Sondage 2016 sur la rémunération et la carrière des juristes d'entreprise



THE COUNSEL NETWORK®
CANADA'S LEADER IN LAWYER RECRUITMENT™

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



THE CANADIAN BAR ASSOCIATION
L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN

INFLUENCE. LEADERSHIP. PROTECTION.

Message de la haute direction

Chère collègue,
Cher collègue,

Nous sommes ravis de vous présenter les résultats de notre quatrième sondage sur la rémunération et la carrière des juristes d'entreprise. Ce rapport offre aussi bien aux employeurs qu'aux juristes et secrétaires d'entreprises 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 aient accès à des données comparatives qui leur permettraient de prendre des décisions éclairées et prudentes en matière de salaires et d'avantages sociaux. Les commentaires que nous avons reçus au sujet de notre premier sondage et rapport étaient extrêmement positifs, et nous estimions qu'à titre de chef de file dans le domaine du recrutement juridique, il nous incombait de continuer à partager ces renseignements.

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 les personnes les plus talentueuses.

• Les organismes qui ont besoin de compétences particulières et spécialisées.
Connaître un marché spécialisé, de même que la disponibilité de certaines compétences, peut faire la différence entre payer trop et offrir trop peu.

• Les juristes et secrétaires 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 juristes d'entreprise.

Nous espérons que vous jugerez ce rapport utile et qu'il vous aidera à prendre des décisions éclairées de recrutement et de fidélisation de personnes talentueuses pour votre organisme.

Veuillez visiter notre site Web, **www.thecounselnetwork.com**, pour plus amples renseignements concernant 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.

Nous avons établi notre réputation et 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 stimulantes. 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 l'importance 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 démarquons dans le domaine juridique.
Nous sommes fiers de notre statut unique de principale agence de recrutement d'avocats 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 des chefs de file en matière de connaissances.
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 cache 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 416.364.6654
Associée directrice dal@thecounselnetwork.com

Sameera Sereda 403.444.1763
Associée directrice ssereda@thecounselnetwork.com

Warren Smith 604.643.1711
Associée directrice wsmith@thecounselnetwork.com

Table des matières

Introduction **5**

Sommaire **6**

Profil des répondant(e)s **8**

Les juristes d'entreprise au travail **15**
Emplois antérieurs et durée de l'emploi 18
Teneur du travail 23
Heures de travail 26

Comparabilité et changement de rémunération **30**
Augmentation du salaire de base au cours de la dernière année 33
Avantages sociaux – Changements au cours des 12 derniers mois 34

Examen approfondi par province **35**
Le point sur le Canada atlantique 37
Le point sur le Québec 42
Le point sur l'Ontario 47
Le point sur le centre du Canada 53
Le point sur l'Alberta 58
Le point sur la Colombie-Britannique 64

Tendances nationales de la rémunération des juristes d'entreprise **69**
Salaire de base par type d'employeur 69
Salaire de base par antécédents professionnels, âge et durée de l'emploi 71
Salaire de base des hommes et des femmes 73
Programmes incitatifs à court terme et à long terme 78
Options d'achat d'actions 81
Systèmes de primes à long terme 82

Avantages sociaux **84**
Régimes de pension/retraite 87
Indemnité d'automobiles et de stationnement 88
Vacances, horaires flexibles et congés pour raisons personnelles 90
Avantages additionnels 93

Satisfaction au travail et fidélité envers l'employeur **94**
Satisfaction à l'égard de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle 94
Satisfaction envers la rémunération 97
Plans de carrière 100
Fidélité envers l'employeur 100
Changements professionnels 101
Vision d'avenir 102
Effet de la conjoncture économique sur l'avenir 103

Annexe **104**
Questions sur la diversité 104

Introduction

Contexte

The Counsel Network, en collaboration avec l'Association canadienne des conseillers(ères) juridiques d'entreprises (ACCJE), a confié à Bramm Research le mandat d'effectuer le Sondage 2016 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 au Canada. Des études semblables ont été menées en 2009, 2010 et 2012.

Le sondage se composait de plus de 80 questions couvrant les sujets suivants :

• Les données démographiques

• La rémunération
- Le salaire de base et l'augmentation au cours de l'exercice précédent et actuel
- La rémunération à court terme, comme les primes et les options d'achats d'actions
- La rémunération à long terme, comme les avantages sociaux

• La satisfaction à l'égard des divers éléments de la rémunération

• Les heures de travail et 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 2 février 2016, Bramm Research a envoyé par courriel à plus de 4800 juristes d'entreprise une invitation pour participer au sondage. Le travail sur le terrain a pris fin le 28 février 2016. En tout, 962 personnes ont participé au sondage, ce qui correspond à un taux de réponse supérieur à la normale de 20 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 obtenu, nous sommes convaincus que les résultats se fondent sur un échantillon représentatif des juristes d'entreprise.

Avec un échantillon total de 962 personnes, la marge d'erreur est de plus ou moins 3,2 points de pourcentage, à un niveau de confiance de 95 pour cent. Par exemple, si 50 pour cent des répondant(e)s affirmaient avoir profité d'un avantage en particulier, il serait raisonnable de croire (19 fois sur 20) que les données seraient exactes à plus ou moins 3,2 pour cent. Cela signifie que si l'on interrogeait la totalité des juristes d'entreprise, la réponse obtenue oscillerait entre 46,8 pour cent et 53,2 pour cent.

Sommaire

The Counsel Network, en collaboration avec l'Association canadienne des conseillers(ères) juridiques d'entreprises (ACCJE), a commandé le Sondage 2016 sur la rémunération et la carrière des juristes d'entreprise. Il s'agit de la quatrième vague de cette recherche, effectuée auparavant en 2009, en 2010 et en 2012.

L'échantillon final, constitué de 962 répondant(e)s, représente un ensemble diversifié 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, près de la moitié des répondant(e)s provenait de l'Ontario (32 pour cent) et de l'Alberta (27 pour cent). La plupart des répondant(e)s résidaient dans un grand centre métropolitain. En fait, 70 pour cent des personnes interrogées résidaient dans les villes métropolitaines de Toronto, Calgary, Vancouver, Edmonton et Montréal.

Les sociétés de propriété privée et les sociétés cotées en bourse sont représentées dans cette étude. À l'instar des sondages de 2010 et de 2012, le secteur le plus représenté est celui des services financiers et des assurances. L'industrie pétrolière et gazière ainsi que le gouvernement sont les deux autres industries les plus représentées.

La plupart des juristes d'entreprise travaillent au sein de sociétés cotées en bourse (35 pour cent), suivies de près par les sociétés de propriété privée (33 pour cent). Les sociétés d'État comptent pour 13 pour cent, alors que le gouvernement et les organismes sans but lucratif représentent 10 pour cent chacun.

En ce qui concerne la taille des sociétés, les juristes d'entreprise se répartissent généralement entre les trois suivantes : moins de 1000 employé(e)s, entre 1000 et 5000 employé(e)s, et 5000 employé(e)s ou plus. Une proportion croissante des juristes d'entreprise travaille pour des sociétés de moindre envergure, ce qui se traduit par une augmentation de 31 pour cent à 41 pour cent entre 2010 et 2016. En ce qui concerne les moyennes et grandes entreprises, le pourcentage de juristes d'entreprise continue de chuter. En 2010, 67 pour cent des répondant(e)s travaillaient pour des organisations de plus de 1000 employé(e)s. En 2016, ce pourcentage est tombé à 58 pour cent.

Tendances salariales à l'échelle nationale

Partout au pays, il appert que les variations salariales par rapport à la moyenne nationale subissent des compressions à la lumière des résultats du sondage de 2012. Les juristes d'entreprise de l'Alberta et de l'Ontario continuent de recevoir une rémunération supérieure à la moyenne nationale, qui est de 165 000 dollars, mais ce montant a diminué depuis 2012.

En revanche, et en ordre décroissant, les juristes d'entreprise du Québec, de la C.-B., du Manitoba et de la Saskatchewan, ainsi que du Canada atlantique sont payé(e)s en deçà de la moyenne nationale. Le manque à gagner de ces quatre régions a diminué depuis 2012.

L'écart entre les salaires les plus bas (Canada atlantique) et ceux les plus élevés (Ontario et Alberta) se resserre. En 2012, les répondant(e)s de l'Alberta étaient payé(e)s neuf pour cent de plus que la moyenne nationale, tandis que la rémunération des répondant(e)s du Canada atlantique se situait à 23 pour cent sous la moyenne nationale. En 2016, l'Alberta a chuté à seulement quatre pour cent au-dessus de la moyenne, alors qu'il ne manquait au Canada atlantique que 13 pour cent pour l'atteindre. Dans le cas de l'Alberta, on constate que, comparativement au reste du Canada, trois fois plus de juristes d'entreprise ont indiqué avoir subi une bassie salariale au cours de la dernière année. En outre, davantage de juristes de l'Alberta ont dû composer avec un gel salarial en comparaison avec la moyenne nationale. Finalement, nous constatons, après examen des résultats de 2012, que le pourcentage de juristes d'entreprise ayant reçu une augmentation de trois pour cent ou plus a chuté de près de la moitié.

À l'échelle nationale, plus de répondant(e)s ont déclaré n'avoir reçu aucune augmentation au cours de la dernière année ou avoir bénéficié d'une faible augmentation. En effet, 24 pour cent des répondant(e)s ont affirmé n'avoir reçu aucune augmentation en 2016. Cette proportion était de 14 pour cent en 2012.

La présente étude examine également d'autres mesures importantes liées à la rémunération globale : les programmes incitatifs, les primes et les avantages sociaux. À l'instar des salaires, les montants en incitatifs varient selon le type d'organisation. Les sociétés de propriété privée et les sociétés cotées à la bourse sont celles qui en offrent le plus d'incitatifs.

La plupart des juristes d'entreprise (81 pour cent) ont un régime de retraite, quoique les sociétés de propriété privée soient moins enclines à en offrir. Le secteur public est plus généreux : 99 pour cent des organismes gouvernementaux et 96 pour cent des sociétés d'État offrent de tels régimes. Les juristes d'entreprise qui travaillent pour une société cotée à la bourse ou une société de propriété privée sont beaucoup plus susceptibles de participer à un programme de cotisations à parts égales au régime enregistré d'épargne-retraite (RÉER) comparativement à ceux et celles qui sont à l'emploi du gouvernement ou d'une société d'État.

Nous avons demandé aux juristes d'entreprise de nommer d'autres leurs avantages sociaux ou incitatifs dont ils aimeraient bénéficer. Les assurances, les modalités de travail et les journées de congé sont ceux qui ont été le plus souvent cernés.

Tendances de l'industrie

Le salaire moyen des juristes d'entreprise interrogé(e)s était de 165 000 dollars, une hausse par rapport aux 155 000 dollars de 2012. Lorsque nous examinons cet aspect en fonction du type d'organisation, les salaires de base moyens des juristes d'entreprise travaillant pour une société de propriété privée ou une société cotée à la bourse sont en 2016 plus élevés que ceux des juristes travaillant pour le gouvernement ou une société d'État. En 2016, le salaire de base moyen au gouvernement ou dans une société d'État était de 142 000 dollars. En 2012, le salaire de base équivalent se situait à 130 000 dollars.

Par industrie, les juristes d'entreprise œuvrant dans les ressources, le secteur minier et la foresterie (207 000 dollars), le secteur de l'immobilier (185 000 dollars), le secteur pétrolier et gazier (181 000 dollars) ainsi que le commerce de détail et l'hébergement (178 000 dollars) ont les salaires de base les plus élevés de toutes les industries.

Les ressources, le secteur minier et la foresterie (36 000 dollars), le commerce de détail et l'hébergement (35 000 dollars) et l'immobilier sont les secteurs où les augmentations du salaire de base ont été les plus notables entre 2012 et 2016. Les plus fortes à cet égard ont été enregistrées dans le secteur des technologies de l'information (20 000 dollars), des médias, des jeux et des loisirs (9 000 dollars) ainsi que dans les services publics (4 000 dollars).

Sexe

En 2010 et en 2012, la base de répondant(e)s se composait d'un peu plus d'hommes que de femmes. Cette année, le pourcentage d'hommes et de femmes ayant répondu au sondage est le même. En ce qui concerne l'âge, 60 pour cent des juristes d'entreprise ayant participé au sondage de cette année étaient âgé(e)s de moins de 45 ans, une légère diminution par rapport aux 65 pour cent de 2012.

En 2012, les conseillères juridiques d'entreprise gagnaient 16 pour cent de moins que leurs homologues masculins. En 2016, cet écart est essentiellement le même. Les conseillères juridiques d'entreprise gagnent 15 pour cent de moins que leurs homologues masculins. Le salaire de base moyen des conseillers d'entreprises est actuellement de 178 000 dollars, ce qui correspond à 26 700 dollars de plus que le salaire de base moyen de 152 000 dollars que touchent les femmes occupant les mêmes postes.

Les salaires des femmes ont tendance à être regroupés dans le bas de la fourchette de rémunération. Au bas de l'échelle salariale, cinq pour cent des hommes gagnent moins de 100 000 dollars, comparativement à 10 pour cent pour les femmes. À l'autre extrême, 26 pour cent des hommes gagnent plus de 200 000 dollars, ce qui n'est le cas que pour 15 pour cent des femmes. La disparité salariale entre les sexes est réelle dans le monde des juristes d'entreprise et l'écart ne diminue pas.

L'affirmation qui dit que « les hommes font partie de la population active depuis plus longtemps » n'explique pas totalement la disparité salariale entre les sexes. En moyenne, les hommes possèdent moins d'années d'expérience comme conseillers juridiques et avocats principaux, mais gagnent quand même un salaire de base plus élevé.

L'un des facteurs qui expliquent la disparité des salaires entre les hommes et les femmes est lié au fait qu'un plus fort pourcentage de conseillères juridiques d'entreprise travaillent pour le gouvernement, une société d'État ou un organisme sans but lucratif. Les salaires offerts dans ces secteurs sont normalement plus bas que ceux offerts dans les sociétés cotées à la bourse et les sociétés de propriété privée. Un pourcentage légèrement plus élevé d'hommes travaillent dans ces secteurs mieux payés.

Vision d'avenir

Cette année, la plupart des juristes d'entreprise affirment que la taille du service juridique de leur organisation a augmenté, et pas qu'elle a diminué. Toutefois, nous observons un certain déclin dans le pourcentage de gens qui affirment être « très optimiste » quant à l'avenir du service juridique de leur organisation et de leur avenir professionnel au sein de celle-ci. Plusieurs segments entrent dans cette catégorie, notamment les juristes du gouvernement, ainsi que ceux et celles de l'Alberta et du Québec.

Profil des répondant(e)s

Province et région

En tout, 962 juristes d'entreprise ont participé au Sondage 2016 sur la rémunération et la carrière des juristes d'entreprise. Le taux de réponse a été abordé dans la section de la méthodologie. La répartition par provinces et régions apparait ci-dessous.

Province	C.-B.	ALB	SASK	MAN	ONT	QC	T.-N.-L.	N.-B.	N.-E.
%	21 %	27 %	5 %	4 %	33 %	6 %	1 %	1 %	2 %

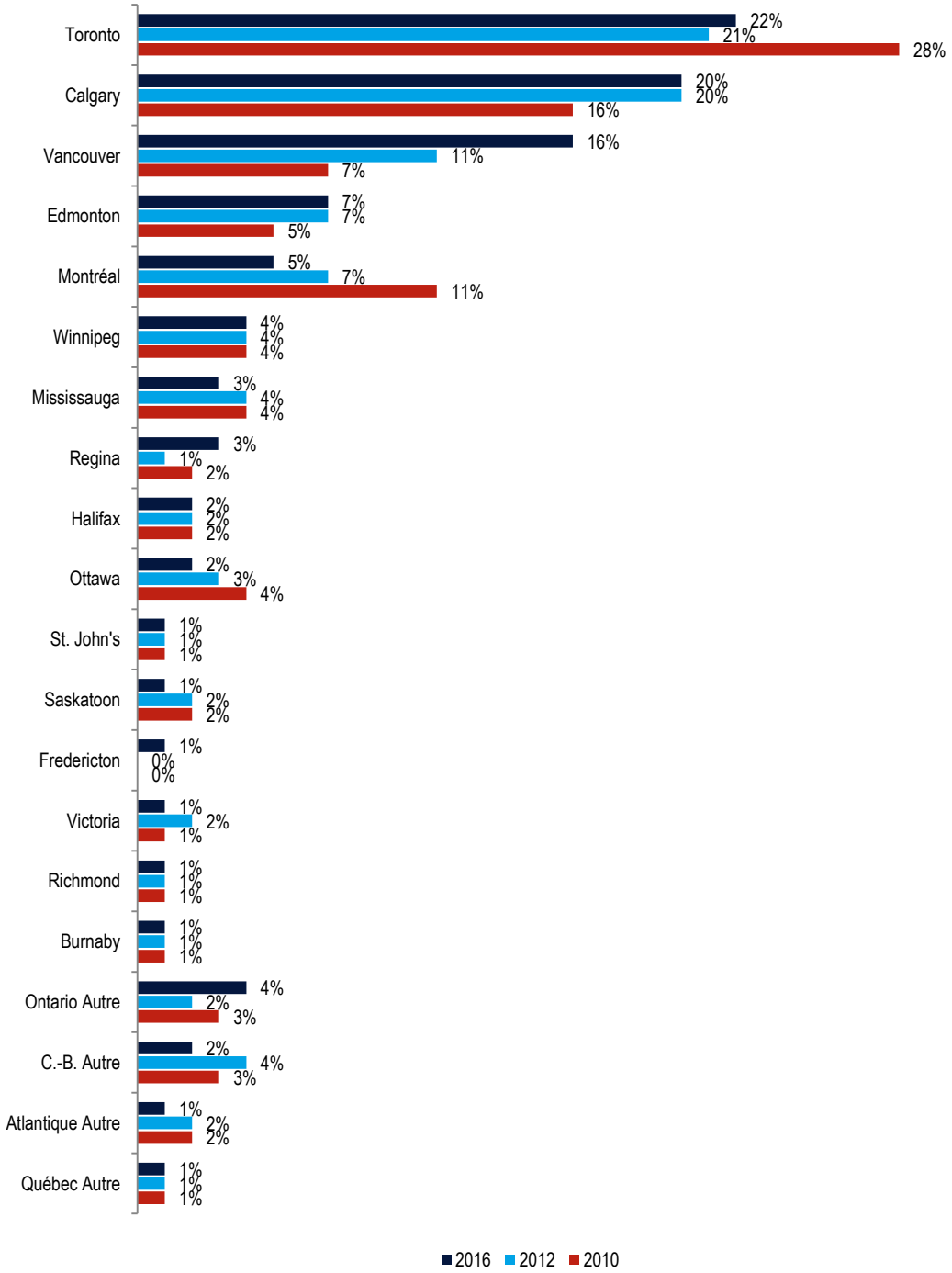
Région	Ouest	Central	Ontario	Québec	Est
%	48 %	9 %	33 %	6 %	4 %

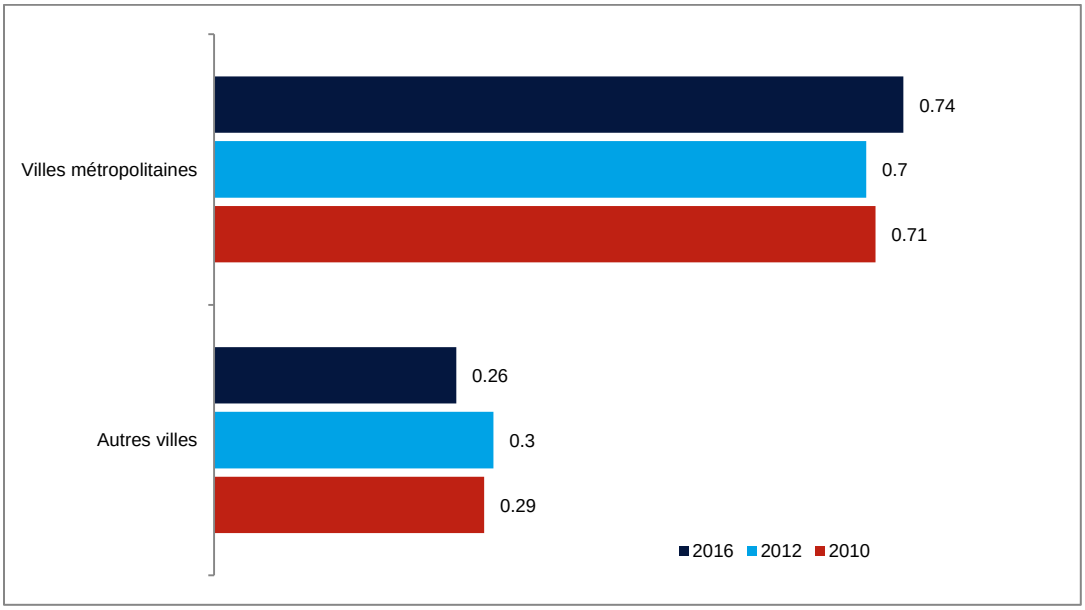
Villes

Au total, 962 juristes d'entreprise de partout au Canada ont participé au sondage. Comme le démontre le tableau ci-dessous, la majorité des répondant(e)s du sondage provenaient de l'Ontario (32 pour cent) et de l'Alberta (27 pour cent), particulièrement des grands centres métropolitains.

En fait, 70 pour cent des juristes d'entreprise résident dans les villes métropolitaines de Toronto, Calgary, Vancouver, Edmonton et Montréal. Ce n'est pas surprenant puisque les juristes d'entreprise sont plus susceptibles de travailler dans des sièges sociaux et des administrations centrales, qui sont souvent établis dans les grands centres urbains.

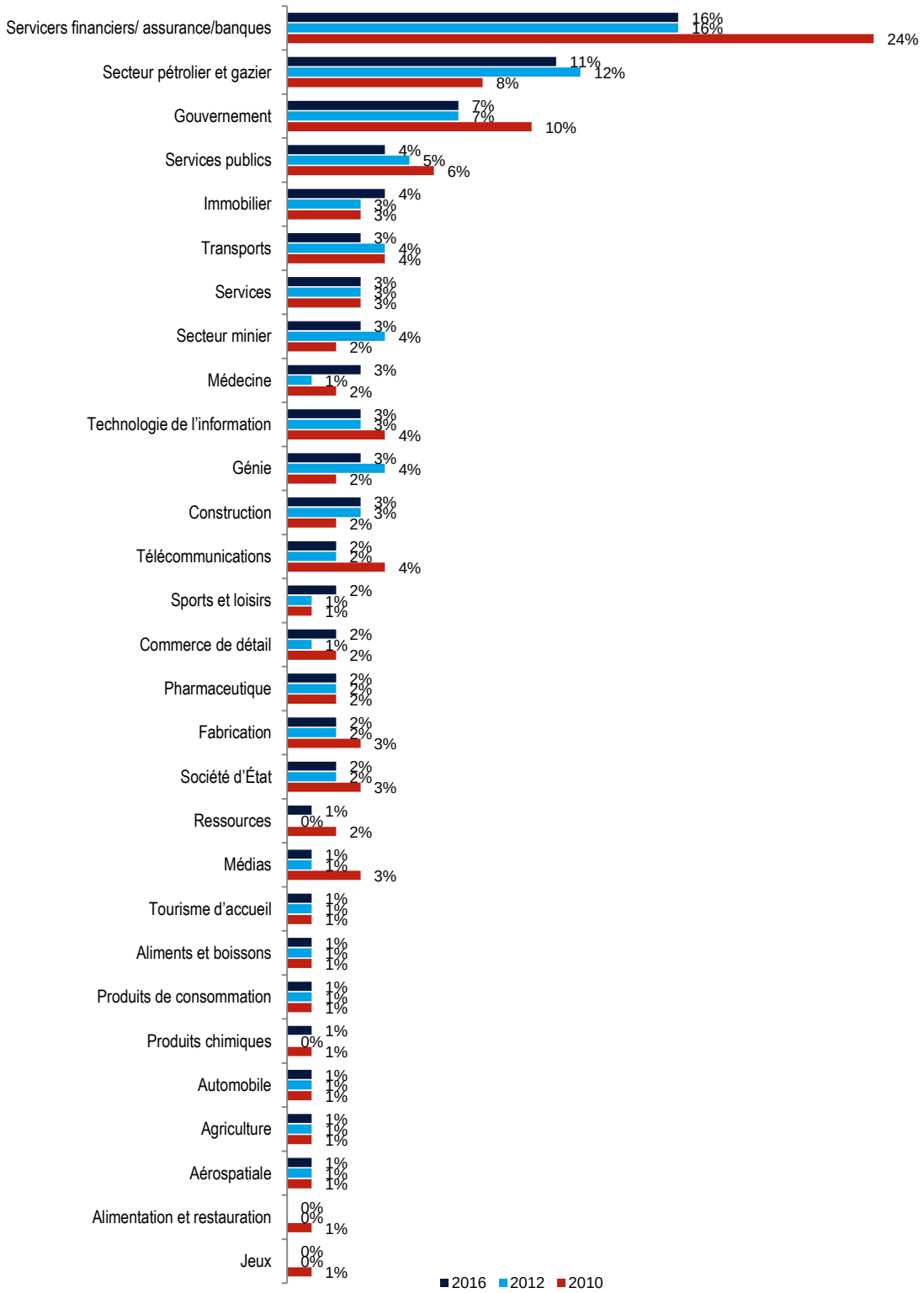
En comparaison avec le sondage de 2010, le nombre de juristes d'entreprise a diminué à Toronto, et plus particulièrement à Montréal.




Villes métropolitaines
0.74
0.7
0.71
Autres villes
0.26
0.3
0.29
2016
2012
2010

Industrie

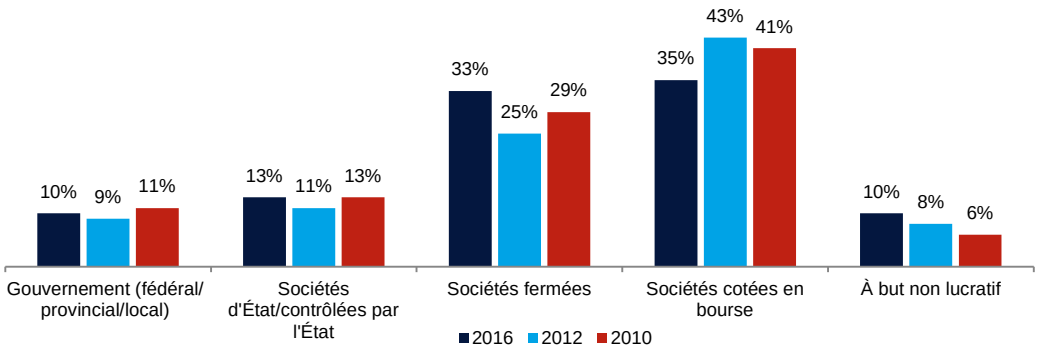
Les sociétés de propriété privée et les sociétés cotées en bourse sont représentées dans cette étude. À l'instar des sondages de 2010 et de 2012, les services financiers et l'assurance continuent d'être le secteur le plus représenté par les juristes d'entreprise. L'industrie pétrolière et gazière ainsi que le gouvernement sont les deux autres industries les plus représentées.

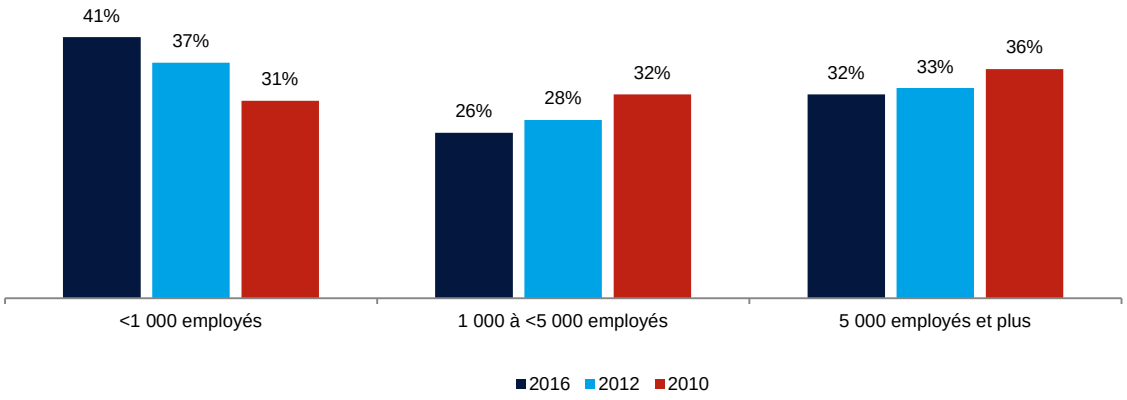


Type et taille d'organisme

La plupart des juristes d'entreprise travaillent au sein de sociétés cotées en bourse (35 pour cent), suivies de près par les sociétés de propriété privée (33 pour cent). Les sociétés d'État comptent pour 13 pour cent, alors que le gouvernement et les organismes sans but lucratif représentent 10 pour cent chacun.

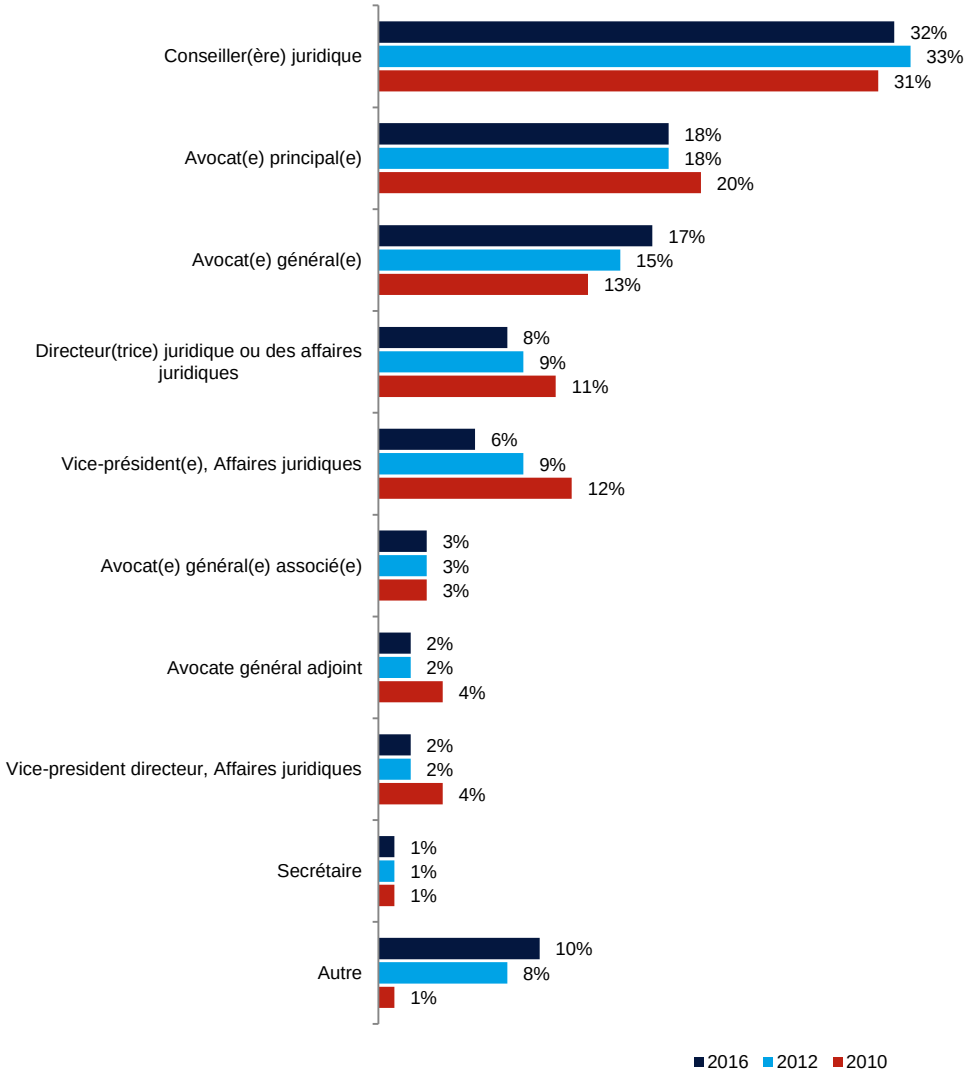
En ce qui concerne la taille des organismes, les juristes d'entreprise se répartissent généralement entre les trois catégories suivantes : moins de 1 000 employé(e)s, entre 1 000 et 5 000 employé(e)s, et 5 000 employé(e)s ou plus. Une proportion croissante des juristes d'entreprise travaille pour des sociétés de moindre envergure, ce qui se traduit par une augmentation de 31 (2010) à 41 pour cent (2016). En ce qui concerne les moyennes et grandes entreprises, le pourcentage de juristes d'entreprise continue de diminuer.





Titre et poste*

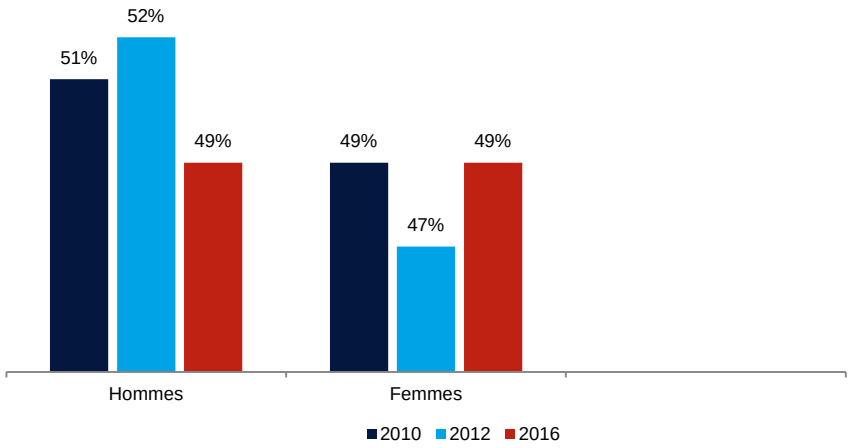
Nous avons demandé aux juristes d'entreprise de nous donner le titre du poste qu'ils et elles occupent actuellement. L'éventail des titres que possèdent les juristes d'entreprise est plutôt large. Par conséquent, plusieurs titres ont été regroupés dans une même catégorie pour simplifier l'analyse. Les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

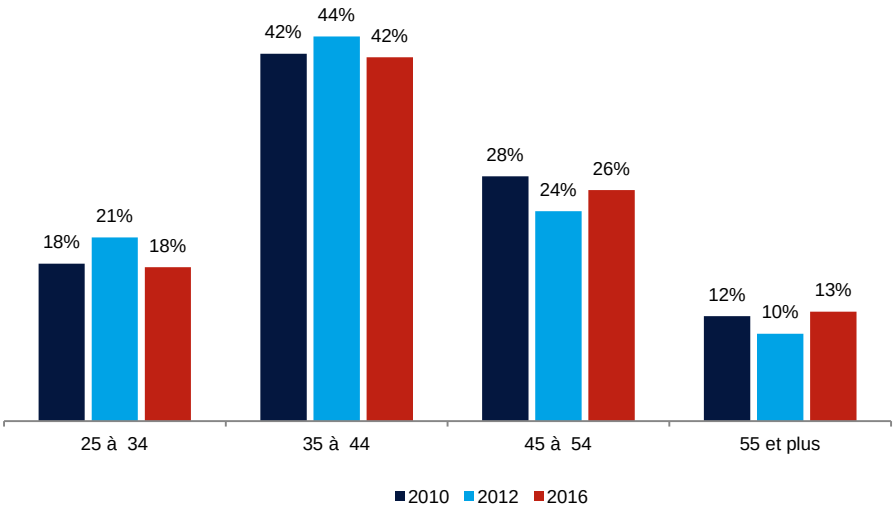


* Certains titres ont été combinés pour créer cinq catégories groupées. Ces catégories combinées sont exposées ci-dessous avec les tailles des bases.	
Titres	**Taille des bases**
** La catégorie « avocat(e) général de la haute direction » comprend : vice-président(e) à la direction - affaires juridiques et vice-président(e) - affaires juridiques.	2010 n=185; 2012 n=124; 2016 n=75
* La catégorie « avocat(e) général(e) de la direction » comprend : avocat(e) général(e) et directeur(trice) juridique ou des affaires juridiques.	2010 n=261; 2012 n=138; 2016 n=245
Les postes d'avocat(e) général(e) associé(e) et adjoint(e) ont été regroupés dans une seule catégorie.	2010 n=74; 2012 n=39; 2016 n=54
Avocat(e) principal(e)	2010 n=224; 2012 n=136; 2016 n=176
Conseiller(ère) juridique	2010 n=347; 2012 n=242; 2016 n=308

Sexe et âge

Malgré le nombre légèrement plus élevé d'hommes que de femmes qui occupaient un poste de juriste d'entreprise dans les sondages de 2010 et 2009, les deux sexes sont maintenant ex æquo à 49 pour cent. (Note : deux pour cent des répondant(e)s ne souhaitaient pas révéler leur sexe.) L'âge moyen des juristes d'entreprise est de 44 ans. En ce qui concerne le titre du poste, l'âge moyen le plus bas de la catégorie « conseiller(ère) juridique » est de 38 ans, tandis que l'âge moyen le plus élevé de la catégorie « avocat(e) général(e) » est de 49 ans.



