THE COUNSEL NETWORK

# Rapport du Sondage 2020 sur la rémunération et la carrière des conseillers et conseillères juridiques d'entreprises

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 sixième 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 tant que chefs 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 des juristes d'entreprise en matière de rémunération.
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'entreprises.

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 

Warren Smith 

## 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 et tout aussi fiers de souscrire au code de déontologie et aux normes de la National Association of Legal Search Consultants (NALSC).

**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, mais nous estimons qu'il nous appartient d'apprendre à connaître la personne qui se profile derrière le curriculum vitæ et de vous fournir les candidat(e)s qui conviennent le mieux 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

**WARREN SMITH**
Associé directeur 604.643.1711
wsmith@thecounselnetwork.com

# TABLE DES MATIÈRES


5 Introduction
6 Sommaire
9 Profil des répondant(e)s
15 Juristes d'entreprise au travail
33 Comparabilité et changement de rémunération
38 Examen approfondi par province
66 Tendances nationales de la rémunération des juristes d'entreprise
79 Avantages sociaux
88 Satisfaction au travail et fidélité envers l'employeur
97 Question sur la diversité

# Introduction

## Contexte

The Counsel Network, en collaboration avec l'Association canadienne des conseillers et conseillères juridiques d'entreprises (ACCJE), a confié à Bramm Research le mandat d'effectuer le Sondage 2020 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 et 2018. Le sondage a été mené avant la pandémie de COVID-19 et ses résultats ont été publiés au mois de mai.

Le sondage se composait de plus de 100 questions couvrant les sujets suivants :

- Les données démographiques
- La rémunération
    - Salaire de base
    - Primes
    - Options d'achat d'actions
    - 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'organisme 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 14 janvier 2020, Bramm Research a envoyé par courriel à plus de 7 630 juristes d'entreprise une invitation pour participer au sondage. Le travail sur le terrain a pris fin le 28 février 2020. En tout, 1 141 personnes ont pris part au sondage, ce qui correspond à un taux de réponse de 15 pour cent.

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 1 141 personnes, la marge d'erreur est de plus ou moins 3 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 pour cent. Cela signifie que la totalité des juristes d'entreprise recensé(e)s donnerait un taux de réponse variant entre 47 pour cent et 53 pour cent.

# Sommaire

## Introduction

The Counsel Network, en collaboration avec l'Association canadienne des conseillers et conseillères juridiques d'entreprises (ACCJE), a commandé le Sondage 2018 sur la rémunération et la carrière des juristes d'entreprise. Il s'agit de la cinquième vague de cette recherche. Des études antérieures ont été menées en 2009, 2010, 2012, 2016 et 2018. L'enquête a été menée avant la pandémie de COVID-19.

L'échantillon final, constitué de 904 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 (38 p. cent), de l'Alberta (24 p. cent) et de la Colombie-Britannique (21 p. cent). De la totalité de l'échantillon, 83 pour cent des répondant(e)s étaient issus de ces trois provinces. Soixante-neuf pour cent des répondant(e)s résidaient dans les villes métropolitaines de Toronto, Calgary, Vancouver, Edmonton, Montréal et Winnipeg, ce qui correspond au total de répondant(e)s issu(e)s de ces villes dans le sondage de 2018, qui était de 69 pour cent.

En comparaison avec 2016, environ le même pourcentage de juristes d'entreprise travaille pour des sociétés de propriété privée (35 p. cent) et des sociétés cotées en bourse (30 p. cent). Les sociétés d'État et le gouvernement comptent tous les deux pour 13 pour cent des répondant(e)s, alors que les organismes sans but lucratif forment 10 pour cent de l'échantillon.

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. 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 2018. La majorité des juristes d'entreprise (44 p. cent) travaille pour des sociétés comptant moins de mille employés. La proportion de juristes d'entreprise travaillant pour des sociétés moyennes s'établit à 25 pour cent. Trente pour cent travaillent pour de grandes sociétés.

Environ le quart (24 p. cent) des répondant(e)s pratique le droit depuis six à dix ans, suivis par ceux et celles qui l'exercent depuis plus de dix ans (32 p. cent). La moyenne d'années de pratique est de 14,3. Il n'y a eu que de légères modifications par rapport à la répartition de 2018.

## Moyenne nationale des salaires de base

En 2020, le salaire de base moyen à l'échelle nationale est de 167 500 dollars, ce qui est légèrement supérieur aux 163 000 dollars de 2018. Selon le type d'organisation, nous notons que le salaire de base moyen des juristes d'entreprise qui travaillent pour une société cotée en bourse ou pour une société de propriété privée est plus élevé que celui des juristes d'entreprise œuvrant au sein du gouvernement ou d'une société d'État.

Les juristes d'entreprise de l'Ontario et de l'Alberta 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 salaires en Colombie-Britannique et au Québec sont légèrement inférieurs à la moyenne nationale. Le salaire de base moyen dans les provinces de l'Atlantique et au centre du Canada continue d'accuser du retard par rapport à la moyenne nationale.

## Tendances de l'industrie

À l'instar du dernier sondage, le secteur le plus représenté par les juristes d'entreprise est celui des services financiers et des assurances. Ce chiffre a légèrement diminué (3 p. cent), passant de 18 pour cent en 2018 à 15 pour cent en 2020. L'industrie pétrolière et gazière ainsi que le gouvernement sont les deux autres secteurs les plus représentés. Le secteur pétrolier et gazier a légèrement diminué, passant de 8 à 7 pour cent, tandis que le gouvernement est passé de 10 à 11 pour cent.

Cette année, nous constatons que les salaires de base moyens les plus élevés sont versés aux juristes travaillant dans les industries suivantes : ressources, secteur minier et foresterie (224 000 dollars), fabrication, automobile, aérospatiale et chimie (193 000 dollars), pétrole et gaz (190 000 dollars), immobilier (180 000 dollars), commerce de détail, accueil, aliments et boissons, produits de consommation (174 000 dollars), construction (173 000 dollars), et technologies de l'information (170 000 dollars).
Les gains de salaires de base annuels les plus importants entre 2018 et 2020 ont été réalisés dans les ressources, le secteur minier et la foresterie (31 000 dollars), la fabrication, l'automobile, l'aérospatiale et les produits chimiques (28 000 dollars), ainsi que les services financiers et les assurances (15 000 dollars).

Les baisses les plus notables du salaire de base moyen entre 2018 et 2020 ont été enregistrées dans l'industrie pharmaceutique et médicale (13 000 dollars), la construction (10 000 dollars) ainsi que le secteur pétrolier et gazier (6 000 dollars).

## Sexe

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

En 2020, le salaire de base moyen des conseillers d'entreprises 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 sexe 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 sans but lucratif. Ces secteurs emploient la proportion la plus élevée de femmes.

## 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 (38 et 31 p. cent respectivement). En comparaison, les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) consacrent respectivement 11 et 14 pour cent de leur temps au travail administratif. Le pourcentage de juristes d'entreprise s'occupant de travail administratif a diminué. Le pourcentage de juristes d'entreprise qui fait du travail administratif a diminué pour les sociétés d'État, le gouvernement et les sociétés cotées en bourse. Dans les cinq catégories des

organisations sondées, la proportion de travail administratif oscille en général entre 18 à 26 pour cent.

## Satisfaction

Cette année, 34 pour cent des juristes d'entreprise sont très satisfait(e)s de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, alors que 40 pour cent se disent plutôt satisfait(e)s, pour un total combiné de 74 pour cent. Il s'agit d'une légère augmentation par rapport aux résultats de 2018.

La satisfaction à l'égard de la mobilité professionnelle au sein de l'organisation s'est légèrement améliorée. En 2018, 31 pour cent étaient très satisfaits ou plutôt satisfaits, tandis que ce chiffre est passé à 35 pour cent en 2020.

Les répondant(e)s affichent le plus haut niveau de satisfaction à l'égard des avantages (70 p. cent), suivis de leur programme incitatif (59 p. cent). Une moindre proportion (55 p. cent) se dit très satisfaite ou plutôt satisfaite du salaire de base.

## Vision d'avenir

La plupart des juristes d'entreprise font état d'une augmentation (48 p. cent), et non d'une diminution (8 p. cent) de la taille du service juridique de leur organisation. En ce qui concerne l'optimisme face à l'avenir du service juridique de leur organisation et face à leur propre avenir au sein de leur organisation, nous constatons de légères augmentations.

## Diversité

Soixante-dix pour cent des répondant(e)s ont accepté de fournir des réponses à une série de questions d'auto-identification. Un peu moins du quart (23 p. cent) d'entre eux sont des juristes racialisés. Ces juristes déclarent un salaire moyen inférieur de 12 000 dollars à celui des juristes non racialisés. De plus, ils sont moins représentés aux deux titres les plus élevés : vice-président(e) à la direction des affaires juridiques (1 p. cent de personnes racialisées contre 3 p. cent de gens non racialisés) et vice-président(e) des affaires juridiques (4 p. cent de personnes racialisées contre 8 p. cent de gens non racialisés). Cette disparité s'explique en partie par la petite taille de l'échantillon et par le fait que les personnes racialisées comptent également beaucoup moins d'années de pratique (10,6 ans par rapport à 15,5 ans).

Les personnes handicapées (5 p. cent) déclarent un salaire moyen inférieur de 18 500 dollars par rapport à celui des personnes non handicapées. Cela est possiblement lié au lieu de travail. Les personnes handicapées sont plus fortement représentées au sein du gouvernement et des services financiers, où le salaire de base annuel moyen déclaré est inférieur.

## Profil des répondant(e)s

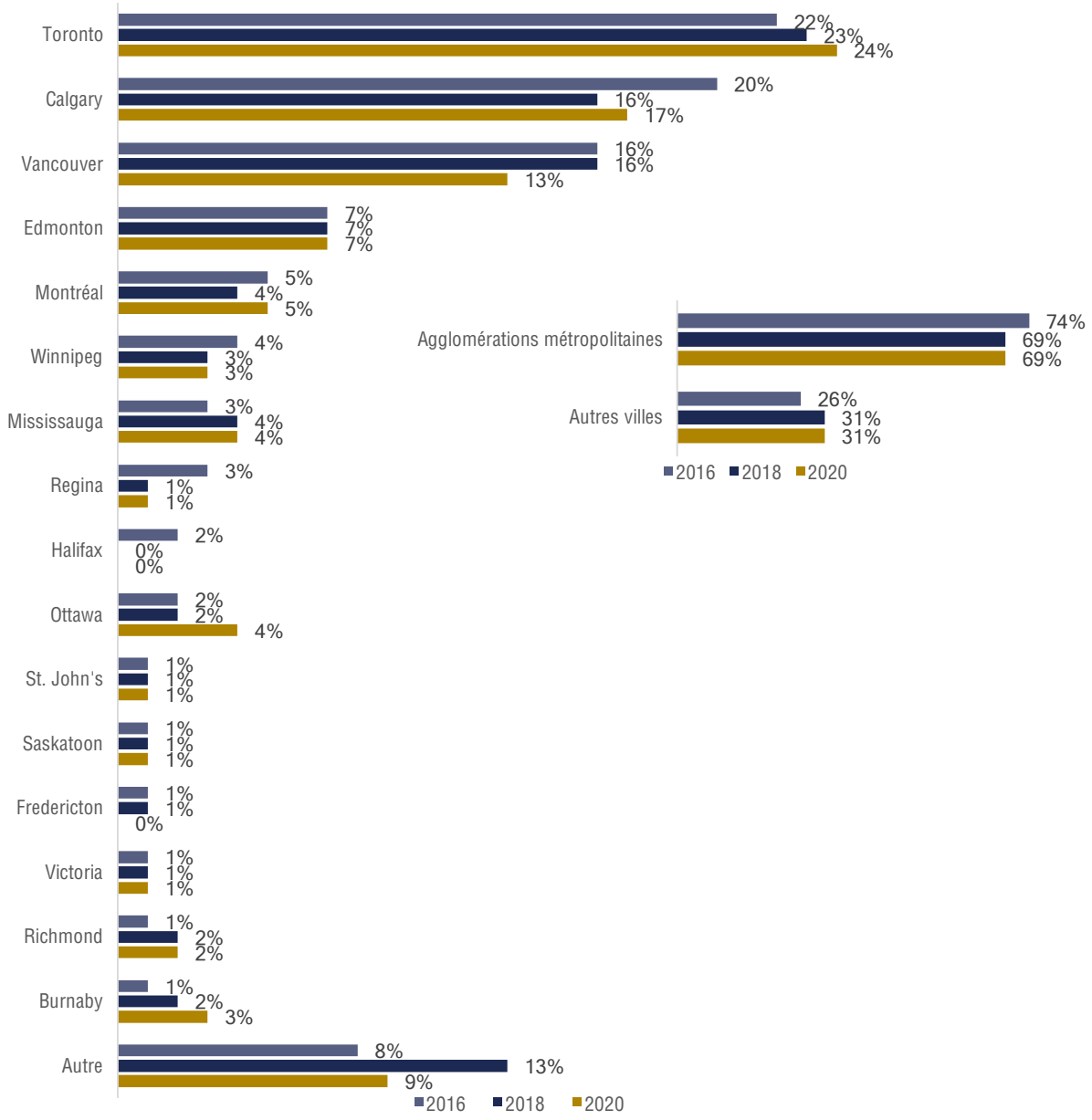
En tout, 1 141 personnes ont participé au Sondage 2020 sur la rémunération et la carrière des juristes d'entreprise. La répartition par provinces et régions apparait ci-dessous.




| | |
|---|---|
| Ouest | 45 % |
| Centre | 6 % |
| Ontario | 38 % |
| Québec | 5 % |
| Atlantique | 5 % |

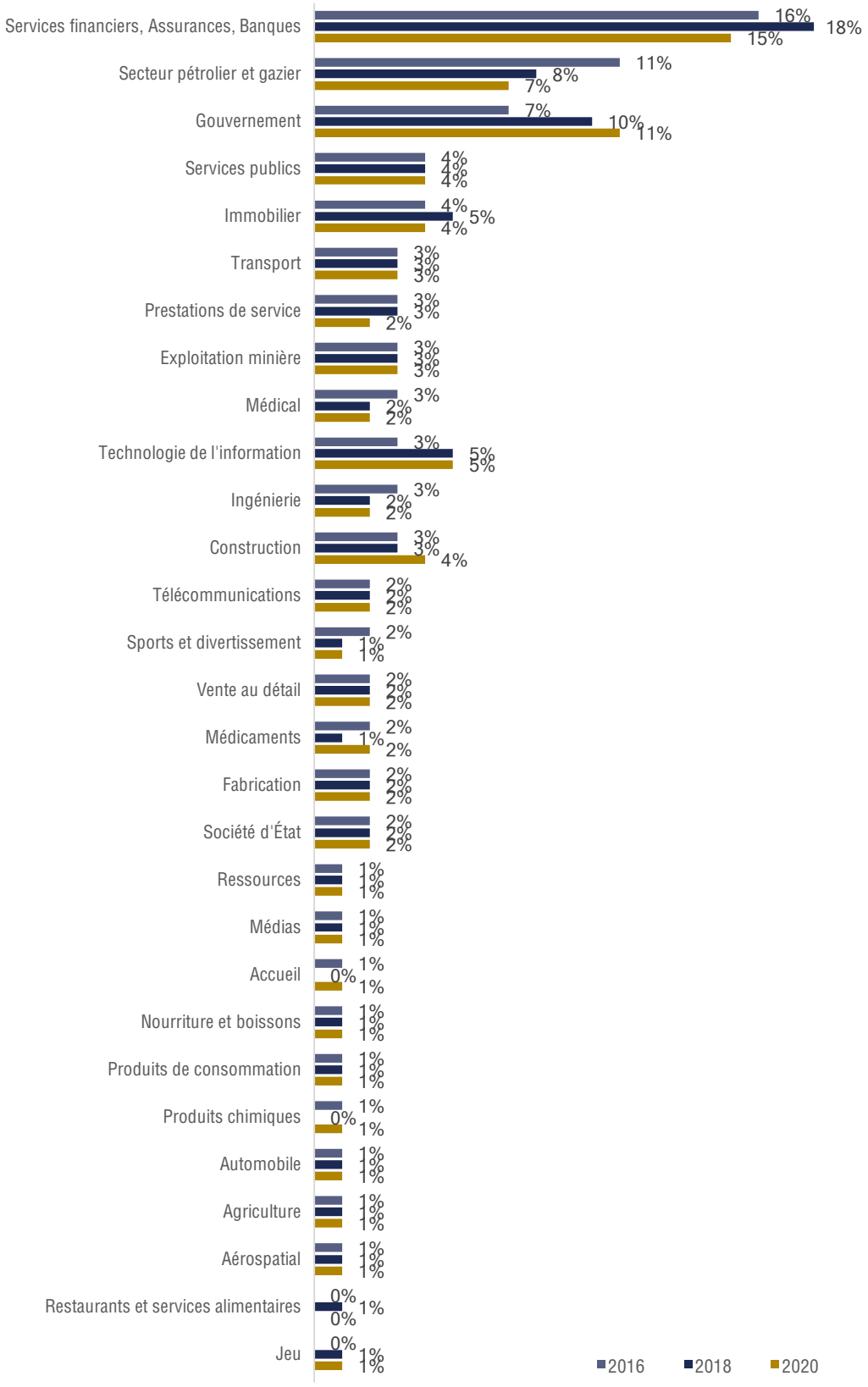
## Villes

Soixante-neuf pour cent des répondant(e)s résident dans les six villes métropolitaines de Toronto (24 p. cent), de Calgary (17 p. cent), de Vancouver (13 p. cent), d'Edmonton (7 p. cent), de Montréal (5 p. cent) et de Winnipeg (3 p. cent). 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, dont la proportion est passée de 16 en 2018 à 13 pour cent en 2020.



## 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 diminué, passant de 18 pour cent en 2018 à 15 pour cent en 2020. L'industrie pétrolière et gazière ainsi que le gouvernement sont les deux autres industries les plus représentées. Le secteur pétrolier et gazier est passé de 8 à 7 pour cent, tandis que le gouvernement est passé de 10 à 11 pour cent.

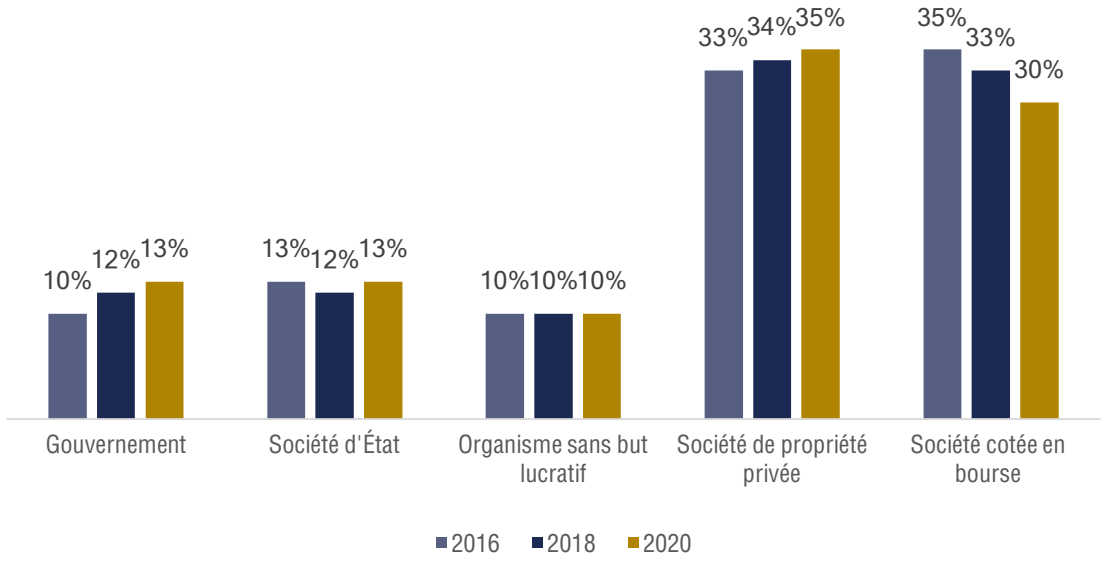


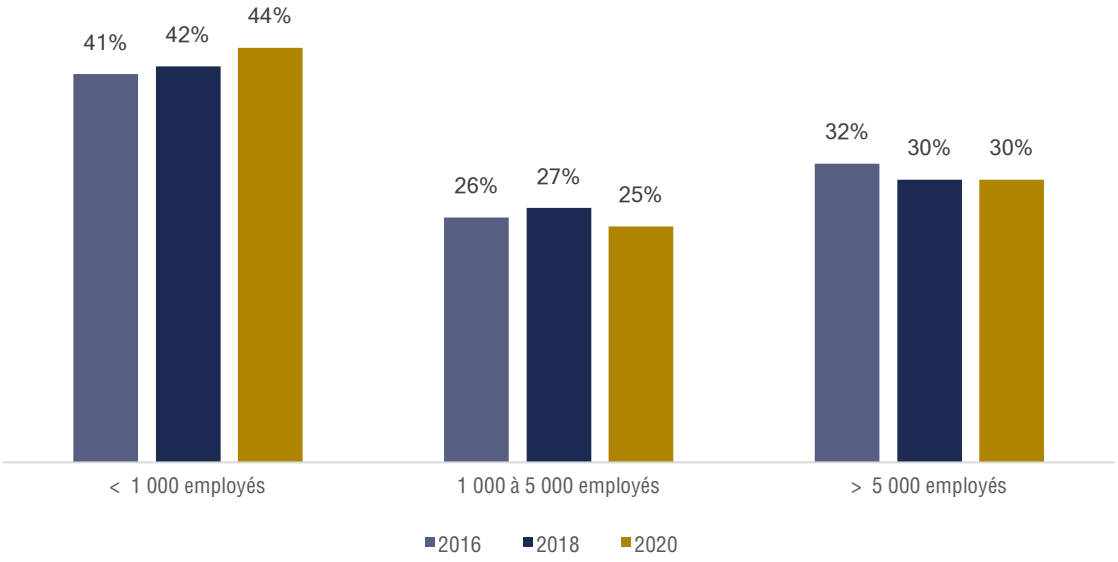
## Type et taille d'organisme

Le pourcentage de juristes d'entreprise travaillant pour des sociétés privées s'élève à 35 pour cent alors qu'il s'établit à 30 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 13 pour cent de l'échantillon, tandis que les organismes sans but lucratif représentent 10 pour cent.

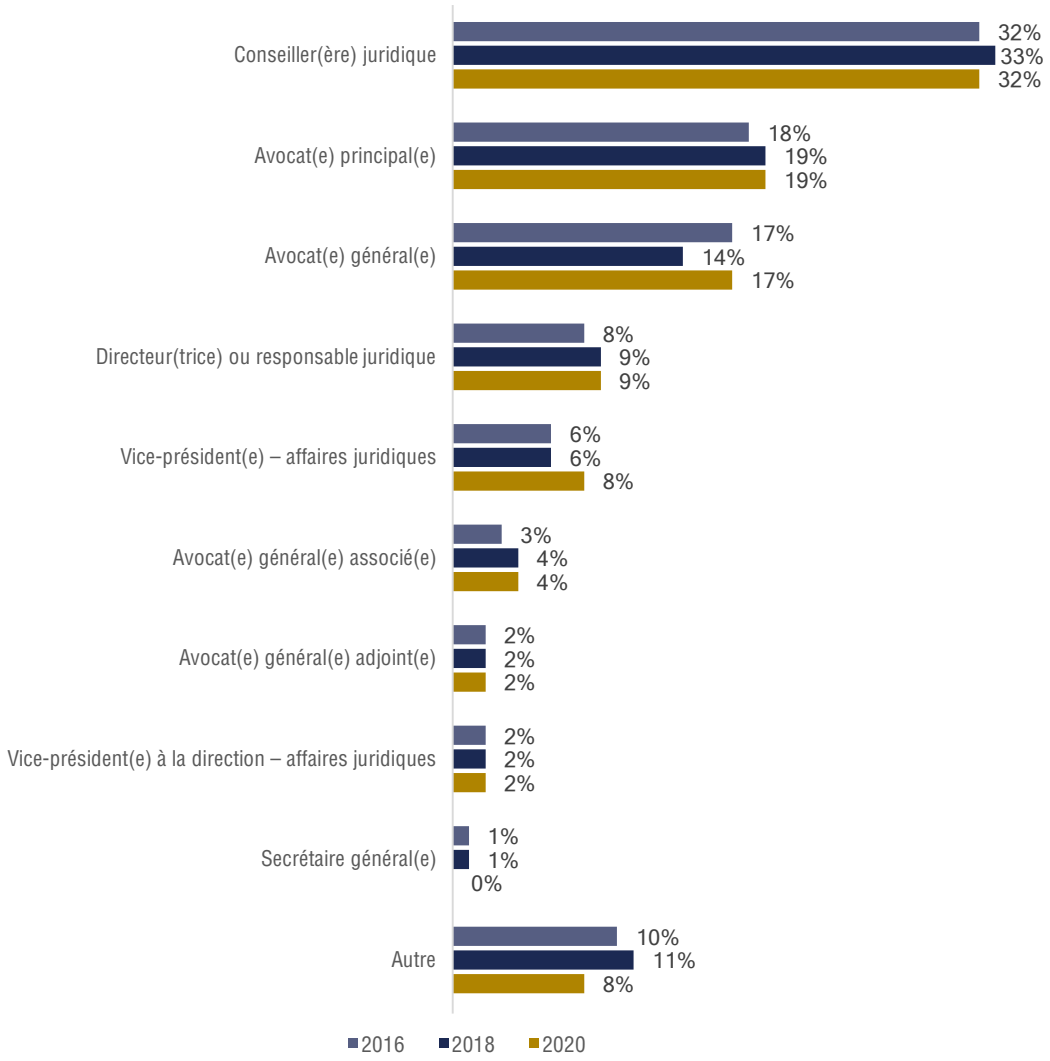
En ce qui concerne la taille des organisations, les juristes d'entreprise se répartissent entre les trois catégories suivantes : moins de 1000 employés, entre 1000 et 5000 employés, et 5000 employés ou plus. Les pourcentages de répondant(e)s qui travaillent dans l'une ou l'autre de ces trois catégories sont relativement constants lorsque l'on compare les années 2020 et 2018. La plupart des juristes d'entreprise (44 p. cent) travaillent pour des sociétés comptant moins de mille employés. La proportion de juristes d'entreprise travaillant pour des sociétés moyennes s'établit à 25 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.



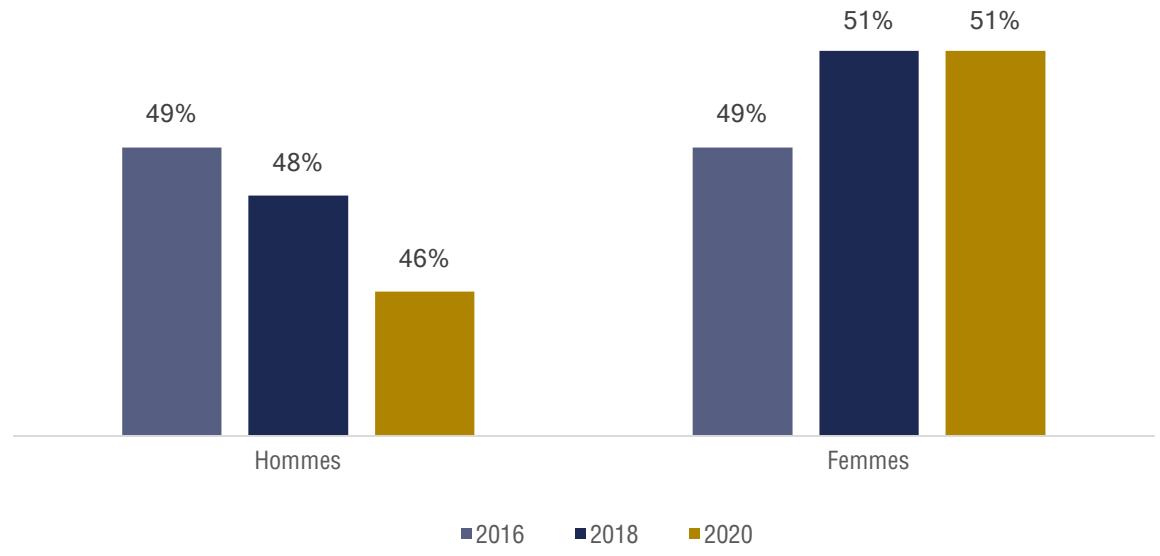

* Certains titres ont été combinés pour créer cinq catégories groupées. Ces catégories sont exposées ci-dessous avec les tailles des bases.

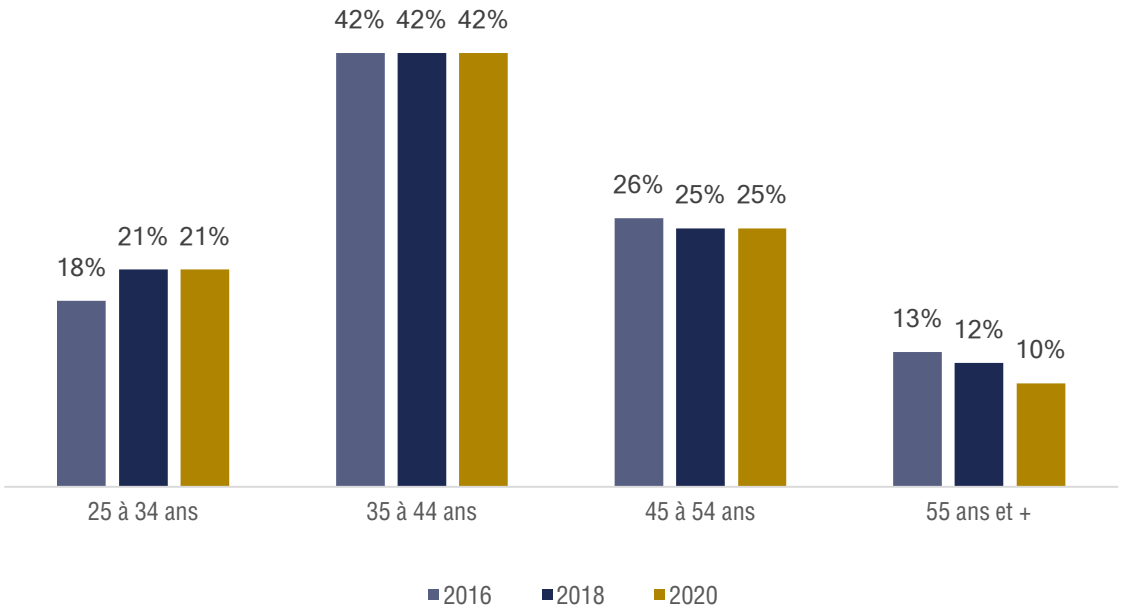
| Titres | Tailles de base |
|---|---|
| Avocat(e) général(e) de la haute direction : regroupe les postes de VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques | 2016 n=75; 2018 n=73; 2020 n=119 |
| Avocat(e) général(e) de la direction : regroupe les postes d'avocat(e) général(e) et de directeur(trice) juridique ou des affaires juridiques | 2016 n=245; 2018 n=207; 2020 n=316 |
| Les postes d'avocat(e) général(e) associé(e) et adjoint(e) ont été regroupées dans une seule catégorie | 2016 n=54; 2018 n=50; 2020 n=63 |
| Avocat(e) principal(e) | 2016 n=176; 2018 n=171; 2020 n=222 |
| Conseiller(ère) juridique | 2016 n=308; 2018 n=300; 2020 n=377 |

## Sexe et âge

En 2020, les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes (51 et 46 pour cent respectivement). (Cette année, 3 pour cent de notre base de répondant[e]s des personnes interrogées ne souhaitaient pas révéler leur sexe.)

L'âge moyen des juristes d'entreprise est de 43 ans. La plupart (67 p. cent) des juristes d'entreprise sont âgé(e)s de 35 à 54 ans.



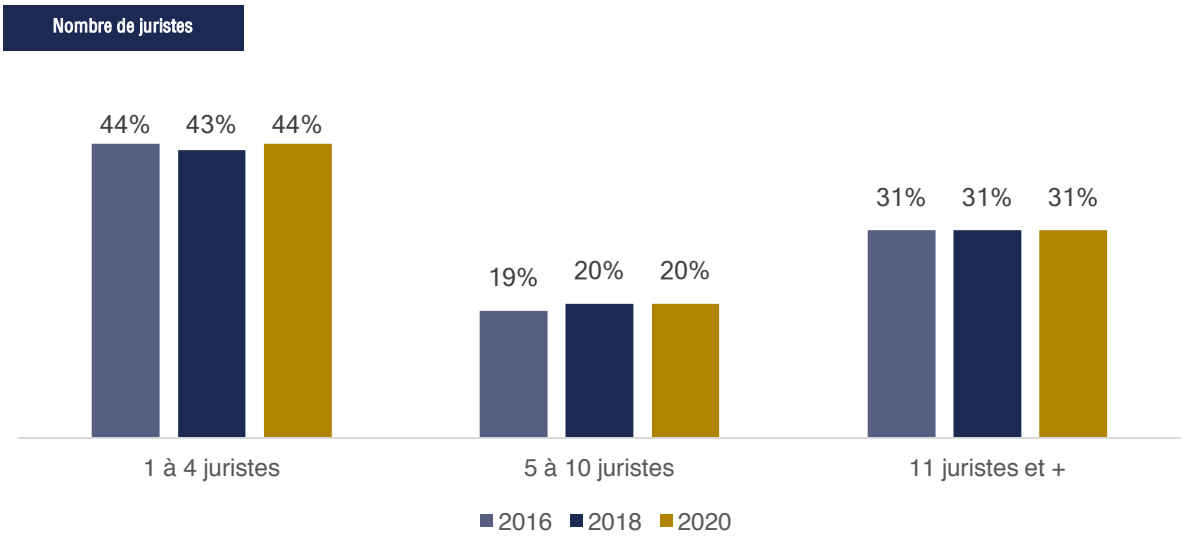



# Les juristes d'entreprise au travail

## Taille du service juridique

Le nombre moyen de juristes d'entreprise par service ayant participé au sondage s'établit actuellement à cinq. Le sondage de 2018 faisait état de la même médiane.

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.

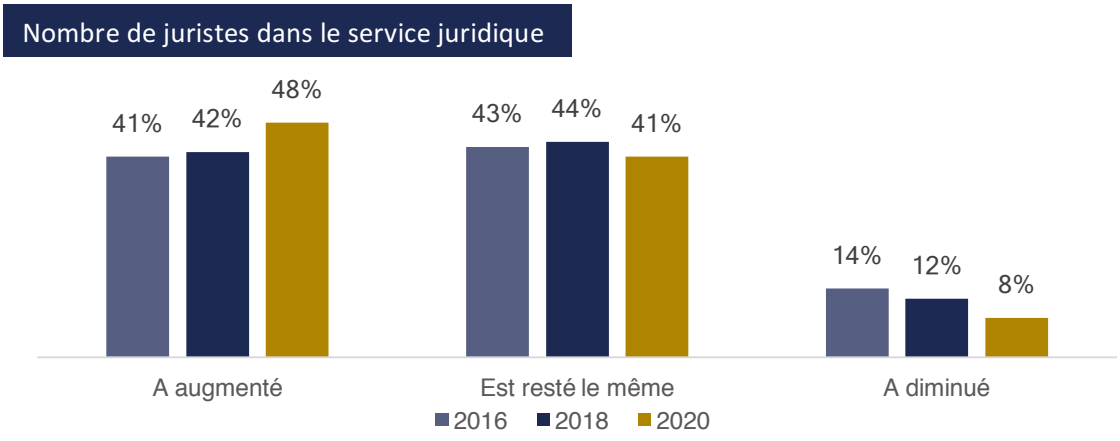


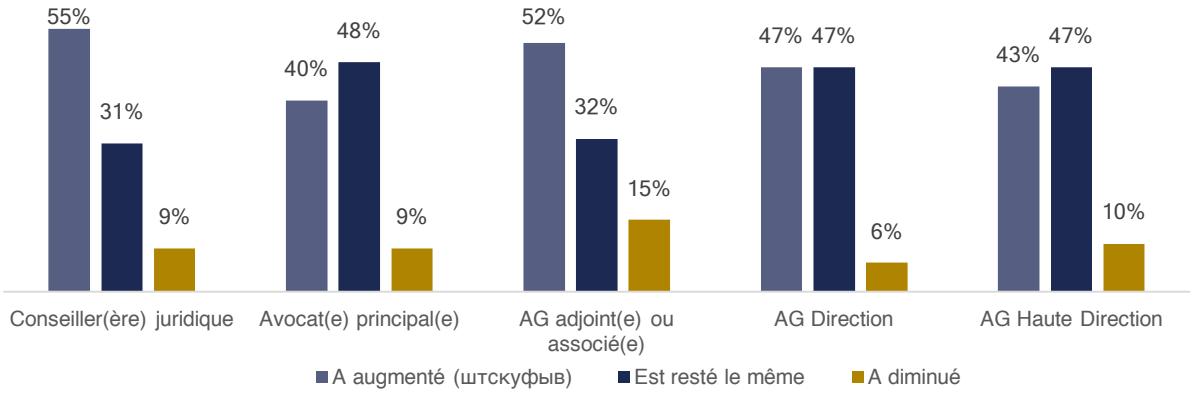

## Changement de la taille du service juridique

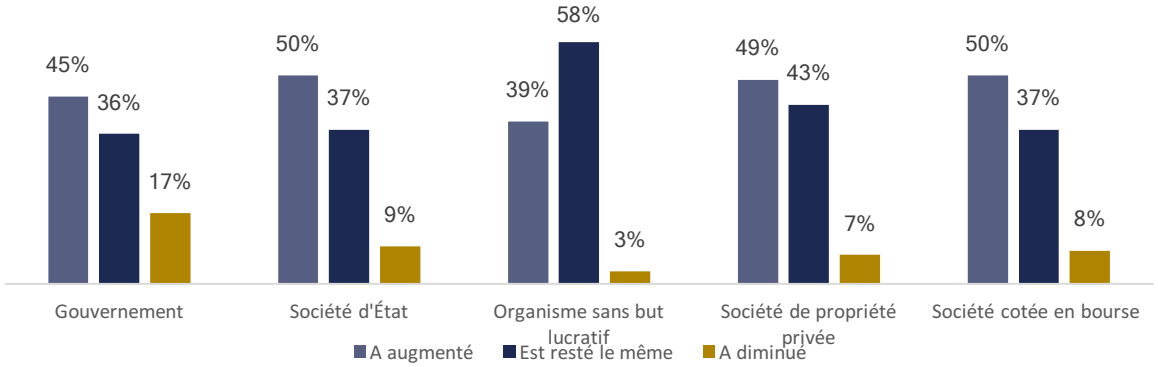
En 2020, 41 pour cent des juristes d'entreprise indiquent que la taille de leur service juridique est le même qu'en 2018. Quarante-huit pour cent signalent qu'elle a augmenté au cours des deux dernières années. La proportion des services dont la taille a diminué est de 8 pour cent. Cette baisse est le plus souvent mentionnée en Alberta (14 p. cent).

Les personnes les plus susceptibles d'indiquer une augmentation de la taille du service juridique sont les conseiller(ère)s juridiques (55 p. cent), suivi par les avocat(e)s généraux(ales) associé(e)s et adjoint(e)s (52 p. cent).

La probabilité que la taille du service juridique ait augmenté est plus élevée dans les sociétés d'État (50 p. cent) et les sociétés cotées en bourse (50 p. cent). La taille de plus de la moitié des organismes sans but lucratif (58 p. cent) est demeurée la même.



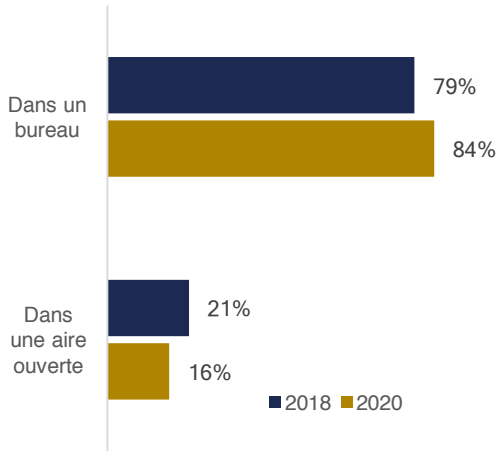


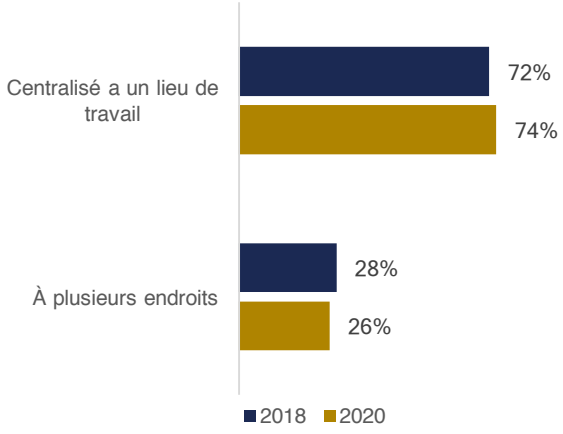




## Emplacement du bureau

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 (79 p. cent) et occupe un poste centralisé (74 p. cent).

