THE COUNSEL NETWORK®

LE CHEF DE FILE EN RECRUTEMENT JURIDIQUE AU CANADA

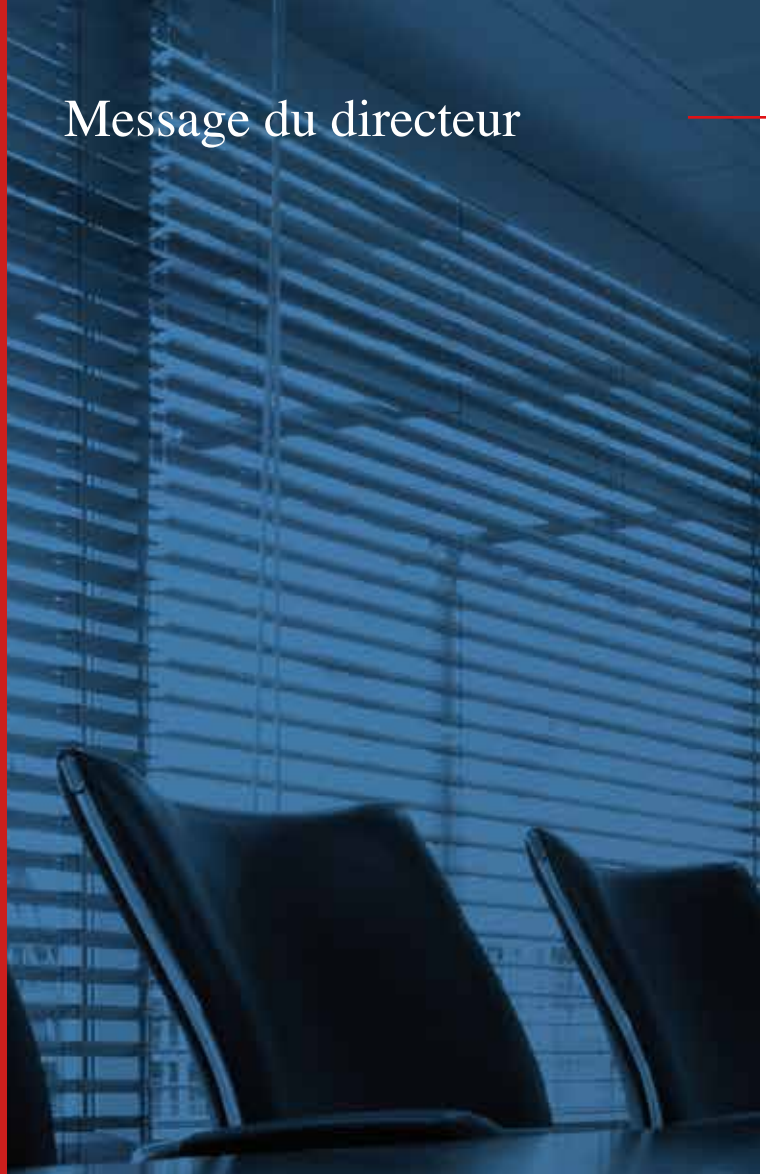
Célébration de 25 ans de succès

Sondage 2012 sur la rémunération et la carrière des conseillers juridiques d'entreprises

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 du directeur



Dal Bhathal

Sameera Sereda

Warren Smith

Chère collègue,
Cher collègue,

Il nous fait plaisir de présenter les résultats de notre troisième Sondage sur la rémunération et la carrière des conseillers juridiques d'entreprises. Ce rapport offre aux employeurs ainsi qu'aux conseillers juridiques et aux secrétaires d'entreprises l'analyse la plus à jour et la plus rigoureuse de la rémunération des conseillers juridiques d'entreprises au Canada.

Nous avons commencé à publier ces données en 2009 en raison de la pénurie d'information sur le marché au sujet de la rémunération des conseillers juridiques d'entreprises, et nous voulions fournir aux employeurs des données comparatives qui leur permettraient de prendre des décisions éclairées et prudentes à l'égard des salaires et de la rémunération. 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 de la connaissance du domaine du recrutement juridique, il nous incombait de continuer à offrir cette information.

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 vos 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 conseillers juridiques et les secrétaires d'entreprises qui recherchent des renseignements les aidant à évaluer leur rémunération globale.

- Les professionnels des RH qui veulent être mieux informés et participer à l'embauche des conseillers juridiques d'entreprises.

Nous espérons que vous jugerez ce rapport utile et qu'il vous aidera à prendre des décisions éclairées à l'égard du recrutement et de la 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.

Pourquoi choisir The Counsel Network?

The Counsel Network fournit des services de recrutement globaux de premier plan en vue de la trouvaille et du choix de personnes talentueuses pour des postes nécessitant un professionnel juridique au Canada.

Peu d'avocats canadiens n'ont pas entendu parler de The Counsel Network. Nous avons agressivement établi notre réputation et position comme principale agence de recrutement d'avocats du Canada. Notre culture de rendement élevé axée sur les résultats repose sur les valeurs fondamentales que constituent l'excellence, le leadership, l'intégrité, le travail d'équipe et les relations bénéfiques. Nous exploitons notre entreprise en faisant preuve du niveau le plus élevé d'intégrité et d'éthique, tant à l'interne qu'à l'externe.

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

- *Nous sommes des conseillers de confiance;* nous possédons une connaissance sans égale du marché juridique et offrons à nos clients une vision des plus éclairées qui leur permet de mieux faire correspondre leurs objectifs commerciaux et leurs besoins de recrutement.
- *Nous accordons de la valeur aux relations;* nous recherchons des relations stratégiques à long terme avec nos clients, qui apprécient non seulement notre façon d'offrir des services, mais aussi les gens que nous les aidons à recruter.
- *Nous nous distinguons dans le domaine juridique;* nous sommes fiers de notre statut unique de principale agence de recrutement d'avocats au Canada et tout aussi fiers de notre choix unique et exclusif comme fournisseur privilégié de l'Association du Barreau canadien (divisions de l'Alberta, de la Colombie Britannique, du Manitoba et de la Saskatchewan) de même que de notre choix comme fournisseur privilégié des membres de l'Association canadienne des conseillers et conseillères juridiques d'entreprises.
- *Nous sommes les chefs de file de la connaissance;* notre réussite repose sur des systèmes qui créent une connaissance approfondie, commune et inégalée du marché juridique canadien, à laquelle s'ajoute notre compréhension profonde de l'aspect commercial du droit, que nous communiquons proactivement à nos clients. Nous avons créé l'une des plus importantes, voire la plus importante, base de données de recrutement au Canada, mais nous estimons qu'il nous appartient d'apprendre à connaître la personne qui se profile derrière le curriculum vitae et de vous fournir les meilleurs candidats qui conviennent le mieux à votre organisation.

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

Dal Bhathal
Associée directrice, Est du Canada
416 364 6654
dal@thecounselnetwork.com

Sameera Sereda
Associée directrice, Prairies
403 444 1763
ssereda@thecounselnetwork.com

Warren Smith
Associé directeur, Colombie Britannique
604 643 1711
wsmith@thecounselnetwork.com



© 2012 The Counsel Network Inc. – Tous droites réservés

Table des matières

Introduction 4
- Contexte 4
- Méthodologie 5
- Notes au sujet du rapport 5
- Base de données des employés représentatifs (BER) 5

Sommaire 6

Profil des répondants 8

Les conseillers juridiques d'entreprises au travail 12
- Emplois antérieurs et durée de l'emploi 14
- Teneur du travail 16
- Heures de travail 17

Comparabilité et changement de rémunération 19
- Augmentation du salaire de base 22
- Changement d'avantages sociaux au cours des 12 derniers mois 23

Examen approfondi par province 24
- Le point sur l'Ontario 25
- Le point sur la Colombie-Brittanique 28
- Le point sur l'Alberta 31
- Le point sur le Canada central 35
- Le point sur le Québec 38
- Le point sur le Canada atlantique 42

Tendances nationales de la rémunération des conseillers juridiques d'entreprises 45
- Salaire de base par type d'employeur 45
- Salaire de base par antécédents d'emploi, âge et durée de l'emploi 46
- Salaire de base des hommes et des femmes 48
- Programmes incitatifs à court et à long termes 50
- Options d'achats d'actions 53
- Régimes incitatifs à long terme 54

Avantages sociaux 55
- Régimes de pension/retraite 58
- Indemnité d'automobiles et de stationnement 59
- Vacances, horaires flexibles et congés pour raisons personnelles 60
- Avantages additionnels 62

Satisfaction au travail et fidélité envers l'employeur 63
- Satisfaction de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle 63
- Satisfaction de la rémunération 66
- Plans de carrière 68
- Fidélité envers d'employeur 68
- Changements professionnels 69
- Vision d'avenir 70
- Effet de la conjoncture économique sur l'avenir 71

Annexe 72
- Questions sur la diversité 72



Introduction

Contexte

Ipsos Reid a été chargé par **The Counsel Network®** en 2009 et en 2010 d'effectuer le Sondage sur la rémunération et la carrière des conseillers juridiques d'entreprises en collaboration avec l'Association canadienne des conseillers(ères) juridiques d'entreprises (ACCJE).

Cette année, l'étude a été effectuée une fois de plus en vue de la communication et de l'analyse comparative de la rémunération et des sujets liés à la carrière pour les conseillers juridiques d'entreprises du Canada. Il s'agit de la troisième année de cette recherche.

Le sondage a posé plus de 70 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 – primes
  - La rémunération à long terme – options d'achat d'actions
  - 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 confiance en l'avenir
- La satisfaction à l'égard de la mobilité professionnelle

Voici les sujets sur lesquels de nouvelles questions ont été posées cette année :

- Le changement de taille du service juridique de l'organisme au cours des deux dernières années
- La mesure dans laquelle la taille de l'organisme a changé au cours des deux dernières années
- La comparabilité de la rémunération globale par rapport à celle des personnes qui exercent des rôles similaires dans d'autres organismes
- Une série de questions sur la diversité, notamment le statut d'autochtone, la race, l'origine ethnique et l'orientation sexuelle



Méthodologie

Ipsos a envoyé des invitations à participer au sondage par courriel à plus de 9 000 conseillers juridiques d'entreprises le 8 mai 2012. Le sondage a été affiché en ligne au moyen des serveurs sécurisés d'Ipsos et comportait une version anglaise et une version française.

Au total, **738 sondages remplis** avaient été reçus à la fin de la période de participation le 9 juin 2012. Dans le présent rapport, les 738 répondants sondés représentent un large éventail de secteurs, de rôles et de régions, et ils reflètent fidèlement l'industrie. Essentiellement, aucune pondération de données n'est requise étant donné la répartition naturelle des répondants au sondage entre ces variables démographiques clés.

Base de données des employés représentatifs (BER)

La BER est un programme de recherche appliqué exclusivement par Ipsos parmi un échantillon représentatif d'employés travaillant dans les sociétés comptant 100 employés et plus. En raison des techniques d'échantillonnage, tous les grands organismes sont inclus dans chaque norme Ipsos.

La BER n'est pas tirée des données relatives aux clients; elle est plutôt constituée au moyen d'un sondage indépendant. Le sondage BER est effectué régulièrement dans 33 pays, dans plus de 20 secteurs, afin de procurer des références à jour et pertinentes.

Certains des résultats de cette vague sont comparés à la BER lorsqu'aucune donnée comparative n'est disponible. Les données BER présentées dans le présent rapport ont été filtrées et représentent uniquement les employés canadiens.

Notes au sujet du rapport

Le présent rapport se veut un outil destiné aux conseillers juridiques d'entreprises et aux professionnels des ressources humaines afin de les aider à mieux comprendre les niveaux actuels de rémunération.

Les conseillers juridiques d'entreprises peuvent se servir de ces chiffres pour comparer les salaires, mais ils doivent prêter attention à l'emplacement, au secteur et au niveau hiérarchique du rôle, qui constituent des facteurs engendrant d'importants écarts de rémunération.

Pour les niveaux des salaires de base, les chiffres sont arrondis à la tranche la plus près de 500 $.

Si la somme des sous-groupes ne totalise pas 100 %, cela est causé par les réponses « ne sait pas » et « aucune réponse », qui ne sont pas affichées dans certains graphiques.

Cette année, des données tendancielles ont été ajoutées dans le rapport aux fins de comparaison. Cela permettra la comparaison des résultats de cette année aux résultats observés en 2010 et en 2009.

Sommaire

Introduction

Le Sondage sur la rémunération et la carrière des conseillers juridiques d'entreprises a été demandé par The Counsel Network® en collaboration avec l'Association canadienne des conseillers(ères) juridiques d'entreprises (ACCJE). Cela constitue la troisième vague de cette recherche, effectuée auparavant en 2010 et en 2009. Une fois de plus, ce sondage a pour objectif principal l'analyse comparative de diverses mesures de la rémunération des conseillers juridiques d'entreprises du Canada. The Counsel Network® et l'ACCJE veulent avoir une connaissance à jour des mesures suivies pour les conseillers juridiques d'entreprises.

Les commentaires sur diverses mesures de rémunération ont été recueillis au moyen d'un sondage en ligne d'Ipsos auprès des conseillers juridiques d'entreprises en exercice. À la conclusion de la période de collecte de données, Ipsos a réalisé au total 738 entrevues en ligne avec cet auditoire cible. La population d'échantillonnage finale représente un bon mélange de conseillers juridiques d'entreprises. Ont participé au sondage des conseillers juridiques d'entreprises de tout le pays, d'un éventail d'industries et d'organismes de tailles diverses.

Mesures de la rémunération et changements dans l'industrie

En moyenne, les conseillers juridiques d'entreprises gagnent environ 155 000 $ par année, soit une augmentation de 4 500 $ par rapport au niveau observé en 2010. Comme on s'y attendrait, les niveaux salariaux diffèrent considérablement selon l'âge, l'expérience et la durée de l'emploi, mais on observe aussi d'importantes différences par région, type d'organisme et industrie. Par exemple, les salaires moyens sont beaucoup plus élevés pour les conseillers juridiques d'entreprises œuvrant au sein de sociétés cotées en bourse et de sociétés fermées par rapport à ceux qui œuvrent au sein du gouvernement ou de sociétés d'État. Par industrie, les salaires sont beaucoup plus élevés pour les conseillers juridiques d'entreprises qui travaillent dans les secteurs des TI, du pétrole et gaz, des ressources et des mines ainsi que de la fabrication, de l'automobile et de l'aérospatiale.

Au cours de l'histoire de cette étude, on a observé une différence de salaire entre les hommes et les femmes. Cette tendance se poursuit en 2012, les résultats démontrant que les femmes gagnent environ 16 % de moins que leurs homologues masculins en moyenne. Cette différence salariale est apparente dans l'ensemble, mais il est important de comprendre la composition de la population échantillonnée par rôle et par sexe avant de conclure qu'il existe une véritable différence salariale entre les sexes. Parmi les sondés, une proportion plus grande de femmes occupent des postes moins élevés et moins rémunérateurs : conseillère juridique et avocate principale. Par ailleurs, les hommes sondés sont plus susceptibles d'occuper des postes supérieurs offrant un salaire supérieur, à savoir avocat général directeur et haut dirigeant. Cela semble expliquer la disparité constatée dans les salaires entre les hommes et les femmes, mais une analyse plus approfondie des résultats indique qu'il en est autrement. Lorsqu'on isole chaque rôle et qu'on compare les salaires moyens dans ces rôles, les salaires des hommes sont généralement plus élevés que ceux des femmes. Cette constatation indique qu'en moyenne, les hommes gagnent plus que les femmes qui exercent des rôles comparables.

Cette recherche analyse aussi d'autres mesures importantes de la rémunération globale : des programmes incitatifs, les primes et les avantages sociaux. Tout comme les salaires, les montants incitatifs diffèrent par type d'organisme. Les sociétés cotées en bourse et les sociétés fermées offrent le montant le plus élevé d'incitatifs, tandis que le gouvernement et les organismes à but non lucratif en offrent le moins. La disparité de salaires et d'incitatifs se traduit par les niveaux de satisfaction déclarés par les conseillers juridiques d'entreprises sondés. À titre d'exemple, les conseillers juridiques œuvrant au sein du gouvernement et de sociétés d'État sont moins satisfaits de leur salaire de base et de leur programme incitatif que leurs homologues des sociétés cotées en bourse et des sociétés fermées.

Depuis la dernière édition de cette recherche en 2010, plusieurs changements ont été observés à l'égard de la rémunération. La moyenne nationale globale a augmenté légèrement au cours de cette période, mais l'industrie relève quelques changements plus profonds. Par exemple, les salaires moyens des conseillers juridiques d'entreprises dans les industries des TI et de la fabrication, de l'automobile et de l'aérospatiale ont grimpé de 18 000 $ au cours des deux dernières années. Par opposition, les salaires moyens au sein du gouvernement, des sociétés d'État et du secteur des télécommunications ont chuté de 7 000 $ pendant cette période.

Lorsque nous leur avons demandé de nous indiquer l'augmentation du salaire de base qu'ils avaient connue au cours de la dernière année, la moitié des conseillers juridiques d'entreprisesont déclaré n'avoir reçu aucune augmentation ou avoir reçu une légère augmentation de moins de 3 %. Le changement d'avantages sociaux constaté au cours de la dernière année donne une autre indication que les organismes réduisent leurs dépenses. Le tiers des conseillers juridiques d'entreprises déclarent avoir subi une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux, tandis que près d'un sur cinq déclare avoir subi une diminution de la couverture de ses avantages sociaux. Les conseillers juridiques du gouvernement rapportent des niveaux plus élevés d'augmentation de dépenses liées aux avantages sociaux ainsi qu'une couverture moins étendue.

Comparabilité et équité de la rémunération

Un peu plus de la moitié des conseillers juridiques d'entreprises déclarent que le nombre d'heures de travail par semaine est demeuré stable, mais trois sur dix estiment que le nombre d'heures de travail a augmenté au cours des deux dernières années. Par opposition, seulement un sur dix estime que ses heures de travail ont diminué. Malgré le fait que trois fois plus estiment que leurs jours de travail sont plus longs, la satisfaction à l'égard de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle a augmenté depuis 2010. Près de huit sur dix sont très ou assez satisfaits de cet équilibre, niveau qui surpasse de loin le niveau de l'employé canadien moyen (BER).

En ce qui concerne l'opinion sur la question de savoir si leur rémunération globale reflète leur rendement, la moitié des conseillers juridiques d'entreprises sont d'accord. Une tranche importante du tiers de la population échantillonnée est en désaccord avec cet énoncé, tandis que près du cinquième a une opinion neutre. L'opinion sur la corrélation entre la rémunération et le rendement demeure stable pour les sociétés à but non lucratif, les sociétés fermées et les sociétés cotées en bourse, mais l'accord avec cet énoncé s'est atténué parmi les conseillers juridiques du gouvernement et des sociétés d'État.

Près de la moitié des conseillers juridiques d'entreprises estiment que leur rémunération globale est comparable à celle des autres conseillers juridiques d'entreprises qui exercent des rôles similaires au sein de leur organisme. Cela ne représente pas la grande majorité de la population sondée, mais le consensus s'est accru considérablement depuis 2010. Cela donne à penser que les conseillers juridiques estiment davantage que la rémunération est équitable au sein de leur organisme. Cela dit, cette impression d'équité est plus faible lorsqu'on demande aux répondants si leur rémunération est comparable à celle des conseillers juridiques ne travaillant pas pour leur organisme.

Perspectives d'avenir

Dans l'ensemble, les perspectives pour les conseillers juridiques d'entreprises sont positives et suivent une tendance à la hausse. Les conseillers juridiques sondés sont beaucoup plus susceptibles de déclarer une augmentation de la taille du service juridique de leur organisme et ce sentiment est observé pour tous les rôles principaux.

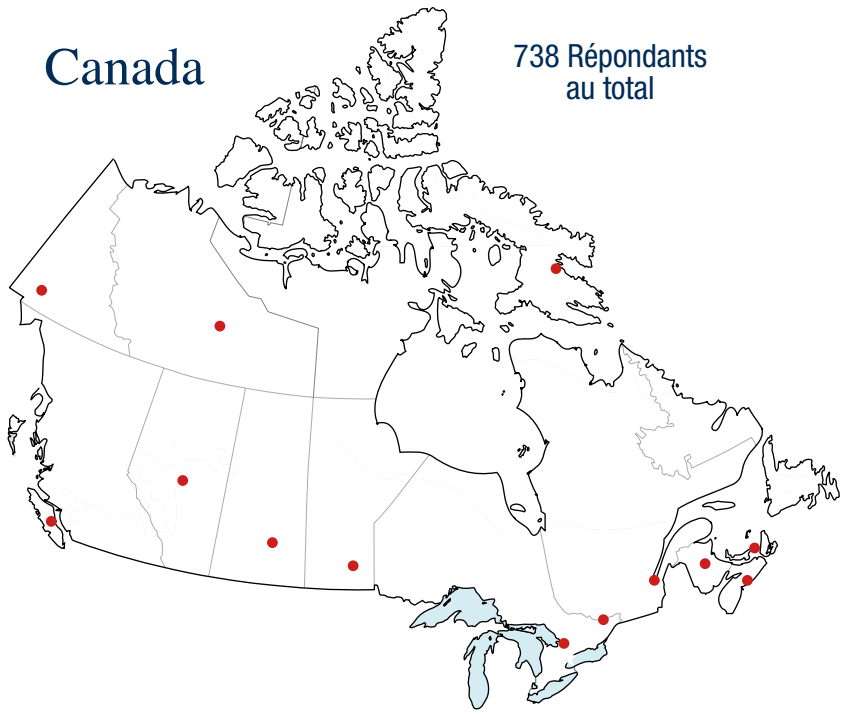
La recherche indique que les conseillers juridiques qui travaillent pour le gouvernement et les sociétés d'État traversent des moments plus difficiles. En fait, les conseillers juridiques du gouvernement sont les plus pessimistes au sujet de leur avenir professionnel, ce qui constitue une transformation par rapport à 2010, moment où ceux qui travaillaient pour les sociétés cotées en bourse étaient les plus pessimistes. Un grand nombre des mesures de rémunération applicables à ce segment indiquent des niveaux inférieurs aux niveaux observés parmi les autres types d'organisme.

Profil des Répondants

Au total, 738 conseillers juridiques d'entreprises ont participé au sondage, et ils provenaient de toutes les régions du Canada et d'une multitude de secteurs. Avant d'utiliser les résultats du sondage comme point de repère, il est important de tenir compte du profil de la base des répondants.

Comme on peut le voir ci-après, la majorité des répondants au sondage provenaient de l'Ontario (43 %) et de l'Alberta (21 %), particulièrement des grands centres métropolitains. En fait, sept conseillers juridiques d'entreprises sur dix (71 %) résident dans les villes métropolitaines, à savoir Toronto, Calgary, Montréal, Vancouver, Edmonton et Ottawa. Ce n'est pas surprenant puisque les conseillers juridiques d'entreprises sont plus susceptibles de travailler dans les sièges sociaux et les administrations centrales, qui se situent souvent dans les grands centres urbains.

Province et région

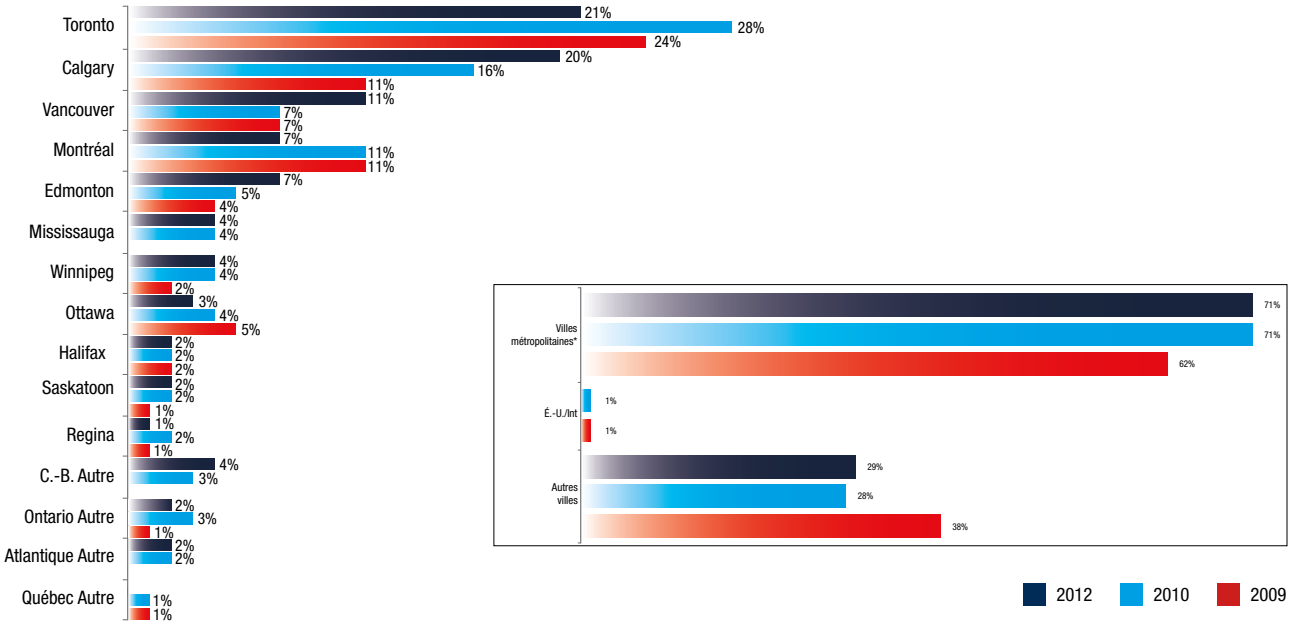


Province	C.-B.	ALB	SASK	MAN	ONT	QC	N.-L.	N.-B.	N.-E.
%	11	21	3	4	43	13	1	1	2

Régions	Ouest	Central	Ontario	Québec	Est
%	32	7	43	13	4

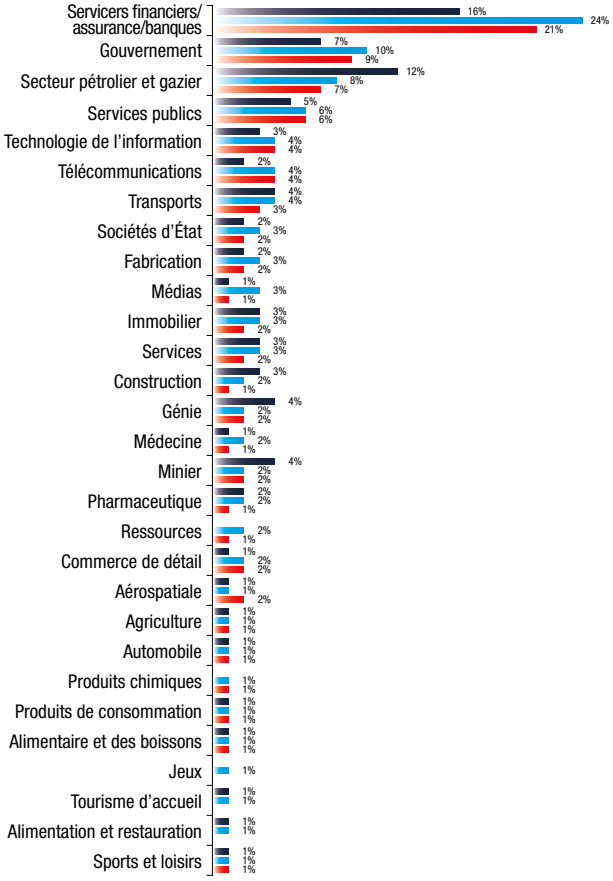
Autre territoires (1%) Hors du Canada (1%)

Villes



Les sociétés fermées et les sociétés cotées en bourse sont représentées dans cette étude. Comme dans les sondages sur la rémunération et la carrière des conseillers juridiques d'entreprises de 2009 et de 2010, les services financiers et l'assurance continuent d'être le secteur le plus représenté par les conseillers juridiques d'entreprises. L'industrie pétrolière et gazière et le gouvernement sont les deux autres industries dominantes représentées par les conseillers juridiques d'entreprises sondés.

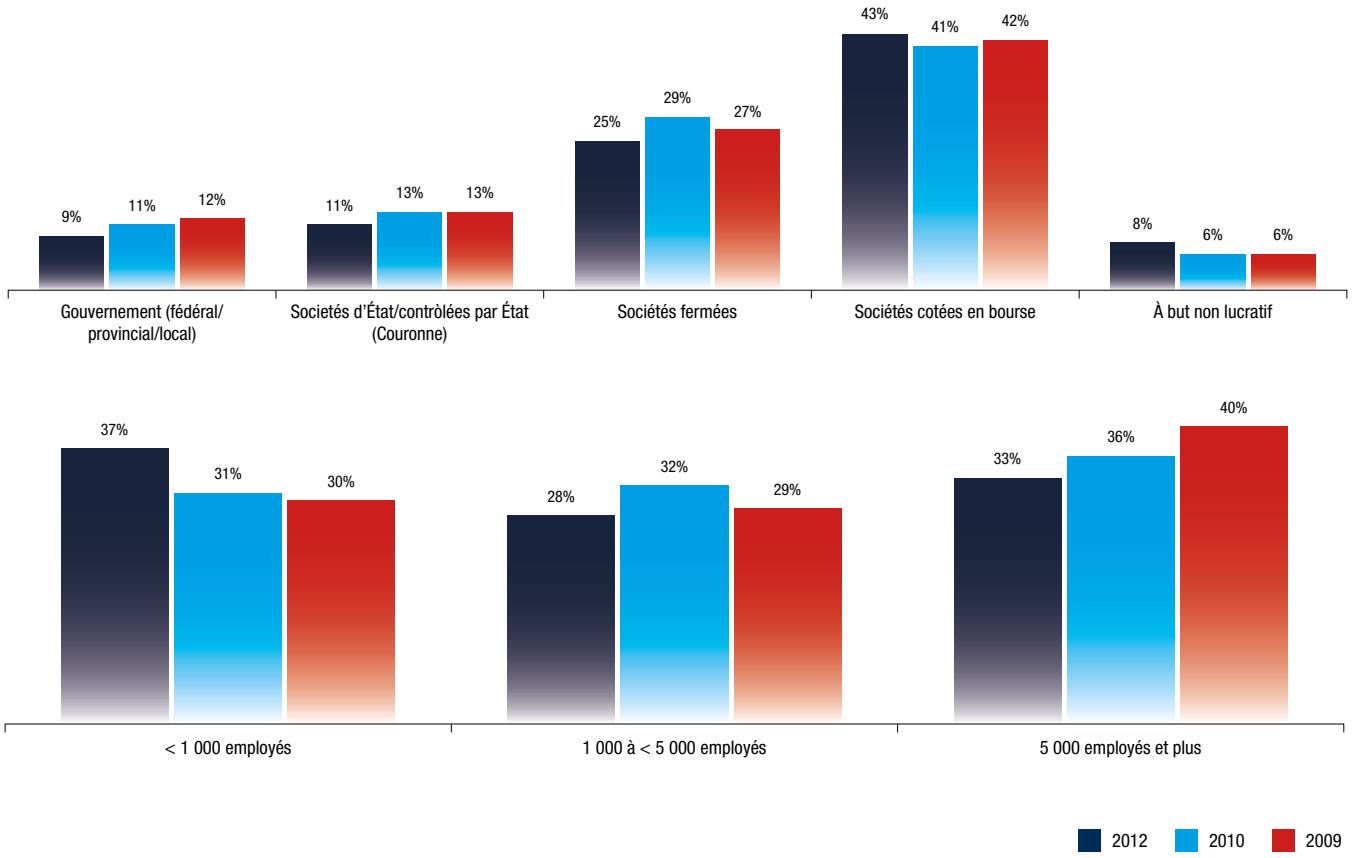
Industrie



Près de la moitié des conseillers juridiques d'entreprises (48 %) travaillent au sein de sociétés cotées en bourse. Cette constatation est comparable aux observations faites en 2009 et en 2010. Le quart (25 %) des conseillers juridiques d'entreprises travaillent pour des sociétés fermées.

En ce qui concerne la taille des organismes, les conseillers juridiques d'entreprises se répartissent généralement entre les trois catégories de taille de société : moins de 1 000 employés, entre 1 000 et 5 000 employés et 5 000 employés ou plus. Près de quatre répondants sur dix (37 %) travaillent pour des petites sociétés (moins de 1 000 employés), tandis que le tiers (33 %) travaillent pour des organismes comptant 5 000 employés ou plus. Près des trois dixièmes (28 %) travaillent pour des organismes de taille moyenne qui comptent de 1 000 à 5 000 employés.