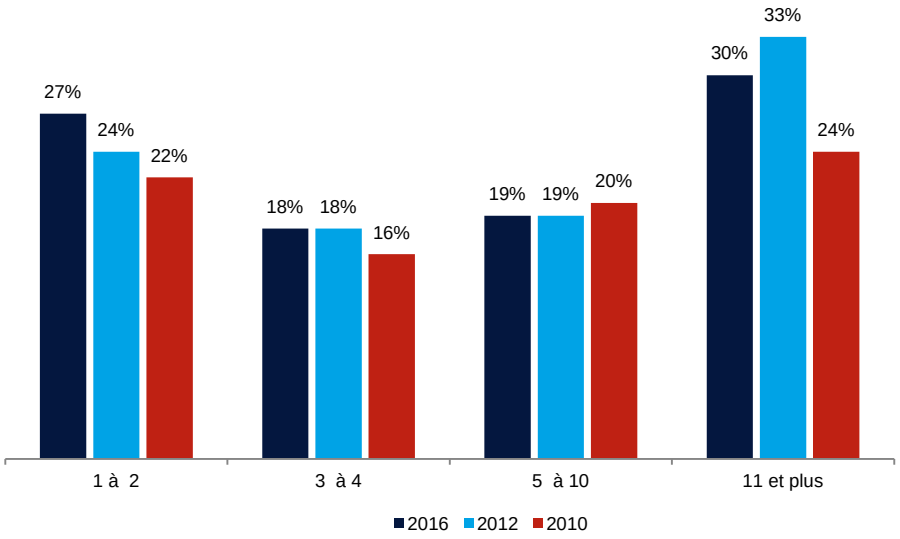


Les juristes d'entreprise au travail

Le nombre moyen de juristes d'entreprise par service ayant participé au sondage s'établit actuellement à cinq. Cette statistique est en harmonie avec celle du sondage de 2012, mais légèrement à la baisse par rapport aux 6,9 de la version de 2010.

Comme on pourrait s'y attendre, la taille du service juridique dépend de celle 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.

Moyenne:
2010 : 6,9; 2012 : 4,9; 2016 : 5,0

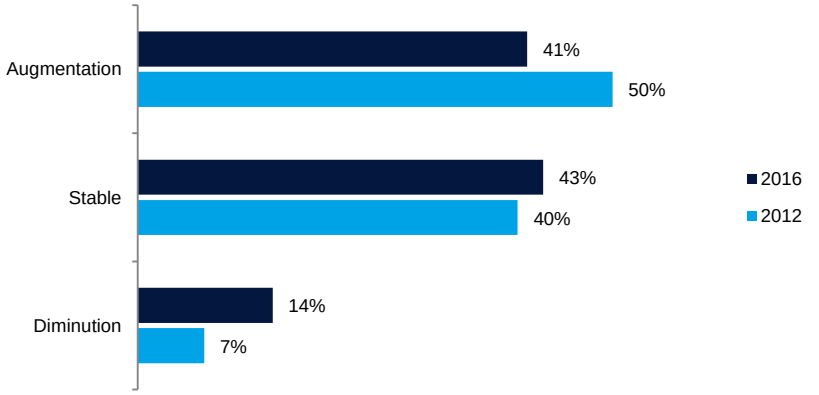


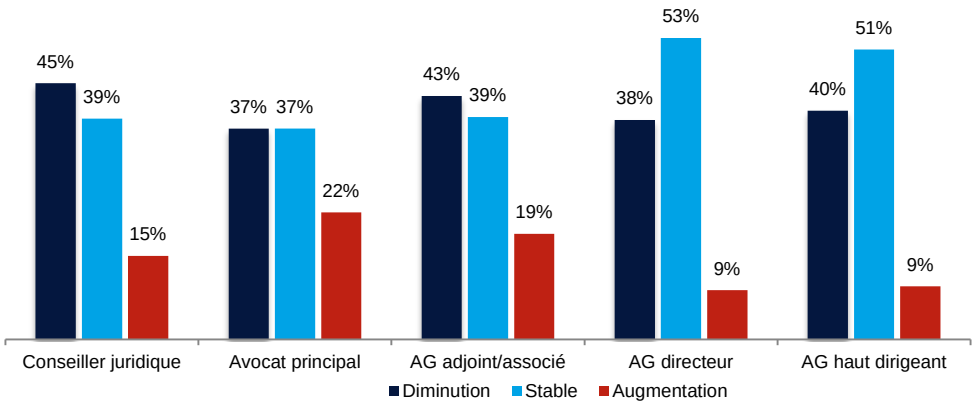
Changements de la taille du service juridique

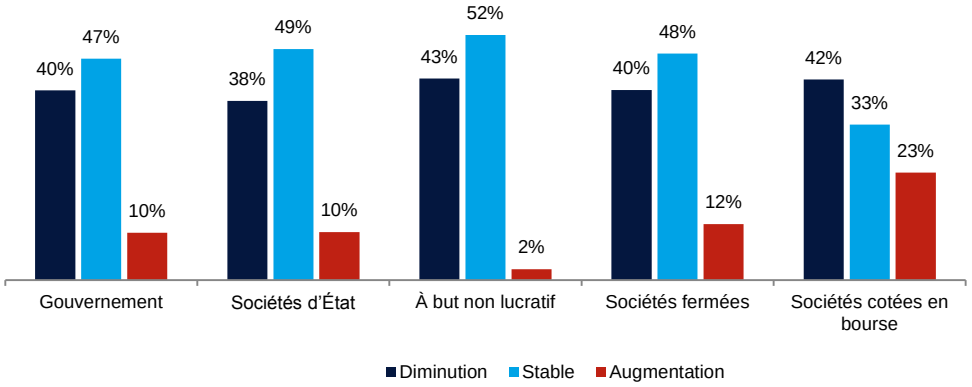
En 2012, la moitié (50 pour cent) des juristes d'entreprise affirmait que la taille de leur service juridique avait augmenté au cours des deux années antérieures. En 2016, ce pourcentage a chuté à 41 pour cent. Il est également à noter que le pourcentage de répondant(e)s qui font état d'une diminution de la taille de leur service juridique est passé de 7 à 14 cette année.

Les avocat(e)s principaux(ales) (22 pour cent), les juristes travaillant pour une société cotée en bourse (23 pour cent) et les juristes résidant en Alberta (26 pour cent) sont plus susceptibles de mentionner une diminution de la taille de leur service juridique.

Nombre d'avocat(e)s du service juridique



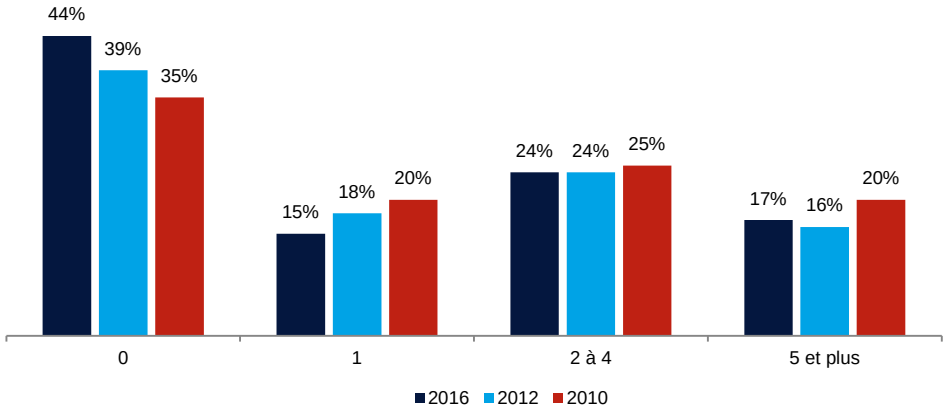




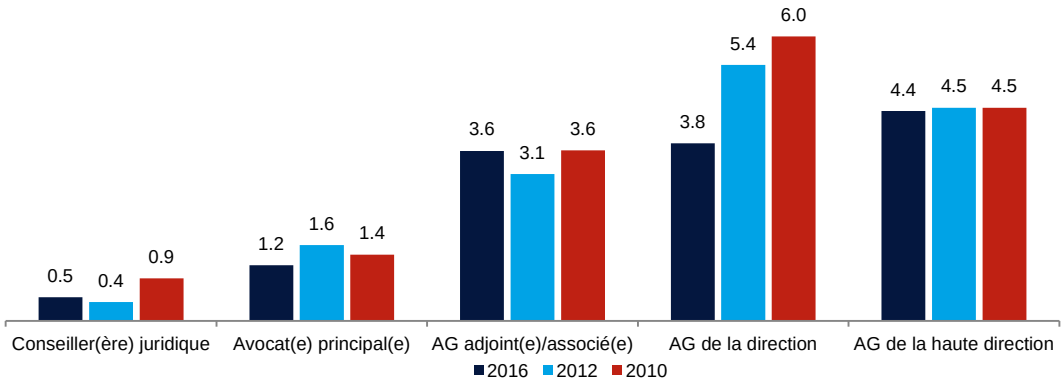
Hiérarchie

Les juristes d'entreprise de notre échantillon comptent en moyenne 2,4 subordonné(e)s. Quarante pour cent des personnes sondées n'ont aucun(e) subordonné(e) direct(e). Ce pourcentage a augmenté par rapport aux 39 pour cent du sondage de 2012. Parmi les 56 pour cent de répondant(e)s qui ont des subordonné(e)s direct(e)s, la plupart en avaient entre deux et quatre. Lorsqu'on les répartit par rôle principal, il devient manifeste que le nombre moyen de subordonné(e)s direct(e)s augmente pour les postes de catégorie supérieure.

Nombre de subordonné(e)s



Nombre moyen de subordonné(e)s

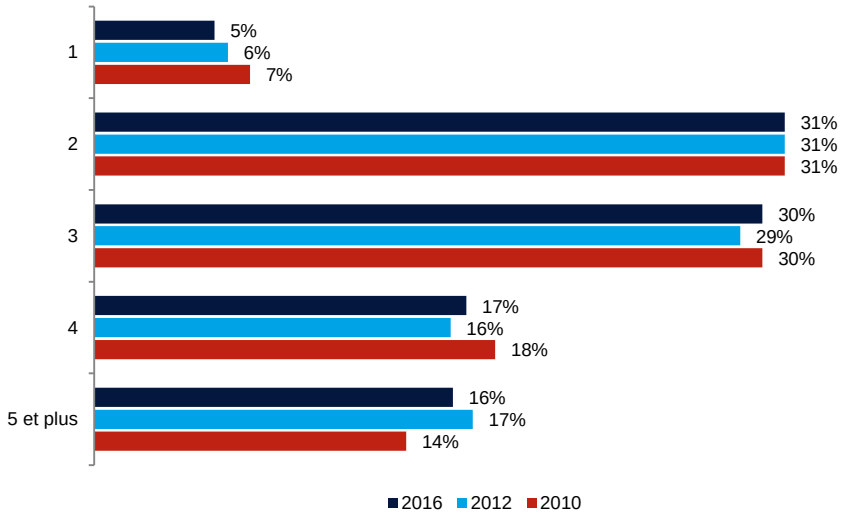


Emplois antérieurs et durée de l'emploi

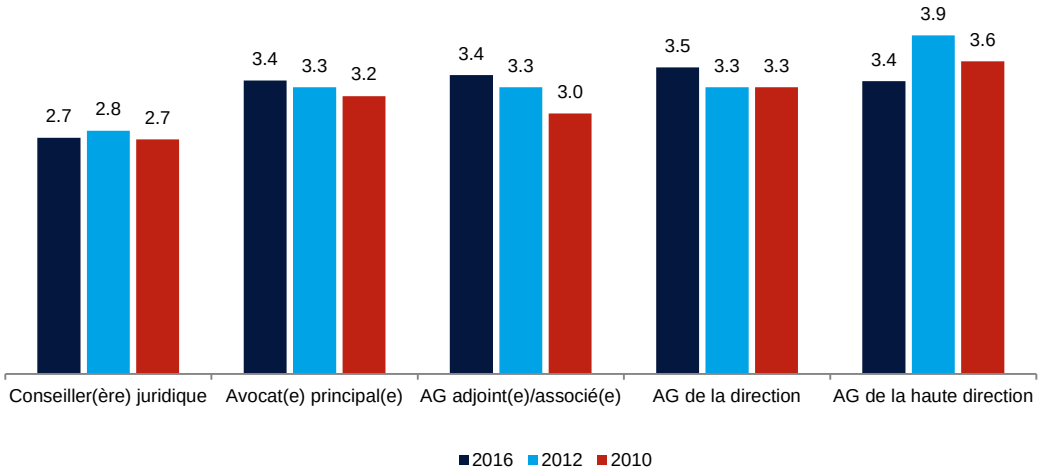
Nombre d'employeurs

En moyenne, les juristes d'entreprise ont travaillé pour 3,2 organismes différents depuis leur admission au Barreau. Cela est très semblable aux moyennes observées en 2010 et en 2012. Le nombre moyen d'employeurs pour lesquels les juristes d'entreprise ont travaillé (3,4-3,5) est constant pour tous les rôles, à l'exception des conseillers(ères) juridiques, dont la moyenne est de 2,7.

d'employeurs pour lesquels vous avez travaillé



moyen d'employeurs pour lesquels vous avez travaillé

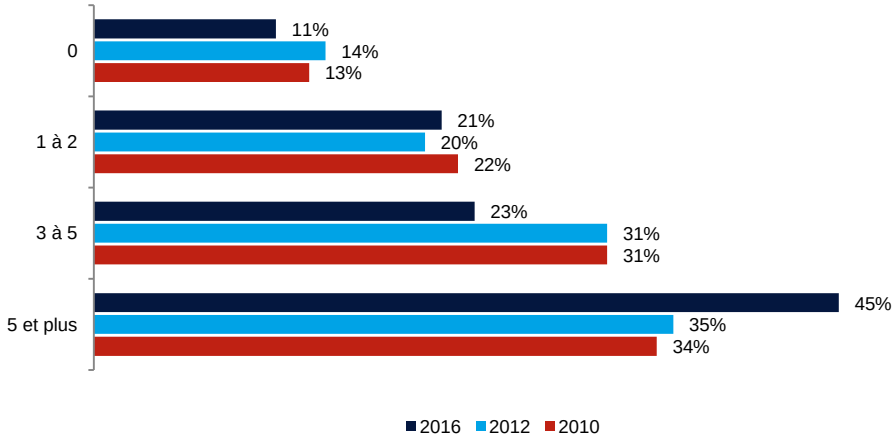


Durée en pratique privée

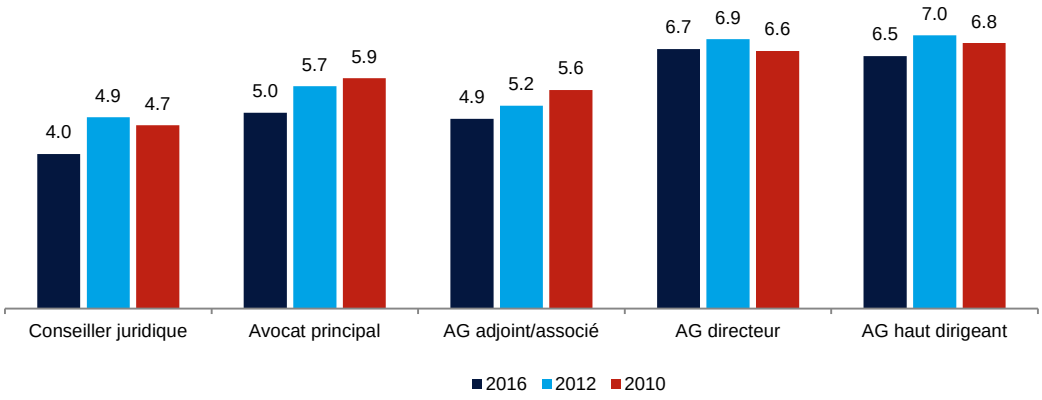
Cette année, 89 pour cent des juristes d'entreprise ont déclaré avoir travaillé dans un cabinet privé avant d'être juriste d'entreprise. La durée moyenne dans une pratique privée est de 5,3 ans. La plupart des répondant(e)s (45 pour cent) ont travaillé pendant cinq ans ou plus en pratique privée avant de se joindre à une entreprise. La deuxième durée de pratique (23 pour cent) la plus longue dans un cabinet privé était de trois à cinq ans.

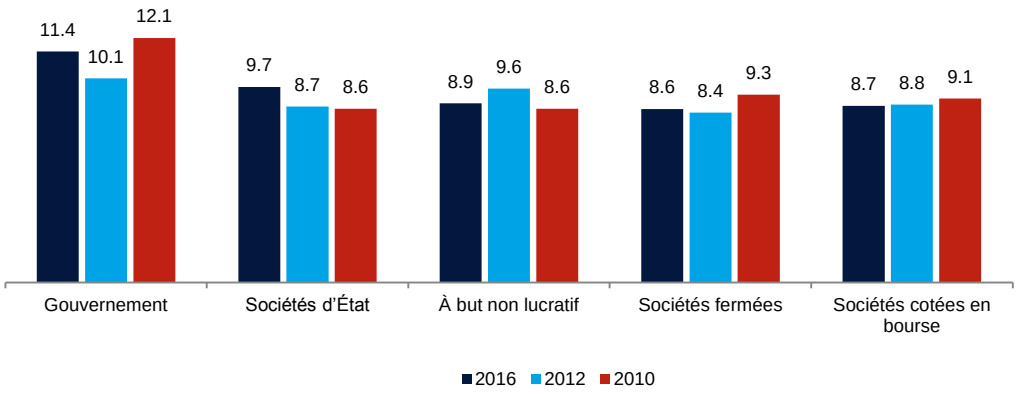
Le nombre d'années passées en pratique privée était plus élevé parmi les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction (6,5 années) et les avocat(e)s généraux(ales) de la direction (6,7 années). Les conseillers(ères) juridiques affichaient le nombre le plus bas (4,0 années).

Années en pratique privée



moyen d'années en pratique privée



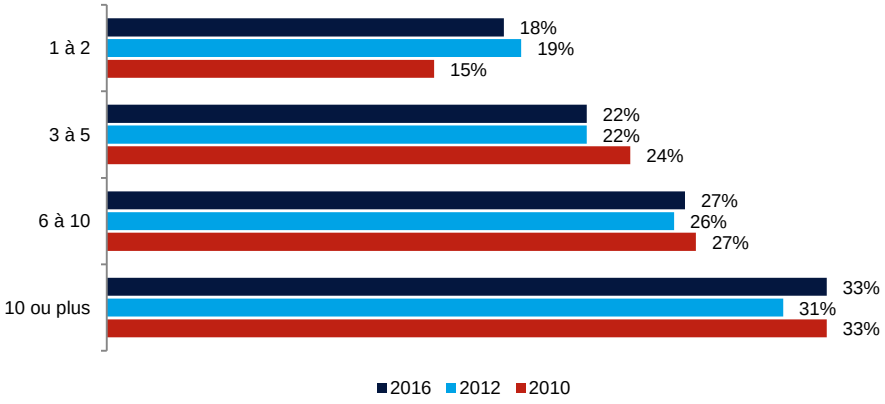


Durée comme juriste d'entreprise

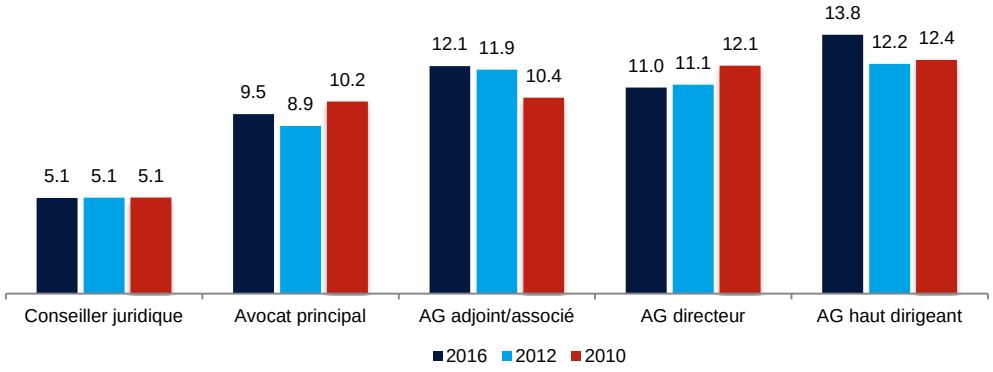
Cinquante pour cent des répondant(e)s ont travaillé pendant plus de six ans comme juriste d'entreprise. Le nombre moyen d'années de travail est de neuf. Les juristes qui ont le plus haut niveau de responsabilité sont ceux et celles qui comptent le plus grand nombre d'années d'expérience. Les avocat(e)s généraux(ales) comptent en moyenne 13,8 années d'expérience. À l'autre extrême, les conseillers(ères) juridiques possèdent en moyenne 5,1 ans d'expérience.

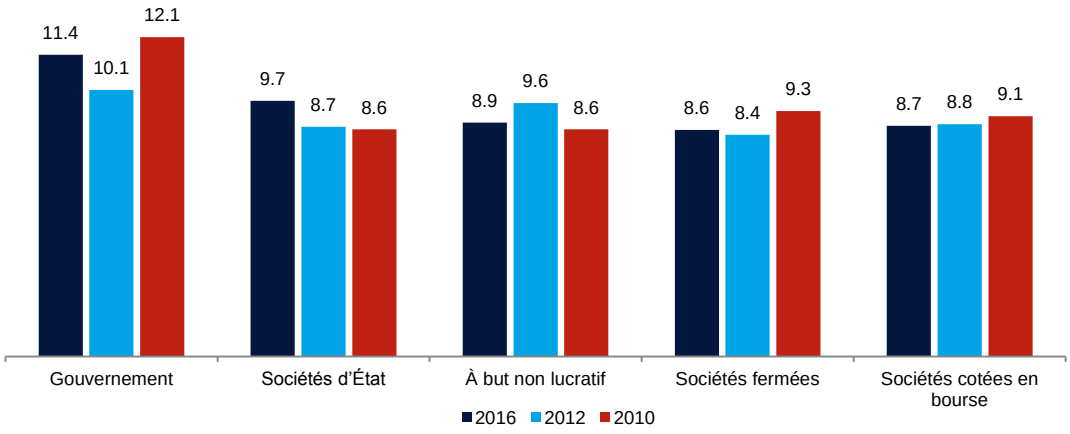
Ceux et celles qui travaillent pour le gouvernement ou une société d'État comptent le plus grand nombre d'années d'expérience, à 11,4 et 9,7 années respectivement. Les années d'expérience acquise au sein d'organismes sans but lucratif, de sociétés de propriété privée et de sociétés cotées en bourse sont plutôt semblables avec 8,9, 8,6 et 8,7 années respectivement.

Années de travail comme juriste d'entreprise



moyen d'années de travail comme juriste d'entreprise

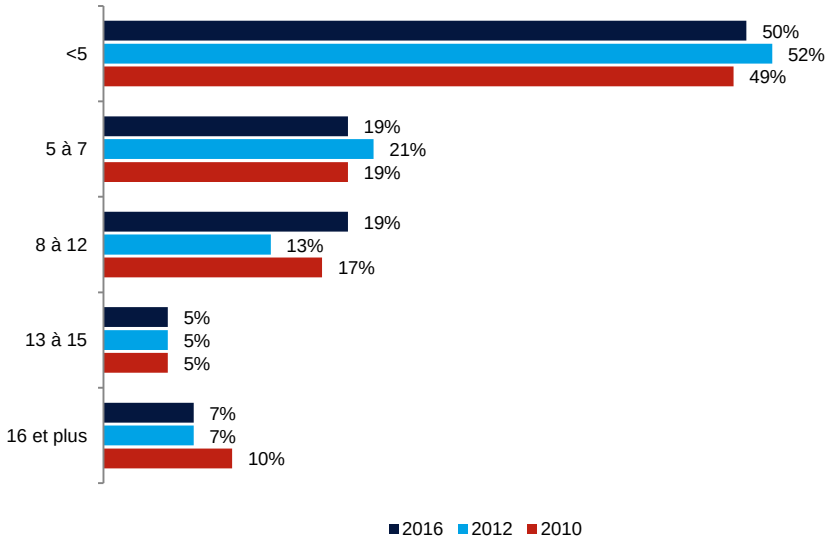




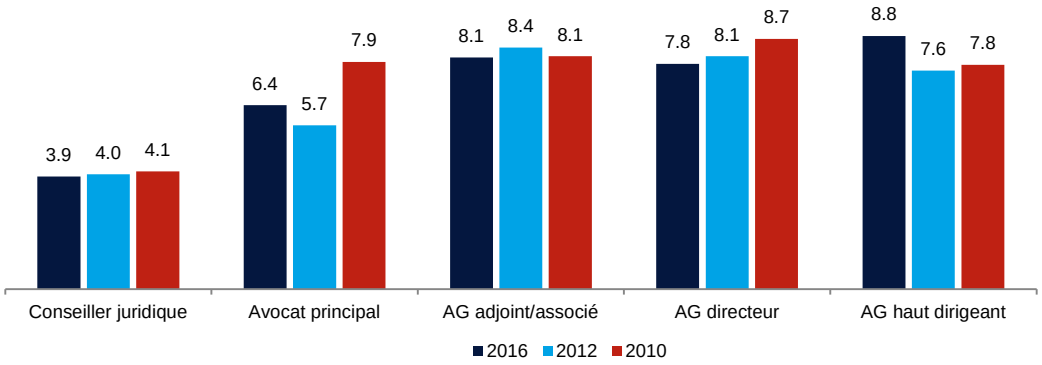
Durée auprès de l'employeur actuel

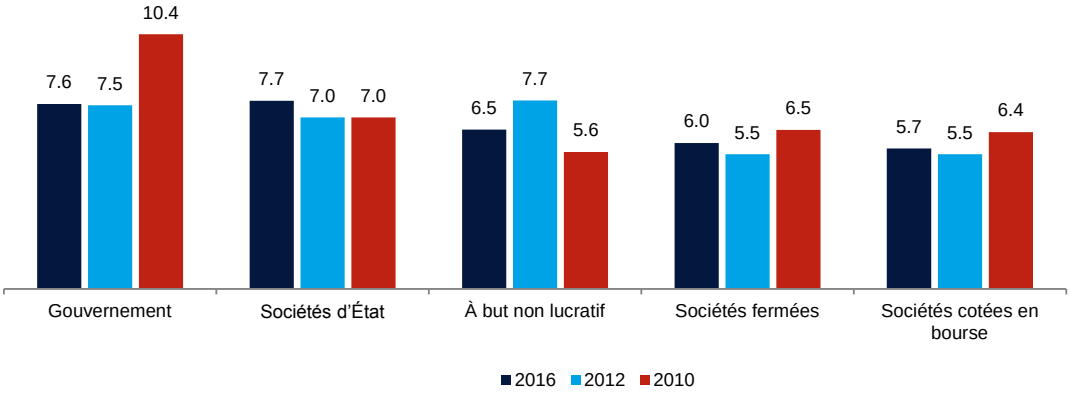
La moitié (50 pour cent) des juristes d'entreprise ont passé moins de cinq ans auprès de leur employeur actuel. En général, plus les juristes occupent un poste haut dans la direction, plus ils et elles comptent d'années d'expérience avec le même employeur. Au plus haut niveau d'avocat(e) général(e) de la haute direction, les juristes comptent en moyenne 8,8 années d'expérience auprès de leur employeur actuel, alors que les conseillers(ères) juridiques au niveau le plus en comptent en moyenne 3,9. Ceux et celles travaillant pour le gouvernement et des sociétés d'État ont le plus d'années d'expérience, avec 7,6 et 7,7 années respectivement. Le nombre d'années passées au sein d'organismes sans but lucratif, de sociétés de propriété privée et de sociétés cotées en bourse étaient de 6,5, 6,0 et 5,7 respectivement.

Années de travail auprès de l'employeur actuel



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





Teneur du travail

Proportion du travail juridique

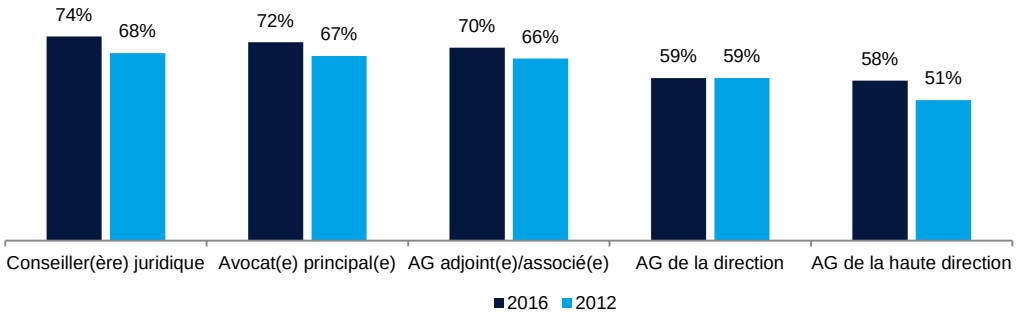
En moyenne, les juristes d'entreprise consacrent environ les deux tiers (66 pour cent) de leur temps à du travail purement juridique. Quarante pour cent des répondant(e)s affirment consacrer 75 pour cent ou plus de leur temps à ce type de travail.

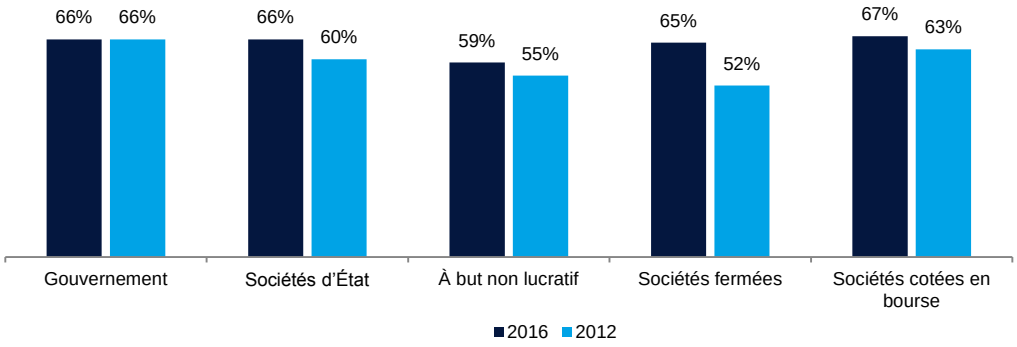
Invariablement, plus les juristes accèdent à des postes supérieurs, moins ils et elles consacrent de temps à du travail purement juridique. Les conseillers(ères) juridiques consacrent 74 pour cent de leur journée à du travail juridique, alors que cette proportion chute à 58 pour cent pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction.

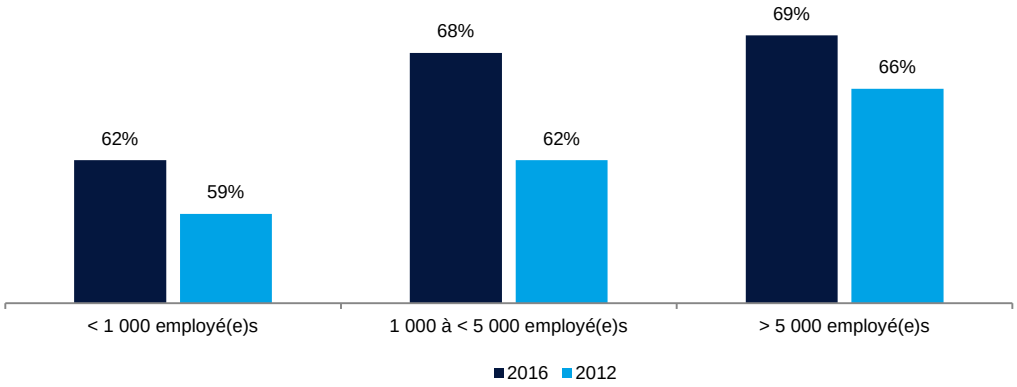
Ceux et celles qui travaillent pour le gouvernement, une société d'État, une société de propriété privée ou une société cotée en bourse consacrent environ les deux tiers (66 pour cent) de leur temps à du travail purement juridique. Les juristes d'entreprise travaillant pour un organisme sans but lucratif affichent un taux inférieur de 59 pour cent.

En général, plus une entreprise compte d'employé(e)s, plus les juristes consacrent leur temps à du travail purement juridique, quoique la différence soit modeste.

Proportion du travail purement juridique



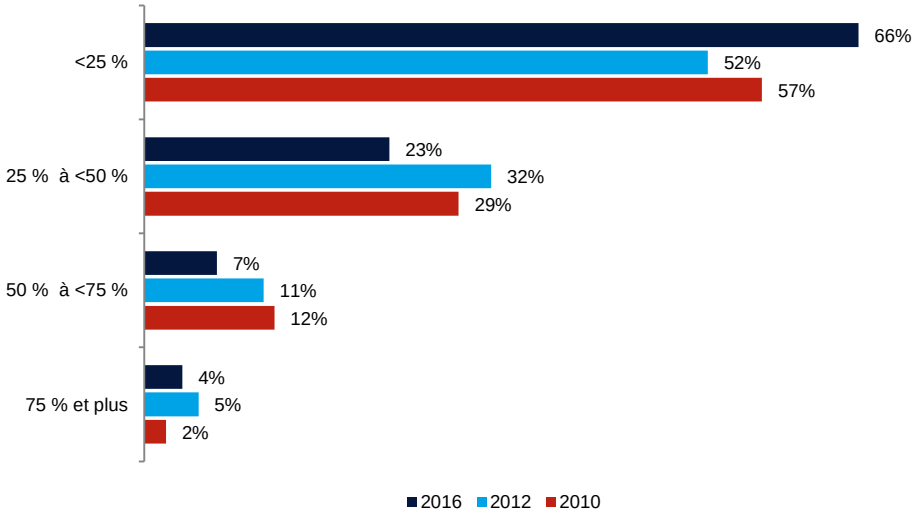

66%
66%
66%
60%
59%
55%
65%
52%
67%
63%
Gouvernement
Sociétés d'État
À but non lucratif
Sociétés fermées
Sociétés cotées en bourse
2016
2012


62%
59%
68%
62%
69%
66%
< 1 000 employé(e)s
1 000 à < 5 000 employé(e)s
> 5 000 employé(e)s
2016
2012

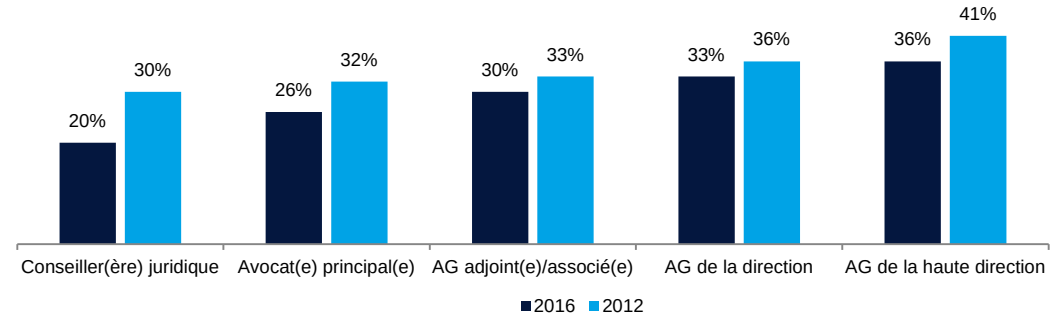
Proportion du travail administratif

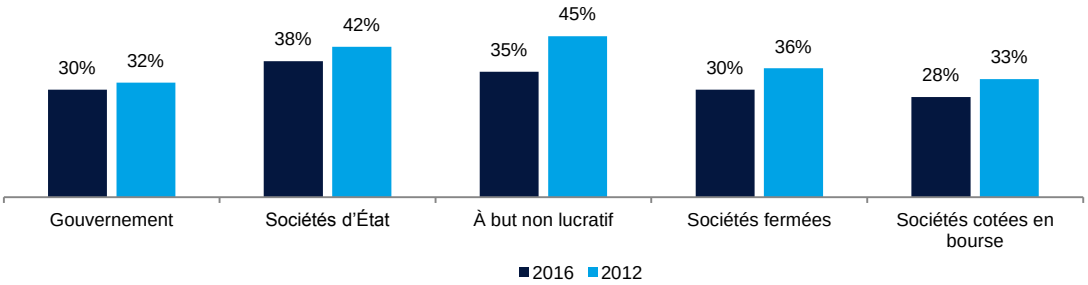
En ce qui concerne le travail administratif, il n'est pas étonnant que les gens qui occupent les postes les plus élevés consacrent plus de temps aux tâches administratives, notamment les avocat(e) général(e) de la direction et les avocat(e) général(e) de haute la direction, avec 33 et 36 pour cent respectivement. Les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) consacrent respectivement 20 et 26 pour cent de leur temps à du travail administratif.

Les juristes d'entreprise qui travaillent pour une société d'État ou un organisme sans but lucratif consacrent une proportion un peu plus élevée de leur temps à des tâches administratives en comparaison avec ceux et celles qui travaillent pour le gouvernement, pour une société de propriété privée ou pour une société cotée en bourse.



