THE COUNSEL NETWORK

Rapport du Sondage 2018 sur la rémunération et la carrière des juristes d'entreprise

CCCA
ACCJE
Canadian Corporate Counsel Association
Association canadienne des conseillers (ères) juridiques d'entreprises

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 cinquième sondage sur la rémunération et la carrière des juristes d'entreprise. Ce rapport offre aussi bien aux employeurs qu'aux juristes d'entreprise l'analyse la plus à jour et la plus rigoureuse sur la rémunération des juristes d'entreprise au Canada.
Nous avons commencé à publier ces données en 2009 en raison de la pénurie d'information qui sévissait sur le marché au sujet de la rémunération des juristes d'entreprise. Nous voulions que les employeurs et les juristes d'entreprise aient accès à des données comparatives qui leur permettraient de prendre des décisions éclairées et prudentes en matière de salaires et d'avantages sociaux. En tant que chef de file dans le domaine du recrutement juridique, nous sommes fiers de pouvoir dire que le sondage est devenu une référence et l'outil de confiance par excellence 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
Associée directrice 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
30 Comparabilité et changement de rémunération
35 Examen approfondi par province
63 Tendances nationales de la rémunération des juristes d’entreprise
75 Avantages sociaux
84 Satisfaction au travail et fidélité envers l’employeur
93 Annexe

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 2018 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 et 2016.

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 4 octobre 2017, Bramm Research a envoyé par courriel à plus de 8 500 juristes d'entreprise une invitation pour participer au sondage. Le travail sur le terrain a pris fin le 15 novembre 2017. En tout, 904 personnes ont pris part au sondage, ce qui correspond à un taux de réponse de onze 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 904 personnes, la marge d'erreur est de plus ou moins 3,3 points de pourcentage, à un niveau de confiance de 95 pour cent. Par exemple, si cinquante 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 3,3 pour cent. Cela signifie que la totalité des juristes d'entreprise recensé(e)s donnerait un taux de réponse variant entre 46,7 pour cent et 53,3 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 et 2016.

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 (36 p. cent), de l'Alberta (24 p. cent) et de la Colombie-Britannique (23 p. cent). De la totalité de l'échantillon, 83 pour cent des répondant(e)s étaient issus de ces trois provinces. Soixante-six pour cent des répondant(e)s résidaient dans les villes métropolitaines de Toronto, Calgary, Vancouver, Edmonton et Montréal, ce qui représente une faible baisse du total de répondant(e)s issu(e)s de ces villes par rapport aux 70 pour cent du sondage de 2016.

En comparaison avec 2016, environ le même pourcentage de juristes d'entreprise travaille pour des sociétés de propriété privée (34 p. cent) et des sociétés cotées en bourse (33 p. cent). Les sociétés d'État et le gouvernement comptent tous les deux pour 12 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 2018 et 2016. La majorité des juristes d'entreprise (42 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 27 pour cent. Trente pour cent travaillent pour de grandes sociétés.

Pour ce qui est de l'échantillon de cette année, nous remarquons l'incidence qu'exerce une main-d'œuvre vieillissante. Comparativement au sondage de 2016, l'échantillon de cette année comprend un plus grand pourcentage de répondant(e)s possédant moins d'années d'expérience dans la profession. Dans l'étude antérieure, 30 pour cent de l'échantillon comptaient moins de dix années d'expérience. Cette année, cette proportion est passée à 40 pour cent. L'une des conséquences de ce changement est que plus de répondant(e)s touchent un salaire inférieur dans le sondage de cette année et qu'un moins grand nombre possède plus d'expérience et touche par conséquent un salaire plus élevé. Comme nous le constaterons dans le rapport, compte tenu de ce changement démographique, le salaire moyen en 2018 est légèrement inférieur à celui de 2016.

Moyenne nationale des salaires de base

En 2018, le salaire de base moyen à l'échelle nationale est de 163 000 dollars. Comme nous l'avons souligné plus haut, compte tenu du plus grand nombre de répondant(e)s touchant un salaire moyen plus bas et du nombre inférieur de juristes touchant un salaire moyen plus élevé, la moyenne du salaire de base est légèrement inférieure aux 165 000 dollars enregistrés en 2016.

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 2016. Nous remarquons que les salaires de base en Alberta, lorsque comparés à la moyenne nationale, ont chuté au cours des

deux dernières périodes de l'étude. Si l'on examine de plus près l'Alberta, nous constatons que le salaire de base moyen a augmenté à Calgary, mais qu'il a baissé à Edmonton. C'est cette baisse enregistrée à Edmonton qui explique le déclin global du salaire moyen en Alberta.

Les salaires en Colombie-Britannique correspondent à la moyenne nationale. Cette année, le salaire de base moyen au Québec frôle la moyenne nationale. Ceux dans l'Atlantique et dans le centre du Canada continuent de tirer de l'arrière par rapport à la moyenne nationale.

Tendances de l'industrie

À l'instar des deux derniers sondages, le secteur le plus représenté par les juristes d'entreprise est celui des services financiers et des assurances. Ce pourcentage a crû légèrement, passant de 16 pour cent en 2016 à 18 pour cent en 2018.

L'industrie pétrolière et gazière ainsi que le gouvernement sont les deux autres industries les plus représentées. La première a chuté de 11 à 8 pour cent, alors que le deuxième est passé de 7 à 10 pour cent.

Cette année, nous constatons que les salaires de base les plus élevés sont payés aux juristes des industries suivantes : pétrole et gaz (196 000 dollars), ressources, secteur minier et foresterie (193 000 dollars), construction (183 000 dollars), pharmaceutique et médecine (177 000 dollars), commerce de détail et hébergement (173 000 dollars), immobilier (172 000 dollars), ainsi que fabrication, automobile et aérospatiale (165 000 dollars).

Les gains les plus importants dans les salaires de base annuels entre 2016 et 2018 ont été réalisés dans l'industrie pharmaceutique et médicale (26 000 dollars), dans l'industrie pétrolière et gazière (15 000 dollars), et dans le secteur de la construction (11 000 dollars).

Les baisses les plus notables du salaire de base moyen entre 2016 et 2018 ont été enregistrées dans les ressources, le secteur minier et la foresterie (14 000 dollars), l'immobilier (13 000 dollars) ainsi que la fabrication, l'automobile et l'aérospatiale (11 000 dollars).

Sexe

Cette année, pour la toute première 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 de 11 pour cent à celui de leurs homologues masculins. Toutefois, l'écart a diminué depuis 2016, alors que le salaire des femmes était en moyenne de 15 pour cent plus bas que celui des hommes.

En 2018, le salaire de base moyen des conseillers d'entreprises est de 173 000 dollars, ce qui correspond à 19 000 dollars de plus que le salaire de base moyen de 154 000 dollars que touchent les femmes. L'écart a diminué parce que le salaire moyen des hommes a chuté en 2018, alors que celui des femmes a crû.

Néanmoins, nous observons des différences considérables dans les salaires les plus élevés. Par exemple, 13 pour cent des hommes ont un salaire moyen entre 180 000 et 200 000 dollars, alors que seulement 8 pour cent des femmes touchent un tel montant. Vingt-six pour cent des hommes gagnent 200 000 dollars ou plus, alors que cette proportion est de 15 pour cent chez les femmes.

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 (1000 dollars par année) en

faveur des hommes. Au niveau des AG de la haute direction, cet écart passe à 17 000 dollars. Ces écarts sont plus faibles en 2018 qu'en 2016.

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. 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 et de sociétés de propriété privée.

Travail juridique et administratif

En moyenne, les juristes d'entreprise consacrent environ les deux tiers (66 p. cent) de leur temps à accomplir du travail purement juridique. En général, plus ils accèdent à des postes supérieurs, moins de temps ils consacrent à du travail purement juridique. Les AG de la haute direction consacrent le moins de temps (53 p. cent) à ce type de travail. Par conséquent, lorsqu'il est question de travail administratif, les gens qui occupent les postes les plus élevés, notamment au sein de direction ou de la haute direction, consacrent plus de temps aux tâches administratives, soit 33 et 40 pour cent respectivement. Les conseiller(ère)s juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) consacrent respectivement 20 pour cent et 26 pour cent de leur temps à du travail administratif.

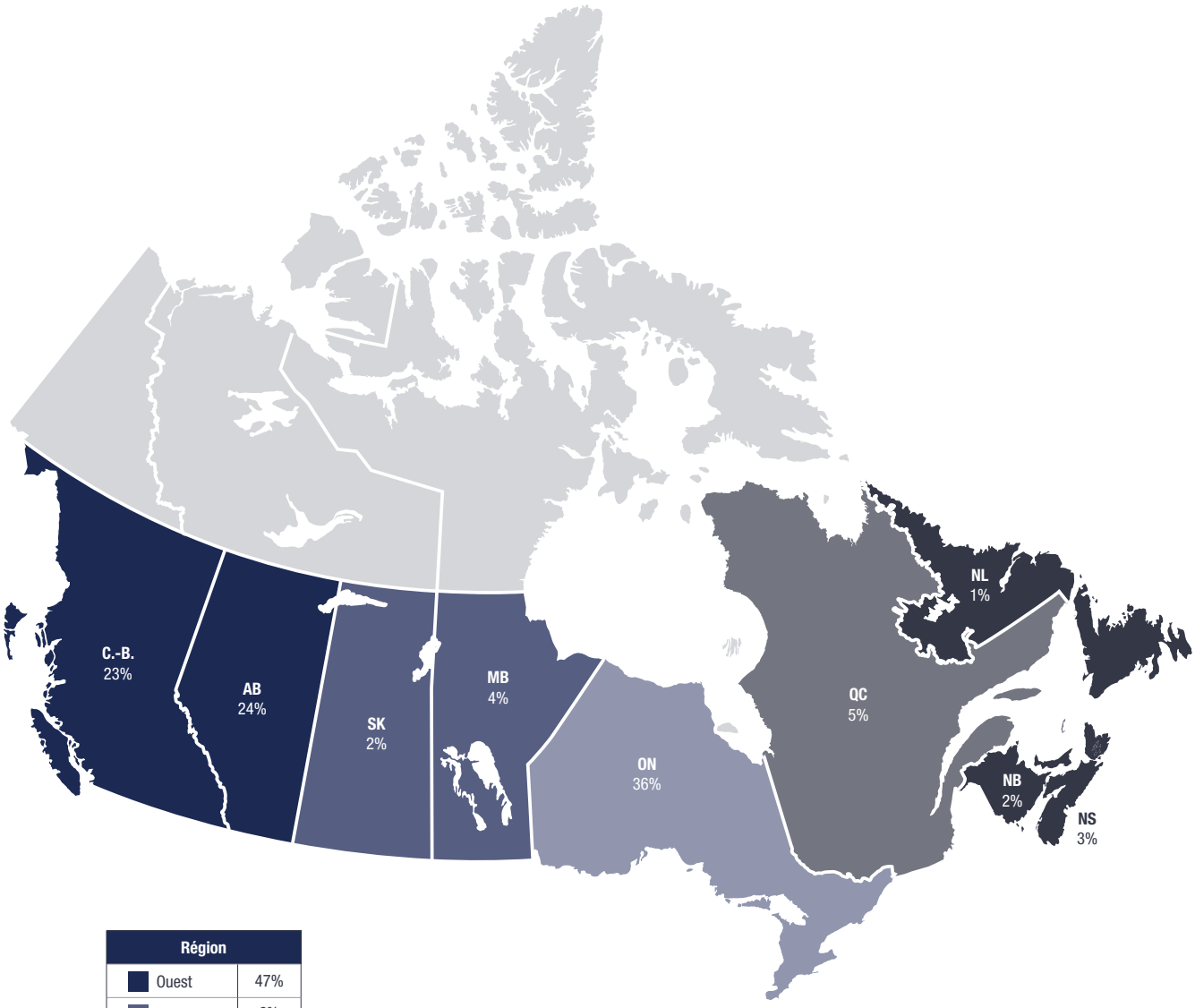
Le pourcentage de juristes d'entreprise qui fait du travail administratif a diminué dans les cinq catégories des organisations sondées. Cela s'inscrit dans une tendance qui a débuté en 2012. Dans les cinq catégories, la proportion de juristes d'entreprise qui consacrent du temps à du travail administratif est passée de 24 à 20 pour cent.

Vision d'avenir

La plupart des juristes d'entreprise font état d'une augmentation (42 p. cent), et non d'une diminution (12 p. cent) de la taille du service juridique de leur organisation. En ce qui concerne le taux d'optimisme face à l'avenir du service juridique de leur organisation et face à leur propre avenir au sein de leur organisation, il se maintient au niveau de 2016. Le taux d'optimisme enregistré dans le sondage de 2016 avait chuté par rapport au niveau de 2012.

Profil des répondant(e)s

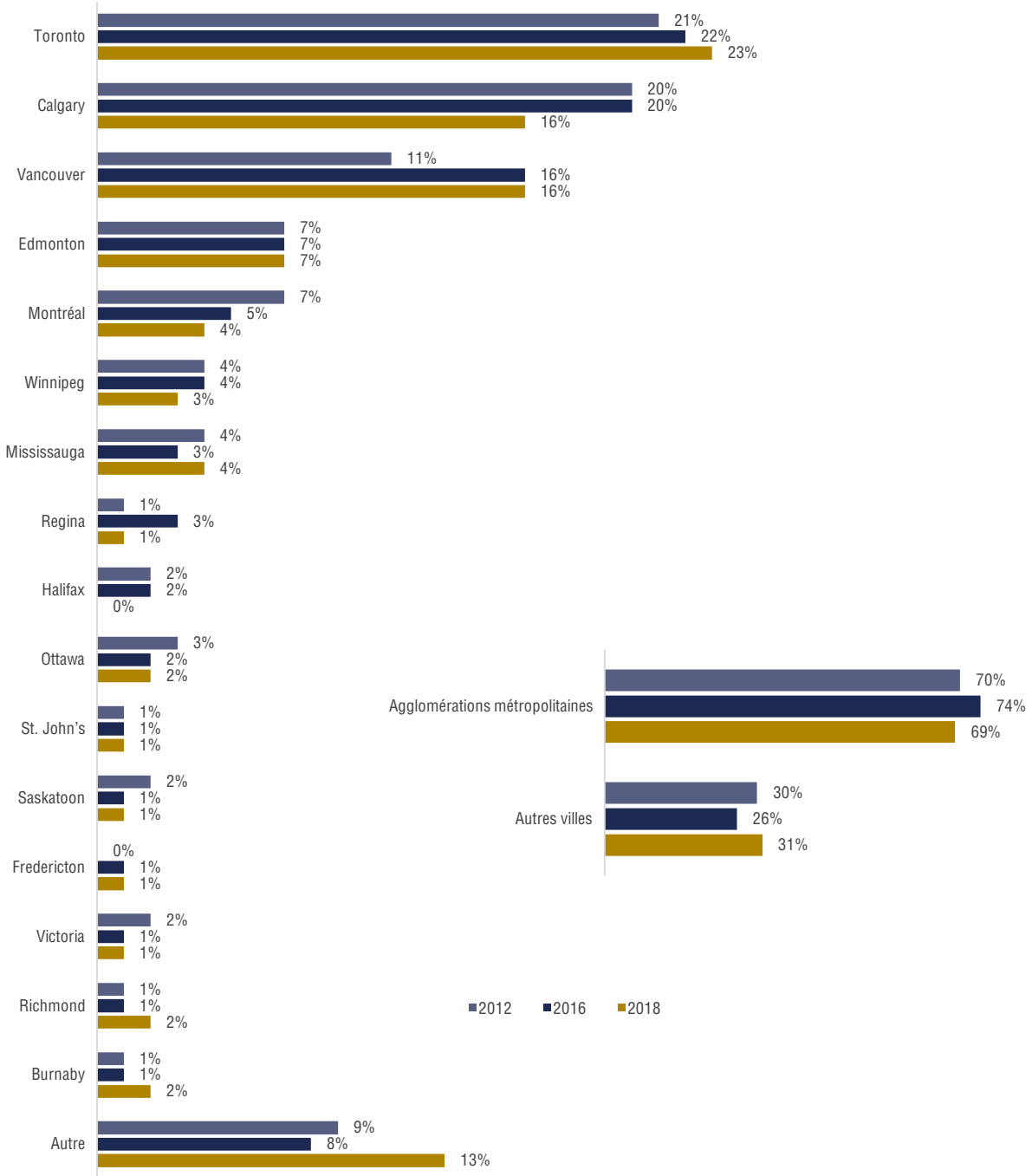
En tout, 904 personnes ont participé au Sondage 2018 sur la rémunération et la carrière des juristes d'entreprise. La répartition par provinces et régions apparait ci-dessous.



Région	
Ouest	47%
Centre	6%
Ontario	36%
Quebec	5%
Est	6%

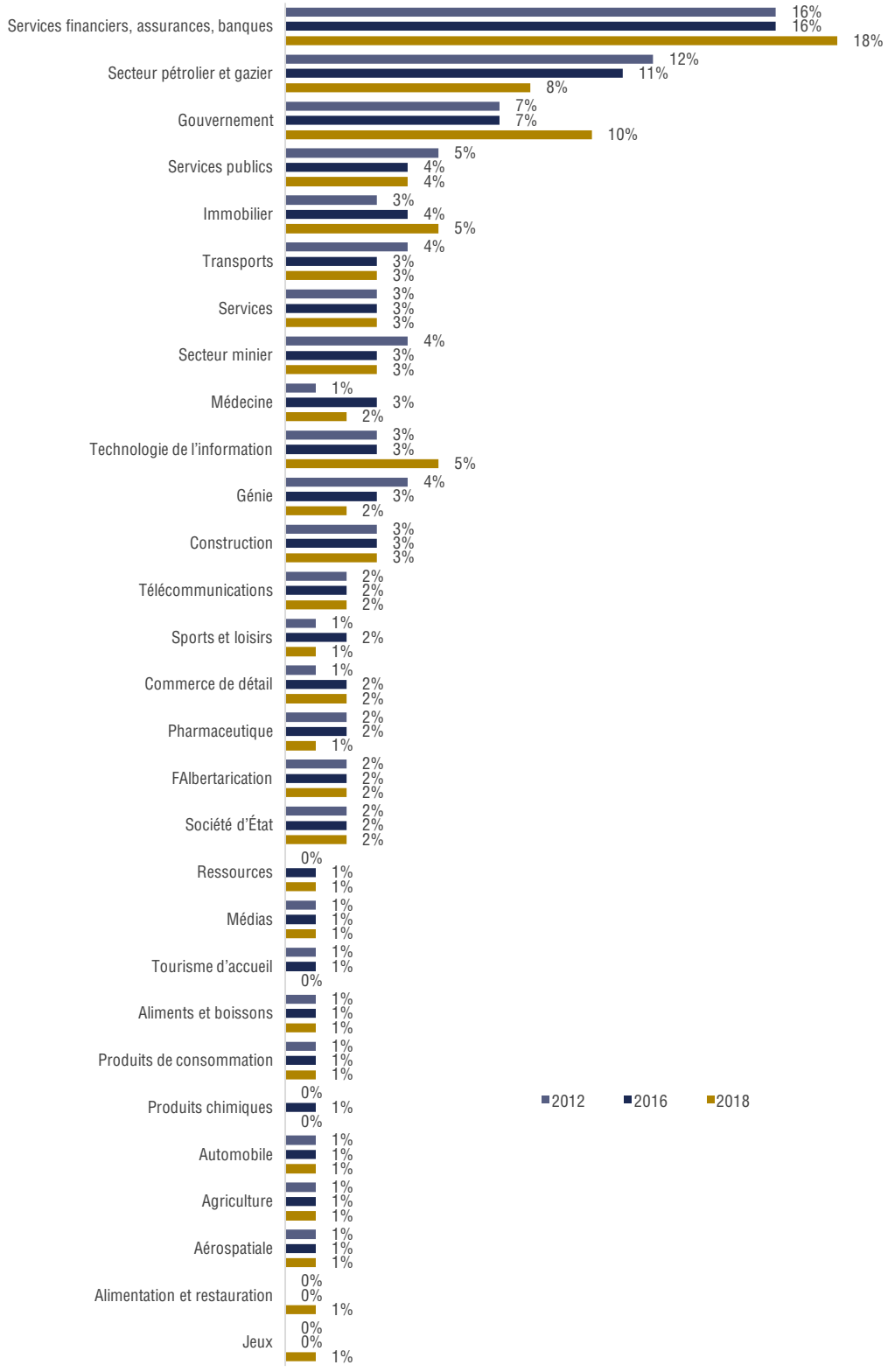
Villes

Soixante-six pour cent des répondant(e)s résident dans les villes métropolitaines de Toronto (23 p. cent), de Calgary (16 p. cent), de Vancouver (16 p. cent), d'Edmonton (7 p. cent) et de Montréal (4 p. cent). Cela n'a rien de surprenant puisque les juristes d'entreprise sont plus susceptibles de travailler dans les sièges sociaux de leur organisation, qui se situent souvent dans de grands centres urbains. Le changement le plus marquant a lieu à Calgary, qui est passé de 20 pour cent en 2016 à 16 pour cent en 2018.



Industrie

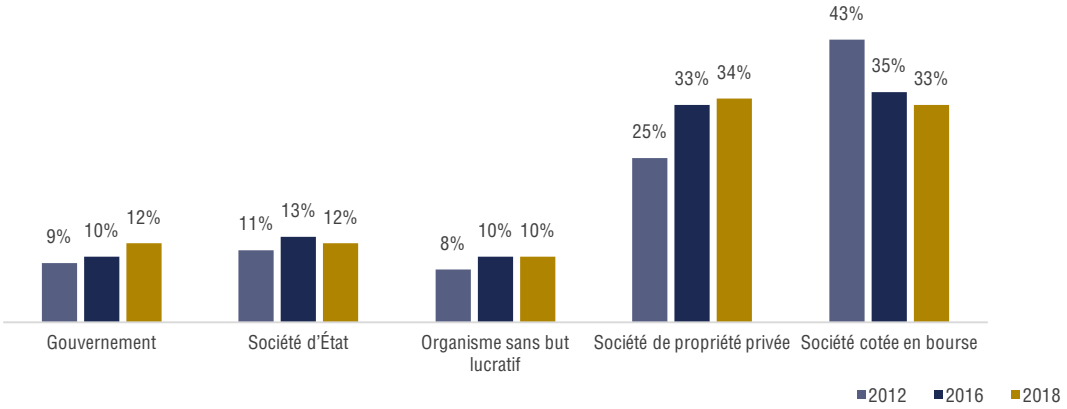
Des sociétés de propriété privée et des sociétés cotées en bourse sont représentées dans cette étude. À l'instar des deux derniers sondages, le secteur le plus représenté par les juristes d'entreprise est celui des services financiers. La proportion a crû légèrement, passant de 16 pour cent en 2016 à 18 pour cent en 2018. L'industrie pétrolière et gazière ainsi que le gouvernement sont les deux autres secteurs les plus représentés. L'industrie pétrolière et gazière a chuté de 11 à 8 pour cent, alors que le gouvernement est passé de 7 à 10 pour cent.

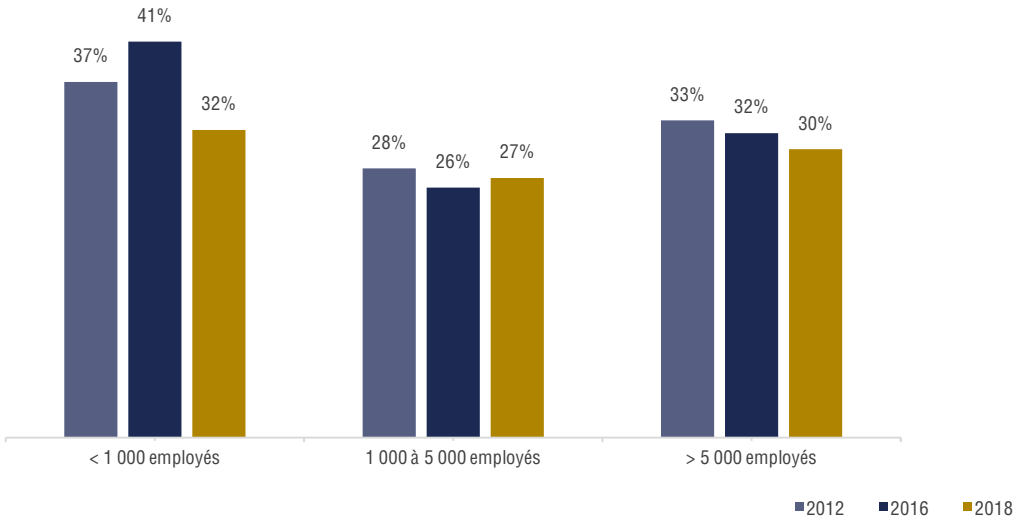


Type et taille d'organisme

Environ le même pourcentage de juristes d'entreprise travaille pour des sociétés de propriété privée (34 p. cent) que pour des sociétés cotées en bourse (33 p. cent). Les sociétés d'État et le gouvernement comptent tous deux pour 12 pour cent des répondant(e)s. Les organismes sans but lucratif représentent 10 pour cent.

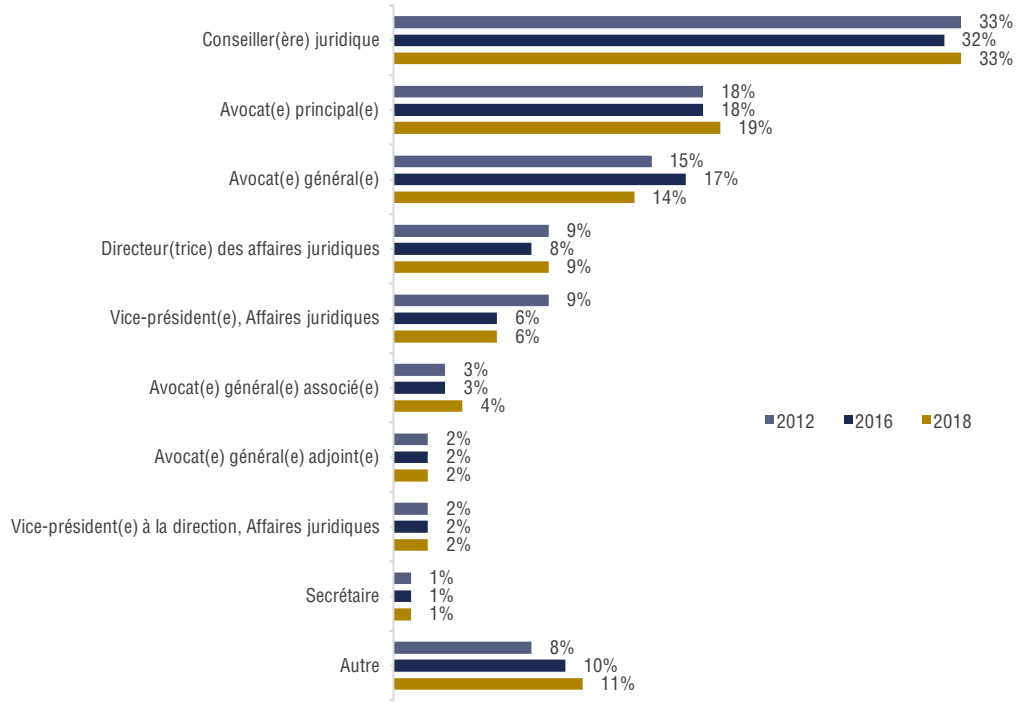
En ce qui concerne la taille des organismes, les juristes d'entreprise se répartissent entre les trois catégories suivantes : moins de 1000 employés, entre 1000 et 5000 employés, et 5000 employés ou plus. Les pourcentages de répondant(e)s qui travaillent dans l'une ou l'autre de ces trois catégories sont relativement constants lorsque l'on compare les années 2018 et 2016. La majorité des juristes d'entreprise (42 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 27 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 du poste qu'ils et qu'elles occupent actuellement. 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 tableau ci-dessous.



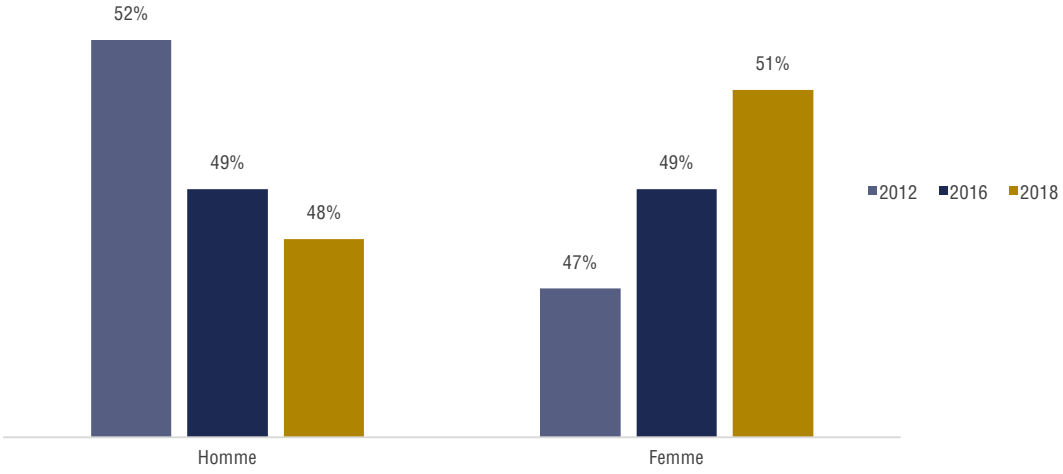
* Certains titres ont été combinés pour créer cinq catégories groupées. Ces catégories sont exposées ci-dessous avec les tailles des bases.

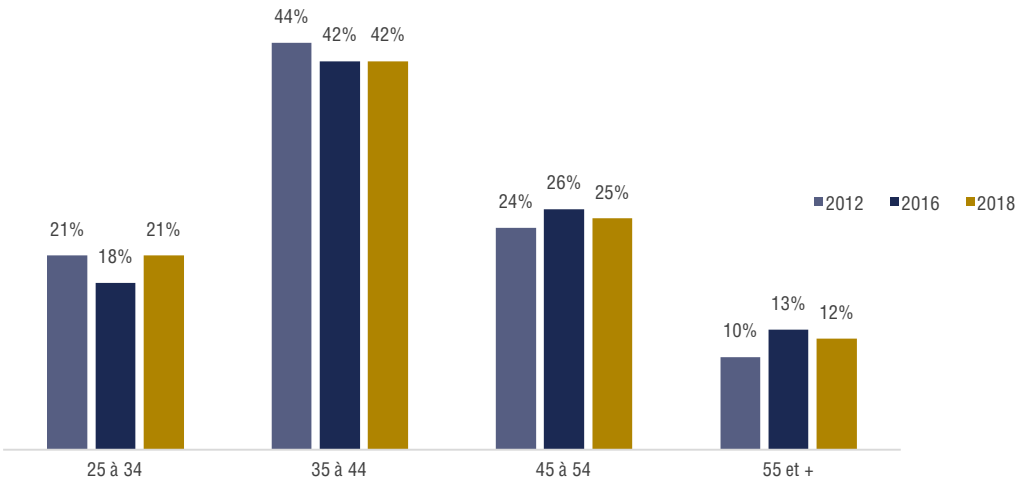
Titres	Tailles de base
Avocat(e) général(e) de la haute direction : regroupe les postes de VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques	2012 n=124; 2016 n=75; 2018 n=73
Avocat(e) général(e) de la direction : regroupe les postes d'avocat(e) général(e) et de directeur(trice) juridique ou des affaires juridiques	2012 n=138; 2016 n=245; 2018 n=207
Les postes d'avocat(e) général(e) associé(e) et adjoint(e) ont été regroupés dans une seule catégorie	2012 n=39; 2016 n=54; 2018 n=50
Avocat(e) principal(e)	2012 n=136; 2016 n=176; 2018 n=171
Conseiller(ère) juridique	2012 n=242; 2016 n=308; 2018 n=300

Sexe et âge

En 2016, la proportion d'hommes et de femmes ayant répondu au sondage était de 49 pour cent chacun. En 2018, les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes, à 51 et 49 pour cent respectivement. (Note : un pour cent des personnes interrogées ne souhaitaient pas révéler leur sexe.)

L'âge moyen des juristes d'entreprise est de 44 ans. La majorité (67 p. cent) des juristes d'entreprise sont âgé(e)s de 35 à 54 ans.



