THE COUNSEL NETWORK

Rapport du Sondage 2022 sur la rémunération et la carrière des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise

CCCA
ACCJE
Canadian Corporate Counsel Association
Association canadienne des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise

THE CANADIAN BAR ASSOCIATION
L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN

Message de la haute direction

CHÈRE COLLÈGUE,
CHER COLLÈGUE,

Nous sommes ravis de vous présenter les résultats de notre septième sondage sur la rémunération et la carrière des juristes d'entreprise. Ce rapport offre aussi bien aux employeurs qu'aux juristes d'entreprise l'analyse la plus à jour et la plus rigoureuse sur la rémunération des juristes d'entreprise au Canada.

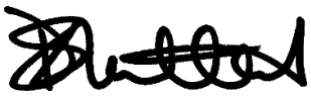
Nous avons commencé à publier ces données en 2009 en raison de la pénurie d'information qui sévissait sur le marché au sujet de la rémunération des juristes d'entreprise. Nous voulions que les employeurs et les juristes d'entreprise aient accès à des données comparatives qui leur permettraient de prendre des décisions éclairées et prudentes en matière de salaires et de rémunération. À titre de chef de file dans le domaine du recrutement juridique, nous sommes fiers de pouvoir dire que le sondage est devenu une référence et l'outil de confiance par excellence en matière de rémunération des juristes d'entreprise.

Qui utilise les résultats de ce sondage?

- Les organismes qui tentent d'établir des niveaux de rémunération concurrentiels.
  Analyser les tendances en matière de salaires, de primes et d'avantages sociaux annuellement peut être très difficile, et connaître les points de référence géographiques et du marché peut aider les employeurs à prendre les meilleures décisions fondées sur les meilleures justifications pour leur organisme.
- Les organismes qui tentent d'attirer et de fidéliser les personnes les plus talentueuses.
  Connaître les enjeux relatifs à la rémunération et à la carrière qui feront pencher la balance en votre faveur lors du recrutement peut faire une différence entre un candidat potentiel qui accepte votre offre ou un poste ailleurs, et peut vous aider à conserver au sein de votre organisation vos personnes les plus talentueuses.
- Les organismes qui ont besoin de compétences particulières et spécialisées.
  La connaissance et l'aperçu d'un marché spécialisé et de la disponibilité de compétences précises vous donnent la vision dont vous avez besoin pour avoir la certitude de ne pas payer trop ou de ne pas offrir trop peu.
- Les juristes d'entreprise qui recherchent des renseignements pour évaluer leur rémunération globale.
- Les professionnels des RH qui veulent être mieux informés et participer à l'embauche des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise.

Nous espérons que vous trouverez ce rapport utile et qu'il vous aidera à prendre des décisions éclairées de recrutement et de fidélisation de personnes talentueuses au sein de votre organisme, ou lorsque vous procédez à l'analyse de votre rémunération en tant que juriste d'entreprise.

Veuillez visiter le **www.thecounselnetwork.com**, pour obtenir de plus amples renseignements sur le contexte d'embauche actuel.



Dal Bhathal



Sameera Sereda

Pourquoi choisir The Counsel Network

The Counsel Network fournit des services de recrutement globaux de premier plan à la profession juridique du Canada.

Au cours des 30 dernières années, nous avons établi notre réputation et consolidé notre position comme principale agence de recrutement d'avocats du Canada. Notre culture de rendement élevé axée sur les résultats repose sur les valeurs fondamentales que constituent l'excellence, le leadership, l'intégrité, le travail d'équipe et les relations bénéfiques. Nous exploitons notre entreprise en faisant preuve du niveau le plus élevé d'intégrité et d'éthique, tant à l'interne qu'à l'externe.

The Counsel Network se distingue des autres agences de recrutement juridique des façons suivantes :

NOUS SOMMES DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES DE CONFIANCE
Nous possédons une connaissance sans égale du marché juridique et nous offrons à nos clients une vision des plus éclairées qui leur permet de mieux harmoniser leurs objectifs commerciaux et leurs besoins de recrutement.

NOUS ACCORDONS DE LA VALEUR AUX RELATIONS
Nous cherchons à établir des relations stratégiques à long terme avec nos clients, qui apprécient non seulement notre façon d'offrir des services, mais aussi les gens que nous les aidons à recruter.

NOUS NOUS DISTINGUONS DANS LE DOMAINE JURIDIQUE
Nous sommes fiers de notre statut unique de principale agence de recrutement d'avocats et d'avocates au Canada.

NOUS SOMMES LES CHEFS DE FILE DE LA CONNAISSANCE
Notre réussite repose sur des systèmes qui créent une connaissance approfondie, commune et inégalée du marché juridique canadien, à laquelle s'ajoute notre compréhension profonde de l'aspect commercial du droit, que nous communiquons de façon proactive à nos clients. Nous avons créé l'une des plus importantes, voire la plus importante base de données de recrutement au Canada. Toutefois, nous estimons qu'il nous appartient d'apprendre à connaître la personne qui se profile derrière le curriculum vitæ et de vous fournir les meilleurs candidats qui apportent le plus de valeur à votre organisation.

Nous vous invitons à discuter en toute confidentialité dès aujourd'hui avec les chefs de file canadiens de la prestation de conseils sur les carrières en droit.

DAL BHATHAL
Associée directrice 416.364.6654
dal@thecounselnetwork.com

SAMEERA SEREDA
Associée directrice 403.444.1763
ssereda@thecounselnetwork.com

TABLE DES MATIÈRES

5 Introduction
6 Sommaire
10 Profil des répondant(e)s
16 Juristes d'entreprise au travail
28 Comparabilité et changement – Rémunération
35 Examen approfondi par province
63 Tendances nationales de la rémunération des juristes d'entreprise
78 Avantages sociaux
85 Satisfaction au travail et fidélité envers l'employeur
94 Diversité
99 La pandémie

Introduction

Contexte

The Counsel Network, en collaboration avec l'Association canadienne des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise (ACCJE), a confié à Bramm Research le mandat d'effectuer le Sondage 2022 sur la rémunération et la carrière des juristes d'entreprise.

Cette étude vise à dresser un compte-rendu et une analyse de la rémunération et de divers sujets liés à la carrière des juristes d'entreprise du Canada. Des études semblables ont été menées en 2009, 2010, 2012, 2016, 2018 et 2020.

Le sondage se composait de plus de 90 questions couvrant les sujets suivants :

- Les données démographiques
- La rémunération
    - Salaire de base et primes
    - Options d'achat d'actions et avantages sociaux
- La satisfaction à l'égard des divers éléments de la rémunération
- Les heures de travail ainsi que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- La satisfaction à l'égard de la mobilité professionnelle
- Le changement de taille du service juridique de l'organisation au cours des deux dernières années
- Une série de questions sur la diversité, notamment le statut d'autochtone, la race, l'origine ethnique et l'orientation sexuelle

Méthodologie

Le 25 janvier 2022, Bramm Research a envoyé par courriel à plus de 6 193 juristes d'entreprise une invitation pour participer au sondage. Le travail sur le terrain a pris fin le 3 mars 2022. En tout, 1 009 personnes ont pris part au sondage, ce qui correspond à un taux de réponse de 16 pour cent, une proportion supérieure à la moyenne pour un sondage sur la rémunération aussi détaillé.

Un large éventail de secteurs, de rôles et de régions sont représentés dans le sondage. Compte tenu du nombre de répondant(e)s qui y ont pris part et du taux de réponse, nous sommes convaincus que les résultats se fondent sur un échantillon représentatif des juristes d'entreprise.

Avec un échantillon total de 1 009 personnes, la marge d'erreur est de plus ou moins 3,1 points de pourcentage, à un niveau de confiance de 95 pour cent. Par exemple, si 50 pour cent des répondant(e)s affirment avoir profité d'un avantage social en particulier, nous pouvons raisonnablement nous attendre (19 fois sur 20) à ce que les données soient exactes à plus ou moins 3,1 pour cent. Cela signifie que la totalité des juristes d'entreprise recensé(e)s donnerait un taux de réponse variant entre 46,9 pour cent et 53,1 pour cent.

Note : Dans les tableaux et graphiques ci-dessous, compte tenu des arrondissements, les pourcentages peuvent ne pas donner 100 pour cent.

Sommaire

Introduction

The Counsel Network, en collaboration avec l'Association canadienne des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise (ACCJE), a commandé le Sondage 2022 sur la rémunération et la carrière des juristes d'entreprise. Il s'agit de la septième vague de cette recherche. Des études antérieures ont été menées en 2009, 2010, 2012, 2016, 2018 et 2020. Veuillez noter que le sondage de 2020 s'est déroulé entre le 14 janvier et le 28 février, tout juste avant l'éclosion de la pandémie.

L'échantillon final, constitué de 1 009 répondant(e)s, représente un bon échantillon de juristes d'entreprise. Les répondant(e)s provenaient de tous les grands centres métropolitains du Canada, œuvraient dans divers secteurs et occupaient différents postes. Géographiquement, une très grande part des répondant(e)s provenaient de l'Ontario (36 %), de l'Alberta (20 %) et de la Colombie-Britannique (25 %). De la totalité de l'échantillon, 81 pour cent des répondant(e)s sont issus de ces trois provinces. Soixante-douze pour cent des répondant(e)s vivent dans les grandes villes métropolitaines de Vancouver, Edmonton, Calgary, Toronto, Winnipeg, Ottawa et Montréal. Ce pourcentage est en harmonie avec les vagues précédentes de cette étude.

En ce qui concerne le type d'organisation, le seul changement significatif par rapport à 2020 est la diminution des répondant(e)s déclarant travailler pour une société cotée en bourse : cette proportion était de 25 pour cent en 2022, contre 30 pour cent en 2020. Les autres types d'organisations représentent à peu de choses près les mêmes proportions qu'en 2020 : sociétés privées (37 %), gouvernement (14 %), sociétés d'État (13 %) et sociétés à but non lucratif (10 %).

En ce qui concerne la taille des organismes, les juristes d'entreprise se répartissent entre les trois suivantes : moins de 1000 employés, entre 1000 et 5000 employés, et 5000 employés ou plus. La représentation dans la catégorie des plus petites sociétés est légèrement en hausse (47 % en 2022 contre 44 % en 2020), alors que celle dans la catégorie la plus élevée accuse une légère baisse (27 % en 2022 contre 30 % en 2020).

Environ le tiers (34 %) des répondant(e)s ont passé plus de cinq ans en pratique privée et un autre tiers (33 %) déclare y avoir consacré de trois à cinq ans. La durée moyenne dans une pratique privée est de 5,1 ans. Il n'y a eu que de légers changements dans la répartition par rapport à 2020 où la moyenne était de 5,0 ans.

Moyenne nationale des salaires de base

En 2022, le salaire de base moyen à l'échelle nationale est de 180 000 dollars, ce qui est passablement plus élevé que les 167 500 dollars déclarés en 2020. Selon le type d'organisation, les salaires de base moyens des juristes d'entreprise travaillant pour une société de propriété privée ou pour une société cotée en bourse sont plus élevés que ceux des juristes travaillant pour le gouvernement, pour une société, État et pour un organisme à but non lucratif.

Les juristes d'entreprise de l'Ontario ont des salaires de base supérieurs à la moyenne nationale, ce qui est en harmonie avec les résultats de 2018. Si l'on examine de plus près l'Alberta, nous constatons que le salaire de base moyen a augmenté à Edmonton, mais qu'il a baissé à Calgary.

Les répondant(e)s de l'Ontario rendent compte de salaires de base supérieurs à la moyenne nationale. Les salaires en Colombie-Britannique, en Alberta et au Québec sont près de la moyenne nationale, tandis que le centre du Canada et le Canada atlantique affichent les salaires moyens les plus bas du pays.

Tendances de l'industrie

À l'instar de la dernière version du sondage, le secteur le plus représenté par les juristes d'entreprise est celui des services financiers, des assurances et des banques. Ce pourcentage a crû légèrement (4 %), passant de 15 pour cent en 2020 à 19 pour cent en 2022. Le gouvernement est le deuxième secteur le plus représenté, passant de 11 pour cent à 13 pour cent.

Cette année, nous constatons que les salaires de base moyens les plus élevés sont versés aux juristes travaillant dans les industries suivantes : commerce de détail, hébergement, aliments et boissons, et produits de consommation (212 000 dollars), fabrication, automobile, aérospatiale et chimie (206 000 dollars), pétrole et gaz (200 000 dollars), immobilier (196 000 dollars), technologies de l'information (190 000 dollars), et industrie pharmaceutique et médicale (184 000 dollars).

Les gains les plus importants dans les salaires de base annuels entre 2020 et 2022 ont été obtenus dans les secteurs suivants : commerce de détail, hébergement, aliments et boissons, et produits de consommation (hausse de 38 000 dollars), technologies de l'information (hausse de 20 000 dollars), et industrie pharmaceutique et médicale (hausse de 20 000 dollars). Il n'y a pas eu de baisse notable dans les douze principaux secteurs d'activité.

Genre

Cette année, pour la deuxième fois, plus de femmes que d'hommes ont participé au sondage (51 % par rapport à 48 %). En moyenne, le salaire des conseillères juridiques d'entreprise est inférieur à celui de leurs homologues masculins.

En 2020, le salaire de base moyen des conseillers d'entreprise est de 177 000 dollars, ce qui correspond à 19 000 dollars de plus que le salaire de base moyen de 158 000 dollars que touchent les femmes. L'écart demeure le même qu'en 2018.

Nous observons des différences considérables dans les salaires les plus élevés. Par exemple, 30 pour cent des hommes ont un salaire moyen de plus de 200 000 dollars, alors que seulement 19 pour cent des femmes touchent un tel montant. Les femmes sont payées moins que les hommes à tous les postes. L'écart de salaire annuel entre les conseillers et les conseillères juridiques est relativement faible (3000 dollars par année) en faveur des hommes. Au niveau des AG de la haute direction, cet écart passe à 23 000 dollars. Cette différence est plus grande en 2020 qu'en 2018.

L'un des facteurs qui expliquent en partie la disparité des salaires entre les hommes et les femmes est lié à une analyse par genre et par secteur. Lorsque nous comparons les différences de salaire de base entre les cinq secteurs, nous constatons que les salaires de base sont les plus bas pour le gouvernement, les sociétés d'État et les organismes à but non lucratif. En tout, ces secteurs emploient 44 pour cent des répondantes contre seulement 30 pour cent des hommes.

Travail juridique et administratif

En ce qui concerne le travail administratif, sans surprise, les juristes d'entreprise qui occupent des postes supérieurs, comme les cadres ou les directeurs et directrices, consacrent plus de temps au travail administratif (37 % et 34 % respectivement). Quant à eux, les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) consacrent respectivement 10 et 14 pour cent de leur temps au travail administratif.

Pour les cinq catégories d'organisations, la proportion du temps consacré à du travail administratif varie de 20 pour cent (gouvernement) à 27 pour cent (organismes à but non lucratif).

Satisfaction

Cette année, 26 pour cent des juristes d'entreprise sont très satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, alors que 39 pour cent se disent plutôt satisfaits, pour un total combiné de 65 pour cent. Il s'agit d'une baisse de près de 10 pour cent par rapport aux 74 pour cent enregistrés en 2020.

La satisfaction à l'égard de la mobilité professionnelle au sein de l'organisation demeure à peu de choses près la même en 2022. Le taux de satisfaction globale est de 35 pour cent, dont 8 pour cent sont très satisfaits.

Les répondant(e)s affichent le plus haut de satisfaction à l'égard de leurs avantages sociaux (72 %), puis par leur

système de primes (60 %). Une moindre proportion (51 %) se dit très satisfaite ou plutôt satisfaite du salaire de base.

Vision d'avenir
Quarante-quatre pour cent des juristes d'entreprise déclarent que la taille de leur service juridique est la même qu'en 2020. Quarante-cinq pour cent affirment que la taille a augmenté au cours des deux dernières années et la proportion de ceux qui disent qu'elle a diminué est de 8 pour cent. En 2022, 65 pour cent des répondant(e)s entrevoient avec optimisme l'avenir du service juridique de leur organisation. Toutefois, une proportion plus faible (56 %) est optimiste quant à son propre avenir dans son organisation actuelle. Cette proportion est légèrement inférieure à celle obtenue en 2020 (58 %), mais elle est identique à celle de 2018. Il semble y avoir une légère tendance parmi les personnes qui sont très optimistes au sein de leur organisation. En effet, cette proportion est passée de 13 pour cent en 2018 à 16 pour cent en 2020, puis à 18 pour cent cette année.

Diversité
Soixante-dix pour cent des répondant(e)s ont accepté de fournir des réponses à une série de questions de déclaration volontaire.

Un peu moins du quart (22 %) d'entre eux sont des juristes racisés. Ces juristes déclarent un salaire moyen inférieur de 8 000 dollars à celui des juristes non racisés. L'écart est de 3 000 dollars de moins qu'en 2020 (12 000 $).

En ce qui concerne les salaires moyens selon le genre et le statut de personne racisée, l'ordre est le suivant : hommes non racisés (193 000 dollars), hommes racisés (191 000 dollars), femmes non racisées (170 500 dollars) et femmes racisées (160 000 dollars). En partie, les différences salariales peuvent être expliquées en examinant une combinaison d'expérience et de représentation dans des titres supérieurs (postes). La représentation dans les postes de direction est de 48 pour cent, 39 pour cent, 33 pour cent et 25 pour cent respectivement, ce qui reflète l'ordre des salaires indiqué ci-dessus. La tendance est semblable, mais légèrement moins évidente lorsqu'il est question des années en pratique (17,2, 14,6, 16,6 et 11,8, respectivement).

Les personnes handicapées (7 %) déclarent un salaire moyen inférieur de 17 500 dollars par rapport à celui des personnes non handicapées. Il s'agit d'un écart légèrement inférieur aux 18 500 dollars observés en 2020.

La différence dans les salaires moyens peut être attribuable au milieu de travail, les personnes handicapées étant plus fortement représentées au sein du gouvernement et des organismes à but non lucratif, qui offrent tous deux des salaires de base annuels moyens inférieurs.

La pandémie
Nous constatons les répercussions qu'a eues la pandémie dans un éventail de mesures. Par exemple, cette année, 26 pour cent des juristes d'entreprise se disent très satisfaits de l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Il s'agit d'une diminution par rapport aux résultats obtenus en 2020 et en 2018.

La majorité des répondant(e)s (58 %) déclarent travailler actuellement à distance à temps plein. Plus tard en 2022, 65 pour cent prévoient d'avoir recours à un modèle de travail hybride.

La plupart des répondant(e)s (64 %) font état d'une détérioration de leur santé mentale et de leur bien-être en raison de la pandémie. Quinze pour cent disent avoir remarqué une détérioration marquée. Seuls 22 pour cent des employeurs ont offert des journées supplémentaires pour des raisons de santé physique ou mentale.

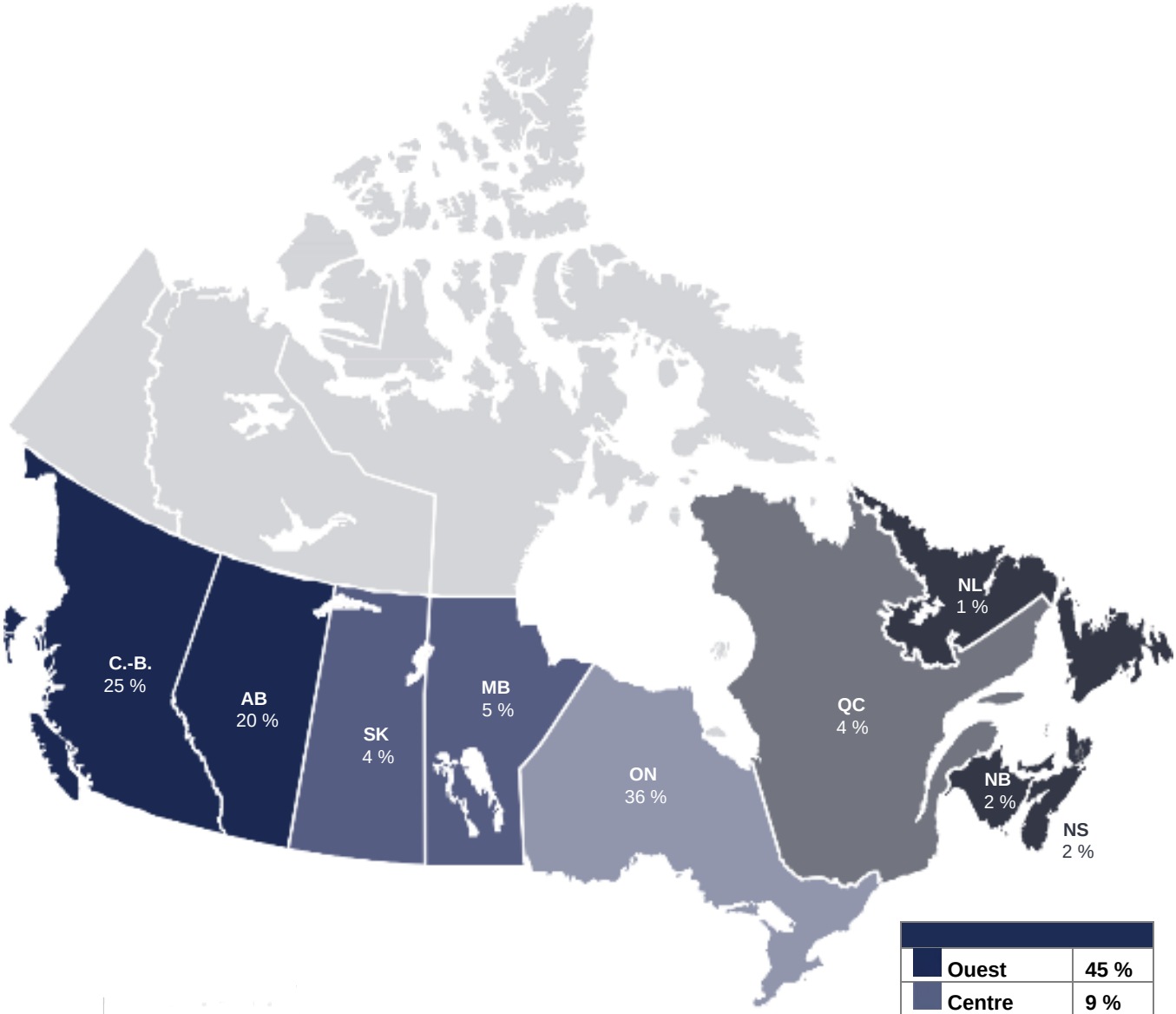
En tout, plus de la moitié des répondant(e)s (55 %) ont eu des responsabilités supplémentaires en matière de soins, dont 43 pour cent mentionnent des services de garde d'enfants et 20 pour cent font allusion à d'autres types de responsabilités (8 % évoquent les deux).

Parmi les personnes qui disent avoir des responsabilités supplémentaires, 81 pour cent ont partagé ces responsabilités et 19 pour cent les ont assumées sans aide. Vingt-quatre pour cent des femmes assument seules les responsabilités supplémentaires, tandis que cette proportion est de 14 pour cent chez les hommes.

Un pourcentage très élevé, 68 pour cent, indique que les responsabilités supplémentaires ont eu une incidence sur leur travail.

Profil des répondant(e)s

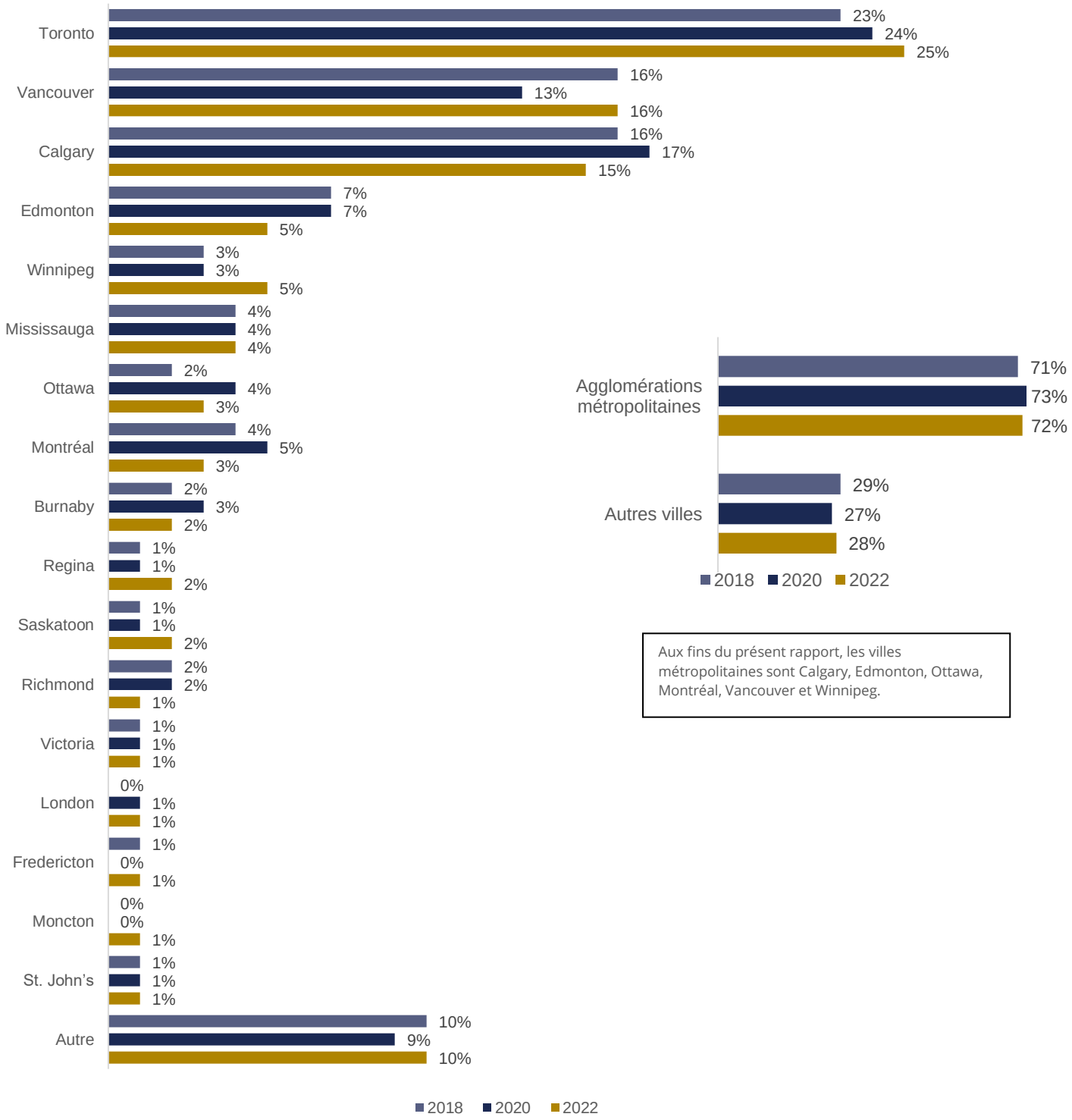
En tout, 1 009 personnes ont participé au Sondage 2022 sur la rémunération et la carrière des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise. La répartition par provinces et régions apparait ci-dessous.



Ouest	45 %
Centre	9 %
Ontario	36 %
Québec	4 %
Atlantique	5 %

Villes

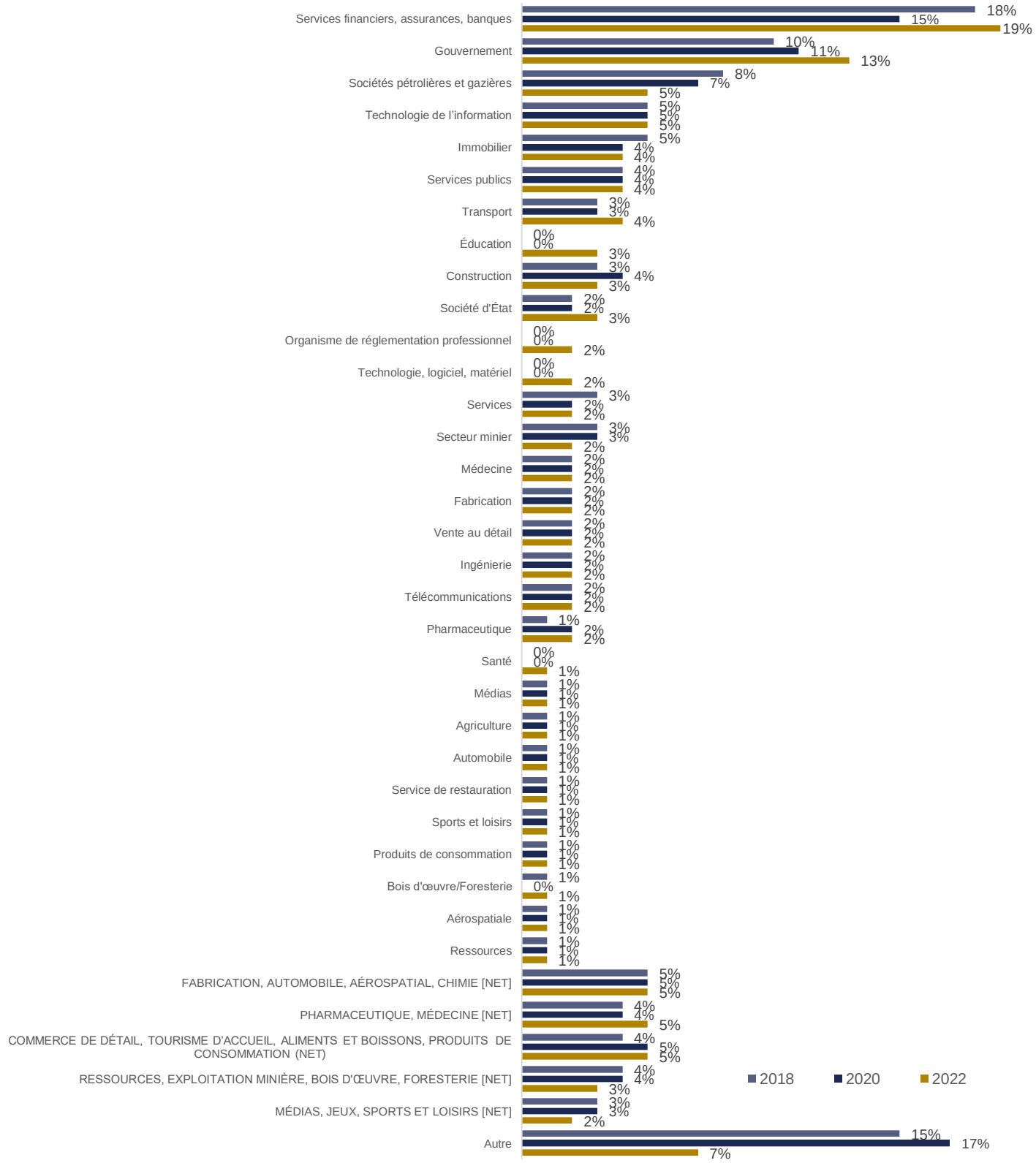
Soixante-six pour cent des répondant(e)s résident dans les cinq principales villes (par rapport à la proportion de réponses) de Toronto (25 %), Vancouver (16 %), Calgary (15 %), Edmonton (5 %) et Winnipeg (5 %). Cela n'a rien de surprenant, car les juristes d'entreprise sont plus susceptibles de travailler au siège social de leur organisation, qui se situent le plus souvent dans de grands centres urbains. Nous constatons le plus grand changement à Vancouver, qui est passé de 13 pour cent (2020) à 16 pour cent (2022), pour revenir au niveau de participation observé en 2018.



Aux fins du présent rapport, les villes métropolitaines sont Calgary, Edmonton, Ottawa, Montréal, Vancouver et Winnipeg.

Industrie

Des sociétés de propriété privée et des sociétés cotées en bourse sont représentées dans cette étude. À l'instar des deux derniers sondages, le secteur le plus représenté par les juristes d'entreprise est celui des services financiers, des assurances et des banques. La proportion a légèrement augmenté, passant de 15 pour cent en 2020 à 19 pour cent en 2022. L'industrie pétrolière et gazière ainsi que le gouvernement sont les deux autres industries les plus représentées. Le gouvernement est passé de 11 pour cent à 13 pour cent, tandis que le secteur pétrolier et gazier est passé de 7 pour cent à 5 pour cent.



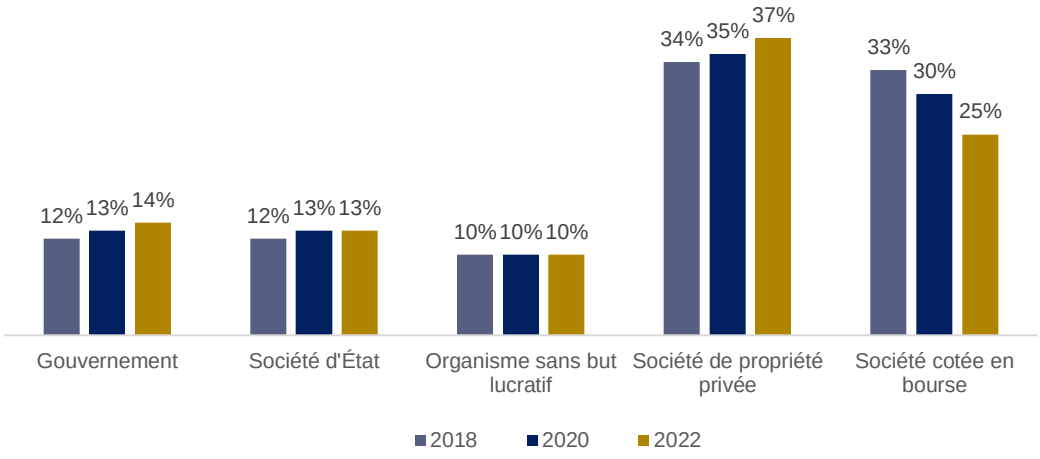
Type et taille d'organisme

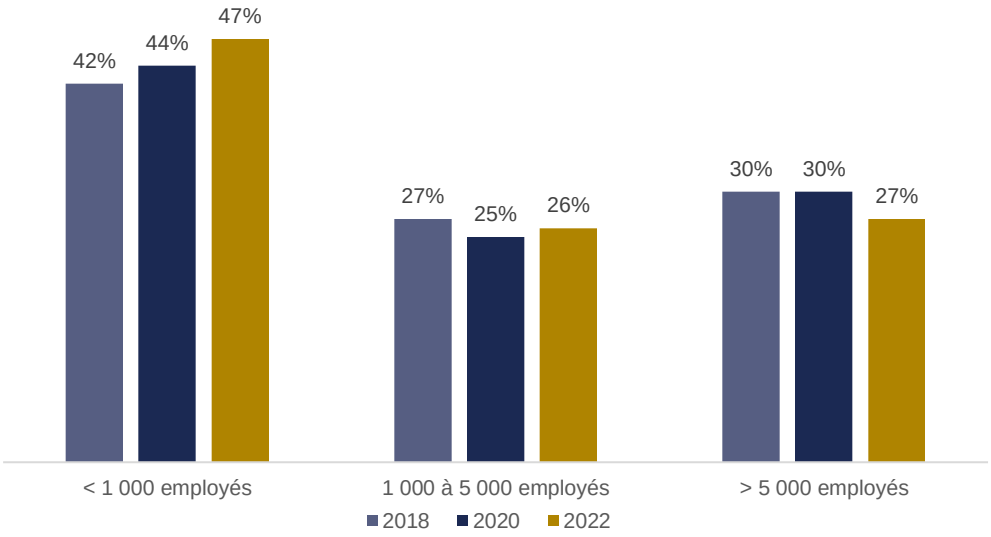
Le pourcentage de juristes d'entreprise travaillant pour des sociétés privées s'élève à 37 pour cent alors qu'il s'établit à 25 pour cent pour les sociétés cotées en bourse. La proportion de juristes d'entreprise travaillant pour des sociétés cotées en bourse a quelque peu diminué au cours des trois derniers sondages.

Les sociétés d'État et le gouvernement comptent chacun pour 12 pour cent de l'échantillon, tandis que les organismes à but non lucratif représentent 10 pour cent.

En ce qui concerne la taille des organisations, les juristes d'entreprise se répartissent entre les trois catégories suivantes : moins de 1000 employés, entre 1000 et 5000 employés, et 5000 employés ou plus. Les pourcentages de répondant(e)s qui travaillent dans l'une ou l'autre de ces trois catégories sont relativement constants lorsque l'on compare les années 2020 et 2022. La plupart des juristes d'entreprise (47 %) travaillent pour des sociétés comptant moins de mille employés. La proportion de juristes d'entreprise travaillant pour des sociétés moyennes s'établit à 26 pour cent.

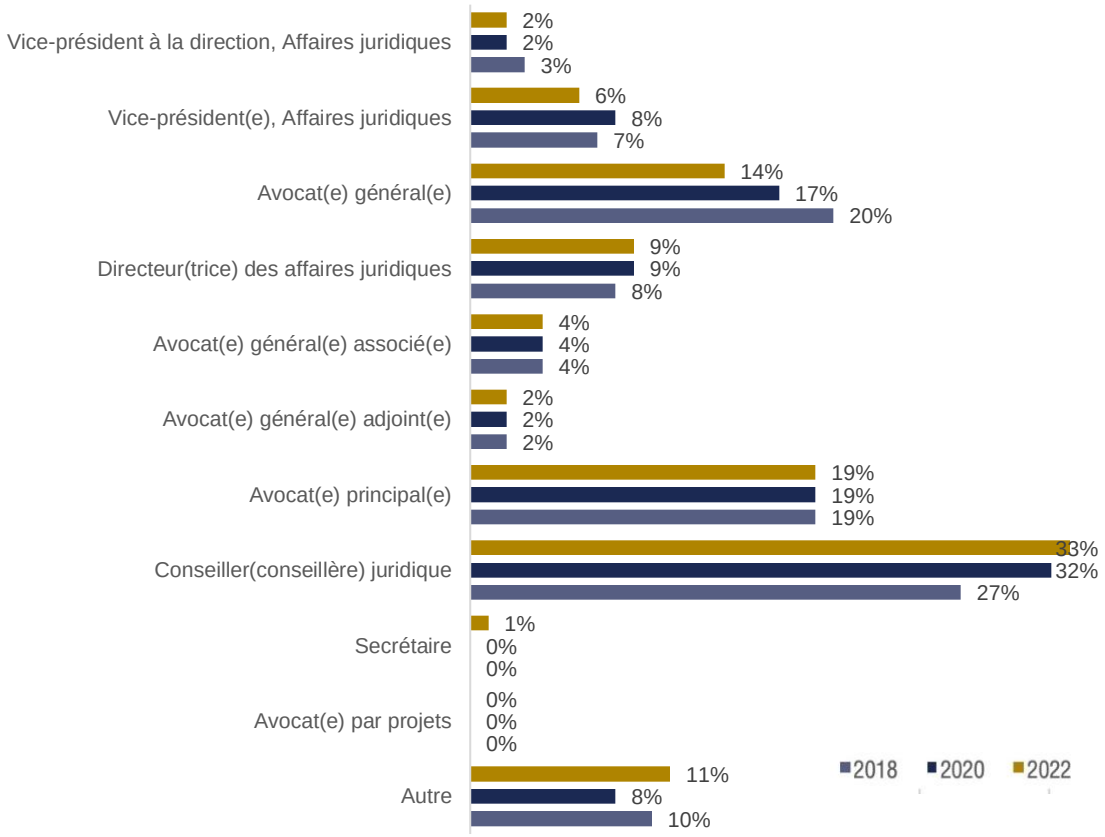
Trente pour cent travaillent pour de grandes sociétés.





Titre et poste*

Nous avons demandé aux juristes d'entreprise de nous donner le titre de leur poste actuel. L'éventail des titres que possèdent les juristes d'entreprise est plutôt large. Par conséquent, plusieurs titres ont été regroupés dans une même catégorie pour simplifier l'analyse. Les cinq titres groupés sont décrits dans le graphique ci-dessous.



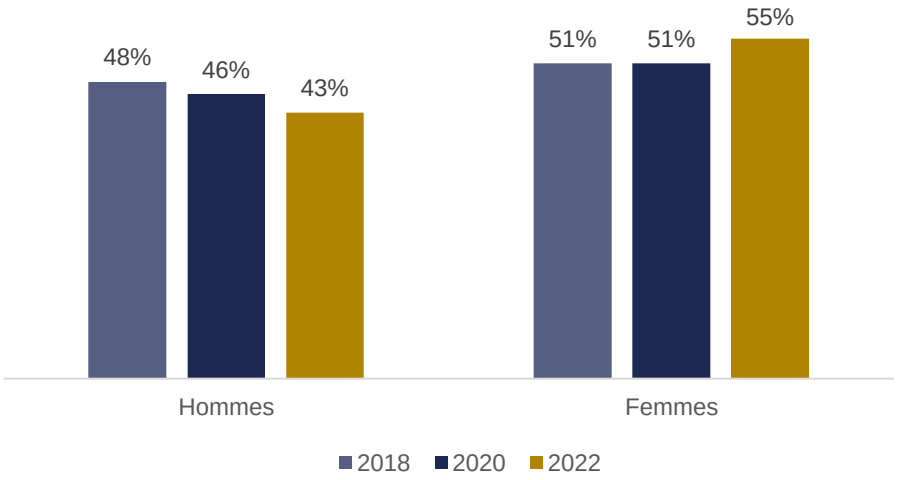
* Certains titre sont été combinés pour créer cinq catégories groupées. Ces catégories sont exposées ci-dessous avec les tailles des bases.

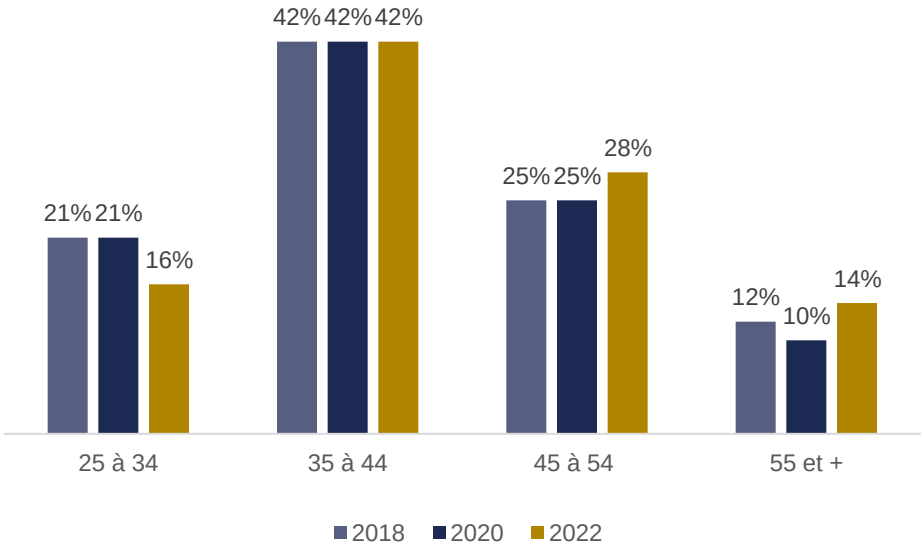
Titres	Tailles de base
Avocat(e) général(e) de la haute direction : regroupe les postes de VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques	2018 n=73; 2020 n=119; 2022 n=105
Avocat(e) général(e) de la direction : regroupe les postes d'avocat(e) général(e) et de directeur(trice) juridique ou des affaires juridiques	2020 n=316; 2022 n=316; 2022 n=281
Les postes d'avocat(e) général(e) associé(e) et adjoint(e) ont été regroupés dans une seule catégorie	2018 n=50; 2020 n=63; 2022 n=58
Avocat(e) principal(e)	2018 n=171; 2020 n=222; 2022 n=190
Conseiller(ère) juridique	2018 n=300; 2020 n=377; 2020 n=269

Genre et âge

En 2022, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes (55 et 43 pour cent, respectivement). Cette année, deux pour cent des répondant(e)s ne souhaitent pas révéler leur genre.

L'âge moyen des juristes d'entreprise est de 43 ans. La majorité (70 %) des juristes d'entreprise sont âgés de 35 à 54 ans.





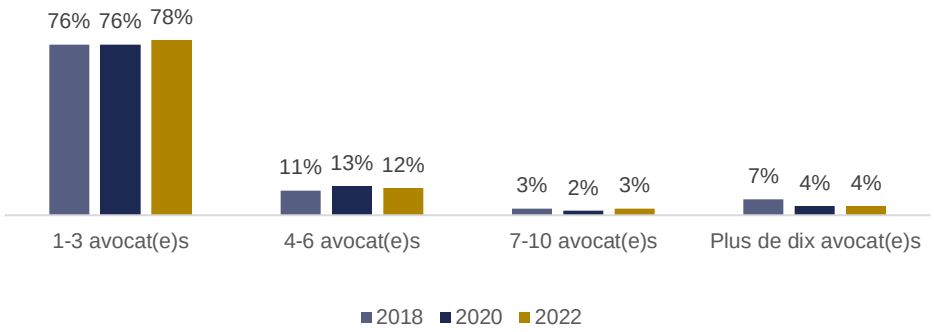
Les juristes d'entreprise au travail

Taille du service juridique

Le nombre moyen de juristes d'entreprise par service ayant participé au sondage s'établit actuellement à cinq, ce qui correspond aux résultats obtenus en 2020.

Comme on peut s'y attendre, la taille du service juridique dépend de la taille et du type de l'organisme, ainsi que de l'industrie. Nous utilisons la médiane comme statistique descriptive dans ce graphique, car elle subit moins l'influence de certains des chiffres considérables qui ont été rapportés.

Nombre de juristes



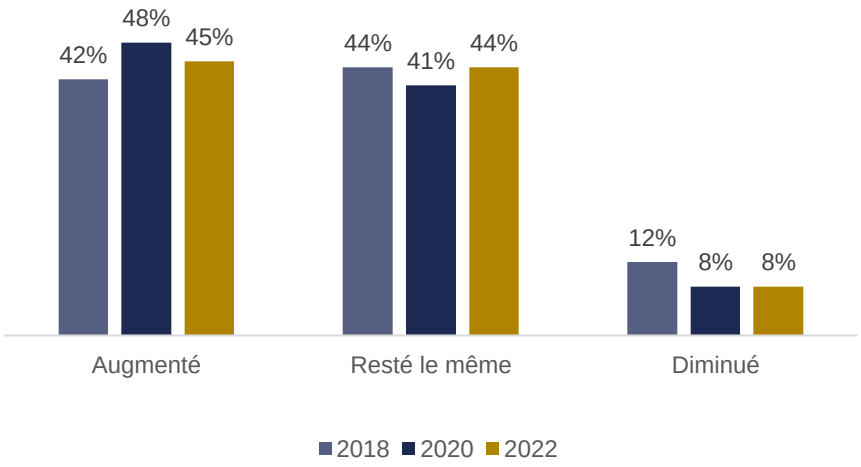
Changement de la taille du service juridique

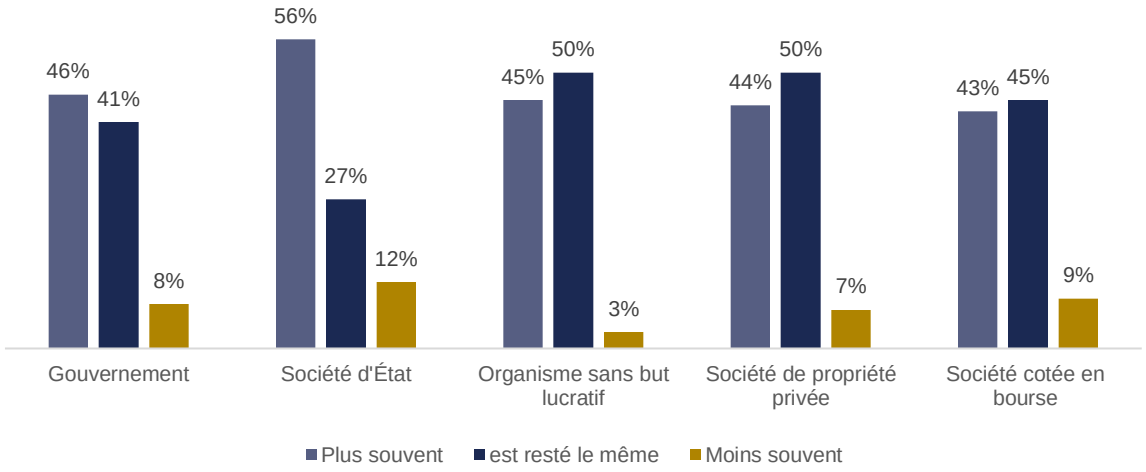
En 2022, 44 pour cent des juristes d'entreprise indiquent que la taille de leur service juridique est la même qu'en 2020. Quarante-cinq pour cent de ces juristes signalent qu'elle a augmenté au cours des deux dernières années. La proportion des services dont la taille a diminué est de huit pour cent. Cette baisse est le plus souvent mentionnée en Alberta (11 %).

