalement en fonction 1) des tâches effectuées (c.-à-d. traduction, interprétation ou les deux) et 2) du temps consacré à ces

⁵ Ces personnes peuvent être, par exemple, un interprète qui offre des services dans les tribunaux, une traductrice juridique à l'emploi du Bureau de la traduction, un traducteur généraliste pigiste qui traduit parfois des textes juridiques ou quasi juridiques pour des clients du secteur public, une avocate ou une adjointe juridique qui traduit occasionnellement des actes de procédure, un réviseur ou un rédacteur professionnel qui révise ou traduit parfois des textes juridiques relevant du secteur public ou encore un jurilinguiste qui travaille aux Services administratifs des tribunaux judiciaires (SATJ) ou à Justice Canada.

tâches (c.-à-d. au moins environ la moitié de leur temps ou moins de la moitié de leur temps) (voir l'Annexe 1 pour le modèle du sondage). La question du temps consacré aux tâches nous a semblé importante puisque dans une étude précédente⁶, nous avons établi qu'une part importante de jurilingagiers et jurilingagiers au Canada (plus spécifiquement 42,6 % des répondants et répondantes à l'étude en question) ne consacrent pas tout leur temps de travail au droit et que ces personnes seraient sans doute celles que l'industrie pourrait vouloir attirer, dans un premier temps, pour combler les pénuries. Il s'ensuit que les questions posées aux deux groupes ne sont pas nécessairement les mêmes.

Le sondage a été ouvert du 13 décembre 2024 au 27 janvier 2025, soit pendant 46 jours. Sur un total de 385 sondages démarrés par des personnes, 241 ont été soumis en bonne et due forme (62,60 %). De ces 241 réponses soumises, 182 ont été retenues pour l'analyse (75,52 %) parce que « complètes », ce qui ne signifie toutefois pas que les personnes ont répondu à toutes les questions. Bref, sur 385 réponses au total, 182 sont exploitables (47,27 %). Au point de vue linguistique, nous avons obtenu 126 réponses en français (69,23 %) et 56 en anglais (30,77 %), mais nous avons analysé toutes les réponses de la même manière, indistinctement de la langue.

1.6 Présentation des entrevues auprès des employeurs

L'objectif des entrevues est de mieux comprendre la pénurie de spécialistes du domaine jurilingagier (plus précisément, les traducteurs et traductrices juridiques) dans le secteur public canadien. Nous avons donc sollicité la participation d'organisations qui représentent certains des principaux employeurs ou donneurs d'ouvrage de traducteurs et traductrices juridiques du secteur public au Canada. Les entrevues, qui concernaient essentiellement le rapport des organisations aux pénuries, visaient à obtenir des informations relativement à des thèmes comme :

- les campagnes de recrutement et les postes vacants ou comblés au cours des dernières années;
- les obstacles et enjeux au recrutement;
- les lacunes en matière de compétences;
- les pistes de solutions pour attirer plus de candidats et candidates à l'emploi.

Les entrevues étaient divisées en quatre grandes parties, comme décrit dans le Tableau 2.

Tableau 2 : Structure de l'entrevue

Partie 1 : <i>La situation générale dans votre région</i>	Questions sur l'état actuel des pénuries dans la région à laquelle appartient l'organisation en question, de même que sur la tendance observée au cours des dernières années et prévue pour les années à venir
Partie 2 : <i>La situation au sein de votre organisation</i>	Questions sur le travail jurilingagier accompli au sein de l'organisation en question, notamment sur les demandes et les besoins, sur les effectifs jurilingagiers, sur l'ampleur de la pénurie et sur les lacunes des jurilingagiers et jurilingagières
Partie 3 : <i>Le recrutement au sein de votre organisation</i>	Questions sur les efforts de recrutement entrepris par l'organisation en question, sur les résultats obtenus, sur les enjeux et les obstacles rencontrés, sur les lacunes des candidats et candidates, et sur les stratégies employées pour attirer davantage de candidatures
Partie 4 : <i>En guise de conclusion</i>	Question visant à obtenir des suggestions pour un plan stratégique permettant de résoudre les pénuries à l'échelle du pays et question offrant aux personnes interviewées d'ajouter d'autres détails

⁶ Girard, M.-H. (2023). Portrait des professionnels, des professions et de l'industrie du langage du droit au Canada. *Meta*, 68(2), 309–340. <https://doi.org/10.7202/1109340ar>

Ainsi, toutes les organisations répondaient à peu près aux mêmes questions, mais, dans le cas des entrevues orales, les questions pouvaient varier dans une certaine mesure étant donné qu'il s'agit d'entrevues semi-structurées (voir l'Annexe 2 pour le modèle d'entrevue).

En fin de compte, sept organisations ont généreusement répondu à notre appel :

1. le Bureau de la traduction (fédéral) pour la traduction anglais>français;
2. le Bureau de la traduction (fédéral) pour la traduction français>anglais;
3. le Service administratif des tribunaux judiciaires (fédéral);
4. le Bureau des conseillers législatifs du ministère du Procureur général de l'Ontario;
5. la Direction des services en français du Yukon;
6. le Service de la traduction de la Direction de la traduction et de l'édition des lois de l'Assemblée nationale du Québec;
7. la Cour suprême et la Cour d'appel de Terre-Neuve-et-Labrador.

Bien que ces organisations ne soient pas forcément représentatives de la situation canadienne dans son ensemble, leurs témoignages nous offrent un éclairage riche et diversifié sur la situation au pays.

Dans la prochaine partie du rapport, nous présentons, analysons et interprétons les données recueillies par l'entremise du sondage et des entrevues.

2. Analyse du sondage et des entrevues

Mise en contexte

Dans cette partie du rapport, nous présentons, analysons et interprétons les données recueillies par l'intermédiaire d'abord du sondage auprès des jurilingagiers et jurilingagières, puis des entrevues auprès des employeurs.

2.1 Analyse du sondage auprès des jurilingagiers et jurilingagières

Dans cette première partie de l'analyse, nous nous penchons sur le sondage auprès des jurilingagiers et jurilingagières.

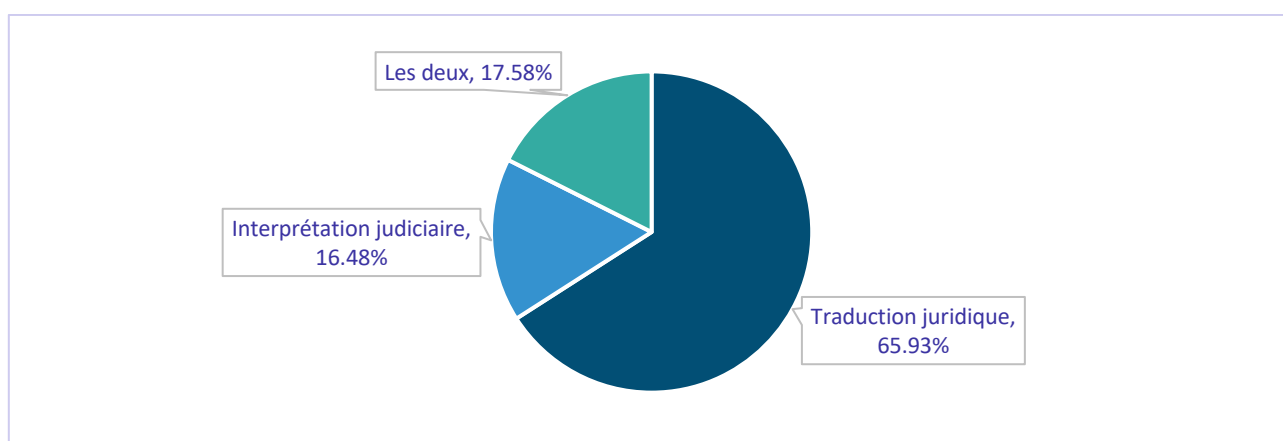
2.1.1 Profil professionnel

La présente section concerne le profil professionnel des personnes qui ont répondu au sondage.

a. Type de tâches

Du point de vue professionnel, en ce qui concerne d'abord les tâches effectuées ne serait-ce qu'occasionnellement, sur un total de 182 réponses, 120 personnes déclarent la traduction juridique (65,93 %), 30 l'interprétation judiciaire (16,48 %) et 32 les deux activités (17,58 %) (voir la Figure 1).

Figure 1 : Dans le cadre de vos activités professionnelles, laquelle ou lesquelles des tâches suivantes exécutez-vous au moins occasionnellement?



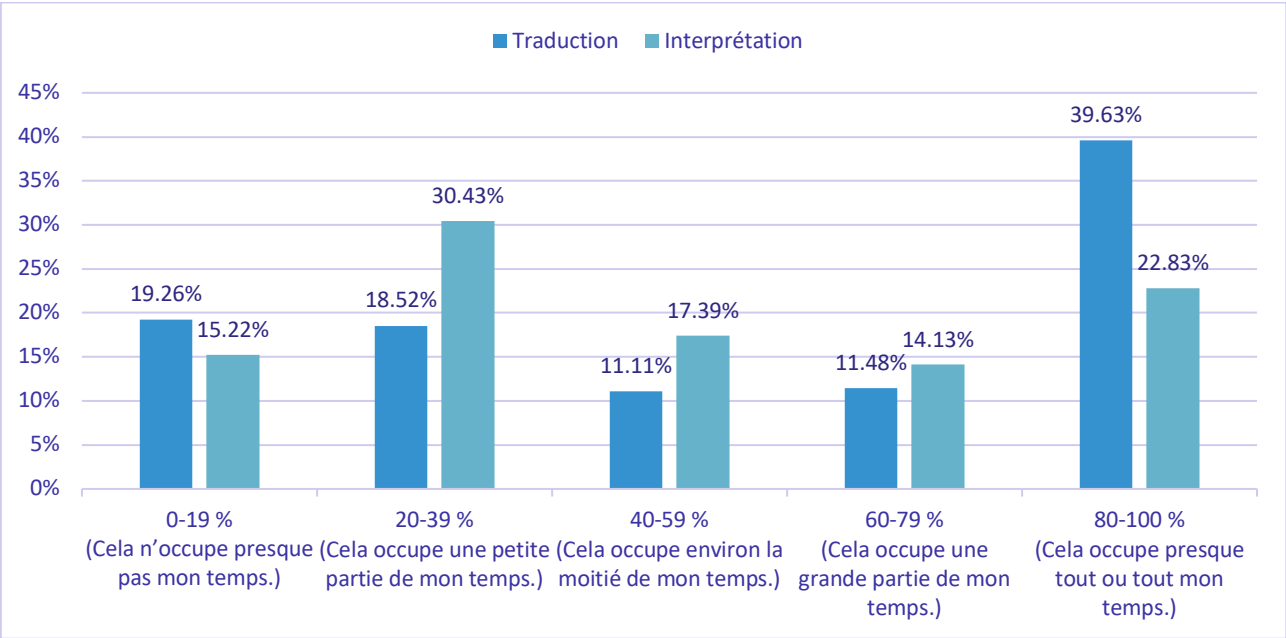
Les répondants et répondantes devaient ensuite répondre à la série de questions correspondant à leur activité (traduction ou interprétation) et, conséquemment, les personnes qui effectuent les deux tâches devaient répondre aux deux séries de questions. Notre sondage a manifestement rejoint davantage les personnes qui font

de la traduction que celles qui font de l'interprétation, mais il importe de garder à l'esprit que les traducteurs et traductrices juridiques sont de loin plus nombreux que les interprètes judiciaires au pays⁷.

b. Fréquence d'exécution

Ensuite, en ce qui a trait au temps alloué à ces tâches, 72 personnes y consacrent moins de la moitié de leur temps (39,78 %) et 109 y consacrent environ au moins la moitié de leur temps (60,22 %) (une personne n'a pas répondu à la question). Dans la Figure 2, les données à ce sujet sont d'abord présentées en cinq catégories correspondant aux choix de réponse offerts dans le sondage et elles sont ensuite ventilées en fonction des tâches (traduction ou interprétation) effectuées. Pour chacune des cinq catégories, on indique le pourcentage que représente la catégorie en question par rapport à l'ensemble de la tâche en question (traduction ou interprétation)⁸.

Figure 2 : À quelle proportion de vos activités professionnelles correspondent les tâches de traduction juridique ou d'interprétation judiciaire?



Les personnes qui ont répondu « 0-19 % (Cela n'occupe presque pas mon temps.) » ou « 20-39 % (Cela occupe une petite partie de mon temps.) » étaient dirigées vers la série de questions s'adressant aux personnes qui consacrent *moins de la moitié* de leur temps à la traduction juridique ou à l'interprétation judiciaire alors que celles qui ont répondu « 40-59 % (Cela occupe environ la moitié de mon temps.) », « 60-79 % (Cela occupe une grande partie de mon temps.) » ou « 80-100 % (Cela occupe presque tout ou tout mon temps.) » étaient dirigées vers la série de questions s'adressant aux personnes qui consacrent *au moins environ la moitié* de leur temps à la

⁷ À titre indicatif, l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec (OTTIAQ), qui est le principal ordre professionnel du secteur au Canada, compte 2 974 membres, toute profession, toute combinaison linguistique et tout domaine de spécialisation confondus, dont 2 868 traducteurs et traductrices agréés, 25 interprètes agréés et 27 terminologues agréés (47 personnes détiennent un permis de traducteur ou traductrice agréé et de terminologue agréé, et 19 détiennent un permis d'interprète agréé et de traducteur agréé).

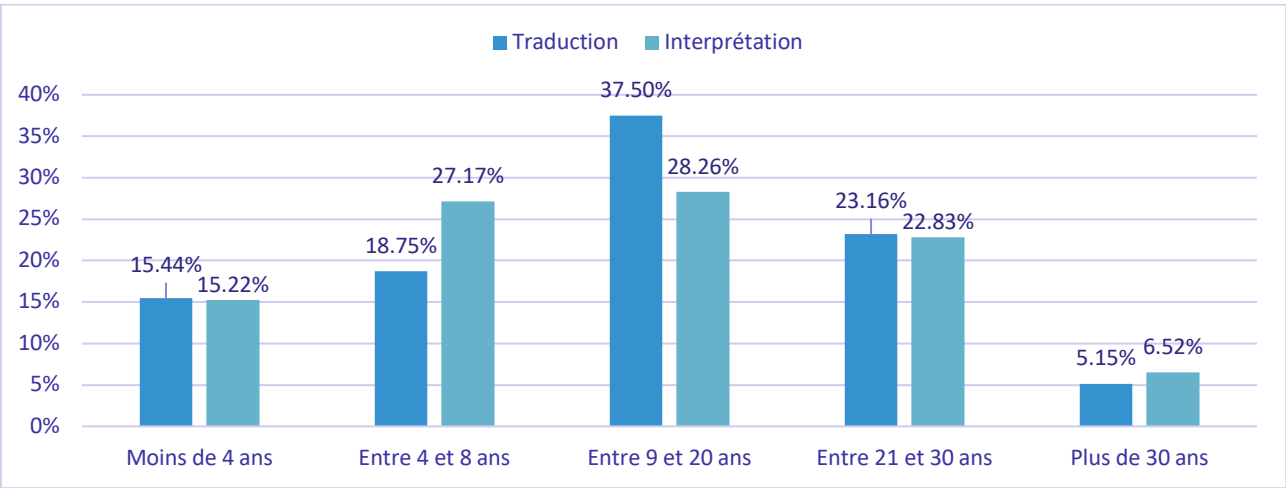
⁸ Il est important de noter que les personnes qui exercent les deux activités ont répondu à cette question à la fois pour la traduction et pour l'interprétation. Pour ne pas dédoubler leur voix, nous avons accordé à leur réponse un poids de 0,5 de part et d'autre (traduction et interprétation), par opposition à un poids de 1 à la réponse des personnes qui ne pratiquent que l'une ou l'autre des deux activités. Cette remarque vaut également pour d'autres questions du sondage qui renverront à la présente note.

traduction juridique ou à l'interprétation judiciaire. Il appert donc que chez les personnes qui font des tâches de traduction, cette activité occupe dans une bonne proportion presque tout ou tout leur temps (39,63 %), alors que, à l'inverse, chez les personnes qui font des tâches d'interprétation, cette activité occupe dans une bonne proportion une petite partie de leur temps (30,43 %). Autrement dit, parmi les personnes sondées, les traducteurs et traductrices consacrent globalement plus de temps que les interprètes aux tâches jurilingagères dans le cadre de leur travail.

c. Années d'expérience

Au chapitre du nombre d'années d'expérience en matière de traduction juridique ou d'interprétation judiciaire, on constate que la tranche « entre 9 et 20 ans » est celle qui compte le plus de réponses tant pour la traduction que pour l'interprétation. Dans la Figure 3, les données à ce sujet sont d'abord présentées en cinq tranches correspondant aux choix de réponse offerts dans le sondage et elles sont ensuite ventilées selon les tâches (traduction ou interprétation) effectuées par les répondants et répondantes. Pour chacune des cinq tranches, on indique le pourcentage que représente la tranche en question par rapport à l'ensemble de la tâche en question (traduction ou interprétation)⁹.

Figure 3 : Depuis combien de temps exécutez-vous des tâches de traduction juridique ou d'interprétation judiciaire?



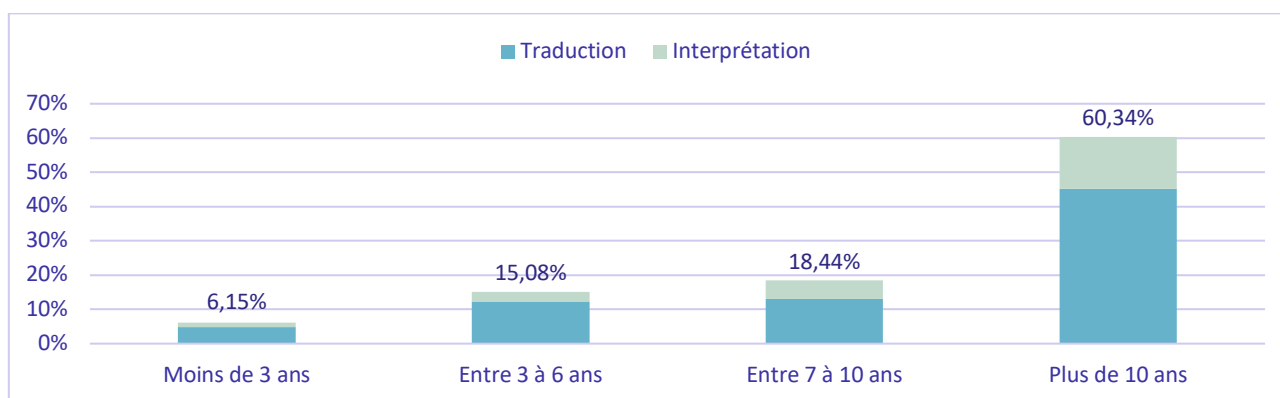
d. Plan de retraite

Nous avons également demandé aux participants et participantes dans combien d'années ils envisagent de prendre leur retraite. Fait encourageant du point de vue des pénuries, plus de 60 % des personnes affirment ne pas avoir l'intention de prendre leur retraite avant au moins 11 ans (voir la Figure 4)¹⁰.

⁹ Voir la note 8.

¹⁰ Idem.

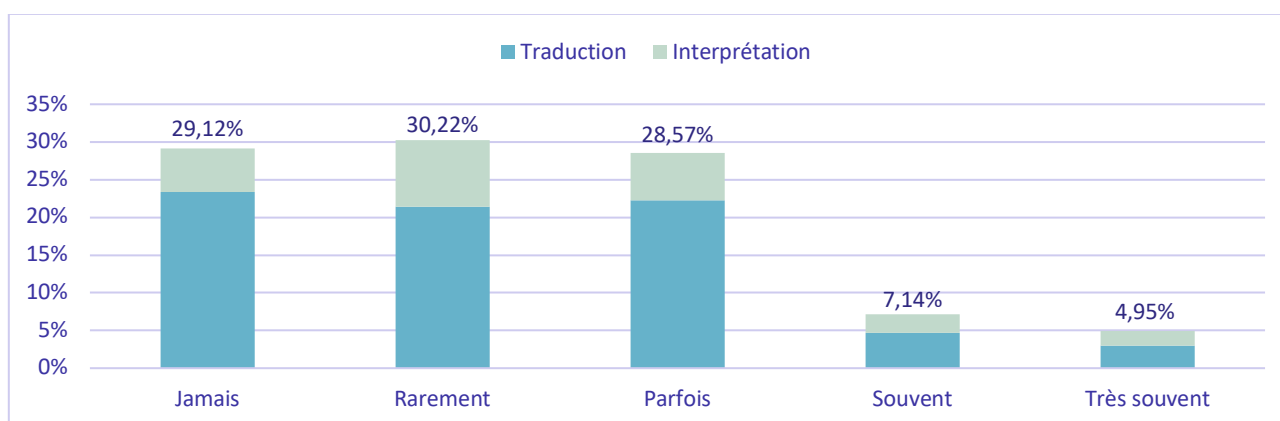
Figure 4 : Dans combien d'années pensez-vous prendre votre retraite?



e. Plan de changement de carrière

La question suivante portait sur un sujet connexe, à savoir s'il arrivait aux répondants et répondantes d'envisager de ne plus faire de traduction juridique ou d'interprétation judiciaire. Encore une fois, les réponses obtenues paraissent rassurantes, puisque près de 60 % affirment y songer « rarement » sinon ne « jamais » envisager cette possibilité (voir la Figure 5)¹¹.

Figure 5 : Vous arrive-t-il d'envisager de ne plus faire de traduction juridique ou d'interprétation judiciaire?



Lorsqu'on demande aux répondants et répondantes d'expliquer pourquoi il en est ainsi, la catégorie de réponse la plus importante concerne la passion pour le domaine :

- *Parce que c'est un domaine dont je ne me lasse pas.*
- *Because I love this profession.*
- *C'est une profession merveilleuse et le meilleur travail que j'ai fait depuis que j'ai commencé à travailler, point à la ligne.*
- *This has always been my true passion. I am exactly where I wanted to be.*

¹¹ Voir la note 8.

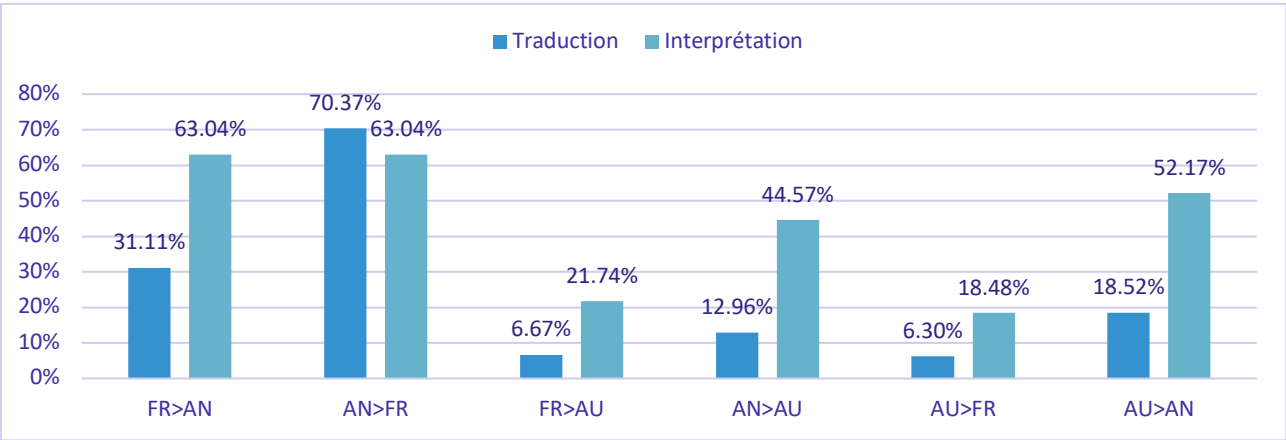
Toutefois, les personnes qui songent à quitter ces professions citent d’abord les conditions de travail au sens large :

- *Heures supplémentaires, surcharge de travail.*
- *Fatigue, stress, hard to have time off, constant challenge.*
- *Mal payé, considéré comme de moins en moins important.*
- *I don’t feel like the many years of experience and study that I have invested in this career are particularly well reflected in the working conditions that seem available to me.*

f. Combinaison de langues de travail

Au point de vue des combinaisons de langues de travail des répondants et répondantes, c’est sans surprise la paire anglais-français qui domine dans les deux directions (français>anglais [FR>AN] et anglais>français [AN>FR]). Dans la Figure 6, les pourcentages représentent la part des personnes qui travaillent dans chacune des combinaisons linguistiques mentionnées, ventilées pour chacune des deux tâches (traduction et interprétation)¹². Par exemple, 70,37 % des participants et participantes qui effectuent de la traduction juridique le font (au moins) de l’anglais vers le français et 52,17 % qui pratiquent l’interprétation judiciaire le font (au moins) d’une autre langue vers l’anglais. Ces données illustrent bien la différence majeure qui existe au pays entre la traduction (juridique) et l’interprétation (judiciaire) quant aux combinaisons linguistiques : on traduit surtout de l’anglais au français, mais on interprète beaucoup vers l’anglais à partir de langues autres que le français.