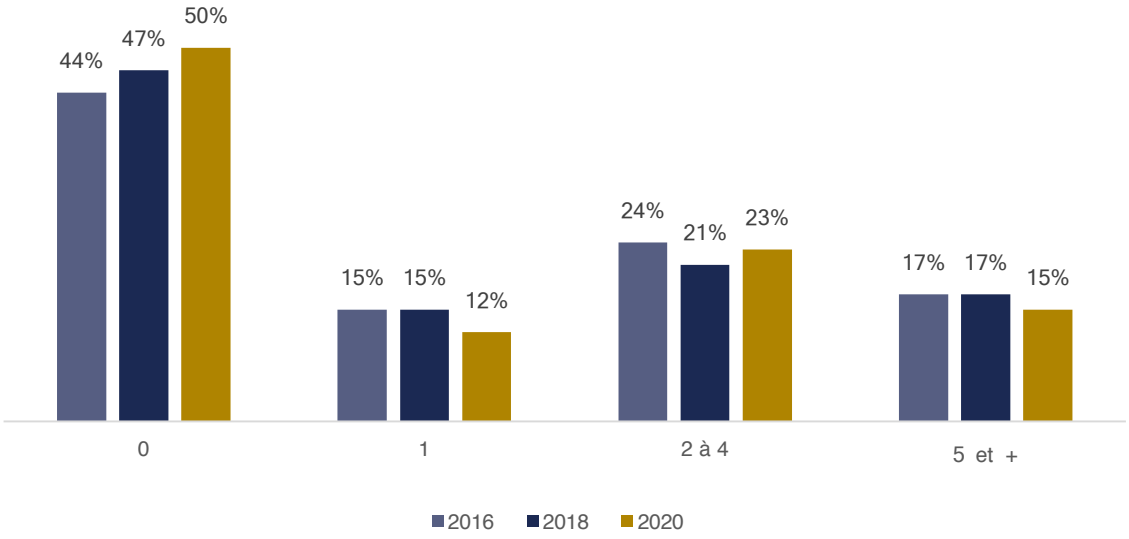


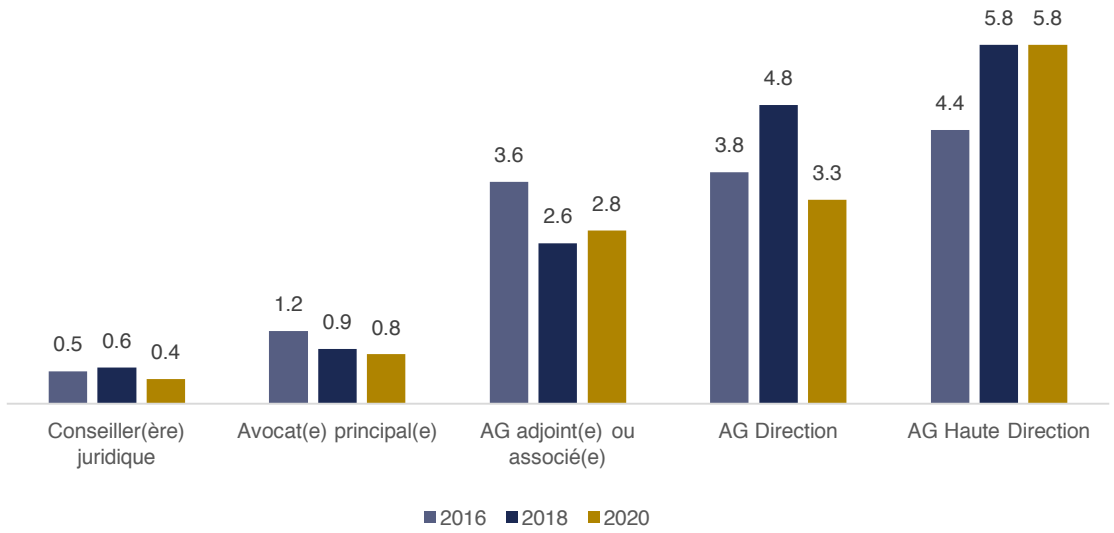
## Hiérarchie

En moyenne, les juristes d'entreprise de l'échantillon indiquent avoir 2,2 subordonnés. La moitié (50 p. cent) des personnes sondées n'ont aucun subordonné direct. Ce pourcentage a augmenté par rapport aux 47 pour cent du sondage de 2018. La plupart des répondant(e)s qui ont des subordonnés directs (50 p. cent) en ont entre deux et quatre. Il devient manifeste que le nombre moyen de subordonnés directs, lors d'une répartition par rôle principal, augmente pour les postes de cadre.

**Nombre de subordonnés**




**Nombre moyen de subordonnés (y compris 0)**



# EMPLOIS ANTÉRIEURS ET DURÉE DE L'EMPLOI

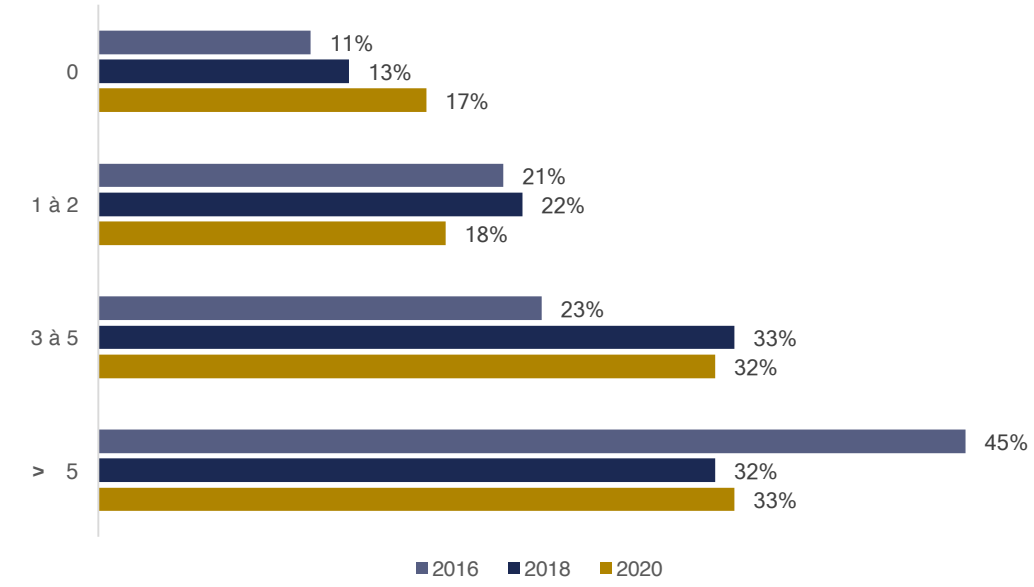
## Durée en pratique privée

Cette année, 84 pour cent des juristes d'entreprise déclarent avoir travaillé dans un cabinet privé avant d'être juriste d'entreprise.

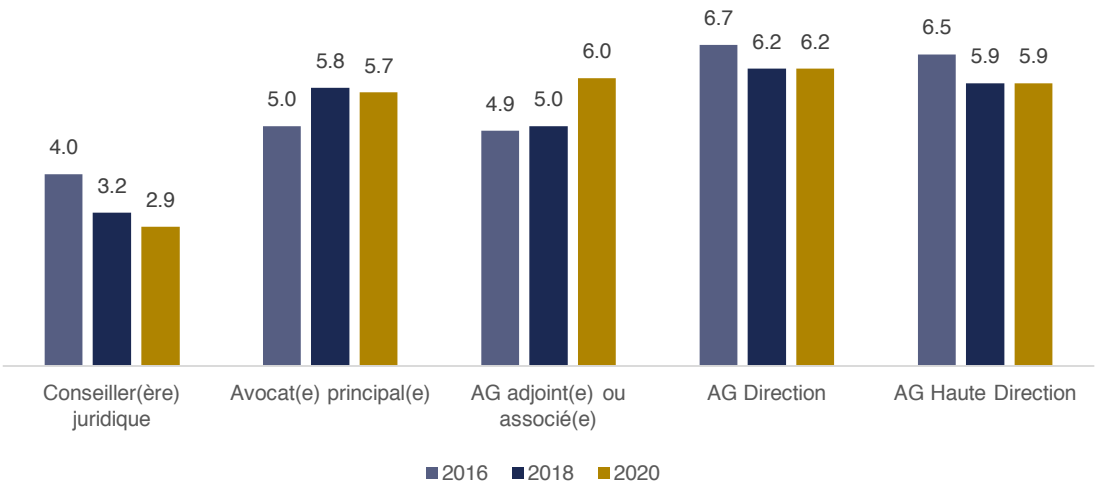
La durée moyenne dans la pratique privée est de 5,0 ans. La proportion la plus élevée de répondant(e)s (33 p. cent) dit avoir travaillé entre trois et cinq ans en pratique privée avant de devenir juriste d'entreprise, suivi par ceux et celles qui ont travaillé plus de cinq ans (32 p. cent).

Le nombre d'années passées en pratique privé est plus élevé chez les AG de la direction (6,2 années), chez les AG adjoint(e)s ou associé(e)s (6,0 années) et les AG de la haute direction (5,9 années). Les conseiller(ère)s juridiques affichent le nombre d'années le plus bas (2,9).

**Nombre d'années en pratique privée**




**Nombre moyen d'années de travail en pratique privée**

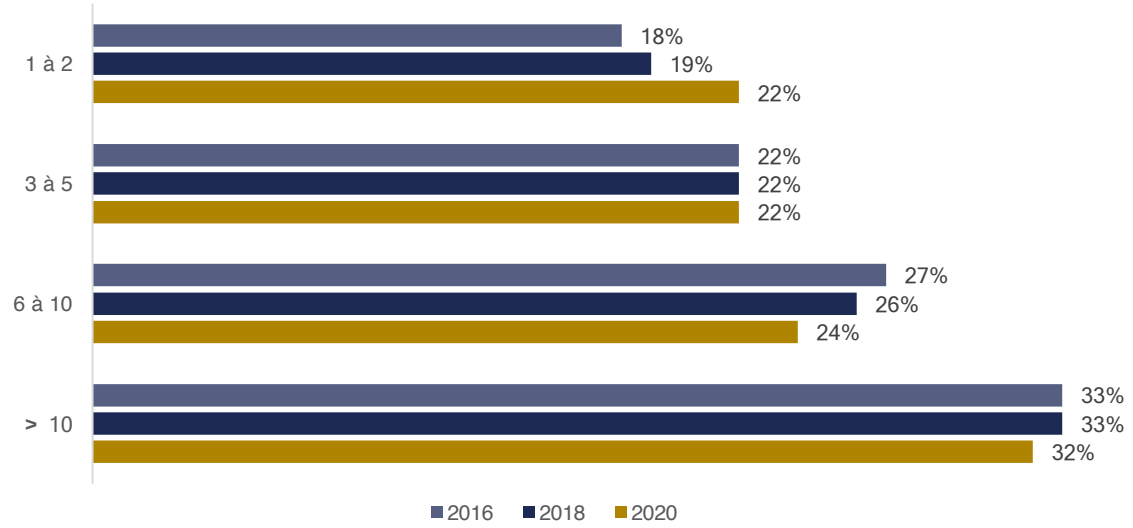


## Durée comme juriste d'entreprise

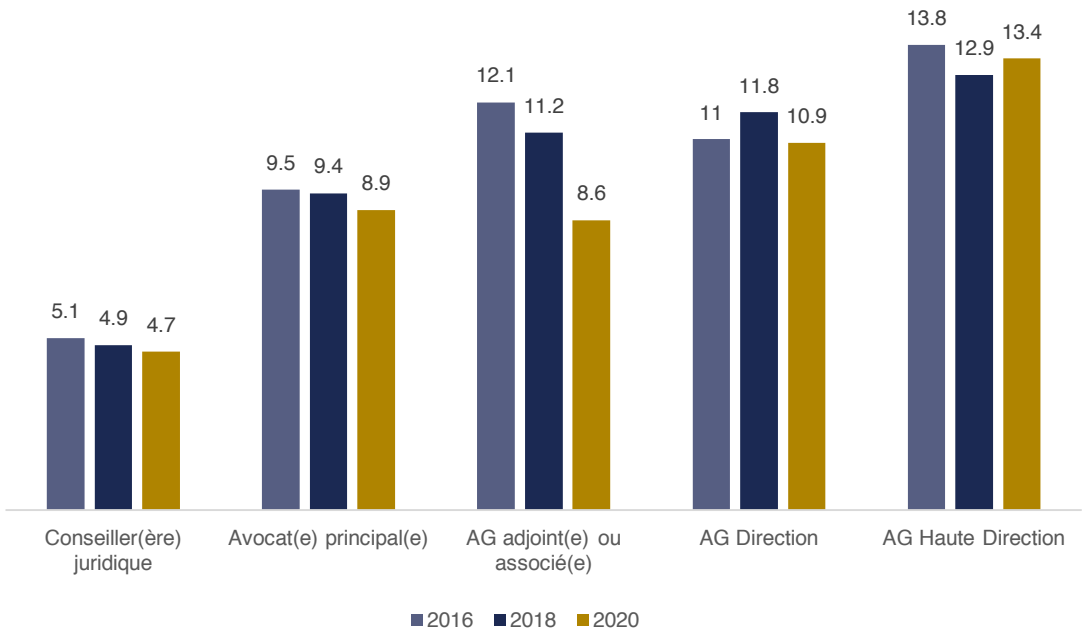
Cinquante-six pour cent des répondant(e)s travaillent depuis plus de six ans comme juriste d'entreprise. La moyenne du nombre d'années de travail comme juristes d'entreprise est de 8,6. Les AG de la haute direction comptent en moyenne 13,4 années d'expérience. À l'autre extrême, les conseiller(ère)s juridiques possèdent en moyenne 4,7 ans d'expérience.

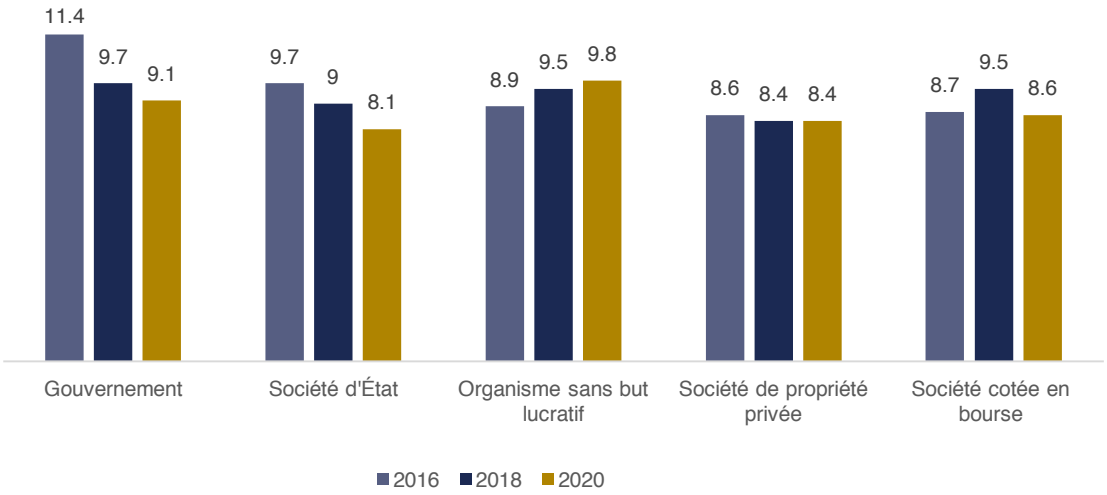
Ceux et celles qui travaillent dans le secteur sans but lucratif comptent le plus grand nombre d'années d'expérience (9,8). Suivent les juristes œuvrant au gouvernement à 9,1 années. Le nombre le plus bas appartient aux juristes travaillant pour une société de propriété privée (8,4 années).

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



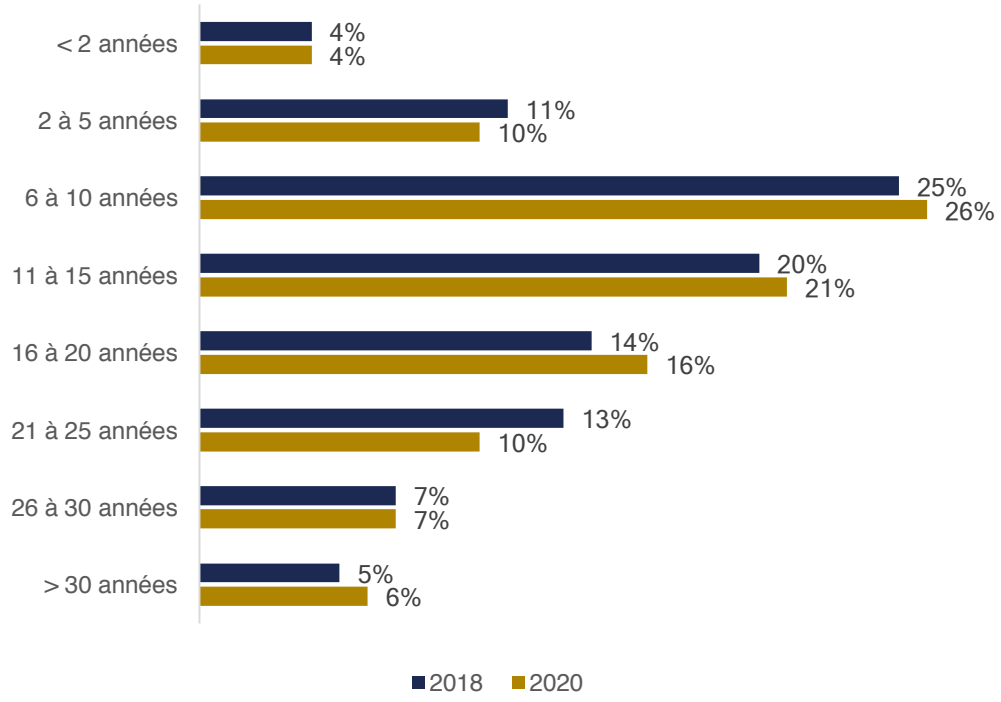

**Nombre moyen d'années de travail comme juriste d'entreprise**






**Années de pratique (année d'admission au barreau à aujourd'hui)**

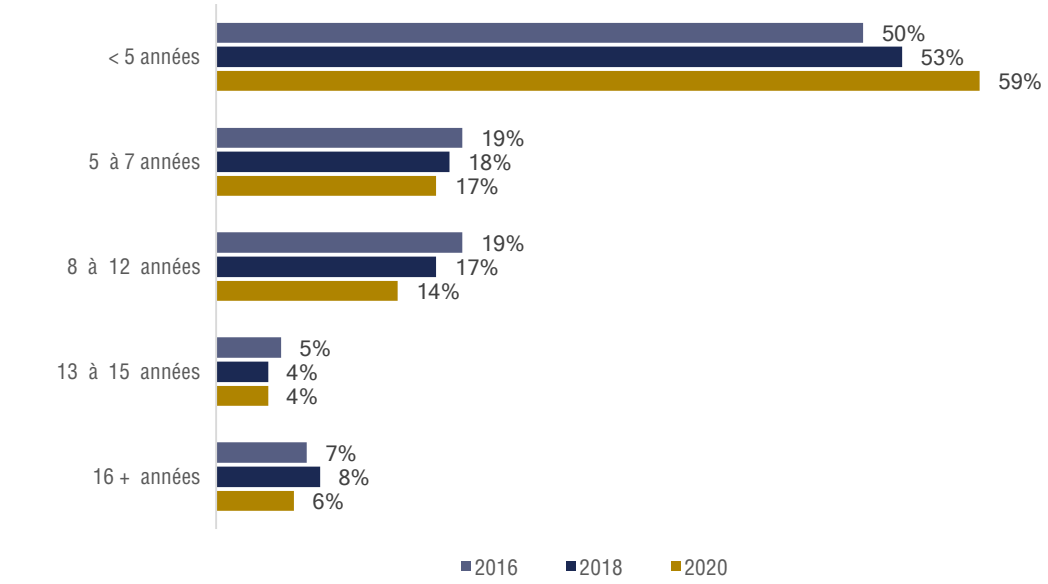
Environ le quart des répondant(e)s ont passé de six à dix ans dans la pratique, suivi par 21 pour cent qui ont passé de 11 à 15 ans. Le nombre moyen d'années de pratique est de 14,3. Il n'y a que de légères modifications par rapport à 2018.



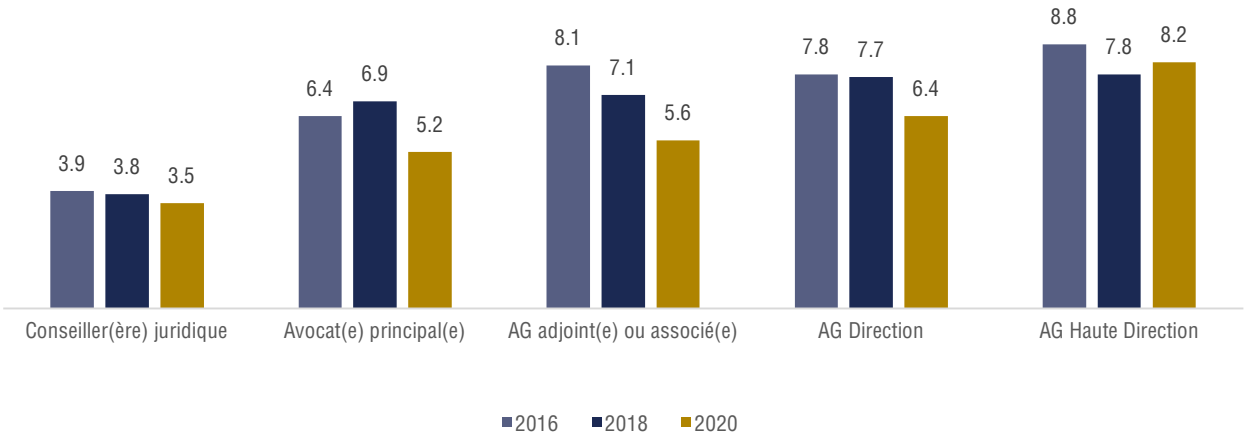
## Durée auprès de l'employeur actuel

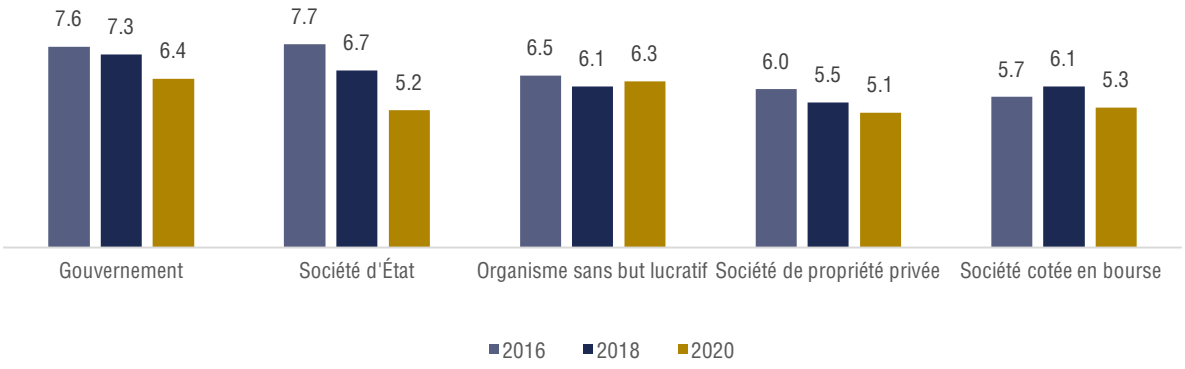
Plus de la moitié (59 p. cent) des juristes d'entreprise travaille depuis moins de cinq ans pour leur employeur actuel. En général, plus les juristes travaillent depuis longtemps avec le même employeur, plus ils occupent un poste élevé dans la hiérarchie. À l'échelon le plus élevé des AG de la haute direction, les répondant(e)s comptent en moyenne 8,2 années d'expérience avec leur employeur actuel, alors qu'à l'échelon le plus bas des conseillers(ères) juridiques, cette moyenne est de 3,5 ans. Ceux et celles travaillant pour le gouvernement ou un organisme sans but lucratif comptent le plus grand nombre d'années d'expérience, avec 6,4 et 6,3 respectivement. Les juristes des sociétés cotées en bourse et des sociétés d'État travaillent en moyenne depuis 5,3 et 5,2 années respectivement pour leur employeur.

**Nombre d'années de travail avec l'employeur actuel**




**Nombre moyen d'années de travail avec l'employeur actuel**




7.6
7.3
6.4
7.7
6.7
5.2
6.5
6.1
6.3
6.0
5.5
5.1
5.7
6.1
5.3
Gouvernement
Société d'État
Organisme sans but lucratif
Société de propriété privée
Société cotée en bourse
2016
2018
2020

# TENEUR DU TRAVAIL

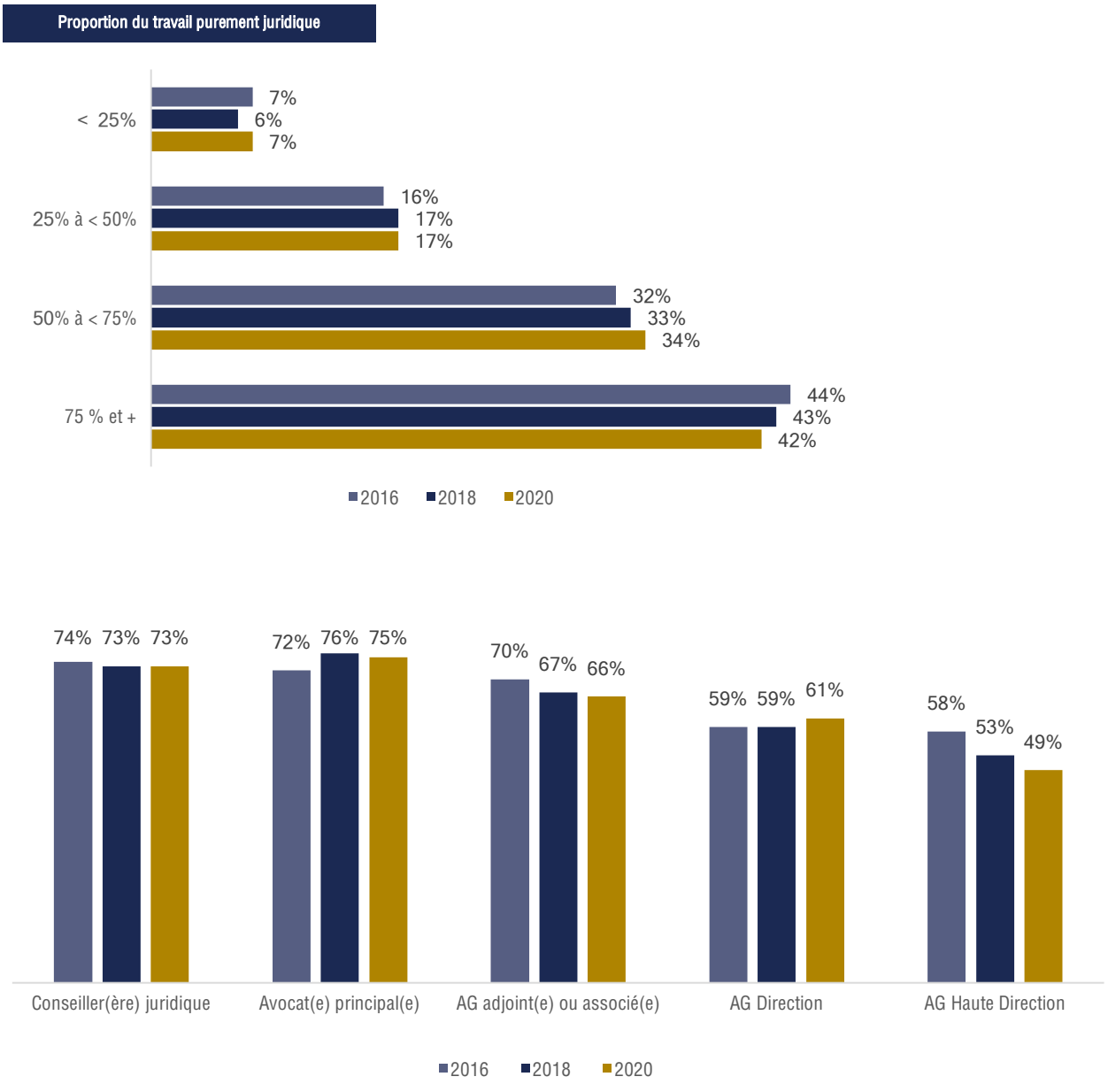
## Proportion du travail juridique

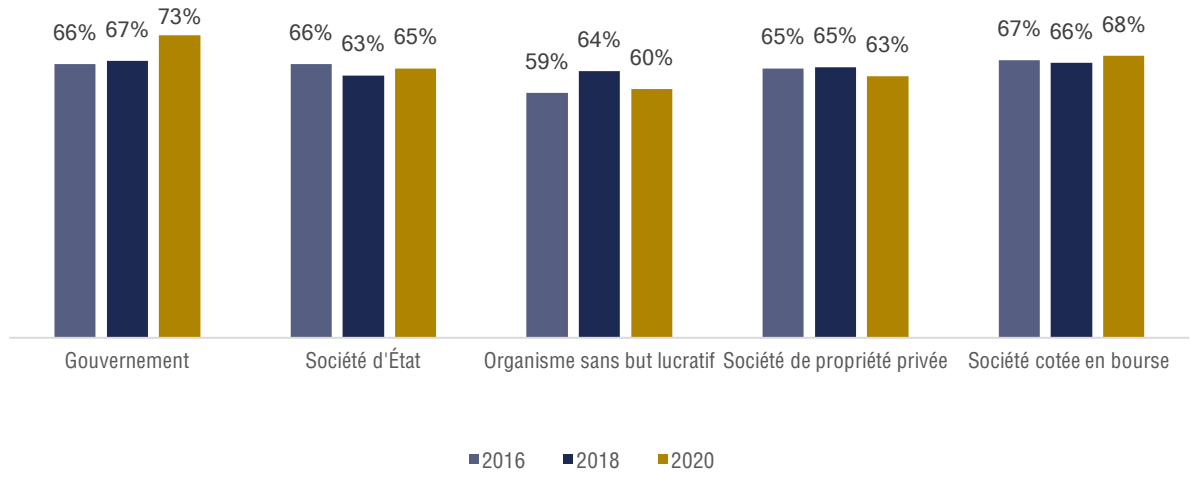
En moyenne, les juristes d'entreprise consacrent les deux tiers (66 p. cent) de leur temps à accomplir du travail purement juridique. Quarante-deux pour cent des répondant(e)s déclarent y consacrer 75 pour cent ou plus de leur temps.

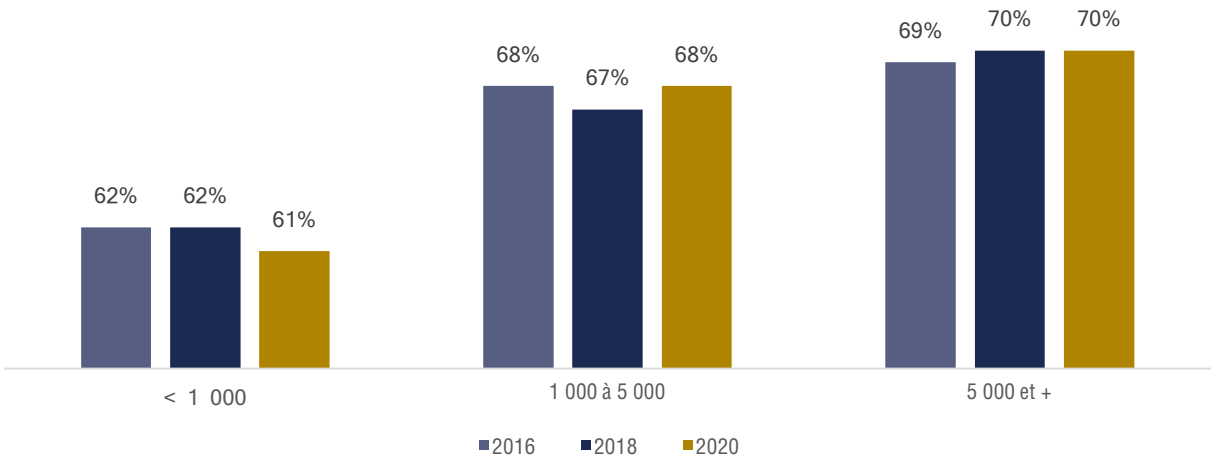
En général, plus les gens accèdent à des postes supérieurs, moins ils consacrent de temps à du travail purement juridique. Les AG de la haute direction consacrent le moins de temps (49 p. cent) au travail purement juridique.

Les juristes d'entreprise qui travaillent pour une société de propriété privée ou une société d'État consacrent environ les deux tiers de leur temps à du travail purement juridique. Ceux et celles issus du gouvernement et de sociétés cotées en bourse affichent des statistiques légèrement supérieures, à 68 et 73 pour cent respectivement.

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

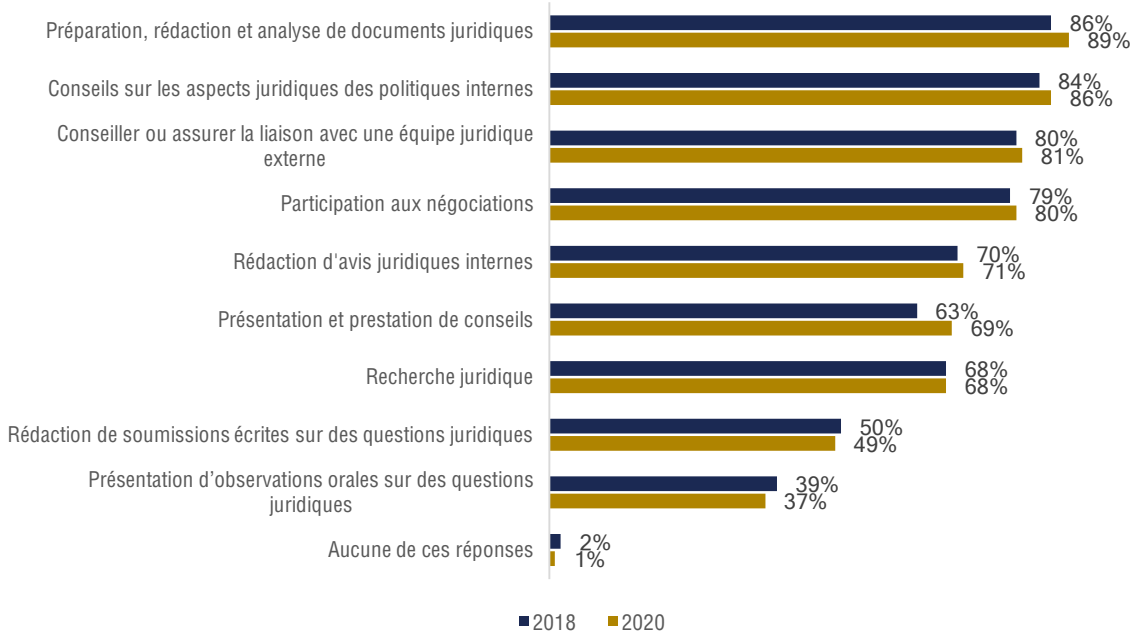



66%
67%
73%
66%
63%
65%
59%
64%
60%
65%
65%
63%
67%
66%
68%
Gouvernement
Société d'État
Organisme sans but lucratif
Société de propriété privée
Société cotée en bourse
2016
2018
2020


62%
62%
61%
68%
67%
68%
69%
70%
70%
< 1 000
1 000 à 5 000
5 000 et +
2016
2018
2020

## Tâches et activités juridiques

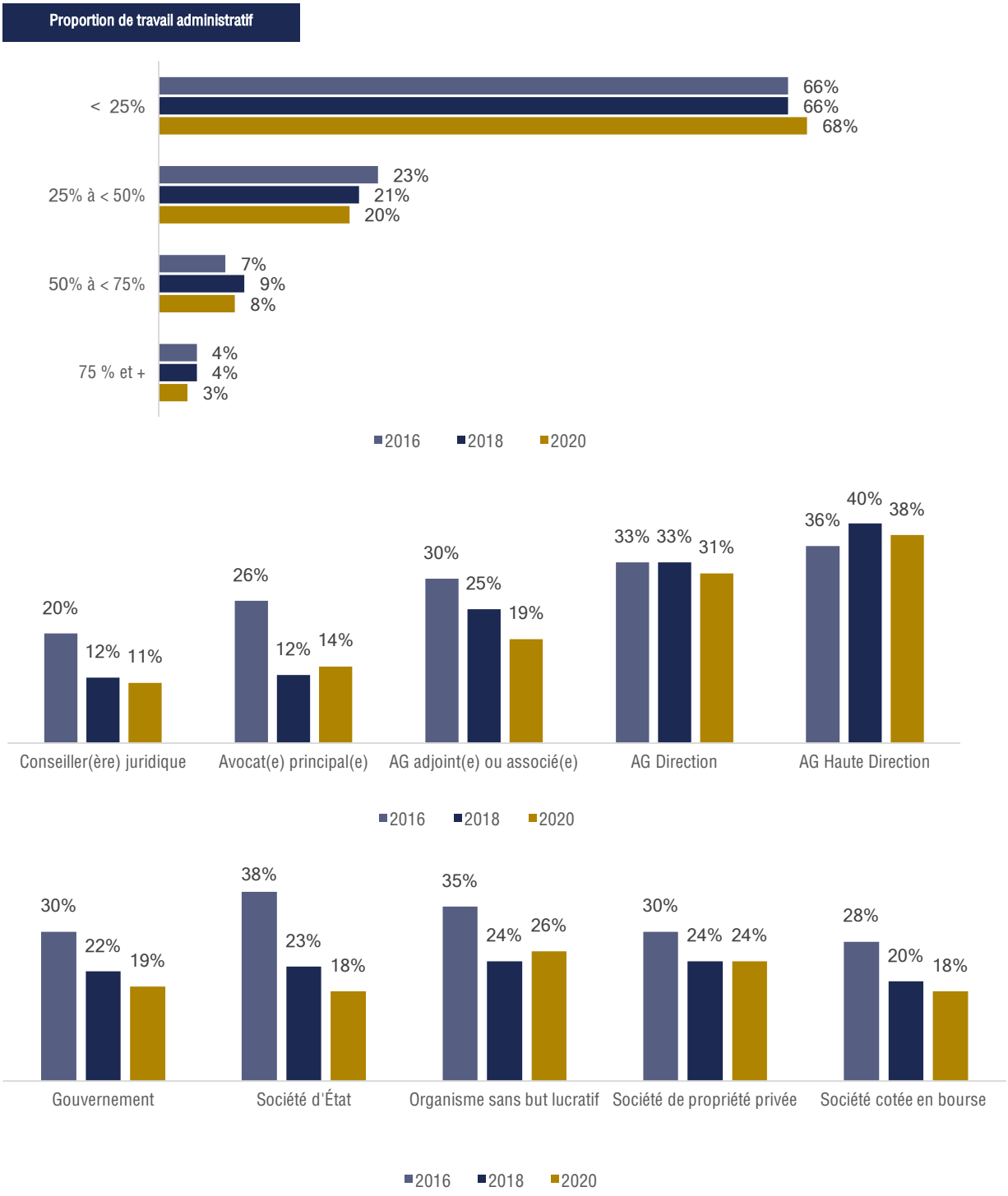
Nous avons demandé aux répondant(e)s de nous indiquer les activités et tâches juridiques dont ils s'occupent. Pour ce faire, nous leur avons fourni une liste d'activités et nous leur avons demandé de cocher toutes les réponses pertinentes. Les réponses aux questions sont classées dans le graphique ci-dessous.



## Proportion du travail administratif

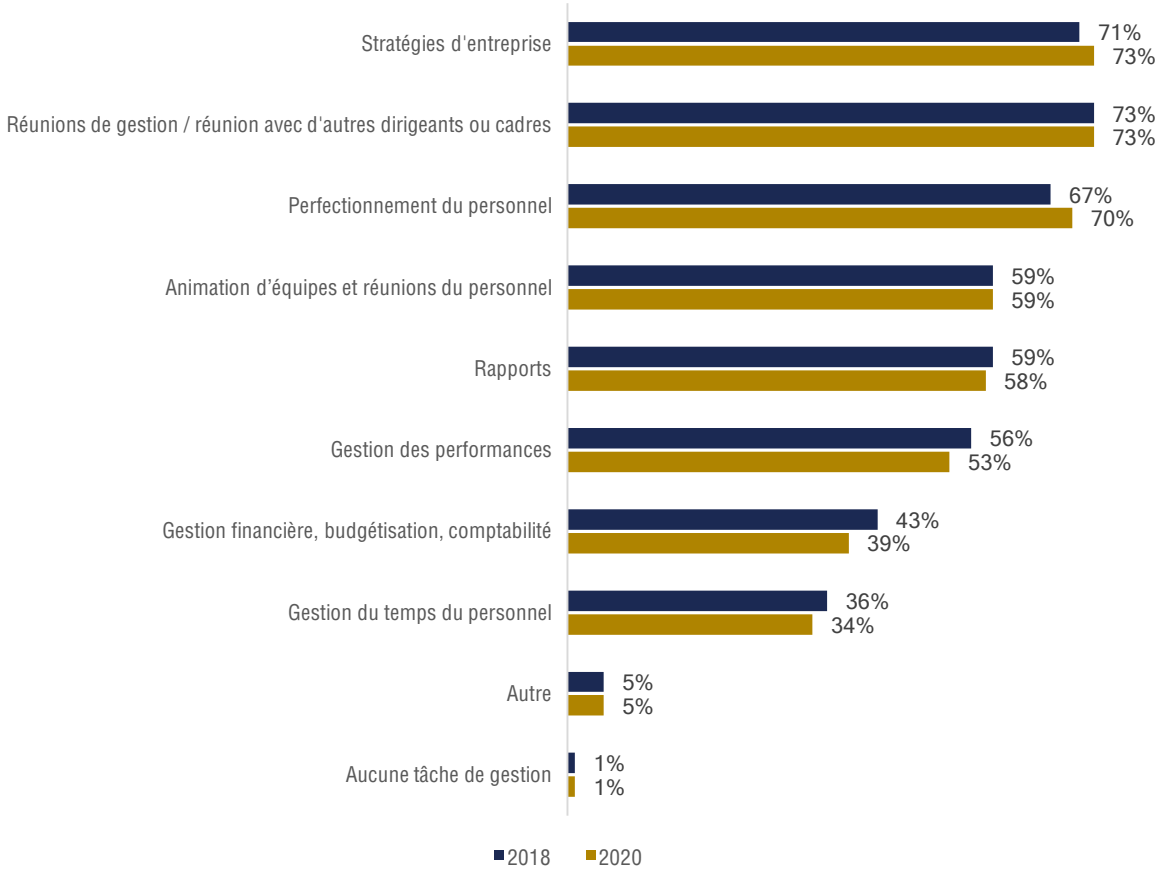
En ce qui concerne le travail administratif, sans surprise, nous constatons que les répondant(e)s qui occupent les postes les plus élevés, notamment à la haute direction ou à la direction, consacrent plus de temps aux tâches administratives, avec 38 et 31 pour cent respectivement. Les conseiller(ère)s juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) consacrent respectivement 11 pour cent et 14 pour cent de leur temps au travail administratif.

