



Rapport du Sondage de 2024
sur la rémunération et la carrière
des conseillers et conseillères
juridiques d'entreprise



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



THE CANADIAN
BAR ASSOCIATION

L'ASSOCIATION DU
BARREAU CANADIEN



Message de la haute direction

**CHÈRE COLLÈGUE,
CHER COLLÈGUE,**

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

En partenariat avec l'Association canadienne des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise, 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 juristes d'entreprise, et nous voulions fournir aux employeurs et aux juristes d'entreprise des données comparatives qui leur permettraient de prendre des décisions éclairées et prudentes en matière de salaires et de rémunération. À titre de chefs de file dans le domaine du recrutement juridique, nous sommes fiers de pouvoir dire que le sondage est devenu une référence et l'outil de confiance par excellence en matière de rémunération des juristes d'entreprise.

Qui utilise les résultats de ce sondage?

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

Nous espérons que vous 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 au sein de votre organisme, ou lorsque vous procédez à l'analyse de votre rémunération en tant que juriste d'entreprise.

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

Dal Bhathal

Sameera Sereda



Pourquoi choisir The Counsel Network?

The Counsel Network, qui fait maintenant partie de Caldwell, fournit des services de recrutement globaux de premier plan de personnes talentueuses pour pourvoir des postes juridiques au Canada.

Au cours des 30 dernières années, nous avons établi notre réputation et consolidé notre position comme principale agence de recrutement de juristes 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. Le 3 octobre 2022, The Counsel Network a fusionné avec Caldwell, un cabinet international de recrutement de cadres, élargissant considérablement ses capacités géographiques et fonctionnelles. Vous pouvez en savoir plus [ici](#).

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

NOUS SOMMES DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES DE CONFIANCE

Nous possédons une connaissance sans égale du marché juridique et nous offrons à nos clients une vision des plus éclairées qui leur permet de mieux harmoniser leurs objectifs commerciaux et leurs besoins de recrutement.

NOUS ACCORDONS DE LA VALEUR AUX RELATIONS

Nous 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 et d'avocates au Canada.

NOUS SOMMES LES CHEFS DE FILE DE LA CONNAISSANCE

Notre réussite repose sur des systèmes qui garantissent une connaissance approfondie, commune et inégalée du marché juridique canadien, à laquelle s'ajoute notre solide compréhension de l'aspect commercial du droit, que nous communiquons proactivement à nos clients. Nous avons créé l'une des bases de données de recrutement les plus importantes, voire la base de données la plus importante, au Canada, mais nous estimons qu'il nous appartient d'apprendre à connaître la personne qui se trouve derrière le curriculum vitae et de vous fournir les candidats et candidates qui apportent le plus de valeur à votre organisation.

NOUS SOMMES DIVERSIFIÉS

Nous croyons que la diversité est l'une de nos plus grandes forces en tant que société. Nous sommes résolus à favoriser un environnement inclusif pour notre équipe en consacrant notre temps et notre expertise afin de soutenir des causes diverses dans des communautés commerciales et juridiques partout au pays.

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 416.364.6654
dbhathal@caldwell.com

SAMEERA SEREDA

Associée 403.444.1763
ssereda@caldwell.com



TABLE DES MATIÈRES

3	Introduction
4	Sommaire
6	Profil des répondant(e)s
12	Juristes d'entreprise au travail
32	Comparabilité et changement – Rémunération
35	Examen approfondi par province
63	Tendances nationales de la rémunération des juristes d'entreprise
76	Avantages sociaux
85	Satisfaction au travail et fidélité envers l'employeur
94	Diversité



Introduction

Contexte

The Counsel Network (qui fait maintenant partie de Caldwell), en collaboration avec l'Association canadienne des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise (ACCJE), a confié à Bramm Research le mandat d'effectuer le Sondage de 2024 sur la rémunération et la carrière des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise.

Cette étude vise à dresser un compte-rendu et une analyse de la rémunération des juristes d'entreprise au Canada et de sujets en lien avec leur carrière. Des études semblables ont été menées en 2022, 2020, 2018, 2012, 2010 et 2009.

Le sondage comporte plus de 90 questions couvrant les sujets suivants :

- Données démographiques
- Rémunération
 - Salaire de base et primes
 - Options d'achat d'actions et avantages sociaux
- Satisfaction à l'égard des divers éléments de la rémunération
- Heures de travail et équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- Satisfaction à l'égard de la mobilité professionnelle
- Changement de taille du service juridique de l'organisme au cours des deux dernières années
- Diversité, notamment le statut

d'autochtone, la race, l'origine ethnique et l'orientation sexuelle.

Méthodologie

Le 15 janvier 2024, Bramm Research a envoyé par courriel à 5785 juristes d'entreprise une invitation au sondage. Le travail sur le terrain a pris fin le 2 avril 2024. En tout, 724 personnes ont pris part au sondage, pour un taux de réponse de treize pour cent, une proportion supérieure à la moyenne pour un sondage sur la rémunération aussi détaillé.

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

Avec un échantillon total de 724 personnes, la marge d'erreur est de plus ou moins 3,6 points de pourcentage, à un intervalle de confiance de 95 pour cent. Autrement dit, si cinquante pour cent des répondant(e)s disent avoir reçu un avantage social en particulier, il est raisonnable de croire (19 fois sur 20) que c'est le cas dans une proportion de +/- 3,6 pour cent. Cela signifie que le recensement de la totalité des juristes d'entreprise donnerait la réponse dans une proportion de 46,4 pour cent à 53,6 pour cent.

Note : En raison des arrondissements, les pourcentages apparaissant dans les tableaux et graphiques ci-dessous peuvent ne pas donner exactement cent pour cent.

Sommaire

Introduction

The Counsel Network (qui fait maintenant partie de Caldwell), en collaboration avec l'Association canadienne des conseillers(ères) juridiques d'entreprise (ACCJE), a réalisé le Sondage de 2024 sur la rémunération et la carrière des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise. Il s'agit de la huitième vague de cette recherche. Les vagues précédentes ont lieu environ tous les deux ans depuis 2009, les trois vagues précédentes s'étant tenues en 2022, en 2020 et en 2018.

L'échantillon final, constitué de 724 répondants et répondantes, fournit une bonne analyse des juristes d'entreprise. Les répondant(e)s provenaient de tous les grands centres métropolitains du Canada, œuvraient dans divers secteurs et occupaient différents postes. Géographiquement, une très grande part des répondant(e)s provenaient de l'Ontario (36 %), de l'Alberta (23 %) et de la Colombie-Britannique (22 %), pour un total combiné de 81 pour cent. Soixante-douze pour cent des répondant(e)s vivent dans les grandes villes métropolitaines de Vancouver, Edmonton, Calgary, Toronto, Winnipeg, Ottawa et Montréal. Ce pourcentage est en harmonie avec ceux obtenus dans les vagues précédentes de cette étude.

En ce qui concerne le type d'organisation où travaillent les répondant(e)s, les proportions d'une vague à l'autre sont semblables à celles de 2022 et 2020, à l'exception d'une légère augmentation du nombre de participant(e)s issu(e)s de sociétés de propriété privée (2024 : 38 %, 2022 : 37 %, 2020 : 35 %). Aussi, nous constatons une légère fluctuation dans le cas des sociétés cotées en bourse (27 %, 25 % et 30 %). Pour les autres types de répondants, les proportions sont identiques ou proches des niveaux précédents : gouvernement (13 %), sociétés d'État (13 %) et organismes sans but lucratif (9 %).

En ce qui concerne la taille des organisations, les juristes d'entreprise se répartissent entre trois catégories : moins de 1000 employés, entre 1000 et 5000 employés, et 5000 employés ou plus. La représentation dans la catégorie des petites entreprises est en baisse (2024 : 41 %, 2022 : 47 %, 2020 : 44 % en 2020), tandis qu'elle est en hausse dans la catégorie des grandes entreprises (32 %, 27 % et 30 %).

Environ le tiers (34 %) des répondant(e)s ont passé plus de cinq ans en pratique privée et un tiers (32 %) déclare y avoir passé entre trois et cinq ans. Le nombre moyen d'années dans une pratique privée est de 5,2. Il n'y a eu que de légers changements dans la répartition par rapport à 2022, où la moyenne était de 5,1 ans.

Moyenne nationale des salaires de base

En 2024, le salaire de base moyen national est de 196 000 dollars, soit une augmentation par rapport aux 180 000 dollars de 2022 et aux 167 500 dollars de 2020. Selon le type d'organisation, les salaires de base moyens des juristes travaillant pour une société de propriété privée ou pour une société cotée en bourse sont plus élevés que ceux des juristes travaillant pour le gouvernement, pour une société d'État ou pour un organisme sans but lucratif.

Les répondant(e)s de l'Ontario déclarent des salaires de base qui sont supérieurs de huit pour cent à la moyenne nationale. Les moyennes en Colombie-Britannique et en Alberta sont proches de la moyenne nationale, soit +2 % et -1 % respectivement. Les juristes d'entreprise du centre du Canada, du Québec et du Canada atlantique rapportent les moyennes nationales les plus faibles.

Tendances de l'industrie

En harmonie avec le sondage précédent, le secteur des services financiers, des assurances et des banques continue d'être le secteur le plus représenté, comptant cette année pour 16 pour cent des réponses. Le gouvernement est le deuxième secteur le plus représenté, à 11 pour cent.

Cette année, nous constatons que les salaires de base moyens les plus élevés sont versés aux juristes travaillant dans les industries suivantes : commerce de détail, hébergement, aliments et boissons, et produits de consommation (230 000 \$), immobilier (220 000 \$) et technologies de l'information (218 000 \$).

Cette année, les gains les plus élevés dans les salaires de base ont été obtenus dans les secteurs suivants : technologies de l'information (+15 %), gouvernement et société d'État (+14 %), construction (+14 %), services financiers, assurances et banques (+13 %), et immobilier (+13 %). L'augmentation au sein du gouvernement et des sociétés d'État est possiblement due au plus grand nombre d'avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction en 2024 (8 %) qu'en 2021 (1 %).

Parmi les douze industries représentées dans les proportions les plus élevées, seuls les participants des secteurs des ressources, de l'exploitation minière et de la foresterie signalent une diminution, soit une baisse de 16 pour cent par rapport à 2022. La baisse est susceptible d'être le résultat de la représentation réduite des avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction dans l'échantillon de 2024, ces postes constituant 58 % des répondant(e)s de ces industries en 2022, mais que 31 % en 2024.

Genre

Les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à participer : 53 % et 45 %, respectivement. En moyenne, le salaire total des conseillères juridiques d'entreprise est inférieur à celui de leurs homologues masculins.

En 2024, les hommes ont un salaire moyen de 208 000 dollars, soit 21 500 dollars de plus que le salaire de base des femmes (186 500 \$). En 2022, l'écart était de 24 000 dollars, alors qu'il était de 19 000 dollars en 2020.

Il existe des différences considérables dans les proportions d'hommes et de femmes dans les catégories de salaire la plus élevée et la plus basse. Trente-quatre pour cent des femmes se trouvent dans la catégorie des 200 000 dollars et plus, alors que cette proportion est de 52 pour cent chez les hommes. Si l'on considère les salaires de base de moins de 140 000 dollars, les proportions sont de 21 pour cent chez les femmes et de huit pour cent chez les hommes.

En 2024, les femmes déclarent pour la première fois des salaires moyens plus élevés que les hommes dans deux des cinq postes des juristes d'entreprise : AG adjoint(e)/associé(e) et AG de la haute direction. L'écart entre les postes d'avocat(e) général(e) de la direction, bien qu'il soit toujours de 11 500 dollars, est inférieur à celui observé en 2022 (22 000 \$) et en 2020 (20 000 \$).

Le salaire moyen global plus faible des femmes est possiblement dû à la proportion de personnes affirmant occuper un poste de niveau inférieur : 48 pour cent des femmes pour les postes de conseillères juridiques ou d'avocate principale, et 48 % des hommes pour les postes d'avocat général de la direction et d'avocat général de la haute direction.