Figure 6 : Quelles sont vos combinaisons de langues de travail?¹³



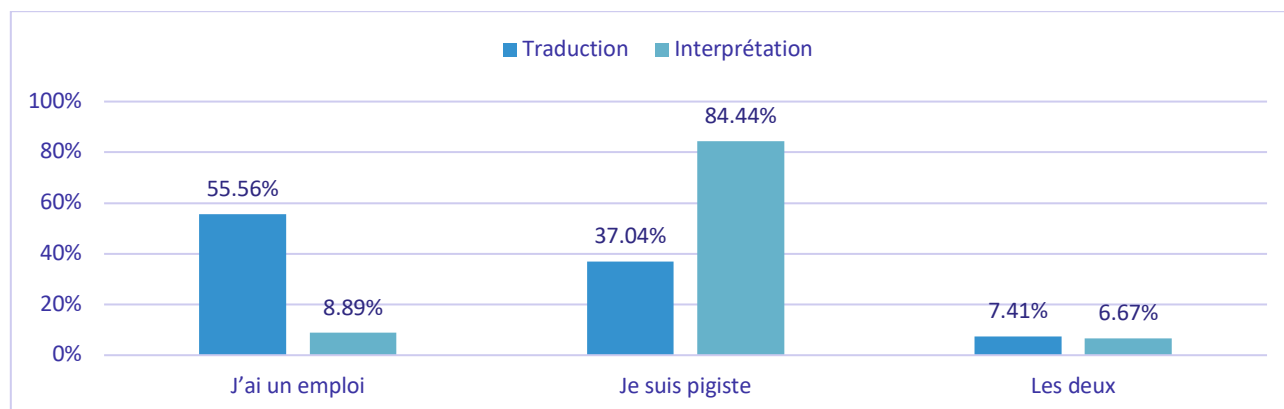
g. Situation d’emploi

Quant à la situation d’emploi, on constate que si un peu plus de la moitié des personnes qui effectuent de la traduction occupent un emploi, pour les personnes qui font de l’interprétation, la réalité est tout autre en ce que la très vaste majorité d’entre eux sont pigistes (voir la Figure 7).

¹² Voir la note 8.

¹³ Les choix de réponse offerts aux participants et participantes pour cette question étaient les suivants : FR>AN (français>anglais), AN>FR (anglais>français), FR>AU (français>autre langue), AN>AU (anglais>autre langue), AU>FR (autre langue>français) et AU>AN (autre langue>anglais).

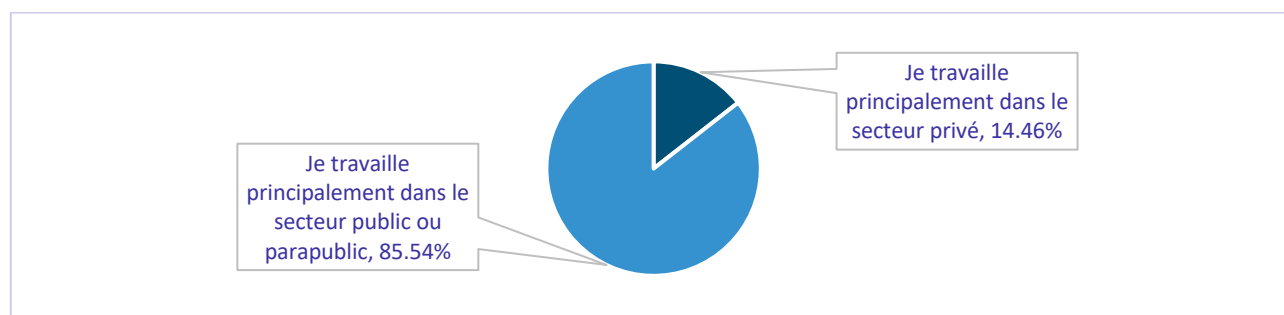
Figure 7 : En tenant seulement compte des activités jurilingagères, lequel des énoncés suivants correspond à votre situation d'emploi?



h. Employeurs des personnes salariées

Si on se penche de plus près sur la situation d'emploi des personnes salariées, on remarque que la vaste majorité d'entre elles travaillent principalement dans le secteur public ou parapublic, par opposition au secteur privé (voir la Figure 8)¹⁴.

Figure 8 : Veuillez préciser votre situation d'emploi.



i. Clientèle des pigistes

En ce qui concerne les pigistes, nous leur avons demandé dans quelle mesure leur clientèle relève de la fonction publique, que ce soit directement (c.-à-d. qu'ils détiennent le contrat auprès du donneur d'ouvrage de la fonction publique; voir la Figure 9) ou indirectement (c.-à-d. qu'ils fournissent des services à un cabinet qui détient le contrat avec le donneur d'ouvrage de la fonction publique; voir la Figure 10)¹⁵.

¹⁴ Il est à noter que nous n'avons pas demandé aux personnes du secteur privé dans quelle mesure leurs tâches jurilinguistiques sont effectuées pour le compte d'une organisation du secteur public ou parapublic.

¹⁵ Voir la note 8.

Figure 9 : En ce qui concerne la pige, veuillez préciser dans quelle mesure votre clientèle directe relève de la fonction publique.

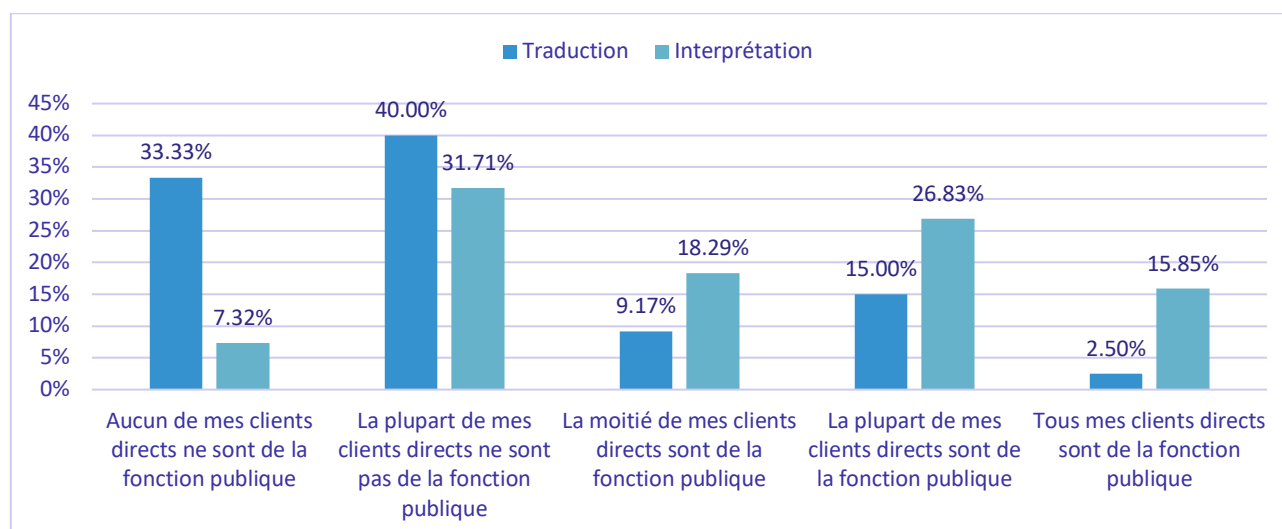
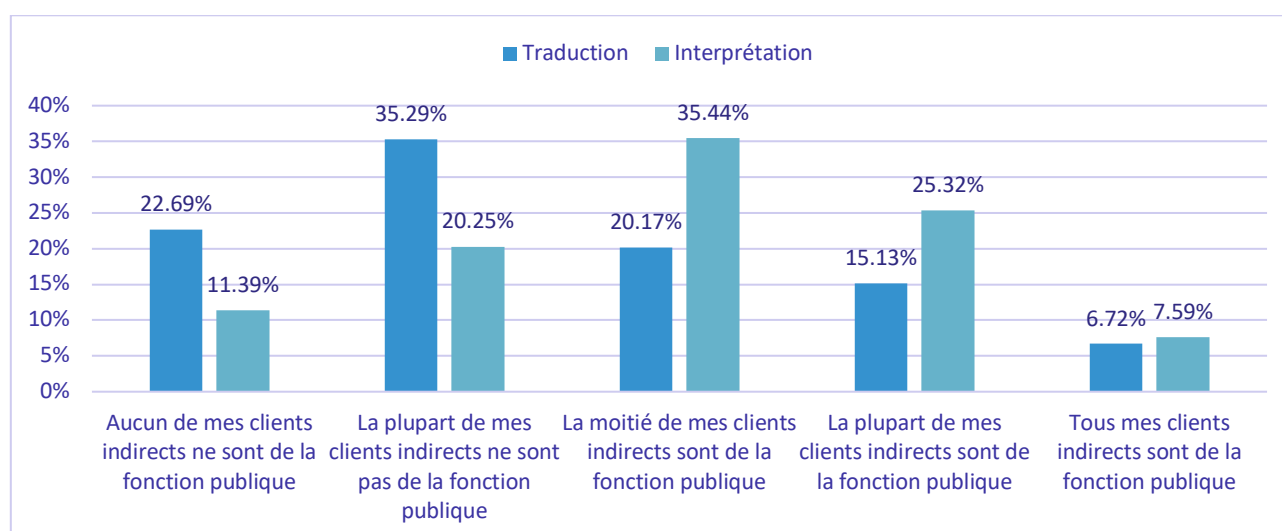


Figure 10 : En ce qui concerne la pige, veuillez préciser dans quelle mesure votre clientèle indirecte relève de la fonction publique.

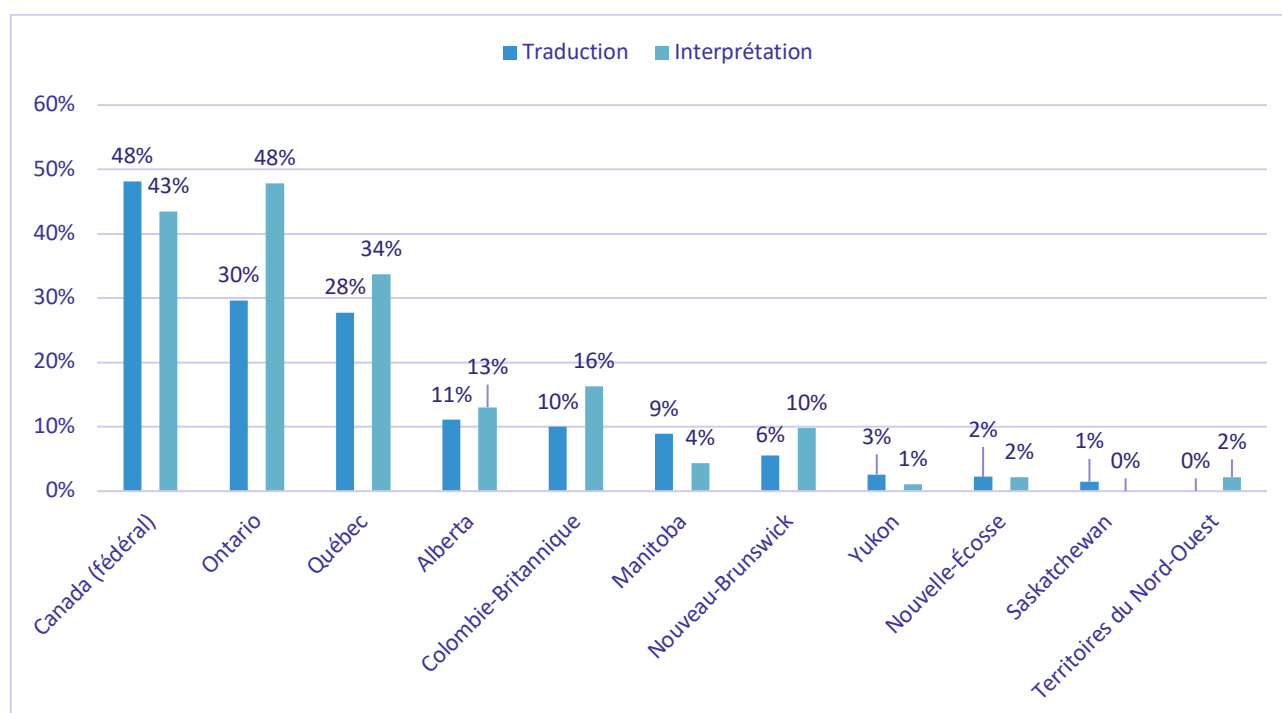


Les grandes tendances sont semblables de part et d'autre : du côté des personnes qui font de la traduction, une part importante des clients directs ou indirects ne sont pas de la fonction publique alors que, du côté des personnes qui font de l'interprétation, on observe la situation inverse. Autrement dit, chez les pigistes, les interprètes semblent davantage tributaires des donneurs d'ouvrage de la fonction publique que les traducteurs et les traductrices.

j. Région de travail

En ce qui a trait aux régions dont relèvent les principaux employeurs ou donneurs d'ouvrage du secteur public, les réponses des participants et participantes sont présentées dans la Figure 11¹⁶. Le plus grand employeur ou donneur d'ouvrage pour la traduction s'avère l'appareil fédéral; en effet, 48,15 % des personnes sondées disent qu'il s'agit de l'un de leurs clients ou employeurs principaux. Quant à l'interprétation, c'est l'Ontario qui arrive en tête, puisque 47,83 % des personnes interrogées affirment qu'il s'agit de l'un de leurs clients ou employeurs principaux. Cela étant dit, comme pour les autres questions du sondage, il est important de garder à l'esprit que l'échantillon n'est pas forcément représentatif de la situation canadienne dans sa globalité.

Figure 11 : De quelle(s) région(s) relèvent vos principaux donneurs d'ouvrage ou votre employeur de la fonction publique?



2.1.2 Profil sociodémographique

La présente section concerne le profil sociodémographique des personnes qui ont répondu au sondage.

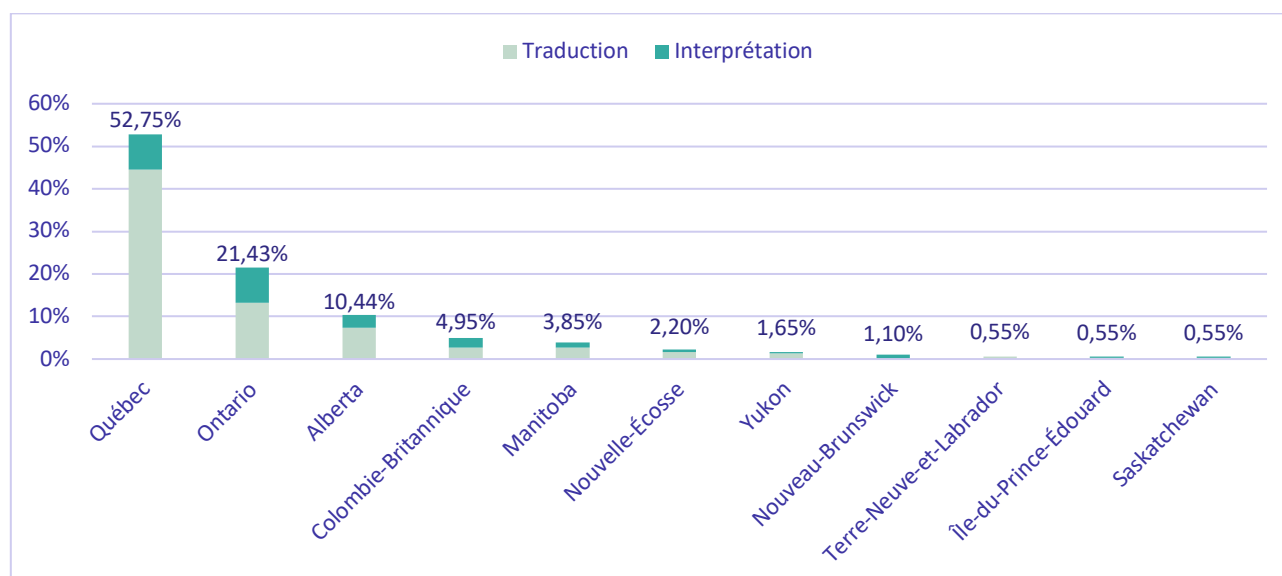
a. Lieu de résidence

Du point de vue sociodémographique, nous avons d'abord demandé aux répondants et répondantes de nous indiquer leur province ou leur territoire de résidence. Comme le montre la Figure 12, la majorité des personnes habitent au Québec¹⁷.

¹⁶ Voir la note 8. Dans la Figure 11, les régions sont présentées par ordre de prévalence globale (traduction et interprétation combinées), de gauche à droite. Les provinces et territoires qui n'ont été mentionnés par aucune personne n'y apparaissent pas. Les valeurs ont été arrondies au point de pourcentage près pour des raisons de lisibilité.

¹⁷ Voir la note 8. Dans la Figure 12, les régions sont présentées par ordre de prévalence globale (traduction et interprétation combinées), de gauche à droite. Les provinces et territoires qui n'ont été mentionnés par aucune personne n'y apparaissent pas.

Figure 12 : Province ou territoire de résidence.

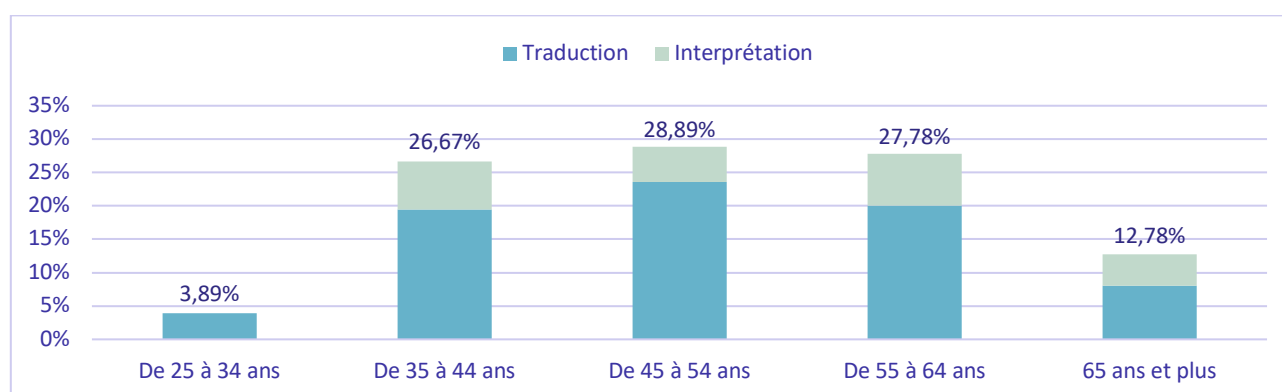


L'Ontario arrive assez loin en seconde position, suivie de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et du Manitoba.

b. Âge

Nous avons par la suite demandé aux répondants et répondantes d'indiquer leur âge. Comme le montre la Figure 13, les trois tranches d'âge centrales, couvrant de 35 à 64 ans, arrivent presque à égalité au premier rang, pour un total de 83,34 %¹⁸. Les moins de 35 n'occupent ainsi que 3,89 % du total, contre 12,78 % pour les 65 ans et plus.

Figure 13 : Âge.



¹⁸ Voir la note 8.

c. Niveau et domaine d'études

Nous avons ensuite demandé aux participants et participantes quel était le plus haut certificat ou diplôme obtenu dans une discipline pertinente pour leurs activités de traduction juridique ou d'interprétation judiciaire (voir la Figure 14)¹⁹. Nous leur avons également demandé de préciser le domaine de ces études (voir la Figure 15)²⁰.

Figure 14 : Plus haut certificat ou diplôme obtenu.

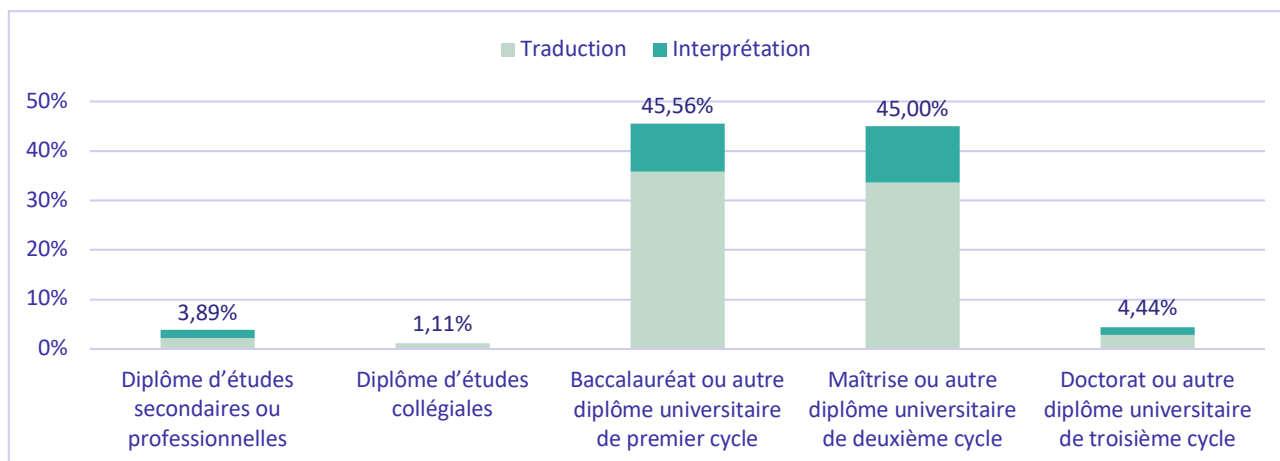
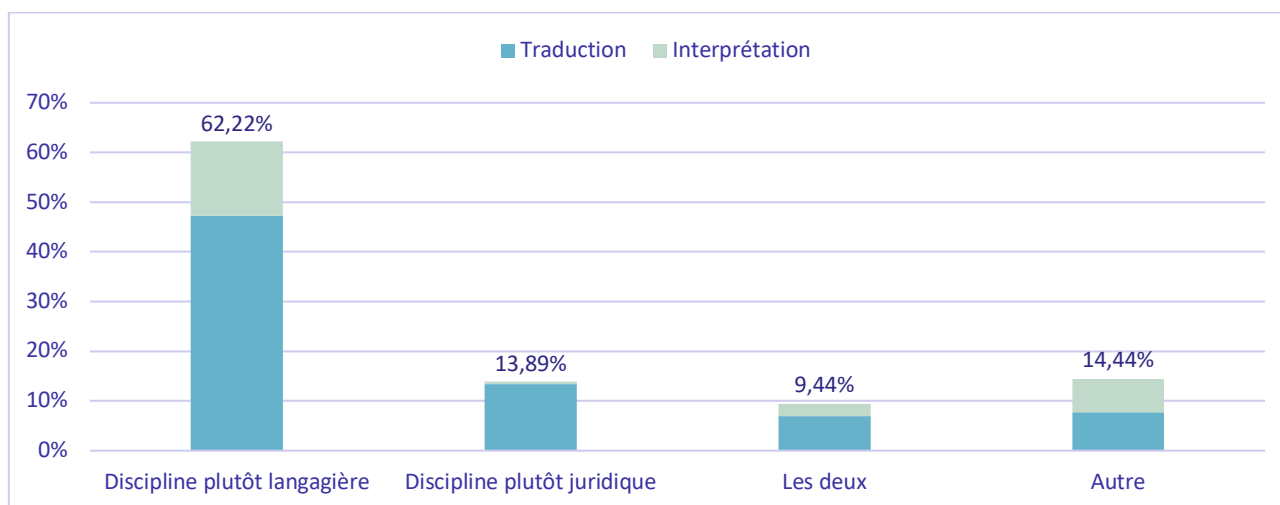


Figure 15 : Discipline du plus haut certificat ou diplôme obtenu.