Le pourcentage de juristes d'entreprise qui fait du travail administratif a diminué pour les sociétés d'État, le gouvernement et les sociétés cotées en bourse. Pour les cinq catégories d'organisations, la proportion de travail administratif oscille entre 18 et 26 pour cent.



## Tâches et activités de gestion

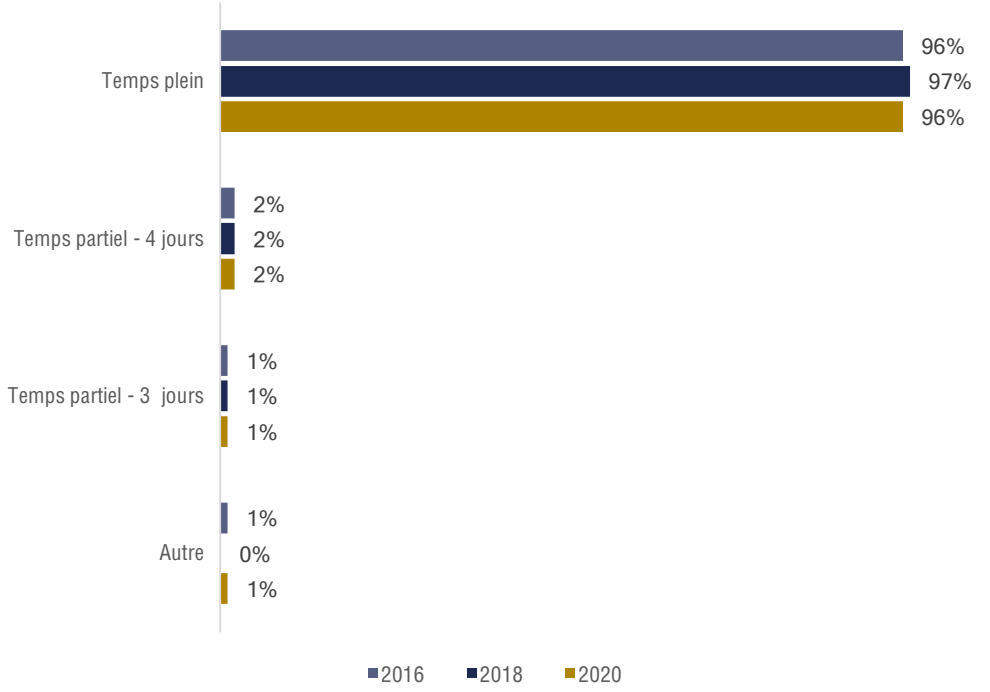
Comme pour les activités juridiques, nous avons également demandé aux répondant(e)s de nous parler de leurs activités et tâches de gestion. Ces activités sont répertoriées dans le graphique ci-dessous.



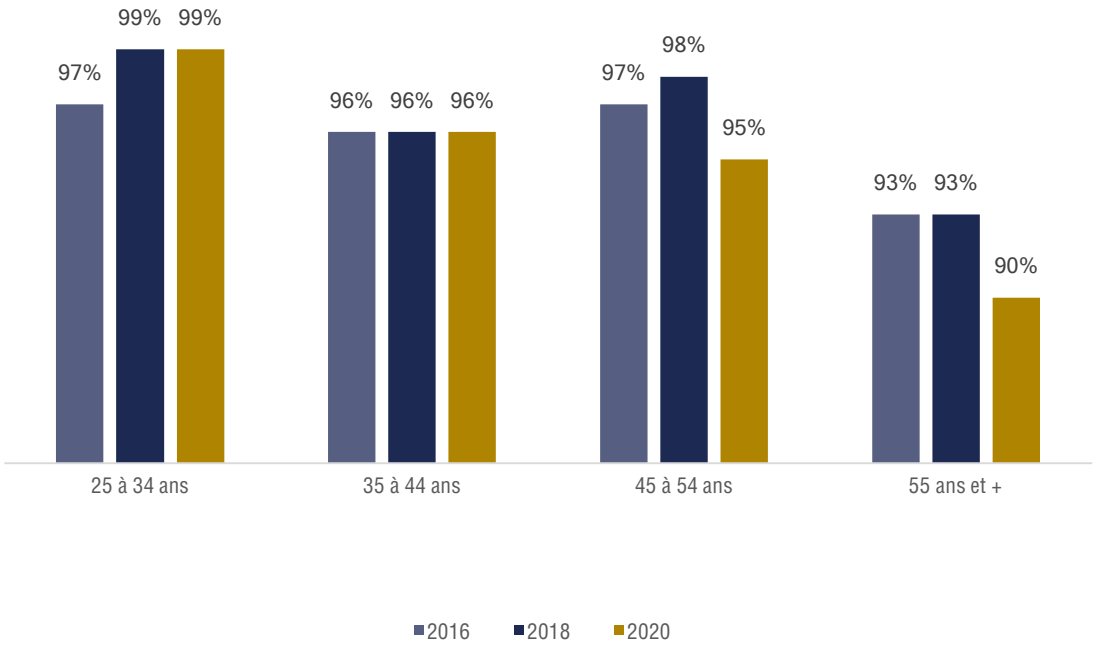
# HEURES DE TRAVAIL

## Travail à temps plein/temps partiel

La quasi-totalité (96 p. cent) des juristes d'entreprise travaille à temps plein. Cette tendance demeure essentiellement la même depuis 2012. Une proportion plus élevée de juristes travaillant dans le secteur sans but lucratif, de conseillères juridiques et de personnes âgées de 55 ans ou plus travaille à temps partiel.




**Pourcentage travaillant à temps plein – par âge**



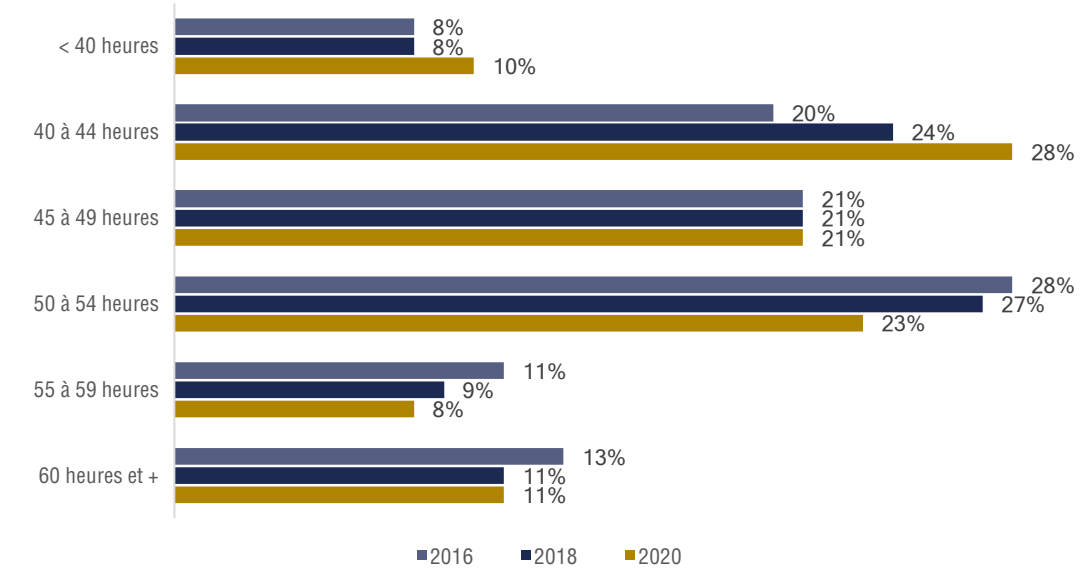
## Heures de travail par semaine

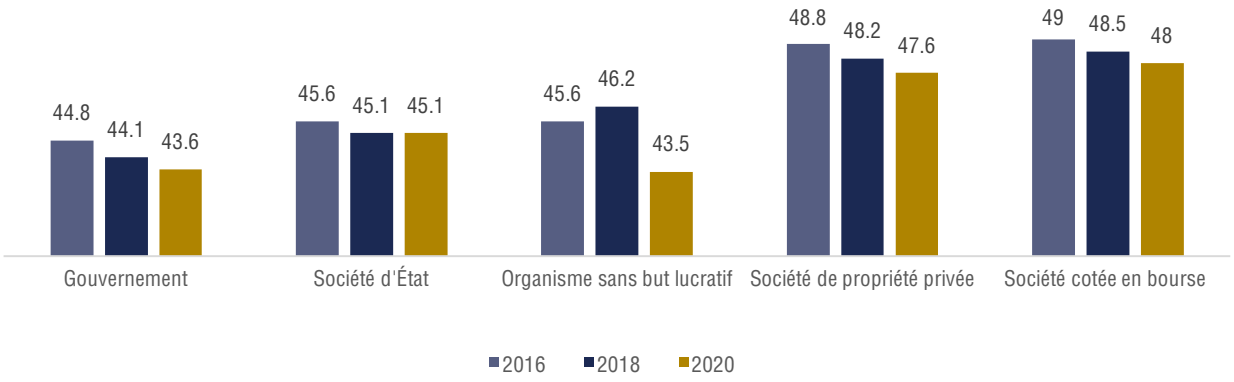
Les juristes interrogé(e)s disent travailler en moyenne 46,4 heures par semaine. Il s'agit d'une légère baisse par rapport aux 47,3 heures déclarées en 2018.

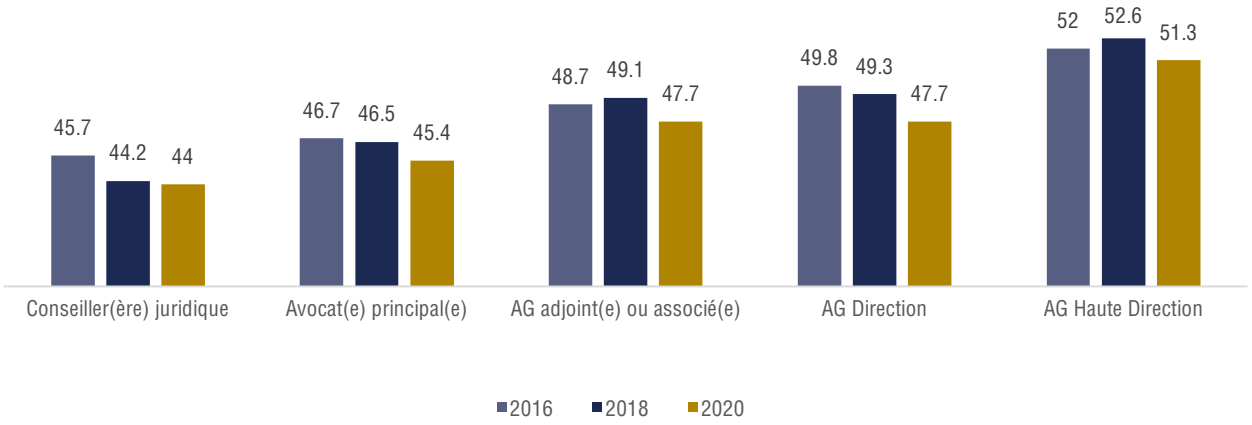
Les juristes d'entreprise travaillant pour le gouvernement ou une société d'État ont les semaines de travail moyennes les moins occupées. Ceux et celles des sociétés de propriété privée, des sociétés cotées en bourse et des organismes sans but lucratif travaillent le plus grand nombre d'heures.

Plus des deux tiers (72 p. cent) des répondant(e)s travaillent entre 40 et 54 heures par semaine. Plus le poste occupé est élevé dans la hiérarchie, plus d'heures sont consacrées au travail. Dans le cas des avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction, le nombre d'heures a constamment augmenté de 2012 à 2018, mais a légèrement baissé, passant de 52,8 en 2018 à 51,3 en 2020.

**Heures par semaine**




45.7
44.2
44
46.7
46.5
45.4
48.7
49.1
47.7
49.8
49.3
47.7
52
52.6
51.3
Conseiller(ère) juridique
Avocat(e) principal(e)
AG adjoint(e) ou associé(e)
AG Direction
AG Haute Direction
2016
2018
2020

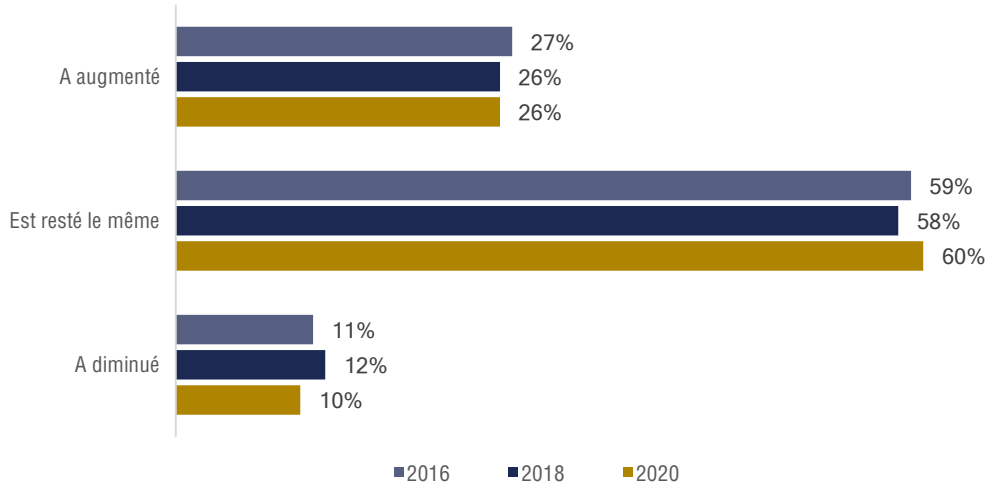
## Changements aux heures de travail par semaine

Pour la majorité des répondant(e)s (60 p. cent), le nombre d'heures de travail hebdomadaires demeure le même. Vingt-cinq pour cent des juristes d'entreprise consacrent plus d'heures au travail par semaine. Cette statistique est légèrement inférieure à ce qu'elle était en 2018, qui était elle-même encore plus basse qu'en 2016. À peine 10 pour cent affirment travailler moins d'heures.

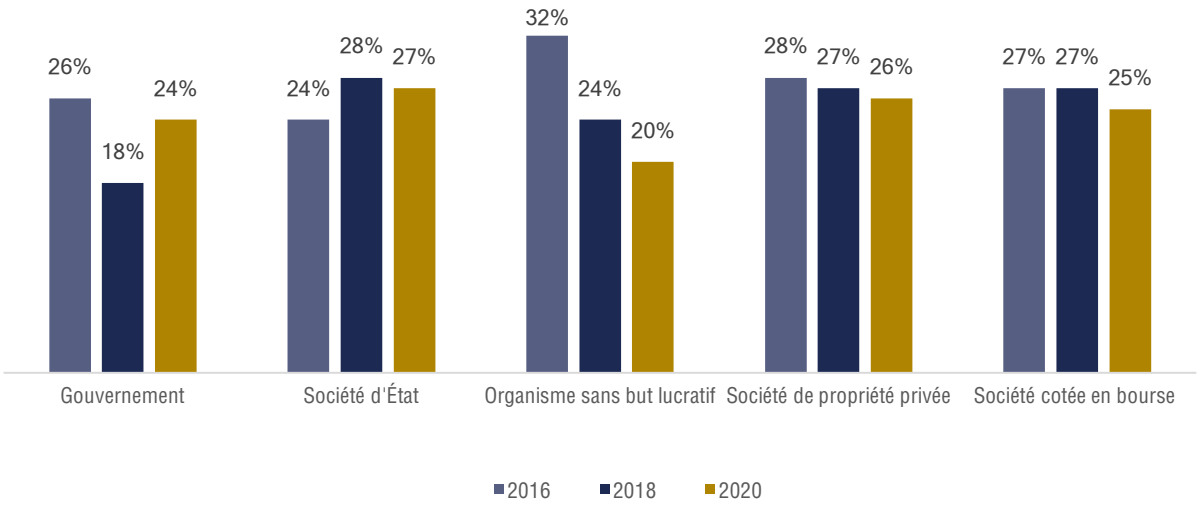
Un pourcentage moins élevé de juristes d'entreprise travaillant pour un organisme sans but lucratif (20 p. cent) a vu ses heures de travail hebdomadaires augmenter, alors que cette proportion est plus élevée au sein du gouvernement (24 p. cent). Le nombre d'heures a légèrement diminué pour 27 pour cent des juristes d'entreprise des sociétés d'État. Viennent ensuite ceux et celles des sociétés de propriété privée et des sociétés cotées en bourse, dont le nombre d'heures de travail a fléchi en 2020 (26 et 25 p. cent, respectivement).

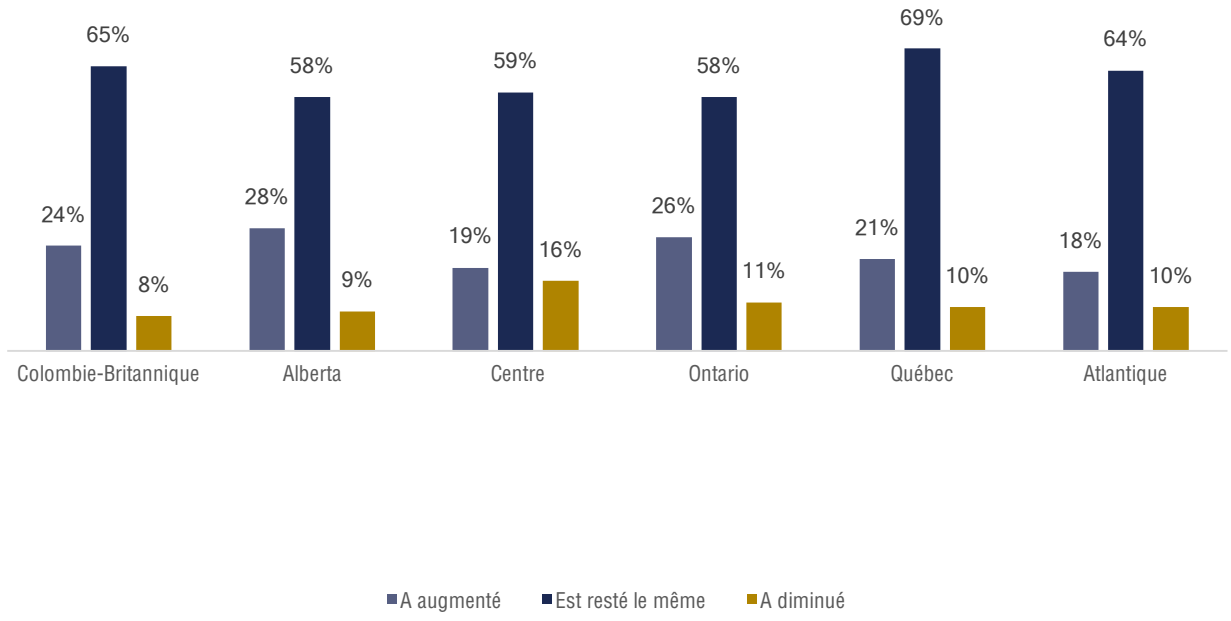
Le plus haut pourcentage d'augmentation est enregistré en Alberta (28 p. cent), puis en Ontario (26 p. cent), en Colombie-Britannique (24 p. cent) et au Québec (21 p. cent). L'augmentation s'établit à 18 pour cent dans le Canada atlantique et au centre du Canada.

**Changements aux heures de travail par semaine au cours des deux dernières années**



**Augmentation des heures au cours des deux dernières années**



# Comparabilité et changement de rémunération

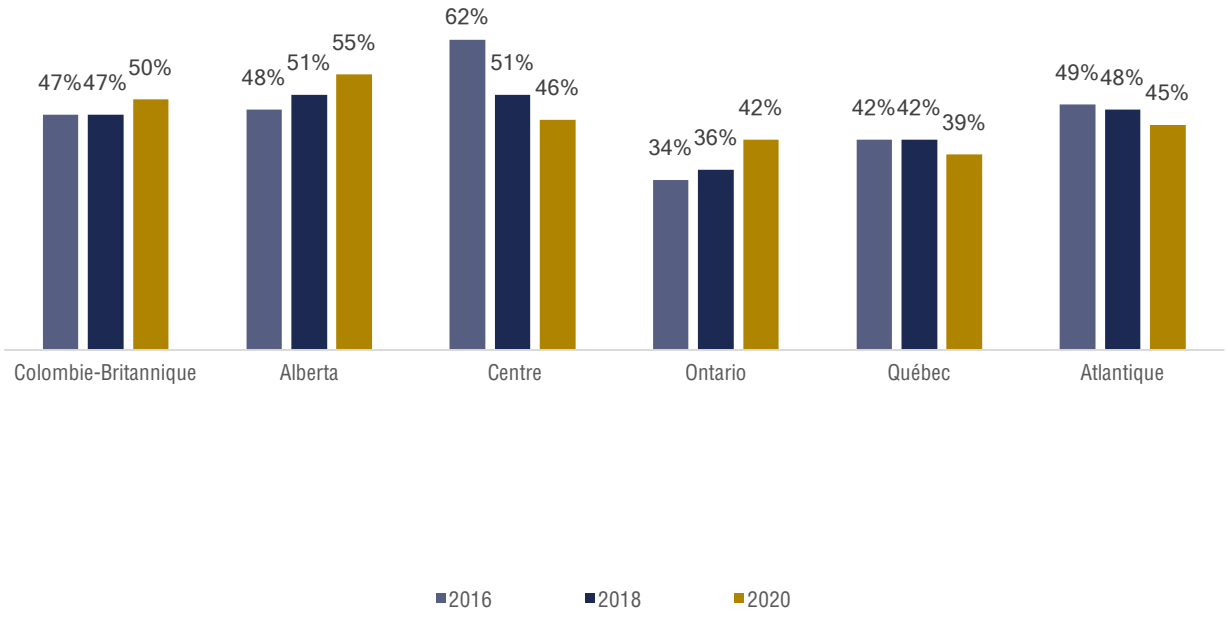
## Comparabilité de la rémunération au sein d'une organisation

En 2020, 47 pour cent des répondant(e)s sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que leur rémunération est comparable à celle que reçoivent leurs pairs au sein de leur organisation. Cette proportion est légèrement supérieure aux 44 pour cent de 2018.

Le pourcentage de juristes d'entreprise qui est d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que leur rémunération est comparable varie d'une région à une autre. Le plus haut pourcentage est enregistré en Alberta (55 p. cent) et en Colombie-Britannique (50 p. cent). Le Canada atlantique et le centre du Canada arrivent à peu de choses près à égalité avec 45 et 46 pour cent respectivement. L'Ontario suit à 42 pour cent, alors que le Québec ferme la marche à 39 pour cent.

| | 2016 | 2018 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Tout à fait d'accord | 12 % | 14 % | 14 % |
| Plutôt d'accord | 32 % | 30 % | 33 % |
| Ni d'accord ni en désaccord | 15 % | 17 % | 17 % |
| Plutôt en désaccord | 10 % | 13 % | 11 % |
| Fortement en désaccord | 4 % | 4 % | 4 % |
| Ne sait pas | 25 % | 23 % | 22 % |

**Par région – Tout à fait/plutôt d'accord**



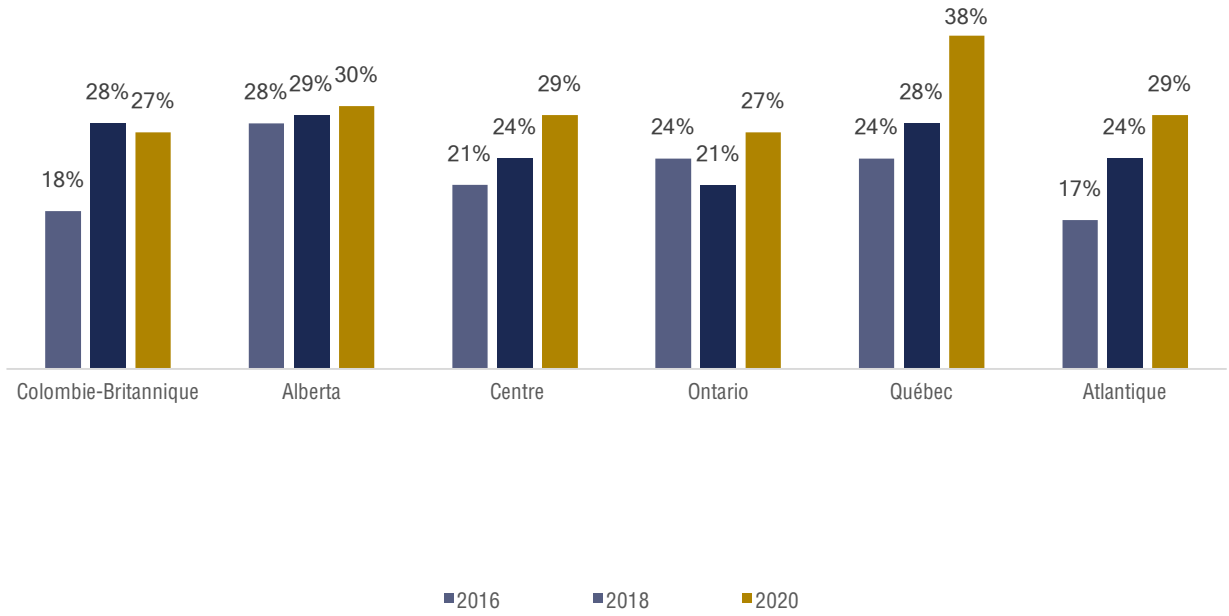
## Comparabilité de la rémunération avec des organisations externes

En 2020, 29 pour cent des juristes d'entreprise sont plutôt d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que leur rémunération est comparable. Ces proportions sont semblables à celles de 2016 (23 p. cent) et de 2018 (26 p. cent). 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 pour dire que leur salaire se compare favorablement à ceux offerts dans d'autres organisations.

La proportion de juristes d'entreprise qui sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que leur rémunération est comparable varie d'une région à une autre. Le plus haut pourcentage de personnes qui sont d'accord avec cette affirmation est enregistré au Québec (38 p. cent), puis en Alberta (30 p. cent), au Canada atlantique et au centre du Canada (tous deux à 29 p. cent), ainsi qu'en Colombie-Britannique et en Ontario, à 27 pour cent.

| | 2016 | 2018 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Tout à fait d'accord | 2 % | 3 % | 3 % |
| Plutôt d'accord | 21 % | 23 % | 26 % |
| Ni d'accord ni en désaccord | 13 % | 15 % | 14 % |
| Plutôt en désaccord | 23 % | 24 % | 24 % |
| Fortement en désaccord | 9 % | 10 % | 8 % |
| Ne sait pas | 32 % | 25 % | 26 % |

**Par région – Tout à fait/plutôt d'accord**

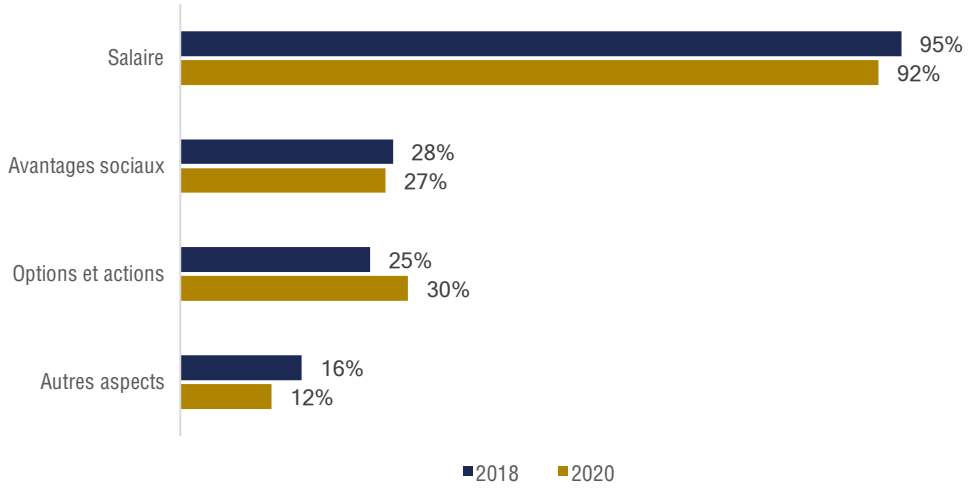


## Domaines dans lesquels la rémunération n'est pas proportionnelle

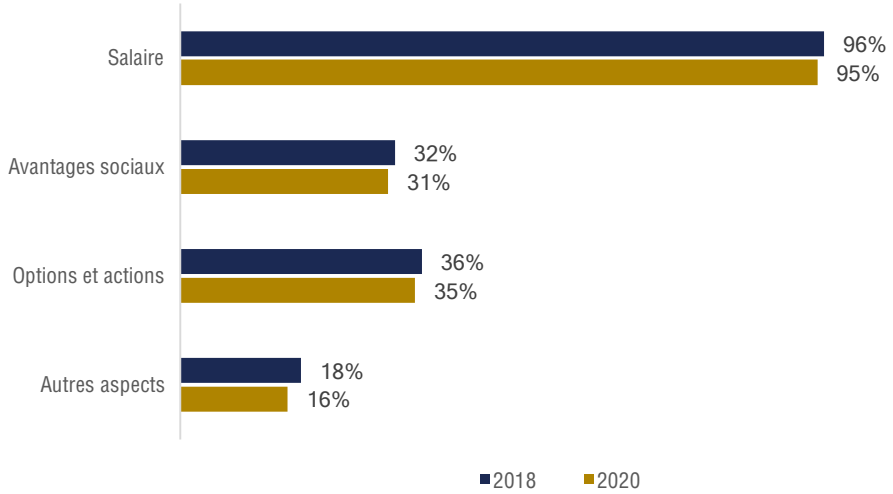
Nous avons examiné les domaines où les juristes considèrent que leur rémunération n'est pas proportionnelle à celle de leurs collègues. Pour vérifier cela, nous avons interrogé les personnes qui ne croient pas que leur rémunération est proportionnelle à celle de leurs collègues, soit dans leur organisation, soit en la comparant avec d'autres organisations de même nature. Dans les deux cas, le salaire constitue la principale source de divergence. La possibilité d'achat d'actions, ainsi que les avantages sociaux arrivent loin au deuxième et troisième rang.

L'importance du salaire est mise en évidence par une autre question comprise dans le sondage. Elle traite de l'importance que revêtent plusieurs facteurs lors de l'évaluation d'un régime de rémunération. Dans le graphique ci-dessous, nous remarquons que le salaire occupe le premier rang en matière d'importance, que les avantages sociaux occupent le second rang et que la possibilité d'achat d'actions occupe le troisième rang.

**Par rapport aux collègues au sein de l'organisation**




**Par rapport aux collègues dans des organisations semblables**

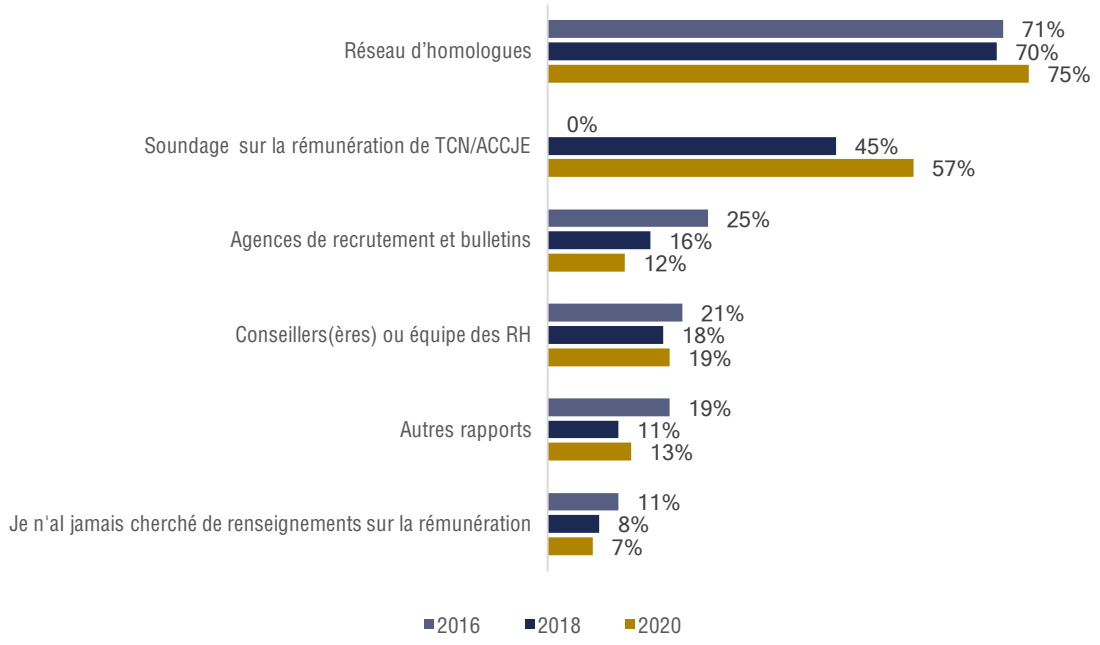


## Importance relative de facteurs lors de l'évaluation d'un régime de rémunération

| | Plus important | Deuxième + important | Troisième + important |
|---|---|---|---|
| Salaire | 84 % | 6 % | 2 % |
| Avantages sociaux | 7 % | 61 % | 24 % |
| Options et actions | 4 % | 22 % | 47 % |
| Autre | 5 % | 7 % | 14 % |

## Sources d'information sur la rémunération dans l'industrie

Lorsque vient le moment d'évaluer la façon dont leur rémunération se compare à d'autres régimes offerts dans leur industrie, une vaste majorité (75 p. cent) de juristes d'entreprise se fient à leur réseau d'homologues. Cette année, nous avons inclus comme source d'information le présent sondage (Sondage sur la rémunération de TCN/ACCJE ci-dessous). Cinquante-sept pour cent des répondant(e)s mentionnent cette source, suivie par les équipes de RH et les conseiller(ère)s (19 p. cent) ainsi que les agences de recrutement et les bulletins (12 p. cent).

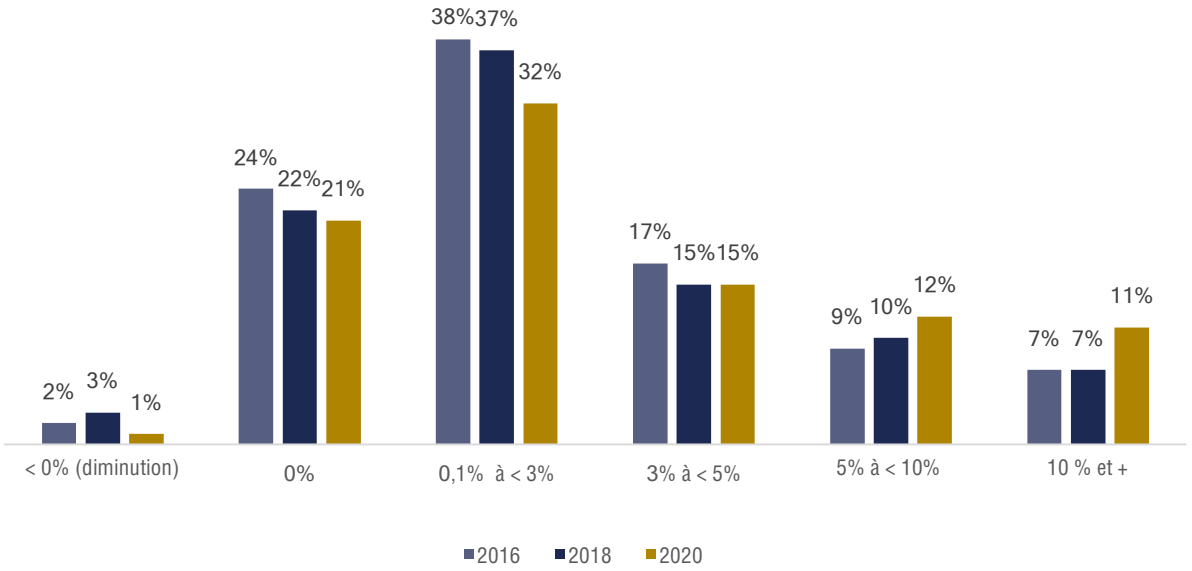


## Augmentation du salaire de base au cours de la dernière année

Un peu plus du cinquième (21 p. cent) des répondant(e)s affirme n'avoir bénéficié d'aucune augmentation du salaire de base au cours de la dernière année. Ce pourcentage est légèrement plus bas qu'en 2018 (22 p. cent).

La plus grande proportion (32 p. cent) de répondant(e)s a 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 dernières éditions du sondage.

Quinze pour cent des juristes d'entreprise ont reçu une augmentation se situant entre trois et cinq pour cent. Douze pour cent ont bénéficié d'une augmentation se situant entre 5 et 10 pour cent, et 11 pour cent ont eu une augmentation de 10 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 apportés à leurs avantages sociaux au cours des douze derniers mois. Vingt-cinq pour cent signalent une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux. Ce pourcentage est relativement stable depuis les deux derniers sondages. La plus grande augmentation est exprimée par les juristes travaillant pour des sociétés cotées en bourse.

La proportion de ceux et celles qui ont eu droit à moins d'avantages sociaux est passée de 16 pour cent en 2018 à 12 pour cent en 2020. Encore une fois, la plus grande baisse est exprimée par les juristes travaillant pour des sociétés cotées en bourse.

| Au cours des 12 derniers mois (% Oui) | Gouvernement | | | Société d'État | | | Organisme sans but lucratif | | | Société de propriété privée | | | Société cotée en bourse | | | Gouvernement | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux | 33 % | 30 % | 25 % | 37 % | 25 % | 19 % | 27 % | 22 % | 23 % | 35 % | 29 % | 23 % | 30 % | 26 % | 24 % | 39 % | 38 % | 29 % |
| Diminution de la couverture des avantages sociaux | 16 % | 16 % | 12 % | 9 % | 11 % | 9 % | 10 % | 9 % | 11 % | 15 % | 13 % | 9 % | 14 % | 12 % | 12 % | 22 % | 24 % | 13 % |

# 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 ont été intégrés à une région.

Plusieurs aspects doivent être pris en compte lorsque l'on fait l'analyse comparative des salaires et des résultats 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.

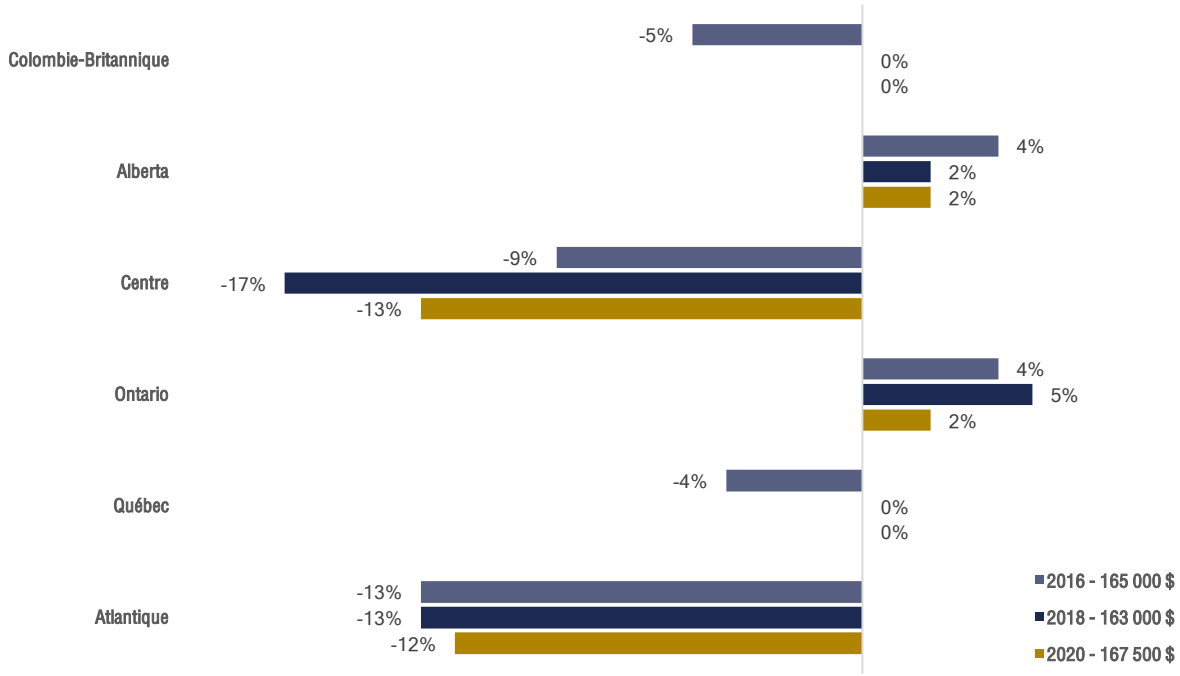
- Compte tenu de certaines restrictions dans la taille de l'échantillon, les tableaux croisés par province et par industrie ne sont pas tous fournis. Cependant, le reste du rapport analyse d'autres statistiques sur la rémunération à l'échelle nationale.

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 du salaire de base

En 2020, le salaire de base moyen à l'échelle nationale est de 167 500 dollars. Il s'agit d'une légère hausse par rapport à 2018, alors qu'il était de 163 000 dollars.