Satisfaction

Cette année, 31 pour cent des juristes d'entreprise se disent très satisfait(e)s de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, alors que 40 pour cent sont plutôt satisfait(e)s, pour un total regroupé de 71 pour cent, ce qui est en hausse par rapport à la faible proportion de 65 pour cent observée en 2022.

La satisfaction à l'égard de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée baisse continuellement à mesure que l'on monte dans la hiérarchie, passant à 38 % pour le poste de conseiller (conseillère) juridique à 20 % pour le poste d'AG haute direction.

La satisfaction en matière de mobilité professionnelle *au sein de l'organisation* reste très proche de celle des deux vagues précédentes : 35 % se disent satisfait(e)s ou très satisfait(e)s en 2024, alors que cette proportion était de 34 % par le passé.

À l'instar de ce que nous avons observé au cours des dernières années, les répondant(e)s ont toujours tendance à afficher le plus haut taux de satisfaction à l'égard de leurs avantages sociaux (70 %), et de leur système de primes (58 %). Une plus faible proportion (51 %) est très satisfaite ou plutôt satisfaite de son salaire de base.

Facteurs de changement professionnel

La rémunération est toujours, et de loin, le facteur qui motive le plus le changement avec un nouvel employeur. Quarante-sept pour cent des répondant(e)s mentionnent ce facteur en 2024, une forte hausse par rapport aux 39 et 37 pour cent obtenus en 2022 et 2020.

Les deux autres facteurs principaux sont un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (10 %) et les promotions (9 %). Bien que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est resté stable à neuf ou dix pour cent au cours des trois dernières vagues, les promotions sont devenues un facteur moins important (2020 : 15 %, 2012 : 12 % et 2024 : 9 %).

Vision d'avenir

Quarante-quatre pour cent des juristes d'entreprise indiquent que leur service juridique a augmenté depuis 2022, tandis que 44 pour cent déclarent qu'il n'a pas changé. Neuf pour cent signalent une baisse de la taille.

En 2024, 63 pour cent des répondant(e)s entendent l'avenir au sein du service juridique de leur organisation avec optimisme. Toutefois, une proportion plus faible (56 %) est optimiste quant à son avenir au sein de son organisation actuelle. Cette proportion est en harmonie avec celles obtenues dans les trois vagues précédentes du sondage.

Diversité

Soixante-seize pour cent des répondant(e)s ont accepté de fournir des réponses à une série de questions de déclaration volontaire, ce qui correspond aux résultats enregistrés en 2022.

La proportion de gens qui s'identifient comme des personnes racisées est passée de 22 % en 2022 à 26 % en 2024. Les juristes d'entreprise racisés signalent un salaire moyen inférieur de 7500 dollars aux juristes qui ne sont pas racisés. L'écart était de 8 000 dollars en 2022 et de 12 000 dollars en 2020.

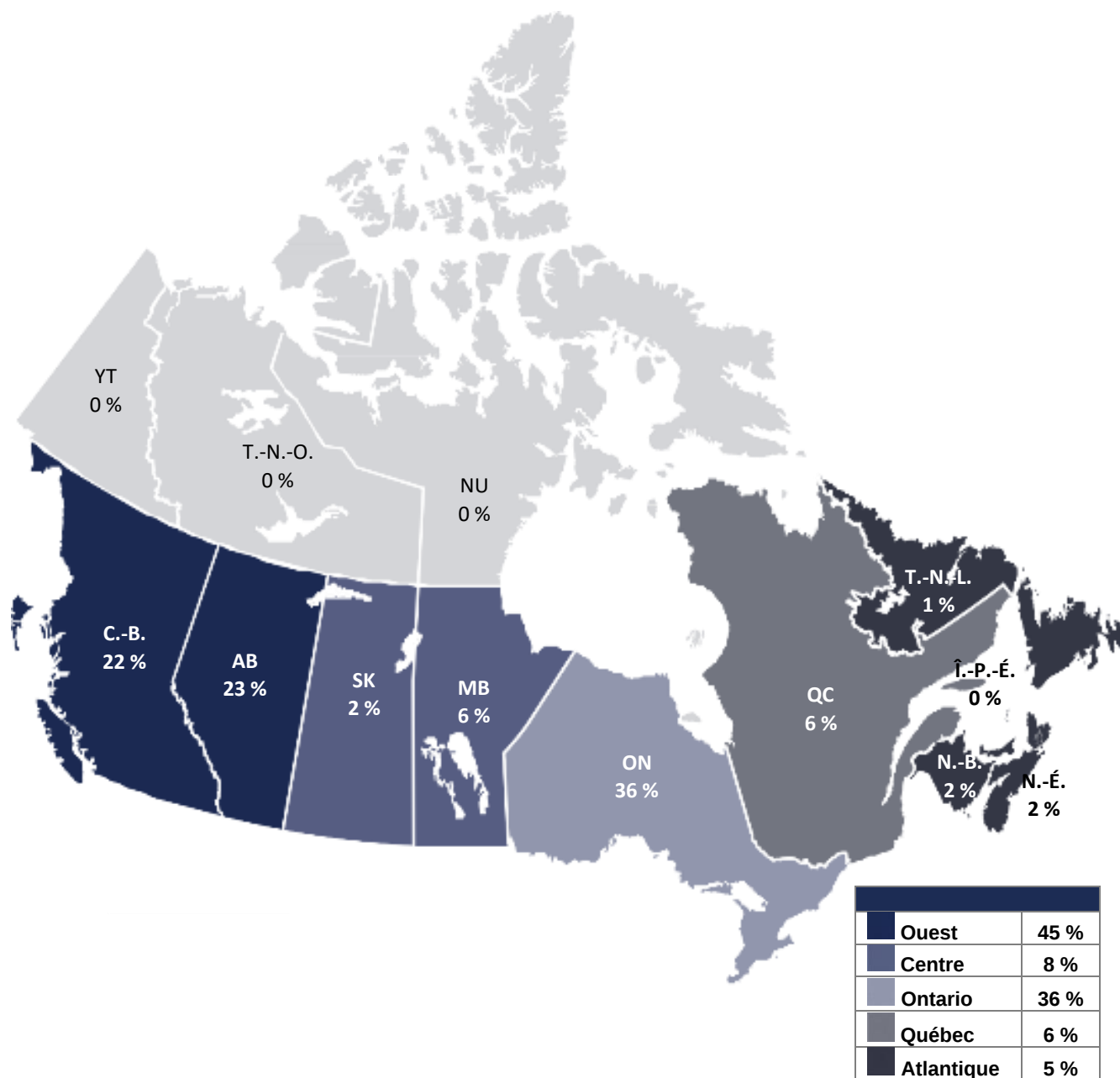
En ce qui concerne les salaires moyens selon le genre et le statut de personne racisée, l'ordre est le suivant : hommes racisés – 221 000 dollars, hommes non racisés – 202 500 dollars, femmes non racisées – 186 500 dollars et femmes racisées – 178 500 dollars. Cet ordre se reflète dans les proportions de ces groupes qui occupent des postes plus élevés (dans la hiérarchie). La représentation dans les postes de direction est de 51 pour cent, 48 pour cent, 37 pour cent et 30 pour cent respectivement, ce qui reflète l'ordre des salaires indiqué ci-dessus.

Les personnes handicapées (10 % en 2024 contre 7 % en 2022) déclarent un salaire moyen de 34 500 dollars inférieur à celui des personnes non handicapées. Il s'agit d'une forte augmentation par rapport aux écarts constatés en 2022 (17 000 \$) et en 2020 (18 500 \$).

La différence dans les salaires moyens peut être attribuable au milieu de travail. Les personnes handicapées sont plus fortement représentées au sein du gouvernement et dans les organismes à but non lucratif (40 % de personnes handicapées, 23 % de personnes non handicapées), qui offrent tous deux des salaires de base annuels moyens inférieurs. De plus, si l'on considère le niveau d'ancienneté, les personnes handicapées sont moins représentées aux deux postes les plus élevés : avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction (42 % contre 26 % pour les personnes non handicapées).

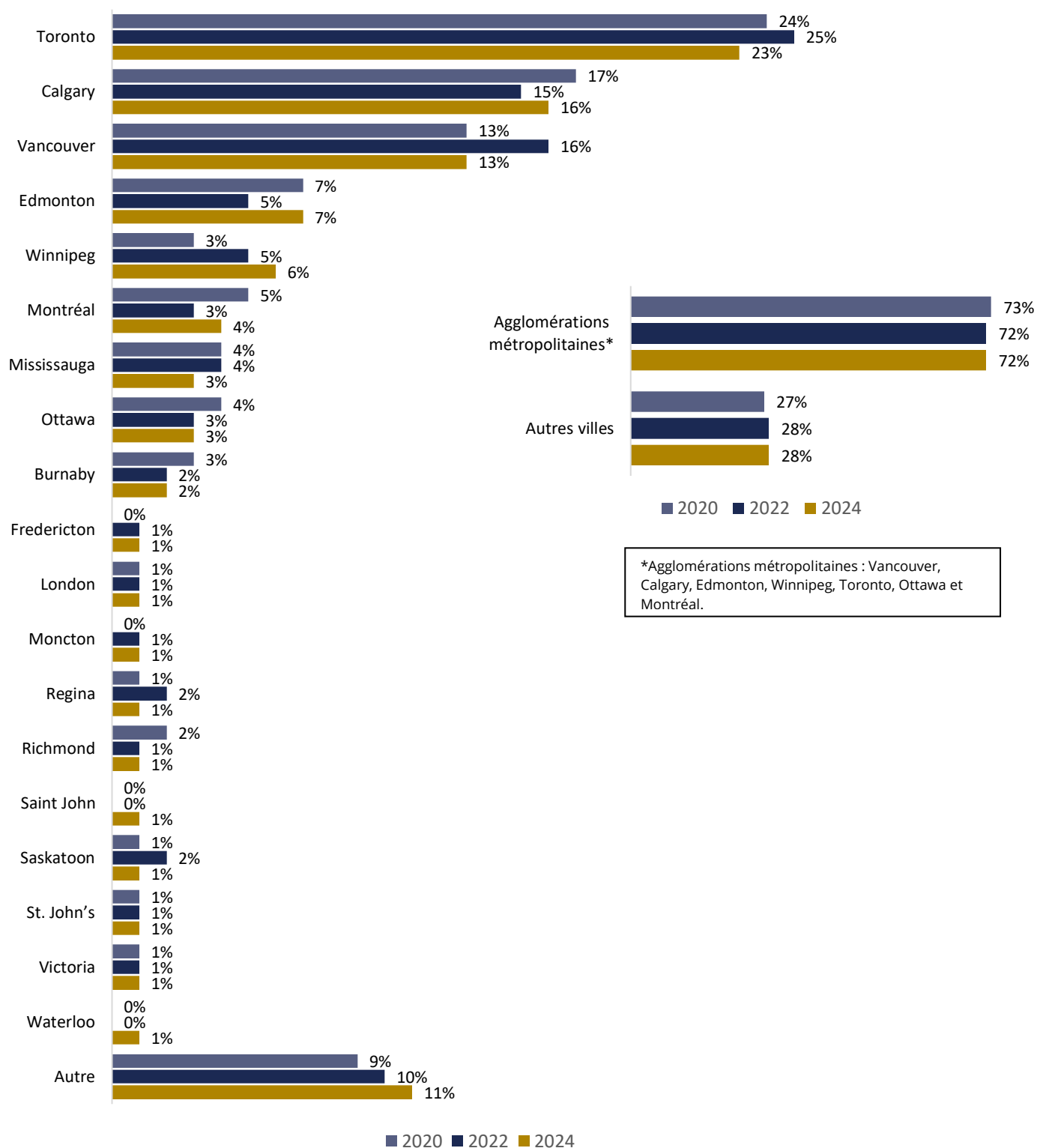
Profil des répondant(e)s

En tout, 724 personnes ont participé au Sondage de 2024 sur la rémunération et la carrière des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise. La répartition par provinces et régions apparaît ci-dessous.