Comme l'indiquent ces deux figures, la très vaste majorité des personnes (90,56 %) possèdent un diplôme soit de premier cycle (essentiellement un baccalauréat) soit de second cycle (essentiellement une maîtrise). Par ailleurs, quel que soit le diplôme obtenu, il appartient au domaine langagier plutôt que juridique pour plus de 60 % des répondants.

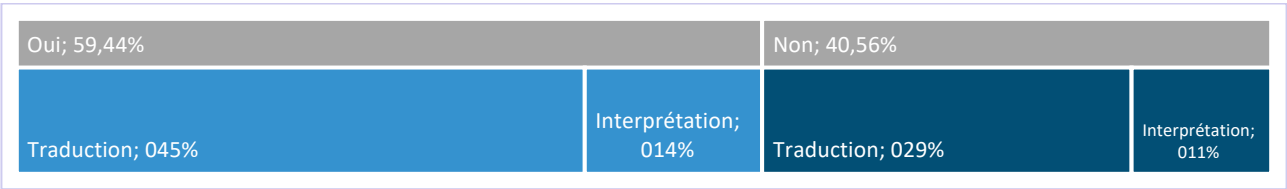
¹⁹ Voir la note 8.

²⁰ Idem.

d. Association professionnelle

Finalement, nous avons demandé aux répondants et répondantes s'ils étaient membres d'une association ou d'un ordre professionnel.

Figure 16 : Êtes-vous membre d'une association ou d'un ordre professionnel en traduction ou en interprétation?



Comme le montre la Figure 16, près de 60 % des participants sont membres d'une association ou d'un ordre professionnel²¹. Nous leur avons ensuite demandé de préciser quel était cet ordre professionnel ou cette association. La Figure 17 présente les six choix les plus fréquents ainsi que la part que chacun d'entre eux occupe par rapport à l'ensemble de ces six choix.

Figure 17 : Les six principaux ordres professionnels ou associations.²²



Nous avons demandé aux personnes qui ne sont membres d'aucune association ou d'aucun ordre professionnel de nous en préciser la raison. Il appert que la majorité de ces personnes n'en voient tout simplement pas l'intérêt, mais on cite également le prix des cotisations, la complexité de la procédure de même que la non-admissibilité à l'agrément.

C'est cette question qui conclut la première section du sondage, soit celle qui visait à dresser le profil professionnel et sociodémographique des jurilingagiers et jurilingagières.

2.1.3 Les personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps à la traduction juridique

La présente section s'intéresse aux personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps à la traduction.

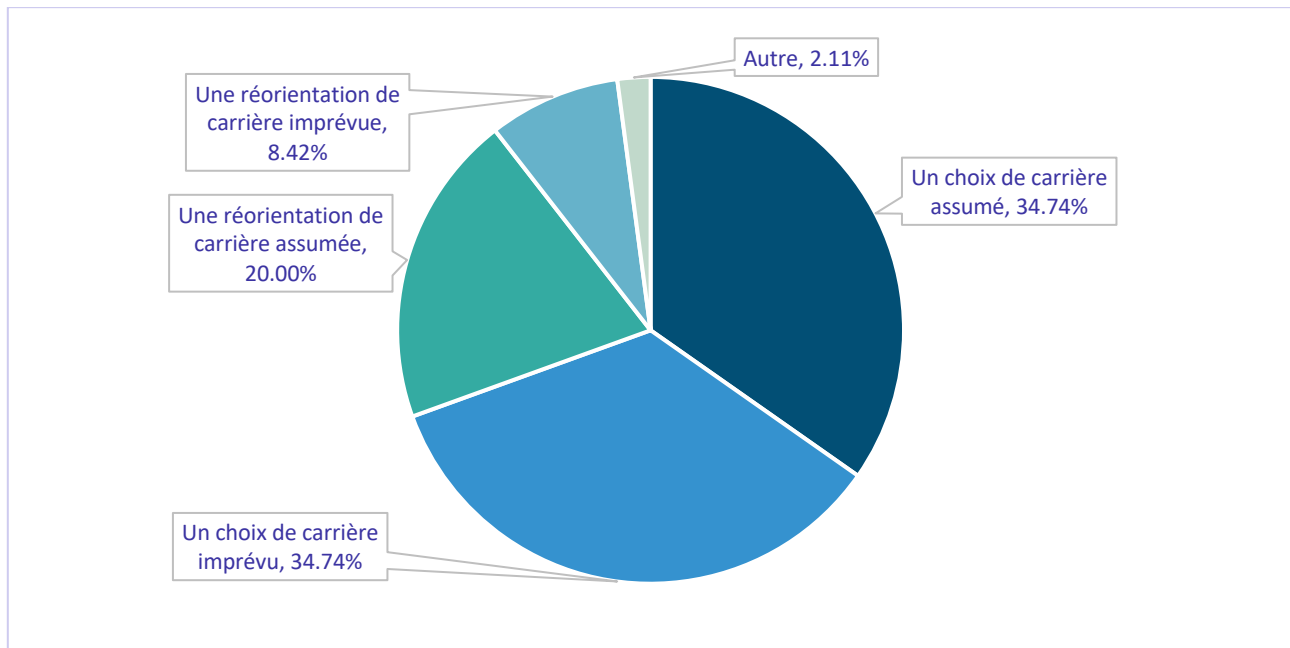
²¹ Voir la note 8.

²² Dans l'ordre, il s'agit de l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec (OTTIAQ), de l'Association des traducteurs et interprètes de l'Ontario (ATIO), de l'Association of Translators and Interpreters of Alberta (ATIA), de la Society of Translators and Interpreters of British Columbia (STIBC), de l'Association des traducteurs, terminologues et interprètes du Manitoba (ATIM) et de l'Association canadienne des juristes-traducteurs (ACJT).

a. Parcours type

La première question de cette section porte sur le parcours qui a mené à la traduction juridique les personnes qui y consacrent au moins environ la moitié de leur temps. Comme le montre la Figure 18, les deux réponses les plus fréquemment choisies indiquent que la traduction juridique représente un choix de carrière imprévu ou assumé dans des proportions identiques, pour un total de 69,48 %.

Figure 18 : Le parcours vers la traduction juridique des personnes qui y consacrent au moins environ la moitié de leur temps.



Nous avons ensuite demandé aux participants de nous expliquer dans leurs mots comment ils en étaient venus à la traduction juridique. Ce qui ressort de manière frappante des réponses est d'abord que bon nombre de personnes sont passées de la traduction « généraliste » à la traduction juridique et, dans une moindre mesure, du droit à la traduction juridique. Le « choix » des traducteurs et traductrices de se spécialiser en traduction juridique semble souvent le fruit non pas d'une décision longuement mûrie, mais plutôt du hasard des circonstances lors des études ou en début de carrière :

- *J'ai commencé ma carrière au Bureau de la traduction et j'ai été envoyé « par hasard » dans la section « Justice » de l'époque. [...] J'ai accepté et j'ai aimé. Je suis restée dans le domaine.*
- *When I was offered the job, I was told I would be placed on the legal team.*
- *I started out as a generalist translator. An opportunity arose to join the legal translation team for a year, and as I enjoyed it and was asked to stay on, I have been doing legal translation and revision ever since.*

Par opposition, le passage des juristes à la traduction juridique apparaît plutôt comme une réorientation de carrière, parfois effectuée pour fuir le stress associé au monde du droit :

- *Je n'étais plus à l'aise avec certains aspects de la pratique du droit. J'ai donc décidé « d'essayer » la traduction juridique, et j'ai découvert que la proportion de mes tâches liées « au droit pur » était encore plus élevée que dans la pratique quotidienne du droit [...].*

- *Après quelques années en tant qu'avocate, je me suis rendu compte que je n'étais pas tout à fait à ma place. Je suis retournée aux études pour faire un bacc. en traduction. J'avais hésité entre les deux au début.*
- *J'étais avocate en droit syndical. Je ne voulais pas agir directement en cour ou devant des instances administratives. J'ai décidé de me réorienter vers la traduction, car j'aime la langue et le droit.*

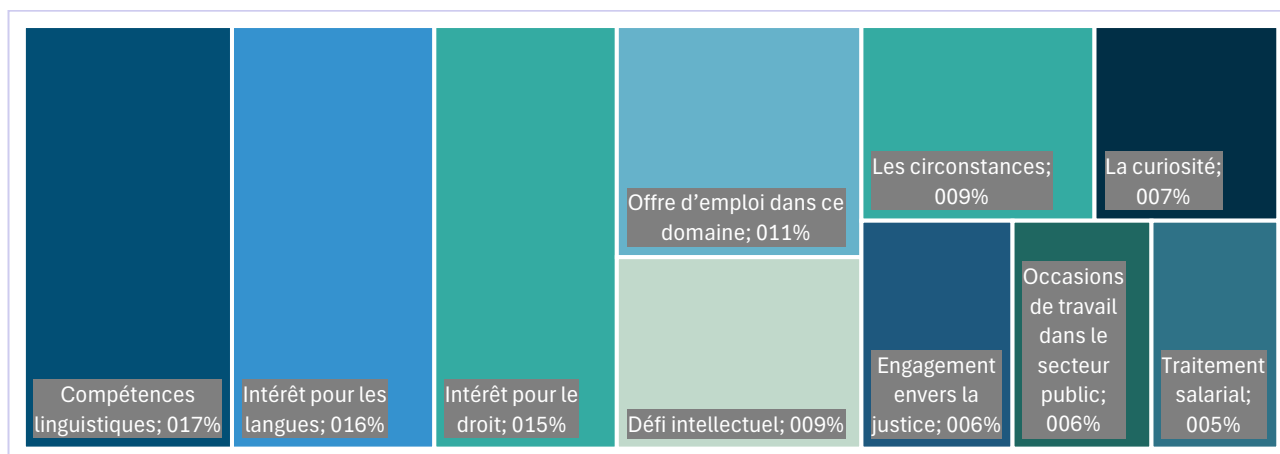
Parmi les personnes qui ont véritablement choisi la traduction juridique, beaucoup invoquent leur intérêt pour le droit :

- *Intérêt pour le droit, mais pas au point de devenir avocate.*
- *Intérêt pour le domaine juridique.*
- *Un intérêt pour le droit. Je traduisais des textes techniques et divers avant de découvrir la traduction juridique.*

b. Facteurs déterminants dans le choix de la traduction juridique

Nous avons ensuite demandé aux répondants et répondantes de choisir sans restriction dans une liste de 24 options les facteurs qui ont joué un rôle déterminant dans leur choix de faire de la traduction juridique. La Figure 19 présente les dix facteurs les plus souvent sélectionnés par les répondants et répondantes ainsi que la part que chacun d'entre eux occupe par rapport à l'ensemble de ces dix facteurs. Les trois premiers facteurs sont, dans l'ordre, les « compétences linguistiques », l'« intérêt pour les langues » et l'« intérêt pour le droit », c'est-à-dire des éléments qu'on peut considérer comme fondamentaux pour la pratique de la traduction juridique.

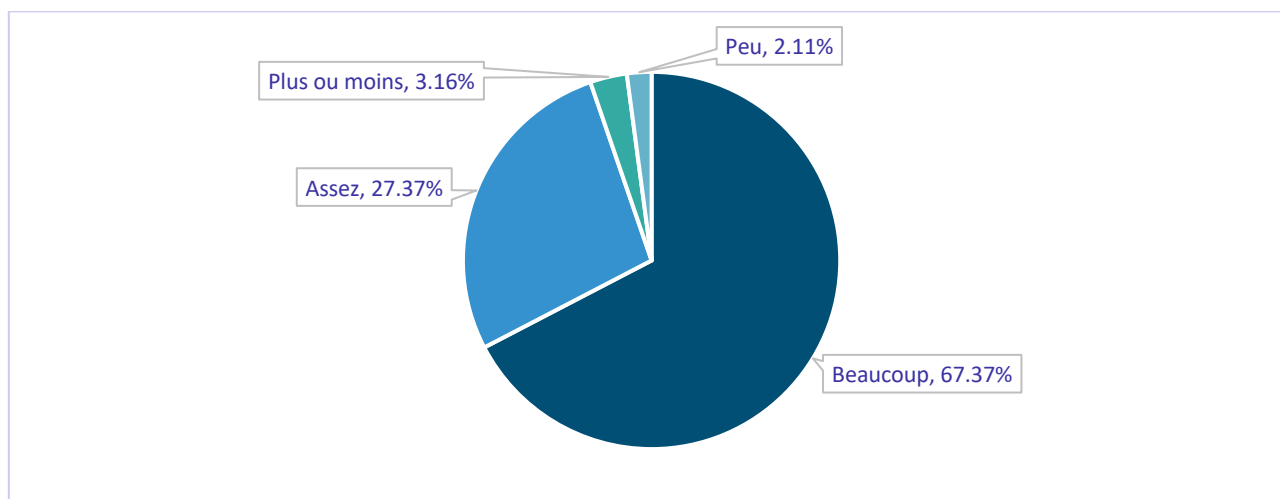
Figure 19 : Les dix principaux facteurs dans le choix de la traduction juridique.



c. Satisfaction générale par rapport à la traduction juridique

La question suivante portait sur le degré de satisfaction des participants et participantes par rapport à leurs activités en traduction juridique. Comme l'illustre la Figure 20, la vaste majorité des répondants (67,37 %) se disent « très [beaucoup] satisfaits » par ces activités.

Figure 20 : À quel point vos activités en traduction juridique vous satisfont-elles?



Lorsqu'on demande aux répondants et répondantes de préciser librement leurs principales sources de satisfaction ou de motivation quant à la traduction juridique et les raisons pour lesquelles ils aiment effectuer ce travail, beaucoup citent des éléments ayant à voir avec la satisfaction personnelle, en particulier avec l'aspect juridique et, dans une moindre mesure, linguistique du travail :

- *La traduction de jugements et de décisions administratives est une source infinie d'apprentissage continu. Ce travail me permet d'élargir constamment mon champ de connaissances non seulement juridiques mais aussi générales.*
- *The most satisfying aspect of legal translation is the intellectual challenge of bridging the gap between two legal systems and languages.*
- *C'est un domaine très précis dont la qualité de rédaction est encore meilleure que certains autres domaines de traduction. J'adore apprendre sur le domaine et lire les décisions. Permet une meilleure compréhension des enjeux de société.*
- *I like that I can fall back on my legal training and ensure that legal concepts are translated appropriately.*
- *Je l'aime d'abord parce qu'il touche à mon amour premier : le droit et l'expression du droit.*

Dans les réponses des participants, on trouve également des éléments de nature sociale qui touchent notamment le service à la communauté et l'accès à la justice :

- *Je suis très motivée par le fait de contribuer à la société, à la justice, au respect des droits de la personne et à la défense de la langue française.*
- *I enjoy seeing people being able to achieve their legal status in Canada and become permanent residents and citizens. This is the rewarding part of doing this work.*
- *Le produit final a une durée dans le temps et a le potentiel de servir de manière importante à de multiples personnes, contrairement à une publicité passagère, le roman de la semaine ou un article de magazine mensuel.*

Puis, un certain nombre de répondants citent également les aspects interpersonnels du travail :

- *J'aime aussi le fait que je travaille en étroite collaboration avec les rédacteurs des textes que je traduis ou révise.*
- *I like working with lawyers, and legal firms. They are good to work with and they pay well. It is easy to do business with them [...].*
- *J'ai la chance de réviser de très bons traducteurs. Les relations avec les collègues de travail.*

d. Enjeux et obstacles

La question suivante s'intéressait aux principaux enjeux ou obstacles au travail de même qu'aux aspects que les répondants et répondantes aiment moins de leurs activités de traduction juridique. Les éléments les plus fréquemment cités ont à voir avec les conditions de travail, en particulier les délais trop serrés :

- *Ce que j'aime le moins, ce sont les échéances trop courtes pour faire le travail, les heures supplémentaires obligatoires.*
- *I sometimes have to work under pressure and feel that I do not have the time to do as much research as I would like.*
- *Les urgences. La pression exercée par quelques clients.*

Viennent ensuite les frustrations liées au manque de valorisation et de la méconnaissance de la profession et du travail qui en découle, un problème qui semble aggravé par la montée de l'intelligence artificielle :

- *Le manque de reconnaissance à l'égard de l'importance de notre travail.*
- *Not feeling that I am part of "the team" with lawyers, who often don't appreciate the actual effort. This is especially true with magical AI, which means we "simply" need to give the 50-page document a "quick" read-through.*
- *Il y a peu d'appréciation ni de considération pour la version française de la loi à tous les niveaux (nos clients dans les divers départements du gouvernement ainsi que les députés élus). Ça donne l'impression que notre travail est peu valorisé.*
- *Les gestionnaires ont du mal à comprendre à quel point un traducteur doit se spécialiser pour chaque domaine de droit et à prévoir suffisamment de personnel.*

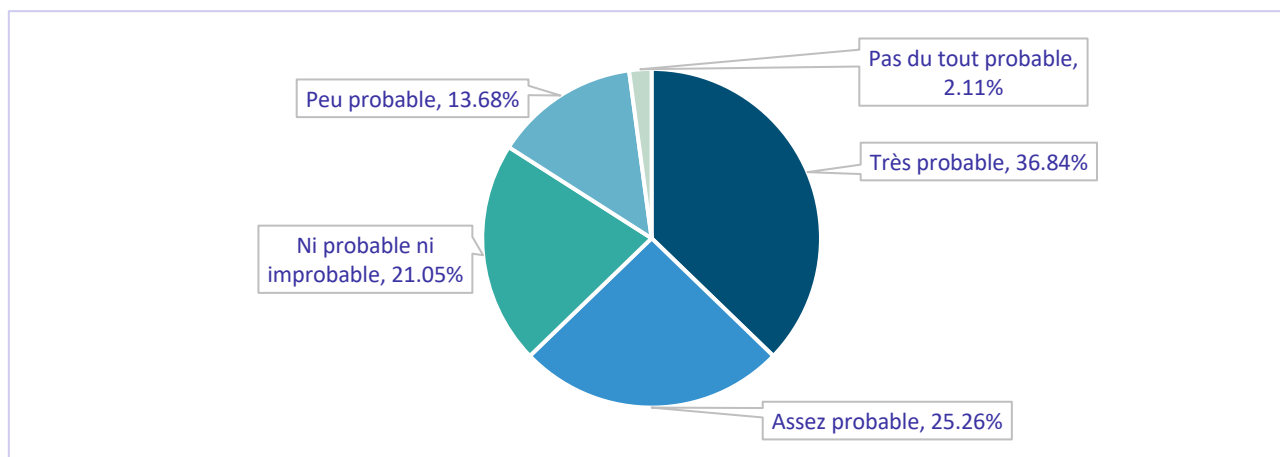
Si à la question précédente portant sur les aspects « positifs » du travail plusieurs répondants et répondantes parlaient des relations interpersonnelles, c'est aussi le cas quant aux aspects « négatifs » du travail, particulièrement du point de vue de la révision entre « juristes » et « langagiers » :

- *J'ai aussi plusieurs collègues qui sont avocates de formation et qui n'ont jamais étudié en traduction. Par conséquent, à mon avis, elles ne connaissent pas les meilleures pratiques en révision, ce qui me crée des frustrations lorsqu'elles me révisent et que je dois finaliser une traduction [...].*
- *I would be more satisfied if we had more professional legal translators here, who not only know the languages but also understand the regional nuances and geographical plus political knowledge with them. When I have to do the revision of translations it gives me frustration to see that some translators do not know the languages or nuances of the culture.*
- *Je dirais que ma pratique de révision de traductions faites par des juristes montre la différence qui existe bien souvent entre des traducteurs juridiques et des juristes traducteurs. Les deux traductrices les plus problématiques que j'ai eues à réviser étaient des avocates [...].*

e. *Recommandation de ce choix de carrière à d'autres*

À la question de savoir à quel point il est probable que les personnes recommandent la traduction juridique comme choix de carrière ou de réorientation de carrière, 62,10 % ont répondu qu'il serait « très » ou « assez » probable qu'elles le fassent (voir la Figure 21).

Figure 21 : À quel point est-il probable que vous recommandiez la traduction juridique?



f. *Qualités et aptitudes requises*

Nous avons ensuite demandé aux répondants et répondantes à quel type de personne ils recommanderaient la traduction juridique comme choix de carrière ou de réorientation de carrière et pour quelles raisons. En réponse à cette question, les participants et participantes ont mentionné bon nombre de qualités et d'aptitudes essentielles, notamment la curiosité intellectuelle, le souci du détail, la rigueur, la patience et une excellente capacité de recherche et d'analyse d'informations, sans parler d'un intérêt pour la traduction et le droit, et de compétences à l'avenant. En outre, un certain nombre de personnes ont affirmé qu'il fallait aimer le travail solitaire et donc que cette carrière s'adressait davantage aux personnes introverties qu'aux personnes extraverties.

Enfin, nous avons posé la question inverse, c'est-à-dire à quel type de personne les répondants et répondantes ne recommanderaient pas la traduction juridique comme choix de carrière ou de réorientation de carrière. D'abord, pour résumer, les répondants et répondantes ne conseillent pas cette profession aux personnes qui ne correspondent pas aux critères mentionnés en réponse à la question précédente. Cela dit, une autre tendance émerge clairement : les participants et participantes ne sauraient recommander cette carrière aux personnes créatives et artistiques, étant donné que la traduction juridique exige, selon eux, de suivre les traditions, les conventions et les normes établies.

C'est cette question qui conclut la section du sondage sur les personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps à la traduction juridique.

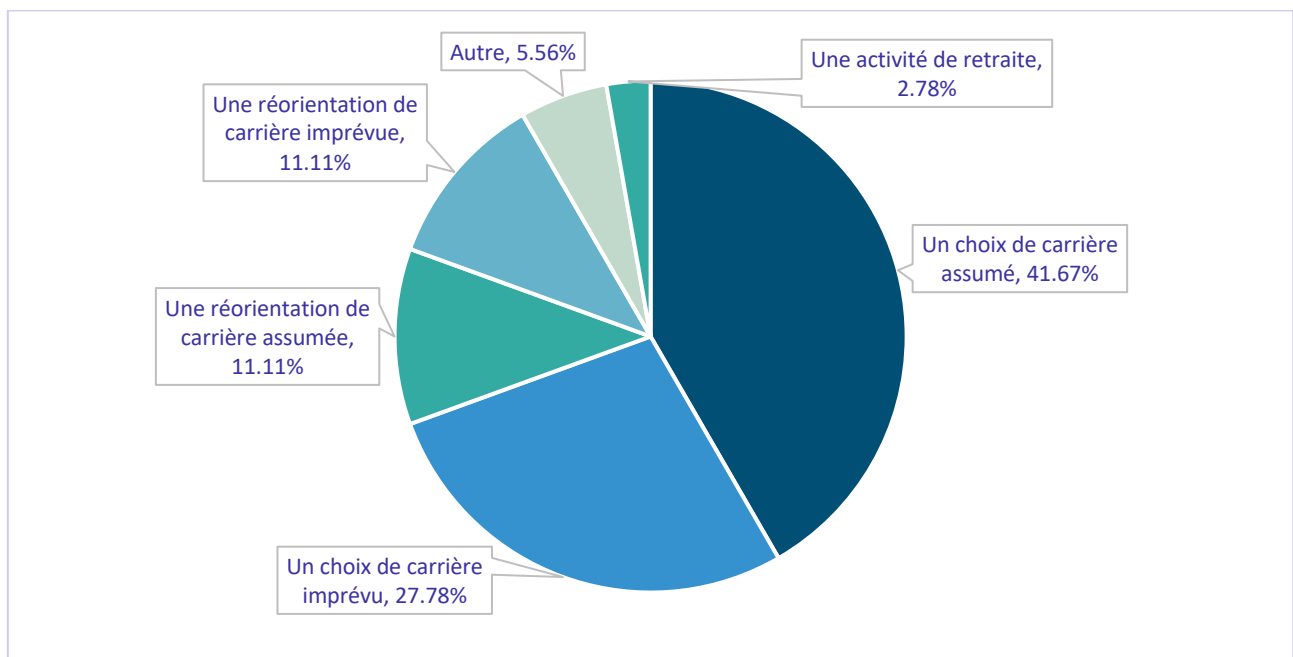
2.1.4 Les personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps à l'interprétation judiciaire

La présente section s'intéresse aux personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps à l'interprétation judiciaire.

a. Parcours type

La première question de cette section porte sur le parcours qui a mené à l'interprétation judiciaire les répondants et répondantes qui y consacrent au moins environ la moitié de leur temps. Comme le montre la Figure 22, les deux réponses les plus fréquemment choisies indiquent que l'interprétation judiciaire représente un choix de carrière principalement assumé mais également imprévu pour 69,45 % des personnes (par comparaison, 69,48 % du côté de la traduction).

