

# Soundcheck :

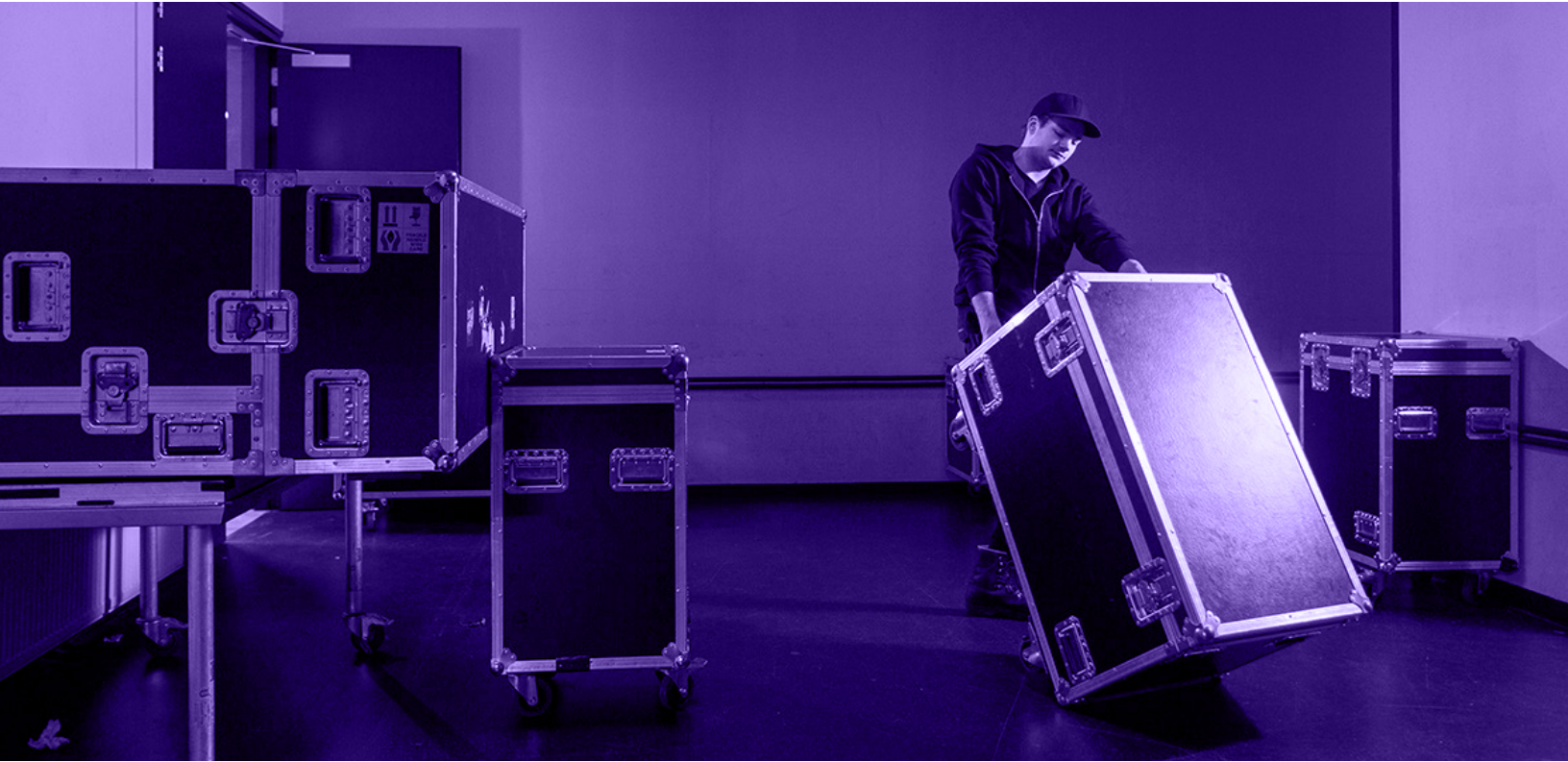
## Rapport national sur la santé mentale dans l'industrie musicale canadienne

Janvier 2026  
Catherine Harrison  
Revelios



## Soundcheck :

Rapport national sur la santé mentale dans l'industrie musicale canadienne



### Chercheuse principale :

**Catherine Harrison**, M.A. Psych. – Conception de l'étude, recherche, analyse, rédaction des rapports, rédaction des contenus, gestion des données, pilotage du projet et communications.

### Équipe de recherche :

**Karen Hidalgo**, M.Éd. – Conception du sondage et analyse des données

**Jada Watson**, Ph. D. – Conseillère en recherche (conception du sondage, interprétation des données)

**Jeordie Shenton**, Ph. D. – Conseiller en recherche (conception du sondage)

**Shanna Peck** – Analyste des données (rapport préliminaire, phase 1)

**Elena Sheldrake**, Ph. D. – Analyse des données et soutien à la recherche

### Remerciements :

Nous remercions chaleureusement Unison et SOCAN pour leur soutien communautaire déterminant lors du lancement du sondage et pour avoir facilité les premières activités de mobilisation.

Nous exprimons notre plus profonde reconnaissance à l'ensemble des participantes et participants qui ont partagé leurs expériences par le biais des sondages, des groupes de discussion et des entrevues. Leurs contributions ont été essentielles pour mettre en lumière les défis et les possibilités en matière de santé mentale au sein de l'industrie musicale canadienne.

# Résumé exécutif

Malgré son importance culturelle et économique, l'industrie musicale canadienne ne disposait pas de données nationales, propres au contexte canadien, sur la santé mentale. Cette lacune probante persistait alors que les travailleuses et travailleurs faisaient face à des pressions croissantes liées à la précarité de l'emploi, aux exigences du secteur et à une instabilité sociétale plus large. L'étude *Soundcheck* comble cette lacune grâce à une démarche nationale de grande envergure, fondée sur des méthodes mixtes, qui a abouti à un rapport final intégrant des données de sondage recueillies auprès de 1 216 participantes et participants, ainsi que des groupes de discussion, des entrevues et des observations longitudinales sur le terrain, afin d'éclairer des changements concrets à l'échelle du secteur. Plus de 1 250 travailleuses et travailleurs de la musique ont participé à l'étude.

## Aperçu de la méthodologie

Cette approche fondée sur des méthodes mixtes reposait sur un sondage national bilingue (n = 1 216), avec une marge d'erreur de  $\pm 3,46$  % à un niveau de confiance de 95 %, suivi de groupes de discussion et d'entrevues qualitatives (n = 35) visant à apporter une profondeur contextuelle. Le sondage comprenait des questions à choix multiples ainsi que des sections de commentaires en texte libre. Les groupes de discussion et les entrevues individuelles ont été menés en format virtuel par visioconférence, à l'aide d'un guide d'entrevue structuré. Chaque séance a été enregistrée, transcrite et analysée. La recherche rend compte d'une diversité de perspectives couvrant différents profils démographiques, rôles professionnels et régions au sein de l'industrie musicale canadienne.



## Principaux constats

Les enjeux de santé mentale sont largement répandus dans l'ensemble de l'industrie (50 à 86 %), avec des taux nettement plus élevés que ceux observés dans la population active canadienne générale (~12 %).

- La précarité financière (84 %), l'irrégularité des horaires de travail et les pressions liées à la performance ressortent comme principaux facteurs de stress.
- Des obstacles systémiques — notamment la stigmatisation (72 %), l'accès limité aux ressources et un soutien insuffisant en milieu de travail (84 %) — empêchent de nombreuses personnes d'accéder aux soins nécessaires et de maintenir une bonne santé mentale.
- Des facteurs démographiques, dont le genre, l'âge et la race, se croisent avec les réalités propres à l'industrie et génèrent des vulnérabilités accrues.
- La pandémie de COVID-19 et la volatilité économique persistante ont exacerbé des difficultés en santé mentale déjà présentes.

## Portée et importance

Cette recherche établit une base empirique solide pour comprendre et aborder la santé mentale au sein de l'industrie musicale canadienne. En documentant l'ampleur et la nature des enjeux, en identifiant les facteurs contributifs et en plaçant l'expérience des travailleuses et travailleurs au cœur de l'analyse, l'étude *Soundcheck* fournit des données probantes pour orienter l'élaboration de politiques, l'allocation de ressources et la transformation culturelle du secteur.

## Recommandations principales

- Mettre en place un cadre national de soutien en santé mentale offrant des ressources accessibles et propres à l'industrie, en coordonnant les répertoires de ressources provenant des instances fédérales, provinciales et sectorielles (organismes à but lucratif et sans but lucratif).
- Co-concevoir et mettre en œuvre des normes de santé et de sécurité au travail en collaboration avec les gouvernements, les employeurs, les associations sectorielles, les établissements d'enseignement et les membres de la communauté.
- S'attaquer à la précarité financière par des interventions politiques ciblées et le développement de modèles d'affaires durables.
- Réduire la stigmatisation par l'éducation, l'engagement des leaders et des initiatives de transformation culturelle.
- Investir dans la recherche continue afin de suivre l'évolution des tendances et d'évaluer l'efficacité des interventions.

# Table des matières

<b>Introduction.....</b>	<b>6</b>
Contexte .....	6
Revue de la littérature.....	6
Méthodologie de recherche .....	7
<b>RÉSULTATS</b>	
<b>Phase 1 Sondage (septembre 2024 – septembre 2025) .....</b>	<b>9</b>
Données démographiques .....	9
Résultats en santé mentale .....	12
Facteurs biopsychosociaux contribuant à la santé mentale .....	16
Littératie en santé mentale, compétences clés et ressources .....	22
Environnement de travail dans l'industrie musicale .....	23
<b>Phase 2: Groupes de discussion et entrevues avec des informateurs clés .....</b>	<b>28</b>
Principaux constats .....	28
Résumé de la section.....	31
<b>Discussion .....</b>	<b>32</b>
Portrait de la santé mentale.....	32
Culture organisationnelle et leadership.....	33
Principaux enseignements de SOUNDCHECK.....	34
<b>Recommandations.....</b>	<b>35</b>
<b>Appel à l'action .....</b>	<b>37</b>
<b>Références .....</b>	<b>38</b>

# Introduction

## Contexte

L'industrie musicale canadienne est une force culturelle dynamique qui façonne notre identité collective. Pourtant, de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs de la musique font face à d'importants défis en matière de santé mentale, alimentés par les pressions liées à la performance, les exigences du secteur et des conditions de travail précaires. L'étude *Soundcheck* sur la santé mentale dans l'industrie musicale canadienne a été conçue afin de recueillir des données nationales à grande échelle, de dégager des constats probants et de favoriser des changements positifs ainsi que le bien-être à l'échelle du secteur.

Malgré l'importance culturelle et économique considérable de l'industrie musicale canadienne, la recherche thématique demeure limitée. La majorité des études en santé mentale ont été menées aux États-Unis (MusiCares, 2021, 2023), au Royaume-Uni (Help Musicians, 2014+), en Australie (Support Act, 2022) et en France (CURA, 2019, 2022), laissant un vide important en matière de données propres au contexte canadien. Cette initiative vise à combler cette lacune. Au-delà des défis structurels historiques du secteur et de l'évolution des dynamiques de marché, la « polycrise » persistante (Morin, 1993 ; Tooze, 2023) — incluant les effets prolongés de la COVID-19 ainsi que des bouleversements politiques, économiques et environnementaux — a accentué la pression au sein d'un secteur déjà vulnérable.

Des rapports *Soundcheck* préliminaires ont été publiés à mesure que les étapes clés étaient franchies : un rapport préliminaire du sondage en mai 2025 et un rapport Pulse auprès des personnes non artistes à l'été 2025. Le sondage national s'est terminé le 30 septembre 2025, avec 1 216 participantes et participants validés. Des groupes de discussion et des entrevues auprès de répondantes et répondants au sondage ont été menés en octobre 2025 (n = 35), et ont été complétés par des observations sur le terrain réalisées entre 2018 et 2025. Le présent rapport final présente les constats, analyses et recommandations issus de l'ensemble des données quantitatives et qualitatives recueillies.

## Revue de la littérature

Les recherches canadiennes antérieures portant sur la santé mentale dans l'industrie musicale demeurent limitées. Des études telles que *ECMA* (2018), *Crowded Out* (2020), *Closing the Gap* (2022) et *Enablers and Barriers* (2023) ont abordé la question de manière périphérique, *ECMA* étant la seule à s'y être intéressée de façon directe. À l'échelle internationale, la recherche est passée de travaux initiaux portant sur l'accès aux soins de santé pour les musiciennes et musiciens de blues à des études plus récentes examinant le stress lié au travail, les vulnérabilités systémiques et les inégalités raciales (Shenton, 2023).