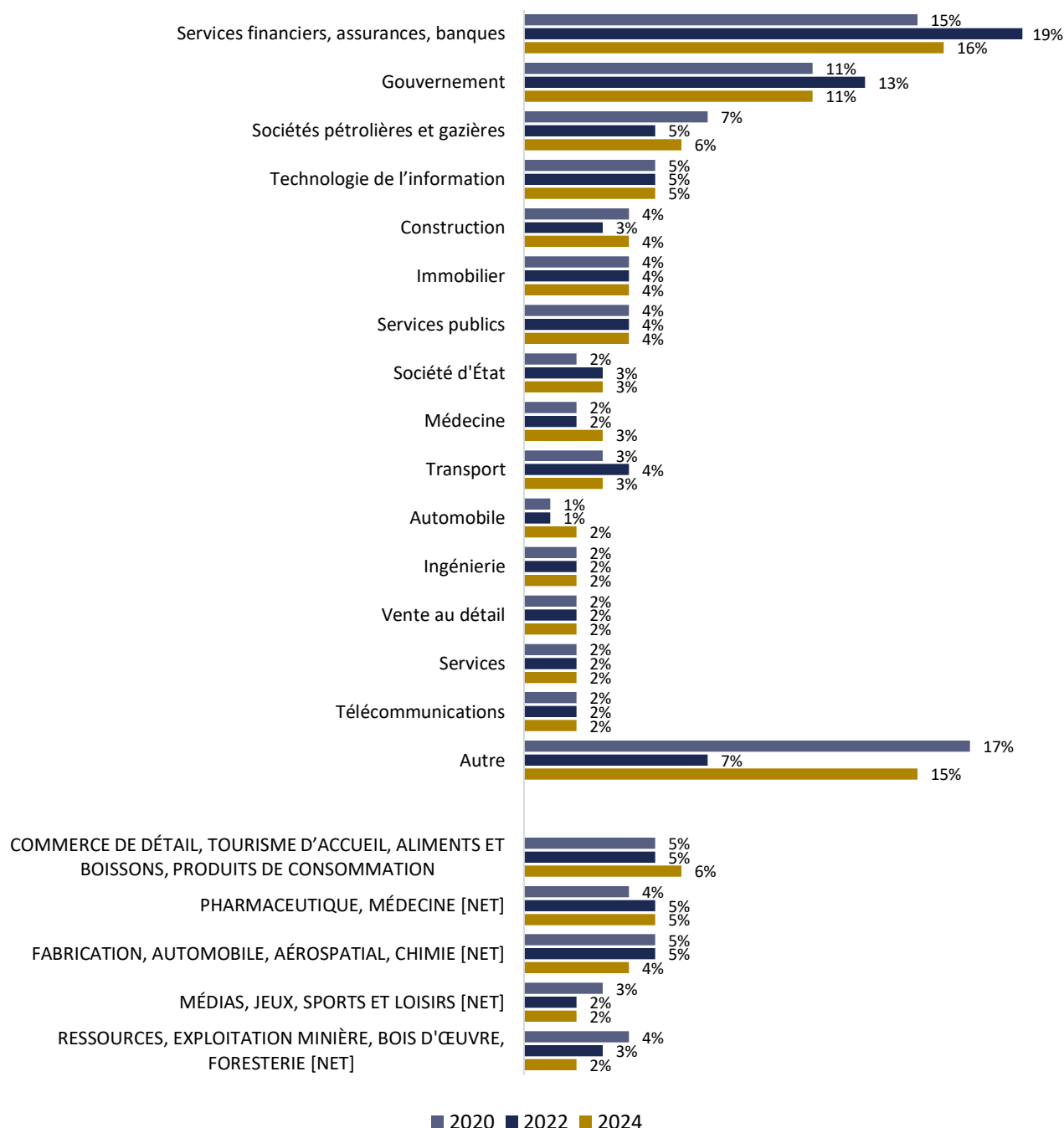
Villes

Soixante-cinq pour cent des répondant(e)s résident dans les cinq villes principales (par proportion de réponses) de Toronto (23 %), Calgary (16 %), Vancouver (13 %), Edmonton (7 %) et Winnipeg (6 %). Ce n'est pas surprenant puisque les juristes d'entreprise sont plus susceptibles de travailler dans les sièges sociaux de leur organisation, qui se situent souvent dans les grands centres urbains. Vancouver et Calgary continuent d'alterner au premier échelon en ce qui concerne la représentation, Calgary étant représentée dans une proportion plus élevée en 2024 (16 % contre 13 %).



Industrie

Les sociétés de propriété privée et les sociétés cotées en bourse sont toutes deux représentées dans cette étude. À l'instar des derniers sondages, le secteur le plus représenté par les juristes d'entreprise est celui des services financiers, des assurances et des banques. La proportion a diminué légèrement (3 %), passant de 19 pour cent en 2022 à 16 pour cent en 2024. Une fois de plus, en 2024, le gouvernement ainsi que le secteur pétrolier et gazier sont les deux autres industries les plus représentées. La représentation des répondants des gouvernements a diminué, passant de 13 pour cent à onze pour cent, tandis que le secteur pétrolier et gazier est demeuré presque au même niveau qu'en 2022, en légère hausse (de 5 % à 6 %).



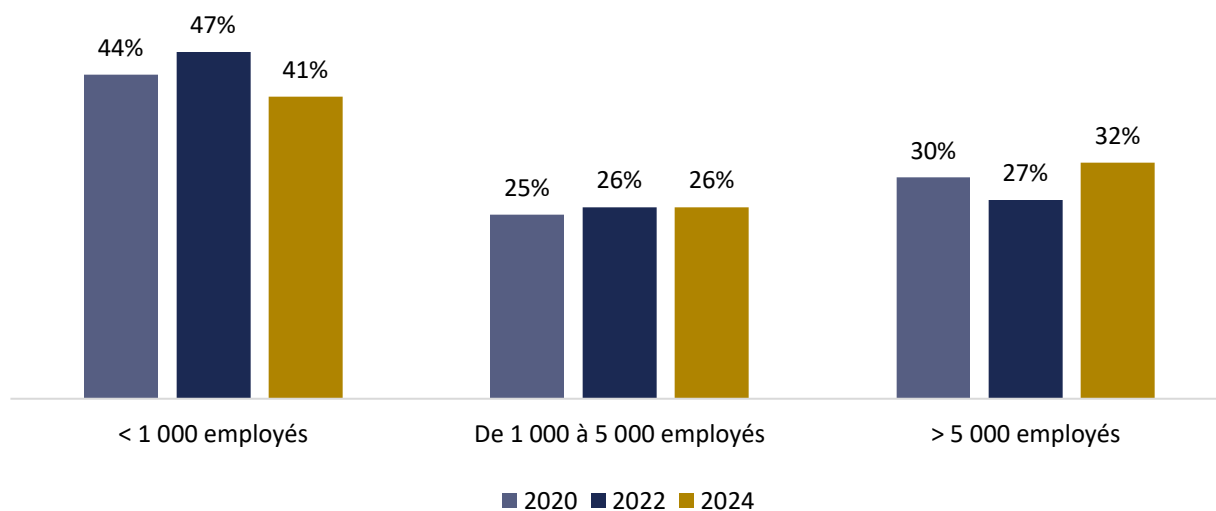
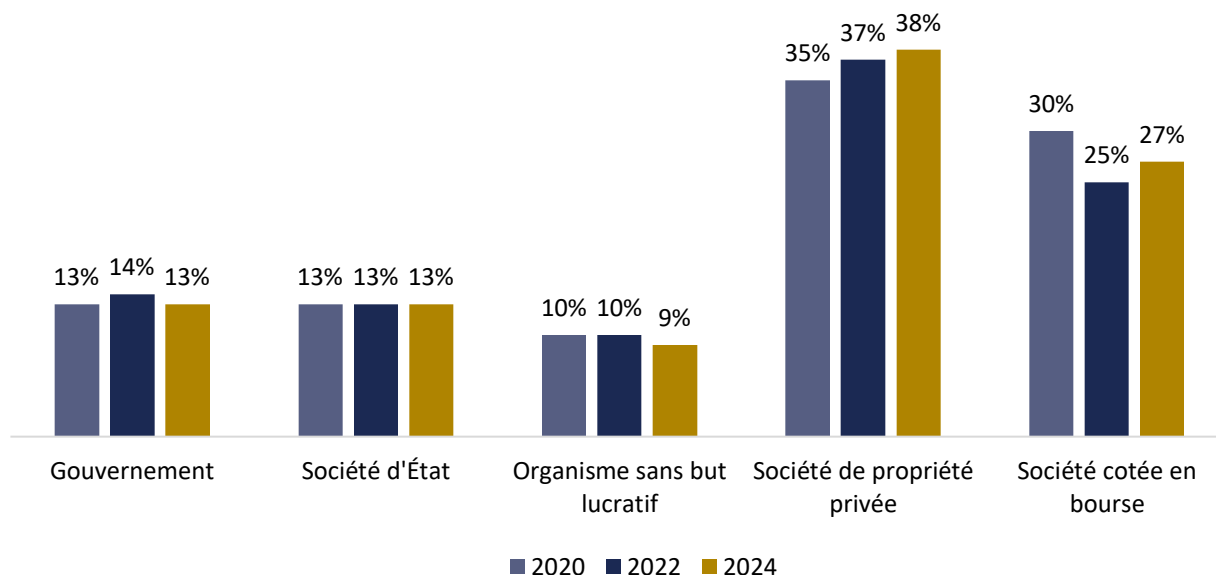
Pour assurer la lisibilité du graphique, les industries représentées à moins de deux pour cent ne sont pas indiquées. Les industries représentées par un pour cent des répondants en 2024 étaient les suivantes : aérospatiale, agriculture, produits chimiques, produits de consommation, agroalimentaire, jeux, hébergement, fabrication, exploitation minière, produits pharmaceutiques, ressources, et sports et loisirs.

Type et taille d'organisme

Trente-huit pour cent des juristes d'entreprise travaillent pour des sociétés de propriété privée, alors que cette proportion est de 27 pour cent pour les sociétés cotées en bourse. La représentation des juristes d'entreprise de sociétés de propriété privée continue d'augmenter (elle était de 34 % en 2018) et, bien que la représentation des sociétés cotées en bourse ait légèrement augmenté en 2024, la tendance est toujours à la baisse par rapport aux 33 % enregistrés en 2018.