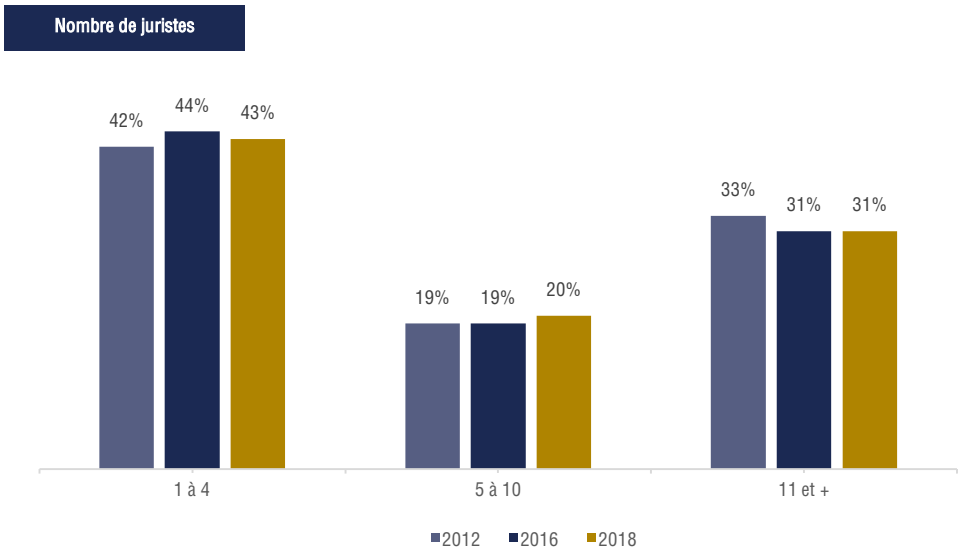


Les juristes d’entreprise au travail

Changement de la 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 2016 faisait état de la même médiane.

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

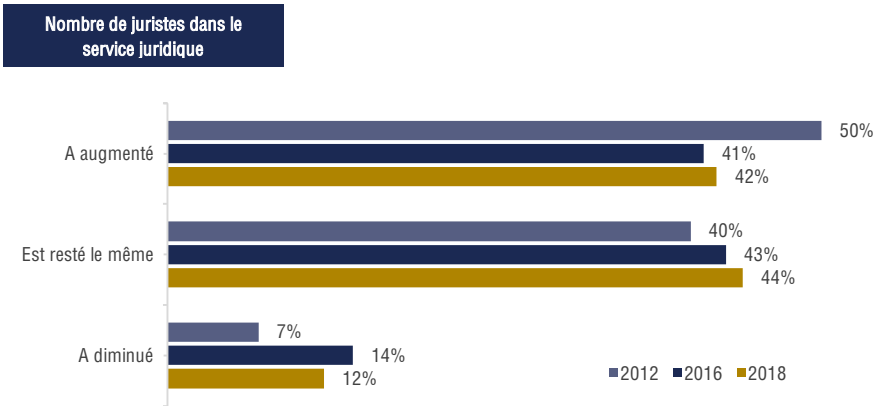


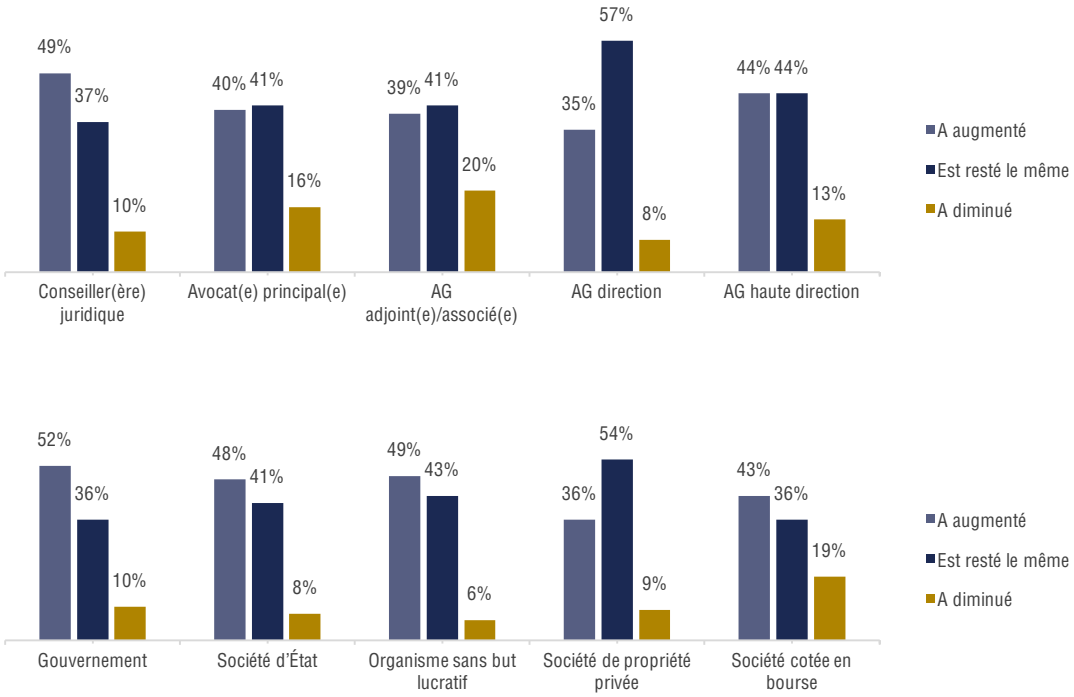
Changement de la taille du service juridique

En 2018, 44 pour cent des juristes d’entreprise indiquent que la taille de leur service juridique est le même qu’en 2016. Quarante-deux pour cent signalent qu’elle a augmenté au cours des deux dernières années. La proportion des services dont la taille a diminué est de 12 pour cent. Cette baisse est le plus souvent mentionnée en Alberta (23 p. cent).

Les personnes les plus susceptibles d’indiquer une augmentation de la taille du service juridique sont les conseiller(ère)s juridiques (49 p. cent), suivi par les AG de la haute direction (44 p. cent).

La probabilité que la taille du service juridique ait augmenté est plus élevée au gouvernement (52 p. cent), ainsi que dans les organismes sans but lucratif (49 p. cent) et les sociétés d’État (48 p. cent). La taille de plus de la moitié des sociétés privées (54 p. cent) est demeurée la même

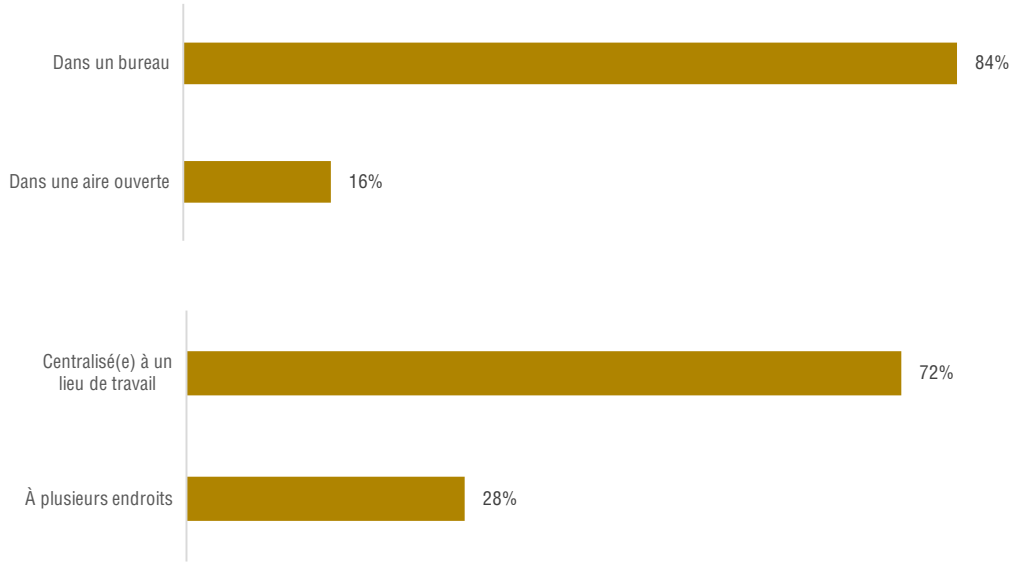




Emplacement du bureau

Cette année, pour la toute première fois, 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 un bureau fermé. Dans une question de suivi, nous leur demandions s'ils travaillaient à plusieurs endroits ou si leur poste était centralisé.

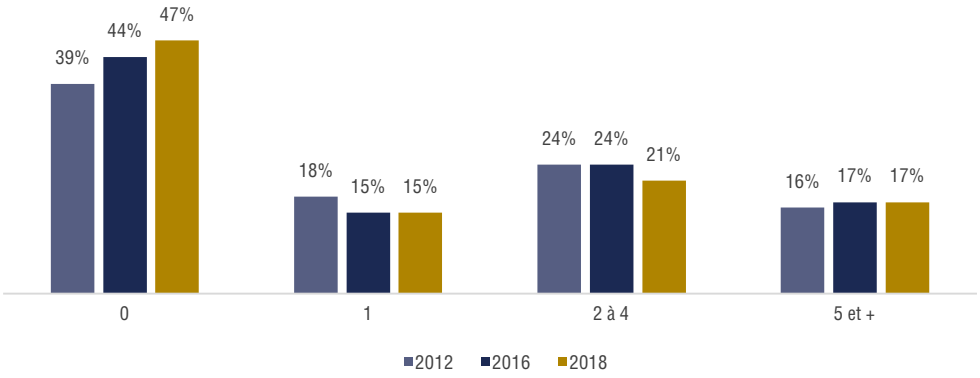
Nous constatons que la majorité travaille dans un bureau (84 p. cent) et occupe un poste centralisé (72 p. cent).



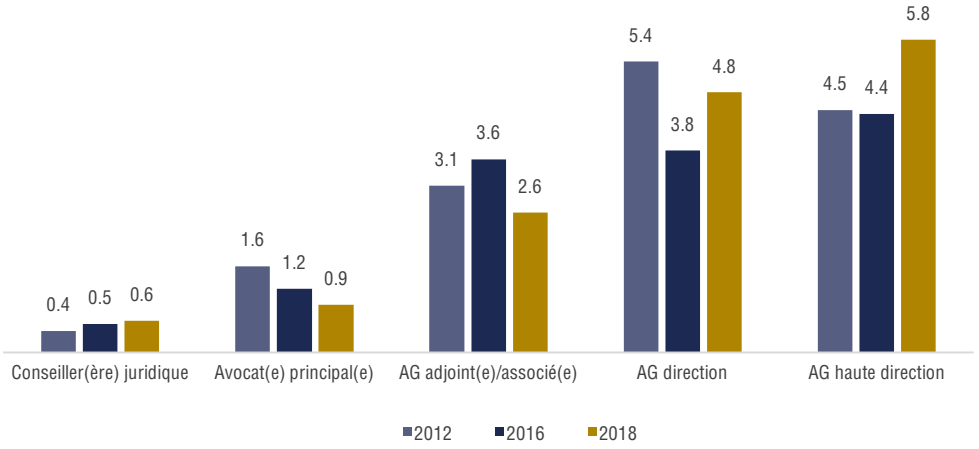
Hiérarchie

En moyenne, les juristes d'entreprise de l'échantillon indiquent avoir 2,8 subordonnés. Quarante-sept pour cent des personnes sondées n'ont aucun subordonné direct. Ce pourcentage a augmenté par rapport aux 44 pour cent du sondage de 2016. La plupart des répondant(e)s qui ont des subordonnés directs (53 p. cent) en ont entre deux et quatre. Il devient manifeste que le nombre moyen de subordonnés directs, lorsque réparti par rôle principal, augmente pour les postes de cadre supérieur.

Nombre de subordonnés



Nombre moyen de subordonnés (y compris 0)



EMPLOIS ANTÉRIEURS ET DURÉE DE L'EMPLOI

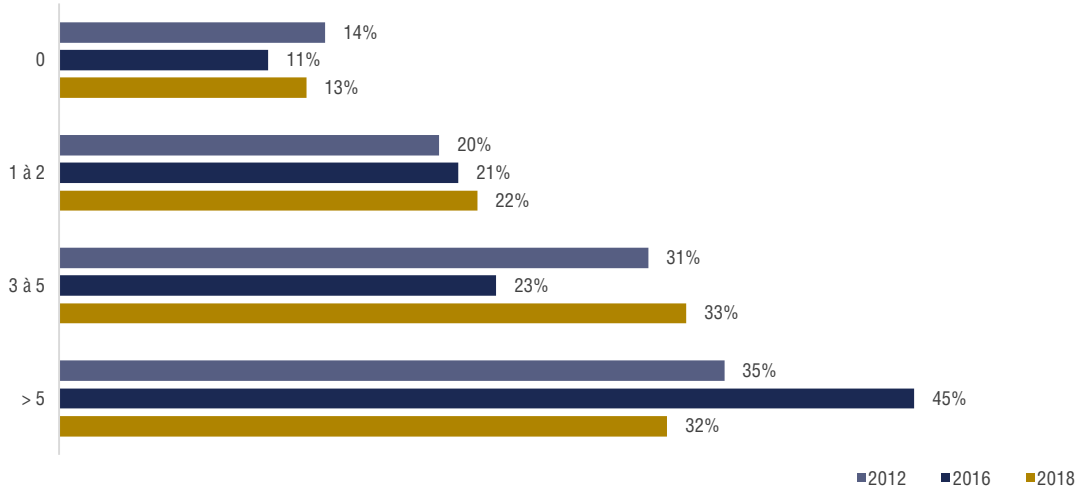
Durée en pratique privée

Cette année, 88 pour cent des juristes d'entreprise ont déclaré avoir travaillé dans un cabinet privé avant d'être juriste d'entreprise.

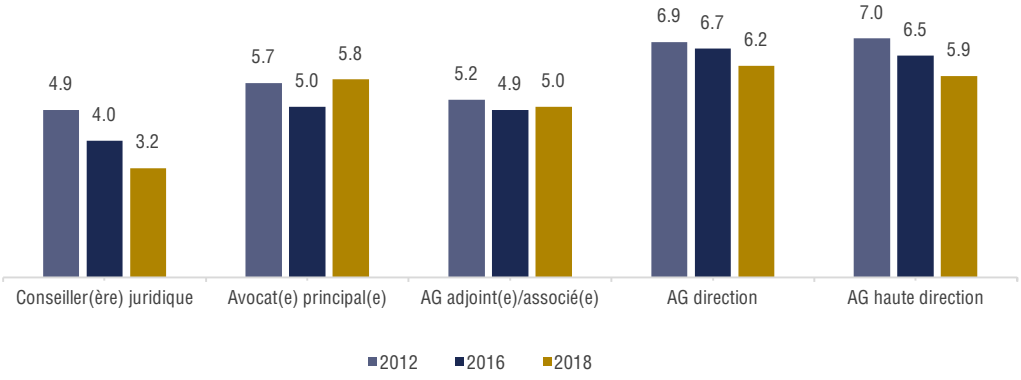
La durée moyenne dans la pratique privée est de 4,9 ans. La proportion la plus élevée de répondant(e)s (33 p. cent) dit avoir travaillé entre trois et cinq ans en pratique privée avant de devenir juriste d'entreprise, suivi par ceux et celles qui ont travaillé plus de cinq ans (32 p. cent). Ce pourcentage correspond au niveau que nous avions constaté en 2012 (35 p. cent).

Le nombre d'années passées en pratique privé est plus élevé chez les avocat(e)s généraux(ales) de la direction (6,5 années), chez les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction (5,9 années) puis chez les avocat(e)s principaux(ales) (5,8 années). Les conseiller(ère)s juridiques affichent le nombre d'années le plus bas (3,2).

Nombre d'années en pratique privée



Nombre moyen d'années de travail en pratique privée

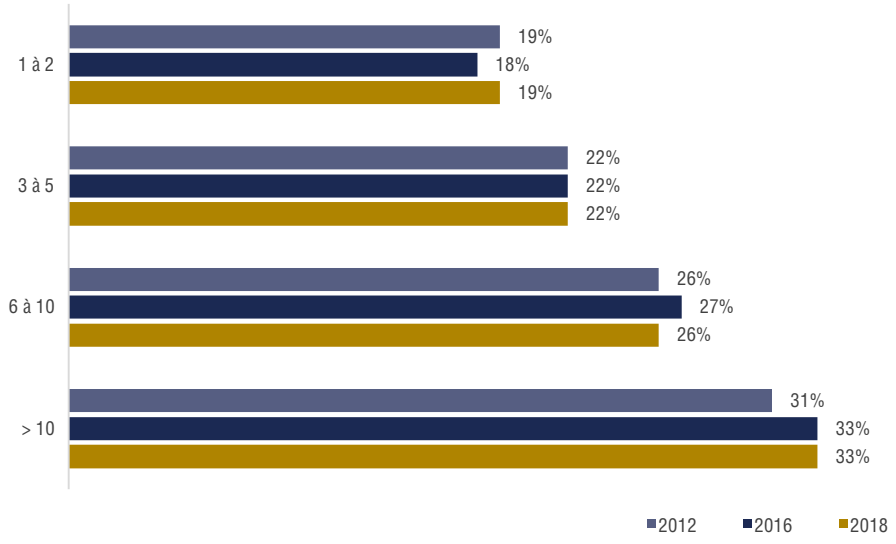


Durée comme juriste d'entreprise

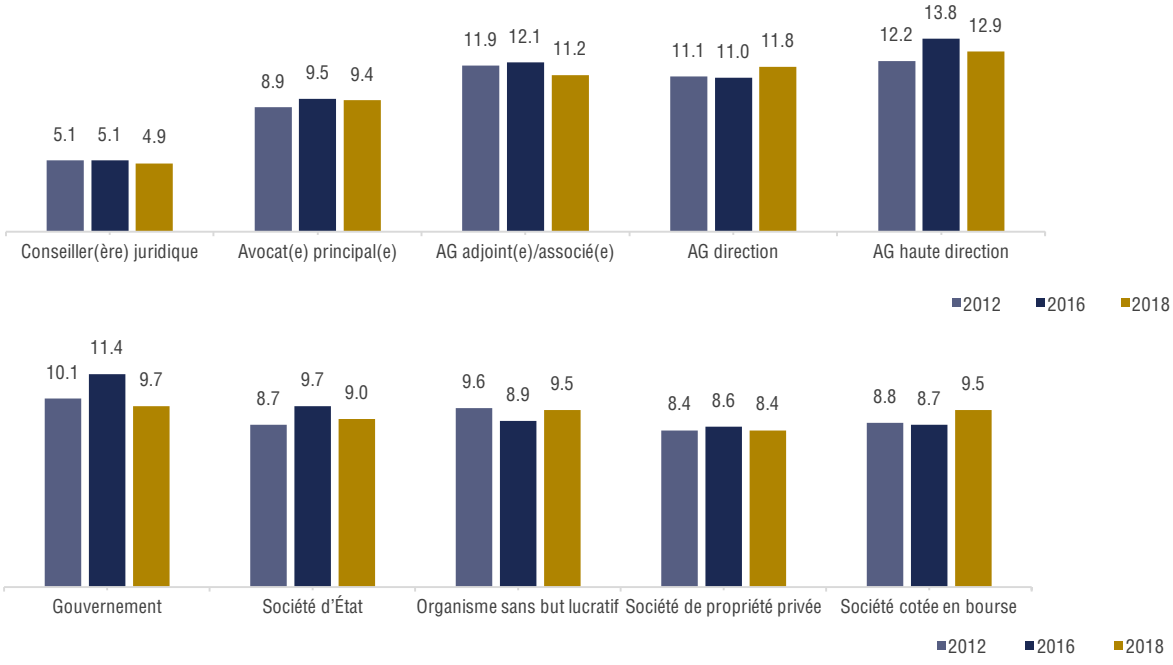
Cinquante-neuf pour cent des répondant(e)s travaillent depuis plus de six ans comme juriste d'entreprise. La moyenne du nombre moyen d'années de travail comme juristes d'entreprise est de neuf. Les avocat(e)s généraux(ales) comptent en moyenne 12,9 années d'expérience. À l'autre extrême, les conseiller(ère)s juridiques possèdent en moyenne 4,9 ans d'expérience.

Ceux et celles qui travaillent au gouvernement comptent le plus grand nombre d'années d'expérience, à 9,7. Suivent les juristes œuvrant dans le secteur sans but lucratif et au sein de sociétés cotées en bourse, tous deux à 9,5 années. Le nombre le plus bas appartient aux juristes travaillant pour une société privée, à 8,4 années.

Nombre d'années de travail comme juriste d'entreprise



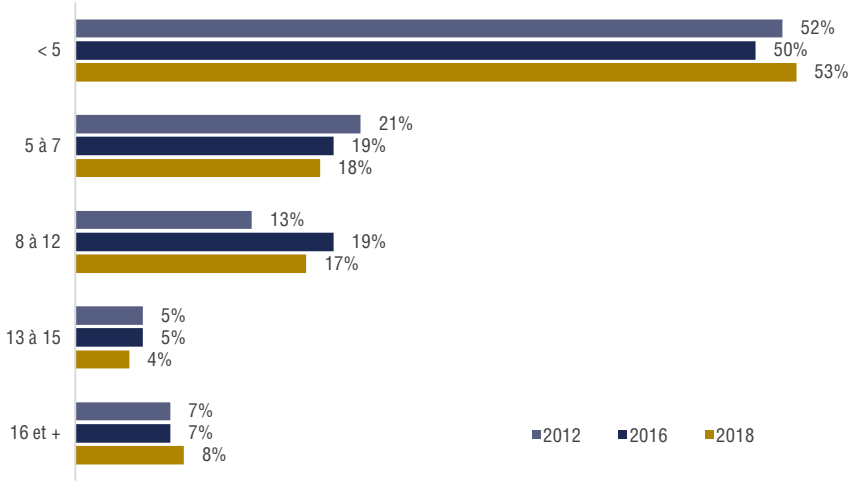
Nombre moyen d'années de travail comme juriste d'entreprise



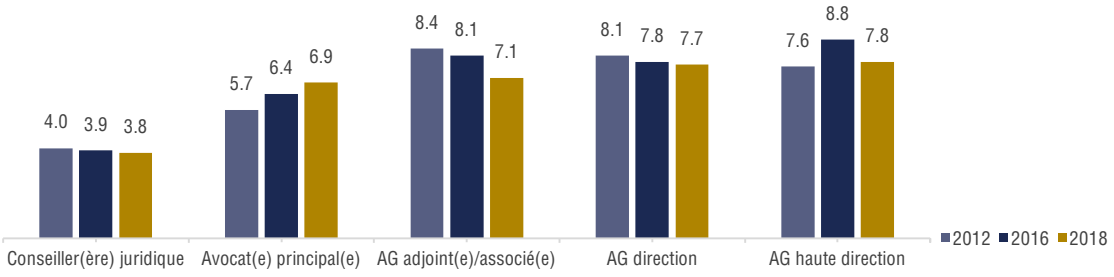
Durée auprès de l'employeur actuel

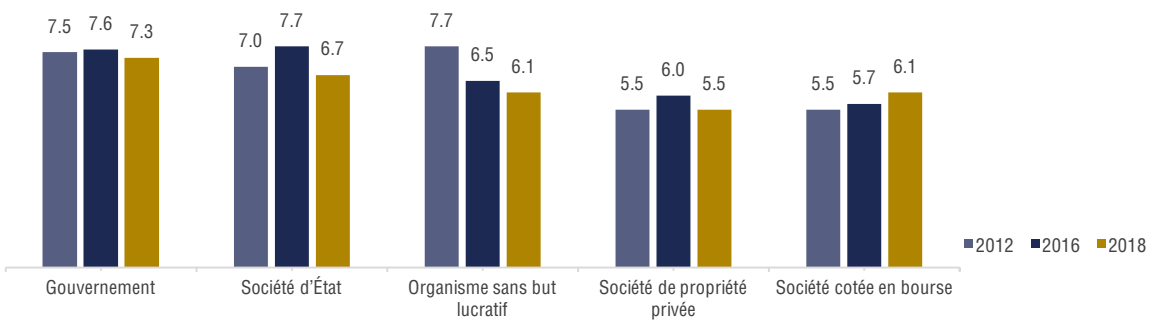
Un peu plus de la moitié (53 p. cent) des juristes d'entreprise travaille depuis moins de cinq ans pour leur employeur actuel. En général, plus les juristes travaillent depuis longtemps avec le même employeur, plus ils occupent un poste élevé dans la hiérarchie. À l'échelon le plus élevé des AG de la haute direction, les répondant(e)s comptent en moyenne 7,8 années d'expérience avec leur employeur actuel, alors qu'à l'échelon le plus bas de conseiller(ère) juridique, cette moyenne est de 3,8 ans. Ceux et celles travaillant pour le gouvernement ou une société d'État comptent le plus grand nombre d'années d'expérience, avec 7,3 et 6,7 respectivement. Les juristes des organismes sans but lucratif et des sociétés cotées en bourse travaillent en moyenne depuis 6,1 années pour leur employeur.

Nombre d'années de travail avec l'employeur actuel



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





TENEUR DU TRAVAIL

Proportion du travail juridique

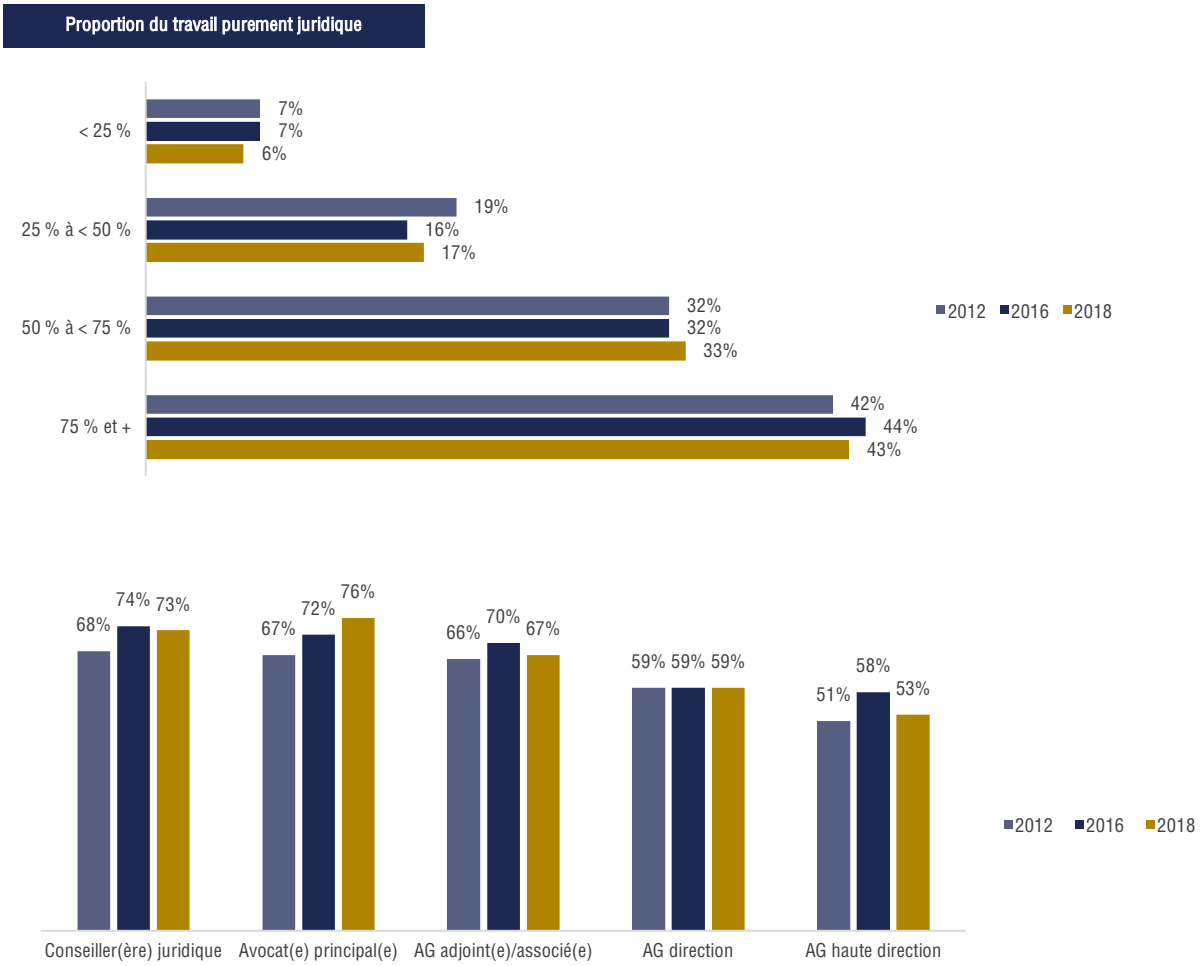
En moyenne, les juristes d'entreprise consacrent environ les deux tiers (66 p. cent) de leur temps à accomplir du travail purement juridique.

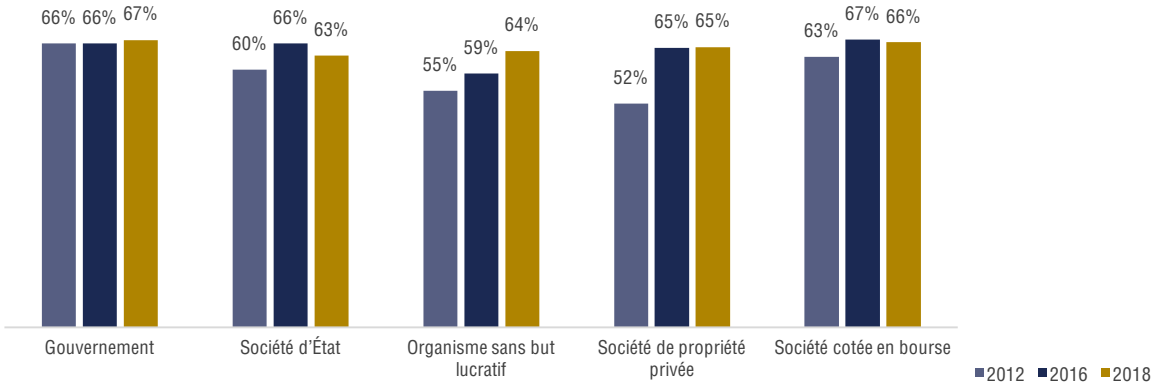
Quarante-trois pour cent des répondant(e)s affirment consacrer 75 pour cent ou plus de leur temps à du travail purement juridique.

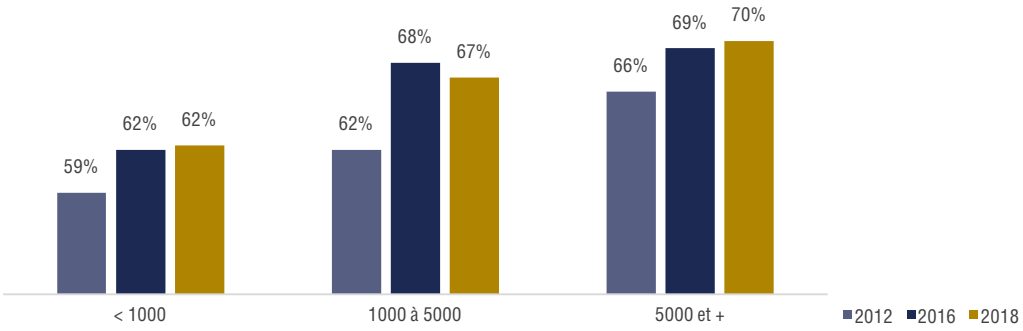
En général, plus ils accèdent à des postes supérieurs, moins de temps ils consacrent au travail purement juridique. Les AG de la haute direction consacrent le moins de temps (53 p. cent) au travail purement juridique.

Les juristes qui travaillent pour le gouvernement, une société de propriété privée ou une société cotée en bourse consacrent environ les deux tiers de leur temps à du travail purement juridique. Ceux et celles issus d'organismes sans but lucratif et de sociétés d'État affichent des statistiques légèrement inférieures, à 64 et 63 pour cent respectivement.