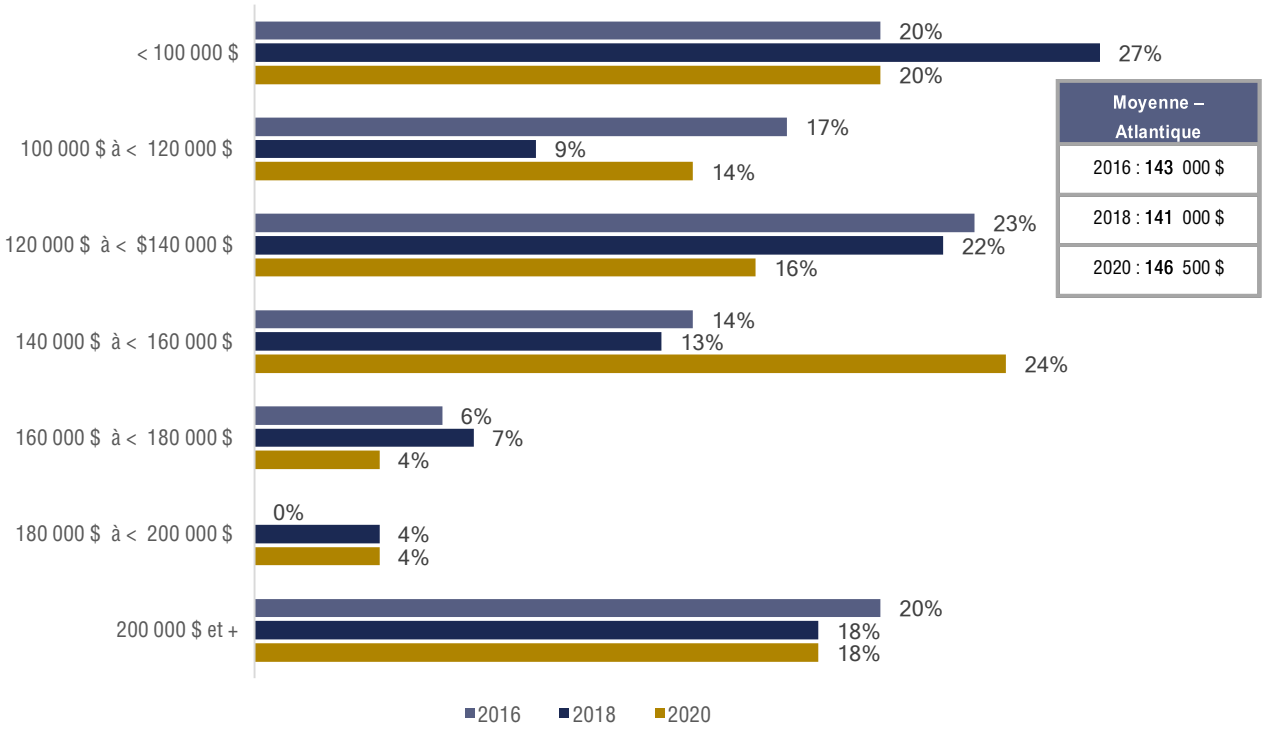
Le graphique ci-dessous indique la mesure dans laquelle une province ou région varie par rapport à la moyenne nationale. Par exemple, la moyenne générale du salaire en Ontario et en Alberta est légèrement supérieure à la moyenne générale. Les salaires moyens au centre du Canada et dans le Canada atlantique sont inférieurs à la moyenne nationale.



# LE POINT SUR LE CANADA ATLANTIQUE

## Répartition des salaires de base au Canada atlantique

En 2020, le salaire de base moyen des juristes d'entreprise du Canada atlantique est de 146 500 dollars. Il s'agit d'une augmentation relativement considérable comparativement à 2018 (à des fins de comparaison, le salaire de base était de 143 000 dollars en 2016 et de 141 000 dollars en 2018).




## Régime de rémunération par poste – Canada atlantique

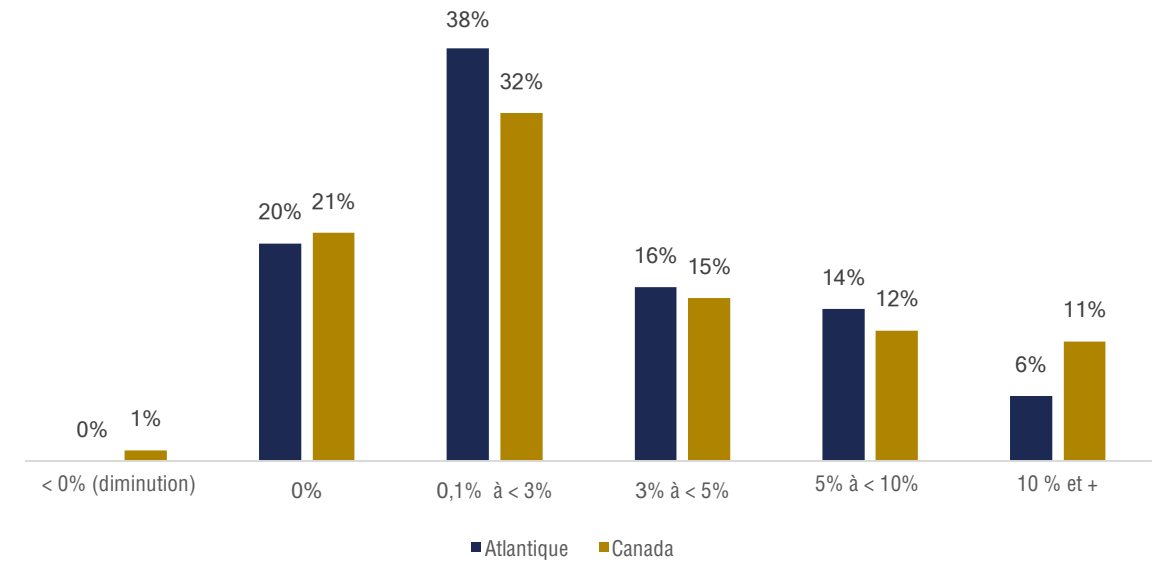
Les salaires de base en 2020 vont de 119 000 dollars pour les conseiller(ère)s juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) à 187 500 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales).

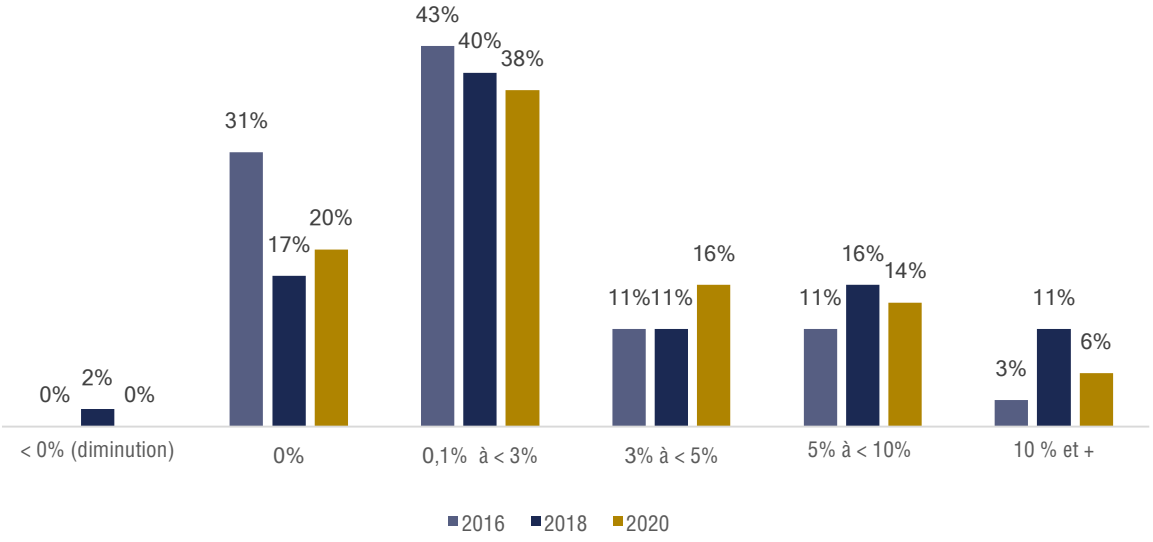
| | Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e) | | | Avocat(e) général(e)* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Salaire de base moyen ($) | 126 000 $ | 116 500 $ | 119 000 $ | 166 000 $ | 181 000 $ | 187 500 $ |
| Prime/incitatif cible | 12 % | 20 % | 13 % | 22 % | 22 % | 34 % |
| Montant cible max. | 13 % | 15 % | 18 % | 34 % | 23 % | 37 % |
| Prime/incitatif réel | 13 % | 21 % | 12 % | 24 % | 13 % | 18 % |

* 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 au 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 profité d'une augmentation de salaire allant de 0,1 à 3 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) | Total | | | Canada atlantique | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| **Assurance et prestations de retraite** | | | | | | |
| Assurance soins dentaires | 97 % | 96 % | 95 % | 97 % | 89 % | 90 % |
| Assurance maladie complémentaire | 90 % | 80 % | 77 % | 66 % | 56 % | 64 % |
| Régimes de pension/retraite | 81 % | 79 % | 78 % | 86 % | 80 % | 88 % |
| Assurance maladie provinciale | 77 % | 72 % | 71 % | 86 % | 58 % | 60 % |
| Programmes d'aide aux employé(e)s | 76 % | 81 % | 80 % | 83 % | 78 % | 88 % |
| Compte de dépenses de santé additionnel | 62 % | 55 % | 59 % | 49 % | 42 % | 38 % |
| Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite | 17 % | 21 % | 20 % | 23 % | 27 % | 28 % |
| Assurance invalidité à court terme | 89 % | 88 % | 84 % | 77 % | 76 % | 70 % |
| Assurance invalidité à long terme | 93 % | 92 % | 87 % | 89 % | 82 % | 90 % |
| Assurance vie | 90 % | 87 % | 83 % | 86 % | 82 % | 92 % |
| Avantages indirects | | | | | | |
| Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité | 45 % | 41 % | 45 % | 40 % | 44 % | 44 % |
| Programmes de référence des employés | 40 % | 40 % | 42 % | 29 % | 36 % | 38 % |
| Indemnité de stationnement | 32 % | 31 % | 28 % | 31 % | 31 % | 28 % |
| Frais de déménagement | 19 % | 14 % | 13 % | 23 % | 24 % | 20 % |
| Régime de santé de la haute direction | 15 % | 24 % | 23 % | 17 % | 33 % | 38 % |
| Indemnité d'automobile | 16 % | 15 % | 12 % | 14 % | 20 % | 14 % |
| Repas subventionnés | 10 % | 11 % | 11 % | 11 % | 18 % | 8 % |
| Garderies subventionnées | 2 % | 4 % | 3 % | 6 % | 2 % | 0 % |
| Congés payés | | | | | | |
| Congés pour raisons personnelles | 50 % | 57 % | 62 % | 40 % | 58 % | 66 % |
| Jours flexibles | 41 % | 43 % | 49 % | 29 % | 42 % | 42 % |
| Majoration pour congé de maternité | 35 % | 36 % | 41 % | 29 % | 38 % | 30 % |
| Congé parental prolongé | 25 % | 24 % | 28 % | 20 % | 27 % | 26 % |
| Congé pour soins d'une personne âgée | 11 % | 12 % | 14 % | 11 % | 4 % | 14 % |
| Année sabbatique | 7 % | 8 % | 10 % | 9 % | 13 % | 10 % |

## Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Cette année, la baisse du taux de satisfaction est semblable à celle de l'ensemble du pays (20 p. cent par rapport à 25 p. cent) pour ce qui est des dépenses liées aux avantages sociaux au Canada atlantique. Un moins grand nombre de personnes déclare avoir moins d'avantages sociaux (2 p. cent par rapport à 12 p. cent).

Les répondant(e)s du Canada atlantique sont moins satisfait(e)s de leur régime d'avantages sociaux que l'ensemble du Canada (72 p. cent et 70 p. cent respectivement). En outre, ils affichent un taux de satisfaction plus élevé par rapport à leur salaire de base (70 p. cent contre 55 p. cent) et à leur programme incitatif.

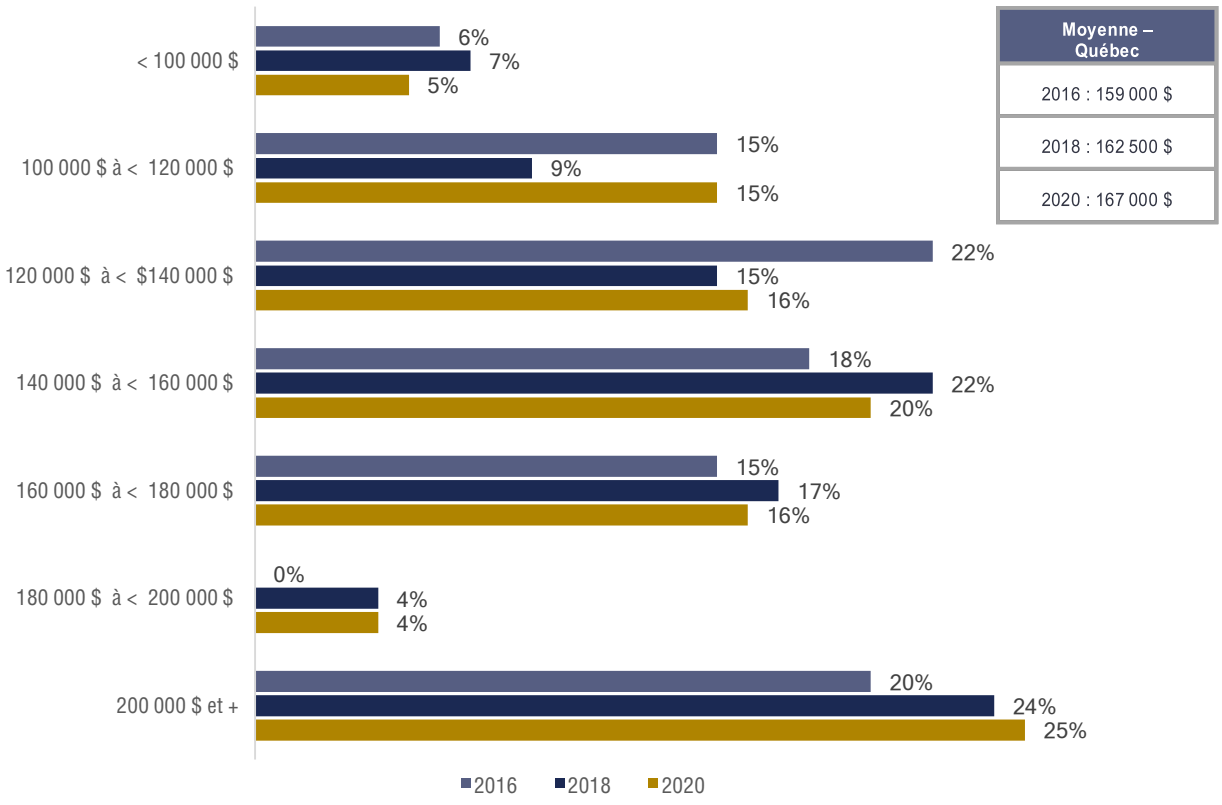
| Au cours des 12 derniers mois (% Oui) | Canada | | | Canada atlantique | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux | 33 % | 30 % | 25 % | 40 % | 31 % | 20 % |
| Diminution de la couverture des avantages sociaux | 16 % | 16 % | 12 % | 11 % | 9 % | 2 % |

| % très/plutôt satisfait(e) | Canada | | | Canada atlantique | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Avantages sociaux | 74 % | 70 % | 70 % | 66 % | 60 % | 72 % |
| Programme incitatif | 61 % | 56 % | 59 % | 68 % | 66 % | 74 % |
| Salaire de base | 53 % | 50 % | 55 % | 57 % | 54 % | 70 % |

# 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 167 000 dollars en 2020.




## Régime de rémunération par poste – Québec

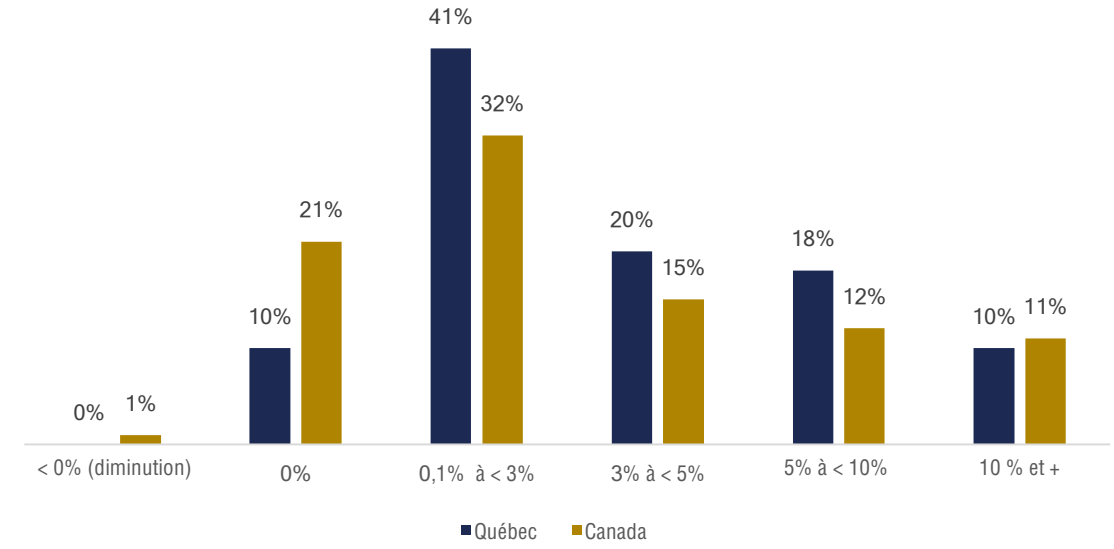
En 2020, les salaires de base oscillent entre 123 000 dollars pour les conseiller(ère)s juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) et 189 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales). Les avocat(e)s généraux(ales) font état d'une augmentation de salaire par rapport aux 184 500 dollars déclarés il y a deux ans.

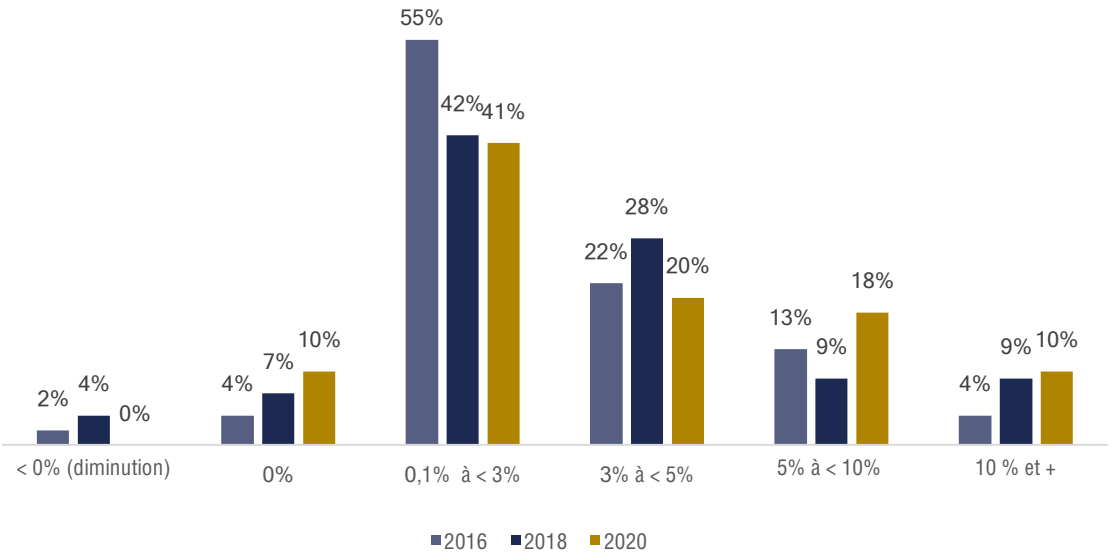
| | Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e) | | | Avocat(e) général(e)* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Salaire de base moyen ($) | 126 000 $ | 133 500 $ | 123 000 $ | 181 000 $ | 184 500 $ | 189 000 $ |
| Prime/incitatif cible | 16 % | 17 % | 20 % | 24 % | 27 % | 27 % |
| Montant cible max. | 23 % | 17 % | 20 % | 36 % | 42 % | 28 % |
| Prime/incitatif réel | 24 % | 15 % | 9 % | 31 % | 22 % | 26 % |

## Augmentation des salaires de base au Québec par rapport au Canada

Dix pour cent des répondant(e)s du Québec n'ont pas eu d'augmentation salariale ou ont eu une diminution de salaire, alors que cette proportion est 22 pour cent à l'échelle du pays. Les juristes d'entreprise du Québec connaissent souvent une augmentation allant de 0,1 à 5 pour cent dans la même proportion que le reste du Canada. À l'intérieur du Québec, le pourcentage de répondants qui n'a eu aucune augmentation de salaire est passé de 7 pour cent en 2018 à 10 pour cent en 2020.

.



## Avantages sociaux inclus dans le régime – Québec

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

| Inclus dans les avantages sociaux (% Oui) | Total | | | Québec | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| **Assurance et prestations de retraite** | | | | | | |
| Assurance soins dentaires | 97 % | 96 % | 95 % | 93 % | 83 % | 90 % |
| Assurance maladie complémentaire | 90 % | 80 % | 77 % | 84 % | 61 % | 53 % |
| Régimes de pension/retraite | 81 % | 79 % | 78 % | 86 % | 83 % | 82 % |
| Assurance maladie provinciale | 77 % | 72 % | 71 % | 75 % | 72 % | 71 % |
| Programmes d'aide aux employé(e)s | 76 % | 81 % | 80 % | 80 % | 80 % | 85 % |
| Compte de dépenses de santé additionnel | 62 % | 55 % | 59 % | 67 % | 48 % | 48 % |
| Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite | 17 % | 21 % | 20 % | 22 % | 24 % | 16 % |
| Assurance invalidité à court terme | 89 % | 88 % | 84 % | 91 % | 89 % | 75 % |
| Assurance invalidité à long terme | 93 % | 92 % | 87 % | 93 % | 91 % | 82 % |
| Assurance vie | 90 % | 87 % | 83 % | 96 % | 87 % | 85 % |
| **Avantages indirects** | | | | | | |
| Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité | 45 % | 41 % | 45 % | 49 % | 35 % | 39 % |
| Programmes de référence des employés | 40 % | 40 % | 42 % | 53 % | 44 % | 61 % |
| Indemnité de stationnement | 32 % | 31 % | 28 % | 31 % | 28 % | 25 % |
| Frais de déménagement | 19 % | 14 % | 13 % | 31 % | 11 % | 12 % |
| Régime de santé de la haute direction | 15 % | 24 % | 23 % | 31 % | 39 % | 39 % |
| Indemnité d'automobile | 16 % | 15 % | 12 % | 29 % | 26 % | 21 % |
| Repas subventionnés | 10 % | 11 % | 11 % | 15 % | 9 % | 21 % |
| Garderies subventionnées | 2 % | 4 % | 3 % | 6 % | 17 % | 15 % |
| **Congés payés** | | | | | | |
| Congés pour raisons personnelles | 50 % | 57 % | 62 % | 51 % | 59 % | 57 % |
| Jours flexibles | 41 % | 43 % | 49 % | 27 % | 33 % | 61 % |
| Majoration pour congé de maternité | 35 % | 36 % | 41 % | 38 % | 33 % | 28 % |
| Congé parental prolongé | 25 % | 24 % | 28 % | 33 % | 28 % | 31 % |
| Congé pour soins d'une personne âgée | 11 % | 12 % | 14 % | 7 % | 11 % | 7 % |
| Année sabbatique | 7 % | 8 % | 10 % | 7 % | 11 % | 12 % |

## Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

À l'instar du reste du Canada, le pourcentage de répondant(e)s du Québec qui a bénéficié d'une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux a chuté, passant de 37 pour cent en 2018 à 23 pour cent en 2020. La même tendance est observée en ce qui a trait à la diminution de la couverture des avantages sociaux, qui est passée de 28 pour cent en 2018 à 13 pour cent en 2020.

Les répondant(e)s du Québec sont toujours un peu moins satisfait(e)s de leur régime d'avantages sociaux et de leur programme incitatif que l'ensemble du pays, mais plus satisfait(e)s de leur salaire de base (63 pour cent au Québec par rapport à 55 pour cent à l'échelle nationale).

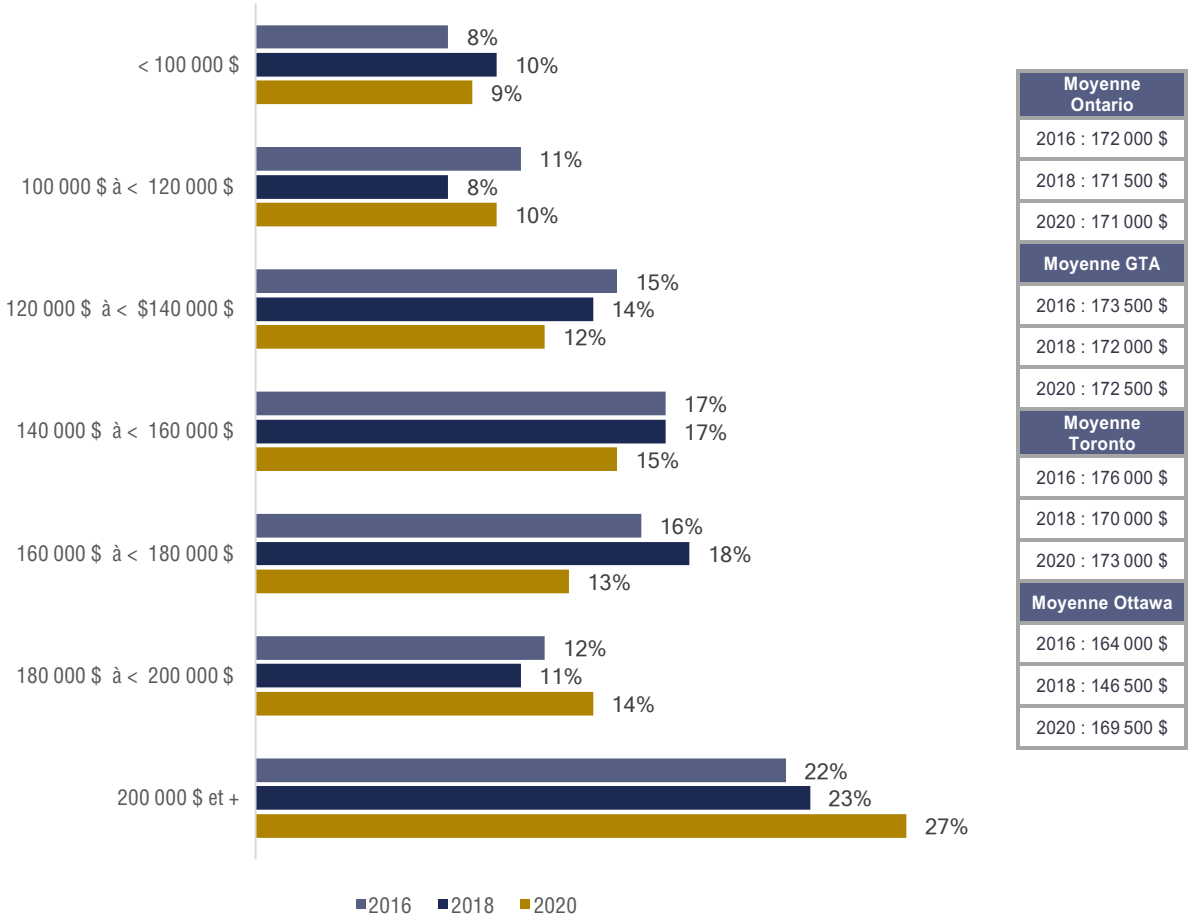
| Au cours des 12 derniers mois (% Oui) | Canada | | | Québec | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux | 33 % | 30 % | 25 % | 36 % | 37 % | 23 % |
| Diminution de la couverture des avantages sociaux | 16 % | 16 % | 12 % | 26 % | 28 % | 13 % |

| % très/plutôt satisfait(e) | Canada | | | Québec | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Avantages sociaux | 74 % | 70 % | 70 % | 66 % | 61 % | 66 % |
| Programme incitatif | 61 % | 56 % | 59 % | 55 % | 54 % | 57 % |
| Salaire de base | 53 % | 50 % | 55 % | 60 % | 54 % | 63 % |

# 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 171 000 dollars, soit 3 500 dollars de plus que la moyenne nationale. Il s'agit cependant d'une autre baisse par rapport à 2018, ce qui s'est également produit en 2016 et 2018. Nous constatons une augmentation de 3 000 dollars à Toronto, un retour au niveau de 2016. À Ottawa, les statistiques sont en hausse par rapport à 2018 et au sommet de 2016.




## Régime de rémunération par poste – Ontario

Les salaires de base oscillent entre 123 500 dollars pour les conseiller(ère)s juridiques et 227 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction.

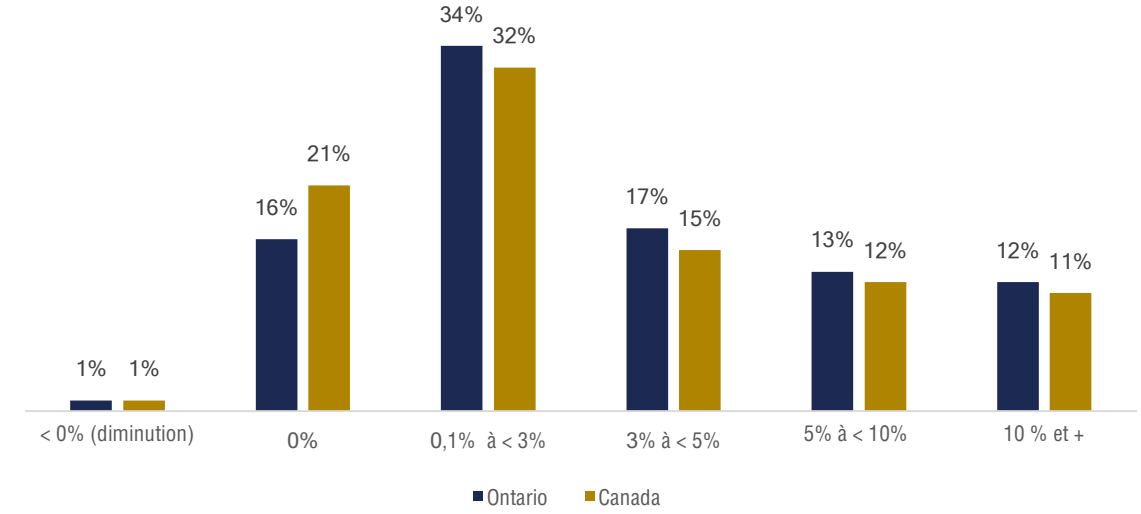
| | Conseiller(ère) juridique | | | Avocat(e) principal(e) | | | Avocat(e) général(e) – Direction* | | | Avocat(e) général(e) – Haute direction* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Salaire de base moyen ($) | 118 000 $ | 134 500 $ | 123 500 $ | 160 000 $ | 160 000 $ | 163 500 $ | 209 000 $ | 186 000 $ | 201 500 $ | 215 000 $ | 230 000 $ | 227 000 $ |
| Prime/incitatif cible | 21 % | 15 % | 15 % | 22 % | 21 % | 20 % | 30 % | 25 % | 31 % | 37 % | 40 % | 41 % |
| Montant cible max. | 20 % | 26 % | 26 % | 35 % | 32 % | 27 % | 44 % | 37 % | 45 % | 69 % | 69 % | 64 % |
| Prime/incitatif réel | 19 % | 11 % | 17 % | 28 % | 20 % | 21 % | 30 % | 31 % | 33 % | 43 % | 47 % | 44 % |

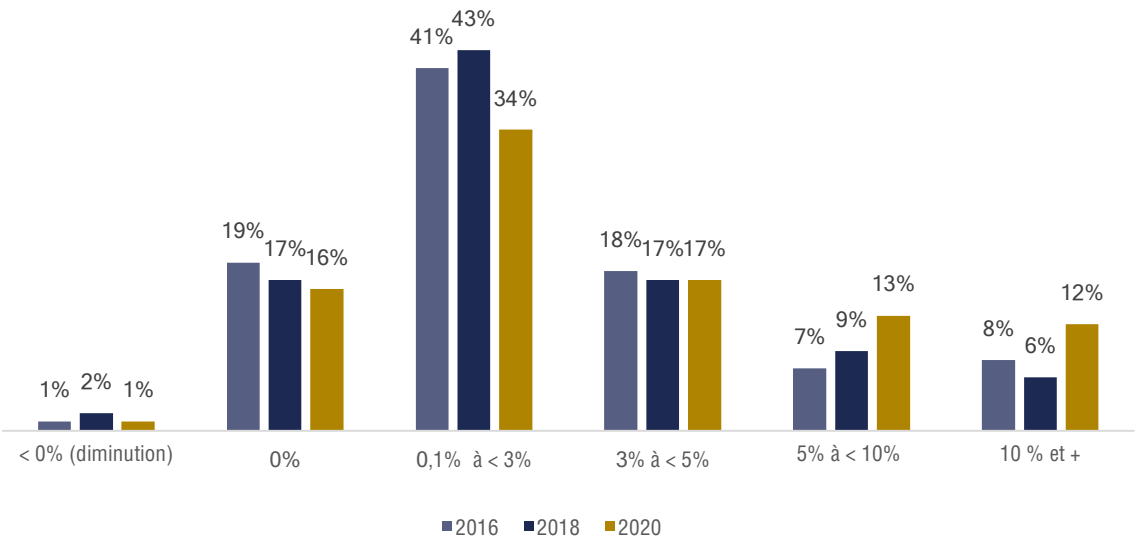
* Comprend VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(trice) des Affaires juridiques qui relève d'une autre personne que le ou la chef de la direction.
** La catégorie « avocat(e) général(e) – haute direction » comprend : vice-président(e) à la direction - affaires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

## Augmentation des salaires de base en Ontario par rapport au Canada

En général, les augmentations au salaire de base en Ontario reflètent les tendances nationales. Un peu plus de répondant(e)s de l'ensemble du Canada que de l'Ontario (21 p. cent par rapport à 16 p. cent) ont dû composer avec un gel de salaire.

En ce qui concerne les changements d'une année à l'autre en Ontario, plus de répondant(e)s déclarent avoir reçu une augmentation de 5 pour cent ou plus en 2020. Vingt-cinq pour cent affirment avoir reçu une telle augmentation, contre 15 pour cent en 2016 et en 2018.



## 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 en comparaison avec les statistiques obtenues à l'échelle nationale.

| Inclus dans les avantages sociaux (% Oui) | Total | | | Ontario | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| **Assurance et prestations de retraite** | | | | | | |
| Assurance soins dentaires | 97 % | 96 % | 95 % | 96 % | 99 % | 95 % |
| Assurance maladie complémentaire | 90 % | 80 % | 77 % | 86 % | 81 % | 75 % |
| Régimes de pension/retraite | 81 % | 79 % | 78 % | 82 % | 84 % | 76 % |
| Assurance maladie provinciale | 77 % | 72 % | 71 % | 74 % | 67 % | 67 % |
| Programmes d'aide aux employé(e)s | 76 % | 81 % | 80 % | 73 % | 85 % | 81 % |
| Compte de dépenses de santé additionnel | 62 % | 55 % | 59 % | 53 % | 51 % | 50 % |
| Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite | 17 % | 21 % | 20 % | 19 % | 21 % | 21 % |
| Assurance invalidité à court terme | 89 % | 88 % | 84 % | 88 % | 91 % | 84 % |
| Assurance invalidité à long terme | 93 % | 92 % | 87 % | 91 % | 93 % | 88 % |
| Assurance vie | 90 % | 87 % | 83 % | 88 % | 87 % | 82 % |
| Avantages indirects | | | | | | |
| Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité | 45 % | 41 % | 45 % | 48 % | 49 % | 50 % |
| Programmes de référence des employés | 40 % | 40 % | 42 % | 39 % | 40 % | 41 % |
| Indemnité de stationnement | 32 % | 31 % | 28 % | 18 % | 18 % | 19 % |
| Frais de déménagement | 19 % | 14 % | 13 % | 12 % | 12 % | 11 % |
| Régime de santé de la haute direction | 15 % | 24 % | 23 % | 17 % | 22 % | 21 % |
| Indemnité d'automobile | 16 % | 15 % | 12 % | 18 % | 17 % | 14 % |
| Repas subventionnés | 10 % | 11 % | 11 % | 13 % | 13 % | 13 % |
| Garderies subventionnées | 2 % | 4 % | 3 % | 1 % | 3 % | 4 % |
| Congés payés | | | | | | |
| Congés pour raisons personnelles | 50 % | 57 % | 62 % | 59 % | 62 % | 69 % |
| Jours flexibles | 41 % | 43 % | 49 % | 33 % | 40 % | 45 % |
| Majoration pour congé de maternité | 35 % | 36 % | 41 % | 35 % | 37 % | 44 % |
| Congé parental prolongé | 25 % | 24 % | 28 % | 24 % | 23 % | 30 % |
| Congé pour soins d'une personne âgée | 11 % | 12 % | 14 % | 12 % | 12 % | 14 % |
| Année sabbatique | 7 % | 8 % | 10 % | 5 % | 4 % | 10 % |

## Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

En 2020, les répondant(e)s de l'Ontario font état d'une baisse des dépenses liées aux avantages sociaux par rapport aux années antérieures, quoiqu'elles correspondent aux 25 pour cent de la moyenne nationale.

En Ontario, la satisfaction à l'égard du salaire de base, des avantages sociaux et du programme incitatif correspond à peu de choses près aux statistiques nationales.

| Au cours des 12 derniers mois (% Oui) | Canada | | | Ontario | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux | 33 % | 33 % | 30 % | 33 % | 33 % | 25 % |
| Diminution de la couverture des avantages sociaux | 16 % | 16 % | 12 % | 15 % | 17 % | 13 % |

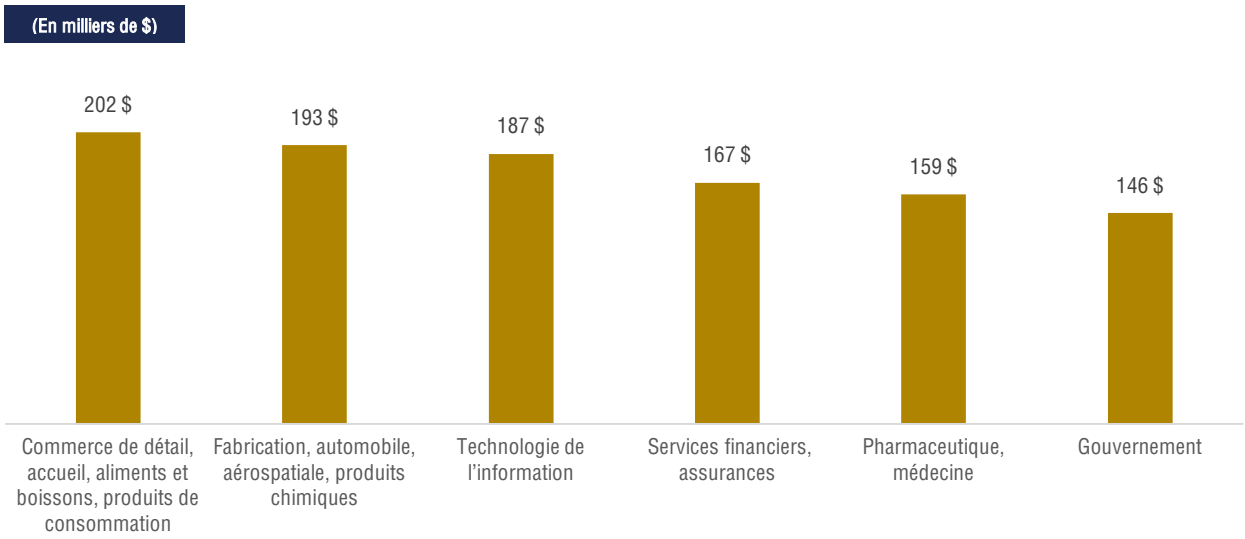
| % très/plutôt satisfait(e) | Canada | | | Ontario | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Avantages sociaux | 74 % | 74 % | 70 % | 69 % | 70 % | 69 % |
| Programme incitatif | 61 % | 56 % | 59 % | 62 % | 57 % | 56 % |
| Salaire de base | 53 % | 50 % | 55 % | 56 % | 48 % | 57 % |

## Tendances par industrie en Ontario

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

1. Services financiers, assurances
2. Gouvernement
3. Technologie de l'information
4. Pharmaceutique, médecine
5. Commerce de détail, accueil, aliments et boissons, produits de consommation
6. Fabrication, automobile, aérospatiale, produits chimiques

Parmi les six principaux secteurs, le commerce de détail, l'accueil, aliments et boissons, et produits de consommation offrent les salaires de base les plus élevés, suivis par la fabrication, automobile, aérospatiale et produits chimiques.




## Le point sur le secteur financier en Ontario

Dans le secteur des services financiers de l'Ontario, les salaires de base oscillent entre 118 500 dollars pour les conseiller(ère)s juridiques et 214 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction. Bien que les avocat(e)s généraux(ales) de la direction déclarent le salaire moyen le plus élevé, certaines valeurs aberrantes font grimper cette moyenne. Les salaires moyens sont de 187 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de 210 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction. Les salaires de trois des quatre catégories ont augmenté, à l'exception des avocat(e)s principaux(ales).