Une étude menée au Royaume-Uni en 2019 a révélé des préoccupations en santé mentale nettement plus élevées chez les travailleuses et travailleurs techniques en coulisses que dans la population générale, en identifiant la stigmatisation, le manque de ressources et l'accès limité au soutien comme principaux obstacles. Ces constats ont été corroborés par les recherches de Truman (2021) menées durant la pandémie auprès des équipes de scène. À l'échelle mondiale, les études démontrent de façon

constante que les musiciennes et musiciens ainsi que les professionnel·le·s en tournée présentent des taux élevés d'anxiété, de dépression, d'épuisement professionnel et de suicidalité. L'étude danoise *When Music Speaks* (2023) a mis en évidence un niveau de bien-être significativement plus faible chez les musiciennes et musiciens que dans la population générale, accompagné de niveaux alarmants d'anxiété et de détresse émotionnelle. Comme l'a rapporté la journaliste Nicole Frehsée dans *Rolling Stone* (2020), l'industrie musicale mondiale est confrontée à une véritable crise de santé mentale.

L'étude *Soundcheck* s'inscrit dans cette littérature en examinant l'industrie musicale canadienne comme milieu de travail, en tenant compte de la diversité des rôles et des facteurs qui influencent la santé mentale, notamment les caractéristiques démographiques, le leadership et la santé et la sécurité au travail.

## Méthodologie de recherche

### Phase 1 : Conception du sondage et collecte des données

L'étude *Soundcheck* a utilisé un sondage à questions fermées afin de mettre à l'épreuve des constats anecdotiques concernant la santé mentale et les facteurs connexes au sein de l'industrie musicale canadienne. Cette approche visait à maximiser la participation tout en maintenant une durée suffisamment courte pour assurer un taux d'achèvement élevé. Les données ont été recueillies de façon anonyme au moyen de sondages diffusés par voie électronique (infolettres, courriels) et par l'entremise des médias sociaux. La plateforme de gestion de l'expérience Qualtrics a été utilisée pour la collecte, l'analyse et l'organisation des données. Python et Excel ont également été utilisés lors de l'analyse.

Le sondage bilingue (français et anglais) comprenait des questions à échelle de Likert, des questions binaires (oui/non), des cases à cocher ainsi que des champs de réponses textuelles facultatives. Il était divisé en deux parties : la partie 1 portait sur les données démographiques, la santé mentale, l'environnement de travail, les facteurs biopsychosociaux et le stress financier ; la partie 2 se concentrait sur le leadership et les dynamiques en milieu de travail. Les répondantes et répondants pouvaient se retirer après la partie 1 ou poursuivre le sondage, une conception visant à équilibrer l'étendue des données recueillies et la prévention de l'abandon.

Les liens du sondage ont été diffusés de manière anonyme par infolettres, courriels et médias sociaux. Aucun identifiant personnel n'a été recueilli, sauf s'il était fourni volontairement (par exemple, une adresse courriel pour une participation ultérieure). L'analyse a reposé sur des méthodes causales comparatives et corrélationnelles, à l'aide de Python et d'Excel.

Avec 1 216 répondantes et répondants et un échantillonnage stratifié selon les groupes démographiques et les rôles professionnels, la marge d'erreur à un niveau de confiance de 95 % est d'environ  $\pm 3,46$  %.

**Limites :** Les données autodéclarées comportent des biais potentiels, notamment le biais de désirabilité sociale, des erreurs de rappel et des interprétations subjectives, ce qui peut affecter la fiabilité et la généralisabilité des résultats. Des méthodes statistiques ont été appliquées afin de renforcer la validité des analyses ; toutefois, des recherches supplémentaires sont recommandées.

## Soundcheck :

Rapport national sur la santé mentale dans l'industrie musicale canadienne

### Phase 2 : Suivi qualitatif

En octobre 2025, 25 répondantes et répondants au sondage ont participé à des groupes de discussion virtuels, et 10 ont pris part à des entrevues individuelles. Des entrevues ponctuelles supplémentaires (n = 10) ont également été menées lors d'événements de l'industrie. Les enregistrements et les notes des personnes animatrices ont été analysés au moyen d'un codage thématique itératif : les transcriptions ont été examinées intégralement, codées selon des concepts récurrents, puis affinées en thèmes de niveau supérieur par des comparaisons répétées. Cette approche a permis de faire émerger des tendances et des constats directement à partir des récits des participantes et participants.

Le présent rapport comprend les principaux constats, analyses, observations, citations et recommandations issus de l'ensemble des travaux de recherche.



# Phase 1 Sondage (septembre 2024 – septembre 2025)

## Données démographiques

Les données démographiques renvoient aux caractéristiques statistiques d'une population, notamment l'âge, le genre, l'origine ethnique, le niveau de scolarité et le revenu. Ces informations permettent d'identifier des facteurs biopsychosociaux susceptibles d'influencer la santé mentale. Le sondage a été conçu dans une optique d'inclusivité maximale, en intégrant les contributions d'expert·e·s de contenu, d'organisations, de la recherche et des commentaires de la communauté. Les choix de réponses relatifs au genre, à l'orientation sexuelle, à la race, au genre musical et au rôle professionnel ont été élaborés de manière rigoureuse, inclusive et concise.

Les données présentées ci-dessous décrivent les caractéristiques démographiques des personnes ayant répondu au sondage. Il convient de noter que l'ensemble des participantes et participants n'ont pas répondu à toutes les questions.

### Were you born in Canada?

Oui	88 %
Non	12 %

### Principalement, je suis basé·e à :

Alberta	18 %
Colombie-Britannique	14 %
Manitoba	3 %
Nouveau-Brunswick	1 %
Terre-Neuve-et-Labrador	2 %
Nouvelle-Écosse	8 %
Territoires du Nord-Ouest	0 %
Ontario	46 %
Île-du-Prince-Édouard	1 %
Québec	5 %
Saskatchewan	2 %
Yukon	0 %

### Langue principale

Anglais	95 %
Français	4 %
Autre	1 %

### Âge

Moins de 18 ans	0 %
18-25 ans	5 %
26-35 ans	26 %
36-45 ans	24 %
46-55 ans	19 %
56-65 ans	15 %
66 ans et plus	11 %

### Race

Noir·e	4 %
Asiatique de l'Est	2 %
Autochtone	3 %
Latino·a	2 %
Moyen-Orient	1 %
Asiatique du Sud	2 %
Asiatique du Sud-Est	1 %
Blanc·he	82 %
Préfère s'auto-décrire	7 %

### Genre

Femme cisgenre	43 %
Homme cisgenre	37 %
Femme transgenre	1 %
Homme transgenre	0 %
Non binaire / queer de genre	4 %
Bispirituel·le	0 %
Préfère s'auto-décrire	8 %
Préfère ne pas répondre	6 %

## Soundcheck :

Rapport national sur la santé mentale dans l'industrie musicale canadienne

### Orientation sexuelle

Hétérosexuel·le	68 %
Lesbienne	3 %
Gai	2 %
Bi	9 %
Queer	6 %
Pan	3 %
Asexuel·le	1 %
Préfère s'auto-décrire	3 %
Préfère ne pas répondre	6 %

### Rôle principal

Artiste / interprète	55 %
Technique	4 %
Indépendant·e / travailleur·euse autonome	9 %
Enseignant·e	4 %
Salarié·e – organisme sans but lucratif	8 %
Salarié·e – entreprise à but lucratif	8 %
Gestion de salle	1 %
Médias	2 %
Festival	2 %
Autre	7 %

### Ce qui décrit le mieux votre travail

Temps plein rémunéré	41 %
Temps partiel rémunéré	14 %
Travail autonome	31 %
Temps plein non rémunéré	4 %
Temps partiel non rémunéré	5 %
Travail autonome non rémunéré	5 %

### Ancienneté

0-5 ans	15 %
6-10 ans	18 %
11-20 ans	24 %
21-29 ans	16 %
30 ans et plus	27 %

### Scolarité

Aucune	0 %
Quelques années de secondaire	2 %
Secondaire complété	5 %
Formation technique, collège communautaire, cégep, diplôme partiel	6 %
Formation technique, collège communautaire, cégep, diplôme complété	21 %
Études universitaires partielles (non complétées)	14 %
Baccalauréat	34 %
Maîtrise	13 %
Doctorat	5 %

### Revenu

< 9 999 \$	6 %
10 000-24 999 \$	19 %
25 000-49 999 \$	29 %
50 000-74 999 \$	21 %
75 000-99 999 \$	10 %
100 000-149 999 \$	5 %
150,000 \$ et plus	4 %
Préfère ne pas répondre	5 %

### Pourcentage du revenu annuel provenant de la musique

< 10 %	21 %
11-25 %	10 %
26-50 %	7 %
51-75 %	9 %
76-100 %	53 %

### Revenu total du ménage

< 19 999	6 %
20 000-49 999 \$	25 %
50 000-89 999 \$	24 %
90 000-129 999 \$	15 %
130 000-149 999 \$	5 %
150 000 \$ et plus	13 %
Préfère ne pas répondre	10 %

### Responsabilité principale de soins

Jeunes enfants	13 %
Enfants plus âgés	7 %
Membres de la famille vieillissants	9 %
Adultes en situation de handicap	3 %
Non	72 %

Comparativement à d'autres études menées au Canada et à l'international, il s'agit de l'une des rares — sinon la seule — à avoir invité l'ensemble des membres de l'industrie musicale à participer, quel que soit leur rôle. Cette approche permet d'obtenir une vision holistique de l'écosystème de l'industrie. Nous avons également recueilli des données démographiques sur les déterminants socioculturels de la santé, c'est-à-dire les facteurs et conditions non médicaux — tels que la stabilité économique, l'éducation, les relations sociales et l'accès aux ressources — qui influencent la manière dont les personnes vivent, maintiennent et rétablissent leur bien-être mental.

## Résumé démographique

- 50 % des répondantes et répondants avaient entre 26 et 45 ans
- 27 % ont déclaré plus de 30 ans d'ancienneté dans l'industrie ; les autres étaient répartis de façon relativement uniforme entre 6 et 25 ans
- 54 % ont déclaré un revenu annuel inférieur à 50 000 \$ ; 21 % entre 50 000 \$ et 75 000 \$ ; 19 % supérieur à 75 000 \$
- 48 % ont déclaré avoir suivi des études universitaires à un certain niveau
- 72 % ont indiqué ne pas avoir de responsabilités principales en matière de soins
- Seulement 4 % ont indiqué le français comme langue principale, ce qui souligne la nécessité d'un engagement plus inclusif ; 1 % ont cité d'autres langues
- 82 % des répondantes et répondants se sont identifiés racialement comme blancs, ce qui révèle une sous-représentation notable des groupes minoritaires. Cet écart peut refléter une confiance limitée envers les organisations à l'origine du sondage, une fatigue liée aux enquêtes ou une portée insuffisante auprès de certaines communautés
- L'Ontario affiche la plus forte participation (46 %), suivi de l'Alberta (18 %) et de la Colombie-Britannique (14 %), des provinces maritimes (12 %) et du Québec (5 %), tandis que les trois territoires combinés représentent moins de 1 % du total
- 8 % ont sélectionné « Préfère s'auto-décrire » pour l'identité de genre. Plusieurs descriptions fournies correspondaient à des options prédéfinies (p. ex. « homme », « femme », « homme normal », « female »), ce qui suggère une méconnaissance de certains termes (comme « cisgenre »), une préférence pour d'autres formulations ou un rejet intentionnel des catégories proposées
- L'orientation sexuelle a été rapportée comme principalement hétéro-normative (68 %). 24 % se sont identifiés comme lesbienne, gai, bi, queer, pan ou asexuel·le. 3 % ont sélectionné « Préfère s'auto-décrire » pour l'orientation sexuelle. Plusieurs commentaires suggéraient un rejet intentionnel des catégories proposées et de l'inclusion même de cette question dans le sondage
- Les rôles comprenaient des artistes/interprètes (55 %), des équipes techniques (4 %), des employé·e·s salarié·e·s (16 %), des entrepreneur·e·s indépendant·e·s (9 %), des enseignant·e·s (4 %) et d'autres rôles auto-décrits (12 %)
- 1 029 répondantes et répondants ont indiqué un genre musical principal, avec une représentation marquée des genres pop, rock, folk, indie, alternatif, country, classique, R&B et jazz

**Note sur la représentation :** Tant que nous n'obtiendrons pas une participation accrue des communautés marginalisées, il ne sera pas possible de prétendre à une vision transversale pleinement représentative de la santé mentale au sein de l'industrie musicale canadienne. La chercheuse a choisi d'inclure les données issues de petits échantillons à titre d'éléments d'analyse et de discussion, plutôt que de les exclure des calculs de signification statistique. Une augmentation de la participation a été observée lorsque des communications ciblées (groupes de discussion, actions médiatiques) ont été déployées tout au long de l'étude, favorisant une plus grande confiance, un meilleur contexte et un renforcement des relations avec les groupes sous-représentés. Une représentation accrue de l'ensemble des provinces et des communautés permettra d'approfondir la compréhension de l'expérience en santé mentale de l'ensemble des travailleuses et travailleurs de la musique au Canada.