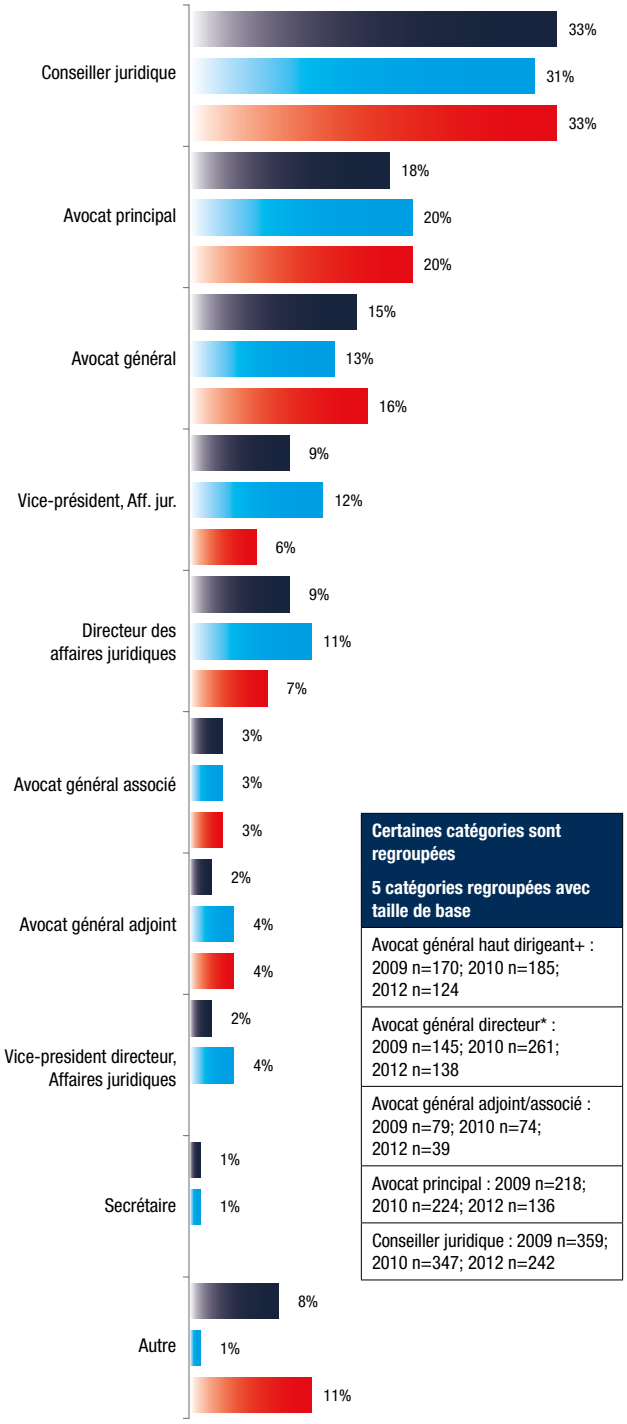
Type et taille d'organisme



Nous avons demandé aux conseillers juridiques d'entreprises de nous indiquer leur titre actuel. L'éventail des titres portés par les conseillers juridiques d'entreprises est plutôt étendu, de sorte que plusieurs titres ont été regroupés pour en simplifier l'analyse. Voici les cinq regroupements de titres qui seront utilisés pendant le rapport :

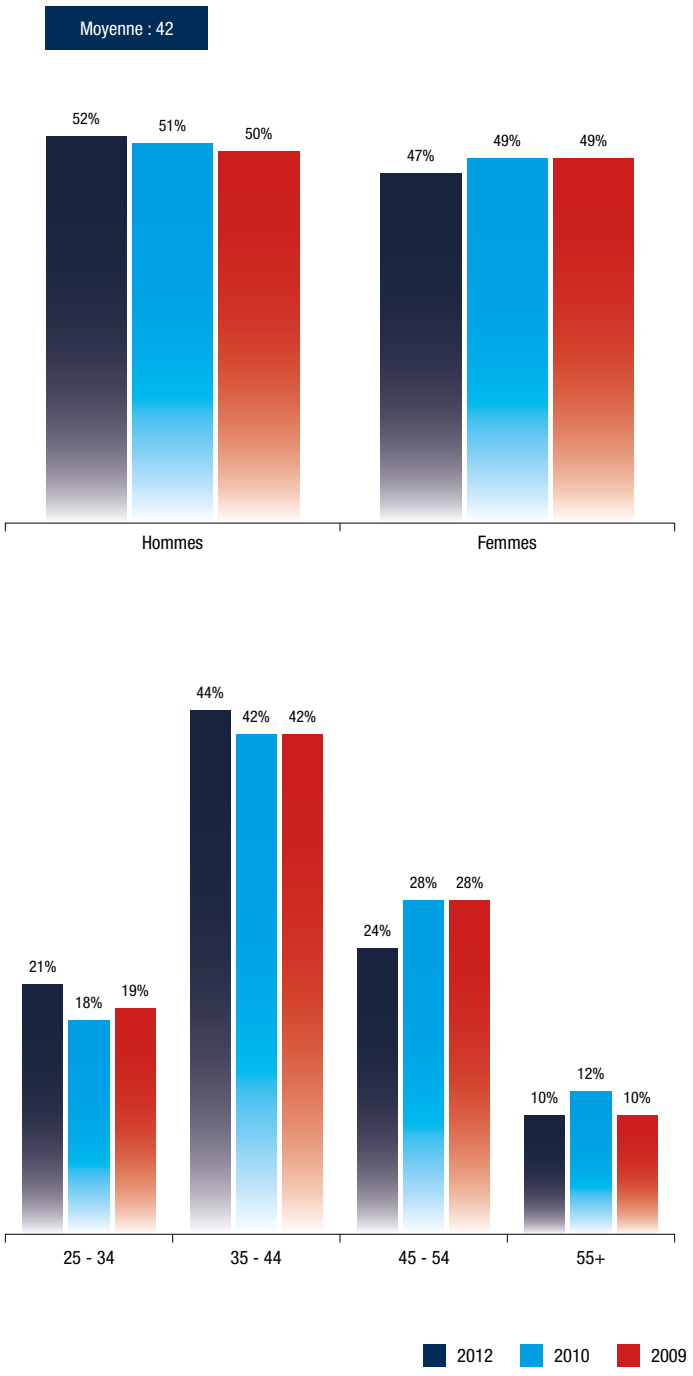
- Conseiller juridique
- Avocat principal
- Avocat général adjoint/associé
  - Regroupement de l'avocat général adjoint et de l'avocat général associé
- Avocat général directeur
  - Directeur des services juridiques qui relève du VPD, du chef de l'exploitation ou du chef des finances
- Avocat général haut dirigeant
  - Chef des affaires juridiques qui relève directement du chef de la direction.

Titre/poste



Certaines catégories sont regroupées 5 catégories regroupées avec taille de base
Avocat général haut dirigeant+ : 2009 n=170; 2010 n=185; 2012 n=124
Avocat général directeur* : 2009 n=145; 2010 n=261; 2012 n=138
Avocat général adjoint/associé : 2009 n=79; 2010 n=74; 2012 n=39
Avocat principal : 2009 n=218; 2010 n=224; 2012 n=136
Conseiller juridique : 2009 n=359; 2010 n=347; 2012 n=242

Sexe et âge



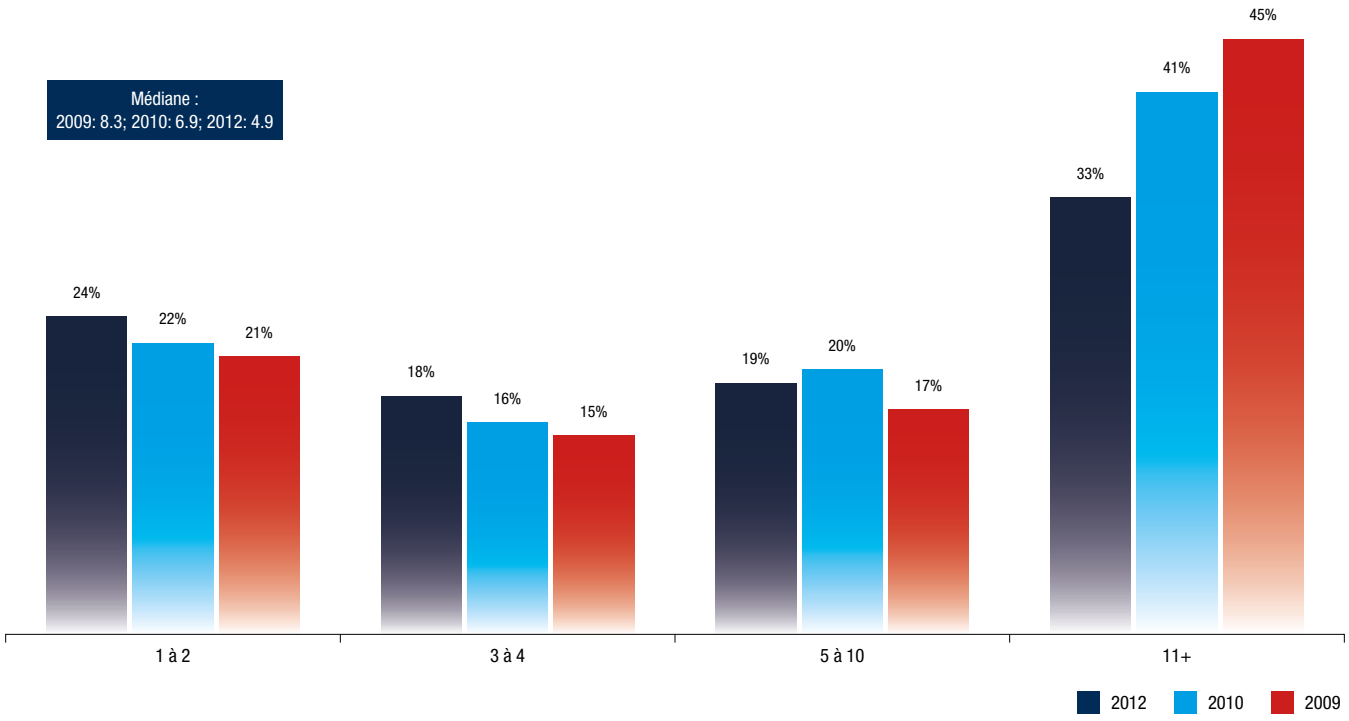
Comme dans les sondages sur la rémunération et la carrière des conseillers juridiques d'entreprises de 2009 et 2010, l'âge moyen des conseillers juridiques d'entreprises est de 42 ans. La proportion la plus élevée (44 %) se situe dans la fourchette allant de 35 à 44 ans.

L'âge moyen est le plus bas pour les conseillers juridiques (37 ans) et le plus élevé pour les avocats généraux hauts dirigeants (45 ans). L'âge moyen est similaire par sexe, soit 42 ans pour les hommes et 41 ans pour les femmes.

Les conseillers juridiques d'entreprises au travail

Comme on pourrait s'y attendre, la taille du service juridique est fonction de la taille de l'organisme de même que de l'industrie. Les sociétés de télécommunications, de services financiers et d'assurance de même que les services publics comptent les services juridiques les plus grands par nombre d'avocats.

Le nombre moyen de conseillers juridiques d'entreprises par service s'établit actuellement à cinq.

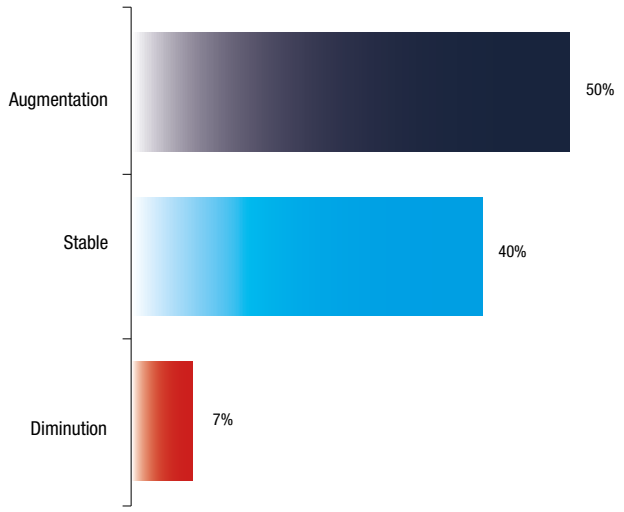


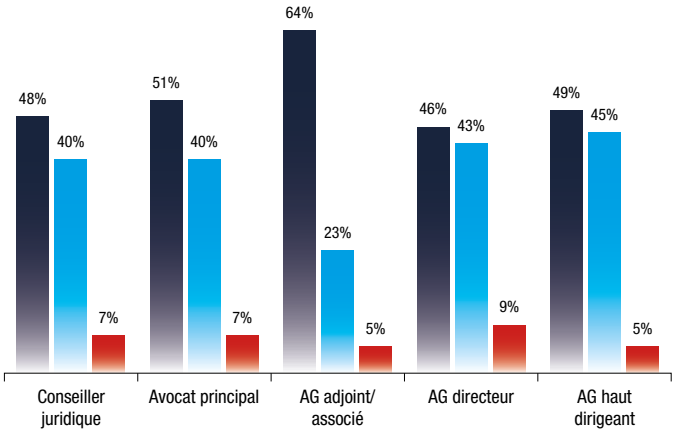
Pour comprendre l'orientation de l'industrie, nous avons demandé aux conseillers juridiques d'entreprises d'indiquer si le nombre d'avocats du service juridique de leur organisme avait augmenté, était demeuré stable ou avait diminué au cours des deux dernières années. La moitié (50 %) indiquent que le nombre d'avocats a augmenté pendant cette période, tandis que quatre sur dix (40 %) estiment qu'il est demeuré stable. Seulement 7 % indiquent que la taille de leur service a diminué au cours de cette période.

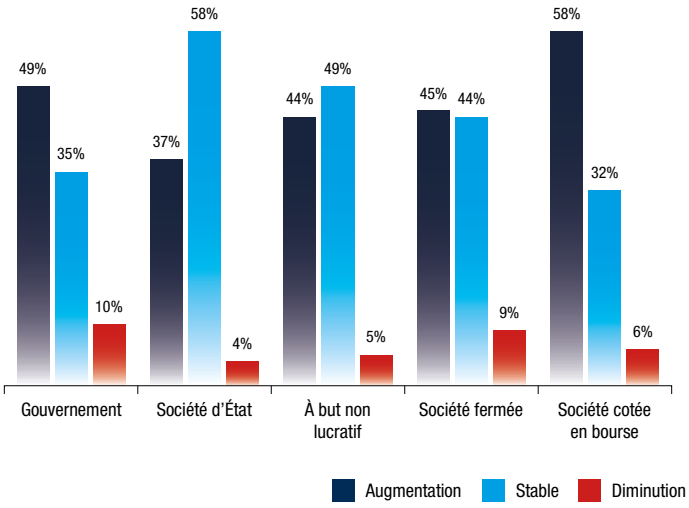
Bon nombre ont indiqué qu'il y avait eu des changements, mais les résultats démontrent que les changements déclarés (des augmentations ou des diminutions) touchaient essentiellement de un à trois avocats.

Changements de la taille du service juridique

Changements du nombre d'avocats du service juridique de l'organisme





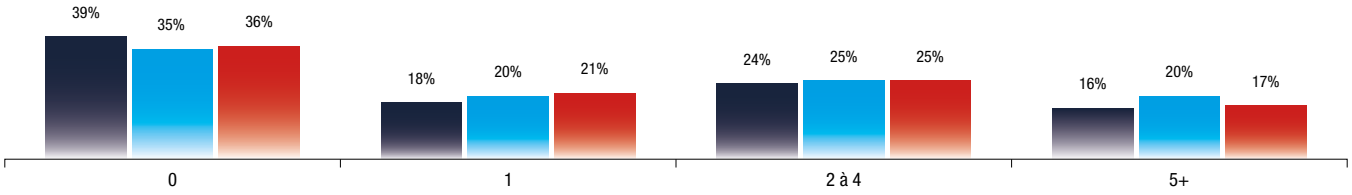


En moyenne, les conseillers juridiques d'entreprises ont trois subordonnés. Quatre sur dix (39 %) n'ont aucun subordonné direct.

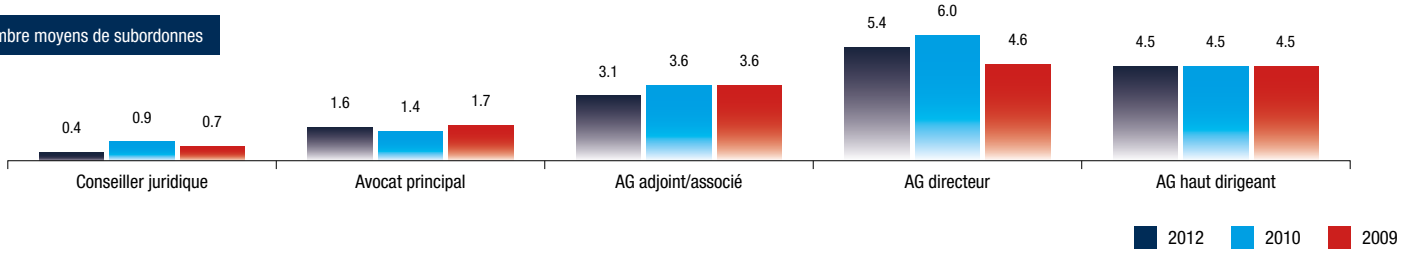
Lorsqu'on les répartit par rôle principal, il devient manifeste que le nombre moyen de subordonnés directs augmente pour les postes de catégorie supérieure.

Hiérarchie

Nombres de subordonnes



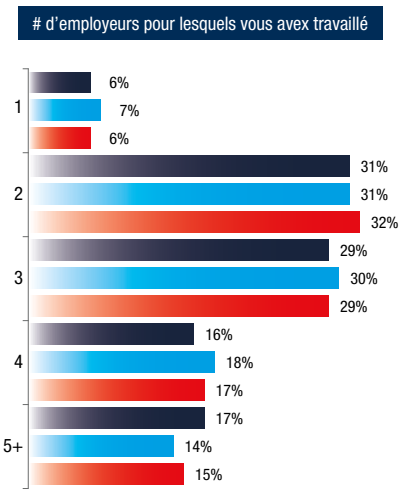
Nombre moyens de subordonnes

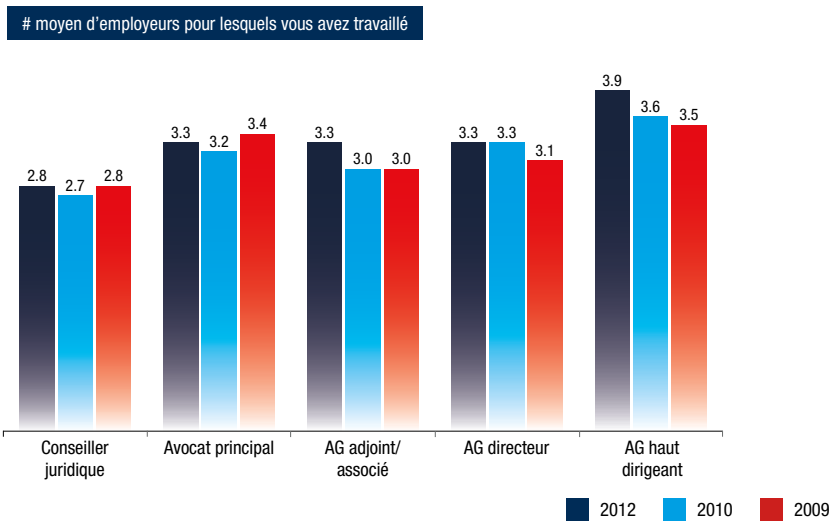


Emplois antérieurs et durée de l'emploi

En moyenne, les conseillers juridiques d'entreprises ont travaillé pour 3,2 organismes différents depuis leur admission au Barreau. Cela est très semblable aux nombres moyens observés en 2009 (3,2) et en 2010 (3,1). Le nombre moyen d'employeurs pour lesquels ils ont travaillé est comparable par rôle principal, à l'exception des conseillers juridiques et des avocats généraux hauts dirigeants. Peut-être est-ce en raison de l'expérience et de la durée de l'emploi, mais les conseillers juridiques se situent sous la moyenne concernant le nombre d'employeurs pour lesquels ils ont travaillés, tandis que les avocats généraux hauts dirigeants se situent au-dessus de la moyenne à cet égard.

Nombre d'employeurs



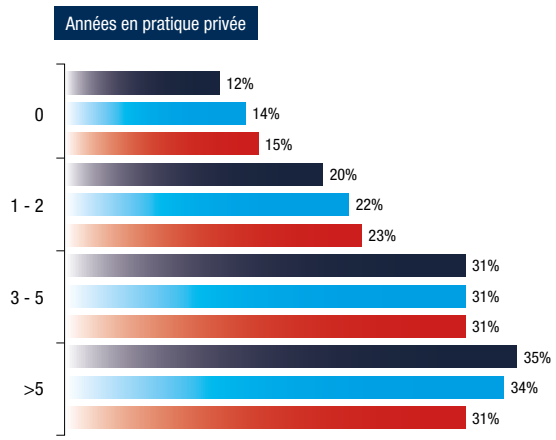


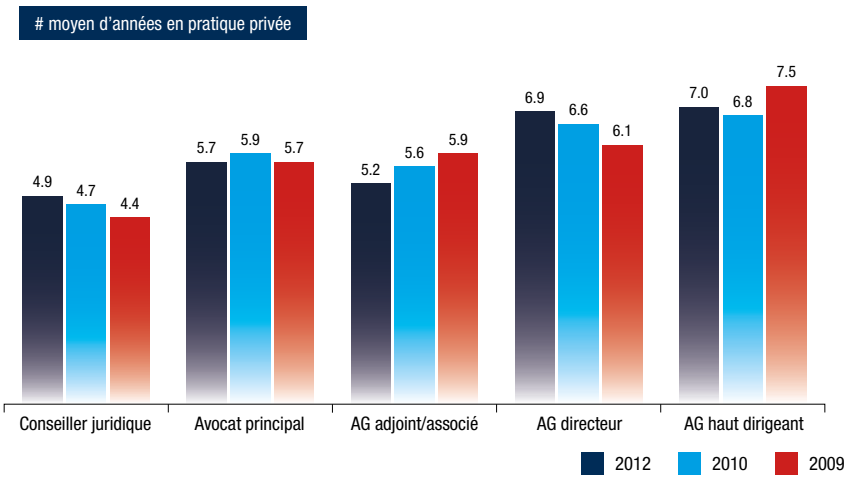
De la même façon que la dernière vague, 86 % des conseillers juridiques d'entreprises avaient travaillé en pratique privée auparavant. De même, comme en 2010, la durée de la période de travail en pratique privée s'établit à environ 5,8 ans en moyenne.

L'expérience en pratique privée diffère par rôle, les conseillers juridiques ayant travaillé le moins grand nombre d'années en moyenne (4,9). Par opposition, les avocats généraux hauts dirigeants comptent le plus d'expérience (7 ans en moyenne).

Les industries comptant le plus de conseillers juridiques d'entreprises ayant travaillé en pratique privée semblent être la construction (7,1 ans), les ressources, les mines et la foresterie (6,9 ans), la fabrication, l'automobile et l'aérospatiale (6,6 ans) et les transports (6,6 ans).

Durée en pratique privée

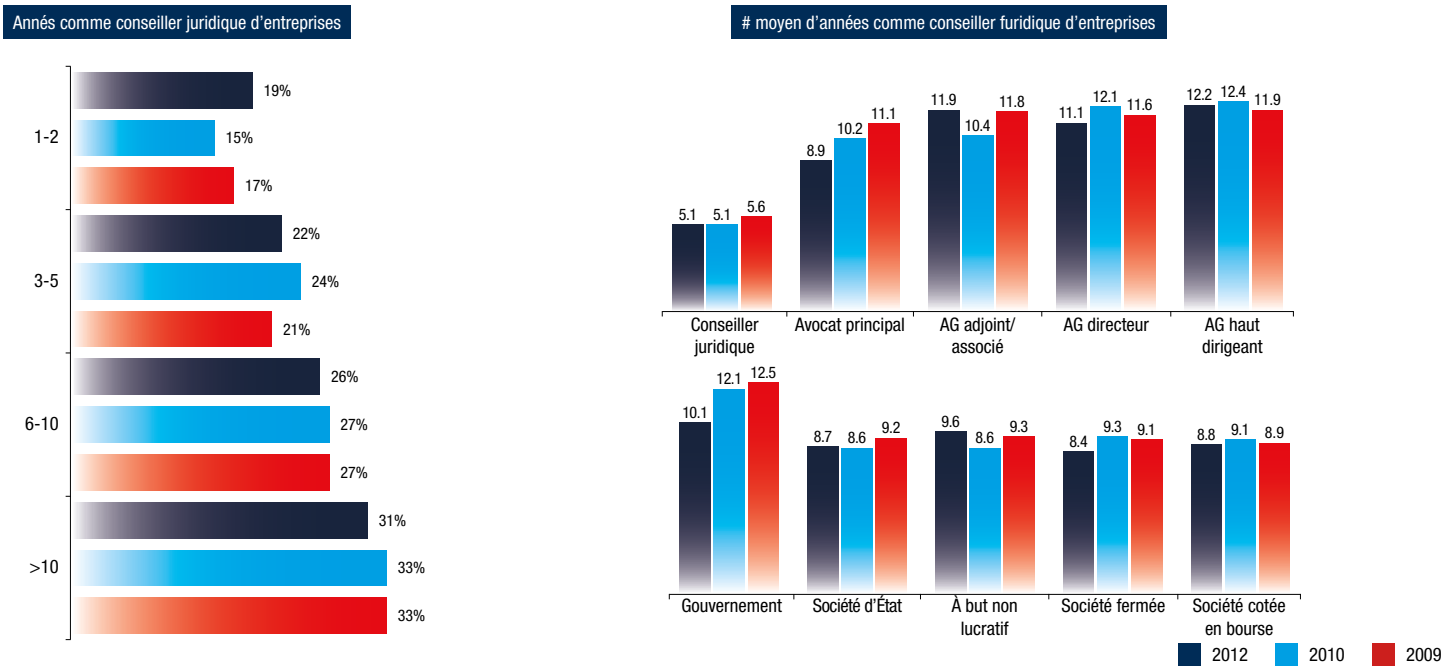




En 2010, les conseillers juridiques d'organismes gouvernementaux demeuraient beaucoup moins longtemps à l'interne et auprès de leur employeur actuel, comparativement aux autres industries. Dans le sondage de 2012, la durée de l'emploi des conseillers juridiques du gouvernement correspond davantage aux niveaux d'expérience observés par ceux des autres organismes.

Encore une fois, le niveau d'expérience des avocats généraux hauts dirigeants diffère de façon marquée de celui observé parmi les conseillers juridiques (12 ans par rapport à 5 ans, respectivement).

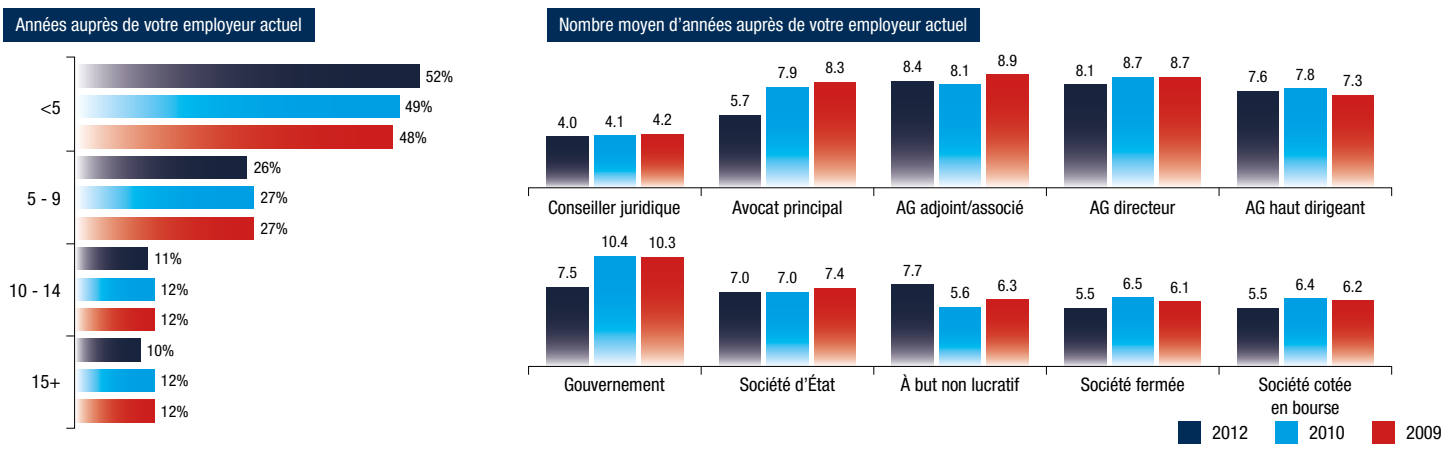
Durée comme conseiller juridique d'entreprises



Plus de la moitié (52 %) des conseillers juridiques d'entreprises ont passé moins de cinq ans auprès de leur employeur actuel.

La durée de l'emploi était la plus longue parmi les conseillers juridiques représentant le gouvernement (en moyenne 7,5 ans) et des organismes à but non lucratif (en moyenne 7,7 ans). Par opposition, la durée de l'emploi parmi ceux qui travaillent pour des sociétés fermées et des sociétés cotées en bourse est beaucoup plus courte (en moyenne 5,5 ans chacun).

Durée auprès de votre employeur actuel

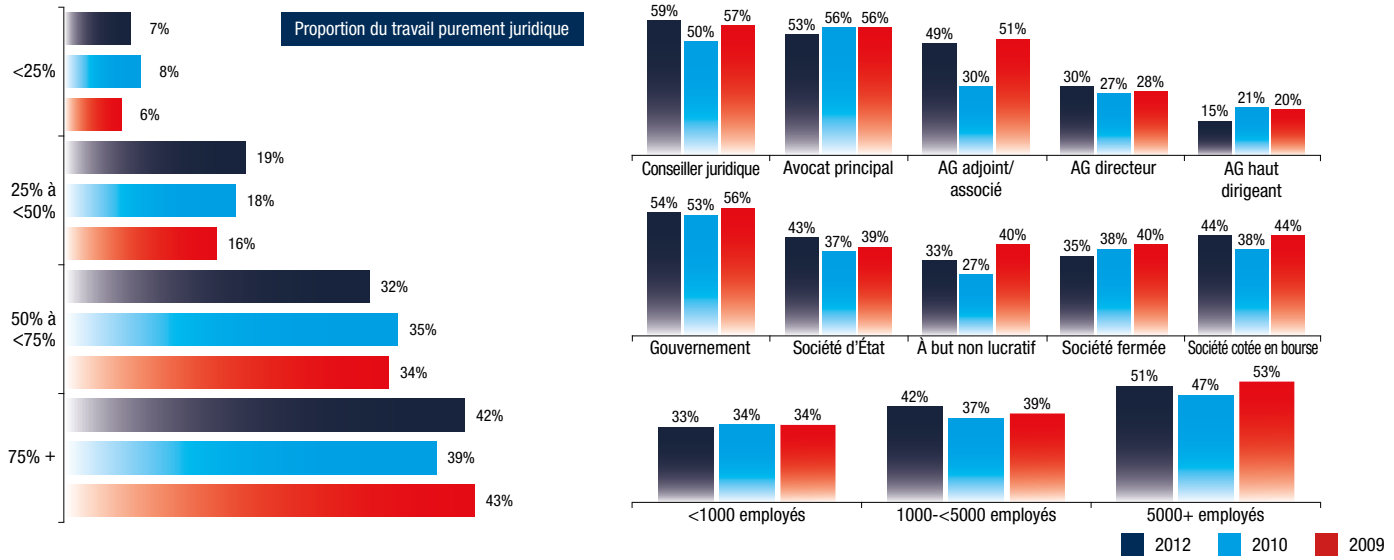


Teneur du travail

En moyenne, les conseillers juridiques d'entreprises consacrent environ soixante pour cent (59 %) à du travail purement juridique. Cela diffère cependant par rôle. Les conseillers juridiques et les avocats principaux consacrent la grande majorité de leur temps à du travail juridique, mais au fur et à mesure où ils accèdent à des postes supérieurs, la proportion de travail juridique diminue généralement.

Les conseillers juridiques des organismes gouvernementaux ont tendance à consacrer le plus de temps au travail purement juridique, tandis que les conseillers juridiques des organismes à but non lucratif y consacrent le moins de temps. Les conseillers juridiques des grands organismes (comptant plus de 5 000 employés) consacrent davantage de temps au travail juridique que ceux qui œuvrent dans des petits organismes et qui peuvent avoir un plus grand éventail de responsabilités.

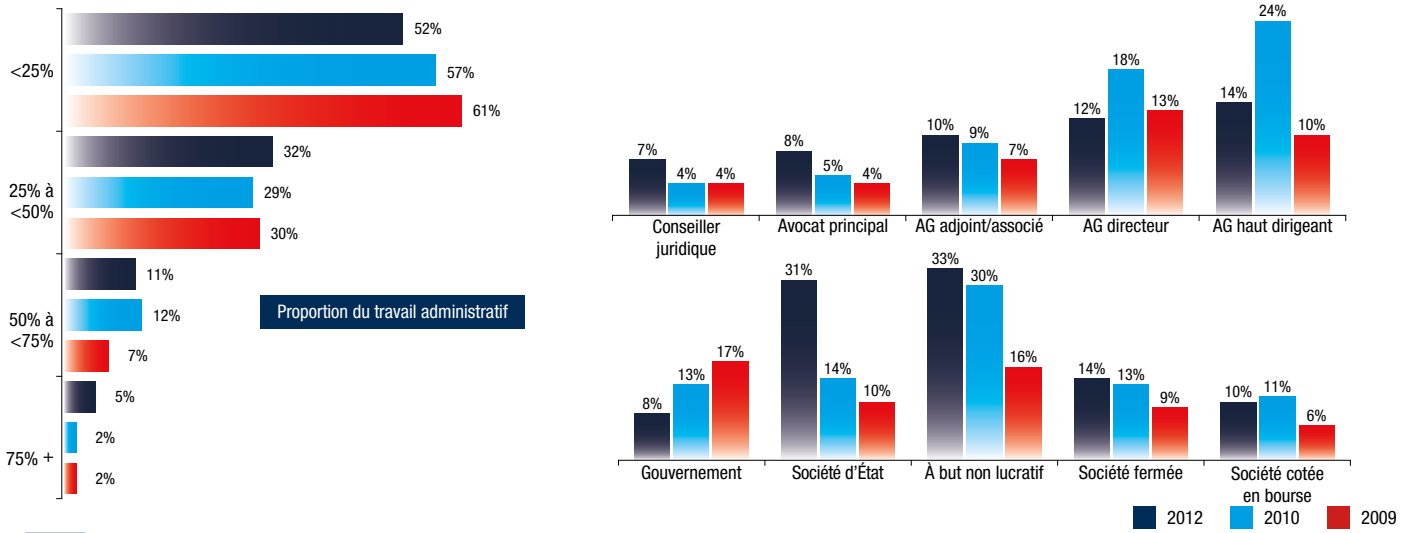
Proportion du travail juridique



En ce qui concerne le travail administratif, il n'est pas étonnant de constater que ceux qui occupent les postes les plus élevés comme avocat général haut dirigeant et directeur consacrent une plus grande partie de leur temps aux tâches administratives comparativement aux conseillers juridiques et aux avocats principaux.

Les conseillers juridiques qui travaillent pour des sociétés à but non lucratif et des sociétés d'État consacrent une partie beaucoup plus élevée de leur temps au travail administratif comparativement à ceux qui travaillent pour le gouvernement, les sociétés fermées et les sociétés cotées en bourse.

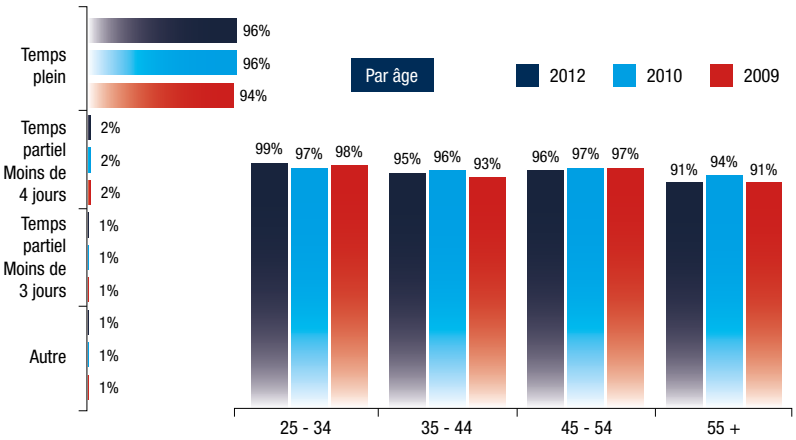
Proportion du travail administratif



Heures de travail

La vaste majorité (96 %) des conseillers juridiques d'entreprises travaillent à temps plein. On observe une incidence plus élevée des employés à temps partiel dans les sociétés fermées, parmi les conseillères juridiques et ceux qui ont plus de 55 ans.