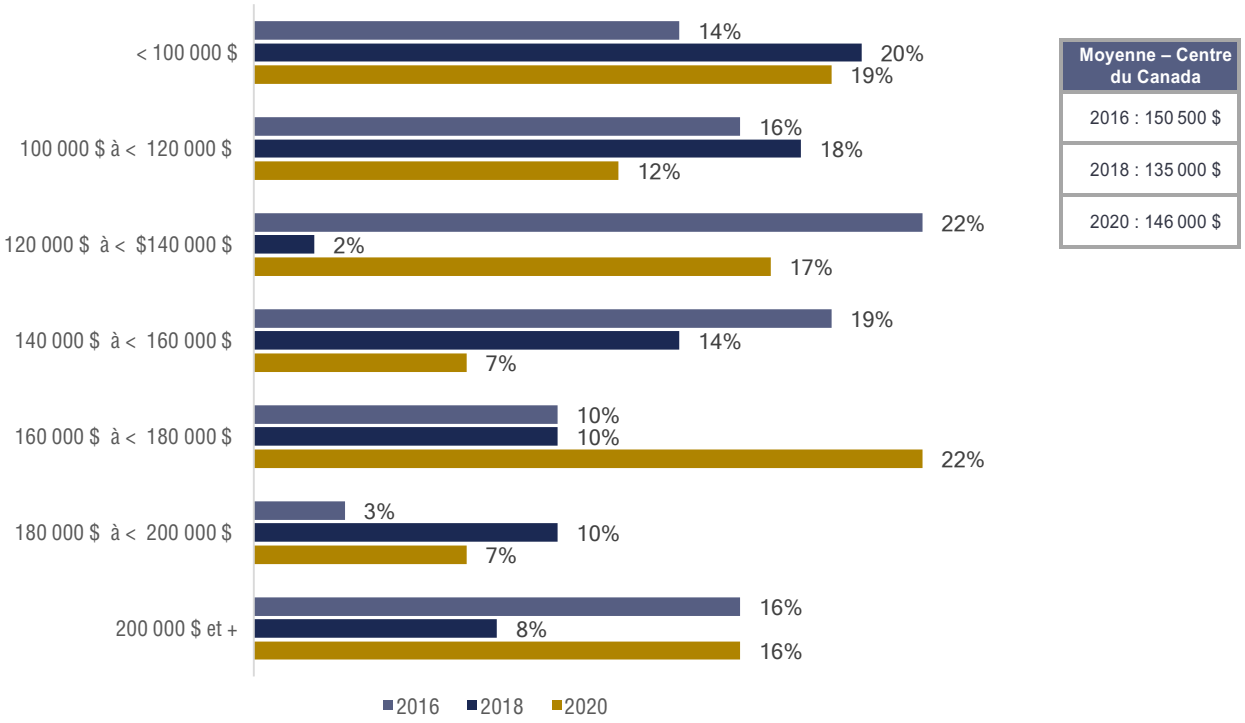
| | Conseiller(ère) juridique | | | Avocat(e) principal(e) | | | Avocat(e) général(e) – Direction* | | | Avocat(e) général(e) – Haute direction* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Salaire de base moyen ($) | 115 500 $ | 107 500 $ | 118 500 $ | 154 500 $ | 158 000 $ | 156 000 $ | 174 500 $ | 177 000 $ | 216 000 $ | 183 000 $ | 204 500 $ | 214 000 $ |
| Prime/incitatif cible | 18 % | 12 % | 16 % | 21 % | 17 % | 20 % | 43 % | 35 % | 44 % | 41 % | 35 % | 40 % |
| Montant cible max. | 21 % | 15 % | 19 % | 40 % | 36 % | 27 % | 52 % | 42 % | 64 % | 82 % | 68 % | 85 % |
| Prime/incitatif réel | 16 % | 11 % | 17 % | 34 % | 22 % | 23 % | 34 % | 53 % | 47 % | 53 % | 43 % | 81 % |

* 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

# LE POINT SUR LE CENTRE DU CANADA

## Répartition des salaires de base dans le centre du Canada

En 2020, le salaire de base moyen des juristes d'entreprise du centre du Canada (Manitoba et Saskatchewan) est de 146 000 dollars, soit 21 500 dollars en deçà de la moyenne nationale. Cela représente une augmentation de 11 000 dollars par rapport au salaire de base signalé en 2018 et se rapproche du niveau de 2016.




## Régime de rémunération par poste – Centre du Canada

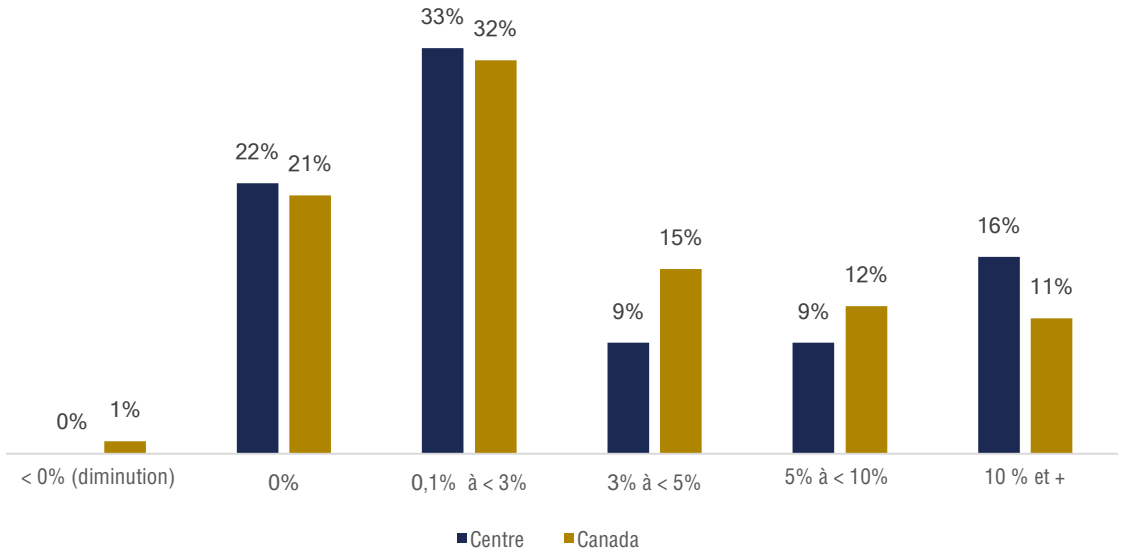
Les salaires de base oscillent entre 122 000 dollars pour les conseiller(ère)s juridiques et les avocat(e)s principaux(ales), à 178 500 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction.

| | Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e) | | | Avocat(e) général(e)* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Salaire de base moyen ($) | 128 000 $ | 112 000 $ | 122 000 $ | 176 000 $ | 176 000 $ | 178 500 $ |
| Prime/incitatif cible | 15 % | 11 % | 16 % | 31 % | 24 % | 23 % |
| Montant cible max. | 31 % | 19 % | 21 % | 41 % | 43 % | 30 % |
| Prime/incitatif réel | 13 % | 13 % | 21 % | 34 % | 27 % | 20 % |

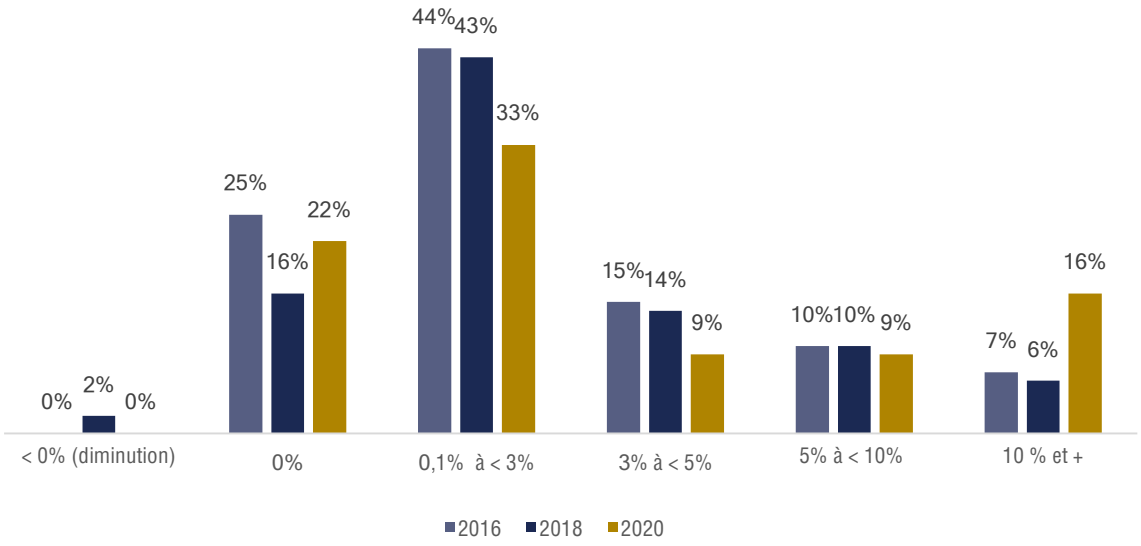
* Comprend les postes suivants : VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(trice) juridique ou des affaires juridiques

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

Comparativement au reste du pays, un plus grand pourcentage de juristes du centre du Canada a eu droit à une augmentation de 10 pour cent ou plus (16 pour cent au centre du Canada par opposition à 11 pour cent à l'échelle nationale).




La proportion de 16 pour cent des répondant(e)s rapportant une augmentation de 10 pour cent ou plus est plus élevée qu'en 2018 (6 p. cent) ou qu'en 2016 (7 p. cent).



## 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 dans 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 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| **Assurance et prestations de retraite** | | | | | | |
| Assurance soins dentaires | 97 % | 96 % | 95 % | 99 % | 96 % | 99 % |
| Assurance maladie complémentaire | 90 % | 80 % | 77 % | 93 % | 80 % | 81 % |
| Régimes de pension/retraite | 81 % | 79 % | 78 % | 95 % | 94 % | 93 % |
| Assurance maladie provinciale | 77 % | 72 % | 71 % | 75 % | 65 % | 64 % |
| Programmes d'aide aux employé(e)s | 76 % | 81 % | 80 % | 77 % | 82 % | 90 % |
| Compte de dépenses de santé additionnel | 62 % | 55 % | 59 % | 80 % | 63 % | 77 % |
| Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite | 17 % | 21 % | 20 % | 19 % | 22 % | 13 % |
| Assurance invalidité à court terme | 89 % | 88 % | 84 % | 90 % | 84 % | 84 % |
| Assurance invalidité à long terme | 93 % | 92 % | 87 % | 100 % | 86 % | 87 % |
| Assurance vie | 90 % | 87 % | 83 % | 96 % | 92 % | 93 % |
| **Avantages indirects** | | | | | | |
| Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité | 45 % | 41 % | 45 % | 59 % | 53 % | 52 % |
| Programmes de référence des employés | 40 % | 40 % | 42 % | 36 % | 35 % | 36 % |
| Indemnité de stationnement | 32 % | 31 % | 28 % | 40 % | 43 % | 42 % |
| Frais de déménagement | 19 % | 14 % | 13 % | 27 % | 16 % | 25 % |
| Régime de santé de la haute direction | 15 % | 24 % | 23 % | 10 % | 22 % | 22 % |
| Indemnité d'automobile | 16 % | 15 % | 12 % | 18 % | 10 % | 6 % |
| Repas subventionnés | 10 % | 11 % | 11 % | 7 % | 12 % | 13 % |
| Garderies subventionnées | 2 % | 4 % | 3 % | 0 % | 6 % | 1 % |
| **Congés payés** | | | | | | |
| Congés pour raisons personnelles | 50 % | 57 % | 62 % | 59 % | 51 % | 64 % |
| Jours flexibles | 41 % | 43 % | 49 % | 49 % | 49 % | 54 % |
| Majoration pour congé de maternité | 35 % | 36 % | 41 % | 34 % | 37 % | 42 % |
| Congé parental prolongé | 25 % | 24 % | 28 % | 30 % | 26 % | 32 % |
| Congé pour soins d'une personne âgée | 11 % | 12 % | 14 % | 18 % | 12 % | 23 % |
| Année sabbatique | 7 % | 8 % | 10 % | 8 % | 4 % | 10 % |

## Changements d'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 (16 p. cent) et une diminution de la couverture (7 p. cent) sont plus bas que les proportions des deux années antérieures et à ce que l'on observe à l'échelle du pays en 2020.

Malgré un salaire de base en deçà de la moyenne nationale, 55 pour cent des répondant(e)s du centre du Canada se disent satisfait(e)s de ce salaire, ce qui correspond à la moyenne nationale. Ces répondant(e)s sont plus satisfait(e)s de leur régime d'avantages sociaux et de leur programme incitatif.

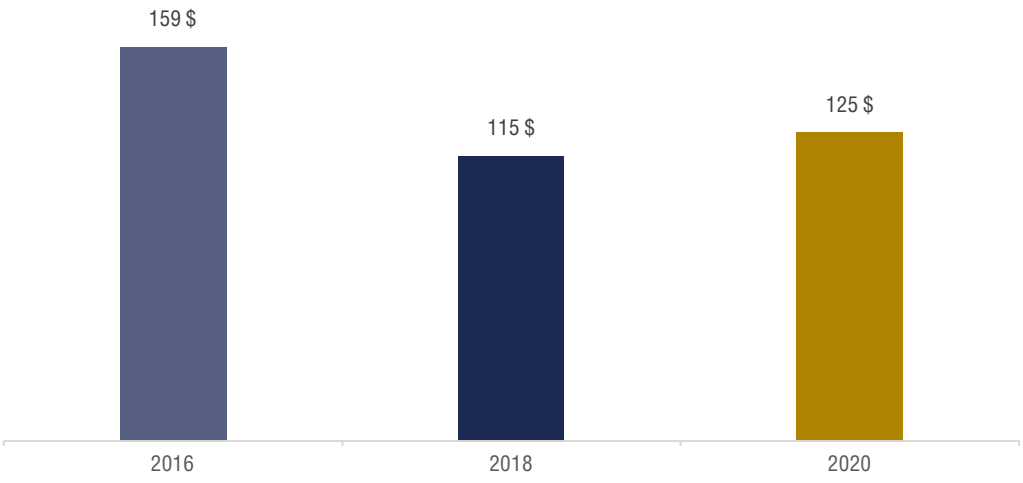
| Au cours des 12 derniers mois (% Oui) | Canada | | | Centre du Canada | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux | 33 % | 30 % | 25 % | 40 % | 28 % | 16 % |
| Diminution de la couverture des avantages sociaux | 16 % | 16 % | 12 % | 14 % | 18 % | 7 % |

| % très/plutôt satisfait(e) | Canada | | | Centre du Canada | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Avantages sociaux | 74 % | 70 % | 70 % | 84 % | 78 % | 81 % |
| Programme incitatif | 61 % | 56 % | 59 % | 52 % | 48 % | 71 % |
| Salaire de base | 53 % | 50 % | 55 % | 43 % | 57 % | 55 % |

## Le point sur le secteur financier dans le centre du Canada

Le principal employeur des juristes d'entreprise est toujours le secteur des services financiers et des assurances. Le salaire de base dans ce secteur est de 124 500 dollars, ce qui représente une augmentation par rapport aux résultats de 2018, mais demeure inférieur aux salaires déclarés en 2016.

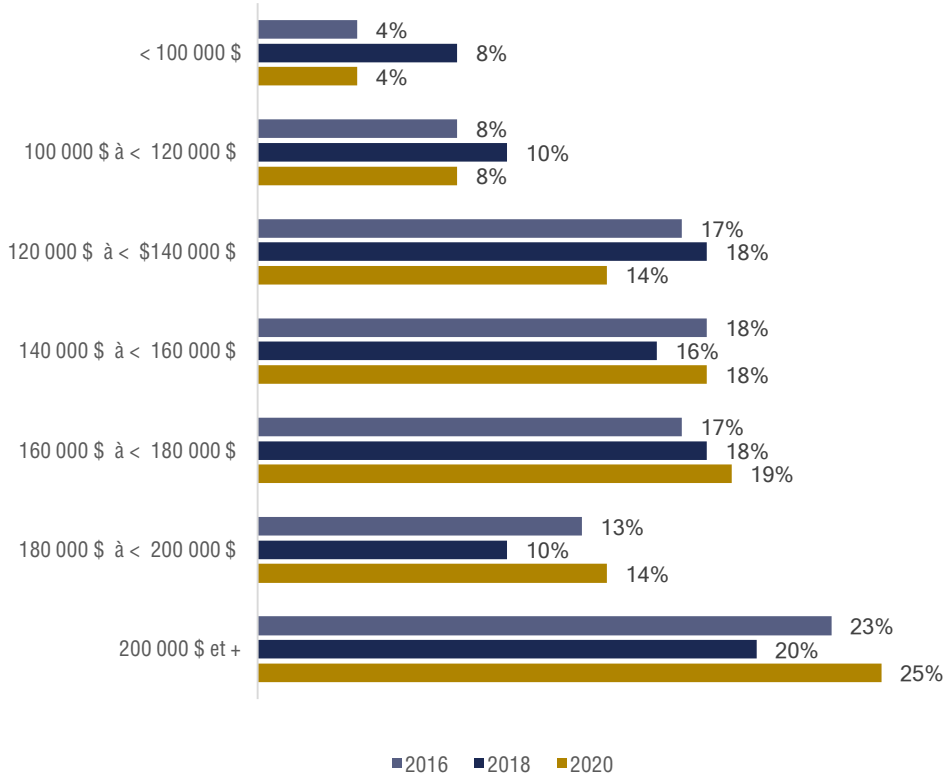
(En milliers de $)



# LE POINT SUR L'ALBERTA

## Répartition des salaires de base en Alberta

Le salaire de base moyen des juristes d'entreprise de l'Alberta en 2020 est de 171 500 dollars, une augmentation par rapport aux 166 000 dollars de 2018. Le salaire de base moyen à Calgary a fléchi, passant de 178 500 dollars en 2018 à 175 000 dollars. À Edmonton, la tendance est à l'inverse. Le salaire de base moyen de 142 000 dollars en 2018 est passé à 164 500 dollars en 2020.




| Moyenne Alberta |
|---|
| 2016 : 171 000 $ |
| 2018 : 166 000 $ |
| 2020 : 171 500 $ |
| **Moyenne Calgary** |
| 2016 : 175 000 $ |
| 2018 : 178 500 $ |
| 2020 : 175 000 $ |
| **Moyenne Edmonton** |
| 2016 : 159 000 $ |
| 2018 : 142 000 $ |
| 2020 : 164 500 $ |

## Régime de rémunération par poste – Alberta

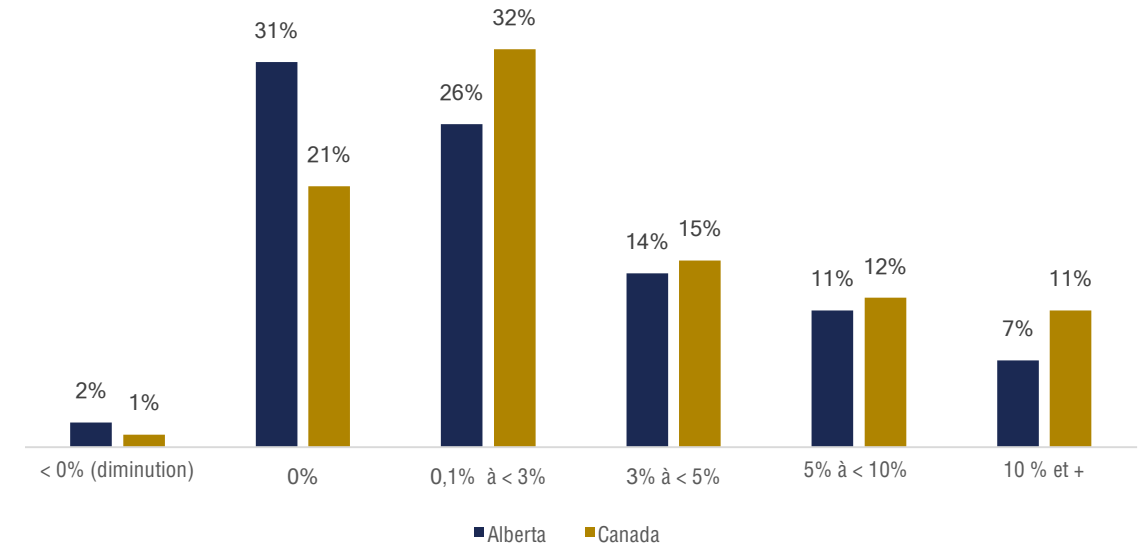
Le salaire de base moyen oscille entre 132 500 dollars pour les conseillers(ères) juridiques à 254 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction.

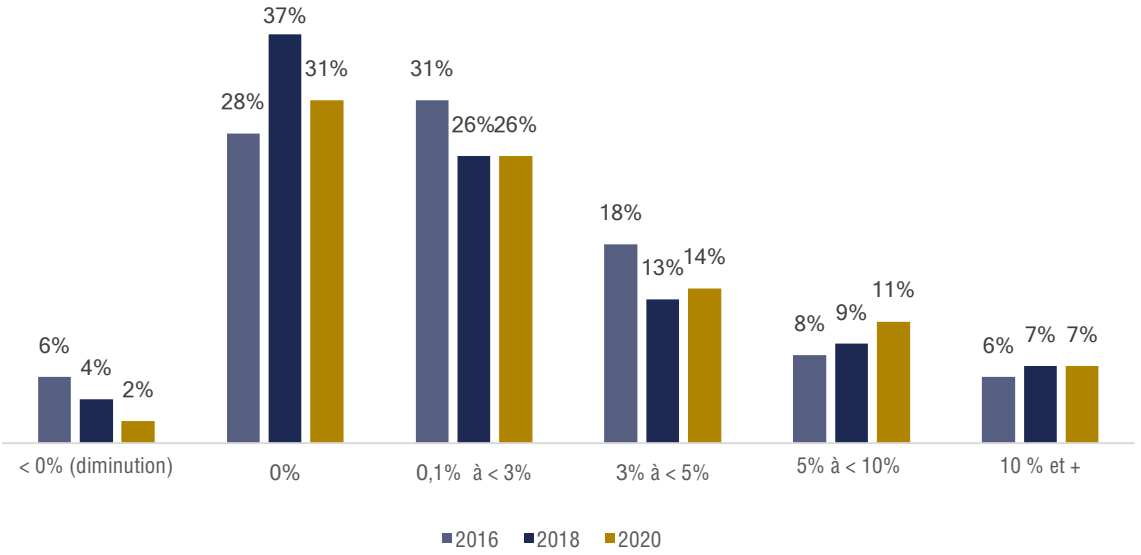
| | Conseiller(ère) juridique | | | Avocat(e) principal(e) | | | Avocat(e) général(e) – Direction* | | | Avocat(e) général(e) – Haute direction* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Salaire de base moyen ($) | 141 000 $ | 131 000 $ | 132 500 $ | 167 500 $ | 176 000 $ | 172 500 $ | 204 000 $ | 210 500 $ | 192 000 $ | 242 000 $ | 255 000 $ | 254 000 $ |
| Prime/incitatif cible | 15 % | 15 % | 18 % | 19 % | 23 % | 21 % | 27 % | 23 % | 28 % | 62 % | 58 % | 56 % |
| Montant cible max. | 23 % | 21 % | 25 % | 61 % | 37 % | 27 % | 49 % | 31 % | 37 % | 93 % | 96 % | 94 % |
| Prime/incitatif réel | 16 % | 13 % | 16 % | 22 % | 21 % | 19 % | 24 % | 19 % | 27 % | 60 % | 51 % | 66 % |

* 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 à l'ensemble des Canadiens, beaucoup plus d'Albertains n'ont eu aucune augmentation de leur salaire de base : 21 pour cent contre 31 pour cent. Cependant, le nombre de personnes confrontées à un gel de salaire est en baisse par rapport à 2018, alors qu'il était de 37 pour cent. De ce fait, une moins grande proportion d'Albertains reçoit des augmentations de salaire, le pourcentage étant inférieur dans les quatre catégories par rapport au Canada.



## Avantages sociaux inclus dans le régime – Alberta

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

| Inclus dans les avantages sociaux (% Oui) | Total | | | Alberta | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| **Assurance et prestations de retraite** | | | | | | |
| Assurance soins dentaires | 97 % | 96 % | 95 % | 97 % | 98 % | 98 % |
| Assurance maladie complémentaire | 90 % | 80 % | 77 % | 93 % | 76 % | 77 % |
| Régimes de pension/retraite | 81 % | 79 % | 78 % | 79 % | 79 % | 79 % |
| Assurance maladie provinciale | 77 % | 72 % | 71 % | 74 % | 71 % | 70 % |
| Programmes d'aide aux employé(e)s | 76 % | 81 % | 80 % | 82 % | 85 % | 85 % |
| Compte de dépenses de santé additionnel | 62 % | 55 % | 59 % | 77 % | 77 % | 79 % |
| Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite | 17 % | 21 % | 20 % | 13 % | 18 % | 19 % |
| Assurance invalidité à court terme | 89 % | 88 % | 84 % | 94 % | 93 % | 93 % |
| Assurance invalidité à long terme | 93 % | 92 % | 87 % | 95 % | 94 % | 91 % |
| Assurance vie | 90 % | 87 % | 83 % | 90 % | 90 % | 85 % |
| **Avantages indirects** | | | | | | |
| Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité | 45 % | 41 % | 45 % | 39 % | 26 % | 34 % |
| Programmes de référence des employés | 40 % | 40 % | 42 % | 47 % | 38 % | 43 % |
| Indemnité de stationnement | 32 % | 31 % | 28 % | 44 % | 43 % | 40 % |
| Frais de déménagement | 19 % | 14 % | 13 % | 21 % | 14 % | 13 % |
| Régime de santé de la haute direction | 15 % | 24 % | 23 % | 12 % | 22 % | 21 % |
| Indemnité d'automobile | 16 % | 15 % | 12 % | 10 % | 11 % | 8 % |
| Repas subventionnés | 10 % | 11 % | 11 % | 4 % | 5 % | 8 % |
| Garderies subventionnées | 2 % | 4 % | 3 % | 3 % | 2 % | 2 % |
| **Congés payés** | | | | | | |
| Congés pour raisons personnelles | 50 % | 57 % | 62 % | 42 % | 55 % | 61 % |
| Jours flexibles | 41 % | 43 % | 49 % | 59 % | 61 % | 62 % |
| Majoration pour congé de maternité | 35 % | 36 % | 41 % | 30 % | 32 % | 37 % |
| Congé parental prolongé | 25 % | 24 % | 28 % | 18 % | 18 % | 25 % |
| Congé pour soins d'une personne âgée | 11 % | 12 % | 14 % | 10 % | 16 % | 13 % |
| Année sabbatique | 7 % | 8 % | 10 % | 5 % | 6 % | 7 % |

## Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

En Alberta, l'augmentation des dépenses liées aux avantages demeure la même qu'au cours des dernières années, malgré la chute de la moyenne nationale. La diminution de la couverture des avantages sociaux abonde dans le même sens.

| Au cours des 12 derniers mois (% Oui) | Canada | | | Alberta | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux | 33 % | 30 % | 25 % | 30 % | 33 % | 31 % |
| Diminution de la couverture des avantages sociaux | 16 % | 16 % | 12 % | 18 % | 17 % | 16 % |

| % très/plutôt satisfait(e) | Canada | | | Alberta | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Avantages sociaux | 74 % | 70 % | 70 % | 78 % | 68 % | 70 % |
| Programme incitatif | 61 % | 56 % | 59 % | 64 % | 58 % | 60 % |
| Salaire de base | 53 % | 50 % | 55 % | 56 % | 46 % | 48 % |

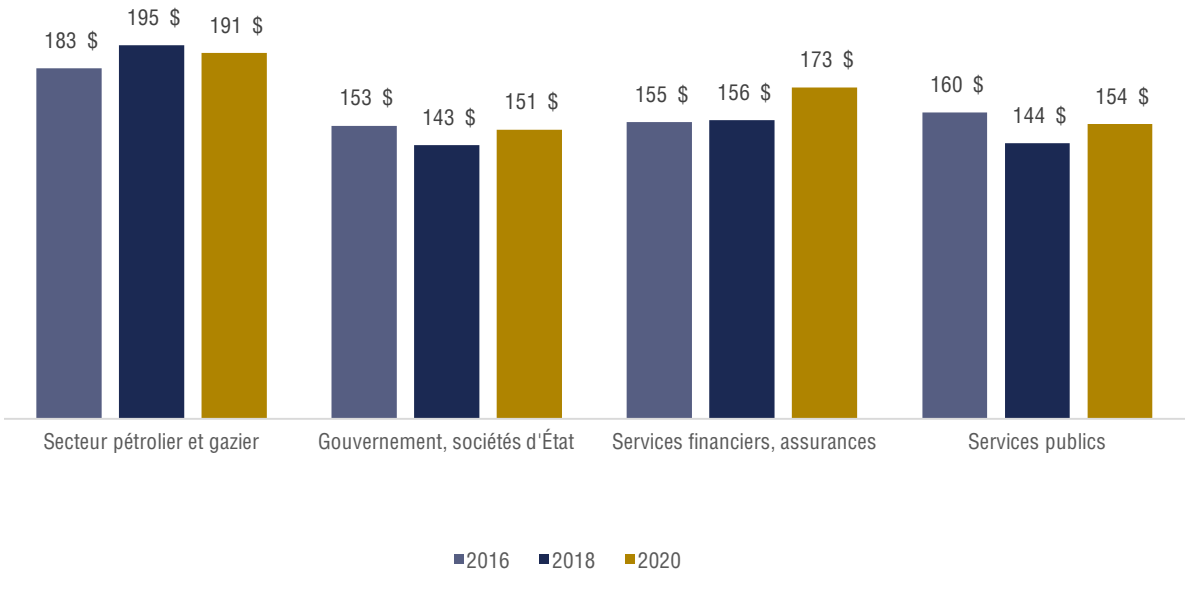
## Tendances par industrie en Alberta

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

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

Les salaires de base correspondants sont indiqués dans le graphique ci-dessous. Le secteur pétrolier et gazier enregistre une baisse des salaires de base cette année, tandis que les services financiers, les assurances et les banques, tout comme les services publics et le gouvernement, connaissent tous une augmentation.

(En milliers de $)



## Le point sur le secteur pétrolier et gazier en Alberta

Dans le secteur pétrolier et gazier de l'Alberta, le salaire de base moyen des conseiller(ère)s juridiques est de 140 000 dollars. Le salaire de base moyen des avocat(e)s généraux(ales) de la direction est de 200 500 dollars, ce qui représente une baisse pour ces deux groupes par rapport à 2018.

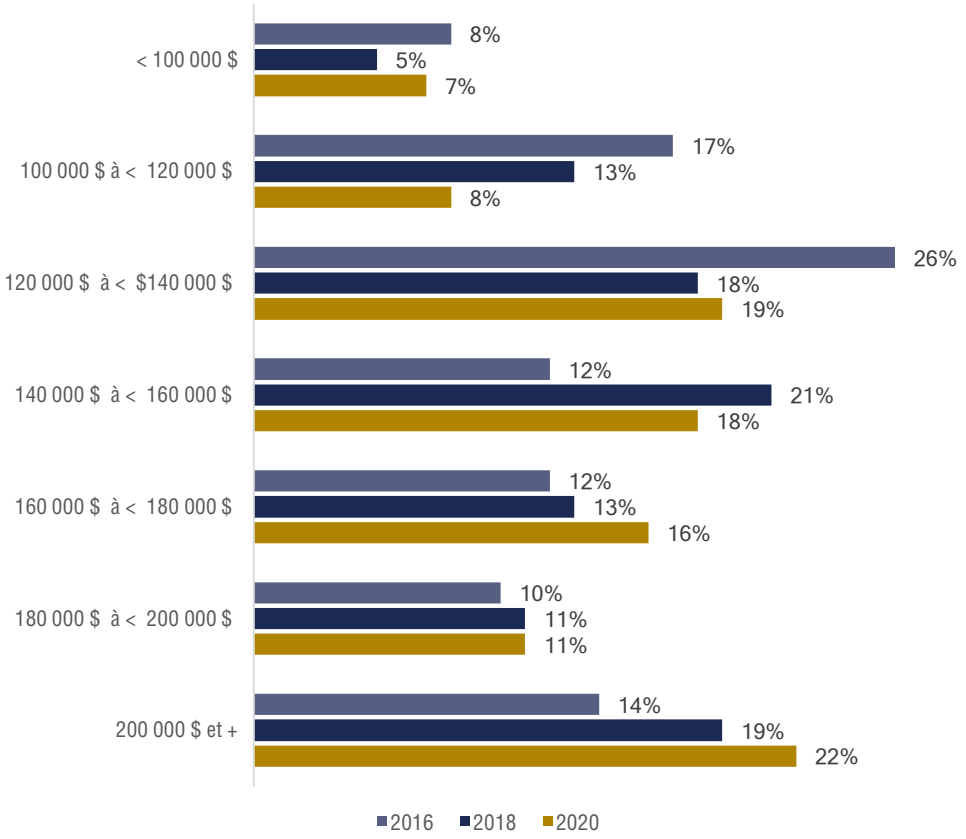
| | Conseiller(ère) juridique | | | Avocat(e) principal(e) | | | Avocat(e) général(e) – Direction* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Salaire de base moyen ($) | 150 000 $ | 145 500 $ | 140 000 $ | 172 500 $ | 193 000 $ | 192 500 $ | 227 000 $ | 225 500 $ | 200 500 $ |
| Prime/incitatif cible | 17 % | 17 % | 18 % | 23 % | 27 % | 24 % | 26 % | 30 % | 36 % |
| Montant cible max. | 29 % | 27 % | 25 % | 94 % | 49 % | 34 % | 94 % | 45 % | 44 % |
| Prime/incitatif réel | 17 % | 16 % | 14 % | 26 % | 27 % | 19 % | 25 % | 24 % | 34 % |

* 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 167 000 dollars, ce qui est 500 dollars en deçà de la moyenne canadienne. Les salaires de base moyens à Vancouver sont légèrement plus élevés (de 2 500 dollars) que ceux de l'ensemble de la province.




| Moyenne – Columbie-Britannique |
|---|
| 2016 : 156 000 $ |
| 2018 : 163 000 $ |
| 2020 : 167 000 $ |
| **Moyenne – Vancouver** |
| 2016 : 159 000 $ |
| 2018 : 166 500 $ |
| 2020 : 169 500 $ |

### Régime de rémunération par poste – Colombie-Britannique

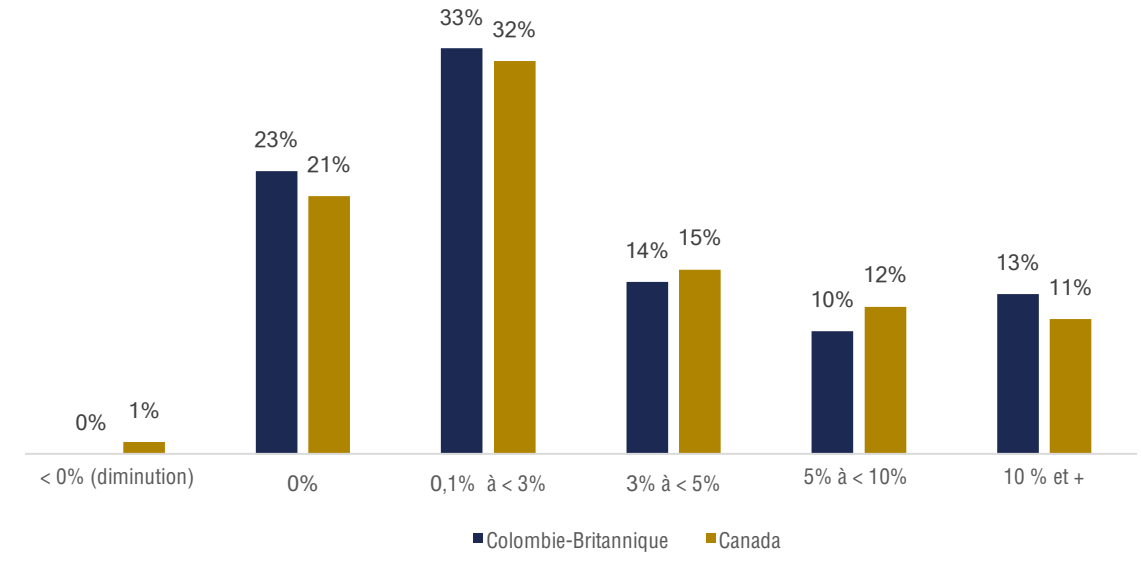
En 2020, le salaire de base moyen des conseiller(ère)s juridiques en Colombie-Britannique est de 126 000 dollars, alors que celui des AG de la haute direction est de 287 000 dollars.

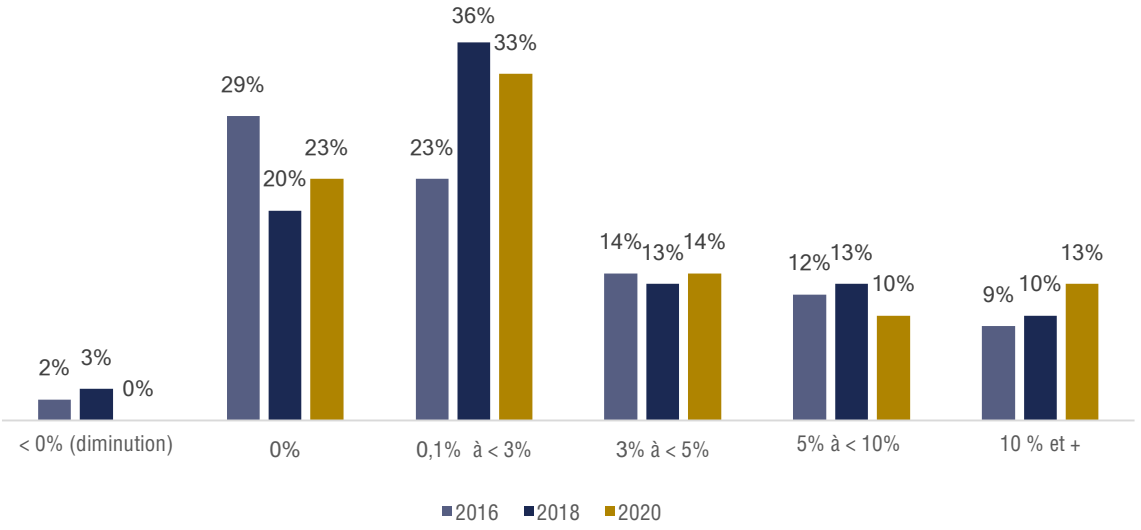
| | Conseiller(ère) juridique | | | Avocat(e) principal(e) | | | Avocat(e) général(e) – Direction* | | | Avocat(e) général(e) – Haute direction* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Salaire de base moyen ($) | 121 000 $ | 126 000 $ | 126 000 $ | 140 000 $ | 147 000 $ | 153 500 $ | 179 000 $ | 188 000 $ | 189 500 $ | 270 000 $ | 229 500 $ | 287 000 $ |
| Prime/incitatif cible | 14 % | 15 % | 20 % | 34 % | 17 % | 19 % | 30 % | 25 % | 25 % | 53 % | 35 % | 58 % |
| Montant cible max. | 20 % | 22 % | 31 % | 43 % | 19 % | 25 % | 42 % | 37 % | 36 % | 78 % | 62 % | 77 % |
| Prime/incitatif réel | 13 % | 16 % | 23 % | 38 % | 18 % | 18 % | 31 % | 21 % | 28 % | 49 % | 32 % | 66 % |

* 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

Vingt-trois pour cent des juristes d'entreprise de la Colombie-Britannique ont reçu une augmentation allant de 5 à 10 pour cent ou plus, comparativement à seulement 21 pour cent à l'échelle nationale.



## Avantages sociaux inclus dans le régime – Colombie-Britannique

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

| Inclus dans les avantages sociaux (% Oui) | Total | | | Colombie-Britannique | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| **Assurance et prestations de retraite** | | | | | | |
| Assurance soins dentaires | 97 % | 96 % | 95 % | 98 % | 96 % | 96 % |
| Assurance maladie complémentaire | 90 % | 80 % | 77 % | 97 % | 93 % | 90 % |
| Régimes de pension/retraite | 81 % | 79 % | 78 % | 74 % | 69 % | 73 % |
| Assurance maladie provinciale | 77 % | 72 % | 71 % | 86 % | 84 % | 85 % |
| Programmes d'aide aux employé(e)s | 76 % | 81 % | 80 % | 70 % | 71 % | 71 % |
| Compte de dépenses de santé additionnel | 62 % | 55 % | 59 % | 51 % | 44 % | 57 % |
| Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite | 17 % | 21 % | 20 % | 17 % | 22 % | 18 % |
| Assurance invalidité à court terme | 89 % | 88 % | 84 % | 86 % | 84 % | 83 % |
| Assurance invalidité à long terme | 93 % | 92 % | 87 % | 95 % | 93 % | 87 % |
| Assurance vie | 90 % | 87 % | 83 % | 90 % | 82 % | 78 % |
| **Avantages indirects** | | | | | | |
| Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité | 45 % | 41 % | 45 % | 47 % | 43 % | 47 % |
| Programmes de référence des employés | 40 % | 40 % | 42 % | 35 % | 44 % | 38 % |
| Indemnité de stationnement | 32 % | 31 % | 28 % | 36 % | 37 % | 29 % |
| Frais de déménagement | 19 % | 14 % | 13 % | 19 % | 14 % | 14 % |
| Régime de santé de la haute direction | 15 % | 24 % | 23 % | 14 % | 23 % | 19 % |
| Indemnité d'automobile | 16 % | 15 % | 12 % | 16 % | 13 % | 11 % |
| Repas subventionnés | 10 % | 11 % | 11 % | 11 % | 12 % | 9 % |
| Garderies subventionnées | 2 % | 4 % | 3 % | 2 % | 3 % | 1 % |
| **Congés payés** | | | | | | |
| Congés pour raisons personnelles | 50 % | 57 % | 62 % | 40 % | 48 % | 51 % |
| Jours flexibles | 41 % | 43 % | 49 % | 31 % | 33 % | 34 % |
| Majoration pour congé de maternité | 35 % | 36 % | 41 % | 41 % | 41 % | 44 % |
| Congé parental prolongé | 25 % | 24 % | 28 % | 32 % | 30 % | 25 % |
| Congé pour soins d'une personne âgée | 11 % | 12 % | 14 % | 9 % | 13 % | 15 % |
| Année sabbatique | 7 % | 8 % | 10 % | 12 % | 13 % | 12 % |

## Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Le pourcentage de juristes d'entreprise de la Colombie-Britannique qui ont connu une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux est légèrement plus bas que celui de l'ensemble du Canada (20 et 25 p. cent respectivement). Sept pour cent des juristes de la Colombie-Britannique ont vu leurs avantages sociaux diminuer, comparativement à 12 pour cent pour l'ensemble du pays.