Figure 22 : Le parcours vers l'interprétation judiciaire des personnes qui y consacrent au moins environ la moitié de leur temps.



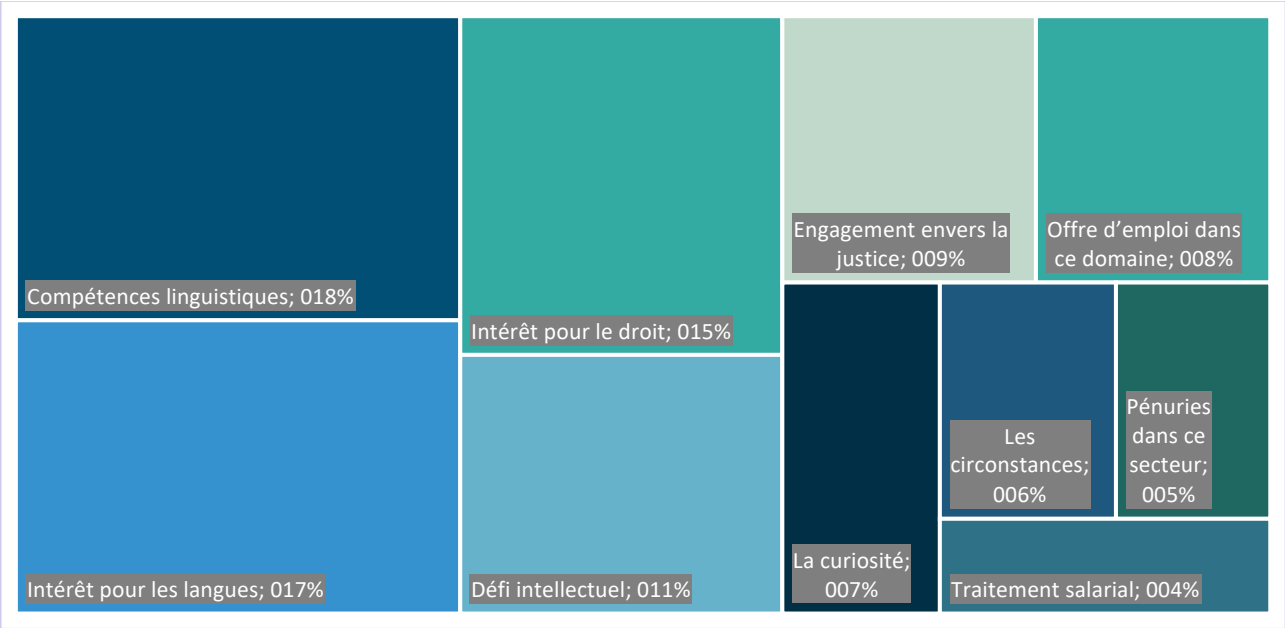
Nous avons ensuite demandé aux participants et participantes d'expliquer dans leurs mots comment ils en étaient venus à l'interprétation judiciaire. Malheureusement, le petit nombre de réponses ne permet pas de tirer de conclusions satisfaisantes à cet égard, outre celle que l'intérêt pour les langues et le droit semble le principal point de départ des personnes qui accomplissent des tâches d'interprétation judiciaire. Voici tout de même quelques témoignages, à valeur essentiellement anecdotique :

- *Après une longue et belle carrière derrière un ordinateur, j'ai choisi de traduire de vive voix en faisant équipe avec le juge, les avocats, les parties et les témoins. Mon expérience en traduction juridique et mon grand intérêt pour le domaine m'aident grandement en salle de cour. J'aime faire œuvre utile et faire le pont entre deux langues en direct est aussi gratifiant que c'est exigeant. Ça me semble une suite logique.*
- *I mostly love conference interpreting, but legal interpretation is more sought in the current Canadian market. It was the "best next thing" for me.*
- *J'avais été interprète de conférence pendant une dizaine d'années lorsque s'est présentée à moi une possibilité de devenir interprète judiciaire, ce qui m'a fait découvrir tout un autre pan du domaine langagier.*

b. Facteurs déterminants dans le choix de l'interprétation judiciaire

Nous avons ensuite demandé aux répondants et répondantes de choisir sans restriction dans une liste de 24 options les facteurs qui ont joué un rôle déterminant dans leur choix de faire de l'interprétation judiciaire. La Figure 23 présente les dix facteurs les plus souvent sélectionnés par les répondants et répondantes ainsi que la part que chacun d'entre eux occupe par rapport à l'ensemble de ces dix facteurs. Les trois premiers facteurs sont, dans l'ordre, les « compétences linguistiques », l'« intérêt pour les langues » et l'« intérêt pour le droit », c'est-à-dire des éléments qu'on peut considérer comme fondamentaux pour la pratique de l'interprétation judiciaire. Notons que ces trois facteurs sont les mêmes, et dans le même ordre, que du côté de la traduction.

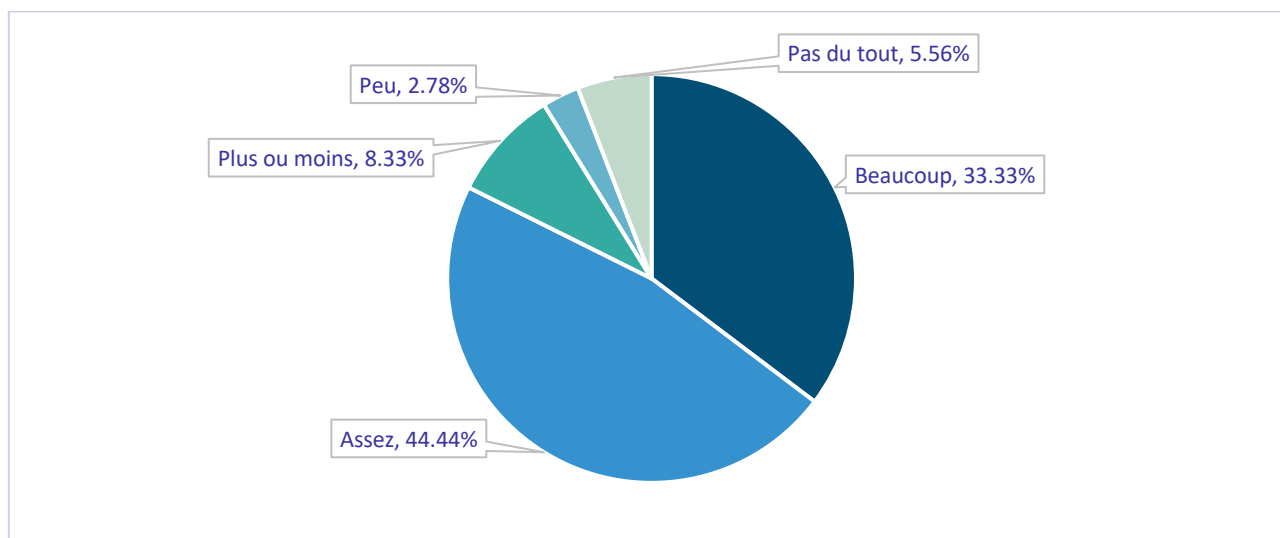
Figure 23 : Les dix principaux facteurs dans le choix de l'interprétation judiciaire.



c. Satisfaction générale par rapport à l'interprétation judiciaire

La question suivante portait sur le degré de satisfaction des participants et participantes par rapport à leurs activités en interprétation judiciaire. Comme l'illustre la Figure 24, une grande partie des personnes (44,44 %) se disent « assez satisfaites » par ces activités. C'est donc ici qu'on observe la première grande différence entre la traduction et l'interprétation chez les personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps à ces tâches. En effet, si les deux tiers des répondants (67,37 %) qui font de la traduction se disent « très [beaucoup] satisfaits » par ces activités, seulement le tiers des répondants (33,33 %) qui font de l'interprétation disent de même.

Figure 24 : À quel point vos activités en interprétation judiciaire vous satisfont-elles?



Toutefois, lorsqu'on demande aux répondants de préciser librement quelles sont leurs principales sources de satisfaction ou de motivation quant à l'interprétation judiciaire et pourquoi ils aiment effectuer ce travail, comme pour la traduction juridique, beaucoup citent des éléments ayant à voir avec la satisfaction personnelle :

- *J'aime le défi que représente le fait de devoir produire un résultat sur-le-champ, souvent avec très peu de préparation, ce qui me rappelle le trac d'un acteur pendant une pièce de théâtre.*
- *The motivation is the upper hand in different languages, to be an insider in the legal system. I enjoy [it] because I meet different people and get to learn new things.*
- *Différent tous les jours. Certaines causes sont rapides, laissant du temps libre, d'autres causes sont prenantes et demandent de l'attention particulière mais sont toutes intéressantes, voire fascinantes.*

Puis, à l'instar des réponses au sujet de la traduction, on trouve des éléments de nature sociale qui touchent notamment le service à la communauté et l'accès à la justice :

- *Je suis devenue interprète pour soutenir ceux qui sont abusés de façon systémique [comme] les femmes qui tentent de fuir la victime conjugale, les immigrés [...].*
- *I feel that as an interpreter, I am part of the "cleanup crew" after a crime or a civil/family issue: the bad things have already transpired, and I try, in the most discreet and gentle way possible, to assist in making the court portion of the person's experience as smooth and unintrusive as possible.*
- *Le fait de donner la chance à une personne qui ne maîtrise pas les notions de droits et que la personne puisse y avoir accès et mieux ensuite prendre des décisions.*

d. Enjeux et obstacles

La question suivante s'intéressait aux principaux enjeux ou obstacles au travail de même qu'aux aspects que les répondants aiment moins de leurs activités d'interprétation judiciaire. Les éléments les plus fréquemment cités ont à voir avec les conditions de travail, en particulier l'instabilité, la rétribution et certains aspects plus pénibles du travail :

- *La précarité car nous sommes des travailleurs autonomes et n'avons aucune sécurité en cas de maladie. Une incertitude constante concernant les assignations.*
- *Personally, it is a very tough job. The things one sees/hears/must interpret in court are incredibly difficult on a personal level, and, as freelancers, we do not get any counselling to avoid vicarious trauma.*
- *Le problème majeur concerne la rémunération.*

Viennent ensuite les frustrations liées au manque de compréhension et de considération de la part de l'appareil judiciaire et de ses acteurs :

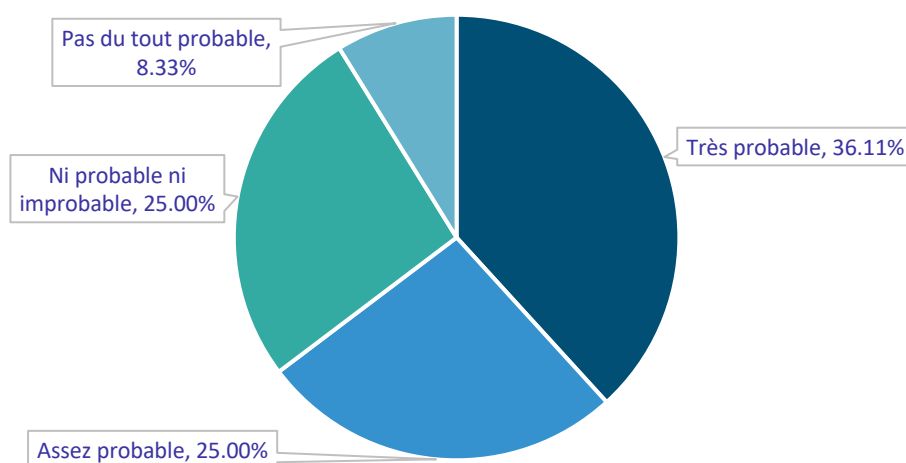
- *Le fait que nos supérieurs, qui ne sont ni traducteurs, ni interprètes, ni même bilingues, ne comprennent pas vraiment ce que nous faisons et donc ce dont nous avons besoin, même quand on tente de leur expliquer.*
- *There is a lack of knowledge about interpretation from the other participants in the justice system. Many think it is an easy job ("Anyone who is bilingual can do it").*
- *Il nous est difficile d'obtenir les documents dont nous avons besoin pour nous préparer adéquatement. Tout le personnel semble débordé et peu enclin à faire une tâche de plus afin de nous transmettre les documents dont nous avons besoin.*

Enfin, quelques participants et participantes mentionnent également le manque de formations adéquates en interprétation judiciaire.

e. Recommandation de ce choix de carrière à d'autres

À la question de savoir à quel point il est probable que les personnes recommandent l'interprétation judiciaire comme choix de carrière ou de réorientation de carrière, 61,11 % ont répondu qu'il serait « très » ou « assez » probable qu'ils le fassent (voir la Figure 25), ce qui presque identique aux résultats obtenus pour la traduction (62,10 %).

Figure 25 : À quel point est-il probable que vous recommandiez l'interprétation judiciaire?



f. Qualités et aptitudes requises

Nous avons ensuite demandé aux répondants et répondantes à quel type de personne ils recommanderaient l'interprétation judiciaire comme choix de carrière ou de réorientation de carrière et pour quelles raisons. En réponse à cette question, les personnes ont mentionné bon nombre de qualités et d'aptitudes essentielles, notamment l'impartialité, la capacité à gérer le stress et la pression, une bonne dose d'empathie (mais aussi de détachement), de l'assurance et de la confiance en soi (non sans une capacité à se remettre en question), de la curiosité intellectuelle, un goût pour le défi et, évidemment, un intérêt pour l'interprétation et le droit, et des compétences à l'avenant.

Enfin, nous avons posé la question inverse, c'est-à-dire à quel type de personne ils ne recommanderaient pas l'interprétation judiciaire comme choix de carrière ou de réorientation de carrière. D'abord, pour résumer, les répondants et répondantes ne conseillent pas cette profession aux personnes qui ne correspondent pas aux critères mentionnés en réponse à la question précédente. Par ailleurs, les participants et participantes ne sauraient recommander cette carrière aux personnes qui voudraient s'y lancer sans formation en interprétation, c'est-à-dire uniquement sur la base de leur maîtrise des langues.

C'est cette question qui conclut la section du sondage sur les répondants qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps à l'interprétation judiciaire.

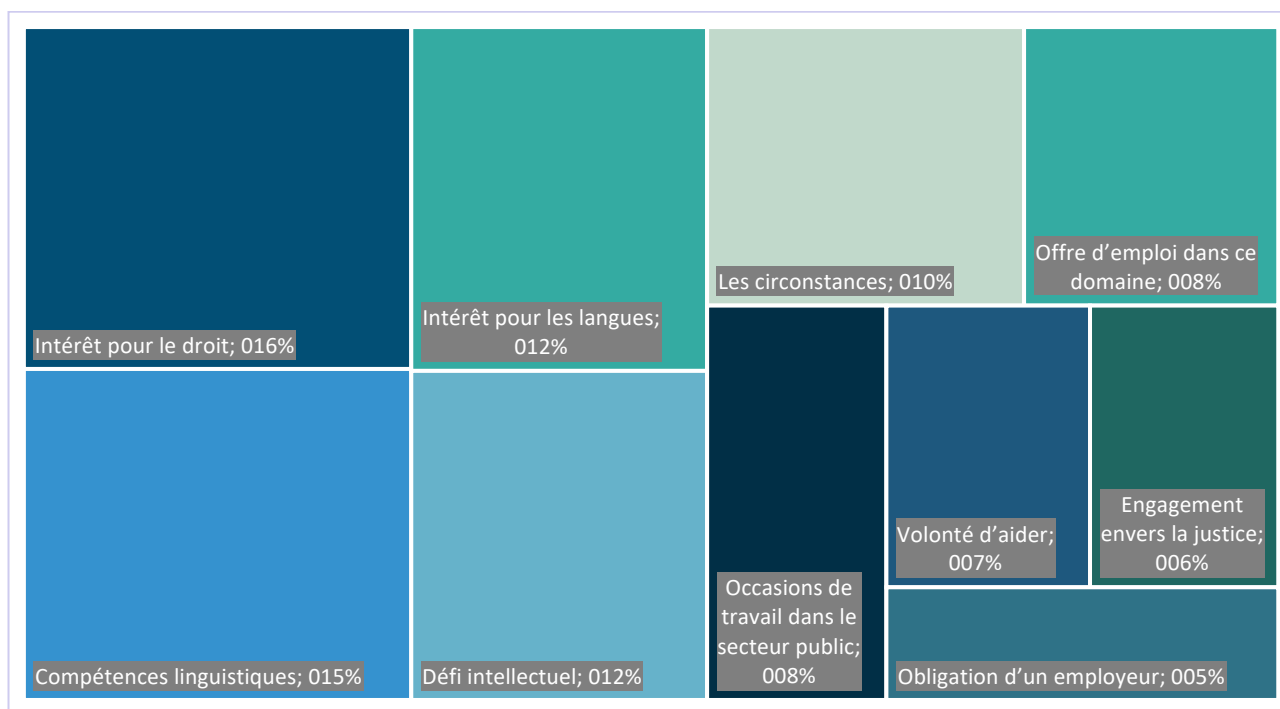
2.1.5 Les personnes qui consacrent moins de la moitié de leur temps à la traduction juridique

La présente section s'intéresse aux personnes qui consacrent moins de la moitié de leur temps à la traduction juridique.

a. Facteurs déterminants dans le choix de la traduction juridique

Nous avons d'abord demandé aux répondants et répondantes qui consacrent moins de la moitié de leur temps à la traduction juridique de choisir sans restriction dans une liste de 24 options les facteurs qui les ont emmenés ou incités à faire occasionnellement cette tâche. La Figure 26 présente les dix facteurs les plus souvent sélectionnés, ainsi que la part que chacun d'entre eux occupe par rapport à l'ensemble de ces dix facteurs. Les trois premiers facteurs sont, dans l'ordre, l'« intérêt pour le droit », les « compétences linguistiques » et l'« intérêt pour les langues », c'est-à-dire des éléments qu'on peut considérer comme fondamentaux pour la pratique de la traduction juridique.

Figure 26 : Les dix principaux facteurs dans la pratique occasionnelle de la traduction juridique.

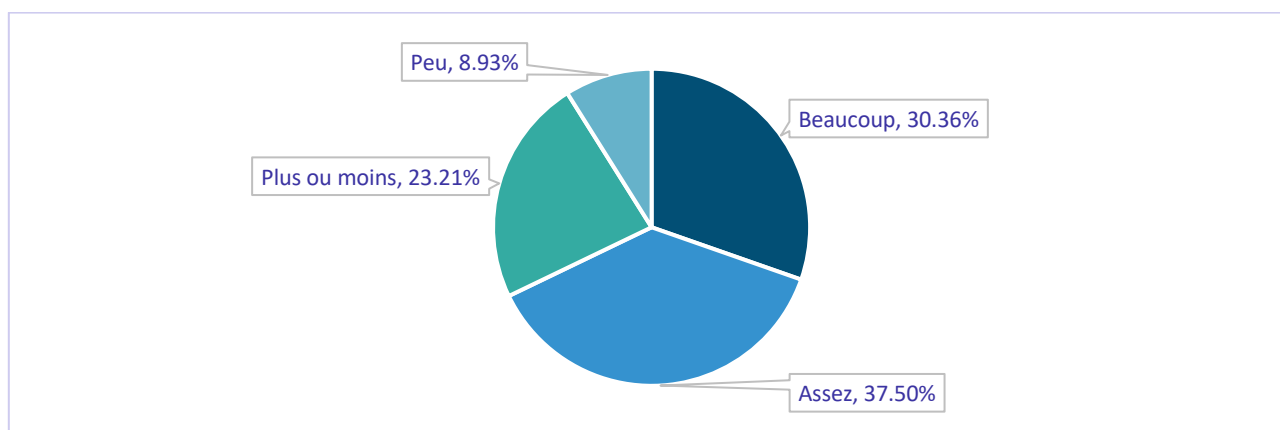


Contrairement aux personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps à la traduction juridique qui citent d'abord deux facteurs « linguistiques » (à savoir les « compétences linguistiques » et l'« intérêt pour les langues »), les personnes qui y consacrent moins de la moitié de leur temps citent d'abord un facteur « juridique », soit l'« intérêt pour le droit ».

b. Satisfaction générale par rapport à la traduction juridique

La question suivante portait sur le degré de satisfaction des participants et participantes par rapport à leurs activités en traduction juridique. Comme l'illustre la Figure 27, une bonne partie des personnes (37,50 %) se disent « assez satisfaites » par ces activités. On observe donc ici une première grande différence entre les personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps à la traduction juridique et celles qui y consacrent moins de la moitié de leur temps. En effet, si les deux tiers des personnes du premier groupe (67,37 %) se disent « très [beaucoup] satisfaites » par ces activités, moins du tiers de celles du second (30,36 %) disent de même.

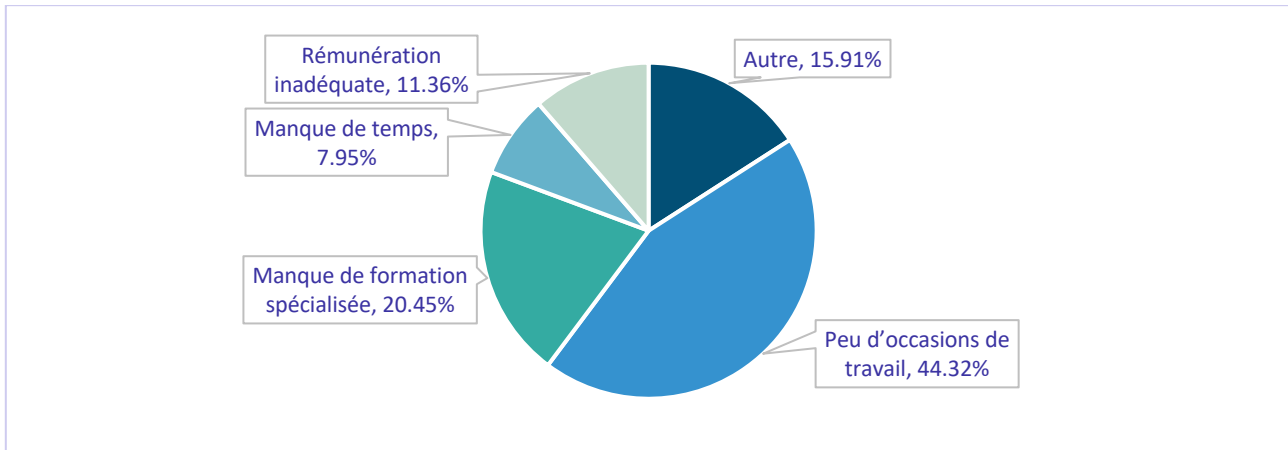
Figure 27 : À quel point vos activités occasionnelles en traduction juridique vous satisfont-elles?



c. Raisons pour lesquelles on n'y consacre pas plus de temps

Nous avons ensuite demandé aux répondants et répondantes pourquoi ils n'effectuent pas plus souvent des tâches liées à la traduction juridique (voir la Figure 28). Loin devant les autres choix de réponse, le « peu d'occasions de travail » récolte 44,32 % de l'ensemble des facteurs sélectionnés (69,64 % des répondants et répondantes l'ont choisi).