## Résultats en santé mentale

La santé mentale et le bien-être englobent l'équilibre émotionnel, psychologique et social, permettant aux individus de faire face au stress, d'établir des relations significatives et de contribuer efficacement à leurs communautés.

### Key Findings

#### Prévalence :

- 94 % ont convenu que les enjeux de santé mentale sont répandus dans l'industrie musicale canadienne
- 86 % ont déclaré avoir personnellement vécu des difficultés
- 95 % ont indiqué avoir observé des difficultés chez d'autres personnes

#### Éducation et outils :

- 73 % estimaient disposer d'outils pour soutenir leur santé mentale
- 85 % souhaitent en apprendre davantage sur la gestion de leur propre bien-être
- 93 % souhaitent en apprendre davantage sur la manière de soutenir leurs pairs

**Idéation suicidaire :** Trois questions portaient sur les pensées suicidaires au cours de la vie :

1. Vous est-il déjà arrivé de sentir que la vie ne valait pas la peine d'être vécue ? (53 % oui)
2. Vous est-il déjà arrivé de souhaiter être mort·e ? (42 % oui)
3. Vous est-il déjà arrivé de penser à mettre fin à vos jours ? (43 % oui)

### Considérations importantes :

- Les questions portant sur la planification du suicide, les tentatives ou les pensées suicidaires au cours de la dernière année n'ont pas été incluses et feront l'objet de recherches de suivi.
- Pensées suicidaires au cours de la vie dans la population canadienne générale : 12 %.
- Données comparatives dans l'industrie musicale canadienne :
  - MusiCares (2024) : 8 % ont déclaré avoir eu des pensées suicidaires au cours de la dernière année.
  - ECMA (2018, n = 50) : 20 % ont déclaré des pensées suicidaires au cours du dernier mois, comparativement à la moyenne canadienne de 3,3 % au cours de la dernière année (Statistique Canada, 2012) ; 26 % ont déclaré avoir fait une tentative de suicide au cours de leur vie, un contraste marqué avec les taux observés dans les provinces de l'Atlantique (Î.-P.-É. : 5,8 pour 100 000 ; Nouveau-Brunswick : 13,9 pour 100 000 ; Statistique Canada et Santé Canada, 2016).
- Contexte international (Musgrave, mars 2025) : En Angleterre (2011–2015), les musicien-ne-s, acteur-ric-e-s et professionnel-le-s du divertissement figuraient parmi les groupes professionnels les plus à risque, avec des taux de suicide supérieurs de 20 % à la moyenne chez les hommes et de 69 % chez les femmes dans les professions de la culture, des médias et du sport. Les données américaines indiquent également que les secteurs des arts, du design, du divertissement, des sports et des médias présentent le taux de suicide féminin le plus élevé parmi l'ensemble des professions, tandis que les musiciens hommes occupent le troisième rang le plus élevé parmi les grands groupes professionnels.

## Symptômes et diagnostics en santé mentale

La moitié des répondantes et répondants ont déclaré avoir reçu un diagnostic en santé mentale :

- Diagnostic posé, sans traitement : 7 %
- Diagnostic posé, traitement inefficace : 12 %
- Diagnostic posé, traitement efficace : 31 %
- Aucun diagnostic : 50 %

Malgré l'absence de diagnostic formel chez 50 % des personnes répondantes, la majorité ont rapporté éprouver des symptômes de santé mentale.

### Principaux symptômes de santé mentale (avec ou sans diagnostic formel)

- Anxiété : 86 %
- Fatigue : 75 %
- Troubles du sommeil : 73 %
- Tristesse persistante : 70 %
- Sentiment de dévalorisation ou de culpabilité : 67 %

Ces constats indiquent une détresse psychologique sous-clinique largement répandue ou des troubles anxieux et dépressifs non diagnostiqués.

### Données comparatives

Les travailleuses et travailleurs de la musique au Canada vivent des enjeux de santé mentale à des taux équivalents ou supérieurs à ceux documentés à l'échelle internationale. Alors que l'étude britannique de référence menée par Gross et Musgrave (2016, 2020) révélait que 71 % des musicien-ne-s professionnel-le-s déclaraient de l'anxiété et 68 % de la dépression, les données de *Soundcheck* indiquent une prévalence équivalente ou plus élevée : 86 % ont déclaré de l'anxiété, 70 % une tristesse persistante et 67 % des sentiments de dévalorisation ou de culpabilité.

Au-delà des symptômes liés à l'humeur et à l'anxiété, les travailleuses et travailleurs de la musique au Canada ont également signalé des taux élevés de manifestations physiques du stress : 75 % ont éprouvé de la fatigue et 73 % des troubles du sommeil. Ces taux dépassent largement les 18,3 % de la population canadienne générale qui répondaient aux critères d'un trouble de l'humeur, d'anxiété ou de consommation de substances au cours de la dernière année (Stephenson, 2023), ce qui représente une prévalence environ 3,7 à 4,7 fois plus élevée. La convergence des constats observés dans plusieurs pays — notamment le Royaume-Uni, la Norvège et le Canada — constitue une preuve convaincante que les enjeux de santé mentale sont endémiques à l'industrie musicale à l'échelle internationale, plutôt que le reflet de variations strictement régionales ou culturelles.

**La stigmatisation demeure un obstacle majeur au bien-être.** En effet, 72 % des répondantes et répondants ont indiqué que la stigmatisation reste associée à la recherche de soutien en santé mentale. Or, la stigmatisation est reconnue comme un frein important à la prévention et au traitement des difficultés en santé mentale.

*« Je suis en excellence santé je mange a des heures régulières et je coucher très tôt. voilà le secret pour garder ma santé. » – Participant(e)*

### Consommation de substances

La santé mentale et la santé liée à la consommation de substances sont indissociables, un principe central pour comprendre les enjeux du milieu de travail dans l'industrie musicale. L'environnement de travail du secteur normalise la consommation de substances à la fois par une mythologie culturelle et par des conditions structurelles. Le récit romantisé du « sexe, drogues et rock and roll » présente la consommation comme intrinsèque à l'authenticité créative, tandis que le travail s'effectue fréquemment dans des bars, des salles de spectacle, des fêtes et d'autres environnements non réglementés où l'alcool et d'autres substances sont omniprésents, servant souvent de forme de rémunération, de mécanisme attendu de gestion du stress et de mode de fonctionnement normalisé. De plus, le parrainage par l'alcool constitue un pilier financier fondamental de l'industrie musicale, se manifestant par des activations de festivals et de conférences à l'échelle de milliards de dollars, des placements de marques omniprésents dans les paroles et des partenariats très médiatisés avec des artistes (Hassan, 2024). Ces conditions qui se chevauchent créent un milieu de travail où les difficultés en santé mentale et les habitudes de consommation de substances deviennent profondément interreliées et se renforcent mutuellement.

Il est à noter que cette recherche a examiné la consommation de substances dans les contextes de travail, en se concentrant sur la manière dont le stress lié au travail, les environnements traditionnellement centrés sur l'alcool et les normes culturelles de l'industrie peuvent contribuer aux modes de consommation.

**Stigmatisation :** 86 % des répondantes et répondants ont convenu qu'il existe une stigmatisation associée aux problèmes de consommation de substances (dépendance, usage problématique, etc.), tandis que 58 % ont convenu qu'il existe également une stigmatisation liée au fait de ne pas consommer de substances — que ce soit par abstinence, sobriété, rétablissement ou choix d'un mode de vie sans substances. Cette double stigmatisation complique les discussions ouvertes sur la consommation, l'accès à l'aide et le développement de relations plus saines avec les substances en milieu de travail (Gouvernement du Canada, 2020).

*« Il faut ajouter la présence incroyablement répandue et importante de problèmes de dépendances et troubles alimentaires qui sont directement liés aux conditions de travail (bars, milieux de nuit, payés en alcool, raves, fêtes, attentes élevées, pression due à la quasi obligation d'être un produit et avoir une image, etc) et de vie (grande pauvreté, sur-travail, insécurité financière et alimentaire) des artistes. » – Participant(e)*

### Raisons de la consommation de substances dans le contexte du travail

- Socialisation / réseautage : 42 %
- Gestion du stress : 40 %
- Amélioration de la créativité : 18 %
- Autres raisons : 13 %
- Pression des pairs : 7 %
- S/O — ne consomment pas de substances dans le cadre du travail : 35 %

Ces constats suggèrent que des facteurs sociaux, émotionnels et personnels contribuent collectivement aux comportements de consommation de substances.

### Profil de consommation de substances selon l'âge dans le contexte du travail

La consommation de substances à des fins de gestion du stress et de réseautage atteint un sommet chez les travailleuses et travailleurs âgés de 26 à 35 ans, ce qui indique une vulnérabilité accrue à cette étape de la carrière. Alors que les troubles liés à l'usage de substances culminent généralement au début ou au milieu de la vingtaine dans la population générale (Stephenson, 2023), les travailleuses et travailleurs de la musique présentent des taux élevés qui se maintiennent jusqu'au milieu de la trentaine. Cette observation concorde en partie avec les travaux de Markert (2001), selon lesquels les jeunes musicien-ne-s développent des attitudes évolutives à l'égard de la consommation de substances.

Les taux de non-consommation augmentent progressivement avec l'âge, passant de 21,8 % chez les 18–25 ans à près de 60 % chez les 56–65 ans. Cette tendance peut refléter un processus de maturation ou de rétablissement, mais elle pourrait également s'expliquer par un biais de survie, si les personnes aux prises avec des problématiques sévères de consommation quittent l'industrie plus tôt ou s'abstiennent dans un contexte de rétablissement. Fait notable, les faibles taux de non-consommation chez les jeunes travailleuses et travailleurs de la musique contrastent avec les tendances générales de la génération Z, marquées par une diminution de la consommation d'alcool et une augmentation de la consommation de cannabis (National Institute on Drug Abuse, 2023), ce qui suggère que les pressions propres à l'industrie supplantent les dynamiques générationnelles plus larges.

## Facteurs biopsychosociaux contribuant à la santé mentale

La santé mentale émerge de l'interaction dynamique entre des facteurs biologiques (génétique, neurochimie), des facteurs physiques (santé, environnement) et des facteurs sociaux (relations, culture, conditions socioéconomiques). Ces facteurs n'existent pas de manière isolée (Engel, 1977 ; Bolton, 2023), et toute modification dans l'un d'eux a des répercussions sur les autres.

### Besoins biologiques / facteurs physiques ayant un impact sur la santé mentale

- Seulement 10 % ont fortement convenu qu'ils et elles dorment suffisamment pour performer au meilleur de leurs capacités
- 62 % ont convenu qu'ils et elles bénéficient d'un niveau suffisant d'exercice, d'interactions sociales et d'une alimentation adéquate pour performer au meilleur de leurs capacités
- Globalement, les répondantes et répondants se répartissent de manière relativement égale quant à la satisfaction des besoins biologiques de base (repos, activité physique, nutrition, interactions sociales positives) — des facteurs déterminants pour le maintien de la santé mentale, indépendamment de tout diagnostic.

### Affections chroniques

Vivre avec des problèmes de santé chroniques peut avoir un impact important sur la santé mentale, car les personnes peuvent éprouver une augmentation du stress, de l'anxiété, de la dépression et de l'isolement social en raison des défis liés à la gestion de la douleur, des limitations dans le fonctionnement quotidien et du fardeau émotionnel continu associé à la prise en charge de leur condition. De nombreuses personnes répondantes (n = 520) ont indiqué vivre avec des affections chroniques ayant une incidence sur leurs activités quotidiennes.