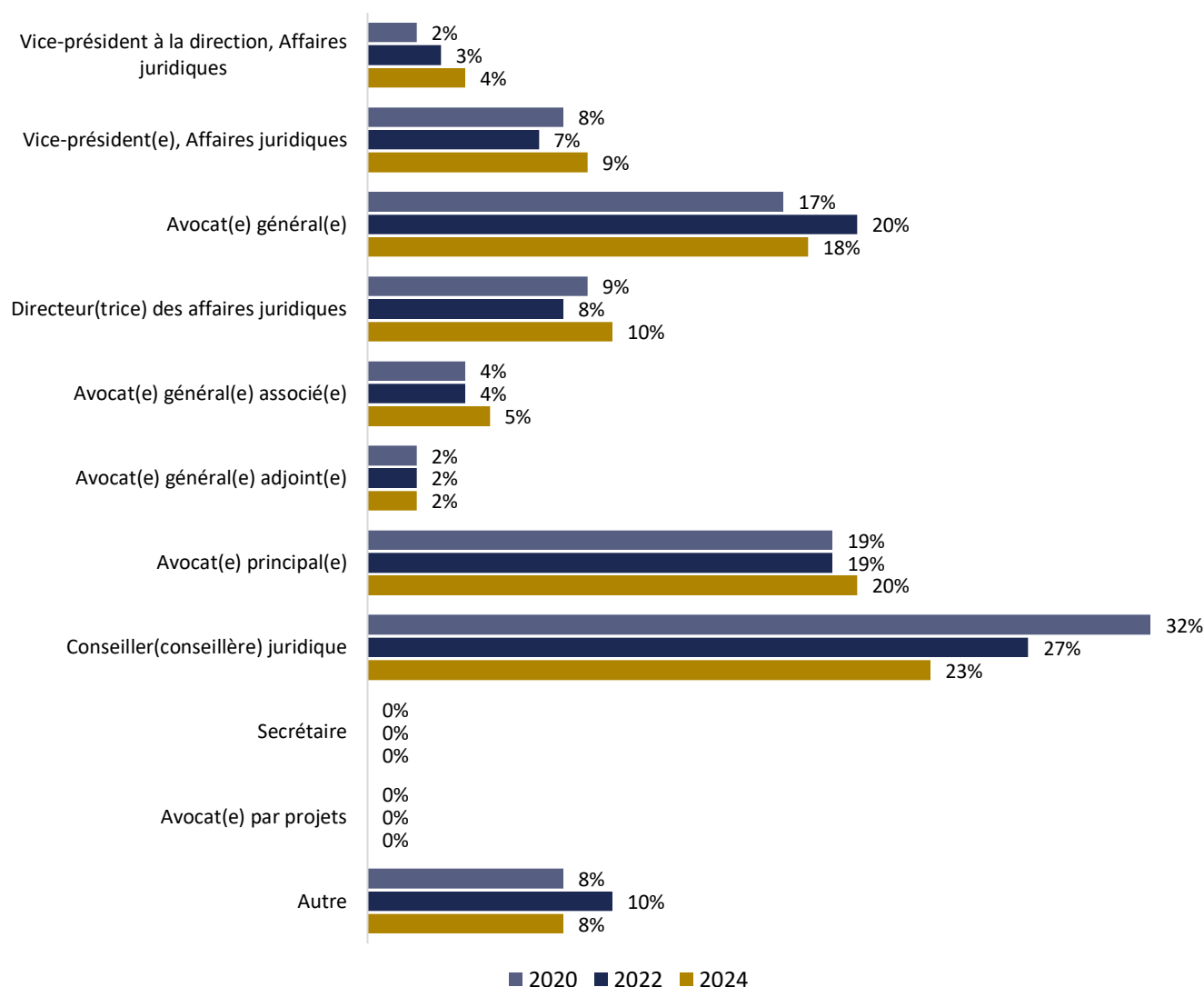
Les sociétés d'État et le gouvernement comptent tous les deux pour 13 pour cent des répondants, tandis que les organismes sans but lucratif représentent neuf pour cent.

En ce qui concerne la taille de l'organisation, la catégorie intermédiaire (de 1000 à 5000 employés) demeure constante au cours des trois dernières vagues du sondage. Toutefois, en 2024, la proportion de petites organisations a diminué à 41 pour cent, tandis que les grandes organisations sont représentées en plus grand nombre (32 %).



Titre et poste*

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



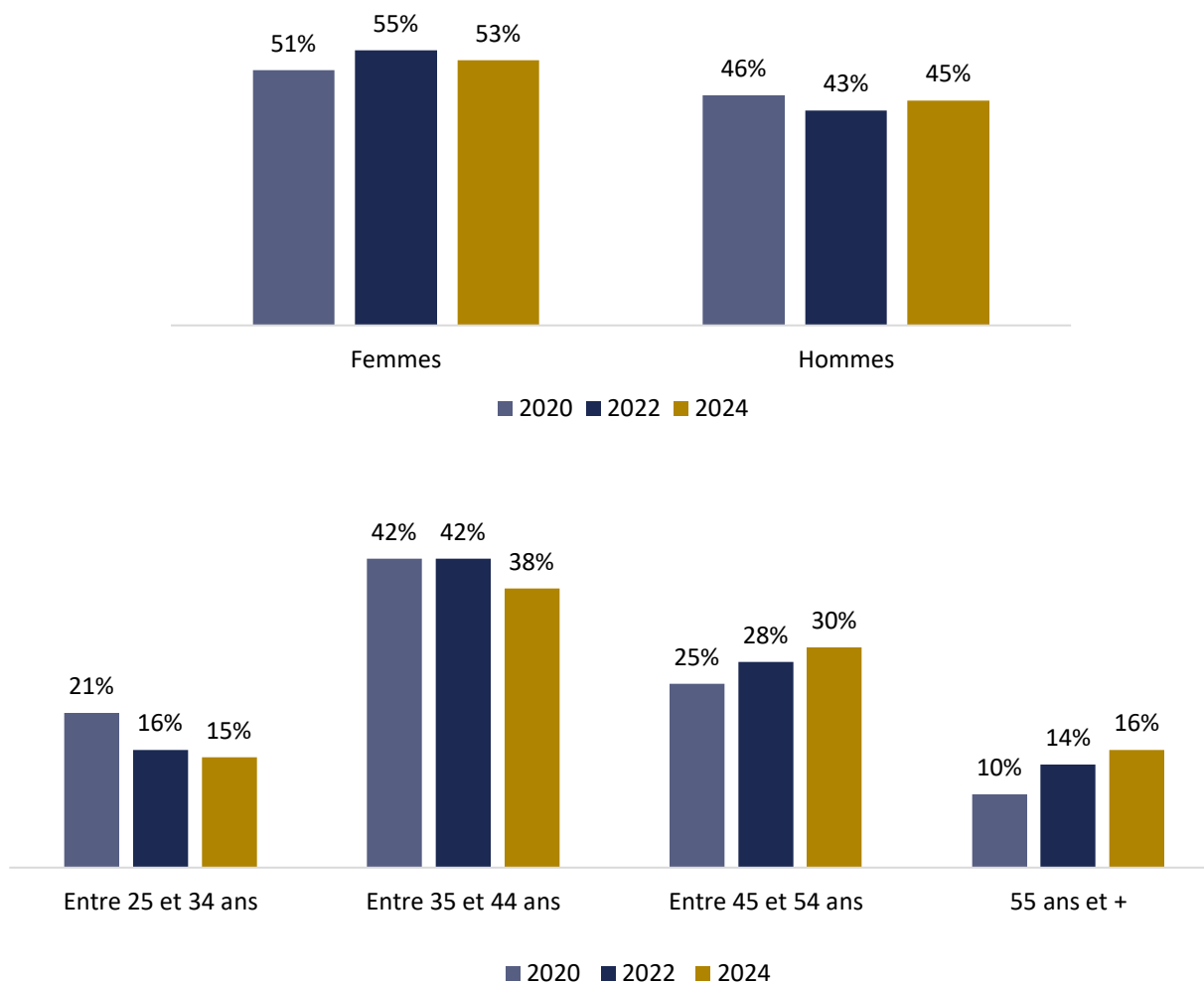
* Certains titres ont été combinés pour créer cinq catégories groupées. Ces catégories combinées sont exposées ci-dessous avec les tailles des bases.

Titres	Tailles de base
Avocat(e) général(e) de la haute direction – regroupe les postes de vice-président(e) à la direction – affaires juridiques et vice-président(e) – affaires juridiques.	2020 n=119; 2022 n=105; 2024 n=97
* Avocat(e) général(e) de la direction – regroupe les postes d'avocat(e) général(e) et de directeur(directrice) juridique ou des affaires juridiques	2020 n=316; 2022 n=281; 2024 n=202
Avocat(e) général(e) associé(e) ou adjoint(e)	2020 n=63; 2022 n=58; 2024 n=50
Avocat(e) principal(e)	2020 n=222; 2022 n=190; 2024 n=146
Conseiller(conseillère) juridique	2020 n=377; 2022 n=269; 2024 n=165

Genre et âge

Encore une fois, en 2024, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes (55 % et 43 %, respectivement). Cette année, deux pour cent des répondant(e)s ne souhaitent pas révéler leur genre.

L'âge moyen des juristes d'entreprise est de 44 ans. La majorité (68 %) des juristes d'entreprise sont âgés de 35 à 54 ans.



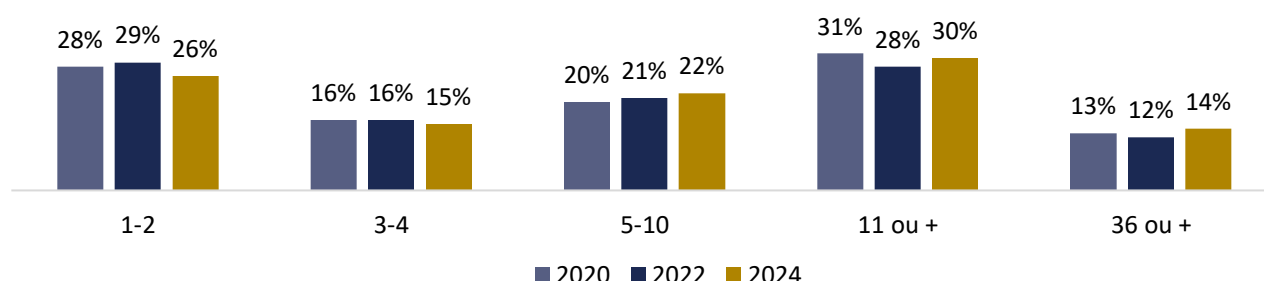
Juristes d'entreprise au travail

Taille du service juridique

Le nombre moyen de juristes d'entreprise par service ayant participé au sondage s'établit actuellement à cinq, ce qui est en harmonie avec les résultats des trois vagues précédentes, soit de 2018 à 2022.

Comme il fallait s'y attendre, la taille du service juridique dépend de la taille de l'organisme de même que de l'industrie. Nous utilisons la médiane comme statistique descriptive dans ce tableau, car elle subit moins l'influence de certains des nombres élevés signalés.