Proportion du travail administratif

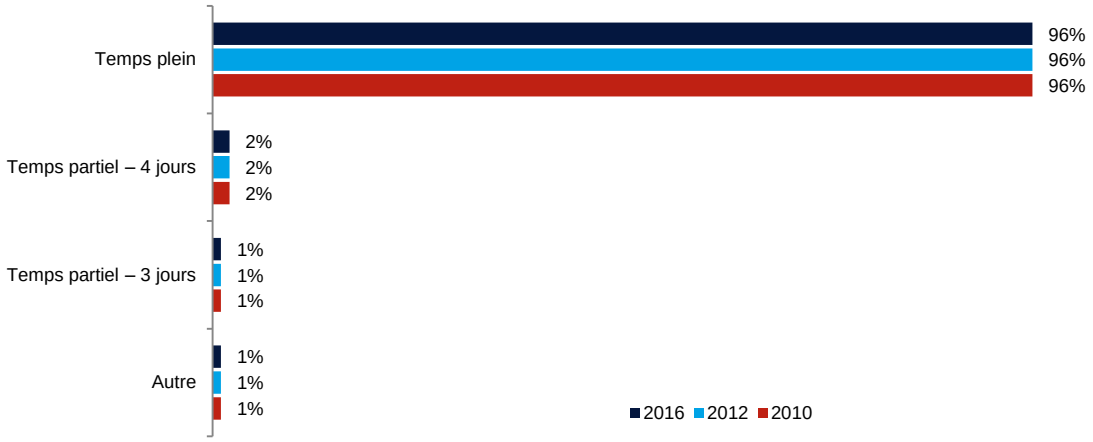




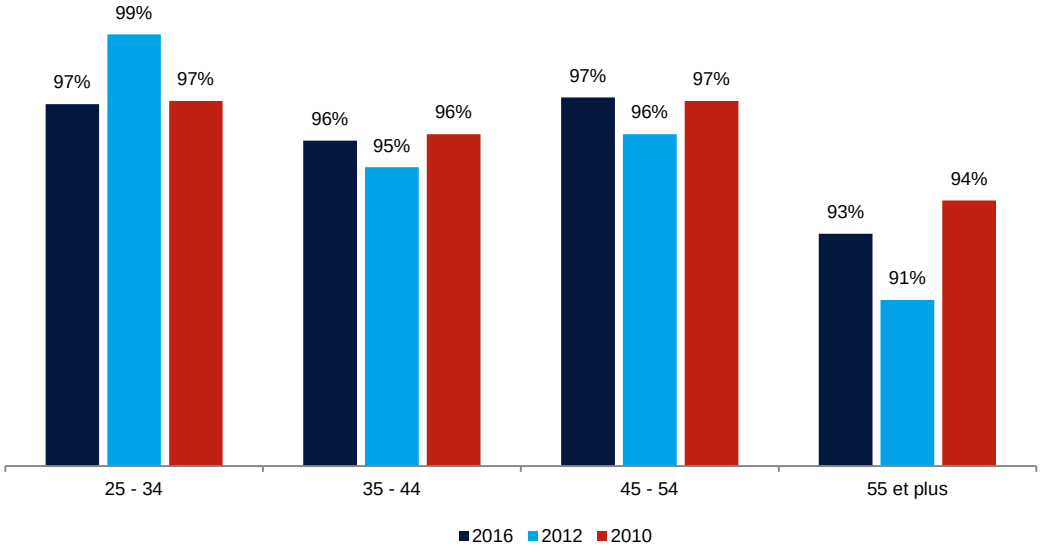
Heures de travail

La vaste majorité (96 pour cent) des juristes d'entreprise travaillent à temps plein, une constante par rapport aux sondages de 2010 et de 2012. Une proportion élevée des employé(e)s à temps partiel qui travaillent pour un organisme sans but lucratif ou une société de propriété privée sont des femmes et des gens âgés de 55 ans ou plus.

Travail à temps plein/temps partiel



Par âge



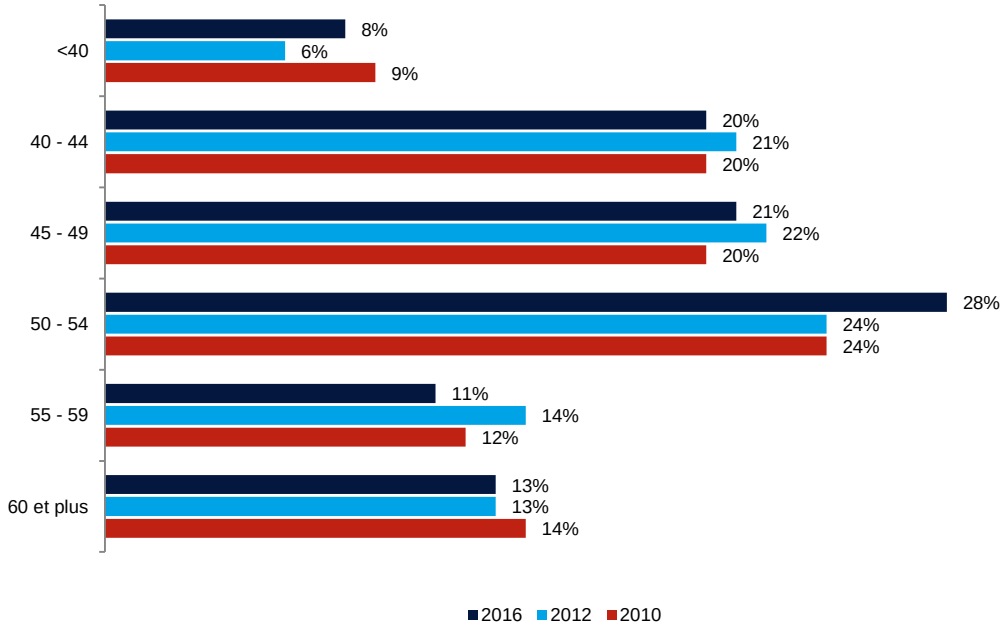
Heures de travail par semaine

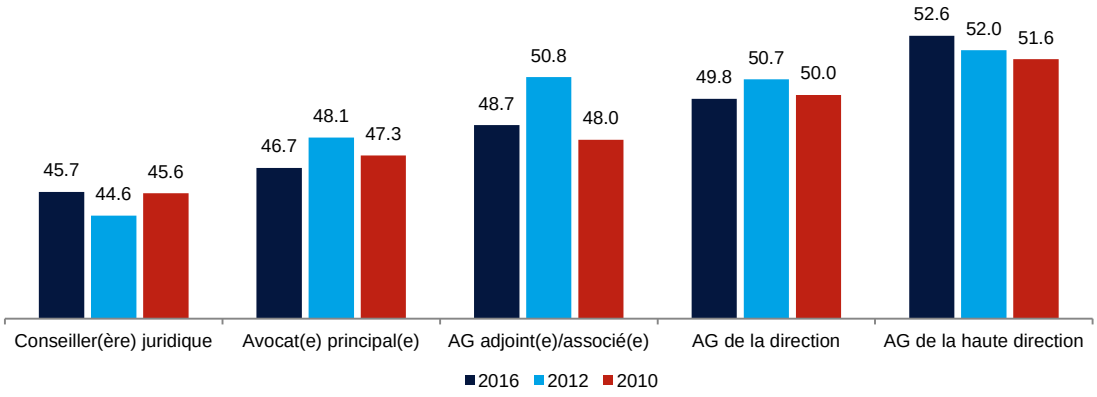
Les juristes d'entreprise disent travailler en moyenne 47,8 heures par semaine. Il s'agit d'une légère baisse par rapport aux 48,2 heures déclarées dans le sondage de 2012.

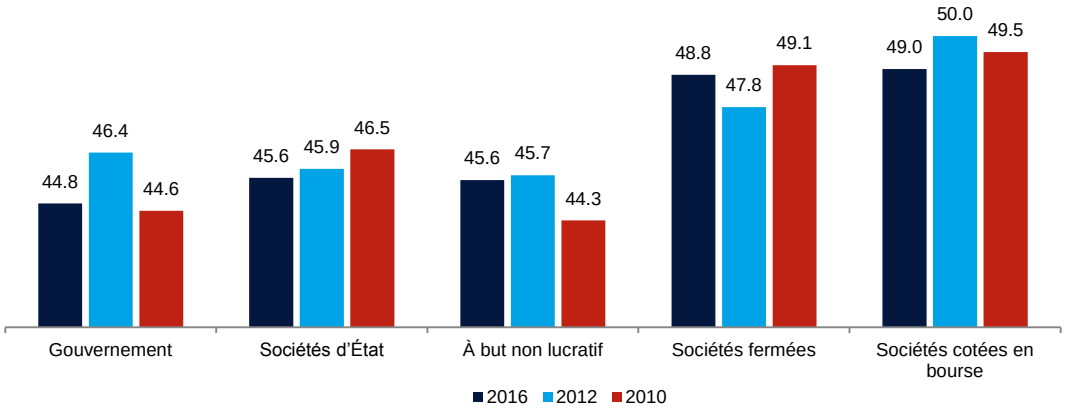
Plus des deux tiers (69 pour cent) des répondant(e)s travaillent entre 40 et 54 heures par semaine. Plus le poste occupé est élevé dans la hiérarchie, plus d'heures sont consacrées au travail. Dans le cas des avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction, le nombre d'heures de travail est en augmentation constante depuis 2010.

Ceux et celles qui travaillent pour le gouvernement, pour une société d'État ou pour un organisme sans but lucratif présentent les semaines de travail moyennes les moins occupées. Les juristes qui travaillent pour une société de propriété privée ou une société cotée en bourse consacrent beaucoup plus d'heures au travail.

À l'instar des résultats de 2012, il y a des différences en fonction de la ville. Les juristes d'Ottawa (50,4), de Toronto (48,9) et de Montréal (482,) travaillent un peu plus d'heures que les gens de Calgary (47,2) et de Vancouver (46,9).







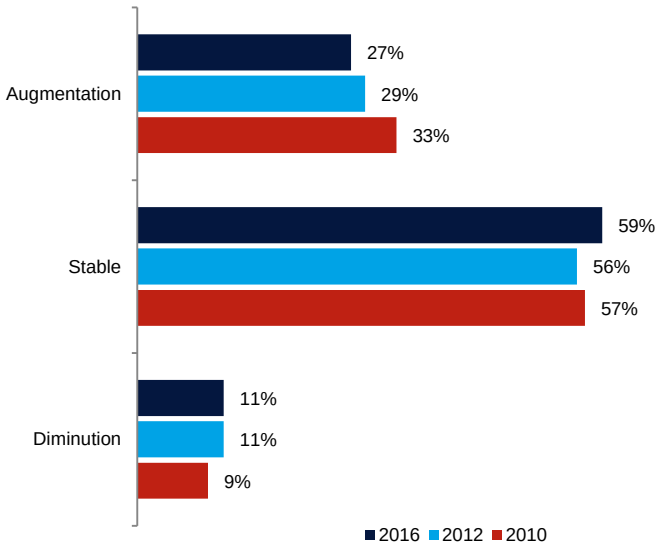
Changements des heures de travail par semaine

Pour la majorité des répondant(e)s (59 pour cent), le nombre d'heures de travail hebdomadaire est demeuré le même, quoique pour vingt-sept pour cent des répondant(e)s, il ait augmenté. Ce nombre était plus bas en 2012, et encore davantage en 2010. À peine 11 pour cent des répondant(e)s affirment travailler moins d'heures.

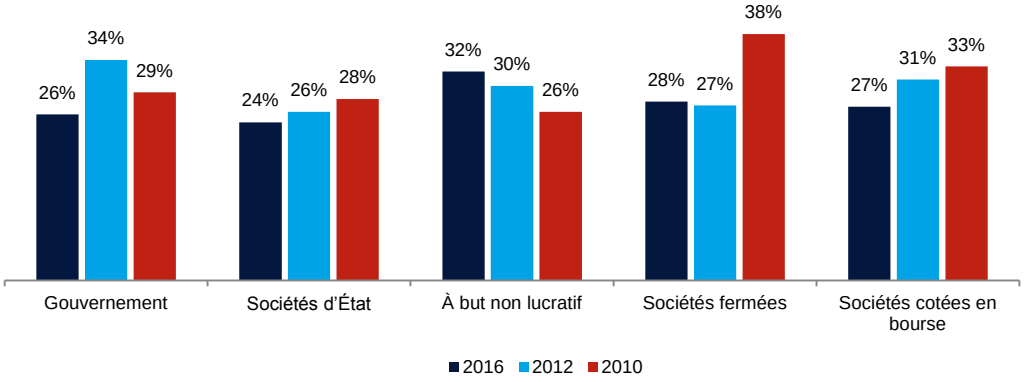
En pourcentage, moins de juristes d'entreprise du gouvernement ou de sociétés d'État (26 et 24 pour cent respectivement) ont vu leur nombre d'heures de travail hebdomadaire augmenter, alors que 32 pour cent des gens travaillant pour des organismes sans but lucratif ont vu leurs heures augmenter.

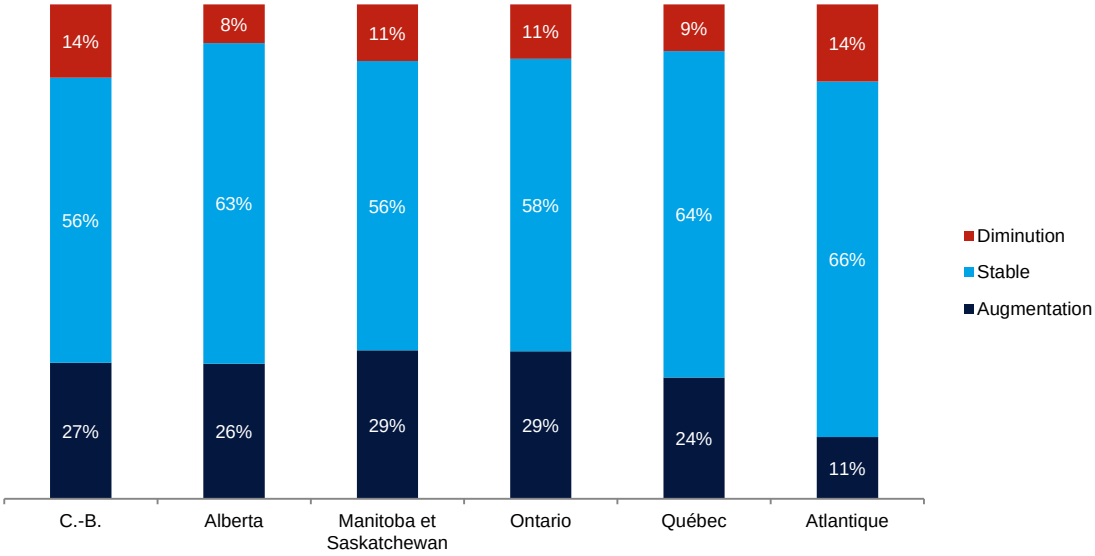
Parmi ceux et celles qui travaillent plus d'heures, le Canada atlantique affiche le pourcentage le plus bas (11 pour cent), tandis que le Manitoba, la Saskatchewan et l'Ontario (29 pour cent) présentent le plus haut pourcentage.

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



Augmentation des heures au cours des deux dernières années





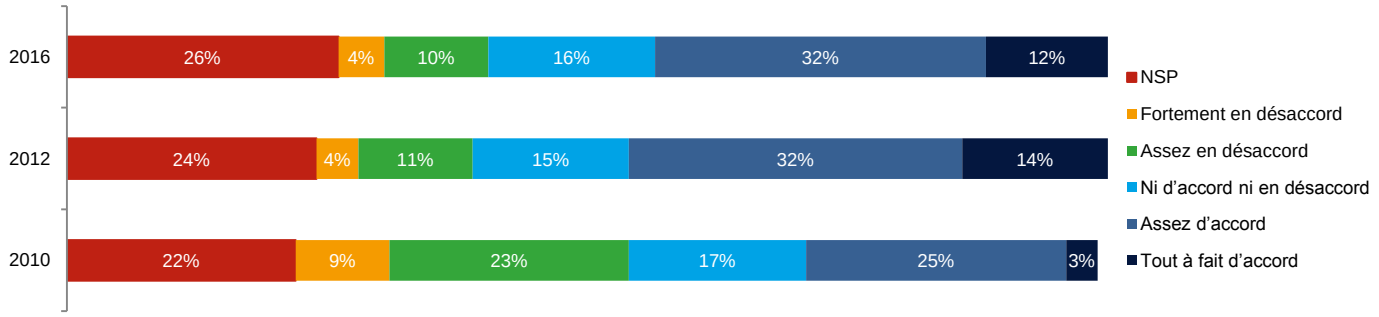
Comparabilité et changement de rémunération

Comparabilité et changement de rémunération au sein d'une organisation

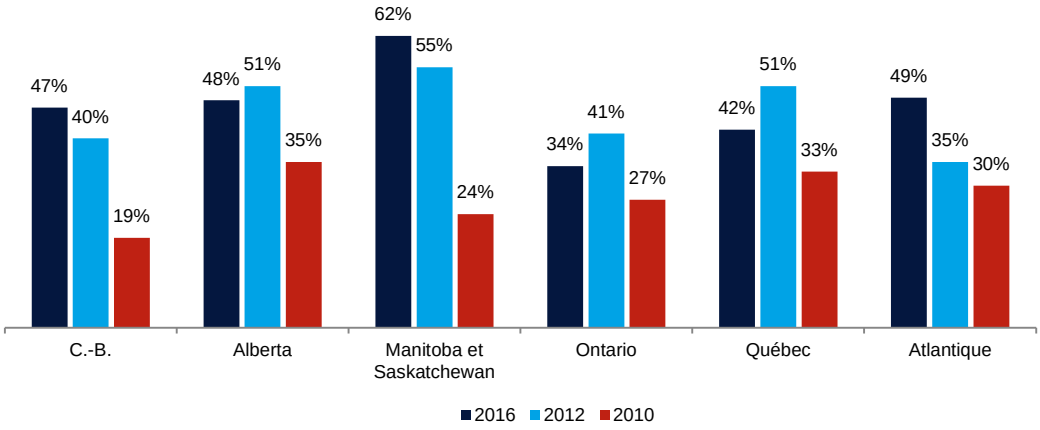
En 2016, 44 pour cent des répondant(e)s étaient assez d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que leur rémunération était comparable à celle que reçoivent leurs pairs au sein de leur organisation. Il s'agit d'une légère baisse par rapport aux 46 pour cent enregistrés en 2012. Ceux et celles qui travaillent pour le gouvernement ou une société d'État étaient les plus susceptibles d'être d'accord pour dire que leur rémunération était comparable.

De 2010 à 2016, un nombre un peu plus élevé de juristes d'entreprise (22 pour cent en 2010 et 26 pour cent en 2016) ont affirmé ne pas savoir si leur salaire était comparable à celui d'autres personnes qui occupent le même poste au sein de leur organisation.

Le pourcentage de juristes d'entreprise qui étaient assez d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que leur rémunération était comparable variait d'une région à une autre. Le plus haut pourcentage de conformité (62 pour cent) provenait des répondant(e)s des provinces du Manitoba et de la Saskatchewan. La C.-B., l'Alberta et le Canada atlantique affichaient tous des taux oscillant entre 47 et 49 pour cent. Les juristes d'entreprise de l'Ontario affichent le pourcentage le plus bas (34 pour cent), suivis par ceux et celles du Québec (42 pour cent).



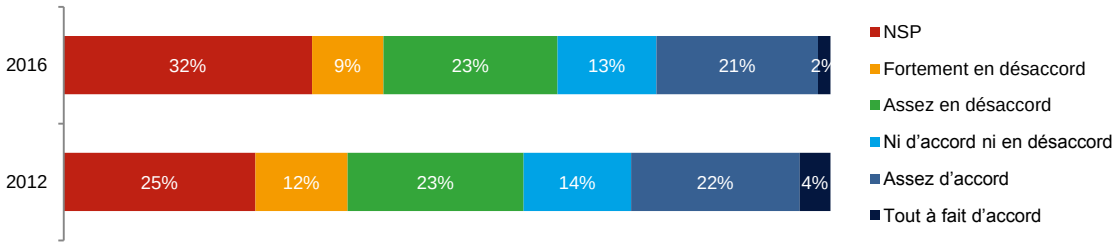
Par région – tout à fait/assez d'accord



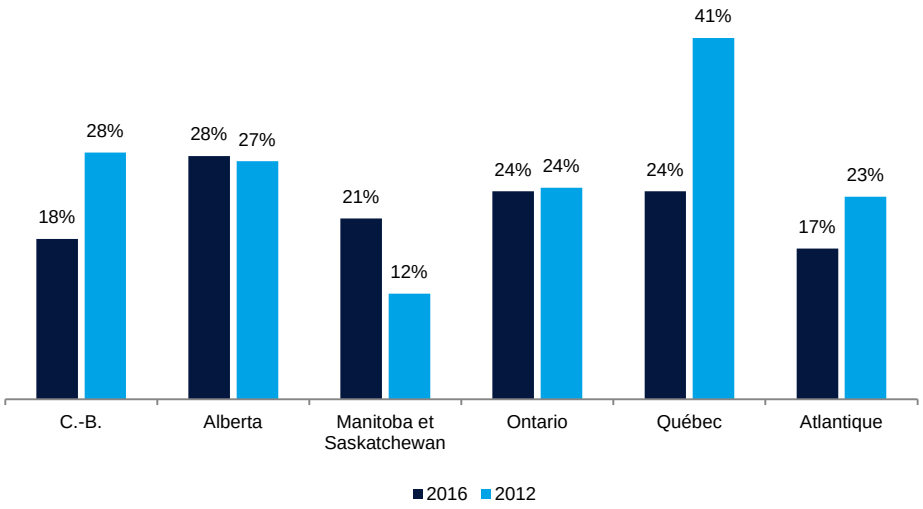
Comparabilité de la rémunération avec les organismes externes

Dans l'ensemble, un plus haut pourcentage de répondant(e)s est assez en désaccord pour dire que leur rémunération est comparable à celle d'autres personnes occupant un poste semblable au sein d'organisations de même nature. La divergence d'opinions attend son plus haut niveau parmi les juristes d'entreprise travaillant pour le gouvernement ou une société d'État.

En 2016, 23 pour cent des répondant(e)s étaient assez d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que leur rémunération était comparable. Ces pourcentages variaient d'une région à une autre. Le plus haut pourcentage de conformité (28 pour cent) provenait des répondant(e)s de l'Alberta, puis l'Ontario et le Québec, tous deux à 24 pour cent, le Manitoba et la Saskatchewan, à 21 pour cent, la Colombie-Britannique, à 18 pour cent, et enfin le Canada atlantique, à 17 pour cent.

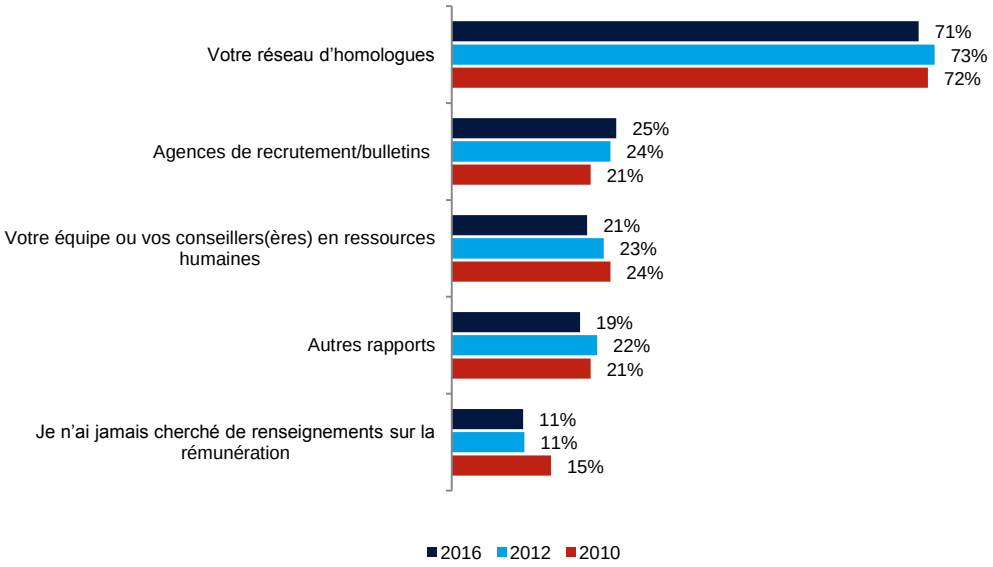


Par région – tout à fait/assez d'accord



Sources d'information sur la rémunération dans l'industrie

Lorsqu'il est question d'évaluer la façon dont la rémunération se compare à celle de l'industrie, une vaste majorité (71 pour cent) de juristes d'entreprise se fient à leur réseau d'homologues. Suivent les agences de recrutement et les bulletins, à 25 pour cent.

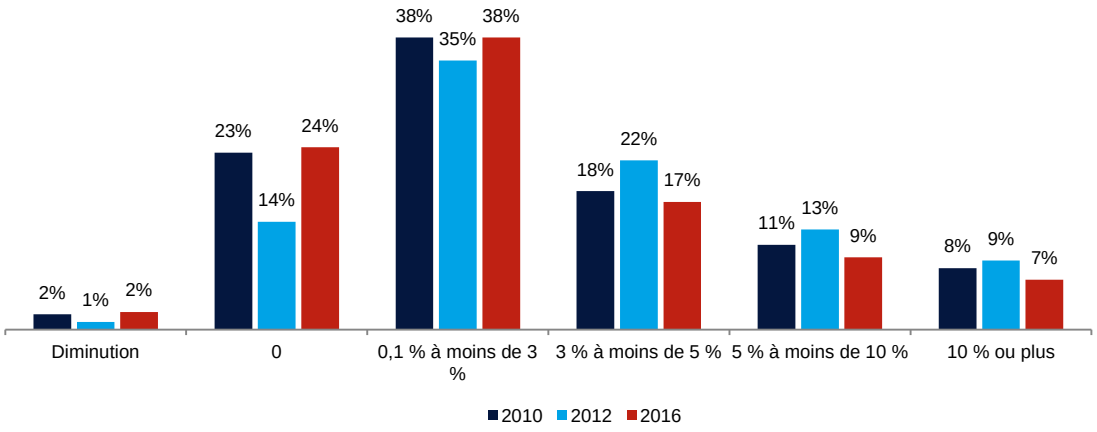


Augmentation du salaire de base au cours de la dernière année

Près du quart (24 pour cent) des répondant(e)s ont affirmé n'avoir eu aucune augmentation à leur salaire de base au cours de la dernière année. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé qu'en 2012 (14 pour cent), mais fait écho aux résultats de 2010. Les juristes qui travaillent pour le gouvernement et une société d'État étaient les plus susceptibles d'avoir reçu une augmentation au cours de la dernière année. Aussi, une plus grande proportion de juristes déclarant n'avoir reçu aucune augmentation de salaire provient de la Colombie-Britannique (29 pour cent), de l'Alberta (28 pour cent) et du Canada atlantique (31 pour cent).

Un haut pourcentage (38 pour cent) de répondant(e)s a bénéficié d'une augmentation de salaire de moins de trois pour cent au cours de la dernière année. Ce pourcentage s'apparente aux niveaux observés dans les deux premières vagues du sondage.

Dix-sept pour cent des juristes d'entreprise ont reçu une augmentation oscillant entre trois et cinq pour cent. Neuf pour cent ont bénéficié d'une augmentation se situant entre 5 et 10 pour cent alors de 7 pour cent ont reçu une augmentation de 10 pour cent ou plus. Dans tous les cas, ces pourcentages sont inférieurs à ceux observés en 2012, mais semblables à ceux de 2010.



Avantages sociaux – Changements au cours des 12 derniers mois

Nous avons demandé aux juristes d'entreprise de nous indiquer les changements qui ont été apportés à leurs avantages sociaux au cours des 12 derniers mois. Le tiers des répondant(e)s (33 pour cent) dit avoir eu droit à une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux. Cette statistique est en harmonie avec celle du sondage de 2012, mais à la baisse par rapport aux 40 pour cent de la version de 2010. Les augmentations oscillaient entre 27 pour cent pour les juristes œuvrant au sein d'une société d'État et 39 pour cent pour ceux et celles travaillant pour une société cotée en bourse.

De même, 16 pour cent des répondant(e)s ont connu une diminution de la couverture de leurs avantages sociaux. Les juristes d'entreprise du gouvernement et des sociétés d'État (9 et 10 pour cent respectivement) ont connu les diminutions les moins importantes, alors que cette proportion gonflait à 22 pour cent pour les sociétés cotées à la bourse.

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	40 %	37 %	34 %	27 %	27 %	26 %	29 %	35 %	28 %	31 %	30 %	32 %	41 %	39 %	34 %	43 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	22 %	9 %	21 %	20 %	10 %	7 %	11 %	15 %	15 %	19 %	14 %	15 %	22 %	22 %	19 %	26 %

Examen approfondi par province

La section suivante fournit des statistiques essentielles par province sur la rémunération. 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 diverses statistiques à l'échelle nationale sur la rémunération.

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

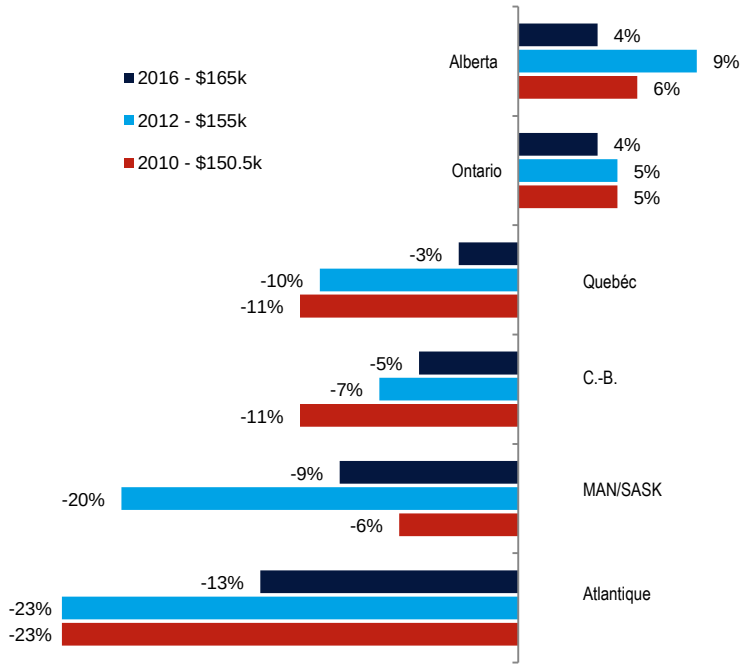
Moyenne nationale des salaires de base

En 2016, le salaire de base moyen à l'échelle nationale est de 165 000 dollars. Le tableau ci-dessous expose les différences régionales et provinciales par rapport à cette moyenne.

Partout au pays, nous observons une compression dans les variations salariales. Les juristes d'entreprise de l'Alberta et de l'Ontario continuent de recevoir une rémunération supérieure à la moyenne nationale, mais l'écart a diminué depuis 2012.

En revanche, et en ordre, les juristes d'entreprise du Québec, de la C.-B., du Manitoba et de la Saskatchewan, ainsi que du Canada atlantique sont payé(e)s en deçà de la moyenne nationale. Cependant, le manque à gagner de ces quatre régions est moindre qu'en 2012.

En 2012, les juristes d'entreprise de l'Alberta et du Canada atlantique étaient respectivement payé(e)s 9 pour cent de plus et 23 pour cent de moins que la moyenne nationale. En 2016, l'Alberta se trouvait à seulement quatre pour cent au-dessus de la moyenne, alors que le Canada atlantique n'était qu'à 13 pour cent en dessous.



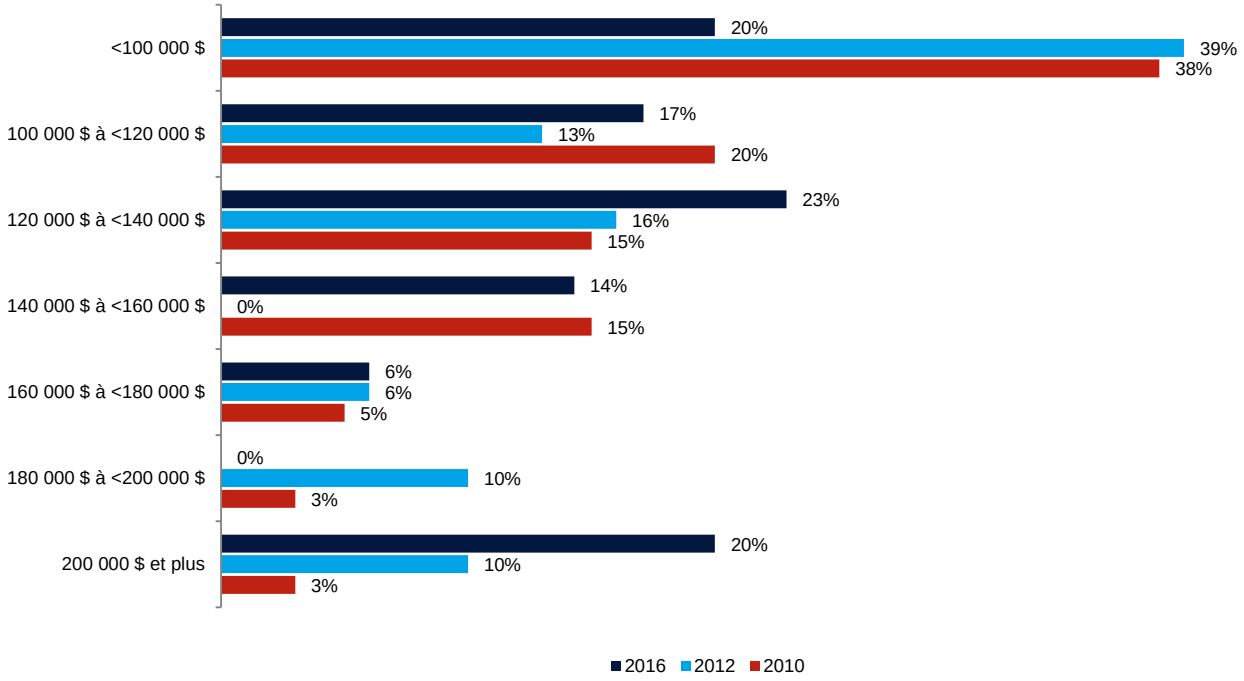
Moyenne nationale des salaires de base

Prov	2016 – 165 000 $	2012 – 155 000 $	2010 – 150 000 $
ALB	4 %	9 %	6 %
ONT	4 %	5 %	5 %
QC	-3 %	-10 %	-11 %
C.-B.	-5 %	-7 %	-11 %
MAN/SASK	-9 %	-20 %	-6 %
Atlantique	-13 %	-23 %	-23 %

Le point sur le Canada atlantique

Répartition des salaires de base au Canada atlantique

En 2016, le salaire de base moyen des juristes d'entreprise du Canada atlantique était de 143 000 dollars, le plus bas des six régions. Comme indiqué plus haut, ce salaire se situe 13 pour cent sous la moyenne nationale, une disparité beaucoup moins forte qu'en 2012. Cela s'explique par le fait que le pourcentage de juristes d'entreprise qui font moins de 100 000 dollars a considérablement chuté en 2016, alors que celui des juristes qui gagnent plus de 200 000 a doublé.



Moyenne	
2016	143 000 $
2012	119 500 $
2010	116 500 $

Rémunération globale par poste – Canada atlantique

Les salaires de base en 2016 vont de 126 000 dollars pour les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) à 166 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales).

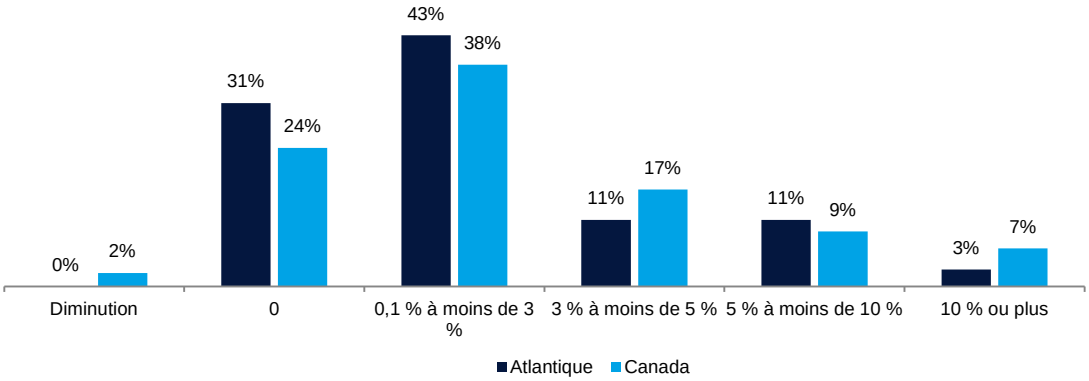
	Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e)*		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	126 000 $	105 500 $	106 500 $	166 000 $	133 500 $	130 500 $
Prime/incitatif cible	12 %	8 %	12 %	22 %	19 %	27 %
Montant cible max.	13 %	10 %	16 %	34 %	25 %	49 %
Prime/incitatif réel	13 %	7 %	11 %	24 %	22 %	28 %

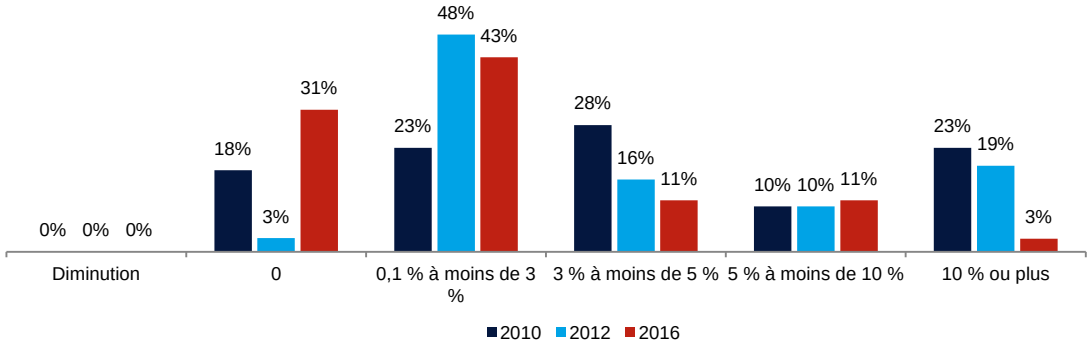
* Comprend les postes suivants : VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(directrice) juridique ou des affaires juridiques

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

Comparativement au reste du Canada, une proportion un peu plus élevée de juristes d'entreprise des provinces de l'Atlantique ont eu une augmentation de salaire de moins de trois pour cent ou de cinq à dix pour cent.