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

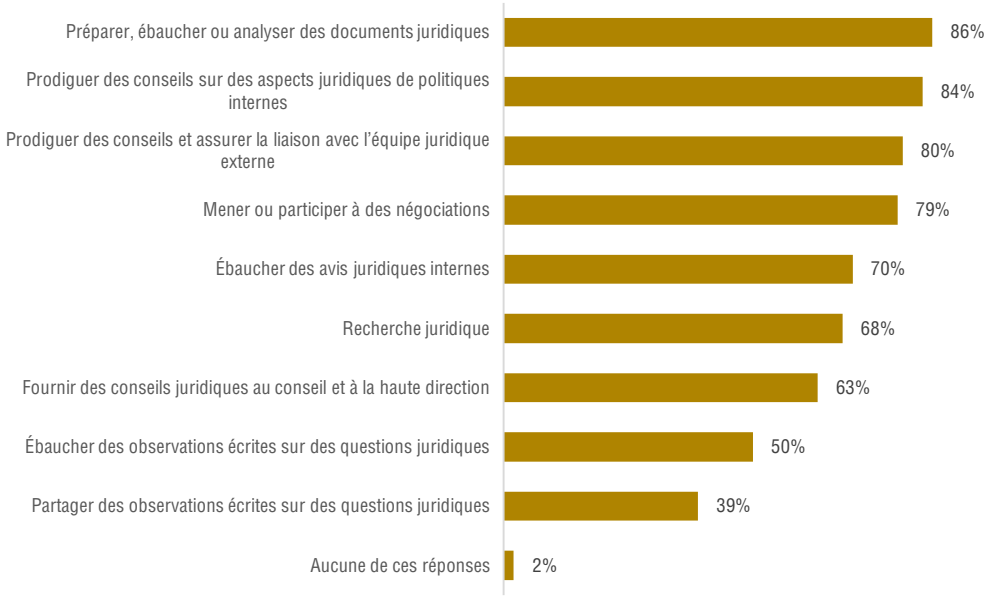






Tâches et activités juridiques

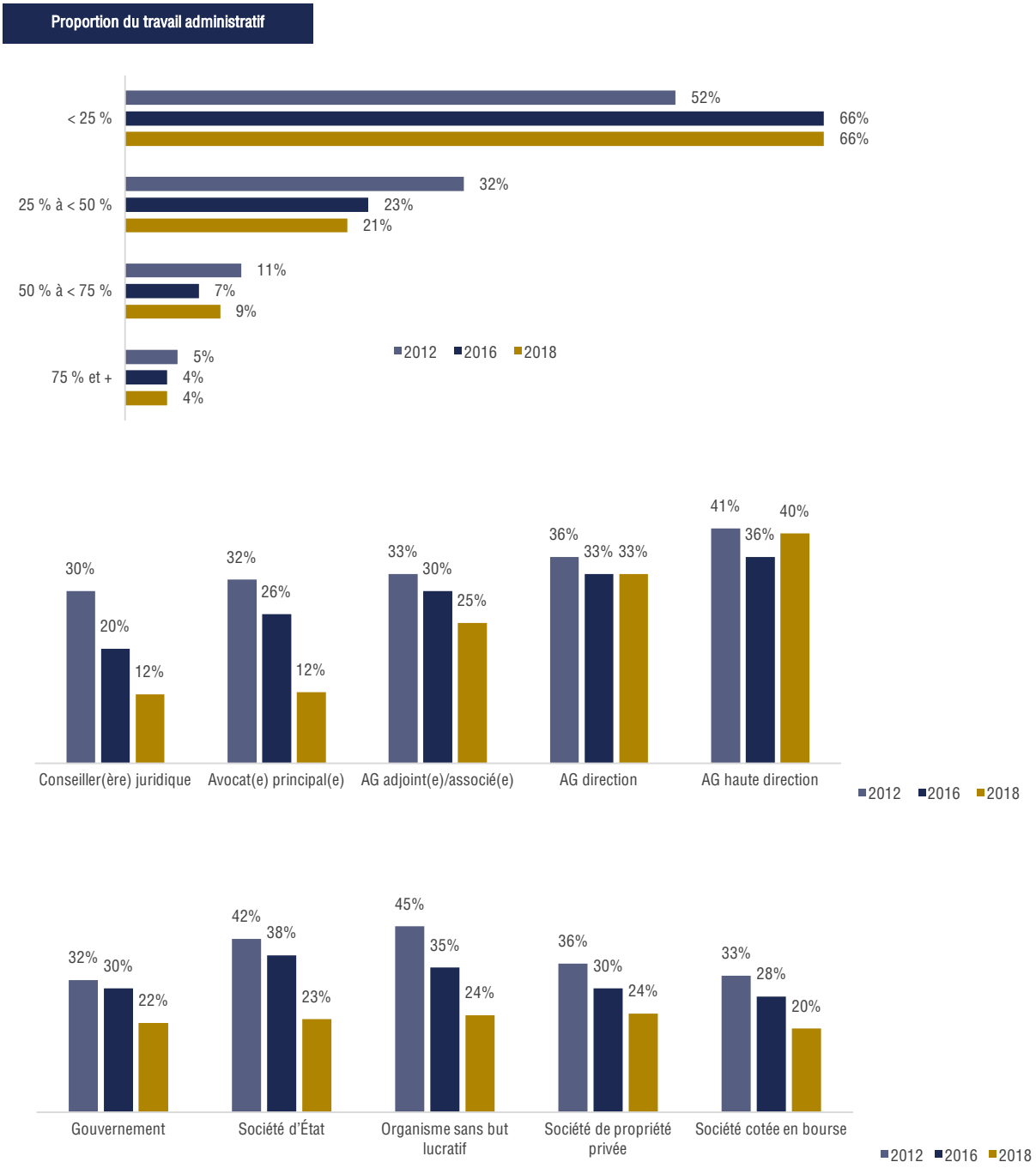
Cette année, nous avons demandé aux répondant(e)s de nous indiquer les tâches et activités juridiques dont ils s'occupent. Pour ce faire, nous leur avons fourni une liste d'activités et nous leur avons demandé de cocher toutes les réponses pertinentes. Les réponses aux questions ont été classées dans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



Proportion du travail administratif

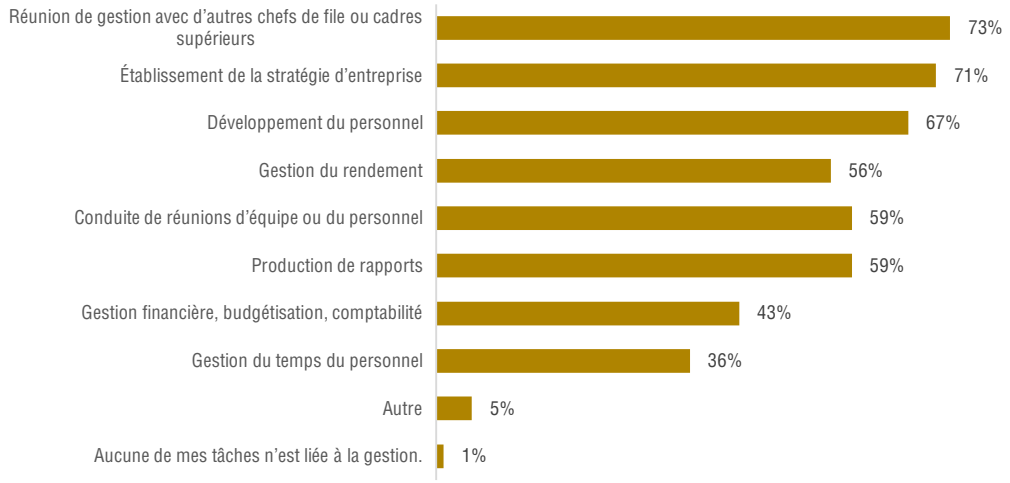
En ce qui concerne le travail administratif, c'est sans surprise que nous constatons que les répondant(e)s qui occupent les postes les plus élevés, comme ceux d'avocat(e) général(e) de la haute direction ou de la direction, consacrent plus de temps aux tâches administratives, soit 40 et 33 pour cent respectivement. Les conseiller(ère)s juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) consacrent respectivement 20 pour cent et 26 pour cent de leur temps au travail administratif.

Le pourcentage de juristes d'entreprise qui fait du travail administratif a diminué dans les cinq catégories d'organisations examinées. Cela s'inscrit dans une tendance qui a débuté en 2012. Dans ces cinq catégories, la proportion du travail administratif oscille entre 24 et 20 pour cent.



Tâches et activités de gestion

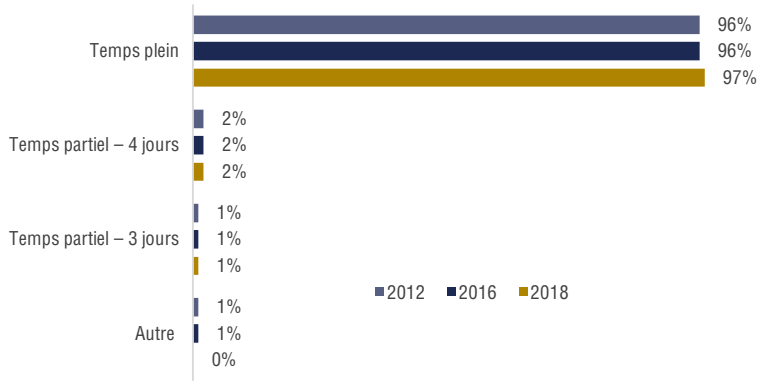
Comme dans le cas des activités juridiques, nous avons également demandé aux répondant(e)s de nous parler des tâches et activités administratives dont ils s'occupent. Ces activités sont énumérées dans le tableau ci-dessous.

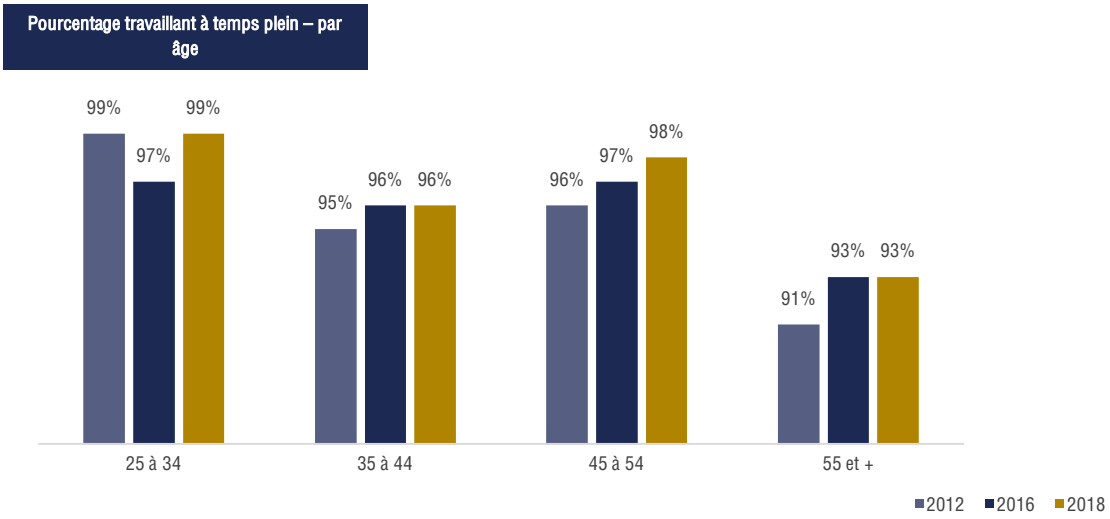


HEURES DE TRAVAIL

Travail à temps plein/temps partiel

La quasi-totalité (97 p. cent) des juristes d'entreprise travaille à temps plein. Cette tendance demeure essentiellement la même en comparaison avec 2012 et 2016. Une proportion plus élevée de juristes de sociétés de propriété privée, de conseillères juridiques et de personnes âgées de 55 ans ou plus travaille à temps partiel.



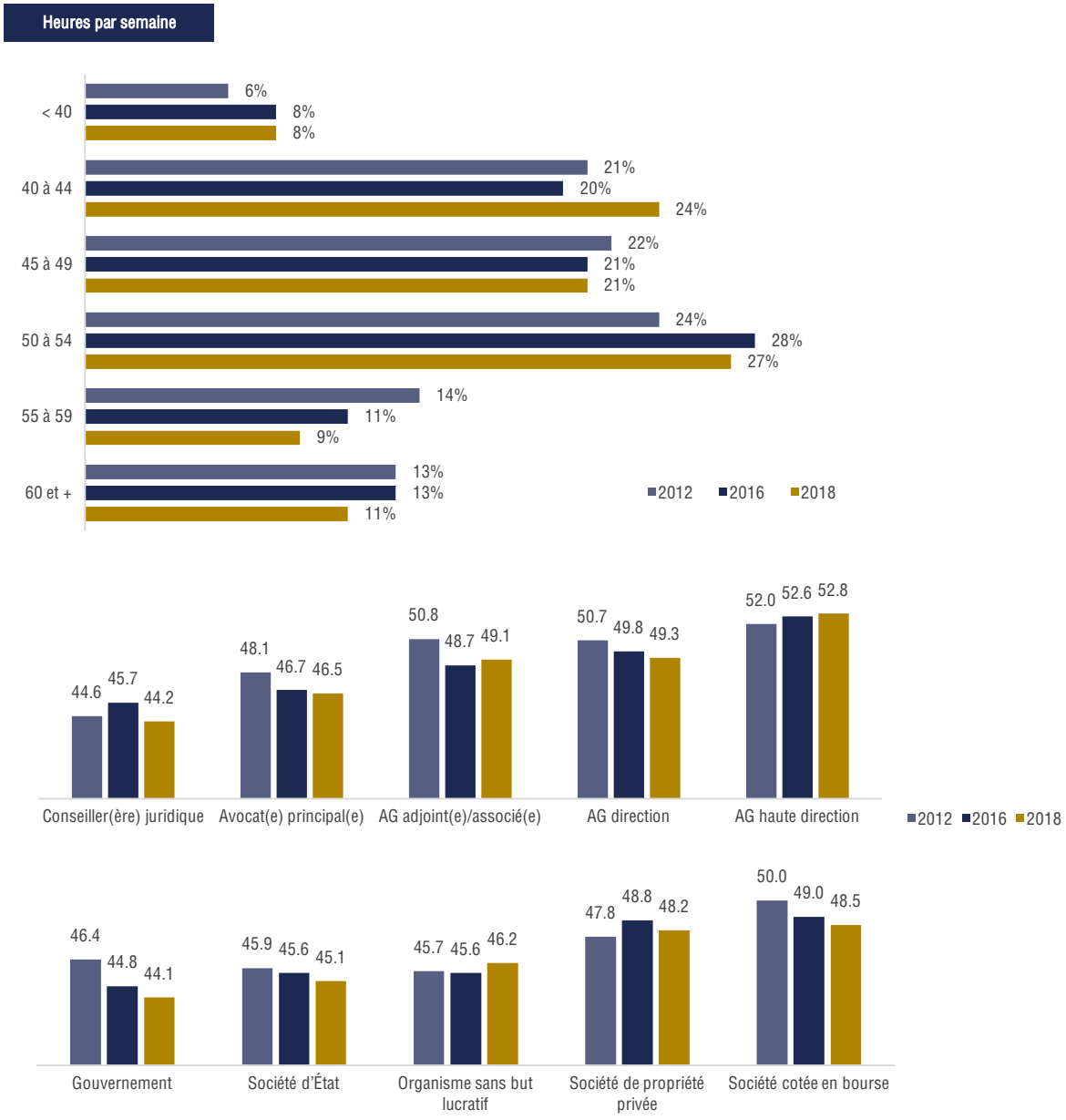


Heures de travail par semaine

Les juristes interrogé(e)s disent travailler en moyenne 47,3 heures par semaine. Il s'agit d'une légère baisse par rapport aux 47,8 heures déclarées dans le sondage de 2016.

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 est en augmentation constante depuis 2012. Il s'agit de la seule catégorie qui montre une augmentation constante.

Les juristes d'entreprise travaillant pour le gouvernement, une société d'État ou un organisme sans but lucratif présentent les semaines de travail moyennes les moins occupées. Ceux et celles des sociétés de propriété privée et des sociétés cotées en bourse travaillent le plus grand nombre d'heures, bien que le nombre d'heures soit en déclin depuis 2012 dans les sociétés cotées en bourse.



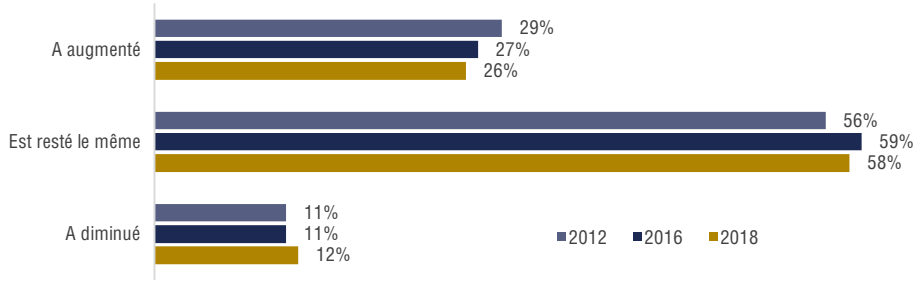
Changement des heures de travail par semaine

Pour la majorité des répondant(e)s (58 p. cent), le nombre d'heures de travail hebdomadaires demeure le même. Vingt-six 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 2016, et encore plus basse qu'en 2012. À peine 12 pour cent affirment travailler moins d'heures.

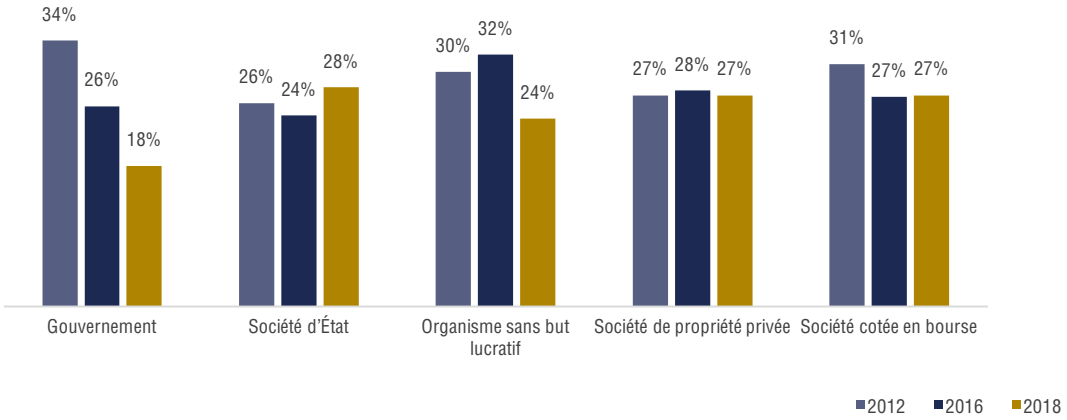
Un pourcentage moins élevé de juristes d'entreprise du gouvernement et d'organismes sans but lucratif (18 et 24 p. cent respectivement) ont vu leurs heures de travail hebdomadaires augmenter. Le nombre d'heures a également augmenté pour 28 pour cent des juristes d'entreprise des sociétés d'État, suivis par ceux et celles des sociétés de propriété privée et des sociétés cotées en bourse, dont l'augmentation a été de 27 pour cent.

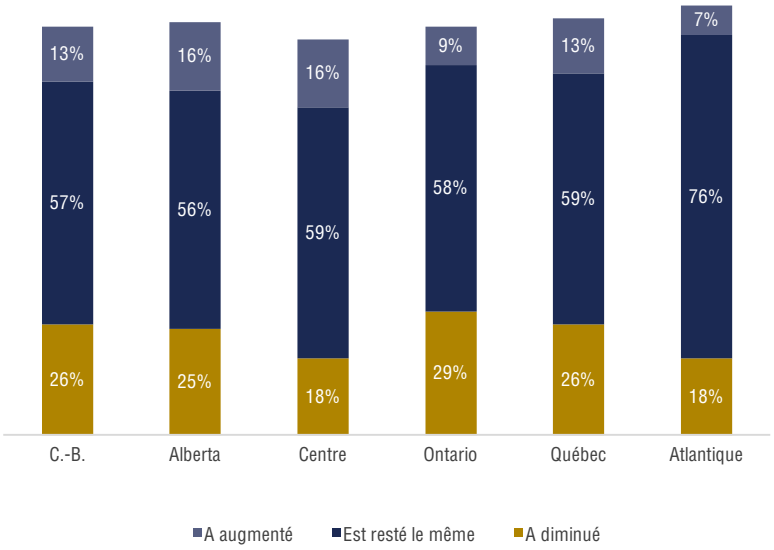
Le plus haut pourcentage d'augmentation est enregistré en Ontario (29 p. cent), puis en Colombie-Britannique et au Québec (26 p. cent respectivement), et en Alberta (25 p. cent). Cette augmentation est de 18 pour cent dans le Canada atlantique et au centre du Canada.

Changement des heures de travail par semaine au cours des deux dernières années



Augmentation des heures au cours des deux dernières années




13%
57%
26%
16%
56%
25%
16%
59%
18%
9%
58%
29%
13%
59%
26%
7%
76%
18%
C.-B.
Alberta
Centre
Ontario
Québec
Atlantique
A augmenté
Est resté le même
A diminué

Comparabilité et changement de rémunération

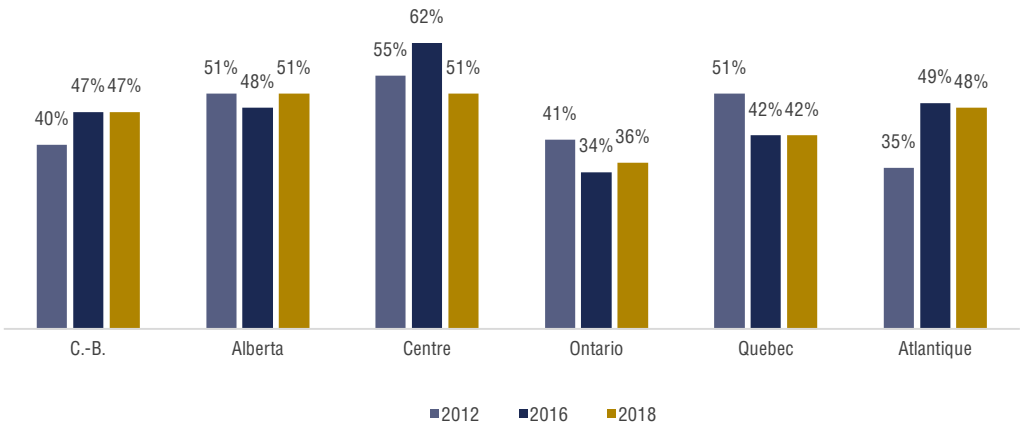
Comparabilité et changement de rémunération au sein d'une organisation

En 2018, 44 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. Il s'agit de la même proportion qu'en 2016.

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 et dans le centre du Canada. Le Canada atlantique et la Colombie-Britannique arrivent à peu de choses près à égalité avec 48 et 47 pour cent respectivement. Le Québec suit à 42 pour cent, alors que l'Ontario ferme la marche à 36 pour cent.

	2012	2016	2018
Tout à fait d'accord	14 %	12 %	14 %
Plutôt d'accord	32 %	32 %	30 %
Ni d'accord ni en désaccord	15 %	15 %	17 %
Plutôt en désaccord	11 %	10 %	13 %
Fortement en désaccord	4 %	4 %	4 %
Ne sait pas	24 %	25 %	23 %

Par région – Tout à fait/plutôt d'accord



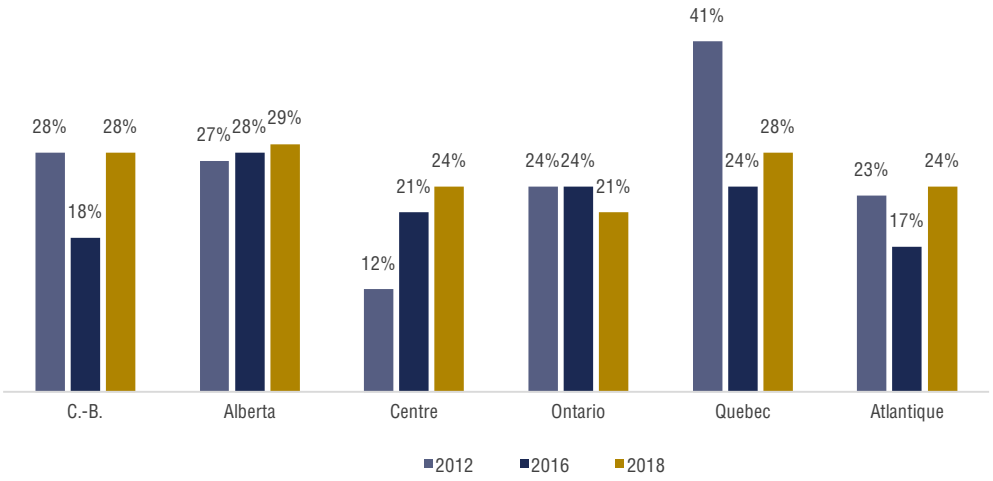
Comparabilité de la rémunération avec les organismes externes

En 2018, 26 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 2012 (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 en Alberta (29 p. cent), puis en Colombie-Britannique et au Québec, tous deux à 28 pour cent. Le Canada atlantique et le centre du Canada arrivent à égalité à 24 pour cent, suivis par l'Ontario, à 21 pour cent.

	2012	2016	2018
Tout à fait d'accord	4 %	2 %	3 %
Plutôt d'accord	22 %	21 %	23 %
Ni d'accord ni en désaccord	14 %	13 %	15 %
Plutôt en désaccord	23 %	23 %	24 %
Fortement en désaccord	12 %	9 %	10 %
Ne sait pas	25 %	32 %	25 %

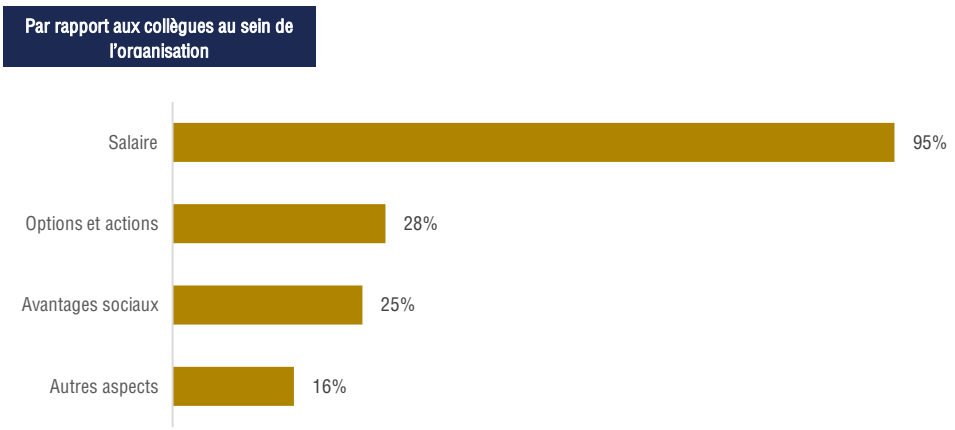
Par région – Tout à fait/plutôt d'accord

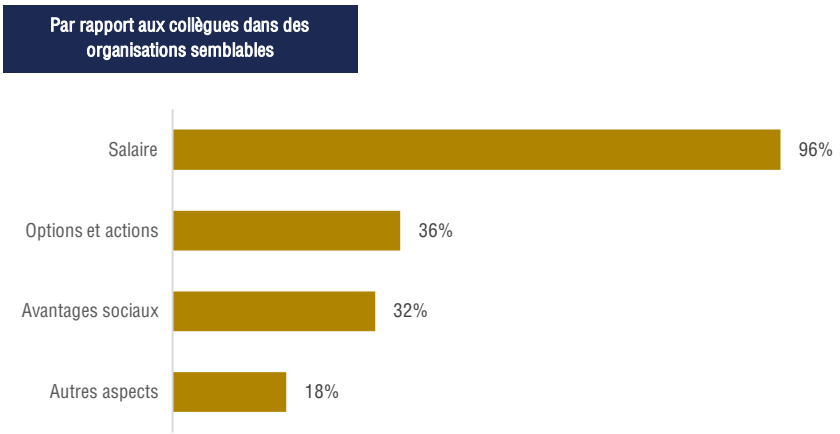


Domaines dans lesquels la rémunération n’est pas proportionnelle

Cette année, 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 ou en comparaison avec d’autres organisations de même nature. Dans les deux cas, le salaire constitue la principale source de divergence. Les avantages sociaux et la possibilité d’achat d’actions arrivent loin au deuxième et troisième rang.

L’importance du salaire est mise en évidence par une autre question comprise dans le sondage de cette année. Elle traite de l’importance que revêtent plusieurs facteurs lors de l’évaluation d’un régime de rémunération. Dans le tableau 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.



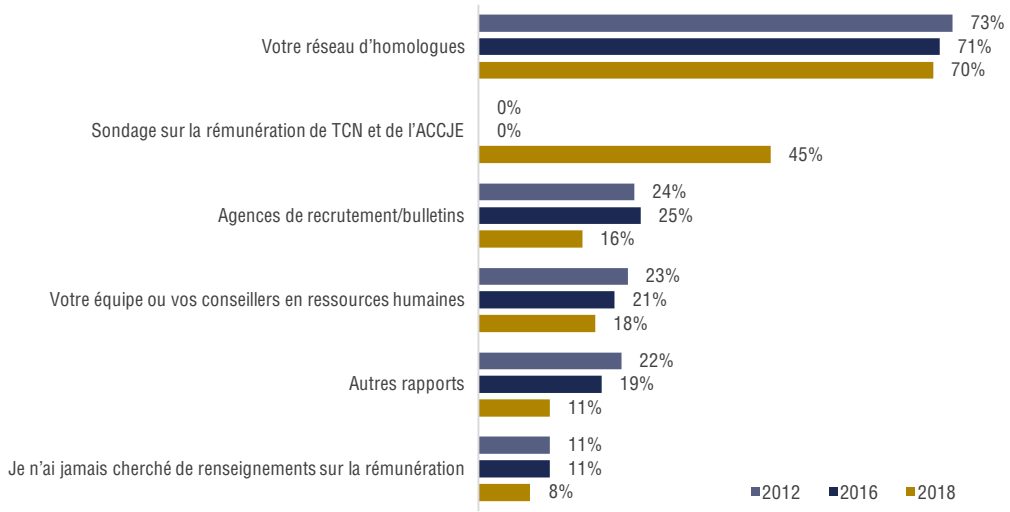


Importance relative de divers facteurs lors de l'évaluation d'un régime de rémunération

	Plus important	Deuxième + important	Troisième + important
Salaire	82 %	6 %	2 %
Avantages sociaux	7 %	60 %	24 %
Options et actions	4 %	21 %	52 %
Autre	6 %	8 %	12 %

Sources d'information sur la rémunération dans l'industrie

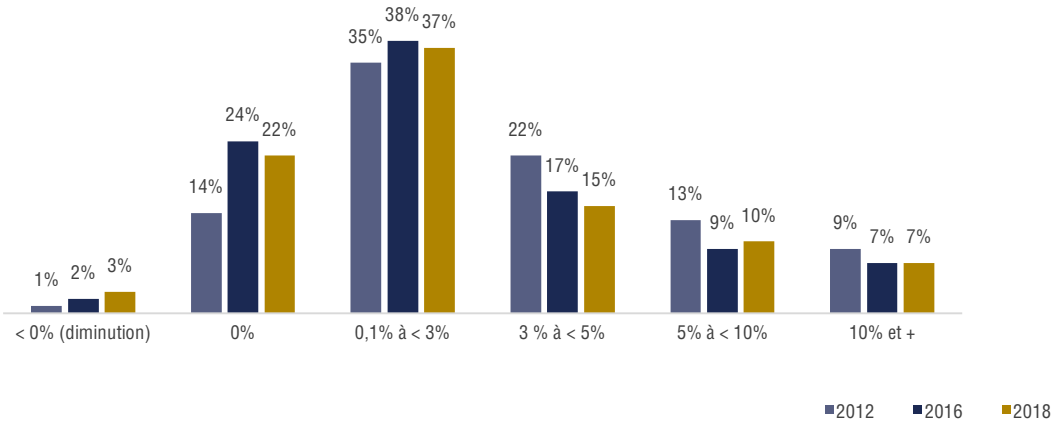
Lorsque vient le moment d'évaluer la façon dont leur rémunération se compare à d'autres régimes offerts dans leur industrie, une vaste majorité (70 p. cent) de juristes d'entreprise se fient à leur réseau d'homologues. Cette année, nous avons inclus comme source d'information le présent sondage (Sondage sur la rémunération de TCN/ACCJE ci-dessous). Quarante-cinq pour cent des répondant(e)s ont mentionné cette source, suivie par les équipes de RH et les conseiller(ère)s (18 p. cent) ainsi que les agences de recrutement et les bulletins (16 p. cent).



Augmentation du salaire de base au cours de la dernière année

Un peu plus du cinquième (22 p. cent) des répondant(e)s affirme n'avoir bénéficié d'aucune augmentation à leur salaire de base au cours de la dernière année. Ce pourcentage est légèrement plus bas qu'en 2016 (24 p. cent).
Un haut pourcentage (37 p. cent) de répondant(e)s ont bénéficié d'une augmentation de salaire de moins de trois pour cent au cours de la dernière année. Ce pourcentage s'apparente aux niveaux observés dans les deux premières vagues du sondage.

Quinze pour cent des juristes d'entreprise ont reçu une augmentation se situant entre trois et cinq pour cent. Dix pour cent ont bénéficié d'une augmentation se situant entre 5 et 10 pour cent, et sept 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. Trente pour cent signalent une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux. Ce pourcentage était relativement stable dans les deux sondages antérieurs. 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 demeurée la même, à 16 pour cent. 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		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	30 %	34 %	37 %	25 %	26 %	27 %	22 %	28 %	35 %	29 %	32 %	30 %	26 %	34 %	39 %	38 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	16 %	21 %	9 %	11 %	7 %	10 %	9 %	15 %	15 %	13 %	15 %	14 %	12 %	19 %	22 %	24 %

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 industrie ne sont pas tous fournis. Cependant, le reste du rapport analyse d'autres statistiques sur la rémunération à l'échelle nationale.