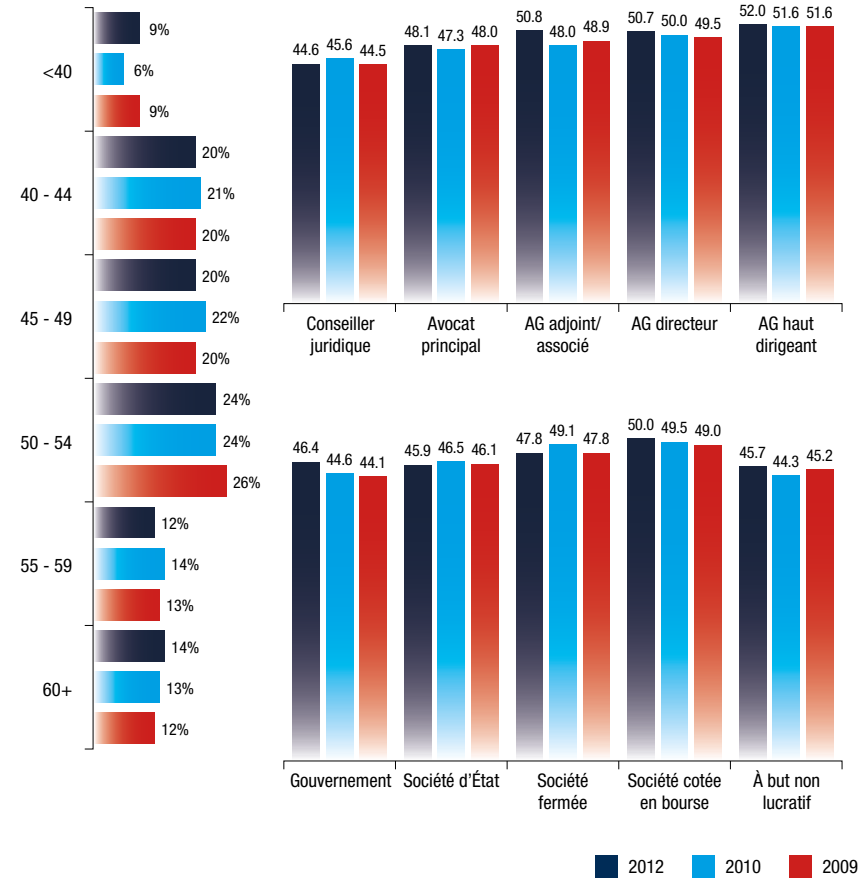
Travail à temps plein/temps partiel



Comme dans la dernière vague, les conseillers juridiques d'entreprises travaillent en moyenne 48,2 heures par semaine. Le nombre d'heures va de 44,6 pour les conseillers juridiques à 52 pour les avocats généraux qui relèvent du chef de la direction.

Dans les villes métropolitaines, les conseillers juridiques de Montréal (50,5 heures), de Toronto (49,6 heures) et d'Ottawa (49,2 heures) travaillent le plus longtemps, comparativement à Vancouver (47,3 heures) et Calgary (47,9 heures).

Heures de travail par semaine

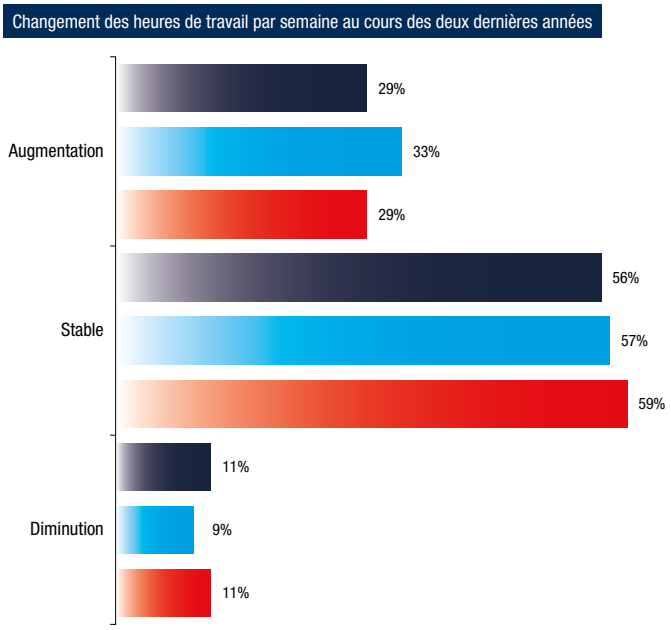


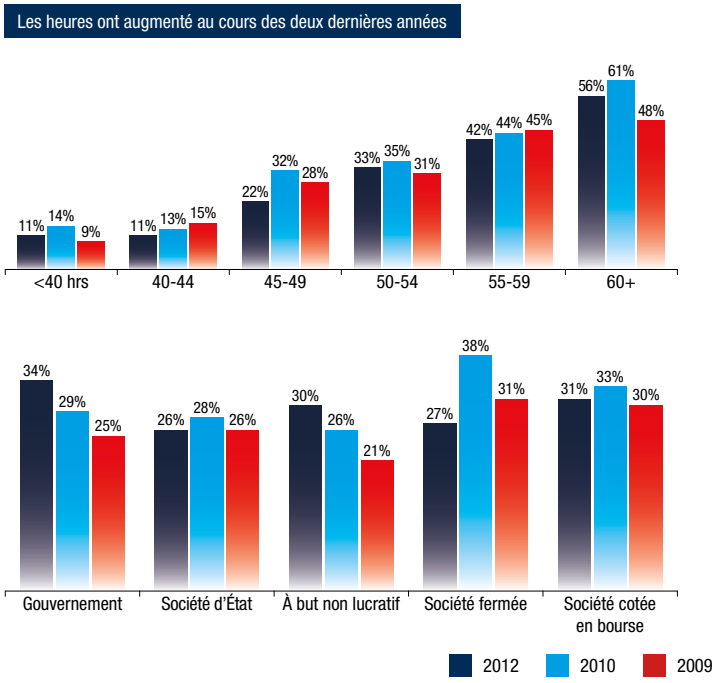
Plus de la moitié (56 %) des conseillers juridiques d'entreprises indiquent que le nombre d'heures de travail par semaine est demeuré stable au cours des deux dernières années. Cela constitue une faible majorité des opinions des conseillers juridiques d'entreprises, mais trois sur dix (29 %) déclarent que le nombre d'heures travaillées a diminué et un sur dix (11 %) déclarent que le nombre d'heures a diminué. Il ne s'agit donc pas du statu quo puisque le changement net fondé sur les opinions des conseillers juridiques d'entreprises est une augmentation générale des heures travaillées au cours des deux dernières années.

Les changements perçus dans les heures de travail au cours des deux dernières années diffèrent par rôle, les personnes occupant les postes plus élevés d'avocat principal, d'avocat général adjoint/associé et d'avocat général directeur sont plus susceptibles que les conseillers juridiques de déclarer une augmentation du nombre d'heures de travail. Ces derniers sont beaucoup plus susceptibles de déclarer l'inverse.

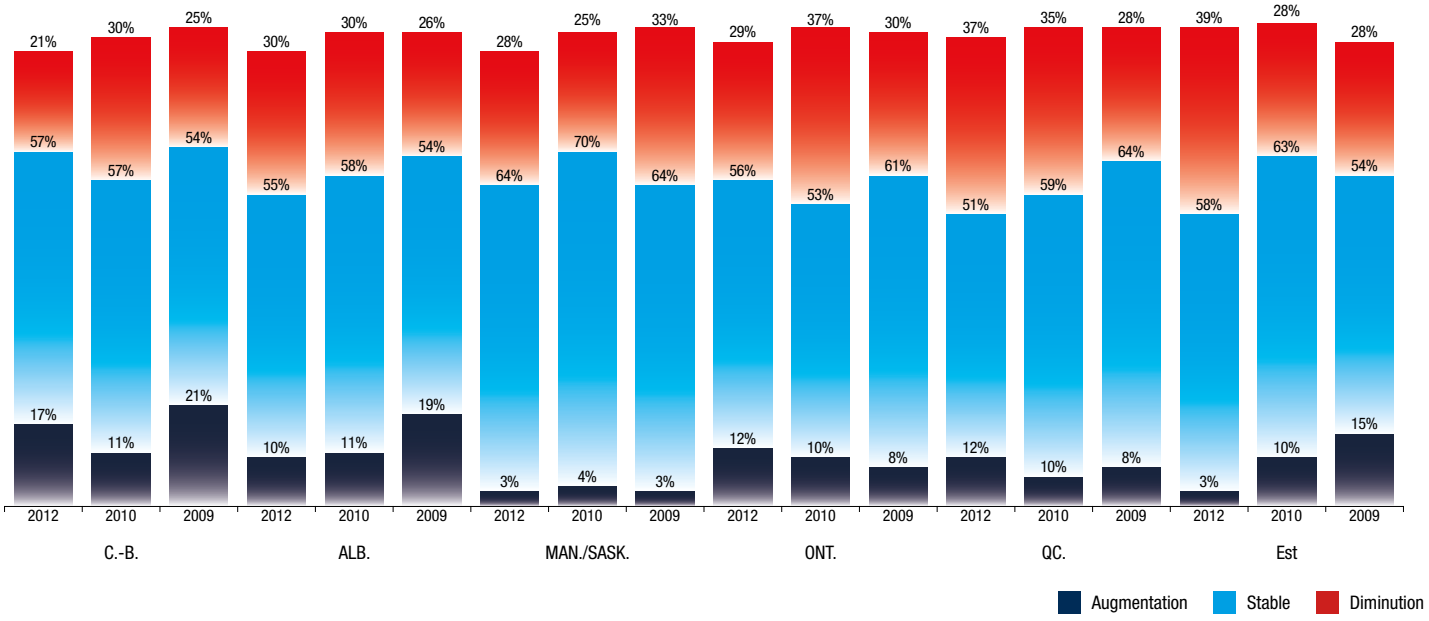
Les opinions de changement des heures de travail sont uniformes par type d'organisation.

Changement des heures de travail par semaine





Les résultats semblent aussi être très uniformes partout au pays. Les seules différences marquées d'opinions sont observées parmi les conseillers juridiques d'entreprises du Québec (37 %) et de l'Est (39 %), qui sont beaucoup plus susceptibles que leurs homologues de la C.-B. (21 %) de déclarer une augmentation du nombre d'heures travaillées chaque semaine.



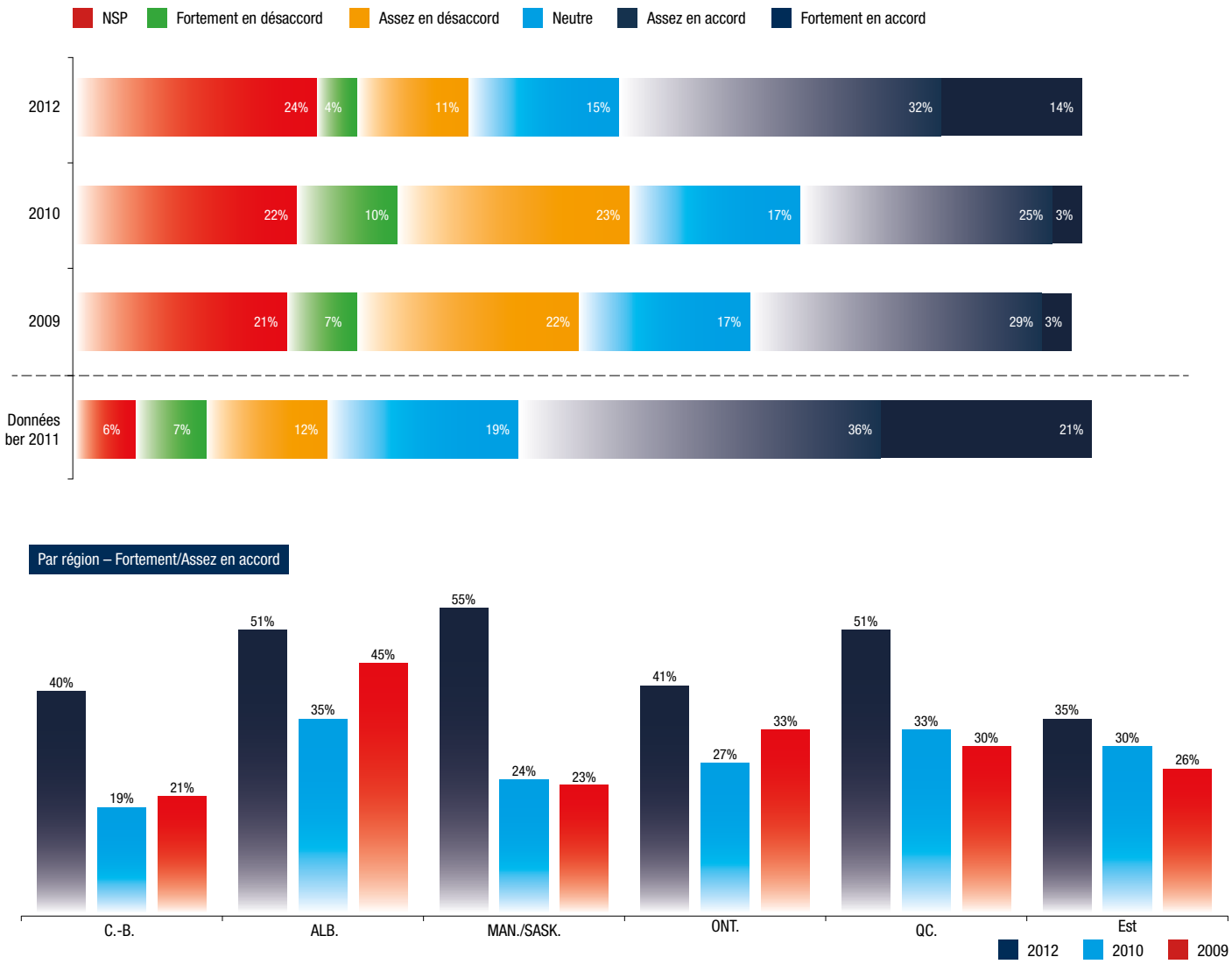


Comparabilité et changement de rémunération

Les opinions sont plutôt partagées en ce qui a trait à la notion selon laquelle la rémunération globale est comparable à celle des autres conseillers juridiques d'entreprises exerçant des rôles similaires au sein de leur organisme. Près de la moitié (46 %) sont en accord avec cet énoncé, 15 % ont une position neutre et le quart (24 %) ignore si la rémunération globale est comparable.

On a observé un changement depuis 2010, alors que seulement 28 % étaient en accord avec cet énoncé. Les conseillers juridiques d'entreprises sont en deçà de la moyenne nationale BER de 57 %, mais le changement semble indiquer que les conseillers juridiques d'entreprises estiment généralement qu'il y a davantage d'équité dans leur organisme.

Comparabilité de la rémunération au sein de l'organisme

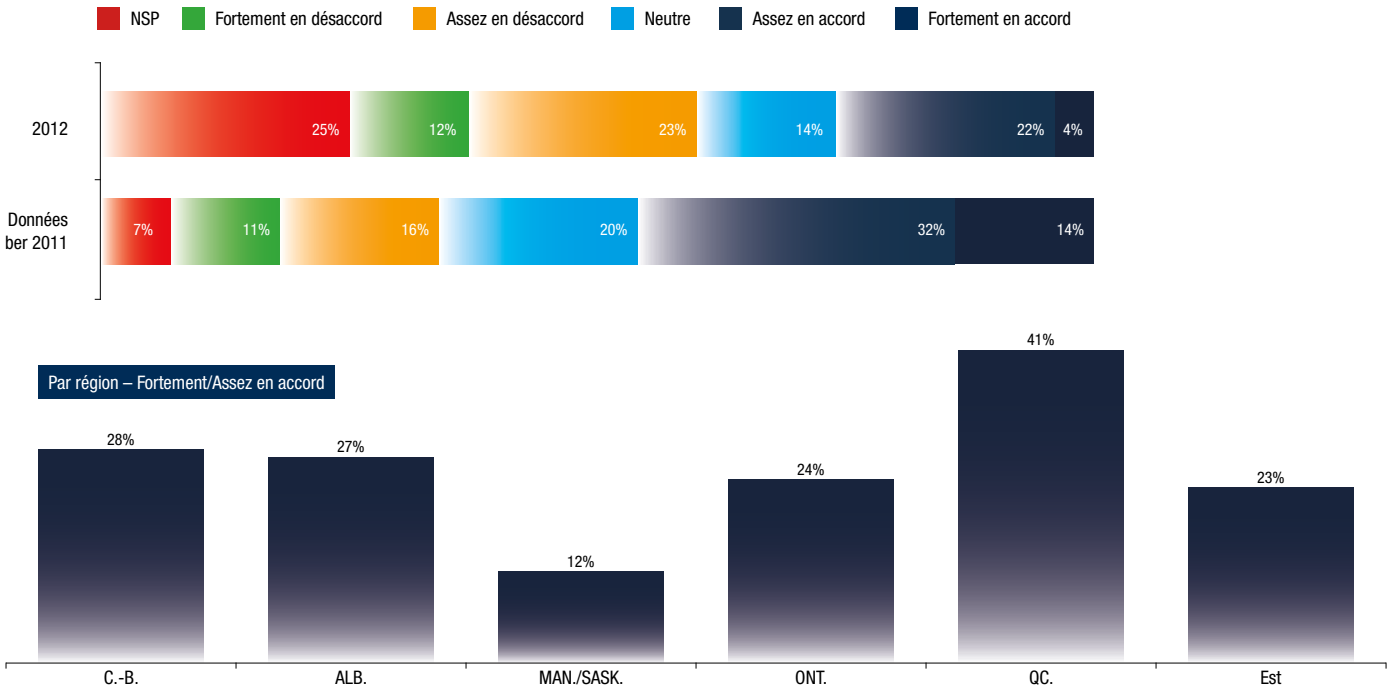


La tendance d'être en accord avec cet énoncé diffère par taille d'organisme. Ceux qui travaillent pour des organismes comptant plus de 1 000 employés (50 %) sont plus susceptibles que ceux qui travaillent dans des organismes plus petits (40 %) de convenir que leur rémunération globale est comparable aux autres qui exercent des rôles similaires au sein de leur organisme.

La proportion de ceux qui sont en accord avec cet énoncé a augmenté au pays, les changements à la hausse les plus marqués étant observés en Colombie-Britannique et au Québec.

Pour approfondir davantage cette notion, nous avons demandé aux conseillers juridiques d'entreprises s'ils estimaient que leur rémunération globale était comparable à celle des autres conseillers juridiques d'entreprises exerçant des fonctions similaires dans d'autres organismes similaires. Un moins grand nombre (26 %) sont d'accord pour dire que leur rémunération globale est comparable à l'extérieur de leur organisme que dans le cas précédent (où 46 % sont en accord avec l'énoncé de comparabilité au sein de leur organisme).

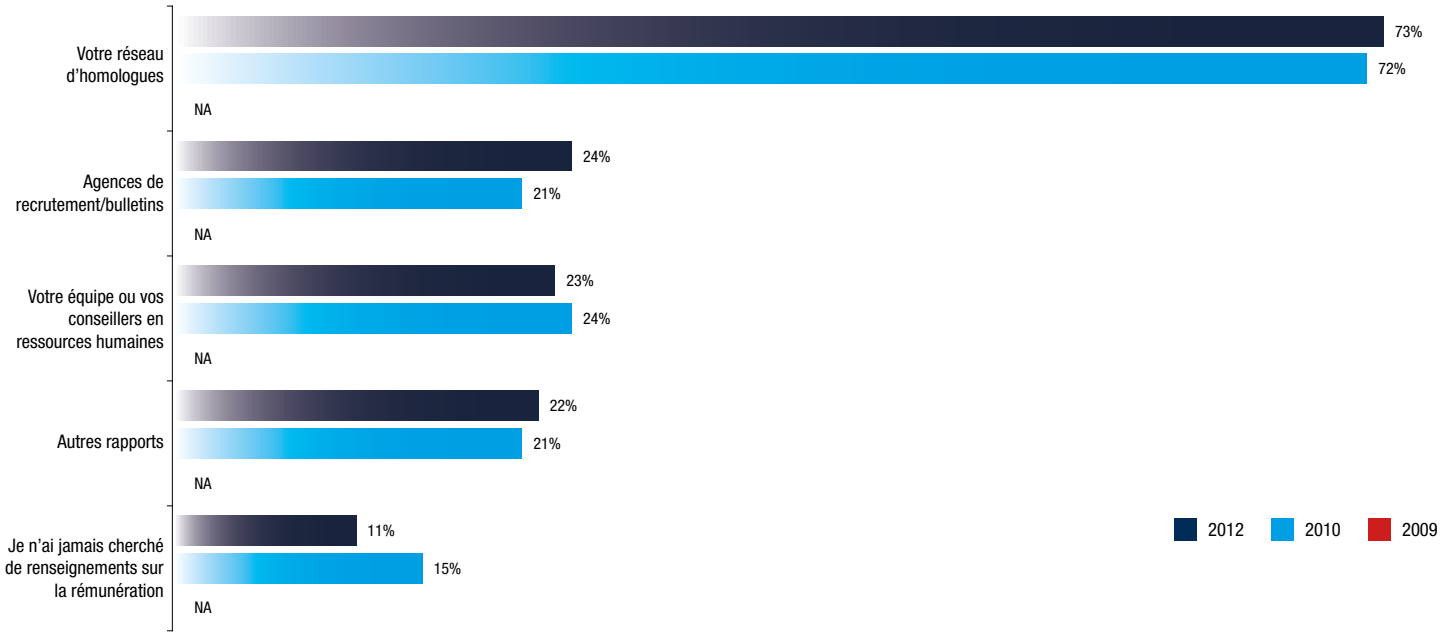
Comparabilité de la rémunération avec les organismes externes



Au niveau des sous-groupes, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de convenir que leur rémunération globale est comparable à ceux qui exercent des rôles similaires dans d'autres organismes (31 % par rapport à 20 % respectivement).

Les sources d'information au sujet de la rémunération des conseillers juridiques d'entreprises ainsi que des moyennes et des tendances de l'industrie se limitent généralement à l'information transmise par des pairs de bouche à oreille. Dans une certaine mesure, cela peut contribuer à expliquer pourquoi il semble y avoir un manque de lien ou de compréhension en ce qui a trait à l'opinion sur la comparabilité de la rémunération globale. Mentionnons parmi les autres sources d'information moins importantes au sujet de la rémunération les agences de recrutement et les bulletins (24 %), les équipes et les conseillers en ressources humaines (23 %) et d'autres rapports (22 %).

Sources d'information au sujet de la rémunération dans d'industrie



Augmentation du salaire de base

Pour de nombreux conseillers juridiques d'entreprises, il est rare d'avoir l'occasion de négocier officiellement une augmentation de salaire. Plus de quatre sur dix (42 %) déclarent ne jamais avoir l'occasion de discuter d'une augmentation de salaire. Toutefois le tiers (32 %) indique qu'il y a une discussion officielle au sujet de la rémunération chaque année tandis que 2 % indiquent que cette discussion a lieu à chaque période de deux ans. Près d'un sur dix (7 %) déclarent avoir la possibilité de négocier une augmentation en tout temps.

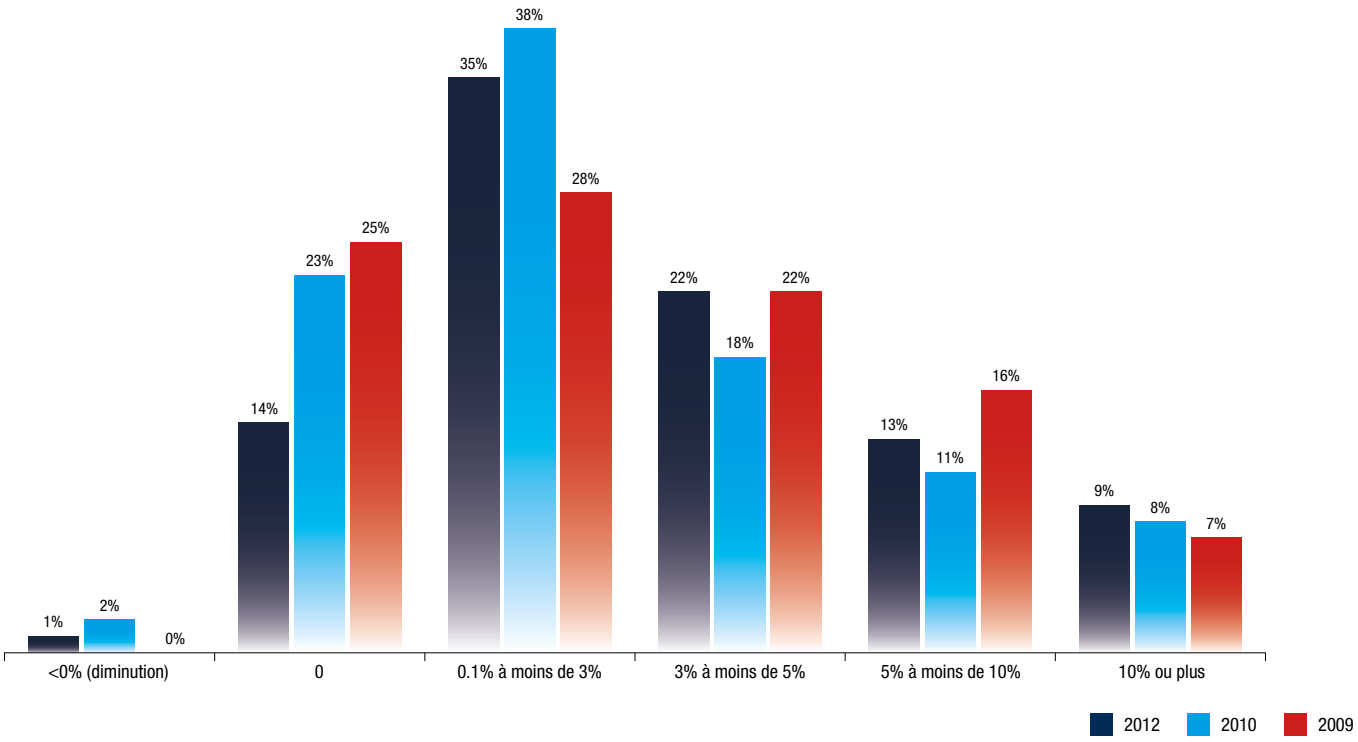
Au cours de la dernière année, 35 % des conseillers juridiques d'entreprises ont connu une augmentation de salaire de moins de 3 %, tandis qu'une autre tranche de 14 % n'a bénéficié d'aucune augmentation. Plus de quatre sur dix ont connu une augmentation plus importante, dont 22 % ont bénéficié d'une augmentation se situant entre 3 et 5 %, 13 % ont bénéficié d'une augmentation se situant entre 5 et 10 % et un sur dix (9 %) ont bénéficié d'une augmentation de 10 % ou plus.

Même si seulement un sur dix ont connu une augmentation relativement importante de 10 % ou plus, ceux qui occupent un poste d'avocat principal sont les moins susceptibles de bénéficier de ces importantes augmentations de salaire.

Par type d'organisme, les sociétés d'État (24 %) sont beaucoup plus susceptibles d'imposer un gel salarial, leurs conseillers juridiques étant beaucoup plus susceptibles que les conseillers juridiques des sociétés fermées (14 %), des sociétés cotées en bourse (13 %) et des sociétés à but non lucratif (9 %) de n'avoir connu aucune augmentation de salaire au cours de la dernière année.

Les hommes sont aussi deux fois plus susceptibles que les femmes d'avoir bénéficié d'une augmentation de salaire de 10 % ou plus au cours de la dernière année (11 % par rapport à 6 % respectivement).

Augmentation du salaire de base dans la dernière année



Changement d'avantages sociaux au cours des 12 derniers mois

Nous avons demandé aux conseillers juridiques d'entreprises de nous indiquer les changements survenus concernant leurs avantages sociaux au cours des 12 derniers mois. Quatre conseillers juridiques d'entreprises sur dix avaient subi des augmentations de dépenses liées aux avantages sociaux en 2010, mais la proportion déclarant des augmentations en 2012 est sensiblement plus basse. Un sur trois (33 %) indique une augmentation de ces dépenses tandis que 16 % déclarent une diminution de la couverture des avantages sociaux.

Par type d'organisation, les conseillers juridiques des organismes gouvernementaux déclarent une incidence plus élevée de ces deux scénarios défavorables concernant les avantages sociaux, tandis que les autres types d'organisme sont comparables à la moyenne globale. On observe cependant une exception du côté des sociétés d'État, qui ont l'incidence la plus faible de ces deux mesures.

Ceux qui travaillent pour les grandes entreprises (5 000 employés et +) étaient plus susceptibles que ceux qui travaillent pour les organismes plus petits (<1 000 employés) de subir une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux au cours des 12 derniers mois (39 % par rapport à 30 % respectivement).

Avantages sociaux – Changements au cours des 12 derniers mois

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	TOTAL			Gouvernement			Société d'État			À but non lucratif			Société fermée			Société cotée		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33%	40%	N/A	40%	45%	N/A	26%	29%	N/A	28%	31%	N/A	32%	41%	N/A	34%	43%	N/A
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16%	22%	N/A	22%	24%	N/A	7%	11%	N/A	15%	19%	N/A	15%	22%	N/A	19%	26%	N/A

Examen approfondi par province

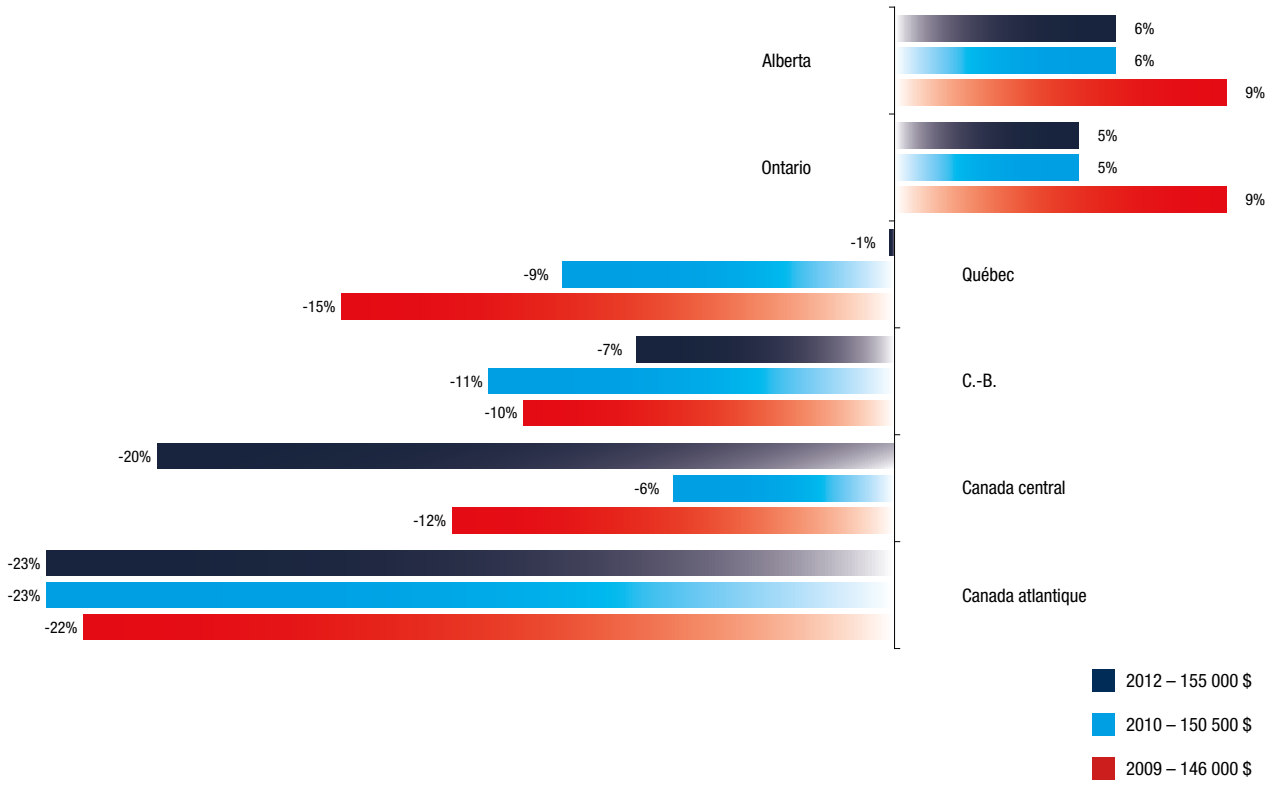
La section suivante fournit davantage d'information sur la rémunération par province. Il y a d'importantes différences régionales quant à la rémunération des conseillers juridiques d'entreprises, de sorte que chaque partie de cette section énonce en détail les principales statistiques relatives à la rémunération dans ces provinces.

Il faut noter plusieurs choses lorsqu'on fait l'analyse comparative des salaires et des résultats dans cette section.

- Il pourrait ne pas y avoir de correspondance exacte entre les postes présentés dans les présentes et le titre actuel d'une personne. Toutefois, les statistiques de profil de chaque poste peuvent déterminer s'il est possible d'établir une comparaison raisonnable.
- En raison de certaines limites quant à la taille de l'échantillon, les tableaux croisés par province et industrie ne sont pas tous fournis. Toutefois, le reste du rapport analyse d'autres statistiques sur la rémunération à l'échelle nationale.

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

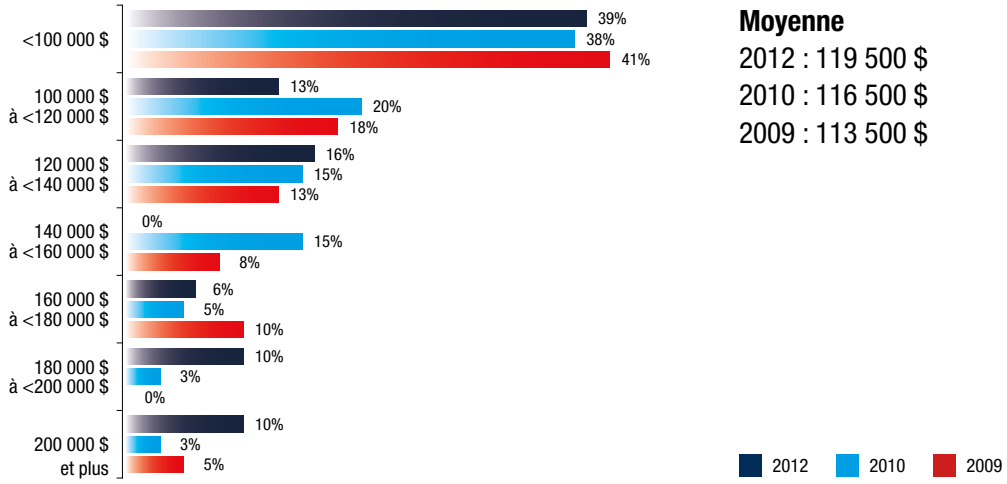
Moyenne nationale des salaires de base



Le point sur le Canada atlantique

Le salaire de base moyen des conseillers juridiques d'entreprises du Canada atlantique s'établit à 119 500 $, soit le plus bas des six régions. Ce salaire moyen représente une valeur inférieure de 23 % à la moyenne nationale.

Répartition des salaires de base au Canada atlantique



Les salaires de base vont de 105 500 $ pour les conseillers juridiques à 133 500 $ pour les avocats généraux directeurs et hauts dirigeants.