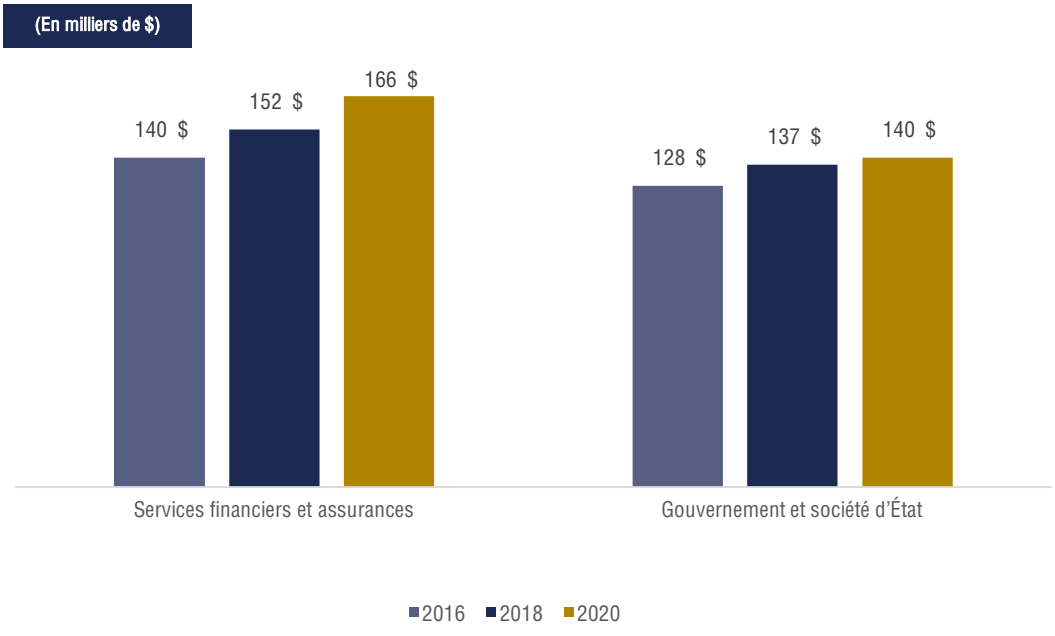
Le pourcentage de répondant(e)s de la Colombie-Britannique qui se dit plutôt ou très satisfait(e)s du régime d'avantages sociaux correspond au taux de satisfaction des juristes d'entreprise de l'ensemble du pays. Par une marge relativement faible, un peu plus de juristes d'entreprise de la Colombie-Britannique se disent plutôt ou très satisfait(e)s de leur programme incitatif en comparaison avec leurs collègues de l'ensemble du pays (61 et 59 p. cent respectivement).

| Au cours des 12 derniers mois (% Oui) | Canada | | | Colombie-Britannique | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux | 33 % | 30 % | 25 % | 35 % | 22 % | 20 % |
| Diminution de la couverture des avantages sociaux | 16 % | 16 % | 12 % | 13 % | 11 % | 7 % |

| % très/plutôt satisfait(e) | Canada | | | Colombie-Britannique | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Avantages sociaux | 74 % | 70 % | 70 % | 82 % | 74 % | 70 % |
| Programme incitatif | 61 % | 56 % | 59 % | 59 % | 53 % | 61 % |
| Salaire de base | 53 % | 50 % | 55 % | 48 % | 53 % | 52 % |

## Tendances par industrie en Colombie-Britannique

Les deux principaux secteurs d'emploi des juristes d'entreprise en 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 dans les salaires de base entre 2016 et 2020.



# 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. Si on a recours à ces chiffres pour comparer la rémunération et en faire une analyse comparative, il est important de tenir compte du sous-groupe approprié aux fins de comparaison puisqu’il existe d’importants écarts selon les divers facteurs démographiques ou professionnels. Cette section expose en détail les écarts touchant le salaire de base de même que les primes par sexe, industrie, type d’employeur, âge, durée, poste, etc.

# SALAIRE DE BASE PAR TYPE D'EMPLOYEUR

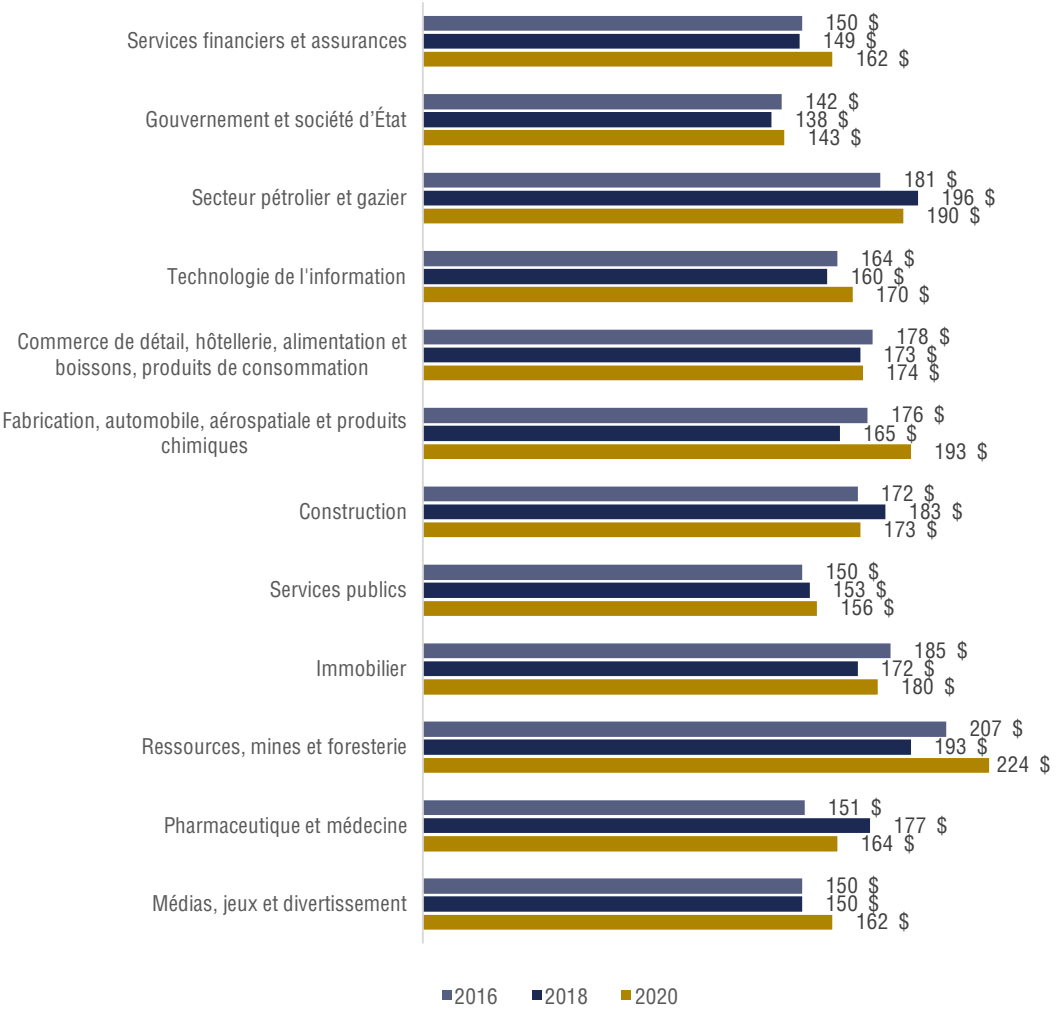
Le salaire moyen de l'ensemble des juristes d'entreprise interrogé(e)s est de 167 500 dollars, une légère hausse par rapport aux 163 000 dollars signalés en 2018. Selon le type d'organisation, nous constatons que les salaires de base moyens des gens travaillant pour une société de propriété privée ou une société cotée en bourse sont plus élevés que ceux des juristes d'entreprise travaillant pour le gouvernement ou pour une société d'État.

## Tendances par industrie

Le graphique suivant fournit des renseignements sur les salaires qu'offrent les principaux secteurs dans lesquels travaillent les juristes d'entreprise. Cette année, les salaires de base les plus élevés sont payés par les secteurs suivants : ressources, mines et foresterie (224 000 dollars), fabrication, automobile, aérospatiale et produits chimiques (193 000 dollars), sociétés pétrolières et gazières (190 000 dollars), immobilier (180 000 dollars), commerce de détail, accueil, aliments et boissons et produits de consommation (174 000 dollars), construction (173 000 dollars) et technologies de l'information (170 000 dollars).

**12 principaux secteurs représentés par des juristes d'entreprise (en milliers de $)**

Les gains les plus importants dans les salaires de base annuels de 2018 à 2020 ont été réalisés dans les industries suivantes : ressources, mines et foresterie (31 000 dollars), fabrication, automobile, aérospatiale et produits chimiques (28 000 dollars), services financiers et assurances (15 000 dollars). Les baisses les plus notables du salaire de base moyen de 2018 à 2020 ont été enregistrées dans les produits pharmaceutiques et médicaux (13 000 dollars), dans la construction (10 000 dollars) ainsi que dans le secteur pétrolier et gazier (6 000 dollars).



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

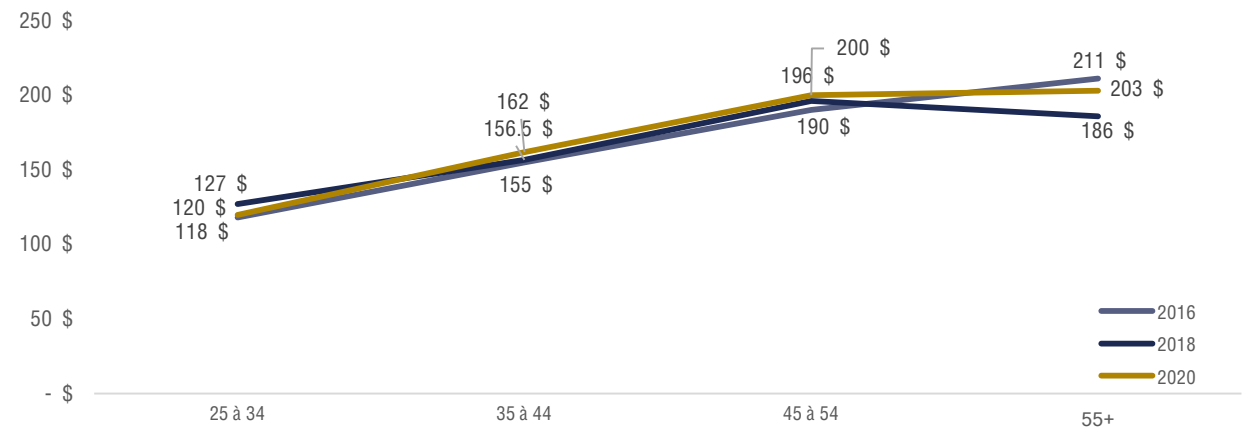
Il existe encore et toujours une corrélation entre les années de pratique et les salaires. C'est-à-dire que plus le nombre d'années de pratique privée est élevé, plus le salaire des juristes d'entreprise est élevé.

| Nombre d'années en pratique privée | Salaire de base moyen | | |
|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 |
| Aucun | 133 500 $ | 131 000 $ | 129 500 $ |
| 1 ou 2 ans | 144 500 $ | 150 500 $ | 156 000 $ |
| 3 ou 5 ans | 165 500 $ | 166 000 $ | 173 000 $ |
| >5 ans | 182 000 $ | 181 500 $ | 186 500 $ |

## Tendances par âge

En règle générale, plus une personne est âgée, plus son salaire est élevé. L'exception à cette tendance s'est produite en 2018 lorsque les 55 ans et plus gagnaient moins que leurs homologues de 45 à 54 ans. Cette année, les 25 à 34 ans reçoivent un salaire de base annuel moyen de 120 000 dollars, tandis que ceux de 55 ans et plus touchent un salaire de base annuel de 203 000 dollars.

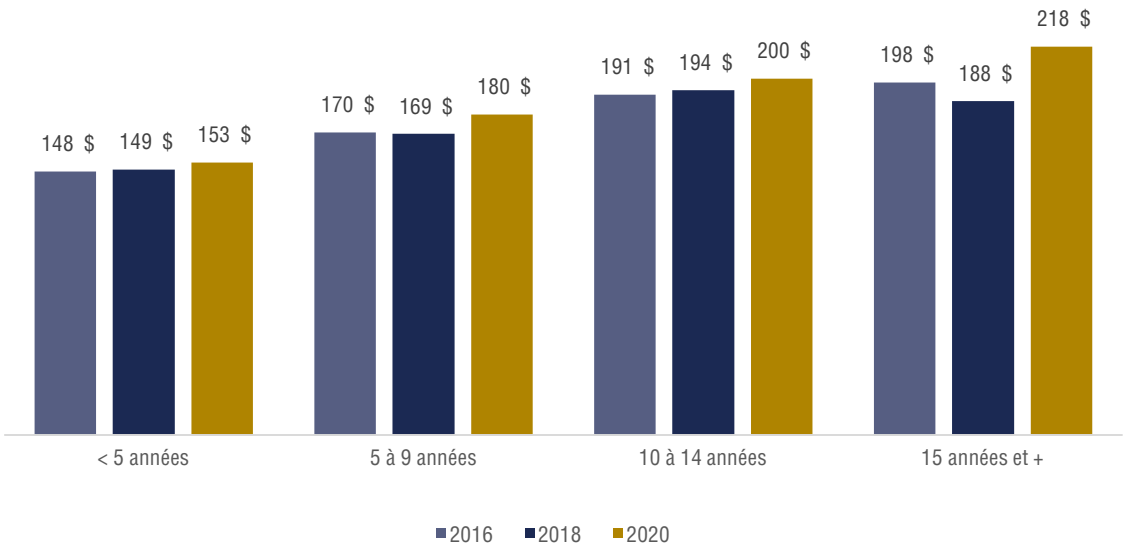
(En milliers de $)




| | 25 à 34 ans | 35 à 44 ans | 45 à 54 ans | 55 ans et plus |
|---|---|---|---|---|
| 2016 | 118 000 $ | 155 000 $ | 190 000 $ | 211 000 $ |
| 2018 | 127 000 $ | 156 500 $ | 196 000 $ | 186 000 $ |
| 2020 | 120 000 $ | 162 000 $ | 200 000 $ | 203 000 $ |

## 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. Dans les sondages de 2016 et 2018, plus les juristes d’entreprise avaient travaillé longtemps pour une organisation donnée, plus leur salaire était élevé. Il y a une augmentation salariale pour tous les groupes en comparaison avec 2018.




| | < 5 ans | 5 à 9 ans | 10 à 14 ans | 15 ans et plus |
|---|---|---|---|---|
| 2016 | 148 000 $ | 170 000 $ | 191 000 $ | 198 000 $ |
| 2018 | 149 000 $ | 169 000 $ | 193 500 $ | 187 500 $ |
| 2020 | 153 000 $ | 180 000 $ | 1 200 000 $ | 218 000 $ |

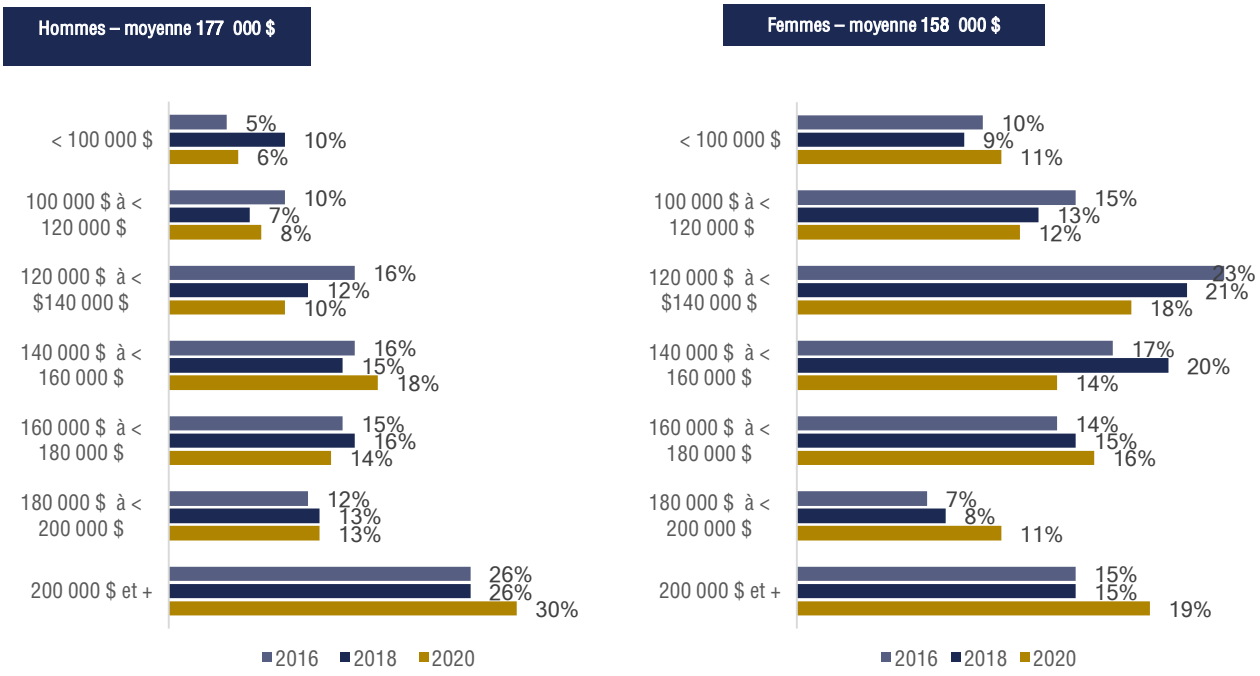
# SALAIRE DE BASE PAR SEXE

## Tendances par sexe

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

En 2020, le salaire de base moyen des conseillers d'entreprises est de 177 000 dollars, soit 19 000 dollars de plus que le salaire de base moyen de 158 000 dollars des femmes. L'écart demeure inchangé par rapport à 2018.

Les différences entre les sexes sont particulièrement manifestes pour les postes supérieurs. Par exemple, 30 pour cent des hommes touchent un salaire moyen de 200 000 dollars ou plus, alors que seulement 19 pour cent des femmes touchent un tel montant.

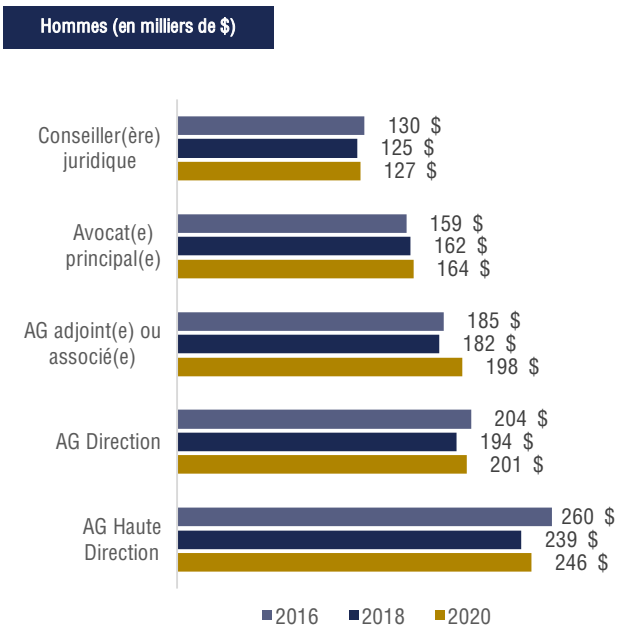


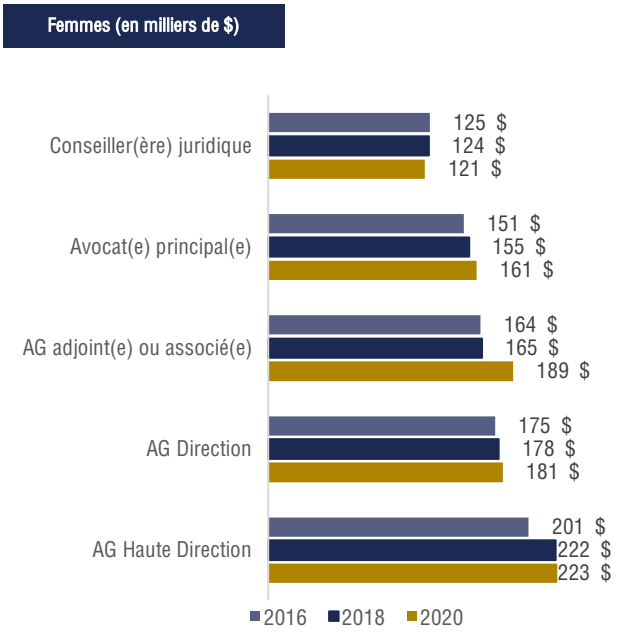

| | Total – Salaire moyen | Hommes | Femmes | Différence |
|---|---|---|---|---|
| 2016 | 165 000 $ | 178 500 $ | 152 000 $ | (26 500 $) |
| 2018 | 163 000 $ | 173 000 $ | 154 000 $ | (19 000 $) |
| 2020 | 167 500 $ | 177 000 $ | 158 000 $ | (19 000 $) |

## Salaire par poste et par sexe

Comme il est possible de le constater dans les graphiques ci-dessous, les femmes sont payées moins que les hommes dans toutes les catégories de postes. L'écart salarial annuel le plus petit sépare les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) (3 000 et 6 000 dollars respectivement). L'écart le plus grand se trouve au niveau des AG de la direction et de la haute direction (20 000 et 23 000 dollars respectivement). Dans ces deux cas, l'écart salarial est plus important qu'en 2018.

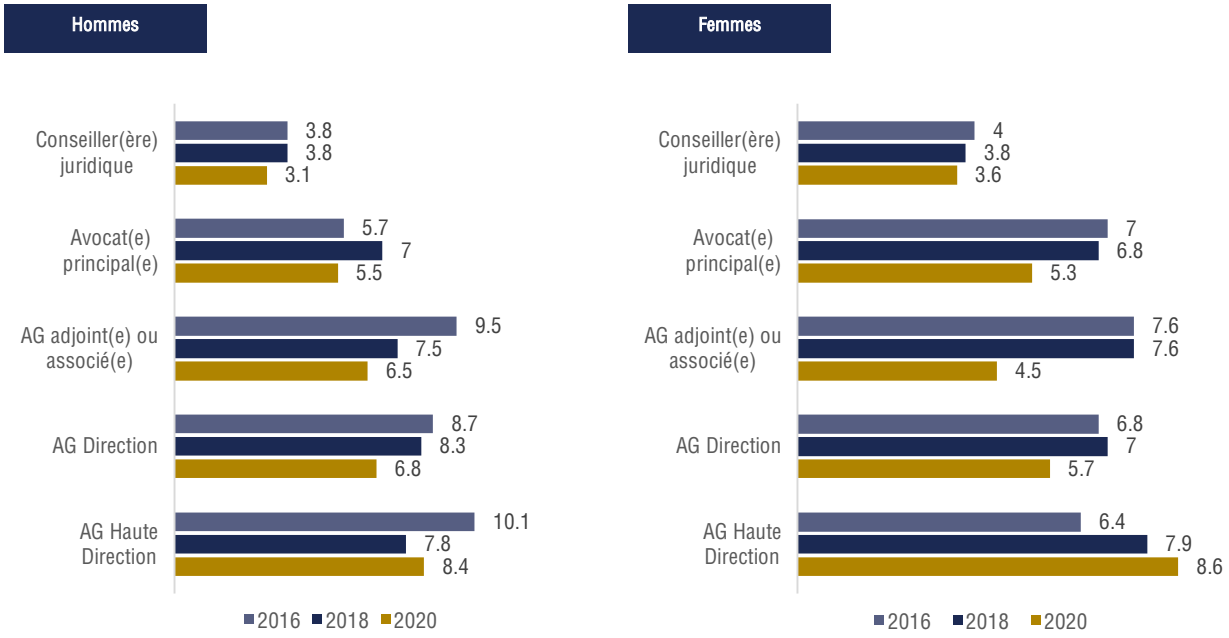
Comparativement à 2018, l'écart salarial a diminué pour les AG adjoint(e) et associé(e).



## Durée par rôle et par sexe

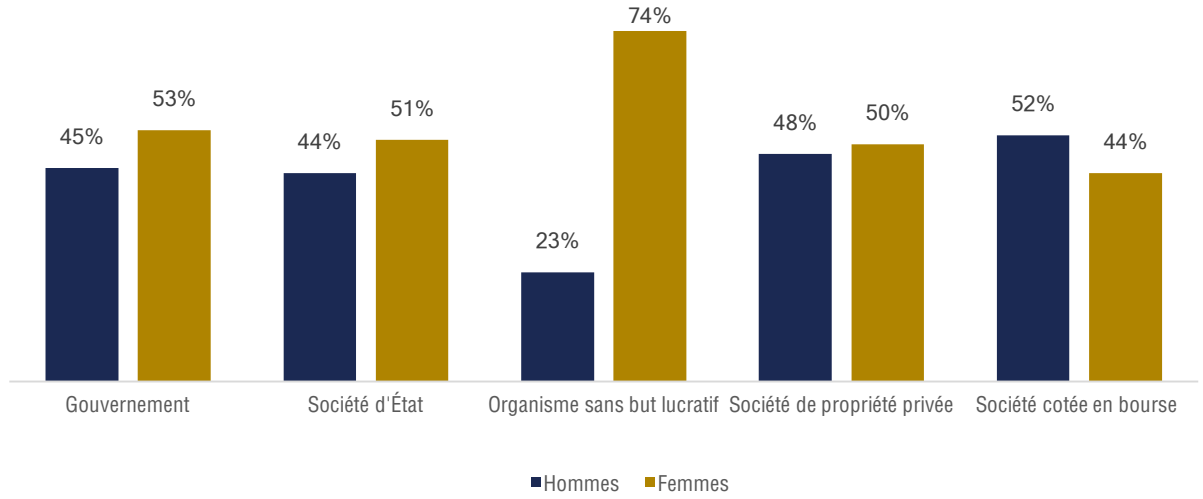
Nous remarquons que les hommes passent plus de temps en 2020 au poste d'AG de la haute direction qu'auparavant. Le résultat est que les hommes et les femmes passent relativement la même quantité de temps à occuper des postes de conseiller(ère) juridique, d'avocat(e) principal(e), et d'AG adjoint(e) et associé(e). Dans la catégorie des postes d'AG de la haute direction, les hommes y consacraient en moyenne 7,8 années en 2018, comparativement à 7,9 années pour les femmes. En 2020, la durée du mandat des hommes et des femmes sont essentiellement les mêmes (8,4 et 8,6 années respectivement).



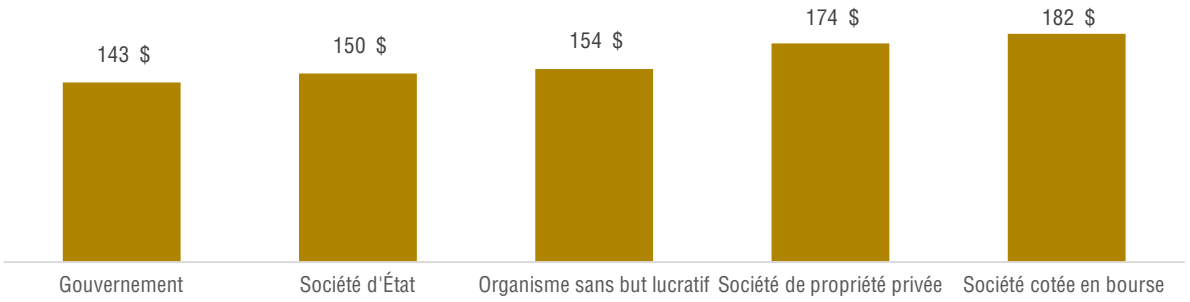
## Sexe et secteur

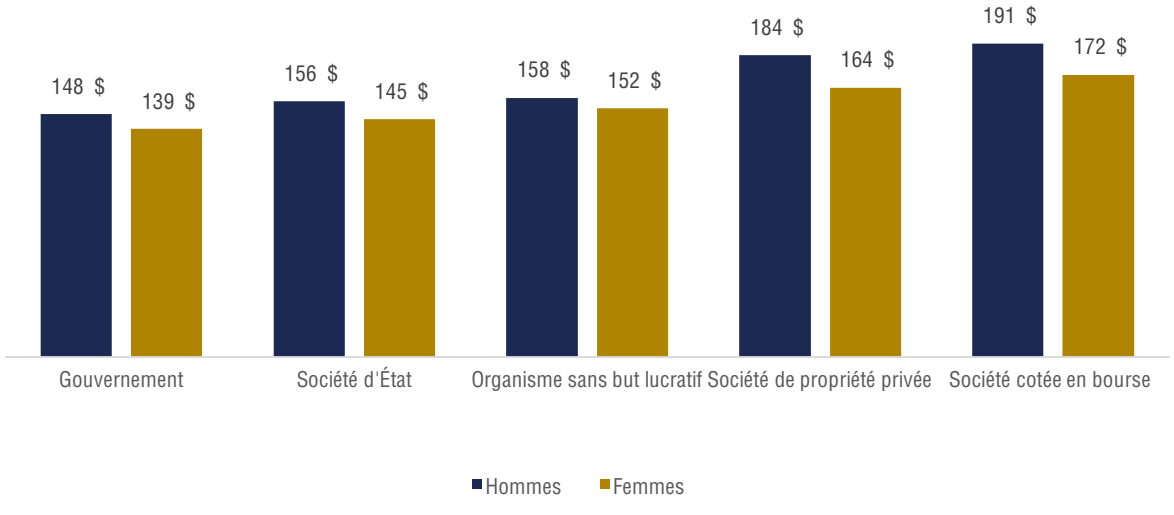
Un facteur qui explique en partie la disparité des salaires entre les hommes et les femmes est lié à une analyse par sexe et par secteur. Le premier graphique ci-dessous montre qu'une plus grande proportion de femmes travaille pour le gouvernement, des sociétés d'État et des organismes sans but lucratif. En comparaison, une proportion un peu plus élevée d'hommes œuvre au sein de sociétés cotées en bourse. Le deuxième graphique montre les différences des salaires de base dans les cinq secteurs. Il est à noter que les salaires dans les trois secteurs où les femmes sont les plus représentées sont inférieurs.

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




(En milliers de $)

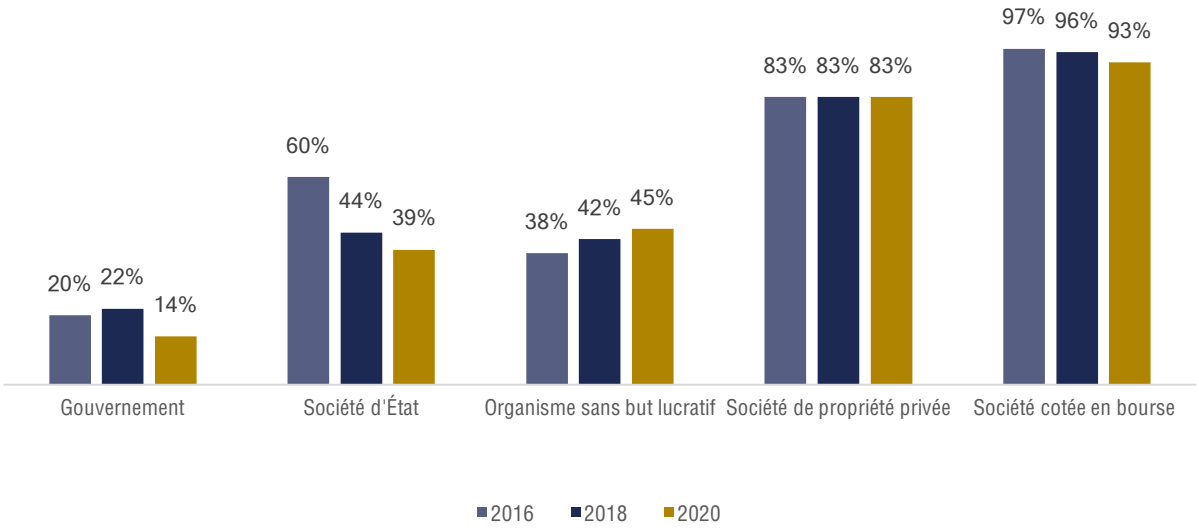


# PROGRAMMES INCITATIFS À COURT TERME ET À LONG TERME

## Incitatifs à court terme

Les programmes incitatifs à court terme sont offerts à 93 pour cent des juristes d'entreprise travaillant pour des sociétés cotées en bourse. Il n'y a pas de changements pour les sociétés de propriété privée, qui restent à 83 pour cent. Le secteur sans but lucratif suit à 45 pour cent, puis les sociétés d'État à 39 pour cent. En 2020, l'utilisation de tels programmes par le gouvernement est de 14 pour cent, une proportion inférieure aux 22 pour cent enregistrés en 2018.



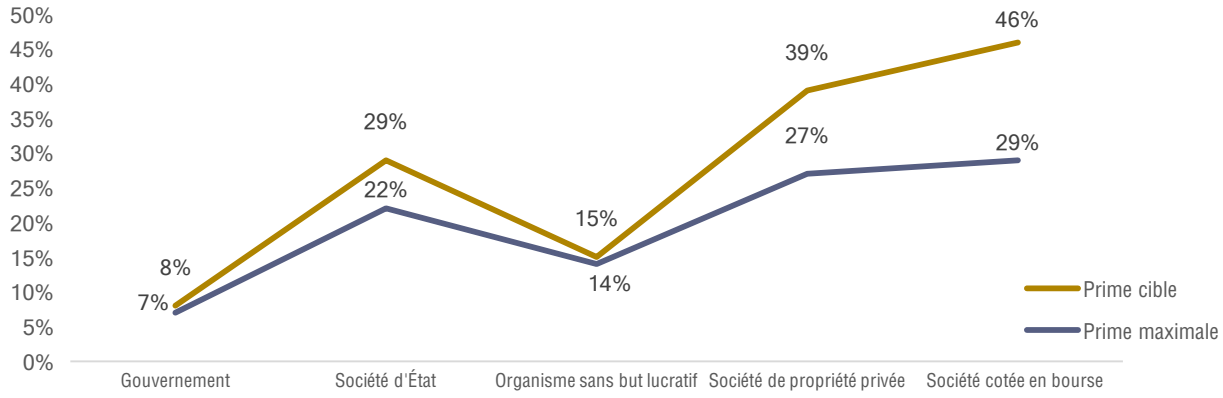

## Bases des primes/Programme incitatif

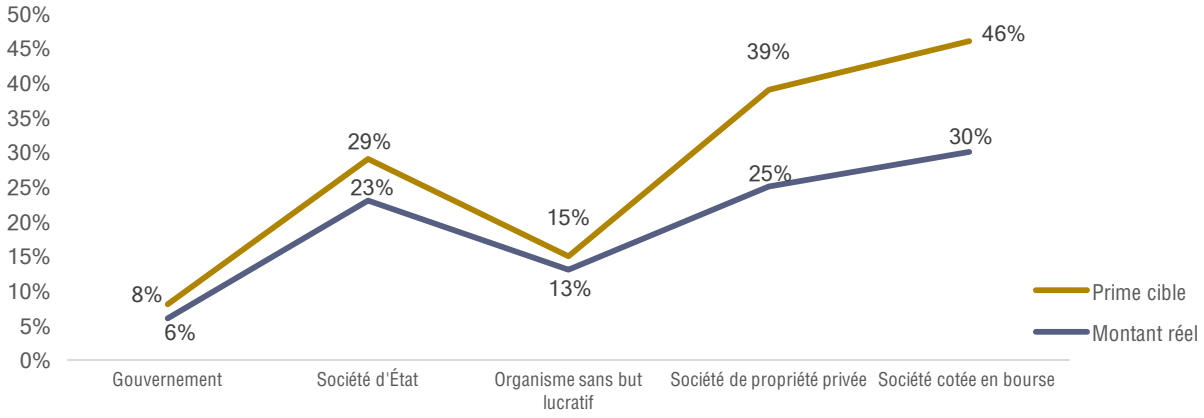
| Au cours des 12 derniers mois (% Oui) | Total | | | Gouvernement | | | Société d'État | | | Organisme sans but lucratif | | | Société de propriété privée | | | Société cotée en bourse | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Rendement organisationnel | 91 % | 90 % | 90 % | 91 % | 50 % | 40 % | 94 % | 81 % | 86 % | 91 % | 69 % | 69 % | 91 % | 93 % | 91 % | 95 % | 95 % | 97 % |
| Rendement individuel | 88 % | 89 % | 88 % | 94 % | 96 % | 100 % | 94 % | 91 % | 95 % | 79 % | 86 % | 92 % | 79 % | 84 % | 85 % | 94 % | 94 % | 92 % |
| Rendement de l'équipe | 49 % | 48 % | 48 % | 49 % | 36 % | 50 % | 62 % | 54 % | 54 % | 49 % | 58 % | 45 % | 58 % | 46 % | 47 % | 46 % | 50 % | 49 % |
| Projets donnés | 21 % | 22 % | 22 % | 21 % | 23 % | 5 % | 32 % | 19 % | 27 % | 33 % | 25 % | 33 % | 33 % | 22 % | 22 % | 17 % | 22 % | 18 % |

## Primes par secteur

Lorsque l'on observe la prime maximale par rapport à la prime cible dans le graphique suivant, nous remarquons que le maximum de 46 pour cent est beaucoup plus élevé que la cible de 29 pour cent dans le cas des sociétés cotées en bourse. Les sociétés de propriété privée affichent une prime maximale de 39 pour cent et une prime cible de 27 pour cent. Les primes maximales des sociétés d'État surpassent la cible, mais pas par une si grande marge. Pour ce qui est des organismes sans but lucratif et du gouvernement, la prime maximale et la prime cible sont presque identiques.

En ce qui concerne la prime réelle en comparaison avec la prime cible, nous constatons qu'elles sont en harmonie relative pour le gouvernement, les sociétés d'État et les organismes sans but lucratif.

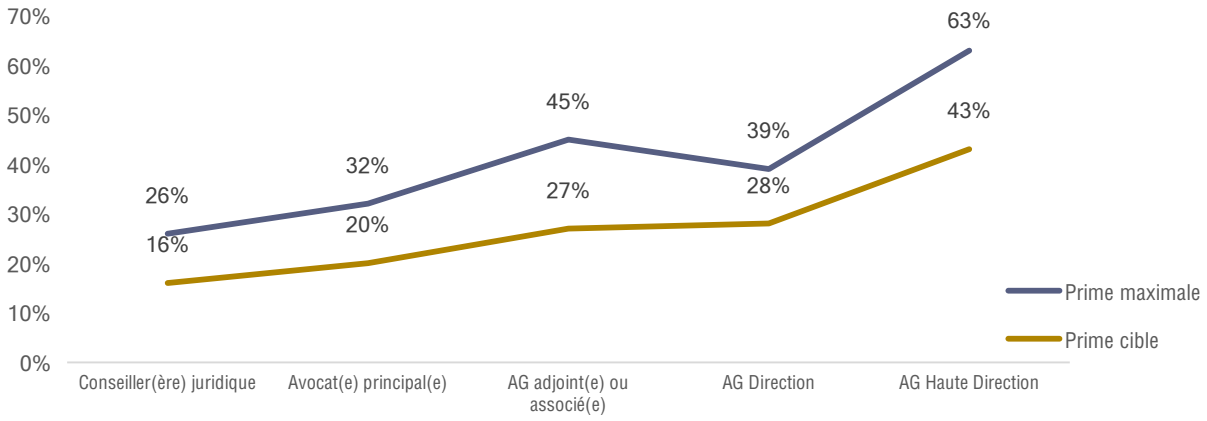


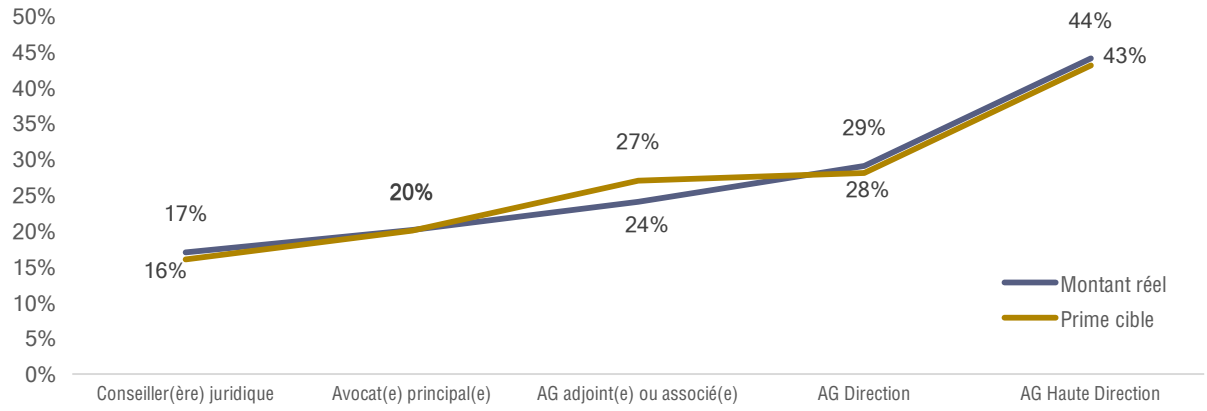



## Primes par titre

Lorsque l'on observe les primes par titre de poste, nous constatons que l'écart entre la prime cible et la prime maximale augmente en fonction de l'ancienneté. Dans le cas des AG de la haute direction, la prime maximale est de 63 pour cent par rapport à une prime cible de 43 pour cent.

Les primes réelles et les primes cibles sont presque identiques pour tous les postes.