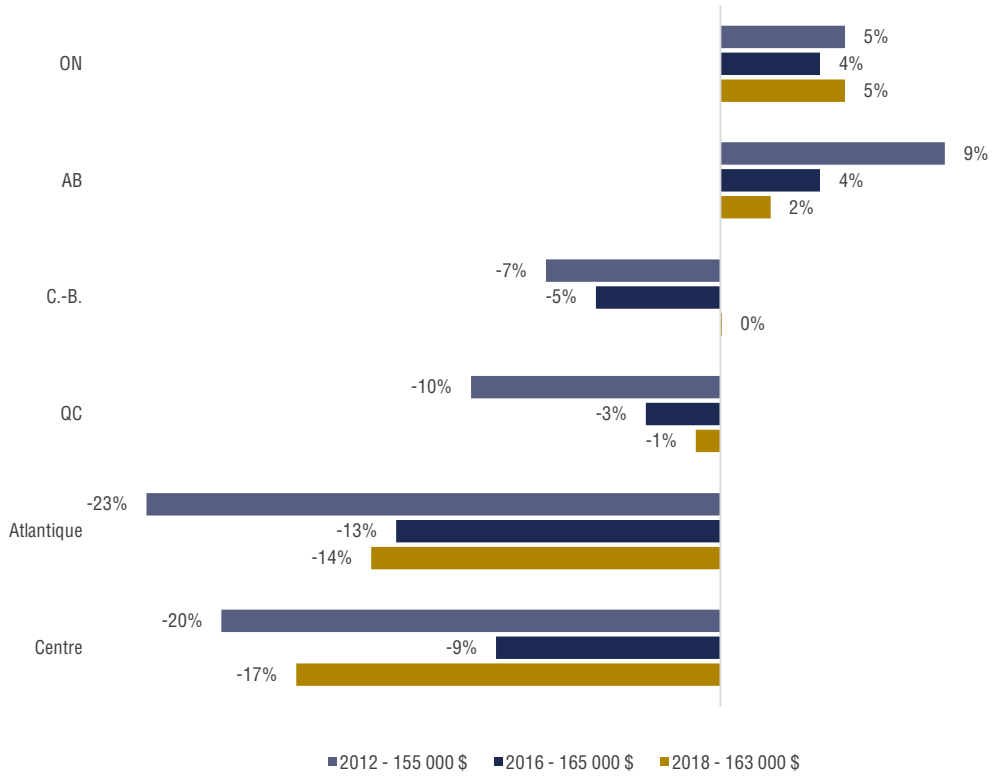
Dans l'ensemble, ces statistiques ne doivent pas être considérées comme absolues, mais plutôt être analysées conjointement aux autres variables présentées dans le rapport.

Moyenne nationale des salaires de base

En 2018, le salaire de base moyen à l'échelle nationale est de 163 000 dollars. Il s'agit d'une légère baisse par rapport à 2016, alors qu'il était de 165 000 dollars. Selon nous, l'incidence qu'exerce la main-d'œuvre vieillissante est à la base de cette diminution. En comparaison avec le sondage de 2016, l'échantillon de cette année comprend un plus grand pourcentage de répondant(e)s possédant moins d'années d'expérience dans la profession. Dans l'étude antérieure, 30 pour cent de l'échantillon comptaient moins de dix années d'expérience. Cette année, cette proportion est passée à 40 pour cent. Ainsi, un plus grand nombre de répondant(e)s touchent un salaire inférieur cette année, et une moindre proportion compte plus d'années d'expérience et touche par conséquent un salaire plus élevé. Compte tenu de ce changement démographique, le salaire de base moyen est légèrement plus bas en 2018 qu'en 2016. Le tableau ci-dessous expose les différences régionales et provinciales de cette moyenne nationale. Les juristes d'entreprise de l'Ontario et de l'Alberta ont un salaire de base supérieur à la moyenne nationale, ce qui correspond aux résultats de 2016. Toutefois, nous remarquons que le salaire de base en Alberta, lorsque comparé à la moyenne nationale, a chuté au cours des deux dernières périodes de l'étude. Ce déclin peut être attribué à une diminution des salaires à Edmonton. Les salaires ont augmenté à Calgary depuis 2016.

Le salaire de base en Colombie-Britannique correspond à la moyenne nationale alors qu'au Québec il la frôle.

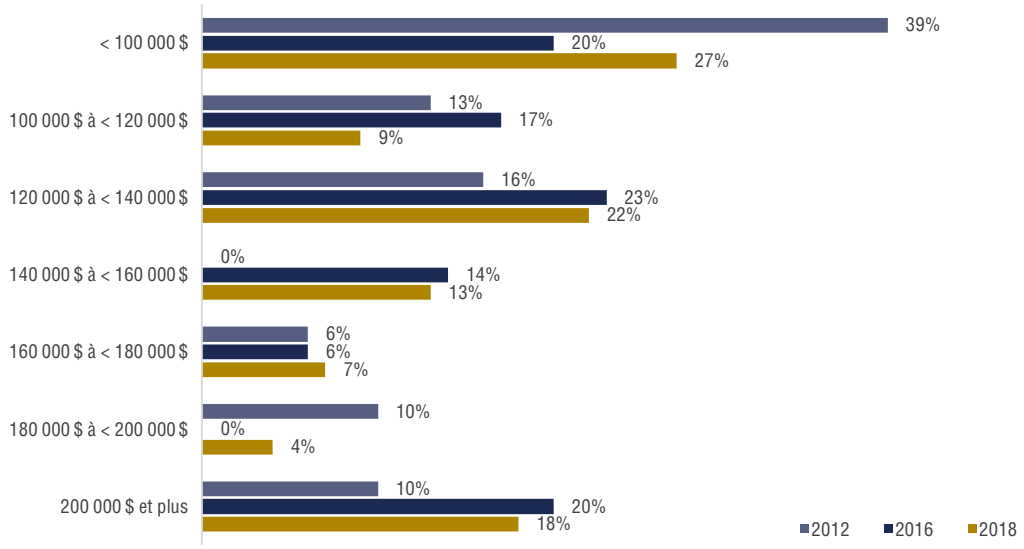
Le salaire moyen dans le Canada atlantique et dans le centre du Canada continue d'accuser du retard sur la moyenne nationale.



LE POINT SUR LE CANADA ATLANTIQUE

Répartition des salaires de base au Canada atlantique

En 2018, le salaire de base moyen des juristes d'entreprise du Canada atlantique est de 141 000 dollars. Il s'agit d'une diminution relativement faible après la grande augmentation dont nous avons été témoins en 2016. (2012 : 119 500 dollars, 2016 : 143 000 dollars). Comme souligné à la page précédente, le Canada atlantique se trouve actuellement à 14 pour cent en deçà de la moyenne nationale.



Moyenne
2012 : 119 500 $
2016 : 143 000 $
2018 : 141 000 $

Régime de rémunération par poste – Canada atlantique

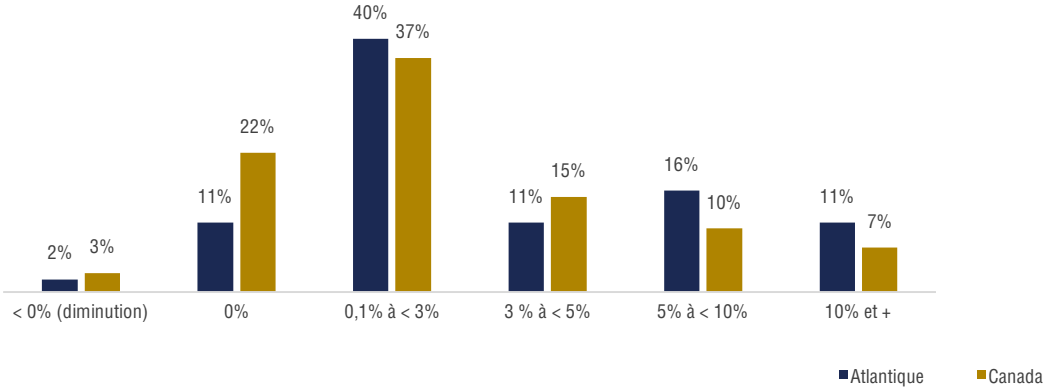
Les salaires de base en 2018 vont de 116 500 dollars pour les conseiller(ère)s juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) à 181 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales).

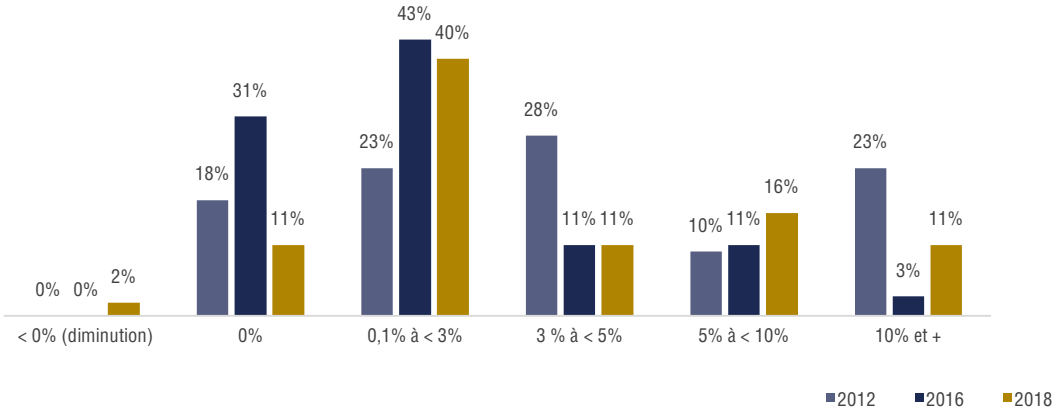
	Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e)*		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Salaire de base moyen ($)	105 500 $	126 000 $	116 500 $	133 500 $	166 000 $	181 000 $
Prime/incitatif cible	8 %	12 %	20 %	19 %	22 %	22 %
Montant cible max.	10 %	13 %	15 %	25 %	34 %	23 %
Prime/incitatif réel	7 %	13 %	21 %	22 %	24 %	13 %

* 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 cinq à plus de dix 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		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96 %	97 %	96 %	100 %	97 %	89 %
Assurance maladie complémentaire	94 %	90 %	80 %	90 %	66 %	56 %
Assurance invalidité/vie	94 %	NA	NA	100 %	NA	NA
Régimes de pension/retraite	82 %	81 %	79 %	84 %	86 %	80 %
Assurance maladie provinciale	81 %	77 %	72 %	90 %	86 %	58 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	72 %	76 %	81 %	84 %	83 %	78 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	62 %	55 %	48 %	49 %	42 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	23 %	17 %	21 %	19 %	23 %	27 %
Assurance invalidité à court terme	NA	89 %	88 %	NA	77 %	76 %
Assurance invalidité à long terme	NA	93 %	92 %	NA	89 %	82 %
Assurance vie	NA	90 %	87 %	NA	86 %	82 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	49 %	45 %	41 %	52 %	40 %	44 %
Programmes de référence des employés	39 %	40 %	40 %	19 %	29 %	36 %
Indemnité de stationnement	34 %	32 %	31 %	19 %	31 %	31 %
Frais de déménagement	20 %	19 %	14 %	23 %	23 %	24 %
Régime de santé de la haute direction	19 %	15 %	24 %	13 %	17 %	33 %
Indemnité d'automobile	18 %	16 %	15 %	23 %	14 %	20 %
Repas subventionnés	9 %	10 %	11 %	6 %	11 %	18 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	4 %	0 %	6 %	2 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	42 %	50 %	57 %	29 %	40 %	58 %
Jours flexibles	41 %	41 %	43 %	32 %	29 %	42 %
Majoration pour congé de maternité	34 %	35 %	36 %	32 %	29 %	38 %
Congé parental prolongé	20 %	25 %	24 %	16 %	20 %	27 %
Congé pour soins d'une personne âgée	NA	11 %	12 %	NA	11 %	4 %
Année sabbatique	8 %	7 %	8 %	6 %	9 %	13 %

Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Cette année, l'augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux dans le Canada atlantique est semblable à celle de l'ensemble du pays (31 p. cent par rapport à 30 p. cent). Un moins grand nombre de personnes déclare avoir moins d'avantages sociaux.

Les répondant(e)s du Canada atlantique sont moins satisfait(e)s de leur régime d'avantages sociaux que l'ensemble du Canada (60 p. cent et 70 p. cent respectivement). En revanche, ils affichent un taux de satisfaction plus élevé par rapport à leur salaire de base et à leur programme incitatif.

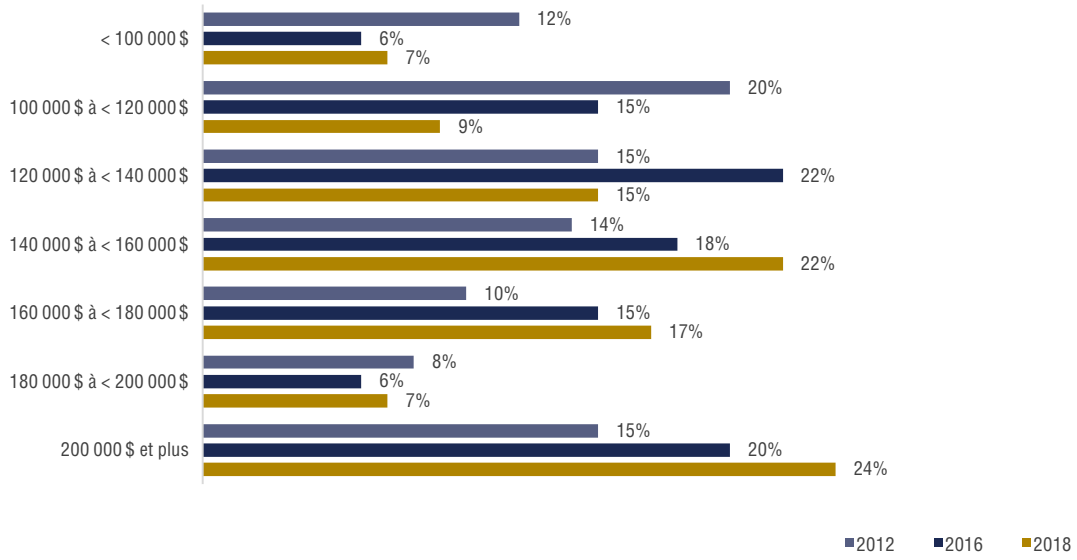
Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Canada atlantique		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	30 %	32 %	40 %	31 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	16 %	26 %	11 %	9 %

% très/assez satisfait(e)	Canada			Canada atlantique		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Avantages sociaux	76 %	74 %	70 %	71 %	66 %	60 %
Programme incitatif	65 %	61 %	56 %	61 %	68 %	66 %
Salaire de base	58 %	53 %	50 %	65 %	57 %	54 %

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 162 500 dollars en 2018, comparativement à 163 000 dollars pour la moyenne canadienne. Toutes les catégories de salaires supérieurs à 140 000 dollars ont augmenté en 2018 par rapport à 2016.



Moyenne
2012 : 153 000 $
2016 : 159 000 $
2018 : 162 500 $

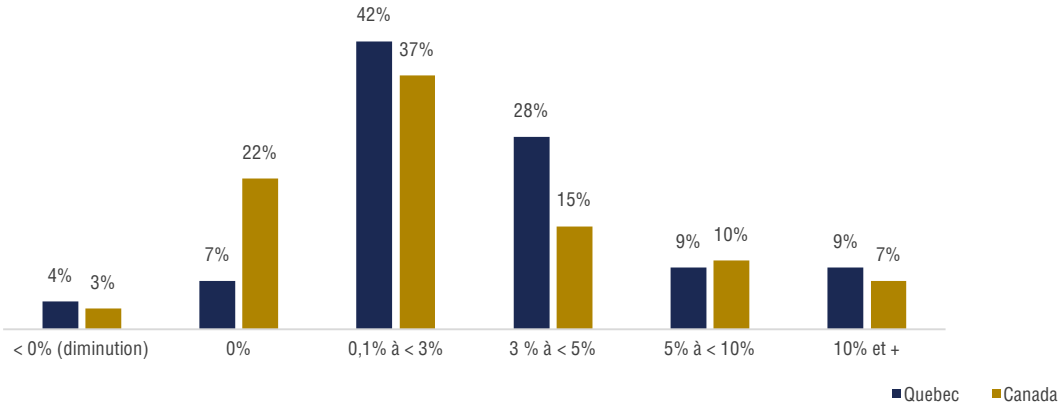
Régime de rémunération par poste – Québec

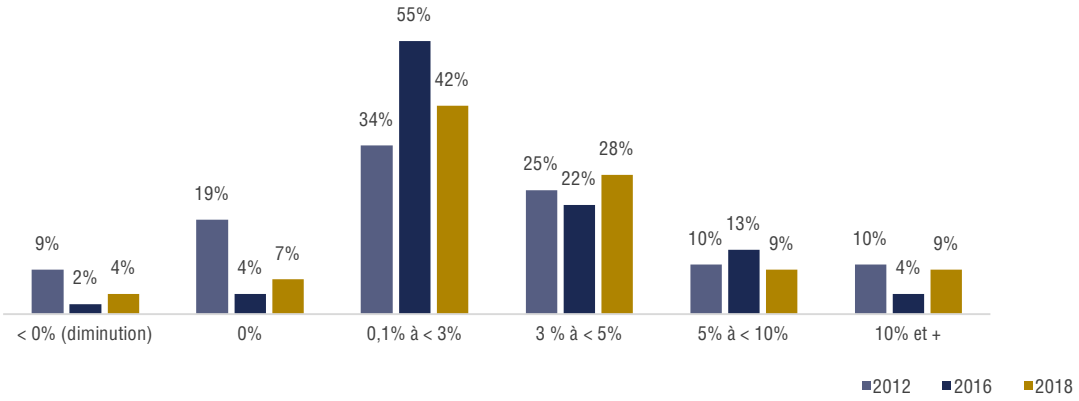
Les salaires de base oscillent entre 133 500 dollars pour les conseiller(ère)s juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) et 184 500 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction. Dans le cas des conseiller(ère)s juridiques, le salaire de base moyen a augmenté, passant de 126 000 dollars en 2016 à 133 500 dollars en 2018.

	Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e)*		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Salaire de base moyen ($)	129 000 $	126 000 $	133 500 $	155 000 $	181 000 $	184 500 $
Prime/incitatif cible	17 %	16 %	17 %	24 %	24 %	27 %
Montant cible max.	23 %	23 %	17 %	27 %	36 %	42 %
Prime/incitatif réel	14 %	24 %	15 %	22 %	31 %	22 %

Augmentation des salaires de base au Québec par rapport au Canada

Seuls 11 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 25 pour cent à l'échelle du pays. Un plus haut pourcentage de juristes d'entreprise du Québec que de l'ensemble du pays a connu une baisse de salaire de 0,1 à 5 pour cent. Les augmentations de 10 pour cent ou plus sont également plus nombreuses au Québec que dans l'ensemble du pays.





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		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96 %	97 %	96 %	90 %	93 %	83 %
Assurance maladie complémentaire	94 %	90 %	80 %	95 %	84 %	61 %
Assurance invalidité/vie	94 %	NA	NA	97 %	NA	NA
Régimes de pension/retraite	82 %	81 %	79 %	83 %	86 %	83 %
Assurance maladie provinciale	81 %	77 %	72 %	90 %	75 %	72 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	72 %	76 %	81 %	75 %	80 %	80 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	62 %	55 %	46 %	67 %	48 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	23 %	17 %	21 %	31 %	22 %	24 %
Assurance invalidité à court terme	NA	89 %	88 %	NA	91 %	89 %
Assurance invalidité à long terme	NA	93 %	92 %	NA	93 %	91 %
Assurance vie	NA	90 %	87 %	NA	96 %	87 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	49 %	45 %	41 %	47 %	49 %	35 %
Programmes de référence des employés	39 %	40 %	40 %	37 %	53 %	44 %
Indemnité de stationnement	34 %	32 %	31 %	31 %	31 %	28 %
Frais de déménagement	20 %	19 %	14 %	17 %	31 %	11 %
Régime de santé de la haute direction	19 %	15 %	24 %	44 %	31 %	39 %
Indemnité d'automobile	18 %	16 %	15 %	32 %	29 %	26 %
Repas subventionnés	9 %	10 %	11 %	14 %	15 %	9 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	4 %	3 %	6 %	17 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	42 %	50 %	57 %	39 %	51 %	59 %
Jours flexibles	41 %	41 %	43 %	47 %	27 %	33 %
Majoration pour congé de maternité	34 %	35 %	36 %	37 %	38 %	33 %
Congé parental prolongé	20 %	25 %	24 %	31 %	33 %	28 %
Congé pour soins d'une personne âgée	NA	11 %	12 %	NA	7 %	11 %
Année sabbatique	8 %	7 %	8 %	10 %	7 %	11 %

Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Le pourcentage de répondant(e)s du Québec qui ont bénéficié d'une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux est plus élevé que celui de l'ensemble du Canada (37 et 30 p. cent respectivement). En outre, 28 pour cent des juristes du Québec ayant répondu au sondage ont vu leurs avantages sociaux diminuer, comparativement à 16 pour cent dans l'ensemble du pays.

Les répondant(e)s du Québec sont un peu moins satisfait(e)s de leurs avantages sociaux et de leur programme incitatif que l'ensemble du pays, mais plus satisfait(e)s de leur salaire de base (54 pour cent au Québec et 50 pour cent à l'échelle nationale).

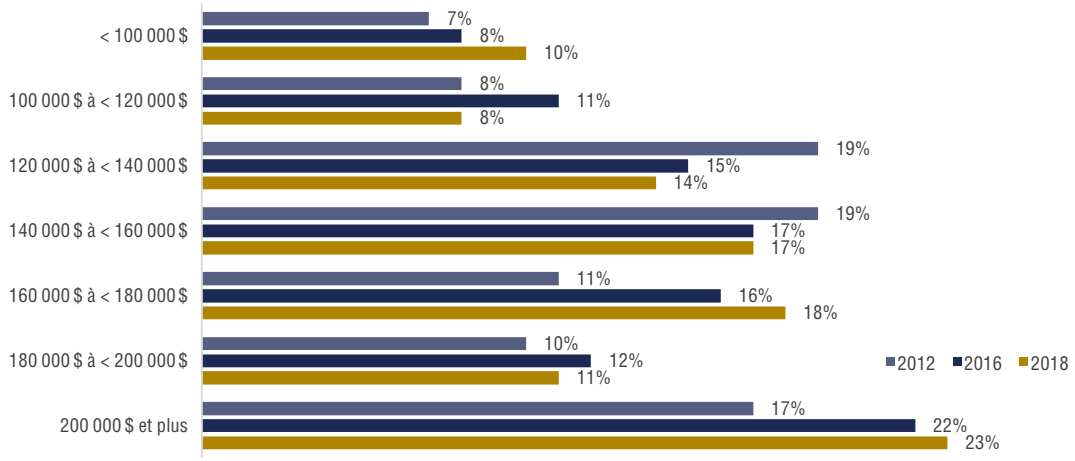
Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Québec		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	30 %	47 %	36 %	37 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	16 %	24 %	26 %	28 %

% très/assez satisfait(e)	Canada			Québec		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Avantages sociaux	76 %	74 %	70 %	76 %	66 %	61 %
Programme incitatif	65 %	61 %	56 %	76 %	55 %	54 %
Salaire de base	58 %	53 %	50 %	63 %	60 %	54 %

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 171 500 dollars, soit 8500 dollars de plus que la moyenne nationale. Il s'agit cependant d'une baisse de 500 dollars par rapport à 2016. À 172 000 dollars, les répondant(e)s de la région du Grand Toronto font état du salaire de base le plus élevé. Nous constatons une baisse de 6 000 dollars à Toronto après la grande augmentation dont nous avons été témoins en 2016. Ottawa a aussi connu une baisse considérable. Bien que l'échantillon soit relativement restreint à Ottawa, il se compose d'une plus grande proportion de répondant(e)s âgé(e)s de 25 à 34 ans que la moyenne nationale, ce qui explique possiblement le salaire de base inférieur qu'on y observe cette année.



Moyenne globale
2012 : 160 000 $
2016 : 172 000 $
2018 : 171 500 $

Moyen – Grand Toronto
2012 : 163 000 $
2016 : 173 500 $
2018 : 172 000 $

Moyenne – Toronto
2012 : 165 500 $
2016 : 176 000 $
2018 : 170 000 $

Moyenne – Ottawa
2012 : 155 000 $
2016 : 164 000 $
2018 : 146 500 $

Régime de rémunération par poste – Ontario

Les salaires de base oscillent entre 134 500 dollars pour les conseiller(ère)s juridiques et 230 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction.

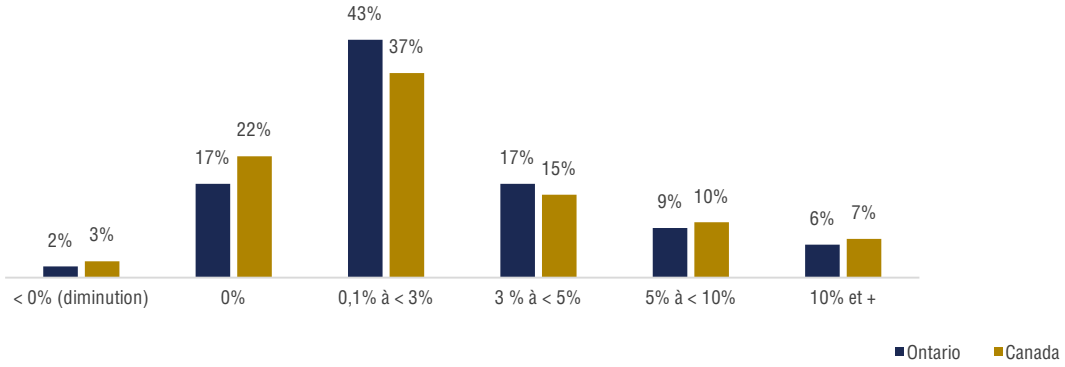
	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*			Avocat(e) général(e) – Haute direction*		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Salaire de base moyen ($)	114 000 $	118 000 $	134 500 $	148 500 $	160 000 $	160 000 $	154 000 $	209 000 $	186 000 $	191 500 $	215 000 $	230 000 $
Prime/incitatif cible	10 %	21 %	15 %	16 %	22 %	21 %	25 %	30 %	25 %	32 %	37 %	40 %
Montant cible max.	10 %	20 %	26 %	17 %	35 %	32 %	28 %	44 %	37 %	34 %	69 %	69 %
Prime/incitatif réel	8 %	19 %	11 %	15 %	28 %	20 %	22 %	30 %	31 %	29 %	43 %	47 %

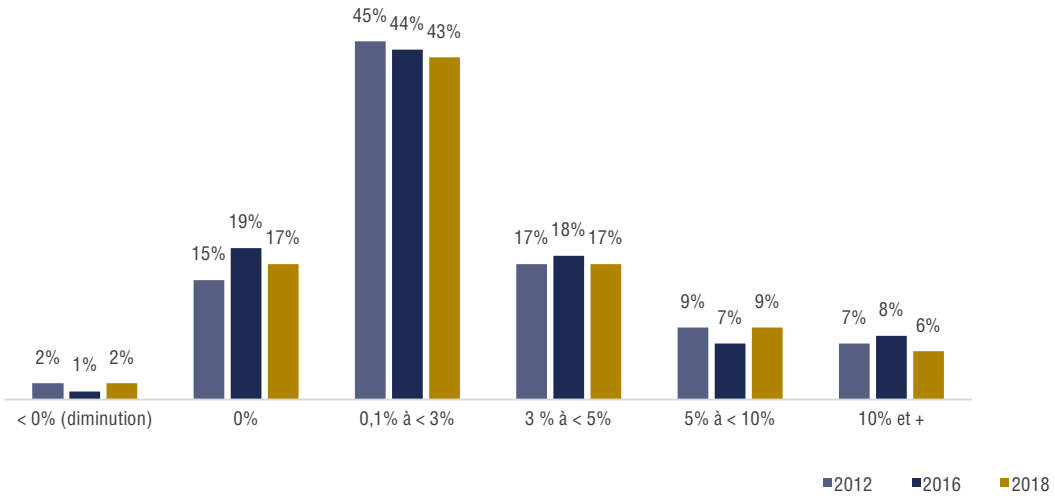
* Comprend VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(trice) des Affaires juridiques qui relève d'une autre personne que le ou la chef de la direction.
** La catégorie « avocat(e) général(e) – haute direction » comprend : vice-président(e) à la direction - affaires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

Augmentation des salaires de base en Ontario par rapport au Canada

En général, les augmentations au salaire de base en Ontario reflètent les tendances nationales. Un peu plus de répondant(e)s de l'Ontario que de l'ensemble du Canada ont profité d'une augmentation de 0,1 à 5 pour cent à leur salaire de base, alors qu'un pourcentage légèrement plus faible en Ontario qu'à l'échelle du pays a dû composer avec une diminution de salaire supérieure à cinq pour cent.

Les modifications des salaires de base sont semblables à ceux observés en 2016 et en 2012.





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		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96 %	97 %	96 %	97 %	96 %	99 %
Assurance maladie complémentaire	94 %	90 %	80 %	94 %	86 %	81 %
Assurance invalidité/vie	94 %	NA	NA	93 %	NA	NA
Régimes de pension/retraite	82 %	81 %	79 %	83 %	82 %	84 %
Assurance maladie provinciale	81 %	77 %	72 %	77 %	74 %	67 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	72 %	76 %	81 %	73 %	73 %	85 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	62 %	55 %	49 %	53 %	51 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	23 %	17 %	21 %	26 %	19 %	21 %
Assurance invalidité à court terme	NA	89 %	88 %	NA	88 %	91 %
Assurance invalidité à long terme	NA	93 %	92 %	NA	91 %	93 %
Assurance vie	NA	90 %	87 %	NA	88 %	87 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	49 %	45 %	41 %	47 %	48 %	49 %
Programmes de référence des employés	39 %	40 %	40 %	38 %	39 %	40 %
Indemnité de stationnement	34 %	32 %	31 %	21 %	18 %	18 %
Frais de déménagement	20 %	19 %	14 %	15 %	12 %	12 %
Régime de santé de la haute direction	19 %	15 %	24 %	18 %	17 %	22 %
Indemnité d'automobile	18 %	16 %	15 %	21 %	18 %	17 %
Repas subventionnés	9 %	10 %	11 %	11 %	13 %	13 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	4 %	1 %	1 %	3 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	42 %	50 %	57 %	51 %	59 %	62 %
Jours flexibles	41 %	41 %	43 %	32 %	33 %	40 %
Majoration pour congé de maternité	34 %	35 %	36 %	39 %	35 %	37 %
Congé parental prolongé	20 %	25 %	24 %	20 %	24 %	23 %
Congé pour soins d'une personne âgée	NA	11 %	12 %	NA	12 %	12 %
Année sabbatique	8 %	7 %	8 %	6 %	5 %	4 %

Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

La proportion de répondant(e)s de l'Ontario dont les dépenses liées aux avantages sociaux ont augmenté et qui a connu une diminution de la couverture de leurs avantages sociaux est essentiellement la même que celle de l'ensemble du pays.

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

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Ontario		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	30 %	34 %	33 %	33 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	16 %	21 %	15 %	17 %

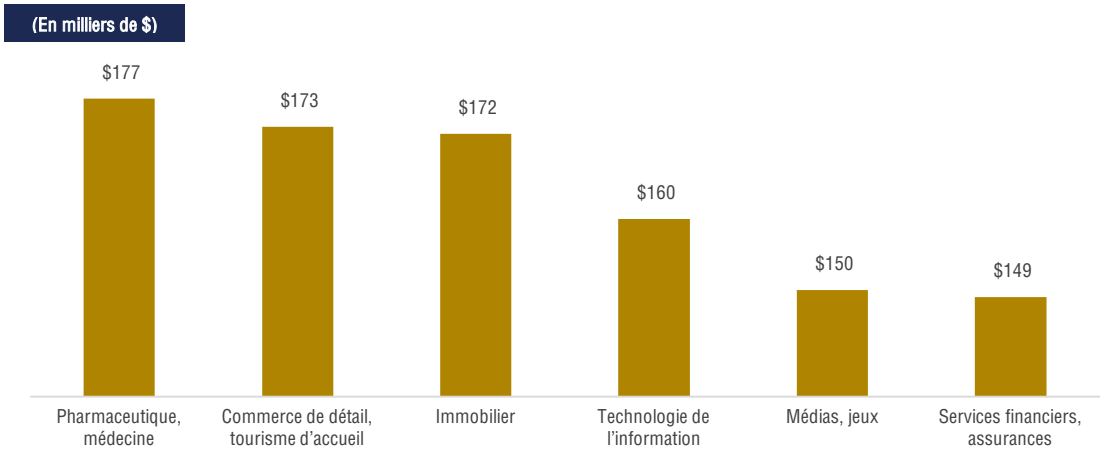
% très/assez satisfait(e)	Canada			Ontario		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Avantages sociaux	76 %	74 %	70 %	74 %	69 %	70 %
Programme incitatif	65 %	61 %	56 %	60 %	62 %	57 %
Salaire de base	58 %	53 %	50 %	55 %	56 %	48 %

Tendances par industrie en Ontario

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

1. Services financiers, assurances, banques
2. Technologie de l'information
3. Pharmaceutique, médecine
4. Immobilier
5. Commerce de détail, hébergement, aliments et boissons, produits de consommation
6. Fabrication, automobile, aérospatiale, produits chimiques
7. Médias, jeux, sports et loisirs.