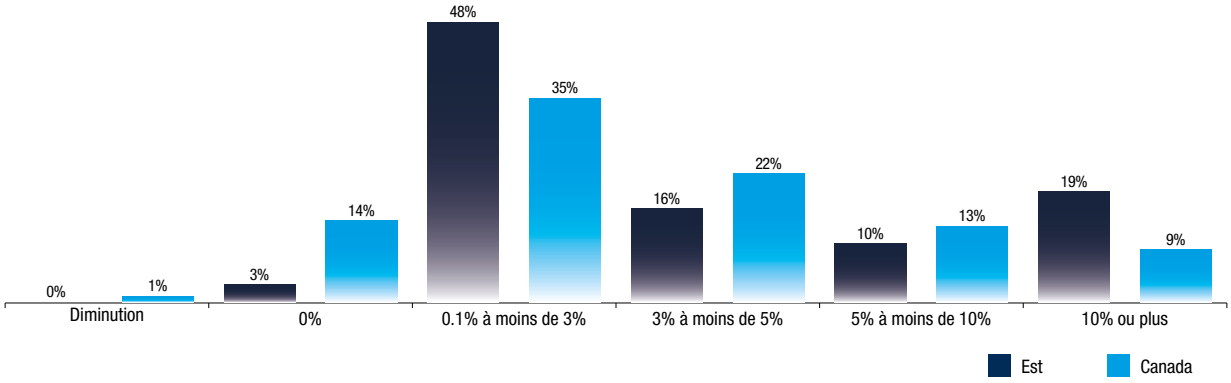
Rémunération globale par poste – Atlantique

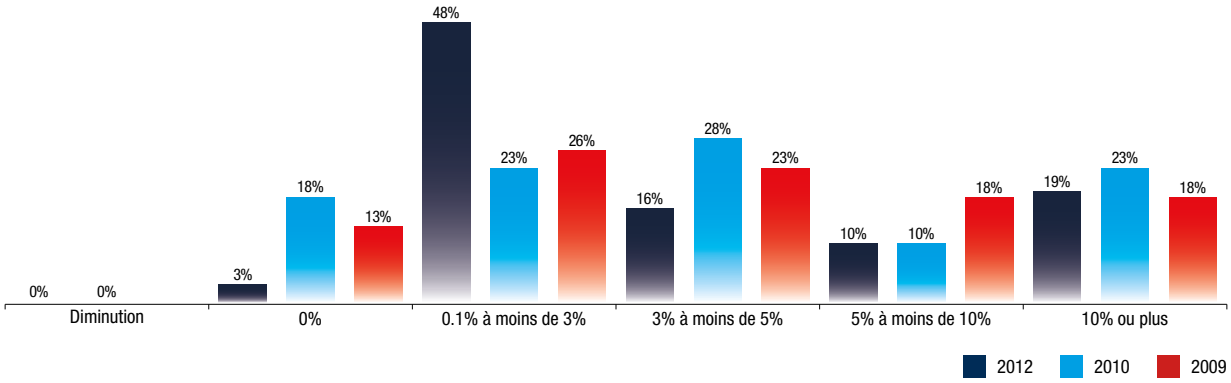
	Conseiller juridique et Avocat principal		Avocat général*	
	2012	2010	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	105 500 $	106 500 $	133 500 $	130 500 $
Prime/incitatif cible	8%	12%	19%	27%
Montant cible max.	10%	16%	25%	49%
Prime/incitatif réel	7%	11%	22%	28%

* Comprend tous les VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocats généraux et directeurs des services juridiques qui relèvent d'une autre personne que le chef de la direction

Comparativement au reste du Canada, une proportion beaucoup plus élevée de conseillers juridiques d'entreprises des provinces de l'Atlantique ont bénéficié d'une augmentation de salaire d'au moins 10 % de leur salaire de base.

Augmentation des salaires de base dans les provinces atlantiques par rapport au Canada





Avantages sociaux inclus dans a rémunération – Atlantique

Inclus dans la rémunération (% Oui)	Total			Est		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96%	95%	97%	100%	98%	97%
Assurance maladie complémentaire	94%	94%	N/A	90%	93%	N/A
Assurance invalidité/vie	94%	93%	94%	100%	93%	90%
Régime de pension/retraite	82%	83%	82%	84%	90%	95%
Assurance santé provinciale	81%	83%	N/A	90%	85%	N/A
Programme d'aide aux employés	72%	75%	85%	84%	85%	95%
Compte additionnel de dépenses de santé	59%	56%	N/A	48%	48%	N/A
Assurance soins médicaux/dentaire après la retraite	23%	33%	32%	19%	38%	33%
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	49%	50%	N/A	52%	48%	N/A
Programme de référence des employés	39%	33%	N/A	19%	15%	N/A
Indemnité de stationnement	34%	31%	N/A	19%	30%	N/A
Frais de déménagement	20%	21%	N/A	23%	25%	N/A
Régime de santé des dirigeants	19%	19%	25%	13%	13%	33%
Indemnité d'automobile	18%	20%	21%	23%	20%	13%
Repas subventionnés	9%	10%	N/A	6%	8%	N/A
Garderies subventionnées	2%	2%	N/A	0%	N/A	N/A
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	42%	48%	N/A	29%	50%	N/A
Jours flexibles	41%	39%	38%	32%	50%	46%
Majoration pour congé de maternité	34%	39%	37%	32%	40%	33%
Congé parental prolongé	20%	25%	37%	16%	28%	36%
Années sabbatiques	8%	10%	14%	6%	15%	10%

L'incidence déclarée des dépenses liées aux avantages sociaux a chuté depuis le dernier sondage sur la rémunération et la carrière (passant de 44 % à 35 %). Il n'y a eu aucun changement dans l'incidence d'une diminution déclarée du niveau d'avantages sociaux depuis 2010, mais l'incidence est beaucoup plus importante au Canada atlantique comparativement à la moyenne nationale (26 % Atlantique par rapport à la moyenne nationale de 16 %).

Les salaires sont plus bas au Canada atlantique, mais le niveau de satisfaction des conseillers juridiques d'entreprises à l'égard de leur salaire de base figure parmi les plus élevés au pays. Les importantes augmentations de salaire enregistrées au cours de la dernière année ont peut-être contribué à ce niveau de satisfaction positif.

Changements d'avantages sociaux et satisfaction de la rémunération

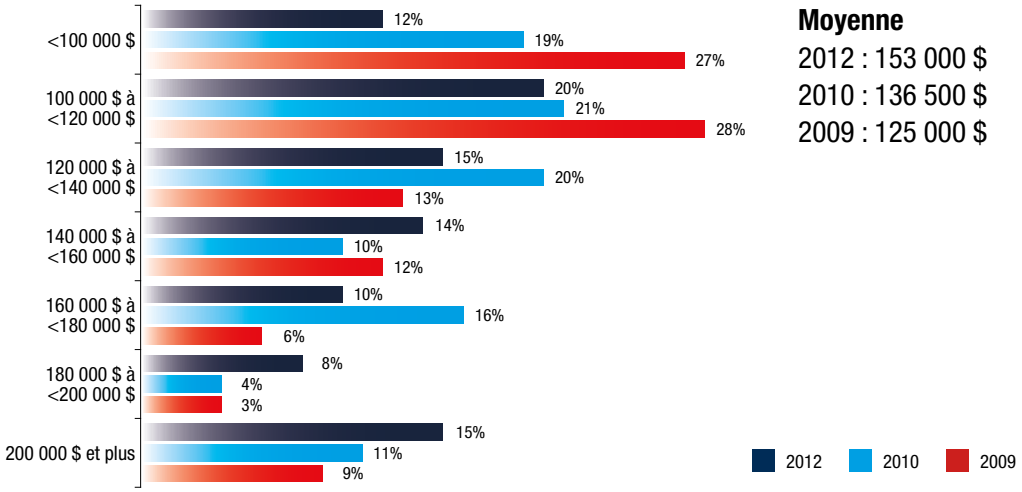
Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Est		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33%	40%	N/A	32%	44%	N/A
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16%	22%	N/A	26%	27%	N/A

% Très/assez satisfait	Canada			Est		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Avantages sociaux	76%	76%	76%	71%	73%	59%
Programme d'incitatifs	65%	63%	63%	61%	64%	79%
Salaire de base	58%	57%	57%	65%	68%	59%

Le point sur le Québec

Le salaire de base annuel des conseillers juridiques au Québec s'établit à 153 000 $, se rapprochant de la moyenne canadienne de 155 000 $.

Répartition des salaires de base de Québec



Les salaires de base vont de 129 000 $ pour les conseillers juridiques à 155 000 $ pour les avocats généraux directeurs et hauts dirigeants.

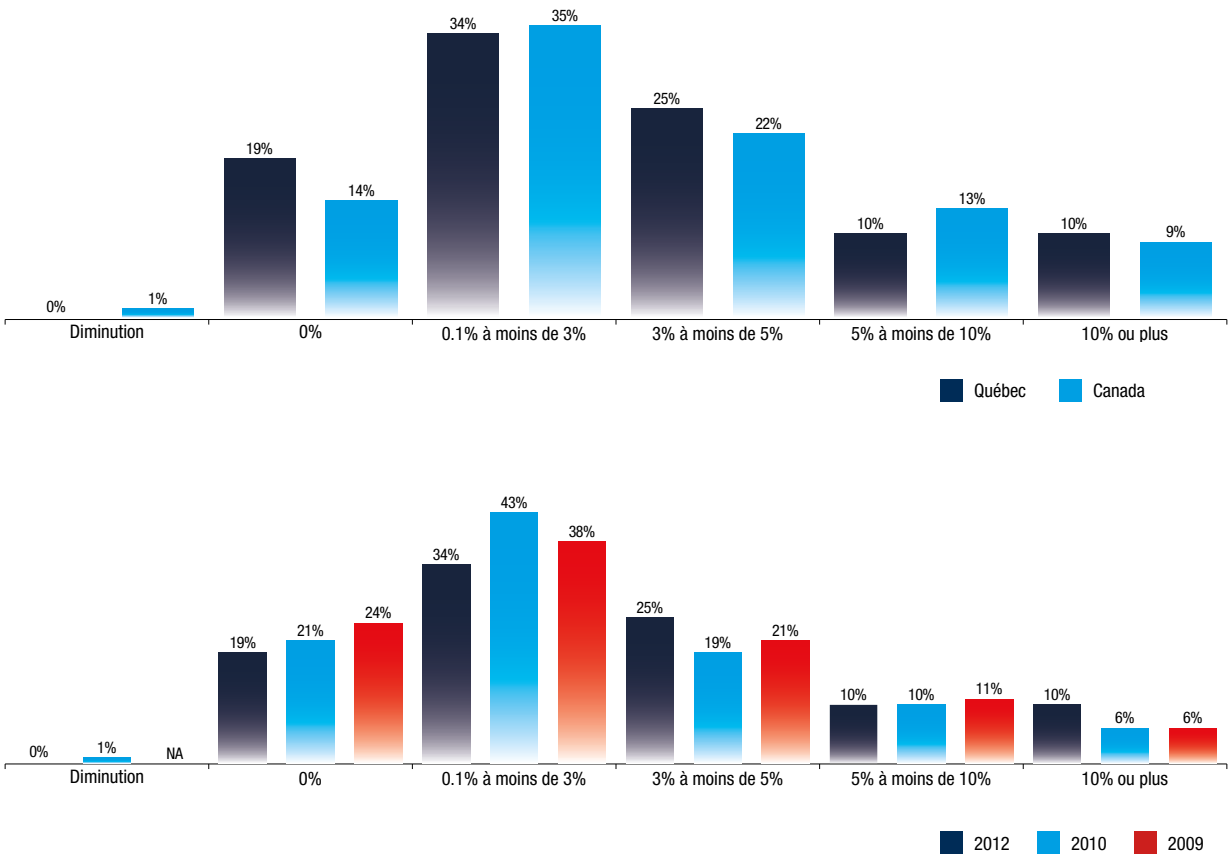
Rémunération globale par poste – Québec

	Conseiller juridiques et Avocat principal		Avocat général*	
	2012	2010	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	129 000 $	112 000 $	155 000 $	162 000 $
Prime/incitatif cible	17%	17%	24%	23%
Montant cible max.	23%	23%	27%	38%
Prime/incitatif réel	14%	15%	22%	26%

* Comprend tous les VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocats généraux et directeurs des services juridiques

Les augmentations du salaire de base au Québec ont été faibles au cours du dernier exercice, six-dixième (59 %) des conseillers juridiques d'entreprises bénéficiant d'une augmentation de salaire inférieure à 5 %.

Augmentation des salaires de base au Québec par rapport au Canada



Même si les conseillers juridiques d'entreprises du Québec sont plus susceptibles de déclarer une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux et une diminution de la couverture, leurs niveaux de satisfaction à l'égard de leur programme incitatif et de leur salaire de base sont beaucoup plus élevés que les moyennes nationales.

Avantages sociaux inclus dans la rémunération – Québec

Inclus dans la rémunération (% Oui)	Total			QC		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96%	95%	97%	90%	91%	97%
Assurance maladie complémentaire	94%	94%	N/A	95%	96%	N/A
Assurance invalidité/vie	94%	93%	94%	97%	94%	94%
Pension/régime de retraite	82%	83%	82%	83%	82%	85%
Assurance santé provinciale	81%	83%	N/A	90%	84%	N/A
Programme d'aide aux employés	72%	75%	85%	75%	77%	80%
Compte additionnel de dépenses de santé	59%	56%	N/A	46%	52%	N/A
Assurance soins médicaux/dentaires après la retraite	23%	33%	32%	31%	38%	37%
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	49%	50%	N/A	47%	47%	N/A
Programme de référence des employés	39%	33%	N/A	37%	33%	N/A
Indemnité de stationnement	34%	31%	N/A	31%	26%	N/A
Frais de déménagement	20%	21%	N/A	17%	16%	N/A
Régime de santé des dirigeants	19%	19%	25%	44%	37%	34%
Indemnité d'automobile	18%	20%	21%	32%	28%	23%
Repas subventionnés	9%	10%	N/A	14%	15%	N/A
Garderies subventionnées	2%	2%	N/A	3%	6%	N/A
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	42%	48%	N/A	39%	50%	N/A
Jours flexibles	41%	39%	38%	47%	44%	33%
Majoration pour congé de maternité	34%	39%	37%	37%	36%	40%
Congé parental prolongé	20%	25%	37%	31%	31%	44%
Années sabbatiques	8%	10%	14%	10%	15%	22%

Changement d'avantages sociaux et satisfaction de la rémunération

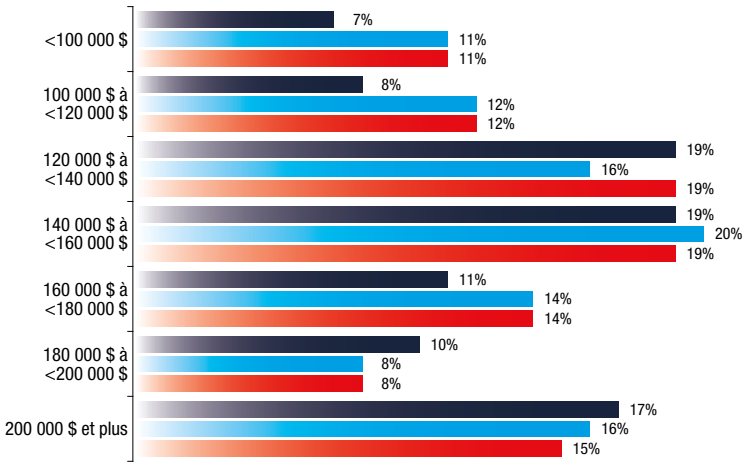
Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Québec		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33%	40%	N/A	47%	49%	N/A
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16%	22%	N/A	24%	26%	N/A

% Très/assez satisfait	Canada			Québec		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Avantages sociaux	76%	76%	76%	76%	78%	74%
Programme d'incitatifs	65%	63%	63%	76%	64%	63%
Salaire de base	58%	57%	57%	63%	53%	49%

Le point sur l'Ontario

Le salaire de base moyen des conseillers juridiques d'entreprises en Ontario s'établir à 162 500 $, soit un montant supérieur à la moyenne nationale de 155 000 $.

Réparation des salaires de base en Ontario



Moyenne générale
2012 : 162 500 $
2010 : 158 000 $
2009 : 156 500 $

Moyenne RGT
2012 : 163 000 $
2010 : 162 500 $
2009 : 164 000 $

Moyenne Toronto
2012 : 165 500 $
2010 : 163 500 $
2009 : 165 000 $

Moyenne Ottawa
2012 : 155 000 $
2010 : 135 000 $
2009 : 135 000 $

Rémunération globale par poste – Ontario

Les salaires de base vont de 114 000 $ pour les conseillers juridiques à 191 500 $ pour les avocats généraux hauts dirigeants.

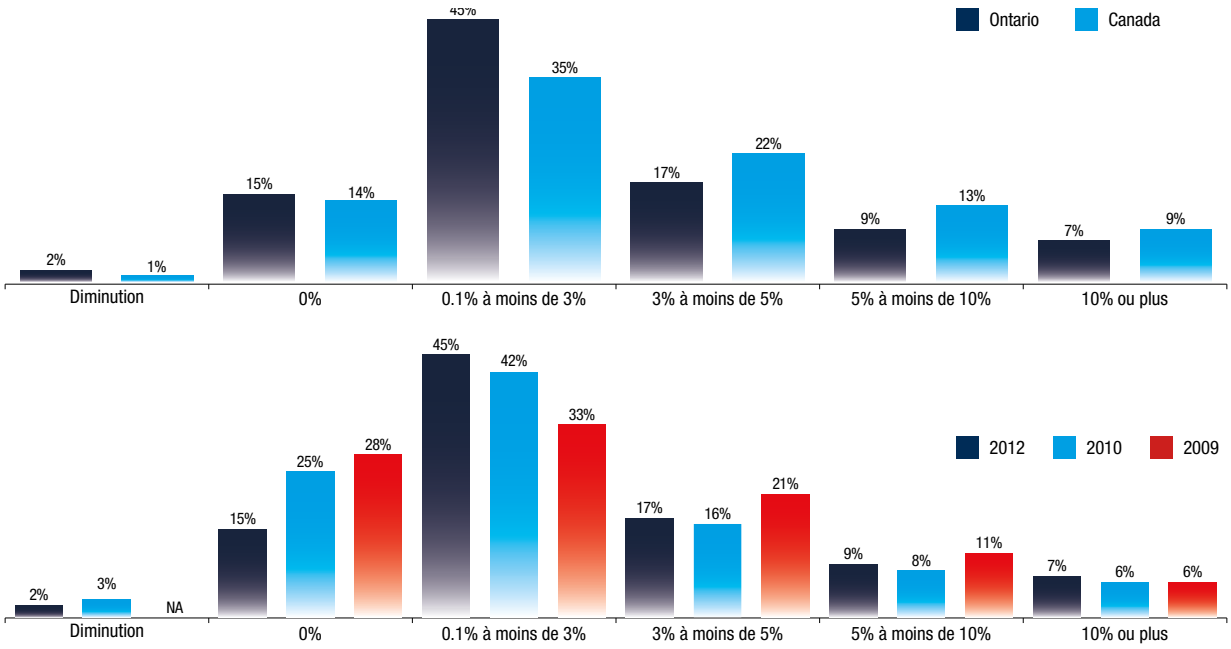
	Conseiller juridique		Avocat principal		Avocat général directeur*		Avocat général haut dirigeant**	
	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	114 000 $	114 000 $	148 500 $	147 000 $	154 500 $	170 500 $	191 500 $	221 500 $
Prime/incitatif cible	10%	17%	16%	22%	25%	29%	32%	43%
Montant cible max.	10%	21%	17%	31%	28%	46%	34%	60%
Prime/incitatif réel	8%	15%	15%	20%	22%	24%	29%	35%

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

Dans l'ensemble, les augmentations du salaire de base au cours de la dernière année étaient inférieures en Ontario par rapport à la moyenne nationale. Près de la moitié (45 %) ont connu une faible augmentation de moins de 3 % de leur salaire de base tandis que près de un sur cinq (17 %) ont subi un gel salarial ou une diminution de salaire. Un conseiller juridique d'entreprises ontarien sur trois (33 %) a bénéficié d'une augmentation de salaire de 3 %.

De façon générale, les changements salariaux parmi les conseillers juridiques d'entreprises ontariens sont demeurés assez comparables aux changements connus en 2010.

Augmentation des salaires de base en Ontario par rapport au Canada



Avantages sociaux inclus dans la rémunération – Ontario

Inclus dans la rémunération (% Oui)	Total			ONT		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96%	95%	97%	97%	96%	97%
Assurance maladie complémentaire	94%	94%	N/A	94%	93%	N/A
Assurance invalidité/vie	94%	93%	94%	93%	92%	93%
Régime de pension/retraite	82%	83%	82%	83%	81%	80%
Assurance santé provinciale	81%	83%	N/A	77%	81%	N/A
Programme d'aide aux employés	72%	75%	85%	73%	73%	87%
Compte additionnel de d´penses de santé	59%	56%	N/A	49%	49%	N/A
Assurance soins médicaux/dentaires après la retraite	23%	33%	32%	26%	34%	33%
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	49%	50%	N/A	47%	50%	N/A
Programme de référence des employés	39%	33%	N/A	38%	31%	N/A
Indemnité de stationnement	34%	31%	N/A	21%	22%	N/A
Frais de déménagement	20%	21%	N/A	15%	14%	N/A
Régime de santé des dirigeants	19%	19%	25%	18%	18%	23%
Indemnité d'automobile	18%	20%	21%	21%	21%	22%
Repas subventionnés	9%	10%	N/A	11%	11%	N/A
Garderies subventionnées	2%	2%	N/A	1%	2%	N/A
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	42%	48%	N/A	51%	51%	N/A
Jours flexibles	41%	39%	38%	32%	29%	31%
Majoration pour congé de maternité	34%	39%	37%	39%	41%	40%
Congé parental prolongé	20%	25%	37%	20%	26%	38%
Années sabbatiques	8%	10%	14%	6%	9%	11%

Depuis 2010, les opinions des changements d'avantages sociaux sont devenus plus favorables parmi les conseillers juridiques d'entreprises canadiens et ceux ci déclarent des niveaux d'incidence plus faibles d'augmentation de dépenses liées aux avantages sociaux et de diminution de la couverture des avantages sociaux. Les conseillers juridiques d'entreprises en Ontario partagent aussi ces impressions favorables et ont aussi connu une incidence plus faible de l'augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux et de la diminution de la couverture des avantages sociaux.

Malgré ces améliorations apparentes de leurs avantages sociaux, les niveaux de satisfaction se sont améliorés seulement de façon minime depuis 2010.

Changement d'avantages sociaux et satisfaction de la rémunération

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Ontario		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33%	40%	N/A	34%	44%	N/A
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16%	22%	N/A	21%	27%	N/A

% Très/assez satisfait	Canada			Ontario		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Avantages sociaux	76%	76%	76%	74%	70%	74%
Programme d'incitatifs	65%	63%	63%	60%	57%	60%
Salaire de base	58%	57%	57%	55%	52%	57%

Tendances par industrie en Ontario

Voici les quatre principaux secteurs d'emploi des conseillers juridiques d'entreprises en Ontario :

#1 Services financiers/assurance

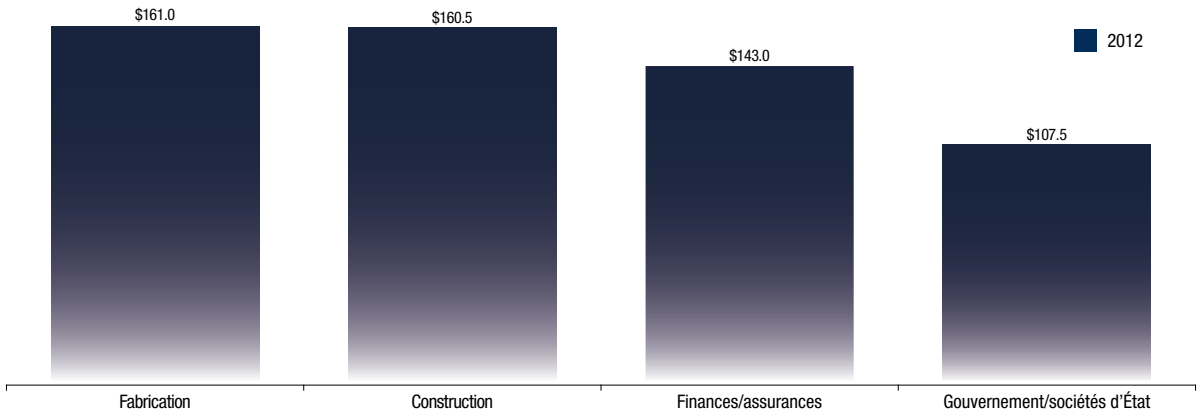
#2 Gouvernement/sociétés d'État

#3 Construction

#4 Fabrication

Les salaires de base correspondants sont indiqués dans le tableau qui suit. Des renseignements supplémentaires sont disponibles pour le secteur des services financiers et de l'assurance.

Parmi les industries les plus courantes pour les conseillers juridiques d'entreprises en Ontario, les industries de la fabrication et de la construction offrent les salaires de base les plus élevés.



Au sein du secteur des services financiers et de l'assurance en Ontario, les salaires vont de 103 500 $ pour les conseillers juridiques jusqu'à 205 500 $ pour les avocats généraux hauts dirigeants.

Le point sur le secteur financier en Ontario

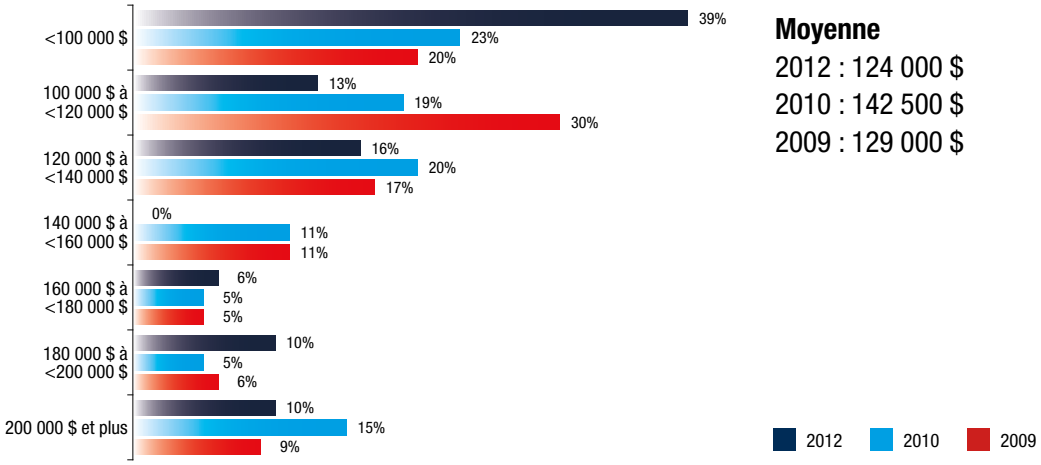
	Conseiller juridique		Avocat principal		Avocat général directeur*		Avocat général haut dirigeant**	
	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	103 500 $	109 000 $	151 500 $	135 000 $	160 500 $	176 500 $	205 500 $	241 000 $
Prime/incitatif cible	12%	16%	24%	21%	39%	37%	55%	59%
Montant cible max.	10%	19%	25%	30%	43%	68%	51%	82%
Prime/incitatif réel	11%	14%	20%	20%	29%	31%	44%	50%

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

Le point sur le Canada central

Le salaire de base moyen des conseillers juridiques d'entreprises au Canada central s'établit à 124 000 $, soit bien en deçà de la moyenne nationale de 155 000 $.

Répartition des salaires de base au Canada central



Les salaires de base vont de 100 500 $ pour les conseillers juridiques à 139 500 $ pour les avocats généraux directeurs et hauts dirigeants.

Comme l'indiquait aussi le dernier sondage sur la rémunération et la carrière, les salaires de base sont plus élevés en Saskatchewan (125 000 $) qu'au Manitoba (111 000 $).

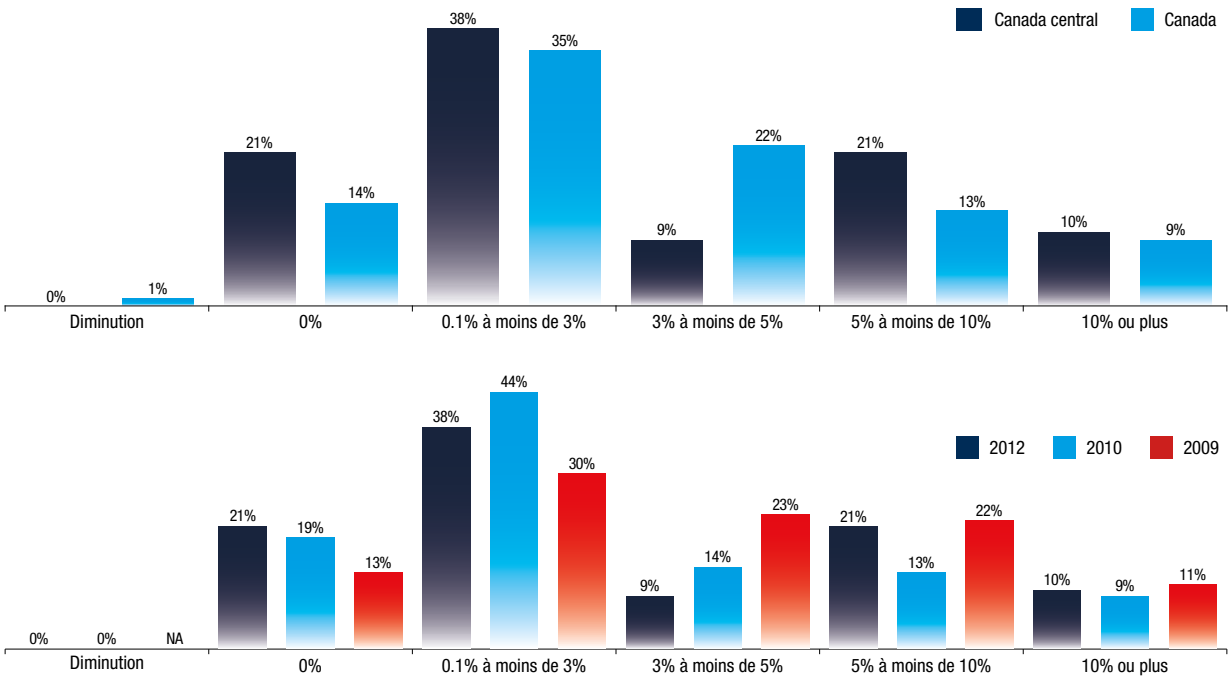
Rémunération globale par poste – Canada central

	Conseiller juridique et Avocat principal		Avocat général*	
	2012	2010	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	100 500 $	117 500 $	139 500 $	170 000 $
Prime/incitatif cible	7%	17%	8%	34%
Montant cible max.	8%	20%	12%	50%
Prime/incitatif réel	8%	18%	10%	34%

* Comprend tous les VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocat général et directeur des services juriduques.

Les augmentations du salaire de base au Canada central différaient de celles du reste du pays. Même si les conseillers juridiques de ces provinces ont constaté beaucoup plus d'augmentations se situant dans la fourchette de 5 à 10 % comparativement au reste du Canada, la proportion qui n'a bénéficié d'aucune augmentation était aussi beaucoup plus élevée. En outre, une proportion beaucoup plus faible de conseillers juridiques du Canada central a reçu une augmentation se situant dans la fourchette de 3 à 5 % comparativement au reste du pays.

Augmentation des salaires de base dans les provinces centrales par rapport au Canada



Avantages sociaux inclus dans la rémunération – Canada central

Inclus dans la rémunération (% Oui)	Total			Canada central		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96%	95%	97%	98%	99%	97%
Assurance maladie complémentaire	94%	94%	N/A	95%	97%	N/A
Assurance invalidité/vie	94%	93%	94%	98%	96%	97%
Régime de pension/retraite	82%	83%	82%	90%	94%	89%
Assurance santé provinciale	81%	83%	N/A	81%	78%	N/A
Programme d'aide aux employés	72%	75%	85%	81%	82%	89%
Compte additionnel de dépenses de santé	59%	56%	N/A	76%	73%	N/A
Assurance soins médicaux/dentaires après la retraite	23%	33%	32%	22%	37%	43%
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	49%	50%	N/A	52%	58%	N/A
Programme de référence des employés	39%	33%	N/A	24%	32%	N/A
Indemnité de stationnement	34%	31%	N/A	43%	42%	N/A
Frais de déménagement	20%	21%	N/A	22%	34%	N/A
Régime de santé des dirigeants	19%	19%	25%	9%	22%	26%
Indemnité d'automobile	18%	20%	21%	10%	19%	26%
Repas subventionnés	9%	10%	N/A	5%	11%	N/A
Garderies subventionnées	2%	2%	N/A	0%	3%	N/A
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	42%	48%	N/A	52%	39%	N/A
Jours flexibles	41%	39%	38%	40%	24%	26%
Majoration pour congé de maternité	34%	39%	37%	40%	49%	46%
Congé parental prolongé	20%	25%	37%	26%	25%	43%
Années sabbatiques	8%	10%	14%	9%	11%	14%

Le niveau d'avantages sociaux conféré aux conseillers juridiques du Canada central n'a pas semblé changer par rapport au dernier sondage sur la rémunération et la carrière.

Moins de conseillers juridiques d'entreprises sont satisfaits de leur salaire de base en 2012 qu'ils ne l'étaient en 2010.