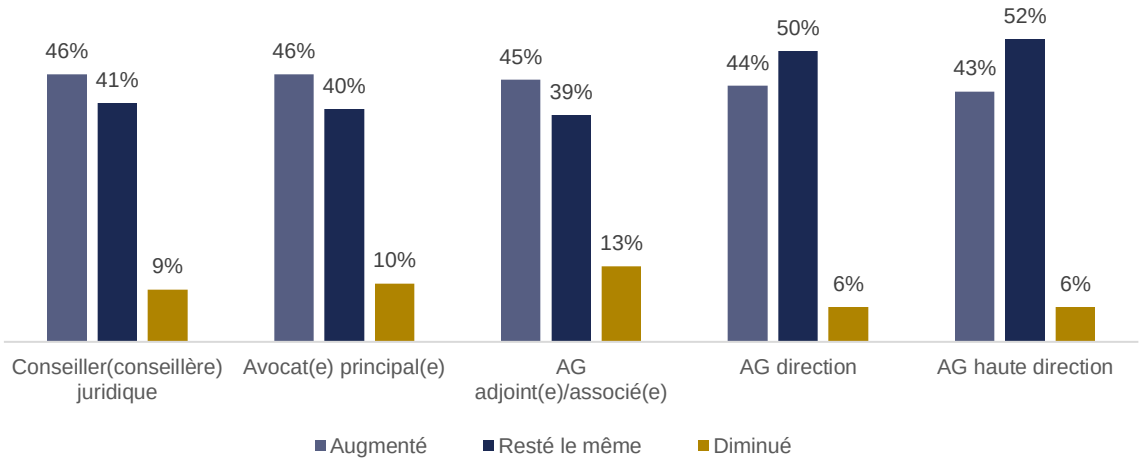
Les personnes les plus susceptibles d'indiquer une augmentation de la taille du service juridique sont les conseiller(ère)s juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) (45 %), suivi par les avocat(e)s généraux(ales) associé(e)s et adjoint(e)s (45 %).

La probabilité d'une augmentation de la taille du service juridique est plus élevée dans les sociétés d'État (50 %) et les sociétés cotées en bourse (50 %). La taille du service juridique de plus de la moitié des organismes à but non lucratif (58 %) est restée la même.

Nombre de juristes dans le service juridique



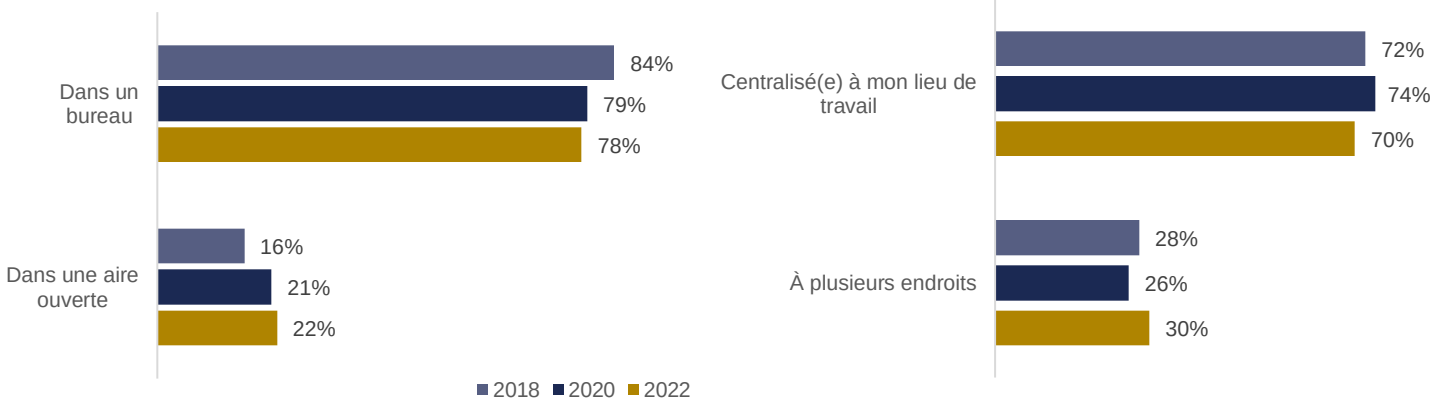




Emplacement du bureau

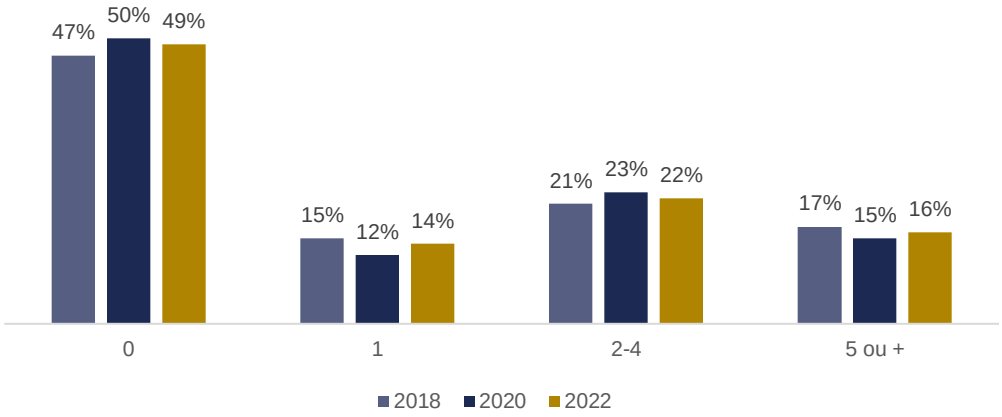
Nous avons posé deux questions sur l'emplacement du bureau. Plus particulièrement, nous avons demandé aux répondant(e)s s'ils travaillaient dans un espace ouvert ou dans un bureau fermé. Dans une question de suivi, nous leur demandions s'ils travaillaient à plusieurs endroits ou si leur poste était centralisé.

Nous constatons que la majorité travaille dans un bureau (78 %) et occupe un poste centralisé (70 %). Le pourcentage de personnes qui travaillent à plusieurs endroits est passé de 26 pour cent en 2020 à 30 pour cent en 2022, ce qui est probablement lié à des ententes de travail à distance du fait de la pandémie de COVID-19.

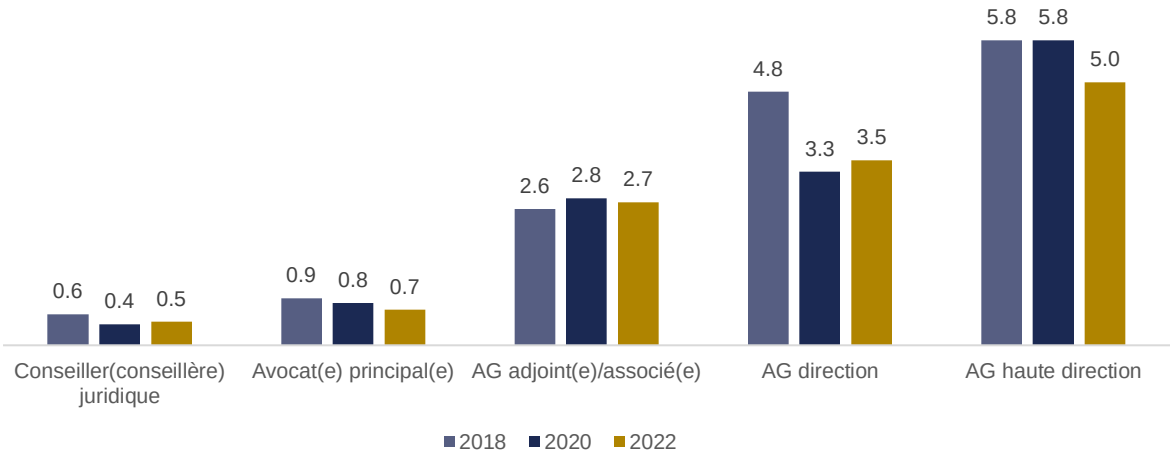


En moyenne, les juristes d'entreprise de l'échantillon indiquent avoir 1,9 subordonné. La moitié des personnes interrogées (49 %) n'ont pas de subordonnés. Parmi les répondant(e)s qui ont des subordonnés directs, la plupart en ont entre deux et quatre. À l'instar des éditions précédentes du sondage, il devienanifeste que le nombre moyen de subordonnés directs, lors d'une répartition par rôle principal, augmente pour les postes de cadre.

Nombre de subordonné(e)s



Nombre moyen de subordonné(e)s (0 y compris)



EMPLOIS ANTÉRIEURS ET DURÉE DE L'EMPLOI

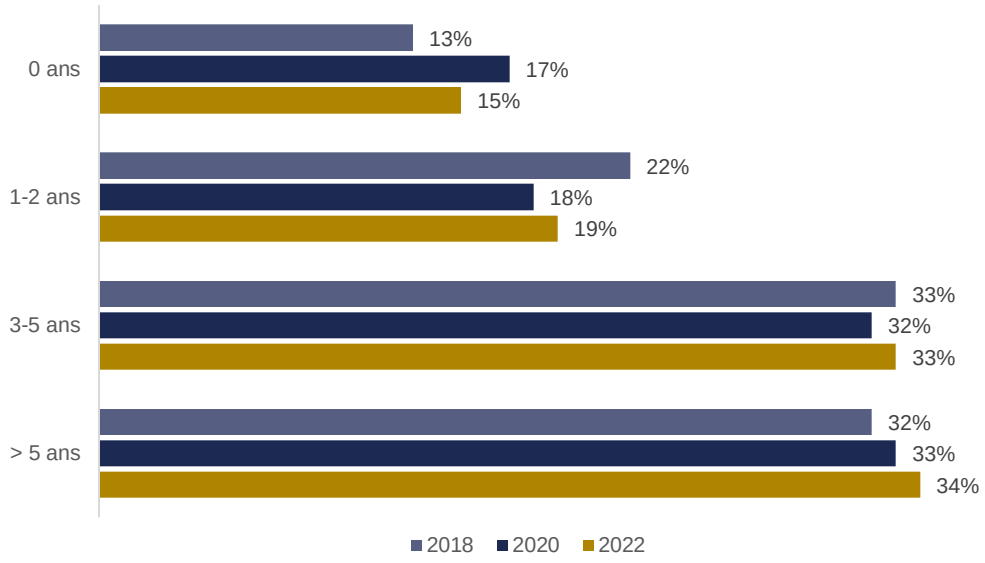
Durée en pratique privée

Cette année, 85 pour cent des juristes d'entreprise déclarent qu'ils travaillaient dans un cabinet privé avant d'être juriste d'entreprise.

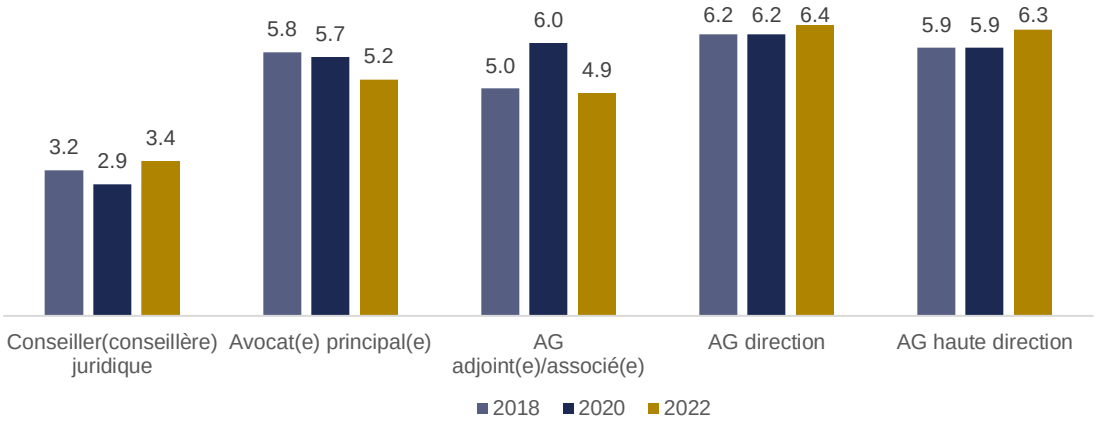
La durée moyenne dans une pratique privée est de 5,1 ans. La proportion la plus élevée de répondant(e)s a passé soit plus de cinq ans dans une pratique privée (34 %), soit de trois à cinq ans (33 %).

Le nombre d'années passées en pratique privé est plus élevé parmi les avocat(e)s généraux(ales) de la direction (6,4 années), suivi par les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction (6,3 années) et par les avocat(e)s principaux(ales) (5,2 années). Les conseillers(ères) juridiques affichent le nombre le plus bas (3,4 années).

Années en pratique privée



Nombre moyen d'années en pratique privée

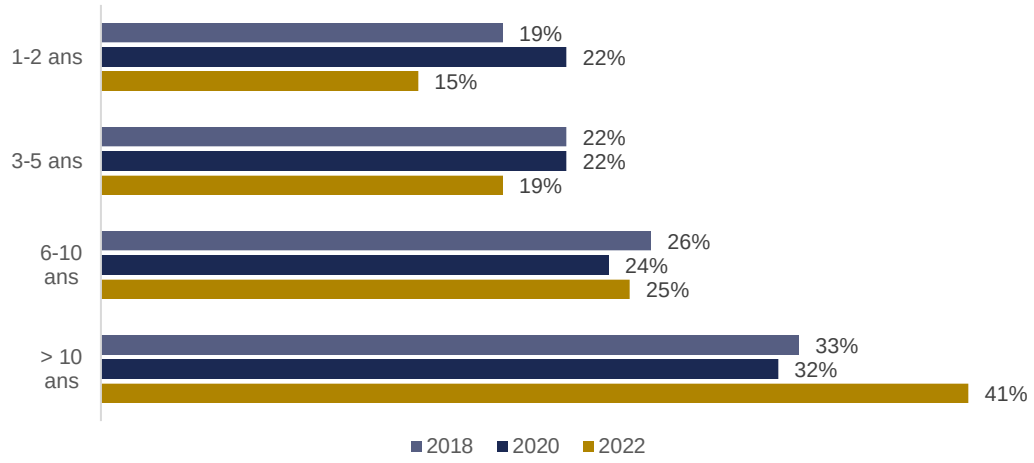


Durée comme juriste d'entreprise

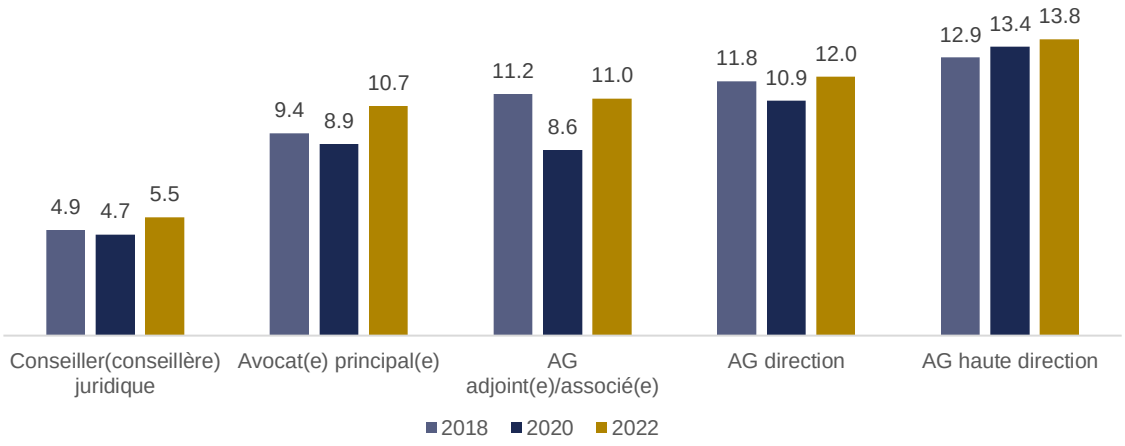
En 2022, il y a une augmentation de la participation des répondant(s) qui possèdent plus de dix ans d'expérience comme juriste d'entreprise (32 % en 2020 contre 41 % en 2022). La durée moyenne comme juriste d'entreprise est de 10,1 années, en hausse par rapport aux 8,6 années de 2020 et aux 9,0 années de 2018. Les avocat(e)s généraux(ales) comptent en moyenne 13,8 années d'expérience. À l'autre extrême, les conseillers(ères) juridiques possèdent en moyenne 5,5 ans d'expérience.

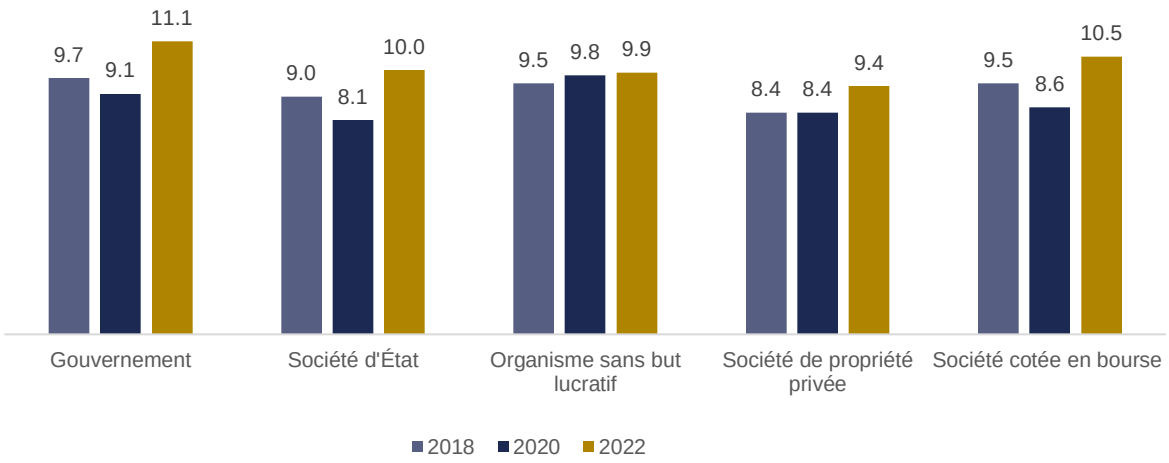
Ceux et celles qui travaillent au gouvernement comptent le plus grand nombre d'années d'expérience (11,1). Suivent les juristes travaillant dans des sociétés cotées en bourse (10,5). Le nombre le plus bas appartient aux juristes travaillant pour une société de propriété privée, à 9,4 années.

Années de travail comme juriste d'entreprise



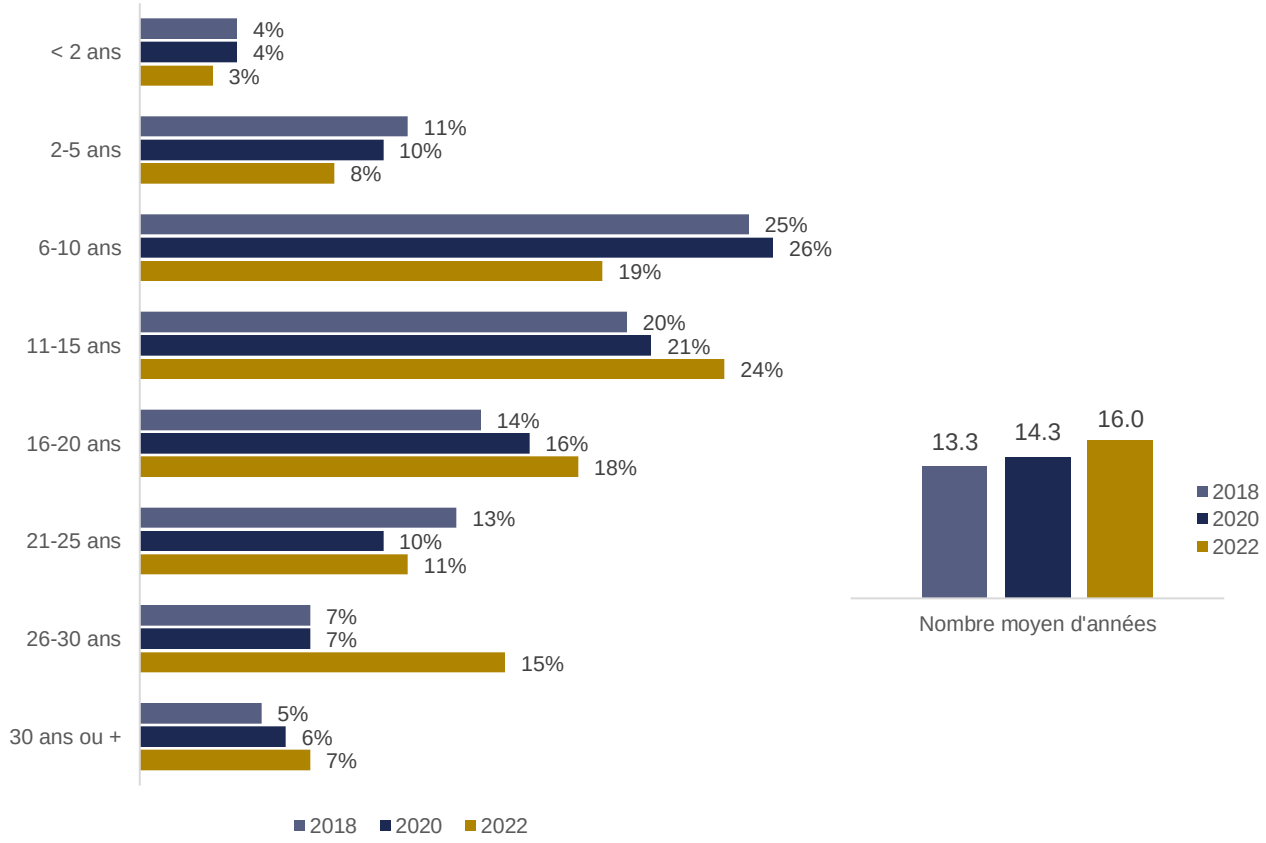
Nombre moyen d'années de travail comme juriste d'entreprise





Années de pratique (de l'admission au barreau à aujourd'hui)

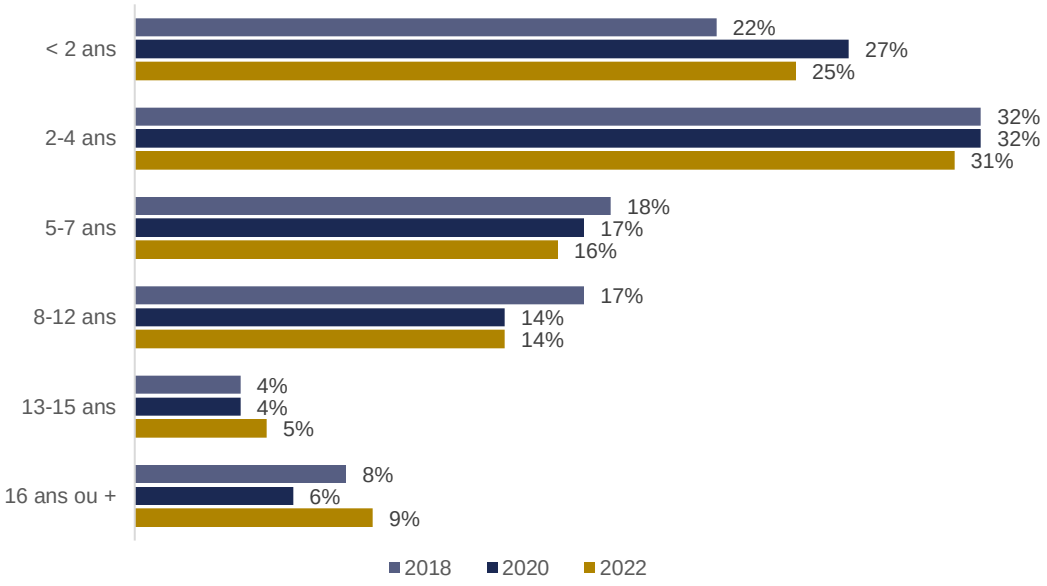
Les répondant(e)s de l'échantillon de cette année pratiquent depuis un peu plus longtemps que ceux et celles des années précédentes, comme le montrent les barres plus longues dans les catégories de plus d'expérience supérieure et les barres plus courtes dans celles des juristes comptant moins d'expérience. En pratique, le nombre moyen d'années est de 16,0, ce qui représente une augmentation par rapport aux résultats des deux derniers sondages.



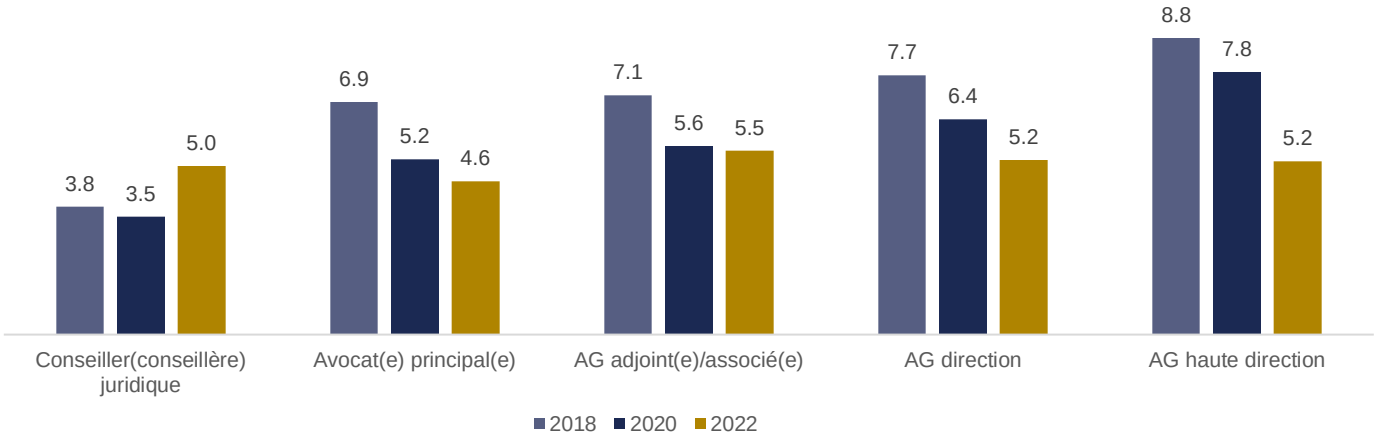
Durée auprès de l'employeur actuel

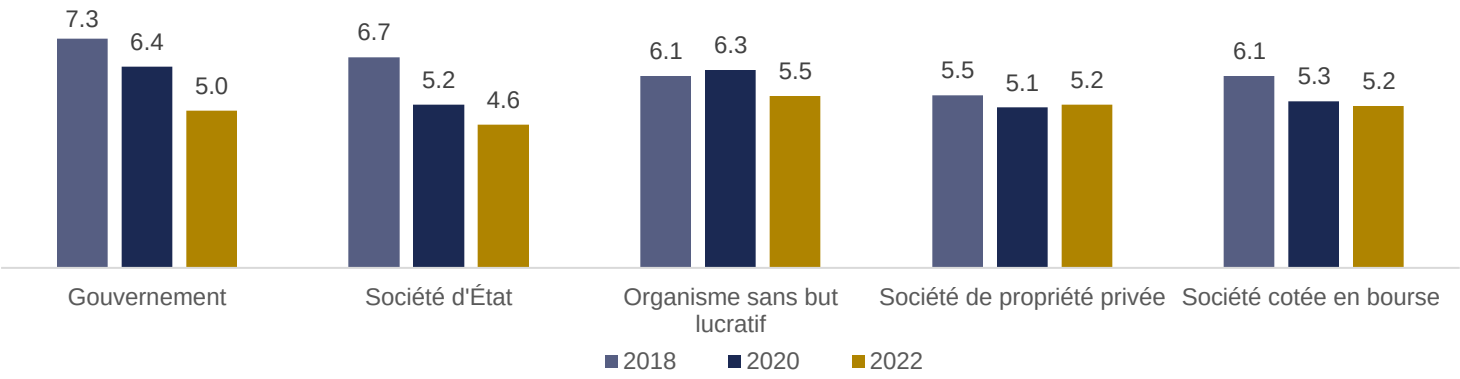
Le quart des juristes d'entreprise (25 %) travaille depuis moins de deux ans avec son employeur actuel. En général, plus le poste est élevé dans la hiérarchie, plus les juristes comptent d'années d'expérience avec le même employeur. À l'échelon le plus élevé (AG de la haute direction), les répondant(e)s comptent en moyenne 8,3 années d'expérience avec leur employeur actuel, alors qu'à l'échelon le plus bas, soit les conseillers(ères) juridiques, cette moyenne est de 4,2 ans. Les juristes du gouvernement restent dévoués au même employeur pendant 8,1 années en moyenne, suivis par les juristes des sociétés d'État et par des organismes à but non lucratif (6,7 ans chacun).

Années de travail auprès de l'employeur actuel



Nombre moyen d'années de travail auprès de l'employeur actuel




7.3
6.4
5.0
6.7
5.2
4.6
6.1
6.3
5.5
5.5
5.1
5.2
6.1
5.3
5.2
Gouvernement
Société d'État
Organisme sans but lucratif
Société de propriété privée
Société cotée en bourse
2018
2020
2022

TENEUR DU TRAVAIL

Proportion du travail juridique

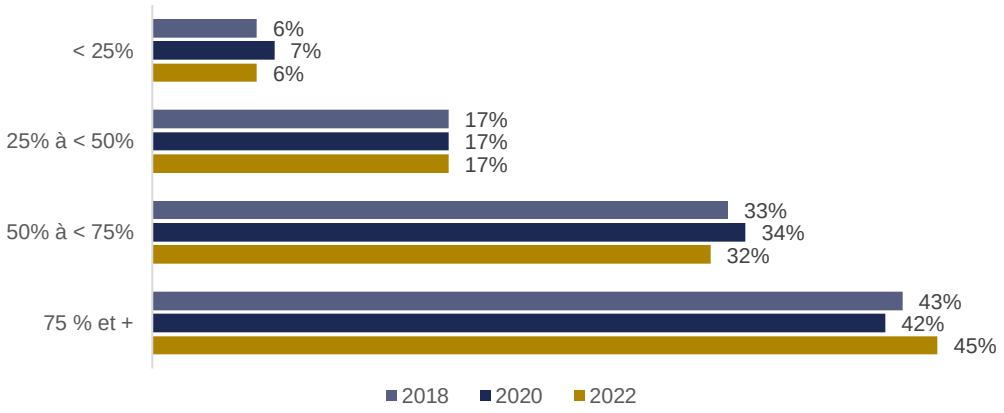
En moyenne, les juristes d'entreprise consacrent environ 67 pour cent de leur temps à accomplir du travail purement juridique. Quarante-cinq pour cent des répondant(e)s affirment consacrer 75 pour cent ou plus de leur temps à ce type de tâches.

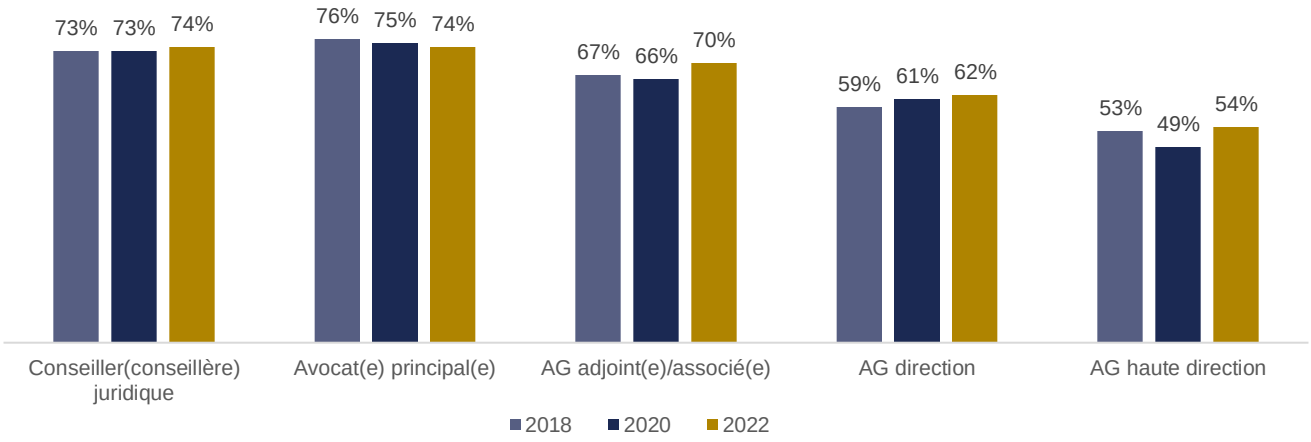
En général, plus ils accèdent à des postes supérieurs, moins ils consacrent de temps au travail purement juridique. Les AG de la haute direction consacrent le moins de temps (54 %) au travail purement juridique.

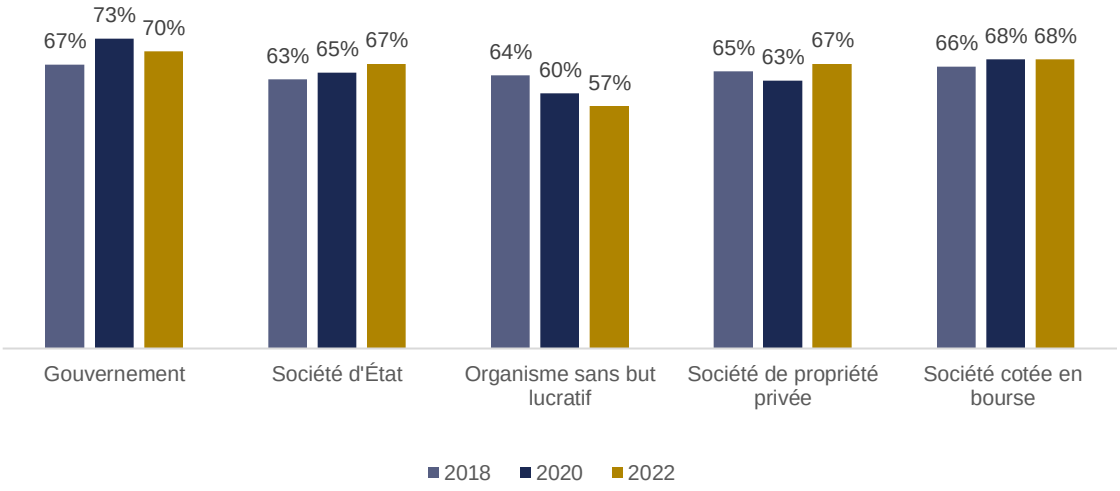
Les juristes de tous les types d'organisations autres que des organismes à but non lucratif consacrent environ les deux tiers de leur temps au travail purement juridique. Les juristes d'entreprise des organismes à but non lucratif consacrent moins de temps (57 %) au travail purement juridique.

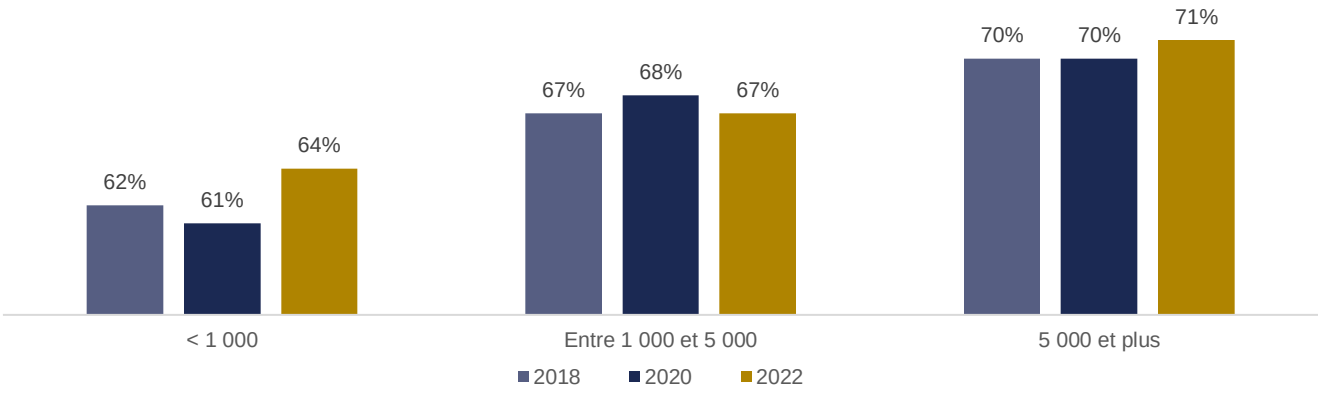
En général, la proportion de temps consacré à accomplir du travail purement juridique augmente en fonction du nombre d'employés.

Proportion du travail purement juridique





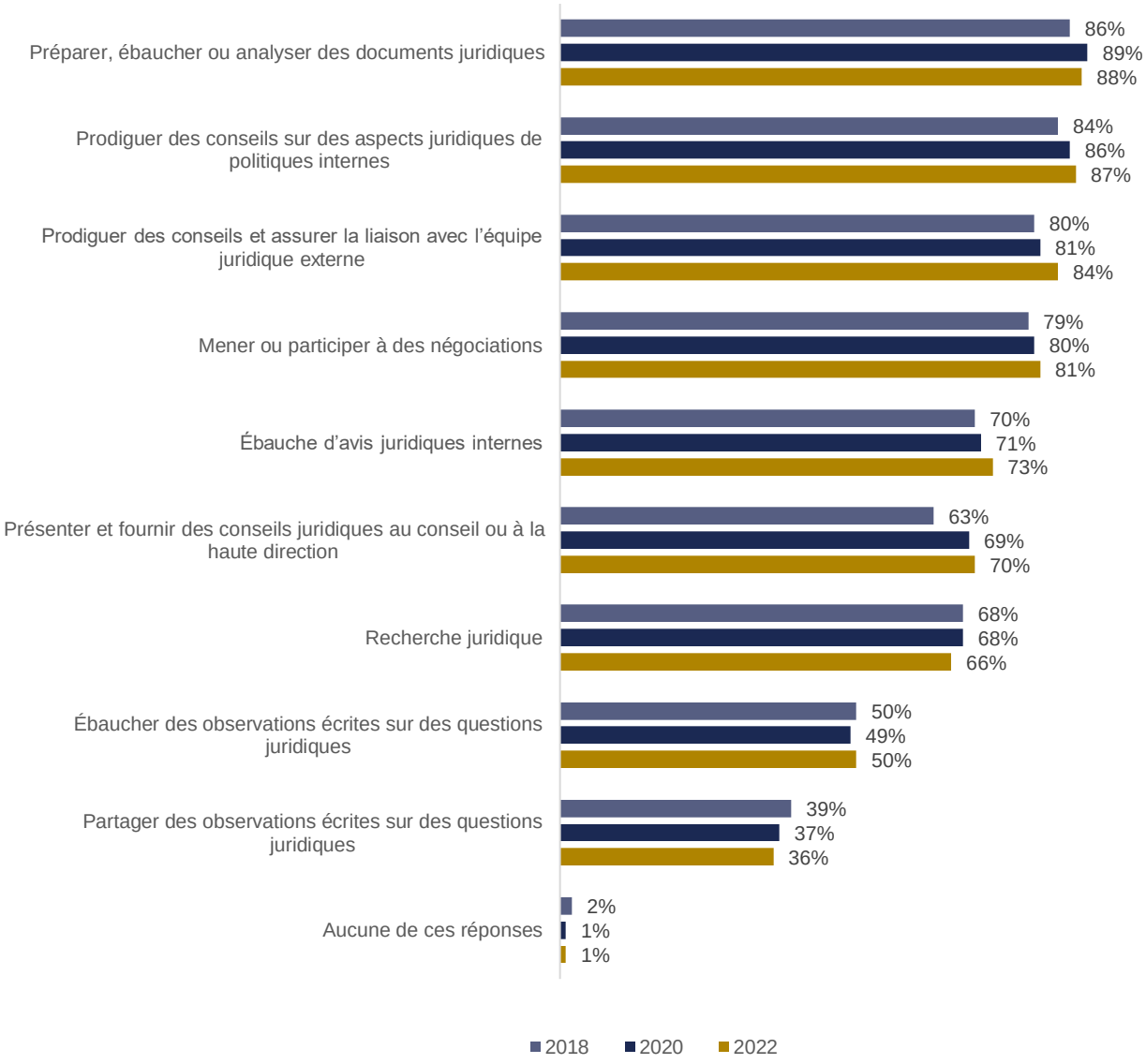

67%
73%
70%
63%
65%
67%
64%
60%
57%
65%
63%
67%
66%
68%
68%
Gouvernement
Société d'État
Organisme sans but lucratif
Société de propriété privée
Société cotée en bourse
2018
2020
2022


62%
61%
64%
67%
68%
67%
70%
70%
71%
< 1 000
Entre 1 000 et 5 000
5 000 et plus
2018
2020
2022

Tâches et activités juridiques

Lors de l'examen des tâches qu'exécutent les juristes d'entreprise, la proportion de répondant(e)s qui effectuent ces tâches est très constante au cours des trois dernières éditions du sondage. Les quatre principales tâches dont ils s'occupent sont les suivantes :

- Préparer, ébaucher ou analyser des documents juridiques (88 %).
- Prodiguer des conseils sur des aspects juridiques de politiques internes (87 %).
- Prodiguer des conseils et assurer la liaison avec l'équipe juridique externe (84 %)
- Mener ou participer à des négociations (81 %).

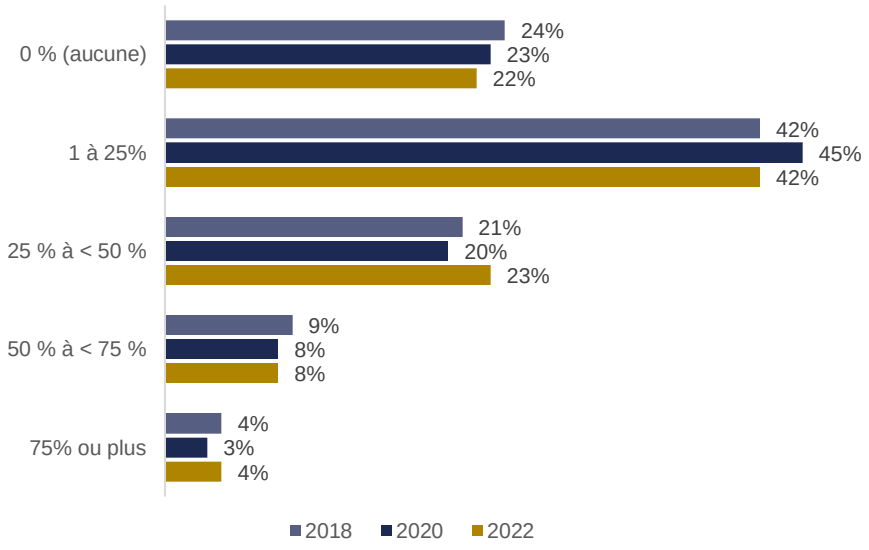


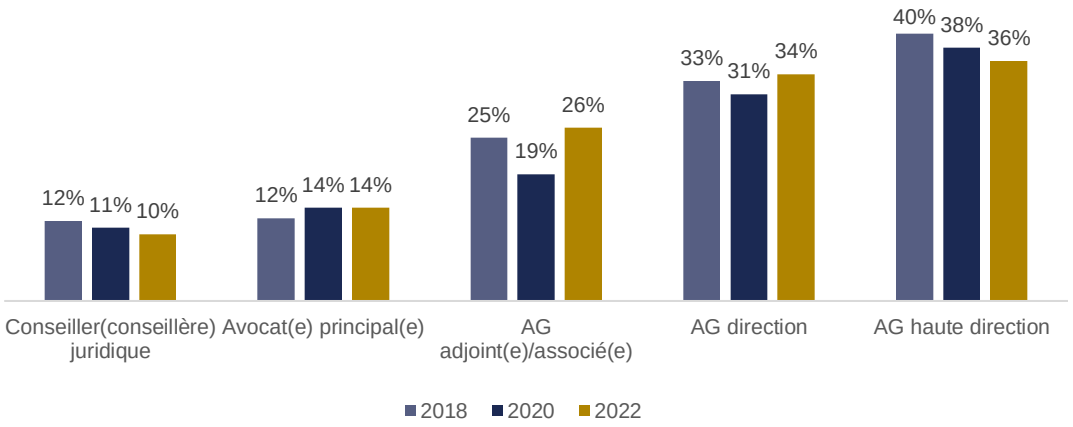
Proportion du travail administratif

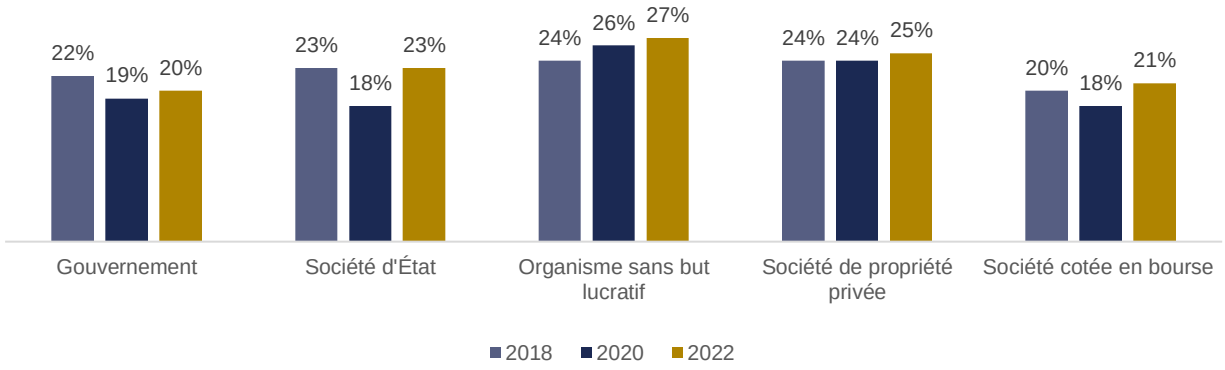
En ce qui concerne le travail administratif, sans surprise, nous constatons que les répondant(e)s qui occupent les postes les plus élevés, notamment à la haute direction ou à la direction, consacrent plus de temps aux tâches administratives, soit 36 et 34 pour cent, respectivement. Les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) consacrent respectivement 10 pour cent et 14 pour cent de leur temps au travail administratif.

Pour les cinq catégories d'organisations, la proportion du travail administratif varie de 20 à 27 pour cent.

Proportion du travail administratif





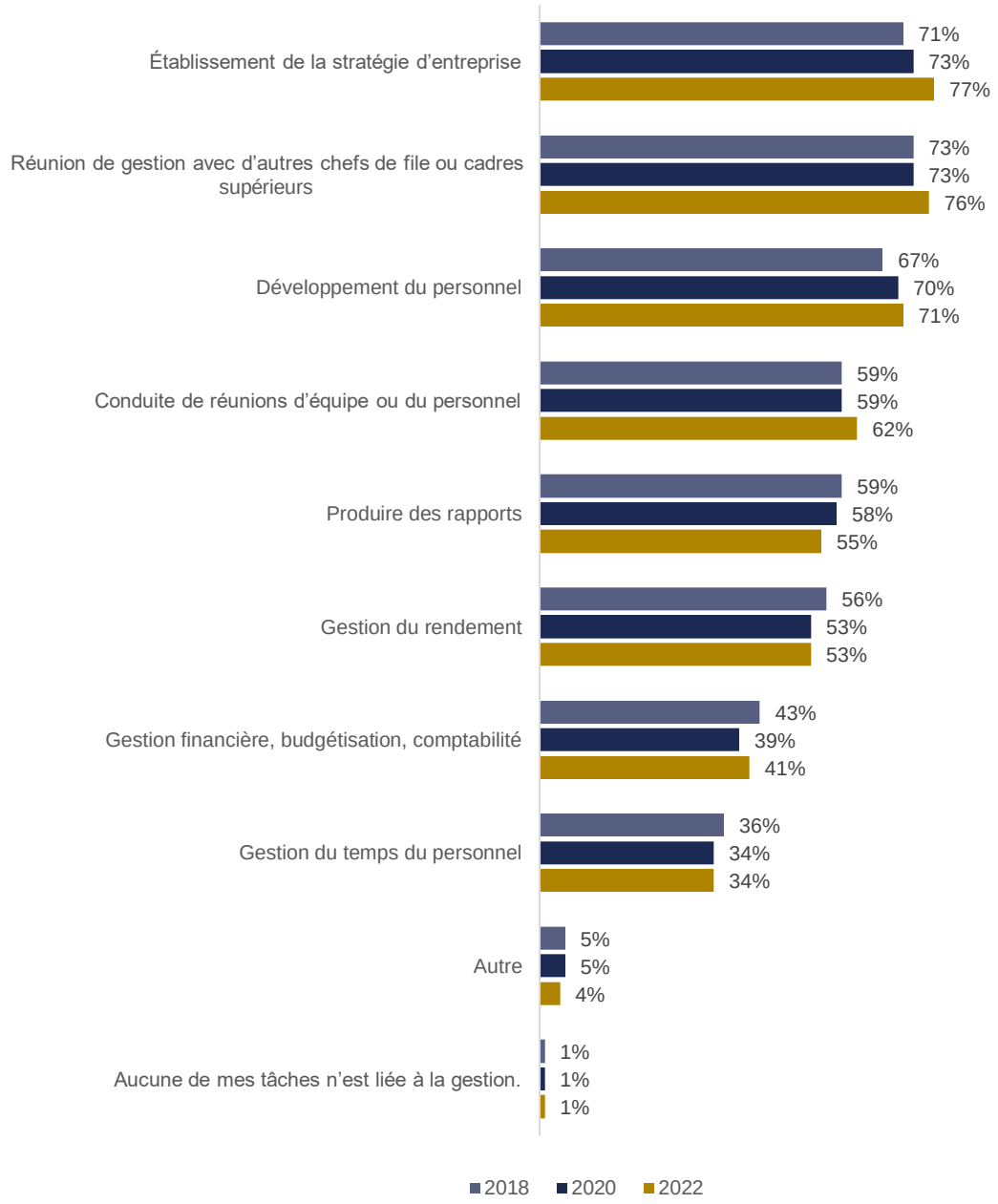


Tâches et activités de gestion

À la suite d'un examen du travail des juristes d'entreprise, les trois principales tâches administratives suivantes ont été cernées :

- Établissement de la stratégie d'entreprise (77 %).
- Réunion de gestion avec d'autres gestionnaires ou cadres supérieurs (76 %).
- Perfectionnement du personnel (71 %).