Nombre de juristes du service juridique

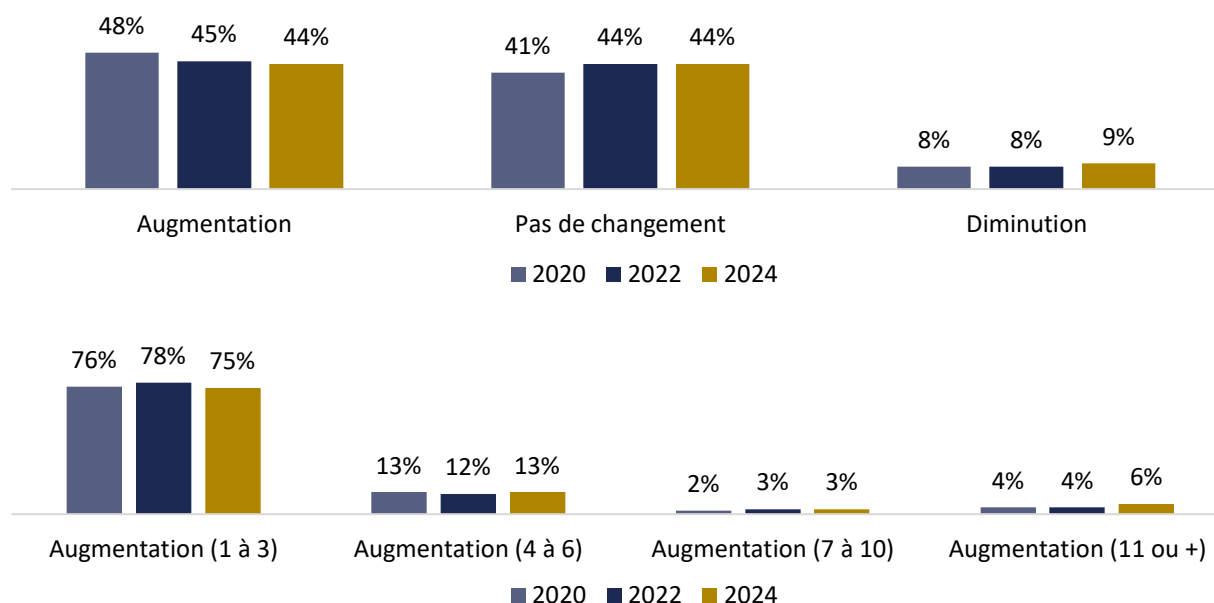


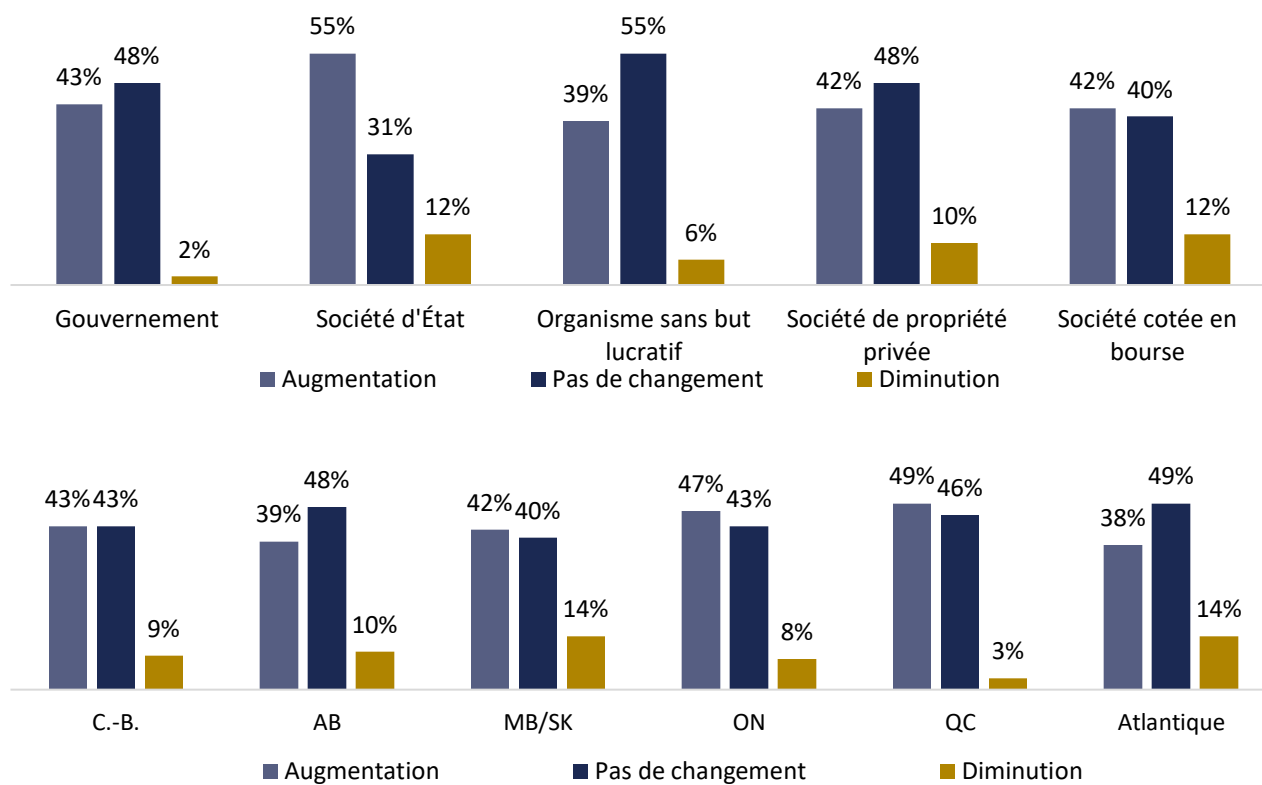
Changement de la taille du service juridique

Quarante-quatre pour cent des juristes d'entreprise déclarent que la taille de leur service juridique est la même qu'en 2022, 44 pour cent signalent une augmentation et neuf pour cent disent que la taille de leur service juridique a diminué. Ceux dont la taille du service juridique a augmenté comptent habituellement un, deux ou trois juristes de plus (75 %).

Une augmentation de la taille du service juridique est signalée le plus souvent par les répondants(e)s des sociétés d'État (55 %). Les baisses sont le plus souvent signalées (14 %) au Manitoba, en Saskatchewan et dans les provinces de l'Atlantique.

Changement du nombre de juristes du service juridique



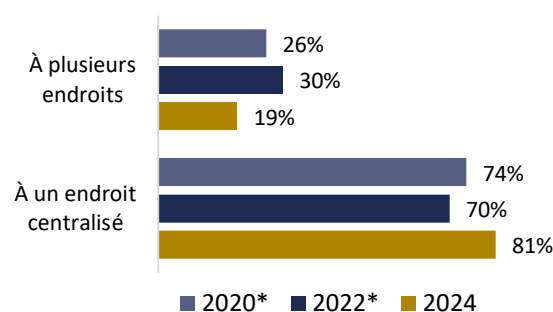
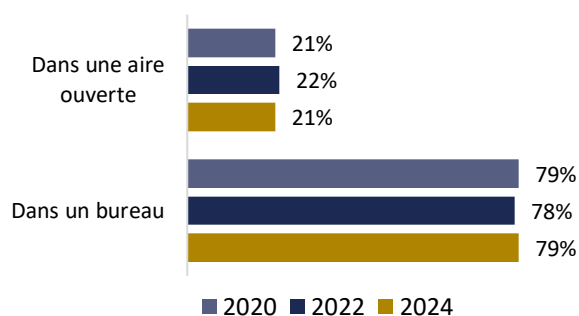
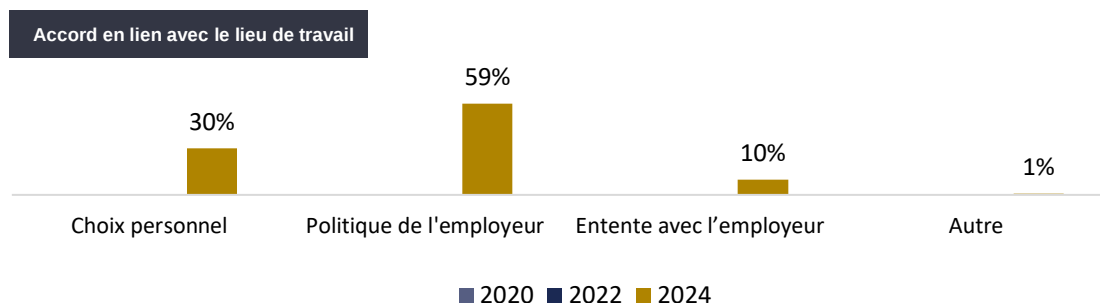
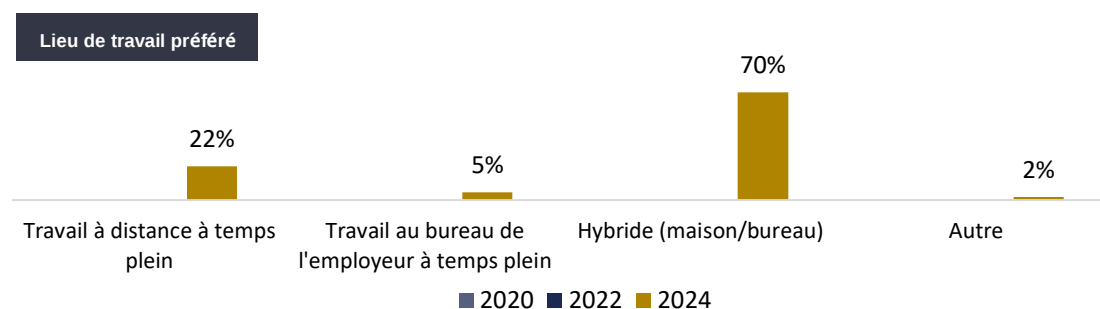
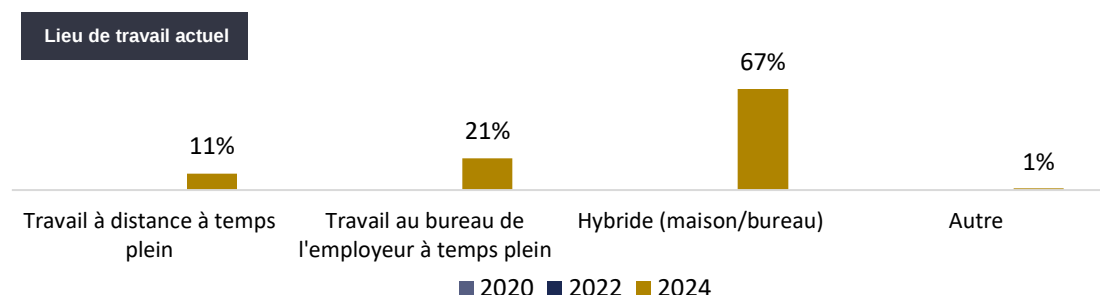


Emplacement du bureau

En 2024, les questions sur l'emplacement du bureau ont été élargies pour saisir l'emplacement du lieu de travail, les préférences en matière de lieu de travail et la politique dans ce domaine. Bien qu'il n'y ait pas de données des sondages de 2020 ou de 2022 pour certaines questions, un tableau sur l'emplacement a été créé pour une utilisation future.

Bien que 21 pour cent travaillent à temps plein chez leur employeur, seuls cinq pour cent préfèrent cette entente. Deux fois plus de juristes d'entreprise disent préférer travailler à distance à temps plein (22 %), alors que 11 pour cent le font actuellement.

Lorsqu'ils se trouvent sur le lieu de travail de leur employeur, la plupart travaillent dans un bureau (79 %) ou dans un endroit centralisé (81 %).

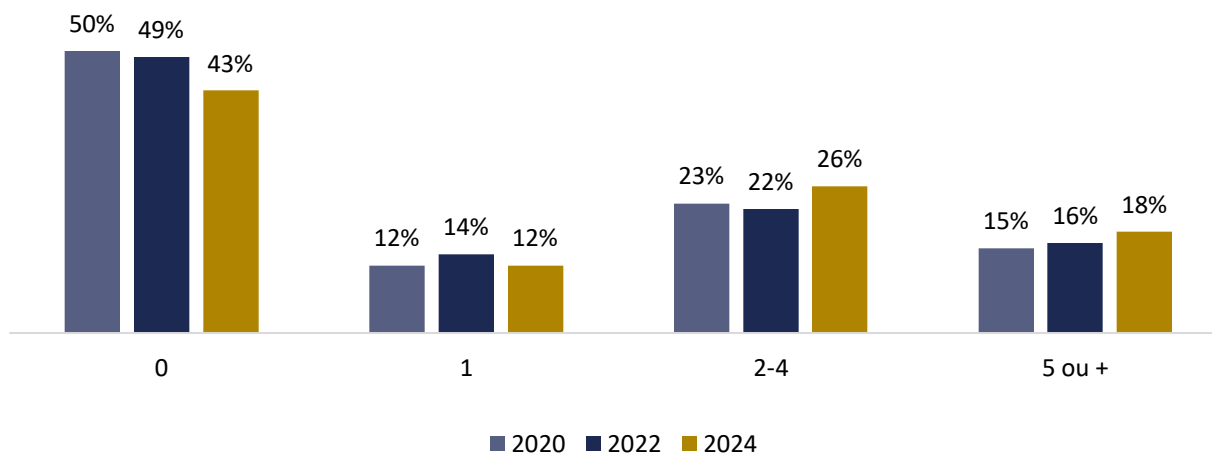


* Le libellé a été modifié en 2024 pour traiter précisément du lieu de travail de l'employeur.