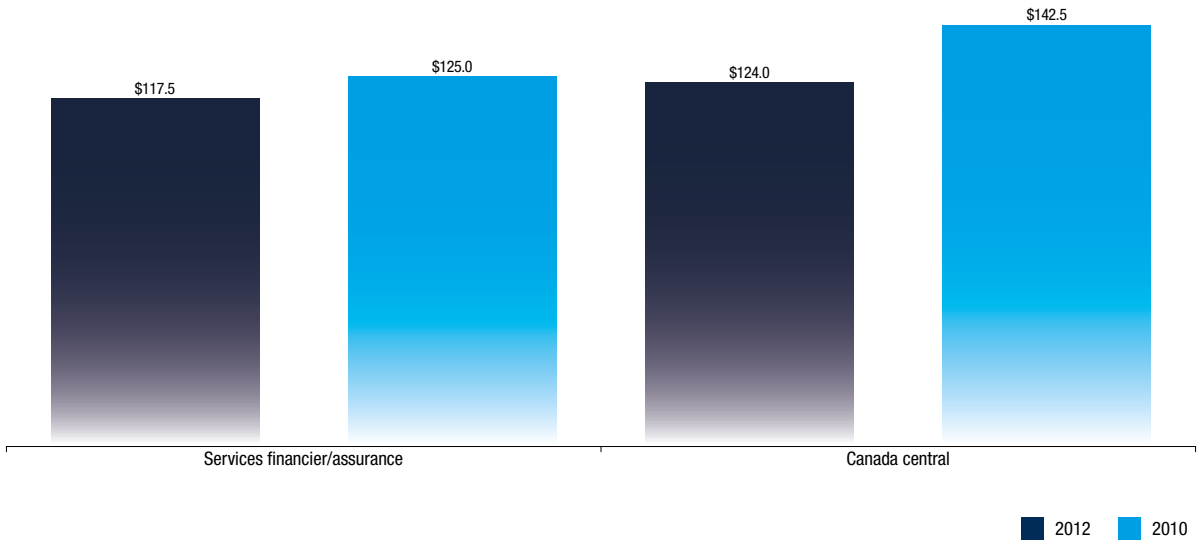
Changement d'avantages sociaux et satisfaction de la rémunération

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Canada centra;		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33%	40%	N/A	33%	35%	N/A
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16%	22%	N/A	14%	13%	N/A

% Très/assez satisfait	Canada			Canada central		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Avantages sociaux	76%	76%	76%	78%	80%	86%
Programme d'incitatifs	65%	63%	63%	68%	72%	66%
Salaire de base	58%	57%	57%	59%	65%	59%

Tendances par industrie au Canada central

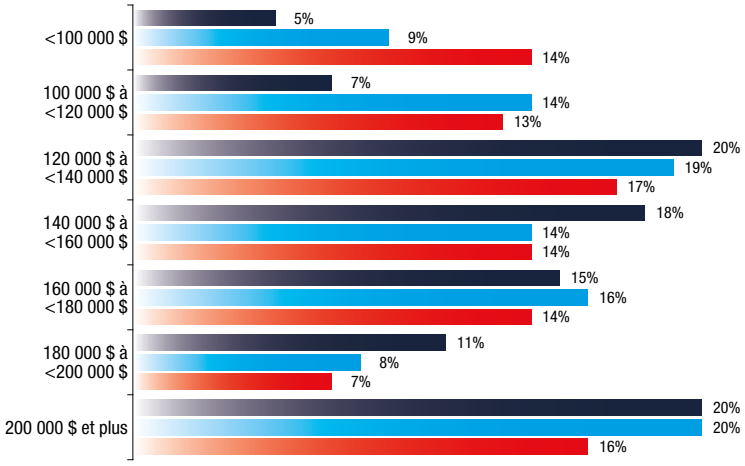
Le secteur qui emploie le plus de conseillers juridiques au Canada central est le secteur des services financiers et de l'assurance.



Le point dur l'Alberta

Le salaire de base moyen des conseillers juridiques d'entreprises en Alberta continue d'être le plus élevé au pays, s'établissant à 165 000 $.

Répartition des salaires de base en Alberta



Moyenne
2012 : 165 000 $
2010 : 160 000 $
2009 : 156 000 $

Moyenne Calgary
2012 : 171 000 $
2010 : 165 500 $
2009 : 164 000 $

Moyenne Edmonton
2012 : 147 500 $
2010 : 142 500 $
2009 : 140 500 $

2012 2010 2009

Les salaires de base vont de 127 500 $ pour les conseillers juridiques à 229 500 $ pour les avocats généraux hauts dirigeants.

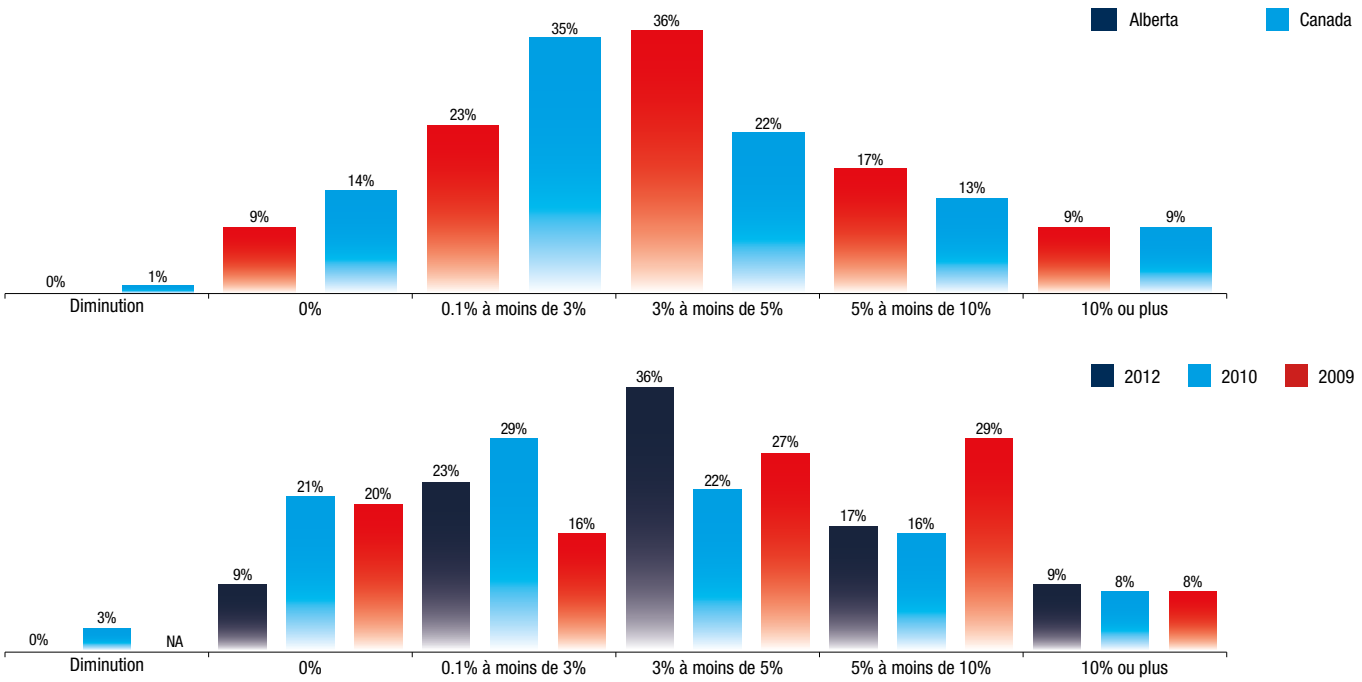
Rémunération globale par poste – Alberta

	Conseiller juridique		Avocat principal		Avocat général directeur*		Avocat général haut dirigeant**	
	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010
Salaire de base moyen ($)	127 500 $	117 500 $	155 000 $	155 500 $	151 000 $	192 000 $	192 000 $	228 500$
Prime/incitatif cible	12%	21%	20%	20%	22%	35%	41%	56%
Montant cible max.	13%	32%	19%	33%	22%	65%	47%	134%
Prime/incitatif réel	10%	15%	23%	20%	22%	39%	38%	69%

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

Comparativement à la moyenne nationale, les augmentations du salaire de base en Alberta au cours de la dernière année étaient plus élevées dans la fourchette de 3 % à 10 % du salaire. Pendant cette période, il y a eu beaucoup moins de petites augmentations (entre 0,1 % et 3 % du salaire de base) et moins de gels salariaux (9 % en 2012 par rapport à 14 % en 2010).

Augmentation des salaires de base en Alberta par rapport au Canada



Avantages sociaux inclus dans la rémunération – Alberta

Inclus dans la rémunération (% Oui)	Total			ALB		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96%	95%	97%	96%	97%	99%
Assurance maladie complémentaire	94%	94%	N/A	95%	96%	N/A
Assurance invalidité/vie	94%	93%	94%	94%	95%	97%
Régime de pension/retraite	82%	83%	82%	82%	86%	85%
Assurance santé provinciale	81%	83%	N/A	82%	87%	N/A
Programme d'aide aux employés	72%	75%	85%	75%	80%	89%
Compte additionnel de dépenses de santé	59%	56%	N/A	79%	71%	N/A
Assurance soins médicaux/dentaires après la retraite	23%	33%	32%	21%	32%	29%
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	49%	50%	N/A	52%	53%	N/A
Programme de référence des employés	39%	33%	N/A	53%	44%	N/A
Indemnité de stationnement	34%	31%	N/A	48%	47%	N/A
Frais de déménagement	20%	21%	N/A	21%	28%	N/A
Régime de santé des dirigeants	19%	19%	25%	20%	14%	25%
Indemnité d'automobile	18%	20%	21%	15%	18%	19%
Repas subventionnés	9%	10%	N/A	6%	6%	N/A
Garderies subventionnées	2%	2%	N/A	6%	3%	N/A
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	42%	48%	N/A	38%	41%	N/A
Jours flexibles	41%	39%	38%	60%	61%	62%
Majoration pour congé de maternité	34%	39%	37%	27%	33%	28%
Congé parental prolongé	20%	25%	37%	17%	22%	29%
Années sabbatiques	8%	10%	14%	7%	8%	12%

En ce qui concerne les avantages sociaux en Alberta, les opinions se sont améliorées de façon minime depuis 2010. Moins de conseillers juridiques d'entreprises déclarent une augmentation des dépenses liées à leurs avantages sociaux (32 % par rapport à 36 % en 2010), et moins indiquent avoir subi une diminution de leur couverture d'avantages sociaux (11 % par rapport à 18 % en 2010).

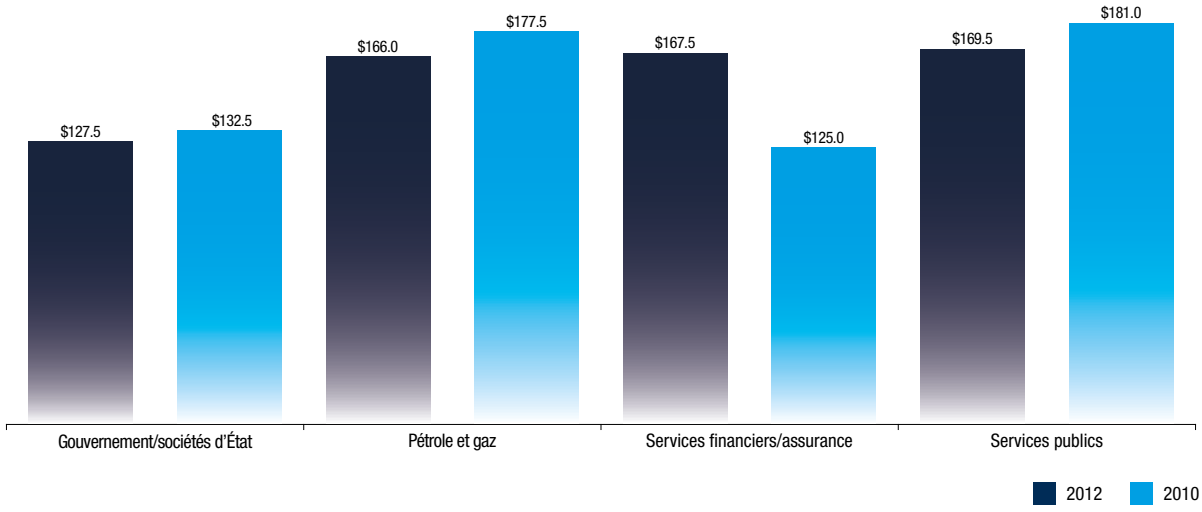
Les niveaux de satisfaction à l'égard des avantages sociaux, des programmes incitatifs et du salaire de base ont tous diminué légèrement depuis le dernier sondage sur la rémunération et la carrière des conseillers juridiques d'entreprises.

Changement d'avantages sociaux et satisfaction de la rémunération

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Alberta		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33%	40%	N/A	32%	36%	N/A
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16%	22%	N/A	11%	18%	N/A

% Très/assez satisfait	Canada			Alberta		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Avantages sociaux	76%	76%	76%	78%	82%	81%
Programme d'incitatifs	65%	63%	63%	68%	70%	65%
Salaire de base	58%	57%	57%	59%	63%	65%

Tendances par industrie en Alberta



Voici les quatre principaux secteurs d'emploi des conseillers juridiques d'entreprises en Alberta :

#1 Pétrole et gaz

#2 Services publics

#3 Gouvernement/sociétés d'État

#4 Services financiers/assurance

Les salaires de base correspondants sont indiqués dans le tableau ci après. Des renseignements supplémentaires sont disponibles pour le secteur pétrolier et gazier.

Le point sur le secteur pétrolier et gazier en Alberta

Dans le secteur pétrolier et gazier, les salaires de base vont de 135 500 $ pour les conseillers juridiques à 194 500 $ pour les avocats généraux hauts dirigeants.

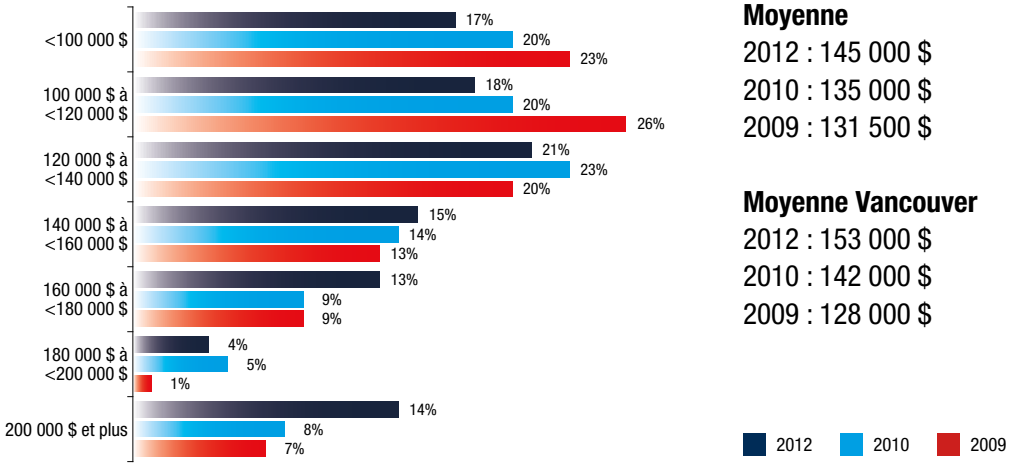
	Conseiller juridique		Avocat principal		Avocat général*	
	2012	2010	2012	2010	2012	2010
Salaire de base moyen	135 500 $	132 000 $	167 000 $	161 000 $	194 500 $	230 000 $
Prime/incitatif cible	17%	18%	24%	18%	46%	55%
Montant cible max.	18%	27%	24%	36%	47%	142%
Prime/incitatif réel	14%	20%	29%	19%	49%	80%

* Comprend tous les VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocats généraux et directeurs des services juridiques.

Le point sur la Colombie-Britannique

Le salaire de base moyen des conseillers juridiques d'entreprises en Colombie Britannique s'établit à 145 000 $, soit environ 10 000 $ sous la moyenne nationale de 155 000 $.

Répartition des salaires de base en C.-B.



Moyenne
2012 : 145 000 $
2010 : 135 000 $
2009 : 131 500 $

Moyenne Vancouver
2012 : 153 000 $
2010 : 142 000 $
2009 : 128 000 $

Les salaires de base vont de 108 500 $ pour les conseillers juridiques à 183 500 $ pour les avocats généraux hauts dirigeants.

Rémunération globale par poste – C.-B.

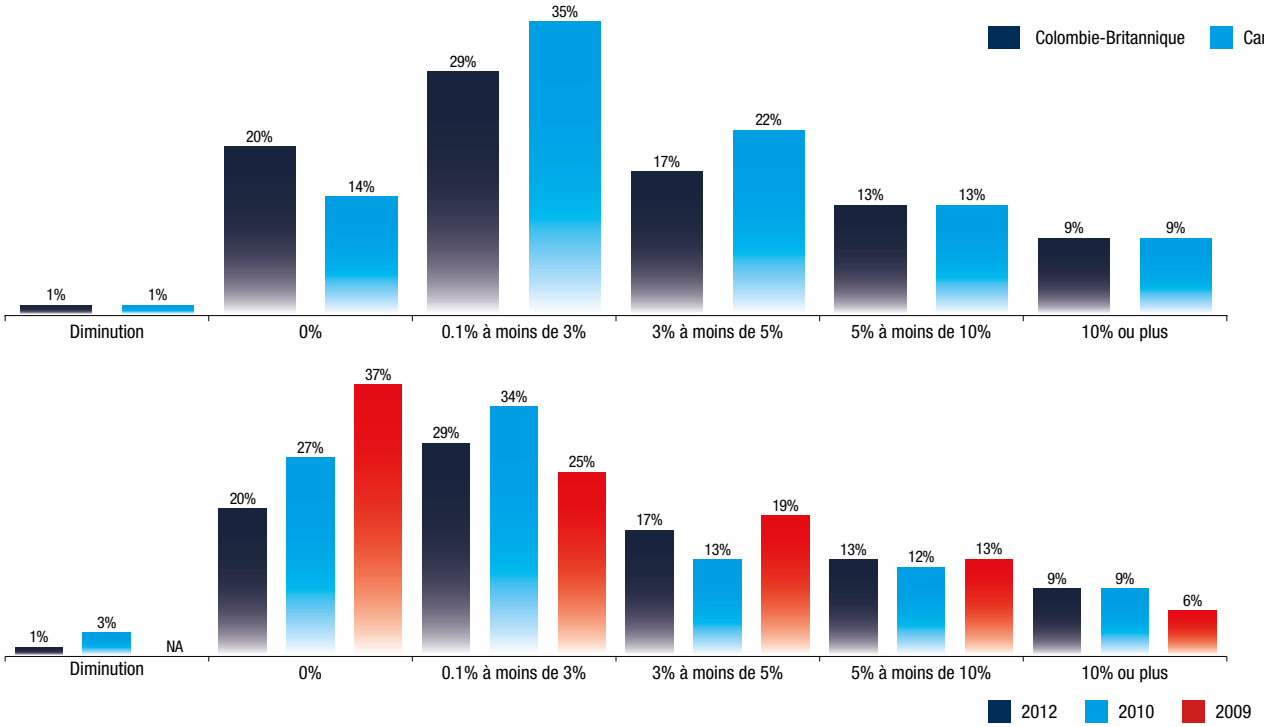
	Conseiller juridiques		Avocat principal		Avocat général directeur*		Avocat général haut dirigeant**	
	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010
Salaire de base moyen (%)	108 500 $	107 000 $	131 500 $	126 000 $	163 000 $	140 500 $	183 500 $	194 000 $
Prime/incitatif cible	7%	14%	16%	16%	20%	21%	19%	33%
Montant cible max.	7%	19%	14%	20%	23%	28%	19%	49%
Prime/incitatif réel	5%	11%	9%	14%	19%	19%	12%	45%

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

En 2012, les augmentations de salaire de base en Colombie Britannique accusaient un retard par rapport à celles du reste du pays. Moins de conseillers juridiques d'entreprises en C. B. ont bénéficié d'augmentations de salaire au cours de la dernière année et 6 % ou plus ont subi un gel salarial pendant cette période.

Les augmentations de salaire de la fourchette de pourcentage plus élevée sont demeurées stables depuis le dernier sondage sur la rémunération et la carrière des conseillers juridiques d'entreprises, et une proportion plus élevée en 2012 a connu une augmentation se situant entre 3 % et 5 % du salaire de base.

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



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

Inclus dans la rémunération (% Oui)	Total			C.-B.		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	96%	95%	97%	96%	92%	96%
Assurance maladie complémentaire	94%	94%	N/A	95%	92%	N/A
Assurance invalidité/vie	94%	93%	94%	91%	90%	92%
Régime de pension/retraite	82%	83%	82%	76%	79%	78%
Assurance santé provinciale	81%	83%	N/A	87%	83%	N/A
Programme d'aide aux employés	72%	75%	85%	62%	66%	75%
Compte additionnel de dépenses de santé	59%	56%	N/A	48%	55%	N/A
Assurance soins médicaux/dentaires après la retraite	23%	33%	32%	21%	27%	31%
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	49%	50%	N/A	49%	50%	N/A
Programme de référence des employés	39%	33%	N/A	29%	27%	N/A
Indemnité de stationnement	34%	31%	N/A	39%	31%	N/A
Frais de déménagement	20%	21%	N/A	21%	24%	N/A
Régime de santé des dirigeants	19%	19%	25%	14%	17%	28%
Indemnité d'automobile	18%	20%	21%	14%	14%	19%
Repas subventionnés	9%	10%	N/A	9%	9%	N/A
Garderies subventionnées	2%	2%	N/A	1%	2%	N/A
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	42%	48%	N/A	34%	49%	N/A
Jours flexibles	41%	39%	38%	30%	31%	37%
Majoration pour congé de maternité	34%	39%	37%	33%	35%	33%
Congé parental prolongé	20%	25%	37%	20%	21%	36%
Années sabbatiques	8%	10%	14%	12%	7%	17%

Cette année, une proportion beaucoup plus élevée a indiqué avoir subi une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux (34 % par rapport à 27 % en 2010).

Les niveaux de satisfaction sont demeurés stables pour leur salaire de base, mais les conseillers juridiques d'entreprises en C. B. sont manifestement moins heureux de leurs avantages sociaux et de leur programme incitatif comparativement au dernier sondage sur la rémunération et la carrière des conseillers juridiques d'entreprises.

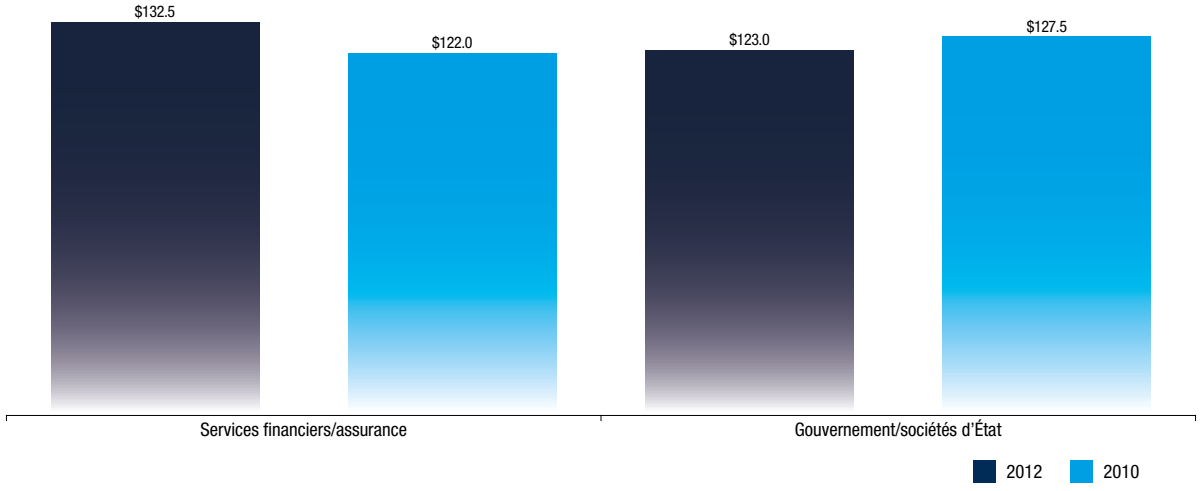
Changement d'avantages sociaux et satisfaction de la rémunération

Au cours des 12 derniers mois (% Oui)	Canada			Colombie-Britannique		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	33%	40%	N/A	34%	27%	N/A
Diminution de la couverture des avantages sociaux	16%	22%	N/A	21%	20%	N/A

% Très/assez satisfait	Canada			Colombie-Britannique		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Avantages sociaux	76%	76%	76%	77%	82%	80%
Programme d'incitatifs	65%	63%	63%	67%	72%	66%
Salaire de base	58%	57%	57%	59%	58%	56%

Tendances par industrie en C.-B.

Les deux principaux secteurs d'emploi des conseillers juridiques d'entreprises dans la province sont les services financiers et l'assurance de même que le gouvernement et les sociétés d'État.



Tendances nationales de la rémunération des conseillers juridiques d'enterprises

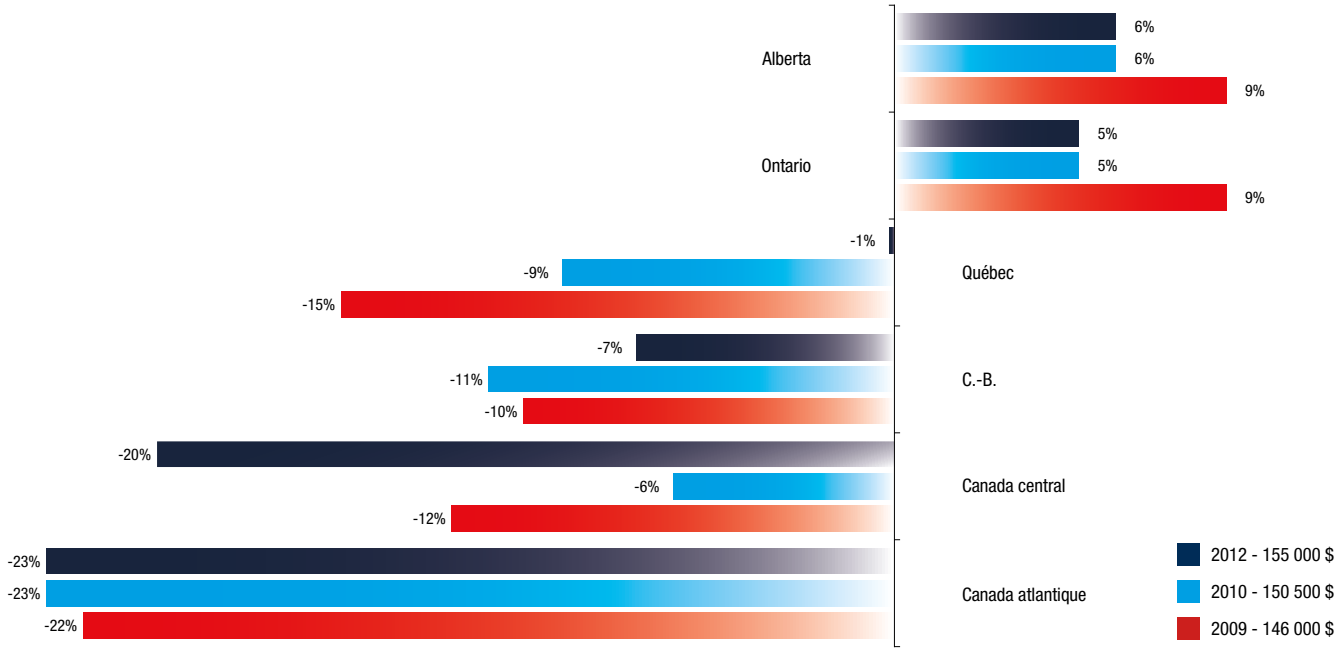
Cette section décrit les tendances et les moyennes en matière de rémunération parmi tous les répondants et les sous-groupes de répondants. Toutefois, si on cherche à utiliser ces chiffres pour comparer la rémunération et en faire une analyse comparative, il est important de tenir compte du sous-groupe 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 de même que les incitatifs par sexe, industrie, type d'employeur, âge, durée, rôle, etc.

Salaire de base par type d'employeur

Le salaire moyen des conseillers juridiques d'entreprises sondés s'établit à 155 000 $, en hausse de 4 500 $ depuis le dernier sondage en 2010.

Par type d'organisme, le salaire de base moyen des conseillers juridiques des sociétés cotées en bourse et des sociétés fermées est beaucoup plus élevé que celui des conseillers juridiques qui travaillent pour le gouvernement ou une société d'État.

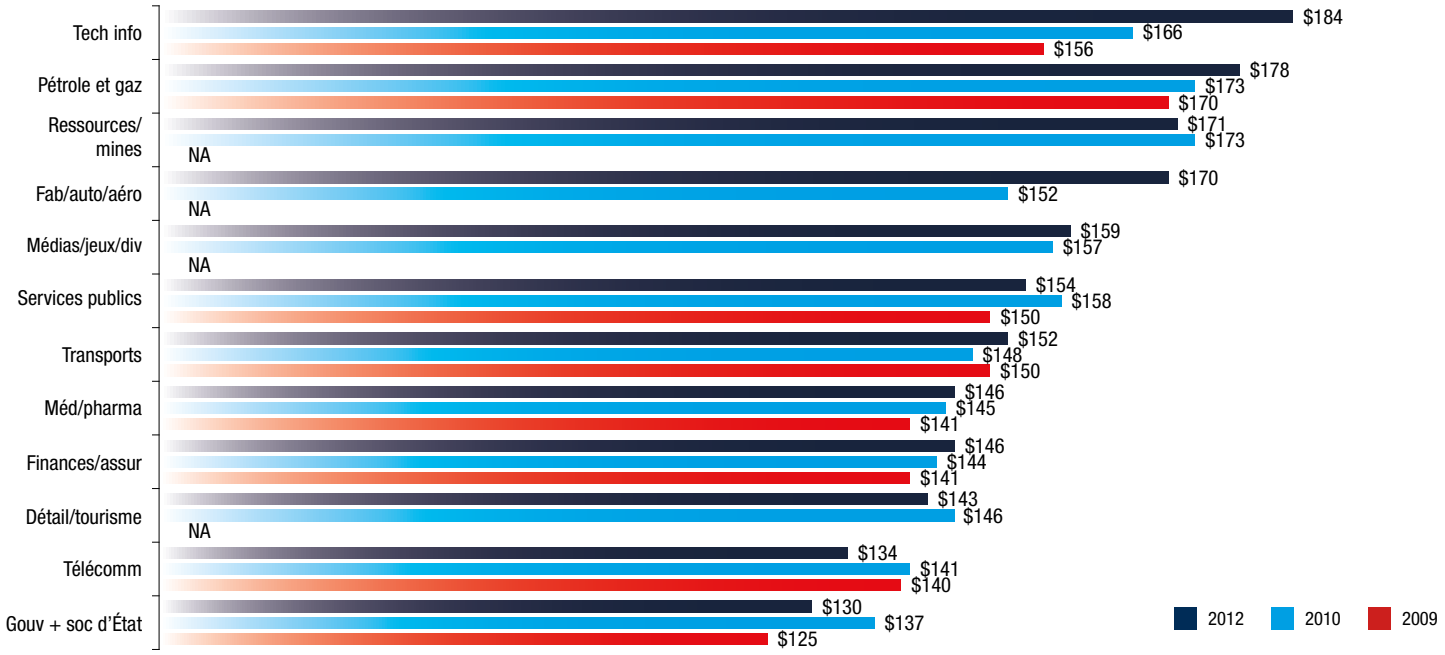
Moyenne nationale des salaires de base



Par industrie, les conseillers juridiques d'entreprises œuvrant dans les secteurs des TI (184 000 $), du pétrole et du gaz (178 000 $) et des ressources, des mines et de la foresterie (171 000 $) enregistrent les salaires de base moyens les plus élevés de toutes les industries.

De façon générale, les salaires moyens ont augmenté uniformément dans les diverses industries. Les salaires versés dans les secteurs des TI, de la fabrication, de l'automobile et de l'aérospatiale ont grimpé le plus (+ 18 000 $), tandis que les salaires moyens versés dans le secteur des télécommunications et par le gouvernement et les sociétés d'État (- 7 000 $) ont chuté le plus depuis 2010.

Tendances par industrie



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

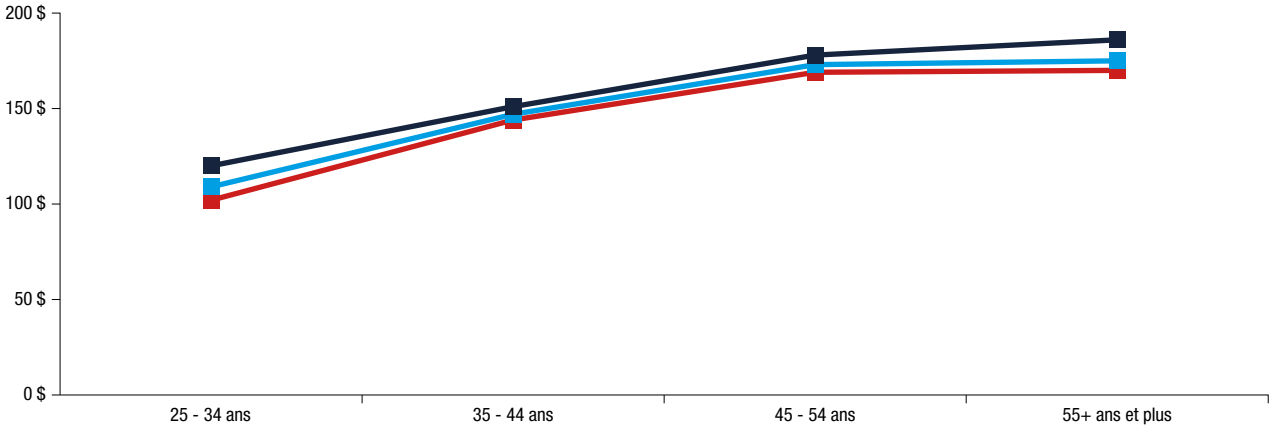
Constitue un autre facteur influençant le salaire de base le nombre d'années passées en pratique privée avant de devenir conseiller juridique d'entreprises. En moyenne, il y a un écart de 23 500 $ du salaire de base entre le conseiller juridique qui a œuvré en pratique privée et celui qui ne l'a pas fait. Toutefois, comme l'indique le tableau qui suit, il faut avoir eu au moins trois ans d'expérience en pratique privée pour que le salaire soit beaucoup plus élevé que celui des personnes qui ont toujours travaillé à titre de conseillers juridiques d'entreprises.

Pratique privée

Nombre d'années en pratique privée	Salaire de base moyen		
	2012	2010	2009
Aucune	134 800 $	131 500 $	138 500 $
1 à 2 ans	141 700 $	135 500 $	128 500 $
3 à 5 ans	153 800 $	150 000 $	143 000 $
Plus de 5 ans	171 100 $	169 000 $	166 000 $

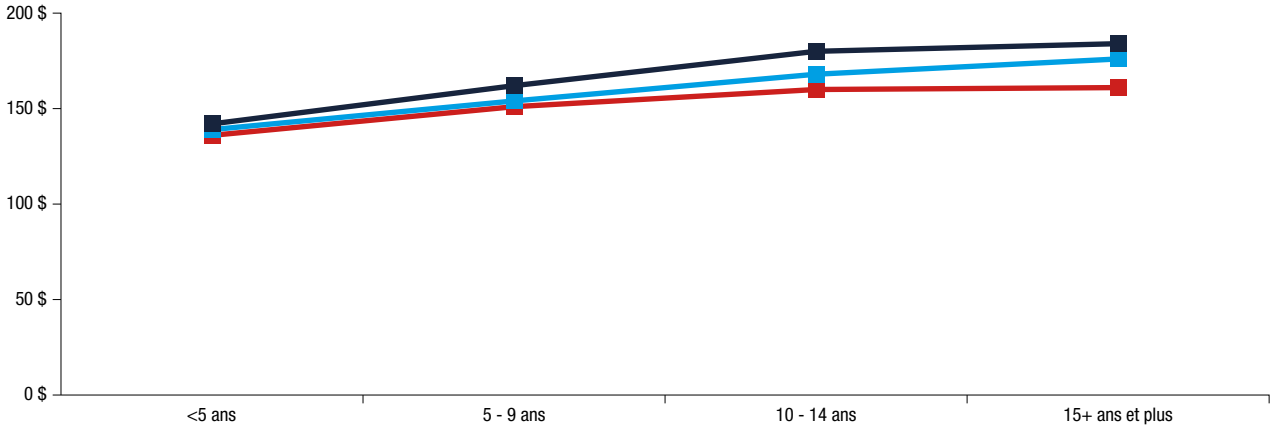
L'âge engendre l'expérience, de sorte qu'il y a un lien étroit entre l'âge et le salaire de base moyen. Cela s'applique aussi à la durée de l'emploi, le salaire de base moyen augmentant au fil des années passées auprès de l'employeur actuel.