- 42 % ont déclaré une neurodiversité (autisme, TDAH, dyslexie)
- 22 % ont déclaré de l'arthrite
- 23 % ont déclaré d'« autres » affections
- 19 % ont déclaré des limitations de mobilité (difficulté à marcher, à rester debout ou à monter des escaliers)
- 17 % ont déclaré des maladies auto-immunes
- 14 % ont déclaré de l'asthme ou une MPOC
- 13 % ont déclaré des déficiences auditives
- 12 % ont déclaré des déficiences cognitives ou intellectuelles
- 11 % ont déclaré des déficiences visuelles
- 9 % ont déclaré du diabète
- 3 % ont déclaré des difficultés d'élocution ou de communication

Moins de 1 % ont déclaré une anémie falciforme, la condition la moins fréquemment rapportée, ce qui est probablement attribuable au faible taux de participation des personnes noires au sondage (CDC, 2024).

### Considérations importantes :

- Ces données sont autodéclarées et ne reposent pas sur des diagnostics cliniquement validés.
- Les maladies auto-immunes ont été signalées à des taux nettement plus faibles chez les hommes cisgenres, ce qui concorde avec les données de la recherche plus large (Goulmamine et al., 2024).
- La neurodiversité inclut vraisemblablement à la fois des diagnostics cliniques et des auto-identifications (Foster & Ellis, 2024 ; Lewis, 2016).
- Le TDAH coexiste fréquemment avec l'anxiété et la dépression (Katzman et al., 2017).
- Les déclarations autodéclarées de TDAH s'approchent de 35 %, comparativement à une prévalence cliniquement diagnostiquée d'environ 2,9 % dans la population adulte canadienne générale (Espinet et al., 2022).
- Les échelles d'autoévaluation peuvent entraîner des taux de diagnostic du TDAH de 40 à 70 % plus élevés que ceux issus d'évaluations diagnostiques complètes (Harrison & Edwards, 2023).
- La littérature internationale suggère une prévalence plus élevée dans les industries créatives (AFEM, 2023) ; des recherches supplémentaires permettraient de déterminer si les personnes présentant une prédisposition à ces conditions sont davantage attirées par l'industrie musicale.

## Facteurs sociaux : discrimination, harcèlement et stabilité économique

### Discrimination et harcèlement

Les facteurs sociaux constituent des déterminants majeurs des résultats en santé mentale. Bien que les réponses concernant le sexisme, le racisme, l'âgisme, l'intimidation et le harcèlement aient été généralement réparties de manière relativement uniforme le long du spectre désaccord/accord, des différences notables sont apparues entre les groupes démographiques. *Soundcheck* se distingue en examinant de façon approfondie l'intersection de multiples formes de discrimination (âgisme, sexisme, racisme, harcèlement, intimidation) et leurs liens avec la santé mentale, à travers des analyses démographiques détaillées. La majorité des autres recherches se concentrent sur un seul type de discrimination ou ne saisissent pas aussi finement les effets cumulatifs.

L'industrie musicale semble particulièrement vulnérable en raison de l'insécurité d'emploi, de l'absence d'infrastructures de ressources humaines, des pressions liées à la performance et de la toxicité des médias sociaux — des facteurs susceptibles d'amplifier l'impact de la discrimination sur la santé mentale par rapport à des secteurs plus réglementés.

*« Le sexisme est omniprésent dans l'industrie de la musique. C'est principalement un milieu d'hommes et il semble qu'il faille séduire et être toujours plaisante pour être acceptées. »*  
– Participant(e)

Les effectifs de certaines catégories de personnes étaient trop faibles pour permettre des analyses statistiques standard. Toutefois, la recherche indique que ces ensembles de données de petite taille reflètent souvent les expériences de groupes marginalisés (Welles, 2014). L'inclusion de ces valeurs atypiques est essentielle pour favoriser des changements significatifs.

### Sexisme

- Les femmes et les personnes non binaires ont majoritairement convenu (76 %, fortement ou plutôt) que le sexisme a un impact direct sur leur santé mentale
- Les hommes ont majoritairement exprimé leur désaccord (73 %, fortement ou plutôt)
- Les femmes cisgenres ont montré le niveau d'accord le plus élevé de l'ensemble de l'échantillon, ce qui suggère que le sexisme constitue un enjeu majeur de santé mentale pour ce groupe
- Les hommes cisgenres ont présenté des réponses plus partagées, ce qui peut refléter des expériences différentes du sexisme ou une moindre reconnaissance de son impact sur la santé mentale
- Les femmes transgenres, les hommes transgenres, les personnes non binaires et les autres identités de genre présentaient des effectifs plus faibles, mais ont généralement exprimé leur accord lorsqu'elles ont répondu

Les résultats révèlent un écart marqué selon le genre : les femmes cisgenres étaient beaucoup plus susceptibles de répondre au sondage et d'exprimer un fort niveau d'accord que tout autre groupe, ce qui met en évidence des inégalités fondées sur le genre au sein de l'industrie.

### Racisme

- Les personnes répondantes blanches ont majoritairement exprimé un fort désaccord quant à l'idée que le racisme affecte leur santé mentale (ce qui est attendu, puisqu'elles sont moins susceptibles d'y être confrontées)
- Les personnes racisées (noires, autochtones, est-asiatiques, sud-asiatiques, sud-est asiatiques, latino/a/latinx, moyen-orientales) ont eu tendance à être d'accord ou fortement d'accord, bien que les effectifs soient nettement plus faibles
- Les taux de réponse plus faibles parmi les groupes racisés peuvent refléter à la fois la composition de l'échantillon et celle de l'industrie

Les constats mettent en évidence une divergence marquée de perspectives : les personnes ayant vécu personnellement le racisme comprennent son impact sur la santé mentale, tandis que celles qui ne l'ont pas vécu peinent à en reconnaître les effets.

### Âgisme

- 72 % ont plutôt ou fortement convenu que l'âgisme a un impact sur la santé mentale
- Les hommes cisgenres semblaient plus enclins à « plutôt être d'accord » qu'à « fortement être d'accord »
- Les femmes cisgenres présentaient une répartition plus équilibrée entre les niveaux d'accord

Peu de répondantes et répondants, tous groupes démographiques confondus, ont exprimé un désaccord avec cet énoncé, ce qui suggère un consensus général quant à l'effet négatif de l'âgisme sur la santé mentale. Toutefois, la gravité perçue de cet impact variait selon les groupes d'identité de genre.

### Harcèlement

#### Harcèlement

- Un fort niveau d'accord, tous groupes démographiques confondus (race, genre, âge), quant au fait que le harcèlement affecte la santé mentale
- *Par race* : les personnes répondantes blanches présentaient le volume de réponses le plus élevé, avec des points de vue variés ; les groupes racisés affichaient des effectifs plus faibles, mais exprimaient généralement leur accord
- *Par genre* : les femmes et les hommes cisgenres ont tous deux montré un niveau d'accord important, les femmes étant légèrement plus susceptibles d'être d'accord ; les personnes transgenres et non binaires présentaient des taux de réponse plus faibles, mais des profils d'accord similaires
- *Par âge* : les groupes de 26–35 ans et de 36–45 ans ont exprimé le niveau d'accord le plus élevé ; les répondantes et répondants de moins de 25 ans affichaient des effectifs plus faibles ; les groupes plus âgés (56 ans et plus) présentaient des réponses plus variées, ce qui suggère que le harcèlement est vécu ou reconnu différemment selon les étapes de carrière

Le harcèlement est ressorti comme un enjeu de santé mentale largement reconnu dans l'ensemble des groupes démographiques, avec un niveau d'accord particulièrement élevé chez les personnes âgées de 26 à 45 ans. Bien qu'un consensus soit observable entre les groupes raciaux et de genre, les tendances de réponse indiquent que l'étape de carrière peut influencer la manière dont l'impact du harcèlement sur la santé mentale est vécu ou compris. Les commentaires en texte libre ont également révélé une perception du harcèlement comme étant largement répandu dans l'industrie.

*« J'ai témoigné d'une situation de harcèlement toxique au travail de la part de la direction générale et rien n'a changé depuis » – Participant(e)*



## Intimidation

- *Par genre* : les femmes et les hommes cisgenres ont exprimé un fort niveau d'accord ; les personnes transgenres, non binaires et d'autres identités de genre présentaient des effectifs plus faibles, mais étaient généralement d'accord
- *Par âge* : le groupe des 36–45 ans a montré le niveau d'accord le plus élevé, suivi des 26–35 ans et des 46–55 ans ; les 26–35 ans ont affiché le plus haut taux de réponses « fortement en désaccord », ce qui suggère des expériences plus polarisées ; les personnes de 66 ans et plus ont présenté le lien le plus faible entre l'intimidation et la santé mentale
- Les professionnel-le-s en milieu de carrière (26–55 ans) semblent les plus susceptibles d'indiquer que l'intimidation a un impact sur leur santé mentale, ce qui peut refléter des dynamiques concurrentielles propres aux années de pointe de la carrière

Bien que l'impact de l'intimidation sur la santé mentale soit largement reconnu à travers les groupes de genre, l'étape de carrière ressort comme un facteur déterminant dans la perception de cet enjeu. Les professionnel-le-s en milieu de carrière (26–55 ans) ont exprimé le niveau d'accord le plus élevé quant aux effets de l'intimidation sur la santé mentale, possiblement en raison des pressions concurrentielles propres aux années de pointe de la carrière. Fait notable, les jeunes professionnel-le-s (26–35 ans) ont manifesté des points de vue plus polarisés, tandis que les personnes âgées de 66 ans et plus étaient les moins susceptibles de reconnaître ce lien, ce qui suggère que les dynamiques du milieu de travail et les attitudes générationnelles influencent la perception des conséquences psychologiques de l'intimidation.

Les constats révèlent que, bien que le harcèlement et l'intimidation soient universellement reconnus comme des facteurs influençant la santé mentale dans l'ensemble des groupes démographiques, d'importantes lacunes de sensibilisation persistent à l'égard d'autres formes de discrimination — en particulier le racisme et les biais de genre. L'expérience personnelle façonne fondamentalement la perception : les personnes directement confrontées à la discrimination comprennent son impact psychologique, tandis que celles qui n'y sont pas exposées en demeurent souvent inconscientes. Les femmes cisgenres et les professionnel-le-s en milieu de carrière (26–55 ans) ont démontré le plus haut niveau de reconnaissance des effets de la discrimination sur la santé mentale, ce qui reflète probablement à la fois une exposition accrue aux mauvais traitements en milieu de travail et une expérience professionnelle cumulée.

Fait notable, les jeunes professionnel-le-s ont exprimé des points de vue plus polarisés à l'égard de l'intimidation, tandis que les répondantes et répondants plus âgés étaient les moins susceptibles de reconnaître ces liens, ce qui suggère des différences générationnelles et liées à l'étape de carrière dans la manière dont les dynamiques du milieu de travail sont vécues. Malgré un large consensus quant au fait que l'âgisme affecte la santé mentale, la gravité perçue de son impact variait selon l'identité de genre. Ces tendances mettent en lumière un important déficit d'empathie qui empêche les personnes en situation de privilège relatif de reconnaître les conséquences profondes de la discrimination sur la santé mentale, soulignant la nécessité d'une éducation à l'échelle de l'industrie et de réformes systémiques centrées sur les expériences des personnes les plus touchées.

Les études démontrent que le sexisme, la misogynie, le racisme, l'intimidation et la discrimination sont vécus dans les industries musicales à l'échelle internationale (Newman et al., 2022), avec des tendances similaires observées au Royaume-Uni, aux États-Unis et en Europe.

### Comparaisons intersectorielles

Les enjeux de santé mentale liés à la discrimination mis en évidence dans ce sondage s'inscrivent dans une tendance plus large qui touche les travailleuses et travailleurs de nombreux secteurs. Toutefois, chaque secteur présente des caractéristiques propres quant à la manière dont la discrimination se manifeste et affecte le bien-être des employé-e-s, façonnées par des cultures sectorielles spécifiques, des dynamiques de pouvoir et des compositions démographiques distinctes.

**Technologie :** 41 % des travailleuses et travailleurs du secteur technologique déclarent avoir été confrontés à de la discrimination liée à l'âge, comparativement à 27 % dans les autres industries, souvent dès l'âge de 29 ans (Elinext, 2025). De plus, 63 % des femmes dans les milieux de travail en STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) déclarent avoir vécu du harcèlement sexuel, et 52 % des femmes hautement qualifiées quittent ces environnements en raison de milieux de travail hostiles (Economic Policy Institute, s. d.).

**Finance :** 70 % des employé-e-s du secteur financier ont vécu de la discrimination au cours de la dernière année, et 80 % ont été exposé-e-s à des commentaires non désirés fondés sur l'origine raciale (Culture Shift, 2024).

**Soins de santé :** La discrimination en milieu de travail dans le secteur de la santé est associée à des symptômes dépressifs, les personnes afro-américaines et latino-américaines étant plus susceptibles d'occuper des postes subalternes et de subir de la discrimination (Okechukwu et al., 2013). Près de la moitié des femmes en médecine universitaire déclarent avoir été confrontées à de l'intimidation, des menaces, des propos sexistes et des avances sexuelles (Prakash et al., 2024).