Comparé au sondage de 2012, un vaste pourcentage de juristes n'a pas bénéficié d'une augmentation de salaire au cours de l'année précédente.





Avantages sociaux inclus dans la rémunération – Canada atlantique

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

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total			Canada atlantique		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	97 %	96 %	95 %	97 %	100 %	98 %
Assurance maladie complémentaire	90 %	94 %	94 %	66 %	90 %	93 %
Assurance invalidité/vie*	S.O.	94 %	93 %	S.O.	100 %	93 %
Régimes de pension/retraite	81 %	82 %	83 %	86 %	84 %	90 %
Assurance santé provinciale	77 %	81 %	83 %	86 %	90 %	85 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	76 %	72 %	75 %	83 %	84 %	85 %
Compte de dépenses de santé additionnel	62 %	59 %	56 %	49 %	48 %	48 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	17 %	23 %	33 %	23 %	19 %	38 %
Assurance invalidité à court terme*	89 %	S.O.	S.O.	77 %	S.O.	S.O.
Assurance invalidité à long terme*	93 %	S.O.	S.O.	89 %	S.O.	S.O.
Assurance vie*	90 %	S.O.	S.O.	86 %	S.O.	S.O.
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	49 %	50 %	40 %	52 %	48 %
Programmes de référence des employé(e)s	40 %	39 %	33 %	29 %	19 %	15 %
Indemnité de stationnement	32 %	34 %	31 %	31 %	19 %	30 %
Frais de déménagement	19 %	20 %	21 %	23 %	23 %	25 %
Régime de santé de la haute direction	15 %	19 %	19 %	17 %	13 %	13 %
Indemnité d'automobile	16 %	18 %	20 %	14 %	23 %	20 %
Repas subventionnés	10 %	9 %	10 %	11 %	6 %	8 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	2 %	6 %	0 %	S.O.
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	50 %	42 %	48 %	40 %	29 %	50 %
Jours flexibles	41 %	41 %	39 %	29 %	32 %	50 %
Majoration pour congé de maternité	35 %	34 %	39 %	29 %	32 %	40 %
Congé parental prolongé	25 %	20 %	25 %	20 %	16 %	28 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	11 %	S.O.	S.O.	11 %	S.O.	S.O.
Années sabbatiques	7 %	8 %	10 %	9 %	6 %	15 %

*Lors des années antérieures, l'assurance invalidité à court terme, l'assurance invalidité à long terme et l'assurance vie étaient regroupées dans une seule catégorie : Assurance invalidité, assurance vie. Séparés en trois catégories cette année.

**Cette catégorie est une nouveauté cette année.

Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Les répondant(e)s du Canada atlantique ont bénéficié d'une plus grande augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux que la moyenne nationale : 40 pour cent par rapport à 33 pour cent. Au Canada atlantique, en comparaison avec l'ensemble du Canada, les répondant(e)s étaient légèrement moins satisfait(e)s de leurs avantages sociaux : 66 pour cent par rapport à 74 pour cent à l'échelle nationale. En revanche, les juristes du Canada atlantique affichent une plus grande satisfaction envers leur salaire de base et leur programme incitatif.

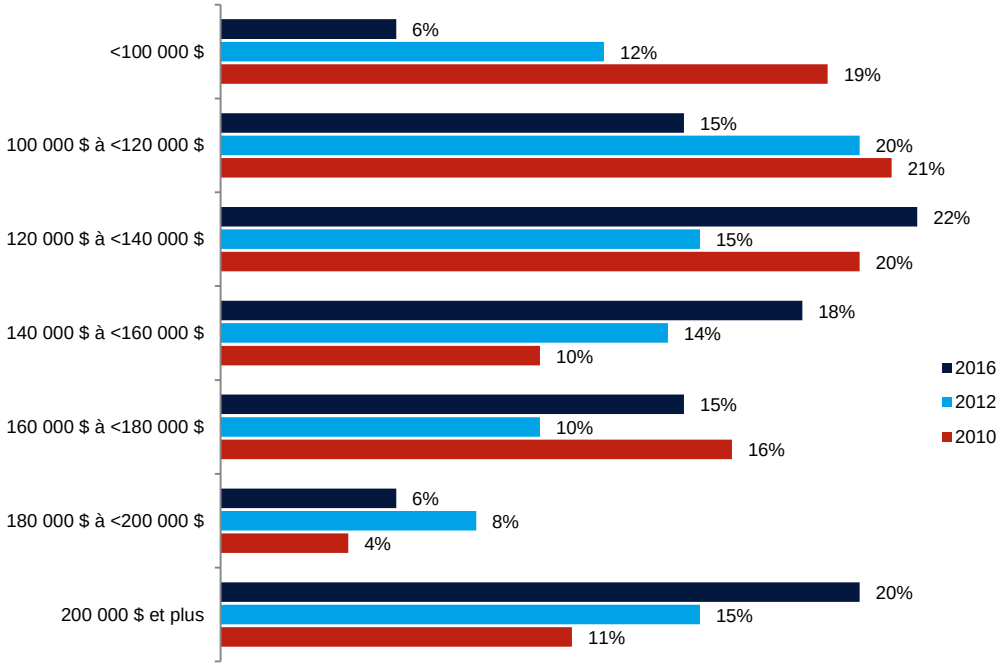
Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Canada atlantique		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	40 %	40 %	32 %	44 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	22 %	11 %	26 %	27 %

% très/assez satisfait(e)	Canada			Canada atlantique		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Avantages sociaux	74 %	76 %	76 %	66 %	71 %	73 %
Système de primes	61 %	65 %	63 %	68 %	61 %	64 %
Salaire de base	53 %	58 %	57 %	57 %	65 %	68 %

Le point sur le Québec

Répartition des salaires de base au Québec

Le salaire de base moyen des juristes d'entreprise du Québec s'établit à 153 000 $, comparativement à 165 000 $ pour la moyenne canadienne.



Moyenne	
2016	159 000 $
2012	153 000 $
2010	136 500 $

Rémunération globale par poste – Québec

Les salaires de base oscillent entre 126 000 dollars pour les conseillers(ères) juridiques et 181 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction. Dans le cas des conseillers(ères) juridiques, le salaire de base moyen a chuté de 129 000 dollars en 2012 à 126 000 dollars en 2016.

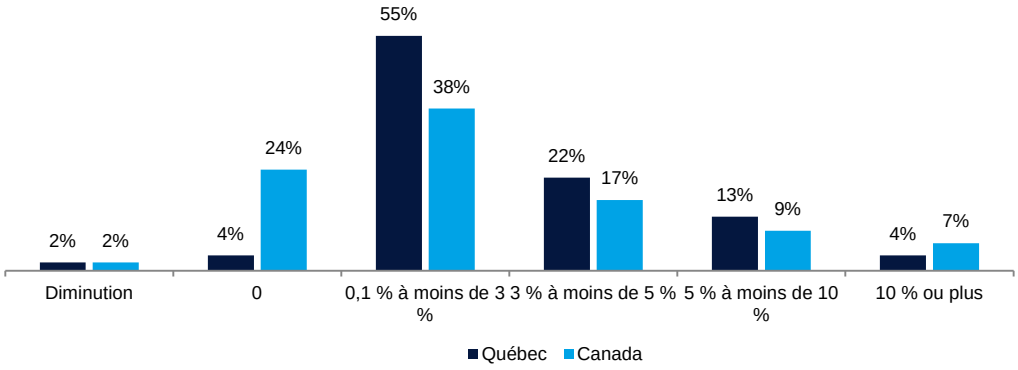
	Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e)*		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	126 000 $	129 000 $	112 000 $	181 000 $	155 000 $	162 000 $
Prime/incitatif cible	16 %	17 %	17 %	24 %	24 %	23 %
Montant cible max.	23 %	23 %	23 %	36 %	27 %	38 %
Prime/incitatif réel	24 %	14 %	15 %	31 %	22 %	26 %

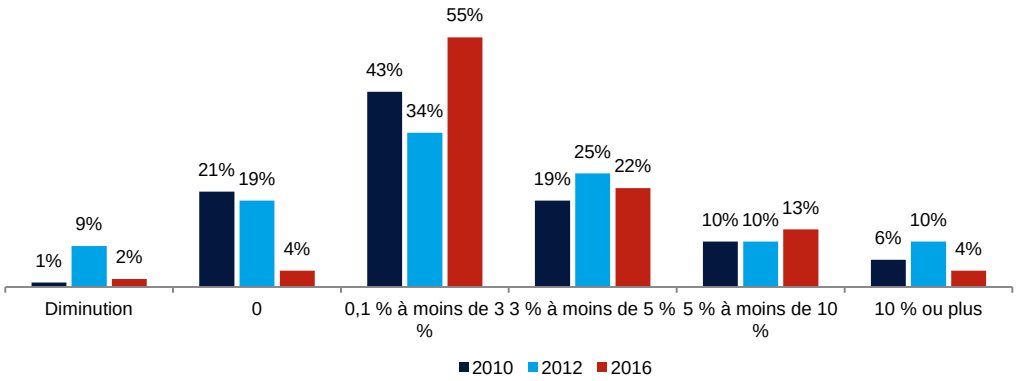
* Comprend les postes suivants : VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(directrice) juridique ou des affaires juridiques

Augmentation des salaires de base au Québec par rapport au Canada

Contrairement à leurs collègues du reste du Canada, les juristes d'entreprise du Québec ont été en mesure d'obtenir des gains salariaux.

Seulement six pour cent des répondant(e)s du Québec n'ont eu aucune augmentation de salaire ou ont connu une baisse, tandis que 26 pour cent de leurs collègues du reste du pays ont dû composer avec une diminution de salaire.





Avantages sociaux inclus dans la rémunération – Québec

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

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total			QC		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	97 %	96 %	95 %	93 %	90 %	91 %
Assurance maladie complémentaire	90 %	94 %	94 %	84 %	95 %	96 %
Assurance invalidité/vie*	S.O.	94 %	93 %	S.O.	97 %	94 %
Régimes de pension/retraite	81 %	82 %	83 %	86 %	83 %	82 %
Assurance santé provinciale	77 %	81 %	83 %	75 %	90 %	84 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	76 %	72 %	75 %	80 %	75 %	77 %
Compte de dépenses de santé additionnel	62 %	59 %	56 %	67 %	46 %	52 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	17 %	23 %	33 %	22 %	31 %	38 %
Assurance invalidité à court terme*	89 %	S.O.	S.O.	91 %	S.O.	S.O.
Assurance invalidité à long terme*	93 %	S.O.	S.O.	93 %	S.O.	S.O.
Assurance vie*	90 %	S.O.	S.O.	96 %	S.O.	S.O.
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	49 %	50 %	49 %	47 %	47 %
Programmes de référence des employé(e)s	40 %	39 %	33 %	53 %	37 %	33 %
Indemnité de stationnement	32 %	34 %	31 %	31 %	31 %	26 %
Frais de déménagement	19 %	20 %	21 %	31 %	17 %	16 %
Régime de santé de la haute direction	15 %	19 %	19 %	31 %	44 %	37 %
Indemnité d'automobile	16 %	18 %	20 %	29 %	32 %	28 %
Repas subventionnés	10 %	9 %	10 %	15 %	14 %	15 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	2 %	6 %	3 %	6 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	50 %	42 %	48 %	51 %	39 %	50 %
Jours flexibles	41 %	41 %	39 %	27 %	47 %	44 %
Majoration pour congé de maternité	35 %	34 %	39 %	38 %	37 %	36 %
Congé parental prolongé	25 %	20 %	25 %	33 %	31 %	31 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	11 %	S.O.	S.O.	7 %	S.O.	S.O.
Années sabbatiques	7 %	8 %	10 %	7 %	10 %	15 %

*Lors des années antérieures, l'assurance invalidité à court terme, l'assurance invalidité à long terme et l'assurance vie étaient regroupées dans une seule catégorie : Assurance invalidité, assurance vie. Séparés en trois catégories cette année.

**Cette catégorie est une nouveauté cette année.

Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Le pourcentage de répondant(e)s du Québec qui a bénéficié d'une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux était légèrement plus élevé que celui de l'ensemble du Canada. Toutefois, 26 pour cent des juristes du Québec ayant répondu au sondage ont vu leurs avantages sociaux diminuer, comparativement à seulement 16 pour cent pour l'ensemble du pays.

Les répondant(e)s du Québec étaient 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 (60 pour cent au Québec et 53 pour cent à l'échelle nationale).

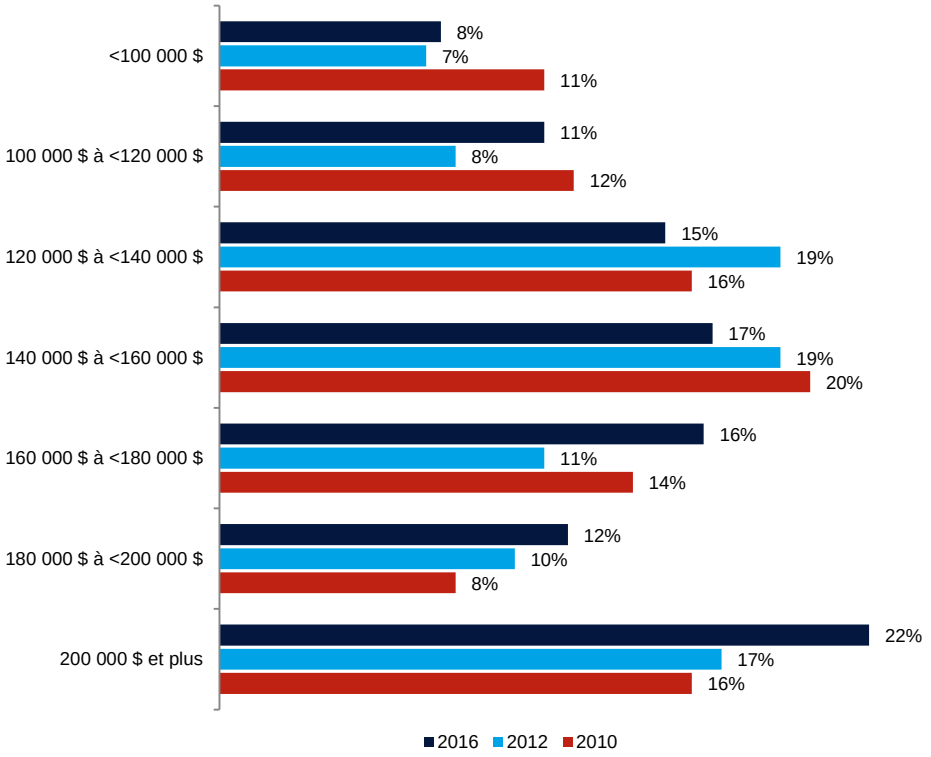
Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Québec		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	40 %	36 %	47 %	49 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	22 %	26 %	24 %	26 %

% très/assez satisfait(e)	Canada			Québec		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Avantages sociaux	74 %	76 %	76 %	66 %	76 %	78 %
Système de primes	61 %	65 %	63 %	55 %	76 %	64 %
Salaire de base	53 %	58 %	57 %	60 %	63 %	53 %

Le point sur l'Ontario

Répartition des salaires de base en Ontario

Le salaire de base moyen des juristes d'entreprise de l'Ontario s'établit à 172 000 $, comparativement à 165 000 $ pour la moyenne canadienne.



Moyenne	
2016:	172 000 $
2012:	162 500 $
2010:	160 000 $

Moyenne GTA	
2016	173 500 $
2012	163 000 $
2010	162 500 $

Moyenne Toronto	
2016	176 000 $
2012	165 500 $
2010	163 500 $

Moyenne Ottawa	
2016	164 000 $
2012	155 000 $
2010	135 000 $

Rémunération globale par poste – Ontario

Les salaires de base oscillent entre 118 000 dollars pour les conseillers(ères) juridiques et 215 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction.

	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) - Direction*			Avocat(e) général(e) - Haute direction**		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	118 000 $	114 000 $	114 000 $	160 000 $	148 500 $	147 000 $	209 000 $	154 000 $	170 500 $	215 000 $	191 500 $	221 500 $
Prime/incitatif cible	21 %	10 %	17 %	22 %	16 %	22 %	30 %	25 %	29 %	37 %	32 %	43 %
Montant cible max.	20 %	10 %	21 %	35 %	17 %	31 %	44 %	28 %	46 %	69 %	34 %	60 %
Prime/incitatif réel	19 %	8 %	15 %	28 %	15 %	20 %	30 %	22 %	24 %	43 %	29 %	35 %

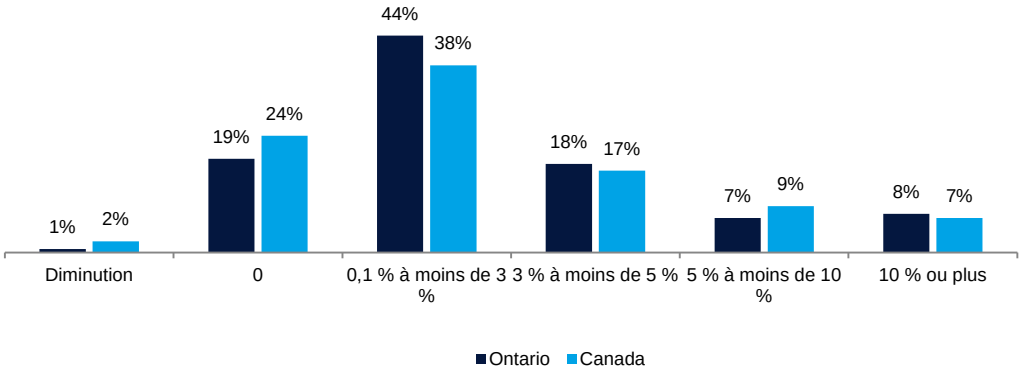
* Avocat(e) général(e) de la direction – regroupe les postes d'avocat(e) général(e) et de directeur(directrice) juridique ou des affaires juridiques

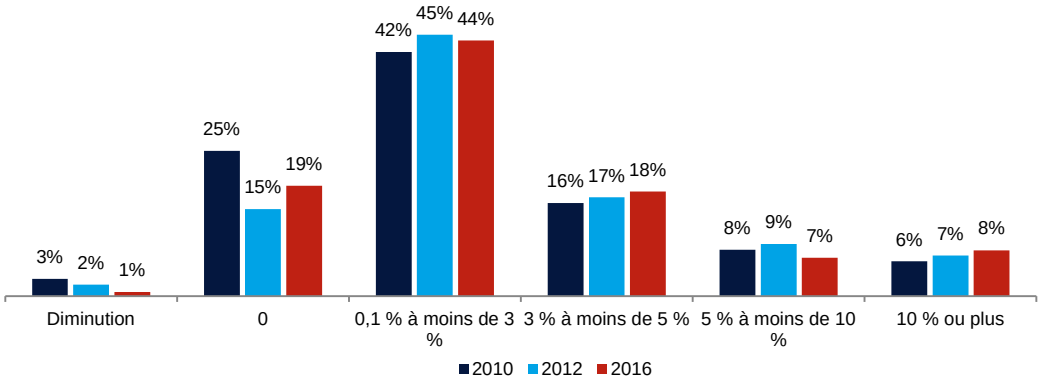
** Avocat(e) général(e) de la haute direction – regroupe les postes de VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques

Augmentation des salaires de base en Ontario par rapport au Canada

En général, les augmentations du salaire de base en Ontario reflètent les tendances nationales. Un peu moins de répondant(e)s de l'Ontario n'ont reçu aucune augmentation, mais un plus grand nombre de juristes de l'Ontario (44 pour cent) que de l'ensemble du pays (38 pour cent) ont mentionné avoir bénéficié d'une augmentation oscillant entre 0,1 et 3,0 pour cent.

Les changements aux salaires de base sont semblables à ceux enregistrés en 2010 et en 2012. Dix-neuf pour cent n'ont eu aucune augmentation de salaire en 2016, comparativement à 15 pour cent en 2012.





Avantages sociaux inclus dans la rémunération – Ontario

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

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total			Ontario		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	97 %	96 %	95 %	96 %	97 %	96 %
Assurance maladie complémentaire	90 %	94 %	94 %	86 %	94 %	93 %
Assurance invalidité/vie*	S.O.	94 %	93 %	S.O.	93 %	92 %
Régimes de pension/retraite	81 %	82 %	83 %	82 %	83 %	81 %
Assurance santé provinciale	77 %	81 %	83 %	74 %	77 %	81 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	76 %	72 %	75 %	73 %	73 %	73 %
Compte de dépenses de santé additionnel	62 %	59 %	56 %	53 %	49 %	49 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	17 %	23 %	33 %	19 %	26 %	34 %
Assurance invalidité à court terme*	89 %	S.O.	S.O.	88 %	S.O.	S.O.
Assurance invalidité à long terme*	93 %	S.O.	S.O.	91 %	S.O.	S.O.
Assurance vie*	90 %	S.O.	S.O.	88 %	S.O.	S.O.
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	49 %	50 %	48 %	47 %	50 %
Programmes de référence des employé(e)s	40 %	39 %	33 %	39 %	38 %	31 %
Indemnité de stationnement	32 %	34 %	31 %	18 %	21 %	22 %
Frais de déménagement	19 %	20 %	21 %	12 %	15 %	14 %
Régime de santé de la haute direction	15 %	19 %	19 %	17 %	18 %	18 %
Indemnité d'automobile	16 %	18 %	20 %	18 %	21 %	21 %
Repas subventionnés	10 %	9 %	10 %	13 %	11 %	11 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	2 %	1 %	1 %	2 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	50 %	42 %	48 %	59 %	51 %	51 %
Jours flexibles	41 %	41 %	39 %	33 %	32 %	29 %
Majoration pour congé de maternité	35 %	34 %	39 %	35 %	39 %	41 %
Congé parental prolongé	25 %	20 %	25 %	24 %	20 %	26 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	11 %	S.O.	S.O.	12 %	S.O.	S.O.
Années sabbatiques	7 %	8 %	10 %	5 %	6 %	9 %

*Lors des années antérieures, l'assurance invalidité à court terme, l'assurance invalidité à long terme et l'assurance vie étaient regroupées dans une seule catégorie : Assurance invalidité, assurance vie. Séparés en trois catégories cette année.

**Cette catégorie est une nouveauté cette année.

Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

La proportion de répondant(e)s de l'Ontario qui ont eu une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux et qui ont connu une diminution de la couverture des avantages sociaux était la même que dans l'ensemble du pays. En Ontario, le pourcentage de répondant(e)s qui a connu en 2016 une diminution de la couverture d'avantages sociaux a chuté par rapport aux années 2010 et 2012.

Un peu plus de juristes de l'Ontario (56 pour cent) que du reste du Canada (53 pour cent) se disaient plus satisfait(e)s de leur rémunération de base.

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Ontario		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	40 %	33 %	34 %	44 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	22 %	15 %	21 %	27 %

% très/assez satisfait(e)	Canada			Ontario		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Avantages sociaux	74 %	76 %	76 %	69 %	74 %	70 %
Système de primes	61 %	65 %	63 %	62 %	60 %	57 %
Salaire de base	53 %	58 %	57 %	56 %	55 %	52 %

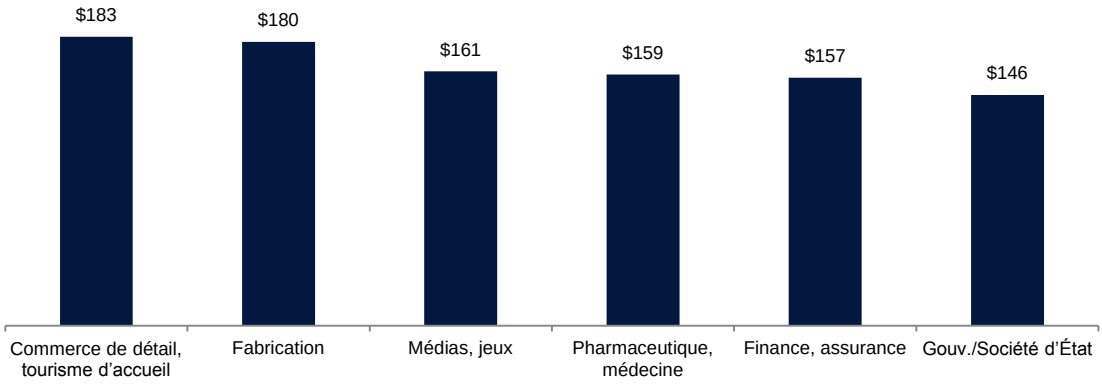
Tendances par industrie en Ontario

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

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

Parmi les six principaux secteurs, celui du commerce de détail et de l'hébergement ont le salaire de base le plus élevé, suivi par ceux de la fabrication puis des médias et jeux.

(en milliers de $)



Le point sur le secteur financier en Ontario

Dans le secteur des services financiers de l'Ontario, les salaires de base oscillent de 115 500 dollars pour les conseillers(ères) juridiques à 183 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction. Comparativement à l'année 2012, les conseillers(ères) juridiques ont profité d'une augmentation considérable, contrairement aux avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction, qui ont connu une baisse draconienne.

	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) - Direction*			Avocat(e) général(e) - Haute direction**		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	115 500 $	103 500 $	109 000 $	154 500 $	151 500 $	135 000 $	174 500 $	160 500 $	176 500 $	183 000 $	205 500 $	241 00) $
Prime/incitatif cible	18 %	12 %	16 %	21 %	24 %	21 %	43 %	39 %	37 %	41 %	55 %	59 %
Montant cible max.	21 %	10 %	19 %	40 %	25 %	30 %	52 %	43 %	68 %	82 %	51 %	82 %
Prime/incitatif réel	16 %	11 %	14 %	34 %	20 %	20 %	34 %	29 %	31 %	53 %	44 %	50 %

* Avocat(e) général(e) de la direction – regroupe les postes d'avocat(e) général(e) et de directeur(directrice) juridique ou des affaires juridiques

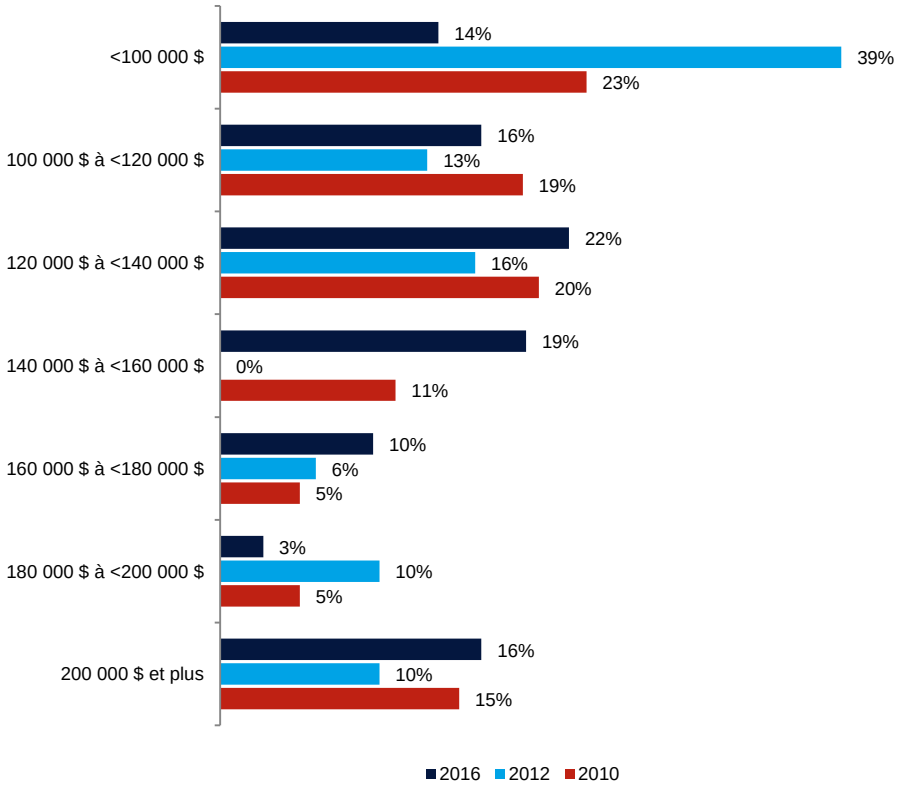
** Avocat(e) général(e) de la haute direction – regroupe les postes de VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques

Le point sur le centre du Canada

Répartition des salaires de base au centre du Canada

En 2016, le salaire de base moyen des juristes d'entreprise du centre du Canada (Manitoba et Saskatchewan) était de 150 355 dollars, une augmentation de plus de 26 000 dollars par rapport à 2012, mais tout de même en deçà de la moyenne nationale de 165 000 dollars.

Les modifications à la répartition salariale sont semblables à celles observées au Canada atlantique, c'est-à-dire un fort recul pour les juristes qui gagnent 100 000 dollars ou moins, et une forte augmentation pour ceux et celles qui font 200 000 dollars ou plus.



Rémunération globale par poste – Centre du Canada

Les salaires de base oscillent entre 128 000 dollars pour les conseillers(ères) juridiques et 176 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction.

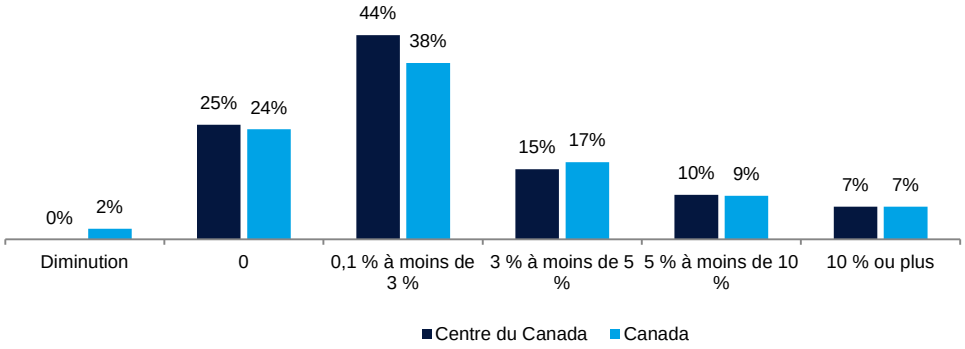
	Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e)*		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	128 000 $	100 500 $	117 500 $	176 000 $	139 500	170 000 $
Prime/incitatif cible	15 %	7 %	17 %	31 %	8 %	34 %
Montant cible max.	31 %	8 %	20 %	41 %	12 %	50 %
Prime/incitatif réel	13 %	8 %	18 %	34 %	10 %	34 %

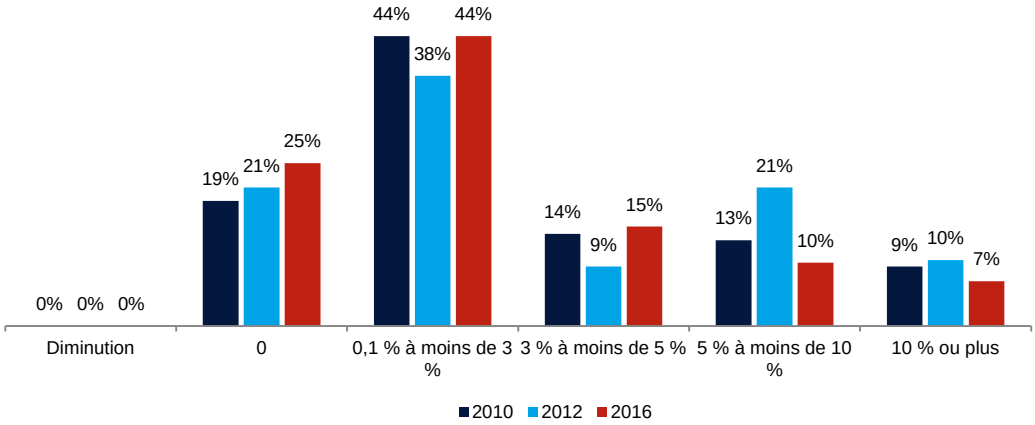
* Comprend les VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques, avocat(e)s généraux(ales) et directeurs(trices) juridiques ou des services juridiques

Augmentation des salaires de base au centre du Canada par rapport à l'ensemble du Canada

Comparativement au reste du pays, un plus grand pourcentage de juristes du centre du Canada a reçu une augmentation de moins de trois pour cent (69 pour cent au centre du Canada par opposition à 62 pour cent à l'échelle nationale). Les augmentations de plus de trois pour cent étaient sensiblement au même niveau que celles de la moyenne nationale.

Comparativement à 2012, plus de juristes d'entreprise ont reçu en 2016 une augmentation de salaire d'un maximum de cinq pour cent (59 pour cent en 2016 par opposition à 47 pour cent en 2012).





Avantages sociaux inclus dans la rémunération – Centre du Canada

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

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total			Centre du Canada		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	97 %	96 %	95 %	99 %	98 %	99 %
Assurance maladie complémentaire	90 %	94 %	94 %	93 %	95 %	97 %
Assurance invalidité/vie*	S.O.	94 %	93 %	S.O.	98 %	96 %
Régimes de pension/retraite	81 %	82 %	83 %	95 %	90 %	94 %
Assurance santé provinciale	77 %	81 %	83 %	75 %	81 %	78 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	76 %	72 %	75 %	77 %	81 %	82 %
Compte de dépenses de santé additionnel	62 %	59 %	56 %	80 %	76 %	73 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	17 %	23 %	33 %	19 %	22 %	37 %
Assurance invalidité à court terme*	89 %	S.O.	S.O.	90 %	S.O.	S.O.
Assurance invalidité à long terme*	93 %	S.O.	S.O.	100 %	S.O.	S.O.
Assurance vie*	90 %	S.O.	S.O.	96 %	S.O.	S.O.
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	49 %	50 %	59 %	52 %	58 %
Programmes de référence des employé(e)s	40 %	39 %	33 %	36 %	24 %	32 %
Indemnité de stationnement	32 %	34 %	31 %	40 %	43 %	42 %
Frais de déménagement	19 %	20 %	21 %	27 %	22 %	34 %
Régime de santé de la haute direction	15 %	19 %	19 %	10 %	9 %	22 %
Indemnité d'automobile	16 %	18 %	20 %	18 %	10 %	19 %
Repas subventionnés	10 %	9 %	10 %	7 %	5 %	11 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	2 %	0 %	0 %	3 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	50 %	42 %	48 %	59 %	52 %	39 %
Jours flexibles	41 %	41 %	39 %	49 %	40 %	24 %
Majoration pour congé de maternité	35 %	34 %	39 %	34 %	40 %	49 %
Congé parental prolongé	25 %	20 %	25 %	30 %	26 %	25 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	11 %	S.O.	S.O.	18 %	S.O.	S.O.
Années sabbatiques	7 %	8 %	10 %	8 %	9 %	11 %

*Lors des années antérieures, l'assurance invalidité à court terme, l'assurance invalidité à long terme et l'assurance vie étaient regroupées dans une seule catégorie : Assurance invalidité, assurance vie. Séparés en trois catégories cette année.

**Cette catégorie est une nouveauté cette année.

Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Un peu plus de juristes d'entreprise résidant au centre du Canada que dans le reste du pays ont bénéficié d'une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux (40 pour cent au centre du Canada contre 33 pour cent à l'échelle nationale). À 43 pour cent, le taux de satisfaction des juristes du centre du Canada à l'égard de leur salaire de base est en deçà de la moyenne nationale, qui s'établit à 53 pour cent.

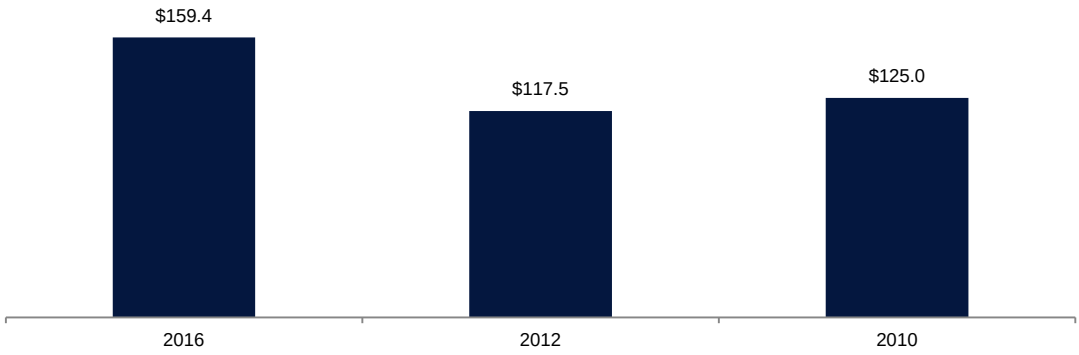
Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Centre du Canada		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	40 %	40 %	33 %	35 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	22 %	14 %	14 %	13 %

% très/assez satisfait(e)	Canada			Centre du Canada		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Avantages sociaux	74 %	76 %	76 %	84 %	78 %	80 %
Système de primes	61 %	65 %	63 %	52 %	68 %	72 %
Salaire de base	53 %	58 %	57 %	43 %	59 %	65 %

Tendances par industrie au centre du Canada

Le secteur des assurances et des services financiers continue de représenter le principal embaucheur de juristes d'entreprise au centre du Canada. Le salaire annuel moyen dans ce secteur s'établit actuellement à 159 400 dollars. Il s'agit d'une augmentation considérable par rapport à 2012.