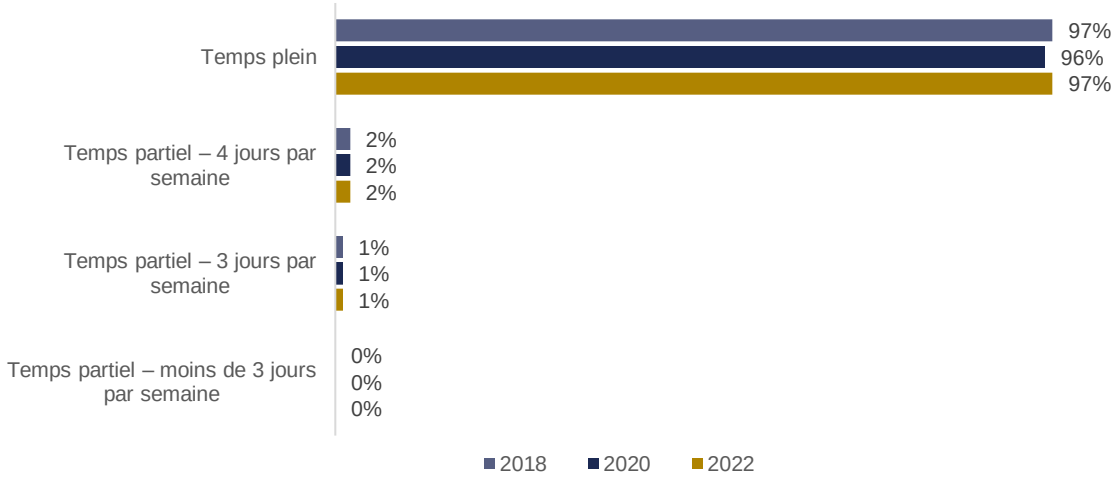
Bien que dans une mesure limitée, ces trois tâches ont été signalées de plus en plus souvent par les répondant(e)s lors des trois dernières itérations du sondage, ce qui peut indiquer une reconnaissance accrue de ces compétences.



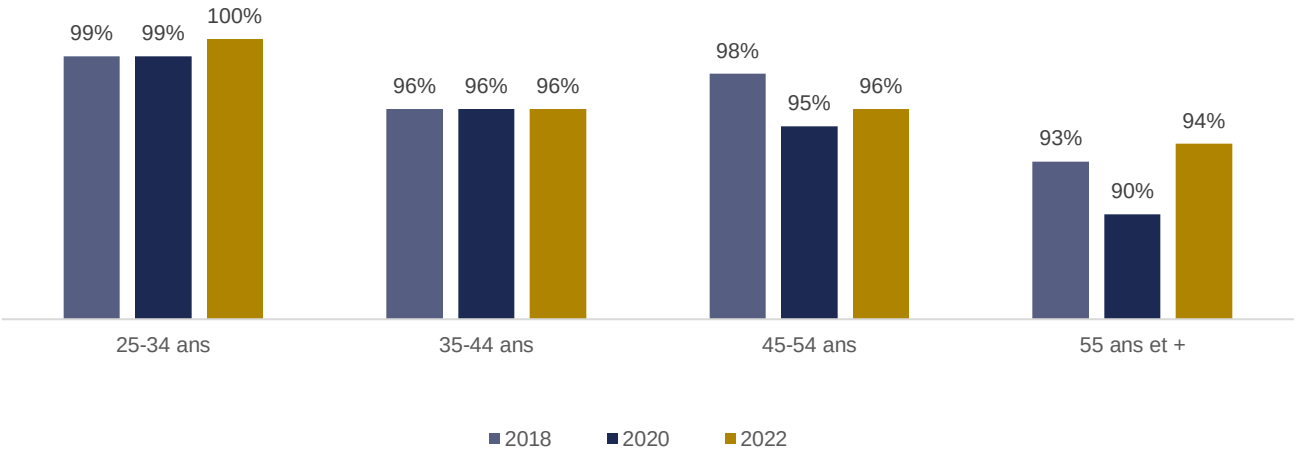
HEURES DE TRAVAIL

Travail à temps plein/temps partiel

La quasi-totalité (97 pour cent) des juristes d'entreprise travaille à temps plein. Cette tendance est essentiellement la même depuis 2012. On observe une proportion plus élevée de juristes qui travaillent à temps partiel dans des organismes à but non lucratif et dans des sociétés de propriété privée. C'est également le cas pour les conseillères juridiques et les personnes âgées de 55 ans ou plus.



Pourcentage travaillant à temps plein - par âge



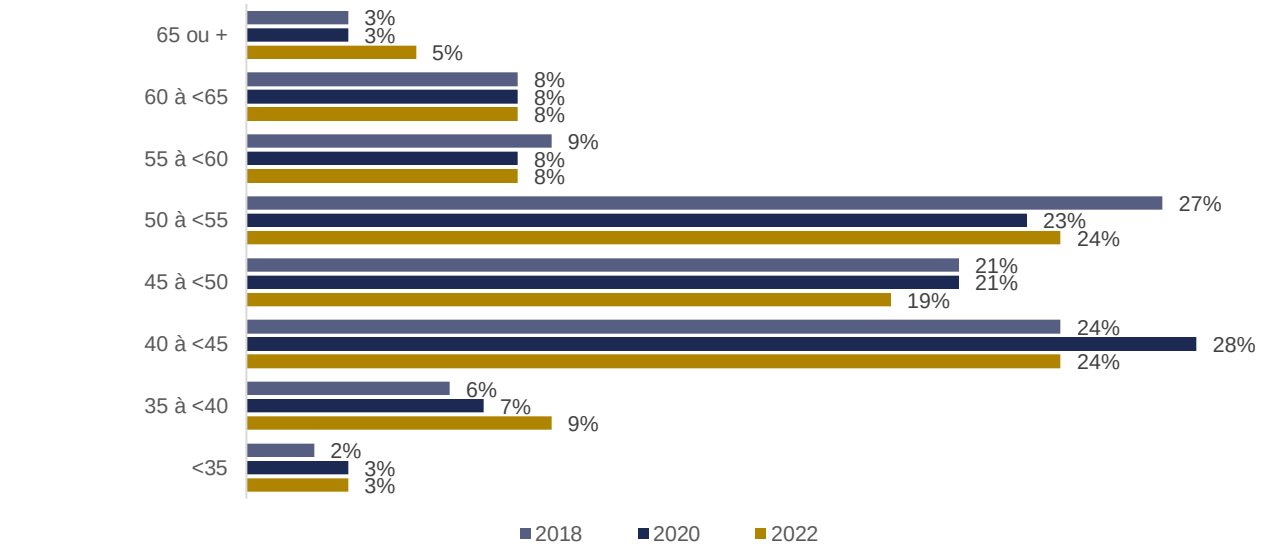
Heures de travail par semaine

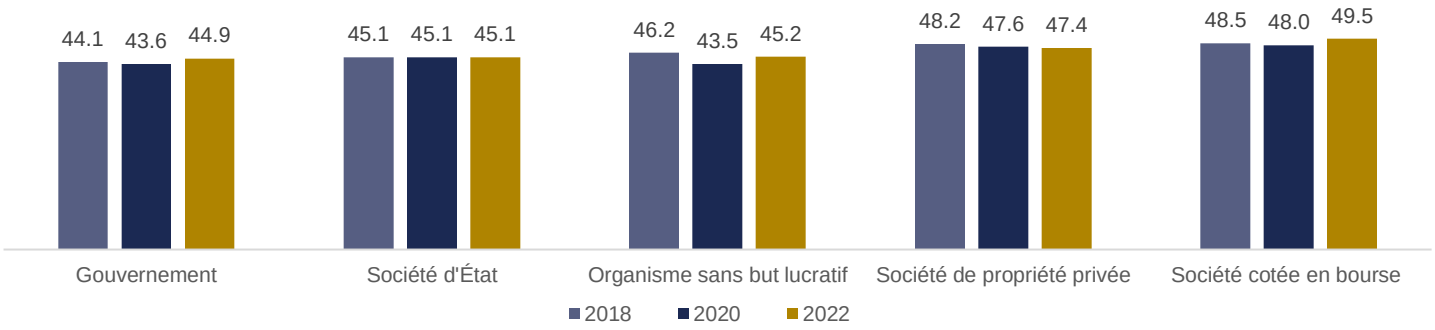
Les juristes interrogé(e)s disent travailler en moyenne 47,0 heures par semaine, ce qui est en harmonie avec la moyenne globale de 2020 (46,4) et de 2018 (47,3).

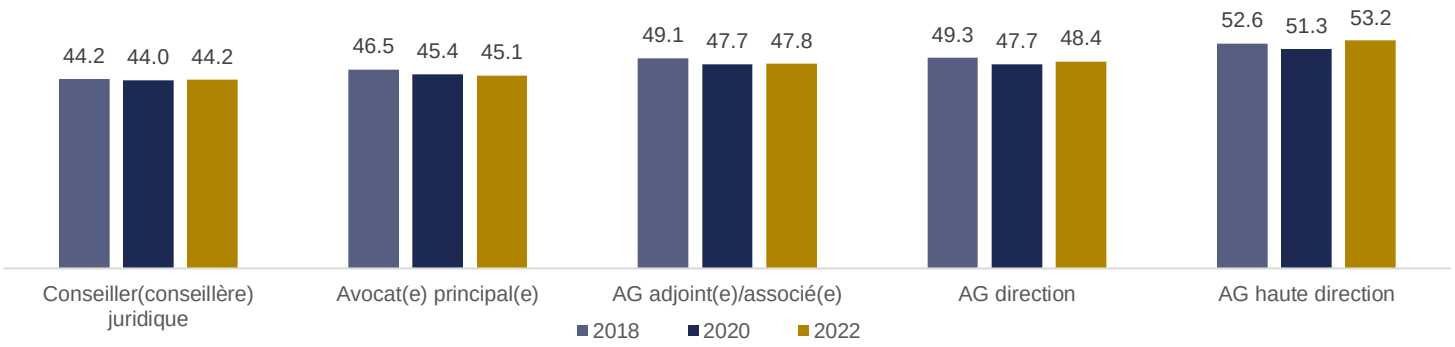
Il n'y a pas beaucoup d'écart dans le nombre d'heures d'une semaine de travail normale selon le type d'organisation, les juristes de sociétés cotées en bourse travaillant le plus d'heures (49,5 heures), ceux et celles du gouvernement en travaillant le moins (44,9 heures).

En 2022, encore une fois, environ 20 pour cent des répondant(e)s déclarent travailler 55 heures par semaine ou plus. Plus un poste est élevé dans la hiérarchie, plus les titulaires travaillent d'heures. En effet, les AG de la haute direction consacrent toutes les semaines près de dix heures de plus que les conseillers(ères) juridiques.

Heures par semaine





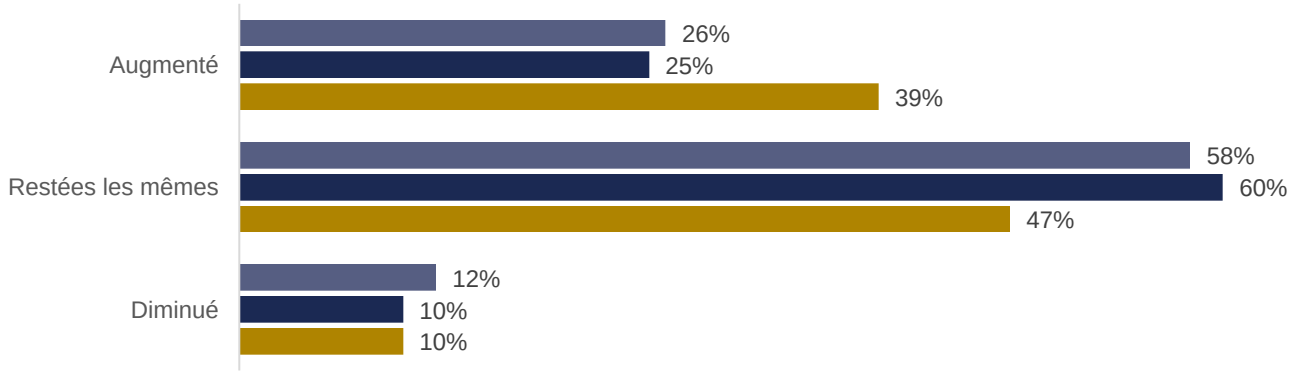


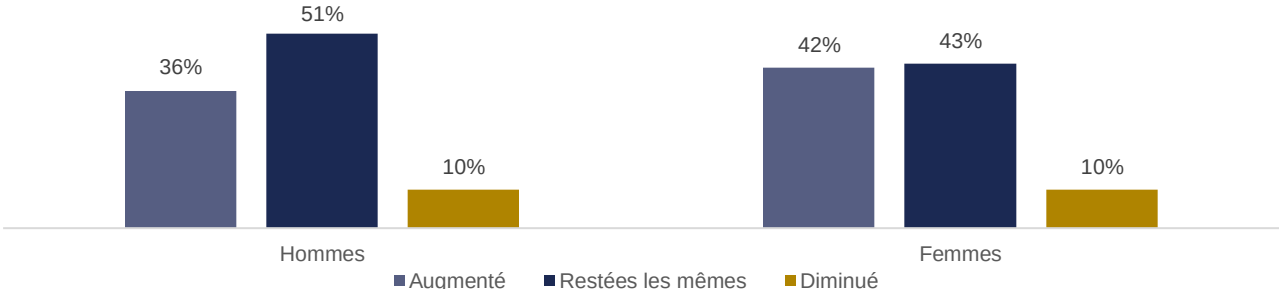
Changement aux heures de travail par semaine

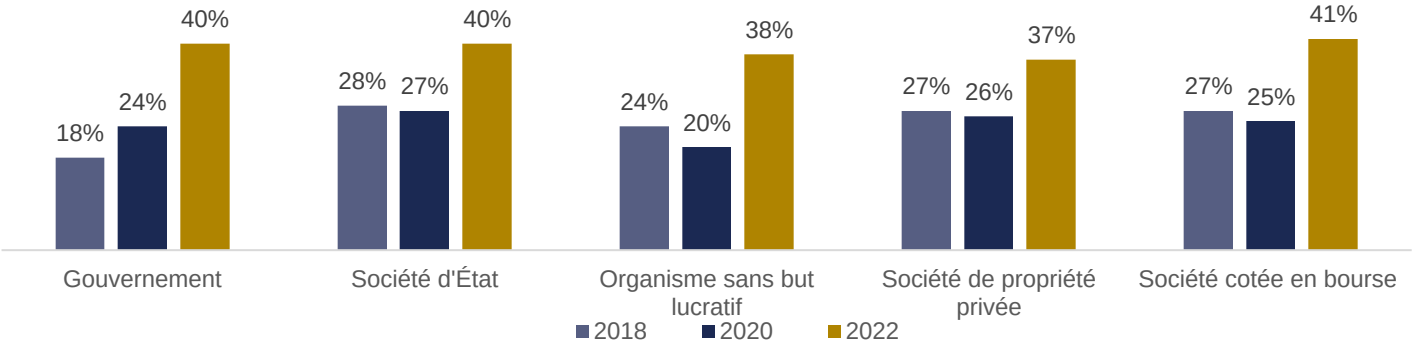
Le nombre de personnes qui affirment travailler plus d'heures par semaine a augmenté de 50 % au cours des dernières années. De 25 pour cent en 2020 et 26 pour cent en 2018, cette proportion est passée à 39 pour cent en 2022. Ainsi, 42 pour cent des femmes interrogées et 36 pour cent des hommes disent travailler plus d'heures.

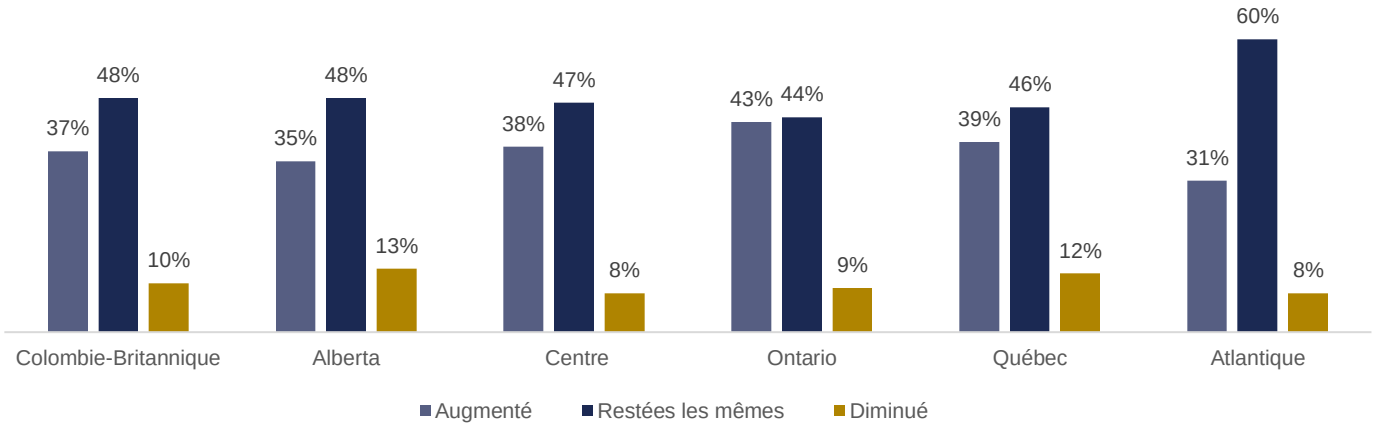
Tous les types d'organisation font état d'une augmentation notable des heures de travail par semaine. Le plus gros bond est enregistré dans le secteur des organismes à but non lucratif, dont le pourcentage de juristes qui mentionne une hausse a presque doublé, passant de 20 pour cent en 2020 à 38 pour cent en 2022.

C'est en Ontario que le pourcentage de gens qui travaillent plus d'heures par semaine est le plus élevé (43 %).









Comparabilité et changement – Rémunération

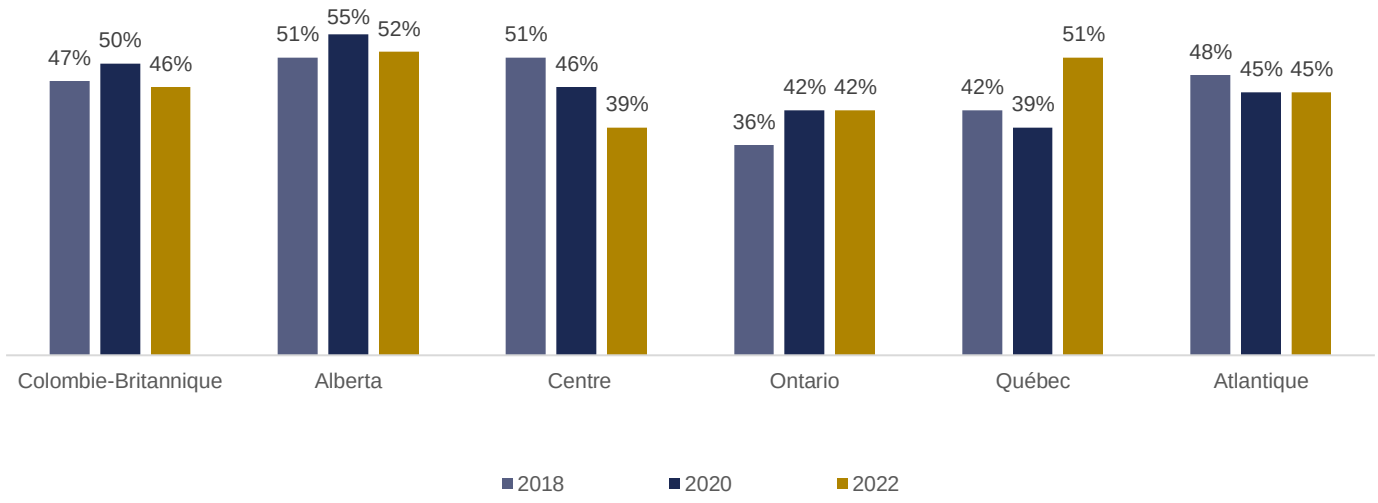
Comparabilité de rémunération au sein d'une organisation

En 2022, 46 pour cent des répondant(e)s sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord pour dire que leur rémunération est comparable à celle d'autres membres de leur organisation. Ce résultat est semblable aux 47 pour cent obtenus en 2020.

Le pourcentage de juristes d'entreprise qui est tout à fait d'accord ou plutôt d'accord pour dire que leur rémunération est comparable varie d'une région à une autre. Ces proportions sont plus élevées chez les répondant(e)s de l'Alberta (52 %) et du Québec (51 %), et plus faibles chez ceux et celles de l'Ontario (39 %).

	2018	2020	2022
Tout à fait d'accord	14 %	14 %	15 %
Plutôt d'accord	30 %	33 %	31 %
Ni d'accord ni en désaccord	17 %	17 %	17 %
Plutôt en désaccord	13 %	11 %	11 %
Fortement en désaccord	4 %	4 %	4 %
Je ne sais pas	23 %	22 %	22 %

Par région – Réponses « plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord »



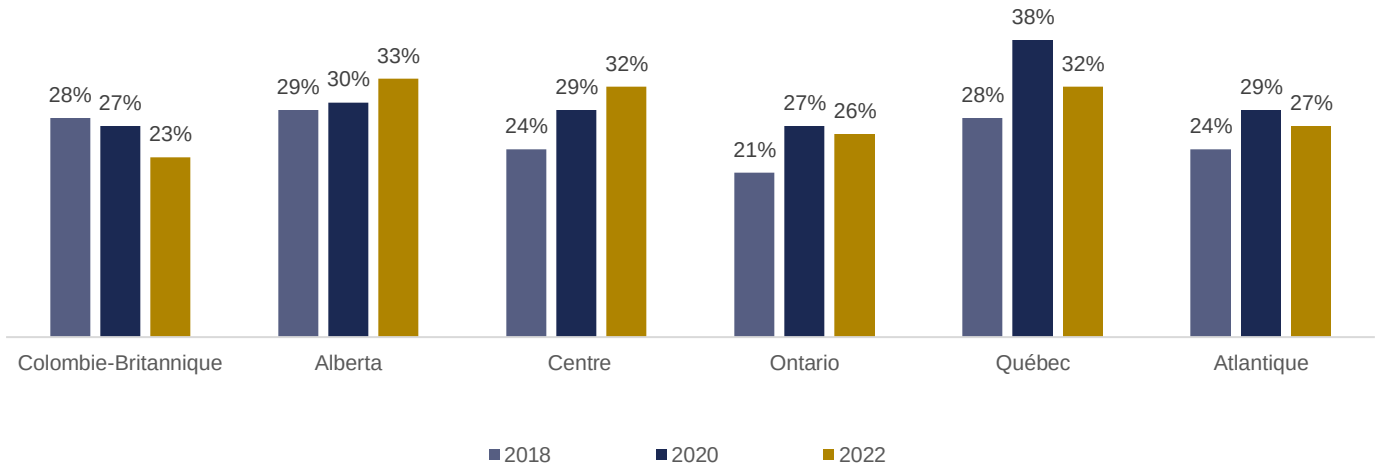
Comparabilité de la rémunération avec des organismes externes

En 2022, 27 pour cent des juristes d'entreprise sont tout à fait d'accord ou assez d'accord pour dire que leur rémunération est comparable à celle d'autres personnes occupant des rôles semblables dans des organisations externes. Cette proportion est semblable à celles de 2020 (29 %) et de 2018 (26 %). Les autres répondant(e)s ne se prononcent pas, sont en désaccord ou ne savent pas. Il est à noter que les répondant(e)s sont plus susceptibles d'être en désaccord que d'accord avec cet énoncé.

Le pourcentage de juristes d'entreprise qui est tout à fait d'accord ou plutôt d'accord pour dire que leur rémunération est comparable varie d'une région à une autre. Les résident(e)s de l'Alberta, du centre du Canada et du Québec sont le plus souvent d'accord (32 %), alors ceux et celles de la Colombie-Britannique le sont moins (22 %).

	2018	2020	2022
Tout à fait d'accord	3 %	3 %	3 %
Plutôt d'accord	23 %	26 %	24 %
Ni d'accord ni en désaccord	16 %	14 %	15 %
Plutôt en désaccord	24 %	24 %	24 %
Fortement en désaccord	10 %	8 %	10 %
Je ne sais pas	25 %	26 %	25 %

Par région – Réponses « plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord »

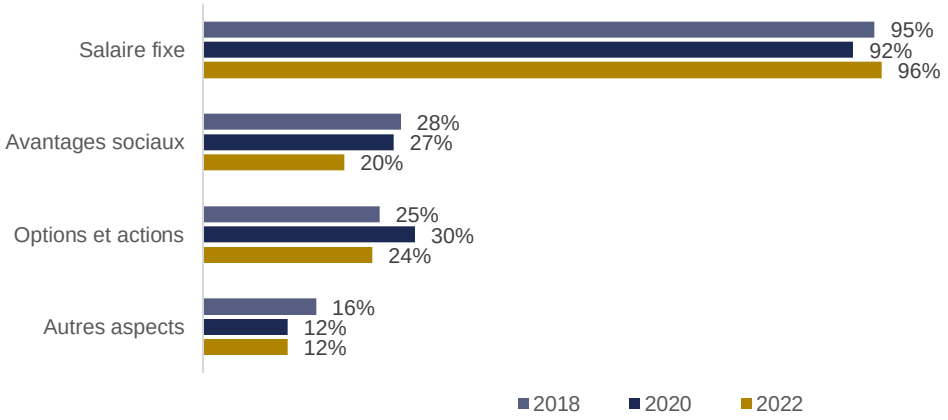


Domaines dans lesquels la rémunération n'est pas proportionnelle

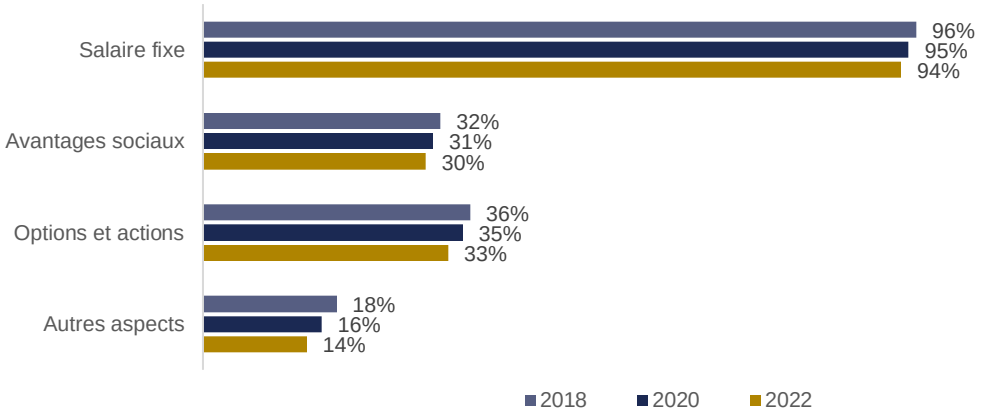
Nous avons examiné les domaines où la rémunération est considérée comme non proportionnelle à celle de collègues. Cet aspect a été vérifié en interrogeant les personnes qui ne sont pas d'accord pour dire que leur rémunération est proportionnelle à celle de leurs collègues, soit au sein de leur organisation ou d'organisations semblables. Dans les deux cas, le salaire constitue la principale divergence. Les options d'achat d'actions, ainsi que les avantages sociaux arrivent loin au deuxième et troisième rang, respectivement.

L'importance du salaire est mise en évidence par une autre question que nous posions. Elle traite de l'importance relative de plusieurs facteurs lors de l'évaluation d'un régime de rémunération. Dans le tableau ci-dessous, nous remarquons que le salaire est de première importance, que les avantages sociaux sont considérés comme étant de deuxième importance et que la possibilité d'acheter des actions est de troisième importance.

Par rapport à des collègues au sein de l'organisation



Par rapport à des collègues d'organisations semblables

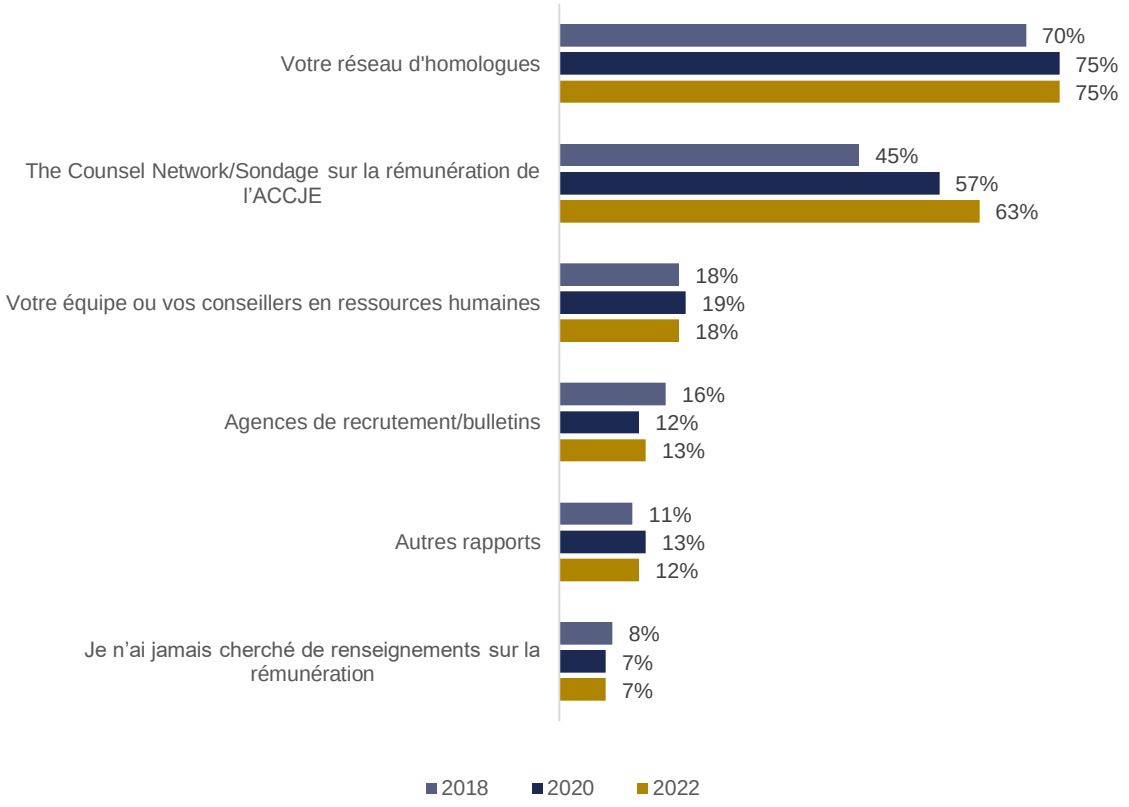


Importance relative de facteurs lors de l'évaluation d'un régime de rémunération

	Le plus important	Importance secondaire	Importance tertiaire
Salaire fixe	87 %	6 %	1 %
Avantages sociaux	5 %	63 %	24 %
Options et actions	3 %	19 %	46 %
Autre	4 %	9 %	15 %

Sources d'information sur la rémunération dans l'industrie

Lorsque vient le moment d'évaluer la façon dont leur rémunération se compare à celle de leurs pairs de l'industrie, une vaste majorité (75 %) de juristes d'entreprise se fient à leur réseau d'homologues. Cette année, nous avons inclus le sondage lui-même (mentionné ci-dessous par Sondage sur la rémunération de TCN/ACCJE) comme source d'information. Soixante-trois pour cent des répondant(e)s mentionnent cette source, suivie par les équipes de RH et les conseillers (18 %) ainsi que les agences de recrutement et les bulletins (13 %).

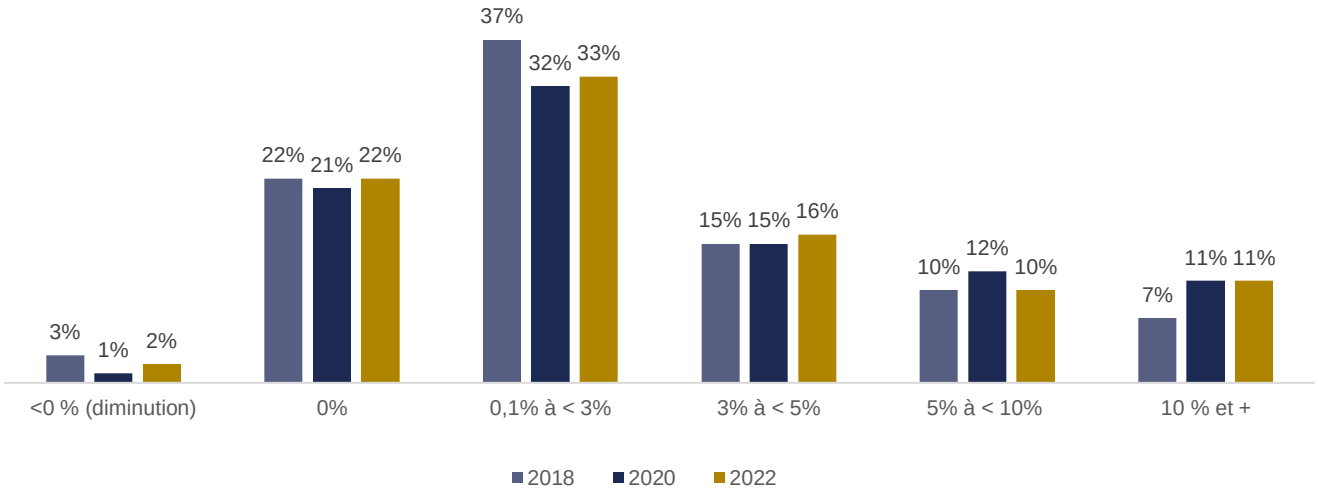


Augmentation du salaire de base au cours de la dernière année

Vingt-deux pour cent des répondant(e)s déclarent n'avoir eu aucune augmentation du salaire de base au cours de la dernière année, une proportion comparable à celles obtenues en 2020 et en 2018.

Un haut pourcentage (33 %) de répondant(e)s ont bénéficié d'une augmentation de salaire de moins de trois pour cent au cours de la dernière année. Ce pourcentage s'apparente aux niveaux observés dans les deux premières vagues du sondage.

Seize pour cent des juristes d'entreprise ont reçu une augmentation se situant entre trois et cinq pour cent. Dix pour cent ont bénéficié d'une augmentation se situant entre 5 et 10 pour cent, et onze pour cent ont eu une augmentation de dix pour cent ou plus.



Changements aux avantages sociaux au cours des douze derniers mois

Nous avons demandé aux répondant(e)s de nous indiquer les changements qui ont été apportés à leurs avantages sociaux au cours des douze derniers mois.

Vingt-sept pour cent signalent une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux. Ce pourcentage a été relativement stable dans les deux éditions antérieures du sondage. Les augmentations les plus importantes sont enregistrées par les juristes d'entreprise travaillant pour le gouvernement (+7 %) ou pour une société d'État (+6 %).

La proportion de personnes qui font état d'une diminution de la couverture des avantages sociaux est passée de 12 pour cent en 2020 à neuf pour cent en 2022.

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme à but non lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	30 %	25 %	27 %	25 %	19 %	26 %	22 %	23 %	29 %	29 %	23 %	25 %	26 %	24 %	25 %	38 %	29 %	32 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	12 %	9 %	11 %	9 %	8 %	9 %	11 %	10 %	13 %	9 %	9 %	12 %	12 %	9 %	24 %	13 %	10 %



Examen approfondi par province

La section suivante fournit des statistiques essentielles sur la rémunération par province. Dans certains cas, lorsqu'il y a peu de données sur une province, les renseignements sont intégrés à une région.

Plusieurs aspects doivent être pris en compte lors de l'analyse comparative des salaires et des résultats issus de cette section :

- Il est possible que la correspondance ne soit pas exacte entre les postes présentés dans ce rapport et les titres actuels des juristes. Toutefois, les statistiques de profil de chaque poste peuvent déterminer s'il est possible d'établir une comparaison raisonnable.

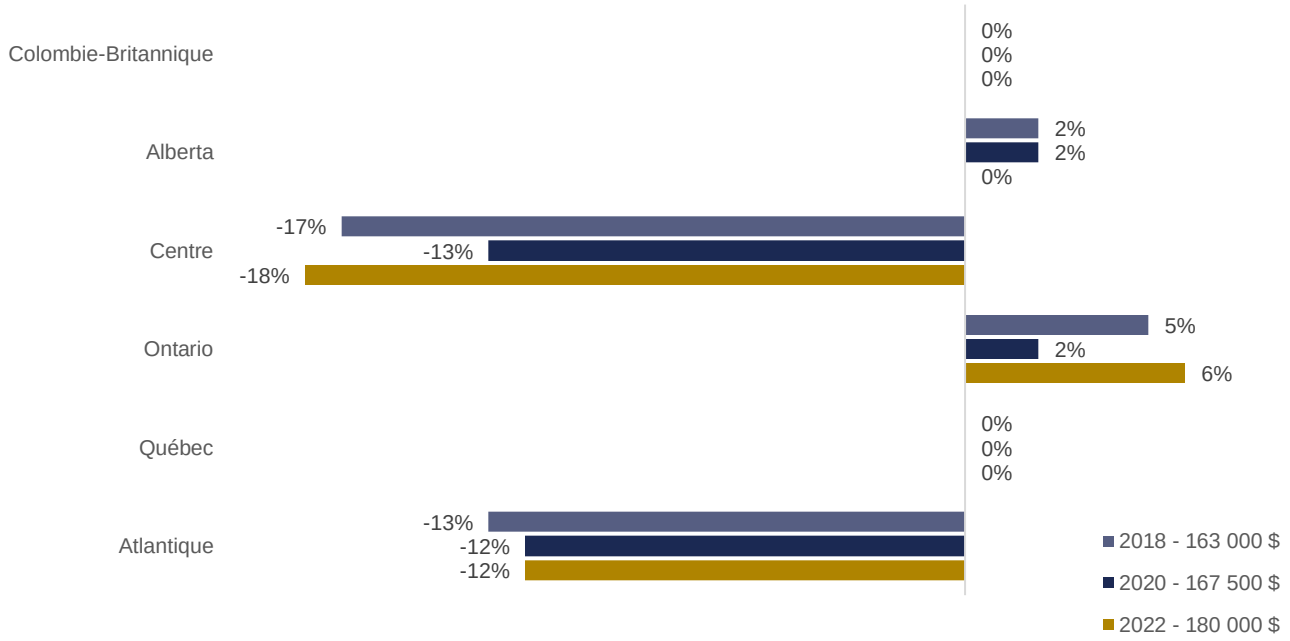
- Compte tenu de certaines restrictions dans la taille de l'échantillon, les tableaux croisés par province et par industrie ne sont pas tous fournis. Cependant, le reste du rapport analyse d'autres statistiques sur la rémunération à l'échelle nationale.

Dans l'ensemble, ces statistiques ne doivent pas être considérées comme absolues, mais plutôt être analysées conjointement aux autres variables présentées dans le rapport.

Moyenne nationale des salaires de base

En 2022, le salaire de base moyen à l'échelle nationale est de 180 000 dollars. Il s'agit d'une hausse considérable par rapport aux 167 500 dollars enregistrés en 2020.

Le tableau ci-dessous indique la mesure dans laquelle le salaire d'une province ou d'une région varie par rapport à la moyenne nationale. Par exemple, le salaire moyen global en Ontario et en Alberta est légèrement supérieur à la moyenne nationale, tandis que ceux dans la région du centre du Canada et dans les provinces de l'Atlantique sont inférieurs.

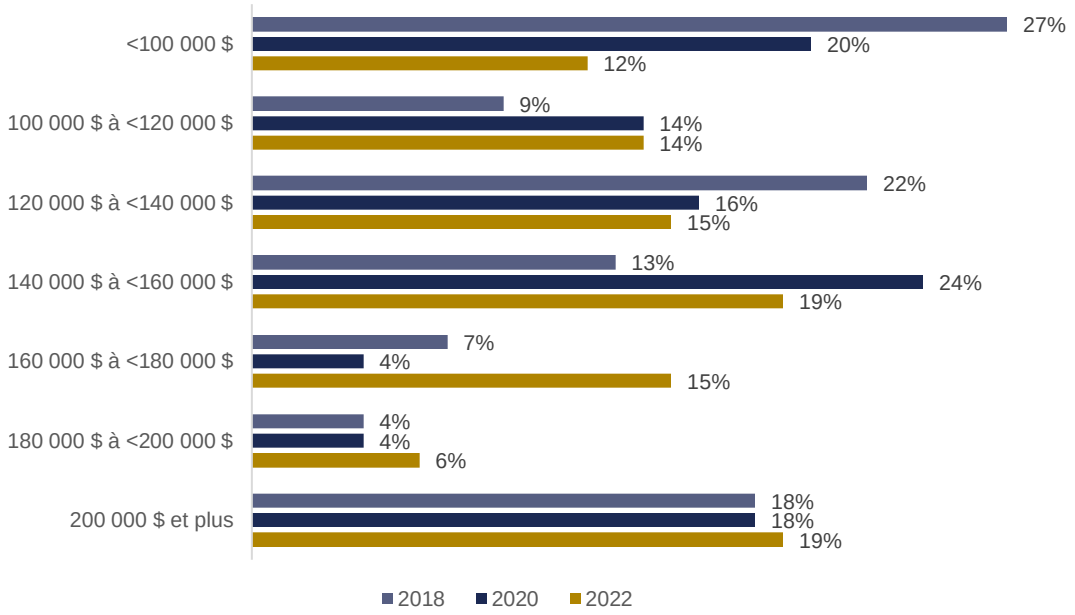


LE POINT SUR LE CANADA ATLANTIQUE

Répartition des salaires de base au Canada atlantique

En 2022, le salaire de base moyen des juristes d'entreprise du Canada atlantique est de 158 000 dollars, ce qui est relativement élevé par rapport à 2020 (à titre de comparaison, il était de 146 500 dollars en 2020 et de 141 000 dollars en 2018).

Moyenne
2018 : 141 000 $
2020 : 146 500 $
2022 : 158 000 $



Régime de rémunération par poste – Canada atlantique

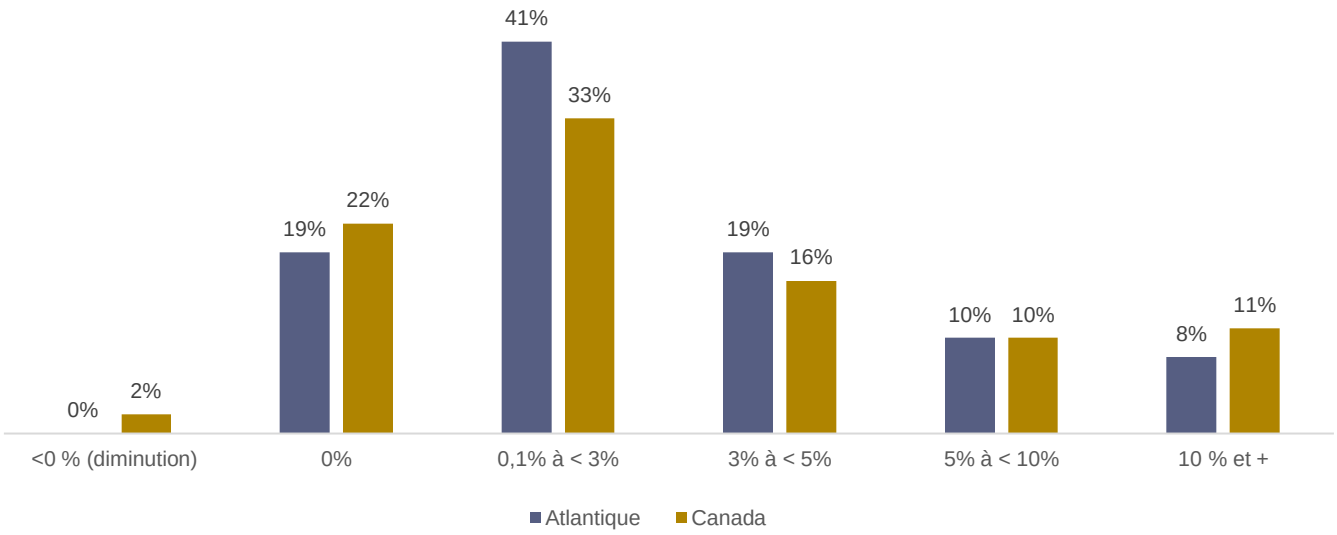
Les salaires de base moyens en 2022 vont de 135 000 dollars pour les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) à 196 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales).

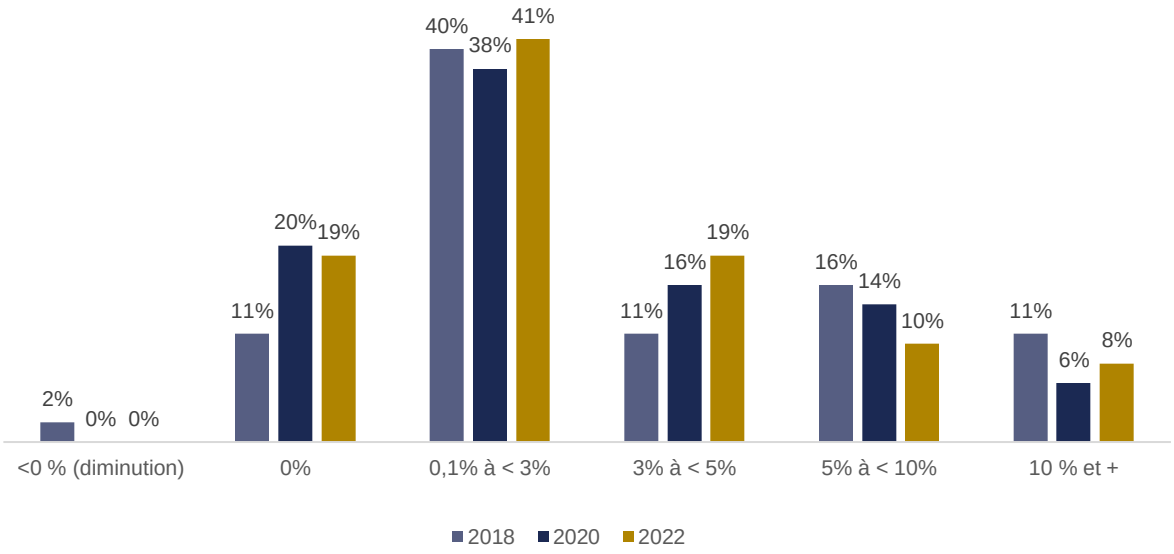
	Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e)*		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Salaire de base moyen ($)	116 500 $	119 000 $	135 500 $	181 000 $	187 500 $	196 000 $
Prime cible	20 %	13 %	15 %	22 %	34 %	29 %
Montant cible maximal	15 %	18 %	21 %	23 %	37 %	43 %
Prime réelle	21 %	12 %	17 %	13 %	18 %	38 %

* Comprend les postes suivants : VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques, avocat général et directeur juridique ou des affaires juridiques

Augmentation des salaires de base dans le Canada atlantique par rapport au Canada

Comparativement au reste du Canada, une proportion un peu plus élevée de juristes d'entreprise des provinces de l'Atlantique a eu une augmentation de salaire allant de 0,1 pour cent à moins de trois pour cent.