Figure 28 : Quelles sont les raisons pour lesquelles vous n'exercez pas plus souvent des tâches liées à la traduction juridique?



Cette donnée semble, du moins à première vue, en contradiction avec le postulat de départ de l'étude voulant qu'il y ait des pénuries de jurilinguistes au Canada. Cela étant dit, la deuxième raison choisie par les participants et participantes est celle du « manque de formation spécialisée » (elle occupe 20,45 % du total des raisons sélectionnées et elle a été retenue par 32,14 % des répondants et répondantes).

d. Sources de satisfaction ou de motivation

Lorsqu'on demande aux personnes de préciser librement quelles sont leurs principales sources de satisfaction ou de motivation quant à la traduction juridique et pourquoi elles aiment effectuer ce travail, beaucoup citent des éléments ayant à voir avec la satisfaction personnelle, en particulier avec l'aspect juridique et, dans une moindre mesure, linguistique du travail :

- *J'aime beaucoup avoir l'occasion de constater, en traduisant des décisions judiciaires, la façon dont les tribunaux appliquent la législation aux affaires qui leur sont soumises.*
- *The research aspect and the opportunity to learn more about the law and legal decisions.*
- *Legal translation/interpretation provides the highest intellectual stimulus of any work I do.*

Ensuite, dans les réponses des participants et participantes, on trouve des éléments de nature sociale qui touchent notamment le service à la communauté et l'accès à la justice :

- *Ensuring accuracy—legal texts have legal effects on the rights and interests of Canadians. Both francophones and anglophones (and common law and civilian traditions) need to be accurately reflected in these texts. AI is not good enough!*
- *Sentiment de contribuer à la justice.*
- *Access to justice in a language people can understand, to increase fairness in treatment for all citizens.*

e. Enjeux et obstacles

La question suivante s'intéressait aux principaux enjeux ou obstacles au travail de même qu'aux aspects que les répondants et répondantes aiment moins de leurs activités de traduction juridique. Les éléments les plus fréquemment cités ont à voir avec les conditions de travail, en particulier la rétribution :

- *La rémunération est souvent insuffisante. Les délais sont souvent excessivement courts.*
- *Limited compensation.*
- *Même tarif (de plus en plus bas) qu'un contenu généraliste plus simple et accessible.*

Viennent ensuite les frustrations découlant des aspects barbant inhérents à ce type de travail :

- *C'est un domaine très rigide et technique.*
- *La traduction de documents juridiques demande une plus grande concentration et un travail intellectuel soutenu, en raison des nombreuses recherches qui sont souvent nécessaires.*
- *J'ai déjà eu des textes pour des libérations conditionnelles et ils étaient difficiles à lire psychologiquement.*

Puis, les répondants et répondantes parlent de la méconnaissance de la traduction juridique de la part des personnes avec lesquelles ils font affaire :

- *Délais souvent déraisonnables, étant donné l'importance du travail. Les donneurs d'ouvrage ne semblent pas réaliser tout le travail de recherche qui doit être effectué.*
- *Lack of understanding by law professionals of what a certified translator is: which leads to extra unnecessary and costly requirements [...].*
- *Le fait que les clients finaux ne comprennent pas que je ne suis pas avocat.*

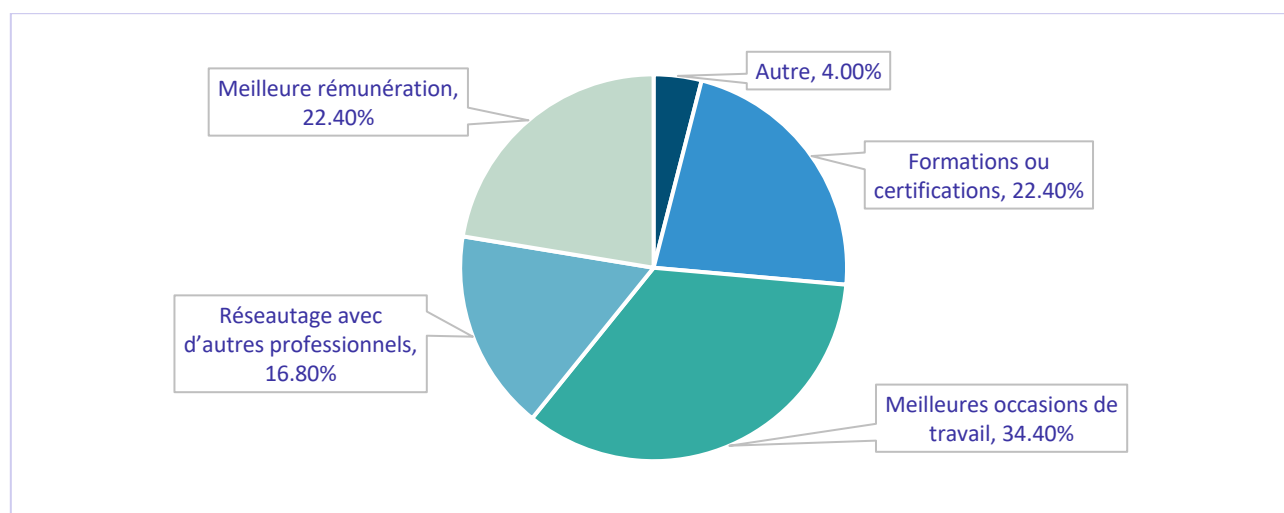
Enfin, les participants et participantes disent ne pas avoir suffisamment confiance en leurs moyens en raison d'un manque de formation spécialisée ou de collègues en mesure de les épauler :

- *Manque de formation spécialisée et de confiance.*
- *Lacking training and experience in the field.*
- *J'aimerais avoir la certitude que je fais un bon travail mais personne d'autre n'a la compétence dans ce domaine au travail.*

f. Facteurs qui pourraient les inciter à y consacrer plus de temps

Lorsqu'on demande aux répondants et répondantes qui effectuent occasionnellement des tâches de traduction juridique ce qui pourrait les inciter à en faire de manière plus régulière, on cite d'abord de « meilleures occasions de travail » (34,40 %), puis, à égalité, une « meilleure rémunération » et des « formations et certifications » (22,40 % chacun) (voir la Figure 29). Il semble donc ne pas y avoir suffisamment d'occasions de travail en traduction juridique, mais le problème réside peut-être davantage dans une difficulté d'arrimage entre l'offre et la demande, notamment au point de vue géographique.

Figure 29 : Y a-t-il quelque chose qui pourrait vous inciter à faire de la traduction juridique de manière plus régulière?



Fait intéressant, lorsqu'on pose la question de manière ouverte, les personnes invoquent d'abord le facteur de la formation et non des occasions de travail :

- *Formations plus courtes ou plus intensives pouvant mener à des reconnaissances officielles.*
- *I'd appreciate some training in specialized areas of law, such as commerce, civil and immigration.*
- *Ateliers ou formations spécialisés en traduction juridique.*
- *I would like more training opportunities (including university studies) outside Quebec [...].*

La deuxième catégorie par ordre de fréquence correspond toutefois à celle qui arrive au premier rang à la question précédente, à savoir celle des occasions de travail :

- *Il faudrait que les donneurs d'ouvrage me retrouvent! Ou bien que je postule pour des contrats à la pige.*
- *Savoir qui contacter pour offrir mes services.*
- *Information sur les possibilités de travail à la pige dans ce domaine.*
- *Networking events for law firms or public sector agencies that work with translators, to connect them with language professionals.*

Les autres réponses ont surtout à voir avec la valorisation de la profession et avec les outils de référence jurilinguistiques.

C'est cette question qui conclut la section du sondage sur les répondants et répondantes qui consacrent moins de la moitié de leur temps à la traduction juridique.

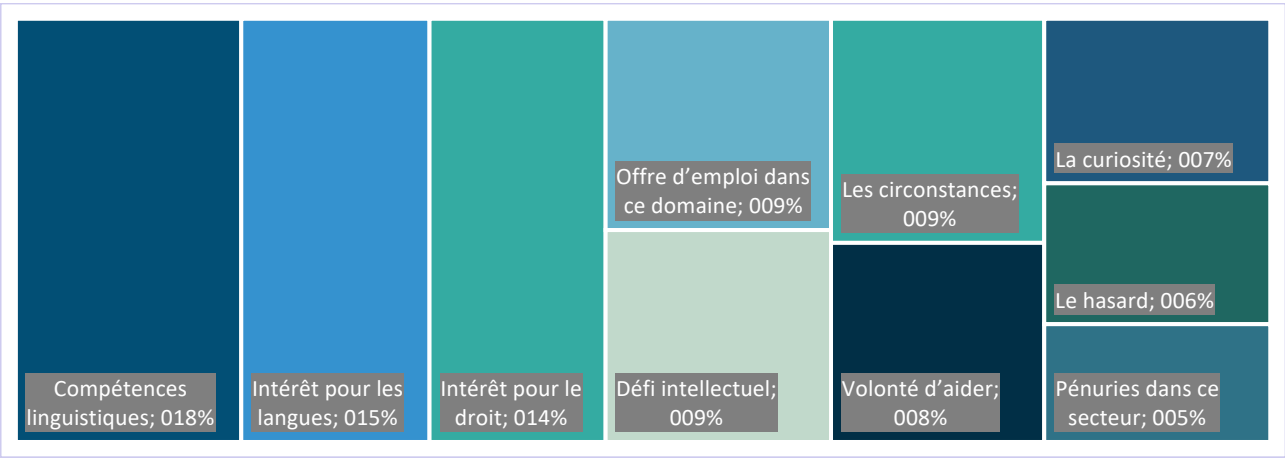
2.1.6 Les personnes qui consacrent moins de la moitié de leur temps à l'interprétation judiciaire

La présente section s'intéresse aux personnes qui consacrent moins de la moitié de leur temps à l'interprétation judiciaire.

a. Facteurs déterminants dans le choix de l'interprétation judiciaire

Nous avons d'abord demandé aux répondants et répondantes qui consacrent moins de la moitié de leur temps à l'interprétation judiciaire de choisir sans restriction dans une liste de 24 options les facteurs qui les ont emmenés ou incités à faire occasionnellement cette tâche. La Figure 30 présente les dix facteurs les plus souvent sélectionnés ainsi que la part que chacun d'entre eux occupe par rapport à l'ensemble de ces dix facteurs. Les trois premiers facteurs sont, dans l'ordre, les « compétences linguistiques », l'« intérêt pour les langues » et l'« intérêt pour le droit », c'est-à-dire des éléments qu'on peut considérer comme fondamentaux pour la pratique de l'interprétation judiciaire. Notons que ces trois facteurs sont les mêmes, et dans le même ordre, du côté des personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps à la traduction juridique ou à l'interprétation judiciaire.

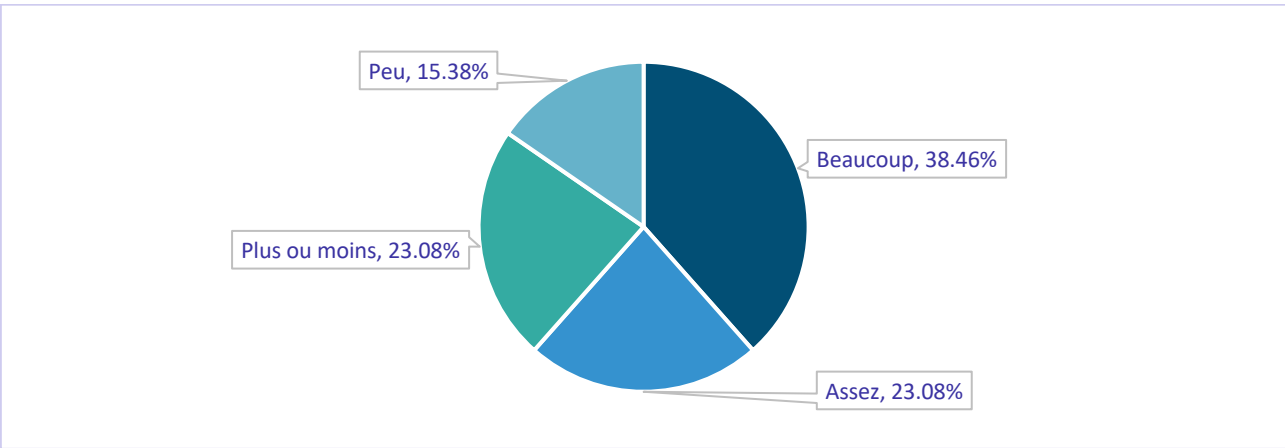
Figure 30 : Les dix principaux facteurs dans la pratique occasionnelle de l'interprétation judiciaire.



b. Satisfaction générale par rapport à l'interprétation judiciaire

La question suivante portait sur le degré de satisfaction des participants et participantes par rapport à leurs activités en interprétation judiciaire. Comme l'illustre la Figure 31, une bonne partie des personnes (38,46 %) se disent « très [beaucoup] satisfaites » par ces activités.

Figure 31 : À quel point vos activités occasionnelles en interprétation judiciaire vous satisfont-elles?



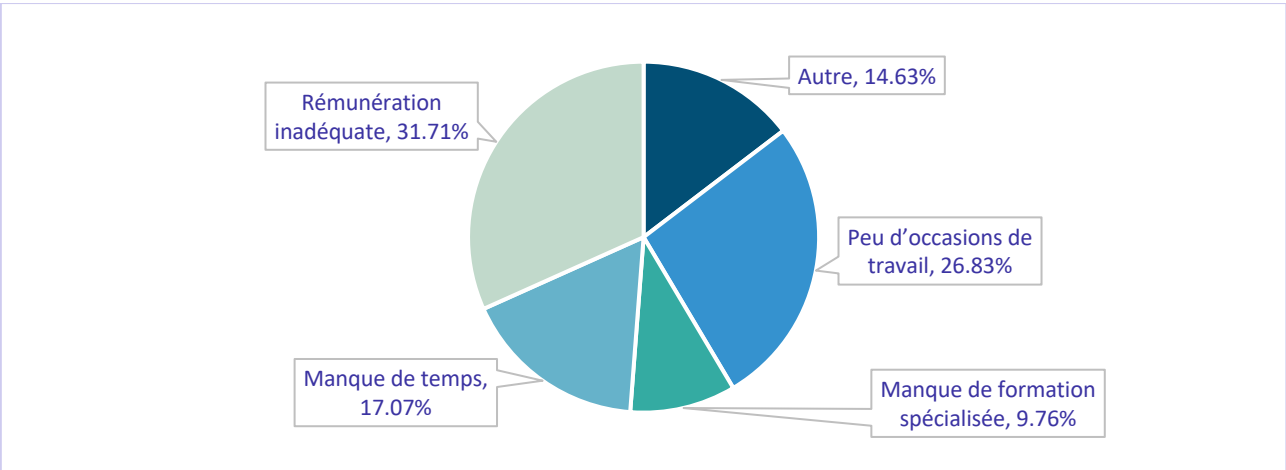
On observe donc ici une première différence entre les personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps à l'interprétation et celles qui y consacrent moins de la moitié de leur temps. En effet, la réponse la

plus fréquente dans le premier groupe est « assez satisfait », avec 44,44 % (contre 23,08 % dans le second groupe) et la réponse « très [beaucoup] satisfaits » récolte 33,33 % (contre 38,46 % dans le second groupe). Autrement dit, les personnes qui font moins d’interprétation judiciaire semblent davantage satisfaits par ces activités que celles qui en font plus.

c. Raisons pour lesquelles on n’y consacre par plus de temps

Nous avons ensuite demandé aux répondants et répondantes pourquoi ils n’effectuent pas plus souvent des tâches liées à l’interprétation judiciaire (voir la Figure 32). Devant les autres choix de réponse, la « rémunération inadéquate » récolte 31,71 % de l’ensemble des facteurs sélectionnés (50 % des répondants et répondantes l’ont choisi). Vient ensuite le « peu d’occasions de travail », qui récolte 26,83 % (42,31 % des répondants et répondantes l’ont choisi). Du côté de la traduction juridique, ce dernier facteur arrivait en première place, récoltant 44,32 % de l’ensemble des facteurs sélectionnés (69,64 % des répondants et répondantes l’avaient choisi).

Figure 32 : Quelles sont les raisons pour lesquelles vous n’exercez pas plus souvent des tâches liées à l’interprétation judiciaire?



d. Sources de satisfaction ou de motivation

Lorsqu’on demande aux personnes de préciser librement quelles sont leurs principales sources de satisfaction ou de motivation quant à l’interprétation judiciaire et pourquoi elles aiment effectuer ce travail, les sources de motivation personnelles et sociales arrivent à peu près à égalité. D’abord, du côté des facteurs « personnels » :

- *Après 25 ans de carrière, l’interprétation demeure une grande source de stimulation intellectuelle pour moi, d’autant plus dans un domaine aussi complexe.*
- *I enjoy the flow state of interpreting.*
- *J’apprends beaucoup, ça me passionne.*

Puis, du côté des facteurs « sociaux » :

- *J’ai l’impression d’aider la personne à comprendre ce qui se passe dans son dossier et communiquer sa version des faits.*
- *Because I help people who need it and also contribute to the community with my knowledge and skills.*

- *Le contact avec les personnes impliquées, le sentiment de faire partie d'une équipe qui aide les infortunés, l'intérêt humain.*

Quelques participants et participantes mentionnent également leur intérêt pour le droit comme source de satisfaction.

e. Enjeux et obstacles

La question suivante s'intéressait aux principaux enjeux ou obstacles au travail de même qu'aux aspects que les répondants et répondantes aiment moins de leurs activités d'interprétation judiciaire. Les éléments les plus fréquemment cités ont à voir avec les conditions de travail, notamment la rémunération, l'organisation du travail et les aspects matériels et techniques :

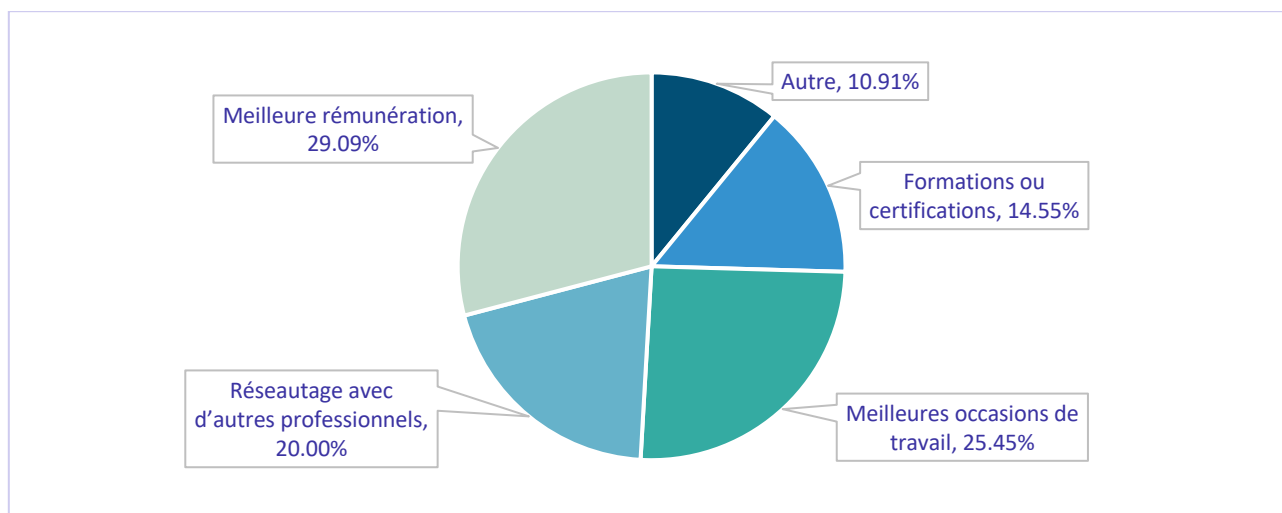
- *Les offres de travail dans ce secteur sont souvent très mal rémunérées comparées à d'autres types d'interprétation, comme l'interprétation simultanée de conférences par exemple, qui occupe la majorité de mon temps.*
- *Court interpretation is often booked for full days or multiple days. Assignments are often cancelled, leaving the interpreter disadvantaged as they have reserved the time in their schedule.*
- *Conditions de travail déplorables et/ou inacceptables : qualité audio déficiente, cabines d'interprétation inadéquates ou non existantes, aucun soutien.*
- *How time consuming it is for the compensation: whether through Courts or through agencies, travel time and parking are never compensated.*
- *La route. Quand je travaillais dans le réseau des Palais de justice, je parcourais de longues distances pour aller aux procès. Le trac administratif.*

Certaines personnes mentionnent également le manque d'accès à des informations relatives aux dossiers, ce qui les empêche de se préparer adéquatement, et le manque de reconnaissance et de compréhension de la profession de la part des autres acteurs et actrices du monde judiciaire.

f. Facteurs qui pourraient les inciter à y consacrer plus de temps

Lorsqu'on demande aux répondants et répondantes qui effectuent occasionnellement des tâches d'interprétation judiciaire ce qui pourrait les inciter à en faire de manière plus régulière, on cite d'abord une « meilleure rémunération » (29,09 %), puis de « meilleures occasions de travail » (25,45 %) (voir la Figure 33). Ces données ne sont pas très différentes de celles pour la traduction juridique; en somme, le nerf de la guerre, c'est surtout la rémunération et les occasions de travail.

Figure 33 : Y a-t-il quelque chose qui pourrait vous inciter à faire de l'interprétation judiciaire de manière plus régulière?



Fait intéressant, comme du côté de la traduction, lorsqu'on pose la question de manière ouverte, les participants et participantes invoquent le facteur de la formation :

- *Meilleure formation.*
- *Ongoing paid training for interpreters. Opportunities to learn by observing experienced interpreters performing court assignments.*
- *Des formations régulières.*

Les répondants et répondantes mentionnent également des éléments relevant des conditions de travail et de l'organisation du travail, un enjeu qu'ils avaient également soulevé en réponse à la question sur les obstacles au travail :

- *L'utilisation de logiciels de transcription pour la prise de notes réduirait grandement le niveau de stress.*
- *More stability in scheduling of the assignments so that I can rely solely on that income.*
- *Respect de normes minimales déjà bien établies dans le domaine, tant pour l'interprétation consécutive que pour l'interprétation simultanée.*

Les autres réponses à cette question correspondent assez bien aux réponses sélectionnées à la question précédente, c'est-à-dire que les répondants et répondantes parlent surtout de rémunération et d'occasions de travail.

C'est cette question qui conclut la section du sondage sur les personnes qui consacrent moins de la moitié de leur temps à l'interprétation judiciaire.

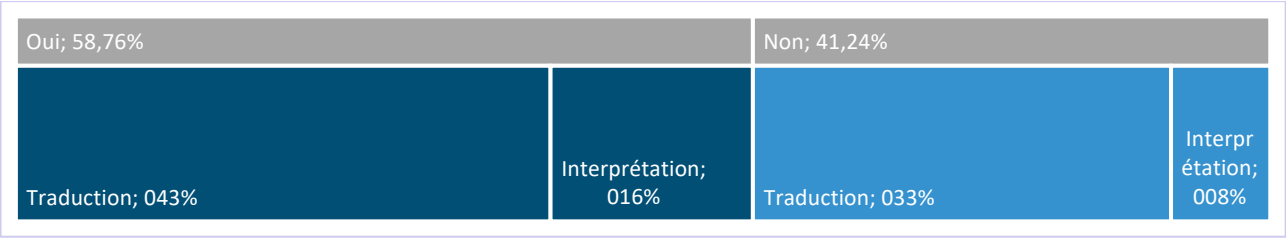
2.1.7 L'avis sur les pénuries de jurilingagiers et jurilingagières au Canada

La présente section s'intéresse à l'avis des répondants et répondantes quant aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la traduction juridique et de l'interprétation judiciaire et aux effets de celles-ci.

a. Constat général sur les pénuries

D’abord, nous avons demandé aux participants et participantes s’ils avaient constaté des pénuries de main-d’œuvre dans le secteur de la traduction juridique et de l’interprétation judiciaire. Comme l’indique la Figure 34, de manière globale, c’est-à-dire sans égard aux tâches effectuées par les répondants et répondantes (traduction et interprétation), près de 60 % des participants et répondantes répondent par l’affirmative²³.