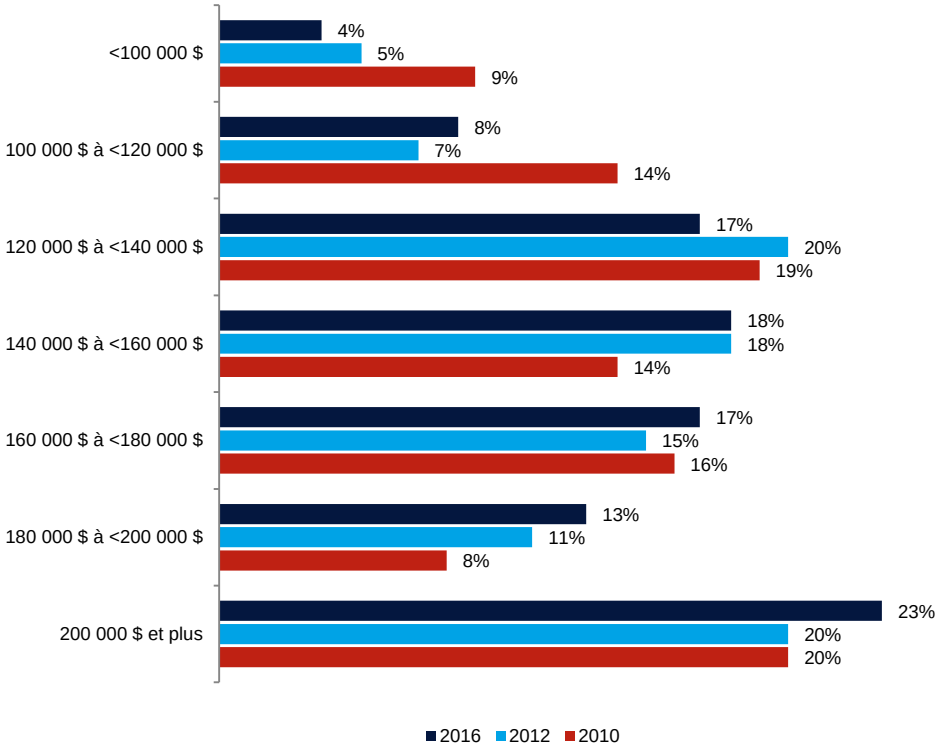
(en milliers de $)



Le point sur l'Alberta

Répartition des salaires de base en Alberta

Le salaire de base moyen des juristes d'entreprise de l'Alberta est de 171 000 dollars, tout juste en deçà de l'Ontario, à 172 000 dollars.



Moyenne Alberta	
2016	171 000 $
2012	165 000 $
2010	156 000 $

Moyenne Calgary	
2016	175 000 $
2012	171 000 $
2010	165 500 $

Moyenne Edmonton	
2016	159 000 $
2012	147 500 $
2010	140 500 $

Rémunération globale par poste – Alberta

Le salaire de base moyen des conseiller(ère) juridique de l'Alberta est de 141 000 dollars. Le salaire de base moyen des avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction est de 242 000 dollars.

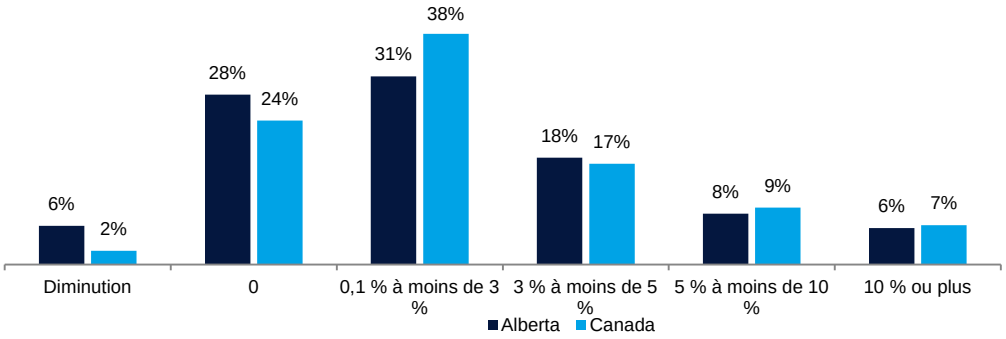
Trois fois plus de juristes d'entreprise de l'Alberta que du reste du pays ont vu leur salaire de base diminuer entre 2012 et 2016. Aussi, plus de juristes d'entreprise de l'Alberta que du reste du pays n'ont eu aucune augmentation (28 pour cent en Alberta contre 24 pour cent à l'échelle nationale). Le pourcentage de juristes de l'Aberta qui a reçu une augmentation de trois pour cent ou plus a chuté de près de la moitié entre 2012 et 2016.

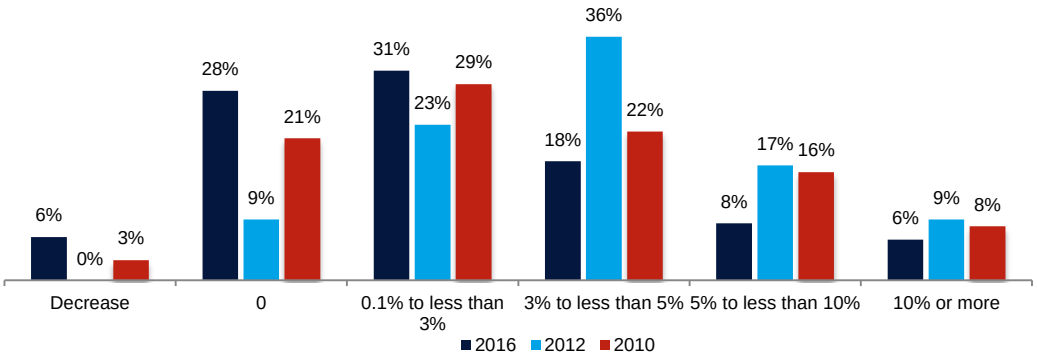
	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) - Direction*			Avocat(e) général(e) - Haute direction**		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	141 000 $	127 500 $	117 500 $	167 500 $	155 000 $	155 500 $	204 000 $	151 000 $	192 000 $	242 000 $	192 000 $	228 500 $
Prime/incitatif cible	15 %	12 %	21 %	19 %	20 %	20 %	27 %	22 %	35 %	62 %	41 %	56 %
Montant cible max.	23 %	13 %	32 %	61 %	19 %	33 %	49 %	22 %	65 %	93 %	47 %	134 %
Prime/incitatif réel	16 %	10 %	15 %	22 %	23 %	20 %	24 %	22 %	39 %	60 %	38 %	69 %

* Avocat(e) général(e) de la direction – regroupe les postes d'avocat(e) général(e) et de directeur(directrice) juridique ou des affaires juridiques

** Avocat(e) général(e) de la haute direction – regroupe les postes de VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques

Augmentation des salaires de base en Alberta par rapport au Canada





Avantages sociaux inclus dans la rémunération – Alberta

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

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total			Alberta		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	97 %	96 %	95 %	97 %	96 %	97 %
Assurance maladie complémentaire	90 %	94 %	94 %	93 %	95 %	96 %
Assurance invalidité/vie*	S.O.	94 %	93 %	S.O.	94 %	95 %
Régimes de pension/retraite	81 %	82 %	83 %	79 %	82 %	86 %
Assurance santé provinciale	77 %	81 %	83 %	74 %	82 %	87 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	76 %	72 %	75 %	82 %	75 %	80 %
Compte de dépenses de santé additionnel	62 %	59 %	56 %	77 %	79 %	71 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	17 %	23 %	33 %	13 %	21 %	32 %
Assurance invalidité à court terme*	89 %	S.O.	S.O.	94 %	S.O.	S.O.
Assurance invalidité à long terme*	93 %	S.O.	S.O.	95 %	S.O.	S.O.
Assurance vie*	90 %	S.O.	S.O.	90 %	S.O.	S.O.
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	49 %	50 %	39 %	52 %	53 %
Programmes de référence des employé(e)s	40 %	39 %	33 %	47 %	53 %	44 %
Indemnité de stationnement	32 %	34 %	31 %	44 %	48 %	47 %
Frais de déménagement	19 %	20 %	21 %	21 %	21 %	28 %
Régime de santé de la haute direction	15 %	19 %	19 %	12 %	20 %	14 %
Indemnité d'automobile	16 %	18 %	20 %	10 %	15 %	18 %
Repas subventionnés	10 %	9 %	10 %	4 %	6 %	6 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	2 %	3 %	6 %	3 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	50 %	42 %	48 %	42 %	38 %	41 %
Jours flexibles	41 %	41 %	39 %	59 %	60 %	61 %
Majoration pour congé de maternité	35 %	34 %	39 %	30 %	27 %	33 %
Congé parental prolongé	25 %	20 %	25 %	18 %	17 %	22 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	11 %	S.O.	S.O.	10 %	S.O.	S.O.
Années sabbatiques	7 %	8 %	10 %	5 %	7 %	8 %

*Lors des années antérieures, l'assurance invalidité à court terme, l'assurance invalidité à long terme et l'assurance vie étaient regroupées dans une seule catégorie : Assurance invalidité, assurance vie. Séparés en trois catégories cette année.

**Cette catégorie est une nouveauté cette année.

Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Le pourcentage de juristes d'entreprise d'Alberta qui a connu une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux était semblable à celui de l'ensemble du Canada. Cela s'avère également dans le cas des juristes qui ont subi une diminution de la couverture des avantages sociaux (18 pour cent en Alberta par opposition à 16 pour cent à l'échelle nationale).

En Alberta, le taux de satisfaction à l'égard du salaire de base est en baisse constante depuis 2010. En 2010, 63 pour cent des répondant(e)s se disaient satisfait(e)s. Ce pourcentage est tombé à 59 pour cent en 2012, puis à 56 pour cent en 2016. Toutefois, il demeure légèrement plus élevé que la moyenne nationale.

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Alberta		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	40 %	30 %	32 %	36 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	22 %	18 %	11 %	18 %

% très/assez satisfait(e)	Canada			Alberta		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Avantages sociaux	74 %	76 %	76 %	78 %	78 %	82 %
Système de primes	61 %	65 %	63 %	64 %	68 %	70 %
Salaire de base	53 %	58 %	57 %	56 %	59 %	63 %

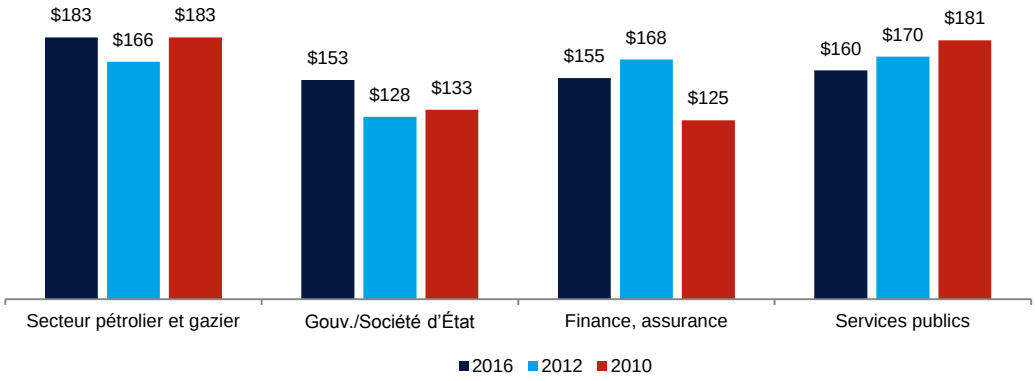
Tendances par industrie en Alberta

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

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

Les salaires de base correspondants sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

(en milliers de $)



Le point sur le secteur pétrolier et gazier en Alberta

Dans le secteur pétrolier et gazier, le salaire de base moyen des conseillers(ères) juridiques est de 150 000 dollars. Le salaire de base moyen des avocat(e)s généraux(ales) de la direction est de 227 000 dollars. Il est supérieur à ce qu'il était en 2012, mais en deça du niveau de 2010.

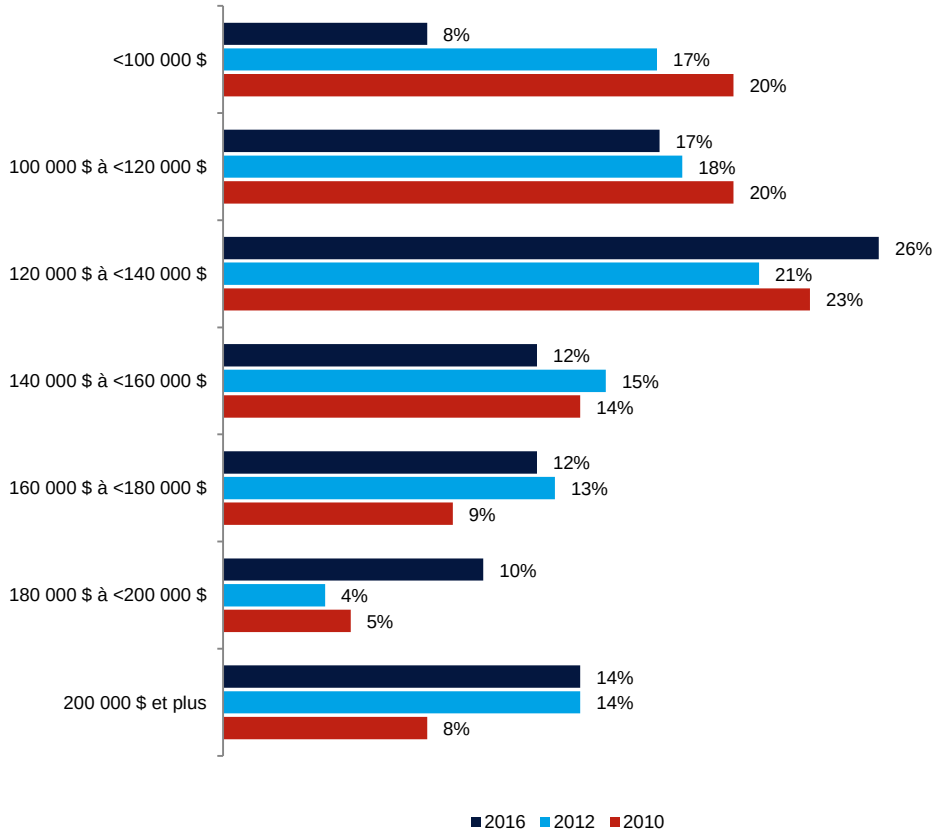
	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) - Direction*		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	150 000 $	135 500 $	132 000 $	172 500 $	167 000 $	161 000 $	227 000 $	194 500 $	230 000 $
Prime/incitatif cible	17 %	17 %	18 %	23 %	24 %	18 %	26 %	46 %	55 %
Montant cible max.	29 %	18 %	27 %	94 %	24 %	36 %	94 %	47 %	142 %
Prime/incitatif réel	17 %	14 %	20 %	26 %	29 %	19 %	25 %	49 %	80 %

* Avocat(e) général(e) de la direction – regroupe les postes d'avocat(e) général(e) et de directeur(directrice) juridique ou des affaires juridiques

Le point sur la Colombie-Britannique

Répartition des salaires de base en C.-B.

Le salaire de base moyen des juristes d'entreprise en Colombie-Britannique s'établit à 156 000 $, comparativement à 165 000 $ pour la moyenne canadienne.



Moyenne C.-B.	
2016	156 000 $
2012	145 000 $
2010	135 000 $

Moyenne Vancouver	
2016	159 000 $
2012	153 000 $
2010	142 000 $

Rémunération globale par poste – C.-B.

Le salaire de base moyen des conseiller(ère) juridique de la Colombie-Britannique est de 121 000 dollars. Le salaire de base moyen des avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction est de 270 000 dollars. Cette augmentation est considérable par rapport aux niveaux de rémunération observés en 2010 et en 2012.

	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) - Direction*			Avocat(e) général(e) - Haute direction**		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	121 000 $	108 500 $	107 000 $	140 000 $	131 000 $	126 000 $	179 000 $	163 00$	140 50$	270 500 $	183 500 $	194 000 $
Prime/incitatif cible	14 %	7 %	14 %	34 %	16 %	16 %	30 %	20 %	21 %	53 %	19 %	33 %
Montant cible max.	20 %	7 %	19 %	43 %	14 %	20 %	42 %	23 %	28 %	78 %	19 %	49 %
Prime/incitatif réel	13 %	5 %	11 %	38 %	9 %	14 %	31 %	19 %	19 %	49 %	12 %	45 %

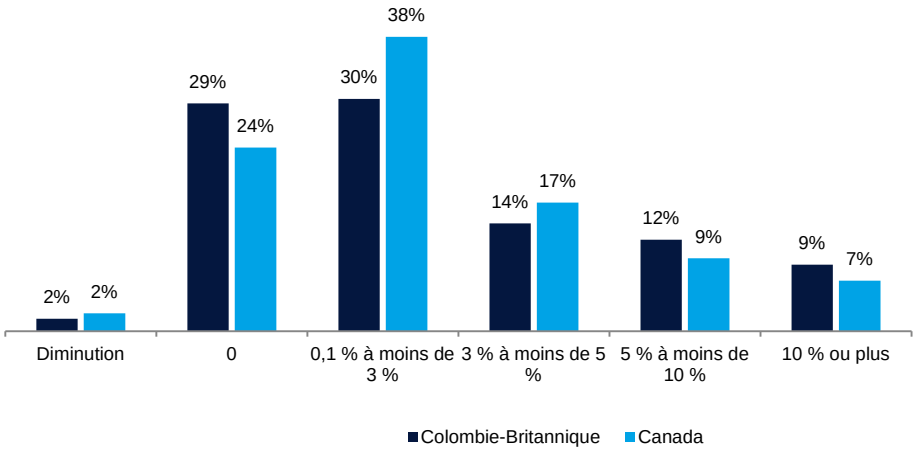
* Avocat(e) général(e) de la direction – regroupe les postes d'avocat(e) général(e) et de directeur(directrice) juridique ou des affaires juridiques

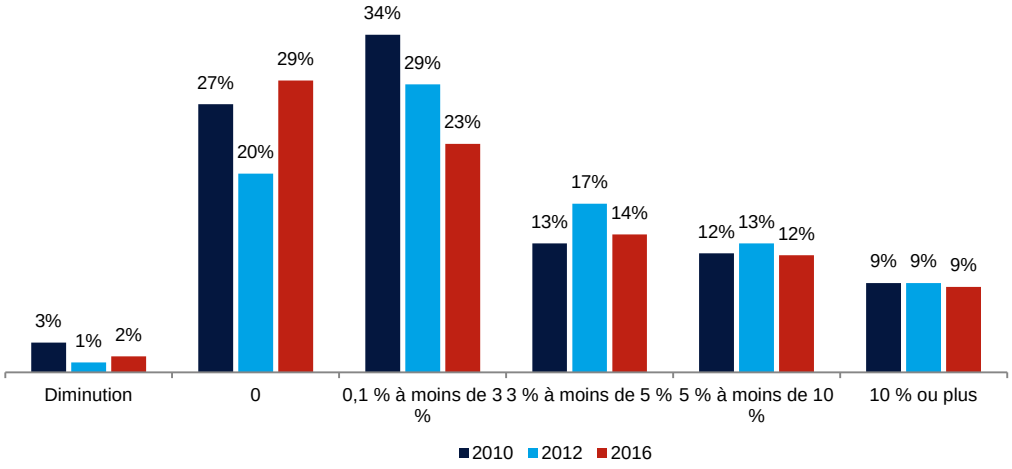
** Avocat(e) général(e) de la haute direction – regroupe les postes de VPD – affaires juridiques, VP – affaires juridiques

Augmentation des salaires de base en C.-B. par rapport au Canada

Comparé à la moyenne nationale, un plus haut pourcentage de juristes d'entreprise de la Colombie-Britannique a subi un gel salarial. Les juristes d'entreprise de la Colombie-Britannique ont également déclaré en moins grand nombre avoir reçu une augmentation de salaire d'un maximum de cinq pour cent. C'est à l'autre extrême de la fourchette de rémunération que les juristes d'entreprise de la C.-B. se sont démarqués. Vingt-et-un pour cent des juristes d'entreprise de la C.-B. ont profité d'une hausse salariale de plus cinq pour cent, alors que ce pourcentage est de 16 pour cent dans l'ensemble du pays.

Cette année, 29 pour cent des répondant(e)s ont subi un gel salarial. Ce pourcentage était de 20 pour cent en 2012. On observe également un moindre pourcentage d'augmentations se situant entre 0,1 et 5 pour cent.





Avantages sociaux inclus dans la rémunération – C.-B.

Le tableau ci-dessous fournit des renseignements 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			C. –B.		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	97 %	96 %	95 %	98 %	96 %	92 %
Assurance maladie complémentaire	90 %	94 %	94 %	97 %	95 %	92 %
Assurance invalidité/vie*	S.O.	94 %	93 %	S.O.	91 %	90 %
Régimes de pension/retraite	81 %	82 %	83 %	74 %	76 %	79 %
Assurance santé provinciale	77 %	81 %	83 %	86 %	87 %	83 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	76 %	72 %	75 %	70 %	62 %	66 %
Compte de dépenses de santé additionnel	62 %	59 %	56 %	51 %	48 %	55 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	17 %	23 %	33 %	17 %	21 %	27 %
Assurance invalidité à court terme*	89 %	S.O.	S.O.	86 %	S.O.	S.O.
Assurance invalidité à long terme*	93 %	S.O.	S.O.	95 %	S.O.	S.O.
Assurance vie*	90 %	S.O.	S.O.	90 %	S.O.	S.O.
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	49 %	50 %	47 %	49 %	50 %
Programmes de référence des employé(e)s	40 %	39 %	33 %	35 %	29 %	27 %
Indemnité de stationnement	32 %	34 %	31 %	36 %	39 %	31 %
Frais de déménagement	19 %	20 %	21 %	19 %	21 %	24 %
Régime de santé de la haute direction	15 %	19 %	19 %	14 %	14 %	17 %
Indemnité d'automobile	16 %	18 %	20 %	16 %	14 %	14 %
Repas subventionnés	10 %	9 %	10 %	11 %	9 %	9 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %	2 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	50 %	42 %	48 %	40 %	34 %	49 %
Jours flexibles	41 %	41 %	39 %	31 %	30 %	31 %
Majoration pour congé de maternité	35 %	34 %	39 %	41 %	33 %	35 %
Congé parental prolongé	25 %	20 %	25 %	32 %	20 %	21 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	11 %	S.O.	S.O.	9 %	S.O.	S.O.
Années sabbatiques	7 %	8 %	10 %	12 %	12 %	7 %

*Lors des années antérieures, l'assurance invalidité à court terme, l'assurance invalidité à long terme et l'assurance vie étaient regroupées dans une seule catégorie : Assurance invalidité, assurance vie. Séparés en trois catégories cette année.

**Cette catégorie est une nouveauté cette année.

Changements d'avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Le pourcentage de juristes d'entreprise de la Colombie-Britannique qui a connu une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux était légèrement plus élevé que celui de l'ensemble du Canada. Inversement, le pourcentage de juristes d'entreprise qui a subi une diminution de la couverture d'avantages sociaux était un peu plus bas en C.-B. que dans le reste du pays.

Le pourcentage de juristes d'entreprise de la C.-B. qui se disait assez ou très satisfait(e)s de leurs avantages sociaux était huit pour cent plus élevé que dans l'ensemble du pays. Cependant, le pourcentage de ceux et celles qui affirmaient être assez ou très satisfait(e)s de leur salaire de base (48 pour cent) était inférieur à la moyenne nationale, qui se situait à 53 pour cent.

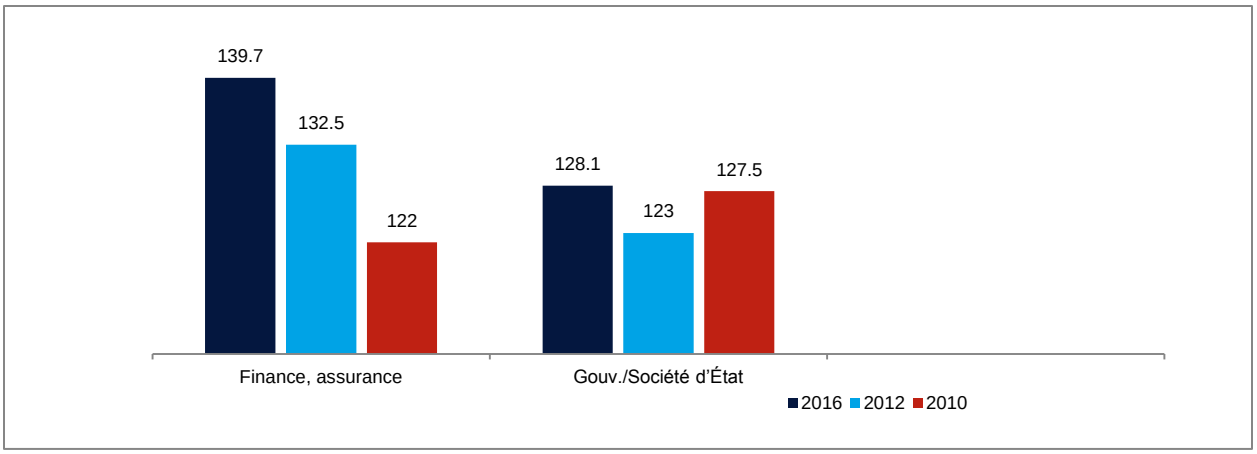
Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			C. –B.		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33 %	33 %	40 %	35 %	34 %	27 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16 %	16 %	22 %	13 %	21 %	20 %

% très/assez satisfait(e)	Canada			C. –B.		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Avantages sociaux	74 %	76 %	76 %	82 %	77 %	82 %
Système de primes	61 %	65 %	63 %	59 %	67 %	72 %
Salaire de base	53 %	58 %	57 %	48 %	59 %	58 %

Tendances par industrie en C.-B.

Les deux principaux secteurs d'emploi des juristes d'entreprise de la province sont les services financiers ainsi que le gouvernement et les sociétés d'État. L'historique des salaires de base est présenté dans le tableau ci-dessous.

(en milliers de $)



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 sous-groupes de répondant(e)s. Toutefois, si on cherche à utiliser 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 ainsi que les primes en tenant compte du sexe, de l'industrie, du type d'employeur, de l'âge, de la durée, du rôle, etc.

Salaire de base par type d'employeur

Le salaire moyen des juristes d'entreprise interrogés était de 165 000 dollars, une hausse par rapport aux 155 000 dollars de 2012. Lorsque nous examinons cet aspect en fonction du type d'organisation, les salaires de base moyens des juristes d'entreprise travaillant pour une société de propriété privée ou une société cotée à la bourse sont en 2016 plus élevés que ceux des juristes travaillant pour le gouvernement ou une société d'État.

Tendances par industrie

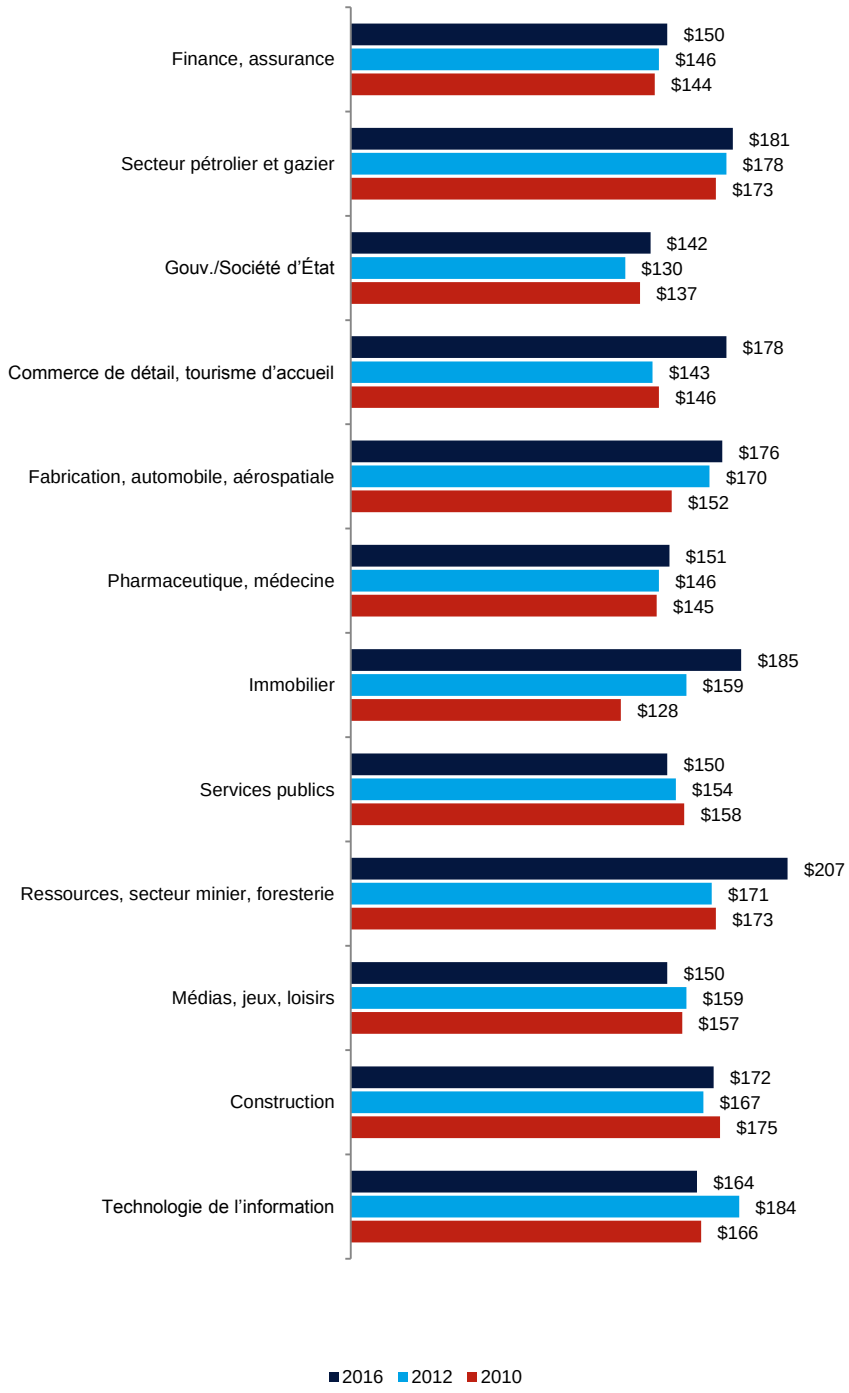
Le tableau suivant fournit des renseignements sur les salaires qu'offrent les principaux secteurs dans lesquels travaillent les juristes d'entreprise.

Cette année, les salaires de base moyens les plus élevés sont offerts dans les domaines suivants : ressources, mines et foresterie (207 000 dollars), immobilier (185 000 dollars), secteur pétrolier et gazier (181 000 dollars, commerce de détail et hébergement (178 000 dollars) fabrication, 'automobile et aéronautique (176 000 dollars).

Les ressources, le secteur minier et la foresterie (36 000 dollars), le commerce de détail et l'hébergement (35 000 dollars) et l'immobilier sont les secteurs qui ont connu les augmentations de salaire les plus considérables entre 2012 et 2016.

Les plus fortes baisses des salaires de base annuels ont été enregistrées dans le secteur des technologies de l'information (20 000 dollars), des médias, des jeux et des loisirs (9000 dollars) et des services publics (4000 dollars).

Douze principaux secteurs représentés par les juristes d'entreprise (en milliers de $)



Salaire de base par antécédents professionnels, âge et durée de l'emploi

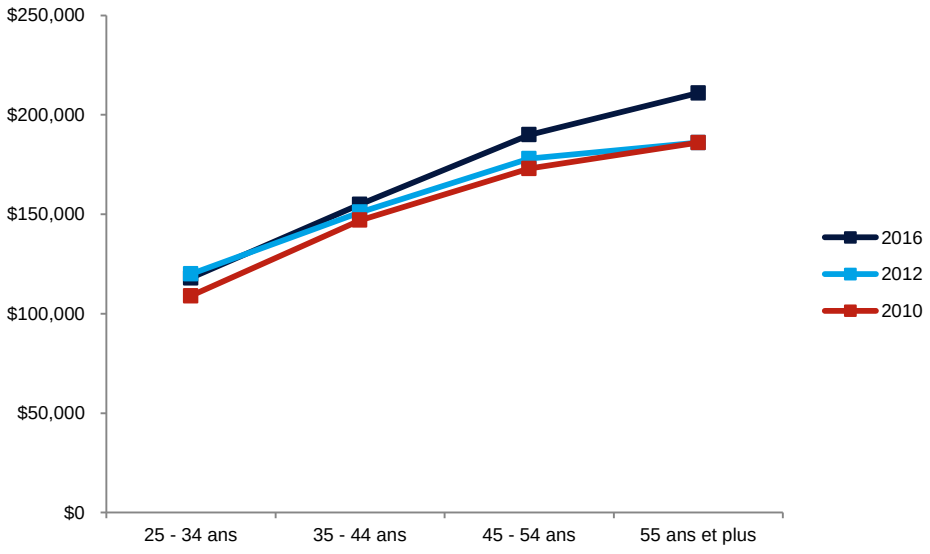
Il existe encore et toujours une corrélation entre les années de pratique et les salaires. Ainsi, plus le nombre d'années de pratique privée est élevé, plus le salaire est élevé.

Nombre d'années en pratique privée	Salaire de base moyen		
	2016	2012	2010
Aucune	133 300 $	134 800 $	131 500 $
1 à 2 ans	144 500 $	141 700 $	135 500 $
3 à 5 ans	165 400 $	153 800 $	150 000 $
>5 ans	182 000 $	171 100 $	169 000 $

Tendances par âge

Dans les sondages de 2010, 2012 et 2016, plus les juristes d'entreprise sont âgé(e)s, plus leur salaire est élevé. Ce n'est pas étonnant, car l'expérience augmente avec l'âge.

(en milliers de $)

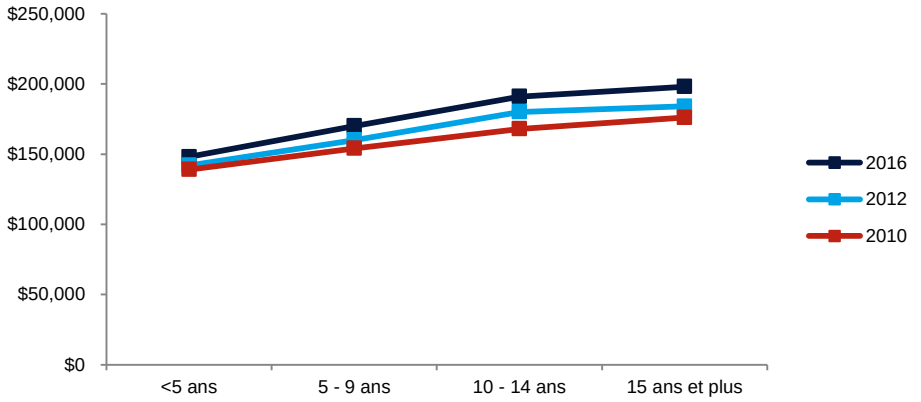


	25 – 34 ans	35 – 44 ans	45 – 54 ans	55 ans et plus
2016	118 000 $	155 000 $	190 000 $	211 000 $
2012	120 000 $	151 000 $	178 000 $	186 000 $
2010	109 000 $	147 000 $	173 000 $	186 000 $

Tendances par durée auprès de l'employeur

Comme l'indique le tableau ci-dessous (sondages de 2010, 2012 et 2016), plus un(e) juriste d'entreprise reste fidèle à un employeur, plus son salaire est élevé.