### Instabilité économique et stress financier

La précarité financière de l'industrie musicale est documentée depuis des décennies et s'est intensifiée au cours des dernières années. Les musiciennes et musiciens sont confrontés à ce que les chercheur-euse-s qualifient de « travail précaire », caractérisé par des revenus irréguliers, l'absence d'avantages sociaux et une sécurité d'emploi minimale (Gross & Musgrave, 2020). Cette situation s'est aggravée avec le virage vers la diffusion en continu, qui a réduit de façon marquée les revenus des artistes à environ 0,003 \$ à 0,005 \$ par écoute sur les principales plateformes (Hesmondhalgh & Meier, 2018). Par ailleurs, la pandémie de COVID-19 a éliminé ou fortement réduit les revenus liés aux spectacles en direct — historiquement la principale source de revenus des musiciennes et musiciens — exacerbant davantage l'instabilité économique (Spilker et al., 2022). D'autres rôles au sein de l'industrie canadienne rapportent également un bien-être financier insuffisant. Bien que cette section du rapport soit concise, le stress financier ne peut être sous-estimé comme facteur contributif à la crise actuelle de santé mentale.

- 83 % ont déclaré que le stress financier a un impact direct sur leur santé mentale
- Seulement 5 % ont fortement convenu ressentir un sentiment de sécurité d'emploi
- 54 % ont déclaré un revenu annuel inférieur à 50 000 \$
- La recherche établit un lien clair entre le stress financier et une santé mentale compromise (Ruy & Fan, 2023)

« Comme artistes créateurs, on nous demande également d'être bon.ne.s dans tout et de tout faire soi-même, mais, depuis l'accélération des technologies, surtout de la gestion, du travail de communication, de création de contenu sur les réseaux sociaux, du travail de studio, et du réseautage. (À moins de payer des gens pour le faire à notre place, ou exploiter des ami.e.s non payés également pour ce faire.) Cela prend un temps et une énergie incroyable!! en plus de la création, et du travail à côté qui permet la survie, c'est TROP de travail pour la majorité des êtres humains. Ça mène au burn-out une quantité incroyable d'artistes (moi-même et une majorité de connaissances et ami.e.s artistes de la musique) parfois avant même de pouvoir avoir eu la chance d'enregistrer quoi que ce soit. » – Participant(e)

## Littératie en santé mentale, compétences clés et ressources

Les participantes et participants au sondage ont été interrogé-e-s sur l'accès au soutien en santé mentale, aux ressources, à l'éducation, à la littératie et aux capacités de soins, et la majorité ont exprimé un fort désir d'apprentissage.

- 43 % se sont dit-e-s satisfait-e-s du soutien en santé mentale auquel ils et elles ont accès
- 80 % n'étaient pas au courant de l'existence de ressources en santé mentale spécifiquement adaptées à l'industrie musicale
- 85 % ont exprimé un fort désir de disposer de meilleurs outils pour gérer leur propre santé mentale
- 93 % ont déclaré un vif intérêt à apprendre comment soutenir la santé mentale de leurs pairs

Les commentaires en texte libre provenant de 123 participantes et participants font état d'un accès inégal aux ressources en santé mentale. Certain-e-s ont rapporté des expériences positives avec la thérapie par l'entremise de la SPACQ, des cliniques de santé pour artistes et des groupes de soutien par les pairs. Toutefois, plusieurs ont indiqué ne pas avoir utilisé de ressources ou ne pas savoir ce qui était disponible. Le CAMH et le Fonds Unison ont été mentionnés, bien que des préoccupations liées à l'accessibilité et à la réactivité aient été fréquemment soulevées. La couverture limitée des soins de santé mentale dans les régimes d'avantages sociaux est apparue comme une source majeure de frustration. Dans l'ensemble, les constats mettent en évidence des lacunes claires en matière de sensibilisation, d'accès et de financement des soutiens en santé mentale dans le secteur des arts.

Malgré son importance culturelle et économique, l'industrie musicale canadienne a longtemps manqué de données nationales, propres au contexte canadien, en santé mentale, créant une lacune probante critique alors que les travailleuses et travailleurs font face à des pressions croissantes liées au travail précaire, aux exigences du secteur et à une instabilité sociétale plus large. L'étude *Soundcheck* comble cette lacune par une démarche nationale de grande envergure fondée sur des méthodes mixtes. Le sondage a généré 1 216 réponses validées, lesquelles ont été complétées par des apports qualitatifs additionnels issus de groupes de discussion, d'entrevues individuelles et d'une recherche longitudinale sur le terrain. La fréquence des réponses telles que « S/O », « Aucune » ou « Je ne sais pas » indique qu'une partie des répondantes et répondants n'avaient peut-être pas reçu de formation formelle en santé mentale ou n'étaient pas certain-e-s de la manière d'interpréter la question.

Bien que les réponses varient quant à la définition de la formation, elles témoignent d'une base d'expériences vaste et diversifiée. La thérapie cognitivo-comportementale (TCC) est la plus souvent citée, suivie de la thérapie comportementale dialectique (TCD), ainsi que d'une formation formelle en psychologie. Les répondantes et répondants mentionnent également un éventail d'approches non cliniques, notamment la méditation, le yoga, la thérapie somatique et la pleine conscience. Des programmes plus spécialisés — tels que la remédiation cognitive axée sur l'action, l'EMDR et la formation en gestion du stress — apparaissent également. Plusieurs s'appuient aussi sur leur expérience vécue, y compris la participation à des groupes AA ou CoDA, ou un travail professionnel en milieux de santé mentale. Il importe de noter que de nombreuses réponses semblent mettre l'accent sur des approches thérapeutiques ayant été personnellement bénéfiques, plutôt que sur des programmes de formation formels. Cela suggère que les personnes mobilisent une variété de ressources et d'expériences pour soutenir leur bien-être mental, soulignant l'importance d'approches personnalisées en santé mentale.

Lorsqu'on les a interrogé·e·s sur une formation antérieure ou actuelle, de nombreuses personnes ont cité des programmes nationaux tels que la formation en premiers soins en santé mentale. Au-delà de cela, les réponses reflètent un large éventail de compétences formelles et informelles. Certain·e·s possèdent une formation en psychologie ou des cours connexes, tandis que d'autres disposent de formations spécialisées telles que la thérapie par les arts expressifs, la sonothérapie ou la prévention du suicide. Plusieurs s'appuient également sur leur expérience vécue — parcours personnels en santé mentale, rôles de soutien par les pairs et apprentissage autodirigé — pour soutenir autrui. Des compétences connexes comme le coaching, l'entraînement personnel et la formation musicale sont souvent mobilisées pour promouvoir le bien-être. Globalement, les répondantes et répondants interprètent la notion de « formation » de manière large, englobant les titres officiels, l'expérience pratique et l'autoformation continue.

## Environnement de travail dans l'industrie musicale

L'industrie musicale doit être reconnue comme un écosystème de travail cohérent et multidimensionnel. Les constats révèlent des enjeux systémiques liés aux pratiques et à la culture en milieu de travail :

- 95 % estimaient que l'industrie pourrait en faire davantage pour répondre aux enjeux de santé mentale
- 83 % ont indiqué que l'environnement de travail général ne soutient pas la santé mentale et le bien-être
- Seulement 10 % ont fortement convenu que les leaders mettent en place des mesures pour soutenir la santé mentale et le bien-être
- 72 % ont cité la stigmatisation associée à la recherche de soutien en santé mentale
- 96 % ont convenu que l'éducation en santé mentale est essentielle, alors que 81 % n'avaient reçu aucune formation

## Soundcheck :

### Rapport national sur la santé mentale dans l'industrie musicale canadienne

L'industrie musicale contemporaine s'est transformée sous l'effet de la diffusion numérique, des médias sociaux, des technologies de production indépendante, de la diversification des sources de revenus, de l'analytique de données, du développement rapide de l'IA et d'une portée mondiale accrue. Les professionnel·le·s de la musique évoluent également dans un contexte de polycrise : effets persistants de la COVID-19 et crises politiques, économiques et environnementales concomitantes, qui s'ajoutent à des facteurs de stress préexistants et à une santé mentale déjà fragile (Shenton, 2023).

- 84 % ont déclaré que la nature « tout ou rien » du travail a un impact négatif sur la santé mentale
- 81 % ont jugé les transformations récentes de l'industrie musicale stressantes et accablantes
- 85 % ne croient pas que les Canadien·ne·s puissent percer facilement les marchés internationaux
- Seulement 3 % ont fortement convenu que la radio canadienne représente efficacement les musicien·ne·s canadien·ne·s
- 65 % ont convenu que les festivals de musique canadiens incluent efficacement les professionnel·le·s de la musique canadienne (avec des variations selon la race)

L'étude Crowded Out (Music Canada, 2020) a révélé que, bien que la majorité des musicien·ne·s professionnel·le·s canadien·ne·s se produisent principalement à l'échelle locale ou provinciale, des proportions importantes se produisent également à l'international : environ 43 % aux États-Unis, 28 % en Europe et 19 % au Royaume-Uni. Le contexte géopolitique actuel est susceptible de restreindre davantage les possibilités de travail à l'international (Mullen, 2025).

Cette même étude a également mis en évidence l'importance cruciale des spectacles en direct, 85 % des répondantes et répondants indiquant que leur capacité à gagner leur vie serait gravement compromise sans ceux-ci. Cette situation précaire est aggravée par la fermeture de salles de petite et moyenne taille et par des défis économiques plus larges touchant l'ensemble de l'écosystème musical, y compris des secteurs périphériques comme les restaurants et les bars.

*« La compétition, également, n'a plus sa place en musique si on veut privilégier une bonne santé mentale chez les artistes de la relève. Tous les artistes, connus populairement ou de coin de rue, doivent être reconnus pour leur travail et apport à la société. Hors, le modèle pour faire reconnaître notre travail dans cette société est basé sur la marchandabilité ou la serviabilité mesurable économiquement des produits humains que nous sommes et que nos oeuvres doivent être. Il est également basé sur des concours. C'est problématique. »*  
– Participant(e)

### Leadership

Certain·e·s répondantes et répondants au sondage se sont demandé pourquoi des questions sur le leadership étaient incluses dans une étude portant sur la santé mentale. Or, la recherche dans d'autres secteurs confirme que le leadership joue un rôle déterminant dans la santé mentale et le bien-être (Wu et al., 2021 ; Coates & Howe, 2015). Sans examiner les dynamiques de pouvoir quotidiennes — qu'elles soient fonctionnelles ou symboliques — en milieu de travail, il est impossible d'obtenir un portrait fidèle de la situation. Reconnaître l'industrie musicale comme un milieu de travail et y appliquer des théories éprouvées en leadership centrées sur l'humain, en santé et sécurité au travail (y compris la sécurité psychologique) et en culture organisationnelle est essentiel (Harrison, 2022).

La revue de la littérature indique que cette dimension de l'environnement de travail dans l'industrie musicale n'a pas été étudiée à ce jour ; la présente étude commence à combler cette lacune.

Le terme « leader » ou « personne en position de pouvoir » a été utilisé, puisque de nombreux·ses professionnel·le·s de la musique travaillent avec des leaders fonctionnel·le·s ; toutefois, les dynamiques de pouvoir et l'impact des comportements de leadership demeurent les mêmes.