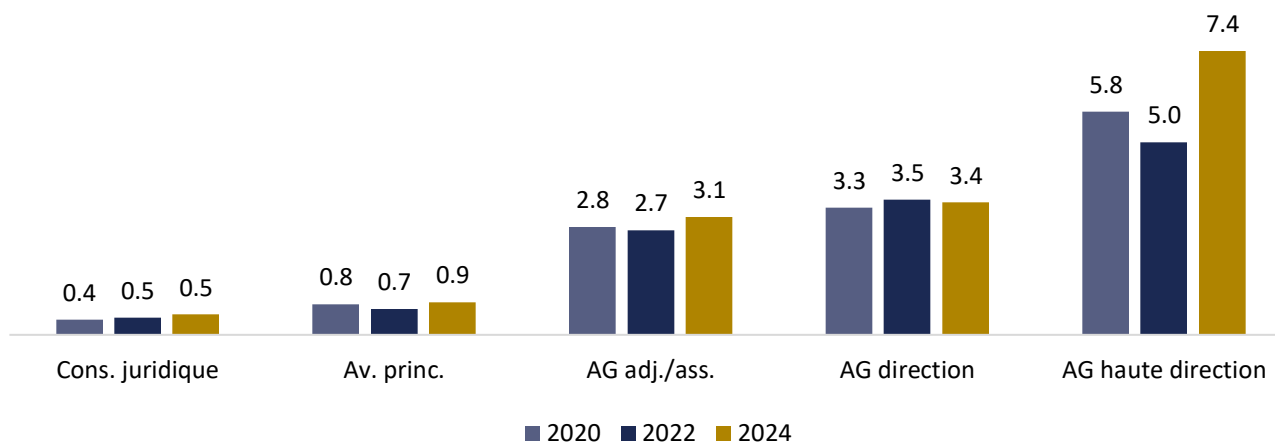
Hiérarchie

En moyenne, les juristes d'entreprise de l'échantillon indiquent avoir 2,7 subordonnés directs. Un peu moins de la moitié des personnes interrogées (43 %) n'a pas de subordonnés directs. Parmi les répondant(e)s qui ont des subordonnés directs, la plupart en ont entre deux et quatre. À l'instar des éditions précédentes, lors de la répartition par poste, il est manifeste que le nombre moyen de subordonnés directs augmente pour les postes plus élevés dans la hiérarchie.

Nombre de subordonné(e)s



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



EMPLOIS ANTÉRIEURS ET DURÉE DE L'EMPLOI

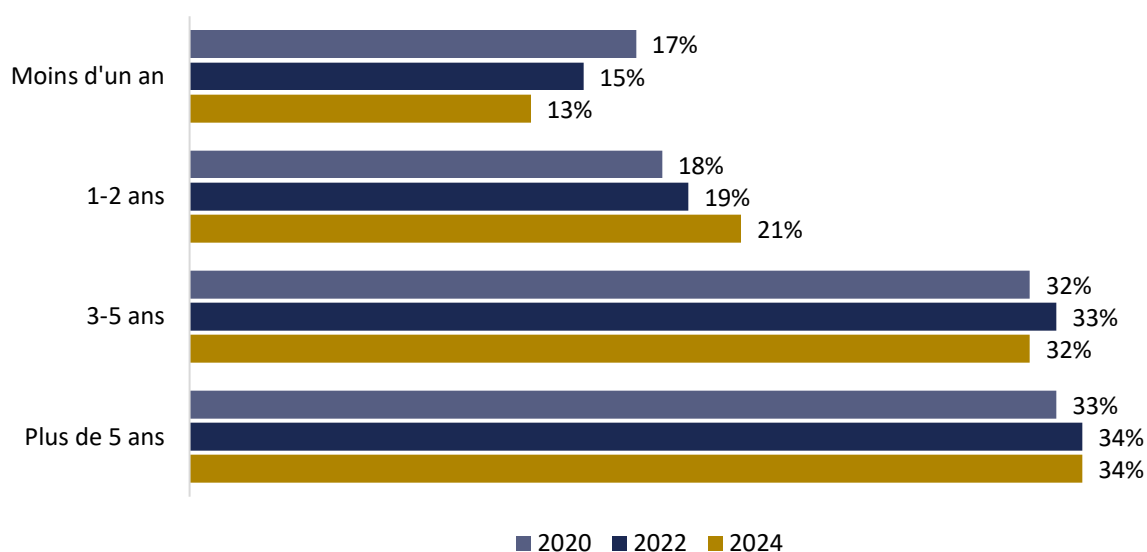
Durée en pratique privée

Cette année, 87 pour cent des juristes d'entreprise déclarent avoir travaillé dans un cabinet privé avant d'être juriste d'entreprise.

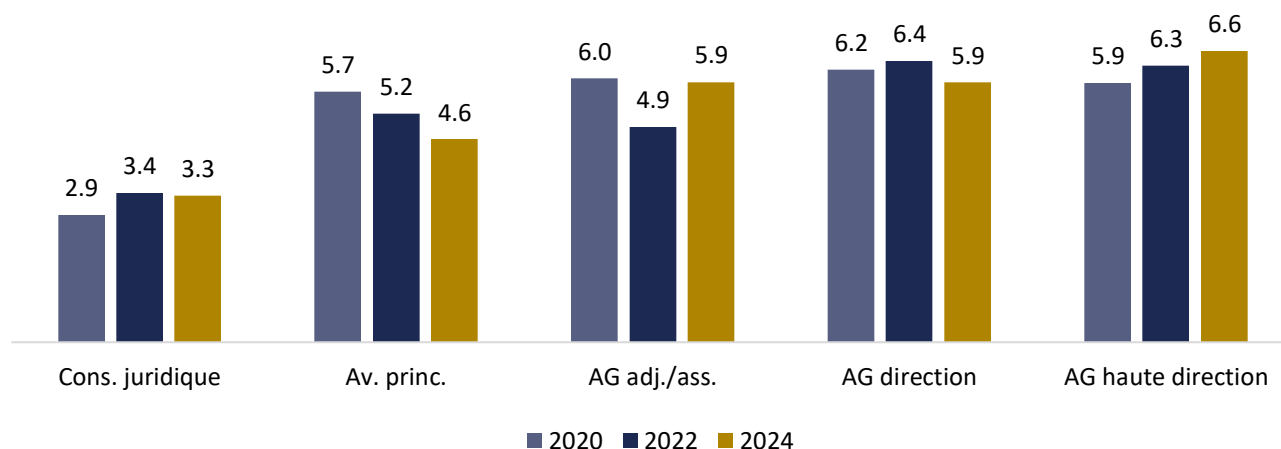
La durée moyenne dans une pratique privée est de 5,2 ans. La proportion la plus élevée de répondant(e)s a passé soit plus de cinq ans dans une pratique privée (34 %), soit de trois à cinq ans (32 %).

Le nombre d'années passées en pratique privée est plus élevé parmi les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction (6,6 années), suivi par les avocat(e)s généraux(ales) de la direction (5,9 années) et par les avocat(e)s principaux(ales) (5,9 années).

Années en pratique privée



Nombre moyen d'années en pratique privée

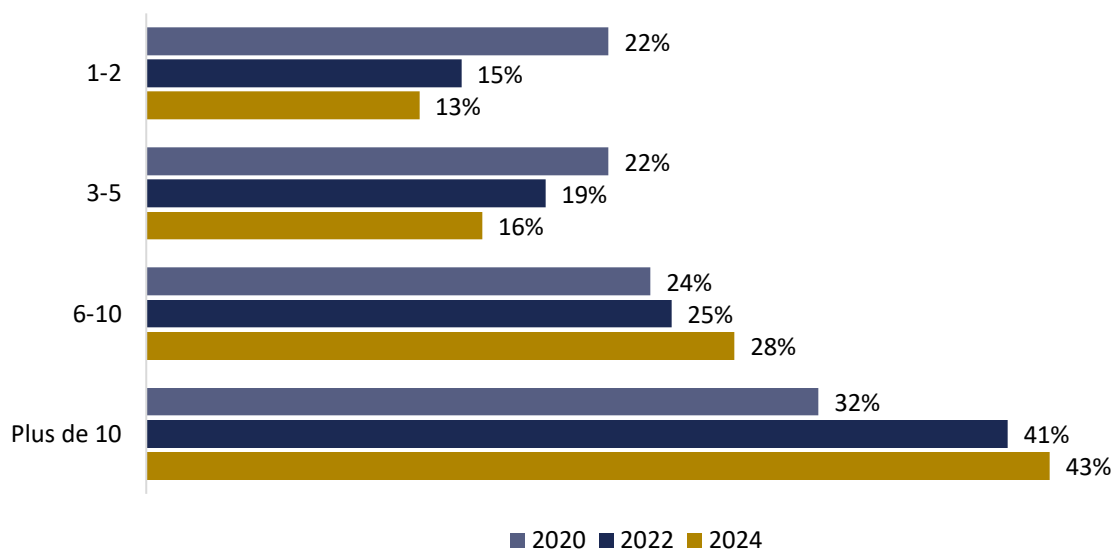


Durée comme juriste d'entreprise

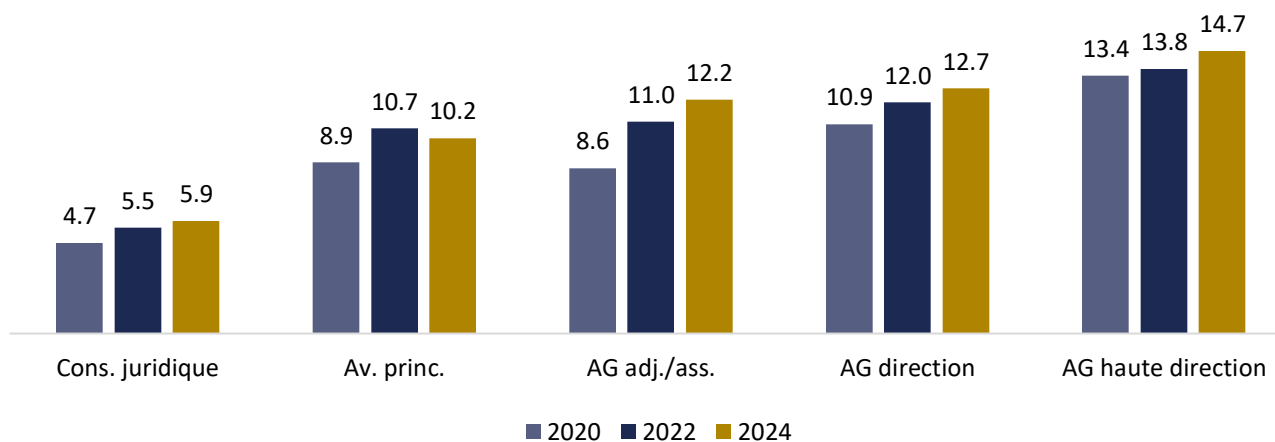
Une fois de plus, en 2024, la plus grande proportion (43 %) des répondant(e)s sont des juristes d'entreprise depuis plus de dix ans. Le nombre moyen d'années de travail comme juriste d'entreprise continue d'augmenter. En 2024, la moyenne est de 10,9, en hausse par rapport à 10,1 en 2022 et à 8,6 en 2020. Les avocat(e)s généraux(ales) comptent en moyenne 14,7 années d'expérience. À l'autre extrême, les conseillers(ères) juridiques possèdent en moyenne 5,9 ans d'expérience.

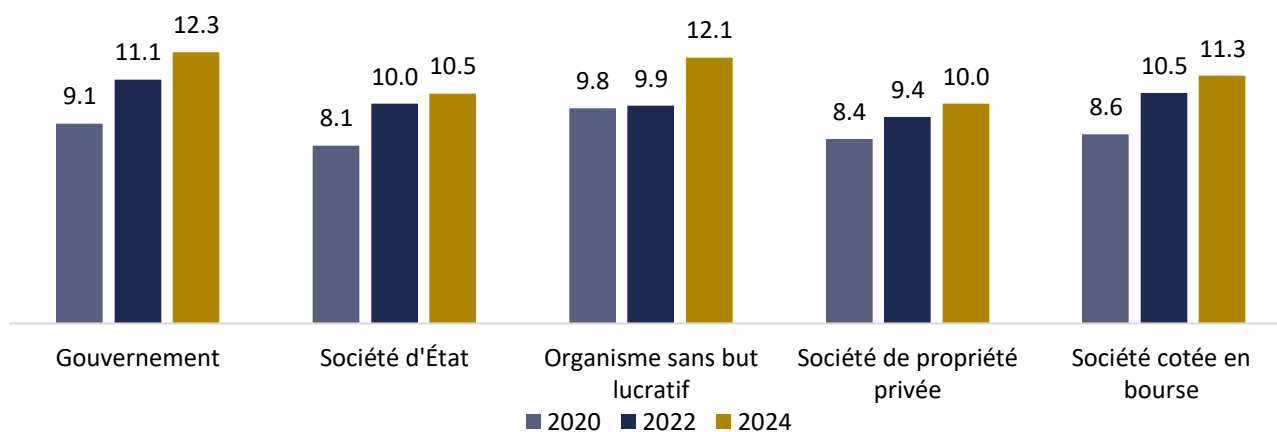
Les personnes qui travaillent pour le gouvernement ont le nombre moyen le plus élevé d'années en tant que juristes d'entreprise (12,3 ans), suivis de près par les juristes d'organismes sans but lucratif, qui ont en moyenne 12,1 ans d'expérience, et par les gens qui travaillent dans une société cotée en bourse (11,3).