(en milliers de $)



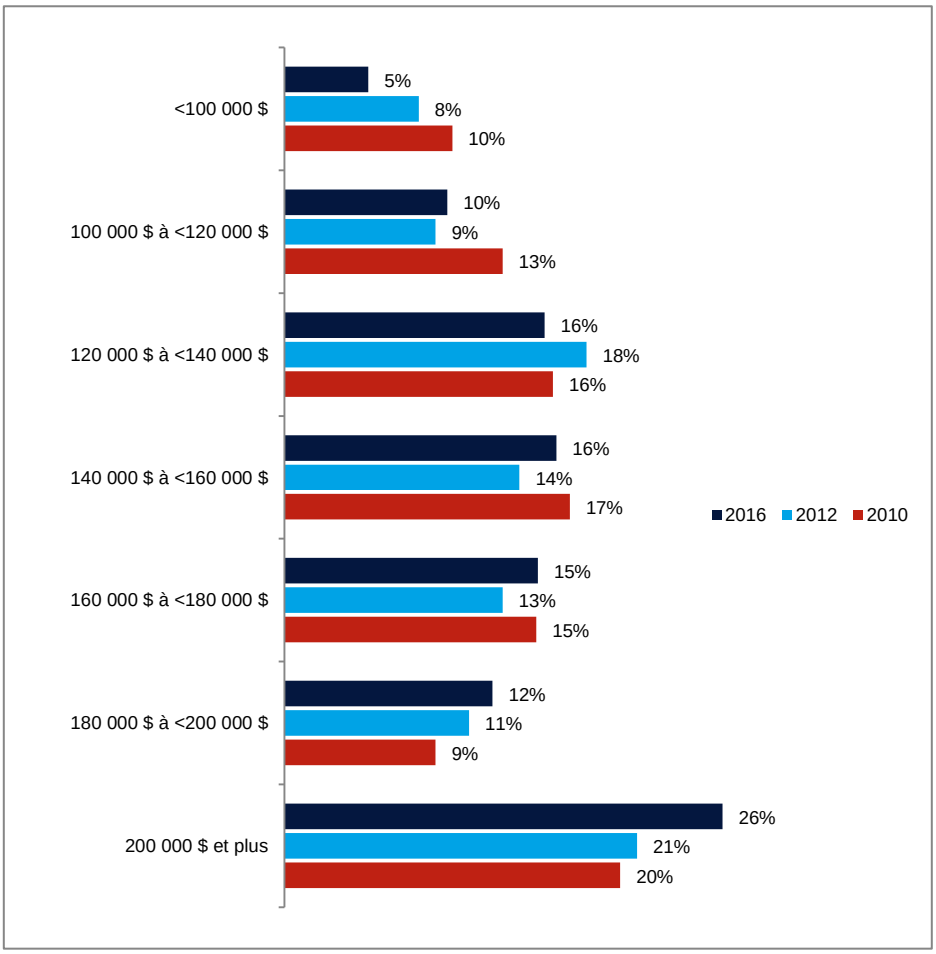
	<5 ans	5 - 9 ans	10 - 14 ans	15 ans et plus
2016	148 000 $	170 000 $	191 000 $	198 000 $
2012	142 000 $	162 000 $	180 000 $	184 000 $
2010	139 000 $	154 000 $	168 000 $	176 000 $

Salaire de base des hommes et des femmes

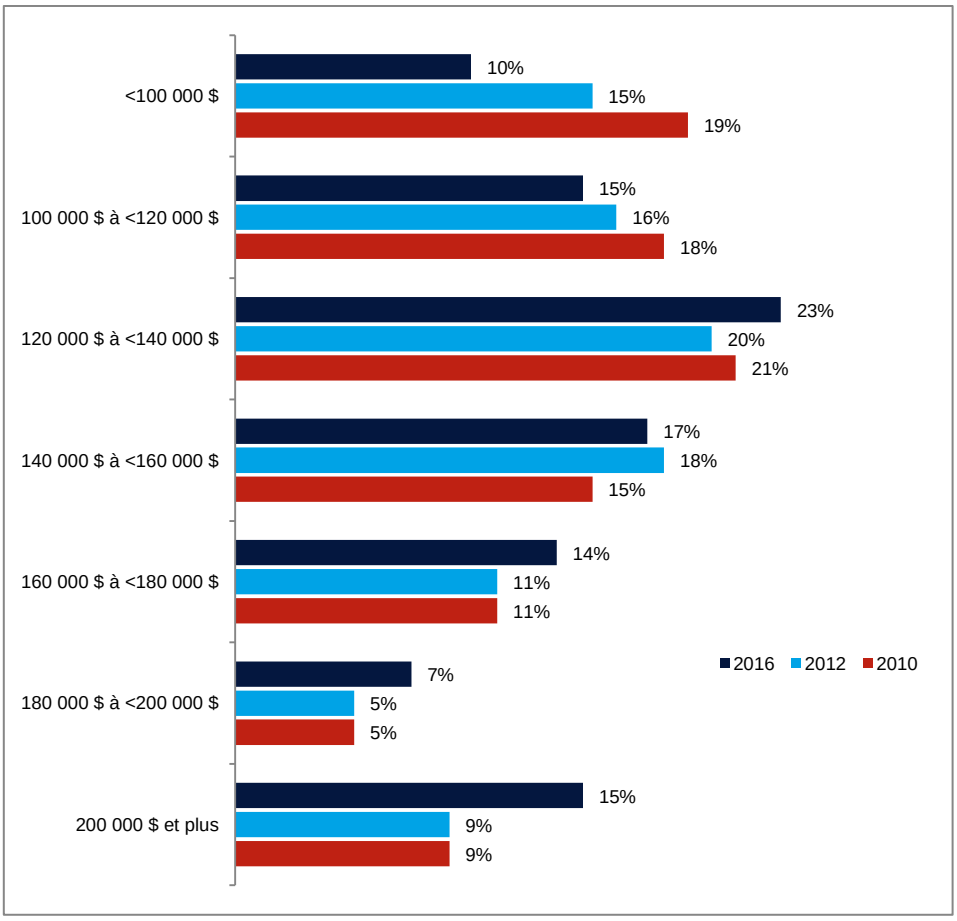
Tendances par sexe

En moyenne, le salaire des conseillères juridiques d'entreprises est inférieur de 15 pour cent à celui de leurs homologues masculins. Le salaire de base moyen des conseillers d'entreprises est actuellement de 178 700 dollars, soit 26 700 dollars de plus que le salaire de base moyen de 152 000 dollars des femmes. Comme le démontre le tableau, les salaires des femmes ont tendance à être regroupés dans le bas de la fourchette de rémunération. Au bas de l'échelle salariale, cinq pour cent des hommes gagnent moins de 100 000 dollars, comparativement à 10 pour cent des femmes. Au haut de l'échelle, 26 pour cent des hommes gagnent plus de 200 000 dollars, alors que seulement 15 pour cent des femmes obtiennent ce salaire. La disparité salariale entre les sexes est réelle dans le monde des juristes d'entreprise et l'écart ne diminue pas. En 2010, la différence entre les salaires moyens des hommes et des femmes était de 23 000 dollars. En 2016, cet écart est passé à plus de 26 000 dollars.

Moyenne – Hommes : 178 000$



Moyenne – Femmes : 152 000 $

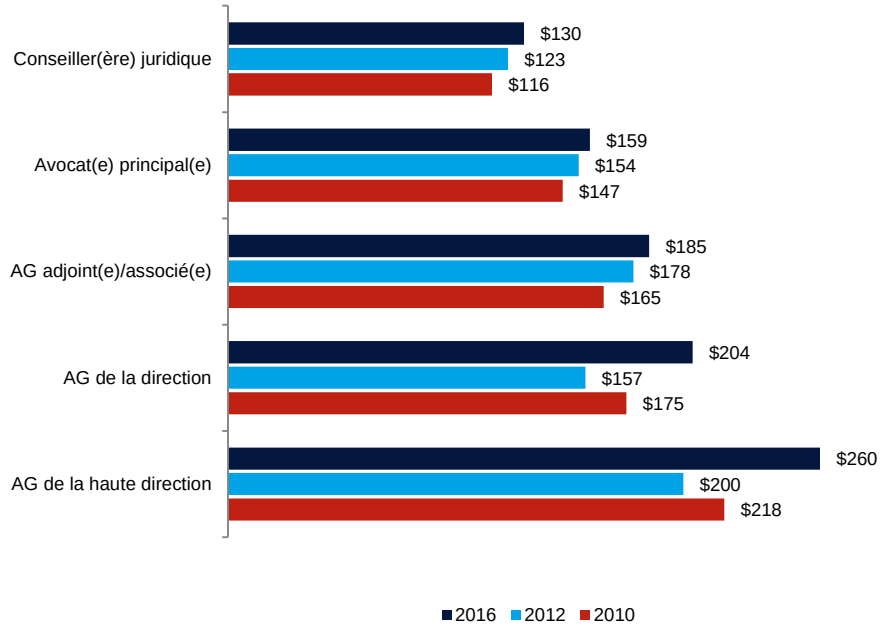


	Total - Salaire moyen	Hommes	Femes	Différence
2016	165 000 $	178 700 $	152 000 $	-26 700 $
2012	155 000 $	167 000 $	141 000 $	-26 000 $
2010	150 000 $	162 000 $	139 000 $	-23 000 $

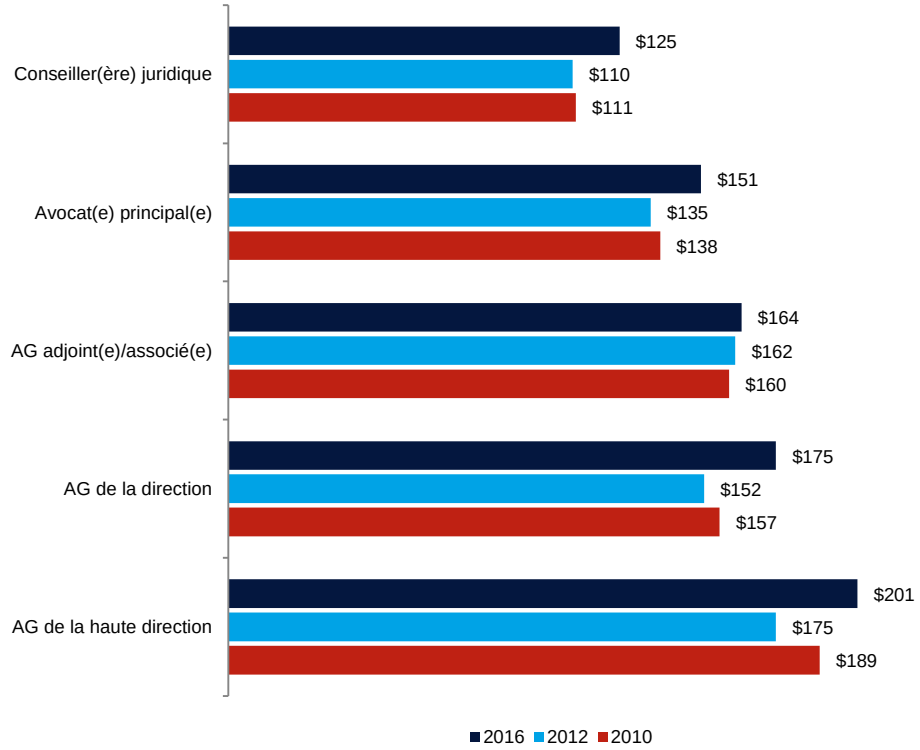
Salaire par rôle et sexe

Comme il est possible de le constater dans le tableau ci-dessous, les femmes sont payées beaucoup moins que les hommes pour assumer les mêmes rôles. L'écart de salaire annuel entre les conseillers et les conseillères juridiques est de 5 000 dollars en faveur des hommes. Au niveau des AG de la haute direction, cet écart gonfle à 59 000 dollars.

Hommes (en milliers de $)



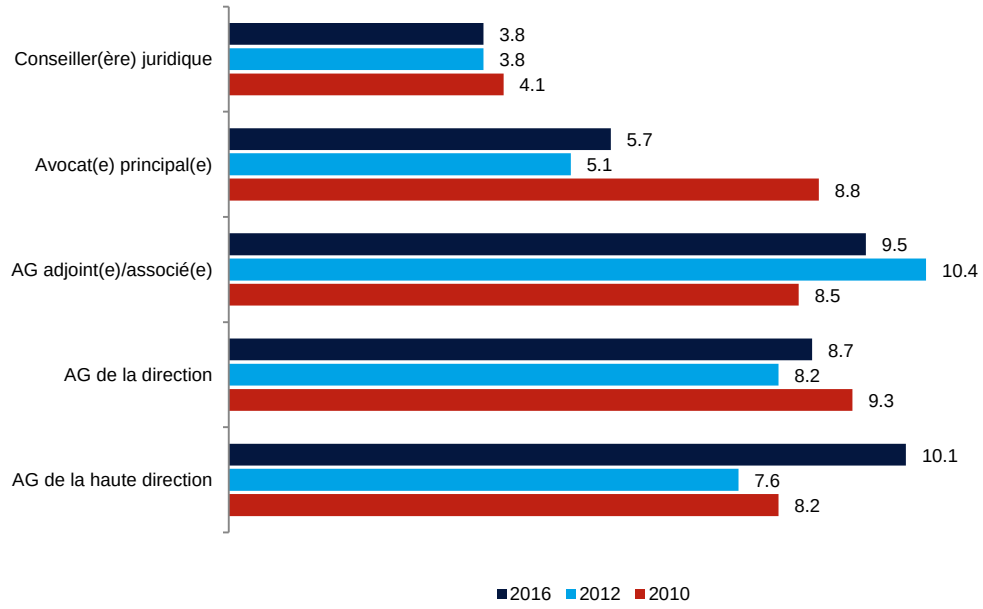
Femmes (en milliers de $)



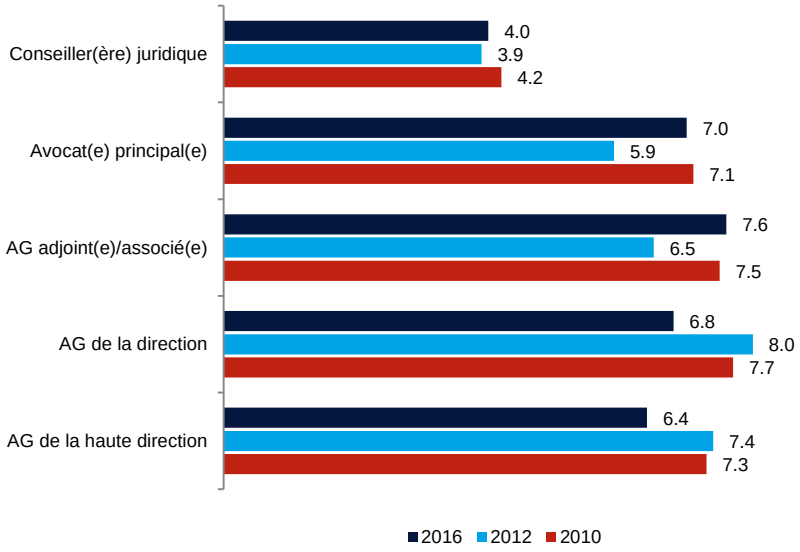
Durée par rôle et sexe

Comme le démontrent les tableaux ci-dessous, l'affirmation qui veut que « les hommes font partie de la population active depuis plus longtemps » n'explique pas totalement la disparité salariale entre les sexes. En moyenne, les hommes possèdent moins d'années d'expérience comme conseillers juridiques et avocats principaux, mais ont un salaire de base plus élevé. Cela donne à penser que les hommes montent les échelons plus rapidement et sont payés davantage au fur et à mesure de leur ascension. Les hommes occupent en moyenne 10,1 ans les postes d'AG de la haute direction, comparativement à 6,4 années pour les femmes.

Hommes



Femmes

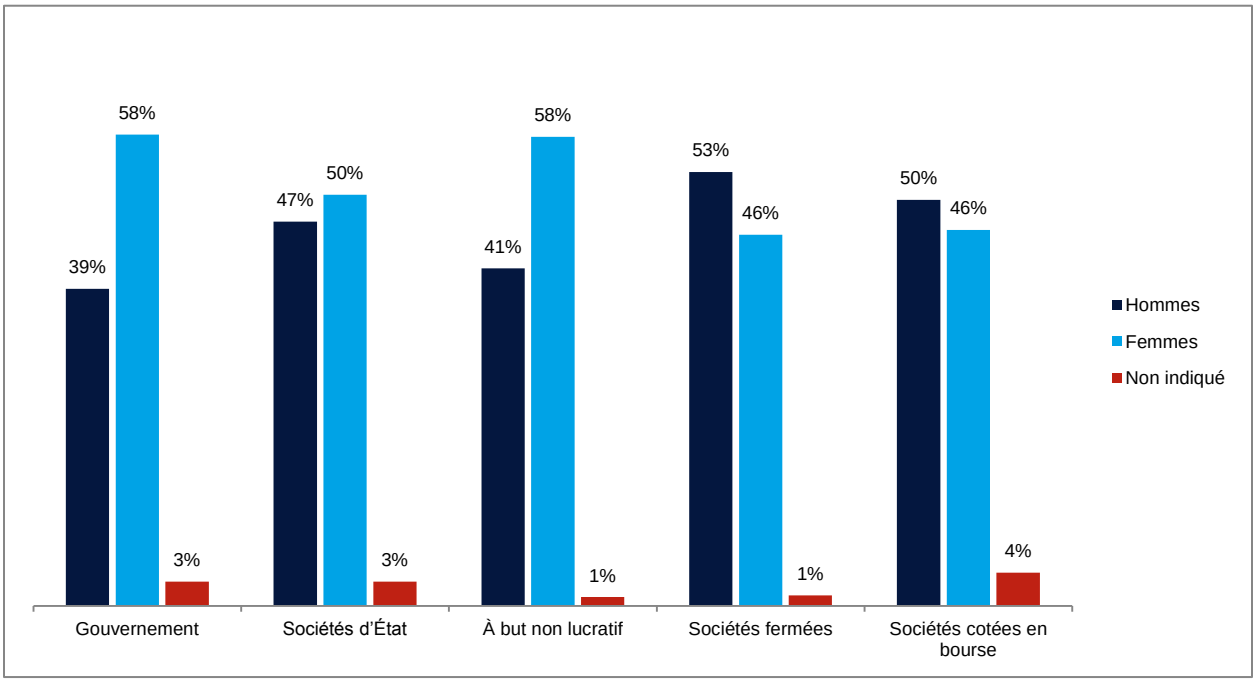


Sexe et secteur

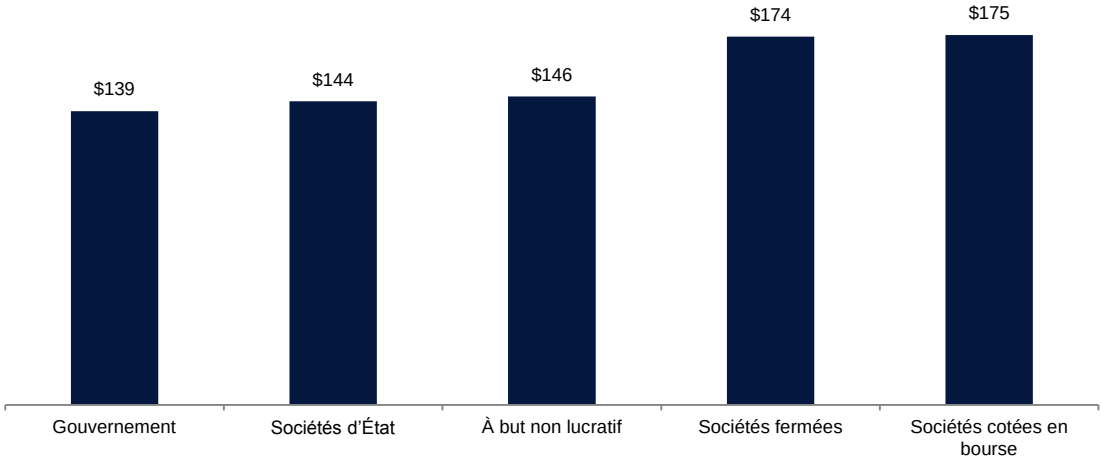
L'un des facteurs qui expliquent en partie la disparité des salaires entre les hommes et les femmes s'explique grâce à une analyse par sexe et secteur. Le premier tableau ci-dessous montre qu'une plus grande proportion de femmes travaille pour le gouvernement, une société d'État ou un organisme sans but lucratif. En comparaison, une proportion un peu plus élevée d'hommes œuvre au sein d'une société cotée à la bourse ou d'une société de propriété privée.

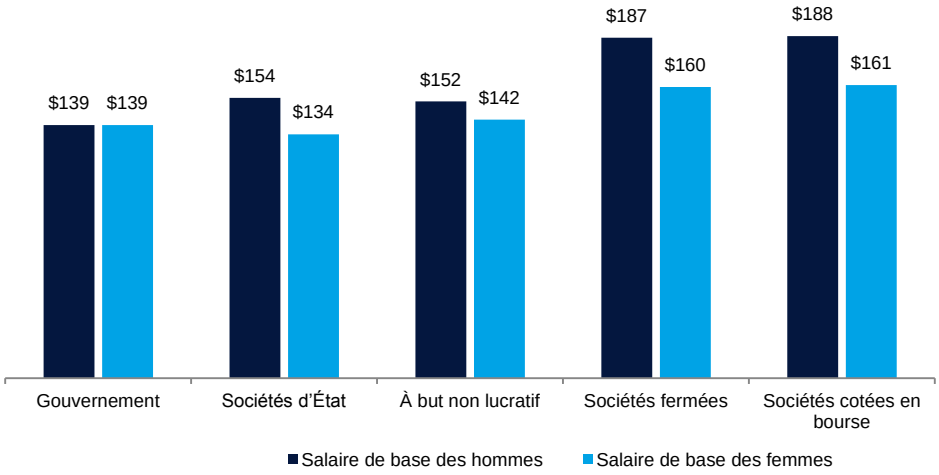
Le deuxième tableau montre les salaires de base moyens dans les cinq secteurs. Il est à noter que les salaires dans les trois secteurs où les femmes sont les plus représentées sont inférieurs.

Le dernier tableau permet de constater l'équité salariale entre les hommes et les femmes qui occupent des postes de juristes au sein du gouvernement. Toutefois, dans tous les autres secteurs, les hommes ont un salaire de base plus élevé.



(en milliers de $)





Programmes incitatifs à court terme et à long terme

Comme on s'y attendait, des programmes incitatifs à court terme sont offerts à la quasi-totalité (97 pour cent) des juristes d'entreprise dans les sociétés cotées à la bourse. Le pourcentage chute à 83 pour cent dans le cas des sociétés de propriété privée. Suivent les sociétés d'État, à 60 pour cent, puis les organismes sans but lucratif à 38 pour cent et le gouvernement à 20 pour cent. Dans le cas des organismes sans but lucratif et du gouvernement, la baisse est notable depuis le sondage de 2012. Inversement, dans les sociétés d'État, cette proportion est passée de 51 pour cent en 2012 à 60 pour cent en 2016.

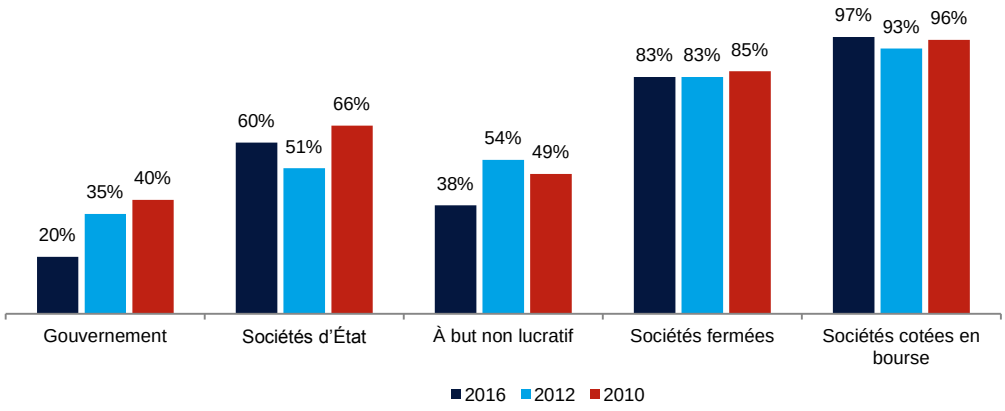
La moyenne nationale de la prime cible est de 25 pour cent du salaire de base. La moyenne nationale de la prime cible potentielle maximale est de 40 pour cent du salaire de base. La moyenne de la prime réelle obtenue (27 pour cent) surpassait légèrement l'objectif établi. Ces statistiques ressemblent à celles enregistrées en 2012 alors que la prime cible moyenne était de 26 pour cent et que le montant réel se situait à 24 pour cent.

Lorsque l'on compare le montant maximal à la prime cible, on observe qu'il la surpasse par une grande marge dans les sociétés cotées à la bourse et les sociétés de propriété privée. Dans le cas de sociétés cotées à la bourse, le montant maximal de 46 pour cent était de loin supérieur à la prime cible cible de 29 pour cent. Les sociétés de propriété privée affichent un montant maximal de 44 pour cent et une prime cible de 25 pour cent. Les primes maximales du gouvernement et des sociétés d'État étaient supérieurs aux cibles, mais pas par une moindre marge. Pour ce qui est des organismes sans but lucratif, la prime maximale et la prime cible sont presque identiques.

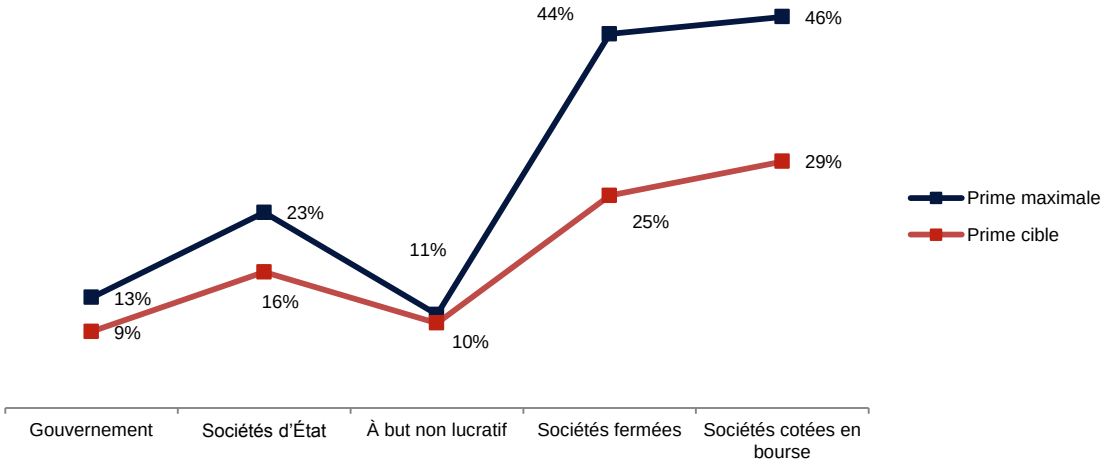
En ce qui a trait à la comparaison entre les montants réels et les primes cibles, les montants réels des sociétés d'État, des sociétés de propriété privée et des sociétés cotées à la bourse étaient légèrement supérieurs aux primes cibles. Les montants réels du gouvernement et des organismes sans but lucratif sont légèrement en deçà des cibles.

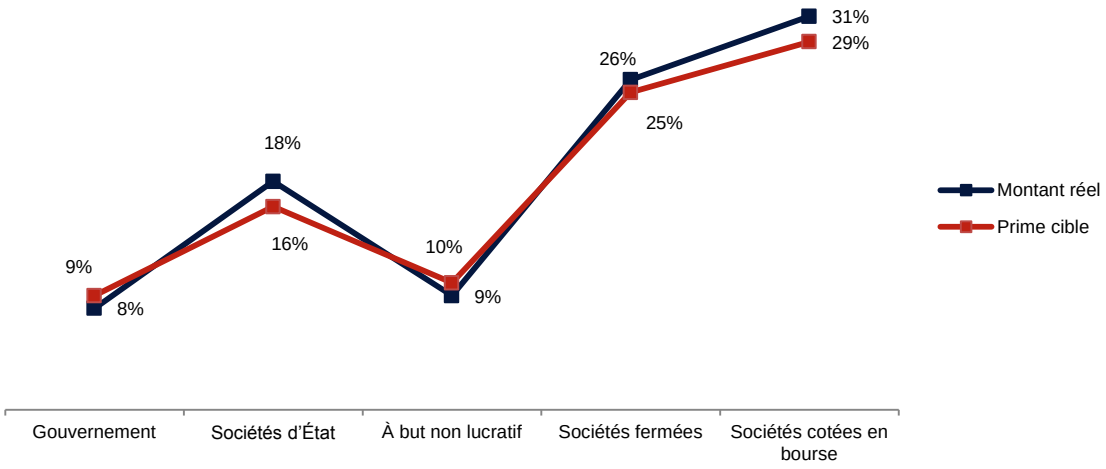
Le taux de satisfaction envers les systèmes de primes augmente avec l'ancienneté. On observe également une divergence dans les taux de satisfaction en fonction du secteur. Quarante-quatre pour cent des juristes qui travaillent pour le gouvernement s'en disent plutôt ou très satisfait(e)s, comparativement à 63 pour cent pour ceux et celles qui travaillent pour une société de propriété privée ou une société cotée en bourse.

Primes à court terme/primes par secteur

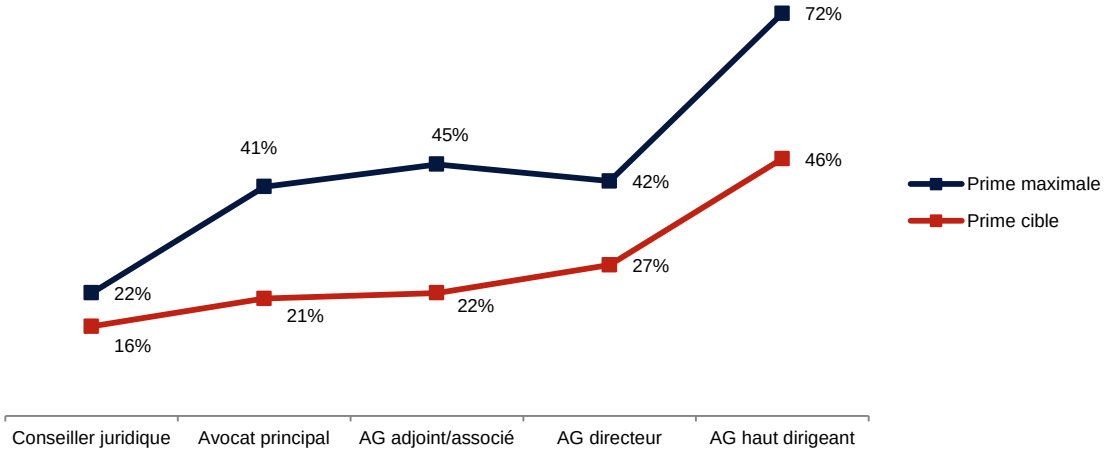


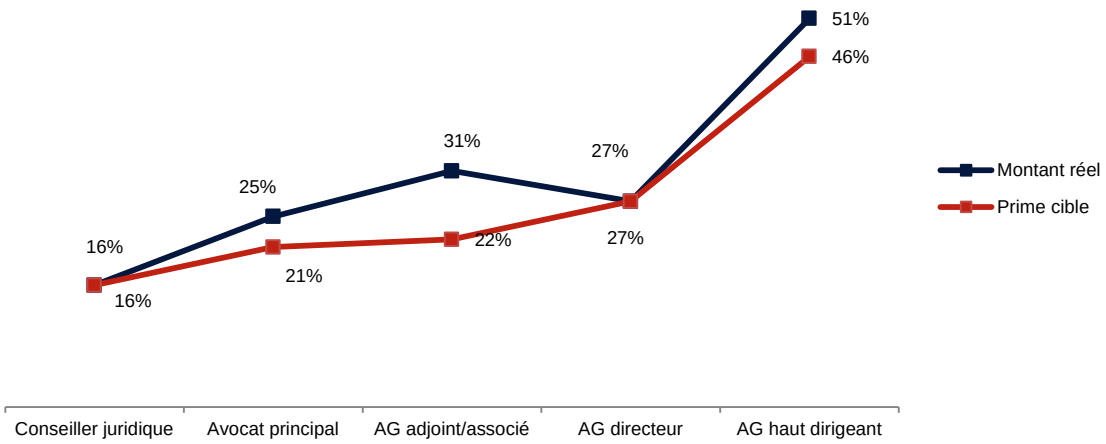
Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Le rendement organisationnel	91 %	93 %	91 %	91 %	50 %	44 %	94 %	84 %	85 %	91 %	87 %	62 %	91 %	95 %	96 %	95 %	96 %	97 %
Le rendement individuel	88 %	91 %	92 %	94 %	96 %	100 %	94 %	81 %	98 %	79 %	87 %	97 %	79 %	92 %	88 %	94 %	92 %	92 %
Le rendement de l'équipe	49 %	49 %	51 %	49 %	50 %	33 %	62 %	67 %	63	49 %	68 %	76 %	58 %	47 %	44 %	46 %	47 %	50 %
Des projets donnés	21 %	25 %	24 %	21 %	25 %	35 %	32 %	26 %	30	33 %	47 %	S.O.	33 %	22 %	S.O.	17 %	24 %	22 %





Incitatifs à court terme/primes par titre



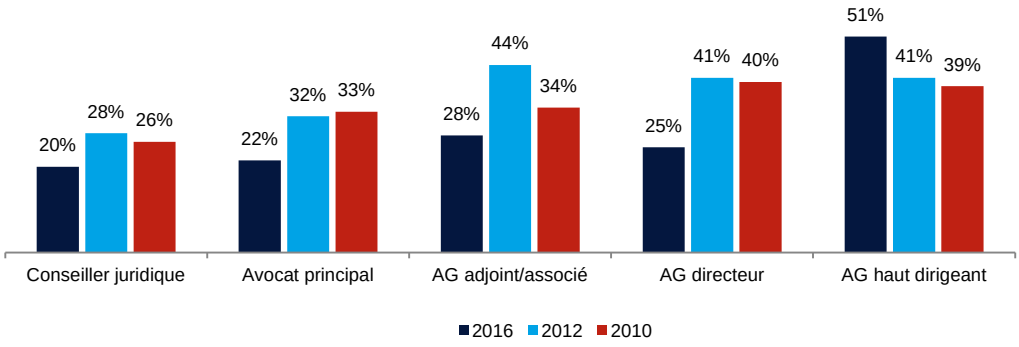


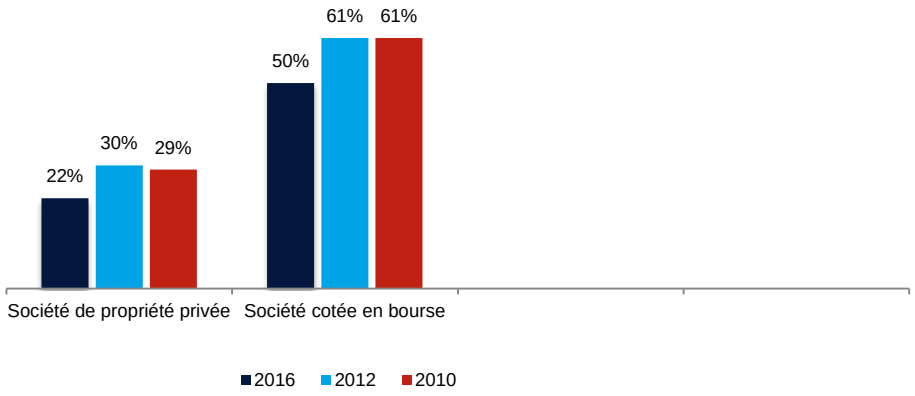
Options d'achat d'actions

Il était plus difficile d'obtenir des options d'achat d'actions en 2016 qu'en 2012. En moyenne, 22 pour cent des juristes d'entreprise travaillant pour des sociétés de propriété privée ont pu profiter d'options d'achat d'actions. Il s'agit d'une baisse par rapport aux 30 pour cent établis en 2012. Les options d'achat d'actions dans les sociétés cotées à la bourse ont chuté de 61 pour cent en 2012 à 50 pour cent en 2016.

Les options d'achat d'actions des AG de la haute direction sont passées de 41 pour cent en 2012 à 51 pour cent en 2016. Il s'agit de la seule catégorie où les options d'achat d'actions ont connu une hausse. Pour tous les autres postes, elles ont considérablement diminué entre 2012 et 2016.

Le type de régime d'options d'achat d'actions n'a pas beaucoup changé entre 2012 et 2016. Les régimes d'actions liées au rendement ont augmenté de trois pour cent alors que les droits à plus-value des actions ont chuté de trois pour cent.





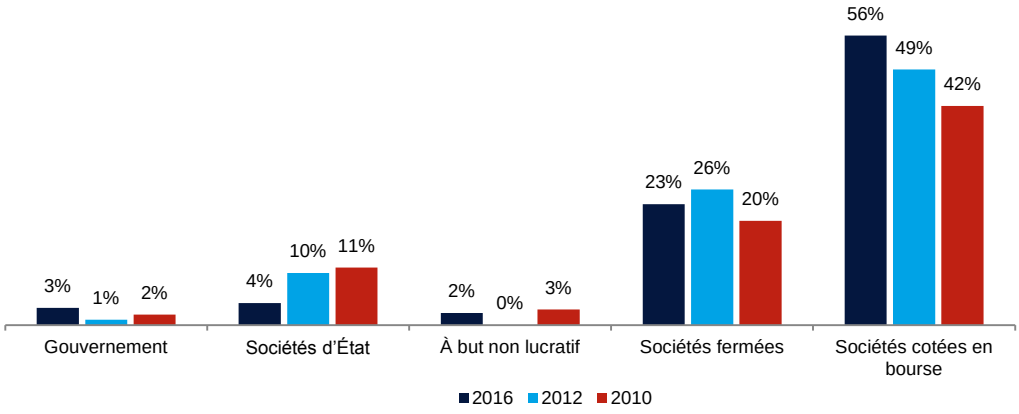
Type de régime	% Oui		
	2016	2012	2010
Régime d'actions temporairement incessibles	49 %	51 %	59 %
Régime d'actions lié au rendement	29 %	26 %	30 %
Droits à plus-value des actions	11 %	14 %	18 %
Régime d'actions fictives	11 %	9 %	15 %

Systèmes de primes à long terme

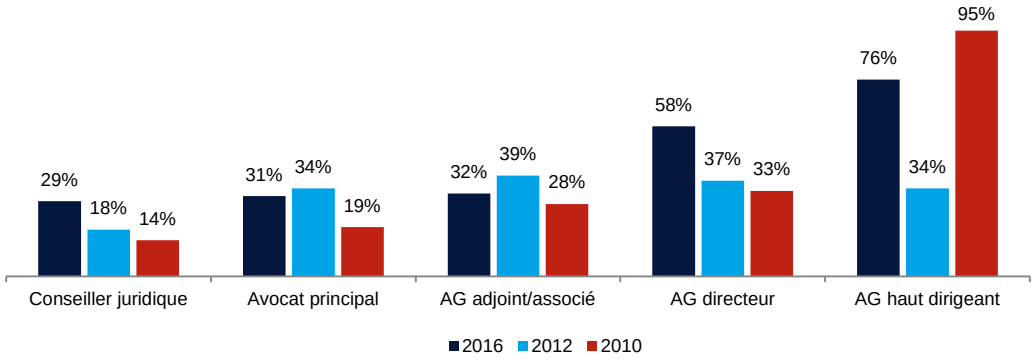
Les systèmes de primes à long terme sont plus populaires au sein des sociétés cotées à la bourse. En 2016, 56 pour cent des juristes d'entreprise y sont admissibles, une augmentation par rapport aux 49 pour cent de 2012 et aux 42 pour cent de 2010. Les sociétés de propriété privée offrent de tels régimes à 23 pour cent de leurs juristes d'entreprise, une légère baisse par rapport à 2012. Dans le cas des sociétés d'État, l'admissibilité a chuté de 10 à 4 pour cent. L'utilisation de tels régimes par le gouvernement et les organismes sans but lucratif était négligeable.