Tendances par âge



	25 - 34 ans	35 - 44 ans	45 - 54 ans	55 ans de plus
2012	120 000 $	151 000 $	178 000 $	186 000 $
2010	109 000 $	147 000 $	173 000 $	175 000 $
2009	102 000 $	144 000 $	169 000 $	170 000 $

Tendances par durée auprès de l'employeur

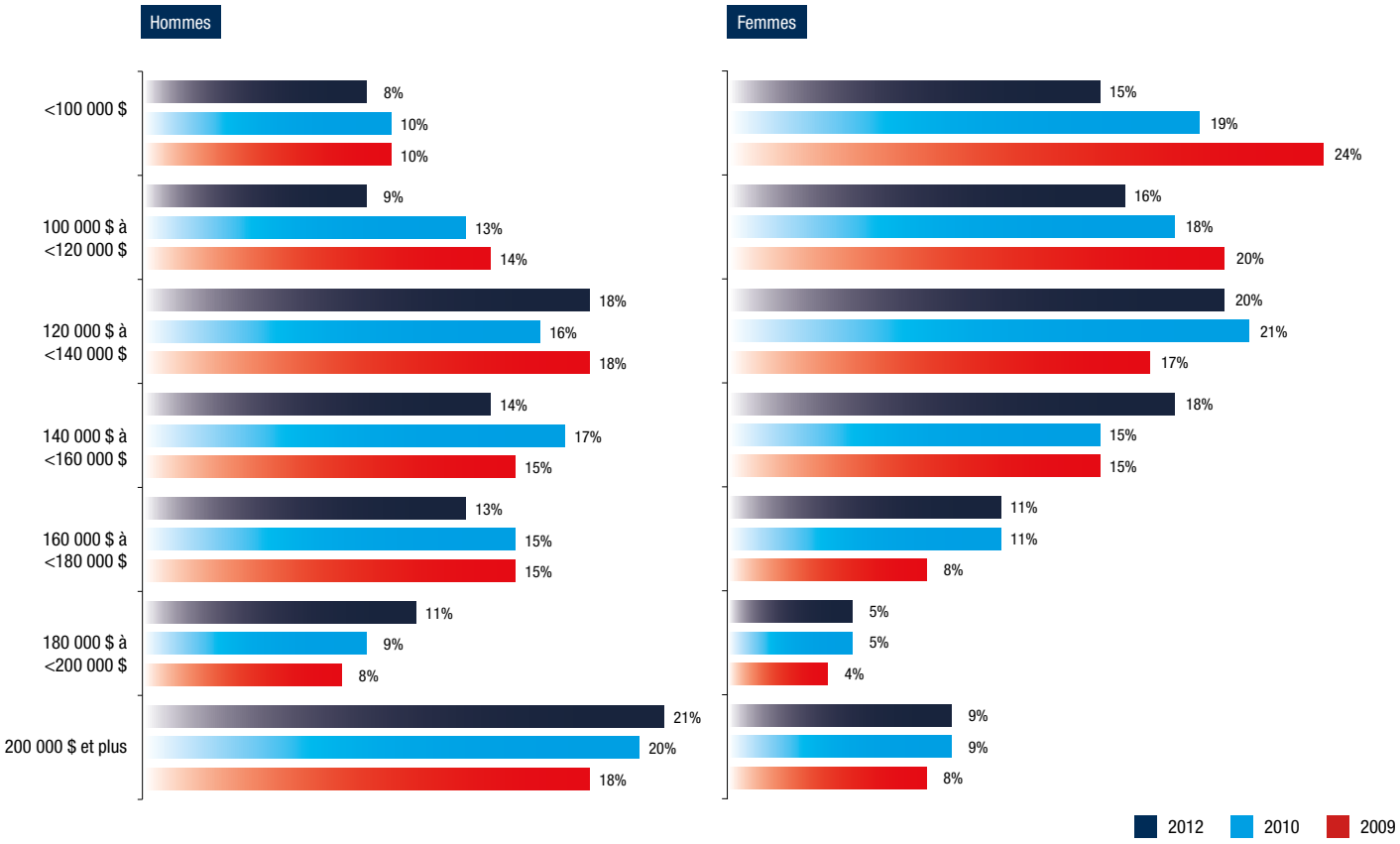


	<5 ans	5 - 9 ans	10 - 14 ans	15+ ans
2012	142 000 $	162 000 $	180 000 $	184 000 $
2010	139 000 $	154 000 $	168 000 $	176 000 $
2009	136 000 $	151 000 $	160 000 $	161 000 $

Salaire de base des hommes et des femmes

En moyenne, le salaire des conseillères juridiques d'entreprises est inférieur de 16 % à celui de leurs homologues masculins.

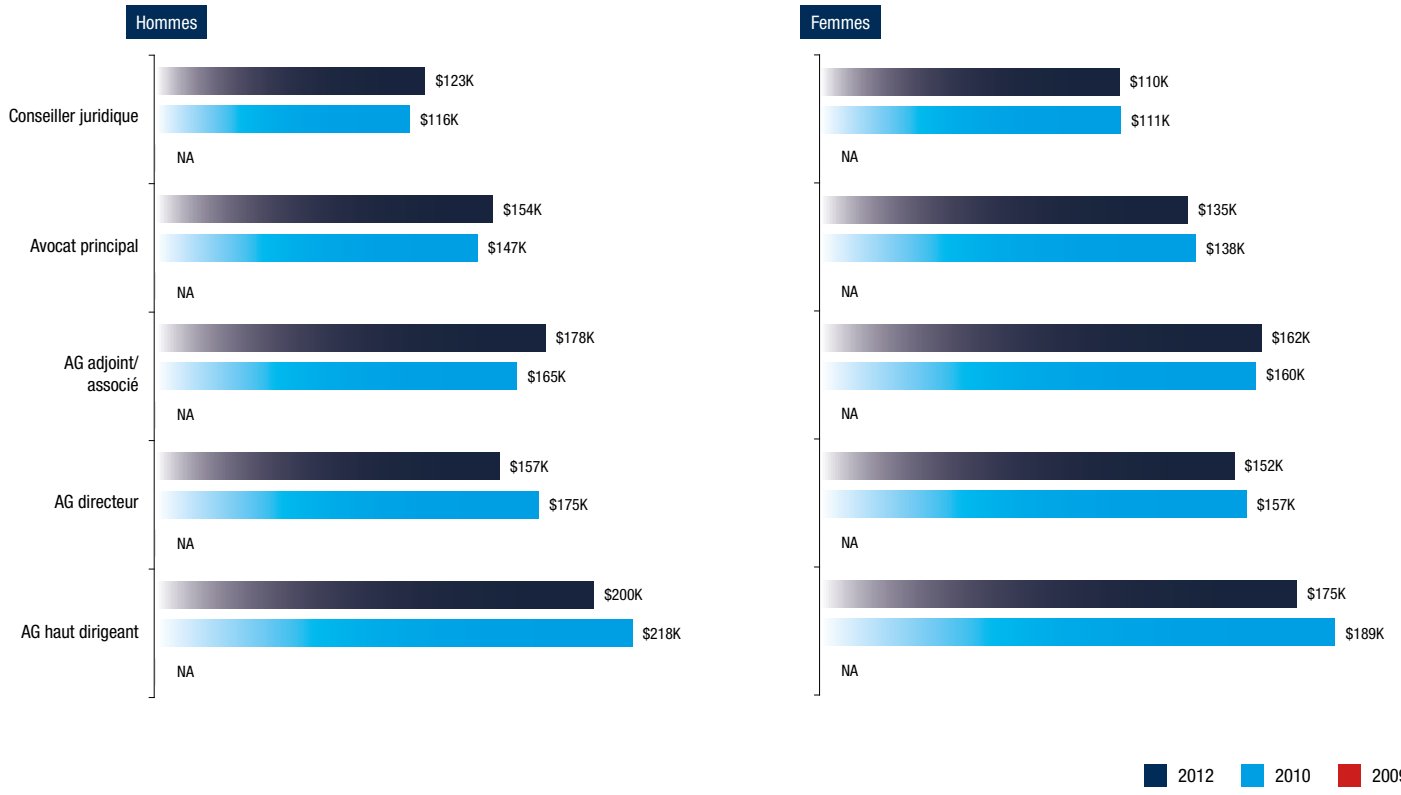
Tendances par sexe



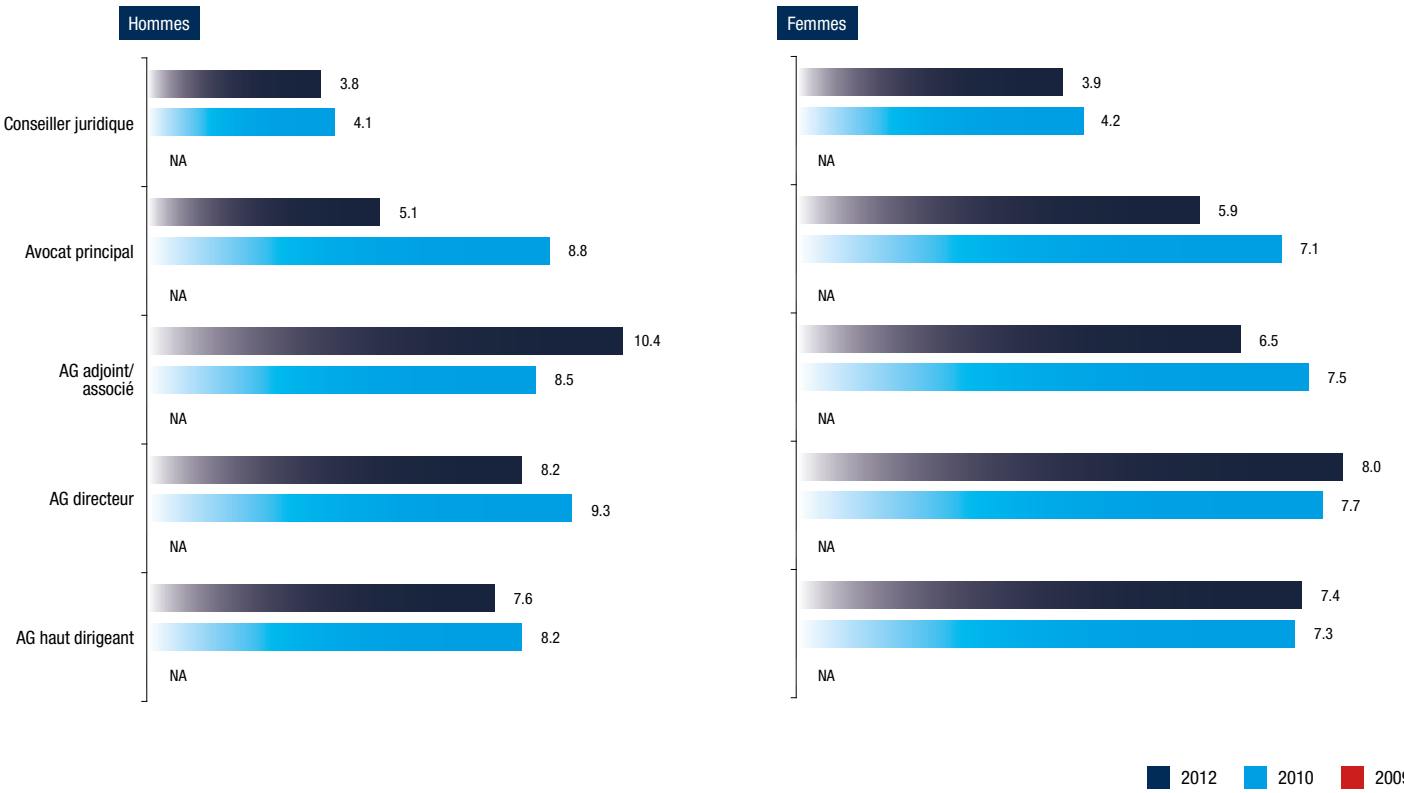
Même s'il y a un écart entre les salaires moyens des hommes et des femmes, une remarque importante s'impose. Dans l'échantillon des répondants, 37 % des conseillères juridiques d'entreprises occupent le poste de conseillère juridique comparativement à seulement 29 % des hommes. En outre, 23 % des hommes occupent un poste de vice-président directeur affaires juridiques, vice-président affaires juridiques et directeur des services juridiques comparativement à seulement 14 % des femmes.

Malgré ce déséquilibre entre les sexes pour certains rôles, une fois que nous isolons le titre de l'emploi et comparons les salaires des hommes et des femmes pour le même rôle, un certain écart demeure dans le salaire de base des hommes et des femmes.

Salaire – Par rôle et sexe



Durée – Par rôle et sexe



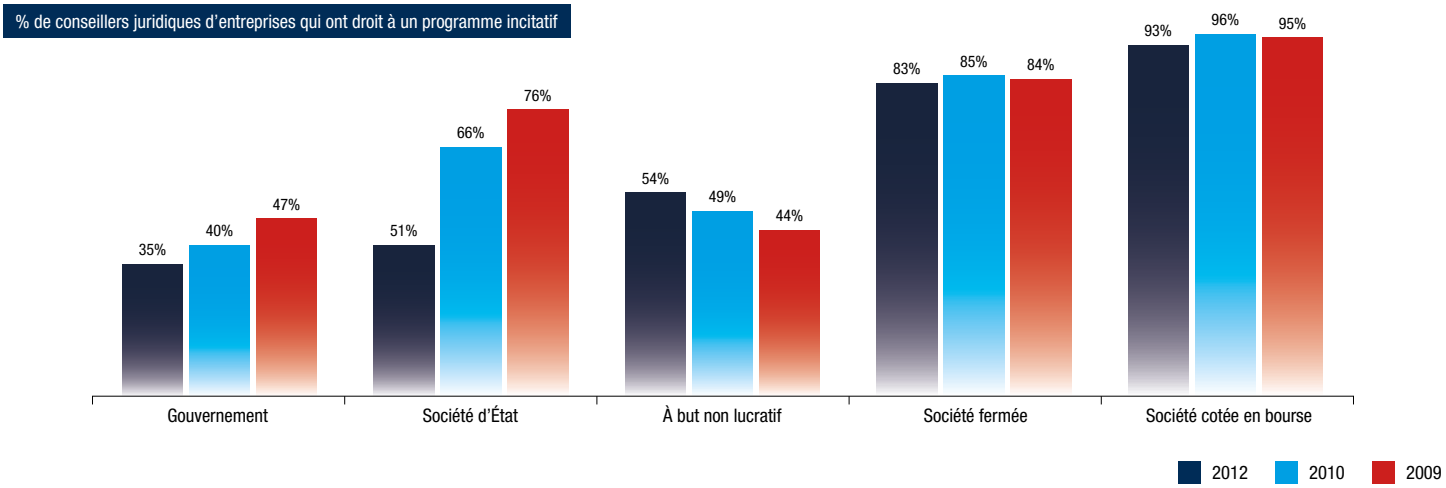
Programmes incitatifs à court et à long termes

Il est important de tenir compte non seulement du salaire de base lorsqu'on pense au niveau de rémunération, mais aussi des programmes incitatifs et des primes. Les avantages sociaux s'inscrivent aussi dans la rémunération globale, et il faut en tenir compte, de sorte qu'ils seront abordés dans une section ultérieure.

Plus des trois quarts (77 %) des conseillers juridiques d'entreprises sont admissibles à une prime ou un programme incitatif. Ceux qui portent le titre de conseiller juridique sont beaucoup moins susceptibles d'être admissibles à des incitatifs (70 %) comparativement aux autres niveaux (80 % et +). En outre, il y a des différences d'admissibilité à une prime ou à un programme d'incitatif selon les sexes et les régions. Plus particulièrement, les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être admissibles à un tel programme (82 % par rapport à 71 % respectivement), et on observe des taux d'admissibilité plus élevés au Québec, en Ontario et en Alberta comparativement aux autres provinces et régions.

Comme l'indique le tableau qui suit, les sociétés cotées en bourse (93 %) et les sociétés fermées (83 %) sont beaucoup plus susceptibles d'offrir des primes et des programmes incitatifs à leurs conseillers juridiques d'entreprises que le gouvernement (35 %), les sociétés d'État (51 %) et les organismes à but non lucratif (54 %).

Incitatifs à court terme/primes



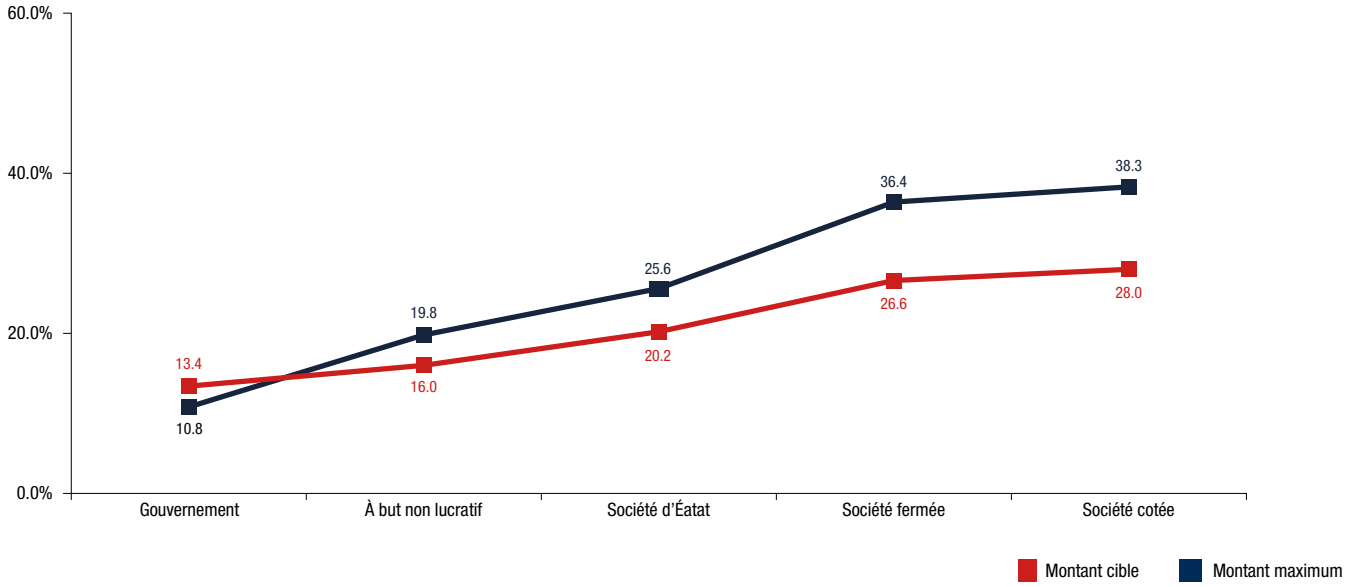
Incitatifs à court term/primes

Programme de primes fondées sur …	TOTAL			Gouvernement			Société d'État			À but non lucratif			Société fermée			Société cotée		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Le rendement organisationnel	93%	91%	89%	50%	44%	24%	84%	85%	90%	87%	62%	61%	95%	96%	95%	96%	97%	97%
Le rendement individuel	91%	92%	90%	96%	100%	97%	81%	98%	95%	87%	97%	96%	92%	88%	84%	92%	92%	91%
Le rendement de l'équipe	49%	51%	49%	50%	33%	27%	67%	63%	64%	68%	76%	46%	40%	47%	44%	47%	50%	51%
Des projets donnés	25%	24%	s.o.	25%	35%	s.o.	26%	30%	s.o.	42%	47%	s.o.	25%	22%	s.o.	24%	22%	s.o.

En moyenne, le montant cible moyen de la prime ou de l'incitatif (en pourcentage du salaire de base) s'établit à 25,7 %, le montant potentiel maximum étant de 34,1 %. En moyenne, les conseillers juridiques d'entreprises ont réellement gagné une prime de 23,9 % au cours de la dernière année.

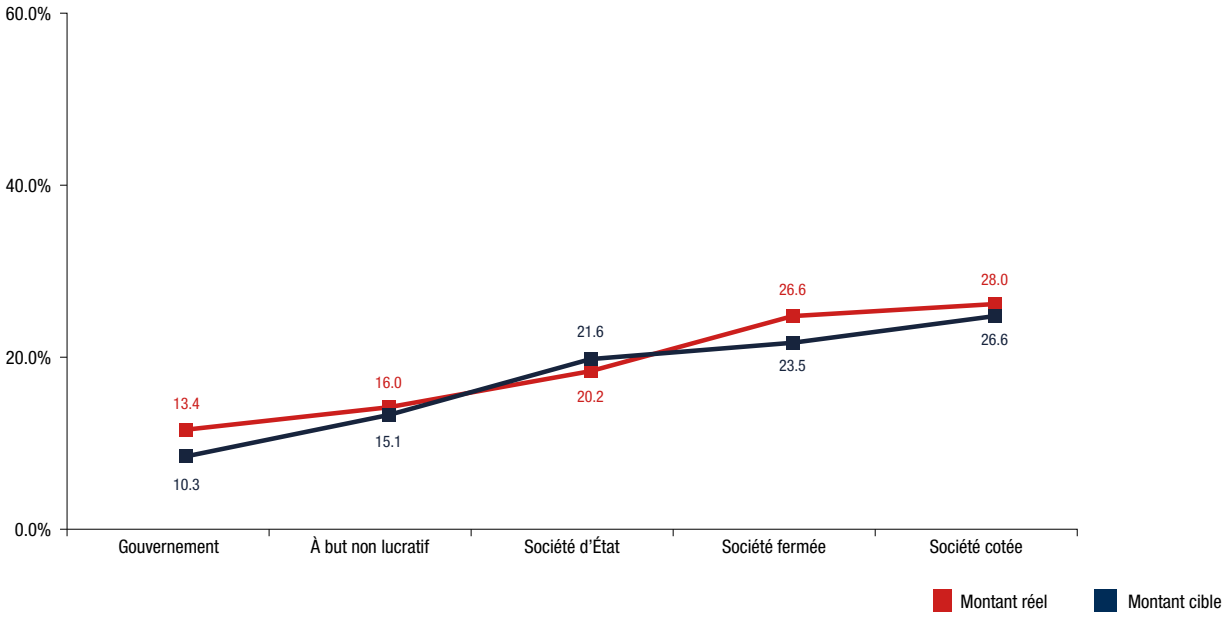
Comme on s'y attendait, les montants d'incitatifs diffèrent grandement par secteur, le gouvernement en attribuant le moins et les sociétés cotées en bourse en attribuant le plus. Les sociétés fermées et les sociétés cotées en Bourse prévoient la fourchette la plus grande entre les montants cibles et les montants maximums. Les conseillers juridiques du gouvernement sont de loin les moins satisfaits de leur prime ou programme incitatif (46 % sont satisfaits comparativement à 58 % et + pour les autres secteurs).

Incitatifs à court terme/prime – Par secteur



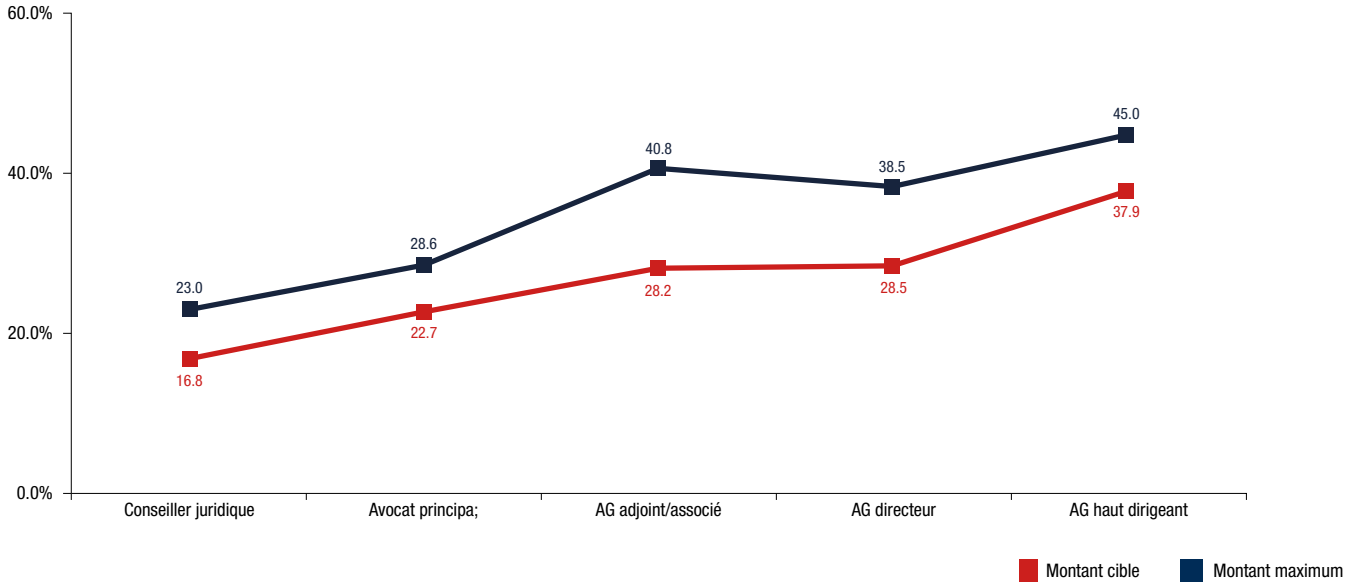
Malgré la conjoncture économique difficile de la dernière année, il est important de souligner que la prime réelle gagnée dans la plupart des secteurs se rapprochait beaucoup du montant cible.

Incitatifs à court terme/primes – Par secteur



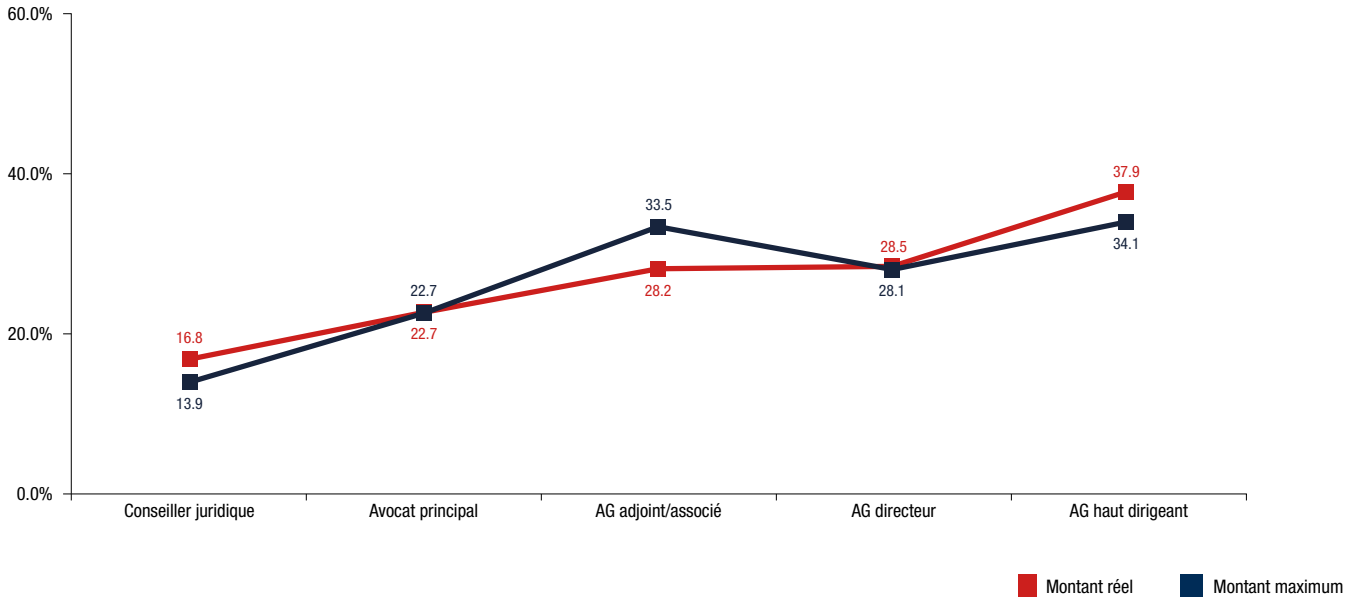
Les montants de prime maximums augmentent avec l'ancienneté – allant de 23 % pour les conseillers juridiques à 45 % pour les avocats généraux hauts dirigeants. Malgré cette large fourchette, la satisfaction à l'égard de la prime ou du programme incitatif est très uniforme entre les niveaux.

Incitatifs à court terme/primes – Par titre



À l'exception des conseillers juridiques, chaque niveau a gagné une prime se rapprochant de sa cible ou y étant même légèrement supérieure cette année.

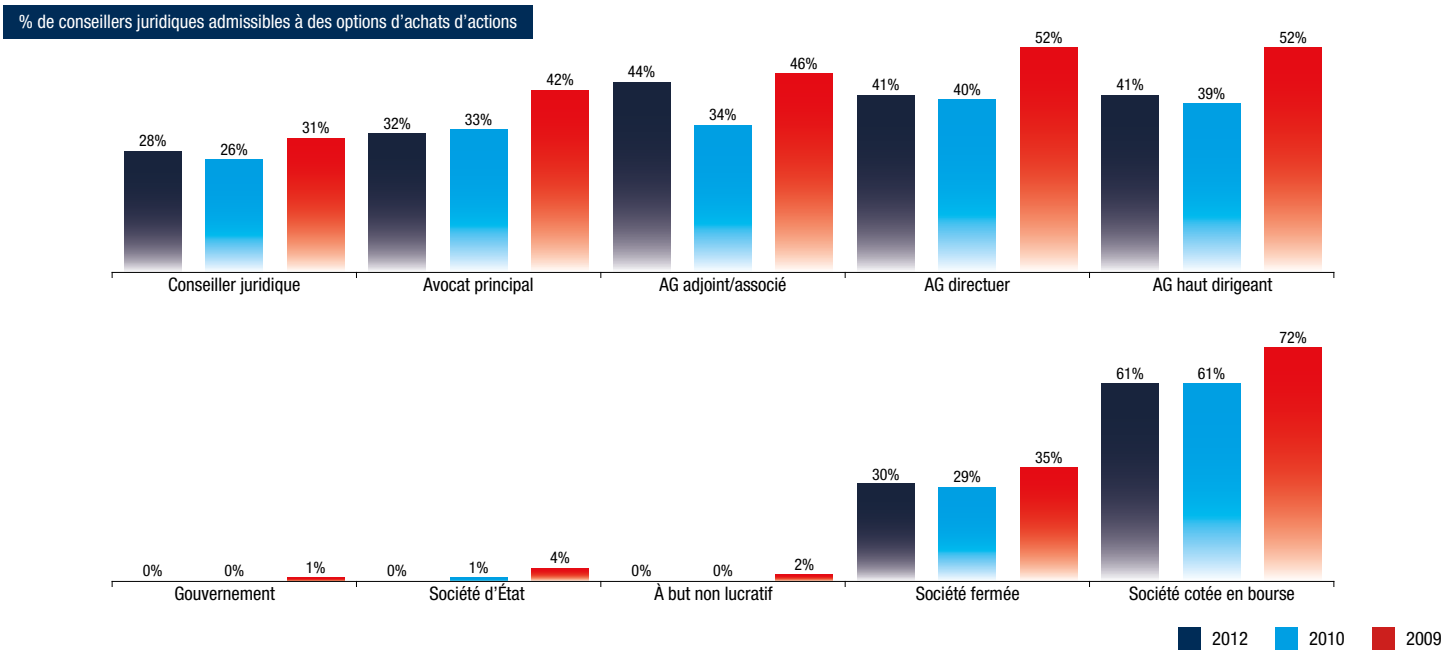
Incitatifs à court terme/primes – Par titre



Options d'achat d'actions

Naturellement, l'offre d'options d'achat d'actions se limite aux sociétés fermées et aux sociétés cotées en bourse. En moyenne, 29 % des conseillers juridiques des sociétés fermées et 61 % des conseillers juridiques des sociétés cotées en bourse ont droit à des options d'achat d'actions. Les avocats généraux cadres sont plus susceptibles d'avoir droit à des options d'achat d'actions que les conseillers juridiques.

Options d'achat d'actions



Les régimes d'options d'achat d'actions sont généralement des régimes d'actions temporairement incessibles. Il n'y a aucune différence importante dans les types d'options d'achat d'actions entre les différents niveaux de direction ou les secteurs.

Options d'achat d'actions

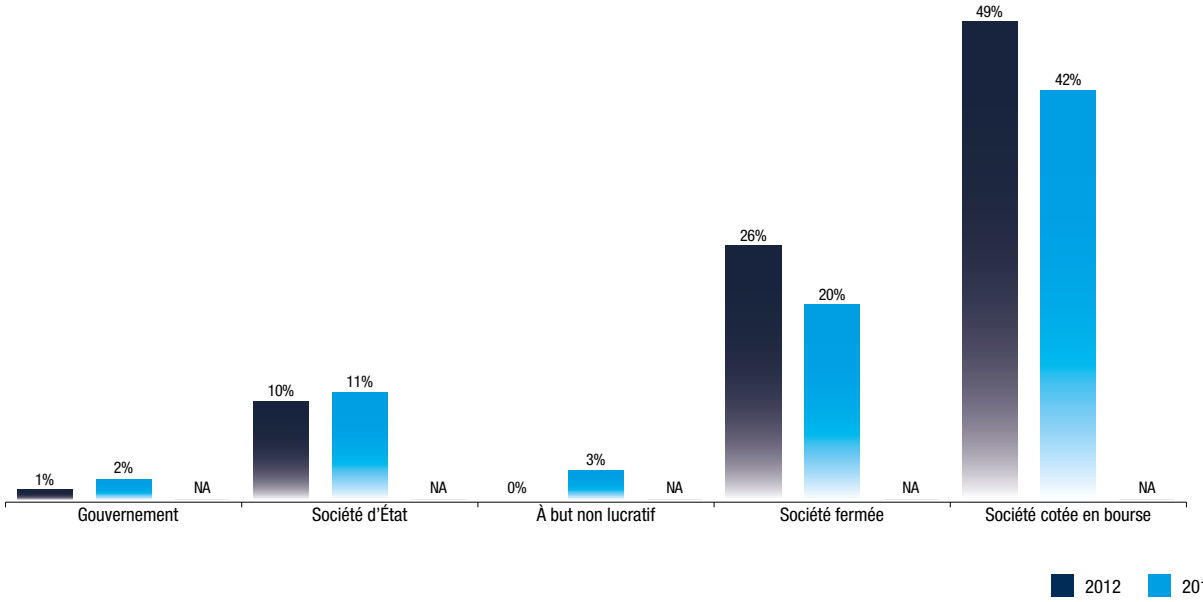
Type de régime	% Oui		
	2012	2010	2009
Régime d'actions temporairement incessibles	51%	59%	57%
Régime d'actions liées au rendement	26%	30%	31%
Droits à plus-value des actions	14%	18%	21%
Régime d'actions fictives	9%	15%	14%

Régimes incitatifs à long terme

Sur le plan des régimes incitatifs à long terme, 29 % des conseillers juridiques d'entreprises sondés y sont admissibles. Toutefois, le secteur et le rôle constituent les principaux facteurs pour l'admissibilité à de tels régimes. Les sociétés comptant moins d'employés (<1 000) sont aussi beaucoup moins susceptibles d'offrir des régimes incitatifs à long terme.