Parmi ces sept secteurs principaux, l'industrie des pharmaceutiques et de la médecine offre les salaires de base les plus élevés, suivie par l'immobilier puis le commerce de détail et l'hébergement.



Le point sur le secteur financier en Ontario

Dans le secteur des services financiers de l'Ontario, les salaires de base oscillent entre 107 500 dollars pour les conseiller(ère)s juridiques et 204 500 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction. En comparaison avec 2016, il s'agit d'une diminution pour les conseiller(ère)s juridiques. Cependant, le nombre plus élevé de juristes en début de carrière fait contrepoids. Les salaires dans les autres catégories ont augmenté.

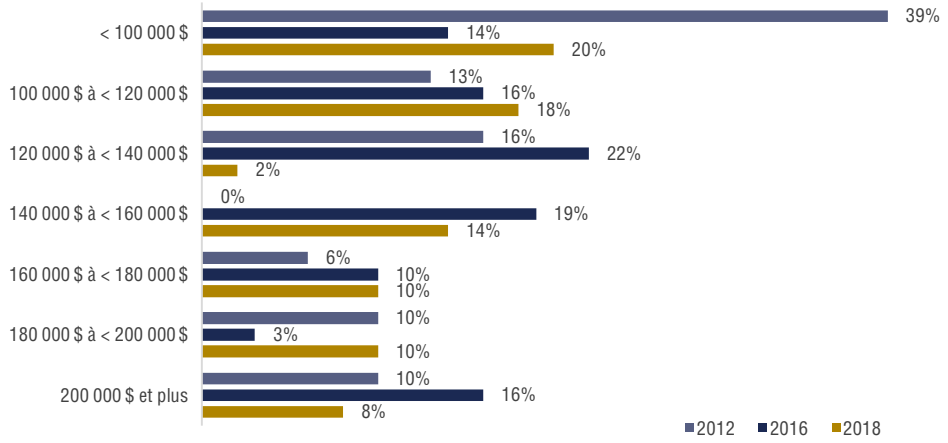
	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*			Avocat(e) général(e) – Haute direction*		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Salaire de base moyen ($)	103 500 $	115 500 $	107 500 $	151 500 $	154 500 $	158 000 $	160 500 $	174 500 $	177 000 $	205 500 $	183 000 $	204 500 $
Prime/incitatif cible	12 %	18 %	12 %	24 %	21 %	17 %	39 %	43 %	35 %	55 %	41 %	35 %
Montant cible max.	10 %	21 %	15 %	25 %	40 %	36 %	43 %	52 %	42 %	51 %	82 %	68 %
Prime/incitatif réel	11 %	16 %	11 %	20 %	34 %	22 %	29 %	34 %	53 %	44 %	53 %	43 %

* 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 2018, le salaire de base moyen des juristes d'entreprise du centre du Canada (Manitoba et Saskatchewan) est de 135 000 dollars, soit 28 000 dollars en deçà de la moyenne nationale. Cela représente une baisse de 15 000 dollars par rapport au salaire de base signalé en 2016 dans cette région. Toutefois, nous remarquons qu'en 2016, 16 pour cent des répondant(e)s indiquaient toucher un salaire de plus de 200 000 dollars. Ce pourcentage, qui était de loin supérieur à ce que nous avions constaté en 2012 ou à ce que nous constatons en 2018, a eu pour effet de gonfler le salaire moyen.



Moyenne
2012 : 124 000 $
2016 : 150 500 $
2018 : 135 000 $

Régime de rémunération par poste – Centre du Canada

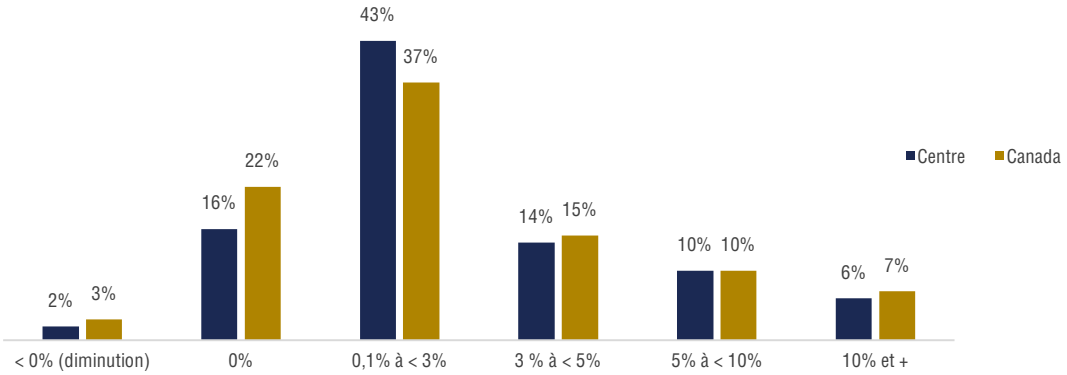
Les salaires de base oscillent entre 112 000 dollars pour les conseiller(ère)s juridiques et 176 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction. Il s'agit d'une baisse importante par rapport au salaire de base des conseiller(ère)s juridiques, ce qui se veut encore une fois le reflet de changements démographiques.

	Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e)*		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Salaire de base moyen ($)	100 500 $	128 000 $	112 000 $	139 500 $	176 000 $	176 000 $
Prime/incitatif cible	7 %	15 %	11 %	8 %	31 %	24 %
Montant cible max.	8 %	31 %	19 %	12 %	41 %	43 %
Prime/incitatif réel	8 %	13 %	13 %	10 %	34 %	27 %

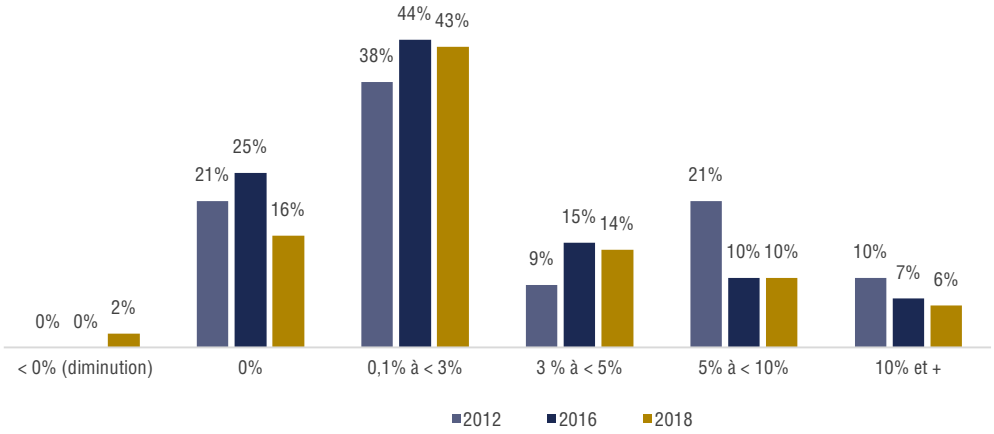
* Comprend les postes suivants : VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(trice) juridique ou des affaires juridiques

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 allant de 0,1 pour cent à moins de trois pour cent (43 pour cent au centre du Canada par opposition à 37 pour cent à l'échelle nationale). La proportion des augmentations de plus de trois pour cent est pratiquement identique à la moyenne nationale.



Dix-huit pour cent des répondant(e)s rapportent une diminution de leur salaire de base ou le statu quo en 2018. Il s'agit d'une légère baisse par rapport à 2016 (25 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		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96 %	97 %	96 %	98 %	99 %	96 %
Assurance maladie complémentaire	94 %	90 %	80 %	95 %	93 %	80 %
Assurance invalidité/vie	94 %	NA	NA	98 %	NA	NA
Régimes de pension/retraite	82 %	81 %	79 %	90 %	95 %	94 %
Assurance maladie provinciale	81 %	77 %	72 %	81 %	75 %	65 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	72 %	76 %	81 %	81 %	77 %	82 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	62 %	55 %	76 %	80 %	63 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	23 %	17 %	21 %	22 %	19 %	22 %
Assurance invalidité à court terme	NA	89 %	88 %	NA	90 %	84 %
Assurance invalidité à long terme	NA	93 %	92 %	NA	100 %	86 %
Assurance vie	NA	90 %	87 %	NA	96 %	92 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	49 %	45 %	41 %	52 %	59 %	53 %
Programmes de référence des employés	39 %	40 %	40 %	24 %	36 %	35 %
Indemnité de stationnement	34 %	32 %	31 %	43 %	40 %	43 %
Frais de déménagement	20 %	19 %	14 %	22 %	27 %	16 %
Régime de santé de la haute direction	19 %	15 %	24 %	9 %	10 %	22 %
Indemnité d'automobile	18 %	16 %	15 %	10 %	18 %	10 %
Repas subventionnés	9 %	10 %	11 %	5 %	7 %	12 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	4 %	0 %	0 %	6 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	42 %	50 %	57 %	52 %	59 %	51 %
Jours flexibles	41 %	41 %	43 %	40 %	49 %	49 %
Majoration pour congé de maternité	34 %	35 %	36 %	40 %	34 %	37 %
Congé parental prolongé	20 %	25 %	24 %	26 %	30 %	26 %
Congé pour soins d'une personne âgée	NA	11 %	12 %	NA	18 %	12 %
Année sabbatique	8 %	7 %	8 %	9 %	8 %	4 %

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 et une diminution de la couverture est semblable à ce que l'on observe à l'échelle du pays.

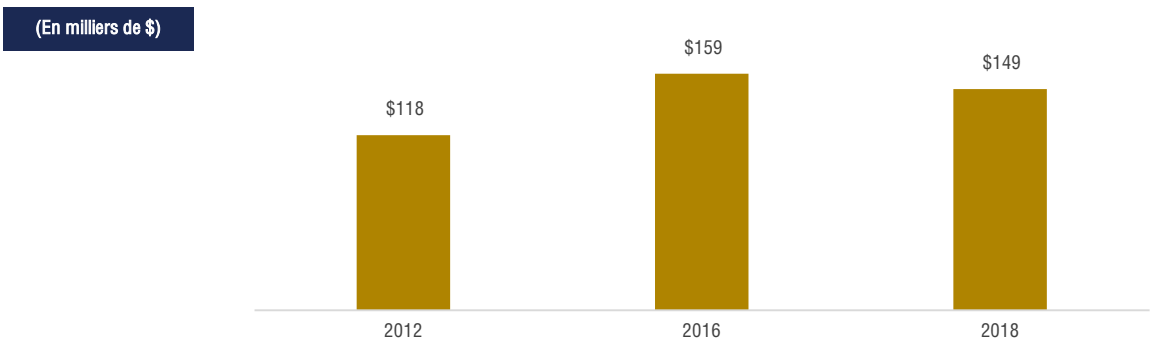
Malgré un salaire de base en deçà de la moyenne nationale, un plus haut pourcentage de répondant(e)s du centre du Canada que de l'ensemble du pays (57 p. cent et 50 p. cent respectivement) se dit satisfait de ce salaire. De la même façon, un plus haut pourcentage de répondant(e)s est satisfait du régime d'avantages sociaux.

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Centre du Canada		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	30 %	33 %	40 %	28 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	16 %	14 %	14 %	18 %

% très/assez satisfait(e)	Canada			Centre du Canada		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Avantages sociaux	76 %	74 %	70 %	78 %	84 %	78 %
Programme incitatif	65 %	61 %	56 %	68 %	52 %	48 %
Salaire de base	58 %	53 %	50 %	59 %	43 %	57 %

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 115 000 dollars, ce qui représente une diminution par rapport aux résultats de 2016. Toutefois, nous constatons que les résultats de 2016 étaient considérablement supérieurs à ceux de 2012. Nous remarquons aussi que l'échantillon du centre du Canada se compose cette année d'une proportion relativement importante de juristes en début de carrière.

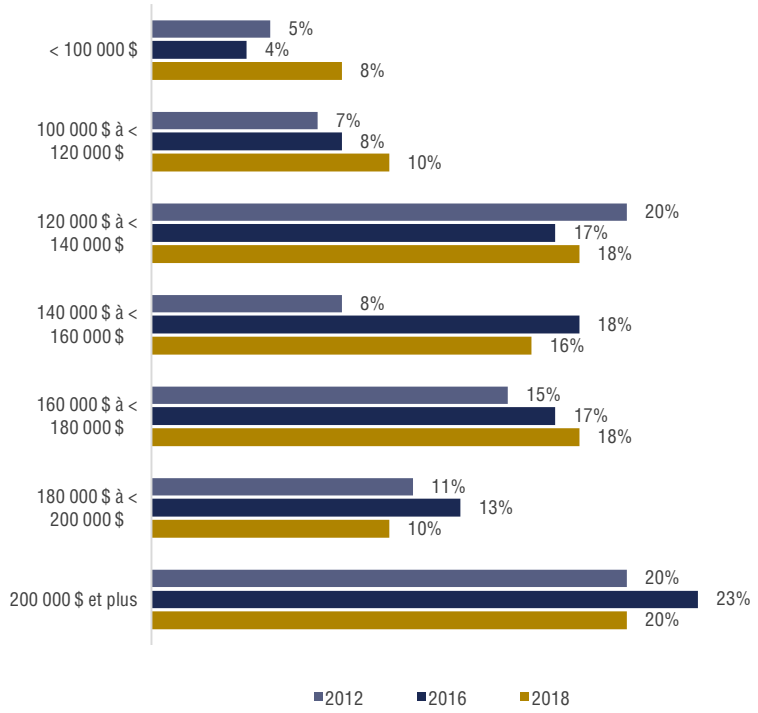


LE POINT SUR L'ALBERTA

Répartition des salaires de base en Alberta

Le salaire de base moyen des juristes d'entreprise de l'Alberta en 2018 est de 166 000 dollars, une baisse par rapport aux 171 000 dollars de 2016.

Le salaire de base moyen à Calgary a augmenté, passant de 175 000 dollars en 2016 à 178 500 dollars en 2018. À Edmonton, la tendance est à l'inverse. Le salaire de base moyen de 142 000 dollars en 2018 est bien en deçà de celui de 159 000 dollars enregistré en 2016. C'est cette baisse à Edmonton qui explique la chute globale en Alberta. Cette diminution est en partie attribuable au fait que l'échantillon de cette ville se compose dans une proportion supérieure au pourcentage moyen de jeunes répondant(e)s.



Moyenne – Alberta
2012 : 165 000 $
2016 : 171 000 $
2018 : 166 000 $

Moyenne – Calgary
2012 : 171 000 $
2016 : 175 000 $
2018 : 178 500 $

Moyenne – Edmonton
2012 : 147 500 $
2016 : 159 000 $
2018 : 142 000 $

Régime de rémunération par poste – Alberta

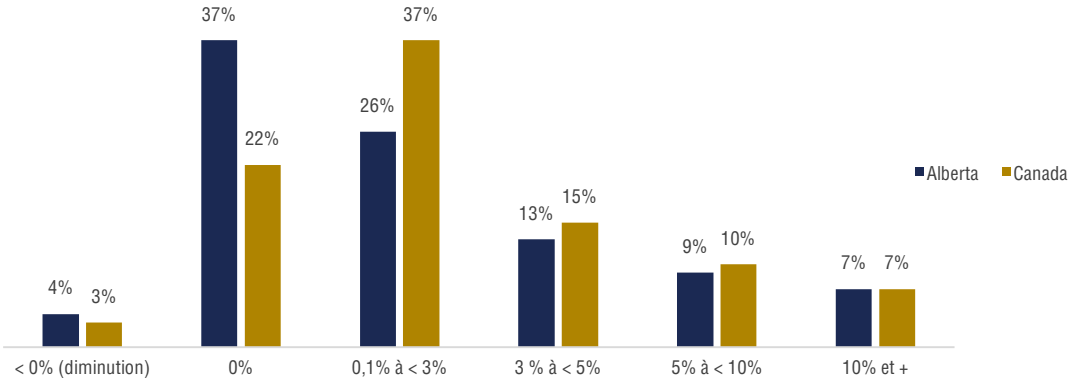
	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*			Avocat(e) général(e) – Haute direction*		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Salaire de base moyen ($)	127 500 $	141 000 $	131 000 $	155 000 $	167 500 $	176 000 $	151 000 $	204 000 $	210 500 $	192 000 $	242 000 $	255 000 $
Prime/incitatif cible	12 %	15 %	15 %	20 %	19 %	23 %	22 %	27 %	23 %	41 %	62 %	58 %
Montant cible max.	13 %	23 %	21 %	19 %	61 %	37 %	22 %	49 %	31 %	47 %	93 %	96 %
Prime/incitatif réel	10 %	16 %	13 %	23 %	22 %	21 %	22 %	24 %	19 %	38 %	60 %	51 %

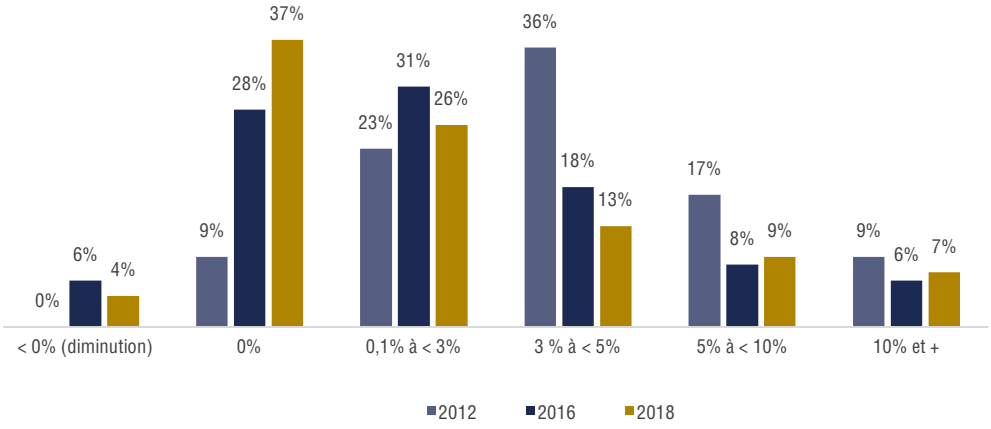
* Comprend VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(trice) des Affaires juridiques qui relève d'une autre personne que le ou la chef de la direction.
** La catégorie « avocat(e) général(e) – haute direction » comprend : vice-président(e) à la direction - affaires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

Augmentation des salaires de base en Alberta par rapport au Canada

Le salaire de base moyen des juristes d'entreprise en Alberta s'établit à 131 000 dollars, ce qui est inférieur aux 141 000 dollars de 2016. Le salaire de base des avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction est de 255 000 dollars.

Beaucoup plus d'Albertain(e)s (37 p. cent) que de répondant(e)s de l'ensemble du Canada (22 p. cent) n'ont eu aucune augmentation de salaire. L'augmentation nulle du salaire de base de ces 37 pour cent en 2018 est de 28 pour cent supérieur à ce qu'il était en 2016. Moins d'Albertain(e)s que de juristes de l'ensemble du Canada ont reçu une augmentation salariale allant de 0,1 à moins de 10 pour cent.





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		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96 %	97 %	96 %	96 %	97 %	98 %
Assurance maladie complémentaire	94 %	90 %	80 %	95 %	93 %	76 %
Assurance invalidité/vie	94 %	NA	NA	94 %	NA	NA
Régimes de pension/retraite	82 %	81 %	79 %	82 %	79 %	79 %
Assurance maladie provinciale	81 %	77 %	72 %	82 %	74 %	71 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	72 %	76 %	81 %	75 %	82 %	85 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	62 %	55 %	79 %	77 %	77 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	23 %	17 %	21 %	21 %	13 %	18 %
Assurance invalidité à court terme	NA	89 %	88 %	NA	94 %	93 %
Assurance invalidité à long terme	NA	93 %	92 %	NA	95 %	94 %
Assurance vie	NA	90 %	87 %	NA	90 %	90 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	49 %	45 %	41 %	52 %	39 %	26 %
Programmes de référence des employés	39 %	40 %	40 %	53 %	47 %	38 %
Indemnité de stationnement	34 %	32 %	31 %	48 %	44 %	43 %
Frais de déménagement	20 %	19 %	14 %	21 %	21 %	14 %
Régime de santé de la haute direction	19 %	15 %	24 %	20 %	12 %	22 %
Indemnité d'automobile	18 %	16 %	15 %	15 %	10 %	11 %
Repas subventionnés	9 %	10 %	11 %	6 %	4 %	5 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	4 %	6 %	3 %	2 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	42 %	50 %	57 %	38 %	42 %	55 %
Jours flexibles	41 %	41 %	43 %	60 %	59 %	61 %
Majoration pour congé de maternité	34 %	35 %	36 %	27 %	30 %	32 %
Congé parental prolongé	20 %	25 %	24 %	17 %	18 %	18 %
Congé pour soins d'une personne âgée	NA	11 %	12 %	NA	10 %	16 %
Année sabbatique	8 %	7 %	8 %	7 %	5 %	6 %

Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

En Alberta, l'augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux et la réduction de la couverture correspondent à peu de choses près à ce que l'on observe à l'échelle du pays. Le taux de satisfaction envers le salaire de base, les incitatifs et les avantages sociaux continue de chuter en Alberta.

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Alberta		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	30 %	32 %	30 %	33 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	16 %	11 %	18 %	17 %

% très/assez satisfait(e)	Canada			Alberta		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Avantages sociaux	76 %	74 %	70 %	78 %	78 %	68 %
Programme incitatif	65 %	61 %	56 %	68 %	64 %	58 %
Salaire de base	58 %	53 %	50 %	59 %	56 %	46 %

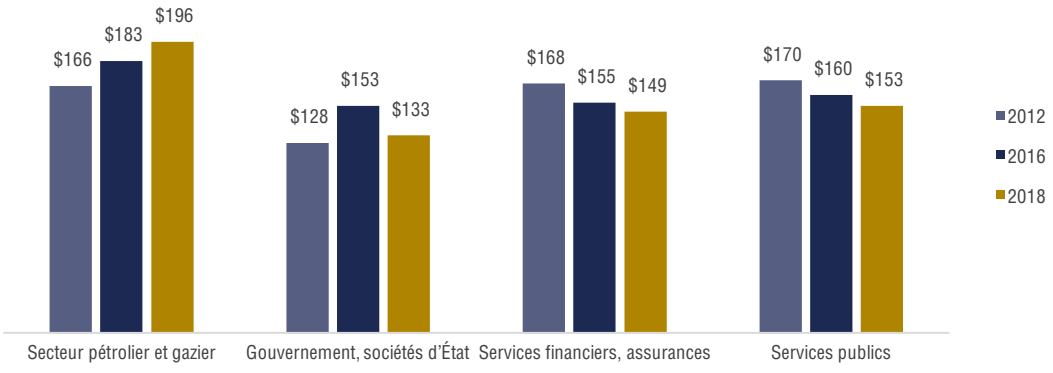
Tendances par industrie en Alberta

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

1. Secteur pétrolier et gazier
2. Gouvernement, sociétés d'État
3. Services financiers, assurances
4. Services publics

Les salaires de base correspondants sont indiqués dans le tableau ci-dessous. Le salaire de base a augmenté dans le secteur pétrolier et gazier. Il y a eu une légère augmentation dans le secteur des services financiers et des assurances, alors que les deux autres secteurs ont connu une baisse.

(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 145 500 dollars. Le salaire de base moyen des avocat(e)s généraux(ales) de la direction est de 225 500 dollars. Cela représente une baisse pour ces deux groupes par rapport à 2016.

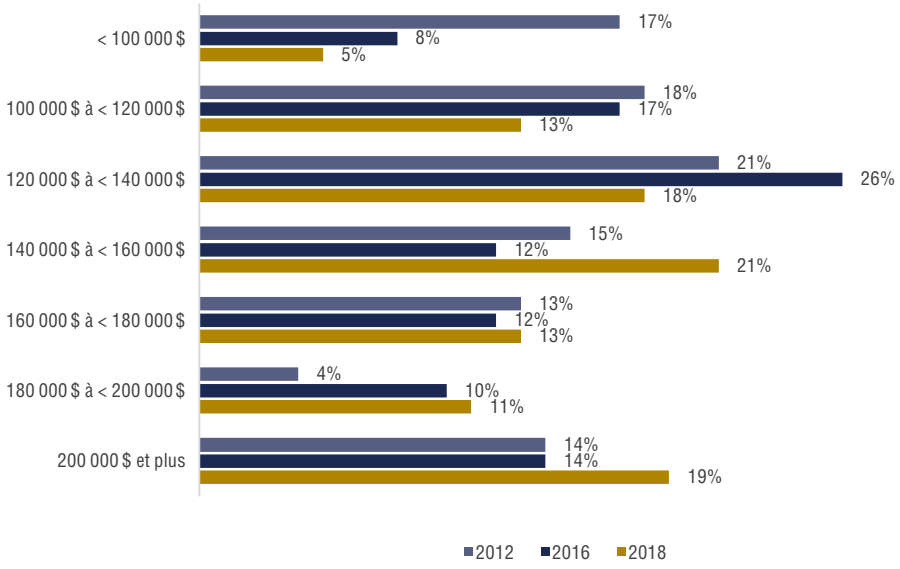
	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Salaire de base moyen ($)	135 500 $	150 000 $	145 500 $	167 000 $	172 500 $	193 000 $	194 500 $	227 000 $	225 500 $
Prime/incitatif cible	17 %	17 %	17 %	24 %	23 %	27 %	46 %	26 %	30 %
Montant cible max.	18 %	29 %	27 %	24 %	94 %	49 %	47 %	94 %	45 %
Prime/incitatif réel	14 %	17 %	16 %	29 %	26 %	27 %	49 %	25 %	24 %

* 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 163 000 dollars, ce qui est identique à la moyenne canadienne. Les salaires de base moyens à Vancouver sont légèrement plus élevés (de 3 500 dollars) que ceux de l'ensemble de la province.



Moyenne – Colombie-Britannique
2012 : 145 000 $
2016 : 156 000 $
2018 : 163 000 $

Moyenne – Vancouver
2012 : 153 000 $
2016 : 159 000 $
2018 : 166 500 $

Régime de rémunération par poste – Colombie-Britannique

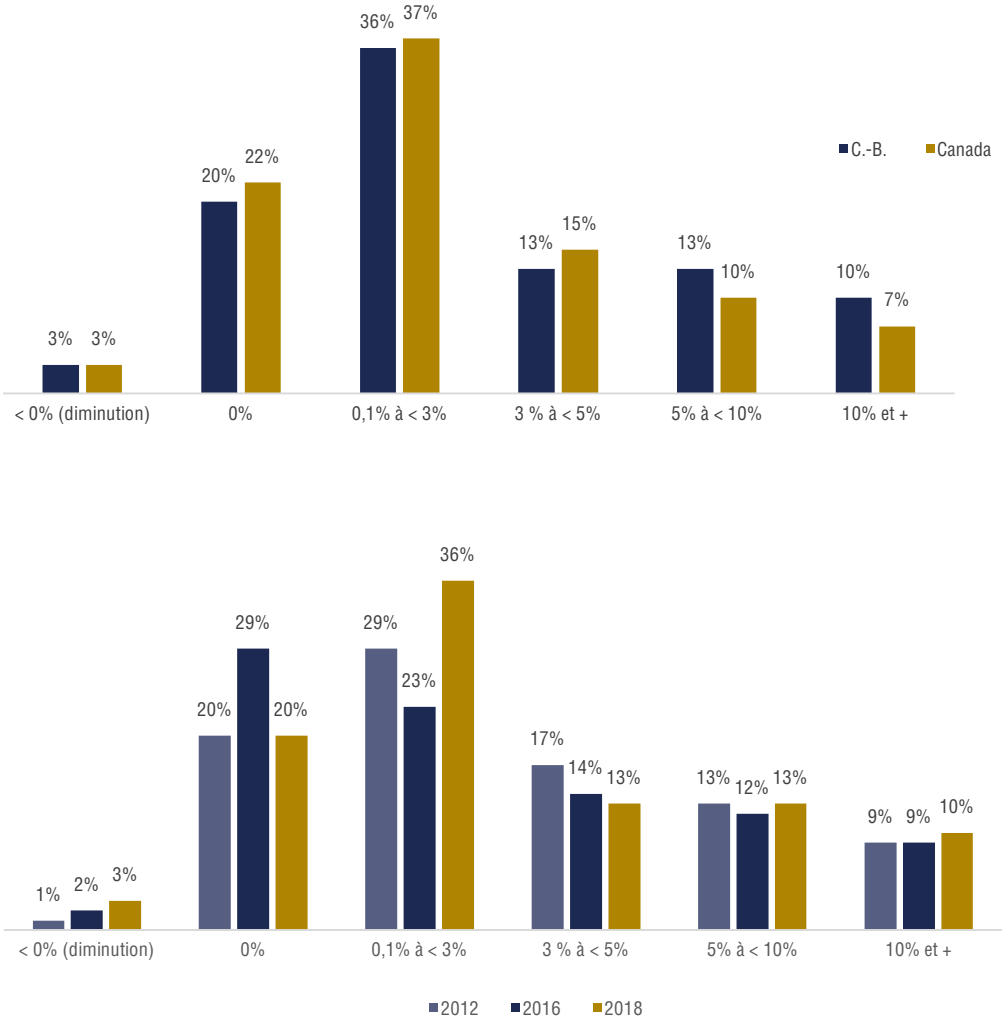
En 2018, le salaire de base moyen des conseiller(ère)s juridiques en Colombie-Britannique est de 126 000 dollars, alors que celui des AG de la haute direction est de 229 500 dollars. En comparaison avec l'année 2016, ces chiffres représentent une augmentation du salaire de base des conseiller(ère)s juridiques, mais une baisse importante de celui des AG de la haute direction. Toutefois, nous constatons que le salaire de base moyen de 2016 des AG de la haute direction était très élevé (270 000 dollars), possiblement faussé par quelques répondant(e)s grassement rémunéré(e)s. Les salaires de 2018 semblent correspondre un peu plus à ceux signalés en 2012.

	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*			Avocat(e) général(e) – Haute direction*		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Salaire de base moyen ($)	108 500 $	121 000 $	126 000 $	131 500 $	140 000 $	147 000 $	163 000 $	179 000 $	188 000 $	183 500 $	270 000 $	229 500 $
Prime/incitatif cible	7 %	14 %	15 %	16 %	34 %	17 %	20 %	30 %	25 %	19 %	53 %	35 %
Montant cible max.	7 %	20 %	22 %	14 %	43 %	19 %	23 %	42 %	37 %	19 %	78 %	62 %
Prime/incitatif réel	5 %	13 %	16 %	9 %	38 %	18 %	19 %	31 %	21 %	12 %	49 %	32 %

* 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

Un peu moins de Britanno-Colombien(ne)s que de Canadien(ne)s en général ont eu droit à une augmentation de salaire allant de zéro à moins de cinq pour cent. Cependant, 23 pour cent de l'ensemble des juristes d'entreprise ont reçu une augmentation de cinq à dix pour cent ou plus, comparativement à seulement 17 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		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96 %	97 %	96 %	96 %	98 %	96 %
Assurance maladie complémentaire	94 %	90 %	80 %	95 %	97 %	93 %
Assurance invalidité/vie	94 %	NA	NA	91 %	NA	NA
Régimes de pension/retraite	82 %	81 %	79 %	76 %	74 %	69 %
Assurance maladie provinciale	81 %	77 %	72 %	87 %	86 %	84 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	72 %	76 %	81 %	62 %	70 %	71 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	62 %	55 %	48 %	51 %	44 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	23 %	17 %	21 %	21 %	17 %	22 %
Assurance invalidité à court terme	NA	89 %	88 %	NA	86 %	84 %
Assurance invalidité à long terme	NA	93 %	92 %	NA	95 %	93 %
Assurance vie	NA	90 %	87 %	NA	90 %	82 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	49 %	45 %	41 %	49 %	47 %	43 %
Programmes de référence des employés	39 %	40 %	40 %	29 %	35 %	44 %
Indemnité de stationnement	34 %	32 %	31 %	39 %	36 %	37 %
Frais de déménagement	20 %	19 %	14 %	21 %	19 %	14 %
Régime de santé de la haute direction	19 %	15 %	24 %	14 %	14 %	23 %
Indemnité d'automobile	18 %	16 %	15 %	14 %	16 %	13 %
Repas subventionnés	9 %	10 %	11 %	9 %	11 %	12 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	4 %	1 %	2 %	3 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	42 %	50 %	57 %	34 %	40 %	48 %
Jours flexibles	41 %	41 %	43 %	30 %	31 %	33 %
Majoration pour congé de maternité	34 %	35 %	36 %	33 %	41 %	41 %
Congé parental prolongé	20 %	25 %	24 %	20 %	32 %	30 %
Congé pour soins d'une personne âgée	NA	11 %	12 %	NA	9 %	13 %
Année sabbatique	8 %	7 %	8 %	12 %	12 %	13 %

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 30 p. cent respectivement). Onze pour cent des juristes de la Colombie-Britannique ont vu leurs avantages sociaux diminuer, comparativement à 16 pour cent pour l'ensemble du pays.