### Principaux constats

- 82 % ont convenu que les interactions avec des leaders ou des personnes en position de pouvoir ont un impact sur le bien-être
- Seulement 26 % avaient participé à une forme quelconque de formation en leadership (au cours de leur carrière, tous secteurs confondus)
- Les facteurs sociaux précédemment cités (sexisme, racisme, âgisme, harcèlement, intimidation) sont des facteurs du milieu de travail reconnus pour nuire à la santé mentale et au bien-être (Okechukwu et al., 2013)

*« Le problème principal de l'industrie musicale au Canada et au Québec qui influe le plus sur la santé mentale est le fait de considérer les artistes et leurs arts comme des produits et non des humains. » – Participant(e)*



### Ce qui favorise le bien-être

À partir de leurs expériences professionnelles au cours de leur vie, les répondantes et répondants ont identifié **cinq façons clés** dont les leaders peuvent soutenir le bien-être (sélectionnées parmi 11 attributs possibles) :

1. Promotion d'une culture saine : 68 %
2. Reconnaissance et appréciation : 68 %
3. Mise en place de politiques de travail flexibles : 68 %
4. Leadership par l'exemple : 63 %
5. Communication et transparence : 60 %

### Ce qui nuit au bien-être

À partir de leurs expériences professionnelles au cours de leur vie, les répondantes et répondants ont identifié **cinq façons clés** dont les leaders peuvent nuire au bien-être (sélectionnées parmi 13 attributs possibles) :

1. Mauvaise communication : 66 %
2. Micromanagement : 58 %
3. Manque de reconnaissance : 57 %
4. Ignorer la charge de travail : 57 %
5. Attentes floues : 55 %

Ces tendances concordent avec la recherche intersectorielle démontrant que les comportements de leadership prédisent la sécurité psychologique, tant directement que par l'intermédiaire du climat d'équipe, les leaders d'équipe exerçant l'influence la plus marquée (Frazier et al., 2017). Des études menées dans les secteurs des soins de santé, de la technologie et des affaires montrent de façon constante qu'un leadership soutenant est associé à des niveaux plus faibles d'épuisement professionnel, à un engagement au travail plus élevé, à une plus grande satisfaction de vie, à une meilleure estime de soi et à une meilleure santé mentale globale. À l'inverse, les travailleuses et travailleurs — employé·e·s, contractuel·le·s et pigistes — dirigé·e·s par des personnes qui ne tiennent pas compte du bien-être, pratiquent le micromanagement ou créent de l'imprévisibilité sont beaucoup plus susceptibles de vivre de l'épuisement professionnel et des problèmes de santé physique, tels que l'insomnie, les maux de tête et les troubles digestifs.

### Les cinq caractéristiques de leadership les plus valorisées

(sélectionnées parmi 10 caractéristiques possibles) :

1. Communication efficace : 91 %
2. Empathie : 82 %
3. Intégrité : 71 %
4. Responsabilisation : 64 %
5. Adaptabilité : 53 %

### Les cinq caractéristiques de leadership les plus nuisibles

(sélectionnées parmi 10 caractéristiques possibles) :

1. Communication déficiente ou inexistante : 75 %
2. Comportement contraire à l'éthique : 75 %
3. Transfert de responsabilité (rejet de la faute) : 71 %
4. Manque d'empathie : 60 %
5. Micromanagement : 57 %

Ces constats soulignent l'importance des compétences interpersonnelles. La recherche démontre que les politiques de santé mentale en milieu de travail ne peuvent être mises en œuvre sans l'appui du leadership à tous les niveaux organisationnels, puisque l'importance accordée à la santé mentale par les leaders façonne la perception de l'engagement organisationnel chez les employé-e-s (Wu et al., 2021). Former les leaders à adapter leur style de gestion aux besoins des employé-e-s est essentiel pour combler l'écart entre les besoins en santé mentale et les ressources disponibles.

Les recherches intersectorielles révèlent que les organisations qui encouragent une communication transparente et développent des gestionnaires équitables et soutenant affichent de meilleurs scores globaux de santé au travail (Mental Health America, 2024). À l'inverse, les organisations perçues comme dépourvues d'empathie présentent une toxicité trois fois plus élevée et 1,3 fois plus de problèmes de santé mentale, ce qui affecte l'absentéisme et la productivité (Businessolver, 2025). La cohérence entre les données de l'industrie musicale et les recherches intersectorielles confirme la nécessité d'un développement du leadership fondé sur des données probantes dans les industries créatives, d'autant plus que l'investissement dans des programmes de leadership permet aux leaders d'incarner ces comportements et de favoriser la sécurité psychologique (De Smet et al., 2021).

# Phase 2: Groupes de discussion et entrevues avec des informateurs clés

S'appuyant sur les constats du sondage de la phase 1, la phase 2 a permis d'explorer plus en profondeur les défis en santé mentale auxquels font face les musiciennes et musiciens canadien-ne-s. Réalisée en octobre 2025, cette phase comprenait cinq séances de groupes de discussion réunissant 25 participantes et participants, ainsi que dix entrevues individuelles avec des informateurs clés.

## Principaux constats

L'instabilité financière est ressortie comme le principal facteur de stress, de dépression et d'idéation suicidaire chez les répondantes et répondants. La précarité économique découle de faibles revenus, de recettes minimales liées à la diffusion en continu et de l'attente selon laquelle les musiciennes et musiciens doivent gérer de manière autonome tous les aspects de leur carrière — y compris la réservation de spectacles, la promotion et la vente de produits dérivés. Bien que l'industrie s'éloigne lentement d'une culture d'automédication au profit de discussions plus ouvertes sur la santé mentale, la stigmatisation persistante et la crainte de perdre du travail continuent de dissuader de nombreuses personnes de chercher du soutien. À ces pressions s'ajoutent des enjeux constants en milieu de travail — tels que la discrimination fondée sur le genre, le harcèlement et de mauvaises pratiques de leadership — qui compromettent davantage le bien-être mental. Tous rôles confondus, les participantes et participants ont exprimé un consensus clair : l'industrie a atteint un point de bascule critique et nécessite des changements systémiques afin d'assurer la viabilité et la durabilité des carrières à long terme.

Ces échanges ont fait écho aux données du sondage :

- 84 % indiquent que l'instabilité financière est l'une des principales causes de stress, de dépression et d'idéation suicidaire
- 72 % estiment que la stigmatisation persistante et la peur de perdre du travail continuent d'empêcher les personnes de chercher du soutien en santé mentale, malgré des conversations plus ouvertes dans l'industrie
- 60 % identifient la discrimination fondée sur le genre comme un facteur nuisant au bien-être mental
- 56 % citent le harcèlement comme un facteur de stress constant en milieu de travail
- 54 % identifient de mauvaises pratiques de leadership comme contribuant aux risques pour la santé mentale
- 95 % conviennent que l'industrie a atteint un point de bascule critique nécessitant des changements systémiques pour assurer la viabilité et la durabilité des carrières à long terme

## Soundcheck :

Rapport national sur la santé mentale dans l'industrie musicale canadienne

*« Je crois que le niveau alarmant de problèmes de santé mentale dans l'industrie musicale Canadienne vient principalement du fait que les "gros professionnels/producteurs" qui sont en place intimident, irrespectent et créent des traumatismes aux artistes par leur manière irrespectueuse de les traiter, eux et leurs projets. » – Participant(e)*

### Contexte canadien

Le contexte canadien présente des défis particuliers qui amplifient ces enjeux. La tendance culturelle à l'autodérision peut miner la confiance des musiciennes et musiciens ainsi que leur sentiment de valeur personnelle. La vaste géographie du Canada rend les tournées coûteuses et logistiquement complexes, créant des marchés isolés à l'extérieur des grands centres urbains. Contrairement au Royaume-Uni, le Canada ne dispose pas d'une infrastructure professionnelle cohérente pour les musiciennes et musiciens, ce qui renforce la perception de la musique comme un passe-temps plutôt que comme une carrière légitime. La proximité du marché américain, plus vaste, exerce une pression supplémentaire, la consolidation continue avec des entités américaines menaçant davantage la viabilité et la durabilité du travail et du bien-être des musiciennes et musiciens canadiens.

Malgré ces défis, les participantes et participants ont souligné que l'investissement local dans les arts a démontré une valeur économique, les petites communautés affichant des retombées qui dépassent celles associées aux investissements dans le sport ou les loisirs.

*« En 30 ans. Les cachets ont relativement peu changer. Refuser les gigs de misère pour jouer à des cachets acceptables revient souvent à jouer de moins en moins. Et à quelques exception près, j'ai vu des conditions similaires ou inférieures à la mienne pour la majorité des auteurs compositeurs interprète de ma génération et des suivantes. » – Participant(e)*

### Perceptions selon l'identité :

Les perceptions du sexisme, du racisme, du harcèlement, de l'âgisme et du capacitisme varient considérablement selon le genre et la race. La majorité des femmes déclarent être confrontées à un sexisme et à un harcèlement systémiques persistants ayant un impact sur leur santé mentale, tandis que de nombreux hommes perçoivent l'industrie comme s'étant largement améliorée. De la même façon, les groupes racisés continuent de vivre des défis liés à leur statut minoritaire, alors que les personnes répondantes blanches tendent à considérer ces enjeux comme moins graves au Canada. Cet écart de perception peut mener à des actions performatives ou insuffisantes, perpétuant des conditions qui nuisent à la santé mentale et accentuant la polarisation des points de vue en milieu de travail.

*« Les défauts de l'industrie: élitisme/snobisme, saturation, etc. Tous des problèmes difficilement réglables. » – Participant(e)*

## Soundcheck :

Rapport national sur la santé mentale dans l'industrie musicale canadienne

### Besoins et pistes de solution

Les participantes et participants ont mis en évidence des besoins urgents en matière de :

- Services de santé mentale accessibles et adaptés à l'industrie (counseling en ligne, groupes de soutien par les pairs, thérapie)
- Formation en littératie financière afin de soutenir des carrières durables
- Développement professionnel axé sur la santé et le bien-être en milieu de travail
- Renforcement des liens communautaires, du soutien par les pairs et d'occasions de mentorat organique

À plus long terme, des solutions durables exigent un changement culturel qui reconnaît la musique comme une carrière légitime et essentielle, en offrant aux musiciennes et musiciens un sentiment de sens et de stabilité qui s'attaque directement aux causes profondes des difficultés en santé mentale.



## Soundcheck :

Rapport national sur la santé mentale dans l'industrie musicale canadienne

## Résumé de la section

Les constats issus de la phase 2 confirment et renforcent ceux de la phase 1, démontrant des liens clairs entre la précarité financière, les enjeux de santé mentale et la nécessité de mettre en place à la fois des structures de soutien systémiques et communautaires.



## Discussion

L'industrie musicale canadienne se distingue par sa diversité culturelle, sa collaboration créative et ses solides réseaux de soutien. Le paysage multiculturel du Canada imprègne sa musique d'influences riches — des traditions autochtones aux sonorités du monde entier — créant une identité artistique unique et inclusive. Des initiatives soutenues par les pouvoirs publics, telles que FACTOR et les conseils des arts, permettent aux artistes de repousser les limites de la création et favorisent un écosystème propice à l'expérimentation et à l'innovation.

Cependant, d'importants défis persistent. La proximité du Canada avec les États-Unis, le marché musical le plus vaste et le plus influent au monde, crée à la fois des occasions et des obstacles. Bien que l'accès à ce marché soit attrayant, 85 % des répondantes et répondants ne croient pas que les Canadien-ne-s puissent accéder facilement aux marchés internationaux, ce qui met en évidence des barrières substantielles. Les restrictions liées aux visas de travail et la concurrence intense accentuent ces difficultés.

Sur le plan national, la vaste géographie du Canada complique les tournées, et la taille relativement restreinte du marché intérieur pousse de nombreux artistes à chercher des occasions à l'international. Seulement 3 % des répondantes et répondants ont fortement convenu que la radio canadienne représente efficacement les musicien-ne-s canadien-ne-s, ce qui souligne la faiblesse du soutien national dans des canaux promotionnels clés. De façon plus encourageante, 65 % ont convenu que les festivals de musique canadiens incluent efficacement les professionnel-le-s de la musique canadienne, bien que des variations notables selon la race aient été observées.

## Portrait de la santé mentale

Les constats révèlent des défis généralisés en santé mentale, alimentés par des facteurs systémiques, culturels et démographiques. Bien que 94 % aient reconnu la prévalence des enjeux de santé mentale, des niveaux alarmants de détresse — notamment 53 % des personnes indiquant avoir déjà senti que la vie ne valait pas la peine d'être vécue — soulignent l'urgence d'interventions ciblées. Les groupes marginalisés font face à des difficultés disproportionnellement plus élevées, ce qui met en évidence la nécessité d'un engagement et de soutiens inclusifs. Le stress financier (84 %) et l'insécurité d'emploi (74 %) exacerbent davantage les risques pour la santé mentale, reflétant la nature précaire du travail dans l'industrie. La stigmatisation entourant à la fois la consommation de substances (86 %) et l'abstinence (58 %) révèle un environnement polarisé qui requiert des efforts d'éducation et des changements culturels afin de promouvoir des mécanismes d'adaptation plus sains.

## Culture organisationnelle et leadership

La culture organisationnelle et le leadership se sont imposés comme des domaines critiques nécessitant des réformes. Alors que 83 % des personnes perçoivent leur environnement de travail comme nuisible à la santé mentale et que seulement 10 % mentionnent un fort soutien de la part des leaders, des changements systémiques s'avèrent impératifs. Des comportements de leadership soutenant — tels qu'une communication efficace et l'empathie — sont essentiels, tandis que des pratiques néfastes comme une communication déficiente, le micromanagement et des comportements contraires à l'éthique demeurent des obstacles majeurs au bien-être.