Figure 34 : Avez-vous constaté des pénuries de main-d’œuvre dans le secteur de la traduction juridique et de l’interprétation judiciaire?



Plus précisément, la part de réponses affirmatives (58,76 % du total) est composée à 72,60 % par des personnes qui font de la traduction (42,66 % du total) et à 27,40 % par des personnes qui font de l’interprétation (16,10 % du total). Mais, si on ventile les données par tâche, indépendamment du nombre de participants et participantes qui pratiquent ces activités, les personnes qui font de la traduction répondent « Oui » à 56,13 % et les personnes qui font de l’interprétation font de même à 67,06 % (voir la Figure 35)²⁴.

Figure 35 : Part des personnes qui ont constaté des pénuries de main-d’œuvre, en fonction des tâches exercées.



C’est donc dire que les interprètes judiciaires perçoivent davantage que les traducteurs et traductrices juridiques des pénuries dans le domaine jurilingagier au Canada.

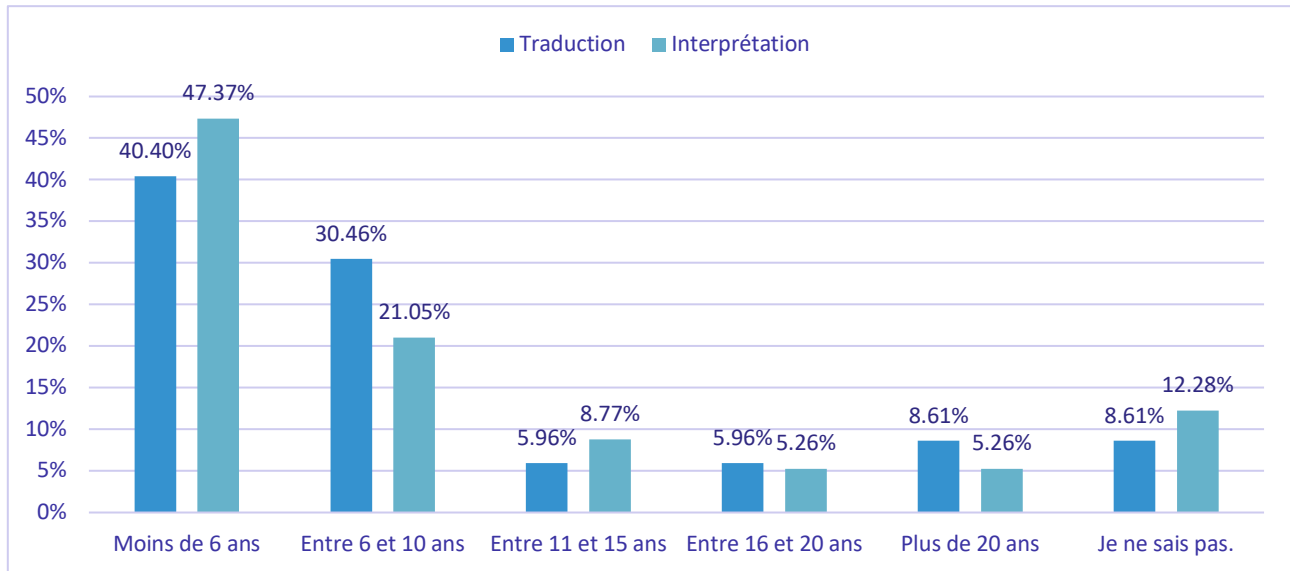
²³ Voir la note 8.

²⁴ Idem.

b. Durée des pénuries

Quand on demande aux participants et participantes selon lesquels il y a des pénuries de préciser depuis combien de temps ils observent ces dernières, on répond d'abord « moins de 6 ans », puis « entre 6 et 10 ans » (voir la Figure 36)²⁵.

Figure 36 : Depuis combien de temps environ observez-vous ces pénuries?



c. Facteurs qui expliquent les pénuries

Nous avons ensuite demandé aux participants et participantes à quoi ils attribuent ces pénuries. Les enjeux liés aux conditions de travail, à la précarité et au salaire sont les plus fréquemment cités :

- Dans le domaine de l'interprétation consécutive en milieu judiciaire, c'est la rémunération et les conditions de travail en général.
- Quant à ceux qui pratiquent le droit, il faut savoir que de se tourner vers la traduction résulte normalement en une baisse de salaire considérable.
- The compensation also does not compare well with other countries like United States.
- Lack of stable income for the professionals who work in that field. Most are hired as freelancers which gives no stable income or benefits.
- La rémunération ne reflète pas l'expertise requise pour faire de la bonne traduction juridique.

Viennent ensuite les enjeux liés à la formation initiale ou continue, particulièrement quant à la « double » formation linguistique et juridique :

- Manque de formation de langagiers spécialisés en droit.
- There is a lack or a dearth of any sort of training once you get on the job.
- Je pense que la traduction juridique nécessite souvent une formation quelconque en droit, ce qui n'est pas si évident [...].

²⁵ Voir la note 8.

- *Lack of people trained in both translation and law.*
- *Manque de programmes de formation.*

Les participants et participantes expriment également leur frustration par rapport à ce qu'ils considèrent comme un manque de reconnaissance de la profession et d'engagement envers le secteur jurilingagier de la part des décideurs et des diverses parties prenantes, notamment en ce qui a trait aux investissements dans la main-d'œuvre et dans la formation de celle-ci. Cette catégorie rejoint par ailleurs dans une large mesure les deux catégories précédentes :

- *Souvent, les palais de justice font appel à des interprètes sans la moindre expérience dans le domaine juridique.*
- *Governments are using unskilled force, no understanding of complexity and importance from [...] court/government structures.*
- *Il y a aussi un manque d'intérêt des pouvoirs publics [...].*
- *Perhaps the invisibility of translation and interpretation work makes it easier to underfund.*
- *[...] investir dans des programmes de traduction ou d'interprétation, cela coûte cher et les résultats ne commencent à être visibles qu'après deux ou trois cycles d'élections.*

Parmi les autres raisons invoquées par les jurilingagiers et jurilingagières, citons le vieillissement de la main-d'œuvre et le manque de relève, une perception négative envers cette spécialisation, parfois considérée comme lourde et ennuyeuse, la crainte d'être remplacé par la traduction automatique, surtout dans le contexte actuel où l'intelligence artificielle gagne en puissance, et le manque général de valorisation du domaine.

d. Effets des pénuries

La question suivante portait sur les effets des pénuries sur les conditions de travail des répondants et répondantes, de leur équipe ou de leur employeur en général. Le premier effet pernicieux des pénuries s'avère la surcharge de travail qui en découle :

- *La situation oblige les traducteurs et réviseurs à l'interne à redoubler d'efforts.*
- *Obligation de faire du travail supplémentaire ou de gérer beaucoup de travail alors qu'on pourrait normalement distribuer les tâches de manière plus équitable.*
- *These shortages can increase workloads, as there are fewer qualified professionals to handle the volume of work.*
- *The shortages are putting a lot of pressure on the rest of the interpreters.*

Les répondants et répondantes parlent également d'une détérioration des conditions de travail attribuable à la surcharge de travail :

- *Peut avoir un effet démoralisateur ou stressant en raison de la surcharge.*
- *Ça affecte la santé, du moins sur le long terme.*
- *It is stressful to say the least.*
- *Des congés de maladie liés au stress pour certains collègues, la nécessité de sauter d'un projet à l'autre.*

La surcharge de travail entraîne à son tour directement ou indirectement une baisse de la qualité :

- *Diminution de la qualité du travail puisqu'il faut l'attribuer à des personnes non formées ou non spécialisées.*
- *This affects the quality of the interpreters and their commitment to the work.*
- *La qualité de la traduction en souffre et, comme réviseur, mon travail devient plus difficile [...].*
- *Many times, the unaccredited interpreters perform poorly.*

Comme on le constate dans le bloc précédent, cette baisse de la qualité est en partie attribuable au fait qu'il faut confier des mandats à des personnes dont l'expérience ou les compétences sont insuffisantes :

- *Il faut confier des textes compliqués à des traducteurs n'ayant pas beaucoup d'expérience.*
- *On me demande de traduire des textes trop juridiques pour mes compétences.*
- *Temps considérable à passer pour la formation de certains traducteurs.*
- *On a engagé des gens moins compétents en décidant de les encadrer étroitement (ce n'est pas efficace).*

Enfin, ces pénuries forcent également les répondants et répondantes à refuser du travail ou à repousser les échéances :

- *Mon employeur doit de plus en plus souvent refuser des contrats (surtout du français vers l'anglais).*
- *Les agences/cabinets qui reçoivent les demandes ne peuvent pas offrir le service.*
- *This sometimes leads to tighter deadlines.*
- *Difficulté à respecter les délais.*

e. Suggestions de stratégies pour pallier les pénuries

Dans la question suivante, nous avons demandé aux participants et participantes quelles mesures pourraient être mises en place pour pallier les pénuries. À quasi-égalité, les personnes parlent d'abord de formation et de conditions de travail. D'abord, en ce qui a trait aux formations :

- *Plus grande variété de cours en traduction juridique dans les universités. DESS en traduction juridique offerts selon des horaires flexibles permettant à des traducteurs déjà sur le marché du travail de se perfectionner dans ce domaine.*
- *Maybe having some university courses or even a certificate in legal interpretation so those who might be interested in the field can at least have some preparation before working.*
- *Offrir davantage de formations accessibles en traduction juridique pour les traducteurs d'expérience — pas seulement des formations s'adressant aux gens qui n'ont pas commencé leur carrière encore.*
- *We need more training programs that combine law and translation.*

Ensuite, en ce qui concerne les conditions de travail :

- *Offrir un salaire raisonnable et encourageant à ceux qui pratiquent cette profession au Canada.*
- *Better working conditions in aspects such as wages and benefits to those who meet the requirements in experience, training and skills.*
- *Traiter les juristes-traducteurs et traducteurs juridiques comme des professionnels, et non comme de simples producteurs de mots.*
- *Better pay and better working conditions will attract a more skilled pool of candidates who otherwise work in other fields with better conditions.*

Les répondants et répondantes mentionnent également la reconnaissance et la visibilité de ces professions et des formations permettant d’y accéder :

- *Mettre de l’avant la traduction juridique comme domaine d’avenir pour la traduction humaine. Valorisation de la spécialité.*
- *Create awareness for the related programs like not only translation and interpretation but also programs imparting knowledge of legal system here.*
- *Plus de sensibilisation au domaine de traduction juridique et de jurilinguistique aux études supérieures.*
- *More awareness about legal translation as a career.*

Finalement, nous avons demandé aux participants et participantes s’ils avaient des commentaires ou des suggestions supplémentaires concernant les pénuries de traducteurs et de traductrices juridiques, et d’interprètes judiciaires au Canada. La plupart des commentaires allaient dans le sens des réponses obtenues ailleurs, mais certaines personnes ont profité de cette question pour remettre en question la véracité des pénuries :

- *En ce moment, il s’agit plus d’un manque de travail que d’une pénurie de main-d’œuvre.*
- *I don’t believe that there are any labor shortages in the translation/interpretation sector.*
- *Personnellement, je ne savais pas qu’il y avait une pénurie, car au Bureau de la traduction, on a eu une grosse baisse de volume dernièrement.*
- *I have seen shortages at times, but not directly in my own legislative translation team in recent years.*

Ces derniers commentaires, qui contredisent en partie les données présentées précédemment, témoignent d’une situation nuancée en ce qui a trait aux pénuries. L’industrie du langage du droit ne semble pas subir les pénuries de la même manière. C’est donc ainsi que se conclut la partie du rapport consacrée au sondage auprès des jurilingagiers et jurilingagières.

2.2 Analyse des entrevues auprès des employeurs

Dans cette seconde partie de l’analyse, nous nous penchons sur les entretiens auprès des employeurs et donneurs d’ouvrage de jurilingagiers et de jurilingagières.

2.2.1 La situation quant aux pénuries dans la région

Cette première partie de l’entrevue comportait trois questions concernant non pas les organisations, mais plutôt les régions qu’elles desservent. La première question portait sur la situation actuelle des pénuries de jurilingagiers et jurilingagières dans la région, la deuxième visait à dresser un bilan quant aux dernières années et la troisième s’intéressait aux prévisions pour les années à venir.

a. Situation actuelle

De manière générale, les représentants et représentantes des organisations n’ont pas été en mesure de parler de la situation régionale, c’est-à-dire d’extrapoler au-delà du cas de leur propre organisation. Toutefois, il ressort des réponses obtenues que ces organisations ne constatent pas vraiment de pénuries à l’heure actuelle, du moins, pour ce qui est des besoins de l’organisation elle-même.

b. Bilan des pénuries

En ce qui a trait aux dernières années, dans certains cas, une combinaison d'embauches et d'une baisse de la demande fait que la situation est aujourd'hui stable et satisfaisante, mais, dans d'autres cas, on mentionne que le recrutement de jurilingagiers et jurilingagières est maintenant plus difficile qu'auparavant. L'un des facteurs expliquant cette dernière situation semble le manque de concordance géographique entre l'offre et la demande de main-d'œuvre conjugué aux politiques souvent restrictives en matière de travail à distance.

c. Prévisions quant aux pénuries

En ce qui concerne les années à venir, de manière générale, on semble plutôt confiant. Le seul bémol concerne non pas une pénurie de jurilingagiers et jurilingagières compétents, mais plutôt un éventuel manque de financement qui mettrait en péril la possibilité d'offrir des salaires attractifs, voire de maintenir des postes ou d'en créer de nouveaux.

Pour résumer, bien que les représentants et représentantes des organisations participantes n'aient pas véritablement pu parler au nom de l'ensemble de la région dont ils relèvent, le constat semble relativement clair : il n'y a pas lieu de tirer la sonnette d'alarme à l'heure actuelle, mais il importe de demeurer attentif à certains enjeux comme ceux du financement et des politiques en matière de télétravail qui pourraient être amenés à aggraver l'état des pénuries dans les années à venir.

2.2.2 La situation quant aux pénuries au sein de l'organisation

La deuxième partie de l'entrevue portait sur la situation au sein des organisations du point de vue des pénuries de jurilingagiers et jurilingagières.

a. Capacité à répondre à la demande

Nous avons d'abord cherché à savoir si les organisations arrivaient ou non à satisfaire l'ensemble des demandes ou des besoins qui leur incombent. Les réponses obtenues indiquent que, règle générale, il n'y a pas à l'heure actuelle de graves problèmes découlant des pénuries. Par exemple, au Bureau de la traduction, on affirme arriver à satisfaire à l'ensemble des besoins, tant vers le français que vers l'anglais. Dans certains cas, lorsqu'on n'arrive pas à répondre à la demande à l'interne (ce qui, semble-t-il, se produit rarement), on se tourne vers des fournisseurs externes. À l'Assemblée nationale du Québec, par exemple, on mentionne pouvoir compter sur un sous-traitant, mais on précise ne pas y avoir recours très souvent. Dans d'autres cas, on ne parvient pas à satisfaire à tous les besoins, mais le problème découle d'un sous-financement de l'organisation, et non des pénuries. C'est, semble-t-il, la situation qui prévaut aux Services administratifs des tribunaux judiciaires (SATJ). Ailleurs, notamment au Bureau des conseillers législatifs du ministère du Procureur général de l'Ontario, on mentionne que la situation est acceptable pour le moment, mais que l'équilibre pourrait se rompre s'il devait s'avérer difficile de combler les départs à la retraite.

Évidemment, chaque organisation doit composer avec des défis différents. Par exemple, dans le cas de la Cour suprême et la Cour d'appel de Terre-Neuve-et-Labrador, on indique que « [...] le manque de données empêche d'évaluer le bassin de jurilinguistes disponibles et de cibler les stratégies de recrutement adéquates », ce qui a pour effet de retarder « [...] la constitution d'équipes capables de répondre aux besoins linguistiques immédiats lors des audiences ou dans la production de documents juridiques bilingues ». En outre, « [c]ette absence de données empêche aussi [leurs] tribunaux de démontrer la nécessité de ressources supplémentaires pour assurer la mise en œuvre effective des droits linguistiques à Terre-Neuve-et-Labrador et donc d'établir des

projections fiables pour justifier des budgets ou des financements auprès des autorités provinciales ou fédérales ».

b. Postes vacants

Ensuite, nous avons demandé aux représentants et représentantes s'il y avait actuellement des postes à pourvoir au sein de leur organisation et, sans surprise, les réponses vont dans le même sens que celles de la question précédente : il n'y a pas en ce moment de postes à combler et, dans la plupart des cas, le sujet ne constitue pas une préoccupation majeure.

c. Lacunes en matière de compétences jurilingagières

Une autre question portait sur les lacunes des employés et employées qui exercent des activités jurilingagières, le cas échéant. S'il y a somme toute peu d'enjeux et qu'il est par ailleurs difficile de généraliser, on note que le manque de connaissance du droit, qu'il s'agisse par exemple de domaines juridiques précis ou de la jurisprudence, semble représenter un problème plutôt récurrent (c'est ce qu'on avance notamment du côté du Bureau de la traduction). Cela dit, il appert qu'il est généralement plus aisé et fructueux de former les traducteurs et traductrices au domaine du droit que de former les juristes à la traduction. C'est par exemple l'avis du Bureau de la traduction (anglais>français) : « Les lacunes en rédaction pour les avocats de formation nous semblent plus difficiles à surmonter que les lacunes en droit pour les traducteurs ». Entre autres enjeux, on soulève également la méconnaissance des outils informatiques de même que l'inexpérience de certains employés et employées. En effet, pour les SATJ, « [u]n autre aspect à surveiller est l'aisance à manipuler les outils technologiques d'aide à la traduction, ou à faire de la prétraduction/postédition ». Quant à l'Ontario, « [...] on note un certain manque d'expérience chez les nouveaux traducteurs (faute de candidatures de qualité) ».

d. Mesures pour corriger les lacunes

La question suivante portait sur les actions entreprises et les solutions envisagées par les responsables des organisations pour corriger ces lacunes. Dans tous les cas, on invoque divers types de formations tantôt à l'interne, tantôt à l'externe. Parmi les solutions proposées, notons les suivantes :

- *Payer des formations universitaires pour que des traducteurs et traductrices généralistes se spécialisent dans le domaine du droit.*
- *Offrir des cours d'appoint sur des questions linguistiques.*
- *Proposer des initiations à la traduction juridique.*
- *Organiser des séminaires donnés par divers experts et expertes.*
- *Mettre en place des programmes de mentorat et de jumelage, notamment pour la révision des traductions juridiques.*
- *Mettre en place des initiatives de collaboration, entre autres avec la magistrature.*

En résumé, il ressort des réponses que les organisations s'affairent, dans les limites de leurs capacités, à aider leurs jurilingagiers et jurilingagières à réaliser leur plein potentiel et que ces organisations ne sont pas actuellement confrontées à de graves problèmes découlant des pénuries.

2.2.3 Le recrutement de jurilingagiers et jurilingagières par l'organisation

La troisième partie de l'entrevue s'intéressait au recrutement de jurilingagiers et jurilingagières par les organisations.

a. Campagnes et stratégies de recrutement

La première question visait à savoir si les organisations ont ou non entrepris des campagnes de recrutement au cours des dernières années et, le cas échéant, à connaître les stratégies qu'elles ont adoptées. De manière générale, on peut affirmer que les organisations déploient un large éventail d'approches afin de recruter des jurilingagiers et jurilingagières, par exemple :

- *Embauche d'étudiants et d'étudiantes, et de stagiaires*
- *Recherche ciblée de spécialistes qualifiés dans les répertoires des associations et des ordres professionnels*
- *Organisation de concours à l'interne et à l'externe*
- *Création de pages web ou de balados*
- *Promotion sur les réseaux sociaux*
- *Participation à divers événements*
- *Organisation de portes ouvertes*
- *Prise de parole dans des tribunes spécialisées*
- *Signature d'ententes de partenariat avec des universités*
- *Appel à des candidatures spontanées*
- *Accompagnement personnalisé de personnes prometteuses*

Globalement, les représentants et représentantes indiquent que les campagnes ont porté leurs fruits en ce que les embauches ont pu être faites comme espéré.

b. Obstacles à l'embauche

Nous avons ensuite demandé aux représentants et représentantes des organisations quels étaient les obstacles à l'embauche de jurilingagiers et jurilingagières. D'abord, comme mentionné précédemment, l'inadéquation géographique entre l'offre et la demande de main-d'œuvre combinée à des politiques strictes en matière de télétravail représente parfois un frein. Du côté de l'Ontario, par exemple, on explique que « [...] bon nombre des candidatures intéressantes proviennent de l'extérieur du Grand Toronto [...] », ce qui rend donc l'embauche impossible, « [...] la consigne gouvernementale exigeant des employés qu'ils travaillent trois jours/semaine au bureau ». Toutefois, il semble que la question des salaires et de la sécurité d'emploi représente l'enjeu principal. Par exemple, au Bureau de la traduction (anglais>français) on indique que, « [p]our les traducteurs juridiques, le salaire et la sécurité d'emploi (contrat à durée déterminée plutôt qu'indéterminée) sont des obstacles à l'embauche ». Cela dit, pour reprendre le cas de Terre-Neuve-et-Labrador soulevé plus tôt, on indique que « [...] le premier enjeu/obstacle est le volume d'affaire minimal nécessaire pour justifier le recrutement de traducteur-ices juridiques et/ou d'interprètes judiciaires ». D'autres représentants et représentantes, notamment du côté de l'Assemblée nationale du Québec, mentionnent également la rareté des candidats et candidates intéressés par le domaine jurilingagier ou compétents en la matière. En lien avec la compétence des candidats et candidates, on note aussi que l'offre de formation spécialisée demeure limitée, ce qui pourrait expliquer en partie le manque de relève qualifiée. En effet, du côté des SATJ, on affirme que « [t]rouver un candidat qui possède la double formation en droit et en traduction relève de l'exploit [...] ».

La question suivante s'intéressait aux lacunes des candidats et candidates l'embauche. S'il ne semble pas y avoir de problèmes véritablement sérieux, on mentionne tout de même qu'ils manquent souvent d'expérience de même que de connaissances jurilingagères et on note que, faute de ressources suffisantes, les organisations ne sont pas toujours à même de contribuer à corriger ces lacunes. Du côté de la Direction des services en français du Yukon, par exemple, on explique que leurs structures ne leur permettent pas d'accueillir des candidats très « verts » et de les former.

c. Solutions aux problèmes de recrutement

Comme solutions potentielles aux problèmes de recrutement, les représentants et représentantes des organisations proposent diverses pistes de réflexion :

- *Augmenter les salaires.*
- *Améliorer les conditions de travail.*
- *Mener des recherches ciblées de candidats et candidates (« chasse aux talents »).*
- *Offrir des stages à des étudiants et étudiantes.*
- *Bonifier l'offre de formation.*
- *Adopter des politiques plus flexibles en matière de travail à distance.*
- *Élaborer des stratégies de recrutement axées sur le long terme.*
- *Démontrer chiffres à l'appui aux autorités compétentes que les besoins existent bel et bien.*
- *Contourner partiellement le problème par un recours accru à la traduction automatique et à l'intelligence artificielle.*

Bref, il appert que les organisations ne connaissent pas de graves problèmes de recrutement attribuables aux pénuries et qu'elles ont déjà en main bon nombre de stratégies efficaces pour optimiser leurs processus d'embauche.