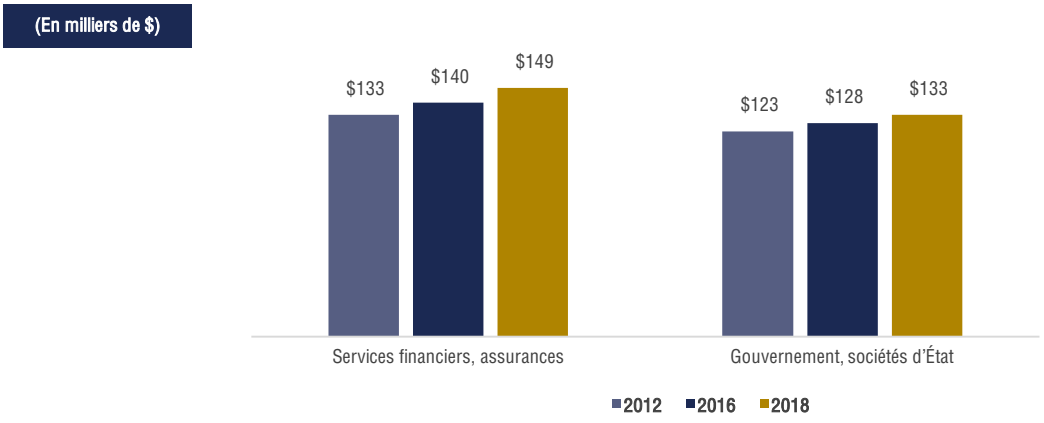
Le pourcentage de répondant(e)s de la Colombie-Britannique qui se dit assez ou très satisfait du régime d'avantages sociaux est quatre pour cent plus élevé que celui des juristes d'entreprise de l'ensemble du pays. Par une marge relativement faible, moins de juristes d'entreprise de la Colombie-Britannique se disent plutôt ou très satisfait(e)s de leur programme incitatif en comparaison avec leurs collègues de l'ensemble du pays (53 et 56 p. cent respectivement).

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Colombie-Britannique		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	30 %	34 %	35 %	22 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	16 %	21 %	13 %	11 %

% très/assez satisfait(e)	Canada			Colombie-Britannique		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Avantages sociaux	76 %	74 %	70 %	77 %	82 %	74 %
Programme incitatif	65 %	61 %	56 %	67 %	59 %	53 %
Salaire de base	58 %	53 %	50 %	59 %	48 %	53 %

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 entre 2012 et 2018.



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, rôle, etc.

SALAIRE DE BASE PAR TYPE D'EMPLOYEUR

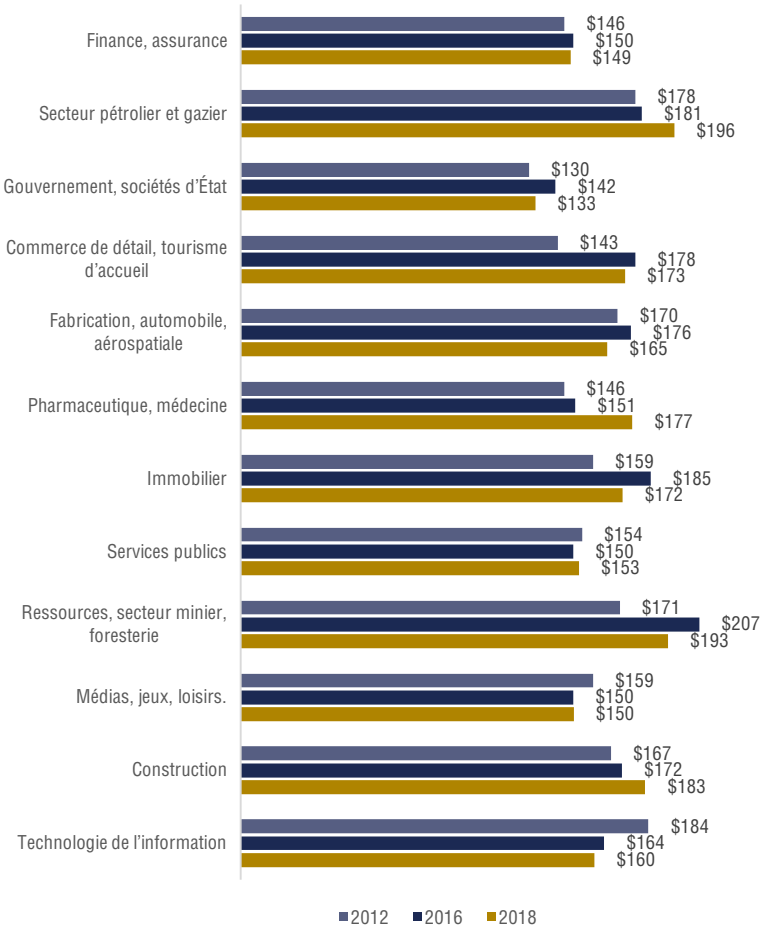
Le salaire moyen de l'ensemble des juristes d'entreprise interrogé(e)s est de 163 000 dollars, une légère baisse par rapport aux 165 000 dollars de 2016. Selon le type d'organisation, les salaires de base moyens des gens travaillant pour une société de propriété privée ou une société cotée en bourse sont plus élevés que ceux des juristes d'entreprise travaillant pour le gouvernement ou une société d'État.

Tendances par industrie

Le tableau suivant fournit des renseignements sur les salaires qu'offrent les principaux secteurs dans lesquels travaillent les juristes d'entreprise. Cette année, les salaires de base les plus élevés sont payés par les secteurs suivants : sociétés pétrolières et gazières (196 000 dollars), secteur des ressources, des mines et de la foresterie (193 000 dollars), entreprises de construction (183 000 dollars), commerce de détail et hébergement (173 000 dollars), immobilier (172 000 dollars), fabrication, automobile et aérospatiale (165 000 dollars).

Les gains les plus importants dans les salaires de base annuels de 2016 à 2018 ont été réalisés dans l'industrie pharmaceutique et médicale (26 000 dollars), dans l'industrie pétrolière et gazière (15 000 dollars), et dans le secteur de la construction (11 000 dollars). Les baisses les plus notables du salaire de base moyen de 2016 à 2018 ont été enregistrées dans les ressources, le secteur minier et la foresterie (14 000 dollars), l'immobilier (13 000 dollars) ainsi que la fabrication, l'automobile et l'aérospatiale (11 000 dollars).

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



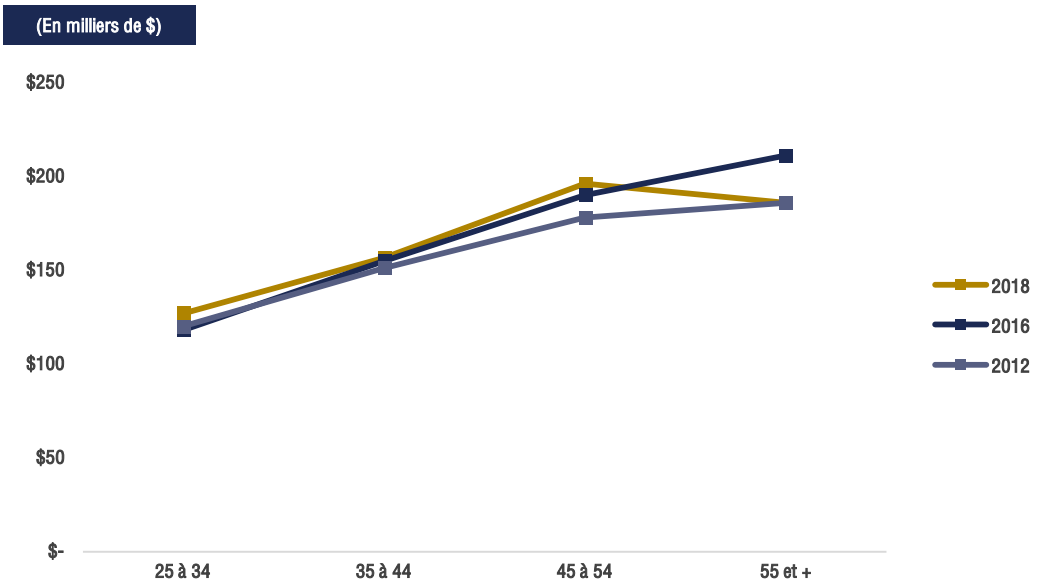
SALAIRE DE BASE PAR ANTÉCÉDENTS D'EMPLOI, ÂGE ET DURÉE DE L'EMPLOI

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		
	2012	2016	2018
Aucun	134 000 $	133 500 $	131 000 $
1 ou 2 ans	141 500 $	144 500 $	150 500 $
3 ou 5 ans	154 000 $	165 500 $	166 000 $
>5 ans	171 000 $	182 000 $	181 500 $

Tendances par âge

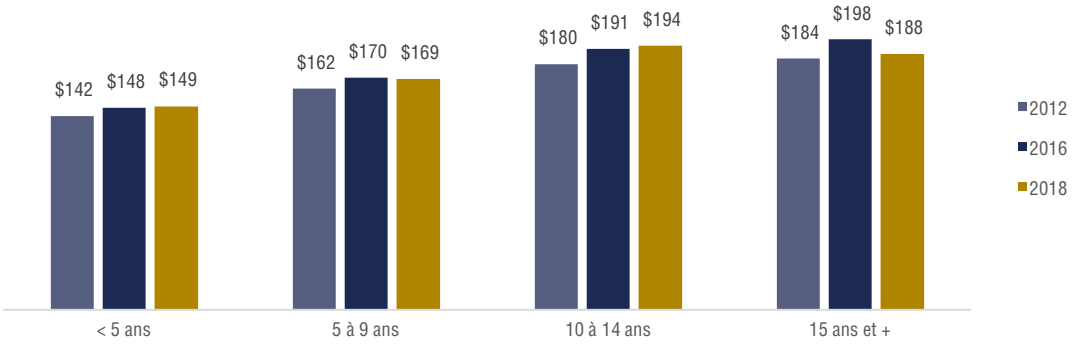
Dans les sondages de 2012 et de 2016, plus les juristes d'entreprise étaient âgé(e)s, plus leur salaire était élevé. Les résultats de 2018 montrent un léger changement à cette tendance, les juristes de 55 ans et plus ayant un salaire inférieur à ceux et celles de la catégorie des 45 à 54 ans.



	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans et plus
2012	120 000 $	151 000 $	178 000 $	186 000 $
2016	118 000 $	155 000 $	190 000 $	211 000 $
2018	127 000 $	156 500 $	196 000 $	186 000 $

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 2012 et 2016, plus longtemps les juristes d'entreprise avaient travaillé pour une organisation donnée, plus élevé était leur salaire. Les résultats de 2018 montrent un léger changement à cette tendance, les juristes travaillant pour le même employeur depuis quinze ans ou plus ayant un salaire inférieur aux répondant(e)s qui travaillent depuis 10 à 14 ans pour le même employeur.



	< 5 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 ans et plus
2012	142 000 $	162 000 $	180 000 $	184 000 $
2016	148 000 $	170 000 $	191 000 $	198 000 $
2018	149 000 $	169 000 $	193 500 $	187 500 $

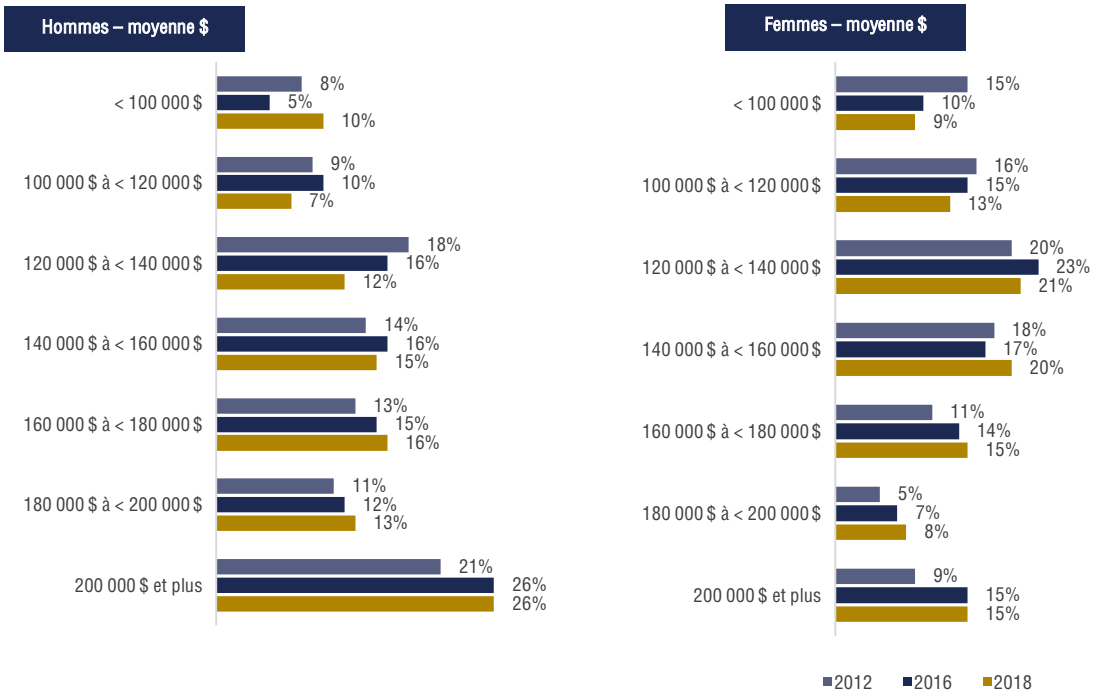
SALAIRE DE BASE PAR SEXE

Tendances par sexe

Cette année, pour la première fois, 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 de 11 pour cent à celui de leurs homologues masculins. Toutefois, nous constatons que l'écart a diminué depuis 2016 alors que le salaire des conseillères d'entreprise était de 15 pour cent inférieur à celui de leurs homologues masculins.

En 2018, le salaire de base moyen des conseillers d'entreprises est de 173 000 dollars, soit 19 000 dollars de plus que le salaire de base moyen de 154 000 dollars des femmes. L'écart a diminué, car le salaire moyen des hommes a chuté en 2018, alors que celui des femmes a augmenté.

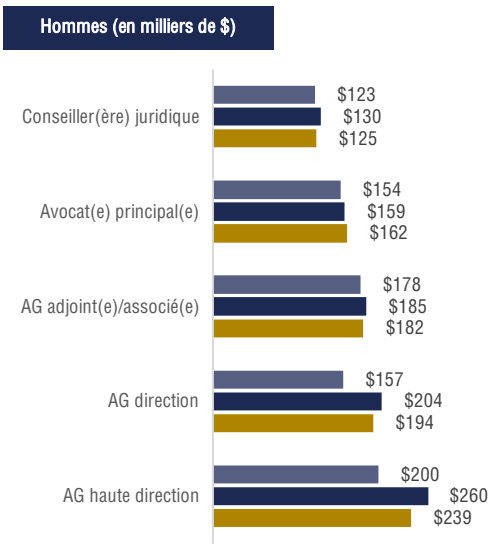
Néanmoins, des différences considérables sont observées entre les salaires les plus élevés. Par exemple, 13 pour cent des hommes touchent un salaire moyen entre 180 000 et 200 000 dollars, alors que seulement 8 pour cent des femmes touchent un tel montant. Vingt-six pour cent des hommes gagnent 200 000 dollars ou plus, alors que cette proportion est de 15 pour cent chez les femmes.

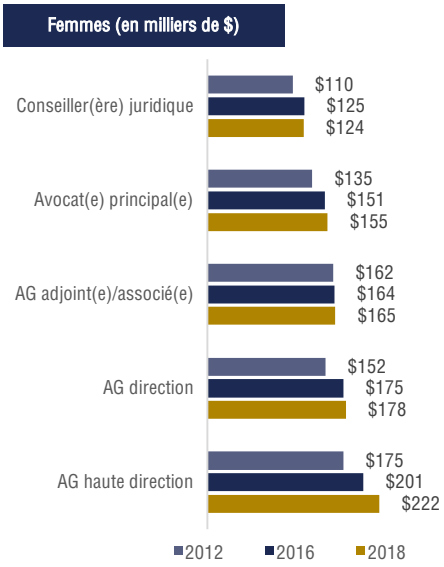


	Total – Salaire moyen	Hommes	Femmes	Différence
2012	155 000 $	167 000 $	141 000 $	(26 000 $)
2016	165 000 $	178 500 $	152 000 $	(26 500 $)
2018	163 000 $	173 000 $	154 000 $	(19 000 $)

Salaire par poste et par sexe

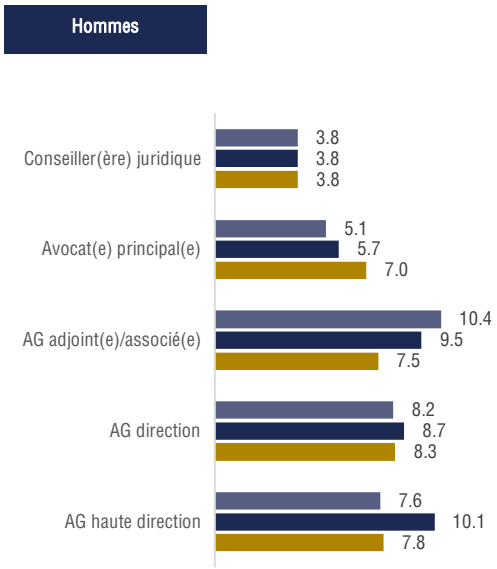
Comme il est possible de le constater dans les tableaux ci-dessous, les femmes sont payées moins que les hommes dans toutes les catégories de postes. L'écart salarial annuel entre les conseillers et les conseillères juridiques est relativement faible (1000 dollars), en faveur des hommes. Au niveau des AG de la haute direction, cet écart gonfle à 17 000 dollars. Ces écarts sont plus faibles en 2018 qu'en 2016.

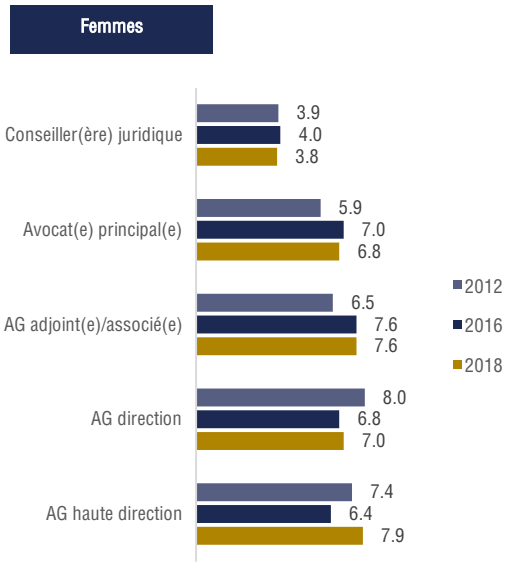




Durée par rôle et par sexe

Nous remarquons que les hommes passent plus de temps en 2018 au poste d'avocat principal qu'auparavant. Le résultat est que les hommes et les femmes passent fondamentalement la même quantité de temps à occuper des postes de conseiller(ère) juridique 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 10,1 années en 2016, comparativement à 6,4 années pour les femmes. En 2018, la durée du mandat des hommes et des femmes sont essentiellement les mêmes (7,8 et 7,9 années respectivement).

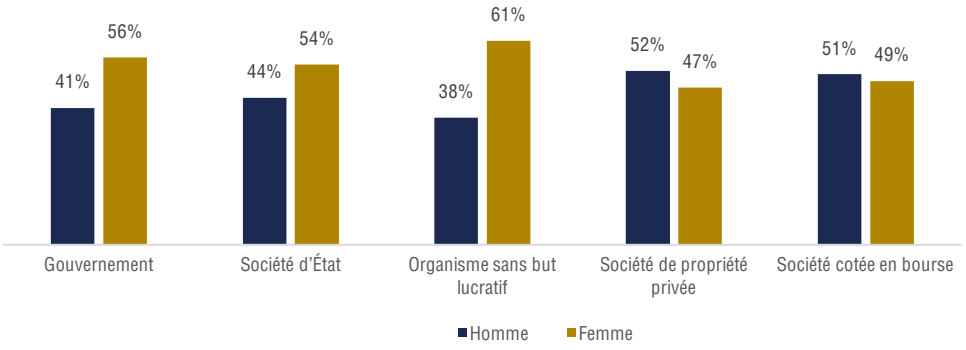




Sexe et secteur

L'un des facteurs qui expliquent en partie la disparité des salaires entre les hommes et les femmes est lié à une analyse par sexe et secteur. Le premier tableau 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 et de sociétés de propriété privée. Le deuxième tableau 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 tableau permet de constater que les hommes obtiennent un salaire de base plus élevé dans les cinq secteurs.



(En milliers de $)

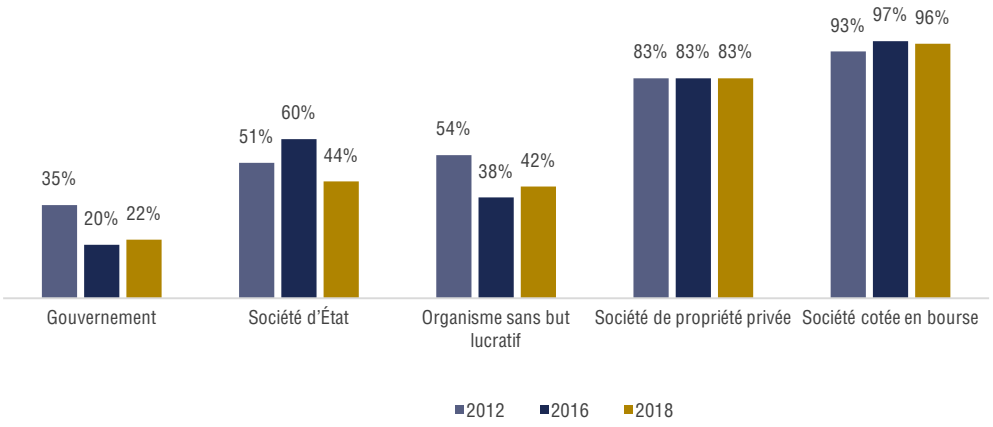


PROGRAMMES INCITATIFS À COURT TERME ET À LONG TERME

Incitatifs à court terme

Les programmes incitatifs à court terme sont offerts à 96 pour cent des juristes d'entreprise travaillant pour des sociétés cotées en bourse. Le pourcentage chute à 83 pour cent dans le cas des sociétés de propriété privée. Les sociétés d'État suivent à 44 pour cent, puis le secteur des organisations sans but lucratif, à 42 pour cent. Nous constatons que les sociétés d'État obtenaient des pourcentages beaucoup plus élevés que les organisations sans but lucratif en 2016 en ce qui a trait à l'utilisation de programmes incitatifs. En 2018, l'utilisation de tels programmes par le gouvernement est de 22 pour cent, une proportion semblable aux vingt pour cent enregistrés en 2016.

La moyenne nationale de la prime cible était de 24 pour cent du salaire de base. La moyenne nationale de la prime cible potentielle était de 38 pour cent du salaire de base. La moyenne de la prime réelle gagnée (26 p. cent) surpasse légèrement l'objectif établi. Ces statistiques sont pratiquement identiques à celles enregistrées en 2016, alors que la prime cible moyenne était de 25 pour cent et que le montant réel se situait à 27 pour cent.



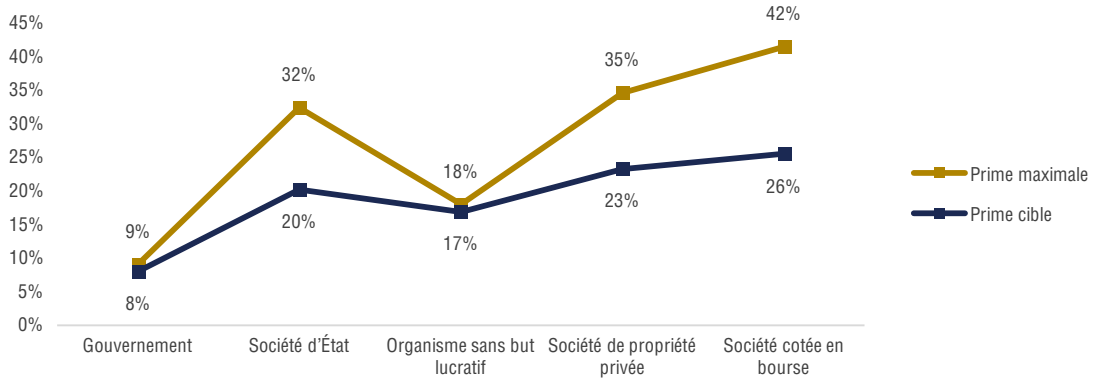
Bases des primes/Programme incitatif

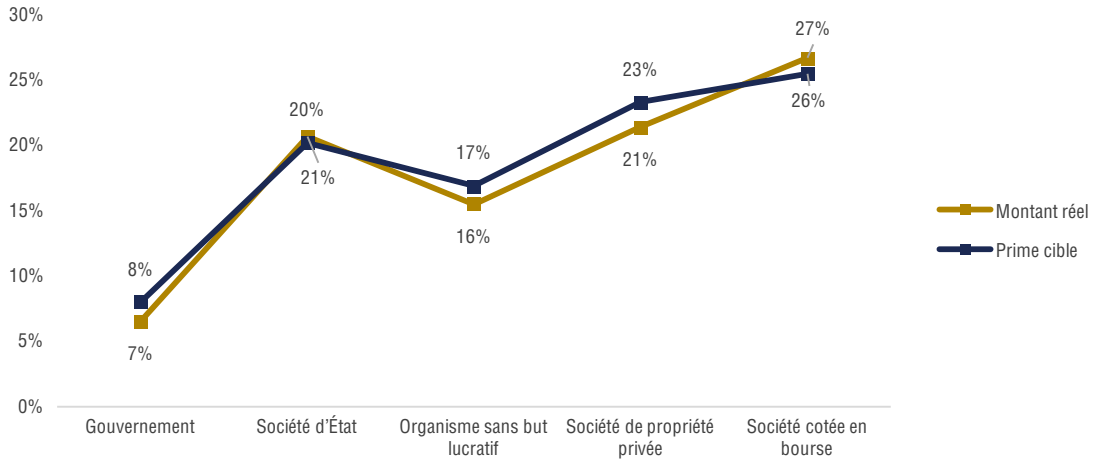
Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Rendement organisationnel	93 %	91 %	90 %	50 %	91 %	50 %	84 %	94 %	81 %	87 %	91 %	69 %	95 %	91 %	93 %	96 %	95 %	95 %
Rendement individuel	91 %	88 %	89 %	96 %	94 %	96 %	81 %	94 %	91 %	87 %	79 %	86 %	92 %	79 %	84 %	92 %	94 %	94 %
Rendement de l'équipe	49 %	49 %	48 %	50 %	49 %	36 %	67 %	62 %	54 %	68 %	49 %	58 %	47 %	58 %	46 %	47 %	46 %	50 %
Projets donnés	25 %	21 %	22 %	25 %	21 %	23 %	26 %	32 %	19 %	47 %	33 %	25 %	22 %	33 %	22 %	24 %	17 %	22 %

Primes par secteur

Lorsque l'on observe la prime maximale par rapport à la prime cible dans le tableau suivant, nous remarquons que le maximum de 42 pour cent est beaucoup plus élevé que la cible de 26 pour cent dans le cas des sociétés cotées en bourse. Les sociétés de propriété privée affichent une prime maximale de 35 pour cent et une prime cible de 23 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 presque identiques.

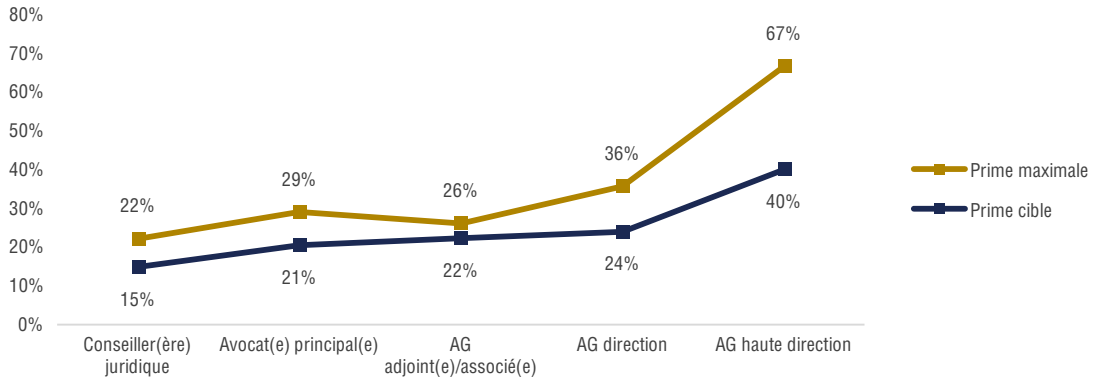


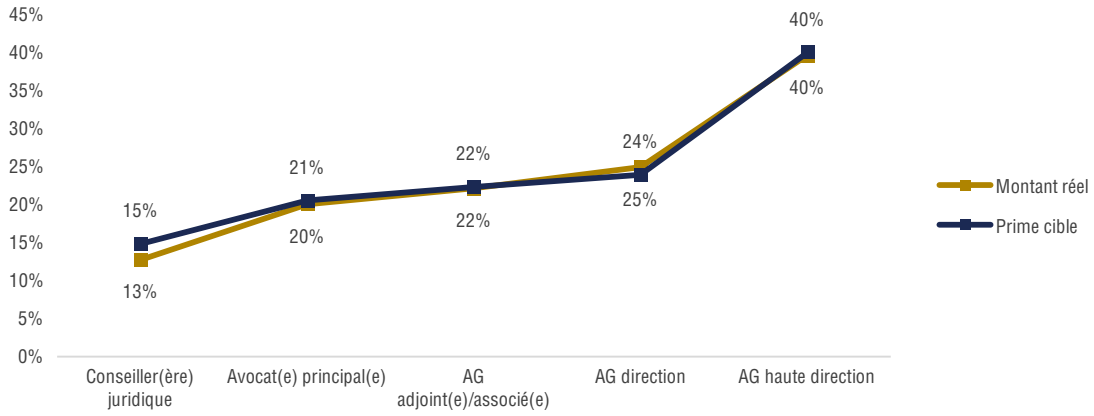


Primes par titre

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 direction, la prime maximale est de 67 pour cent par rapport à une prime cible de 40 pour cent.

Les primes réelles et les primes cibles sont presque identiques pour tous les titres de poste.