Années de travail comme juriste d'entreprises



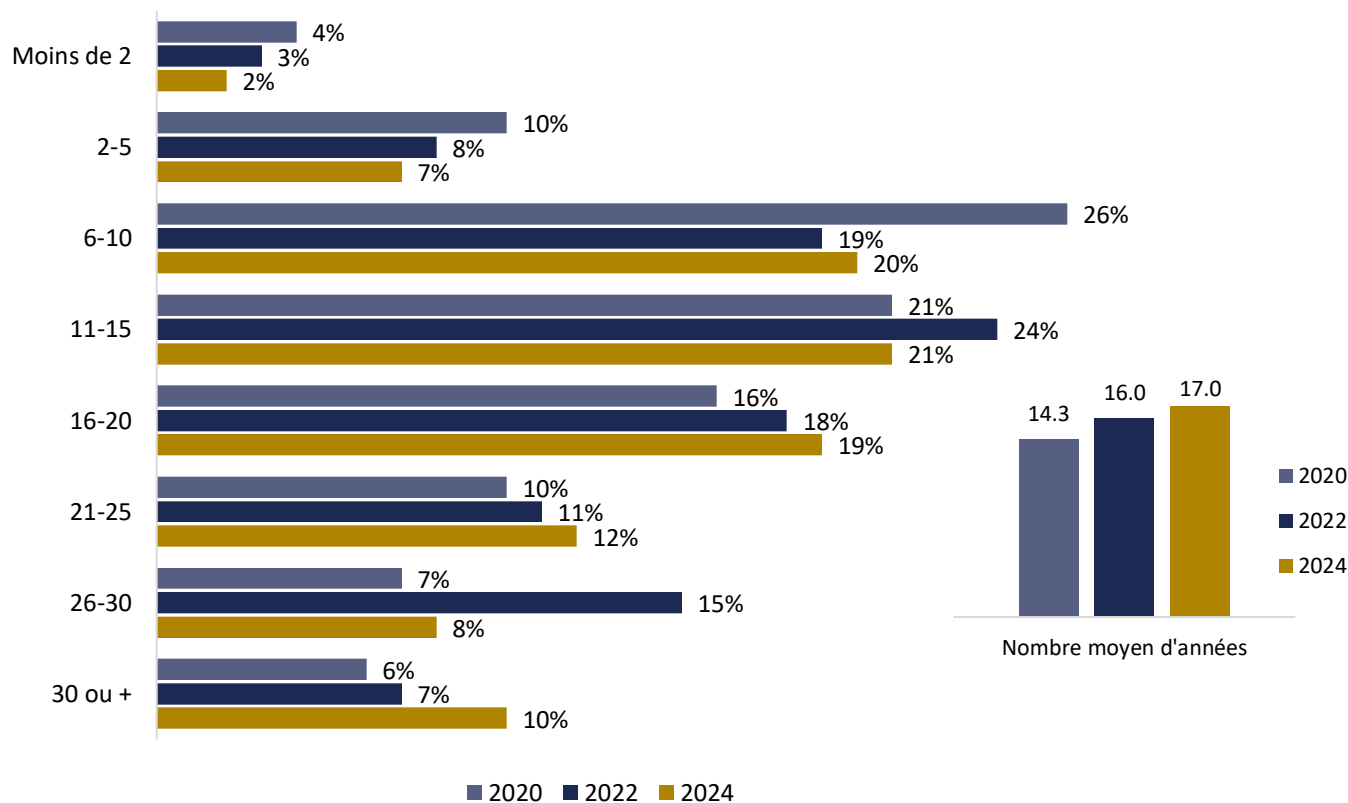
Nombre moyen d'années de travail comme juriste d'entreprises





Le nombre moyen d'années de pratique continue d'augmenter d'année en année, atteignant 17 en 2024 (la moyenne était de 13,3 en 2018). En 2024, dix pour cent des répondant(e)s entrent dans la catégorie la plus élevée, soit 30 ans ou plus en pratique.

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



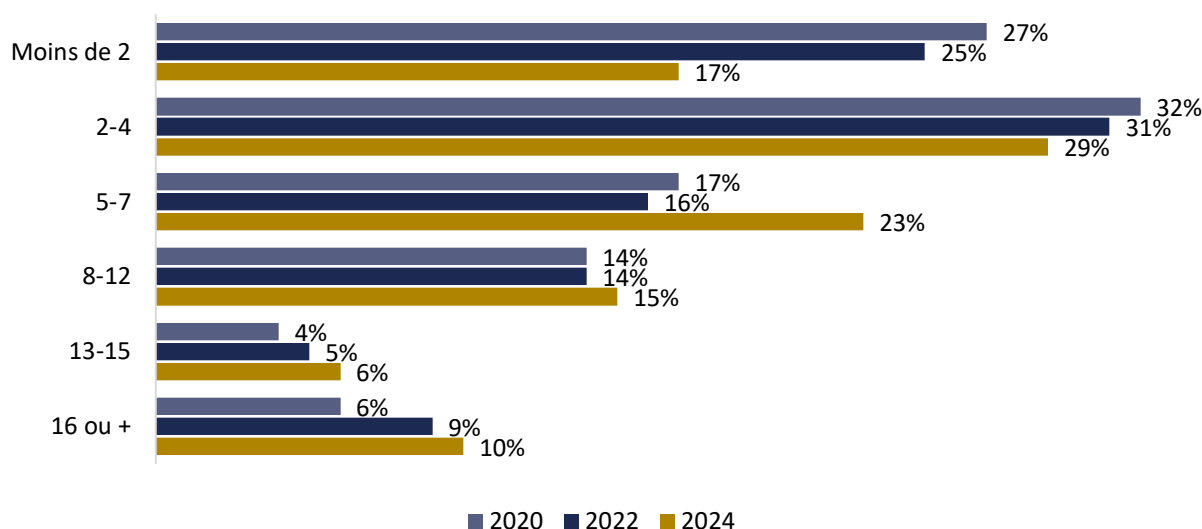
Durée auprès de l'employeur actuel

La proportion des personnes ayant moins de deux ans d'expérience avec leur employeur actuel est passée de 25 pour cent en 2022 à 17 pour cent en 2024. Cette diminution s'observe aux postes de tous les niveaux.

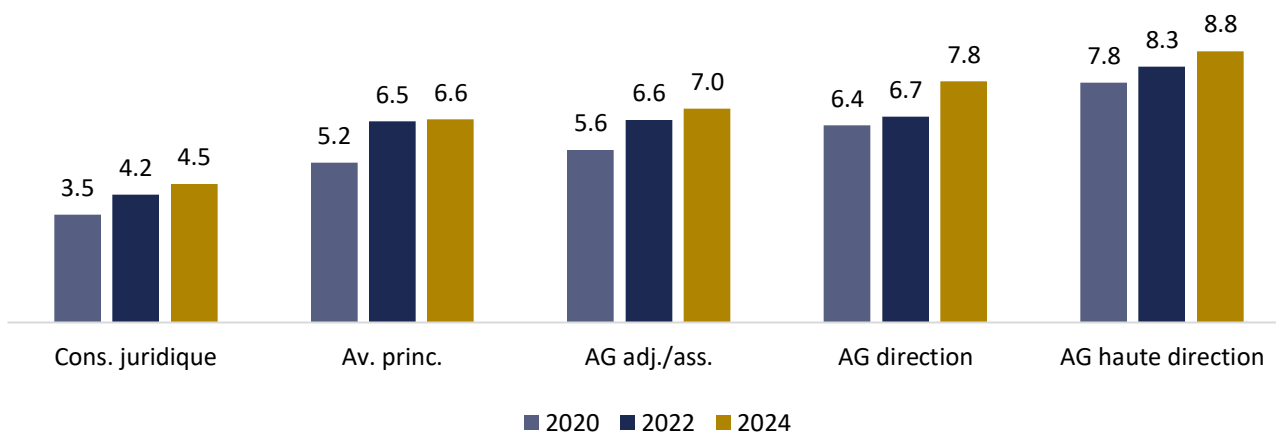
Plus le poste est haut de la hiérarchie, plus d'années d'expérience les juristes possèdent avec le même employeur. À l'échelon le plus élevé des AG de la haute direction, les répondant(e)s comptent en moyenne 8,8 années d'expérience avec leur employeur actuel, alors qu'à l'échelon le plus bas, les conseillers(ères) juridiques, cette moyenne est de 4,5 ans.

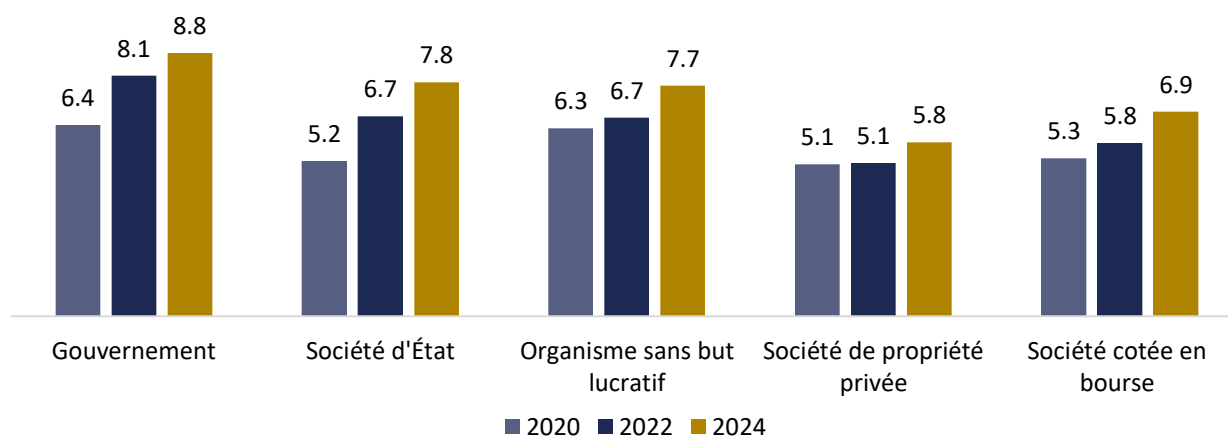
La durée auprès de l'employeur actuel a également augmenté dans tous les types d'organisations, le plus élevé étant enregistré à nouveau par les juristes du gouvernement, avec 8,8 ans d'expérience, suivis par les employé(e)s de sociétés d'État et d'organismes sans but lucratif, tous deux à 7,7 ans.