Avantages sociaux inclus dans le régime – Canada atlantique

Le tableau ci-dessous fournit des données historiques sur les avantages sociaux offerts aux juristes d'entreprise des provinces de l'Atlantique et établit une comparaison avec les statistiques obtenues à l'échelle nationale.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Canada			Canada atlantique		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96 %	95 %	97 %	89 %	90 %	100 %
Assurance maladie complémentaire	80 %	77 %	82 %	56 %	64 %	62 %
Régimes de pension/retraite	79 %	78 %	74 %	80 %	88 %	87 %
Assurance santé provinciale	72 %	71 %	72 %	58 %	60 %	65 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	81 %	80 %	83 %	78 %	88 %	87 %
Compte de dépenses de santé additionnel	55 %	59 %	61 %	42 %	38 %	40 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	21 %	20 %	20 %	27 %	28 %	29 %
Assurance invalidité à court terme	88 %	84 %	86 %	76 %	70 %	75 %
Assurance invalidité à long terme	92 %	87 %	89 %	82 %	90 %	98 %
Assurance vie	87 %	83 %	86 %	82 %	92 %	92 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	41 %	45 %	44 %	44 %	44 %	44 %
Programmes de référence des employés	40 %	42 %	44 %	36 %	38 %	29 %
Indemnité de stationnement	31 %	28 %	26 %	31 %	28 %	35 %
Frais de déménagement	14 %	13 %	13 %	24 %	20 %	25 %
Régime de santé de la haute direction	24 %	23 %	24 %	33 %	38 %	21 %
Indemnité d'automobile	15 %	12 %	12 %	20 %	14 %	12 %
Repas subventionnés	11 %	11 %	8 %	18 %	8 %	10 %
Garderies subventionnées	4 %	3 %	3 %	2 %	0 %	4 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	57 %	62 %	66 %	58 %	66 %	52 %
Jours flexibles	43 %	49 %	49 %	42 %	42 %	52 %
Majoration pour congé de maternité	36 %	41 %	43 %	38 %	30 %	42 %
Congé parental prolongé	24 %	28 %	34 %	27 %	26 %	29 %
Congé pour soins d'une personne âgée	12 %	14 %	15 %	4 %	14 %	15 %
Années sabbatiques	8 %	10 %	11 %	13 %	10 %	4 %

Changements aux avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Cette année, les tendances au Canada atlantique ressemblent beaucoup à celles à l'échelle du pays en ce qui a trait aux dépenses liées aux avantages sociaux (tous deux à 27 %) et à la diminution de la couverture des avantages sociaux (10 % contre 9 %).

Comparativement à l'ensemble du Canada, les répondant(e)s du Canada atlantique sont légèrement plus satisfaits de leurs avantages sociaux (73 % dans l'Atlantique contre 72 % à l'échelle nationale). Aussi, les répondant(e)s du Canada atlantique affichent une plus grande satisfaction envers leur salaire de base (55 % contre 51 %) et leur système de primes (68 % contre 60 %).

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Canada atlantique		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	30 %	25 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	12 %	9 %	9 %	2 %	10 %

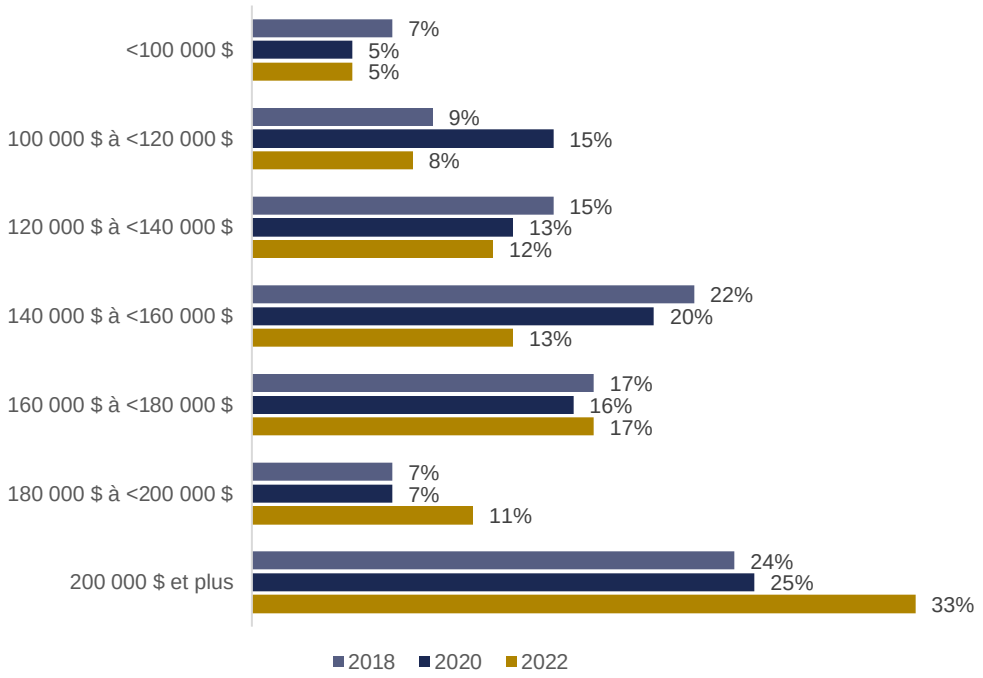
% très/plutôt satisfait(e)	Canada			Canada atlantique		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Avantages sociaux	70 %	70 %	72 %	66 %	60 %	73 %
Système de primes	56 %	59 %	60 %	68 %	66 %	68 %
Salaire de base	50 %	55 %	51 %	57 %	54 %	55 %

LE POINT SUR LE QUÉBEC

Répartition des salaires de base au Québec

Le salaire de base moyen des juristes d'entreprise au Québec s'établit à 179 500 dollars en 2022, un bond notable par rapport à la moyenne de 2020.

Moyenne
2018 : 162 500 $
2020 : 167 000 $
2022 : 179 500 $



Régime de rémunération par poste – Québec

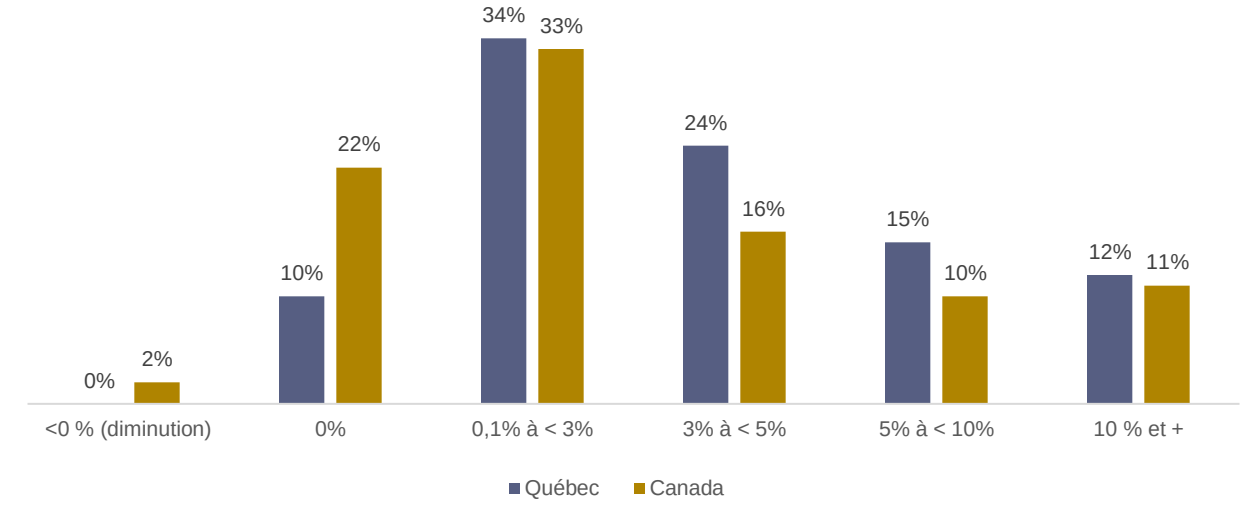
Les salaires de base en 2022 vont de 132 000 dollars pour les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) à 195 500 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales). Les avocat(e)s généraux(ales) du Québec faisaient également état d'une augmentation semblable entre 2018 et 2020.

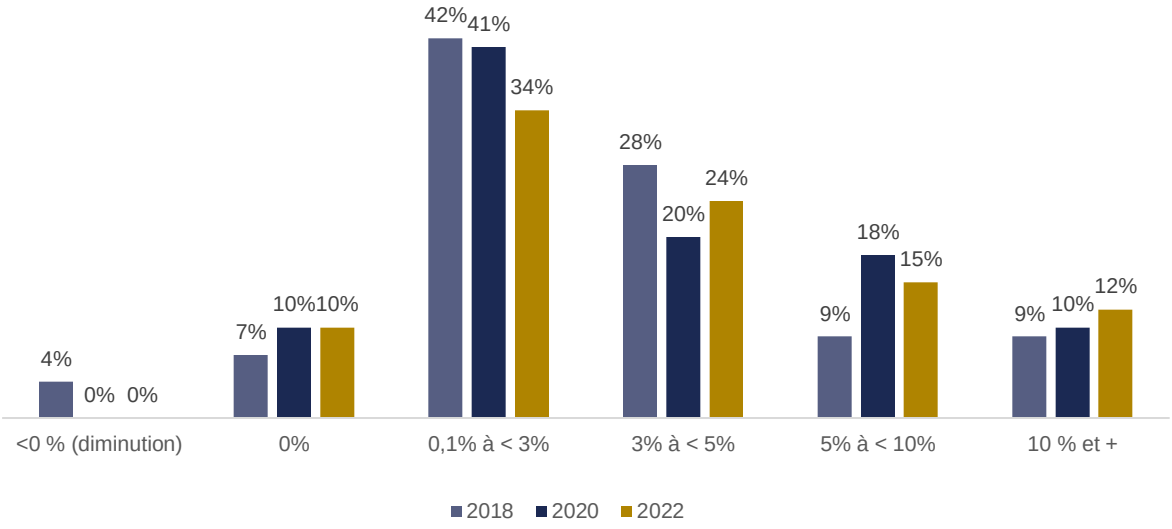
	Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e)*		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Salaire de base moyen ($)	133 500 $	123 000 $	132 000 $	184 500 $	189 000 $	195 500 $
Prime cible	17 %	20 %	15 %	27 %	27 %	26 %
Montant cible maximal	17 %	20 %	18 %	42 %	28 %	31 %
Prime réelle	15 %	9 %	14 %	22 %	26 %	21 %

* Comprend les postes suivants : VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques, avocat général et directeur juridique ou des affaires juridiques.

Augmentation des salaires de base au Québec par rapport au Canada

Dix pour cent des répondant(e)s du Québec n'ont eu ni une augmentation ni une réduction de salaire, alors que cette proportion est de 24 pour cent pour leurs collègues du reste du Canada. Les juristes d'entreprise du Québec ont le plus souvent une augmentation de 0,1 pour cent à moins de 3 pour cent, ce qui correspond à la réalité dans l'ensemble du Canada.





Avantages sociaux inclus dans le régime – Québec

Le tableau ci-dessous fournit des données historiques sur les avantages sociaux offerts aux juristes d'entreprise du Québec. Il établit également une comparaison avec les statistiques nationales.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total			Québec		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96 %	95 %	97 %	83 %	90 %	73 %
Assurance maladie complémentaire	80 %	77 %	82 %	61 %	53 %	76 %
Régimes de pension/retraite	79 %	78 %	74 %	83 %	82 %	71 %
Assurance santé provinciale	72 %	71 %	72 %	72 %	71 %	78 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	81 %	80 %	83 %	80 %	85 %	85 %
Compte de dépenses de santé additionnel	55 %	59 %	61 %	48 %	48 %	54 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	21 %	20 %	20 %	24 %	16 %	12 %
Assurance invalidité à court terme	88 %	84 %	86 %	89 %	75 %	90 %
Assurance invalidité à long terme	92 %	87 %	89 %	91 %	82 %	88 %
Assurance vie	87 %	83 %	86 %	87 %	85 %	85 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	41 %	45 %	44 %	35 %	39 %	46 %
Programmes de référence des employés	40 %	42 %	44 %	44 %	61 %	61 %
Indemnité de stationnement	31 %	28 %	26 %	28 %	25 %	24 %
Frais de déménagement	14 %	13 %	13 %	11 %	12 %	15 %
Régime de santé de la haute direction	24 %	23 %	24 %	39 %	39 %	32 %
Indemnité d'automobile	15 %	12 %	12 %	26 %	21 %	22 %
Repas subventionnés	11 %	11 %	8 %	9 %	21 %	10 %
Garderies subventionnées	4 %	3 %	3 %	17 %	15 %	22 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	57 %	62 %	66 %	59 %	57 %	73 %
Jours flexibles	43 %	49 %	49 %	33 %	61 %	61 %
Majoration pour congé de maternité	36 %	41 %	43 %	33 %	28 %	37 %
Congé parental prolongé	24 %	28 %	34 %	28 %	31 %	24 %
Congé pour soins d'une personne âgée	12 %	14 %	15 %	11 %	7 %	15 %
Années sabbatiques	8 %	10 %	11 %	11 %	12 %	20 %

Changements aux avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Le pourcentage de répondant(e)s qui déclarent une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux au Québec est passé de 23 pour cent en 2020 à 32 pour cent en 2022, ce qui représente un rythme de croissance plus élevé que dans l'ensemble du Canada. La proportion de personnes qui font état d'une diminution de la couverture des avantages sociaux a chuté de 13 pour cent en 2020 à 7 pour cent en 2022.

Les répondant(e)s du Québec sont toujours un peu moins satisfaits de leurs avantages sociaux et de leur système de primes que l'ensemble du pays, mais tout aussi satisfaits de leur salaire de base (51 % au Québec et à l'échelle nationale).

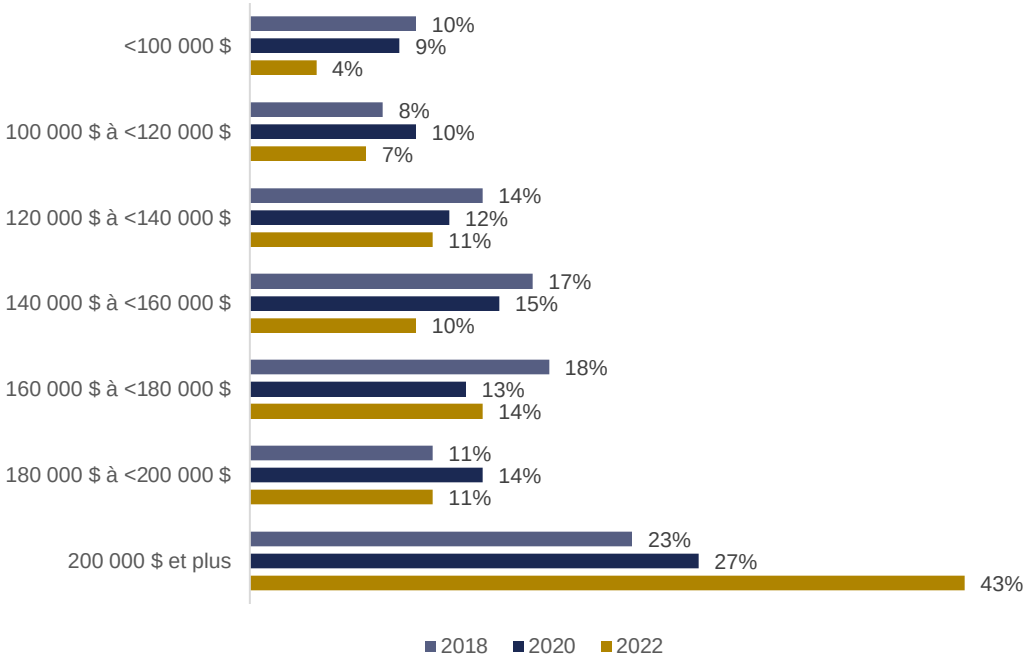
Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Québec		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	30 %	25 %	27 %	37 %	23 %	32 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	12 %	9 %	28 %	13 %	7 %

% très/plutôt satisfait(e)	Canada			Québec		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Avantages sociaux	70 %	70 %	72 %	61 %	66 %	61 %
Système de primes	56 %	59 %	60 %	54 %	57 %	44 %
Salaire de base	50 %	55 %	51 %	54 %	63 %	51 %

LE POINT SUR L'ONTARIO

Répartition des salaires de base en Ontario

Le salaire de base moyen des juristes d'entreprise en Ontario s'établit à 190 500 dollars, soit 10 500 dollars de plus que la moyenne nationale, ce qui représente une augmentation notable par rapport à 2018 (171 500 dollars) et à 2020 (171 000 dollars). La croissance dans l'échantillon de Toronto est également élevée (passant de 173 000 dollars en 2020 à 196 500 dollars en 2022). Le salaire moyen dans la région d'Ottawa a diminué, passant de 169 500 dollars en 2020 à 151 500 dollars en 2022, quoique l'échantillon de 2022 soit constitué en grande partie de personnes occupant des postes moins bien rémunérés (c.-à-d., conseillers[ères] juridiques et avocat[e]) principal[e]).



Moyenne générale
2018 : 171 500 $
2020 : 171 000 $
2022 : 190 500 $
Moyenne RGT
2018 : 172 000 $
2020 : 172 500 $
2022 : 186 000 $
Moyenne Toronto
2018 : 170 000 $
2020 : 173 000 $
2022 : 196 500 $
Moyenne Ottawa
2018 : 146 500 $
2020 : 169 500 $
2022 : 151 500 $

Régime de rémunération par poste – Ontario

Les salaires de base moyens vont de 129 500 dollars pour les conseillers(ères) juridiques à 251 500 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction.

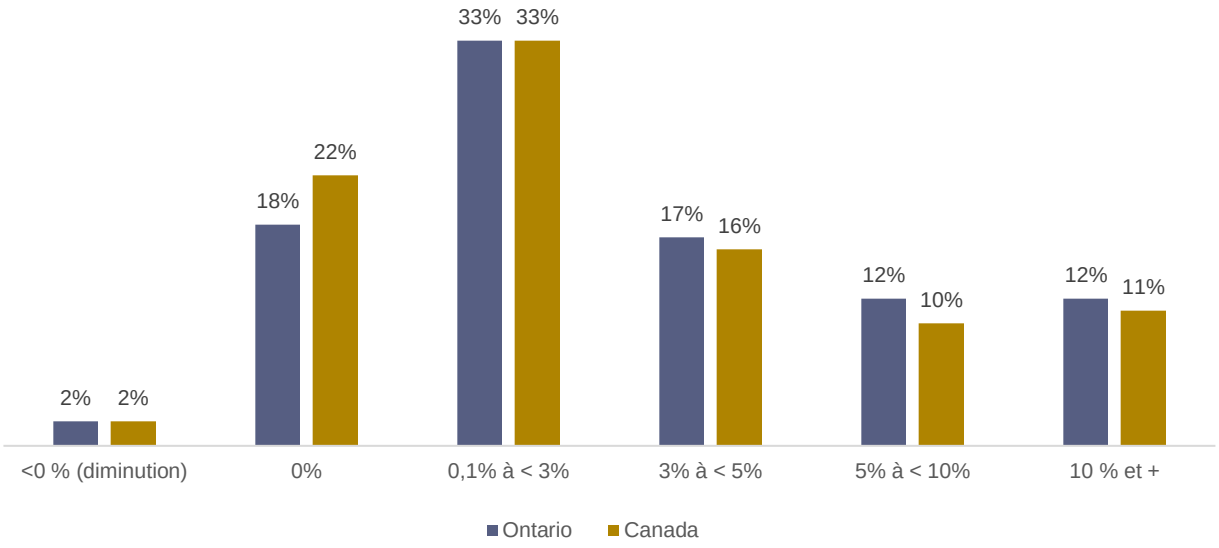
	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*			Avocat(e) général(e) – Haute direction**		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Salaire de base moyen ($)	134 500 $	123 500 $	129 500 $	160 000 $	163 500 $	179 000 $	186 000 $	201 500 $	216 000 $	230 000 $	227 000 $	251 500 $
Prime cible	15 %	15 %	14 %	21 %	20 %	42 %	25 %	31 %	30 %	40 %	41 %	35 %
Montant cible maximum	26 %	26 %	22 %	32 %	27 %	59 %	37 %	45 %	37 %	69 %	64 %	60 %
Prime réelle	11 %	17 %	14 %	20 %	21 %	23 %	31 %	33 %	38 %	47 %	44 %	42 %

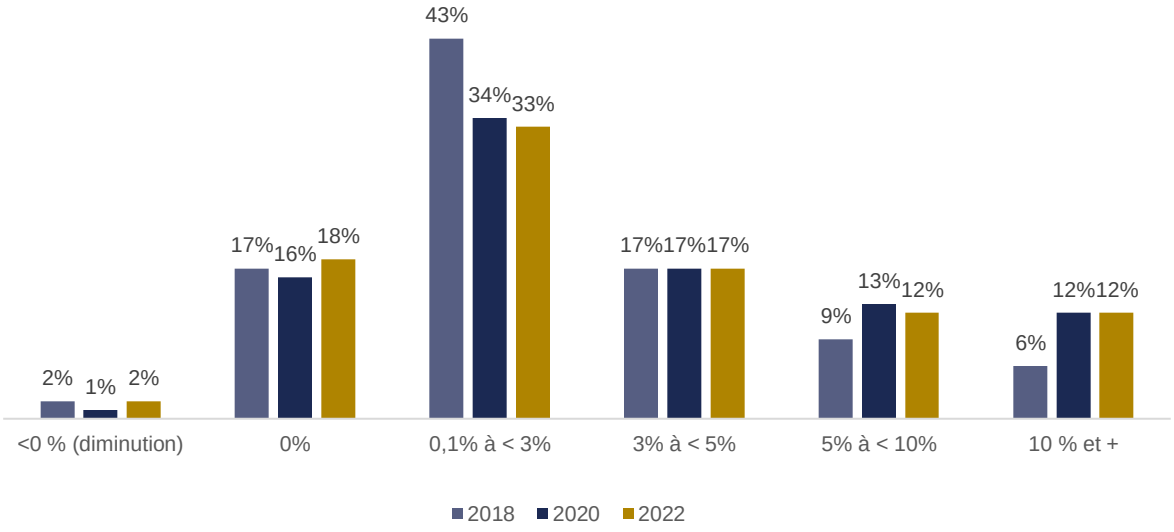
* Comprend VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(trice) des Affaires juridiques qui relève d'une autre personne que le ou la chef de la direction.
** La catégorie « avocat(e) général(e) – haute direction » comprend : vice-président(e) à la direction – affaires juridiques et vice-président(e) - affaires juridiques.

Augmentation des salaires de base en Ontario par rapport au Canada

Dans l'ensemble, les augmentations du salaire de base en Ontario reflètent les tendances nationales (l'Ontario représente 36 % de l'échantillon national).

En ce qui concerne les changements d'une année à l'autre en Ontario, 2022 ressemble beaucoup à 2020 pour ce qui est des augmentations (en pourcentage).





Avantages sociaux inclus dans le régime – Ontario

Le tableau ci-dessous fournit des données historiques sur les avantages sociaux offerts aux juristes d'entreprise de l'Ontario. Il établit également une comparaison avec les statistiques nationales.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total			Ontario		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96 %	95 %	97 %	99 %	95 %	98 %
Assurance maladie complémentaire	80 %	77 %	82 %	81 %	75 %	77 %
Régimes de pension/retraite	79 %	78 %	74 %	84 %	76 %	74 %
Assurance santé provinciale	72 %	71 %	72 %	67 %	67 %	71 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	81 %	80 %	83 %	85 %	81 %	84 %
Compte de dépenses de santé additionnel	55 %	59 %	61 %	51 %	50 %	56 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	21 %	20 %	20 %	21 %	21 %	19 %
Assurance invalidité à court terme	88 %	84 %	86 %	91 %	84 %	87 %
Assurance invalidité à long terme	92 %	87 %	89 %	93 %	88 %	86 %
Assurance vie	87 %	83 %	86 %	87 %	82 %	87 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	41 %	45 %	44 %	49 %	50 %	46 %
Programmes de référence des employés	40 %	42 %	44 %	40 %	41 %	47 %
Indemnité de stationnement	31 %	28 %	26 %	18 %	19 %	16 %
Frais de déménagement	14 %	13 %	13 %	12 %	11 %	10 %
Régime de santé de la haute direction	24 %	23 %	24 %	22 %	21 %	23 %
Indemnité d'automobile	15 %	12 %	12 %	17 %	14 %	15 %
Repas subventionnés	11 %	11 %	8 %	13 %	13 %	9 %
Garderies subventionnées	4 %	3 %	3 %	3 %	4 %	2 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	57 %	62 %	66 %	62 %	69 %	75 %
Jours flexibles	43 %	49 %	49 %	40 %	45 %	51 %
Majoration pour congé de maternité	36 %	41 %	43 %	37 %	44 %	48 %
Congé parental prolongé	24 %	28 %	34 %	23 %	30 %	35 %
Congé pour soins d'une personne âgée	12 %	14 %	15 %	12 %	14 %	12 %
Années sabbatiques	8 %	10 %	11 %	4 %	10 %	11 %

Changements aux avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

En 2022, les répondant(e)s de l'Ontario signalent une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux par rapport aux années précédentes (29 % en 2022 contre 25 % en 2020).

En Ontario, la satisfaction à l'égard du salaire de base, des avantages sociaux et des systèmes de primes ressemble beaucoup à celle que l'on retrouve à l'échelle nationale.

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Ontario		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	30 %	25 %	27 %	33 %	25 %	29 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	12 %	9 %	17 %	13 %	11 %

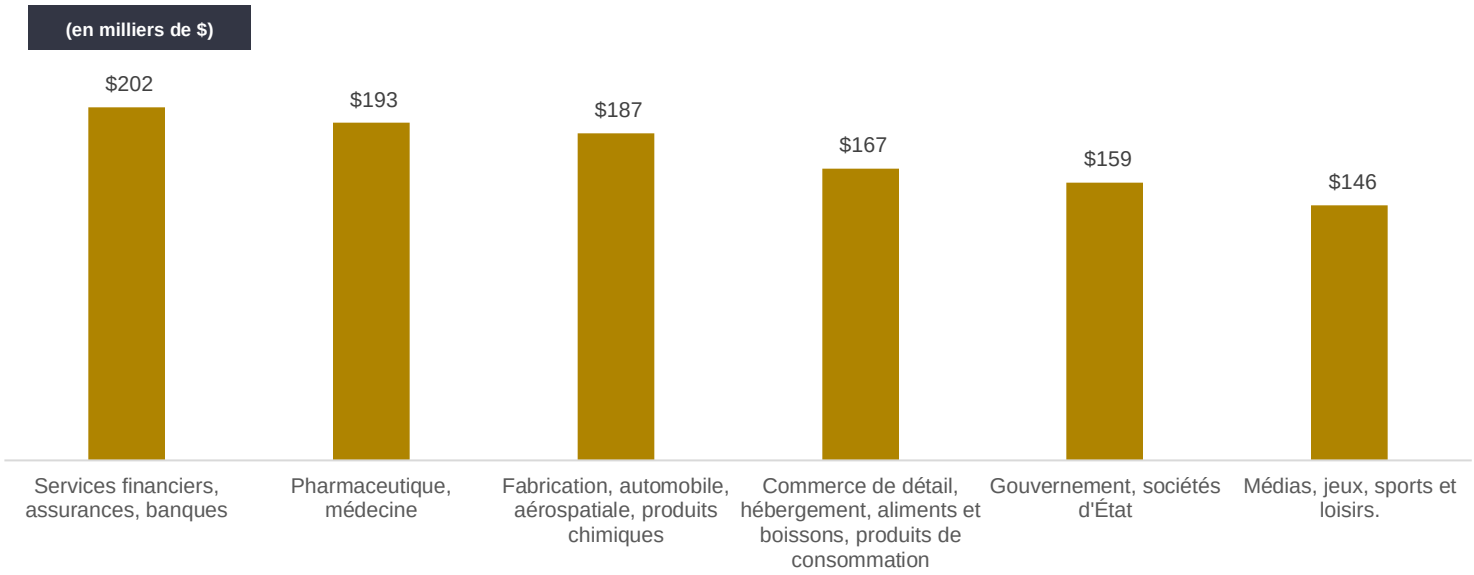
% très/plutôt satisfait(e)	Canada			Ontario		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Avantages sociaux	70 %	70 %	72 %	70 %	69 %	70 %
Système de primes	56 %	59 %	60 %	57 %	56 %	60 %
Salaire de base	50 %	55 %	51 %	48 %	57 %	51 %

Tendances par industrie en Ontario

Les six principaux secteurs d'emploi des juristes d'entreprise en Ontario sont les suivants :

1. Services financiers, assurances, banques
2. Industrie pharmaceutique et médicale
3. Fabrication, automobile, aérospatiale, produits chimiques
4. Commerce de détail, hébergement, aliments et boissons, produits de consommation
5. Gouvernement et sociétés d'État
6. Médias, jeux, sports et loisirs

Parmi les six principaux secteurs, celui des services financiers, des assurances et des banques offre le salaire de base le plus élevé, suivi par le secteur pharmaceutique et médical.



Le point sur le secteur des services financiers en Ontario

Dans le secteur des services financiers de l'Ontario, les salaires de base oscillent de 128 000 dollars pour les conseillers(ères) juridiques à 220 500 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction. Le salaire pour trois des quatre catégories de postes a augmenté, les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction constituant l'exception.

	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*			Avocat(e) général(e) – Haute direction**		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Salaire de base moyen ($)	107 500 $	118 500 $	128 000 $	158 000 $	156 000 $	177 000 $	177 000 $	216 000 $	213 500 $	204 500 $	214 000 $	220 500 $
Prime cible	12 %	16 %	14 %	17 %	20 %	20 %	35 %	44 %	44 %	35 %	40 %	45 %
Montant cible maximum	15 %	19 %	32 %	36 %	27 %	34 %	42 %	64 %	54 %	68 %	85 %	63 %
Prime réelle	11 %	17 %	14 %	22 %	23 %	24 %	53 %	47 %	58 %	43 %	81 %	39 %

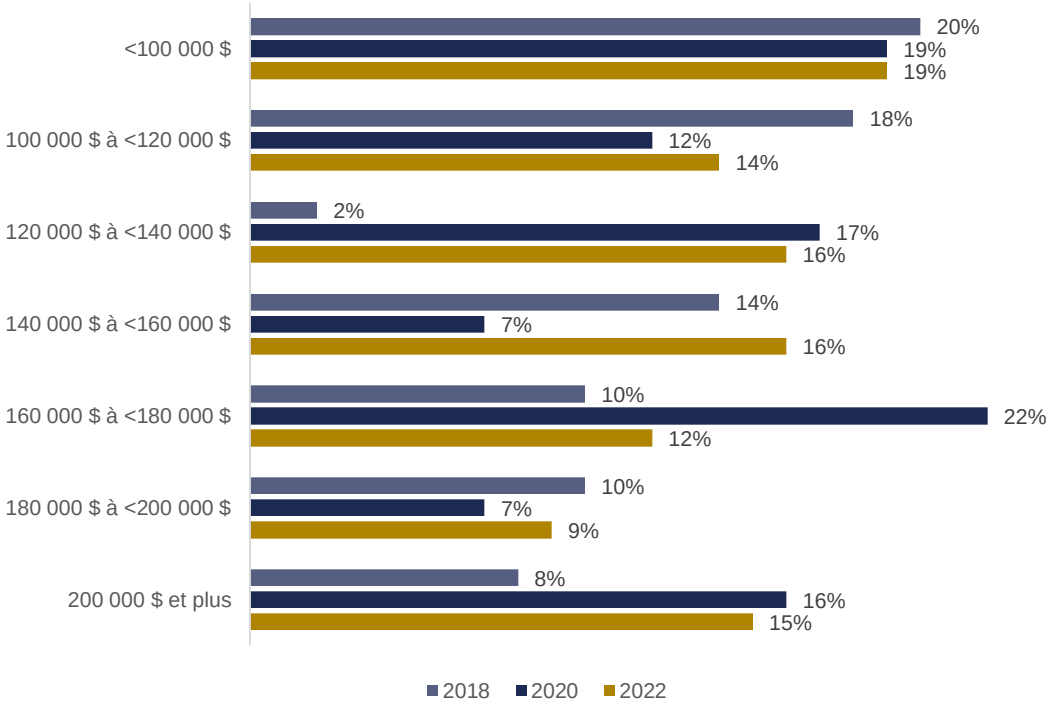
* Comprend VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(trice) des Affaires juridiques qui relève d'une autre personne que le ou la chef de la direction.
** Comprend VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(trice) des Affaires juridiques qui relève du chef de la direction.

LE POINT SUR LE CENTRE DU CANADA

Répartition des salaires de base au centre du Canada

En 2022, le salaire de base moyen des juristes d'entreprise du centre du Canada (Manitoba et Saskatchewan) est de 147 000 dollars, soit 33 000 dollars en deçà de la moyenne nationale. Il représente une augmentation de seulement 1000 dollars par rapport au salaire de base de 2020.

Moyenne
2018 : 135 000 $
2020 : 146 000 $
2022 : 147 000 $



Régime de rémunération par poste – Centre du Canada

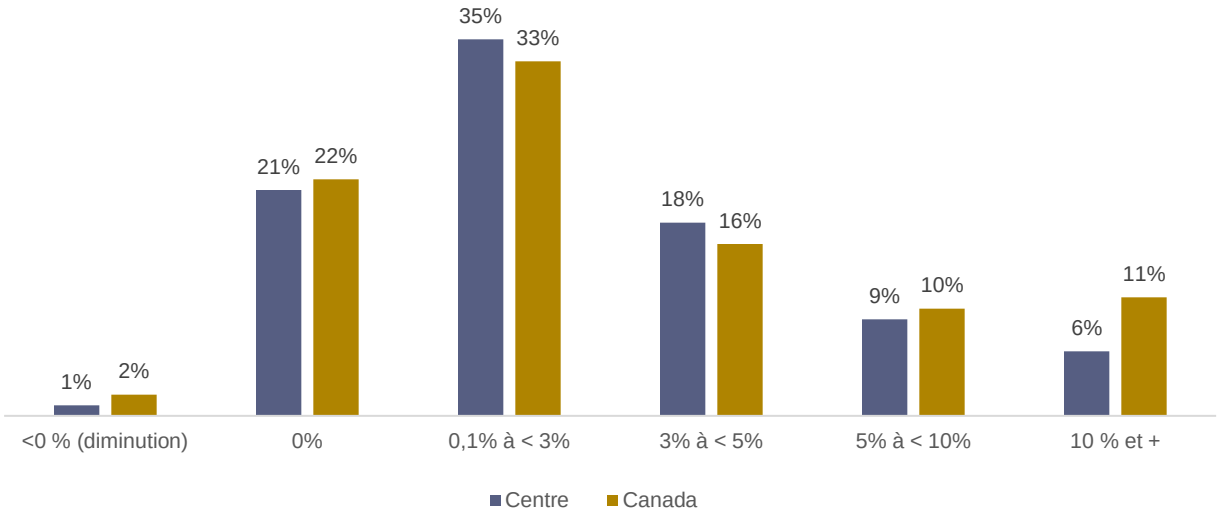
Les salaires de base moyens varient de 127 500 dollars pour les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) à 194 500 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction.

	Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e)*		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Salaire de base moyen ($)	112 000 $	122 000 $	127 500 $	176 000 $	178 500 $	194 500 $
Prime cible	11 %	16 %	13 %	24 %	23 %	30 %
Montant cible maximal	19 %	21 %	14 %	43 %	30 %	39 %
Prime réelle	13 %	21 %	11 %	27 %	20 %	34 %

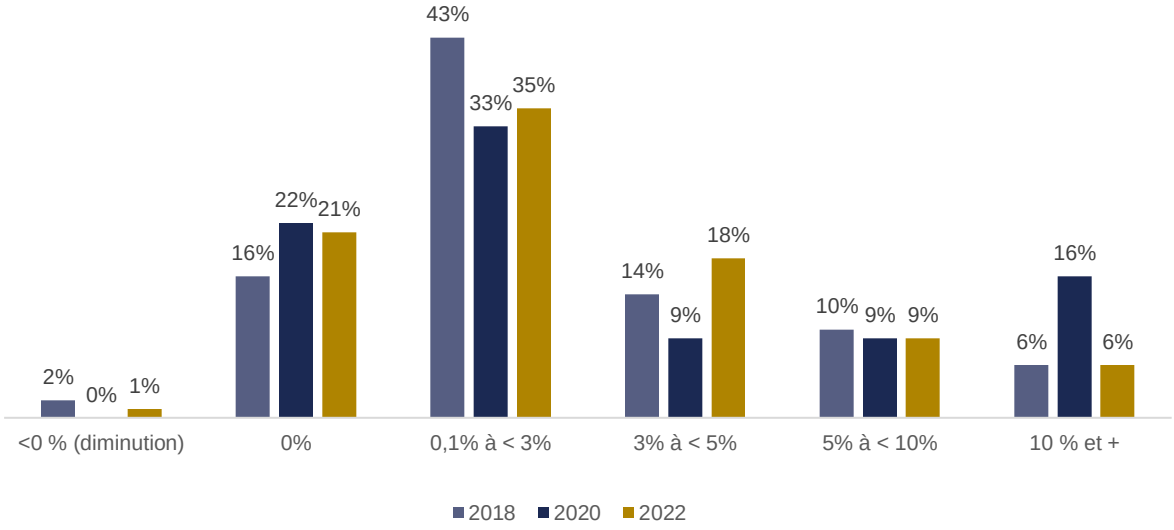
* Comprend les postes suivants : VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(trice) juridique ou des affaires juridiques

Augmentation des salaires de base dans le centre du Canada par rapport au Canada

Comparativement au reste du pays, une proportion inférieure de juristes du centre du Canada reçoit une augmentation de dix pour cent et plus (6 % au centre du Canada contre 11 % à l'échelle nationale).



Comme en 2020, la proportion de juristes d'entreprise du centre du Canada qui n'a pas obtenu une augmentation est d'environ un sur cinq (22 %).



Avantages sociaux inclus dans le régime – Centre du Canada

Le tableau ci-dessous fournit des données historiques sur les avantages sociaux offerts aux juristes d'entreprise qui habitent le centre du Canada (Manitoba et Saskatchewan). Il établit également une comparaison avec les statistiques obtenues à l'échelle nationale.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total			Centre du Canada		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96 %	95 %	97 %	96 %	99 %	99 %
Assurance maladie complémentaire	80 %	77 %	82 %	80 %	81 %	81 %
Régimes de pension/retraite	79 %	78 %	74 %	94 %	93 %	87 %
Assurance santé provinciale	72 %	71 %	72 %	65 %	64 %	64 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	81 %	80 %	83 %	82 %	90 %	88 %
Compte de dépenses de santé additionnel	55 %	59 %	61 %	63 %	77 %	69 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	21 %	20 %	20 %	22 %	13 %	14 %
Assurance invalidité à court terme	88 %	84 %	86 %	84 %	84 %	82 %
Assurance invalidité à long terme	92 %	87 %	89 %	86 %	87 %	92 %
Assurance vie	87 %	83 %	86 %	92 %	93 %	92 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	41 %	45 %	44 %	53 %	52 %	56 %
Programmes de référence des employés	40 %	42 %	44 %	35 %	36 %	47 %
Indemnité de stationnement	31 %	28 %	26 %	43 %	42 %	35 %
Frais de déménagement	14 %	13 %	13 %	16 %	25 %	15 %
Régime de santé de la haute direction	24 %	23 %	24 %	22 %	22 %	23 %
Indemnité d'automobile	15 %	12 %	12 %	10 %	6 %	7 %
Repas subventionnés	11 %	11 %	8 %	12 %	13 %	11 %
Garderies subventionnées	4 %	3 %	3 %	6 %	1 %	0 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	57 %	62 %	66 %	51 %	64 %	65 %
Jours flexibles	43 %	49 %	49 %	49 %	54 %	55 %
Majoration pour congé de maternité	36 %	41 %	43 %	37 %	42 %	46 %
Congé parental prolongé	24 %	28 %	34 %	26 %	32 %	32 %
Congé pour soins d'une personne âgée	12 %	14 %	15 %	12 %	23 %	21 %
Années sabbatiques	8 %	10 %	11 %	4 %	10 %	14 %

Changements aux avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Dans le centre du Canada, le pourcentage de répondant(e)s signalant une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux (24 %) et une diminution de la couverture (9 %) sont tous deux supérieurs à ce qu'ils étaient deux ans plus tôt.

Compte tenu du fait que le salaire de base est inférieur à la moyenne nationale, 47 pour cent déclarent en être satisfaits, ce qui est inférieur à la moyenne nationale de 51 pour cent. Il s'agit également d'une baisse de huit pour cent par rapport à 2020. Les répondant(e)s du centre du Canada sont un peu plus satisfaits que leurs homologues du reste du pays de leur régime d'avantages sociaux, mais moins satisfaits de leurs systèmes de primes.

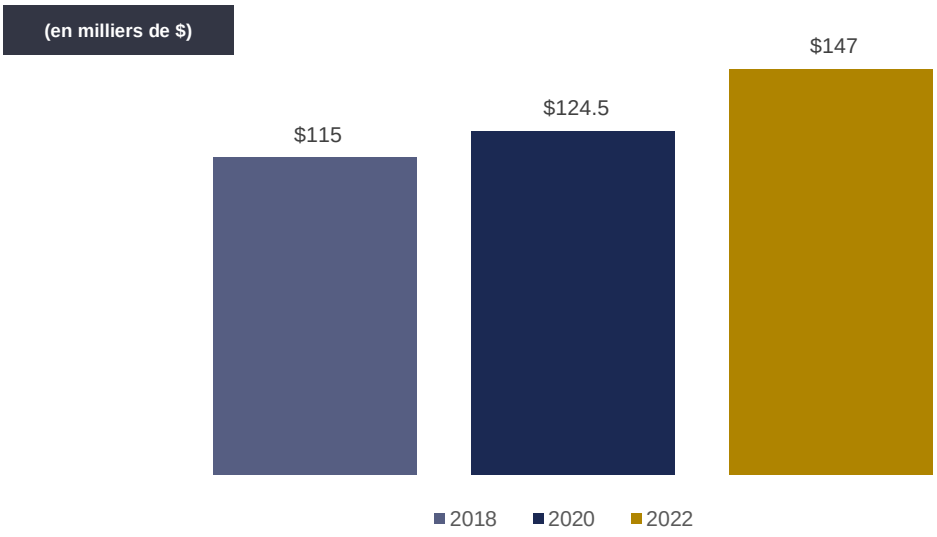
Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Centre du Canada		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	30 %	25 %	27 %	28 %	16 %	24 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	12 %	9 %	18 %	7 %	9 %

% très/plutôt satisfait(e)	Canada			Centre du Canada		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Avantages sociaux	70 %	70 %	72 %	78 %	81 %	75 %
Système de primes	56 %	59 %	60 %	48 %	71 %	53 %
Salaire de base	50 %	55 %	51 %	57 %	55 %	47 %

Le point sur le secteur des services financiers du centre du Canada

Le principal employeur des juristes d'entreprise du centre du Canada est toujours le secteur des services financiers, des assurances et des banques.

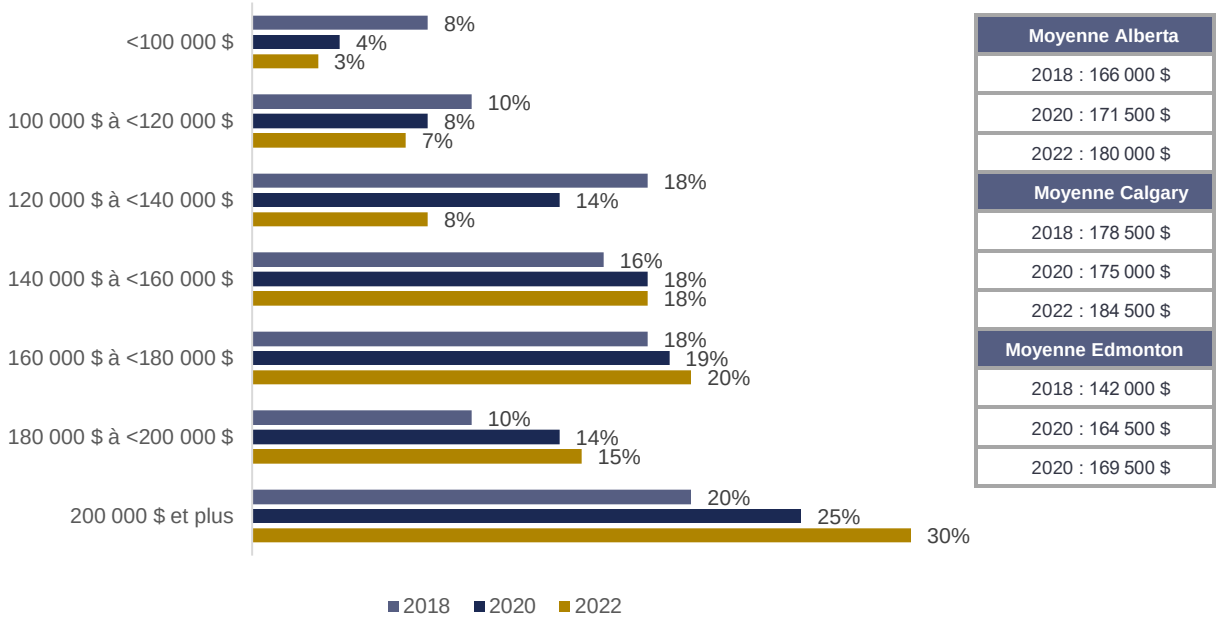
Le salaire de base moyen dans ce secteur est de 147 000 dollars, ce qui représente une augmentation par rapport à 2020 et à 2018.



LE POINT SUR L'ALBERTA

Répartition des salaires de base en Alberta

En 2022, le salaire de base moyen des juristes d'entreprise de l'Alberta est de 180 000 dollars, ce qui correspond à la moyenne nationale et représente une augmentation par rapport aux 171 500 déclarés en 2020. Le salaire de base moyen à Calgary est passé de 175 000 dollars en 2020 à 184 500 dollars en 2022. La même tendance a été observée à Edmonton, le salaire de base moyen passant de 164 500 dollars en 2020 à 169 500 dollars en 2022.



Moyenne Alberta
2018 : 166 000 $
2020 : 171 500 $
2022 : 180 000 $
Moyenne Calgary
2018 : 178 500 $
2020 : 175 000 $
2022 : 184 500 $
Moyenne Edmonton
2018 : 142 000 $
2020 : 164 500 $
2020 : 169 500 $

Régime de rémunération par poste – Alberta

Les salaires de base moyens varient de 138 500 dollars pour les conseillers(ères) juridiques à 272 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction.