Régimes incitatifs à long terme

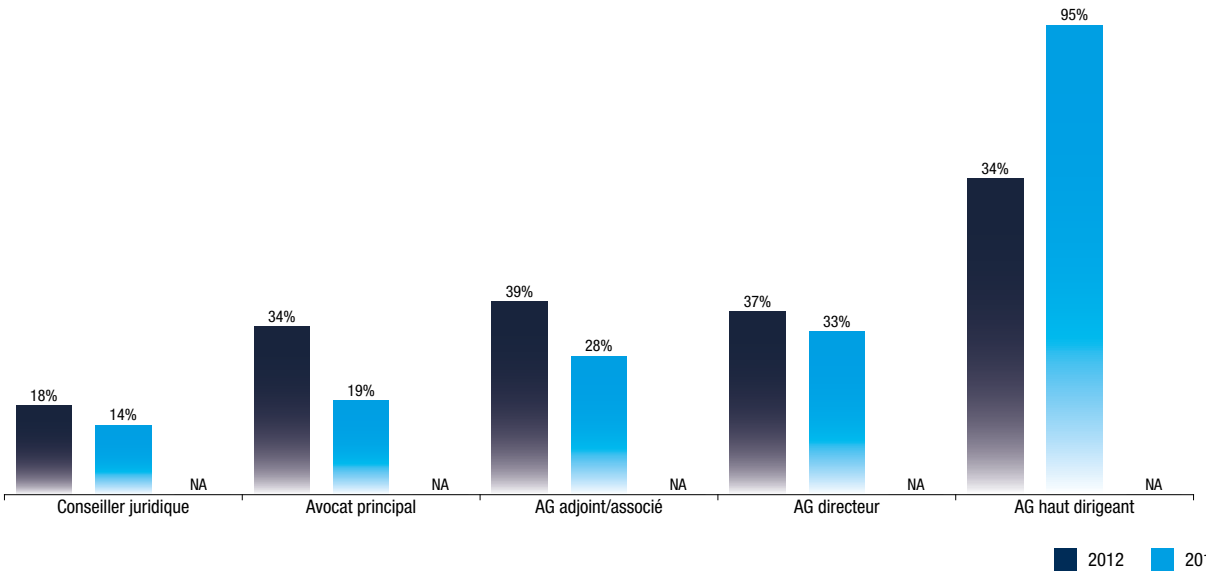
% de conseillers juridiques admissibles à des régimes incitatifs à long terme



Les régimes d'options d'achat d'actions sont généralement des régimes d'actions temporairement incessibles. Il n'y a aucune différence importante dans les types d'options d'achat d'actions entre les différents niveaux de direction ou les secteurs.

Régimes incitatifs à long terme

Incitatif potential maximum à long terme (% du salaire de base)



Avantages sociaux

La quasi-totalité des conseillers juridiques d'entreprises bénéficient d'une assurance soins médicaux et soins dentaires de même que d'une assurance invalidité/vie. Cependant, l'indemnité d'automobile et les régimes de santé pour les dirigeants sont davantage réservés aux conseillers juridiques d'entreprises cadres. Les grands organismes (1 000 employés et +) sont plus susceptibles d'offrir la plupart des assurances indiquées, mais les petits organismes sont plus susceptibles d'offrir des modalités de travail flexibles, des repas subventionnés et le remboursement des frais de formation.

Compris dans les avantages sociaux (% Oui)	2012	2010	2009
Assurance et retraite			
Assurance soins dentaires	96%	95%	97%
Assurance maladie complémentaire	94%	94%	---
Assurance invalidité/vie	94%	93%	94%
Régime de pension/retraite	82%	83%	82%
Assurance maladie provinciale	81%	83%	---
Programme d'aide aux employés	72%	75%	85%
Compte additionnel de dépenses en santé	59%	56%	---
Assurance maladie/soins dentaires après la retraite	23%	33%	32%
Régime d'actions liées au rendement	---	30%	31%
Avantages indirects			
Crédit de formation/remboursement des frais de scolarité	49%	50%	---
Programme de référence des employés	39%	33%	---
Indemnité de stationnement	34%	31%	---
Frais de déménagement	20%	21%	---
Régime de soins de santé pour les dirigeants	19%	19%	25%
Indemnité d'automobile	18%	20%	21%
Repas subventionnés	9%	10%	---
Garderies subventionnées	2%	2%	---

Avantages sociaux – Par titre

Compris dans les avantages sociaux (% Oui)	Conseiller juridique			Avocat principal			AG adjoint/associé			AG directeur			AG haut dirigeant		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Assurance et retraite															
Assurance soins dentaires	97%	95%	97%	96%	96%	98%	97%	97%	97%	96%	95%	99%	98%	96%	98%
Assurance maladie complémentaire	93%	92%	---	95%	98%	---	95%	93%	---	96%	94%	---	97%	92%	--
Assurance invalidité/vie	93%	91%	94%	94%	95%	92%	97%	99%	92%	96%	96%	97%	94%	91%	93%
Régime de pension/retraite	85%	85%	85%	93%	90%	89%	95%	92%	84%	75%	82%	79%	69%	70%	70%
Assurance santé provinciale	83%	84%	---	78%	79%	---	87%	82%	---	85%	84%	---	79%	85%	---
Programme d'aide aux employés	68%	67%	83%	74%	81%	87%	85%	82%	89%	78%	80%	90%	69%	74%	84%
Compte additionnel de dépenses de santé	58%	54%	---	70%	64%	---	77%	66%	---	54%	56%	---	50%	47%	---
Assurance soins médicaux/dentaires après la retraite	21%	31%	33%	27%	40%	36%	44%	45%	30%	21%	34%	32%	23%	25%	27%
Avantages indirects															
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45%	45%	---	46%	51%	---	54%	50%	---	50%	57%	---	58%	52%	---
Programme de référence des employés	44%	29%	---	46%	41%	---	41%	28%	---	38%	36%	---	28%	27%	---
Indemnité de stationnement	23%	19%	---	29%	27%	---	59%	36%	---	43%	42%	---	48%	40%	---
Frais de déménagement	16%	19%	---	20%	20%	---	23%	19%	---	23%	25%	---	21%	19%	---
Régime de santé des dirigeants	7%	9%	21%	14%	10%	17%	18%	18%	24%	30%	31%	32%	36%	35%	47%
Indemnité d'automobile	5%	6%	9%	7%	8%	10%	28%	19%	20%	31%	37%	37%	40%	38%	45%
Repas subventionnés	8%	8%	---	7%	8%	---	13%	9%	---	11%	13%	---	12%	11%	---
Garderies subventionnées	2%	2%	---	4%	1%	---	---	4%	---	4%	5%	---	1%	2%	---
Congés payés															
Congés pour raisons personnelles	48%	43%	---	44%	45%	---	41%	50%	---	41%	51%	---	30%	54%	---
Jours flexibles	43%	38%	40%	40%	44%	37%	44%	39%	38%	42%	36%	45%	33%	36%	35%
Majoration pour congé de maternité	39%	38%	39%	36%	43%	43%	41%	35%	32%	32%	39%	38%	24%	34%	28%
Congé parental prolongé	20%	22%	38%	24%	27%	36%	15%	22%	38%	19%	28%	43%	21%	26%	32%
Années sabbatiques	10%	12%	20%	11%	13%	12%	---	7%	9%	8%	8%	15%	6%	8%	8%

Avantages sociaux – Par secteur

Compris dans les avantages sociaux (% Oui)	Gouvernement			Société d'État			À but non lucratif			Société fermée			Sociéte cotée		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Assurance et retraite															
Assurance soins dentaires	96%	98%	99%	98%	95%	97%	93%	91%	97%	93%	93%	96%	98%	97%	98%
Assurance maladie complémentaire	94%	96%	---	96%	95%	---	95%	97%	---	90%	90%	---	96%	96%	---
Assurance invalidité/vie	99%	96%	96%	96%	94%	97%	91%	93%	90%	91%	90%	91%	95%	95%	95%
Régime de pension/retraite	97%	96%	97%	100%	94%	95%	82%	89%	86%	74%	74%	74%	78%	82%	79%
Assurance santé provinciale	87%	85%	---	85%	86%	---	82%	96%	---	78%	79%	---	82%	82%	---
Programme d'aide aux employés	74%	78%	90%	80%	86%	91%	79%	70%	84%	68%	65%	77%	71%	79%	88%
Compte additionnel de dépenses de santé	56%	47%	---	70%	66%	---	60%	39%	---	47%	47%	---	63%	65%	---
Assurance soins médicaux/dentaires après la retraite	32%	47%	53%	36%	40%	53%	16%	23%	24%	17%	27%	21%	23%	34%	29%
Avantages indirects															
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	47%	38%	---	51%	53%	---	60%	51%	---	53%	50%	---	44%	53%	---
Programme de référence des employés	16%	14%	---	23%	26%	---	28%	19%	---	35%	32%	---	52%	43%	---
Indemnité de stationnement	34%	34%	---	44%	41%	---	32%	27%	---	31%	29%	---	34%	28%	---
Frais de déménagement	26%	28%	---	23%	23%	---	5%	9%	---	17%	17%	---	22%	23%	---
Régime de santé des dirigeants	9%	9%	---	19%	20%	---	12%	17%	---	16%	23%	---	24%	20%	---
Indemnité d'automobile	10%	6%	12%	12%	18%	14%	19%	11%	24%	25%	29%	27%	18%	20%	21%
Repas subventionnés	7%	6%	---	4%	5%	---	9%	16%	---	13%	14%	---	9%	9%	---
Garderies subventionnées	3%	---	---	6%	3%	---	2%	---	---	1%	3%	---	2%	3%	---
Congés payés															
Congés pour raisons personnelles	43%	45%	---	52%	54%	---	56%	60%	---	40%	45%	---	37%	47%	---
Jours flexibles	53%	50%	53%	46%	37%	33%	44%	47%	46%	38%	34%	29%	40%	38%	40%
Majoration pour congé de maternité	49%	48%	---	35%	49%	---	47%	43%	---	25%	30%	---	33%	38%	---
Congé parental prolongé	41%	40%	64%	26%	34%	55%	25%	34%	37%	17%	19%	28%	15%	22%	31%
Années sabbatiques	26%	25%	38%	14%	12%	19%	11%	11%	13%	3%	7%	11%	5%	8%	9%

Régimes de pension/retraite

Des régimes de pension et de retraite sont offerts à la majorité des conseillers juridiques d'entreprises (82 %), mais les sociétés fermées sont les moins susceptibles d'en offrir.

Le type de régime de retraite offert dépend en grande partie du secteur. Les pensions sont les plus couramment offertes par le gouvernement et les sociétés d'État, tandis que les sociétés fermées et les sociétés cotées en Bourse sont tout aussi susceptibles d'offrir des pensions et des épargnes REER. Le type de pension offerte dépend aussi du secteur.

Régime de pension/retraite

	TOTAL			Gouvernement			Société d'État			À but non lucratif			Société fermée			Société cotée		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Compris dans les avantages sociaux (% Oui)																		
Régime de pension/retraite	82%	83%	82%	97%	96%	97%	100%	94%	95%	82%	89%	86%	74%	74%	74%	78%	82%	79%
Vous régime de retraite est-it composé de (% Oui) (Répondants avec un régime de pension/retraite compris dans les avantages sociaux)																		
Pension	76%	81%	s.o.	97%	97%	s.o.	93%	91%	s.o.	77%	68%	s.o.	59%	73%	s.o.	72%	80%	s.o.
REER	68%	67%	s.o.	47%	51%	s.o.	56%	50%	s.o.	55%	60%	s.o.	74%	70%	s.o.	78%	76%	s.o.
Structure de la pension (répondants ayant une pension dans leur régime de retraite)																		
Régime à prestations déterminées	54%	56%	s.o.	83%	73%	s.o.	62%	73%	s.o.	64%	55%	s.o.	30%	42%	s.o.	47%	49%	s.o.
Régime à cotisations déterminées	46%	43%	s.o.	17%	23%	s.o.	38%	25%	s.o.	36%	45%	s.o.	70%	56%	s.o.	53%	49%	s.o.

Régime de pension/retraite – REER

Pour les deux tiers des conseillers juridiques qui bénéficient de régimes de retraite fondés sur les épargnes-REER, 59 % bénéficient d'un programme de contributions correspondantes de la part de l'organisme. Les sociétés participantes ont un pourcentage moyen de correspondance de 34,2 %.

	TOTAL			Gouvernement			Société d'État			À but non lucratif			Société fermée			Société cotée		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Votre régime de retraite comprend-il (% Oui)																		
REER	68%	67%	s.o.	47%	51%	s.o.	56%	50%	s.o.	55%	60%	s.o.	74%	70%	s.o.	78%	76%	s.o.
L'organisme offre un programme de contributions correspondantes (Répondants avec un régime de pension/retraite compris dans les avantages sociaux)																		
% Oui	59%	48%	s.o.	13%	5%	s.o.	28%	21%	s.o.	58%	51%	s.o.	75%	61%	s.o.	70%	54%	s.o.

Quel % de vos épargnes REER fait-it l'objet de contributions correspondantes par votre organisme? (Répondants ayant des épargnes REER dans le régime de retraite avec contributions correspondantes)	Moyenne	
	2012 :	34.2%
	2010 :	27.9%
	2009 :	s.o.

Indemnité d'automobile 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 offerte généralement aux avocats généraux associés et aux avocats occupant un poste supérieur, et s'établit selon le rôle entre 2 300 $ et 4 400 $ annuellement. Cependant, l'indemnité d'automobile est plus exclusivement offerte aux avocats généraux directeurs et hauts dirigeants.

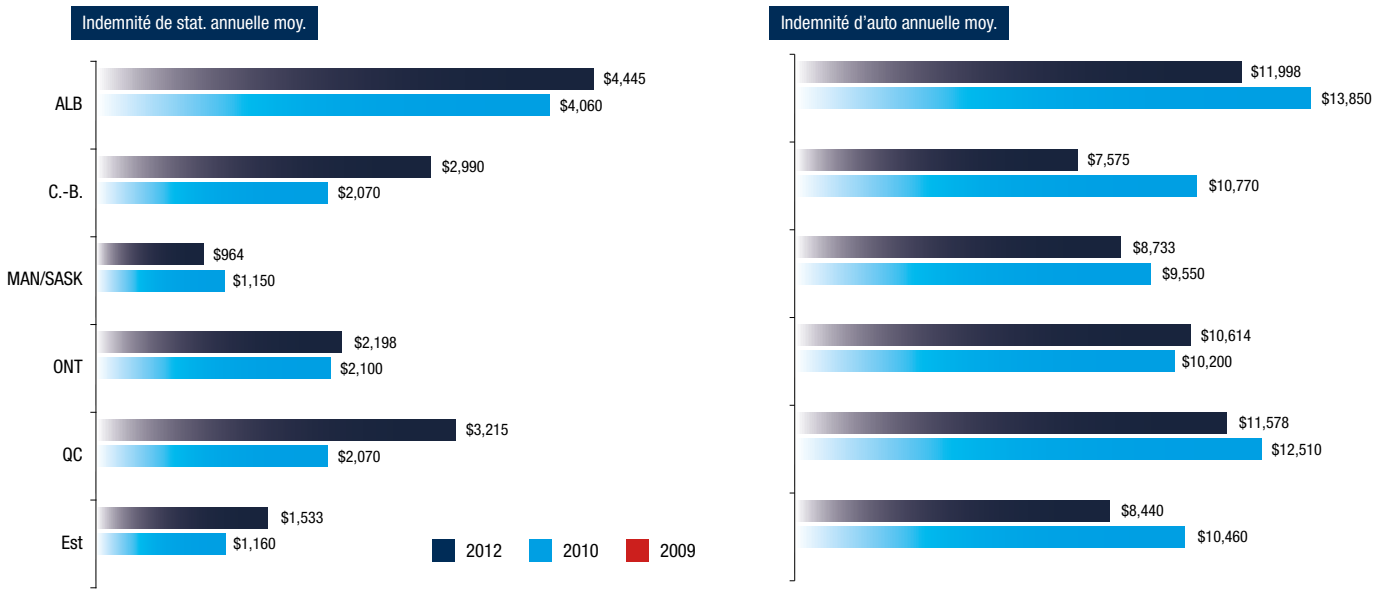
Entre les différents secteurs, les sociétés d'État sont plus susceptibles d'offrir une indemnité de stationnement, mais les sociétés fermées et les sociétés cotées en Bourse sont plus susceptibles d'offrir une indemnité d'automobile. Dans les deux cas, les sociétés cotées en Bourse sont les plus généreuses en ce qui a trait aux montants de l'indemnité annuelle.

Indemnité d'automobile et de stationnement

	TOTAL			Conseiller juridique			Avocat principal			AG adjoint/associé			AG directeur			AG haut dirigeant		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Indemnité de stationnement comprise dans les avantages sociaux (% oui)	34%	31%	s.o.	23%	19%	s.o.	29%	27%	s.o.	59%	36%	s.o.	43%	42%	s.o.	49%	40%	s.o.
Indemnité de stationnement annuelle moyenne ($)	3,478	2,710	s.o.	2,287	1,970	s.o.	4,007	2,600	s.o.	3,719	2,750	s.o.	2,593	2,990	s.o.	4,395	2,830	s.o.
Indemnité d'automobile comprise dans les avantages sociaux (% oui)	18%	20%	21%	5%	6%	9%	7%	8%	10%	28%	19%	20%	32%	37%	37%	41%	38%	45%
Indemnité d'automobile annuelle moyenne ($)	10,814	11,380	s.o.	9,257	9,870	s.o.	11,450	8,250	s.o.	11,625	10,330	s.o.	11,607	11,570	s.o.	10,432	12,290	s.o.

	TOTAL			Gouvernement			Société d'État			À but non lucratif			Société fermée			Société cotée		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Indemnité de stationnement comprise dans les avantages sociaux (% oui)	34%	31%	s.o.	34%	34%	s.o.	44%	41%	s.o.	32%	27%	s.o.	31%	29%	s.o.	34%	28%	s.o.
Indemnité de stationnement annuelle moyenne ($)	3,478	2,710	s.o.	3599	1,650	s.o.	1,897	1,830	s.o.	3,193	1,630	s.o.	3,758	1,860	s.o.	3,875	3,910	s.o.
Indemnité d'automobile comprise dans les avantages sociaux (% oui)	18%	20%	21%	10%	6%	12%	12%	18%	14%	19%	11%	24%	25%	29%	27%	18%	20%	21%
Indemnité d'automobile annuelle moyenne ($)	10,814	11,380	s.o.	4,867	8,070	s.o.	5,800	8,420	s.o.	8,667	7,530	s.o.	10,947	10,030	s.o.	12,197	14,180	s.o.

Indemnité d'automobile et de stationnement



Vacances, horaire flexibles et congés pour raisons personnelles

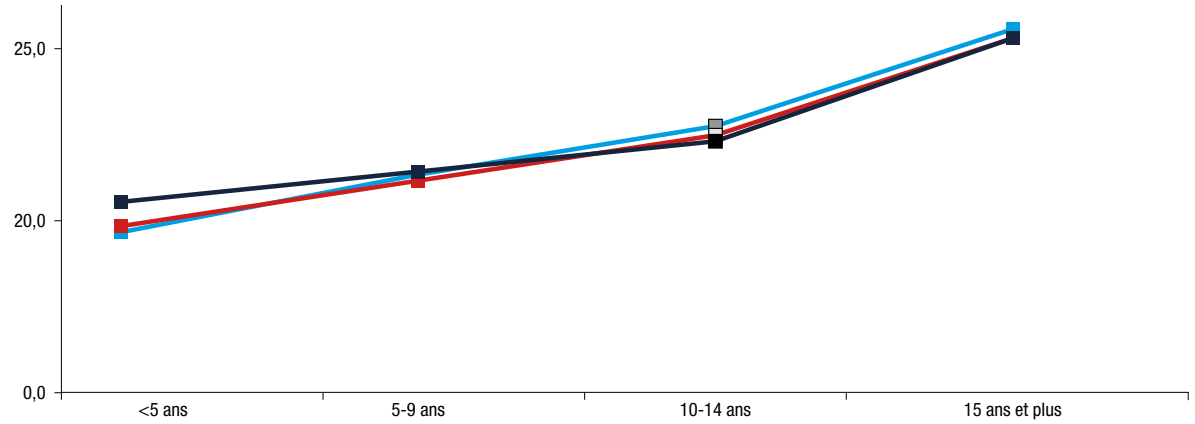
L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle constitue une source d'insatisfaction pour 15 % des conseillers juridiques d'entreprises. Certaines possibilités d'avantages sociaux peuvent contribuer à atténuer le déséquilibre, comme les horaires flexibles et les congés autorisés, dont peuvent bénéficier quatre conseillers juridiques d'entreprises sur dix. Ces avantages sont offerts généralement aux conseillers juridiques qui œuvrent pour le gouvernement et les sociétés d'État.

Temps chômé et rémunéré et congés autorisés

Inclus dans les avantages sociaux	% Oui		
	2012	2010	2009
Jours de congé pour raisons personnelles	42%	48%	NA
Nombre médian de jours de congé pour raisons personnelles	4.6	4.1	NA
Jours flexibles	41%	39%	38%
Nombre médian de jours flexibles	8.5	9.3	9.5
Majoration pour congé de maternité	34%	39%	37%
Congé parental prolongé	20%	25%	37%
Années sabbatiques	8%	10%	14%

Jours de vacances

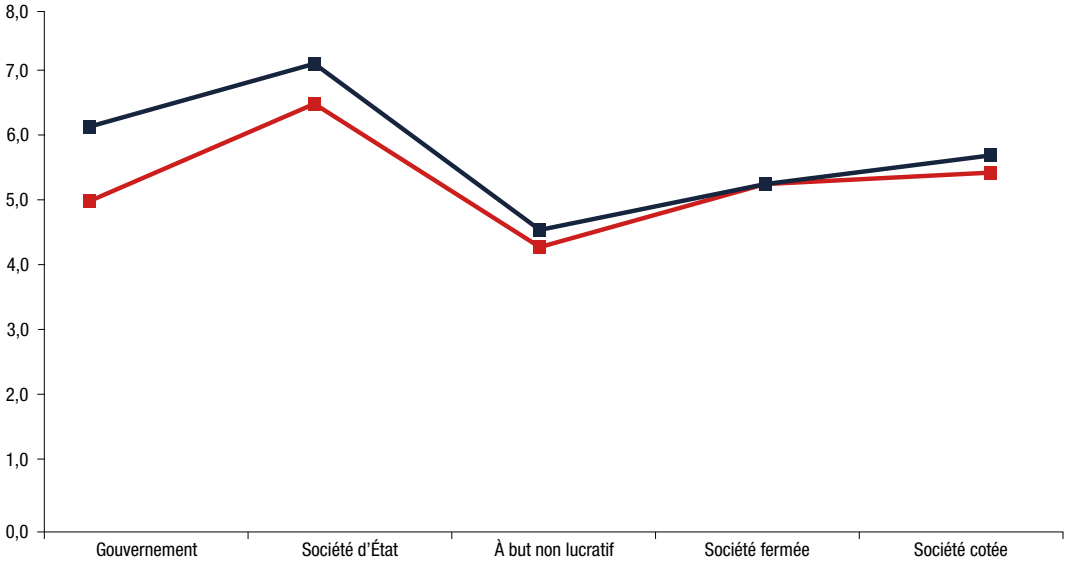
Le nombre moyen de jours de vacances s'établit à 21,2. Il n'y a pas d'écart important par type d'employeur ou d'industrie. L'ancienneté joue un rôle, mais le facteur le plus important est manifestement la durée de l'emploi à titre de conseiller juridique d'entreprise. Le nombre de jours de vacances augmente proportionnellement à l'augmentation du nombre d'années de service.



	<5 ans	5 - 9 ans	10 - 14 ans	15 ans et plus
2012	20.2	21.2	22.2	25.6
2010	19.4	20.9	22.4	25.6
2009	19.2	21.1	22.7	25.9

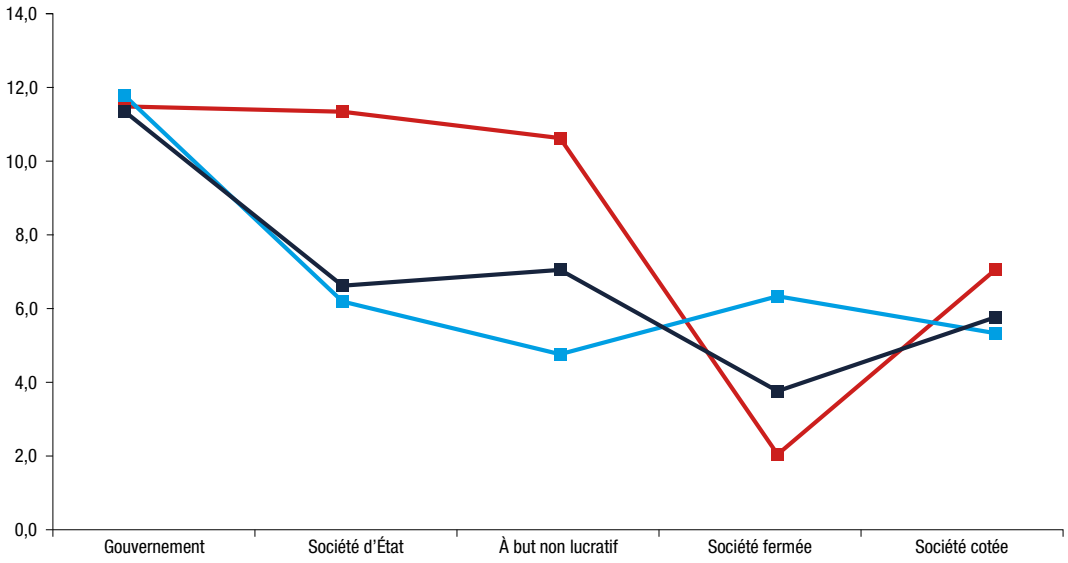
Jours de congé payés pour raisons personnelles

Les congés pour raisons personnelles et les jours flexibles varient, comme les jours de vacances, dans une certaine mesure; ils augmentent aussi proportionnellement à la durée de l'emploi au sein du même organisme. Il existe cependant des différences intéressantes dans le nombre de jours offerts selon le secteur.



	Gouvernement	Société d'État	À but non lucratif	Société fermée	Société cotée
2012	6.3	7.4	4.5	5.3	5.8
2010	5.0	6.7	4.2	5.3	5.5
2009	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Jours de congé flexibles payés



	Gouvernement	Société d'État	À but non lucratif	Société fermée	Société cotée
2012	11.5	8.2	8.5	6.2	7.6
2010	11.8	7.9	6.9	8.0	7.3
2009	11.6	11.5	11.0	5.0	8.5

Avantages additionnels

Nous avons demandé aux conseillers juridiques d'entreprises de nous indiquer, à la lumière de l'ensemble de leurs avantages sociaux, les éléments additionnels d'avantages sociaux ou d'incitatifs qu'ils aimeraient se voir offrir.

Les principaux avantages sociaux qu'aimeraient avoir les conseillers juridiques d'entreprises ont trait à l'assurance ainsi qu'aux modalités de travail et aux congés.

Voici les avantages désirés par les conseillers juridiques d'entreprises :

- **Assurance NET**
  - Assurance soins dentaires meilleure (complète)
  - Soins de la vue (complète)
  - Régime et prestations de soins médicaux pour les dirigeants
  - Meilleure couverture (non précisée)
  - Assurance soins médicaux complémentaire
- **Modalités de travail/temps chômé NET**
  - Jour/temps flexible
  - Majoration du salaire lors d'un congé de maternité
  - Année sabbatique/congé autorisé
  - Congés pour raisons personnelles et congés de maladie
  - Garderie
  - Majoration du salaire lors d'un congé de paternité
  - Vacances
- **Santé/conditionnement physique**
  - Régime de soins de santé complémentaire/meilleures prestations de soins de santé
  - Compte de dépenses de santé
  - Programme de conditionnement physique/adhésion à un club
- **Pension/retraite NET**
  - Meilleur régime de pension/retraite
  - Meilleur régime d'avantages sociaux après la retraite
  - Régime de retraite complémentaire pour les dirigeants
- **Transports/déplacements**
  - Indemnité d'automobile
  - Indemnité/remboursement de stationnement
- **Prime/incitatif**
  - Prime/régime incitatif (lié au rendement)
  - Régime d'avantages flexibles (plan de cafétéria)
- **Investissements/options d'achat d'actions NET**
  - Options d'achat d'actions
- **Formation/perfectionnement NET**
  - Formation/contribution aux frais de scolarité/remboursement
  - Aide/soutien au perfectionnement professionnel

Satisfaction au travail et fidélité envers l'employeur

Satisfaction de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

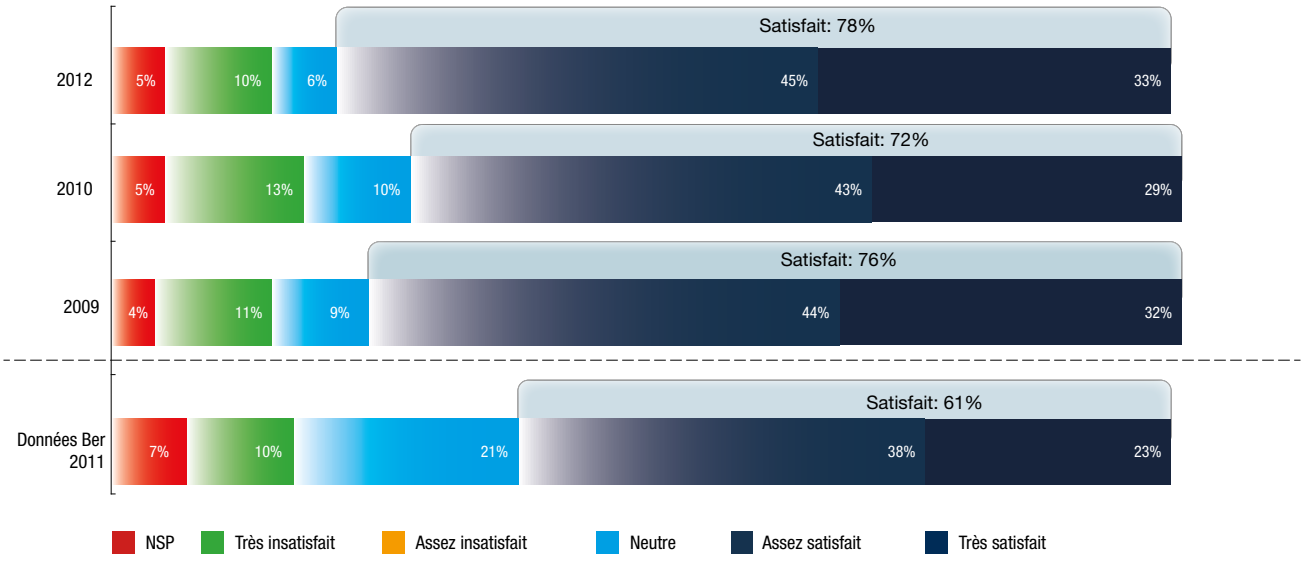
Les longues heures de travail sont associées à un niveau de satisfaction moins élevé que la moyenne à l'égard de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Sur les conseillers juridiques d'entreprises qui travaillent de 40 à 44 heures par semaine, 93 % sont très ou assez satisfaits de leur équilibre travail-vie, comparativement à seulement 43 % de ceux qui travaillent plus de 60 heures par semaine.

Les conseillers juridiques d'entreprises âgés de moins de 35 ans sont plus satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle (88 %), comparativement à leurs collègues plus âgés.

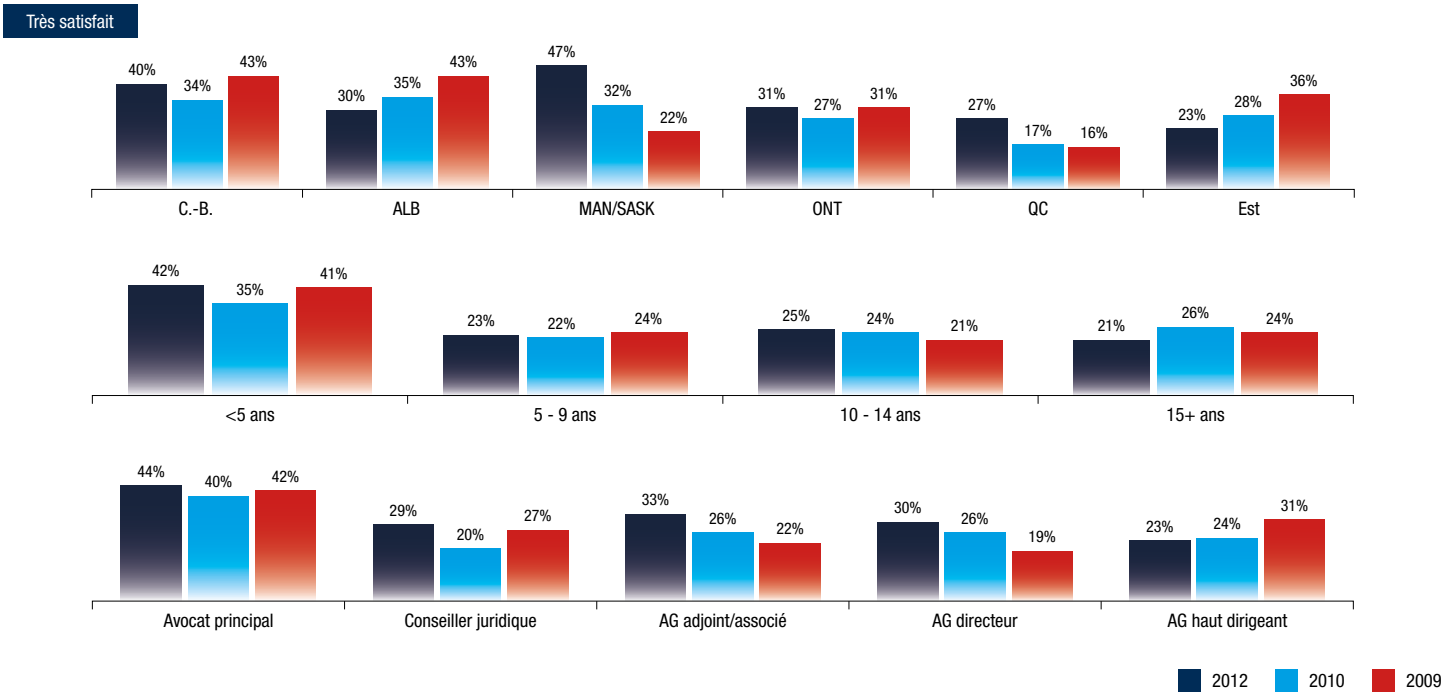
La satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie s'est améliorée en 2012, 78 % étant assez ou très satisfaits, soit un retour à un niveau légèrement supérieur au niveau de 2009 (76 %).