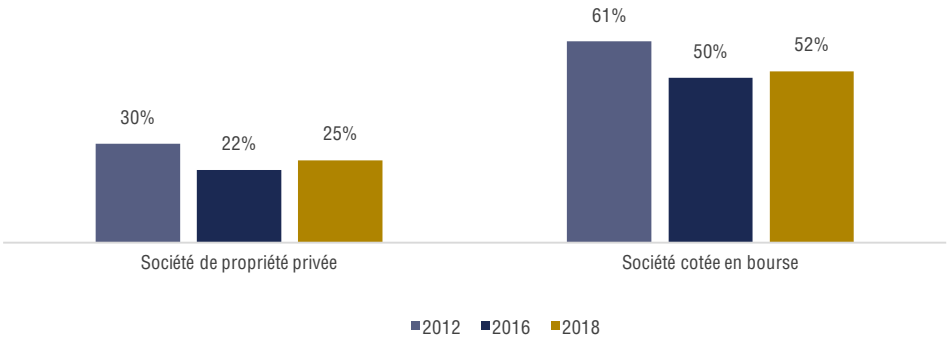


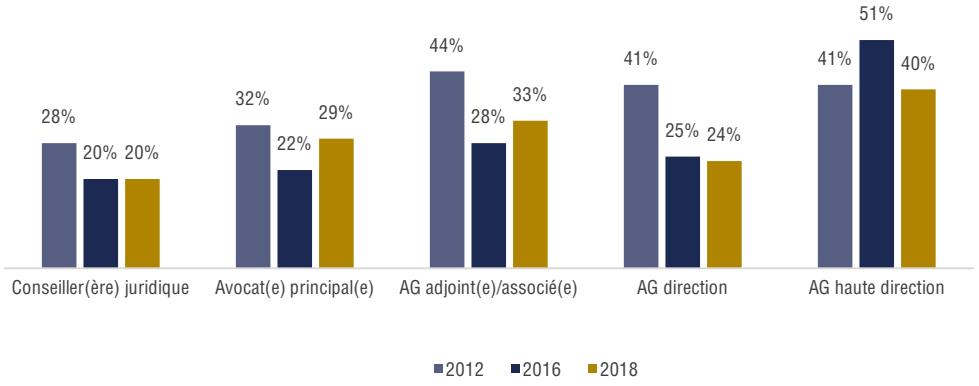
Options d'achat d'actions

Les options d'achat d'actions sont plus disponibles en 2018 qu'en 2016. En moyenne, 25 pour cent des juristes d'entreprise travaillant pour des sociétés de propriété privée ont profité d'options d'achat d'actions. Il s'agit d'une hausse par rapport aux 22 pour cent de 2016. Les options d'achat d'actions dans les sociétés cotées en bourse sont passées de 50 pour cent en 2016 à 52 pour cent en 2018.

Les options d'achat d'actions des AG de la haute direction sont passées de 51 pour cent en 2016 à 40 pour cent en 2018. Il s'agit de la seule catégorie de poste où les options d'achat d'actions ont connu une baisse importante. Dans le cas des avocat(e)s principaux(ales) et des AG adjoint(e) et associé(e), les options d'achat d'actions ont augmenté.

Le type de plan d'achat d'actions n'a pas beaucoup changé entre 2016 et 2018, bien que les régimes d'actions fictives aient chuté de onze à huit pour cent.





Type de régime	% Oui		
	2012	2016	2018
Régime d'actions temporairement incessibles	51 %	49 %	48 %
Régime d'actions liés au rendement	26 %	29 %	28 %
Droits à plus-value des actions	14 %	11 %	11 %
Régime d'actions fictives	9 %	11 %	8 %

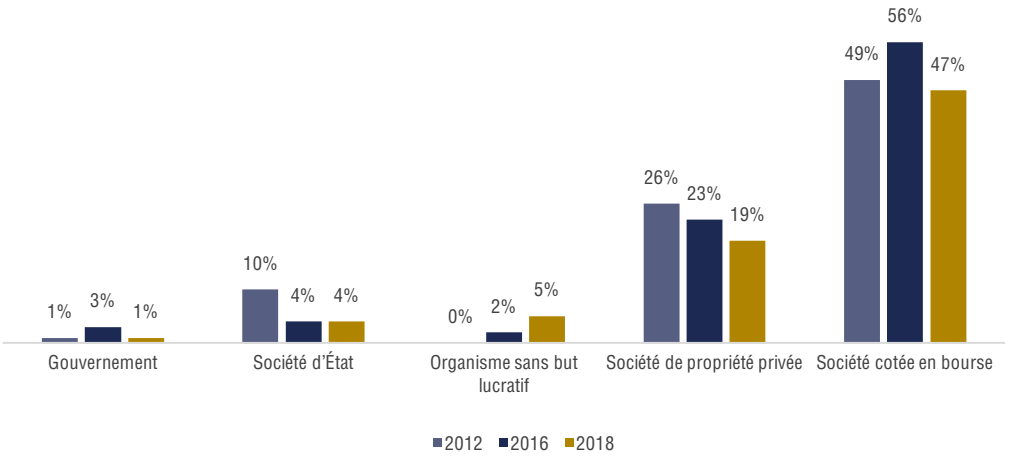
Programmes incitatifs à long terme

Les programmes incitatifs à long terme sont toujours les plus populaires au sein des sociétés cotées en bourse.

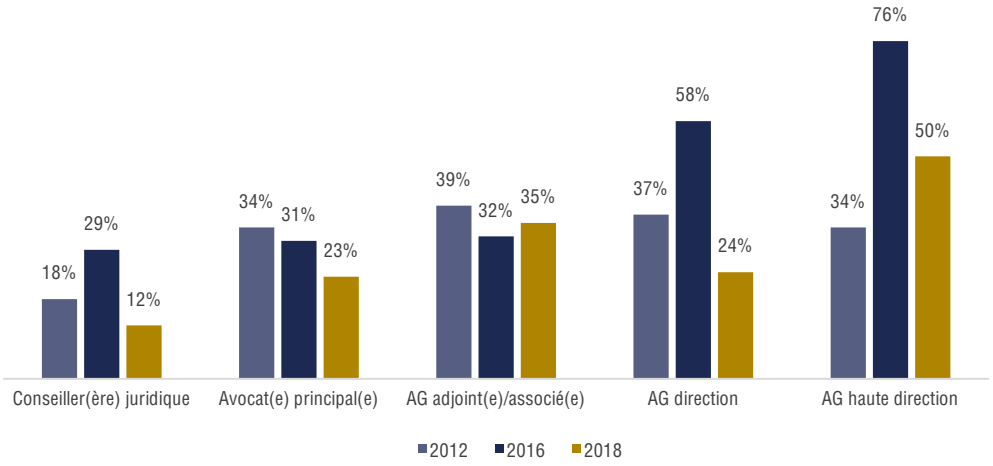
En 2018, 47 pour cent des juristes d'entreprise des sociétés cotées en bourse sont admissibles à de tels programmes, une baisse par rapport aux 56 pour cent de 2016. Dix-neuf pour cent des juristes d'entreprise des sociétés de propriété privée reçoivent des incitatifs à long terme, une baisse par rapport aux 23 pour cent de 2016. Dans le cas des sociétés d'État, le taux d'admissibilité demeure constant à quatre pour cent. Il y a une légère augmentation pour les organisations sans but lucratif.

En 2018, la prime maximale potentielle à long terme pour les AG de la haute direction a grimpé à 82 pour cent. Pour ce qui est des AG de la direction, le maximum potentiel s'établit à 71 pour cent. Pour les AG adjoint(e) et associé(e), le maximum a chuté à 25 pour cent. Dans le cas des avocat(e)s principal(e)s et des conseiller(ère)s juridiques, la prime maximale potentielle à long terme demeure à peu de choses près au même niveau qu'en 2016.

% 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 2016, 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		
	2012	2016	2018
Assurance et prestations de retraite			
Assurance soins dentaires	96 %	97 %	96 %
Assurance maladie complémentaire	94 %	90 %	80 %
Assurance invalidité/vie	94 %	NA	NA
Régimes de pension/retraite	82 %	81 %	79 %
Assurance maladie provinciale	81 %	77 %	72 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	72 %	76 %	81 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	62 %	55 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	23 %	17 %	21 %
Assurance invalidité à court terme	NA	89 %	88 %
Assurance invalidité à long terme	NA	93 %	92 %
Assurance vie	NA	90 %	87 %
Avantages indirects			
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	49 %	45 %	41 %
Programmes de référence des employés	39 %	40 %	40 %
Indemnité de stationnement	34 %	32 %	31 %
Frais de déménagement	20 %	19 %	14 %
Régime de santé de la haute direction	19 %	15 %	24 %
Indemnité d'automobile	18 %	16 %	15 %
Repas subventionnés	9 %	10 %	11 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	4 %
Congés payés			
Congés pour raisons personnelles	42 %	50 %	57 %
Jours flexibles	41 %	41 %	43 %
Majoration pour congé de maternité	34 %	35 %	36 %
Congé parental prolongé	20 %	25 %	24 %
Congé pour soins d'une personne âgée	NA	11 %	12 %
Année sabbatique	8 %	7 %	8 %

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 92 pour cent en 2016 à 77 pour cent en 2018. Pour les sociétés cotées en bourse, la couverture a chuté de 92 à 80 pour cent.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Assurance et prestations de retraite															
Assurance soins dentaires	96 %	99 %	97 %	98 %	98 %	95 %	93 %	93 %	97 %	93 %	97 %	95 %	98 %	97 %	98 %
Assurance maladie complémentaire	94 %	91 %	85 %	96 %	87 %	78 %	95 %	87 %	86 %	90 %	92 %	77 %	96 %	92 %	80 %
Assurance invalidité/vie	99 %	NA	NA	96 %	NA	NA	91 %	NA	NA	91 %	NA	NA	95 %	NA	NA
Régimes de pension/retraite	97 %	99 %	95 %	100 %	85 %	93 %	82 %	68 %	92 %	74 %	81 %	68 %	78 %	81 %	79 %
Assurance maladie provinciale	87 %	79 %	77 %	85 %	81 %	77 %	82 %	76 %	70 %	78 %	75 %	72 %	82 %	77 %	68 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	74 %	90 %	90 %	80 %	87 %	88 %	79 %	69 %	87 %	68 %	67 %	71 %	71 %	80 %	84 %
Compte de dépenses de santé additionnel	56 %	60 %	63 %	70 %	72 %	64 %	60 %	56 %	43 %	47 %	52 %	49 %	63 %	70 %	60 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	32 %	28 %	36 %	36 %	27 %	39 %	16 %	21 %	22 %	17 %	13 %	14 %	23 %	13 %	17 %
Assurance invalidité à court terme	NA	88 %	90 %	NA	90 %	89 %	NA	87 %	93 %	NA	86 %	83 %	NA	93 %	93 %
Assurance invalidité à long terme	NA	96 %	94 %	NA	98 %	93 %	NA	95 %	93 %	NA	90 %	88 %	NA	94 %	96 %
Assurance vie	NA	91 %	92 %	NA	94 %	84 %	NA	89 %	88 %	NA	89 %	81 %	NA	90 %	91 %
Avantages indirects															
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	47 %	48 %	38 %	51 %	50 %	41 %	60 %	46 %	47 %	53 %	47 %	48 %	44 %	43 %	35 %
Programmes de référence des employés	16 %	19 %	31 %	23 %	35 %	38 %	28 %	23 %	24 %	35 %	45 %	43 %	52 %	50 %	46 %
Indemnité de stationnement	34 %	28 %	31 %	44 %	40 %	33 %	32 %	37 %	22 %	31 %	29 %	33 %	34 %	32 %	31 %
Frais de déménagement	26 %	27 %	13 %	23 %	19 %	13 %	5 %	17 %	13 %	17 %	19 %	14 %	22 %	19 %	15 %
Régime de santé de la haute direction	9 %	10 %	29 %	19 %	27 %	17 %	12 %	21 %	16 %	16 %	13 %	25 %	24 %	17 %	25 %
Indemnité d'automobile	10 %	9 %	7 %	12 %	11 %	9 %	19 %	12 %	13 %	25 %	21 %	18 %	18 %	21 %	16 %
Repas subventionnés	7 %	9 %	10 %	4 %	7 %	8 %	9 %	10 %	13 %	13 %	14 %	13 %	9 %	8 %	10 %
Garderies subventionnées	3 %	1 %	2 %	6 %	1 %	3 %	2 %	2 %	1 %	1 %	3 %	4 %	2 %	3 %	5 %
Congés payés															
Congés pour raisons personnelles	43 %	63 %	62 %	52 %	49 %	64 %	56 %	58 %	62 %	40 %	47 %	57 %	37 %	46 %	49 %
Jours flexibles	53 %	53 %	63 %	46 %	44 %	53 %	44 %	51 %	45 %	38 %	34 %	38 %	40 %	39 %	38 %
Majoration pour congé de maternité	49 %	49 %	40 %	35 %	46 %	54 %	47 %	37 %	45 %	25 %	24 %	26 %	33 %	37 %	36 %
Congé parental prolongé	41 %	43 %	38 %	26 %	37 %	37 %	25 %	35 %	26 %	17 %	17 %	21 %	15 %	20 %	17 %
Congé pour soins d'une personne âgée	NA	21 %	21 %	NA	12 %	16 %	NA	15 %	15 %	NA	11 %	10 %	NA	7 %	10 %
Année sabbatique	26 %	20 %	12 %	14 %	8 %	16 %	11 %	9 %	6 %	3 %	4 %	5 %	5 %	6 %	6 %

Avantages sociaux par titre

Comme nous l'avons constaté dans des études antérieures, 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. Particularité notoire observée cette année, les régimes de santé de la haute direction gagnent en popularité dans toutes les catégories de postes.

La baisse de la couverture médicale prolongée que nous avons soulignée plus haut semble se propager à tous les types de postes, à l'exception des AG de la haute direction.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			AG adjoint(e)/associé(e)			AG direction			AG haute direction		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Assurance et prestations de retraite															
Assurance soins dentaires	97 %	97 %	97 %	96 %	96 %	98 %	97 %	98 %	96 %	96 %	97 %	95 %	98 %	97 %	96 %
Assurance maladie complémentaire	93 %	88 %	76 %	95 %	89 %	85 %	95 %	92 %	69 %	96 %	93 %	80 %	97 %	89 %	86 %
Assurance invalidité/vie	93 %	NA	NA	94 %	NA	NA	97 %	NA	NA	96 %	NA	NA	94 %	NA	NA
Régimes de pension/retraite	85 %	85 %	80 %	93 %	90 %	86 %	95 %	89 %	79 %	75 %	75 %	76 %	69 %	68 %	75 %
Assurance maladie provinciale	83 %	77 %	72 %	78 %	77 %	66 %	87 %	69 %	69 %	85 %	78 %	72 %	79 %	76 %	86 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	68 %	74 %	76 %	74 %	78 %	87 %	85 %	79 %	83 %	78 %	72 %	81 %	69 %	88 %	83 %
Compte de dépenses de santé additionnel	58 %	64 %	59 %	70 %	70 %	60 %	77 %	71 %	52 %	54 %	54 %	46 %	50 %	65 %	54 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	21 %	14 %	18 %	27 %	21 %	29 %	44 %	19 %	17 %	21 %	21 %	19 %	23 %	20 %	28 %
Assurance invalidité à court terme	NA	86 %	86 %	NA	92 %	92 %	NA	94 %	92 %	NA	90 %	87 %	NA	92 %	93 %
Assurance invalidité à long terme	NA	93 %	92 %	NA	92 %	95 %	NA	94 %	90 %	NA	93 %	90 %	NA	99 %	94 %
Assurance vie	NA	89 %	87 %	NA	90 %	86 %	NA	90 %	88 %	NA	92 %	85 %	NA	93 %	85 %
Avantages indirects															
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	44 %	39 %	46 %	40 %	31 %	54 %	46 %	35 %	50 %	50 %	48 %	58 %	56 %	50 %
Programmes de référence des employés	44 %	41 %	37 %	46 %	46 %	47 %	41 %	42 %	38 %	38 %	34 %	41 %	28 %	45 %	42 %
Indemnité de stationnement	23 %	26 %	21 %	29 %	28 %	33 %	59 %	39 %	21 %	43 %	38 %	40 %	48 %	49 %	46 %
Frais de déménagement	16 %	18 %	11 %	20 %	15 %	13 %	23 %	17 %	15 %	23 %	22 %	19 %	21 %	31 %	15 %
Régime de santé de la haute direction	7 %	6 %	15 %	14 %	8 %	16 %	18 %	15 %	25 %	30 %	23 %	29 %	36 %	43 %	60 %
Indemnité d'automobile	5 %	6 %	6 %	7 %	9 %	13 %	28 %	23 %	23 %	31 %	24 %	16 %	40 %	43 %	40 %
Repas subventionnés	8 %	9 %	9 %	7 %	5 %	13 %	13 %	8 %	8 %	11 %	13 %	12 %	12 %	16 %	11 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	4 %	4 %	1 %	4 %	---	2 %	0 %	4 %	3 %	3 %	1 %	3 %	7 %
Congés payés															
Congés pour raisons personnelles	48 %	48 %	62 %	44 %	52 %	56 %	41 %	52 %	38 %	41 %	50 %	54 %	30 %	52 %	63 %
Jours flexibles	43 %	42 %	48 %	40 %	49 %	44 %	44 %	44 %	27 %	42 %	35 %	41 %	33 %	39 %	49 %
Majoration pour congé de maternité	39 %	42 %	37 %	36 %	40 %	41 %	41 %	31 %	31 %	32 %	31 %	32 %	24 %	24 %	39 %
Congé parental prolongé	20 %	29 %	23 %	24 %	23 %	24 %	15 %	25 %	21 %	19 %	23 %	25 %	21 %	31 %	22 %
Congé pour soins d'une personne âgée	NA	13 %	15 %	NA	9 %	12 %	NA	10 %	2 %	NA	7 %	13 %	NA	15 %	11 %
Année sabbatique	10 %	10 %	8 %	20 %	8 %	9 %	---	4 %	4 %	8 %	5 %	8 %	6 %	8 %	4 %

RÉGIMES DE PENSION/RETRAITE

Des régimes de retraite sont offerts à la plupart des juristes d'entreprise (79 p. cent), quoique les sociétés de propriété privée soient moins enclines à en offrir (68 p. cent le font). Le secteur public est plus généreux à cet égard alors que 95 pour cent des organismes gouvernementaux et 93 pour cent des sociétés d'État en offrent.

En 2016, 61 pour cent des organisations offraient un programme de cotisations à parts égales au régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR) de leurs employés. En 2018, cette proportion est de 66 pour cent. Le pourcentage d'épargnes qui reçoit une cotisation correspondante demeure à 29 pour cent.

	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Inclus dans les avantages sociaux (% oui)																		
Pension/Retirement Plan	82 %	81 %	79 %	97 %	99 %	95 %	100	96 %	93 %	82 %	85 %	92 %	74 %	68 %	68 %	78 %	81 %	79 %
Votre régime de retraite comprend-il (% Oui) (répondant[e]s avec un régime de pension/retraite compris dans les avantages sociaux)																		
Pension	76 %	74 %	73 %	97 %	94 %	98 %	93 %	90 %	93 %	77 %	68 %	67 %	59 %	62 %	57 %	72 %	71 %	69 %
RÉER	68 %	64 %	58 %	47 %	47 %	35 %	56 %	40 %	39 %	55 %	64 %	57 %	74 %	74 %	68 %	78 %	73 %	68 %
Structure de la pension (répondant[e]s ayant une pension dans leur régime de retraite)																		
Régime à prestations déterminées	54 %	59 %	56 %	83 %	83 %	83 %	62 %	74 %	71 %	64 %	58 %	69 %	30 %	36 %	38 %	47 %	44 %	41 %
Régime à cotisations déterminées	46 %	45 %	44 %	17 %	17 %	17 %	38 %	26 %	29 %	36 %	42 %	31 %	70 %	64 %	63 %	53 %	56 %	59 %

RÉER

	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Votre régime de retraite comprend-il (% Oui)																		
RÉER	68 %	64 %	58 %	47 %	47 %	35 %	56 %	40 %	39 %	55 %	64 %	57 %	74 %	74 %	68 %	78 %	73 %	68 %
L'organisme offre un programme de contributions correspondantes (répondant[e]s avec un régime de pension/retraite compris dans les avantages sociaux)																		
% oui	59 %	61 %	66 %	13 %	10 %	13 %	28 %	24 %	42 %	58 %	51 %	41 %	75 %	74 %	85 %	70 %	73 %	73 %

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	
	2012	34 %
	2016	29 %
	2018	29 %

INDEMNITÉS D'AUTOMOBILE ET DE STATIONNEMENT

L'inclusion d'une indemnité d'automobile et d'une indemnité de stationnement dépend en grande partie du rôle et du secteur. Sur le plan monétaire, les AG de la haute direction reçoivent l'indemnité d'automobile la plus élevée, tout juste en deçà de 11 000 dollars, suivis par les AG de la direction, à 10 252 dollars. Les indemnités d'automobile des AG de la direction ont diminué de moitié au cours des six dernières années, passant de 32 pour cent en 2012 à 16 pour cent en 2018.

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 31 et 33 pour cent, tous aussi enclins à offrir une indemnité d'automobile. L'indemnité de stationnement dans le secteur sans but lucratif est passée de 59 pour cent en 2012 à 22 pour cent en 2018.

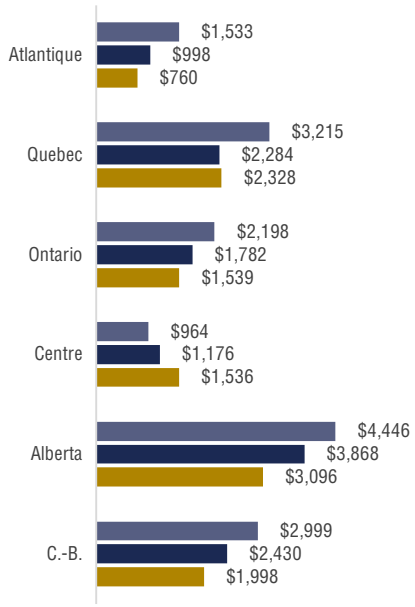
Les sociétés de propriété privée et les sociétés cotées en bourse sont plus susceptibles d'offrir une indemnité de stationnement que les autres secteurs. Toutefois, aussi bien les sociétés de propriété privée que les sociétés cotées en bourse ont radicalement réduit la prestation d'une indemnité d'automobile au cours des six dernières années. Dans les sociétés cotées en bourse, l'indemnité d'automobile est passée de 41 pour cent en 2012 à 16 pour cent en 2018.

À l'échelle du pays, le Canada atlantique a connu la plus forte baisse en matière d'indemnité d'automobile annuelle moyenne, qui est passée de 16 100 dollars en 2016 à 6 600 dollars en 2018. En 2016, le Canada atlantique enregistrait le plus haut niveau au pays, alors qu'il affiche le taux le plus bas en 2018. Le centre du Canada est la seule région où il y a eu une augmentation du montant de l'indemnité d'automobile en 2018.

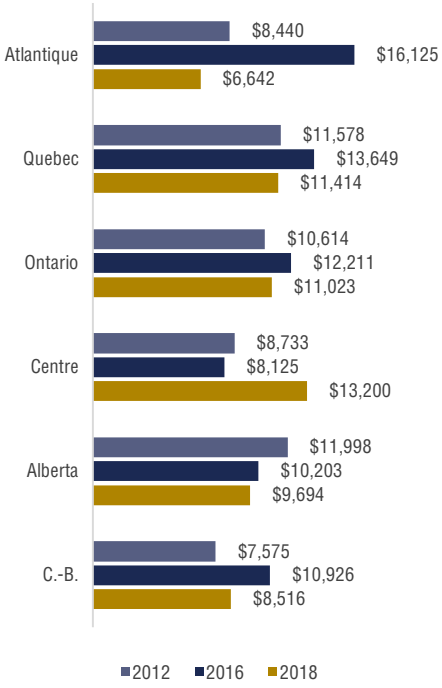
Inclus dans les avantages sociaux (% oui)	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			AG adjoint(e)/associé(e)			AG direction			AG haute direction		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Indemnité de stationnement comprise dans les avantages sociaux (% oui)	23 %	26 %	21 %	29 %	28 %	33 %	59 %	39 %	21 %	43 %	38 %	40 %	49 %	49 %	46 %
Indemnité de stationnement annuelle moyenne ($)	$2,287	$2,400	$2,091	$4,007	$2,810	$2,115	$3,719	$5,313	$1,765	$2,593	$2,680	$2,143	$4,395	$3,088	$3,120
Indemnité d'automobile comprise dans les avantages sociaux (% oui)	5 %	6 %	6 %	7 %	9 %	13 %	28 %	23 %	23 %	32 %	24 %	16 %	41 %	43 %	40 %
Indemnité d'automobile annuelle moyenne ($)	$9,257	$8,874	$6,364	$11,450	$9,683	$8,832	$11,625	$8,489	$9,511	$11,607	$12,457	$10,252	$10,432	$14,066	$10,929

Inclus dans les avantages sociaux (% oui)	Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Indemnité de stationnement comprise dans les avantages sociaux (% oui)	23 %	28 %	31 %	29 %	40 %	33 %	59 %	37 %	22 %	43 %	29 %	33 %	49 %	32 %	31 %
Indemnité de stationnement annuelle moyenne ($)	$2,287	$4,000	$1,643	$4,007	$1,536	$1,396	$3,719	$2,292	$2,138	$2,593	$2,157	$1,939	$4,395	$3,997	$2,945
Indemnité d'automobile comprise dans les avantages sociaux (% oui)	5 %	9 %	7 %	7 %	11 %	9 %	28 %	12 %	13 %	32 %	21 %	18 %	41 %	17 %	16 %
Indemnité d'automobile annuelle moyenne ($)	$9,257	$5,433	$2,650	$11,450	$5,339	$10,083	$11,625	$8,714	$7,620	$11,607	$11,582	$8,258	$10,432	$13,911	$13,150

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 50 pour cent en 2016 à 57 pour cent en 2018. Les horaires flexibles, les congés de maternité, les congés parentaux prolongés et les années sabbatiques affichent des taux relativement constants.

Le droit aux journées de congé est relativement statique par rapport à 2012 et à 2016. 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.

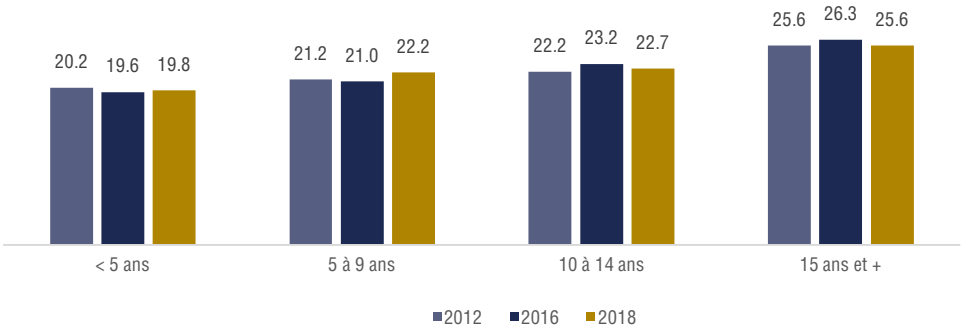
Le nombre de journées de congé pour raisons personnelles payées est plutôt constant entre les années 2018 et 2016. Les sociétés de propriété privée offrent plus de congés pour raisons personnelles que les autres secteurs.

Le nombre de congés pour raisons personnelles a considérablement augmenté entre 2016 et 2018 pour les sociétés de propriété privée et les sociétés cotées en bourse. Dans le cas des organismes sans but lucratif, la baisse a été marquée cette année.

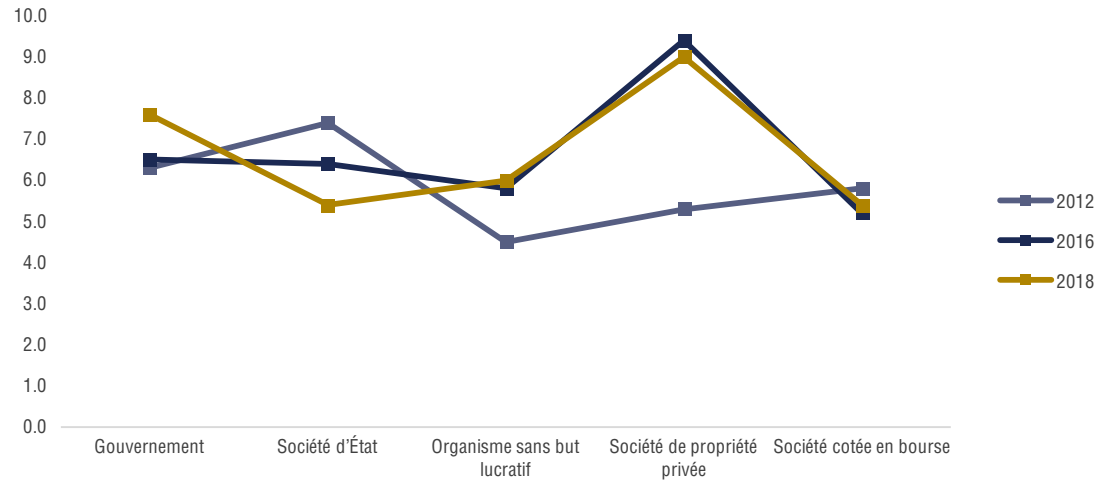
Jours de congé payés

Inclus dans les avantages sociaux (% oui)	2012	2016	2018
Congés pour raisons personnelles	42 %	50 %	57 %
Nombre moyen de journées de congé pour raisons personnelles	4.6	4	4
Jours flexibles	41 %	41 %	43 %
Nombre moyen de jours flexibles	8.5	8	8
Majoration pour congé de maternité	34 %	35 %	36 %
Congé parental prolongé	20 %	25 %	24 %
Années sabbatiques	8 %	7 %	8 %

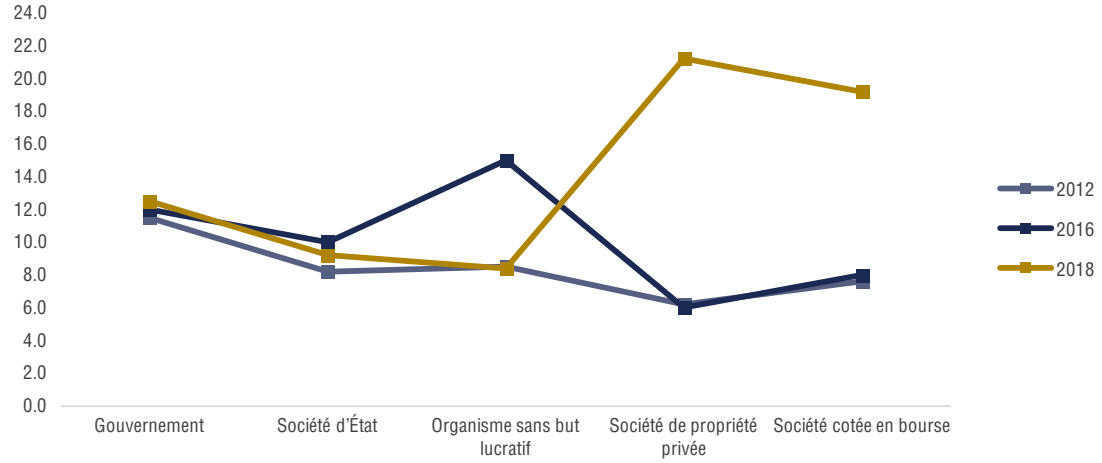
Jours de vacances



Jours de congé payés 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 étaient liés à différents types de modalités de travail et à des demandes en matière d'assurances.

Modalités de travail et congés NET	38 %
Majoration du salaire lors d'un congé de maternité	15 %
Journées et heures flexibles	10 %
Année sabbatique et congé autorisé	7 %
Garderie	6 %
Congés pour raisons personnelles et de maladie	5 %
Vacances	1 %
Majoration du salaire lors d'un congé de paternité	2 %
Autres modalités de travail ou congés	3 %

Assurance NET	25 %
Régime d'assurance maladie complémentaire, meilleures prestations pour soins de santé	8 %
Meilleure assurance soins dentaires (complète)	7 %
Assurance soins de la vue (complète)	6 %
Régime/prestations de soins médicaux pour cadres	4 %
Meilleure couverture (non précisée)	2 %
Orthondontie	1 %
Autre – assurance	2 %

Santé/conditionnement physique NET	17 %
Compte de dépenses de santé	11 %
Programme de conditionnement physique/adhésion à un club	5 %
Autre – santé/conditionnement physique	1 %

Transport/déplacements NET	16 %
Indemnité/remboursement de stationnement	7 %
Indemnité d'automobile	5 %
Frais d'escale	2 %
Autre – transport ou déplacement	1 %

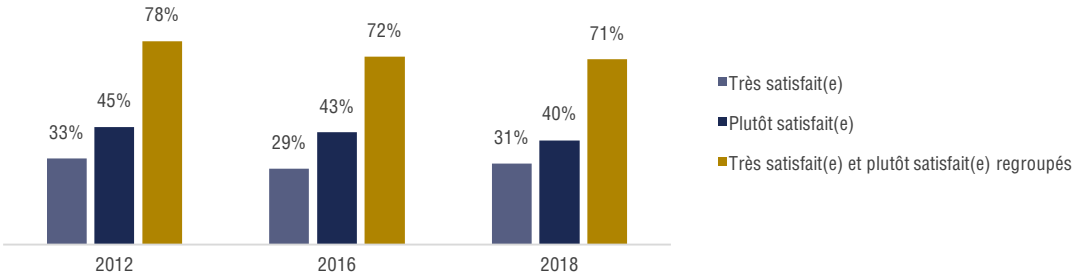
Prime/incitatif NET	6 %
Incitatif, système de primes (liées au rendement)	5 %
Autre – prime/incitatif	1 %

Formation NET	3 %
Formation/contribution aux frais de scolarité/remboursement	3 %
Aide/soutien au perfectionnement professionnel	1 %

Satisfaction au travail et fidélité envers l'employeur

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

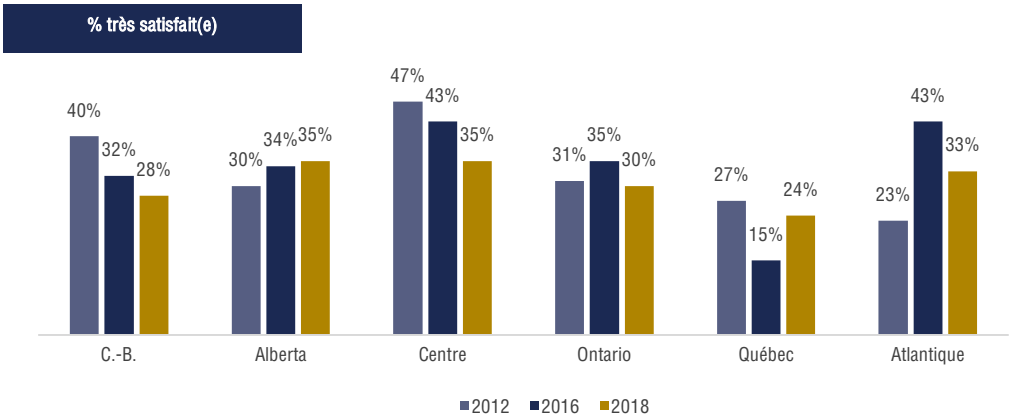
Cette année, 31 pour cent des juristes d'entreprise se disent très satisfait(e)s de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, alors que 40 pour cent sont plutôt satisfait(e)s, pour un total regroupé de 71 pour cent. Cela s'apparente aux résultats de 2016, mais constitue une baisse importante par rapport à 2012.