Répondre aux besoins fondamentaux (meilleur sommeil, alimentation adéquate, liens sociaux) parallèlement à des réformes systémiques (promotion de l'équité, de la représentation, renforcement des capacités de leadership et amélioration de la stabilité de l'emploi) sera déterminant pour favoriser une industrie musicale plus saine et durable.



## Principaux enseignements de SOUNDCHECK

### 1. La stigmatisation et la faible littératie en santé mentale demeurent des obstacles majeurs

Dans l'ensemble de l'industrie musicale, de nombreuses personnes ne disposent toujours pas du langage ni de la confiance nécessaires pour parler de santé mentale de manière claire et éclairée. La stigmatisation et le silence favorisent les malentendus et l'« altérisation », rendant plus difficile la prise de parole, la demande d'aide ou le soutien précoce entre pairs. Lorsque les leaders et les milieux de travail manquent de connaissances de base en santé mentale, les problèmes passent souvent inaperçus jusqu'à ce qu'ils se transforment en crises.

### 2. Les environnements de travail — et non la résilience individuelle — déterminent le risque en santé mentale

Dans l'industrie musicale, les difficultés de santé mentale sont beaucoup plus souvent façonnées par la manière dont le travail est structuré que par la force individuelle ou les stratégies d'adaptation personnelles. Des revenus instables, des rôles mal définis, une pression constante et des milieux de travail malsains ou mal dirigés génèrent un stress chronique qui érode le bien-être au fil du temps. Lorsque les environnements de travail ne soutiennent pas la stabilité de base et le respect, même les personnes les plus résilientes se retrouvent à risque.

### 3. L'industrie a évolué plus rapidement que ses systèmes de soutien

Le travail musical s'est transformé à grande vitesse, mais les systèmes censés soutenir les personnes n'ont pas suivi le rythme. De nombreux·ses professionnel·le·s font face à de nouvelles pressions sans orientation claire, sans leadership solide ni accès facile à des soutiens préventifs en santé mentale. Par conséquent, les personnes à travers l'industrie se retrouvent souvent sans moyens fiables de protéger leur bien-être avant que les problèmes ne s'aggravent.

### Ce que cela signifie

À ce jour, l'industrie demeure résiliente, les créateur·rice·s et les parties prenantes collaborant pour faire rayonner le talent canadien sur la scène mondiale. Toutefois, les données présentées dans ce rapport documentent une crise de santé mentale qui ne peut être résolue par la résilience seule. La recherche identifie des pistes d'intervention et de soutien claires. Les leaders et les décideur·euse·s disposent désormais d'une base de données probantes, de recommandations stratégiques et de l'occasion de bâtir une infrastructure industrielle qui soutient à la fois l'excellence créative et le bien-être humain. La vitalité continue du secteur musical canadien dépend de la traduction de ces constats en actions concrètes.

L'amélioration des résultats en santé mentale dans l'industrie musicale canadienne exige une action à l'échelle des systèmes — le renforcement des capacités de leadership, la normalisation de la littératie en santé mentale et l'intégration de la sécurité psychologique dans la manière dont le travail musical est organisé, dirigé et pérennisé.

# Recommandations

Ces recommandations sont conçues pour agir de manière complémentaire, en abordant la capacité individuelle (littératie, leadership), la responsabilisation structurelle (code de conduite, normes en milieu de travail), l'infrastructure systémique (soutiens accessibles, changements de politiques) et les facteurs environnementaux (organisation du travail, stabilité des revenus). La mise en œuvre devrait prioriser la collaboration entre les groupes de parties prenantes et un déploiement progressif assorti de mécanismes de reddition de comptes clairs.

Sur la base des constats de *Soundcheck*, les recommandations suivantes sont proposées afin de répondre à la crise de santé mentale dans l'industrie musicale canadienne :

## 1. Mettre en œuvre une formation sectorielle en littératie en santé mentale

Accroître la sensibilisation et déployer à grande échelle des programmes accessibles de littératie en santé mentale pour l'ensemble des parties prenantes de l'industrie — y compris les artistes, les gestionnaires, les exploitant·e·s de salles, les dirigeant·e·s de labels et le personnel de soutien. Ces programmes devraient outiller les participant·e·s avec le langage, les connaissances et la confiance nécessaires pour reconnaître les enjeux de santé mentale, amorcer des conversations de soutien et réduire la stigmatisation. La formation devrait être adaptée aux réalités propres au travail musical et offerte sous divers formats (en ligne, en présentiel, micro-modules d'apprentissage) afin de répondre aux besoins d'une main-d'œuvre diversifiée et mobile.

## 2. Établir des normes pour des milieux de travail psychologiquement sécuritaires

Élaborer et mettre en œuvre un code de conduite national pour l'industrie musicale canadienne établissant des normes comportementales minimales et des pratiques exemplaires pour des milieux de travail psychologiquement sécuritaires. Ce code devrait aborder le harcèlement, la discrimination, l'intimidation, les déséquilibres de pouvoir et l'exploitation, tout en favorisant la clarté des rôles, une rémunération équitable, une communication respectueuse, la résolution proactive des conflits et des cultures organisationnelles soutenantes. Son élaboration devrait s'appuyer sur une consultation à l'échelle de l'industrie afin d'assurer sa pertinence dans des milieux de travail diversifiés, avec des outils d'évaluation pratiques adaptés à différentes tailles d'organisations. Le code devrait être adopté par les principales organisations du secteur et intégré aux ententes de financement, aux certifications professionnelles et aux adhésions sectorielles, les associations industrielles et les organismes de financement incitant à la conformité en liant subventions, prix et certifications à un engagement démontré par des mécanismes de reddition de comptes transparents et des conséquences claires en cas de manquement.

### 3. Développer des programmes de leadership axés sur la santé mentale et le bien-être

Investir dans des programmes de développement du leadership qui dotent les gestionnaires, directeur·rice·s artistiques, dirigeant·e·s de labels et autres décideur·euse·s des compétences nécessaires pour créer des cultures de travail soutenantes. Ces programmes devraient mettre l'accent sur des comportements de leadership consultatifs et soutenants, des pratiques de gestion tenant compte des traumatismes et des stratégies visant à instaurer la confiance et la sécurité psychologique au sein des équipes. Le développement du leadership devrait être positionné comme une composante essentielle du perfectionnement professionnel — et non comme une option — et intégré aux infrastructures de formation existantes de l'industrie.

### 4. Créer des systèmes de soutien en santé mentale accessibles et préventifs

Mettre en place des ressources en santé mentale proactives et à faible seuil d'accès, spécifiquement conçues pour les travailleuses et travailleurs de l'industrie musicale. Cela comprend des réseaux de soutien par les pairs, des services de counseling confidentiels offerts par des thérapeutes connaissant les réalités du secteur, des outils numériques en santé mentale et des mesures de bien-être intégrées lors des principaux événements de l'industrie et dans les milieux de travail. Les ressources devraient être axées sur la prévention, en s'attaquant aux difficultés avant qu'elles ne dégénèrent en crises, et faire l'objet d'une promotion large afin de normaliser les comportements de recherche d'aide.

### 5. Repenser les structures de travail afin de soutenir la stabilité des revenus et la clarté des rôles

Plaider en faveur de changements de politiques et de pratiques industrielles qui s'attaquent aux causes profondes du stress en milieu de travail, notamment l'insécurité des revenus et les conditions d'emploi précaires. Cela peut inclure l'élaboration de modèles d'avantages sociaux portables, l'établissement de barèmes de rémunération minimale, la création de cadres contractuels plus clairs et la promotion de modèles de partage des revenus plus équitables. Les associations industrielles, les syndicats et les organismes gouvernementaux devraient collaborer afin de piloter et de déployer des solutions offrant une plus grande prévisibilité financière et une stabilité professionnelle accrue aux travailleuses et travailleurs de la musique.

# Appel à l'action

## Si vous travaillez dans l'industrie musicale canadienne, voici des actions à entreprendre dès maintenant :

Partagez ces constats avec les responsables gouvernementaux, les leaders de l'industrie et les groupes communautaires — écrivez-leur, appelez-les, envoyez des courriels ou publiez sur les médias sociaux. Le changement nécessite d'atteindre un point de bascule.

Pour plus d'information ou pour poursuivre la conversation :

[www.revelios.com](http://www.revelios.com)

[@reveliosmentalhealth](https://twitter.com/reveliosmentalhealth)

[catherine@revelios.com](mailto:catherine@revelios.com)

## Limites et considérations

Le caractère autodéclaré des données introduit des biais potentiels, notamment le biais de désirabilité sociale, le biais de rappel et des souvenirs incomplets ou déformés. Ces facteurs influencent la fiabilité et la généralisabilité des résultats, puisque les interprétations individuelles et les réponses incomplètes peuvent compromettre la validité et la cohérence des données.

Les taux de réponse au sondage variaient considérablement selon les questions, allant de  $n = 1\,066$  à  $n = 117$ . Les participantes et participants aux groupes de discussion et aux entrevues avaient la possibilité de sauter certaines questions ou de fournir des informations additionnelles au-delà des questions structurées, ce qui a entraîné une variabilité dans la profondeur et la portée des réponses.

Ces constats doivent être interprétés comme des signaux contributifs à la littérature existante et émergente sur la santé mentale des musiciennes et musiciens, des recherches de suivi étant nécessaires pour valider et approfondir ces résultats préliminaires.

## Déclaration de conflit d'intérêts

La chercheuse principale déclare un conflit d'intérêts en tant que présidente de Revelios, l'organisation ayant financé l'étude. Cette position peut avoir influencé la conception et l'interprétation de la recherche. Afin d'atténuer les biais, une équipe de recherche indépendante a assuré une supervision et un soutien consultatif pour garantir l'objectivité de la conception, de l'analyse et de la diffusion des résultats. Cela comprenait l'examen des instruments de sondage, des procédures de collecte des données, des cadres analytiques et de l'interprétation des résultats. Les lectrices et lecteurs sont encouragé-e-s à évaluer les constats de manière critique en tenant compte de cette relation.

## Financement

Cette recherche n'a reçu aucune subvention spécifique d'organismes de financement des secteurs public, commercial ou sans but lucratif. Le temps consacré par la chercheuse principale a été offert à titre bénévole. Toutes les autres dépenses de recherche, y compris la rémunération du personnel, les logiciels de collecte et d'analyse des données, la conception et les matériaux, ont été financées par Revelios.

# Références

**Toutes les références resteront en anglais ou dans la langue de la citation.**

- Association for Electronic Music. (2023). AFEM 2022 Neurodiversity Survey & Report. <https://www.afem.org>
- Bhui, K., Stansfeld, S., McKenzie, K., Karlsen, S., Nazroo, J., & Weich, S. (2005). Racial/ethnic discrimination and common mental disorders among workers: Findings from the EMPIRIC study of ethnic minority groups in the United Kingdom. *American Journal of Public Health, 95*(3), 496–501. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2003.033274>
- Bolton, D. (2023). A revitalized biopsychosocial model: Core theory, research paradigms, and clinical implications. *Psychological Medicine, 53*(16), 7504–7511. <https://doi.org/10.1017/S0033291723003288>
- Businessolver. (2025). 2025 state of workplace empathy report: The \$180 billion business case for empathy. <https://businessolver.com/workplace-empathy/>
- Canadian ADHD Resource Alliance. (2025). Canadian Centre for ADHD Awareness. <https://www.caddac.ca>
- Canadian Live Music Association. (2022). Closing the gap: Impact & representation of Indigenous, Black, and people of colour live music workers in Canada. <https://www.clma.ca>
- Centers for Disease Control and Prevention. (2024, May 22). Data and statistics on sickle cell disease. <https://www.cdc.gov/sickle-cell/data/index.html>
- Clash Magazine. (2024, December 21). The music industry's growing mental health crisis. <https://www.clashmusic.com/features/the-music-industrys-growing-mental-health-crisis/>
- Coates, D., & Howe, D. (2015). Combatting staff burnout in mental health: Key managerial and leadership tasks that are fundamental to staff wellbeing and retention. *Asia Pacific Journal of Health Management, 10*(2), 24–32. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v10i2.72>
- Coletto, D. (2020). Crowded out: What Canada's professional musicians say the impact of the pandemic has been on their lives, art, and work. Abacus Data. <https://abacusdata.ca>
- Culture Shift. (2024, September 5). The cost of letting bullying and harassment get out of hand in the financial sector. <https://culture-shift.co.uk/resources/workplace/effects-of-bullying-and-harassment-financial-sector/>
- Cura Collectif & La Guilde des Artistes de la Musique. (2019). Enquête exploratoire sur la santé & le bien-être dans l'industrie musicale. <https://curacollectif.org>
- Cura Collectif & La Guilde des Artistes de la Musique. (2022). [Survey report on health and well-being in the music industry]. <https://curacollectif.org>