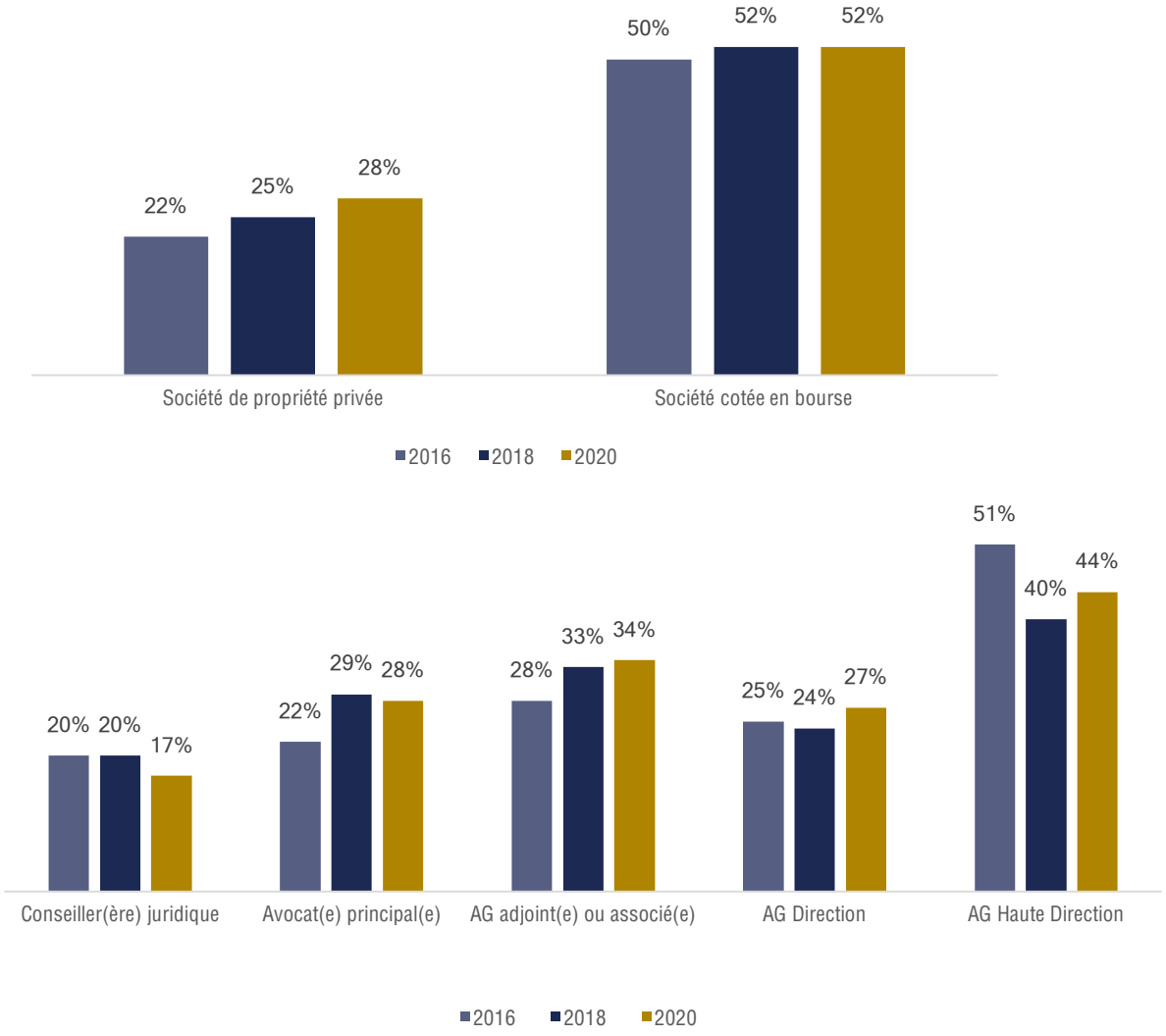


## Options d’achat d’actions

En moyenne, 28 pour cent des juristes d’entreprise travaillant pour des sociétés de propriété privée ont des options d’achat d’actions. Il s’agit d’une hausse par rapport aux 25 pour cent de 2018. Les options d’achat d’actions dans les sociétés cotées en bourse restent à 52 pour cent en 2020.

Les options d’achat d’actions des AG de la haute direction sont passées de 44 pour cent en 2018 à 40 pour cent. Dans le cas des conseillers(ères) juridiques et des avocat(e)s principaux(ales), les options d’achat d’actions ont légèrement baissé.



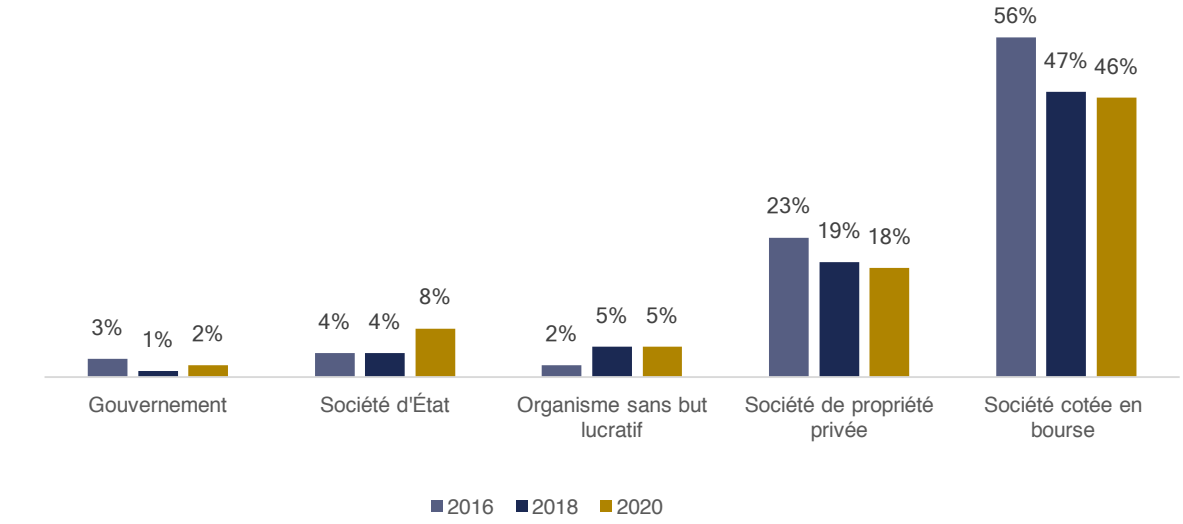

| Type de régime | % Oui | | |
|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 |
| Régime d’actions temporairement incessibles | 49 % | 48 % | 47 % |
| Régime d’actions lié au rendement | 29 % | 28 % | 32 % |
| Droits à plus-value des actions | 11 % | 11 % | 9 % |
| Régime d’actions fictives | 11 % | 8 % | 10 % |

## Programmes incitatifs à long terme

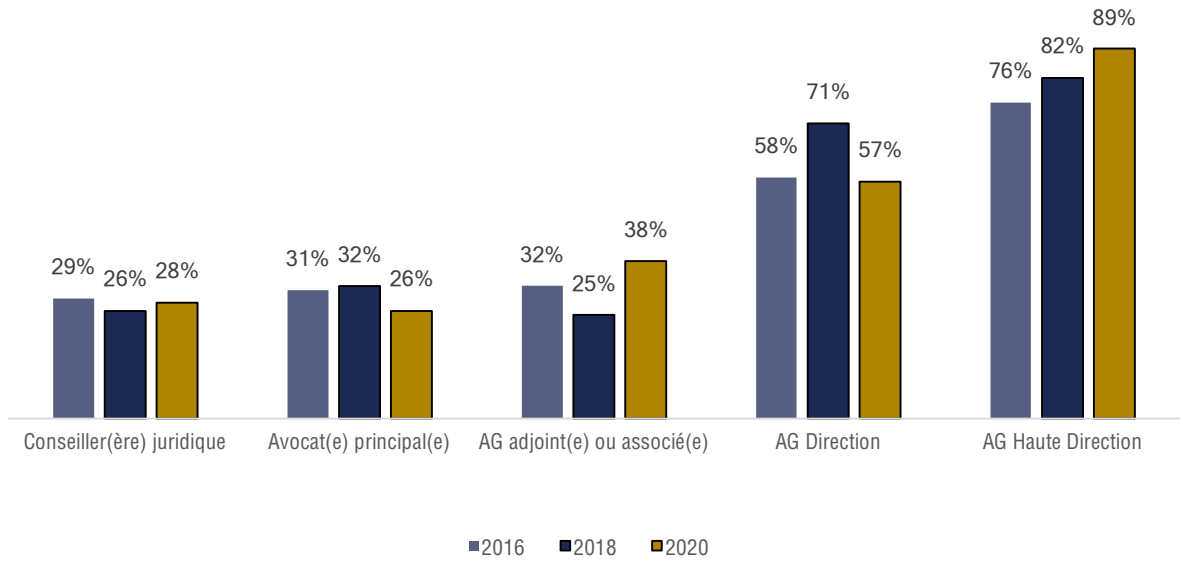
Les programmes incitatifs à long terme sont toujours les plus populaires au sein des sociétés cotées en bourse. En 2020, 46 pour cent des juristes d'entreprise des sociétés cotées en bourse sont admissibles à de tels programmes, ce qui est en harmonie avec 2018. Dix-huit pour cent des juristes d'entreprise des sociétés de propriété privée reçoivent des incitatifs à long terme, ce qui correspond au niveau enregistré en 2018, mais constitue une baisse par rapport aux 23 pour cent de 2016. Dans le cas des sociétés d'État, le taux d'admissibilité est passé de 4 à 8 pour cent. Le taux demeure stable pour les organismes sans but lucratif.

En 2020, la prime maximale potentielle à long terme pour les AG de la haute direction a grimpé à 89 pour cent. Pour ce qui est des AG de la direction, le maximum potentiel a chuté de 71 à 57 pour cent. Pour les AG adjoint(e) et associé(e), le maximum a augmenté à 38 pour cent.

**% de juristes admissibles aux programmes incitatifs à long terme**




**Maximum potentiel d'incitatifs à long terme (% du salaire de base)**



## Avantages sociaux

À l'instar de ce qui a été observé en 2018, presque tous les juristes d'entreprise ont une assurance maladie complémentaire et une assurance soins dentaires, ainsi qu'une assurance invalidité et vie à court terme et à long terme.

| Inclus dans les avantages sociaux (% Oui) | Total | | |
|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 |
| **Assurance et prestations de retraite** | | | |
| Assurance soins dentaires | 97 % | 96 % | 95 % |
| Assurance maladie complémentaire | 90 % | 80 % | 77 % |
| Assurance invalidité/vie | S.O. | S.O. | S.O. |
| Régimes de pension/retraite | 81 % | 79 % | 78 % |
| Assurance maladie provinciale | 77 % | 72 % | 71 % |
| Programmes d'aide aux employé(e)s | 76 % | 81 % | 80 % |
| Compte de dépenses de santé additionnel | 62 % | 55 % | 59 % |
| Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite | 17 % | 21 % | 20 % |
| Assurance invalidité à court terme | 89 % | 88 % | 84 % |
| Assurance invalidité à long terme | 93 % | 92 % | 87 % |
| Assurance vie | 90 % | 87 % | 83 % |
| Avantages indirects | | | |
| Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité | 45 % | 41 % | 45 % |
| Programmes de référence des employés | 40 % | 40 % | 42 % |
| Indemnité de stationnement | 32 % | 31 % | 28 % |
| Frais de déménagement | 19 % | 14 % | 13 % |
| Régime de santé de la haute direction | 15 % | 24 % | 23 % |
| Indemnité d'automobile | 16 % | 15 % | 12 % |
| Repas subventionnés | 10 % | 11 % | 11 % |
| Garderies subventionnées | 2 % | 4 % | 3 % |
| Congés payés | | | |
| Congés pour raisons personnelles | 50 % | 57 % | 62 % |
| Jours flexibles | 41 % | 43 % | 49 % |
| Majoration pour congé de maternité | 35 % | 36 % | 41 % |
| Congé parental prolongé | 25 % | 24 % | 28 % |
| Congé pour soins d'une personne âgée | 11 % | 12 % | 14 % |
| Année sabbatique | 7 % | 8 % | 10 % |

## Avantages sociaux par secteur

Bien que tous les secteurs offrent généralement une assurance soins dentaires et une couverture médicale prolongée, nous constatons une légère érosion de cette dernière cette année. Par exemple, dans le secteur des sociétés de propriété privée, le taux de couverture est passé de 77 pour cent en 2018 à 75 pour cent en 2020. Pour les sociétés cotées en bourse, la couverture a chuté de 80 à 77 pour cent.

| Inclus dans les avantages sociaux (% Oui) | Gouvernement | | | Société d'État | | | Organisme sans but lucratif | | | Société de propriété privée | | | Société cotée en bourse | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| **Assurance et prestations de retraite** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Assurance soins dentaires | 99 % | 97 % | 95 % | 98 % | 95 % | 98 % | 93 % | 97 % | 96 % | 97 % | 95 % | 93 % | 97 % | 98 % | 97 % |
| Assurance maladie complémentaire | 91 % | 85 % | 82 % | 87 % | 78 % | 80 % | 87 % | 86 % | 78 % | 92 % | 77 % | 75 % | 92 % | 80 % | 77 % |
| 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 | 99 % | 95 % | 97 % | 85 % | 93 % | 97 % | 68 % | 92 % | 86 % | 81 % | 68 % | 65 % | 81 % | 79 % | 75 % |
| Assurance maladie provinciale | 79 % | 77 % | 77 % | 81 % | 77 % | 80 % | 76 % | 70 % | 61 % | 75 % | 72 % | 70 % | 77 % | 68 % | 70 % |
| Programmes d'aide aux employé(e)s | 90 % | 90 % | 88 % | 87 % | 88 % | 87 % | 69 % | 87 % | 89 % | 67 % | 71 % | 72 % | 80 % | 84 % | 74 % |
| Compte de dépenses de santé additionnel | 60 % | 63 % | 62 % | 72 % | 64 % | 70 % | 56 % | 43 % | 50 % | 52 % | 49 % | 53 % | 70 % | 60 % | 64 % |
| Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite | 28 % | 36 % | 33 % | 27 % | 39 % | 29 % | 21 % | 22 % | 17 % | 13 % | 14 % | 14 % | 13 % | 17 % | 16 % |
| Assurance invalidité à court terme | 88 % | 90 % | 86 % | 90 % | 89 % | 88 % | 87 % | 93 % | 81 % | 86 % | 83 % | 79 % | 93 % | 93 % | 91 % |
| Assurance invalidité à long terme | 96 % | 94 % | 88 % | 98 % | 93 % | 92 % | 95 % | 93 % | 90 % | 90 % | 88 % | 84 % | 94 % | 96 % | 91 % |
| Assurance vie | 91 % | 92 % | 87 % | 94 % | 84 % | 88 % | 89 % | 88 % | 81 % | 89 % | 81 % | 76 % | 90 % | 91 % | 89 % |
| **Avantages indirects** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité | 48 % | 38 % | 37 % | 50 % | 41 % | 50 % | 46 % | 47 % | 51 % | 47 % | 48 % | 47 % | 43 % | 35 % | 41 % |
| Programmes de référence des employés | 19 % | 31 % | 25 % | 35 % | 38 % | 30 % | 23 % | 24 % | 27 % | 45 % | 43 % | 46 % | 50 % | 46 % | 54 % |
| Indemnité de stationnement | 28 % | 31 % | 28 % | 40 % | 33 % | 36 % | 37 % | 22 % | 24 % | 29 % | 33 % | 29 % | 32 % | 31 % | 26 % |
| Frais de déménagement | 27 % | 13 % | 13 % | 19 % | 13 % | 13 % | 17 % | 13 % | 11 % | 19 % | 14 % | 13 % | 19 % | 15 % | 15 % |
| Régime de santé de la haute direction | 10 % | 29 % | 19 % | 27 % | 17 % | 16 % | 21 % | 16 % | 16 % | 13 % | 25 % | 25 % | 17 % | 25 % | 26 % |
| Indemnité d'automobile | 9 % | 7 % | 2 % | 11 % | 9 % | 10 % | 12 % | 13 % | 6 % | 21 % | 18 % | 18 % | 21 % | 16 % | 11 % |
| Repas subventionnés | 9 % | 10 % | 5 % | 7 % | 8 % | 6 % | 10 % | 13 % | 9 % | 14 % | 13 % | 14 % | 8 % | 10 % | 14 % |
| Garderies subventionnées | 1 % | 2 % | 2 % | 1 % | 3 % | 4 % | 2 % | 1 % | 2 % | 3 % | 4 % | 2 % | 3 % | 5 % | 4 % |
| **Congés payés** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Congés pour raisons personnelles | 63 % | 62 % | 63 % | 49 % | 64 % | 68 % | 58 % | 62 % | 75 % | 47 % | 57 % | 59 % | 46 % | 49 % | 58 % |
| Jours flexibles | 53 % | 63 % | 57 % | 44 % | 53 % | 55 % | 51 % | 45 % | 51 % | 34 % | 38 % | 42 % | 39 % | 38 % | 47 % |
| Majoration pour congé de maternité | 49 % | 40 % | 44 % | 46 % | 54 % | 62 % | 37 % | 45 % | 43 % | 24 % | 26 % | 29 % | 37 % | 36 % | 43 % |
| Congé parental prolongé | 43 % | 38 % | 40 % | 37 % | 37 % | 36 % | 35 % | 26 % | 29 % | 17 % | 21 % | 22 % | 20 % | 17 % | 26 % |
| Congé pour soins d'une personne âgée | 21 % | 21 % | 21 % | 12 % | 16 % | 18 % | 15 % | 15 % | 28 % | 11 % | 10 % | 9 % | 7 % | 10 % | 10 % |
| Année sabbatique | 20 % | 12 % | 16 % | 8 % | 16 % | 13 % | 9 % | 6 % | 12 % | 4 % | 5 % | 5 % | 6 % | 6 % | 11 % |

## Avantages sociaux par titre

Les régimes d'avantages sociaux changent en fonction de l'ancienneté. Les indemnités d'automobile sont une rareté pour les conseiller(ère)s juridiques, mais deviennent de plus en plus fréquentes au fur et 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 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| **Assurance et prestations de retraite** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Assurance soins dentaires | 97 % | 97 % | 94 % | 96 % | 98 % | 96 % | 98 % | 96 % | 98 % | 97 % | 95 % | 95 % | 97 % | 96 % | 98 % |
| Assurance maladie complémentaire | 88 % | 76 % | 74 % | 89 % | 85 % | 80 % | 92 % | 69 % | 82 % | 93 % | 80 % | 80 % | 89 % | 86 % | 74 % |
| 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 | 85 % | 80 % | 80 % | 90 % | 86 % | 88 % | 89 % | 79 % | 79 % | 75 % | 76 % | 74 % | 68 % | 75 % | 72 % |
| Assurance maladie provinciale | 77 % | 72 % | 69 % | 77 % | 66 % | 73 % | 69 % | 69 % | 73 % | 78 % | 72 % | 74 % | 76 % | 86 % | 71 % |
| Programmes d'aide aux employé(e)s | 74 % | 76 % | 75 % | 78 % | 87 % | 84 % | 79 % | 83 % | 87 % | 72 % | 81 % | 83 % | 88 % | 83 % | 87 % |
| Compte de dépenses de santé additionnel | 64 % | 59 % | 58 % | 70 % | 60 % | 68 % | 71 % | 52 % | 60 % | 54 % | 46 % | 55 % | 65 % | 54 % | 62 % |
| Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite | 14 % | 18 % | 21 % | 21 % | 29 % | 22 % | 19 % | 17 % | 16 % | 21 % | 19 % | 21 % | 20 % | 28 % | 16 % |
| Assurance invalidité à court terme | 86 % | 86 % | 82 % | 92 % | 92 % | 90 % | 94 % | 92 % | 92 % | 90 % | 87 % | 82 % | 92 % | 93 % | 89 % |
| Assurance invalidité à long terme | 93 % | 92 % | 87 % | 92 % | 95 % | 90 % | 94 % | 90 % | 89 % | 93 % | 90 % | 87 % | 99 % | 94 % | 89 % |
| Assurance vie | 89 % | 87 % | 80 % | 90 % | 86 % | 88 % | 90 % | 88 % | 90 % | 92 % | 85 % | 84 % | 93 % | 85 % | 86 % |
| **Avantages indirects** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité | 44 % | 39 % | 41 % | 40 % | 31 % | 38 % | 46 % | 35 % | 36 % | 50 % | 48 % | 51 % | 56 % | 50 % | 56 % |
| Programmes de référence des employés | 41 % | 37 % | 37 % | 46 % | 47 % | 48 % | 42 % | 38 % | 45 % | 34 % | 41 % | 41 % | 45 % | 42 % | 47 % |
| Indemnité de stationnement | 26 % | 21 % | 17 % | 28 % | 33 % | 24 % | 39 % | 21 % | 42 % | 38 % | 40 % | 36 % | 49 % | 46 % | 41 % |
| Frais de déménagement | 18 % | 11 % | 12 % | 15 % | 13 % | 14 % | 17 % | 15 % | 18 % | 22 % | 19 % | 14 % | 31 % | 15 % | 18 % |
| Régime de santé de la haute direction | 6 % | 15 % | 20 % | 8 % | 16 % | 12 % | 15 % | 25 % | 27 % | 23 % | 29 % | 27 % | 43 % | 60 % | 43 % |
| Indemnité d'automobile | 6 % | 6 % | 4 % | 9 % | 13 % | 4 % | 23 % | 23 % | 10 % | 24 % | 16 % | 20 % | 43 % | 40 % | 36 % |
| Repas subventionnés | 9 % | 9 % | 10 % | 5 % | 13 % | 11 % | 8 % | 8 % | 11 % | 13 % | 12 % | 12 % | 16 % | 11 % | 15 % |
| Garderies subventionnées | 2 % | 4 % | 4 % | 1 % | 4 % | 4 % | 2 % | 0 % | 3 % | 3 % | 3 % | 2 % | 3 % | 7 % | 2 % |
| **Congés payés** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Congés pour raisons personnelles | 48 % | 62 % | 61 % | 52 % | 56 % | 68 % | 52 % | 38 % | 66 % | 50 % | 54 % | 58 % | 52 % | 63 % | 65 % |
| Jours flexibles | 42 % | 48 % | 47 % | 49 % | 44 % | 51 % | 44 % | 27 % | 57 % | 35 % | 41 % | 50 % | 39 % | 49 % | 50 % |
| Majoration pour congé de maternité | 42 % | 37 % | 45 % | 40 % | 41 % | 44 % | 31 % | 31 % | 57 % | 31 % | 32 % | 34 % | 24 % | 39 % | 37 % |
| Congé parental prolongé | 29 % | 23 % | 29 % | 23 % | 24 % | 24 % | 25 % | 21 % | 39 % | 23 % | 25 % | 28 % | 31 % | 22 % | 30 % |
| Congé pour soins d'une personne âgée | 13 % | 15 % | 15 % | 9 % | 12 % | 13 % | 10 % | 2 % | 16 % | 7 % | 13 % | 14 % | 15 % | 11 % | 13 % |
| Année sabbatique | 10 % | 8 % | 11 % | 8 % | 9 % | 10 % | 4 % | 4 % | 8 % | 5 % | 8 % | 11 % | 8 % | 4 % | 5 % |

# RÉGIMES DE PENSION/RETRAITE

Des régimes de retraite sont offerts à la plupart des juristes d'entreprise (78 p. cent), quoique les sociétés de propriété privée soient moins enclines à en offrir (65 p. cent le font). Le secteur public est plus généreux à cet égard alors que 97 pour cent des organismes gouvernementaux et 97 pour cent des sociétés d'État en offrent.

En 2020, 60 pour cent des organisations offraient un programme de cotisations à parts égales au régime enregistré d'épargne-retraite (RÉER) de leurs employés. Le pourcentage d'épargnes qui reçoit une cotisation correspondante s'établit à 22 pour cent en 2020.

| | Total | | | Gouvernement | | | Société d'État | | | Organisme sans but lucratif | | | Société de propriété privée | | | Société cotée en bourse | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| **Inclus dans les avantages sociaux (% oui)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pension/Retirement Plan | 81 % | 79 % | 78 % | 99 % | 95 % | 97 % | 96 % | 93 % | 97 % | 85 % | 92 % | 86 % | 68 % | 68 % | 65 % | 81 % | 79 % | 75 % |
| Votre régime de retraite comprend-il (% Oui) (répondant[e]s avec un régime de pension/retraite compris dans les avantages sociaux) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pension | 74 % | 73 % | 78 % | 94 % | 98 % | 97 % | 90 % | 93 % | 97 % | 68 % | 67 % | 86 % | 62 % | 57 % | 65 % | 71 % | 69 % | 75 % |
| RÉER | 64 % | 58 % | 60 % | 47 % | 35 % | 29 % | 40 % | 39 % | 39 % | 64 % | 57 % | 60 % | 74 % | 68 % | 73 % | 73 % | 68 % | 78 % |
| Structure de la pension (répondant[e]s ayant une pension dans leur régime de retraite) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Régime à prestations déterminées | 59 % | 56 % | 52 % | 83 % | 83 % | 81 % | 74 % | 71 % | 71 % | 58 % | 69 % | 50 % | 36 % | 38 % | 27 % | 44 % | 41 % | 37 % |
| Régime à cotisations déterminées | 45 % | 44 % | 48 % | 17 % | 17 % | 19 % | 26 % | 29 % | 29 % | 42 % | 31 % | 50 % | 64 % | 63 % | 73 % | 56 % | 59 % | 63 % |

## RÉER

| | Total | | | Gouvernement | | | Société d'État | | | Organisme sans but lucratif | | | Société de propriété privée | | | Société cotée en bourse | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Votre régime de retraite comprend-il (% Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RÉER | 64 % | 58 % | 60 % | 47 % | 35 % | 29 % | 40 % | 39 % | 39 % | 64 % | 57 % | 60 % | 74 % | 68 % | 73 % | 73 % | 68 % | 78 % |
| L'organisme offre un programme de contributions correspondantes (répondant[e]s avec un régime de pension/retraite compris dans les avantages sociaux) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| % oui | 61 % | 66 % | 68 % | 10 % | 13 % | 20 % | 24 % | 42 % | 41 % | 51 % | 41 % | 55 % | 74 % | 85 % | 87 % | 73 % | 73 % | 72 % |

| Quel % de vos épargnes RÉER fait l'objet de cotisations à parts égales de votre organisation? (Les pourcentages apparaissant dans ce tableau représentent les cotisations à parts égales qu'ont versées les organisations dans les RÉER des répondant[e]s) | Moyenne | |
|---|---|---|
| | 2016 | 29 % |
| | 2018 | 29 % |
| | 2020 | 22 % |

# INDEMNITÉS D'AUTOMOBILE ET DE STATIONNEMENT

L'inclusion d'une indemnité d'automobile et d'une indemnité de stationnement dépend en grande partie du poste et du secteur. Sur le plan financier, les AG de la haute direction reçoivent l'indemnité d'automobile la plus élevée, tout juste en deçà de 15 000 dollars, suivis par les AG de la direction, à 10 596 dollars. Les indemnités d'automobile des AG de la direction ont augmenté, passant de 16 pour cent en 2018 à 20 pour cent en 2020.

Dans l'ensemble des secteurs, le gouvernement, les sociétés d'État, les sociétés de propriété privée et les sociétés cotées en bourse sont à peu de choses près, soit entre 24 et 36 pour cent, tous aussi enclins à offrir une indemnité d'automobile. L'indemnité de stationnement dans le secteur sans but lucratif est passée de 22 pour cent en 2018 à 24 pour cent en 2020.

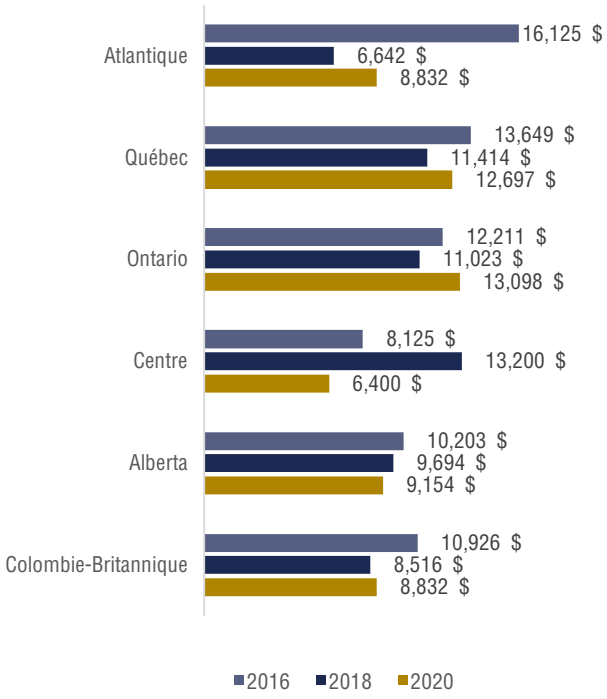
Les sociétés de propriété privée et les sociétés cotées en bourse sont plus susceptibles d'offrir une indemnité de stationnement que les autres secteurs. L'indemnité d'automobile des sociétés cotées en bourse est passée de 16 pour cent en 2018 à 11 pour cent en 2020.

À l'échelle du pays, le centre du Canada a connu la plus forte baisse en matière d'indemnité d'automobile annuelle moyenne, qui est passée de 13 200 dollars en 2018 à 6 400 dollars en 2020. En 2020, le Québec enregistre le plus haut niveau au pays en matière d'indemnité d'automobile annuelle moyenne.

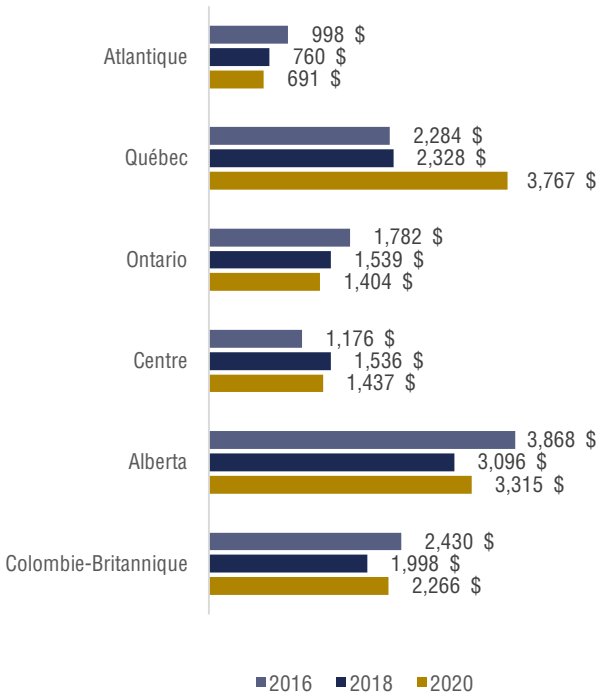
| Inclus dans les avantages sociaux (% oui) | Conseiller(ère) juridique | | | Avocat(e) principal(e) | | | AG adjoint(e)/associé(e) | | | AG direction | | | AG haute direction | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Indemnité de stationnement comprise dans les avantages sociaux (% oui) | 26 % | 21 % | 17 % | 28 % | 33 % | 24 % | 39 % | 21 % | 42 % | 38 % | 40 % | 36 % | 49 % | 46 % | 41 % |
| Indemnité de stationnement annuelle moyenne ($) | 2 400 $ | 2 091 $ | 1 903 $ | 2 810 $ | 2 115 $ | 1 886 $ | 5 313 $ | 1 765 $ | 3 892 $ | 2 680 $ | 2 143 $ | 2 647 $ | 3 088 $ | 3 120 $ | 2 003 $ |
| Indemnité d'automobile comprise dans les avantages sociaux (% oui) | 6 % | 6 % | 4 % | 9 % | 13 % | 4 % | 23 % | 23 % | 10 % | 24 % | 16 % | 20 % | 43 % | 40 % | 36 % |
| Indemnité d'automobile annuelle moyenne ($) | 8 874 $ | 6 364 $ | 15 171 $ | 9 683 $ | 8 832 $ | 8 800 $ | 8 489 $ | 9 511 $ | 8 633 $ | 12 457 $ | 10 252 $ | 10 596 $ | 14 066 $ | 10 929 $ | 14 922 $ |

| Inclus dans les avantages sociaux (% oui) | Gouvernement | | | Société d'État | | | Organisme sans but lucratif | | | Société de propriété privée | | | Société cotée en bourse | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Indemnité de stationnement comprise dans les avantages sociaux (% oui) | 28 % | 31 % | 28 % | 40 % | 33 % | 36 % | 37 % | 22 % | 24 % | 29 % | 33 % | 29 % | 32 % | 31 % | 26 % |
| Indemnité de stationnement annuelle moyenne ($) | 4 000 $ | 1 643 $ | 524 $ | 1 536 $ | 1 396 $ | 2 911 $ | 2 292 $ | 2 138 $ | 2 059 $ | 2 157 $ | 1 939 $ | 2 276 $ | 3 997 $ | 2 945 $ | 2 556 $ |
| Indemnité d'automobile comprise dans les avantages sociaux (% oui) | 9 % | 7 % | 2 % | 11 % | 9 % | 10 % | 12 % | 13 % | 6 % | 21 % | 18 % | 18 % | 17 % | 16 % | 11 % |
| Indemnité d'automobile annuelle moyenne ($) | 5 433 $ | 2 650 $ | S.O. | 5 339 $ | 10 083 $ | 5 550 $ | 8 714 $ | 7 620 $ | 1 800 $ | 11 582 $ | 8 258 $ | 10 212 $ | 13 911 $ | 13 150 $ | 14 483 |

**Indemnité de stationnement annuelle moyenne**




**Indemnité d'automobile annuelle moyenne**



# VACANCES, HORAIRES FLEXIBLES ET CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES

La concession de congés pour raisons personnelles a augmenté, passant de 57 pour cent en 2018 à 62 pour cent en 2020. Les horaires flexibles, les congés de maternité, les congés parentaux prolongés et les années sabbatiques ont légèrement augmenté.

Le droit aux journées de congé est relativement statique par rapport à 2016 et à 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.

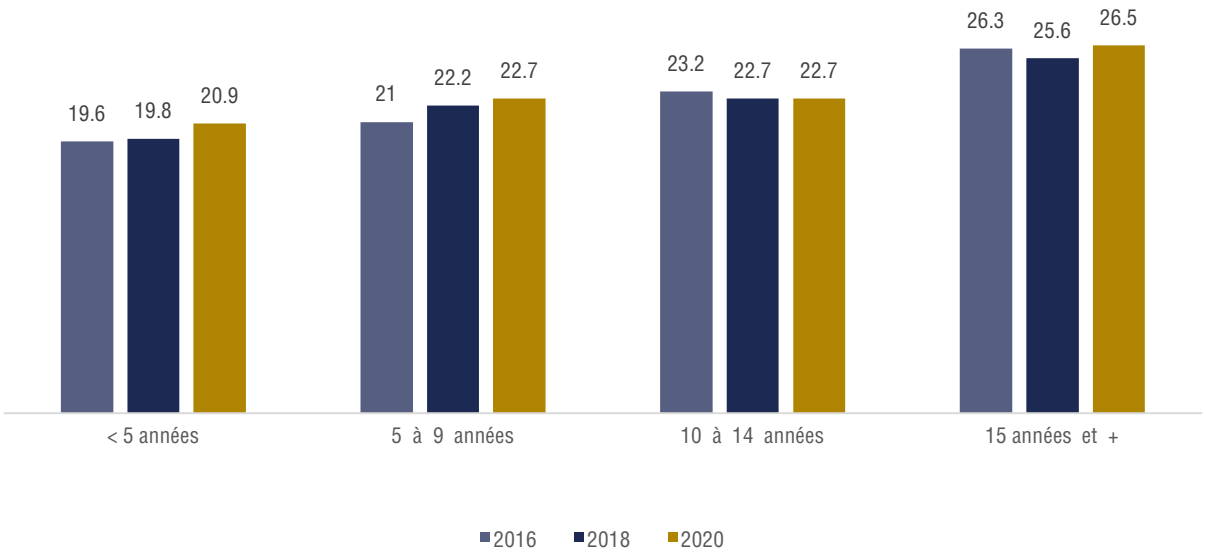
Les sociétés de propriété privée offrent plus de journées de congé pour raisons personnelles payées que les autres secteurs.

Le nombre de congés pour raisons personnelles a considérablement augmenté entre 2020 pour les sociétés de propriété privée et les organismes sans but lucratif.

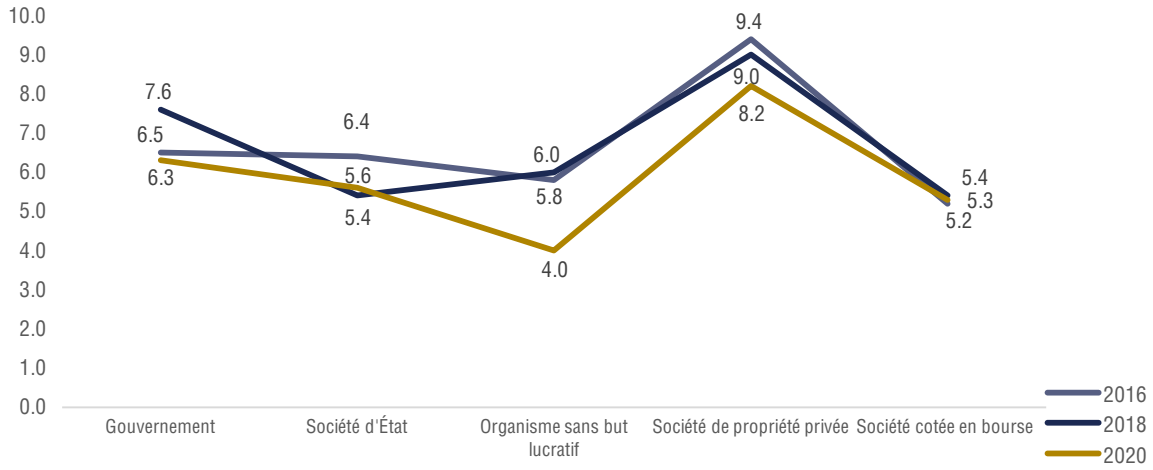
## Jours de congé payé

| Inclus dans les avantages sociaux (% oui) | 2016 | 2018 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Congés pour raisons personnelles | 50 % | 57 % | 62 % |
| Nombre moyen de journées de congé pour raisons personnelles | 4,0 | 4,0 | 6,2 |
| Jours flexibles | 41 % | 43 % | 49 % |
| Nombre moyen de jours flexibles | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| Majoration pour congé de maternité | 35 % | 36 % | 41 % |
| Congé parental prolongé | 25 % | 24 % | 28 % |
| Années sabbatiques | 7 % | 8 % | 10 % |

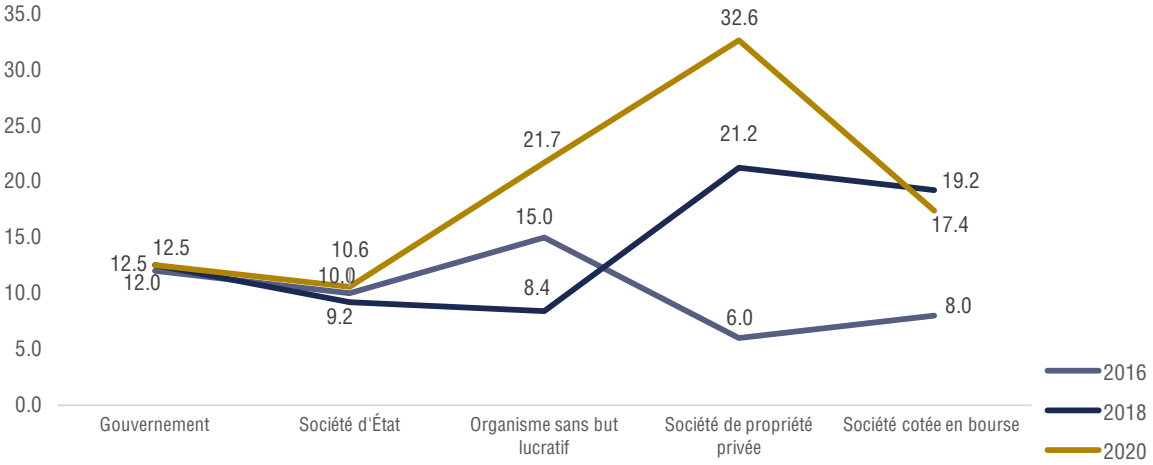
## Jours de vacances



## Jours de congé payé pour raisons personnelles




## Jours de congés flexibles payés



# AVANTAGES ADDITIONNELS

Nous avons demandé aux répondant(e)s du sondage de nommer les avantages sociaux qu'ils aimeraient se faire offrir. Les principaux avantages sociaux cernés sont toujours liés à différents types de modalités de travail et à des demandes en matière d'assurances.

| Modalités de travail et congés | 19 % |
|---|---|
| Majoration du salaire lors d'un congé de maternité | 5 % |
| Journées et heures flexibles | 7 % |
| Année sabbatique et congé autorisé | 3 % |
| Garderie | 3 % |
| Congés pour raisons personnelles et de maladie | 3 % |
| Vacances | 1 % |
| Majoration du salaire lors d'un congé de paternité | 1 % |
| Autres modalités de travail ou congés | 1 % |

| Régime d'assurance maladie complémentaire, meilleures prestations pour soins de santé | 16 % |
|---|---|
| Meilleure assurance soins dentaires (complète) | 3 % |
| Assurance soins de la vue (complète) | 3 % |
| Régime/prestations de soins médicaux pour cadres | 3 % |
| Meilleure couverture (non précisée) | 3 % |
| Orthodontie | 1 % |
| Autre – assurance | 1 % |
| Régime d'assurance maladie complémentaire, meilleures prestations pour soins de santé | 3 % |

| Pension et retraite | 8% |
|---|---|
| Un meilleur régime de retraite et de retraite | 5% |
| Un meilleur régime d'avantages postérieurs à l'emploi | 2% |

| Santé et conditionnement physique | 9 % |
|---|---|
| Compte de dépenses de santé | 7 % |
| Conditionnement physique, programme de gym, adhésion à un club, gym améliorée | 3 % |
| Autre santé et forme physique | 0 % |

| Transport et déplacement | 8 % |
|---|---|
| Indemnité de stationnement / remboursement | 4 % |
| Allocation de voiture | 3 % |
| Indemnité de transit | 1 % |
| Autre transport / voyage | 1 % |

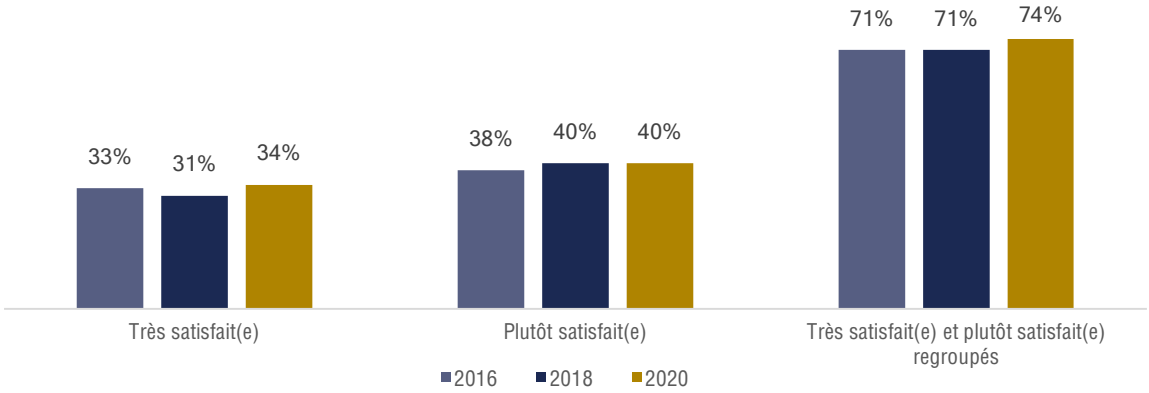
| Primes et incitatifs | 4 % |
|---|---|
| Plan d'incitation bonus / (performance) | 3 % |
| Autre prime ou incitatif | 1 % |

| Formation et perfectionnement | 2 % |
|---|---|
| Aide à l'éducation, frais de scolarité, remboursement | 2 % |
| Aide, soutien au perfectionnement professionnel | 0 % |