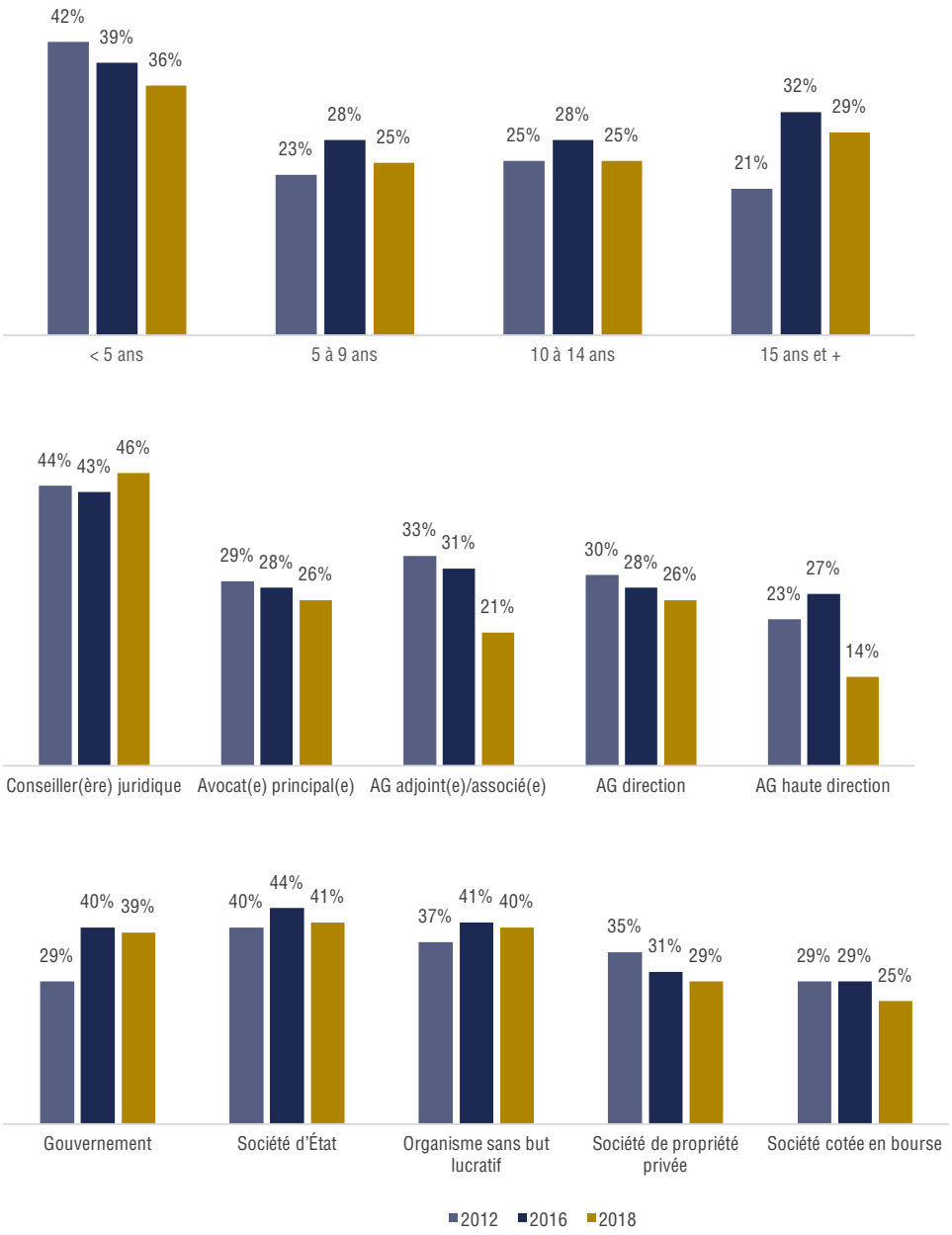


À l'échelle régionale, les juristes de l'Alberta, du centre du Canada et du Canada atlantique sont plus susceptibles d'affirmer être très satisfait(e)s de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Le Québec présente les gains les plus considérables des juristes très satisfait(e)s, la proportion étant passée de 15 pour cent en 2016 à 24 pour cent en 2018. Le taux de satisfaction a chuté en Colombie-Britannique, en Ontario et au Canada atlantique par rapport à 2016.

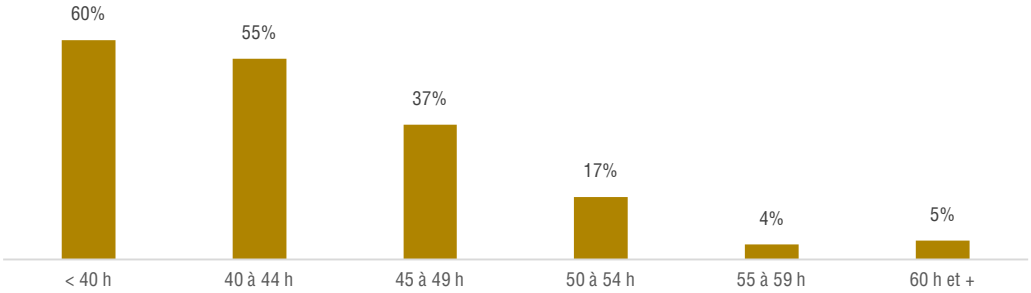
Les gens qui travaillent pour la même organisation depuis moins de cinq ans affichent des taux de satisfaction plus élevés que ceux qui travaillent au même endroit depuis plus longtemps. Le taux de satisfaction de l'ensemble des juristes qui comptent plus de cinq années avec le même employeur a chuté par rapport à 2016. Aussi, à mesure que l'on monte dans les échelons, le taux de satisfaction diminue. Les AG de la haute direction ont connu une baisse considérable par rapport aux résultats de 2016.

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. Cependant, on observe une réduction du taux de satisfaction dans les cinq secteurs par rapport à 2016.



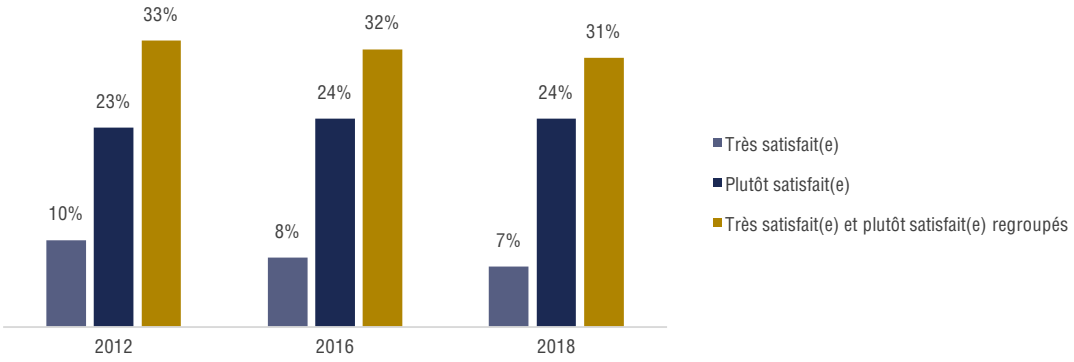


Les longues heures de travail sont normalement associées à une satisfaction inférieure en ce qui a trait à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Soixante pour cent des juristes qui travaillent moins de 40 heures par semaine sont très satisfait(e)s à cet égard. Cette proportion 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 demeure à peu de choses près la même.



Raisons associées à l'insatisfaction en matière de mobilité professionnelle

Les raisons associées à l'insatisfaction en matière de mobilité professionnelle sont énumérées dans le tableau ci-dessous. Les deux principales raisons sont la taille de l'organisation et les possibilités restreintes.

Raisons associées à l'insatisfaction en matière de mobilité professionnelle (% Oui)	
Sociétés, entreprises ou services de petite taille	16 %
Peu d'ouvertures pour des postes plus élevés	14 %
Peu ou pas de place pour un avancement	9 %
Peu ou pas de possibilités	9 %
Aucun cheminement de carrière, structure linéaire	8 %
Niveau ou poste le plus élevé déjà atteint	7 %
Les postes plus élevés sont comblés/Il faudrait que quelqu'un quitte	7 %
Trop de favoritisme, de sexisme, de conformisme politique, de discrimination fondée sur l'âge	6 %
Il faudrait changer de service ou de rôle, ou occuper un poste de cadre	6 %
Ne travaille pas au siège social/Travaille dans une société mère	6 %
Mauvaise direction	4 %
Croissance lente ou faible rendement économique	3 %
Manque d'information ou de transparence sur la façon d'accéder à des postes supérieurs	3 %
Requiert un déménagement ou une réinstallation	3 %
Exigence de formation ou d'expérience	2 %
Manque de soutien	1 %
Compressions budgétaires, coupures de postes, gel de l'embauche, perspectives incertaines	1 %
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 (56 p. cent). Une proportion légèrement inférieure (50 p. cent) se dit très ou assez satisfait(e) du salaire de base. Tous ces pourcentages sont légèrement inférieurs à ceux de 2016.

% très/assez satisfait(e)	Total		
	2012	2016	2018
Avantages sociaux	76 %	74 %	70 %
Programme incitatif	65 %	61 %	56 %
Salaire de base	58 %	53 %	50 %

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 fléchi face à ces trois éléments par rapport à 2016. Dans le cas des programmes incitatifs, le taux de satisfaction est passé de 78 pour cent à 61 pour cent. À l'exception des avocat(e)s principaux(ales), toutes les catégories de postes affichent un taux de satisfaction inférieur en 2018 à l'égard des trois éléments de leur régime de rémunération par rapport à 2016.

% très/assez satisfait(e)	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			AG adjoint(e)/associé(e)			AG de la direction			AG de la haute direction		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Avantages sociaux	75 %	76 %	72 %	78 %	72 %	71 %	74 %	69 %	67 %	75 %	75 %	68 %	77 %	82 %	77 %
Programme incitatif	63 %	57 %	50 %	61 %	55 %	58 %	71 %	72 %	56 %	66 %	64 %	59 %	70 %	78 %	61 %
Salaire de base	50 %	50 %	47 %	60 %	49 %	49 %	67 %	63 %	52 %	54 %	58 %	48 %	65 %	73 %	66 %

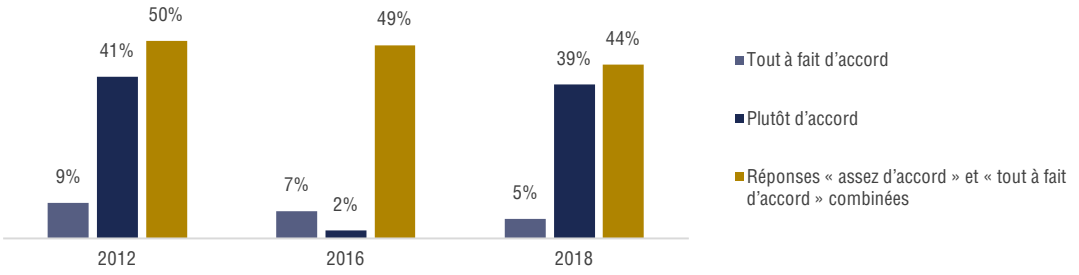
Satisfaction à l'égard de la rémunération par secteur

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 des sociétés d'État présentant le taux d'insatisfaction le plus élevé. Toutefois, les juristes du gouvernement, des sociétés d'État et des organisations sans but lucratif sont les plus satisfait(e)s de leur régime d'avantages sociaux.

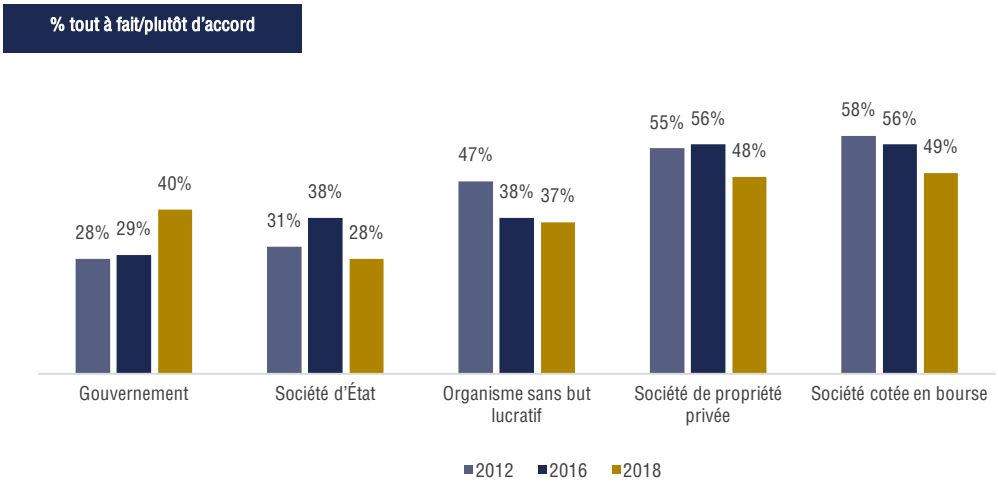
% très/assez satisfait(e)	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			AG adjoint(e)/associé(e)			AG de la direction			AG de la haute direction		
	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018	2012	2016	2018
Avantages sociaux	75 %	76 %	72 %	78 %	72 %	71 %	74 %	69 %	67 %	75 %	75 %	68 %	77 %	82 %	77 %
Programme incitatif	63 %	57 %	50 %	61 %	55 %	58 %	71 %	72 %	56 %	66 %	64 %	59 %	70 %	78 %	61 %
Salaire de base	50 %	50 %	47 %	60 %	49 %	49 %	67 %	63 %	52 %	54 %	58 %	48 %	65 %	73 %	66 %

Impressions sur la corrélation entre la rémunération et le rendement

Quarante-deux pour cent de l'ensemble des juristes d'entreprise ayant participé au sondage sont tout à fait d'accord ou assez d'accord pour dire que leur régime de rémunération reflète leur rendement. Nous constatons une chute de ce pourcentage au cours des deux dernières périodes de l'étude.



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 chuté dans tous les secteurs depuis 2016. Les juristes des sociétés de propriété privée et des sociétés cotées en bourse 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.



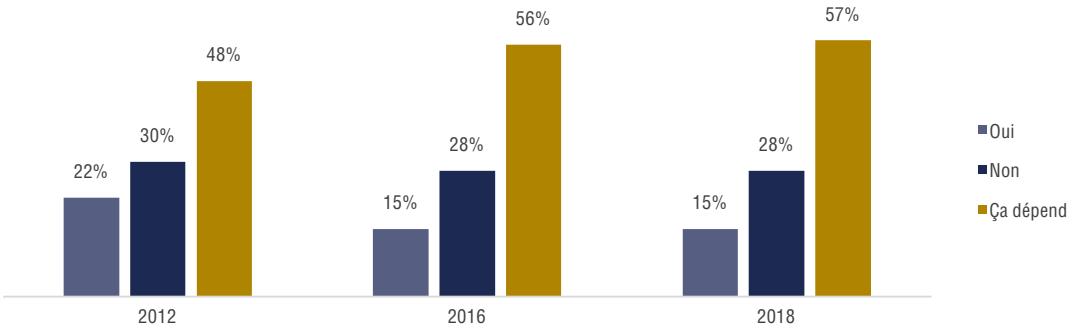
PLANS DE CARRIÈRE

Près de la moitié (45 p. cent) des répondant(e)s envisagent d'exercer le même rôle au cours des deux prochaines années. Cela est plus fréquent pour les juristes du gouvernement (51 p. cent) et un peu moins dans le cas des juristes qui travaillent pour une société d'État ou une société cotée à la bourse (43 p. cent). Ces derniers sont plus susceptibles de se voir assumer un autre rôle au sein de la même organisation.

	Total 2018	Gouvernement	Société d'État	Organisme sans but lucratif	Société de propriété privée	Société cotée en bourse
Au même poste	45 %	51 %	43 %	45 %	45 %	43 %
Poste différent dans la même organisation	16 %	15 %	16 %	9 %	15 %	19 %
Travail dans une organisation différente	21 %	18 %	20 %	23 %	22 %	21 %
Autre (retraite, année sabbatique, pratique privée...)	4 %	6 %	6 %	6 %	2 %	4 %
Ne sait pas	14 %	10 %	14 %	16 %	16 %	13 %

FIDÉLITÉ ENVERS D'EMPLOYEUR

Lorsque nous leur avons demandé s'ils/elles resteraient avec leur employeur actuel si on leur offrait un rôle comparable et une rémunération supérieure ailleurs, 15 pour cent des répondant(e)s ont répondu à l'affirmative, alors que 28 pour cent ont affirmé qu'ils ne resteraient pas. La majorité, soit 57 pour cent, a répondu « ça dépend ». Ces pourcentages sont en harmonie avec ceux enregistrés en 2016.



CHANGEMENTS PROFESSIONNELS

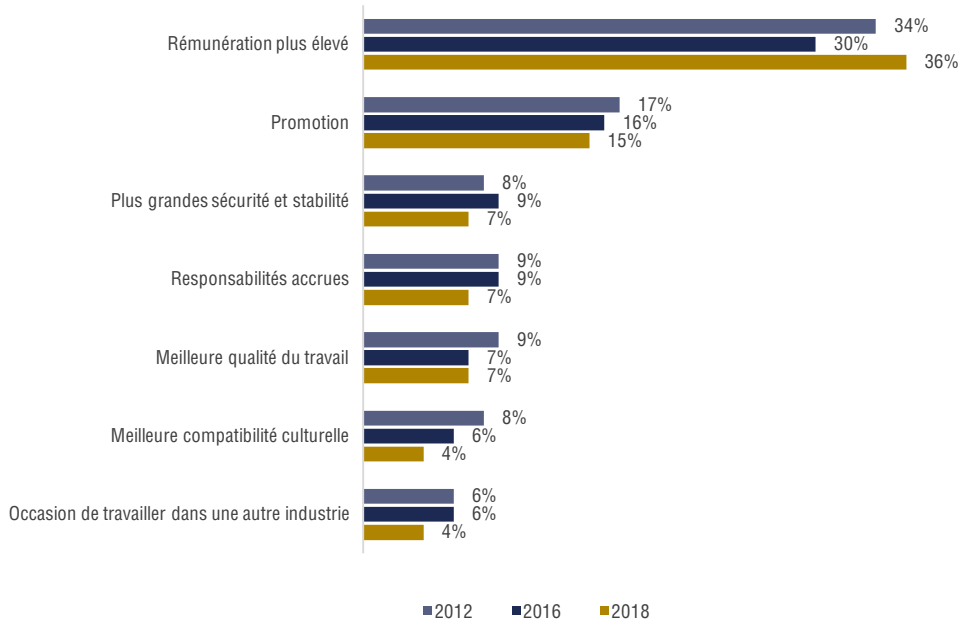
Voici les augmentations salariales qui seraient nécessaires pour les 57 pour cent des juristes d'entreprise qui quitteraient possiblement leur employeur actuel pour accepter un poste ailleurs.

Augmentation prévue par suite d'un changement professionnel

Augmentation de salaire attendue	2012	2016	2018
1 % à moins de 5 %	1 %	1 %	3 %
5 % à moins de 10 %	4 %	6 %	7 %
10 % à moins de 15 %	18 %	17 %	20 %
15 % à moins de 20 %	28 %	22 %	23 %
20 % à moins de 25 %	20 %	22 %	16 %
25 % ou plus	16 %	21 %	21 %
Ne sait pas	13 %	11 %	10 %

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 36 pour cent, a augmenté de 30 pour cent par rapport au sondage de 2016. Le deuxième facteur de motivation le plus important est une promotion.



VISION D'AVENIR

En 2018, les juristes d'entreprise entrevoient l'avenir du service juridique de leur organisation avec un peu plus d'optimisme. Soixante-cinq pour cent se disent très ou plutôt optimiste en 2018, une hausse par rapport aux 62 pour cent enregistrés en 2016. De même, 56 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 au 54 pour cent de 2016. Toutefois, nous constatons que le pourcentage de juristes qui affirment entrevoir leur avenir professionnel de façon très optimiste a chuté depuis 2012.

L'avenir du service juridique de votre organisation	2012	2016	2018
Très optimiste	33 %	23 %	24 %
Plutôt optimiste	36 %	39 %	41 %
Ni optimiste ni pessimiste	17 %	22 %	20 %
Plutôt pessimiste	9 %	12 %	12 %
Très pessimiste	3 %	3 %	3 %
Ne sait pas	3 %	1 %	1 %

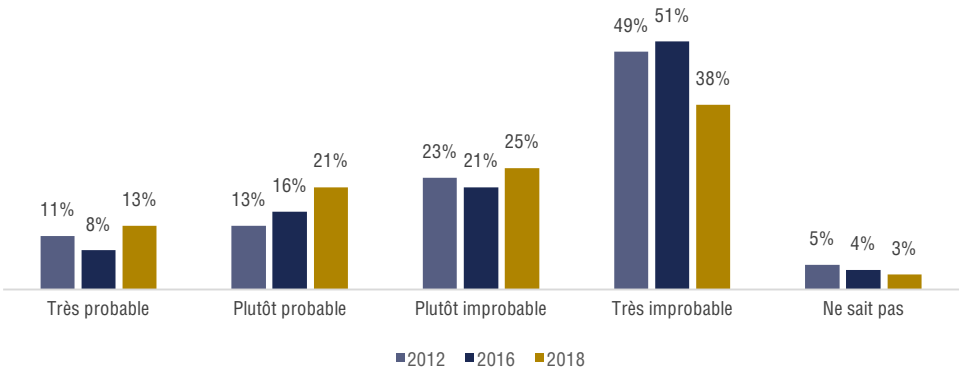
Votre avenir professionnel au sein de votre organisation	2012	2016	2018
Très optimiste	20 %	16 %	13 %
Plutôt optimiste	39 %	38 %	43 %
Ni optimiste ni pessimiste	19 %	26 %	23 %
Plutôt pessimiste	14 %	13 %	15 %
Très pessimiste	5 %	6 %	6 %
Ne sait pas	3 %	1 %	0 %

Effet de la conjoncture économique sur l'avenir

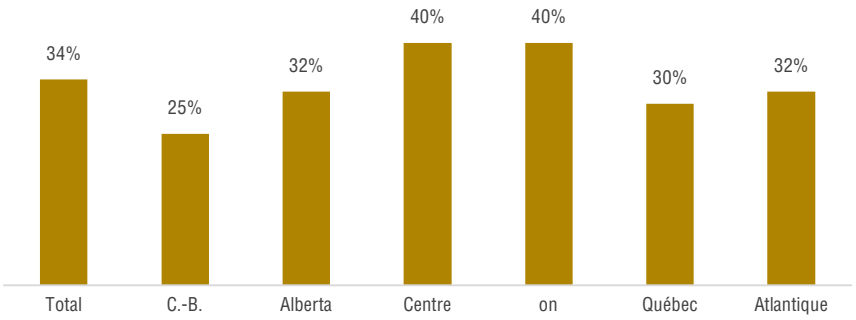
De plus en plus de juristes d'entreprise envisagent de changer d'employeur. Treize pour cent déclarent qu'il est très probable qu'ils le fassent au cours des six prochains mois, une augmentation de huit pour cent par rapport à 2016. Aussi, 38 pour cent affirment qu'il est très improbable qu'ils changent d'employeur, une baisse par rapport au 51 pour cent de 2016.

Les répondant(e)s du centre du Canada 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



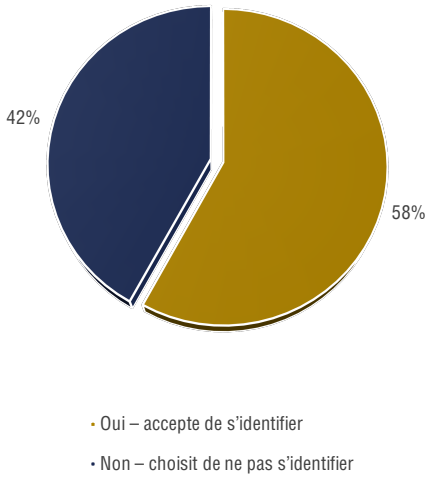
% de recherche d'un autre travail plutôt/très probable



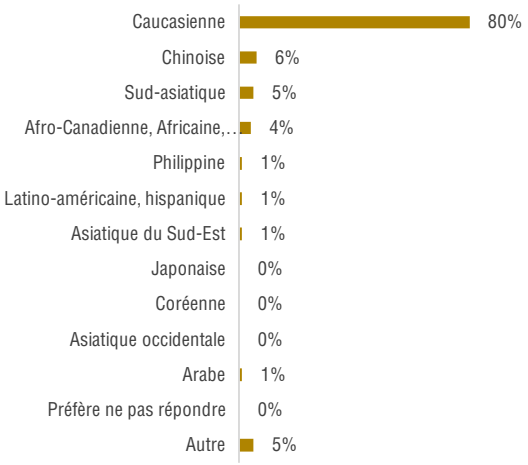
Annexe

Questions sur la diversité

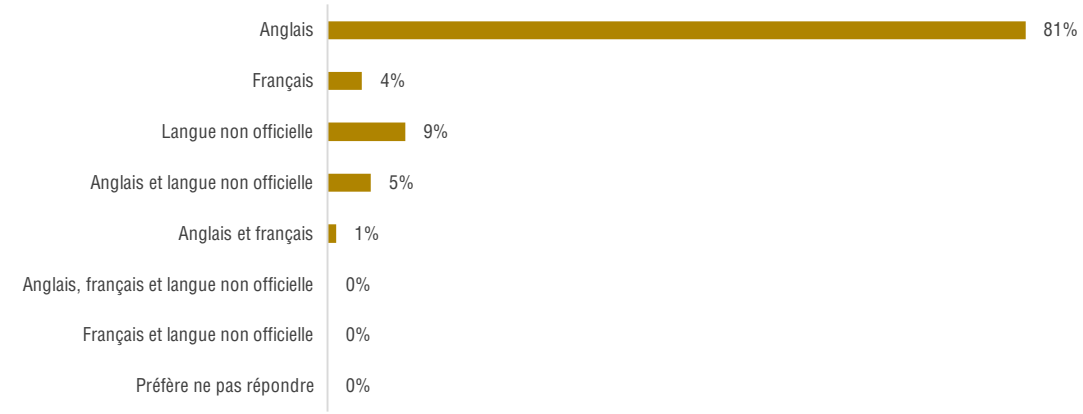
Déclaration volontaire



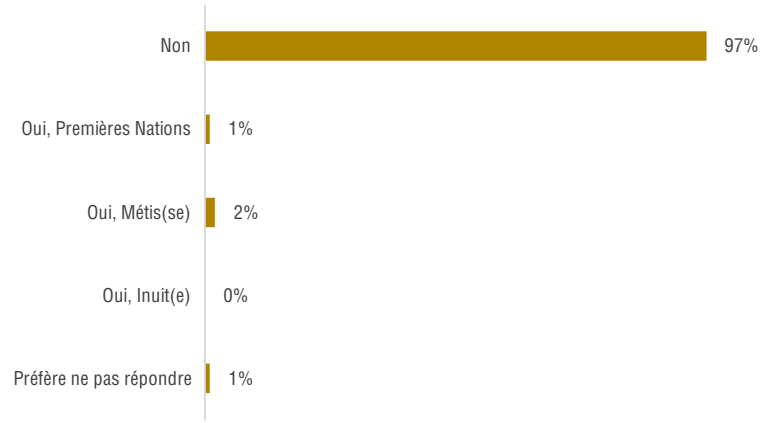
Race/ethnie



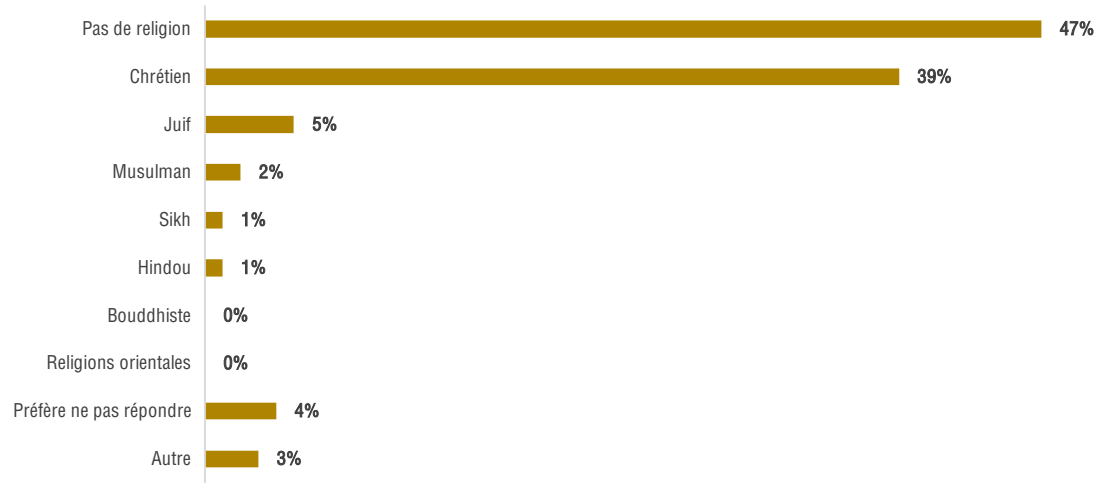
Langue maternelle



Premières nations



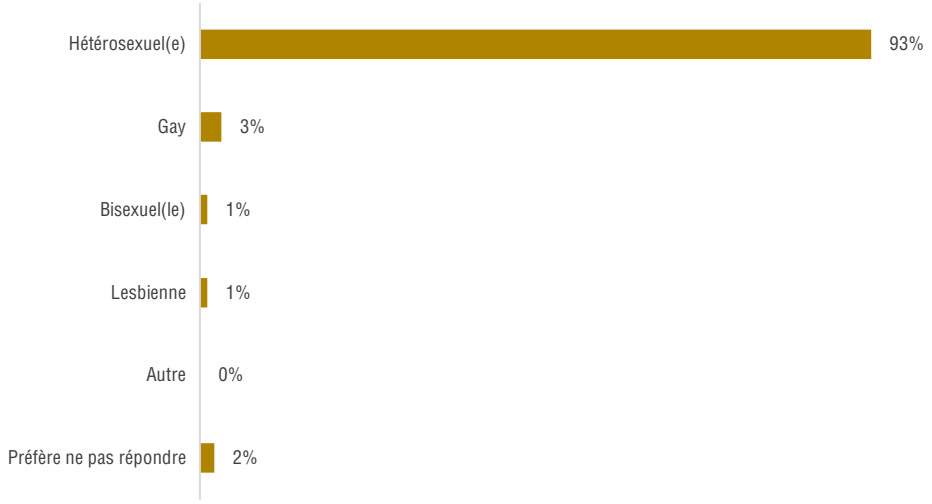
Religion



A un handicap



Orientation sexuelle



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.

© 2018 The Counsel Network Inc. Tous droits réservés.