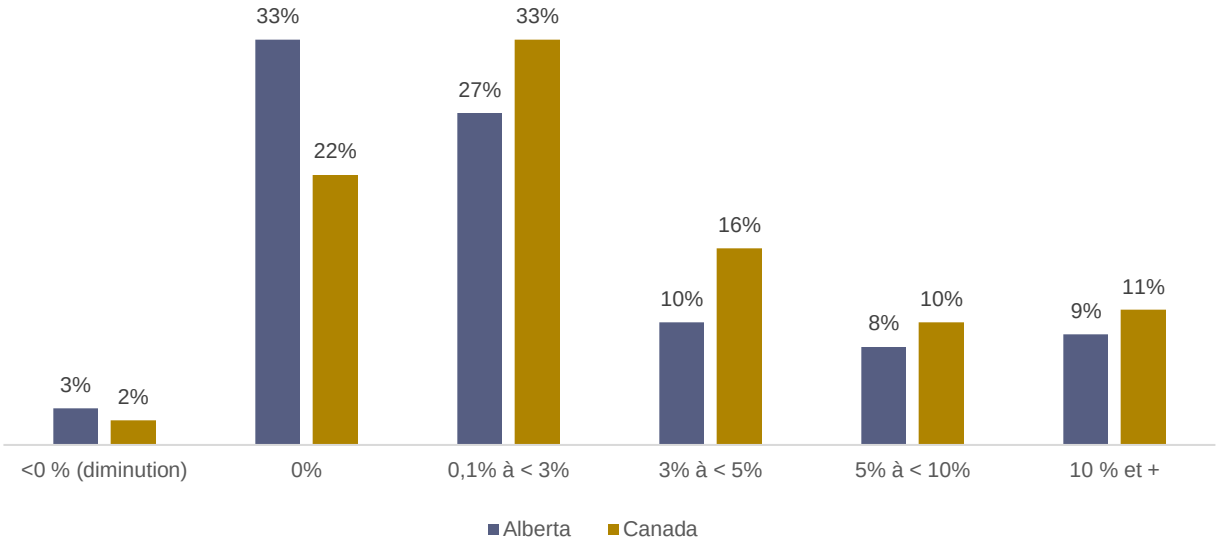
	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*			Avocat(e) général(e) – Haute direction**		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Salaire de base moyen ($)	131 000 $	132 500 $	138 500 $	176 000 $	172 500 $	180 000 $	210 500 $	192 000 $	205 000 $	255 000 $	254 000 $	272 000 $
Prime cible	15 %	18 %	18 %	23 %	21 %	25 %	23 %	28 %	28 %	58 %	56 %	65 %
Montant cible maximum	21 %	25 %	22 %	37 %	27 %	41 %	31 %	37 %	44 %	96 %	94 %	105 %
Prime réelle	13 %	16 %	20 %	21 %	19 %	23 %	19 %	27 %	36 %	51 %	66 %	78 %

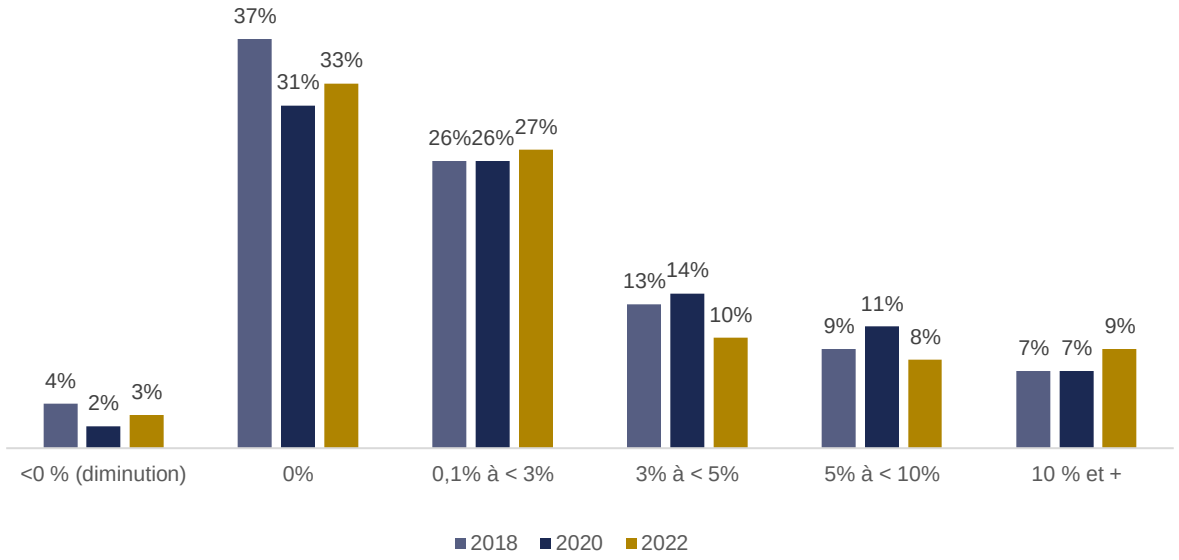
* Comprend VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(trice) des Affaires juridiques qui relève d'une autre personne que le ou la chef de la direction.
** La catégorie « avocat(e) général(e) – haute direction » comprend : vice-président(e) à la direction – affaires juridiques et vice-président(e) - affaires juridiques.

Augmentation des salaires de base en Alberta par rapport au Canada

Comparativement aux Canadiens en général (33 %), beaucoup plus d'Albertains n'ont eu aucune augmentation du salaire de base (22 %). Cependant, la proportion de personnes qui subissent un gel de salaire est en baisse par rapport à 2018, alors qu'elle était de 37 pour cent.

En raison du pourcentage élevé de juristes qui n'ont eu aucune augmentation, un moins grand nombre d'Albertains, proportionnellement parlant, apparaissent dans les quatre catégories d'augmentation du salaire de base que ce que l'on constate dans les statistiques nationales.





Avantages sociaux inclus dans le régime – Alberta

Le tableau ci-dessous fournit des données historiques sur les avantages sociaux offerts aux juristes d'entreprise de l'Alberta. Il établit également une comparaison avec les statistiques obtenues à l'échelle nationale.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total			Alberta		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96 %	95 %	97 %	98 %	98 %	99 %
Assurance maladie complémentaire	80 %	77 %	82 %	76 %	77 %	84 %
Régimes de pension/retraite	79 %	78 %	74 %	79 %	79 %	76 %
Assurance santé provinciale	72 %	71 %	72 %	71 %	70 %	68 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	81 %	80 %	83 %	85 %	85 %	88 %
Compte de dépenses de santé additionnel	55 %	59 %	61 %	77 %	79 %	81 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	21 %	20 %	20 %	18 %	19 %	19 %
Assurance invalidité à court terme	88 %	84 %	86 %	93 %	93 %	93 %
Assurance invalidité à long terme	92 %	87 %	89 %	94 %	91 %	95 %
Assurance vie	87 %	83 %	86 %	90 %	85 %	87 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	41 %	45 %	44 %	26 %	34 %	37 %
Programmes de référence des employés	40 %	42 %	44 %	38 %	43 %	41 %
Indemnité de stationnement	31 %	28 %	26 %	43 %	40 %	38 %
Frais de déménagement	14 %	13 %	13 %	14 %	13 %	11 %
Régime de santé de la haute direction	24 %	23 %	24 %	22 %	21 %	24 %
Indemnité d'automobile	15 %	12 %	12 %	11 %	8 %	11 %
Repas subventionnés	11 %	11 %	8 %	5 %	8 %	6 %
Garderies subventionnées	4 %	3 %	3 %	2 %	2 %	2 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	57 %	62 %	66 %	55 %	61 %	63 %
Jours flexibles	43 %	49 %	49 %	61 %	62 %	61 %
Majoration pour congé de maternité	36 %	41 %	43 %	32 %	37 %	28 %
Congé parental prolongé	24 %	28 %	34 %	18 %	25 %	29 %
Congé pour soins d'une personne âgée	12 %	14 %	15 %	16 %	13 %	13 %
Années sabbatiques	8 %	10 %	11 %	6 %	7 %	4 %

Changements aux avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

En Alberta, une moindre proportion de répondant(e)s signalent une diminution de la couverture des avantages sociaux. Le pourcentage de personnes qui déclarent une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux est semblable à celui des années précédentes, bien qu'il soit un peu plus élevé que ce que l'on retrouve à l'échelle nationale.

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Alberta		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	30 %	25 %	27 %	33 %	31 %	31 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	12 %	9 %	17 %	16 %	9 %

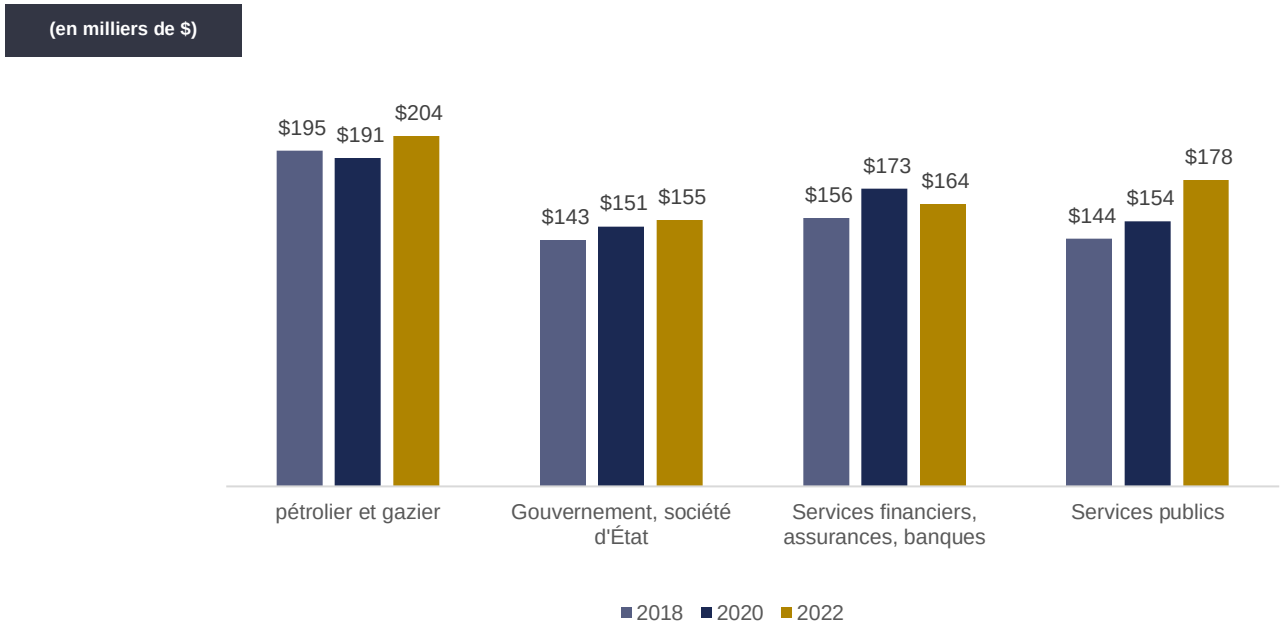
% très/plutôt satisfait(e)	Canada			Alberta		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Avantages sociaux	70 %	70 %	72 %	68 %	70 %	77 %
Système de primes	56 %	59 %	60 %	58 %	60 %	64 %
Salaire de base	50 %	55 %	51 %	46 %	48 %	54 %

Tendances par industrie en Alberta

Les quatre principaux secteurs d'emploi des juristes d'entreprise en Alberta sont les suivants :

1. Secteur pétrolier et gazier
2. Gouvernement
3. Services financiers, assurances, banques
4. Services publics

Les salaires de base correspondants sont indiqués dans le tableau ci-dessous. Les salaires de base des juristes du gouvernement et des sociétés d'État ont augmenté au cours des deux dernières vagues de l'enquête.



Le point sur le secteur pétrolier et gazier en Alberta

En 2022, dans le secteur pétrolier et gazier de l'Alberta, le salaire de base moyen des conseillers(ères) juridiques est de 152 500 dollars, tandis que le salaire de base moyen des avocat(e)s généraux(ales) de la direction est de 208 000 dollars.

	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Salaire de base moyen ($)	145 500 $	140 000 $	152 500 $	193 000 $	192 500 $	202 000 $	225 500 $	200 500 $	208 000 $
Prime cible	17 %	18 %	18 %	27 %	24 %	25 %	30 %	36 %	28 %
Montant cible maximum	27 %	25 %	22 %	49 %	34 %	41 %	45 %	44 %	44 %
Prime réelle	16 %	14 %	20 %	27 %	19 %	23 %	24 %	34 %	36 %

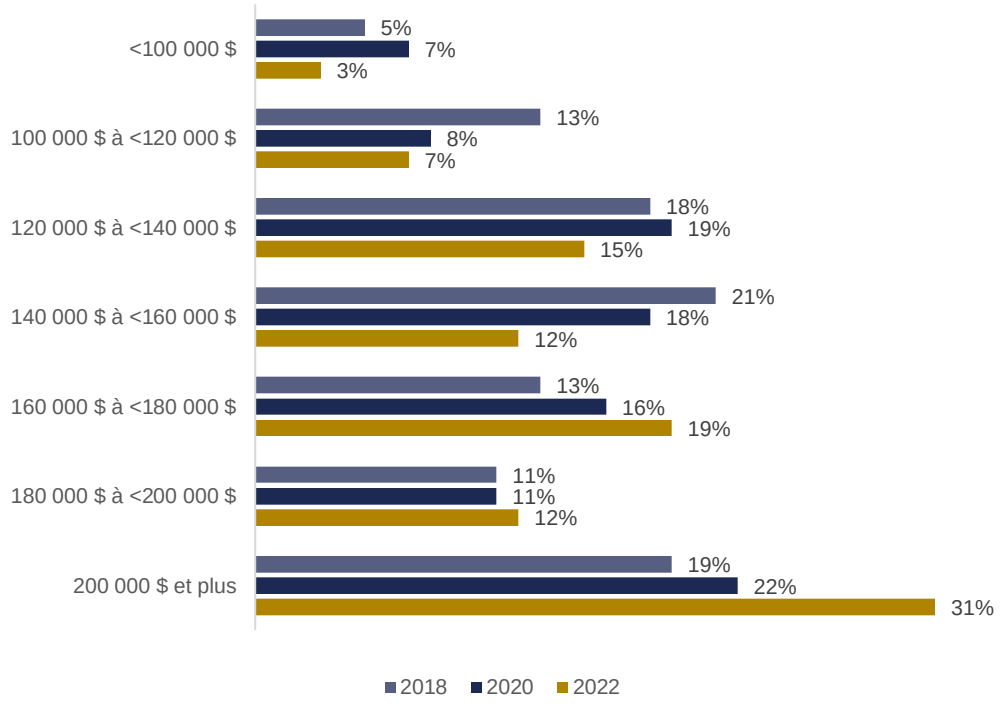
* Comprend VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(trice) des Affaires juridiques qui relève d'une autre personne que le ou la chef de la direction.

LE POINT SUR LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Répartition des salaires de base en Colombie-Britannique

Le salaire de base moyen des juristes d'entreprise de la Colombie-Britannique s'établit à 181 000 dollars, ce qui est de 1000 dollars de plus que la moyenne canadienne. Le salaire de base moyen à Vancouver est un peu plus élevé que dans l'ensemble de la province (+1 500 $ en 2022).

Moyenne – C.-B.
2018 : 163 000 $
2020 : 167 000 $
2022 : 181 000 $
Moyenne – Vancouver
2018 : 166 500 $
2020 : 169 500 $
2022 : 182 500 $



Régime de rémunération par poste – Colombie-Britannique

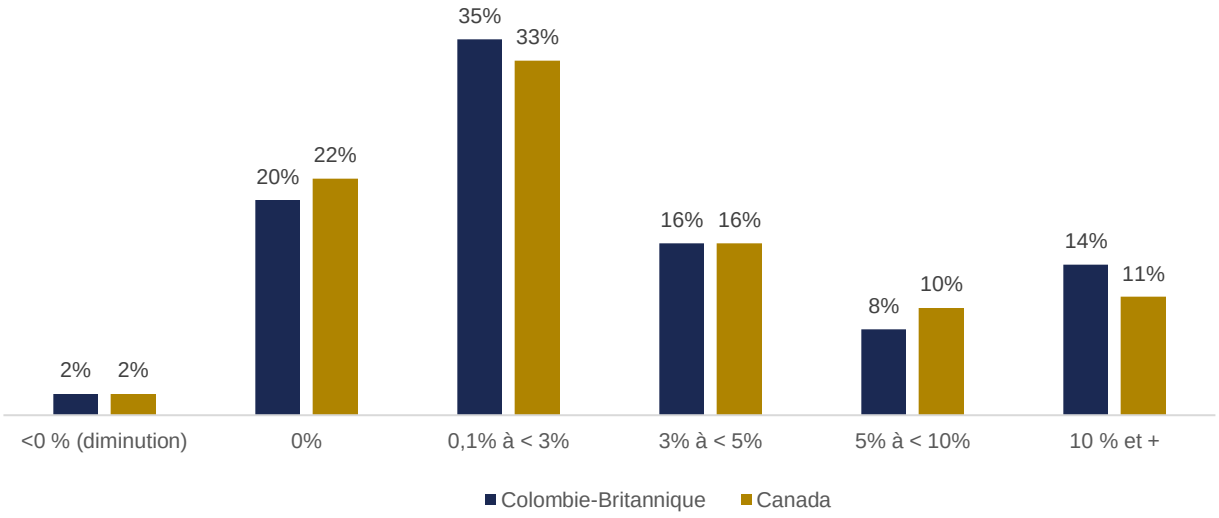
En 2022, le salaire de base moyen des conseillers(ères) juridiques en Colombie-Britannique est de 136 500 dollars, alors que celui des AG de la haute direction est de 249 500 dollars.

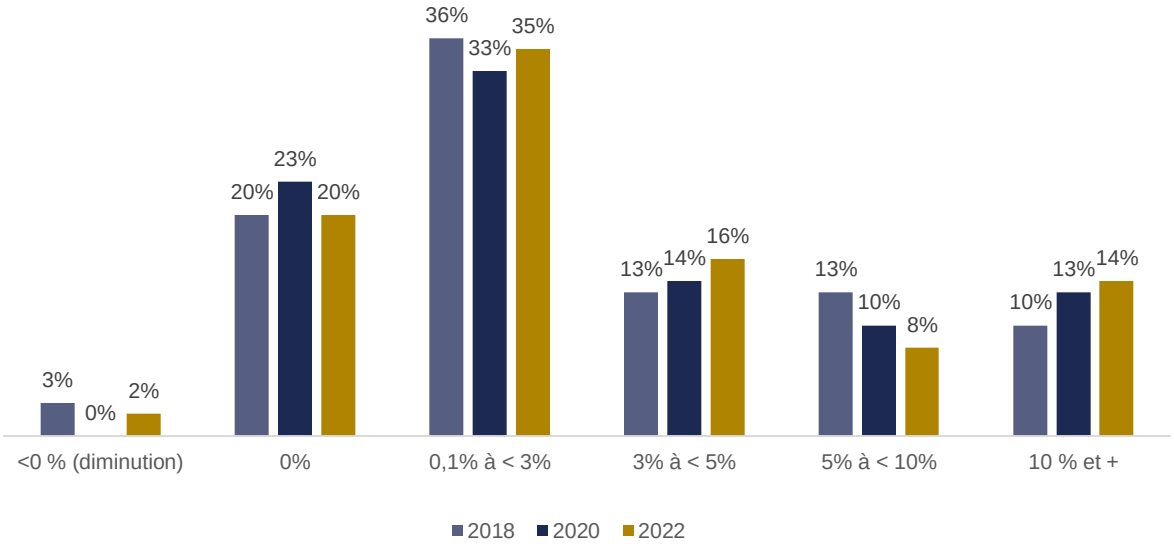
	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*			Avocat(e) général(e) – Haute direction*		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Salaire de base moyen ($)	126 000 $	126 000 $	136 500 $	147 000 $	153 500 $	166 000 $	188 000 $	189 500 $	204 500 $	229 500 $	287 000 $	249 500 $
Prime cible	15 %	20 %	15 %	17 %	19 %	21 %	25 %	25 %	29 %	35 %	58 %	38 %
Montant cible maximum	22 %	31 %	13 %	19 %	25 %	31 %	37 %	36 %	32 %	62 %	77 %	65 %
Prime réelle	16 %	23 %	13 %	18 %	18 %	27 %	21 %	28 %	33 %	32 %	66 %	41 %

* Comprend VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(trice) des Affaires juridiques qui relève d'une autre personne que le ou la chef de la direction.
** La catégorie « avocat(e) général(e) – haute direction » comprend : vice-président(e) à la direction – affaires juridiques et vice-président(e) - affaires juridiques.

Augmentation des salaires de base en Colombie-Britannique par rapport au Canada

Les augmentations du salaire de base en Colombie-Britannique sont très proches des tendances observées à l'échelle nationale. Des augmentations de dix pour cent ou plus ont à nouveau légèrement augmenté en 2022, surpassant les dix pour cent observés en 2018.





Avantages sociaux inclus dans la rémunération – Colombie-Britannique

Le tableau ci-dessous fournit des données historiques sur les avantages sociaux offerts aux juristes d'entreprise de la Colombie-Britannique. Il établit également une comparaison avec les statistiques obtenues à l'échelle nationale.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total			Colombie-Britannique		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96 %	95 %	97 %	96 %	96 %	98 %
Assurance maladie complémentaire	80 %	77 %	82 %	93 %	90 %	93 %
Régimes de pension/retraite	79 %	78 %	74 %	69 %	73 %	68 %
Assurance santé provinciale	72 %	71 %	72 %	84 %	85 %	81 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	81 %	80 %	83 %	71 %	71 %	77 %
Compte de dépenses de santé additionnel	55 %	59 %	61 %	44 %	57 %	57 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	21 %	20 %	20 %	22 %	18 %	20 %
Assurance invalidité à court terme	88 %	84 %	86 %	84 %	83 %	81 %
Assurance invalidité à long terme	92 %	87 %	89 %	93 %	87 %	87 %
Assurance vie	87 %	83 %	86 %	82 %	78 %	79 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	41 %	45 %	44 %	43 %	47 %	40 %
Programmes de référence des employés	40 %	42 %	44 %	44 %	38 %	42 %
Indemnité de stationnement	31 %	28 %	26 %	37 %	29 %	28 %
Frais de déménagement	14 %	13 %	13 %	14 %	14 %	16 %
Régime de santé de la haute direction	24 %	23 %	24 %	23 %	19 %	25 %
Indemnité d'automobile	15 %	12 %	12 %	13 %	11 %	9 %
Repas subventionnés	11 %	11 %	8 %	12 %	9 %	6 %
Garderies subventionnées	4 %	3 %	3 %	3 %	1 %	2 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	57 %	62 %	66 %	48 %	51 %	57 %
Jours flexibles	43 %	49 %	49 %	33 %	34 %	35 %
Majoration pour congé de maternité	36 %	41 %	43 %	41 %	44 %	47 %
Congé parental prolongé	24 %	28 %	34 %	30 %	25 %	38 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	12 %	14 %	15 %	13 %	15 %	17 %
Années sabbatiques	8 %	10 %	11 %	13 %	12 %	13 %

Changements aux avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Le pourcentage de juristes d'entreprise de la Colombie-Britannique dont les dépenses liées aux avantages sociaux ont augmenté est légèrement plus bas que celui de l'ensemble du Canada (22 % et 27 %, respectivement). La couverture des avantages sociaux de sept pour cent des juristes de la Colombie-Britannique a diminué, alors que cette proportion est de neuf pour cent à l'échelle du pays.

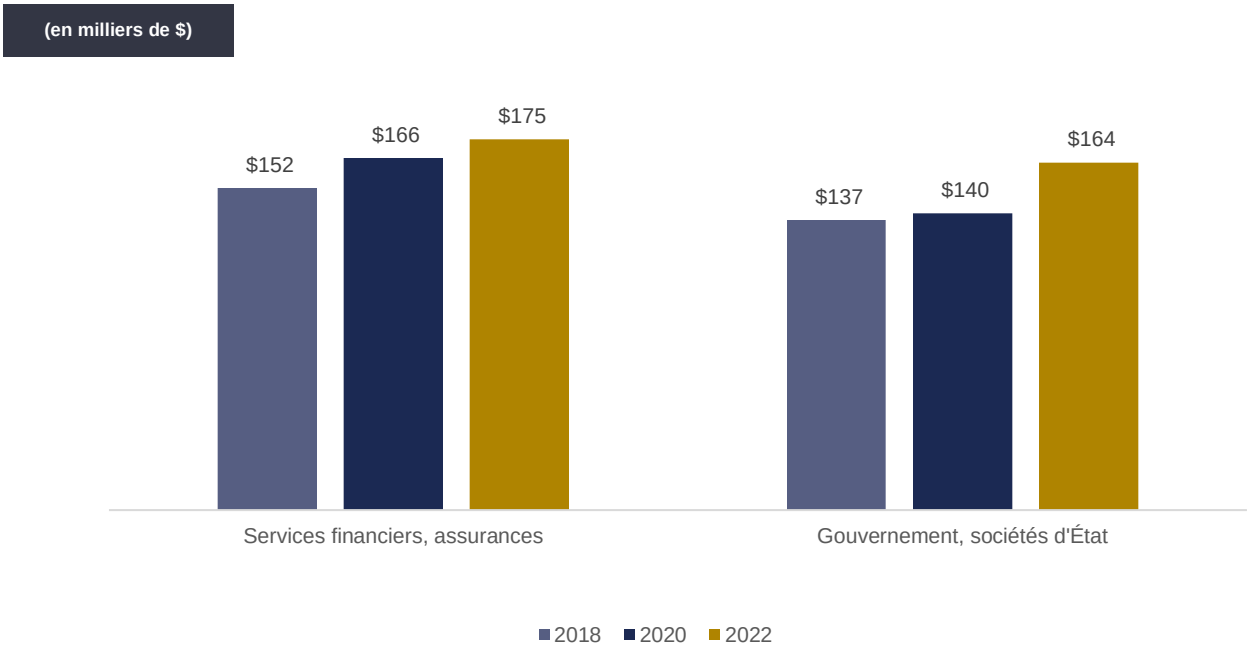
Le pourcentage de répondant(e)s de la Colombie-Britannique qui sont très satisfaits ou plutôt satisfaits de leur régime d'avantages sociaux et de leur salaire de base est légèrement inférieur à la moyenne nationale. La satisfaction à l'égard des systèmes de primes au niveau national et provincial est restée la même (60 %).

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Colombie-Britannique		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	30 %	25 %	27 %	22 %	20 %	22 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	12 %	9 %	11 %	7 %	7 %

% très/plutôt satisfait(e)	Canada			Colombie-Britannique		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Avantages sociaux	70 %	70 %	72 %	74 %	70 %	69 %
Système de primes	56 %	59 %	60 %	53 %	61 %	60 %
Salaire de base	50 %	55 %	51 %	53 %	52 %	49 %

Tendances par industrie en Colombie-Britannique

Les deux principaux secteurs d'emploi des juristes d'entreprise de la Colombie-Britannique sont les services financiers et les assurances, ainsi que le gouvernement et les sociétés d'État. Ces deux secteurs ont enregistré des gains constants entre 2018 et 2022.





Tendances nationales de la rémunération des juristes d'entreprise

Cette section décrit les tendances et les moyennes en matière de rémunération parmi tous les répondant(e)s et les sous-groupes de répondant(e)s. Lors de l'utilisation de ces données à des fins de comparaison de la rémunération et d'analyse comparative, il est important de tenir compte du sous-groupe approprié, car il existe d'importants écarts entre les différents facteurs démographiques et professionnels. Cette section expose en détail les écarts touchant le salaire de base de même que les primes par genre, industrie, type d'employeur, âge, ancienneté, poste, etc.

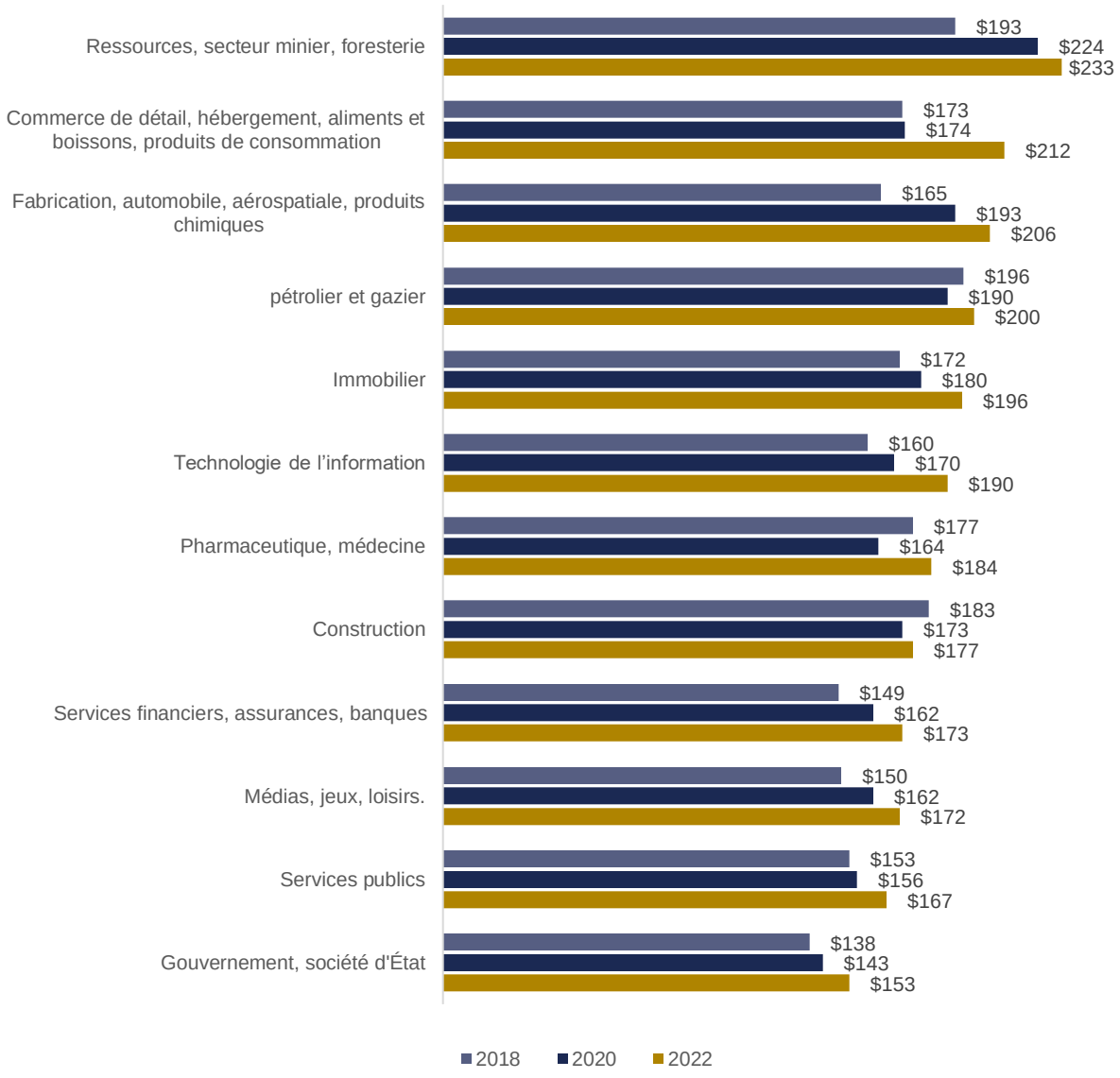
SALAIRE DE BASE PAR TYPE D'EMPLOYEUR

Le salaire moyen des juristes d'entreprise ayant participé au présent sondage est de 180 000 dollars, ce qui est considérablement plus élevé que les 165 000 dollars enregistrés en 2020. Selon le type d'organisation, les salaires de base moyens des juristes d'entreprise travaillant pour une société de propriété privée ou une société cotée en bourse sont plus élevés que ceux des juristes travaillant pour le gouvernement, une société d'État ou un organisme à but non lucratif.

Tendances par industrie

Le tableau suivant fournit des renseignements sur les salaires qu'offrent les principaux secteurs dans lesquels travaillent les juristes d'entreprise. Cette année, nous constatons que les salaires de base moyens les plus élevés sont versés aux juristes travaillant dans les industries suivantes : commerce de détail, hébergement, aliments et boissons, et produits de consommation (212 000 dollars), fabrication, automobile, aérospatiale et chimie (206 000 dollars), pétrole et gaz (200 000 dollars), immobilier (196 000 dollars), technologies de l'information (190 000 dollars), et industrie pharmaceutique et médicale (184 000 dollars).

Les gains les plus importants dans les salaires de base annuels entre 2020 et 2022 ont été obtenus dans les secteurs suivants : commerce de détail, hébergement, aliments et boissons, et produits de consommation (hausse de 38 000 dollars), technologies de l'information (hausse de 20 000 dollars), et industrie pharmaceutique et médicale (hausse de 20 000 dollars). Il n'y a pas eu de baisse notable dans les douze principaux secteurs d'activité.



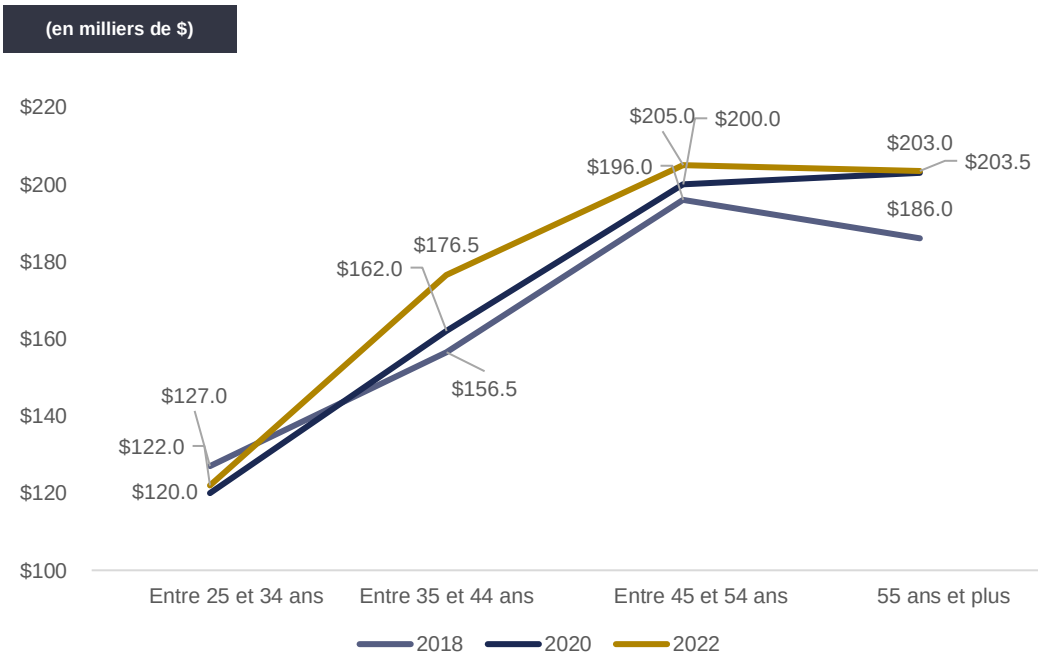
SALAIRE DE BASE PAR ANTÉCÉDENTS D'EMPLOI, ÂGE ET DURÉE D'EMPLOI

Il existe encore et toujours une corrélation entre les années de pratique et les salaires. C'est-à-dire que plus le nombre d'années en pratique privée est élevé, plus le salaire des juristes d'entreprise est élevé.

Nombre d'années en pratique privée	Salaire de base moyen		
	2018	2020	2022
Aucun	131 000 $	129 500 $	148 000 $
1 ou 2 ans	150 500 $	156 000 $	167 000 $
3 ou 5 ans	166 000 $	173 000 $	185 000 $
> 5 ans	181 500 $	186 500 $	197 000 $

Tendances par âge

Généralement, plus la personne est âgée, plus son salaire est élevé. Les augmentations de salaire atteignent un pic dans la tranche des 45 à 54 ans. Il y a ensuite un palier, puis une baisse avec l'âge. Cette année, les personnes âgées de 25 à 34 ans ont reçu un salaire de base annuel moyen de 122 000 dollars, contre 203 500 dollars pour les personnes âgées de 55 ans et plus.



	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et +
2018	127 000 $	156 500 $	196 000 $	186 000 $
2020	120 000 $	162 000 $	200 000 $	203 000 $
2022	122 000 $	176 500 $	205 000 $	203 500 $

Tendances par nombre d'années avec l'employeur

Les tendances par nombre d'années avec l'employeur montrent des résultats semblables à ceux obtenus dans le tableau précédent sur les tendances par âge. Les sondages de 2018 et 2020 démontraient que plus les juristes d'entreprise travaillaient longtemps pour une organisation donnée, plus leur salaire était élevé. Il y a une augmentation du salaire de base dans tous les groupes par rapport à 2020, à l'exception de ceux qui sont avec le même employeur depuis 15 ans ou plus.



	Moins de 5 ans	Entre 5 et 9 ans	Entre 10 et 14 ans	15 ans et plus
2018	149 000 $	169 000 $	193 500 $	187 500 $
2020	153 000 $	180 000 $	200 000 $	218 000 $
2022	167 000 $	185 000 $	208 000 $	207 000 $

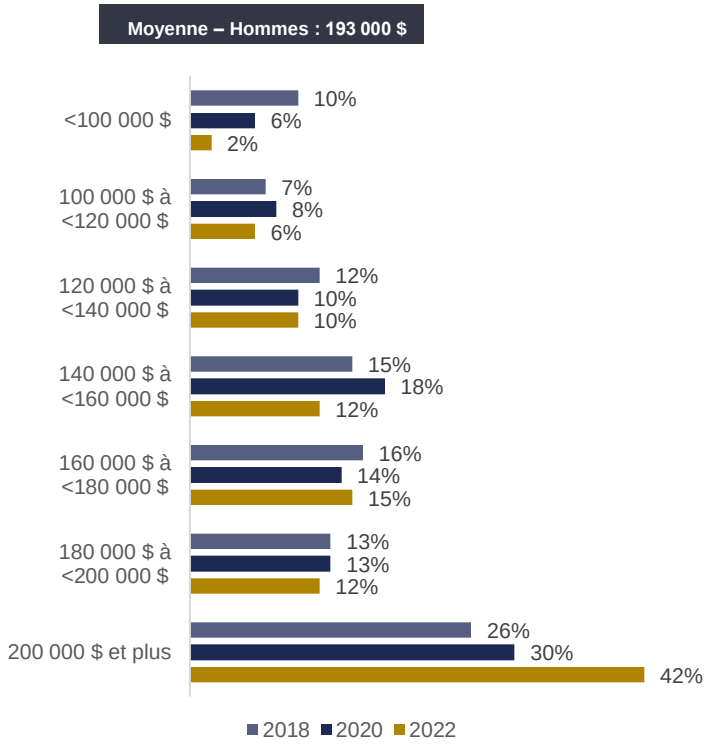
SALAIRE DE BASE PAR GENRE

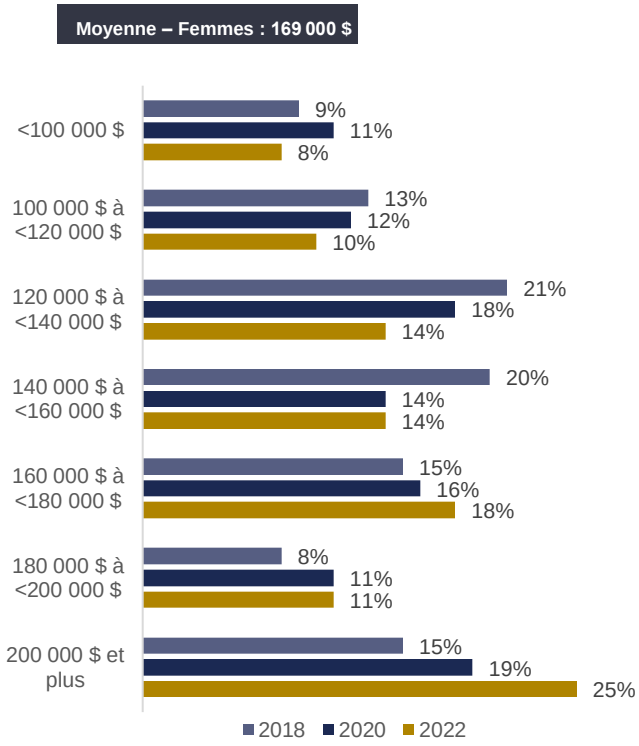
Tendances par genre

Cette année, un plus grand nombre de femmes que d'hommes (51 % et 48 % respectivement) ont participé au sondage. En moyenne, le salaire des conseillères juridiques d'entreprise est inférieur à celui de leurs homologues masculins.

En 2022, le salaire de base moyen des hommes occupant ce poste est de 193 000 dollars, ce qui est 24 000 dollars de plus que le salaire de base moyen de 169 000 dollars que touchent les femmes. Cet écart salarial a augmenté (de plus de 36 %) par rapport aux 19 000 dollars observés en 2020.

Les différences entre les genres sont particulièrement apparentes pour les salaires plus élevés. Par exemple, 42 pour cent des hommes ont un salaire moyen de 200 000 dollars ou plus, alors que seuls 25 pour cent des femmes touchent un tel montant.

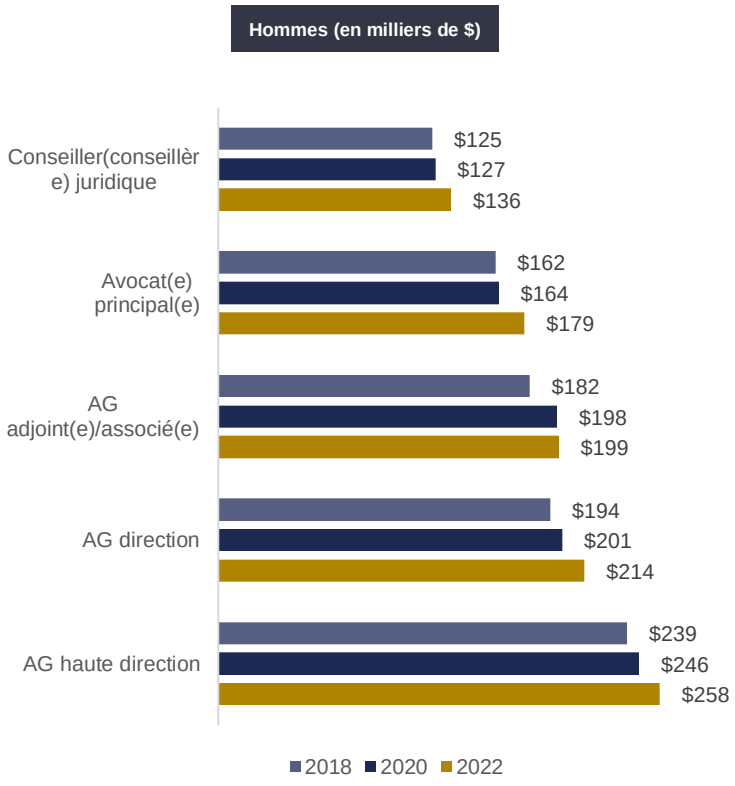


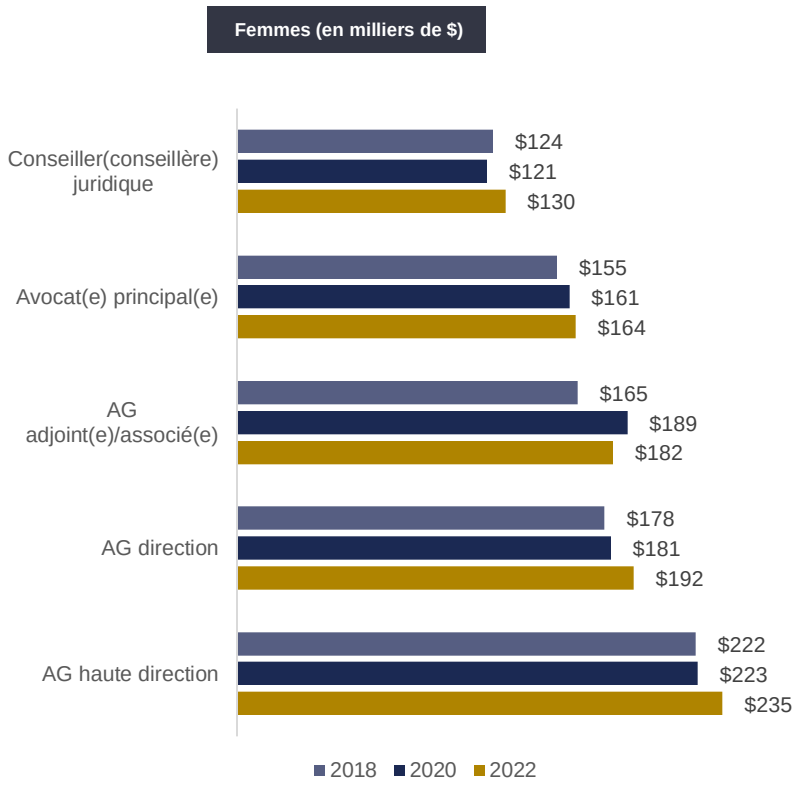


Salaire par rôle et genre

Comme il est possible de le constater dans les tableaux ci-dessous, les femmes sont moins bien payées que les hommes dans toutes les catégories de postes. L'écart salarial le plus faible s'applique aux postes de conseiller(ère) juridique et d'avocat(e) principal(e) (6 000 $ et 15 000 $, respectivement). Les écarts salariaux les plus importants sont ceux observés pour les avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction (22 000 $ et 23 000 $ respectivement). Dans les deux cas, ils ont augmenté depuis 2018.

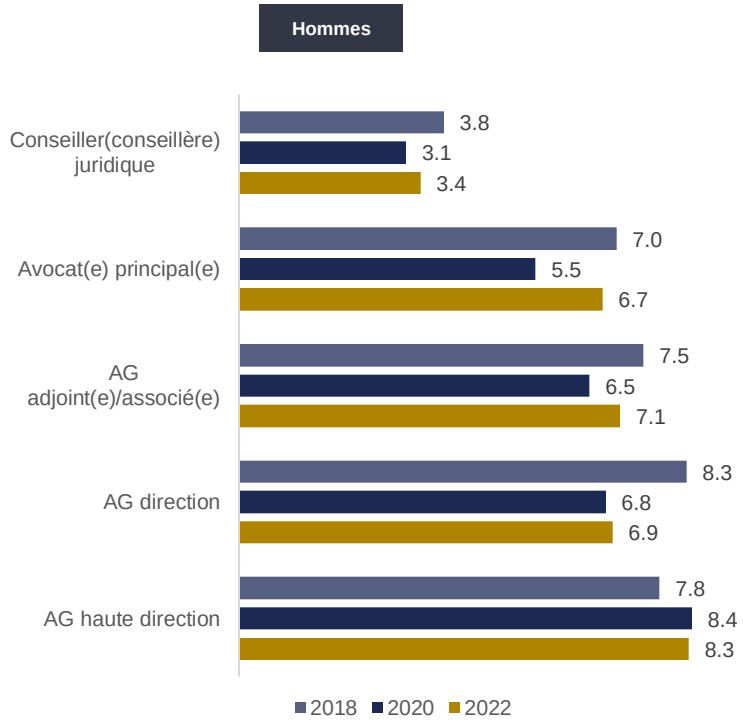
Par rapport à 2018, l'écart salarial a augmenté pour toutes les catégories de postes, à l'exception des AG adjoint(e)s/associé(e)s où il est toujours de 17 000 dollars.

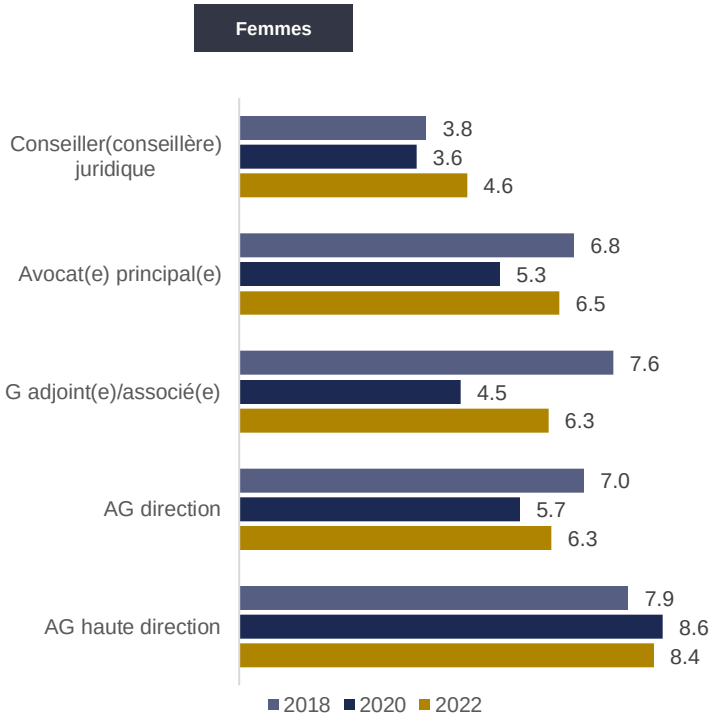




Durée d'emploi par poste et par genre

En ce qui concerne la durée d'emploi avec l'employeur actuel, les hommes et les femmes prennent autant de temps pour atteindre le poste d'avocat(e) général(e) de la haute direction. En moyenne, les femmes restent plus longtemps au poste de conseillère juridique. En moyenne, les hommes passent plus de temps à leur poste avant de devenir avocat général adjoint/associé ou avocat général de la direction.