2.2.4 Propositions pour un plan stratégique à l'échelle canadienne

La quatrième et dernière partie de l'entrevue consistait essentiellement en une question qui invitait les représentants et représentantes à prendre un pas de recul par rapport à leur organisation et à leur région : « Si vous deviez préparer un plan stratégique afin de résoudre le problème de pénurie de jurilingagiers et jurilingagères au Canada de manière générale, que feriez-vous? »

Parmi les pistes de solutions évoquées, citons d'abord la possibilité d'offrir aux traducteurs et traductrices en poste ou aux nouvelles recrues généralistes de se spécialiser dans le domaine juridique aux frais de l'organisation. C'est ce que préconise notamment le Bureau de la traduction (anglais>français), « [...] car la demande diminue dans les domaines généraux ». Ensuite, on propose d'intensifier les efforts de promotion du domaine jurilingagier en mettant l'accent sur les juristes et encore davantage sur les étudiants et étudiantes en droit qui, souvent, ne connaissent pas les débouchés dans le domaine jurilingagier. En effet, selon les SATJ, de nombreuses personnes issues du domaine du droit « [...] ne se reconnaissent pas dans les domaines de pratique traditionnelle et seraient d'excellents candidats pour entreprendre des études dans le domaine de la traduction juridique ». L'amélioration des salaires, des avantages sociaux et des conditions de travail, ce qui inclut une plus grande flexibilité en matière de télétravail, semble également un incontournable. Par exemple, du côté de l'Ontario, on propose d'« offrir des salaires plus alléchants [et] de meilleures conditions de travail (télétravail, avantages sociaux) ». De même, la bonification de l'offre de formation, notamment par la création de parcours plus courts, représente aussi une avenue inévitable. En outre, il apparaît nécessaire d'affiner l'arrimage entre les milieux de formation et les milieux professionnels, par exemple en mettant sur pied des programmes de stages

et de jumelage dans le cadre de partenariats et d'ententes. Plus largement, comme l'explique le représentant de Terre-Neuve-et-Labrador, il est d'abord et avant tout nécessaire de récolter des données précises permettant d'estimer les besoins (et la demande) en matière de jurilinguagiers, région par région. Pour ce faire, on propose notamment de recourir à des sondages auprès de professionnels du droit afin de recenser les situations où des justiciables ont rencontré des barrières linguistiques, des enquêtes auprès d'associations et d'organisations représentant les communautés linguistiques minoritaires, des études de cas sur des dossiers judiciaires dans lesquels des enjeux linguistiques ont pu ralentir le processus et des entrevues auprès de justiciables pour recueillir des témoignages au sujet des obstacles qu'ils ont rencontrés. Enfin, comme dernière avenue, il semble qu'il faille envisager d'accroître le recours à la traduction automatique et à l'intelligence artificielle tout en rassurant les personnes qui songent à une carrière jurilinguagière quant aux risques que ces technologies pourraient représenter pour les emplois à moyen ou long terme. En somme, les pistes de solutions proposées ici par les organisations recoupent en majeure partie celles formulées en réponse aux questions précédentes de l'entrevue.

C'est ainsi que se conclut la partie du rapport consacrée aux entrevues quant aux pénuries. Dans la prochaine partie, nous proposons des conclusions fondées sur les données et les résultats présentés dans la présente partie sur le sondage et les entrevues.

3. Conclusions du rapport

Mise en contexte

Avant de résumer les résultats du rapport, rappelons d'abord les deux grands objectifs de l'étude :

1. Obtenir des données probantes sur les professions jurilingagères et utiles à leur valorisation. (Quel est le portrait qualitatif et quantitatif des pénuries de jurilingagères et jurilingagères au Canada?)
2. Définir des orientations permettant de valoriser les professions jurilingagères. (Que faire pour attirer plus de candidats et candidates à l'emploi, notamment les personnes qui « touchent au langage du droit de temps à autre », et plus d'étudiants et d'étudiantes dans les programmes qui offrent une spécialisation jurilingagère?)

Au fil du rapport, nous avons dévoilé des données issues d'un sondage auprès de jurilingagères et jurilingagères, et d'entrevues auprès de leurs employeurs et donneurs d'ouvrages. Dans la présente partie, nous synthétiserons sous forme de conclusions les résultats obtenus, puis, dans la dernière partie du rapport, nous formulerons des orientations à la lumière de ces conclusions.

Toutefois, avant de poursuivre, il importe de rendre compte du fait que les réalités des traducteurs et traductrices juridiques, d'une part, et des interprètes judiciaires, d'autre part, sont assez différentes. La prochaine section est donc consacrée à cette question.

3.1 Traducteurs et traductrices juridiques, et interprètes judiciaires : deux réalités distinctes?

La présente étude a notamment permis de constater que, sur certains points, la situation des traducteurs et traductrices juridiques diffère de manière appréciable de celle des interprètes judiciaires. Par exemple, parmi les personnes sondées, les traducteurs et traductrices consacrent globalement plus de temps que les interprètes aux tâches jurilingagères. Par ailleurs, au Canada, on traduit surtout de l'anglais au français, mais on interprète beaucoup vers l'anglais à partir de langues autres que le français. En outre, si un peu plus de la moitié des personnes qui effectuent de la traduction occupent un emploi, la très vaste majorité des personnes qui font de l'interprétation sont pigistes. Au reste, du côté de la traduction, le plus grand employeur ou donneur d'ouvrage au pays s'avère l'appareil fédéral alors que, du côté de l'interprétation, c'est une province, l'Ontario, qui arrive en tête. Au chapitre de la satisfaction par rapport aux tâches jurilinguistiques, la situation est complexe. Par exemple, parmi les personnes qui effectuent occasionnellement des tâches jurilinguistiques, 38,46 % des interprètes se disent « très [beaucoup] satisfaits » contre 30,36 % des traducteurs et traductrices (voir la Figure 20 et la Figure 24), mais la situation s'inverse et l'écart se creuse grandement du côté des personnes qui consacrent à ces activités au moins environ la moitié de leur temps; en effet, 67,37 % des traducteurs et traductrices sont « très [beaucoup] satisfaits » contre seulement 33,33 % des interprètes (voir la Figure 27 et la Figure 31). Ces quelques différences entre les deux pratiques, présentées ici en guise d'exemples, expliquent qu'il se révèle ardu de proposer des conclusions qui correspondent tant aux traducteurs et traductrices juridiques qu'aux interprètes judiciaires.

Cela étant dit, il existe également des points communs entre les deux catégories de professionnels, lesquelles ne sont d'ailleurs pas étanches puisque certaines personnes effectuent les deux tâches (en fait, 17,58 % des répondants et répondantes au sondage disent faire de la traduction et de l'interprétation; voir la Figure 1). Premièrement, chez les personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps aux tâches jurilingagères, ce domaine de spécialité représente un choix de carrière imprévu ou assumé dans des proportions quasi identiques qu'il s'agisse de traduction (69,58 %; voir la Figure 18) ou d'interprétation (69,45 %;

voir la Figure 22). En outre, les trois premiers facteurs cités pour expliquer le choix de faire de la traduction juridique ou de l'interprétation judiciaire sont les « compétences linguistiques », l'« intérêt pour les langues » et l'« intérêt pour le droit », et ce, sans égard au temps consacré aux tâches jurilinguistiques. Au chapitre des sources de motivation, les traducteurs et traductrices comme les interprètes citent des éléments ayant à voir avec la satisfaction personnelle (p. ex. défi intellectuel stimulant), mais également avec l'apport à la société (p. ex. contribution à l'accès à la justice). De même, parmi les sources de frustration, les jurilingagiers et jurilingagières des deux catégories mentionnent souvent les conditions de travail difficiles et le manque de reconnaissance de leurs professions. Au demeurant, parmi les personnes qui consacrent au moins environ la moitié de leur temps aux activités jurilingagières, tant celles qui font de la traduction que celles qui font de l'interprétation affirment dans des proportions quasi identiques (respectivement 62,10 % et 61,11 %; voir la Figure 21 et la Figure 25) qu'il serait « très » ou « assez » probable qu'elles recommandent leur spécialisation comme choix de carrière ou de réorientation de carrière.

Pour résumer, bien qu'il existe bon nombre de convergences entre les traducteurs et les traductrices juridiques et les interprètes judiciaires au Canada, en raison des divergences notables qui subsistent, il n'est pas possible de brosser un portrait unifié de ces deux professions jurilingagières. Cette situation est par ailleurs exacerbée du fait que les entrevues auprès des employeurs concernaient essentiellement le cas des traducteurs et traductrices juridiques, et non celui des interprètes judiciaires.

3.2 Quel est le portrait des pénuries de jurilingagiers et jurilingagières au Canada?

Dans cette section, nous nous penchons sur la première question posée dans le cadre de l'étude : « Quel est le portrait qualitatif et quantitatif des pénuries de jurilingagiers et jurilingagières au Canada? »

D'abord, près de 60 % des jurilingagiers et jurilingagières qui ont répondu au sondage disent constater des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la traduction juridique et de l'interprétation judiciaire au Canada (voir la Figure 34). Plus précisément, si un peu plus de la moitié (56 %) des personnes qui font de la traduction sont de cet avis, c'est le cas pour les deux tiers (67 %) de celles qui font de l'interprétation (voir la Figure 35). Ce résultat pourrait donc indiquer que les pénuries sont plus importantes en interprétation judiciaire qu'en traduction juridique. Rappelons également que, chez les personnes qui consacrent moins de la moitié de leur temps à des tâches jurilingagières, parmi les raisons citées pour ne pas effectuer ces tâches plus fréquemment, le « peu d'occasions de travail » arrive au premier rang du côté des répondants et répondantes qui font de la traduction juridique (voir la Figure 28) et au deuxième rang du côté de ceux et celles qui font de l'interprétation (voir la Figure 32). De même, comme motivation potentielle pour effectuer des tâches jurilinguistiques plus fréquemment, la réponse « meilleures occasions de travail » arrive au premier rang chez les traducteurs et traductrices (voir la Figure 29) et au deuxième rang chez les interprètes (voir la Figure 33). Notons donc que l'enjeu du manque de travail paraît moins marqué pour les interprètes que pour les traducteurs et traductrices, ce qui concorde avec l'avis de ces deux catégories de jurilingagiers et jurilingagières quant aux pénuries. Parallèlement à cela, rappelons aussi que, parmi l'ensemble des répondants et répondantes au sondage, plus de 60 % affirment ne pas avoir l'intention de prendre leur retraite avant au moins 11 ans (voir la Figure 4) et que près de 60 % disent « rarement » sinon ne « jamais » envisager de ne plus faire de traduction juridique ou d'interprétation judiciaire (voir la Figure 5). Ces données indiquent donc que les jurilingagiers et jurilingagières en poste ne sont pas, dans une proportion importante, près de quitter pour la retraite ou pour un autre domaine d'activité.

Du côté des employeurs et des donneurs d'ouvrage de jurilingagiers et jurilingagières, lesquels se sont prononcés essentiellement au sujet de la traduction et non de l'interprétation, la plupart disent ne pas vivre ni entrevoir de pénuries, du moins, pas en ce qui concerne les besoins de leur organisation. En effet, les réponses obtenues de la part des employeurs et des donneurs d'ouvrage indiquent que, règle générale, il n'y a pas à l'heure actuelle de graves problèmes découlant des pénuries de jurilingagiers et jurilingagières.

En fin de compte, il apparaît difficile de concilier les dires des jurilingagiers et jurilingagières, et ceux des employeurs pour tirer des conclusions sans équivoque quant aux pénuries dans le secteur de la traduction juridique et de l'interprétation judiciaire au Canada. En effet, l'avis des jurilingagiers et jurilingagières demeure assez partagé, quoiqu'il soit plus clair du côté des interprètes qui constatent des pénuries dans une grande proportion. Quant à l'avis des employeurs, lequel concerne essentiellement la traduction, il est plutôt consensuel, voire unanime : il n'y a pas de problème de pénurie de jurilingagiers et jurilingagières. Avant de poursuivre, rappelons tout de même que les jurilingagiers et jurilingagières qui ont répondu au sondage comme les organisations qui ont participé aux entrevues ne sont pas forcément représentatifs de la situation canadienne dans son ensemble. Cependant, étant donné ce qui précède, nous devons au minimum relativiser le postulat de départ de l'étude selon lequel le secteur juridique canadien est confronté à une pénurie de jurilingagiers et de jurilingagières. La situation se révèle effectivement complexe et varie grandement d'un cas à l'autre en fonction d'une foule de facteurs d'ailleurs en interaction : tâche (c.-à-d. traduction juridique ou interprétation judiciaire), région (p. ex. une province par rapport à une autre), combinaison linguistique (p. ex. de l'anglais au français par rapport à la combinaison inverse), etc.

3.3 Que faire pour attirer plus de candidats et de candidates dans les programmes d'études et les emplois du domaine jurilingagier au Canada?

Dans cette section, nous nous penchons sur la seconde question posée dans le cadre de l'étude : « Que faire pour attirer plus de candidats et candidates à l'emploi, notamment les personnes qui “touchent au langage du droit de temps à autre”, et plus d'étudiants et d'étudiantes dans les programmes qui offrent une spécialisation jurilingagière? »

D'abord, chez les jurilingagiers et jurilingagières qui n'envisagent pas de quitter la profession, la plus importante catégorie de raisons pour expliquer cette posture concerne l'intérêt pour le domaine. En lisant les réponses des participants et participantes aux questions ouvertes, on constate effectivement que ces personnes sont passionnées par leur travail. Il s'agit certainement là d'un premier élément sur lequel miser, notamment lorsqu'on promeut ces carrières auprès des étudiants et étudiantes en traduction, voire en droit. Toutefois, parmi les jurilingagiers et jurilingagières qui songent à quitter le domaine, on cite d'abord la question des conditions de travail au sens large, ce qui inclut les salaires de même que des enjeux de rigidité, d'instabilité et d'autres liés à des aspects plus pénibles du travail. Dans les circonstances, il n'est guère étonnant que, lorsqu'on demande directement aux jurilingagiers et jurilingagières qui disent constater des pénuries à quoi ils attribuent ces dernières, les facteurs les plus fréquemment cités sont à peu de choses près les mêmes : conditions de travail, précarité, rémunération, etc. Parmi les autres raisons avancées, citons d'abord l'insatisfaction quant à l'offre de formation initiale et continue, particulièrement en ce qui concerne la « double » formation linguistique et juridique perçue comme nécessaire pour pratiquer ces activités. Les participants et participantes expriment également leur frustration par rapport à ce qu'ils considèrent comme un manque de reconnaissance de leurs professions et d'engagement envers le secteur jurilingagier de la part d'acteurs et actrices du domaine juridique et judiciaire, de décideurs et d'autres parties prenantes. Quant aux traducteurs et traductrices, et aux interprètes qui consacrent moins de la moitié de leur temps aux tâches jurilinguistiques, ils indiquent qu'ils seraient prêts à s'y vouer davantage si les occasions de travail étaient plus nombreuses, si les conditions de pratique, y inclus la rémunération, étaient meilleures et si les formations spécialisées étaient plus accessibles. Enfin, lorsqu'on demande à tous les participants et participantes au sondage quelles mesures pourraient être mises en place pour pallier les pénuries, il est surtout question d'amélioration de l'offre de formation et des conditions de travail, mais également de valorisation du domaine, ce qui passe notamment par sa visibilisation.

Du côté des employeurs et des donneurs d'ouvrage interviewés, on note que le manque de connaissance du droit représente une lacune fréquente chez les candidats et candidates, ce qui atteste de l'importance des formations initiales et continues en traduction juridique (et certainement en interprétation judiciaire).

L'inadéquation géographique entre l'offre et la demande de main-d'œuvre représente également un problème auquel il faudra réfléchir, mais il semble que la question des salaires et des conditions de travail demeure l'enjeu principal. Comme pour les jurilingagiers et jurilingagières, nous avons aussi demandé aux employeurs et aux donneurs d'ouvrage des pistes de solutions pour améliorer la situation générale à l'échelle du pays. Parmi les idées évoquées, citons d'abord celle d'offrir aux langagiers et langagières en poste de se spécialiser dans le domaine juridique aux frais de l'organisation. Ensuite, on propose d'intensifier les efforts de promotion du domaine jurilingagier dans les milieux de formation en n'oubliant pas les étudiants et étudiantes en droit qui, souvent, ne connaissent tout simplement pas ces carrières. L'amélioration des salaires, des avantages sociaux et des conditions de travail, ce qui inclut une plus grande flexibilité en matière de télétravail, semble également un incontournable. De même, la bonification de l'offre de formation, notamment par la création de parcours plus courts, représente aussi une avenue inévitable. À ce chapitre, il apparaît nécessaire d'affiner l'arrimage entre les milieux de formation et les milieux professionnels, par exemple en mettant sur pied des programmes de stages et de jumelages. Par ailleurs, il s'avère primordial de récolter des données précises quant à l'offre et à la demande de services jurilingagiers dans chaque région afin de démontrer aux décideurs concernés la nécessité d'investir dans le domaine jurilingagier pour que les membres des communautés de langue officielle en situation minoritaire puissent avoir accès aux services dont ils ont besoin. Enfin, il semble qu'il faille envisager d'accroître le recours à l'intelligence artificielle tout en rassurant les personnes qui songent à une carrière jurilingagière quant aux risques que celle-ci pourrait représenter pour les emplois.

C'est ainsi que se termine la partie du rapport consacrée aux conclusions de l'étude. Dans la partie suivante, nous formulerons des orientations stratégiques visant à valoriser les professions jurilingagières et à attirer plus de candidats et candidates dans les programmes d'études et les emplois du domaine au Canada.

4. Orientations stratégiques

Mise en contexte

Dans cette dernière partie du rapport, nous proposons six orientations stratégiques pour valoriser les professions jurilingagères et ainsi attirer plus de candidats et candidates dans les programmes d'études et les emplois du domaine.

4.1 Promouvoir les carrières jurilingagères au cours des études

Comme première orientation, nous proposons d'agir concrètement pour promouvoir les carrières jurilingagères d'abord auprès des étudiants et étudiantes du domaine langagier, mais également auprès de celles et ceux du domaine du droit. Évidemment, il est naturel pour les étudiants et étudiantes en traduction et en interprétation de considérer une spécialisation dans un domaine d'avenir. De ce fait, l'avenue jurilingagère devrait être mise en lumière le plus tôt possible dans le cheminement universitaire en tirant profit de toutes les occasions pertinentes (p. ex. cours de traduction juridique, journées thématiques). Quant aux étudiants et étudiantes en droit, il y a fort à parier que certains d'entre eux seraient davantage intéressés par une carrière jurilingagère que par une carrière juridique « traditionnelle ». Pour effectuer la promotion des professions jurilingagères, il semblerait porteur d'insister sur les sources de motivation tant personnelles (p. ex. défi intellectuel passionnant) que sociales (p. ex. contribution aux droits linguistiques).

4.2 Valoriser et « visibiliser » les professions jurilingagères

Comme deuxième orientation, il semble primordial d'œuvrer activement à améliorer la reconnaissance des professions jurilingagères de manière générale, à sensibiliser les acteurs et actrices du monde juridique et judiciaire aux réalités des professionnels et professionnelles qui les exercent et à conscientiser les décideurs concernés quant à l'importance sociétale de celles-ci. En effet, si la perception de ces professions n'est évidemment pas négative, on a trop souvent tendance à sous-estimer le rôle essentiel qu'elles jouent dans le monde du droit et au sein de la société canadienne. Il est par ailleurs à espérer qu'une campagne de valorisation du domaine jurilingagier puisse également conduire à un accroissement du financement accordé tant pour la formation que pour l'embauche de la future génération de jurilingagiers et jurilingagères au Canada.

4.3 Améliorer les conditions de travail des jurilingagiers et jurilingagères

Comme troisième orientation, il apparaît urgent d'améliorer les conditions d'exercice ainsi que la rémunération des jurilingagiers et jurilingagères (particulièrement du côté des interprètes judiciaires) étant donné que cet enjeu représente l'un des principaux facteurs d'insatisfaction et de frustration. En réalité, si rien n'est fait pour rectifier la situation, certains pourraient en venir à désertir le domaine jurilingagier et d'autres pourraient perdre l'envie de s'y consacrer davantage. Plus concrètement, les doléances des jurilingagiers et jurilingagères concernent plusieurs aspects de leur pratique : outils inadaptés, délais serrés, rémunération inadéquate, documentation insuffisante, demandes déraisonnables, etc. Par conséquent, il importe de faire en sorte que les jurilingagiers et jurilingagères soient à même d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions possibles, comme ils et elles le méritent.

4.4 Favoriser la flexibilité au travail pour les jurilingagiers et jurilingagières

Comme quatrième orientation, nous soulignons l'importance d'adopter des politiques favorisant le télétravail dans le but d'offrir davantage de flexibilité tant aux jurilingagiers et jurilingagières à la recherche de travail qu'à leurs employeurs ou donneurs d'ouvrage potentiels. En effet, si certaines régions connaissent incontestablement des pénuries de spécialistes du langage du droit, bon nombre de jurilingagiers et jurilingagières disent pour leur part ne pas trouver suffisamment d'occasions de travail dans la région où ils habitent. Cette réalité témoigne vraisemblablement d'un manque d'adéquation géographique entre l'offre et la demande de jurilingagiers et jurilingagières. Dans les circonstances, une plus grande souplesse en matière de travail à distance pourrait permettre aux organisations de combler leurs besoins en main-d'œuvre et aux jurilingagiers et jurilingagières d'élargir leurs horizons professionnels, au-delà des considérations purement géographiques.

4.5 Accroître et diversifier l'offre de formation jurilingagière

Comme cinquième orientation, il apparaît essentiel que les établissements d'enseignement accroissent et diversifient leur offre de formation initiale et continue, et ce, tant en traduction juridique qu'en interprétation judiciaire. En effet, il appert que l'offre actuelle est insuffisante, particulièrement en ce qui a trait aux formations jurilinguistiques avancées et spécialisées. En outre, à l'instar du cas de l'emploi, le manque d'adéquation géographique entre l'offre et la demande en matière de formation représente parfois un obstacle. Dans les circonstances, il importe de proposer une offre de formation flexible qui réponde aussi bien aux besoins des langagiers et langagières qui désirent se spécialiser dans le domaine juridique ou judiciaire qu'à ceux des personnes aux études qui songent à s'orienter vers les carrières jurilingagières.

4.6 Encourager la spécialisation jurilingagière chez les langagiers et langagières

Comme sixième orientation, il semblerait porteur pour les organisations qui ont des besoins en matière de traduction juridique ou d'interprétation judiciaire d'encourager leurs langagiers et langagières généralistes à se spécialiser dans le domaine jurilingagier et à soutenir ces derniers dans leur démarche. En effet, plutôt que d'embaucher des personnes qui devront s'adapter à un nouveau milieu, les organisations auraient avantage à investir dans le développement professionnel de leurs traducteurs et traductrices, et interprètes qui souhaitent acquérir des compétences et des connaissances dans les domaines juridique et judiciaire. Pour ce faire, il apparaît essentiel que les établissements d'enseignement et les milieux professionnels renforcent leur collaboration afin de mieux arrimer l'offre de formation continue aux besoins et aux réalités des organisations.

En guise de conclusion

En mettant en œuvre ces orientations stratégiques, il devrait être possible de redresser la situation en ce qui concerne les pénuries de spécialistes du domaine jurilingagier au Canada. En terminant, toutefois, mentionnons qu'il demeure nécessaire d'obtenir des données plus précises, notamment par région, par profession et par langue, afin de cibler les enjeux prioritaires et de répertorier les solutions envisageables de manière plus fine.

Annexe 1 : Sondage sur les pénuries dans les professions jurilinguistiques au Canada

ADMISSIBILITÉ

1. Dans le cadre de vos activités professionnelles, laquelle ou lesquelles des tâches suivantes exécutez-vous au moins occasionnellement?

- Traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques)
- Interprétation judiciaire
- Les deux
- Aucune

2. Est-ce qu'au moins une partie de ces tâches sont effectuées directement ou indirectement pour un employeur ou un donneur d'ouvrage du secteur public au Canada?