- De Smet, A., Rubenstein, K., Schrah, G., Vierow, M., & Edmondson, A. (2021, February 11). Psychological safety and the critical role of leadership development. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/psychological-safety-and-the-critical-role-of-leadership-development>
- East Coast Music Association. (2018). Mental health & wellness survey. <https://www.ecma.com>
- Economic Policy Institute. (n.d.). “Women’s work” and the gender pay gap: How discrimination, societal norms, and other forces affect women’s occupational choices—and their pay. <https://www.epi.org/publication/womens-work-and-the-gender-pay-gap-how-discrimination-societal-norms-and-other-forces-affect-womens-occupational-choices-and-their-pay/>
- Elinext. (2025, November 4). Ageism in tech industry: What does it look like and what can we do about it? <https://www.elinext.com/blog/ageism-and-it/>
- Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196(4286), 129–136. <https://doi.org/10.1126/science.847460>
- Espinet, S. D., Graziosi, G., Toplak, M. E., Hesson, J., & Minhas, P. (2022). A review of Canadian diagnosed ADHD prevalence and incidence estimates published in the past decade. *Brain Sciences*, 12(8), 1051. <https://doi.org/10.3390/brainsci12081051>
- Foster, A., & Ellis, N. (2024). TikTok-inspired self-diagnosis and its implications for educational psychology practice. *Educational Psychology in Practice*, 40(4), 491–508. <https://doi.org/10.1080/02667363.2024.2400823>
- Frehsee, N. (2020, January). The music industry’s mental health crisis. *Rolling Stone*. <https://www.rollingstone.com>
- Government of Canada. (2020a). A primer to reduce stigma: Substance use stigma in the Canadian health system. <https://www.canada.ca/en/health-canada/services/substance-use/problematic-prescription-drug-use/opioids/stigma.html>
- Government of Canada. (2020b). Suicide in Canada: Key statistics (infographic). <https://www.canada.ca/en/public-health/services/publications/healthy-living/suicide-canada-key-statistics-infographic.html>
- Goulmamine, S., Chew, S., & Aninye, I. O. (2024). Autoimmune health crisis: An inclusive approach to addressing disparities in women in the United States. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(10), 1339. <https://doi.org/10.3390/ijerph21101339>
- Gross, S. A., & Musgrave, G. (2016). Can music make you sick? A study into the incidence of musicians’ mental health—Part 1: Pilot survey report. MusicTank/Help Musicians UK. <https://www.helpmusicians.org.uk>
- Hanna, P. (2019). UK backstage entertainment industry report. Gig Safety Alliance UK. <https://gsauk.org/sites/default/files/2020%20Images/UK%20Backstage%20Entertainment%20Industry%20Report%20%286%29.pdf>

- Harrison, A. G., & Edwards, M. J. (2023). The ability of self-report methods to accurately diagnose attention deficit hyperactivity disorder: A systematic review. *Journal of Attention Disorders*, 27(12), 1343–1359. <https://doi.org/10.1177/10870547231180566>
- Harrison, C. (2022a). How human-centred leadership supports the biopsychosocial well-being of young professionals. [Unpublished manuscript].
- Harrison, C. (2022b). Musicians and our mental health (Revelios). *Canadian Musician Magazine*.
- Harrison, C. (2023). Tour crew health: There's a big problem, so let's address it. *Canadian Musician Magazine*.
- Hassan, S., Bashir, S., & Ghouri, A. M. (2024). The prevalence of alcohol references in music and their effect on drinking behavior: A systematic review and meta-analysis. *Alcohol and Alcoholism*, 59(2), agae010. [doi.org](https://doi.org/10.1093/alz/kzab010)
- Help Musicians. (2014). Health and wellbeing survey. <https://www.helpmusicians.org.uk>
- Help Musicians. (2023, November 23). Three in ten musicians report having low mental wellbeing with those at the start of their career most impacted. <https://www.helpmusicians.org.uk/media-and-press-office/three-in-ten-musicians-report-having-low-mental-wellbeing-with-those-at-the-start-of-their-career-most-impacted>
- Hesmondhalgh, D., & Meier, L. M. (2018). What the digitalisation of music tells us about capitalism, culture and the power of the information technology sector. *Information, Communication & Society*, 21(11), 1555-1570.
- Hewlett, S. A., Luce, C. B., Servon, L. J., Sherbin, L., Shiller, P., Sosnovich, E., & Sumberg, K. (2008). The Athena factor: Reversing the brain drain in science, engineering, and technology. Harvard Business Review Research Report.
- International Association for Human Resources Information Management. (2023, January 31). Global ageism weakens the workforce of today and tomorrow. <https://www.ihrim.org/2022/12/global-ageism-weakens-the-workforce-of-today-and-tomorrow/>
- Jepson, R., Sims, M., Ravalier, J., & Brougham, R. (2025). Exploring the mental health challenges of music industry professionals: Recommendation for an industry-wide code of practice. *Societies*, 15(1), 24. <https://doi.org/10.1177/20592043251394824>
- Katzman, M. A., Bilkey, T. S., Chokka, P. R., Fallu, A., & Klassen, L. J. (2017). Adult ADHD and comorbid disorders: Clinical implications of a dimensional approach. *BMC Psychiatry*, 17(1), 302. <https://doi.org/10.1186/s12888-017-1463-3>
- Lagacé, M., Van de Beeck, L., & Firzly, N. (2019). Intertwined -isms: An exploration of relationships between ageism and sexism in workplace and non-work contexts. *Frontiers in Psychology*, 10, 2421. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02421>
- Lewis, L. F. (2016). Exploring the experience of self-diagnosis of autism spectrum disorder in adults. *Archives of Psychiatric Nursing*, 30(5), 575–580. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2016.03.009>

- Loveday, C., Musgrave, G., & Gross, S. A. (2023). Predicting anxiety, depression, and wellbeing in professional and nonprofessional musicians. *Psychology of Music*, 51(2), 507–525. <https://doi.org/10.1177/03057356221093817>
- Medical News Today. (2021, November 4). What is ageism? Types, examples, and impact on health. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/ageism>
- Mental Health America. (2024). Mind the workplace 2024 report: Healthy workplaces lead with trust and support. <https://mhanational.org/2024-workplace-wellness-research/>
- Monteith, S., Glenn, T., Geddes, J. R., Whybrow, P. C., Achtyes, E. D., & Bauer, M. (2024). Implications of online self-diagnosis in psychiatry. *Pharmacopsychiatry*, 57(2), 45–52. <https://doi.org/10.1055/a-2268-5441>
- Morin, E., & Kerne, A. B. (1993). *Terre-patrie*. Éditions du Seuil.
- Mullan, K. (2025, January). Canadian artists reflect on how US border relations could impact the touring industry. *Exclaim!* <https://exclaim.ca>
- Music Canada. (2023). Enablers and barriers: Access, equity, and representation in the Canadian music industry. <https://musiccanada.com>
- MusiCares. (2021). Wellness in music survey: Results and insights. <https://www.musicares.org>
- MusiCares. (2022). Wellness in music survey: Results and insights. <https://www.musicares.org>
- MusiCares. (2024). Wellness in music survey: Results and insights. <https://www.musicares.org>
- Musgrave, G., & Gross, S. A. (2020). Can music make you sick? Measuring the price of musical ambition. University of Westminster Press. <https://doi.org/10.16997/book43>
- Musgrave, G., Gross, S. A., & Carney, D. (2023). When music speaks: Mental health and next steps in the Danish music industry. *Danish Partnership for Sustainable Development in Music*. <https://www.dkdm.dk>
- Musgrave, G., Lamis, D. A. (2025). Musicians, the music industry, and suicide: Epidemiology, risk factors, and suggested prevention approaches. *Frontiers in Public Health*, 13, 1507772. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1507772>
- National Institute on Drug Abuse. (2023). Monitoring the Future survey: High school and youth trends. <https://nida.nih.gov/research-topics/trends-statistics/monitoring-future>
- Newman, C., George, R. P., Beitz, T., Bergson, Z., & Zemon, V. (2022). Mental health issues among international touring professionals in the music industry. *Journal of Psychiatric Research*, 145, 243–249. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2021.12.031>
- Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D., & De Castro, A. B. (2013). Discrimination, harassment, abuse and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 573–586. <https://doi.org/10.1002/ajim.22221>
- Pavalko, E. K., Mossakowski, K. N., & Hamilton, V. J. (2003). Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(1), 18–33. <https://doi.org/10.2307/3090242>

- Prakash, J., Dhamija, S., Chaudhury, S., & Srivastava, K. (2024). Women and the workplace. *Industrial Psychiatry Journal*, 33(2), 201–207. [https://doi.org/10.4103/ipj.ipj\\_365\\_24](https://doi.org/10.4103/ipj.ipj_365_24)
- Public Health Institute Journal. (2025, March 18). Understanding mental health issues for people working in the music industry: A scoping review. <https://openjournals.ljmu.ac.uk/PHIJ/article/view/2856>
- Raeburn, S. D., Hipple, J., Delaney, W., & Chesky, K. (2003). Surveying popular musicians' health status using convenience samples. *Medical Problems of Performing Artists*, 18(3), 113–119.
- Ryu, S., & Fan, L. (2023). The relationship between financial worries and psychological distress among U.S. adults. *Journal of Family and Economic Issues*, 44(1), 16–33. <https://doi.org/10.1007/s10834-022-09820-9>
- Shenton, N. (2023). *Touring & mental health: Chapter 4: Mental health in the music business*. [Publisher information needed].
- Spilker, H. S., Berkers, P., & Kihlberg, A. (2022). Locked out: Pandemic platform power and the transformation of live music. *Popular Music and Society*, 45(4), 393–412.
- Staley, B. S., Robinson, L. R., Claussen, A. H., Zablotsky, B., McGrath, R. B., Bitsko, R. H., Danielson, M. L., Zhang, C., Kaminski, J. W., Ko, J., & Peacock, G. (2024). Attention-deficit/hyperactivity disorder diagnosis, treatment, and telehealth use in adults. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 73(40), 890–895. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm7340a3>
- Statistics Canada. (2023). *Mental health of Canadians: It matters*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230508/dq230508b-eng.htm>
- Stephenson, E. (2023). *Mental disorders and access to mental health care. Insights on Canadian Society* (Statistics Canada Catalogue no. 75-006-X). <https://www150.statcan.gc.ca>
- Support Act. (2022). [Mental health and wellbeing survey of Australian music industry workers]. <https://supportact.org.au>
- Tooze, A. (2023, March 7). This is why 'polycrisis' is a useful way of looking at the world right now. *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/agenda/2023/03/polycrisis-adam-tooze-historian-explains/>
- Truman, K. (2022). COVID-19: Shining a light on the mental health of entertainment workers. *Canadian Journal of Public Health*, 113(5), 642–644. <https://doi.org/10.17269/s41997-022-00664-w>
- Vaag, J., Bjørngaard, J. H., & Bjerkeset, O. (2016). Symptoms of anxiety and depression among Norwegian musicians compared to the general workforce. *Psychology of Music*, 44(2), 234–248. <https://doi.org/10.1177/0305735614564910>
- Wadsworth, E., Dhillon, K., Shaw, C., Bhui, K., Stansfeld, S., & Smith, A. (2007). Racial discrimination, ethnicity and work stress. *Occupational Medicine*, 57(1), 18–24. <https://doi.org/10.1093/occmed/kql088>
- Welles, B. F. (2014). On minorities and outliers: The case for making Big Data small. *Big Data & Society*, 1(1), 2053951714540613. <https://doi.org/10.1177/2053951714540613>

## Soundcheck :

Rapport national sur la santé mentale dans l'industrie musicale canadienne

World Health Organization. (2024, September 2). Mental health at work.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Wu, A. M., Roemer, E. C., Kent, K. B., Ballard, D. W., & Goetzl, R. Z. (2021). Organizational best practices supporting mental health in the workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(12), e925–e931. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002407>

Zablotsky, B., Danielson, M. L., Claussen, A. H., Lebrun-Harris, L. A., Kaminski, J. W., & Bitsko, R. H. (2021). Work-related stressors and mental health among LGBTQ workers: Results from a cross-sectional survey. *BMC Public Health*, 21(1), 2152. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12211-z>



## **Soundcheck :**

Rapport national sur la santé mentale dans l'industrie musicale canadienne

C. Harrison/Revelios Janvier 2026