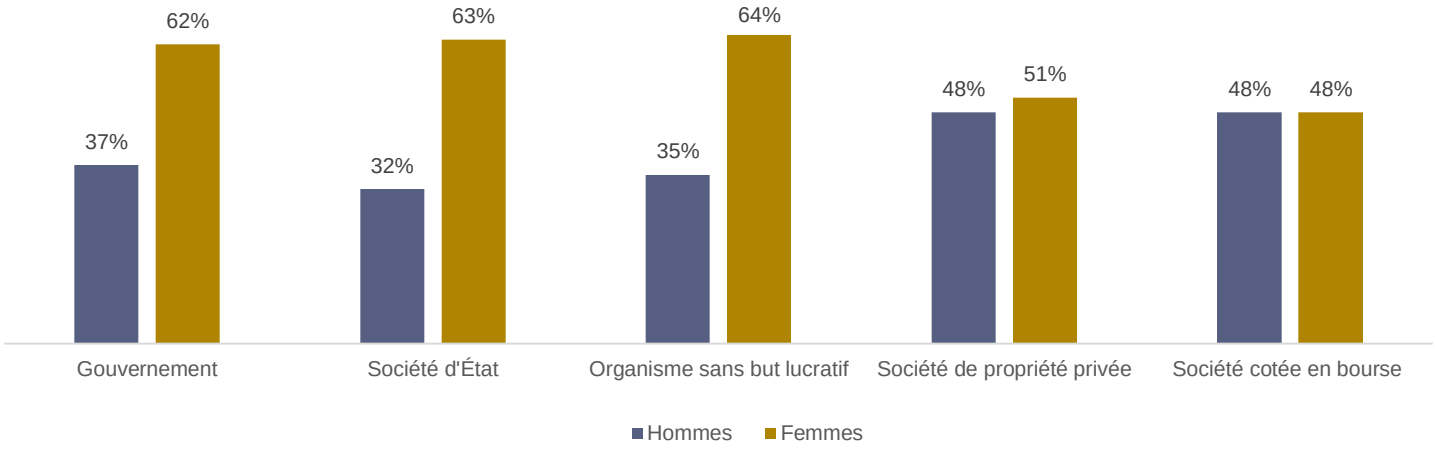


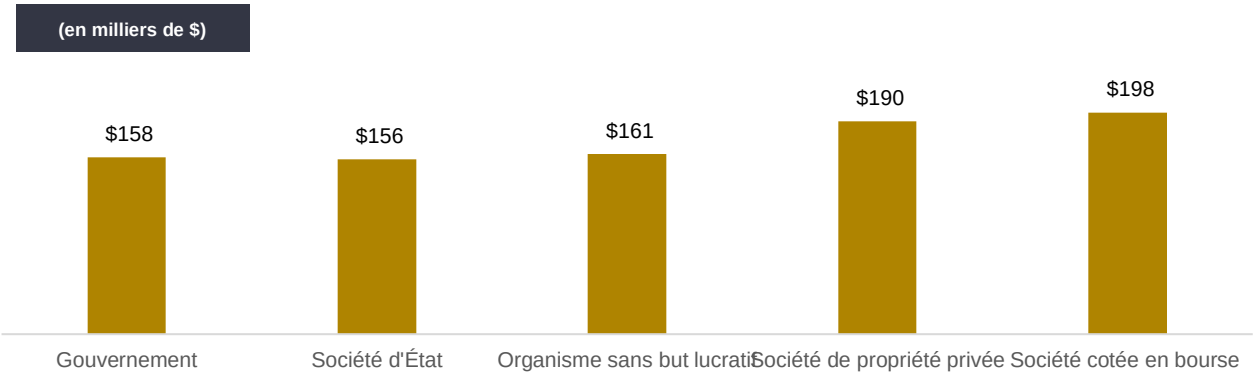


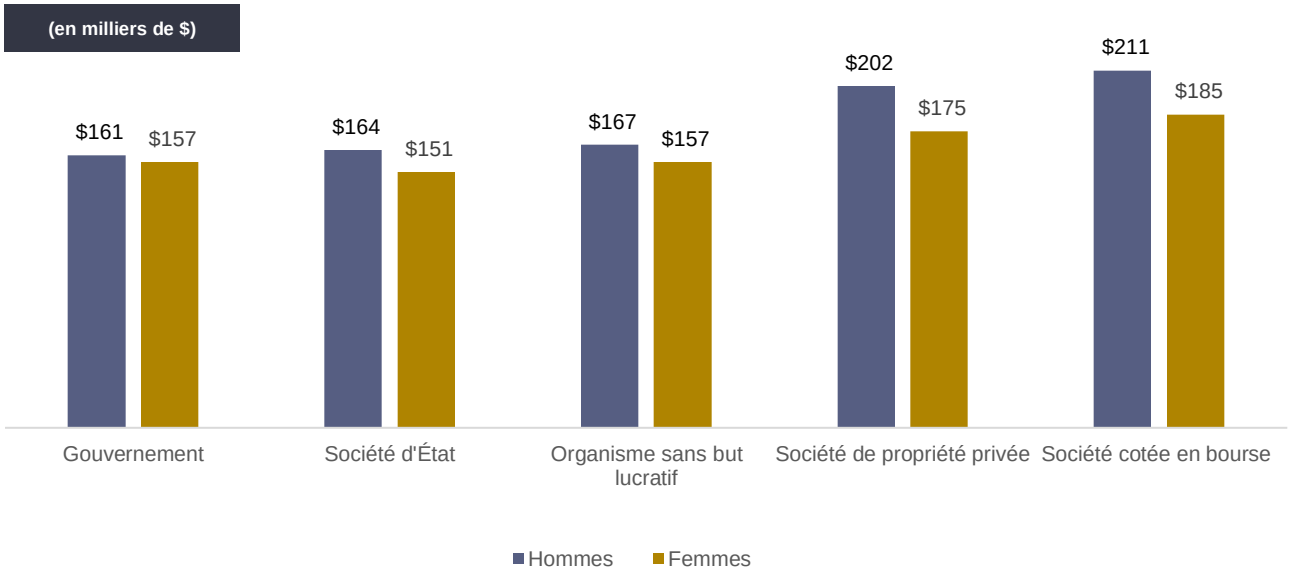
Genre et secteur

L'un des facteurs qui expliquent en partie la disparité des salaires entre les hommes et les femmes est lié à une analyse par genre et par secteur. Lorsque nous comparons les différences entre les salaires de base dans les cinq secteurs (deuxième tableau), nous constatons que le gouvernement, les sociétés d'État et les organismes à but non lucratif sont les secteurs où ils sont les plus bas. Le premier graphique montre que la proportion de femmes par rapport aux hommes est beaucoup plus élevée dans les types d'organisations à faible taux de rémunération. En tout, ces trois secteurs emploient 44 pour cent des répondantes contre seulement 30 pour cent des hommes.

Le troisième tableau permet de constater que les hommes obtiennent un salaire de base plus élevé dans tous les secteurs.



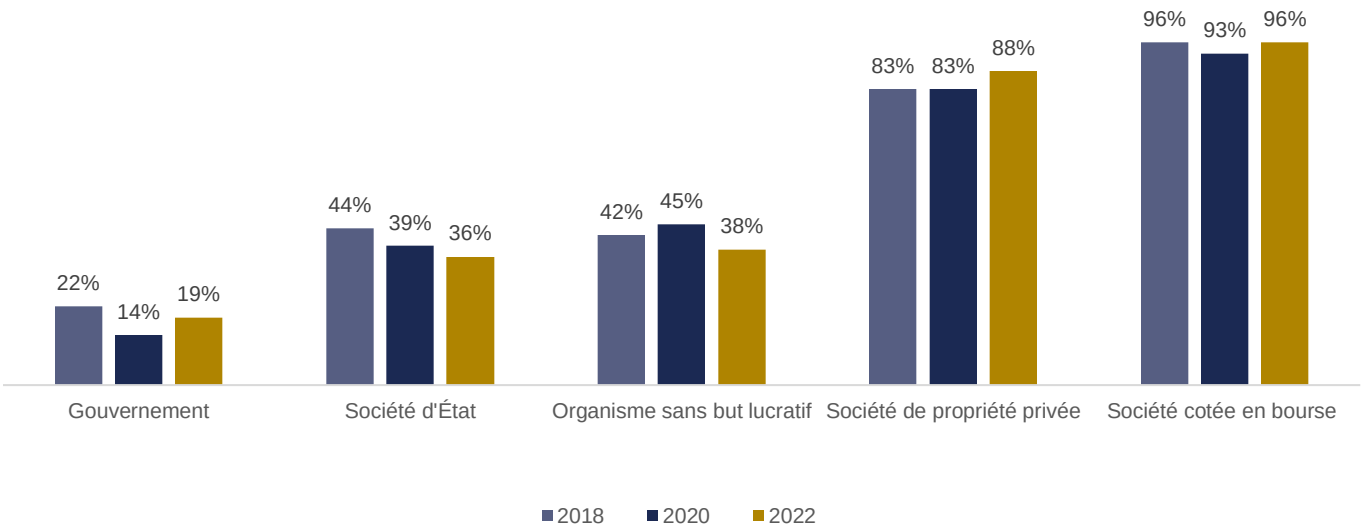




SYSTÈMES DE PRIMES À COURT TERME ET À LONG TERME

Primes à court terme

Les systèmes de primes à court terme sont offerts à 96 pour cent des juristes d'entreprise travaillant pour des sociétés cotées en bourse. En ce qui concerne les sociétés de propriété privée, 88 pour cent de leurs employés ont accès à ces systèmes (comparativement à 83 % en 2020). Cette proportion est de 38 pour cent pour le secteur à but non lucratif et de 36 pour cent pour les sociétés d'État. En 2022, l'utilisation des systèmes de primes à court terme s'établit à 19 pour cent au gouvernement.



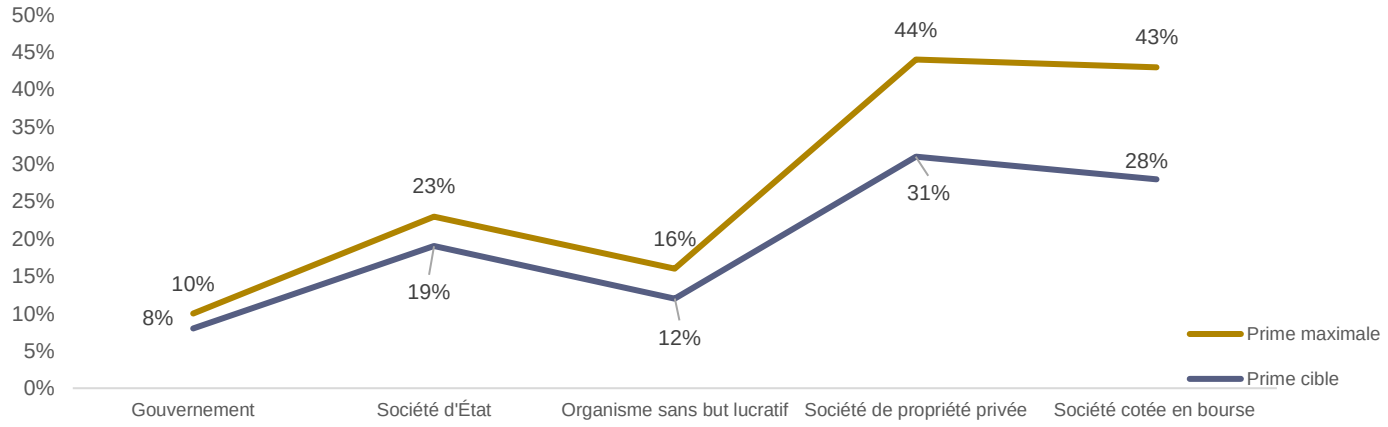
Bases du système de primes

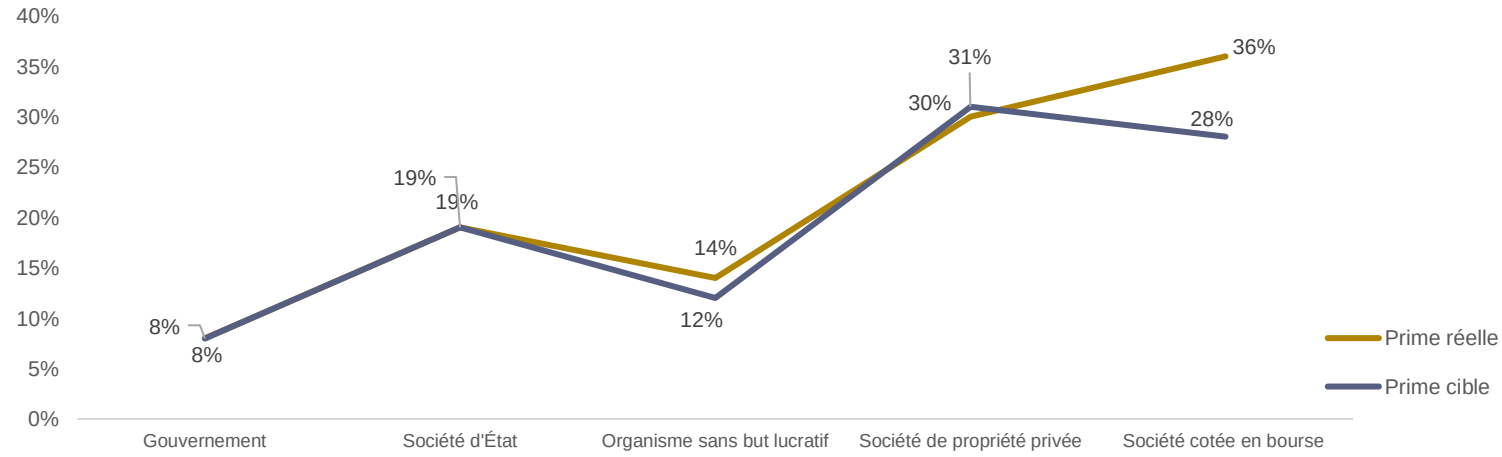
Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme à but non lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Le rendement organisationnel	90 %	90 %	89 %	50 %	40 %	41 %	81 %	86 %	84 %	69 %	69 %	66 %	93 %	91 %	93 %	95 %	97 %	94 %
Le rendement individuel	89 %	88 %	89 %	96 %	100 %	96 %	91 %	95 %	96 %	86 %	92 %	92 %	84 %	85 %	86 %	94 %	92 %	86 %
Le rendement de l'équipe	48 %	48 %	48 %	36 %	50 %	37 %	54 %	54 %	45 %	58 %	45 %	50 %	46 %	47 %	51 %	50 %	49 %	45 %
Des projets donnés	22 %	22 %	18 %	23 %	5 %	19 %	19 %	27 %	8 %	25 %	33 %	24 %	22 %	22 %	18 %	22 %	18 %	19 %

Primes par secteur

Lorsque l'on observe la prime maximale par rapport à la prime cible dans le tableau suivant, nous remarquons que dans le cas des sociétés cotées en bourse, le maximum de 43 pour cent est beaucoup plus élevé que la cible de 28 pour cent. Les sociétés de propriété privée offrent une prime maximale de 44 pour cent et une prime cible de 31 pour cent. La différence entre le montant maximal et le montant cible pour les sociétés d'État et le secteur à but non lucratif est de quatre pour cent. Quant au secteur public, cet écart est encore plus faible (2 %).

En ce qui concerne la prime réelle en comparaison avec la prime cible, nous constatons qu'elles sont à peu de choses près les mêmes pour le gouvernement, les sociétés d'État, les organismes à but non lucratif et les sociétés de propriété privée. Le montant réel de la prime pour les sociétés cotées en bourse est sensiblement plus élevé que le montant cible (36 % et 28 %, respectivement).

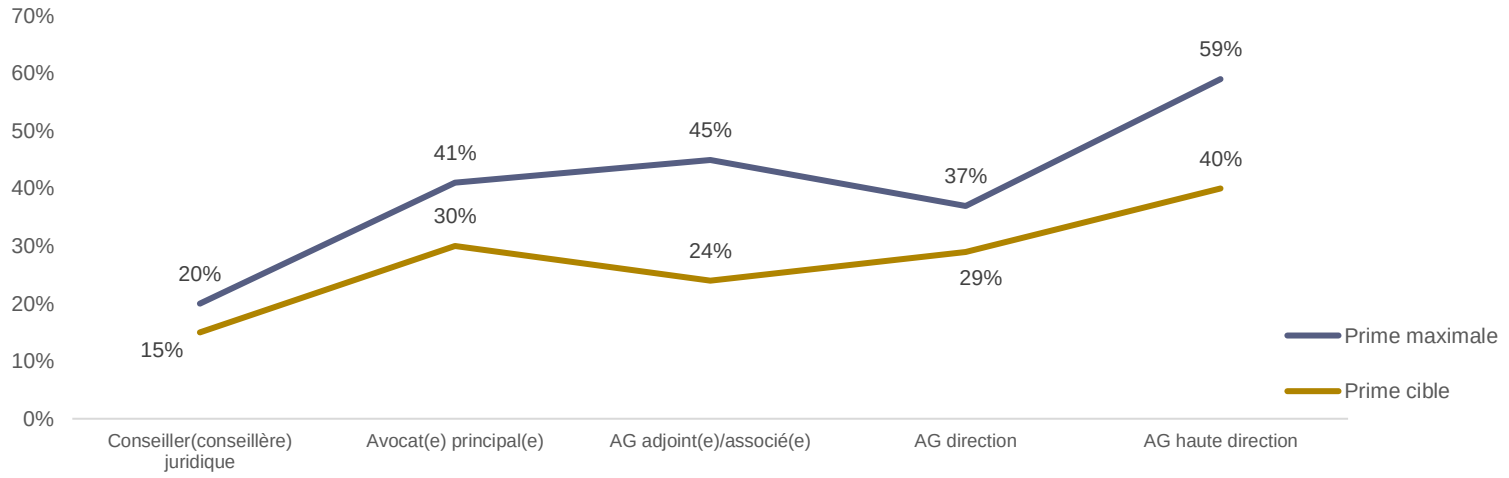


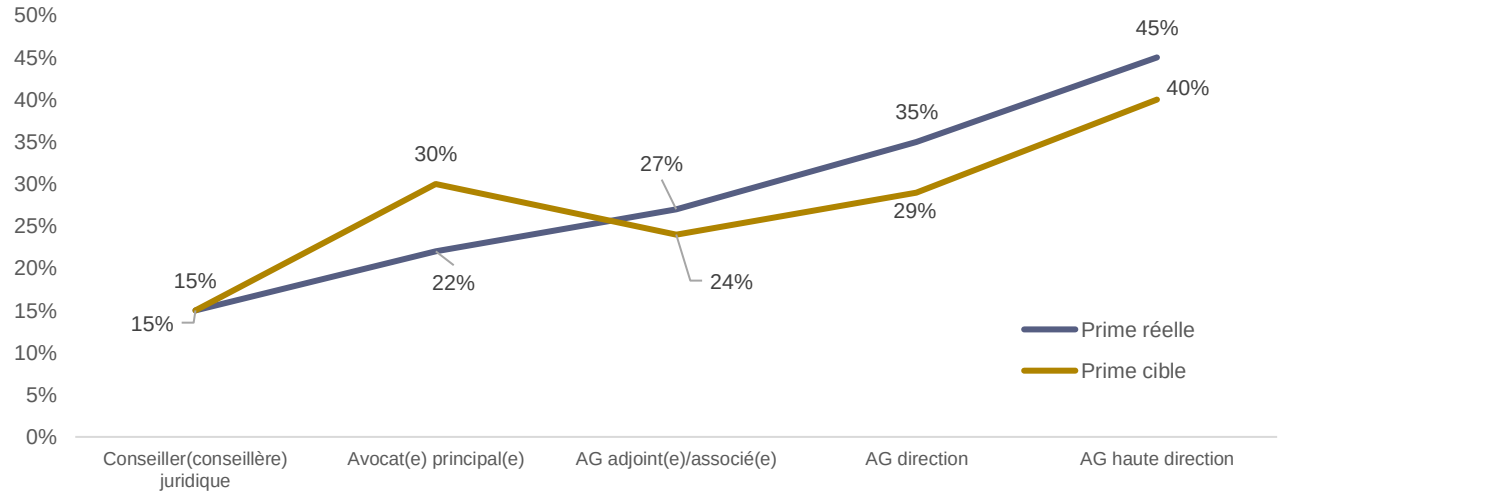


Primes par titre

Lorsque l'on observe les primes par titre de poste, nous constatons que l'écart le plus important (21 %) entre la prime cible et la prime maximale est lié aux AG adjoint(e)s/associé(e)s, puis celui observé chez les avocat(e)s généraux(ales) de la direction, dont la différence est de 19 pour cent (avec 40 % comme prime cible et 59 % comme montant maximal).

Pour les conseillers(ères) juridiques, les primes réelles et les primes cibles sont pratiquement identiques. Les primes réelles pour les conseillers(ères) juridiques accusent un retard de huit pour cent, atteignant seulement 22 pour cent alors que l'objectif est de 30 pour cent. En ce qui concerne les avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction, les montants réels des primes dépassent les cibles de six pour cent et cinq pour cent respectivement.



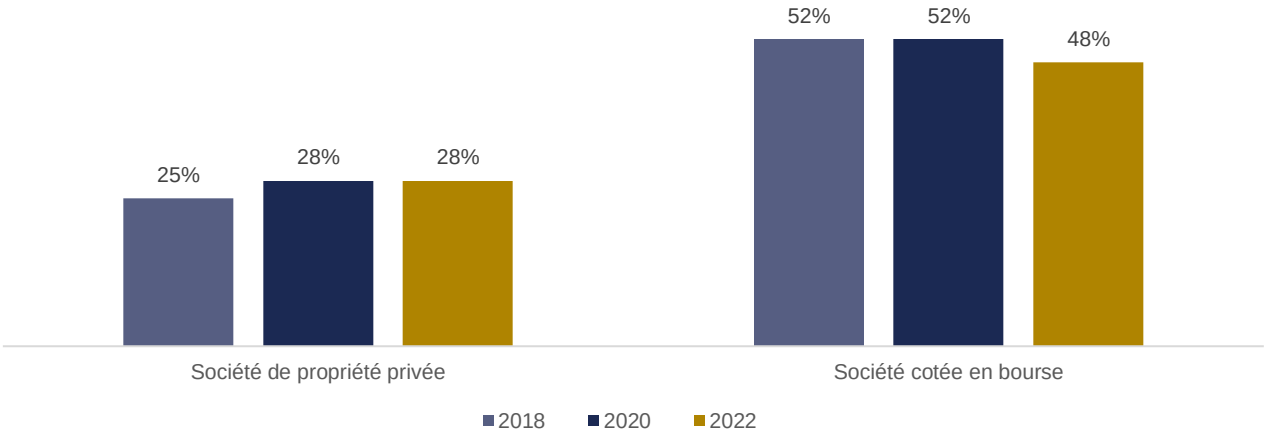


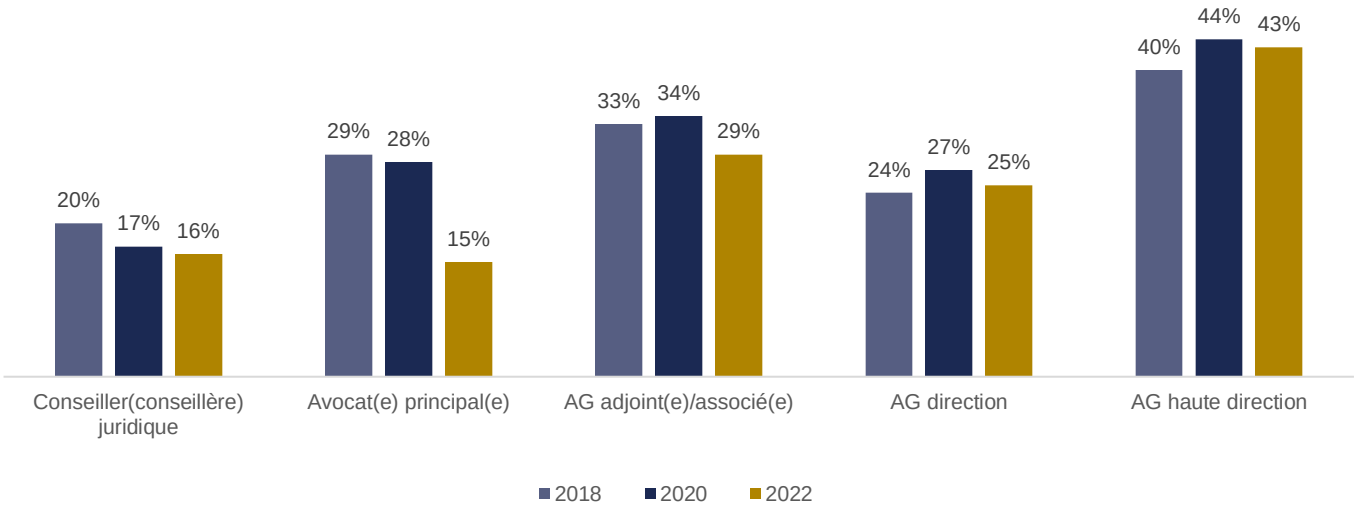
Options d'achat d'actions

Vingt-huit pour cent des juristes d'entreprise des sociétés de propriété privée se font offrir des options d'achat d'actions, ce qui est inchangé par rapport à 2020. La proportion de sociétés cotées en bourse qui disent offrir des options d'achat d'actions a légèrement fléchi, passant de 52 pour cent en 2020 à 48 pour cent en 2022.

Le pourcentage d'avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction ainsi que de conseillers(ères) juridiques qui déclarent avoir des options d'achat d'actions est à peu près le même qu'en 2020.

La proportion de conseillers(ères) juridiques qui affirment se faire offrir de telles options semble avoir chuté considérablement en 2022, tandis qu'elle est passée de 34 pour cent en 2020 à 29 pour cent en 2022 chez les avocat(e)s généraux(ales) adjoint(e)s/associé(e)s.





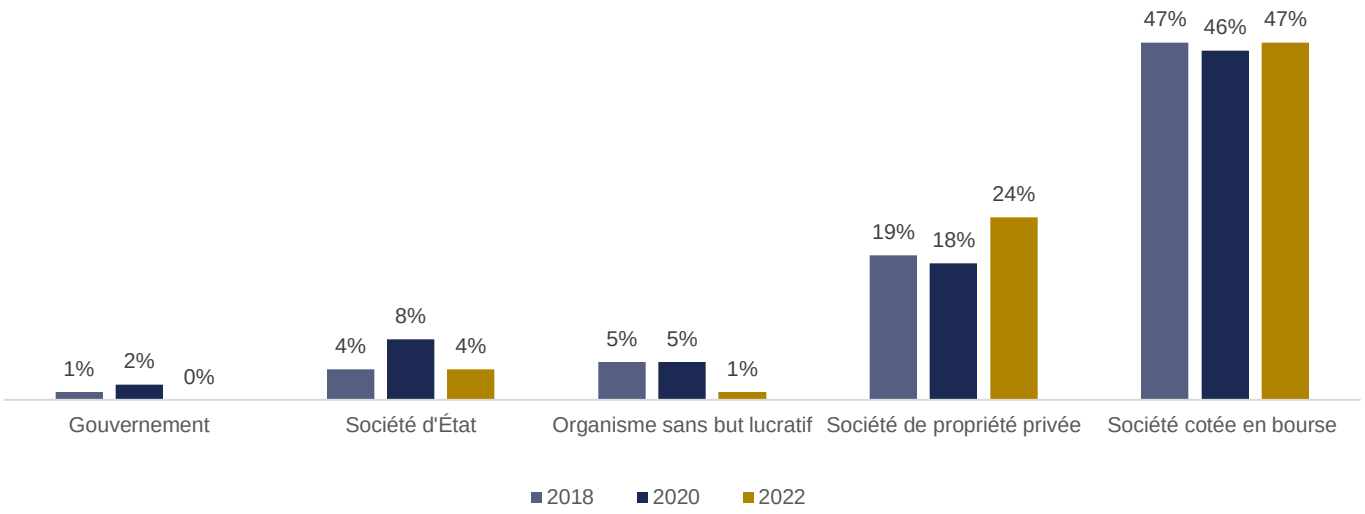
Type de régime	% Oui		
	2018	2020	2022
Régime d'actions temporairement incessibles	48 %	47 %	46 %
Régime d'actions liées au rendement	28 %	32 %	33 %
Droits à plus-value des actions	11 %	9 %	9 %
Régime d'actions fictives	8 %	10 %	11 %

Systèmes de primes à long terme

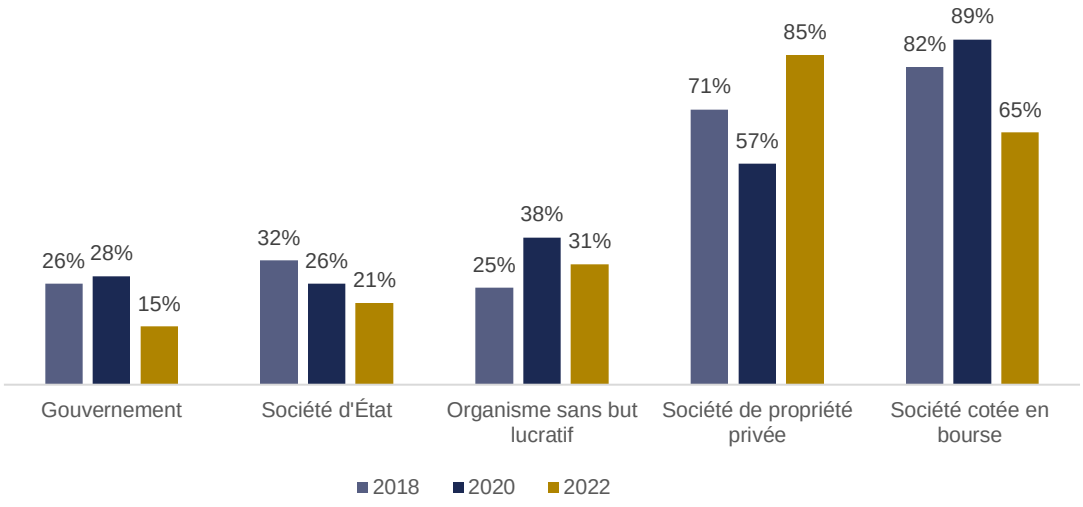
Les systèmes de primes à long terme sont toujours plus populaires au sein des sociétés cotées en bourse.

En 2022, 47 pour cent des juristes d'entreprise des sociétés cotées en bourse sont admissibles à de tels plans, une proportion qui est stable depuis 2018. Vingt-quatre pour cent des juristes d'entreprise des sociétés de propriété privée reçoivent des primes à long terme, une baisse par rapport aux 23 pour cent de 2020. Pour les sociétés d'État, l'admissibilité a diminué, passant de huit à quatre pour cent, soit le même niveau qu'en 2018. Le pourcentage pour les organismes à but non lucratif est tombé à un pour cent après s'être maintenu à environ cent pour cent en 2018 et en 2020.

% de juristes admissibles à des systèmes de primes à long terme



Maximum potentiel de primes à long terme (% du salaire de base)



Avantages sociaux

À l'instar de ce qui a été observé en 2020, la vaste majorité des juristes d'entreprise bénéficient d'une assurance maladie complémentaire et d'une assurance soins dentaires de même que d'une assurance invalidité ou vie à court et long termes.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total		
	2018	2020	2022
Assurance et prestations de retraite			
Assurance soins dentaires	96 %	95 %	97 %
Assurance maladie complémentaire	80 %	77 %	82 %
Régimes de pension/retraite	79 %	78 %	74 %
Assurance santé provinciale	72 %	71 %	72 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	81 %	80 %	83 %
Compte de dépenses de santé additionnel	55 %	59 %	61 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	21 %	20 %	20 %
Assurance invalidité à court terme	88 %	84 %	86 %
Assurance invalidité à long terme	92 %	87 %	89 %
Assurance vie	87 %	83 %	86 %
Avantages indirects			
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	41 %	45 %	44 %
Programmes de référence des employés	40 %	42 %	42 %
Indemnité de stationnement	31 %	28 %	26 %
Frais de déménagement	14 %	13 %	13 %
Régime de santé de la haute direction	24 %	23 %	24 %
Indemnité d'automobile	15 %	12 %	12 %
Repas subventionnés	11 %	11 %	8 %
Garderies subventionnées	4 %	3 %	3 %
Congés payés			
Congés pour raisons personnelles	57 %	62 %	66 %
Jours flexibles	43 %	49 %	49 %
Majoration pour congé de maternité	36 %	41 %	43 %
Congé parental prolongé	24 %	28 %	34 %
Congé pour soins d'une personne âgée	12 %	14 %	15 %
Années sabbatiques	8 %	10 %	11 %

Avantages sociaux par secteur

L'assurance maladie complémentaire et l'assurance soins dentaires sont généralement offertes dans tous les secteurs et présente une dynamique de couverture positive dans toutes les catégories.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Gouvernement			Société d'État			Organisme à but non lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Assurance et prestations de retraite															
Assurance soins dentaires	97 %	95 %	98 %	95 %	98 %	98 %	97 %	96 %	97 %	95 %	93 %	96 %	98 %	97 %	98 %
Assurance maladie complémentaire	85 %	82 %	87 %	78 %	80 %	86 %	86 %	78 %	80 %	77 %	75 %	77 %	80 %	77 %	84 %
Régimes de pension/retraite	95 %	97 %	98 %	93 %	97 %	96 %	92 %	86 %	77 %	68 %	65%	58%	79 %	75 %	72 %
Assurance santé provinciale	77 %	77 %	79 %	77 %	80 %	74 %	70 %	61 %	70 %	72 %	70 %	72 %	68 %	70 %	69 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	90 %	88 %	95 %	88 %	87 %	88 %	87 %	89 %	86 %	71 %	72 %	76 %	84 %	74 %	75 %
Compte de dépenses de santé additionnel	63 %	62 %	65 %	64 %	70 %	69 %	43 %	50 %	50 %	49 %	53 %	57 %	60 %	64 %	67 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	36 %	33 %	37 %	39 %	29 %	27 %	22 %	17 %	15 %	14 %	14 %	14 %	17 %	16 %	18 %
Assurance invalidité à court terme	90 %	86 %	92 %	89 %	88 %	88 %	93 %	81 %	85 %	83 %	79 %	80 %	93 %	91 %	91 %
Assurance invalidité à long terme	94 %	88 %	95 %	93 %	92 %	96 %	93 %	90 %	89 %	88 %	84 %	84 %	96 %	91 %	91 %
Assurance vie	92 %	87 %	90 %	84 %	88 %	93 %	88 %	81 %	85 %	81 %	76 %	81 %	91 %	89 %	87 %
Avantages indirects															
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	38 %	37 %	42 %	41 %	50 %	47 %	47 %	51 %	51 %	48 %	47 %	45 %	35 %	41 %	39 %
Programmes de référence des employés	31 %	25 %	30 %	38 %	30 %	38 %	24 %	27 %	21 %	43 %	46 %	50 %	46 %	54 %	55 %
Indemnité de stationnement	31 %	28 %	22 %	33 %	35 %	35 %	22 %	24 %	30 %	33 %	29 %	22 %	31 %	26 %	28 %
Frais de déménagement	13 %	13 %	19 %	13 %	13 %	21 %	13 %	11 %	8 %	14 %	13 %	10 %	15 %	15 %	11 %
Régime de santé de la haute direction	29 %	19 %	25 %	17 %	16 %	22 %	16 %	16 %	19 %	25 %	25 %	25 %	25 %	26 %	25 %
Indemnité d'automobile	7 %	2 %	8 %	9 %	10 %	6 %	13 %	6 %	6 %	18 %	18 %	17 %	16 %	11 %	11 %
Repas subventionnés	10 %	5 %	5 %	8 %	6 %	6 %	13 %	9 %	9 %	13 %	14 %	14 %	10 %	14 %	14 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	7 %	3 %	4 %	5 %	1 %	2 %	7 %	4 %	2 %	10 %	5 %	4 %	8 %
Congés payés															
Congés pour raisons personnelles	62 %	63 %	69 %	64 %	68 %	69 %	62 %	75 %	72 %	57 %	59 %	62 %	49 %	58 %	67 %
Jours flexibles	63 %	57 %	60 %	53 %	55 %	55 %	45 %	51 %	55 %	38 %	42 %	42 %	38 %	47 %	49 %
Majoration pour congé de maternité	40 %	44 %	51 %	54 %	62 %	60 %	45 %	43 %	46 %	26 %	29 %	33 %	36 %	43 %	43 %
Congé parental prolongé	38 %	40 %	47 %	37 %	36 %	49 %	26 %	29 %	33 %	21 %	22 %	25 %	17 %	26 %	30 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	21 %	21 %	25 %	16 %	18 %	24 %	15 %	28 %	25 %	10 %	9 %	9 %	10 %	10 %	9 %
Années sabbatiques	12 %	16 %	19 %	16 %	13 %	16 %	6 %	12 %	10 %	5 %	5 %	8 %	6 %	11 %	7 %

Avantages sociaux par titre

Les régimes d'avantages sociaux changent en fonction des échelons d'ancienneté. Les indemnités d'automobile sont une rareté pour les conseillers(ères) juridiques, mais deviennent de plus en plus fréquentes à mesure que les juristes gravissent les échelons.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			AG adjoint(e)/associé(e)			AG direction			AG haute direction		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Assurance et prestations de retraite															
Assurance soins dentaires	97 %	94 %	99 %	98 %	96 %	96 %	96 %	98 %	100 %	95 %	95 %	95 %	96 %	98 %	98 %
Assurance maladie complémentaire	76 %	74 %	82 %	85 %	80 %	84 %	69 %	82 %	85 %	80 %	80 %	79 %	86 %	74 %	85 %
Assurance invalidité/vie	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Régimes de pension/retraite	80 %	80 %	83 %	86 %	88 %	85 %	79 %	79 %	72 %	76 %	74 %	61 %	75 %	72 %	71 %
Assurance santé provinciale	72 %	69 %	70 %	66 %	73 %	69 %	69 %	73 %	79 %	72 %	74 %	71 %	86 %	71 %	85 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	76 %	75 %	83 %	87 %	84 %	86 %	83 %	87 %	85 %	81 %	83 %	80 %	83 %	87 %	85 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	58 %	62 %	60 %	68 %	67 %	52 %	60 %	69 %	46 %	55 %	53 %	54 %	62 %	65 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	18 %	21 %	20 %	29 %	22 %	16 %	17 %	16 %	26 %	19 %	21 %	18 %	28 %	16 %	31 %
Assurance invalidité à court terme	86 %	82 %	86 %	92 %	90 %	90 %	92 %	92 %	88 %	87 %	82 %	83 %	93 %	89 %	90 %
Assurance invalidité à long terme	92 %	87 %	87 %	95 %	90 %	94 %	90 %	89 %	95 %	90 %	87 %	87 %	94 %	89 %	91 %
Assurance vie	87 %	80 %	86 %	86 %	88 %	86 %	88 %	90 %	95 %	85 %	84 %	83 %	85 %	86 %	90 %
Avantages indirects															
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	39 %	41 %	39 %	31 %	38 %	43 %	35 %	36 %	41 %	48 %	51 %	44 %	50 %	56 %	52 %
Programmes de référence des employés	37 %	37 %	41 %	47 %	48 %	51 %	38 %	45 %	53 %	41 %	41 %	41 %	42 %	47 %	49 %
Indemnité de stationnement	21 %	17 %	13 %	33 %	24 %	27 %	21 %	42 %	29 %	40 %	36 %	29 %	46 %	41 %	48 %
Frais de déménagement	11 %	12 %	13 %	13 %	14 %	12 %	15 %	18 %	14 %	19 %	14 %	14 %	15 %	18 %	16 %
Régime de santé de la haute direction	15 %	20 %	21 %	16 %	12 %	14 %	25 %	27 %	21 %	29 %	27 %	25 %	60 %	43 %	46 %
Indemnité d'automobile	6 %	4 %	4 %	13 %	4 %	4 %	23 %	10 %	14 %	16 %	20 %	15 %	40 %	36 %	36 %
Repas subventionnés	9 %	10 %	5 %	13 %	11 %	4 %	8 %	11 %	14 %	12 %	12 %	10 %	11 %	15 %	12 %
Garderies subventionnées	4 %	4 %	2 %	4 %	4 %	3 %	0 %	3 %	3 %	3 %	2 %	3 %	7 %	2 %	4 %
Congés payés															
Congés pour raisons personnelles	62 %	61 %	64 %	56 %	68 %	63 %	38 %	66 %	76 %	54 %	58 %	62 %	63 %	65 %	74 %
Jours flexibles	48 %	47 %	51 %	44 %	51 %	52 %	27 %	57 %	57 %	41 %	50 %	44 %	49 %	50 %	51 %
Majoration pour congé de maternité	37 %	45 %	45 %	41 %	44 %	48 %	31 %	57 %	60 %	32 %	34 %	36 %	39 %	37 %	38 %
Congé parental prolongé	23 %	29 %	37 %	24 %	24 %	33 %	21 %	39 %	40 %	25 %	28 %	31 %	22 %	30 %	27 %
Congé pour soins d'une personne âgée	15%	15 %	18 %	12 %	13 %	11 %	2 %	16 %	17 %	13 %	14 %	13 %	11 %	13 %	13 %
Années sabbatiques	8 %	11 %	13 %	9 %	10 %	10 %	4 %	8 %	16 %	8 %	11 %	9 %	4 %	5 %	9 %

RÉGIMES DE PENSION/RETRAITE

La plupart des juristes d'entreprise (74 %) ont droit à des régimes de retraite, mais les sociétés de propriété privée sont moins enclines à offrir de tels régimes (58 %) et cette proportion a connu une baisse depuis 2018, alors qu'ils étaient offerts dans une proportion de 68 pour cent. Le secteur public est plus généreux à cet égard, alors que 98 pour cent des organismes gouvernementaux et 96 pour cent des sociétés d'État offrent ces régimes. La proportion de répondant(e)s qui affirment posséder de tels régimes continue de chuter pour les organismes à but non lucratif, les sociétés de propriété privée et les sociétés cotées en bourse.

En 2022, 67 pour cent des organisations offraient un programme de cotisations correspondantes au régime enregistré d'épargne-retraite (REER). La proportion des épargnes pour lesquels une cotisation correspondante est versée est de 29 pour cent en 2022.

	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme à but non lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)																		
Régimes de pension/retraite	79 %	78 %	74 %	95 %	97 %	98 %	93 %	97 %	96 %	92 %	86 %	77 %	68 %	65 %	58 %	79 %	75 %	72 %
Votre régime de retraite comprend-il (% oui) (répondant[e]s avec régime de pension/retraite dans les avantages sociaux)																		
Pensions	73 %	70 %	74 %	98 %	97 %	97 %	93 %	97 %	90 %	67 %	86 %	71 %	57 %	65 %	55 %	69 %	75 %	67 %
REER	58 %	60 %	55 %	35 %	29 %	23 %	39 %	39 %	35 %	57 %	60 %	43 %	68 %	73 %	75 %	68 %	78 %	74 %
Structure de la pension (répondant[e]s ayant une pension dans leur régime de retraite)																		
Régime à prestations déterminées	56 %	52 %	53 %	83 %	81 %	81 %	71 %	71 %	71 %	69 %	50 %	57 %	38 %	27 %	25 %	41 %	37 %	30 %
Régime à cotisations déterminées	44 %	48 %	47 %	17 %	19 %	19 %	29 %	29 %	29 %	31 %	50 %	43 %	63 %	73 %	75 %	59 %	63 %	71 %

REER

	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme à but non lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Votre régime de retraite comprend-il (% Oui)																		
REER	58 %	60 %	55 %	35 %	29 %	23 %	39 %	39 %	35 %	57 %	60 %	43 %	68 %	73 %	75 %	68 %	78 %	74 %
Organisation offrant un programme de cotisations à parts égales (répondant[e]s avec REER dans le régime de retraite)																		
% Oui	66 %	68 %	67 %	13 %	20 %	21 %	42 %	41 %	33 %	41 %	55 %	64 %	85 %	87 %	83 %	73 %	72 %	72 %

Quel % de vos épargnes REER fait l'objet de contributions correspondantes par votre organisation? Les pourcentages apparaissant dans ce tableau représentent les cotisations à parts égales qu'ont versées les organisations dans les REER des répondant[e]s)	Moyenne	
	2018	29 %
	2020	22 %
	2022	22 %

INDEMNITÉ D'AUTOMOBILE ET DE STATIONNEMENT

L'inclusion de l'indemnité d'automobile et de stationnement dépend en grande partie du poste et du secteur. Treize pour cent des conseillers(ères) juridiques déclarent avoir une indemnité de stationnement en 2022, alors que cette proportion est de 48 pour cent chez les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction. Aussi, quatre pour cent des conseillers(ères) juridiques déclarent avoir une indemnité d'automobile en 2022, alors que cette proportion est de 36 pour cent chez les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction.

En 2022, les juristes d'entreprise des sociétés d'État déclarent dans la plus forte proportion une indemnité de stationnement (35 %), tandis que la plus faible est celle liée aux sociétés de propriété privée (22 %).

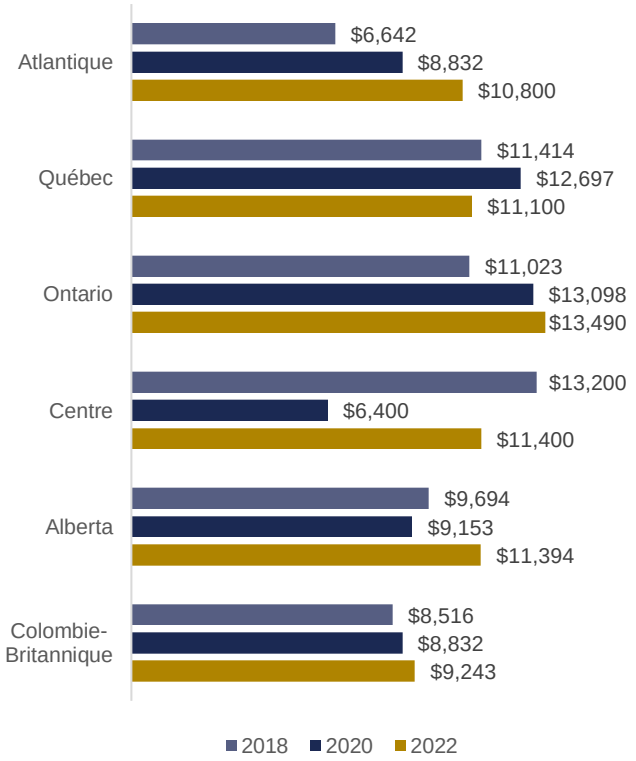
Les sociétés de propriété privée (17 %) et les sociétés cotées en bourse (11 %) sont plus susceptibles d'offrir une indemnité d'automobile que les autres secteurs. Pour les sociétés cotées en bourse, l'indemnité d'automobile a fléchi, passant de 16 pour cent en 2020 à 11 pour cent en 2022.

À l'échelle des régions en 2022, l'indemnité de stationnement moyenne la plus importante est offerte au Québec (4 447 dollars), alors que l'indemnité d'automobile annuelle moyenne est la plus élevée en Ontario (13 490 dollars).