Sur le plan de l'équilibre travail-vie, des facteurs démographiques et des facteurs liés au travail entrent en jeu. La satisfaction s'est améliorée au Québec et au Canada central (Manitoba/Saskatchewan), mais a diminué en Alberta et au Canada atlantique. En Ontario, la satisfaction s'est améliorée au point où les niveaux sont comparables aux niveaux observés en 2009. Ceux qui comptent moins de cinq ans d'ancienneté et qui occupent des postes moins élevés dans l'organisme sont plus satisfaits que les autres à l'égard de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

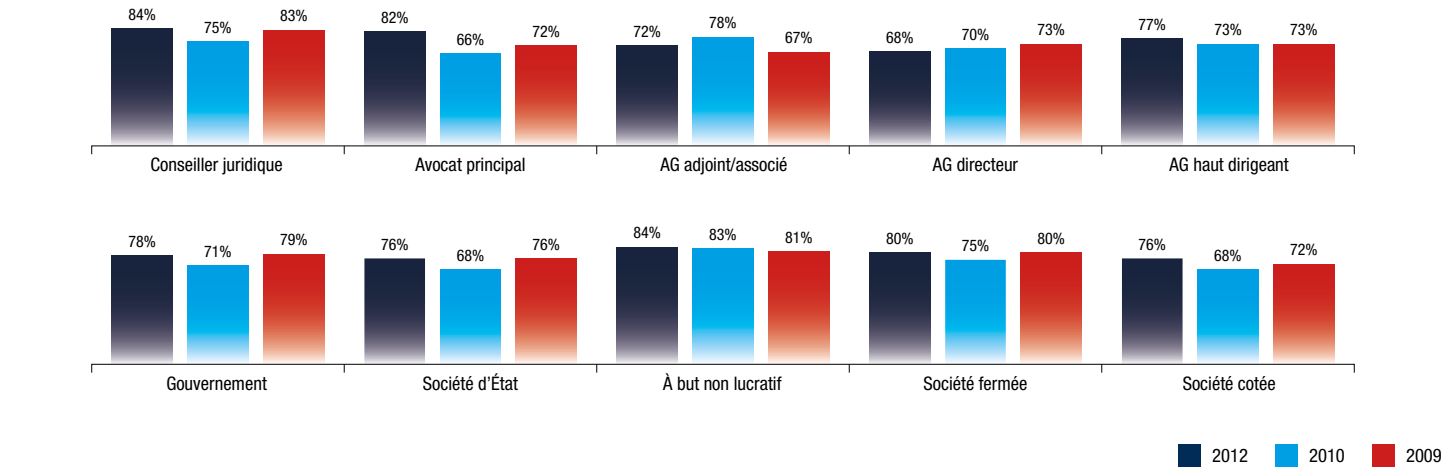
Satisfaction de l'équilibre travail-vie



Satisfaction de l'équilibre travail-vie



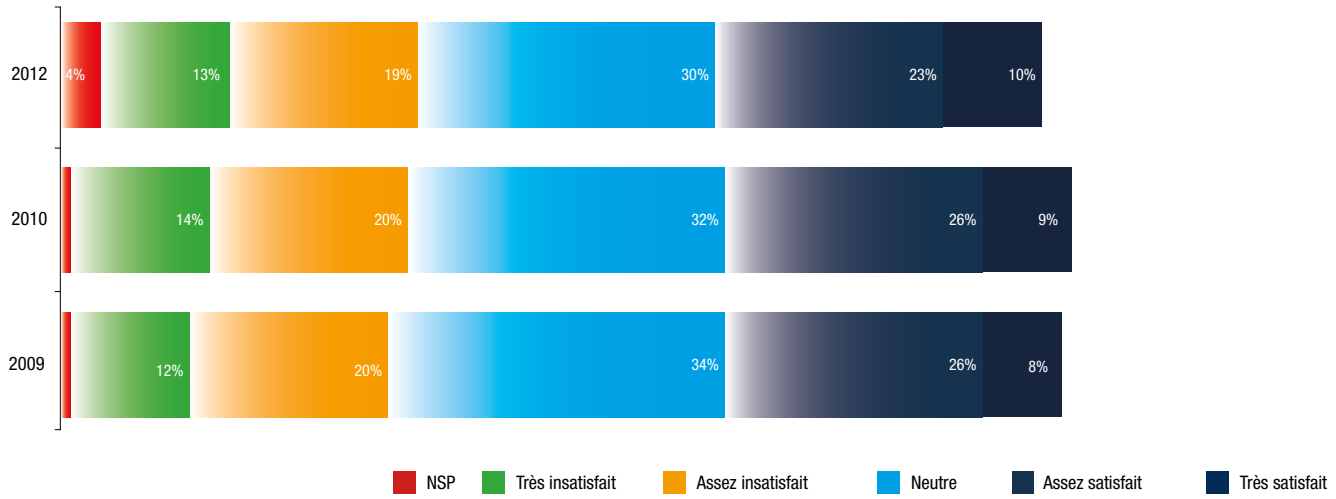
Satisfaction de l'équilibre travail-vie



Le niveau de satisfaction à l'égard de la mobilité professionnelle est demeuré très stable depuis 2009, 35 % étant très ou assez satisfaits.

Satisfaction de la mobilité professionnelle au sein de l'organisme

Les conseillers juridiques du gouvernement, des sociétés d'État et des organismes à but non lucratif sont les moins satisfaits à l'égard des occasions de mobilité professionnelle. Les conseillers juridiques œuvrant dans les secteurs du pétrole et du gaz, des ressources, de l'industrie minière et de l'industrie forestière de même que des services financiers sont plus satisfaits à l'égard des occasions de mobilité professionnelle comparativement à ceux des autres secteurs.



Lorsque nous leur avons demandé les raisons pour lesquelles ils étaient insatisfaits des occasions de mobilité au sein de leur organisme, les conseillers juridiques d'entreprises nous ont mentionné plusieurs raisons :

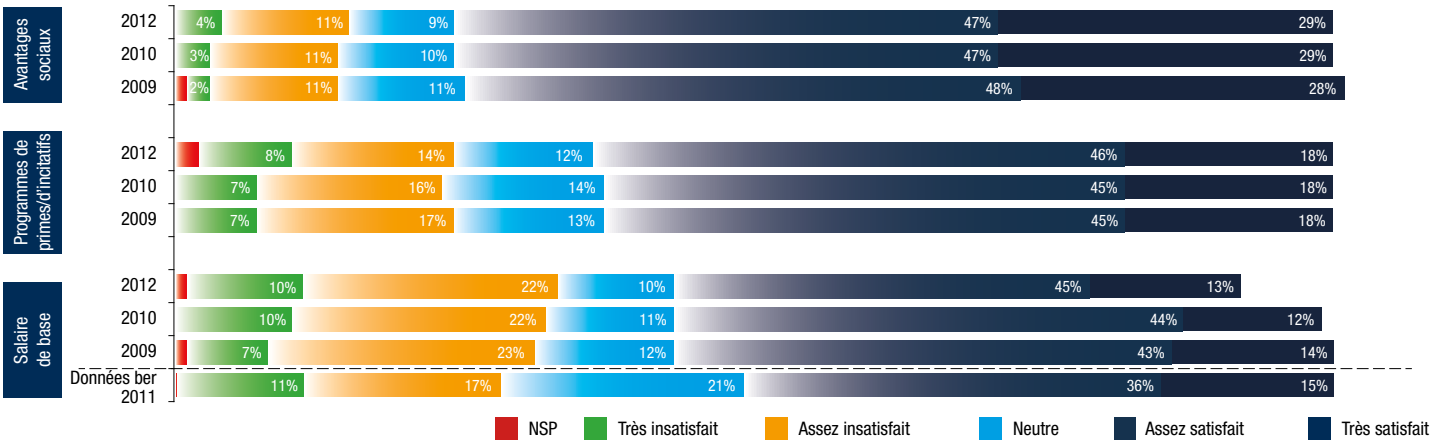
- Peu d'ouvertures pour les postes plus élevés
- Aucun cheminement de carrière/structure linéaire
- Les postes plus élevés sont comblés/il faudrait que quelqu'un quitte
- Sociétés/entreprises/services de petite taille
- Il faudrait changer de service ou de rôle
- Il faudrait déménager
- Exigence de formation/d'expérience
- A déjà atteint le niveau ou le poste le plus élevé
- Manque d'information/de transparence sur la façon d'accéder à des postes supérieurs
- Manque de reconnaissance
- Embauches externes/pas de promotion à l'interne
- Manque de soutien
- Réductions budgétaires/coupures de postes
- Favoritisme

Satisfaction de la rémunération

Ce sont leurs avantages sociaux (76 %), suivis de leurs programmes incitatifs (64 %), qui satisfont le plus les conseillers juridiques d'entreprises. Près de six sur dix (58 %) déclarent être très ou assez satisfaits de leur salaire de base.

Les niveaux de satisfaction à l'égard des trois éléments de la rémunération sont demeurés très stables depuis 2009.

Satisfaction de la rémunération



Les conseillers juridiques d'entreprises œuvrant au sein de sociétés d'État sont les moins satisfaits à l'égard de leur salaire de base. Fait non étonnant, ceux qui occupent les postes les moins élevés, soit les conseillers juridiques, sont les moins satisfaits de leur salaire de base.

Satisfaction de la rémunération – par poste

% Satisfaction	Conseiller juridique			Avocat principal			AG adjoint/associé			AG directeur			AG haut dirigeant		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Avantages sociaux	75%	78%	78%	78%	72%	76%	74%	76%	67%	75%	77%	81%	77%	75%	76%
Programme incitatif	63%	63%	61%	61%	58%	64%	71%	62%	52%	66%	70%	58%	70%	62%	76%
Salaire de base	50%	52%	54%	60%	45%	52%	67%	54%	52%	54%	63%	57%	65%	70%	73%

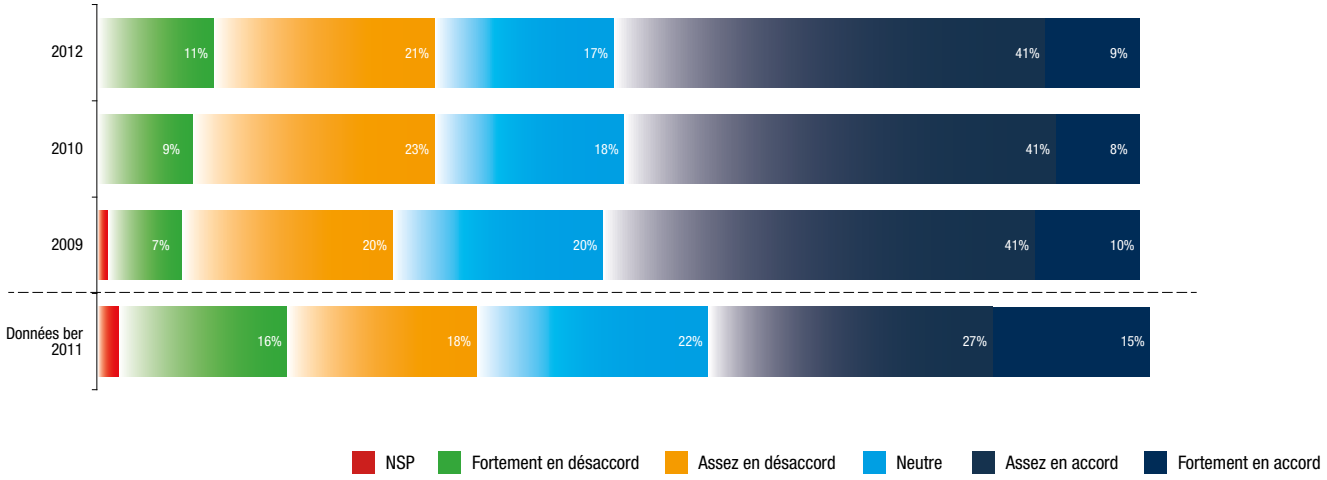
Satisfaction de la rémunération – par secteur

% Satisfaction	Gouvernement			Société d'État			À but non lucratif			Société fermée			Société cotée		
	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009	2012	2010	2009
Avantages sociaux	78%	84%	83%	83%	84%	89%	79%	80%	78%	72%	72%	74%	76%	73%	71%
Programme incitatif	46%	46%	54%	58%	65%	54%	58%	71%	61%	73%	66%	68%	63%	63%	64%
Salaire de base	56%	65%	59%	44%	54%	45%	65%	56%	63%	59%	61%	62%	60%	52%	57%

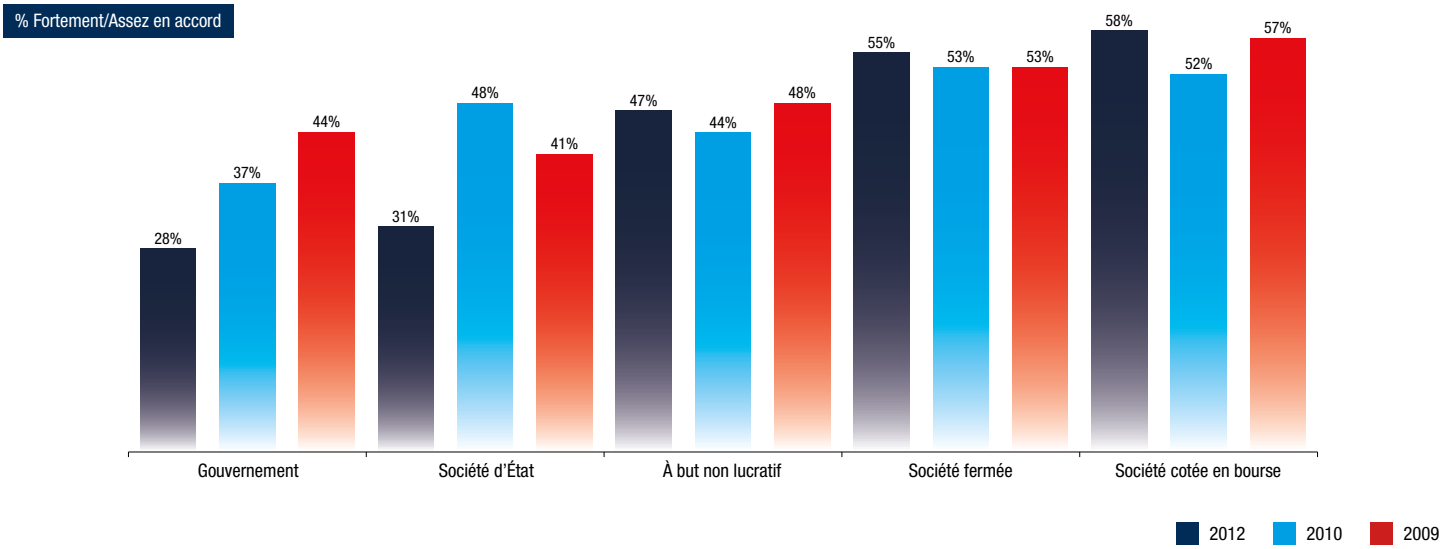
Données Ber 2011
Salaire de base : 51%

Opinions sur sa corrélation entre la rémunération et le rendement

Lorsque nous leur avons demandé si leur rémunération globale (salaire et primes) reflète leur rendement, 41 % des conseillers juridiques d'entreprises se sont dits d'accord et 9 % se sont dits fortement en accord avec l'énoncé selon lequel ce qu'ils reçoivent est juste, soit une répartition très similaire à celle de 2010.



Corrélation entre la rémunération et le rendement



Plans de carrière

Près de la moitié (47 %) des répondants au sondage envisagent d'exercer le même rôle au cours des deux prochaines années, soit une proportion similaire à 2010 (45 %).

- 16 % aimeraient exercer un autre rôle au sein du même organisme
- 16 % ne savent pas
- 19 % prévoient travailler pour un autre employeur
- Et 4 % prévoient poursuivre d'autres objectifs (retraite, année sabbatique, pratique privée…)

L'idée d'exercer un autre rôle au sein du même organisme est sensiblement moins populaire au sein du gouvernement (9 %) et au sein des organismes à but non lucratif (11 %). L'idée de continuer à exercer le même rôle au cours des deux prochaines années est la plus populaire auprès des conseillers juridiques œuvrant au sein des sociétés d'État.

Fidélité envers l'employeur

Lorsque nous leur avons demandé s'ils resteraient auprès de leur employeur actuel si on leur offrait un rôle comparable et une rémunération supérieure ailleurs, trois conseillers juridiques d'entreprises sur cinq ont répondu que cela dépendait de la situation, ce qui constitue une tendance à la baisse par rapport à 2009. La proportion de ceux qui demeurent fidèles et la proportion de ceux qui ne le sont pas ont toutes deux augmentées par rapport à 2010.

Fidélité envers l'employeur

Resteriez-vous avec votre employeur si on vous offrait un rôle comparable et une paye plus élevée ailleurs?



La proportion de ceux qui indiquent qu'ils resteraient avec leur organisme est uniforme entre les rôles, quoique les conseillers juridiques indiquent généralement davantage que « ça dépend ».

Changements professionnels

Pour les 48 % de conseillers juridiques d'entreprises qui pourraient quitter leur employeur actuel, soit les « conseillers juridiques hésitants », voici les attentes sur le plan de l'augmentation de salaire s'ils acceptent un autre poste :

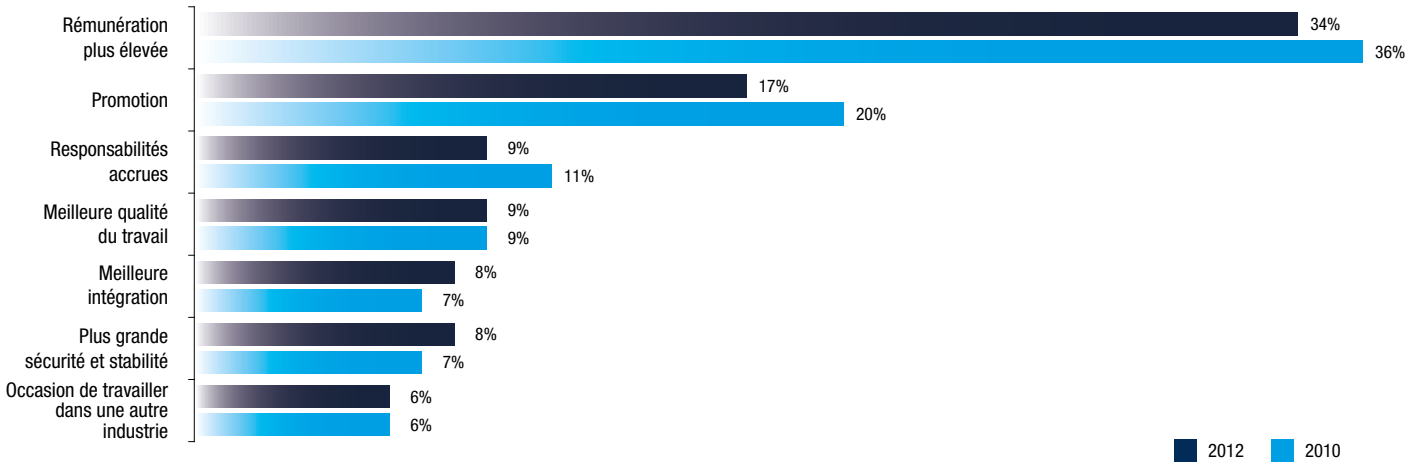
Augmentation prévue par suite d'un changement professionnel

Augmentation de salaire prévue	2012	2010	2009
1% à moins de 5%	1%	2%	2%
5% à moins de 10%	4%	8%	7%
10% à moins de 15%	18%	18%	21%
15% à moins de 20%	28%	26%	25%
20% à moins de 25%	20%	21%	21%
25% ou plus	16%	24%	23%

Les avocats généraux directeurs et hauts dirigeants expriment les attentes les plus élevées d'augmentation de salaire de plus de 20 % comparativement aux autres rôles.

Bon nombre de raisons pourraient amener les conseillers juridiques d'entreprises à envisager un autre poste. Le facteur le plus important, et de loin, est l'augmentation de la rémunération, qui demeure la principale raison. L'importance des promotions et l'augmentation des responsabilités ont diminué depuis 2010.

Facteurs de changement professionnel



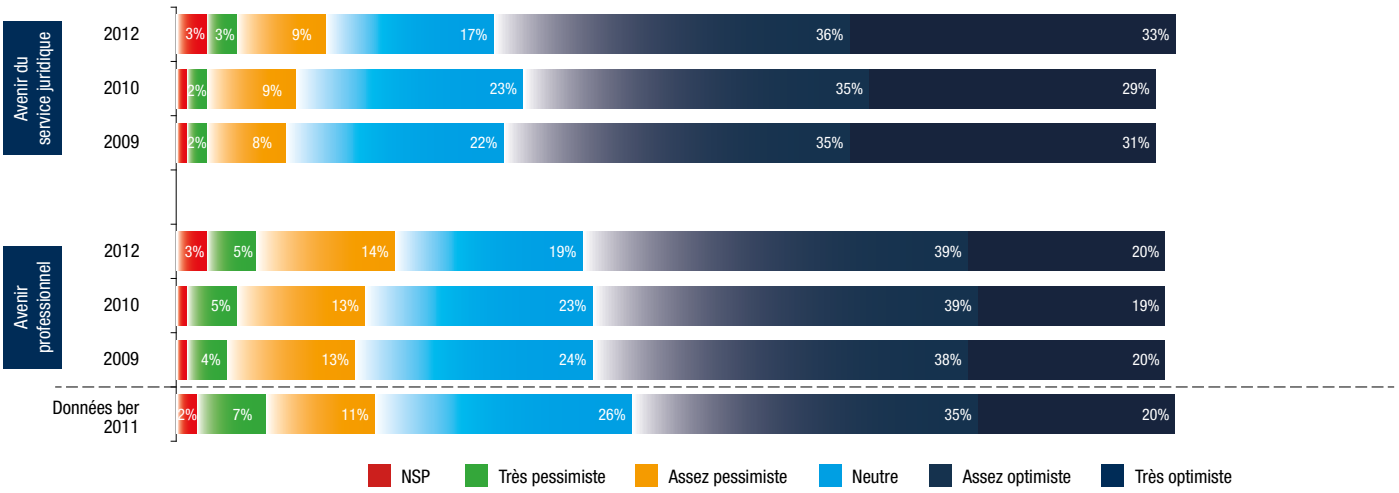
L'importance d'une rémunération plus élevée dans la considération d'un nouveau poste se retrouve surtout parmi les organismes à but non lucratif et les sociétés d'État.

Vision d'avenir

Les conseillers juridiques d'entreprises sont de plus en plus pessimistes lorsqu'ils entrevoient leur avenir professionnel dans leur organisme. Ils sont légèrement moins pessimistes lorsqu'ils pensent à l'avenir de leur service juridique.

Les avocats généraux hauts dirigeants sont les plus optimistes au sujet de leur propre avenir (29 % sont très optimistes par rapport à 20 % dans l'ensemble) de même qu'au sujet de l'avenir du service juridique (50 % par rapport à 33 % dans l'ensemble).

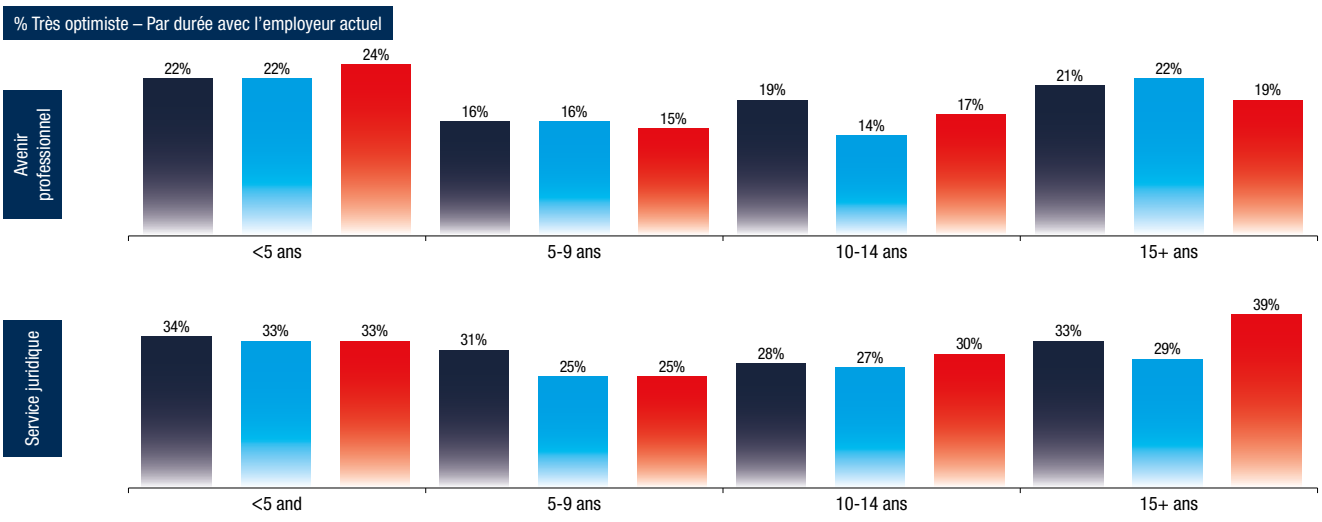
Vision d'avenir



Les conseillers juridiques œuvrant au sein du gouvernement sont les plus pessimistes au sujet de leur avenir professionnel, ce qui constitue un renversement de situation par rapport à 2010, où les conseillers juridiques de sociétés cotées en Bourse étaient les plus pessimistes. En ce qui a trait à l'avenir du service juridique, les conseillers juridiques du gouvernement continuent d'être les plus pessimistes.

Il existe aussi un genre de lune de miel à l'égard de l'optimisme, mais l'optimisme augmente plus la carrière d'un conseiller juridique avance. Ceux qui se situent dans le groupe comptant de 10 à 14 ans d'expérience expriment une augmentation de cinq points à l'égard de l'optimisme entourant leur propre avenir.

Vision d'avenir



Effet de la conjoncture économique sur l'avenir

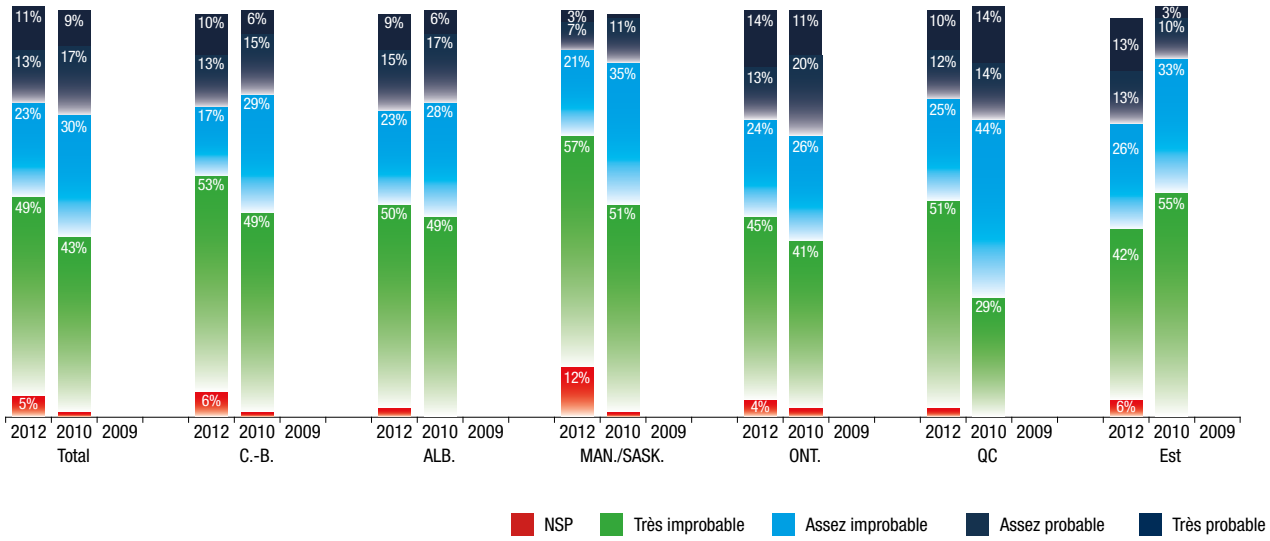
À la lumière de la conjoncture économique actuelle, 24 % déclarent qu'ils chercheront probablement un poste au sein d'un autre organisme au cours des six prochains mois, soit un niveau similaire au niveau observé en 2010 (26 %). Les autres, soit les trois quarts, continuent de croire qu'un changement est improbable.

La stabilité est remarquable dans les industries des ressources (pétrole et gaz et ressources, mines et foresterie) avec une proportion plus élevée que la moyenne de répondants qui ne quitteront probablement pas, soit 66 % et 56 % respectivement. Fait non étonnant, ceux qui œuvrent au sein du gouvernement ont un point de vue différent qu'en 2010, 40 % estimant qu'ils ne quitteront probablement pas en 2012, en baisse par rapport à 59 % en 2010.

Parmi les régions, ceux qui vivent au Canada atlantique sont plus susceptibles de quitter qu'ils ne l'étaient en 2010.

Effet de la conjoncture économique sur l'avenir

À la lumière de la conjoncture économique actuelle – Probabilité de chercher un poste dans un autre organisme dans les six prochains mois



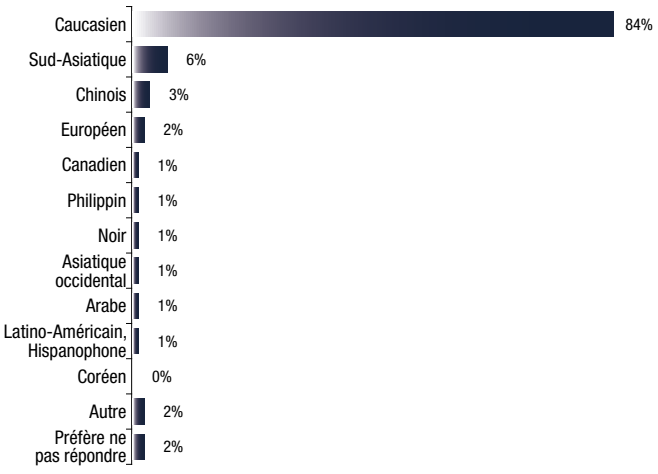
ANNEXE

Questions sur la diversité

Déclaration volontaire



Diversité







The Counsel Network

Établie en 1988, la société *The Counsel Network* est la plus ancienne et la plus respectée parmi les agences de recrutement juridique; elle possède des bureaux permanents à Toronto, Calgary et Vancouver. Nous sommes reconnus à titre de chef de file en recrutement juridique au Canada, en raison de notre approche stratégique à long terme dans nos conseils aux cabinets juridiques et aux sociétés en ce qui concerne le recrutement efficace de leurs équipes juridiques. Nous offrons un leadership sur le marché du recrutement juridique; des entreprises et des cabinets juridiques, à l'échelle nationale et mondiale, font appel à *The Counsel Network* pour se doter d'un cadre qui leur permet de mieux comprendre le marché juridique et d'effectuer de meilleurs recrutements. Notre premier but est de servir en tant que consultant stratégique de grande valeur auprès de tous nos clients dans le cadre du recrutement fructueux de nouveaux avocats qui intégreront les équipes déjà en place. Pour atteindre nos objectifs, nous avons développé une connaissance inégalée du marché juridique canadien que nous mettons au profit de nos clients afin de les aider à adopter la stratégie de recrutement la plus efficace sur leur marché.

The Counsel Network est le fournisseur privilégié de l'Association canadienne des conseillers et conseillères juridiques d'entreprises et le fournisseur exclusif pour les divisions provinciales de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, du Manitoba et de la Saskatchewan de l'Association du Barreau canadien.

Veuillez visiter notre site Web : thecounselnetwork.com

Canadian Corporate Counsel Association

L'Association canadienne des conseillers juridiques d'entreprises (ACCJE) est à la fois porte-parole national et forum pour les avocates et avocats d'entreprises du Canada.

Nos membres œuvrent dans des entreprises, des commerces, des associations, des institutions, des organisations sans but lucratif, des gouvernements, des conseils et agences réglementaires, des sociétés de la Couronne ainsi que des municipalités régionales et locales. Nous accueillons aussi des membres associés de cabinets, dont le soutien et l'expertise enrichissent nos programmes éducatifs et nos activités.

Les objectifs de l'ACCJE, tels qu'établis par nos règlements habilitants, sont :

- de fournir une tribune nationale aux conseiller(ère)s juridiques d'entreprises afin de favoriser le perfectionnement de leurs compétences professionnelles et la poursuite de leur carrière;
- de mieux faire comprendre et reconnaître le travail et le rôle professionnel des conseiller(ère)s juridiques d'entreprises;
- de fournir des produits et services destinés à aider ses membres à assumer leur rôle de conseiller(ère)s juridiques d'entreprises;
- de faciliter le réseautage entre ses membres;
- de parrainer et appuyer des séminaires et autres rencontres et de diffuser des publications et autres communications qui contribuent à l'avancement de la formation professionnelle de ses membres;
- de travailler de concert avec d'autres Conférences, Sections et Comités de l'Association du Barreau canadien sur des dossiers qui les intéressent mutuellement;
- d'assurer la liaison avec des organismes de conseillers juridiques d'entreprises dans d'autres ressorts;
- de promouvoir l'adhésion à l'ACCJE et à l'ABC.

Créée en 1988 et forte de plus de 10 400 avocates et avocats, l'ACCJE est fière d'être affiliée à l'Association du Barreau canadien, l'allié essentiel et le défenseur de tous les membres de la profession juridique au Canada.

Cliquez sur les liens adjacents pour en savoir davantage sur nos activités, notre mission et notre gouvernance, nos sections et nos dirigeants.

Ipsos Reid

Ipsos Reid est le chef de file de l'information commerciale au Canada. Présente dans huit villes, *Ipsos Reid* embauche plus de 600 professionnels de la recherche et employés de soutien au Canada. Les cabinets canadiens d'Ipsos Reid, se spécialisant en recherche marketing, en publicité, en fidélité clientèle, en médias et en affaires publiques, emploient des consultants en recherche chevronnés qui possèdent une expérience considérable dans des domaines spécifiques. *Ipsos Reid* offre le plus important éventail d'instruments de recherche au Canada, notamment des sondages sur l'engagement du personnel, des solutions relatives à l'image de marque de l'employeur, des programmes d'accueil et d'intégration, des services de recherche sur le recrutement, sur la diversité et sur la rémunération, ainsi que des services de vérification relative aux communications internes et des entrevues de départ.

THE COUNSEL NETWORK®

LE CHEF DE FILE EN RECRUTEMENT JURIDIQUE AU CANADA

Célébration de 25 ans de succès

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.

Ipsos

© 2012 The Counsel Network Inc. Tous droits réservés.