Les systèmes de primes maximaux à long terme pour les AG de la haute direction ont en 2016 plus que doublé par rapport à 2012, passant de 34 à 76 pour cent. Cela est encore bien en deçà du maximum de 95 pour cent enregistré en 2010. Pour ce qui est des AG de la direction, le maximum potentiel s'établit à 58 pour cent, une forte augmentation par rapport à 2012. Pour les AG adjoint(e) ou associé(e) et les avocat(e)s principaux(ales), le maximum était inférieur à celui de 2012. Pour les conseillers(ères) juridiques, le maximum a gonflé de 18 à 29 pour cent pour atteindre un niveau semblable à celui des avocat(e)s principaux(ales).

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



Montant potentiel maximum à long terme (% du salaire de base)



Avantages sociaux

À l'instar de ce qui a été observé en 2012, la quasi-totalité des juristes d'entreprise bénéficie d'une assurance maladie complémentaire, d'une assurance soins dentaires de même que d'une assurance invalidité/vie à court et long termes. Cependant, l'indemnité d'automobile et les régimes de santé pour les cadres supérieurs sont davantage réservés aux juristes d'entreprise ayant plus d'ancienneté. Les grandes organisations (1 000 employé[e]s et +) sont plus susceptibles d'offrir la plupart des assurances indiquées, tandis que les petits organismes sont plus susceptibles d'offrir des modalités de travail flexibles, des repas subventionnés et le remboursement des frais de formation.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total		
	2016	2012	2010
Assurance et prestations de retraite			
Assurance soins dentaires	97 %	96 %	95 %
Assurance maladie complémentaire	90 %	94 %	94 %
Assurance invalidité/vie*	S.O.	94 %	93 %
Régimes de pension/retraite	81 %	82 %	83 %
Assurance santé provinciale	77 %	81 %	83 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	76 %	72 %	75 %
Compte de dépenses de santé additionnel	62 %	59 %	56 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	17 %	23 %	33 %
Assurance invalidité à court terme*	89 %	S.O.	S.O.
Assurance invalidité à long terme*	93 %	S.O.	S.O.
Assurance vie*	90 %	S.O.	S.O.
Avantages indirects			
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	49 %	50 %
Programmes de référence des employé(e)s	40 %	39 %	33 %
Indemnité de stationnement	32 %	34 %	31 %
Frais de déménagement	19 %	20 %	21 %
Régime de santé de la haute direction	15 %	19 %	19 %
Indemnité d'automobile	16 %	18 %	20 %
Repas subventionnés	10 %	9 %	10 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	2 %
Congés payés			
Congés pour raisons personnelles	50 %	42 %	48 %
Jours flexibles	41 %	41 %	39 %
Majoration pour congé de maternité	35 %	34 %	39 %
Congé parental prolongé	25 %	20 %	25 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	11 %	S.O.	S.O.
Années sabbatiques	7 %	8 %	10 %

*Lors des années antérieures, l'assurance invalidité à court terme, l'assurance invalidité à long terme et l'assurance vie étaient regroupées dans une seule catégorie : Assurance invalidité, assurance vie. Séparés en trois catégories cette année.

**Cette catégorie est une nouveauté cette année.

Avantages sociaux par secteur

L'assurance maladie complémentaire et l'assurance soins dentaires sont généralement offertes dans tous les secteurs. Les comptes additionnels de dépenses en santé gagnent en popularité. Les congés de prestation de soins aux aîné(e)s constituent un nouvel élément de la liste cette année.

Cet avantage social est plus souvent offert aux juristes qui travaillent pour le gouvernement.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Assurance et prestations de retraite															
Assurance soins dentaires	99 %	96 %	98 %	98 %	98 %	95 %	93 %	93 %	91 %	97 %	93 %	93 %	97 %	98 %	97 %
Assurance maladie complémentaire	91 %	94 %	96 %	87 %	96 %	95 %	87 %	95 %	97 %	92 %	90 %	90 %	92 %	96 %	96 %
Assurance invalidité/vie*	S.O.	99 %	96 %	S.O.	96 %	94 %	S.O.	91 %	93 %	S.O.	91 %	90 %	S.O.	95 %	95 %
Régimes de pension/retraite	99 %	97 %	96 %	85 %	100 %	94 %	68 %	82 %	89 %	81 %	74 %	74 %	81 %	78 %	82 %
Assurance santé provinciale	79 %	87 %	85 %	81 %	85 %	86 %	76 %	82 %	96 %	75 %	78 %	79 %	77 %	82 %	82 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	90 %	74 %	78 %	87 %	80 %	86 %	69 %	79 %	70 %	67 %	68 %	65 %	80 %	71 %	79 %
Compte de dépenses de santé additionnel	60 %	56 %	47 %	72 %	70 %	66 %	56 %	60 %	39 %	52 %	47 %	47 %	70 %	63 %	65 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	28 %	32 %	47 %	27 %	36 %	40 %	21 %	16 %	23 %	13 %	17 %	27 %	13 %	23 %	34 %
Assurance invalidité à court terme*	88 %	S.O.	S.O.	90 %	S.O.	S.O.	87 %	S.O.	S.O.	86 %	S.O.	S.O.	93 %	S.O.	S.O.
Assurance invalidité à long terme*	96 %	S.O.	S.O.	98 %	S.O.	S.O.	95 %	S.O.	S.O.	90 %	S.O.	S.O.	94 %	S.O.	S.O.
Assurance vie*	91 %	S.O.	S.O.	94 %	S.O.	S.O.	89 %	S.O.	S.O.	89 %	S.O.	S.O.	90 %	S.O.	S.O.
Avantages indirects															
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	48 %	47 %	38 %	50 %	51 %	53 %	46 %	60 %	51 %	47 %	53 %	50 %	43 %	44 %	53 %
Programmes de référence des employé(e)s	19 %	16 %	14 %	35 %	23 %	26 %	23 %	28 %	19 %	45 %	35 %	32 %	50 %	52 %	43 %
Indemnité de stationnement	28 %	34 %	34 %	40 %	44 %	41 %	37 %	32 %	27 %	29 %	31 %	29 %	32 %	34 %	28 %
Frais de déménagement	27 %	26 %	28 %	19 %	23 %	23 %	17 %	5 %	9 %	19 %	17 %	17 %	19 %	22 %	23 %
Régime de santé de la haute direction	10 %	9 %	9 %	27 %	19 %	20 %	21 %	12 %	17 %	13 %	16 %	23 %	17 %	24 %	20 %
Indemnité d'automobile	9 %	10 %	6 %	11 %	12 %	18 %	12 %	19 %	11 %	21 %	25 %	29 %	21 %	18 %	20 %
Repas subventionnés	9 %	7 %	6 %	7 %	4 %	5 %	10 %	9 %	16 %	14 %	13 %	14 %	8 %	9 %	9 %
Garderies subventionnées	1 %	3 %	---	1 %	6 %	3 %	2 %	2 %	---	3 %	1 %	3 %	3 %	2 %	3 %
Congés payés															
Congés pour raisons personnelles	63 %	43 %	45 %	49 %	52 %	54 %	58 %	56 %	60 %	47 %	40 %	45 %	46 %	37 %	47 %
Jours flexibles	53 %	53 %	50 %	44 %	46 %	37 %	51 %	44 %	47 %	34 %	38 %	34 %	39 %	40 %	38 %
Majoration pour congé de maternité	49 %	49 %	49 %	46 %	35 %	49 %	37 %	47 %	43 %	24 %	25 %	30 %	37 %	33 %	38 %
Congé parental prolongé	43 %	41 %	40 %	37 %	26 %	34 %	35 %	25 %	34 %	17 %	17 %	19 %	20 %	15 %	22 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	21 %	S.O.	S.O.	12 %	S.O.	S.O.	15 %	S.O.	S.O.	11 %	S.O.	S.O.	7 %	S.O.	S.O.
Années sabbatiques	20 %	26 %	25 %	8 %	14 %	12 %	9 %	11 %	11 %	4 %	3 %	7 %	6 %	5 %	8 %

*Lors des années antérieures, l'assurance invalidité à court terme, l'assurance invalidité à long terme et l'assurance vie étaient regroupées dans une seule catégorie : Assurance invalidité, assurance vie. Séparés en trois catégories cette année.

**Cette catégorie est une nouveauté cette année.

Avantages sociaux par titre

Il appert que les avantages sociaux changent en fonction des échelons d'ancienneté. Les régimes de soins médicaux des cadres supérieures et les indemnités d'automobile sont une rareté pour les conseillers(ères) juridiques, mais sont de plus en plus fréquents au fur et à mesure que les juristes montent dans l'échelle administrative. Ces deux avantages ont été mentionnés par 43 pour cent 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 de la direction			AG de la haute direction		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Assurance et prestations de retraite															
Assurance soins dentaires	97 %	97 %	95 %	96 %	96 %	96 %	98 %	97 %	97 %	97 %	96 %	95 %	97 %	98 %	96 %
Assurance maladie complémentaire	88 %	93 %	92 %	89 %	95 %	98 %	92 %	95 %	93 %	93 %	96 %	94 %	89 %	97 %	92 %
Assurance invalidité/vie*	S.O.	93 %	91 %	S.O.	94 %	95 %	S.O.	97 %	99 %	S.O.	96 %	96 %	S.O.	94 %	91 %
Régimes de pension/retraite	85 %	85 %	85 %	90 %	93 %	90 %	89 %	95 %	92 %	75 %	75 %	82 %	68 %	69 %	70 %
Assurance santé provinciale	77 %	83 %	84 %	77 %	78 %	79 %	69 %	87 %	82 %	78 %	85 %	84 %	76 %	79 %	85 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	74 %	68 %	67 %	78 %	74 %	81 %	79 %	85 %	82 %	72 %	78 %	80 %	88 %	69 %	74 %
Compte de dépenses de santé additionnel	64 %	58 %	54 %	70 %	70 %	64 %	71 %	77 %	66 %	54 %	54 %	56 %	65 %	50 %	47 %
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	14 %	21 %	31 %	21 %	27 %	40 %	19 %	44 %	45 %	21 %	21 %	34 %	20 %	23 %	25 %
Assurance invalidité à court terme*	86 %	S.O.	S.O.	92 %	S.O.	S.O.	94 %	S.O.	S.O.	90 %	S.O.	S.O.	92 %	S.O.	S.O.
Assurance invalidité à long terme*	93 %	S.O.	S.O.	92 %	S.O.	S.O.	94 %	S.O.	S.O.	93 %	S.O.	S.O.	99 %	S.O.	S.O.
Assurance vie*	89 %	S.O.	S.O.	90 %	S.O.	S.O.	90 %	S.O.	S.O.	92 %	S.O.	S.O.	93 %	S.O.	S.O.
Avantages indirects															
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	44 %	45 %	45 %	40 %	46 %	51 %	46 %	54 %	50 %	50 %	50 %	57 %	56 %	58 %	52 %
Programmes de référence des employé(e)s	41 %	44 %	29 %	46 %	46 %	41 %	42 %	41 %	28 %	34 %	38 %	36 %	45 %	28 %	27 %
Indemnité de stationnement	26 %	23 %	19 %	28 %	29 %	27 %	39 %	59 %	36 %	38 %	43 %	42 %	49 %	48 %	40 %
Frais de déménagement	18 %	16 %	19 %	15 %	20 %	20 %	17 %	23 %	19 %	22 %	23 %	25 %	31 %	21 %	19 %
Régime de santé de la haute direction	6 %	7 %	9 %	8 %	14 %	10 %	15 %	18 %	18 %	23 %	30 %	31 %	43 %	36 %	35 %
Indemnité d'automobile	6 %	5 %	6 %	9 %	7 %	8 %	23 %	28 %	19 %	24 %	31 %	37 %	43 %	40 %	38 %
Repas subventionnés	9 %	8 %	8 %	5 %	7 %	8 %	8 %	13 %	9 %	13 %	11 %	13 %	16 %	12 %	11 %
Garderies subventionnées	2 %	2 %	2 %	1 %	4 %	1 %	2 %	---	4 %	3 %	4 %	5 %	3 %	1 %	2 %
Congés payés															
Congés pour raisons personnelles	48 %	48 %	43 %	52 %	44 %	45 %	52 %	41 %	50 %	50 %	41 %	51 %	52 %	30 %	54 %
Jours flexibles	42 %	43 %	38 %	49 %	40 %	44 %	44 %	44 %	39 %	35 %	42 %	36 %	39 %	33 %	36 %
Majoration pour congé de maternité	42 %	39 %	38 %	40 %	36 %	43 %	31 %	41 %	35 %	31 %	32 %	39 %	24 %	24 %	34 %
Congé parental prolongé	29 %	20 %	22 %	23 %	24 %	27 %	25 %	15 %	22 %	23 %	19 %	28 %	31 %	21 %	26 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	13 %	S.O.	S.O.	9 %	S.O.	S.O.	10 %	S.O.	S.O.	7 %	S.O.	S.O.	15 %	S.O.	S.O.
Années sabbatiques	10 %	10 %	12 %	8 %	20 %	13 %	4 %	---	7 %	5 %	8 %	8 %	8 %	6 %	8 %

*Lors des années antérieures, l'assurance invalidité à court terme, l'assurance invalidité à long terme et l'assurance vie étaient regroupées dans une seule catégorie : Assurance invalidité, assurance vie. Séparés en trois catégories cette année.

**Cette catégorie est une nouveauté cette année.

Régimes de pension/retraite

La plupart des juristes d'entreprise (81 pour cent) ont droit à des régimes de retraite, mais les sociétés de propriété privée sont moins enclines à en offrir. Le secteur public est plus généreux à cet égard alors que 99 pour cent des organismes gouvernementaux et 96 pour cent des sociétés d'État en offrent. Les juristes d'entreprise qui travaillent pour une société cotée à la bourse ou une société de propriété privée étaient beaucoup plus susceptibles de participer à un programme de cotisations à parts égales d'un régime enregistré d'épargne-retraite (RÉER) que ceux et celles travaillant pour le gouvernement ou une société d'État.

Soixante-et-un pour cent des organisations offrent un programme de cotisations à parts égales à un régime enregistré d'épargne-retraite (RÉER). Parmi ces organisations, 29 pour cent des cotisations ont été égalées en moyenne. Il y a une légère baisse par rapport aux 34 pour cent enregistrés en 2012.

Régimes de pension/retraite

	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)																		
Régimes de pension/retraite	81 %	82 %	83 %	99 %	97 %	96 %	96 %	100%	94 %	85 %	82 %	89 %	68 %	74 %	74 %	81 %	78 %	82 %
Votre régime de retraite comprend-il (% Oui) (répondant[e]s avec régime de pension/retraite compris dans les avantages sociaux)																		
Pension	74 %	76 %	81 %	94 %	97 %	97 %	90 %	93 %	91 %	68 %	77 %	68 %	62 %	59 %	73 %	71 %	72 %	80 %
RÉER	64 %	68 %	67 %	47 %	47 %	51 %	40 %	56 %	50 %	64 %	55 %	60 %	74 %	74 %	70 %	73 %	78 %	76 %
Structure de la pension (répondant[e]s avec pension comprise dans le régime de retraite)																		
Régime à prestations déterminées	59 %	54 %	56 %	83 %	83 %	73 %	74 %	62 %	73 %	58 %	64 %	55 %	36 %	30 %	42 %	44 %	47 %	49 %
Régime à cotisations déterminées	45 %	46 %	43 %	17 %	17 %	23 %	26 %	38 %	25 %	42 %	36 %	45 %	64 %	70 %	56 %	56 %	53 %	49 %

Régimes de pension et de retraite – RÉER

	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Votre régime de retraite comprend-il (% Oui)																		
REER	64 %	68 %	67 %	47 %	47 %	51 %	40 %	56 %	50 %	64 %	55 %	60 %	74 %	74 %	70 %	73 %	78 %	76 %
Organisation offrant un programme de cotisations à parts égales (répondant[e]s avec RÉER compris dans le régime de retraite)																		
% Oui	61 %	59 %	48 %	10 %	13 %	5 %	24 %	28 %	21 %	51 %	58 %	51 %	74 %	75 %	61 %	73 %	70 %	54 %

Quel % de vos épargnes RÉER fait l'objet de cotisations à parts égales de votre organisation? (Les pourcentages apparaissant dans ce tableau représentent les cotisations à parts égales qu'ont versées les organisations dans les RÉER des répondant[e]s)	Moyenne	
	2016	29 %
	2012	34 %
	2010	28 %

Indemnité d'automobiles et de stationnement

L'inclusion de l'indemnité d'automobile et de stationnement dans les avantages sociaux dépend en grande partie du rôle et du secteur. L'indemnité de stationnement est généralement offerte aux avocat(e)s généraux(ales) associé(e)s et aux juristes occupant un poste supérieur. La même règle s'applique à l'indemnité d'automobile. Sur le plan monétaire, les AG de la haute direction reçoivent l'indemnité d'automobile la plus élevée, qui se situe à 14 000 dollars, suivis par les AG de la direction, à 12 400 dollars.

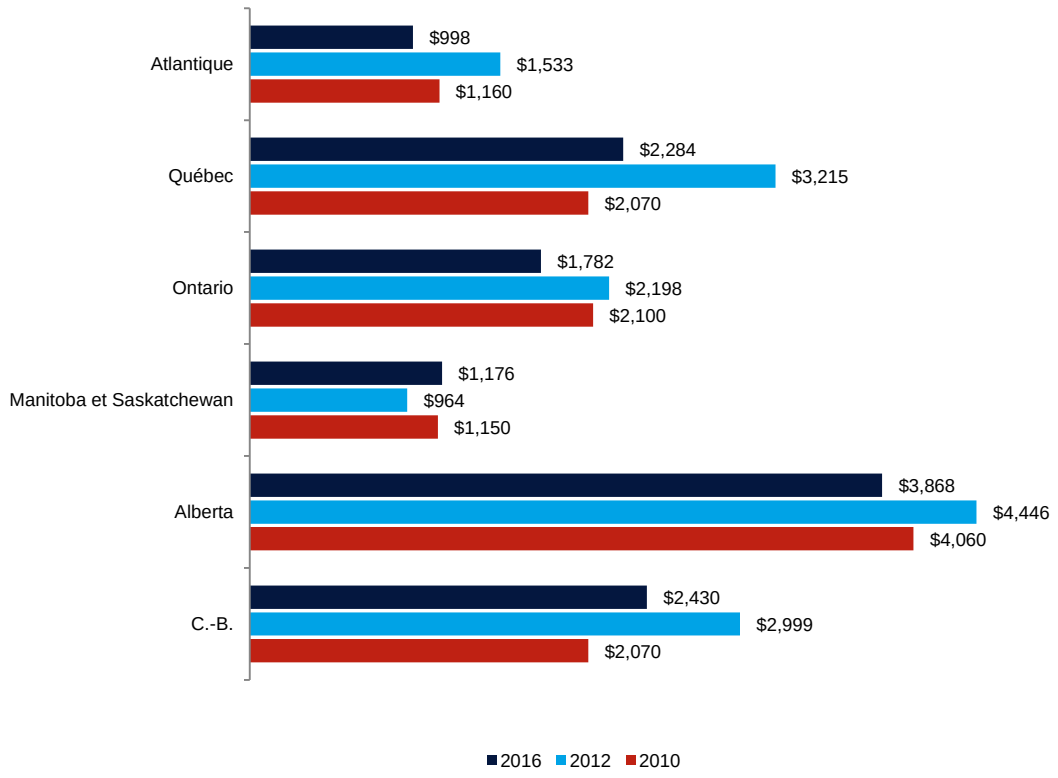
Entre les différents secteurs, les sociétés d'État sont plus susceptibles d'offrir une indemnité de stationnement, mais les sociétés de propriété privée et les sociétés cotées en bourse sont plus susceptibles d'offrir une indemnité d'automobile. Dans les deux cas, les sociétés cotées en bourse sont les plus généreuses en ce qui a trait aux montants de l'indemnité annuelle, qui sont en moyenne de 13 900 dollars. Bien que les juristes d'entreprise qui travaillent pour une société cotée à la bourse aient connu une augmentation plus marquée de leur indemnité d'automobile moyenne annuelle en 2016, le gouvernement et les sociétés d'État ont appliqué des compressions considérables dans ce domaine.

À travers le pays, le Canada atlantique a connu la plus forte hausse, l'indemnité d'automobile annuelle moyenne ayant presque doublé, passant de 8 400 dollars en 2012 à 16 100 dollars en 2016. Il s'agit du plus haut montant au pays. Seuls le centre du Canada et l'Alberta ont connu une diminution entre 2012 et 2016. Pour les deux régions, cela rimait avec une tendance à la baisse qui a commencé en 2010.

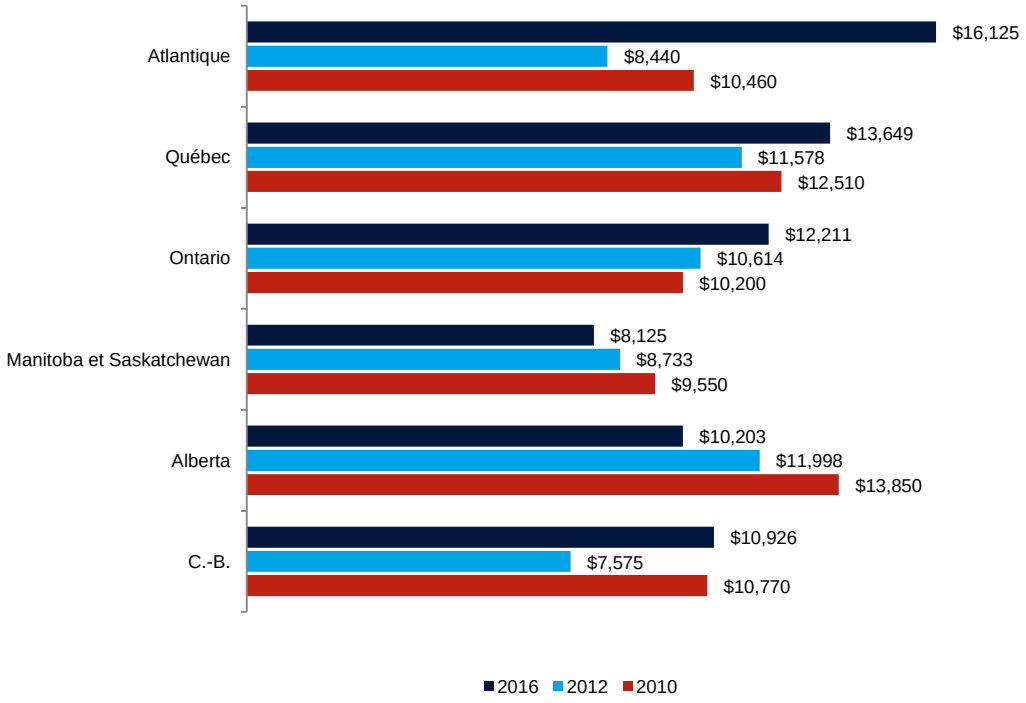
Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Conseiller(ère) juridique			Avocat(e) principal(e)			AG adjoint(e)/associé(e)			AG de la direction			AG de la haute direction		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Indemnité de stationnement comprise dans les avantages sociaux (% oui)	26 %	23 %	19 %	28 %	29 %	27 %	39 %	59 %	36 %	38 %	43 %	42 %	49 %	49 %	40 %
Indemnité de stationnement annuelle moyenne ($)	2 400	2 287	1 970	2 810	4 007	2 600	5 313	3 719	2 750	2 680	2 593	2 990	3 088	4 395	2 830
Indemnité d'automobile comprise dans les avantages sociaux (% oui)	6 %	5 %	6 %	9 %	7 %	8 %	23 %	28 %	19 %	24 %	32 %	37 %	43 %	41 %	38 %
Indemnité d'automobile annuelle moyenne ($)	8 874	9 257	9 870	9 683	11 450	8 250	8 489	11 625	10 330	12 457	11 607	11 570	14 066	10 432	12 290

Inclus dans les avantages sociaux % Oui	Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Indemnité de stationnement comprise dans les avantages sociaux (% oui)	28 %	23 %	19 %	40 %	29 %	27 %	37 %	59 %	36 %	29 %	43 %	42 %	32 %	49 %	40 %
Indemnité de stationnement annuelle moyenne ($)	4 000	2 287	1 970	1 536	4 007	2 600	2 292	3 719	2 750	2 157	2 593	2 990	3 997	4 395	2 830
Indemnité d'automobile comprise dans les avantages sociaux (% oui)	9 %	5 %	6 %	11 %	7 %	8 %	12 %	28 %	19 %	21 %	32 %	37 %	17 %	41 %	38 %
Indemnité d'automobile annuelle moyenne ($)	5 433	9 257	9 870	5 339	11 450	8 250	8 714	11 625	10 330	11 582	11 607	11 570	13 911	10 432	12 290

Indemnité de stationnement annuelle moyenne ($)



Indemnité d'automobile annuelle moyenne ($)



Vacances, horaires flexibles et congés pour raisons personnelles

Bien qu'une plus grande proportion de juristes d'entreprise ait accès en 2016 qu'en 2012 à des congés pour raisons personnelles comparativement, le nombre moyen de journées a en fait chuté entre 2012 et 2016.

Le droit à des journées de congé est relativement statique lorsqu'on compare les vacances par année de service de l'année 2012. Comme on s'y attendait, les juristes qui comptent le plus d'années au sein de la même organisation ont droit à plus de vacances. Ceux et celles qui occupent le même poste depuis plus de dix ans ont profité d'une légère augmentation en 2016 par rapport à l'année 2012.

Le nombre de journées de congé pour raisons personnelles payées demeure généralement constant par rapport aux années 2010 et 2012. En 2016, toutefois, le nombre de journées a augmenté considérablement pour les juristes d'entreprise travaillant au sein de sociétés de propriété privée.

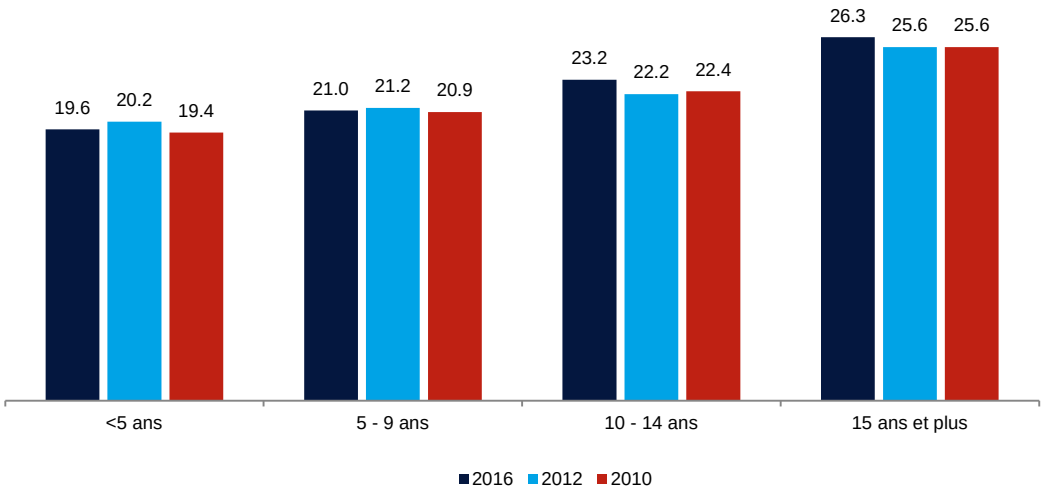
Dans le même ordre d'idées, le nombre de journées flexibles demeure à peu de choses près le même qu'en 2010 et 2012 pour tous les secteurs, quoiqu'il ait considérablement augmenté en 2016 pour les organismes sans but lucratif.

Jours de congé payés

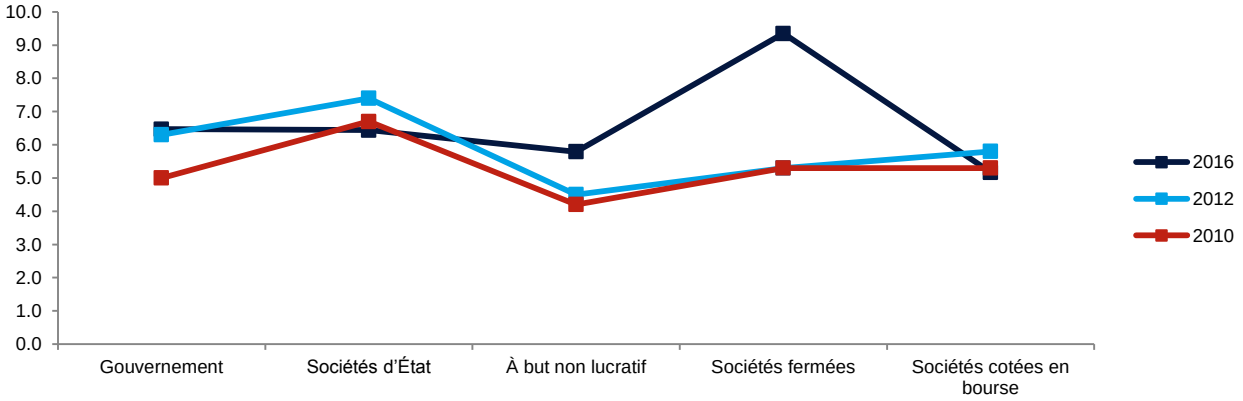
Inclus dans les avantages sociaux	% Oui		
	2016	2012	2010
Congés pour raisons personnelles	50 %	42 %	48 %
Nombre moyen de journées de congé pour raisons personnelles	4.0	4.6	4.1
Jours flexibles	41 %	41 %	39 %
Nombre moyen de jours flexibles	8.0	8.5	9.3
Majoration pour congé de maternité	35 %	34 %	39 %
Congé parental prolongé	25 %	20 %	25 %
Années sabbatiques	7 %	8 %	10 %

Jours de vacances

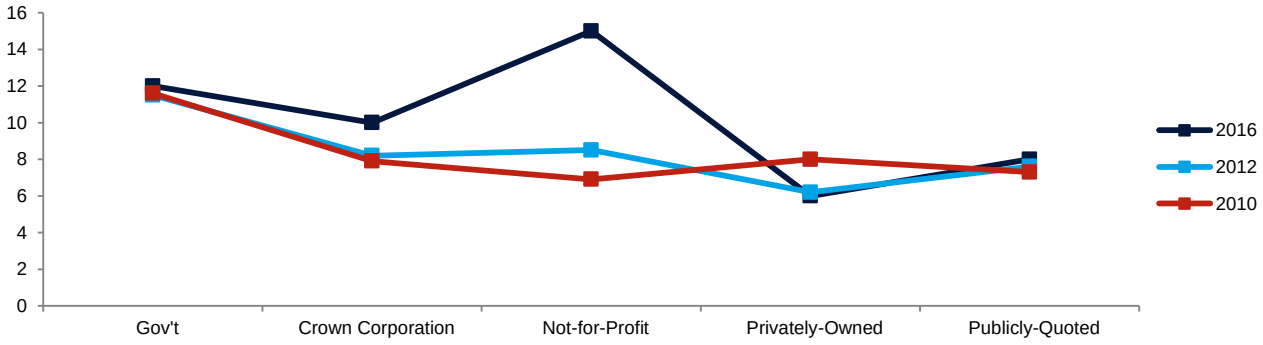
Moyenne : 21,1



Jours de congé payés pour raisons personnelles



Jours de congés flexibles payés



Avantages additionnels

Nous avons demandé aux juristes d'entreprise de nous indiquer, en tenant compte de l'ensemble de leurs avantages sociaux, les éléments additionnels d'avantages sociaux ou de primes qu'ils aimeraient se voir offrir.

Les principaux avantages sociaux que les juristes aimeraient avoir ont trait à l'assurance ainsi qu'aux modalités de travail et aux congés.

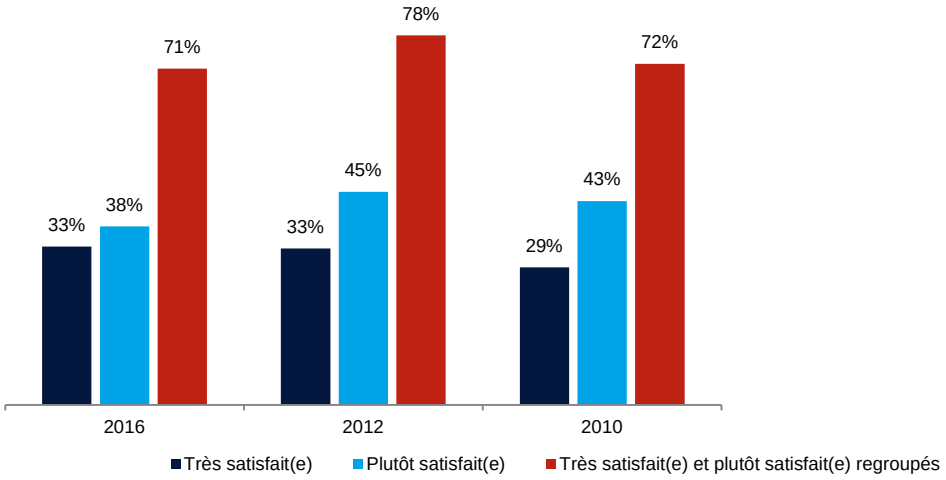
Modalités de travail et congés NET	35 %
Journées et heures flexibles	10 %
Majoration du salaire lors d'un congé de maternité	10 %
Congés pour raisons personnelles et congés de maladie	5 %
Garderie	4 %
Année sabbatique et congé autorisé	4 %
Majoration du salaire lors d'un congé parental, y compris d'une adoption	3 %
Vacances	3 %
Majoration du salaire lors d'un congé de paternité	2 %
Autres modalités de travail ou congés	3 %
Assurance NET	28 %
Assurance soins de la vue (complète)	6 %
Assurance soins dentaires (complète)	5 %
Assurance soins médicaux complémentaire	4 %
Meilleure couverture (non précisée)	4 %
Régime d'assurance maladie complémentaire, meilleures prestations pour soins de santé	4 %
Régime et prestations de soins médicaux pour cadres	3 %
Orthodontie	2 %
Autre assurance	6 %
Pension retraite NET	19 %
Meilleur régime de pension/retraite (y compris à prestations déterminées)	16 %
Meilleur régime d'avantages sociaux après la retraite	3 %
Santé/conditionnement physique NET	17 %
Compte de dépenses de santé	10 %
Programme de conditionnement physique/adhésion à un club	8 %

Transports/déplacements NET	16 %
Indemnité d'automobile	8 %
Indemnité/remboursement de stationnement	7 %
Frais d'escale	3 %
Autre transport ou voyage	1 %
Prime/incitatif NET	6 %
Incitatif, système de primes (liées au rendement)	5 %
Autre prime/incitatif	1 %
Formation/perfectionnement NET	4 %
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

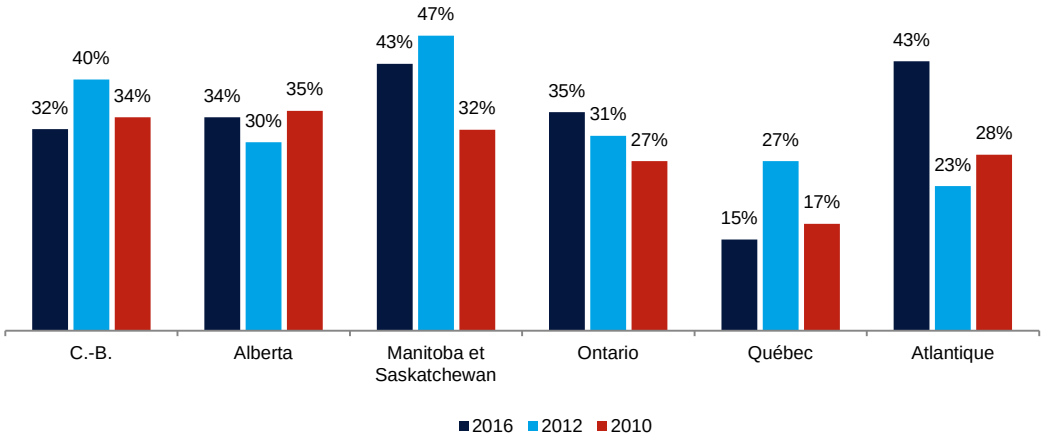
Globalement, le tiers (33 pour cent) des juristes d'entreprise se disent très satisfait(e)s de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Ce pourcentage est le même qu'en 2012. Toutefois, il y a eu une légère baisse parmi les juristes qui affirment être plutôt satisfait(e)s. Soixante-et-onze pour cent sont soit très satisfait(e)s ou plutôt satisfait(e)s. Il s'agit d'une légère baisse par rapport aux 78

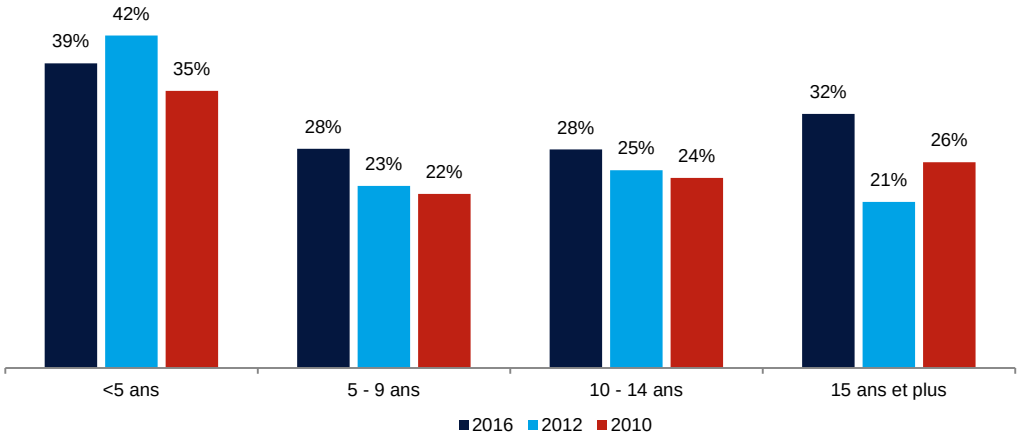


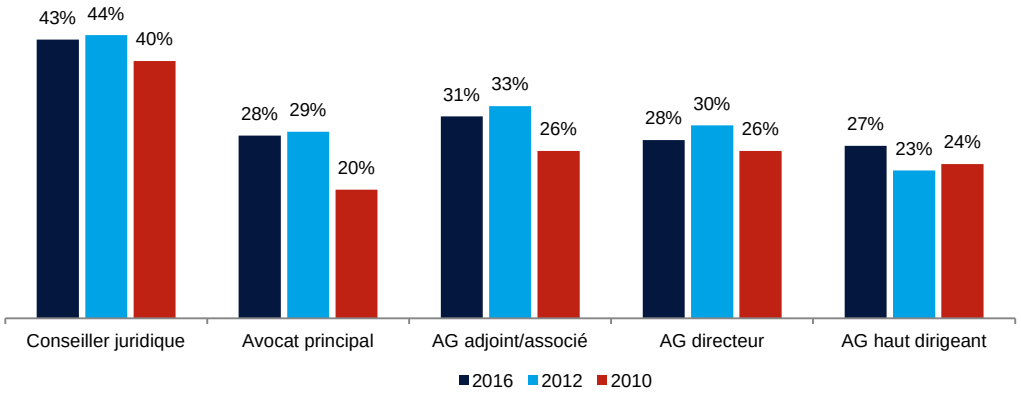
Sur le plan de l'équilibre travail-vie, des facteurs démographiques et des facteurs liés au travail entrent en jeu. À l'échelle régionale, les juristes du centre du Canada et du Canada atlantique sont plus susceptibles d'affirmer être très satisfait(e)s. Le Canada atlantique a connu la plus forte hausse du taux de satisfaction en 2016.