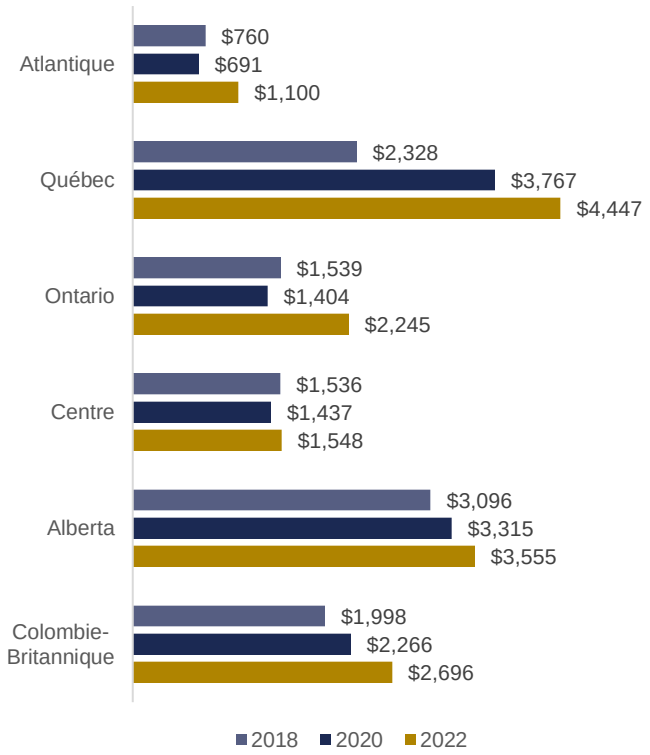
Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			AG adjoint(e)/associé(e)			AG direction			AG haute direction		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Indemnité de stationnement comprise dans les avantages sociaux (% oui)	21 %	17 %	13 %	33 %	24 %	27 %	21 %	42 %	29 %	40 %	36 %	29 %	46 %	41 %	48 %
Indemnité de stationnement annuelle moyenne ($)	2 091 $	1 903 $	2 166 $	2 115 $	1 886 $	2 793 $	1 765 $	3 892 $	3 063 $	2 143 $	2 647 $	2 771 $	3 120 $	2 003 $	3 008 $
Indemnité d'automobile comprise dans les avantages sociaux (% oui)	6 %	4 %	4 %	13 %	4 %	4 %	23 %	10 %	14 %	16 %	20 %	15 %	40 %	36 %	36 %
Indemnité d'automobile annuelle moyenne ($)	6 364 $	15 171 $	5 175 $	8 832 $	8 800 $	14 333 $	9 511 $	8 633 $	9 429 $	10 252 $	10 596 $	12 824 $	10 929 $	14 922 $	12 586 $

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Gouvernement			Société d'État			Organisme à but non lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Indemnité de stationnement comprise dans les avantages sociaux (% oui)	31 %	28 %	22 %	33 %	36 %	35 %	22 %	24 %	30 %	33 %	29 %	22 %	31 %	26 %	28 %
Indemnité de stationnement annuelle moyenne ($)	1 643 $	1 524 $	1 995 $	1 396 $	2 911 $	2 520 $	2 138 $	2 059 $	2 393 $	1 939 $	2 276 $	3 179 $	2 945 $	2 556 $	2 893 $
Indemnité d'automobile comprise dans les avantages sociaux (% oui)	7 %	2 %	8 %	9 %	10 %	6 %	13 %	6 %	6 %	18 %	18 %	17 %	16 %	11 %	11 %
Indemnité d'automobile annuelle moyenne ($)	2 650 $	S.O.	7 300 $	10 083 $	5 550 $	7 410 $	7 620 $	10 800 $	6 333 $	8 258 $	10 212 $	13 048 $	13 150 $	14 483 $	12 877 $

Indemnité d'automobile annuelle moyenne



Indemnité de stationnement annuelle moyenne



VACANCES, HORAIRES FLEXIBLES ET CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES

La proportion de répondant(e)s qui déclare avoir des jours de congé pour raisons personnelles est passée de 57 pour cent en 2018 à 66 pour cent en 2022, bien que le nombre moyen de journées de congé pour raisons personnelles soit passé de cinq en 2020 à quatre en 2022. Le nombre moyen de jours flexibles a également diminué, passant de huit en 2018 et en 2020 à cinq en 2022. La majoration pour congé de maternité, le congé parental prolongé et les années sabbatiques augmentent à nouveau en 2022.

Le droit à des journées de vacances continue d'augmenter lentement depuis 2018. Comme il fallait s'y attendre, les juristes qui comptent le plus d'années au sein de la même organisation ont droit à plus de vacances.

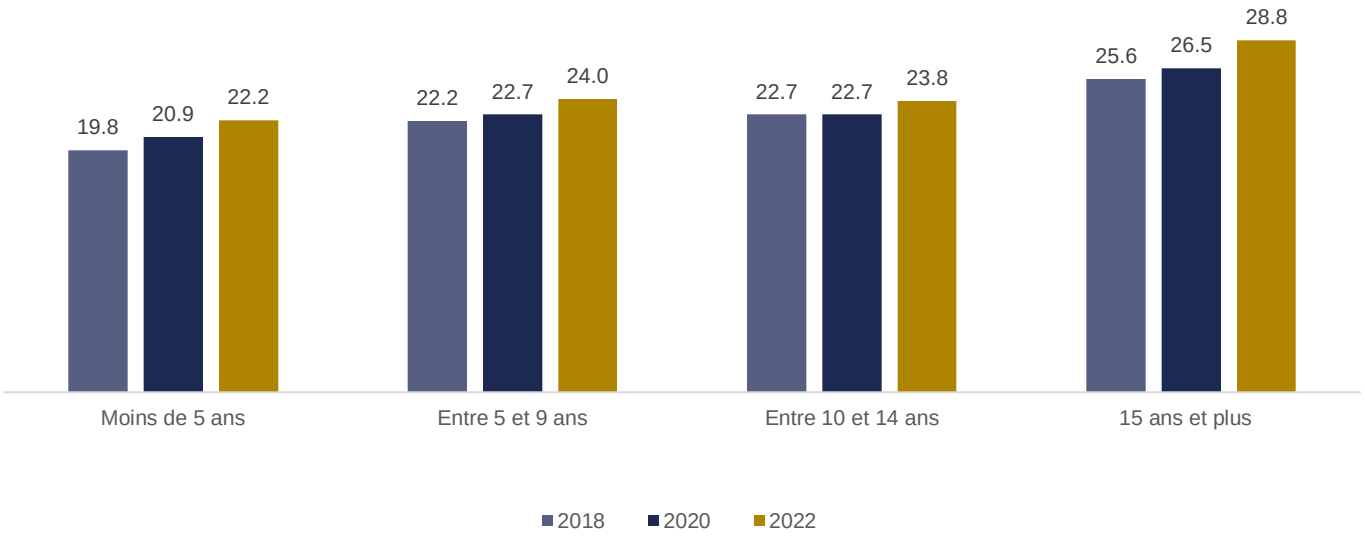
En ce qui a trait aux congés payés pour des raisons personnelles, le gouvernement, les sociétés d'État et les organismes à but non lucratif en offrent davantage que les sociétés en propriété privée et que les sociétés cotées en bourse.

En 2022, le nombre de jours flexibles payés est plus élevé au gouvernement (11,5) et plus bas pour les sociétés cotées en bourse (5,5).

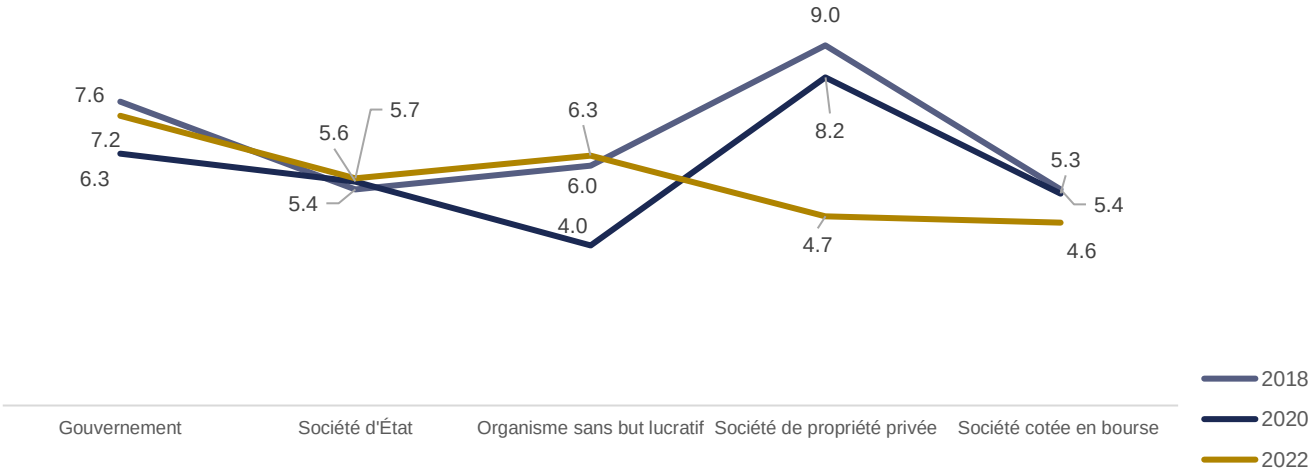
Jours de congé payés

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	2018	2020	2022
Congés pour raisons personnelles	57 %	62 %	66 %
Nombre moyen de journées de congé pour raisons personnelles	4,0	5,0	4,0
Jours flexibles	43 %	49 %	49 %
Nombre moyen de jours flexibles	8,0	8,0	5,0
Majoration pour congé de maternité	36 %	41 %	43 %
Congé parental prolongé	24 %	28 %	34 %
Années sabbatiques	8 %	10 %	11 %

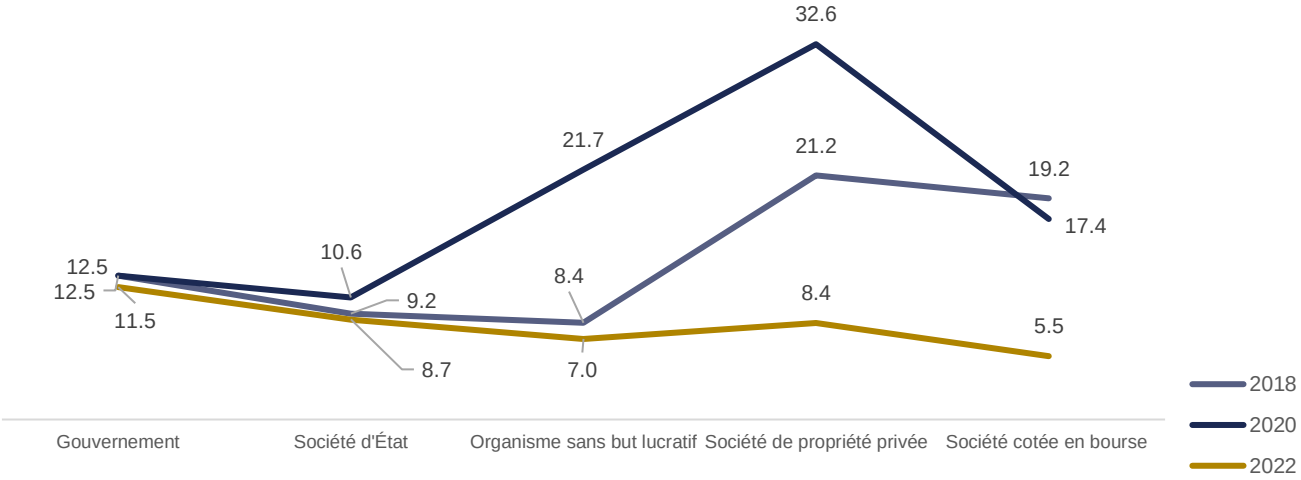
Jours de vacances par année avec l'employeur actuel



Jours de congé payés pour raisons personnelles



Jours de congé flexibles payés

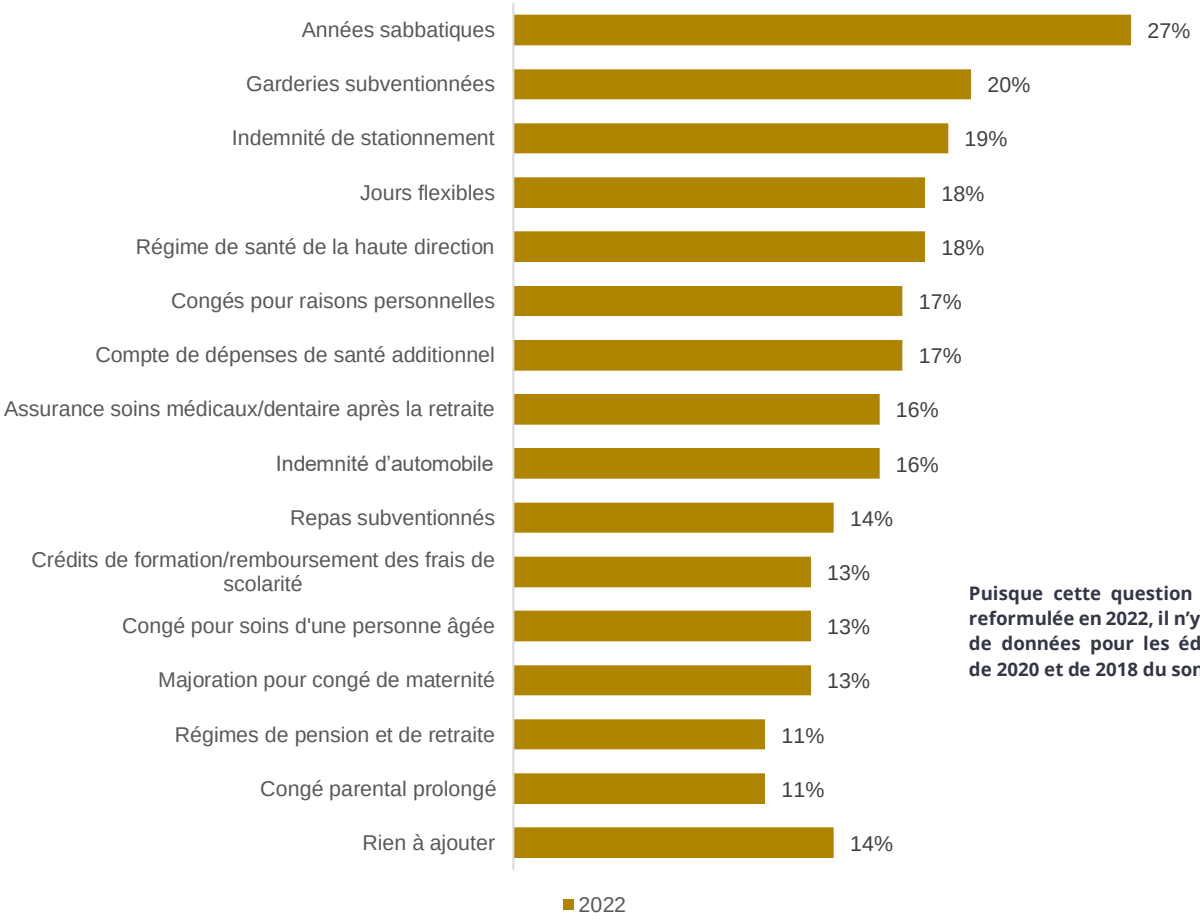


AVANTAGES SOCIAUX SOUHAITÉS ACTUELLEMENT PAS OFFERTS

Les répondant(e)s du sondage devaient nommer les avantages sociaux qu'ils aimeraient se faire offrir. Les trois principaux avantages sociaux souhaités sont les congés sabbatiques (27 %), les garderies subventionnées (20 %) et l'indemnité de stationnement (19 %). Six autres avantages sont choisis par 16 à 18 pour cent des répondant(e)s. Quatorze pour cent déclarent n'avoir rien à dire à ce sujet.

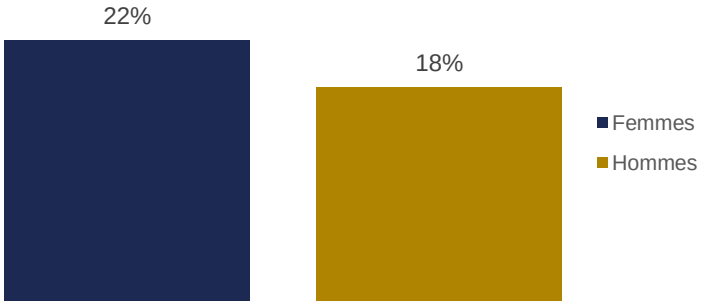
Le libellé de cette question a été modifié en 2022, de sorte que les comparaisons ne sont pas possibles au fil du temps. Pour réduire l'espace utilisé, le tableau exclut les éléments choisis par moins de 10 pour cent des répondant(e)s.

En ce qui concerne les garderies subventionnées, un peu plus de femmes (22 %) que d'hommes (18 %) souhaitent que cet avantage soit offert.



Puisque cette question a été reformulée en 2022, il n'y a pas de données pour les éditions de 2020 et de 2018 du sondage.

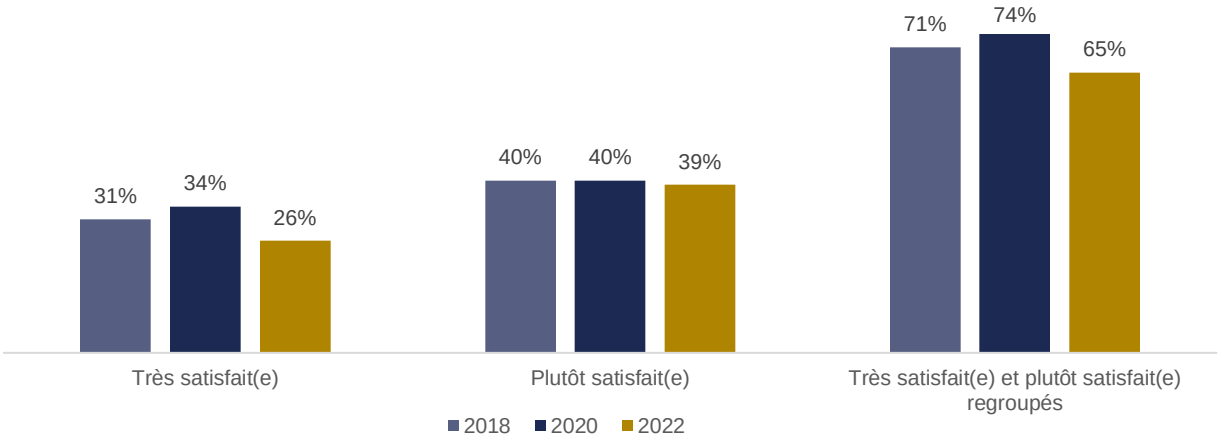
Avantage souhaité – Garderies subventionnées – par genre



Satisfaction au travail et fidélité envers l'employeur

SATISFACTION À L'ÉGARD DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Cette année, 26 pour cent des juristes d'entreprise se disent très satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, alors que 39 pour cent sont plutôt satisfaits, pour un total regroupé de 65 pour cent. Il s'agit d'une diminution par rapport aux résultats obtenus en 2020 et en 2018, particulièrement dans la catégorie des personnes qui se disent très satisfaites.

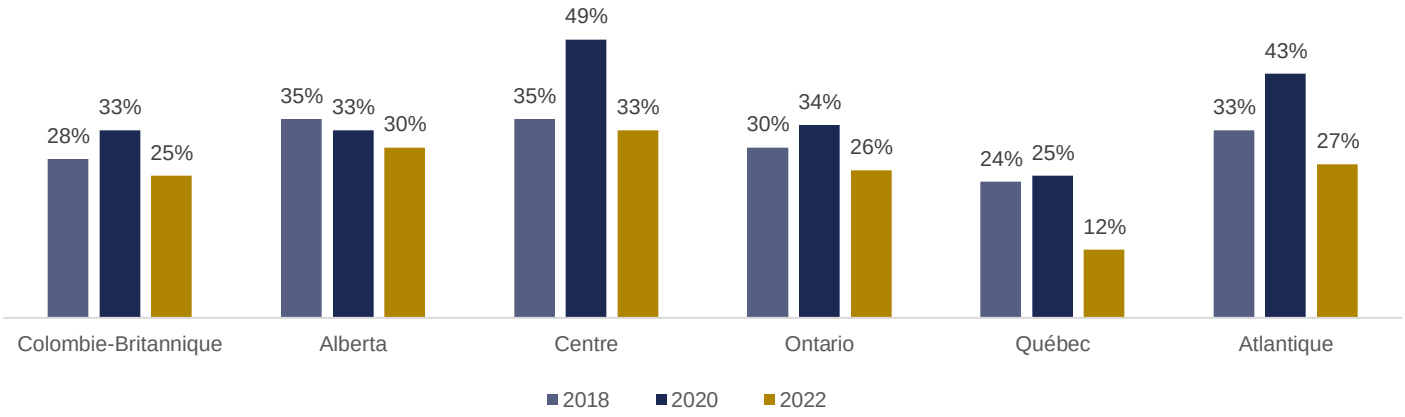


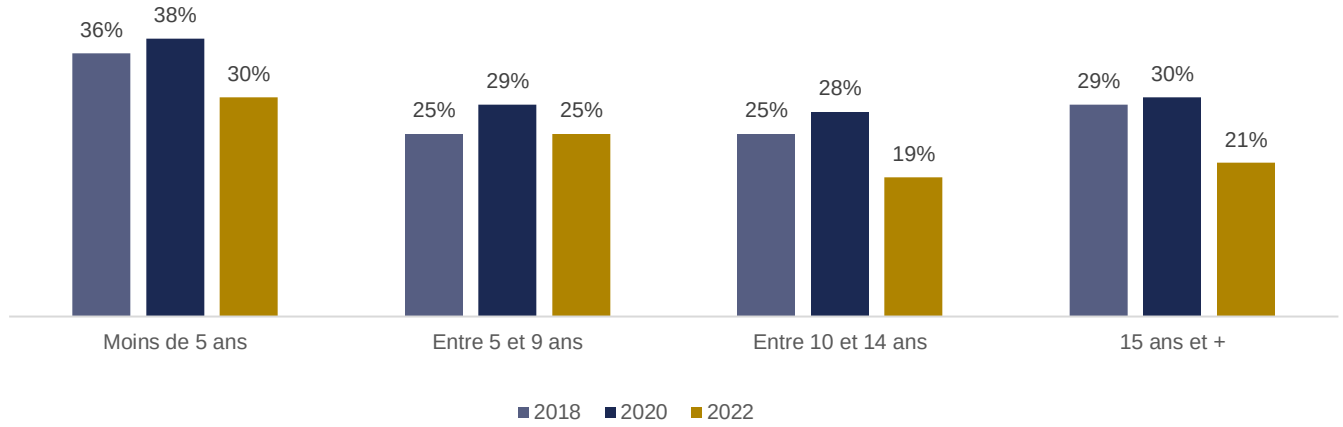
Pour ce qui est des personnes qui sont très satisfaites, la proportion a chuté dans toutes les régions du Canada, et plus particulièrement au Québec, où elle est passée de 25 pour cent à 12 pour cent. Les répondant(e)s du centre du Canada et de l'Alberta se disent plus souvent très satisfaits (33 % et 30 % respectivement).

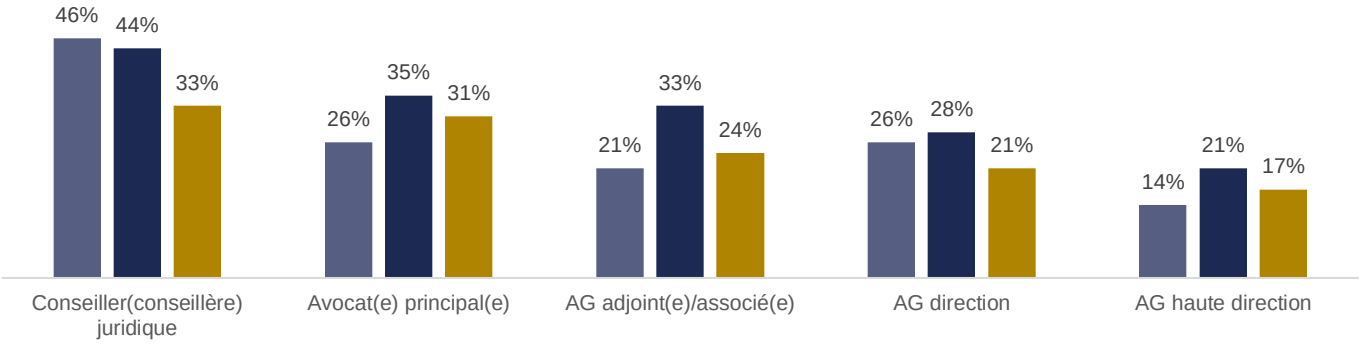
Les gens qui travaillent pour la même organisation depuis moins de cinq ans affichent des taux de satisfaction plus élevés que ceux qui travaillent au même endroit depuis plus longtemps. Aussi, à mesure que l'on monte dans les échelons, le taux de satisfaction diminuent. Les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction affichent le taux de satisfaction le plus faible, soit la moitié de celui des conseillers(ères) juridiques.

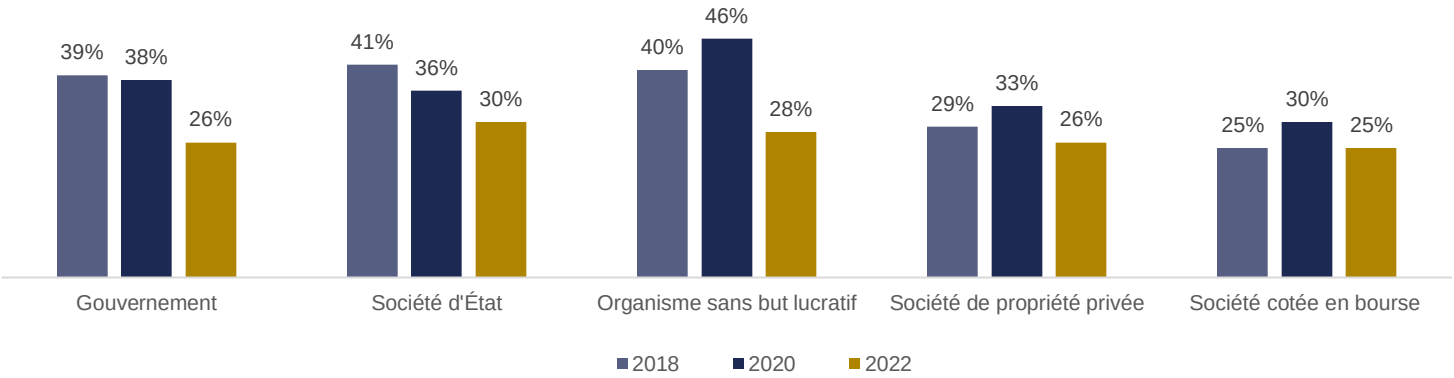
Enfin, pour tous les types d'organisations, l'écart en 2022 est très faible, allant de quelque 25 pour cent pour les sociétés cotées en bourse à environ 30 pour cent dans les sociétés d'État.

% de juristes satisfaits

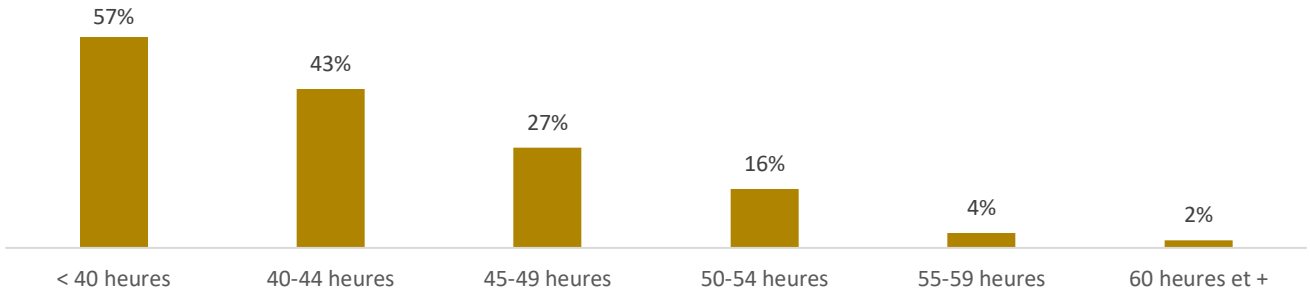






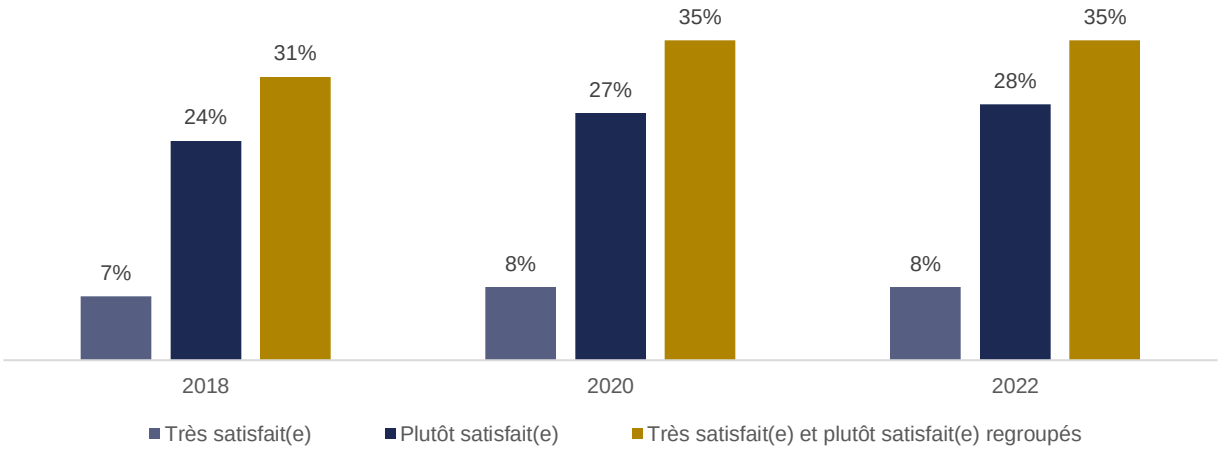


Les longues heures de travail continuent d'être associées à une satisfaction inférieure lorsqu'il est question de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Cinquante-sept pour cent des juristes qui travaillent moins de 40 heures par semaine sont très satisfaits. Cette proportion chute radicalement lorsque le nombre d'heures de travail est de 55 heures par semaine ou plus.



Satisfaction à l'égard de la mobilité professionnelle au sein de l'organisme

La satisfaction à l'égard de la mobilité professionnelle au sein de l'organisation connaît une légère amélioration. En 2022, 35 pour cent des répondant(e)s sont très satisfaits ou plutôt satisfaits, ce qui est en harmonie avec les résultats obtenus en 2020.



Raisons associées à l'insatisfaction en matière de mobilité professionnelle

Les raisons associées à l'insatisfaction en matière de mobilité professionnelle sont énumérées dans le tableau ci-dessous. Les quatre principales raisons sont toutes liées à l'absence de possibilité de mobilité professionnelle au sein de l'organisation actuelle.

Raisons associées à l'insatisfaction en matière de mobilité professionnelle (% Oui)	
Peu ou pas de place pour un avancement ou une mobilité ascendante	38 %
Les postes plus élevés sont comblés/il faudrait que quelqu'un quitte	33 %
Peu d'ouvertures pour les postes plus élevés	32 %
Aucun cheminement de carrière, structure linéaire	30 %
Il faudrait changer de service ou de rôle, ou occuper un poste de cadre	17 %
Niveau ou poste le plus élevé déjà atteint	14 %
La culture de l'entreprise, les politiques de gestion et d'embauche ne sont pas favorables à l'avancement professionnel	14 %
Mauvaise direction	13 %
Manque de reconnaissance	12 %
Manque d'information ou de transparence sur la façon d'accéder à des postes supérieurs	12 %
Société, entreprise ou service de petite taille	12 %
Peu ou pas de possibilités	12 %
Trop de favoritisme, de sexisme, de conformisme politique, de discrimination fondée sur l'âge	10 %
Requiert un déménagement ou une réinstallation	8 %

SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA RÉMUNÉRATION

Encore une fois en 2022, la satisfaction est la plus élevée à l'égard des avantages sociaux (72 %), puis du système de primes (60 %) et du salaire de base (51 %).

% très/plutôt satisfait(e)	2018	2020	2022
Avantages sociaux	70 %	70 %	72 %
Système de primes	56 %	59 %	60 %
Salaire de base	50 %	55 %	51 %

Satisfaction à l'égard de la rémunération par type de poste

En 2022, il n'y a pas beaucoup de différence en ce qui concerne la satisfaction à l'égard des avantages sociaux par type de poste (de 70 % à 74 %). Les avocat(e)s principaux(ales) affichent le taux de satisfaction le plus élevé pour ce qui est des systèmes de prime (64 %).

En ce qui concerne le salaire de base, les conseillers(ères) juridiques sont les moins satisfaits (43 %), alors que les avocat(e)s principaux(ales) sont les plus satisfaits (55 %). Toutefois, en comparaison avec 2020, la tendance en 2022 pour presque tous les postes, et particulièrement pour les postes supérieurs, est une baisse de la satisfaction par rapport au salaire de base.

% très/plutôt satisfait(e)	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			AG adjoint(e)/associé(e)			AG direction			AG haute direction		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Avantages sociaux	72 %	71 %	72 %	71 %	68 %	74 %	67 %	77 %	71 %	68 %	69 %	70 %	77 %	75 %	71 %
Système de primes	50 %	54 %	59 %	58 %	63 %	64 %	56 %	61 %	56 %	59 %	59 %	60 %	61 %	64 %	56 %
Salaire de base	47 %	48 %	43 %	49 %	50 %	54 %	52 %	62 %	48 %	48 %	61 %	55 %	66 %	65 %	51 %

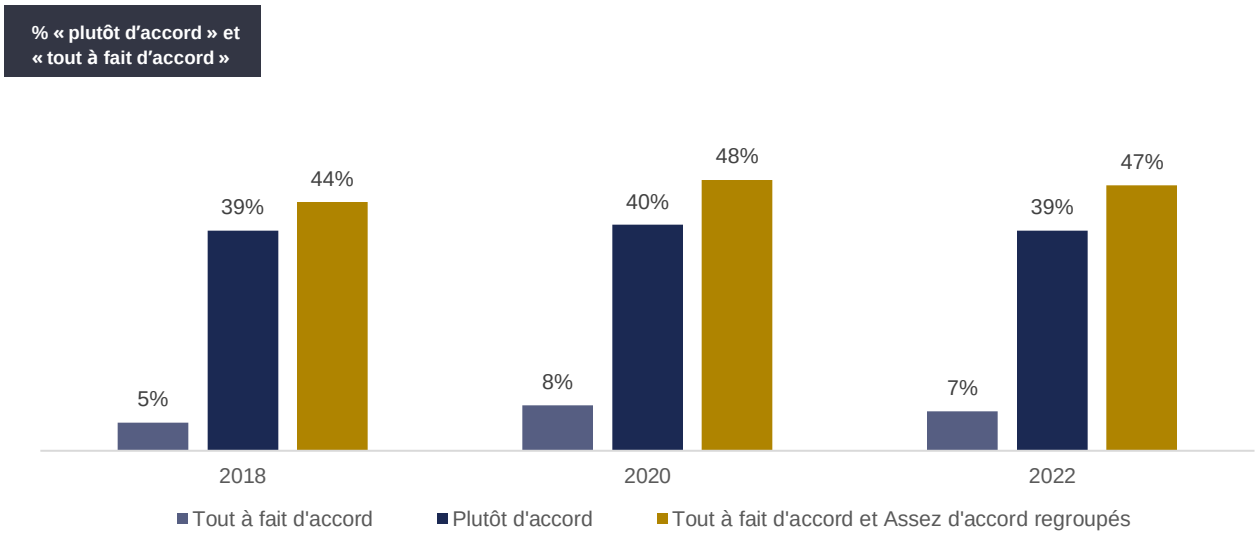
Satisfaction à l'égard de la rémunération par secteur

Les juristes d'entreprise œuvrant pour le gouvernement (47 %) ou au sein de sociétés d'État (46 %) sont les moins satisfaits de leur salaire de base. Les répondant(e)s des sociétés cotées en bourse et des sociétés de propriété privée sont les moins susceptibles d'être satisfaits de leurs avantages sociaux et les plus susceptibles d'être satisfaits de leur système de primes.

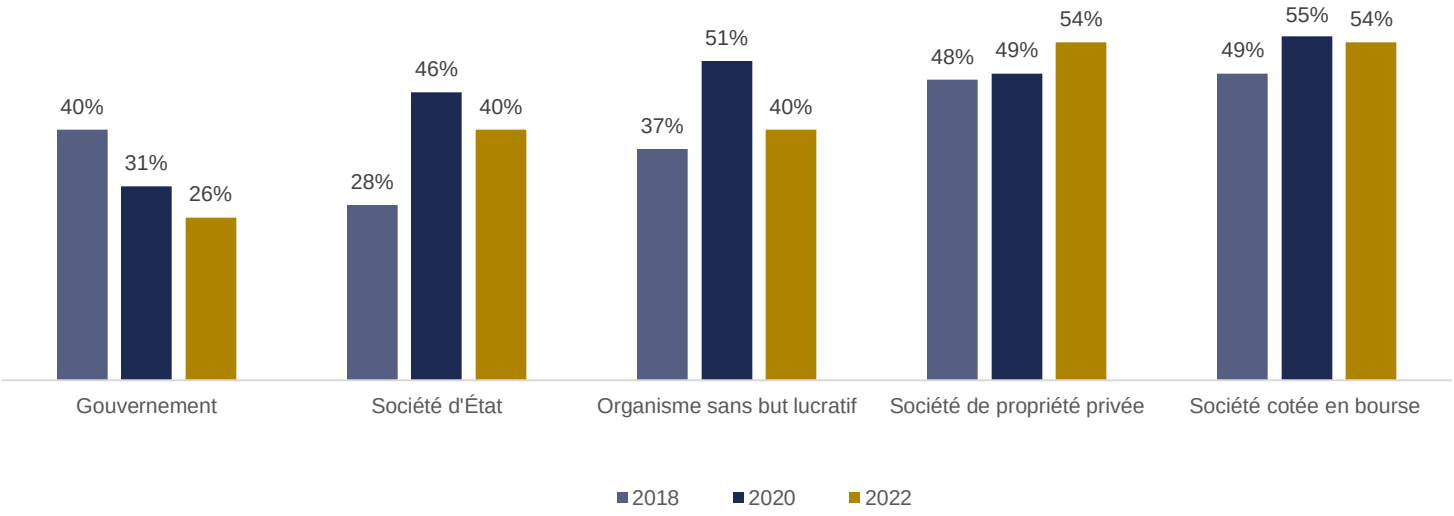
% très/plutôt satisfait(e)	Gouvernement			Société d'État			Organisme à but non lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Avantages sociaux	75 %	79 %	79 %	75 %	81 %	82 %	78 %	80 %	79 %	66 %	62 %	63 %	67 %	68 %	71 %
Système de primes	50 %	45 %	41 %	40 %	54 %	49 %	53 %	67 %	47 %	54 %	57 %	58 %	62 %	63 %	68 %
Salaire de base	56 %	52 %	47 %	35 %	53 %	46 %	54 %	64 %	53 %	54 %	54 %	52 %	48 %	54 %	53 %

Impressions sur la corrélation entre la rémunération et le rendement

Quarante-sept pour cent de tous les juristes d'entreprise ayant répondu au présent sondage sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord pour dire que leur rémunération est le reflet de leur rendement, bien que, comme dans les éditions précédentes, il y en ait très peu dans la catégorie « tout à fait d'accord ».



À l'exception de ceux et celles qui travaillent pour une société de propriété privée, la croyance que le régime de rémunération reflète le rendement a diminué dans tous les secteurs depuis 2020. Les juristes d'entreprise qui travaillent pour des sociétés de propriété privée et pour des sociétés cotées en bourse (54 % chacun) ont plus tendance à croire que leur rémunération reflète leur rendement. Ceux et celles travaillant pour des sociétés d'État sont moins susceptibles d'être d'accord avec cet énoncé (26 %).



PLANS DE CARRIÈRE

Moins de la moitié (46 %) des répondant(e)s envisagent d'avoir le même poste au cours des deux prochaines années. Cela est le plus fréquent pour les juristes du gouvernement (56 %) et un peu moins dans le cas des juristes qui travaillent pour une société de propriété privée (37 %).

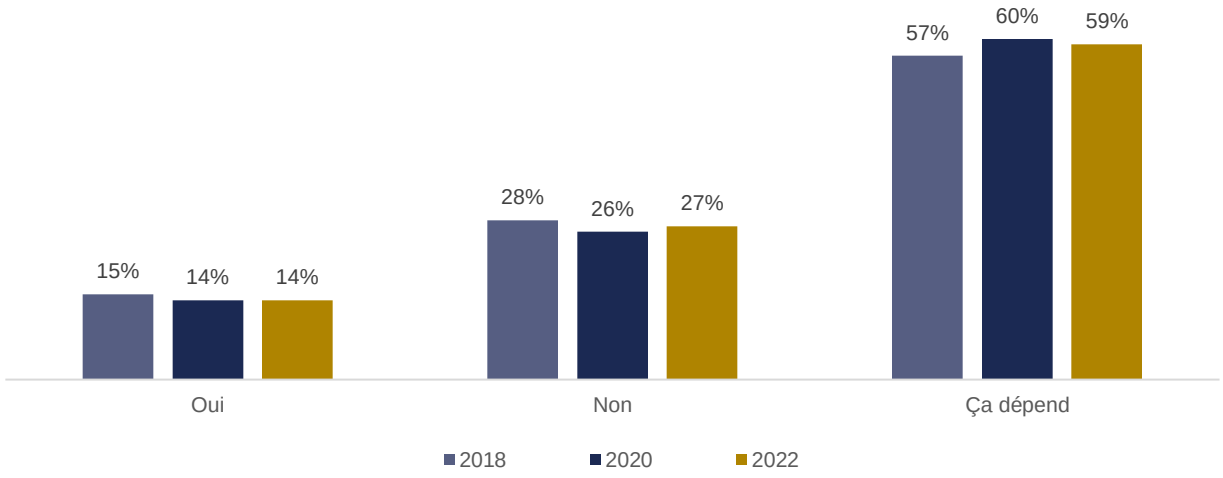
Ces derniers sont plus susceptibles d'affirmer qu'ils se voient assumer un autre rôle au sein de la même organisation.

Les membres d'organismes à but non lucratif sont plus susceptibles de dire qu'ils prévoient de travailler pour une autre organisation dans un délai de deux ans (33 %).

	Total 2022	Gouvernement	Société d'État	Organisme à but non lucratif	Société de propriété privée	Société cotée en bourse
Au même poste	46 %	56 %	49 %	48 %	46 %	37 %
Poste différent dans la même organisation	16 %	13 %	16 %	8 %	17 %	19 %
Travail dans une organisation différente	21 %	9 %	18 %	33 %	24 %	26 %
Autre (retraite, année sabbatique, pratique privée...)	5 %	9 %	6 %	8 %	3 %	5 %
Je ne sais pas	12 %	13 %	11 %	14 %	10 %	13 %

FIDÉLITÉ ENVERS D'EMPLOYEUR

Lorsque nous leur avons demandé s'ils resteraient auprès de leur employeur actuel si on leur offrait un poste comparable et une rémunération supérieure ailleurs, 14 pour cent des répondant(e)s répondent à l'affirmative, alors que 27 pour cent affirment le contraire. La majorité (soit 59 %) répond « ça dépend ». Ces proportions sont très stables dans les trois dernières itérations du sondage.



CHANGEMENTS PROFESSIONNELS

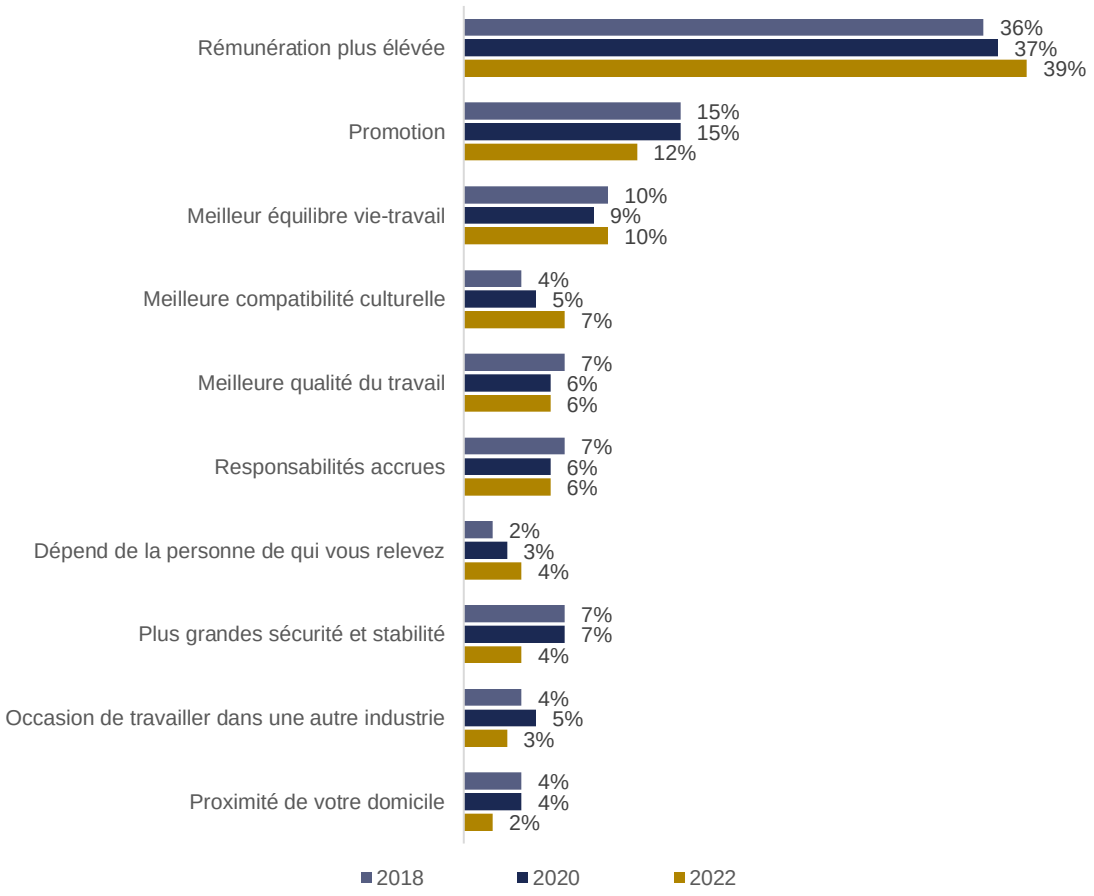
Augmentation prévue du salaire par suite d'un changement professionnel

Environ deux répondant(e)s sur trois auraient besoin d'une augmentation de salaire de 15 pour cent ou plus pour changer de poste. Cette proportion ne diffère pas beaucoup d'une année à l'autre.

Augmentation de salaire attendue	2018	2020	2022
1 % à < 5 %	3 %	3 %	2 %
5 % à < 10 %	7 %	8 %	6 %
10 % à < 15 %	20 %	20 %	17 %
15 % à < 20 %	23 %	20 %	23 %
20 % à < 25 %	16 %	20 %	21 %
25 % et +	21 %	21 %	22 %
Je ne sais pas	10 %	9 %	9 %

Facteurs de changement professionnel

Un meilleur régime de rémunération demeure le principal facteur de motivation pour que les juristes d'entreprise envisagent de quitter leur employeur actuel. Cette réponse, à 39 pour cent, a augmenté par rapport aux 30 pour cent obtenus en 2020. Le deuxième facteur de motivation le plus important est une promotion.



VISION D'AVENIR

En 2022, 65 pour cent des répondant(e)s se disent très optimistes ou plutôt optimistes quant à l'avenir du service juridique de leur organisation, une proportion qui est très constante lorsque comparée aux trois éditions antérieures du sondage.

Une moindre proportion (56 %) est très optimiste ou plutôt optimiste en ce qui a trait à son avenir professionnel au sein de son organisation. Cette proportion est légèrement inférieure à celle de 2020 (58 %), mais elle est identique à celle obtenue en 2018. Il semble y avoir une légère tendance parmi ceux et celles qui sont *très* optimistes au sein de leur organisation, cette proportion passant de 13 pour cent en 2018 à 16 pour cent en 2020, puis à 18 pour cent cette année.

L'avenir du service juridique de votre organisation	2018	2020	2022
Très optimiste	24 %	25 %	26 %
Plutôt optimiste	41 %	41 %	39 %
Ni optimiste ni pessimiste	20 %	20 %	20 %
Plutôt pessimiste	12 %	11 %	11 %
Très pessimiste	3 %	3 %	3 %
Je ne sais pas	1 %	1 %	1 %

Votre avenir professionnel au sein de votre organisation	2018	2020	2022
Très optimiste	13 %	16 %	18 %
Plutôt optimiste	43 %	42 %	38 %
Ni optimiste ni pessimiste	23 %	22 %	23 %
Plutôt pessimiste	15 %	14 %	15 %
Très pessimiste	6 %	6 %	6 %
Je ne sais pas	0 %	1 %	1 %

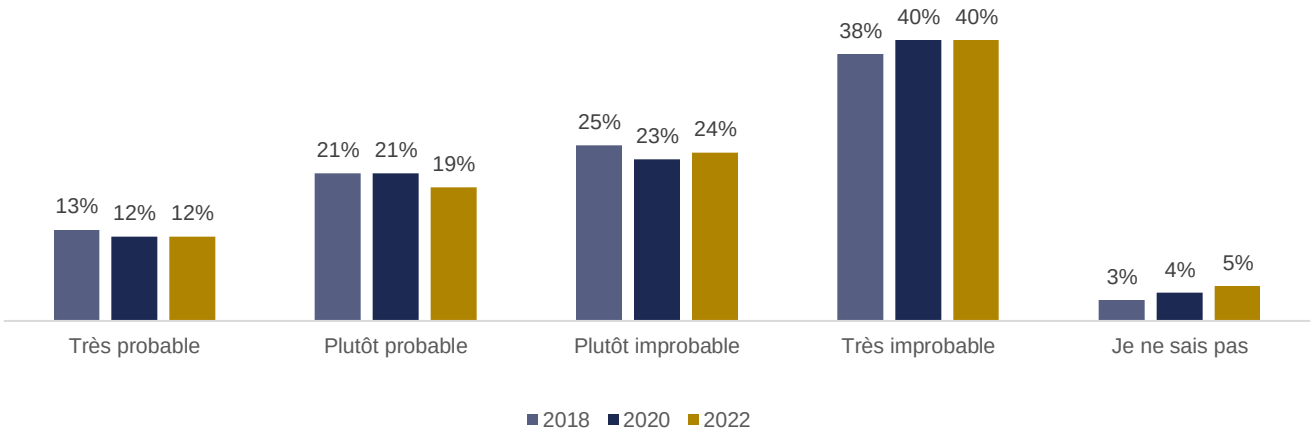
Recherche de travail dans une autre organisation au cours de six prochains mois

Un peu moins du tiers (31 %) des juristes d'entreprise disent qu'il est très probable ou plutôt probable qu'ils recherchent un poste dans une autre organisation, ce qui correspond à peu de choses aux résultats obtenus en 2020.