- Oui
- Non

PROFIL PROFESSIONNEL

3. À quelle proportion de vos activités professionnelles correspondent les tâches de traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) ou d'interprétation judiciaire?

- 80-100 % (Cela occupe presque tout ou tout mon temps.)
- 60-79 % (Cela occupe une grande partie de mon temps.)
- 40-59 % (Cela occupe environ la moitié de mon temps.)
- 20-39 % (Cela occupe une petite partie de mon temps.)
- 0-19 % (Cela n'occupe presque pas mon temps.)

4. Depuis combien de temps exécutez-vous des tâches de traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) ou d'interprétation judiciaire?

- Entre 0 et 3 ans
- Entre 4 et 8 ans
- Entre 9 et 20 ans
- Entre 21 et 30 ans
- 31 ans et plus

5. Quelles sont vos combinaisons de langues de travail?

- De l'anglais vers le français
- Du français vers l'anglais
- D'une autre langue vers l'anglais
- D'une autre langue vers le français
- De l'anglais vers une autre langue
- Du français vers une autre langue

6. En tenant seulement compte des activités jurilangagières, lequel des énoncés suivants correspond à votre situation d'emploi?

- J'ai un emploi.
- Je suis pigiste.
- Les deux.

6.1 Veuillez préciser votre situation d'emploi.

- Je travaille principalement dans le secteur public ou parapublic
- Je travaille principalement dans le secteur privé, par exemple pour un cabinet qui offre des services au secteur public ou parapublic

6.2 Veuillez préciser dans quelle mesure votre clientèle directe relève de la fonction publique (c'est-à-dire que vous détenez le contrat directement auprès du donneur d'ouvrage de la fonction publique).

- Tous mes clients directs sont de la fonction publique.
- La plupart de mes clients directs sont de la fonction publique.
- La moitié de mes clients directs sont de la fonction publique.
- La plupart de mes clients directs ne sont pas de la fonction publique.
- Aucun de mes clients directs n'est de la fonction publique.

6.3 Veuillez préciser dans quelle mesure votre clientèle indirecte relève de la fonction publique (c'est-à-dire que vous fournissez des services à un cabinet qui détient le contrat avec le donneur d'ouvrage de la fonction publique).

- Tous mes clients indirects sont de la fonction publique.
- La plupart de mes clients indirects sont de la fonction publique.
- La moitié de mes clients indirects sont de la fonction publique.
- La plupart de mes clients indirects ne sont pas de la fonction publique.
- Aucun de mes clients indirects n'est de la fonction publique.

7. De quelle(s) régions(s) relèvent vos principaux donneurs d'ouvrage ou votre employeur de la fonction publique?

- Gouvernement du Canada (fédéral)
- Alberta
- Colombie-Britannique
- Île-du-Prince-Édouard
- Manitoba
- Nouveau-Brunswick
- Nouvelle-Écosse
- Nunavut
- Ontario
- Québec
- Saskatchewan
- Terre-Neuve-et-Labrador
- Territoires du Nord-Ouest
- Yukon

CHOIX DE SPÉCIALISATION ET NIVEAU DE SATISFACTION

À une question précédente, vous avez indiqué que la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) ou l'interprétation judiciaire occupait au moins environ la moitié de votre temps. Les questions qui suivent visent à en savoir plus sur ce qui vous a incité à choisir ce domaine de spécialisation.

Les questions ci-dessous portent spécifiquement sur le profil traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) (Q1a.)

8. Quel énoncé vous correspond le mieux? La traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) est...

- ... un choix de carrière assumé. (Par exemple, j'ai choisi la traduction et la spécialisation en droit.)
- ... un choix de carrière imprévu, inattendu, imposé ou autre. (Par exemple, j'ai choisi la traduction, et la spécialisation en droit s'est présentée à moi d'une quelconque façon.)
- ... une réorientation de carrière assumée. (Par exemple, après plusieurs années en droit, j'ai choisi de me spécialiser en traduction juridique.)
- ... une réorientation de carrière imprévue, inattendue, imposée ou autre. (Par exemple, après plusieurs années en traduction générale, les circonstances m'ont imposé une spécialisation en traduction juridique.)
- ... une activité de retraite.
- Autres :

8.1. Qu'est-ce qui vous a incité à faire ce choix de carrière assumé?

8.2. Veuillez expliquer comment ce choix de carrière s'est présenté à vous.

8.3. Qu'est-ce qui vous a incité à faire ce choix de réorientation de carrière assumé?

8.4. Veuillez expliquer comment ce choix de réorientation de carrière s'est présenté à vous.

8.5. Qu'est-ce qui vous a incité à vous adonner à cette activité à la retraite?

9. Parmi les facteurs suivants, veuillez sélectionner ceux qui ont joué un rôle déterminant dans votre choix de faire de la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques).

- Offre d'emploi dans ce domaine
- Stage dans ce secteur
- Pour dépanner
- Pour m'occuper
- Volonté d'aider
- Traitement salarial
- La curiosité
- Le hasard
- Les circonstances
- Intérêt pour le droit
- Engagement envers la justice
- Intérêt pour les langues

-
- Compétences linguistiques
 - Sécurité d'emploi
 - Pénuries dans ce secteur
 - Défi intellectuel
 - Occasions de travail dans le secteur public
 - Influence d'un parent
 - Influence d'un collègue
 - Influence d'un mentor
 - Influence d'un enseignant ou d'un professeur
 - Publicités ou séances d'information
 - Obligation d'un employeur
 - Par la force des choses
 - Autre : _____

10. Globalement, à quel point vos activités en traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) vous satisfont-elles?

- Beaucoup
- Assez
- Plus ou moins
- Peu
- Pas du tout

11. En ce qui concerne la part de travail qui concerne la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques), quelles sont vos principales sources de satisfaction ou de motivation au travail? Pourquoi aimez-vous faire ce travail?

12. En ce qui concerne la part de travail qui concerne la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques), quels sont vos principaux enjeux ou obstacles au travail? Qu'aimez-vous moins de votre travail?

13. À quel point est-il probable que vous recommandiez la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) comme choix de carrière ou de réorientation de carrière?

- Très probable
- Assez probable
- Ni probable ni improbable
- Peu probable
- Pas du tout probable

14. De manière générale, à quel type de personne recommanderiez-vous la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) comme choix de carrière ou de réorientation de carrière? Pourquoi?

15. De manière générale, à quel type de personne ne recommanderiez-vous pas la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) comme choix de carrière ou de réorientation de carrière? Pourquoi?

Les questions ci-dessous portent spécifiquement sur le profil interprétation judiciaire (Q2a.)

16. Quel énoncé vous correspond le mieux? L'interprétation judiciaire est...

- ... un choix de carrière assumé. (Par exemple, j'ai choisi l'interprétation et la spécialisation en droit.)
- ... un choix de carrière imprévu, inattendu, imposé ou autre. (Par exemple, j'ai choisi l'interprétation, et la spécialisation en droit s'est présentée à moi d'une quelconque façon.)
- ... une réorientation de carrière assumée. (Par exemple, après plusieurs années dans un autre domaine, j'ai choisi de me spécialiser en interprétation judiciaire.)
- ... une réorientation de carrière imprévue, inattendue, imposée ou autre. (Par exemple, après plusieurs années en interprétation médicale, les circonstances m'ont imposé une spécialisation en interprétation judiciaire.)
- ... une activité de retraite.
- Autres : _____

16.1. Qu'est-ce qui vous a incité à faire ce choix de carrière assumé?

16.2. Veuillez expliquer comment ce choix de carrière s'est présenté à vous.

16.3. Qu'est-ce qui vous a incité à faire ce choix de réorientation de carrière assumé?

16.4. Veuillez expliquer comment ce choix de réorientation de carrière s'est présenté à vous.

16.5. Qu'est-ce qui vous a incité à vous adonner à cette activité à la retraite?

17. Parmi les facteurs suivants, veuillez sélectionner ceux qui ont joué un rôle déterminant dans votre choix de faire de l'interprétation judiciaire.

- Offre d'emploi dans ce domaine
- Stage dans ce secteur
- Pour dépanner
- Pour m'occuper
- Volonté d'aider
- Traitement salarial
- La curiosité
- Le hasard
- Les circonstances
- Intérêt pour le droit
- Engagement envers la justice
- Intérêt pour les langues
- Compétences linguistiques
- Sécurité d'emploi
- Pénuries dans ce secteur
- Défi intellectuel
- Occasions de travail dans le secteur public
- Influence d'un parent
- Influence d'un collègue
- Influence d'un mentor
- Influence d'un enseignant ou d'un professeur

- Publicités ou séances d'information
- Obligation d'un employeur
- Par la force des choses
- Autre : _____

18. Globalement, à quel point vos activités en interprétation judiciaire vous satisfont-elles?

- Beaucoup
- Assez
- Plus ou moins
- Peu
- Pas du tout

19. En ce qui concerne la part de travail qui concerne l'interprétation judiciaire, quelles sont vos principales sources de satisfaction ou de motivation au travail? Pourquoi aimez-vous faire ce travail?

20. En ce qui concerne la part de travail qui concerne l'interprétation judiciaire, quels sont vos principaux enjeux ou obstacles au travail? Qu'aimez-vous moins de votre travail?

21. À quel point est-il probable que vous recommandiez l'interprétation judiciaire comme choix de carrière ou de réorientation de carrière?

- Très probable
- Assez probable
- Ni probable ni improbable
- Peu probable
- Pas du tout probable

22. De manière générale, à quel type de personne recommanderiez-vous l'interprétation judiciaire comme choix de carrière ou de réorientation de carrière? Pourquoi?

23. De manière générale, à quel type de personne ne recommanderiez-vous pas l'interprétation judiciaire comme choix de carrière ou de réorientation de carrière? Pourquoi?

CHOIX DE SPÉCIALISATION ET NIVEAU DE SATISFACTION

À une question précédente, vous avez indiqué que la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) ou l'interprétation judiciaire occupait une petite partie ou presque pas de votre temps. Les questions qui suivent visent à en savoir plus sur les raisons pour lesquelles vous n'en faites pas plus souvent.

Les questions ci-dessous portent spécifiquement sur le profil traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) (Q1a.)

24. Parmi les facteurs suivants, veuillez indiquer ce qui vous a emmené ou incité à faire occasionnellement de la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques).

- Offre d'emploi dans ce domaine
- Stage dans ce secteur
- Pour dépanner
- Pour m'occuper

- Volonté d'aider
- Traitement salarial
- La curiosité
- Le hasard
- Les circonstances
- Intérêt pour le droit
- Engagement envers la justice
- Intérêt pour les langues
- Compétences linguistiques
- Sécurité d'emploi
- Pénuries dans ce secteur
- Défi intellectuel
- Occasions de travail dans le secteur public
- Influence d'un parent
- Influence d'un collègue
- Influence d'un mentor
- Influence d'un enseignant ou d'un professeur
- Publicités ou séances d'information
- Obligation d'un employeur
- Par la force des choses
- Autre : _____

25. Globalement, à quel point vos activités professionnelles qui concernent spécifiquement la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) vous satisfont-elles?

- Beaucoup
- Assez
- Plus ou moins
- Peu
- Pas du tout

26. Quelles sont les raisons pour lesquelles vous n'exercez pas plus souvent des tâches liées à la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques)?

- Manque de temps
- Manque de formation spécialisée
- Peu d'occasions de travail
- Intérêt limité pour le droit
- Rémunération inadéquate
- Autre : _____

27. En ce qui concerne la part de travail qui concerne la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques), quelles sont vos principales sources de satisfaction ou de motivation au travail? Pourquoi aimez-vous faire ces tâches?

28. En ce qui concerne la part de travail qui concerne la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques), quels sont vos principaux enjeux ou obstacles au travail? Qu'aimez-vous moins de votre travail?

29. Y a-t-il quelque chose qui pourrait vous inciter à faire de la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) de manière plus régulière?

- Formations ou certifications
- Meilleures occasions de travail
- Réseautage avec d'autres professionnels
- Meilleure rémunération
- Autre : _____

30. Quels types de soutien ou de ressources vous seraient utiles pour vous engager davantage dans ce domaine?

Les questions ci-dessous portent spécifiquement sur le profil interprétation judiciaire (Q1b.)

31. Parmi les facteurs suivants, veuillez indiquer ce qui vous a emmené ou incité à faire occasionnellement de l'interprétation judiciaire.

- Offre d'emploi dans ce domaine
- Stage dans ce secteur
- Pour dépanner
- Pour m'occuper
- Volonté d'aider
- Traitement salarial
- La curiosité
- Le hasard
- Les circonstances
- Intérêt pour le droit
- Engagement envers la justice
- Intérêt pour les langues
- Compétences linguistiques
- Sécurité d'emploi
- Pénuries dans ce secteur
- Défi intellectuel
- Occasions de travail dans le secteur public
- Influence d'un parent
- Influence d'un collègue
- Influence d'un mentor
- Influence d'un enseignant ou d'un professeur
- Publicités ou séances d'information
- Obligation d'un employeur
- Par la force des choses
- Autre : _____

32. Globalement, à quel point vos activités professionnelles qui concernent spécifiquement l'interprétation judiciaire vous satisfont-elles?

- Beaucoup
- Assez
- Plus ou moins
- Peu
- Pas du tout

33. Quelles sont les raisons pour lesquelles vous n'exercez pas plus souvent des tâches liées à l'interprétation judiciaire?

- Manque de temps
- Manque de formation spécialisée
- Peu d'occasions de travail
- Intérêt limité pour le droit
- Rémunération inadéquate
- Autre : _____

34. En ce qui concerne la part de travail qui concerne l'interprétation judiciaire, quelles sont vos principales sources de satisfaction ou de motivation au travail? Pourquoi aimez-vous faire ces tâches?

35. En ce qui concerne la part de travail qui concerne l'interprétation judiciaire, quels sont vos principaux enjeux ou obstacles au travail? Qu'aimez-vous moins de votre travail?

36. Y a-t-il quelque chose qui pourrait vous inciter à faire de l'interprétation judiciaire de manière plus régulière?
Formations ou certifications

- Meilleures occasions de travail
- Réseautage avec d'autres professionnels
- Meilleure rémunération
- Autre : _____

37. Quels types de soutien ou de ressources vous seraient utiles pour vous engager davantage dans ce domaine?

ENJEUX ET PÉNURIES

La présente section vise à comprendre les effets des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) et de l'interprétation judiciaire sur votre travail.

38. Avez-vous constaté des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) et de l'interprétation judiciaire?

- Oui
- Non

38.1. Depuis combien de temps environ observez-vous ces pénuries?

- Moins de 5 ans
- Entre 6 et 10 ans
- Entre 11 et 15 ans
- Entre 16 et 20 ans
- Plus de 21 ans
- Je ne sais pas.

38.2 À quoi attribuez-vous ces pénuries?

38.3 Lorsqu'applicable, quels sont les effets de ces pénuries sur votre travail, vos conditions de travail, votre équipe ou votre employeur en général?

38.4 Quelles mesures pourraient être mises en place pour pallier ces pénuries?

39. Avez-vous des commentaires ou des suggestions supplémentaires concernant les pénuries de traducteur et de traductrices juridiques et d'interprètes judiciaires au Canada?

PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

40. Dans quelle province ou quel territoire résidez-vous?

- Alberta
- Colombie-Britannique
- Île-du-Prince-Édouard
- Manitoba
- Nouveau-Brunswick
- Nouvelle-Écosse
- Nunavut
- Ontario
- Québec
- Saskatchewan
- Terre-Neuve-et-Labrador
- Territoires du Nord-Ouest
- Yukon

41. Quel âge avez-vous?

- 17 ans ou moins
- De 18 à 24 ans
- De 25 à 34 ans
- De 35 à 44 ans
- De 45 à 54 ans
- 55 ans et plus

42. Dans combien d'années pensez-vous prendre votre retraite?

- Dans 2 ans ou moins
- Dans 3 à 6 ans
- Dans 7 à 10 ans
- Dans 11 et plus

43. Vous arrive-t-il d'envisager de ne plus faire de traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) ou d'interprétation judiciaire?

- Très souvent
- Souvent
- Parfois
- Rarement
- Jamais

43.1 Pour quelle(s) raison(s)?

44. Laquelle des options suivantes correspond au plus haut certificat ou diplôme que vous avez obtenu dans une discipline pertinente pour vos activités de traduction juridique (y compris la révision de traductions juridiques) ou d'interprétation judiciaire?

- Diplôme d'études secondaires ou professionnelles
- Diplôme d'études collégiales
- Baccalauréat ou autre diplôme universitaire de premier cycle
- Maîtrise ou autre diplôme universitaire de deuxième cycle
- Doctorat ou autre diplôme universitaire de troisième cycle

45. Dans quelle discipline avez-vous obtenu ce certificat ou diplôme?

- Discipline plutôt langagière (traduction, linguistique, langue, etc.)
- Discipline plutôt juridique (droit)
- Autre : _____

46. Dans quel établissement d'enseignement avez-vous obtenu ce certificat ou diplôme?

47. Veuillez indiquer le titre du certificat ou du diplôme.

48. Êtes-vous membre d'une association ou d'un ordre professionnel en traduction ou en interprétation (OTTIAQ, ATIO, etc.)?

- Oui
- Non

48.1. Quelle est cette association ou cet ordre professionnel?

48.2. Pour quelle(s) raison(s) n'êtes-vous pas membre d'une association ou d'un ordre professionnel en traduction ou en interprétation?

Annexe 2 : Entrevue sur les pénuries dans les professions jurilingagicières au Canada

Mise en contexte :

Depuis au moins 2009, le secteur du droit au Canada sonne l'alarme sur les pénuries de jurilingagiciers et de jurilingagicières au Canada, plus spécifiquement dans les domaines de la traduction et de l'interprétation. Un rapport commandé par le ministère fédéral de la Justice en 2016 émet le même constat. Au cours des dernières années, de nombreuses associations (groupe de travail FPT, RNJF, Centre Crépeau, Association du Barreau canadien, etc.) se rendent compte de l'urgence de la situation et abordent cette question dans leurs réunions et présentations. Bref, les pénuries de jurilingagiciers au Canada semblent bien réelles...

PARTIE 1 : La situation générale dans votre région

1. L'état général de la pénurie de jurilingagiciers dans votre région...

Tout d'abord, dressez-vous le même constat quant à la pénurie de jurilingagiciers dans votre région? Pouvez-vous nous parler de manière générale de l'état de la situation dans votre région?

2. Votre constat quant à la pénurie de jurilingagiciers dans votre région...

Quel constat dressez-vous au sujet des dernières années, par exemple, des cinq dernières années? Êtes-vous en mesure de chiffrer la tendance des dernières années 1) pour les traducteurs et traductrices juridiques et 2) pour les interprètes judiciaires? Pouvez-vous préciser votre réponse du point de vue des combinaisons linguistiques (paires de langues)?

3. Vos prévisions quant à la pénurie de jurilingagiciers dans votre région...

Quelles sont vos prévisions pour les prochaines années, par exemple, les cinq prochaines années? Êtes-vous en mesure de chiffrer la tendance pour les prochaines années 1) pour les traducteurs et traductrices juridiques et 2) pour les interprètes judiciaires? Pouvez-vous préciser votre réponse du point de vue des combinaisons linguistiques (paires de langues)?

PARTIE 2 : La situation au sein de votre organisation

4. Le travail jurilingagier accompli par votre organisation...

Êtes-vous en mesure d'estimer d'une manière ou d'une autre (p. ex. nombre de mots pour la traduction, nombre d'heures pour l'interprétation, nombre de demandes) le travail accompli en 1) traduction juridique et 2) en interprétation judiciaire (par exemple, dans une année)?

5. Les demandes et les besoins qui relèvent de votre organisation...

Arrivez-vous à satisfaire l'ensemble des demandes ou des besoins qui relèvent de votre organisation? Si non, dans quelle mesure n'y arrivez-vous pas et pour quelles raisons? Pouvez-vous préciser votre réponse du point de vue des combinaisons linguistiques (paires de langues)?

6. Les effectifs jurilinguagiers au sein de votre organisation...

Actuellement, sur combien de 1) traducteurs ou de traductrices juridiques et 2) d'interprètes judiciaires pouvez-vous compter dans votre organisation? Pouvez-vous préciser votre réponse du point de vue des combinaisons linguistiques (paires de langues)?

7. L'ampleur de la pénurie de jurilinguagiers au sein de votre organisation...

Êtes-vous en mesure de chiffrer l'ampleur de la pénurie au sein de votre organisation 1) pour les traducteurs et les traductrices juridiques et 2) pour les interprètes judiciaires soit de manière relative (le pourcentage de postes vacants sur l'ensemble des postes), soit de manière absolue (le nombre de postes vacants sur le nombre total de postes)? Pouvez-vous préciser votre réponse du point de vue des combinaisons linguistiques (paires de langues)?

8. Les lacunes de vos employés jurilinguagiers...

Est-ce que certains de vos traducteurs et de vos traductrices juridiques et de vos interprètes judiciaires actuels ont des lacunes en matière de compétences ou d'expérience qui vous empêchent de mener votre mission à bien? Si oui, à quels niveaux ces lacunes se situent-elles? Seriez-vous en mesure de quantifier ou, du moins, de classer ces lacunes par ordre d'importance?

9. Les actions que vous avez entreprises pour corriger la situation...

Si vous avez décelé des lacunes, avez-vous entrepris des actions afin de corriger la situation? Si non, pour quelles raisons? Si oui, qu'avez-vous fait concrètement et comment cela s'est-il soldé?

PARTIE 3 : Le recrutement au sein de votre organisation

10. Vos efforts de recrutement de jurilinguagiers...

Avez-vous entrepris des campagnes de recrutement au cours des dernières années afin de pallier les pénuries 1) de traducteurs et de traductrices juridiques et 2) d'interprètes judiciaires? Si non, pour quelles raisons? Si oui, qu'avez-vous fait concrètement (p. ex. par quels canaux)?

11. Les résultats de vos efforts de recrutement de jurilinguagiers...

Si vous avez entrepris des campagnes de recrutement, comment se sont-elles soldées? Plus précisément, êtes-vous en mesure de chiffrer le nombre de 1) traducteurs et traductrices juridiques et 2) d'interprètes judiciaires que vous êtes parvenus à embaucher grâce à ces campagnes de recrutement?

12. Les enjeux et obstacles au recrutement de jurilinguagiers...

Selon vous, quels sont les principaux obstacles et enjeux au recrutement 1) de traducteurs et de traductrices juridiques et 2) d'interprètes judiciaires? Pourquoi croyez-vous que ces obstacles et enjeux sont particulièrement importants? Seriez-vous en mesure de quantifier ou, du moins, de classer ces obstacles et ces enjeux par ordre d'importance?

13. Les lacunes des candidats à l'embauche comme jurilinguagiers...

Vous arrive-t-il de devoir renoncer à embaucher un candidat ou une candidate en raison d'un manque de compétences ou d'expérience? Si oui, à quels niveaux ces problèmes se situent-ils? Seriez-vous en mesure de quantifier ou, du moins, de classer ces problèmes par ordre d'importance?

14. Pistes de solutions pour attirer davantage de candidats jurilinguagiers...

Quelles sont les pistes de solutions auxquelles vous avez réfléchi pour attirer davantage de candidats et de candidates? Si vous les avez déjà mises en application, quels en ont été les résultats? Comment expliquez-vous ces résultats? Êtes-vous en mesure de chiffrer ces résultats?

PARTIE 4 : En guise de conclusion

15. Propositions pour un plan stratégique en vue de résoudre le problème de pénurie...

Si vous deviez préparer un plan stratégique afin de résoudre le problème de pénurie de jurilingagiers et de jurilingagières au Canada de manière générale, que feriez-vous? Avez-vous des pistes de solution à proposer?

16. Aimeriez-vous ajouter, préciser ou corriger quelque chose?

17. Nous accordons-vous la permission de vous contacter de nouveau...

...par courriel (dans un délai maximal de 1 mois) afin d'obtenir des précisions, des éclaircissements ou des compléments d'information quant aux réponses que vous nous avez fournies dans le cadre de cette entrevue?