# Satisfaction au travail et fidélité envers l'employeur

## SATISFACTION À L'ÉGARD DE L'ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

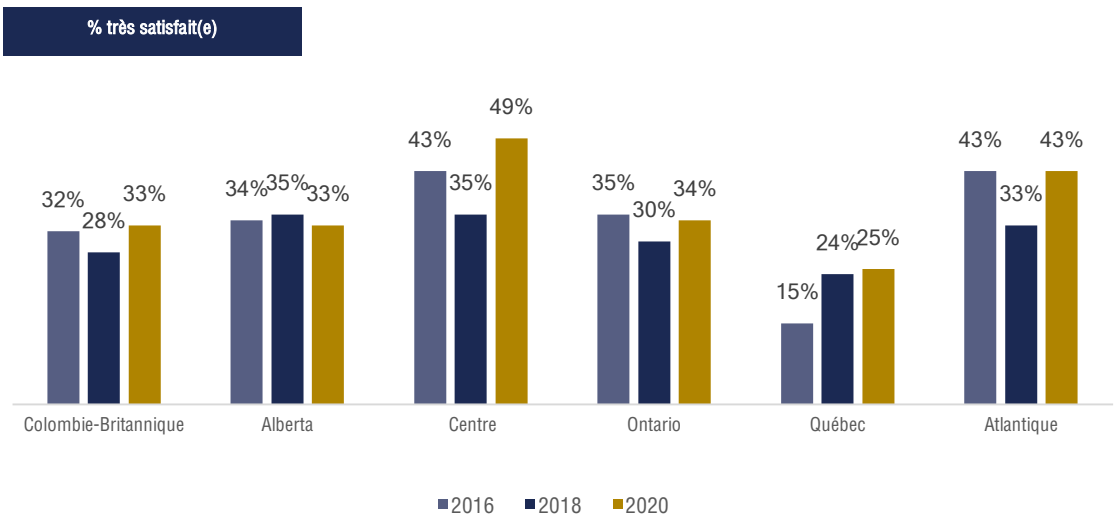
Cette année, 34 pour cent des juristes d'entreprise se disent très satisfait(e)s de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, alors que 40 pour cent sont plutôt satisfait(e)s, pour un total regroupé de 74 pour cent, ce qui représente une légère hausse par rapport à 2018

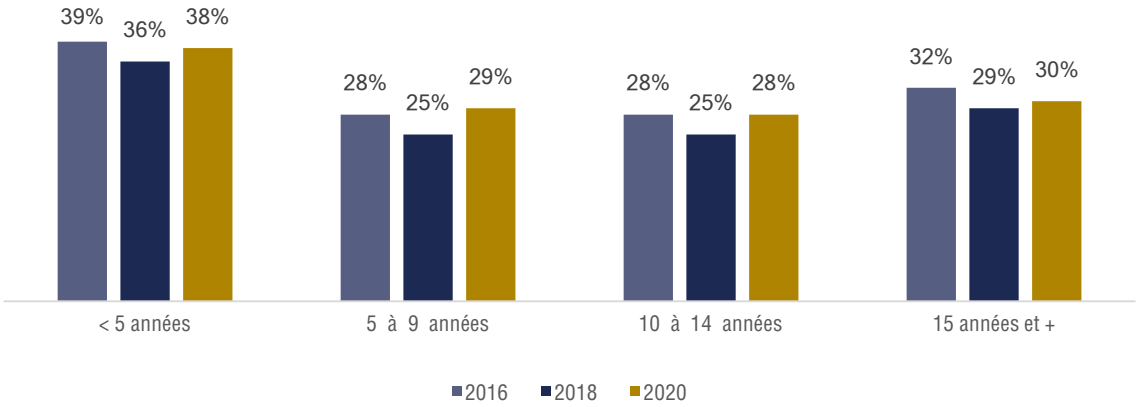


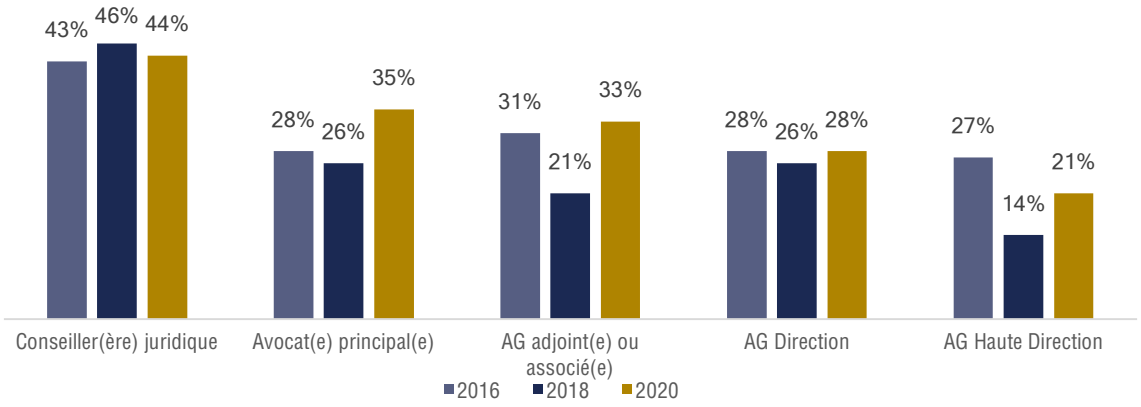

À l'échelle régionale, les juristes du centre du Canada et de l'Alberta sont plus susceptibles d'affirmer être très satisfait(e)s de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Le centre du Canada présente les gains les plus considérables pour ce qui est des juristes qui se disent très satisfait(e)s, la proportion étant passée de 35 pour cent en 2018 à 49 pour cent en 2020. Le taux de satisfaction a légèrement augmenté au Canada atlantique, en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec par rapport à 2018, alors que l'Alberta a enregistré une légère baisse, passant de 35 à 33 pour cent.

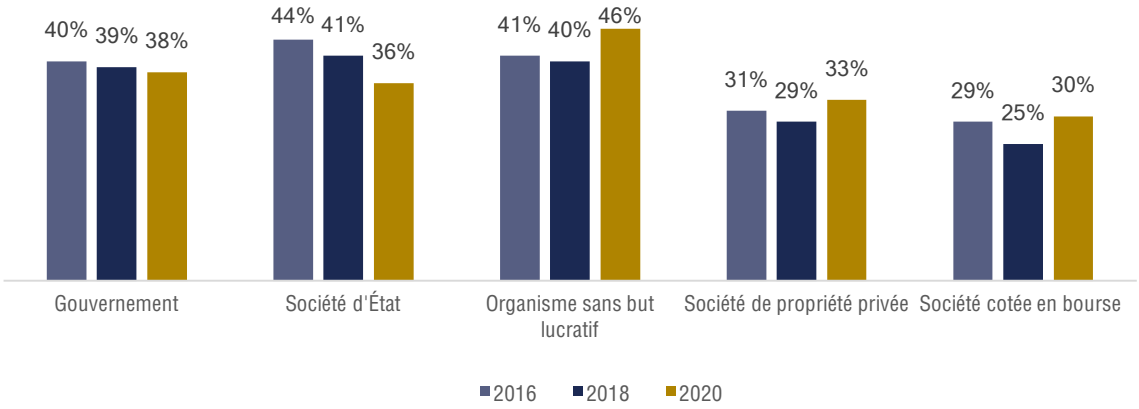
Les gens qui travaillent pour la même organisation depuis moins de cinq ans affichent des taux de satisfaction plus élevés que ceux qui travaillent au même endroit depuis plus longtemps. Aussi, à mesure que l'on monte dans les échelons, le taux de satisfaction diminue. Les AG de la haute direction montrent le niveau de satisfaction le plus bas.

Finalement, il appert que les juristes qui travaillent pour le gouvernement, une société d'État ou un organisme sans but lucratif sont plus susceptibles d'être très satisfait(e)s de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

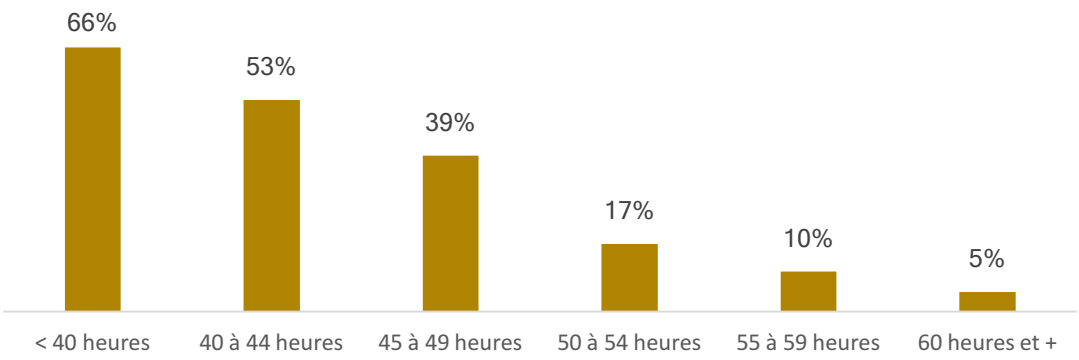




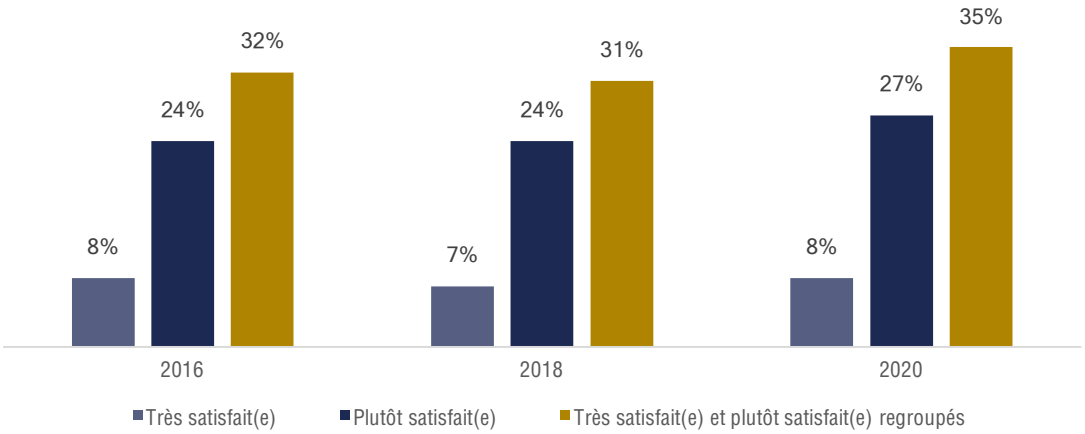




Les longues heures de travail sont normalement associées à une satisfaction inférieure à l'égard de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Soixante-six pour cent des juristes qui travaillent moins de 40 heures par semaine en sont très satisfait(e)s. Cette proportion chute radicalement lorsque le nombre d'heures de travail par semaine est de plus de 55.



## 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 augmente légèrement. En 2018, 31 pour cent des répondant(e)s se disaient très satisfait(e)s ou plutôt satisfait(e)s, alors que cette proportion augmente à 35 pour cent en 2020.




## Raisons associées à l'insatisfaction en matière de mobilité professionnelle

Les raisons de l'insatisfaction à l'égard de la mobilité professionnelle sont résumées dans le tableau ci-dessous. Les trois raisons les plus importantes sont peu ou pas de place pour un avancement, peu ou pas de possibilités et la taille de l'organisation.

| Raisons associées à l'insatisfaction en matière de mobilité professionnelle (% Oui) | |
|---|---|
| Sociétés, entreprises ou services de petite taille | 13 % |
| Peu d'ouvertures pour des postes plus élevés | 7 % |
| Peu ou pas de place pour un avancement | 16 % |
| Peu ou pas de possibilités | 14 % |
| Aucun cheminement de carrière, structure linéaire | 10 % |
| Niveau ou poste le plus élevé déjà atteint | 4 % |
| Les postes plus élevés sont comblés/Il faudrait que quelqu'un quitte | 5 % |
| Trop de favoritisme, de sexisme, de conformisme politique, de discrimination fondée sur l'âge | 4 % |
| Il faudrait changer de service ou de rôle, ou occuper un poste de cadre | 4 % |
| Ne travaille pas au siège social/Travaille dans une société mère | 2 % |
| Mauvaise direction | 10 % |
| Croissance lente ou faible rendement économique | 1 % |
| Manque d'information ou de transparence sur la façon d'accéder à des postes supérieurs | 5 % |
| Requiert un déménagement ou une réinstallation | 5 % |
| Exigence de formation ou d'expérience | 1 % |
| Manque de soutien | 1 % |
| Compressions budgétaires, suppressions de postes, gel de l'embauche, perspectives incertaines | 2 % |
| Embauches externes/Pas de promotion à l'interne | 1 % |
| Aucune possibilité de changer de service ou de rôle | 1 % |

# SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA RÉMUNÉRATION

Les répondant(e)s affichent le plus haut de satisfaction à l'égard de leurs avantages sociaux (70 p. cent), puis de leur programme incitatif (59 p. cent). Une proportion légèrement inférieure (55 p. cent) se dit très ou plutôt satisfaite du salaire de base.

| % très/plutôt satisfait(e) | Total | | |
|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 |
| Avantages sociaux | 74 % | 70 % | 70 % |
| Programme incitatif | 61 % | 56 % | 59 % |
| Salaire de base | 53 % | 50 % | 55 % |

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

Les AG de la haute direction affichent les plus hauts taux de satisfaction à l'égard des trois composantes de la rémunération. Toutefois, nous constatons également que leur taux de satisfaction a légèrement fléchi en ce qui concerne le salaire de base et le régime d'avantages sociaux. Dans le cas des programmes incitatifs, le taux de satisfaction est passé de 61 à 64 pour cent.

| % très/plutôt satisfait(e) | Conseiller(ère) juridique | | | Avocat(e) principal(e) | | | AG adjoint(e)/associé(e) | | | AG de la direction | | | AG de la haute direction | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Avantages sociaux | 76 % | 72 % | 71 % | 72 % | 71 % | 68 % | 69 % | 67 % | 77 % | 75 % | 68 % | 69 % | 82 % | 77 % | 75 % |
| Programme incitatif | 57 % | 50 % | 54 % | 55 % | 58 % | 63 % | 72 % | 56 % | 61 % | 64 % | 59 % | 59 % | 78 % | 61 % | 64 % |
| Salaire de base | 50 % | 47 % | 48 % | 49 % | 49 % | 50 % | 63 % | 52 % | 62 % | 58 % | 48 % | 61 % | 73 % | 66 % | 65 % |

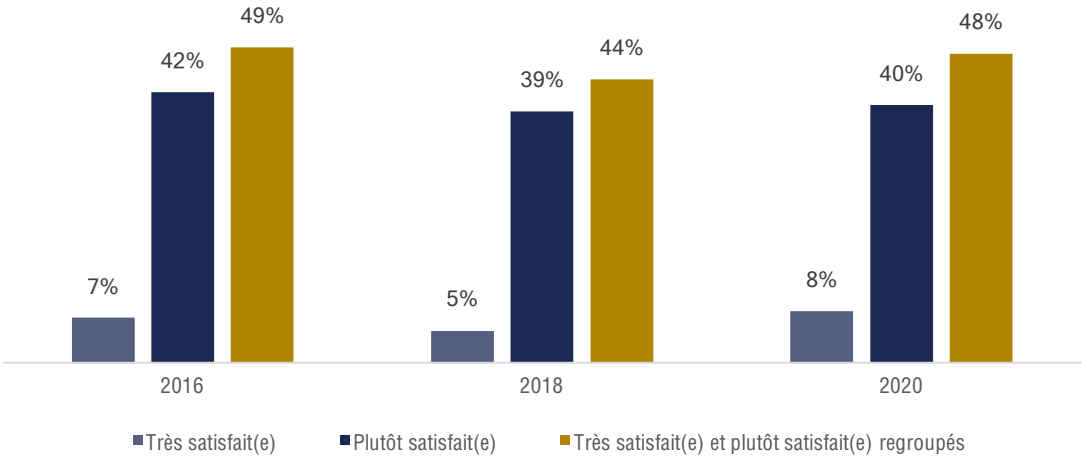
## Satisfaction à l'égard de la rémunération par secteur

Les juristes d'entreprise du gouvernement et des sociétés d'État sont moins satisfait(e)s de leur salaire de base, ceux et celles travaillant pour le gouvernement présentant le taux d'insatisfaction le plus bas.

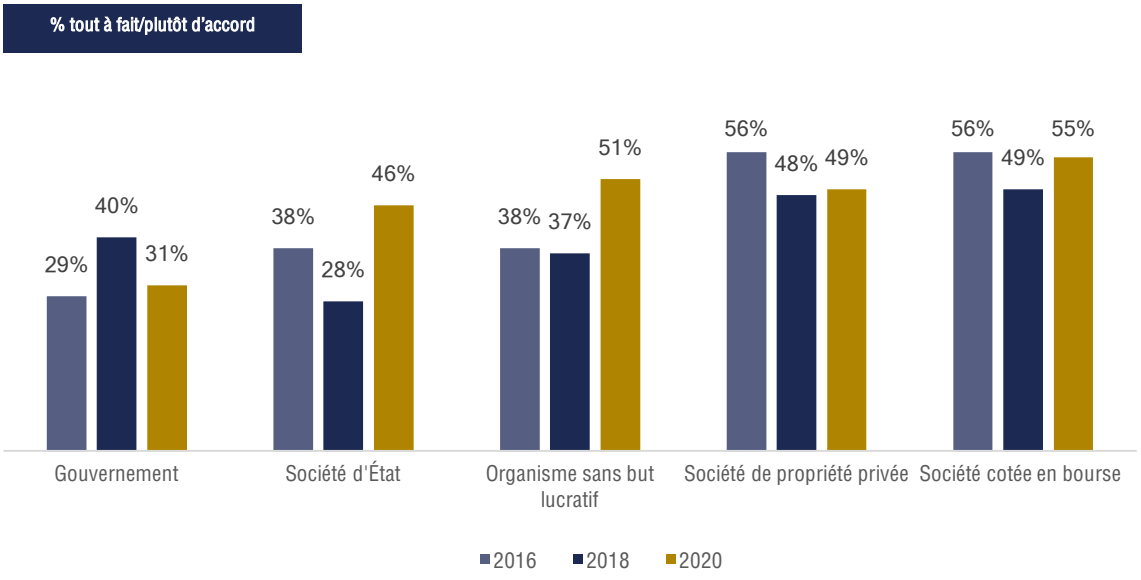
| % très/plutôt satisfait(e) | Conseiller(ère) juridique | | | Avocat(e) principal(e) | | | AG adjoint(e)/associé(e) | | | AG de la direction | | | AG de la haute direction | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 | 2016 | 2018 | 2020 |
| Avantages sociaux | 82 % | 75 % | 79 % | 89 % | 75 % | 81 % | 76 % | 78 % | 80 % | 71 % | 66 % | 62 % | 70 % | 67 % | 68 % |
| Programme incitatif | 57 % | 50 % | 45 % | 58 % | 40 % | 54 % | 72 % | 53 % | 67 % | 64 % | 54 % | 57 % | 78 % | 62 % | 63 % |
| Salaire de base | 47 % | 56 % | 52 % | 44 % | 35 % | 53 % | 51 % | 54 % | 64 % | 57 % | 54 % | 54 % | 56 % | 48 % | 54 % |

## Impressions sur la corrélation entre la rémunération et le rendement

Quarante-huit pour cent de l'ensemble des juristes d'entreprise ayant participé au sondage sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord pour dire que leur régime de rémunération reflète leur rendement.




À l'exception de ceux et celles qui travaillent pour le gouvernement, le pourcentage de juristes qui croient que leur régime de rémunération reflète leur rendement a augmenté dans tous les secteurs depuis 2018. Les juristes des sociétés de propriété privée et d'organismes sans but lucratif croient dans une plus grande mesure que leur rémunération reflète leur rendement. Ceux et celles travaillant pour des sociétés d'État sont moins susceptibles d'être d'accord.



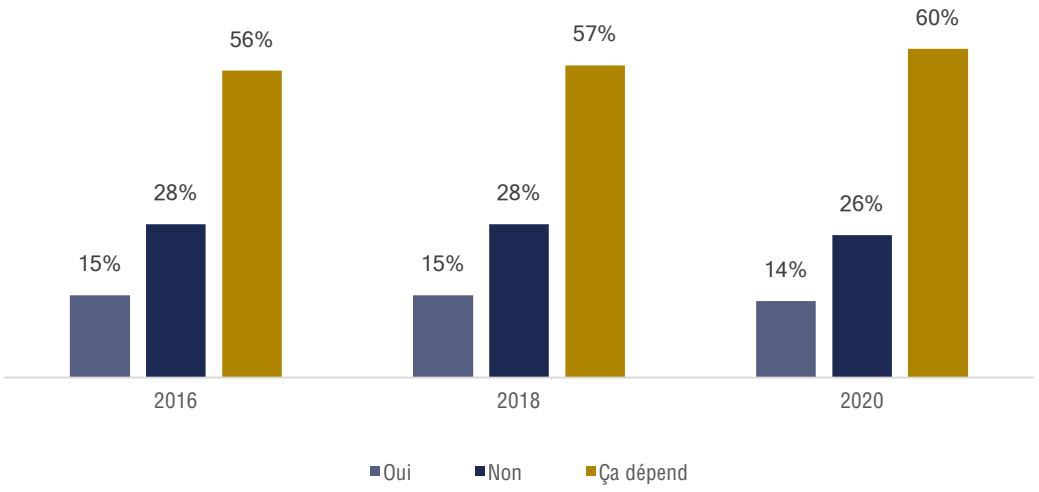
# PLANS DE CARRIÈRE

Près de la moitié (46 p. cent) des répondant(e)s envisagent d'occuper le même poste au cours des deux prochaines années. Cela est plus fréquent pour les juristes du gouvernement (58 p. cent) et un peu moins dans le cas des juristes qui travaillent pour une société cotée à la bourse (38 p. cent), lesquels sont les plus susceptibles de se voir assumer un autre poste au sein de la même organisation.

| | Total 2020 | Gouvernement | Société d'État | Organisme sans but lucratif | Société de propriété privée | Société cotée en bourse |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Au même poste | 46 % | 58 % | 53 % | 54 % | 45 % | 38 % |
| Poste différent dans la même organisation | 17 % | 10 % | 19 % | 10 % | 15 % | 22 % |
| Travail dans une organisation différente | 20 % | 16 % | 15 % | 16 % | 24 % | 21 % |
| Autre (retraite, année sabbatique, pratique privée…) | 4 % | 2 % | 4 % | 6 % | 4 % | 3 % |
| Ne sait pas | 14 % | 14 % | 9 % | 14 % | 13 % | 16 % |

# FIDÉLITÉ ENVERS D'EMPLOYEUR

Lorsque nous leur avons demandé s'ils resteraient avec leur employeur actuel si on leur offrait un poste comparable et une rémunération supérieure ailleurs, 14 pour cent des juristes d'entreprise répondent à l'affirmative, alors que 26 pour cent affirment qu'ils ne resteraient pas. La majorité, soit 60 pour cent, répond « ça dépend ».



# CHANGEMENTS PROFESSIONNELS

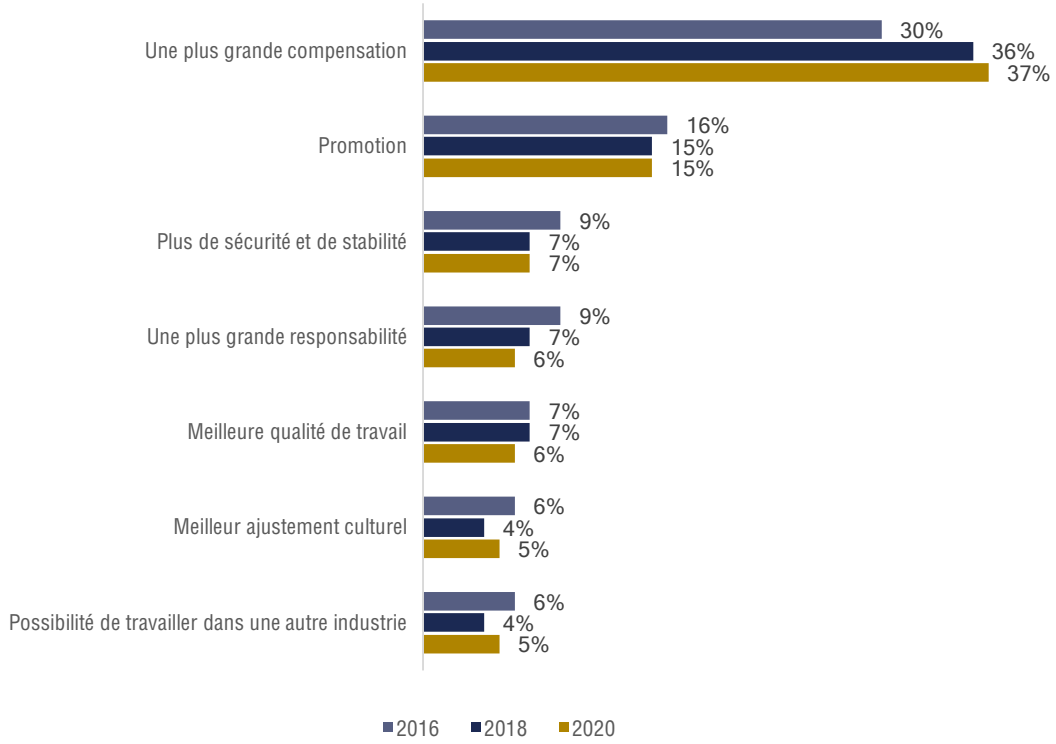
Voici les augmentations salariales qui seraient nécessaires pour les 60 pour cent des juristes d'entreprise qui quitteraient possiblement leur employeur actuel pour accepter un poste ailleurs.

## Augmentation prévue par suite d'un changement professionnel

| Augmentation de salaire attendue | 2016 | 2018 | 2020 |
|---|---|---|---|
| 1 % à moins de 5 % | 1 % | 3 % | 3 % |
| 5 % à moins de 10 % | 6 % | 7 % | 8 % |
| 10 % à moins de 15 % | 17 % | 20 % | 20 % |
| 15 % à moins de 20 % | 22 % | 23 % | 20 % |
| 20 % à moins de 25 % | 22 % | 16 % | 20 % |
| 25 % ou plus | 21 % | 21 % | 21 % |
| Ne sait pas | 11 % | 10 % | 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 37 pour cent, a augmenté par rapport aux 36 pour cent enregistrés en 2018. Le deuxième facteur de motivation le plus important est une promotion.



# VISION D'AVENIR

En 2020, les juristes d'entreprise entrevoient l'avenir du service juridique de leur organisation avec un peu plus d'optimisme. Soixante-six pour cent se disent très ou plutôt optimistes en 2020, ce qui correspond à la proportion de 2018 tout en étant supérieur par rapport aux 62 pour cent enregistrés en 2016. De même, 58 pour cent sont très ou plutôt optimistes en ce qui a trait à leur avenir professionnel au sein de leur organisation. Il s'agit d'une hausse par rapport aux 54 pour cent de 2016 et aux 56 pour cent de 2018.

| L'avenir du service juridique de votre organisation | 2016 | 2018 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Très optimiste | 23 % | 24 % | 25 % |
| Plutôt optimiste | 39 % | 41 % | 41 % |
| Ni optimiste ni pessimiste | 22 % | 20 % | 20 % |
| Plutôt pessimiste | 12 % | 12 % | 11 % |
| Très pessimiste | 3 % | 3 % | 3 % |
| Ne sait pas | 1 % | 1 % | 1 % |

| Votre avenir professionnel au sein de votre organisation | 2016 | 2018 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Très optimiste | 16 % | 13 % | 16 % |
| Plutôt optimiste | 38 % | 43 % | 42 % |
| Ni optimiste ni pessimiste | 26 % | 23 % | 22 % |
| Plutôt pessimiste | 13 % | 15 % | 14 % |
| Très pessimiste | 6 % | 6 % | 6 % |
| Ne sait pas | 1 % | 0 % | 1 % |

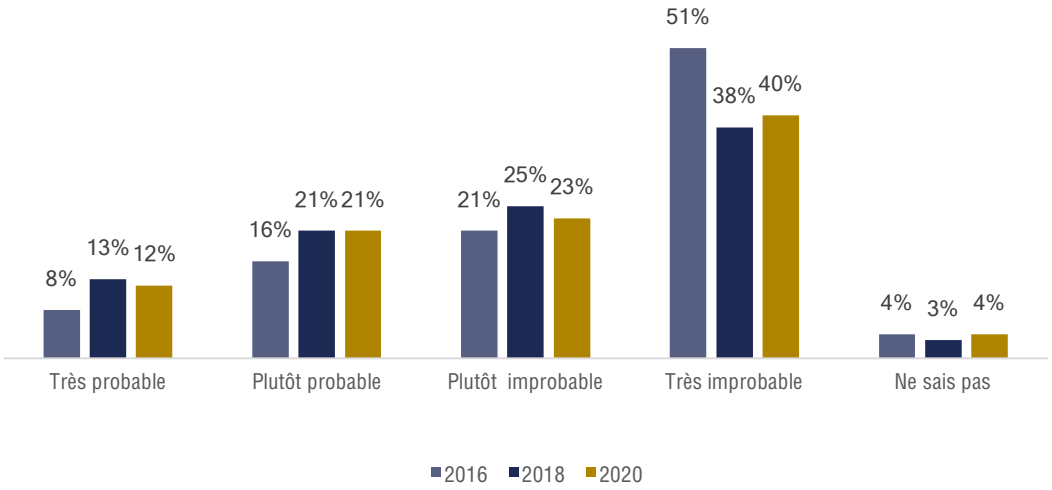
## Probabilité de recherche d'un autre poste

Le tiers (33 p. cent) des juristes d'entreprise affirme qu'il est très probable ou plutôt probable qu'il ou qu'elle recherche un emploi au sein d'une autre organisation, ce qui représente un léger recul de 1 pour cent par rapport à 2018.

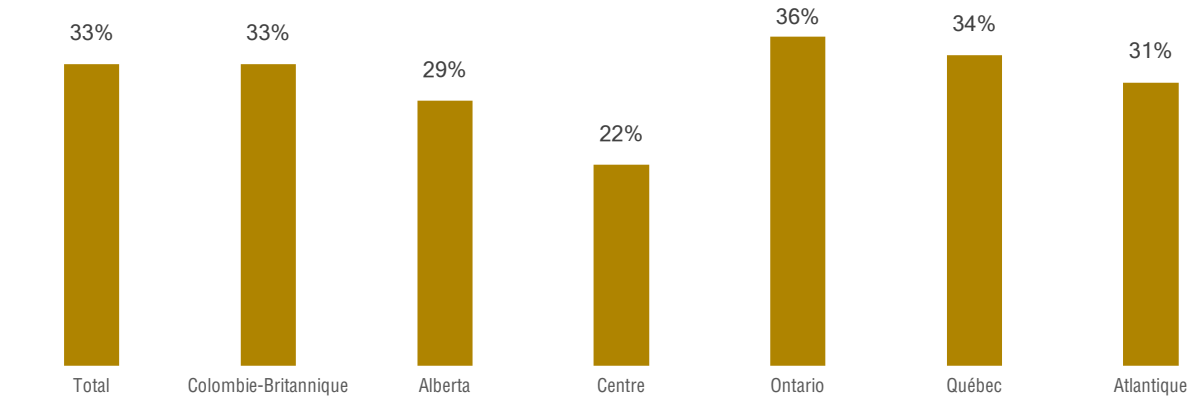
Douze pour cent déclarent qu'il est très probable qu'ils le fassent au cours des six prochains mois. Aussi, 40 pour cent affirment qu'il est très improbable qu'ils changent d'employeur, une hausse par rapport aux 38 pour cent de 2018.

Les répondant(e)s du Québec et de l'Ontario sont plus susceptibles de chercher un autre emploi que ceux et celles des autres régions.

**Probabilité de recherche d'un travail dans une autre organisation au cours de six prochains mois**




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



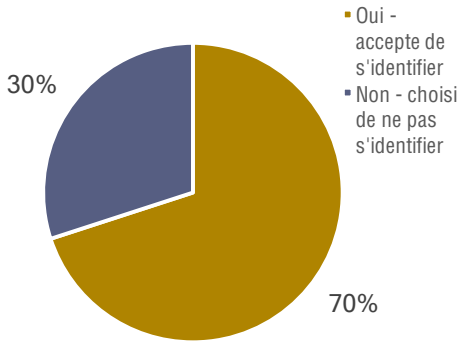
# Question sur la diversité

Dans la dernière section du rapport, les répondant(e)s étaient invités à répondre à une série de questions d'auto-identification et étaient libres de le faire ou non. Soixante-dix pour cent des répondant(e)s ont accepté de fournir des réponses.

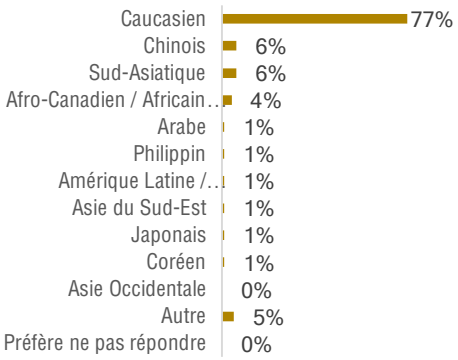
Un peu plus des trois quarts (77 p. cent) de ce groupe décrivent leur race ou origine ethnique comme étant caucasienne. Un pourcentage semblable (79 p. cent) indique que l'anglais est sa langue maternelle. Trois pour cent s'auto-identifient comme des Autochtones.

* Le terme « racialisé » est utilisé dans ce document pour exprimer la race comme un moyen d'identifier socialement des groupes ou comme une façon pour les gens de s'auto-identifier. Il s'agit de personnes qui ne sont pas caucasiennes ou de couleur autre que blanche et qui ne sont pas des Autochtones.

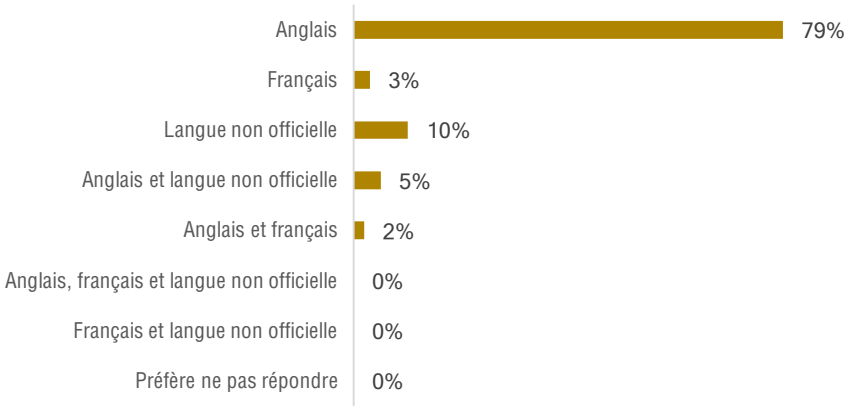
**Auto-identification**



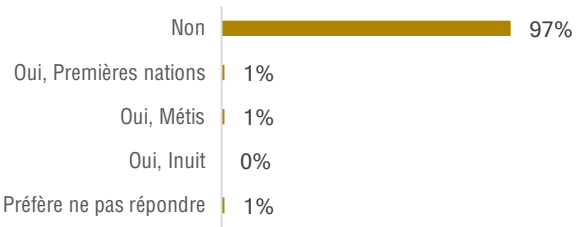

**Race/ethnie**




**Langue maternelle**



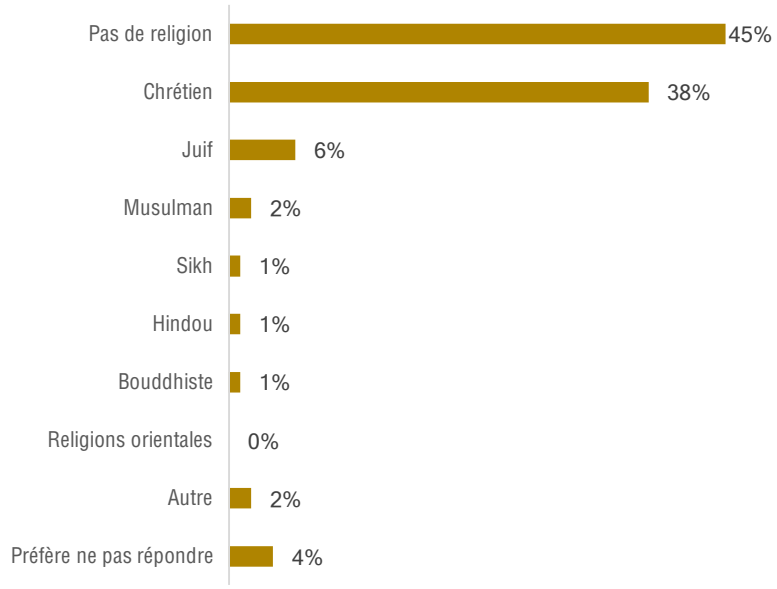

**Autochtones**



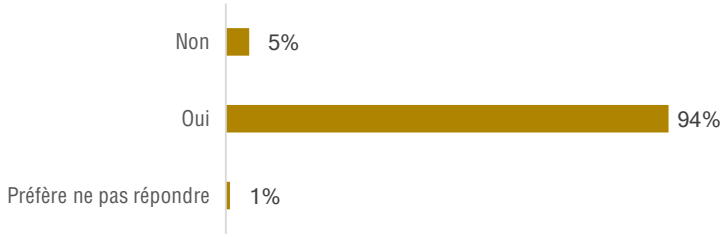
## Question sur la diversité (suite)

Près de la moitié (45 p. cent) des répondant(e)s indique n'avoir ni religion ni croyance. Cinq pour cent ont un handicap. Quatre-vingt-douze pour cent s'identifient comme des hétérosexuels.

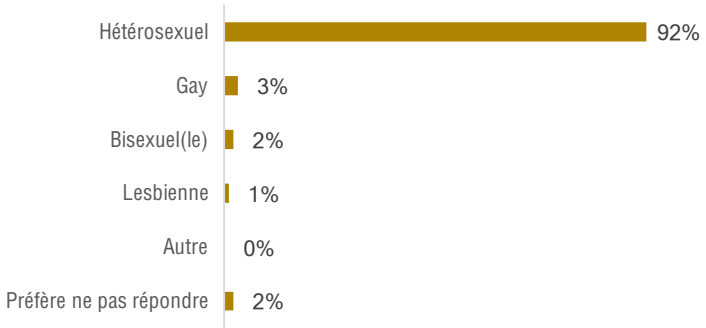
**Religion**




**A un handicap**




**Orientation sexuelle**



## Diversité et rémunération

Les personnes racialisées déclarent un salaire moyen inférieur de 12 000 dollars à celui des répondant(e)s qui disent être caucasiens. Cette disparité s'explique possiblement en partie par le fait que les personnes qui sont racialisées comptent également beaucoup moins d'années de pratique. (10,6 ans contre 15,5 ans). Aussi, leur représentation est moindre pour les deux titres les plus élevés, soit vice-président(e) à la direction – affaires juridiques (1 p. cent de personnes racialisées contre 3 p. cent de caucasien[ne]s) et vice-président(e) – affaires juridiques (4 p. cent de personnes racialisées contre 8 p. cent de caucasien[ne]s).

| | Total | Caucasien(ne) | Racialisé(e) |
|---|---|---|---|
| MOYENNE | 167 500 $ | 170 500 $ | 158 500 $ |

| | Total | Caucasien(ne) | Racialisé(e) |
|---|---|---|---|
| Vice-président(e) à la direction – affaires juridiques | 2 % | 3 % | 1 % |
| Vice-président(e) – affaires juridiques | 8 % | 8 % | 4 % |

| | Total | Caucasien(ne) | Racialisé(e) |
|---|---|---|---|
| Moins de 2 | 4 % | 3 % | 7 % |
| 2 à 5 | 10 % | 8 % | 20 % |
| 6 à 10 | 26 % | 24 % | 32 % |
| 11 à 15 | 21 % | 22 % | 19 % |
| 16 à 20 | 16 % | 16 % | 16 % |
| 21 à 25 | 10 % | 11 % | 4 % |
| 26 à 30 | 7 % | 9 % | 1 % |
| 30 à more | 6 % | 7 % | 3 % |
| Ne sais pas | 0 % | 0 % | 0 % |
| MOYENNE (années de pratique) | 14,3 | 15,5 | 10,6 |

## Diversité et rémunération (suite)

Les personnes handicapées déclarent un salaire moyen qui est de 18 500 dollars en deçà de celui des personnes valides. Le lieu de travail semble constituer un facteur dans ce résultat. Nous constatons que 59 pour cent des personnes handicapées travaillent pour le gouvernement ou pour des services de finances, où les salaires de base annuels moyens déclarés sont inférieurs.

| | Total | Personne Valide | Personne handicapée |
|---|---|---|---|
| MOYENNE | 169 000 $ | 170 500 $ | 152 000 $ |

| | Total | Personne Valide | Personne handicapée | Salaire de base annuel moyen |
|---|---|---|---|---|
| Services financiers, assurances, banques | 15 % | 15 % | 32 % | 163 500 $ |
| Gouvernement | 11 % | 11 % | 27 % | 143 000 $ |

## 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 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'ENTREPRISES

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

Bramm Research compte plus de vingt 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.

© 2020 The Counsel Network Inc. Tous droits réservés.

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.

© 2020 The Counsel Network Inc. All Rights Reserved.