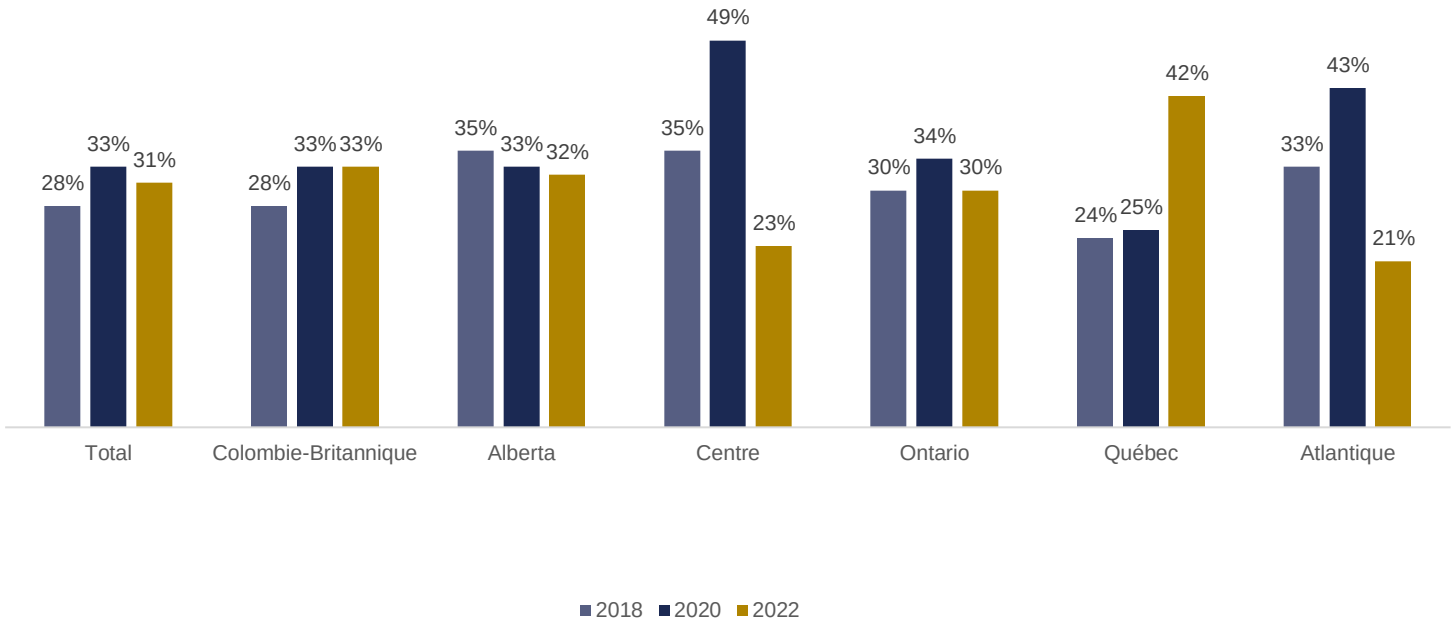
Douze pour cent déclarent qu'il est très probable qu'ils le fassent au cours des six prochains mois. Beaucoup plus de répondant(e)s, soit 40 pour cent, disent qu'il est très peu probable qu'ils changent d'employeur.

En 2022, les répondant(e)s du Québec (42 %) sont plus susceptibles de chercher un autre emploi que ceux et celles occupant un poste semblable dans une autre région. Les répondant(e)s de l'Atlantique sont les plus susceptibles de conserver le même poste dans l'avenir immédiat.

Probabilité de chercher un travail dans une autre organisation au cours de six prochains mois



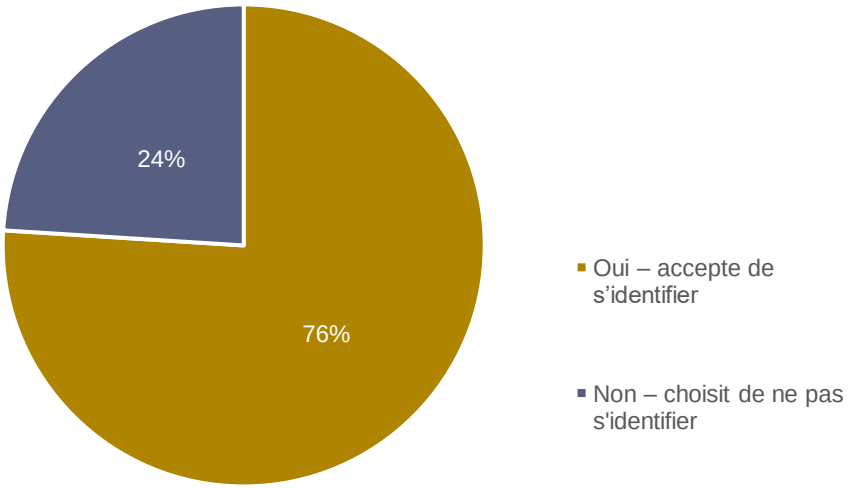
% de recherche d'un autre travail plutôt/très probable



DIVERSITÉ

Dans cette section du sondage, les participant(e)s devaient répondre à une série de questions de déclaration volontaire, auxquelles ils étaient libres de répondre ou non. Soixante-seize pour cent des répondant(e)s ont accepté de fournir des réponses, une augmentation par rapport aux 70 pour cent de 2020 et aux 68 pour cent de 2018.

Déclaration volontaire

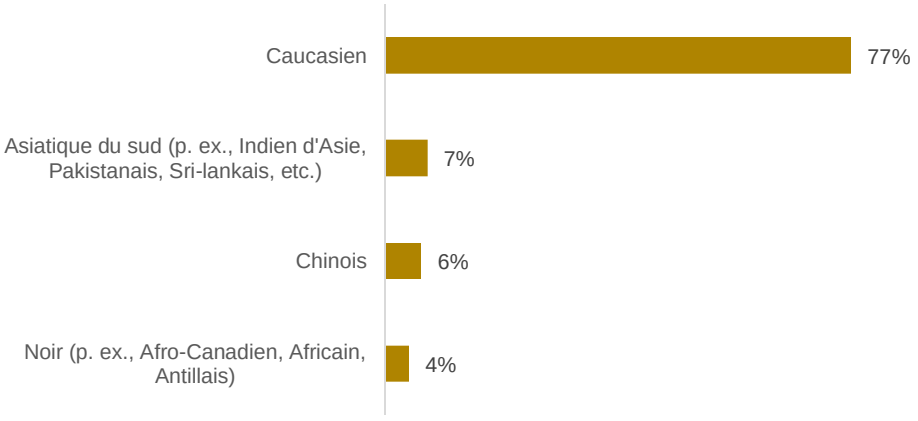


DIVERSITÉ DE LA BASE DE RÉPONDANT(E)S

Race/Origine ethnique

Un peu plus des trois quarts (77 %) de ce groupe de volontaires décrivent leur race ou leur origine ethnique comme caucasienne. Vingt-deux pour cent se disent racisés*, alors que le reste (1 %) préfère ne pas répondre.

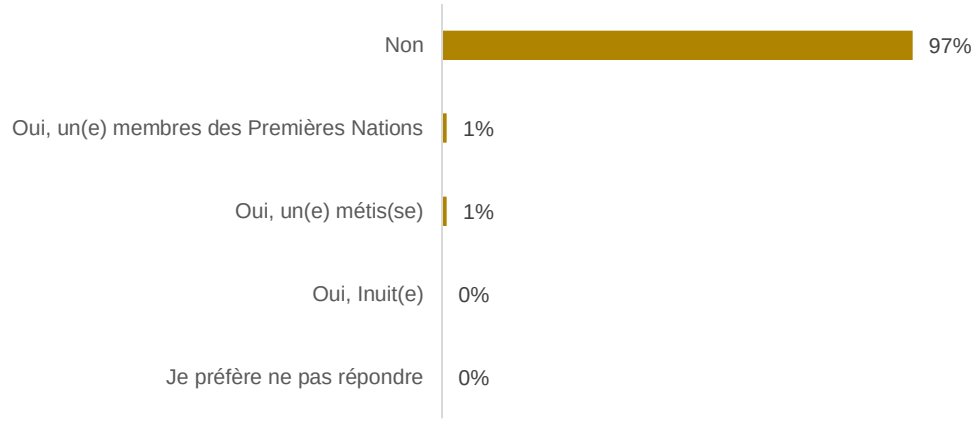
*Le terme « *racisé* » est utilisé dans ce document pour exprimer la race comme une façon de s'identifier socialement à un groupe ou de s'auto-identifier. Cette catégorie fait allusion aux personnes autres que des Autochtones qui ne sont ni caucasiennes ni blanches.



Les répondant(e)s des groupes suivants forment chacun un pour cent de l'échantillon : Autochtones nord-américains, Philippins, Japonais, Asiatiques du sud-est (c.-à-d., Vietnamiens, Cambodgiens, Malaisiens, Laotiens, etc.), Coréens, Arabes et Asiatique de l'ouest (p. ex., Iraniens, Afghans, etc.).

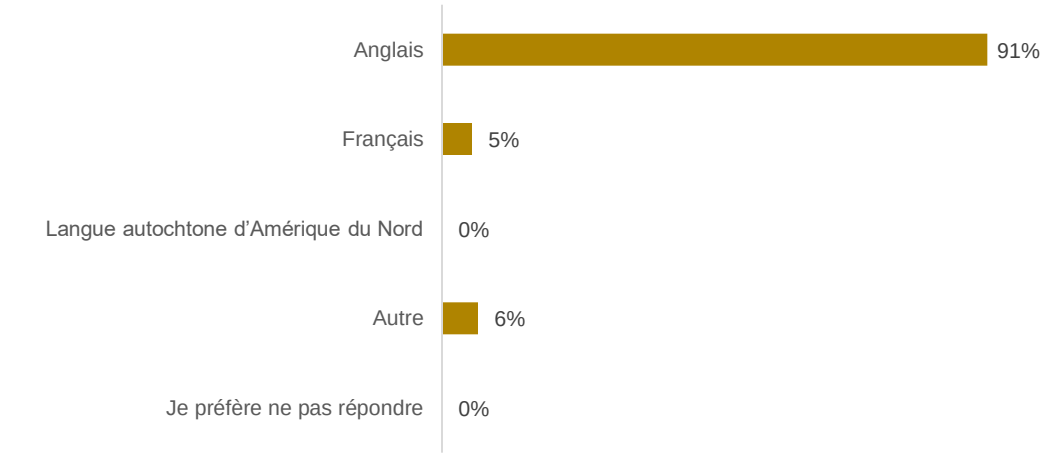
Personne autochtone

Un pour cent des répondant(e)s s'identifie comme des membres des Premières Nations et la même proportion comme des Métis.



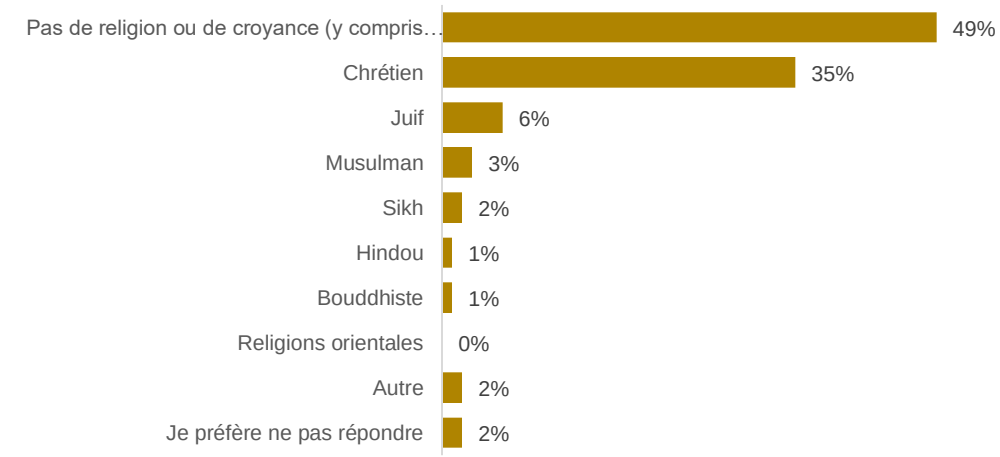
Première langue/langue maternelle

La vaste majorité des répondant(e)s (91 %) indiquent que l'anglais est sa première langue ou sa langue maternelle.



Religion

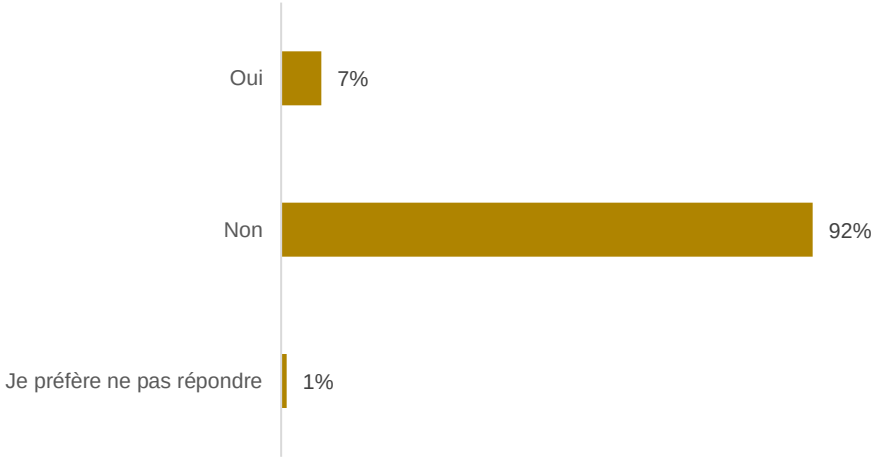
Près de la moitié des répondant(e)s (49 %) déclare ne pas avoir de religion ou de croyance.



Personnes handicapées

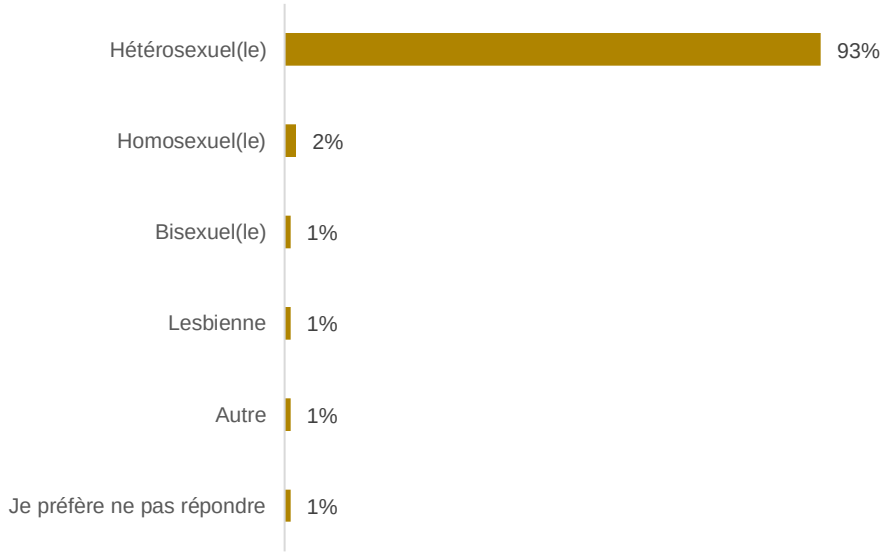
Sept pour cent des personnes qui se sont portées volontaires pour répondre à ces questions s'identifient comme une personne en situation de handicap*.

*Une personne en situation de handicap est une personne ayant une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage à long terme ou récurrent.



Orientation sexuelle

Quatre-vingt-treize pour cent des personnes qui se sont portées volontaires pour répondre à ces questions s'identifient comme des hétérosexuelles et deux pour cent comme des homosexuelles. Un pour cent s'identifie comme une personne bisexuelle, lesbienne ou autre.



DIVERSITÉ ET RÉMUNÉRATION

Salaire des personnes racisées par rapport aux personnes non racisées

Les personnes racisées déclarent un salaire moyen inférieur de 8 000 dollars comparativement à celles qui s'identifient comme non racisées. L'écart est de 3 000 dollars de moins qu'en 2020 (12 000 dollars). Les femmes racisées déclarent un salaire moyen de 160 000 dollars (18 500 dollars en dessous du salaire moyen*) tandis que les hommes racisés en déclarent un de 191 000 dollars (12 500 dollars au-dessus du salaire moyen*). Les femmes non racisées déclarent en moyenne un salaire de 170 500 dollars, alors que ce montant est de 193 000 dollars chez les hommes.

En partie, les différences de salaire peuvent être expliquées en examinant une combinaison d'expérience et de représentation dans des titres supérieurs (postes). L'ordre de tri des salaires moyens (homme non racisé > homme racisé > femme non racisée > femme racisée) se reflète dans la représentation des postes supérieurs (respectivement 48 %, 39 %, 33 % et 25 %). La tendance est semblable, mais légèrement moins évidente lorsqu'on examine les années en pratique (17,2, 14,6, 16,6 et 11,8, respectivement). La moyenne des années de pratique chez les hommes racisés est inférieure à celle des femelles non racisées.

	Total	Racisés			Non racisés		
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
SALAIRE MOYEN	**178 500 $**	**171 500 $**	**160 000 $**	**191 000 $**	**179 500 $**	**170 500 $**	**193 000 $**

*Bien que le salaire moyen pour l'ensemble de l'échantillon du sondage soit de 180 000 dollars, le salaire moyen des personnes ayant répondu à la section traitant de la diversité est de 178 500 dollars, ce qui signifie que le salaire moyen des participant(e)s qui n'ont pas répondu à ces questions est plus élevé.

	Total	Racisés			Non racisés		
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
MOYENNE (années de pratique)	**16,0**	**12,7**	**11,8**	**14,6**	**17,0**	**16,6**	**17,2**

	Total	Racisés			Non racisés		
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Vice-président à la direction, Affaires juridiques	3 %	2 %	2 %	2 %	4 %	4 %	3 %
Vice-président(e), Affaires juridiques	7 %	5 %	5 %	2 %	6 %	6 %	6 %
Avocat(e) général(e)	20 %	16 %	11 %	27 %	21 %	15 %	28 %
Directeur(trice) des affaires juridiques	8 %	7 %	6 %	9 %	9 %	7 %	11 %
TOTAL (directeur/directrice et postes supérieurs)	**38 %**	**30 %**	**25 %**	**39 %**	**40 %**	**33 %**	**48 %**

Salaire des personnes non handicapées par rapport aux personnes handicapées

Les personnes handicapées rapportent un salaire moyen de 17 000 dollars inférieurs aux personnes non handicapées, ce qui représente un écart légèrement inférieur aux 18 500 dollars de l'édition de 2020 du sondage.

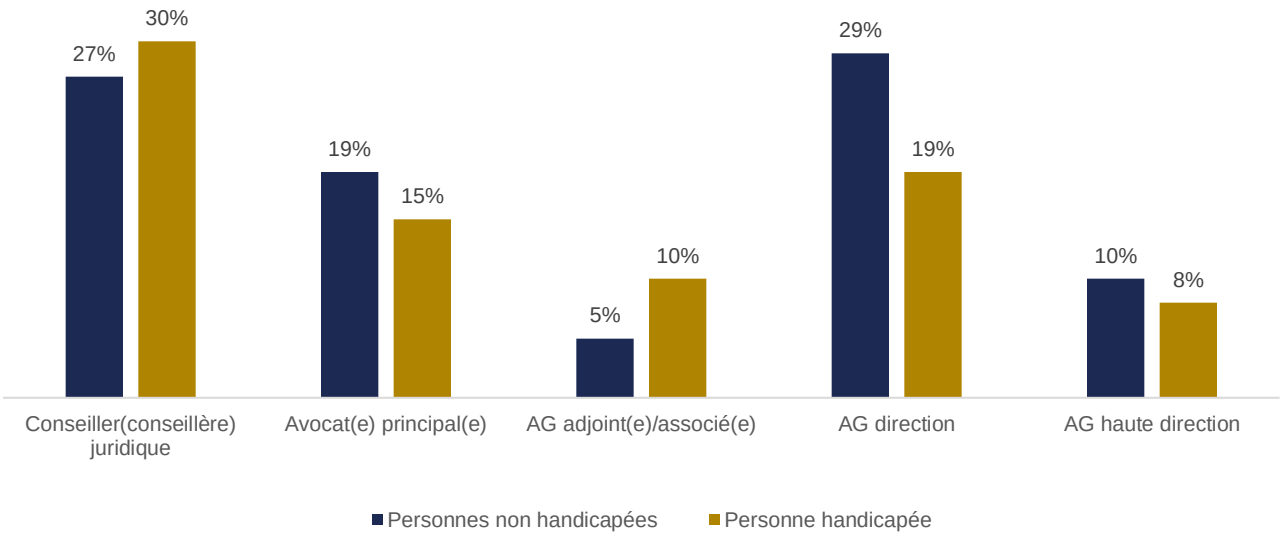
Un facteur qui peut expliquer en partie cette différence est les postes de cadres, les personnes handicapées étant moins représentées dans ces postes (27 % contre 39 % pour les personnes non handicapées).

De plus, en ce qui concerne les types d'organisations, les personnes handicapées sont représentées dans des proportions plus élevées dans les organismes qui offrent des salaires moyens inférieurs. En tout, 43 pour cent travaillent pour des organismes à but non lucratif, pour le gouvernement et pour des sociétés d'État. La proportion de personnes non handicapées qui travaillent dans ces organisations est de 38 pour cent.

	Total	Personnes non handicapées	Personne handicapée
MOYENNE	178 500 $	180 000 $	152 500 $

*Bien que le salaire moyen pour l'ensemble de l'échantillon du sondage soit de 180 000 dollars, le salaire moyen des personnes ayant répondu à la section traitant de la diversité est de 178 500 dollars, ce qui signifie que le salaire moyen des participant(e)s qui n'ont pas répondu à ces questions est plus élevé.

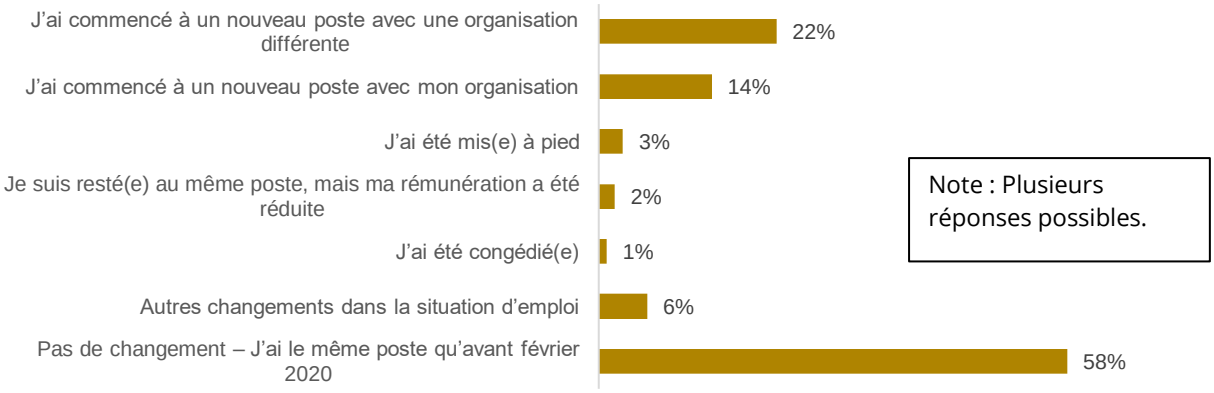
	Salaire moyen	Personnes non handicapées	Personne handicapée
Société cotée en bourse	198 000 $	25 %	26 %
Société de propriété privée	190 000 $	37 %	30 %
Organisme à but non lucratif	161 000 $	10 %	15 %
Gouvernement	158 000 $	15 %	19 %
Société d'État	156 000 $	13 %	9 %



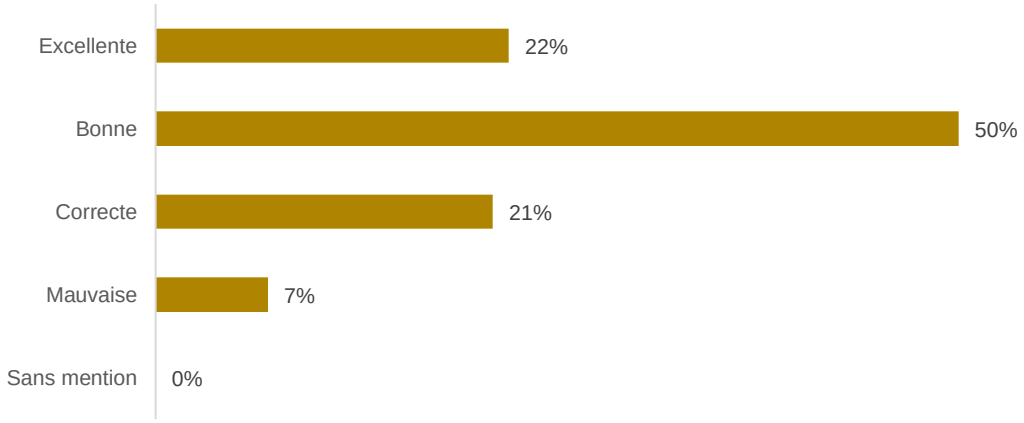
LA PANDÉMIE

Changement de poste depuis le début de la pandémie

Depuis le début de la pandémie en février 2020, seuls 58 pour cent des répondant(e)s occupent le même poste. Vingt-deux pour cent des répondant(e)s occupent maintenant un nouveau poste avec une autre organisation et 14 pour cent occupent un nouveau poste dans la même organisation. Parmi les répondant(e)s qui ont intégré un nouveau poste depuis février 2020, la plupart (72 %) considèrent l'expérience comme bonne ou excellente. Parmi les cinq répondant(e)s qui ont été mis à pied, trois sont revenus au même poste et deux ne l'ont pas fait.



Expérience d'intégration pendant la pandémie



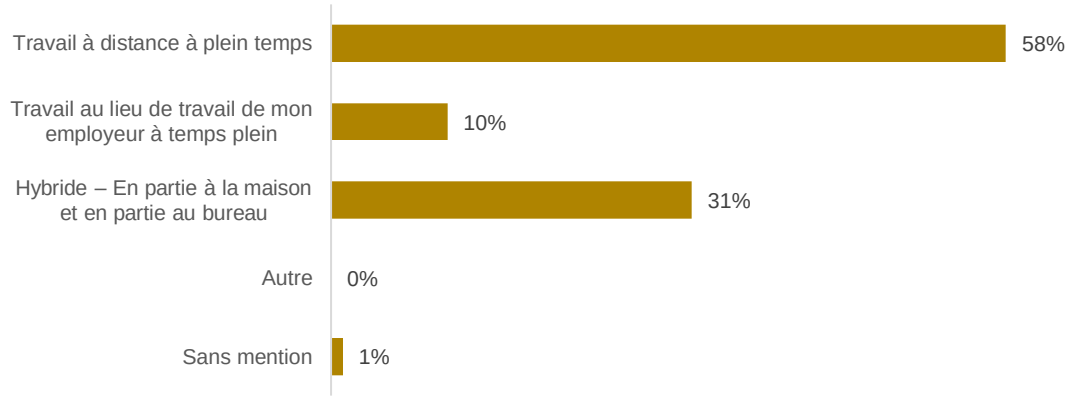
A reçu une prime COVID

Une très petite proportion de répondant(e)s (7 %) a reçu une prime COVID.

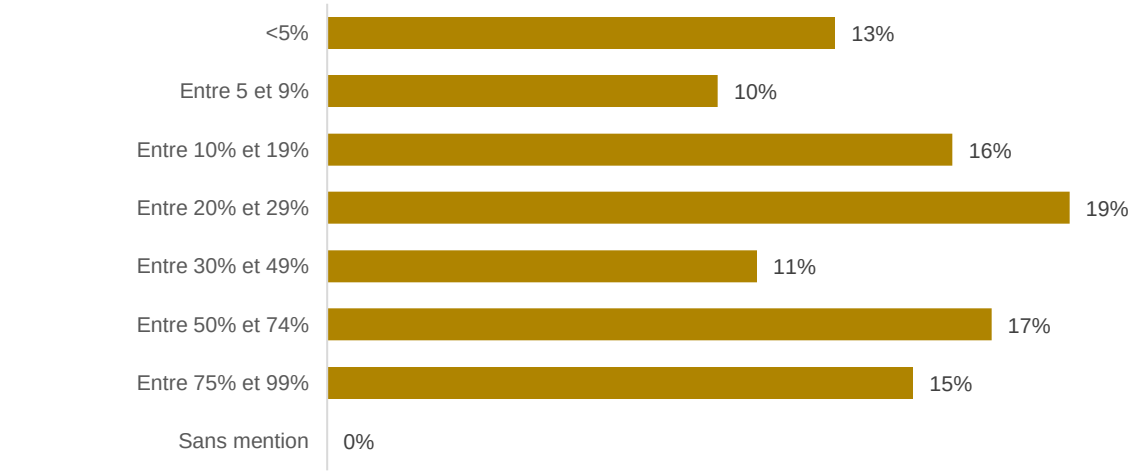


Lieu de travail actuel

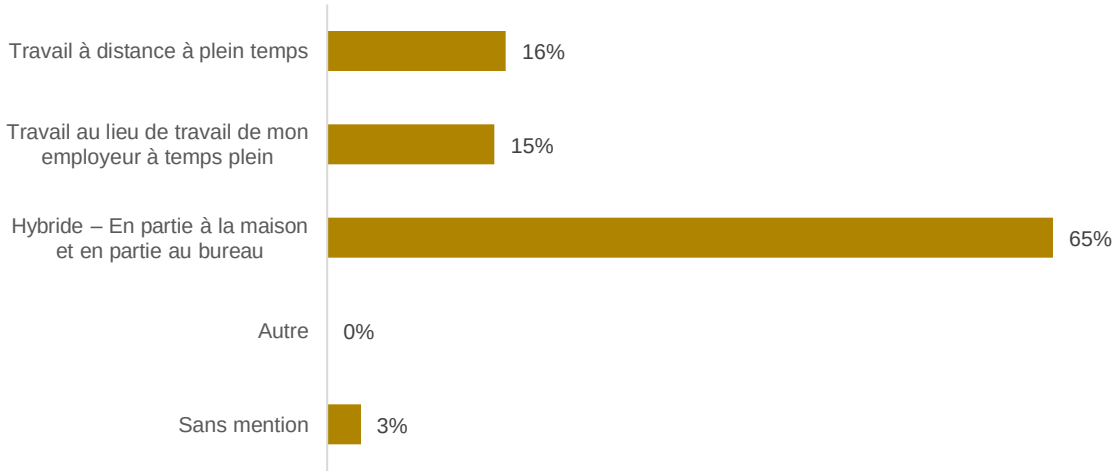
Une très petite proportion de répondant(e)s (10 %) travaillent à temps plein au lieu de travail de leur employeur. La plupart (58 %) travaillent à distance à temps plein. Parmi ceux et celles qui utilisent un modèle hybride, il y a une grande variation dans le pourcentage qui travaille au bureau et à la maison. En 2022, 65 pour cent prévoient d'utiliser un modèle hybride en ce qui concerne leur lieu de travail.



Pourcentage de jours de travail au bureau au cours des 30 derniers jours

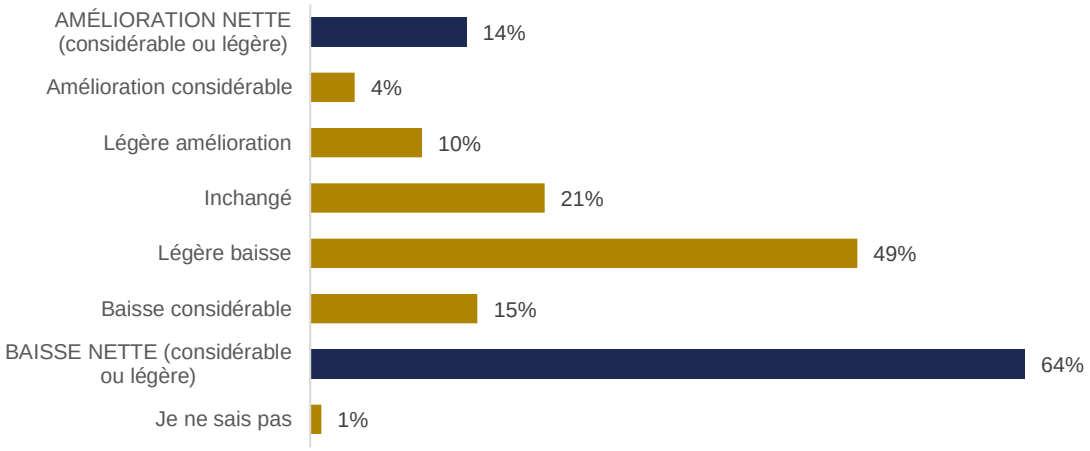


Plans de travail à la maison plutôt qu'au bureau



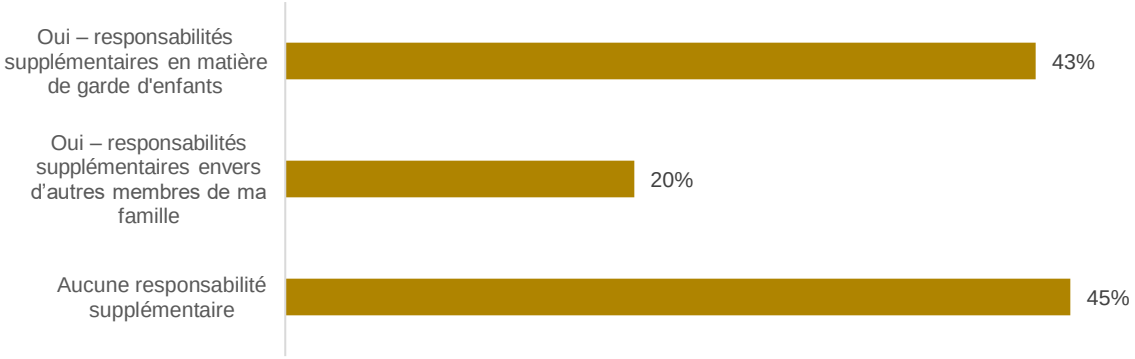
Effet de la pandémie sur la santé mentale et le bien-être

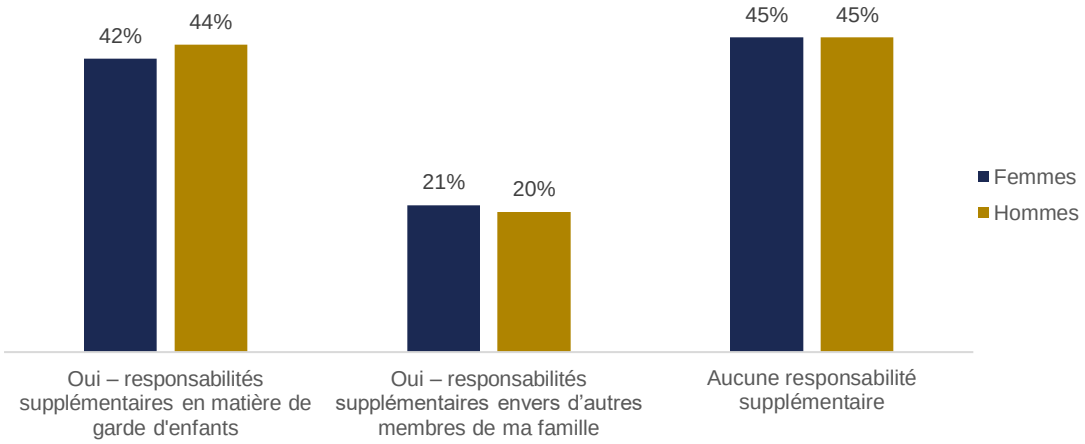
La plupart des répondant(e)s (64 %) font état d'une détérioration de leur santé mentale et de leur bien-être en raison de la pandémie. Quinze pour cent disent avoir remarqué une détérioration marquée.



Responsabilités supplémentaires en raison de la pandémie

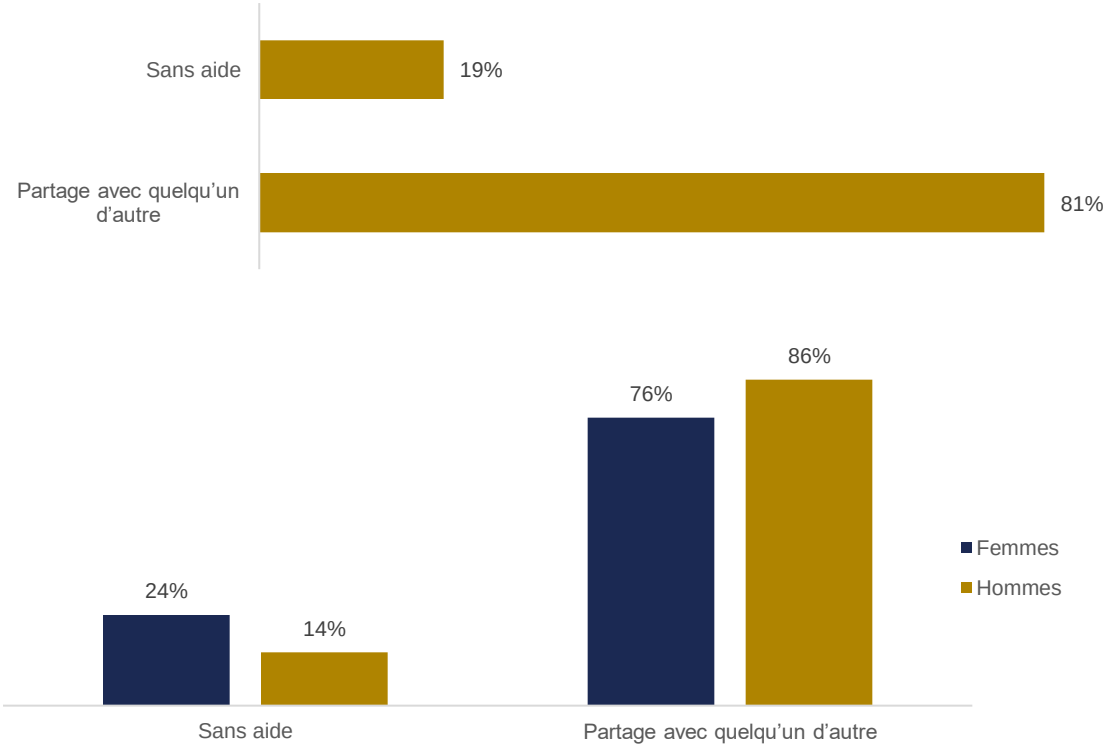
En tout, plus de la moitié des répondant(e)s (55 %) en ont eu des responsabilités supplémentaires en matière de soins, dont 43 pour cent mentionnent des services de garde d'enfants supplémentaires et 20 pour cent font allusion à d'autres types de responsabilités (8 % font mention des deux). Lors de l'examen des résultats par genre, les pourcentages des répondant(e)s qui assument des responsabilités supplémentaires sont à peu de choses près les mêmes.





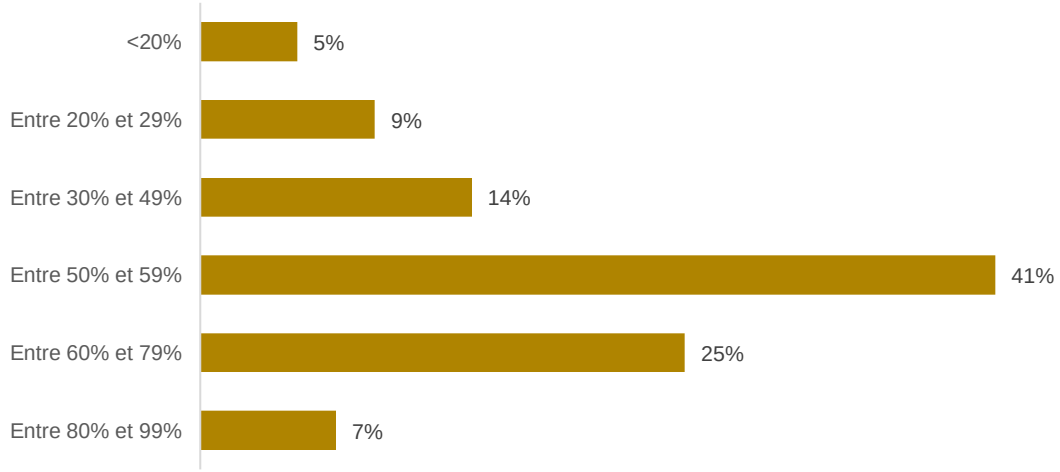
Responsabilité partagée ou non

En tout, parmi les personnes qui disent avoir eu des responsabilités supplémentaires, 81 pour cent ont partagé ces responsabilités et 19 pour cent les ont assumées seules. En examinant plus en profondeur les différences fondées sur le genre, il appert que la parité décrite à la page précédente ne correspond pas tout à fait à la réalité qu'elle semble traduire, car 24 pour cent des femmes assument seules les responsabilités supplémentaires, contre seulement 14 pour cent des hommes.



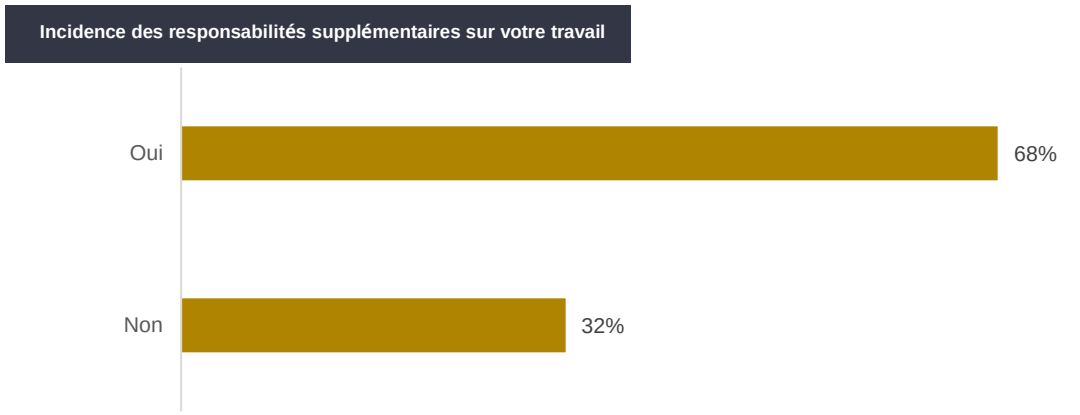
Pourcentage de responsabilité partagée

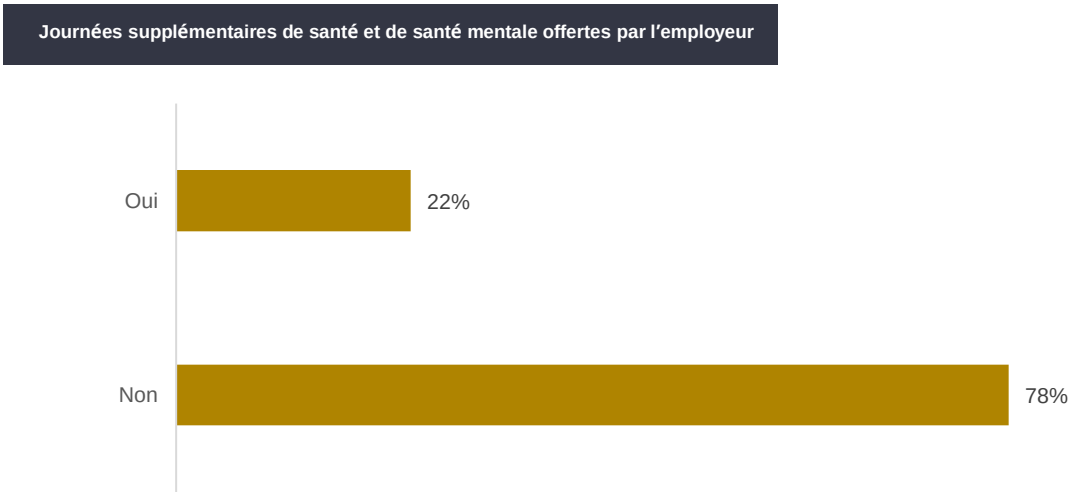
Parmi les personnes qui ont une responsabilité partagée, 41 pour cent déclarent que la répartition de la responsabilité est d'environ moitié-moitié. Cependant, le quart des répondant(e)s font état d'un partage où ils assument de 60 à 79 pour cent de la responsabilité.



Un pourcentage très élevé (68 %) fait remarquer que les responsabilités supplémentaires ont une incidence sur leur travail.

Seuls 22 pour cent des employeurs ont offert des journées supplémentaires pour des raisons de santé physique ou de santé mentale.





THE COUNSEL NETWORK

The Counsel Network est l'agence de recrutement juridique la plus respectée, la plus branchée et la plus puissante du Canada. Notre spécialité est de fournir au marché juridique canadien des solutions de gestion de talent exhaustives à long terme.

Après 30 ans en affaires, notre passion est toujours d'obtenir les meilleurs résultats qui soient pour nos membres. Notre désir d'offrir la meilleure expérience possible à notre clientèle ainsi qu'à nos candidats et candidates est ce qui nous pousse à développer notre expertise et se manifeste à travers les efforts que nous déployons pour développer sans cesse nos connaissances sur le marché juridique, pour bâtir des relations solides au sein de la profession et dans nos collectivités, et pour afficher constamment un bilan exceptionnel de placements réussis à long terme. Les solides connaissances que nous possédons sur nos clients et leurs objectifs stratégiques, commerciaux et financiers nous permettent de leur fournir des services de consultation et de gestion du talent, y compris de rétention, de planification de la relève, de modèles de rémunération, de développement des affaires et de mentorat, qui servent tous de compléments à nos services de recrutement traditionnels.

The Counsel Network s'engage à promouvoir la diversité au sein de sa propre équipe et de la communauté juridique. Nous sommes fiers d'être les cofondateurs des prix WILL (Women in Law leadership) et d'entretenir des relations continues avec des organisations de barreaux de minorités, notamment la South Asian Bar Association (SABA) de Toronto et la Federation of Asian Canadian Lawyers (FACL). Nous assistons également régulièrement à des événements de plusieurs organismes de diversité au sein de la communauté juridique, en plus de leur apporter du soutien et d'y faire des présentations.

The Counsel Network est honoré d'avoir été désigné l'agence de recrutement de premier choix des Readers' Choice Awards de Canadian Lawyer. Visitez notre site Web : **thecounselnetwork.com.**

ASSOCIATION CANADIENNE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES JURIDIQUES D'ENTREPRISE

L'Association canadienne des conseillers juridiques d'entreprise (ACCJE) est le leader et le porte-parole des avocates et avocats d'entreprise du Canada.

Leurs membres œuvrent dans des entreprises, des commerces, des associations, des institutions, des organismes sans but lucratif, des gouvernements, des organismes de réglementation, des sociétés d'État, des municipalités, des hôpitaux, des établissements postsecondaires et des commissions scolaires.

Ils accueillent aussi des membres associés de cabinets, dont le soutien et l'expertise enrichissent ses programmes éducatifs et ses activités.

L'association représente plus de 5000 juristes d'entreprise de partout au Canada. Elle se consacre au perfectionnement des compétences professionnelles et à la croissance de la carrière de son bassin de membres diversifiés.

Bramm Research Inc.
Better Information. Better Solutions.

BRAMM RESEARCH

Bramm Research compte plus de trente ans d'expérience dans la prestation de services de recherche à l'intention d'organismes formés de membres. Nous réalisons des études de marché dans ce secteur, qu'il s'agisse de sondages quantitatifs d'envergure ou de petits projets de recherche qualitative individuels. Notre domaine de spécialisation consiste à mener des sondages sur la satisfaction et la participation des membres, ainsi que sur la rémunération et les avantages sociaux.

THE COUNSEL NETWORK

CCCA
ACCJE
Canadian Corporate Counsel Association
Association canadienne des conseillers
et conseillères juridiques d'entreprise

THE CANADIAN
BAR ASSOCIATION
L'ASSOCIATION DU
BARREAU CANADIEN

Bramm Research Inc.
Better Information. Better Solutions.

© 2022 The Counsel Network Inc. All Rights Reserved.