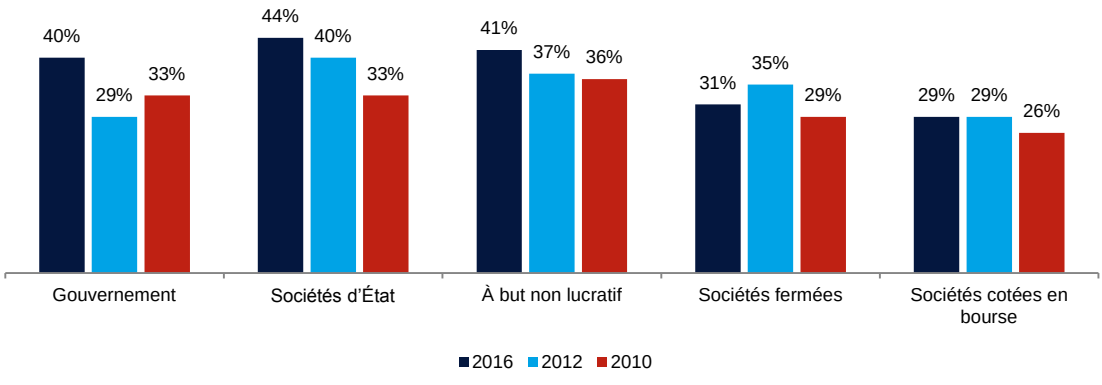
Ceux et celles qui comptent moins de cinq ans d'ancienneté, tout comme les conseillers(ères) juridiques, affichent un taux de satisfaction plus élevé. Il y a eu cette année une augmentation du taux de satisfaction parmi les juristes comptant 15 années d'ancienneté et plus. Finalement, il appert que les 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. Ce taux de satisfaction a connu une augmentation dans la plus récente version du sondage.

% de juristes satisfait(e)s

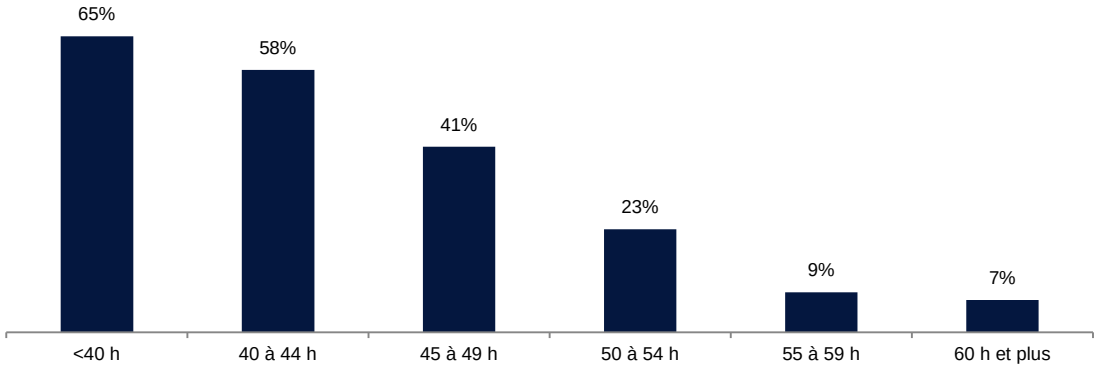



39%
42%
35%
28%
23%
22%
28%
25%
24%
32%
21%
26%
<5 ans
5 - 9 ans
10 - 14 ans
15 ans et plus
2016
2012
2010


43%
44%
40%
28%
29%
20%
31%
33%
26%
28%
30%
26%
27%
23%
24%
Conseiller juridique
Avocat principal
AG adjoint/associé
AG directeur
AG haut dirigeant
2016
2012
2010

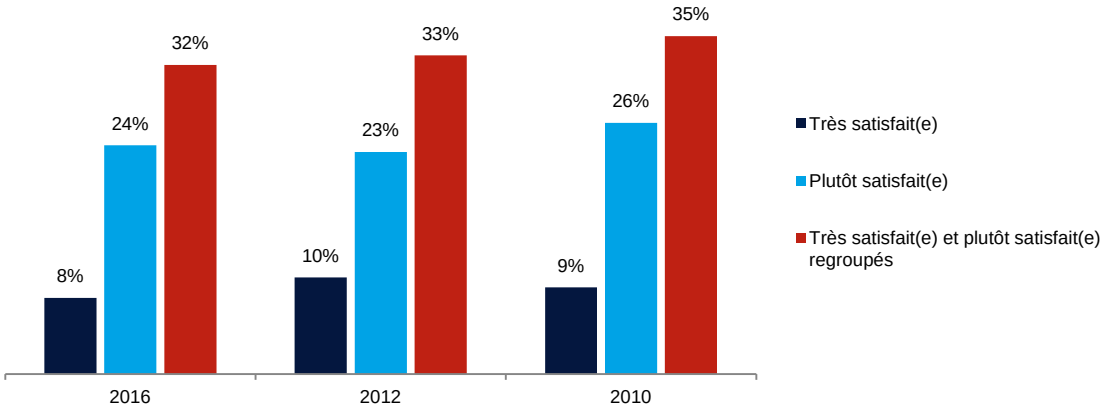

40%
29%
33%
44%
40%
33%
41%
37%
36%
31%
35%
29%
29%
29%
26%
Gouvernement
Sociétés d'État
À but non lucratif
Sociétés fermées
Sociétés cotées en bourse
2016
2012
2010

Comme nous l'avons vu dans les sondages précédents, les longues heures de travail sont associées à un taux de satisfaction plus bas lorsqu'il est question de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Près des deux tiers (65 pour cent) des juristes qui travaillent moins de 40 heures par semaine sont très satisfait(e)s de cette mesure. Cette proportion chute à 7 pour cent lorsque le nombre d'heures de travail hebdomadaire est supérieur à 60.



Satisfaction de la mobilité professionnelle au sein de l'organisme

La satisfaction à l'égard de la mobilité professionnelle au sein de l'organisation est demeurée relativement la même. Les juristes d'entreprise qui travaillent pour le gouvernement ou une société d'État sont les moins satisfait(e)s de cette mesure. Les raisons associées à l'insatisfaction sont énumérées dans le tableau ci-dessous.



Raisons associées à l'insatisfaction en matière de mobilité professionnelle

Société, entreprise ou service de petite taille	16 %
Peu d'ouvertures pour les 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 ou 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, suppression 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 envers la rémunération

Les juristes d'entreprise affichent le plus haut de satisfaction à l'égard de leurs avantages sociaux (74 pour cent), puis de leur système de primes (61 pour cent). Une proportion légèrement inférieure (54 pour cent) se dit très ou assez satisfait(e)s du salaire de base. Les taux de satisfaction à l'égard des trois éléments de la rémunération ont connu une légère baisse depuis 2010.

% très/assez satisfait(e)	Total		
	2016	2012	2010
Avantages sociaux	74 %	76 %	76 %
Programme incitatif	61 %	64 %	63 %
Salaire de base	54 %	58 %	56 %

Satisfaction envers 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. Leurs taux de satisfaction ont également augmenté par rapport à ceux de 2012.

% 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		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Avantages sociaux	76 %	75 %	78 %	72 %	78 %	72 %	69 %	74 %	76 %	75 %	75 %	77 %	82 %	77 %	75 %
Programme incitatif	57 %	63 %	63 %	55 %	61 %	58 %	72 %	71 %	62 %	64 %	66 %	70 %	78 %	70 %	62 %
Salaire de base	50 %	50 %	52 %	49 %	60 %	45 %	63 %	67 %	54 %	58 %	54 %	63 %	73 %	65 %	70 %

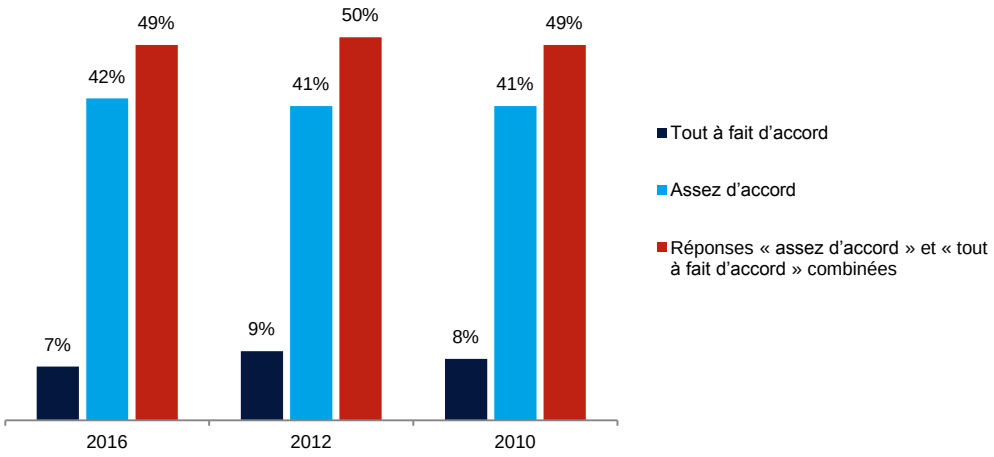
Satisfaction envers la rémunération par secteur

Les juristes d'entreprise œuvrant au sein de sociétés d'État ou pour le gouvernement sont les moins satisfait(e)s de leur salaire de base. Cette observation concorde avec les résultats des années antérieures.

% très/assez satisfait(e)	Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010	2016	2012	2010
Avantages sociaux	82 %	78 %	84 %	89 %	83 %	84 %	76 %	79 %	80 %	71 %	72 %	72 %	70 %	76 %	73 %
Programme incitatif	57 %	46 %	46 %	55 %	58 %	65 %	72 %	58 %	71 %	64 %	73 %	66 %	78 %	63 %	63 %
Salaire de base	47 %	56 %	65 %	42 %	44 %	54 %	51 %	65 %	56 %	57 %	59 %	61 %	56 %	60 %	52 %

Opinions sur sa corrélation entre la rémunération et le rendement

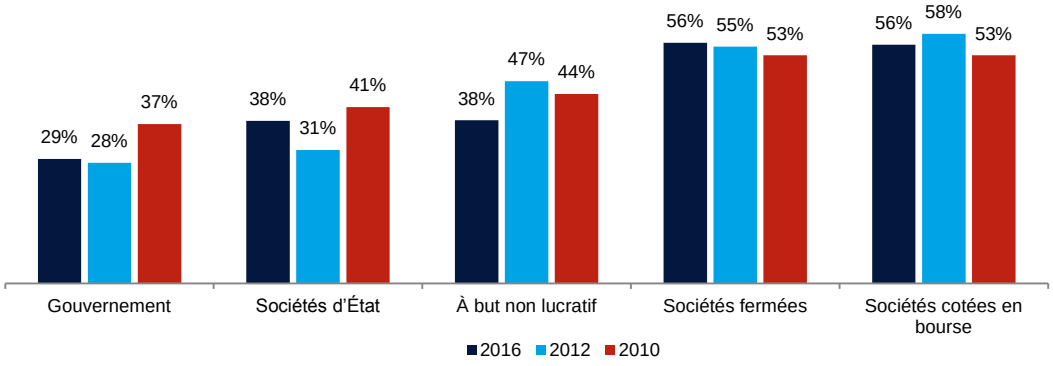
Lorsque nous leur avons demandé si leur rémunération globale (salaire et primes) reflétait leur rendement, 49 pour cent des juristes d'entreprise se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé selon lequel ce qu'ils reçoivent est juste. À peu de choses près, ce résultat est identique à ceux obtenus en 2010 et en 2012.



Corrélation entre la rémunération et le rendement

Il existe quelques différences intéressantes selon le type d'organisation. Les juristes qui travaillent pour le gouvernement, une société d'État ou un organisme sans but lucratif sont moins susceptibles de convenir que leur rémunération reflète leur rendement.

Réponses « assez d'accord » et « tout à fait d'accord » combinées



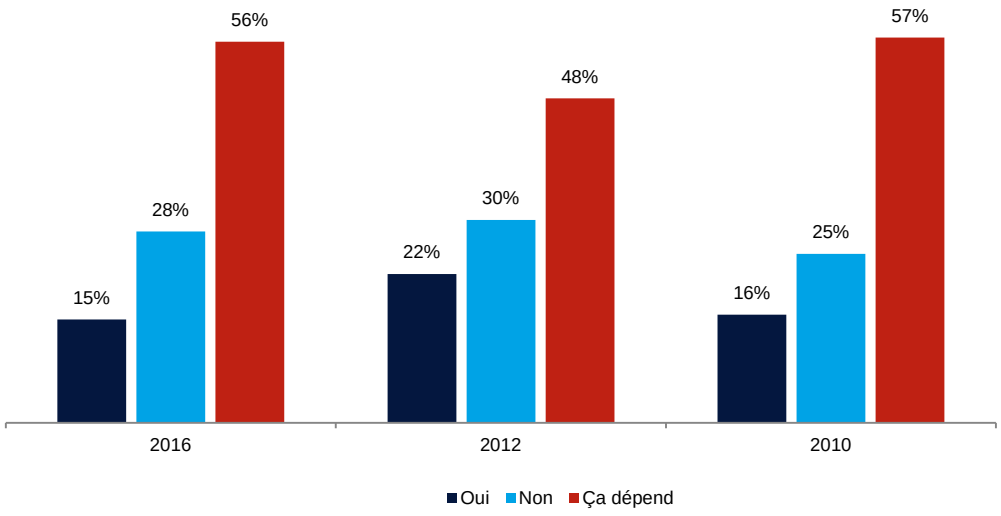
Plans de carrière

Près de la moitié (46 pour cent) des répondant(e)s envisagent d'exercer le même rôle au cours des deux prochaines années. Cela est particulièrement vrai (53 pour cent) dans le cas des juristes du gouvernement et un peu moins vrai (39 pour cent) dans le cas des juristes qui travaillent pour une société cotée à la bourse, qui sont plus susceptibles d'envisager d'assumer un autre rôle au sein de la même organisation.

	Total 2016	Gouvernement	Société d'État	Organisme sans but lucratif	Société de propriété privée	Société cotée en bourse
Même poste	46 %	53 %	52 %	47 %	48 %	39 %
Poste différent dans la même organisation	16 %	13 %	12 %	7 %	17 %	21 %
Travail dans une organisation différente	19 %	18 %	19 %	21 %	20 %	18 %
Autre (retraite, année sabbatique, pratique privée...)	4 %	9 %	3 %	9 %	3 %	4 %
NSP	14 %	7 %	13 %	16 %	13 %	18 %

Fidélité envers l'employeur

Lorsque nous leur avons demandé s'ils/elles resteraient auprès de leur employeur actuel si on leur offrait un rôle comparable et une rémunération supérieure ailleurs, 56 pour cent des répondant(e)s ont répondu « ça dépend », ce qui constitue une augmentation par rapport à 2012. Le pourcentage de répondant(e)s qui déclare vouloir rester auprès de leur employeur actuel est passé de 22 pour cent en 2012 à 15 pour cent en 2016.



Changements professionnels

Augmentation prévue par suite d'un changement professionnel

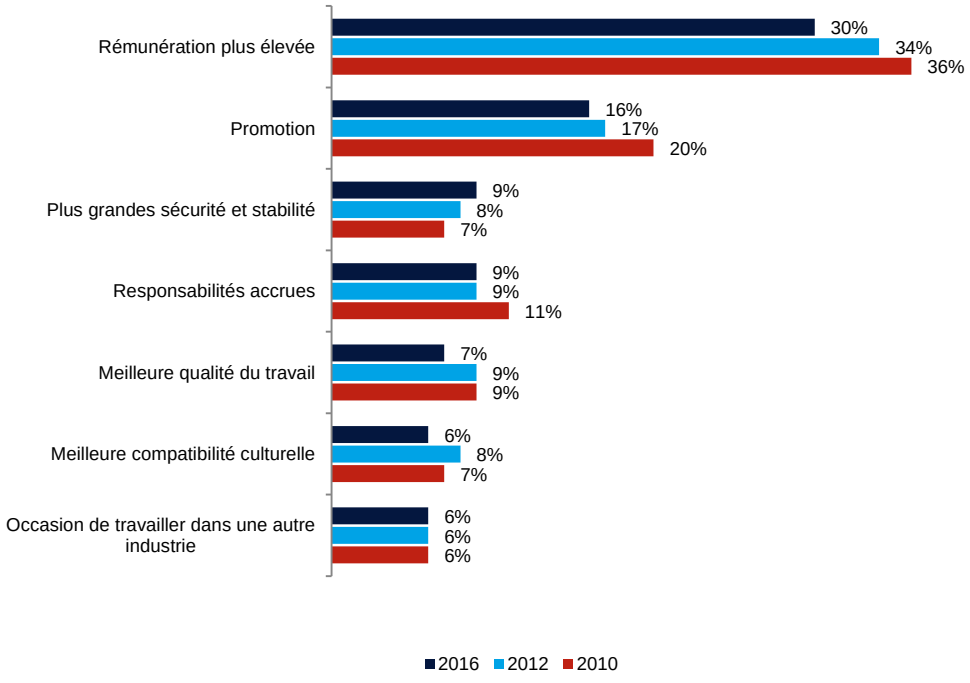
Voici les augmentations salariales qui seraient nécessaires pour les 56 pour cent des juristes d'entreprise qui envisageraient de quitter leur employeur actuel pour accepter un poste ailleurs.

Augmentation de salaire attendue	2016	2012	2010
1 % à moins de 5 %	1 %	1 %	2 %
5 % à moins de 10 %	6 %	4 %	8 %
10 % à moins de 15 %	17 %	18 %	18 %
15 % à moins de 20 %	22 %	28 %	26 %
20 % à moins de 25 %	22 %	20 %	21 %
25 % ou plus.	21 %	16 %	24 %

Facteurs de changement professionnel

Le principal facteur de motivation des juristes d'entreprise qui envisageraient de quitter leur emploi actuel est l'augmentation de la rémunération. Cette réponse, choisie par 30 pour cent des répondant(e)s, est en baisse par rapport à 2012 (34 pour cent) et à 2010 (36 pour cent). Le deuxième facteur de motivation le plus fort est la possibilité de promotion (16 pour cent), bien qu'il ait à nouveau connu une baisse par rapport aux années antérieures. Les juristes qui résident au Québec et dans le Canada atlantique sont plus susceptibles que ceux et celles des autres régions du pays de mentionner qu'une promotion est un facteur de motivation.

Le seul facteur de motivation qui a augmenté comparativement aux années précédentes est une plus grande sécurité et une plus grande stabilité.



Vision d'avenir

Cette année, nous observons une certaine érosion chez les gens qui affirment être « très optimistes » quant à l'avenir du service juridique de leur organisation et à leur avenir professionnel au sein de celle-ci. Les juristes qui travaillent pour le gouvernement affichent le taux d'optimisme le plus bas lorsqu'il est question de leur avenir professionnel. Il est également à noter que les avocat(e)s principaux(ales) et les AG adjoint(e)s ou associé(e)s affichent moins d'optimisme face à ces deux aspects.

À l'échelle provinciale, les juristes qui résident en Alberta et au Québec sont moins susceptibles d'affirmer qu'ils sont très optimistes par rapport à la moyenne nationale.

L'avenir du service juridique de votre organisation	2016	2012	2010
Très optimiste	23 %	33 %	29 %
Plutôt optimiste	39 %	36 %	35 %
Ni optimiste ni pessimiste	22 %	17 %	23 %
Plutôt pessimiste	12 %	9 %	9 %
Très pessimiste	3 %	3 %	2 %
NSP	1 %	3 %	1 %

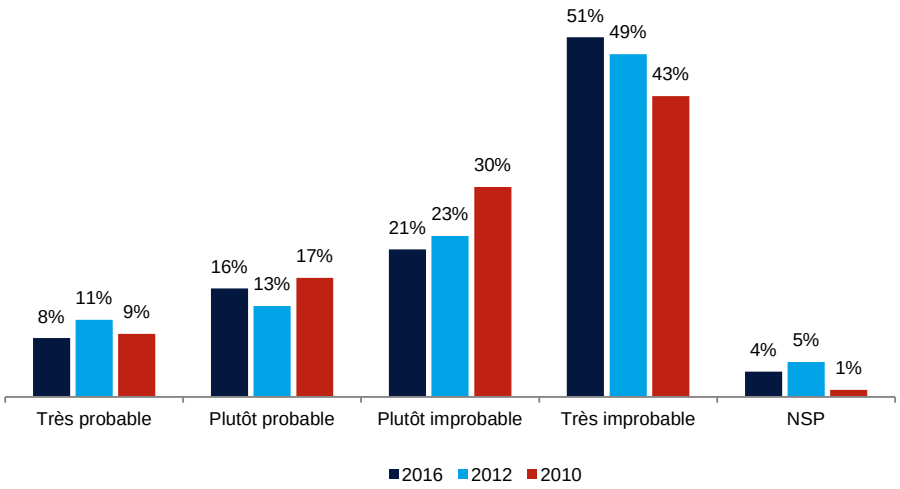
Votre avenir professionnel au sein de votre organisation	2016	2012	2010
Très optimiste	16 %	20 %	19 %
Plutôt optimiste	38 %	39 %	39 %
Ni optimiste ni pessimiste	26 %	19 %	23 %
Plutôt pessimiste	13 %	14 %	13 %
Très pessimiste	6 %	5 %	5 %
NSP	1 %	3 %	1 %

Effet de la conjoncture économique sur l'avenir

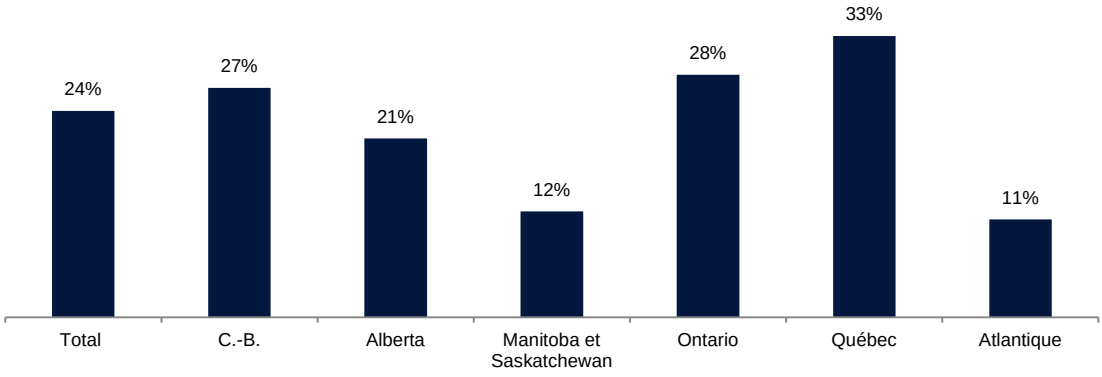
Le même pourcentage de répondant(e)s en 2016 qu'en 2012 (24 pour cent) déclare qu'il est plutôt probable ou très probable qu'ils/elles cherchent un poste auprès d'une autre organisation au cours des six prochains mois. Le pourcentage de répondant(e)s qui affirment que cela est improbable est en légère hausse en 2016.

En matière de régions, les juristes d'entreprise qui vivent au Québec sont plus susceptibles de quitter leur poste actuel, alors que ceux et celles du Canada atlantique sont moins susceptibles de le faire.

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



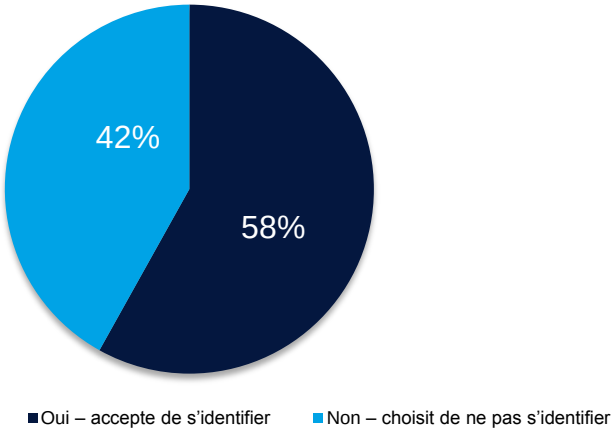
% de recherche d'un autre travail plutôt/très probable



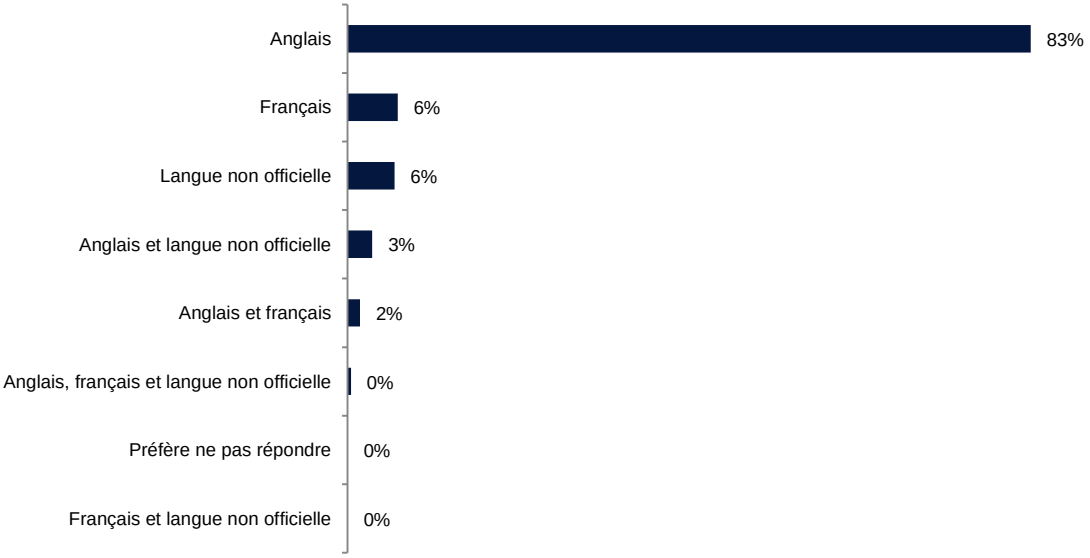
Annexe

Questions sur la diversité

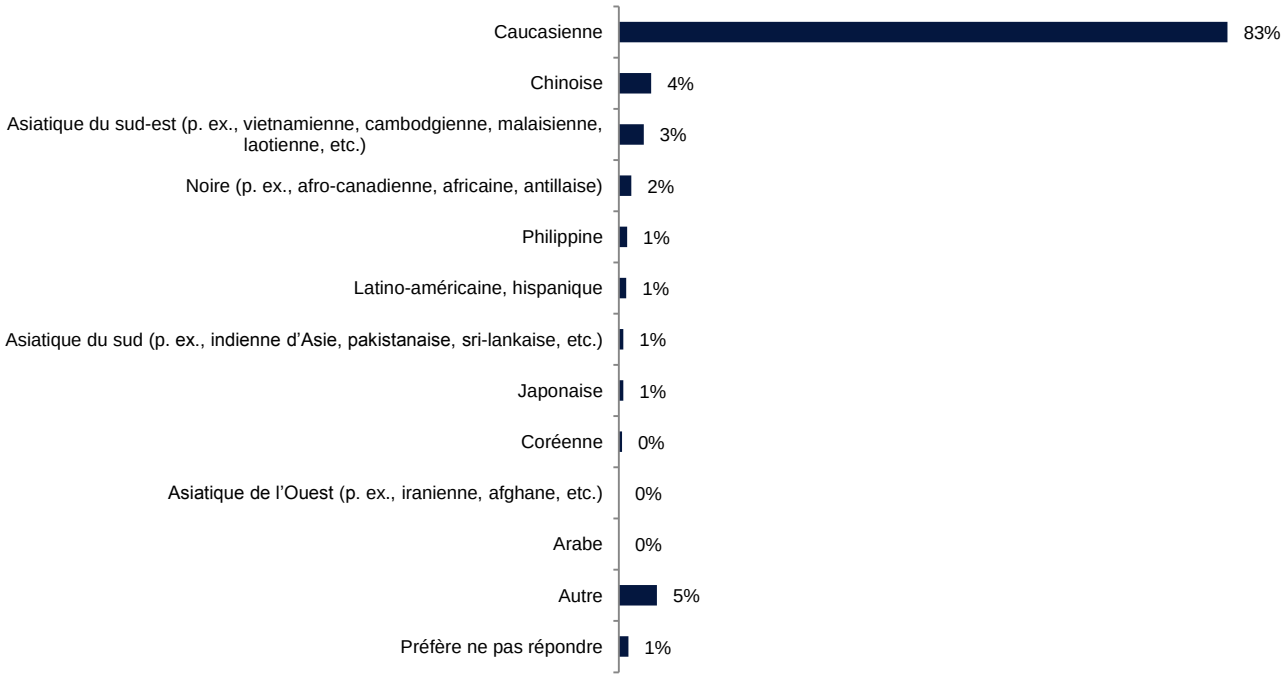
Déclaration volontaire



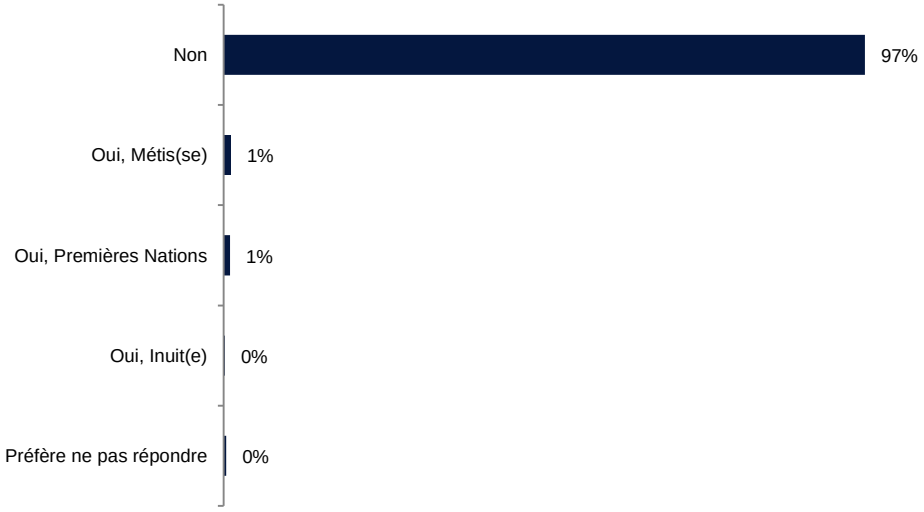
Langue maternelle



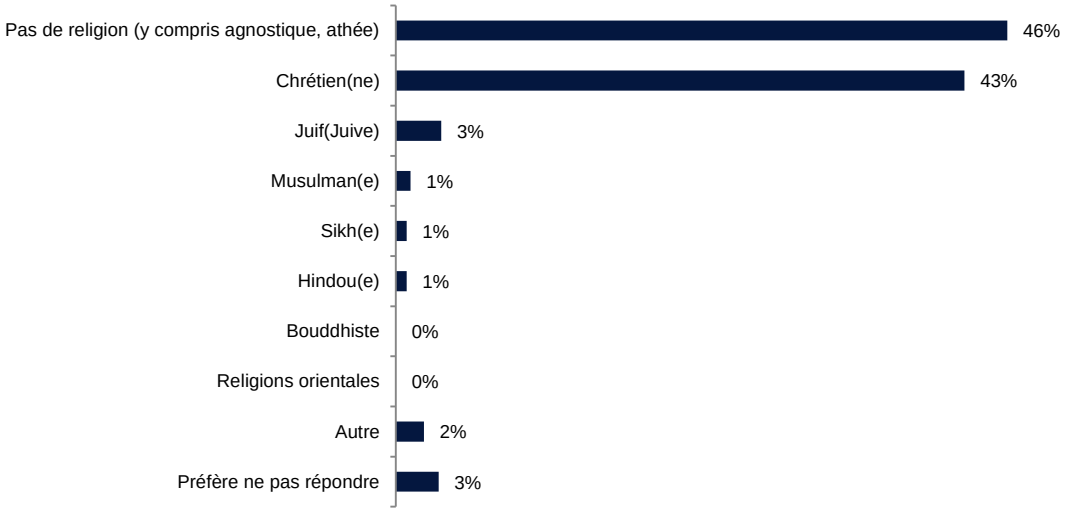
Race/Origine



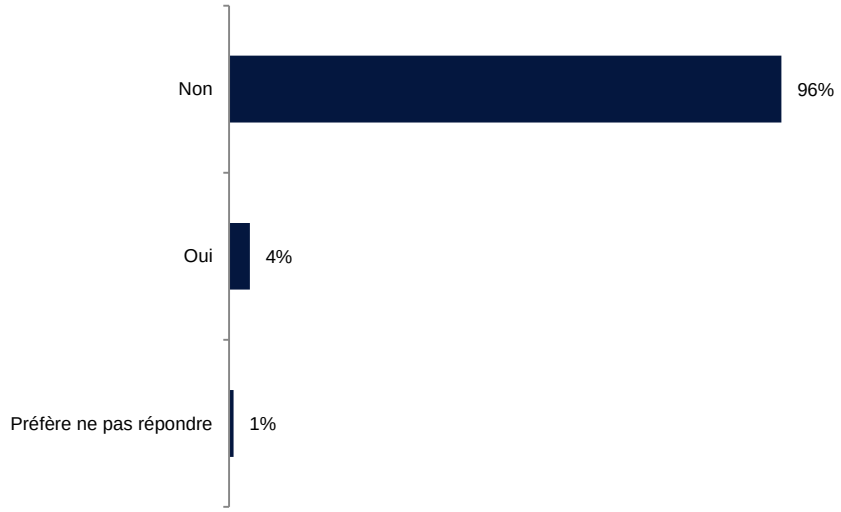
Membre des Premières Nations



Religion



A un handicap



Orientation sexuelle