Années de travail auprès de l'employeur actuel



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





TENEUR DU TRAVAIL

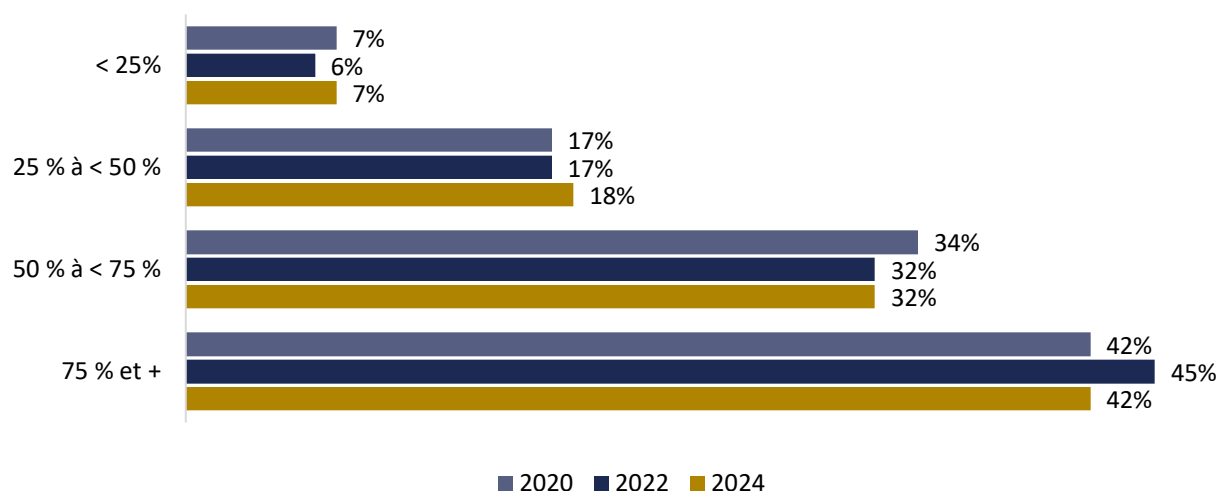
Proportion du travail juridique

En moyenne, les juristes d'entreprise consacrent environ les deux tiers de leur temps à accomplir du travail purement juridique (2024 : 65 %, 2022 : 67 %, 2020 : 65 %). Quarante-deux pour cent des répondant(e)s affirment consacrer les trois quarts ou plus de leur temps à du travail purement juridique.

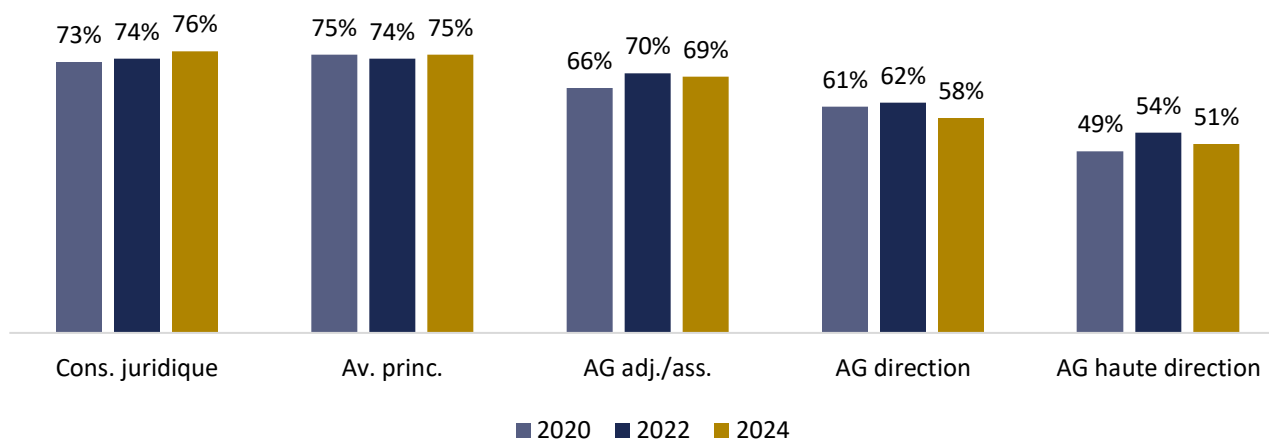
En général, plus ils et elles accèdent à des postes supérieurs, moins de temps ils et elles consacrent de temps au travail purement juridique. Les AG de la haute direction sont ceux et celles qui consacrent le moins de temps (51 %) au travail purement juridique.

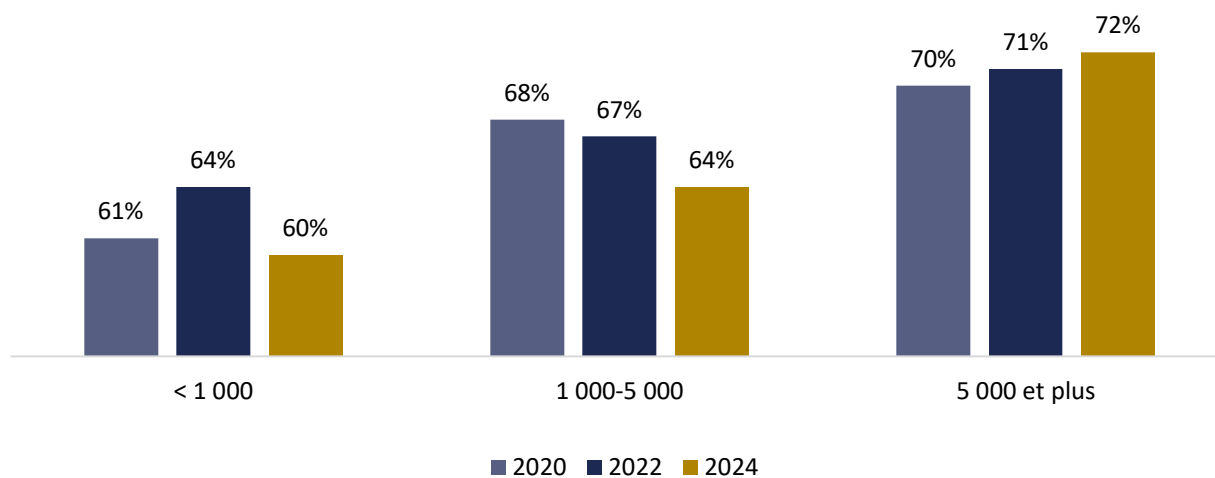
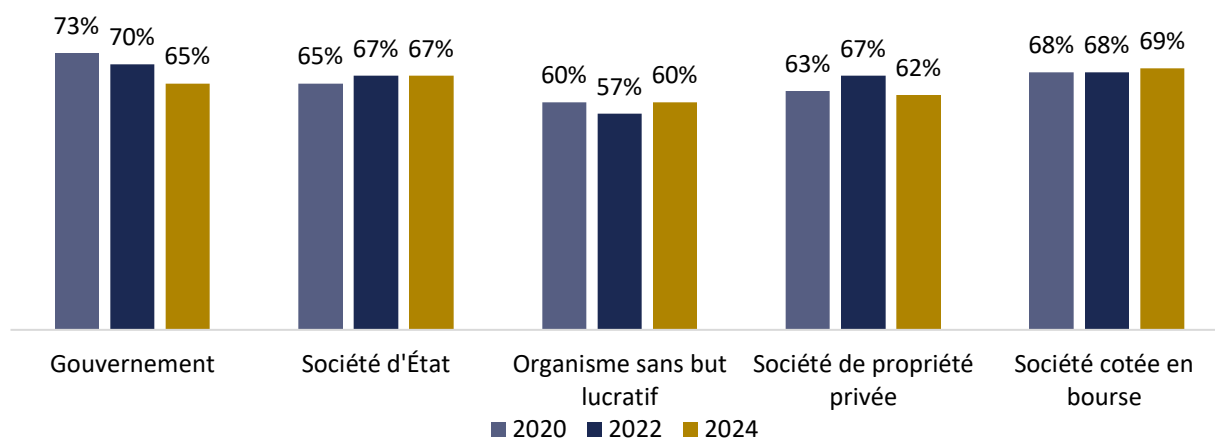
La proportion de temps consacré à accomplir du travail purement juridique augmente avec le nombre d'employés.

Proportion du travail purement juridique



Proportion moyenne estimée de travail purement juridique

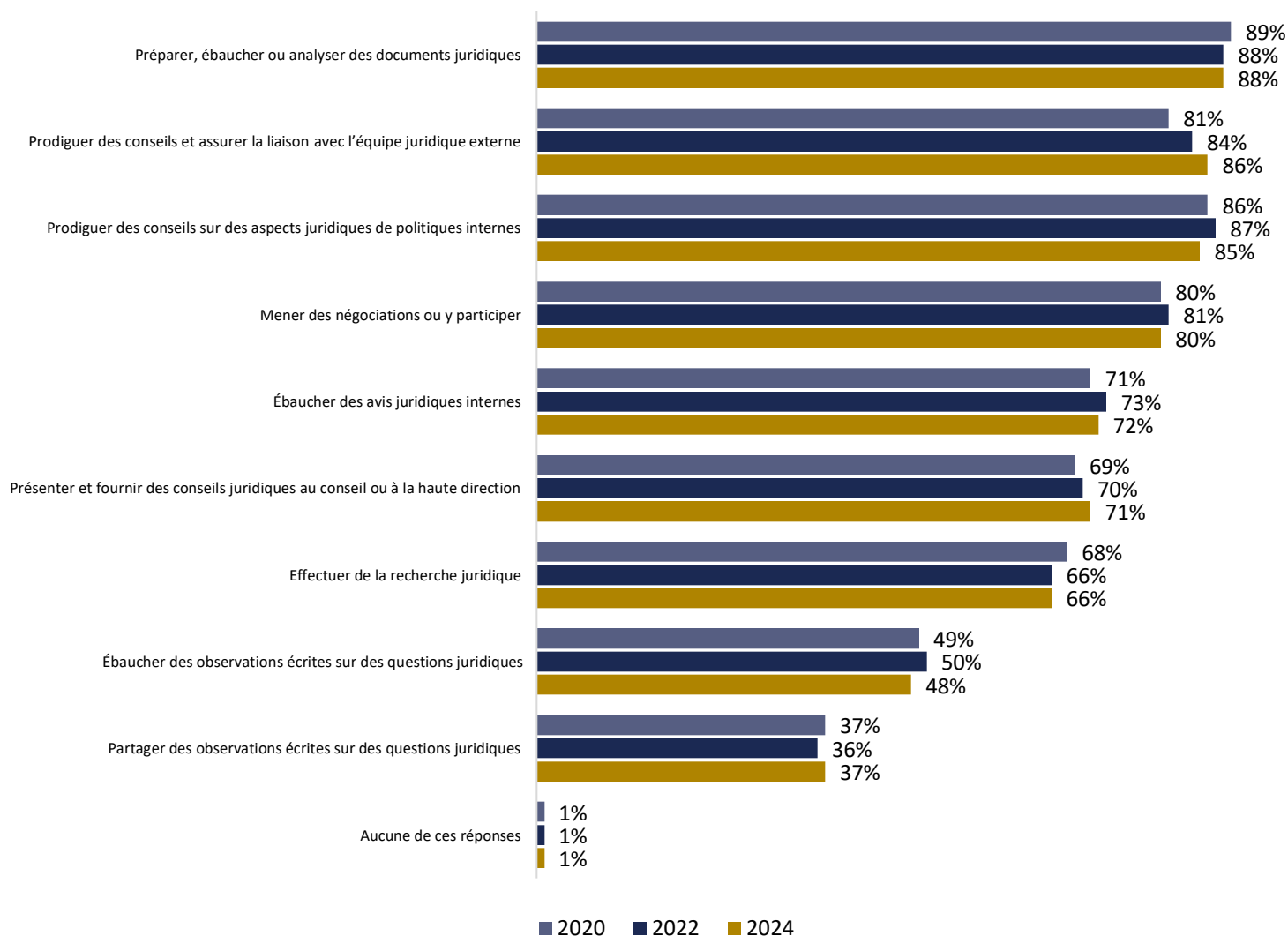




Tâches et activités juridiques

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

- Préparer, ébaucher ou analyser des documents juridiques (88 %).
- Prodiguer des conseils sur des aspects juridiques de politiques internes (86 %).
- Prodiguer des conseils et assurer la liaison avec l'équipe juridique externe (85 %)
- Mener des négociations ou y participer (80 %).

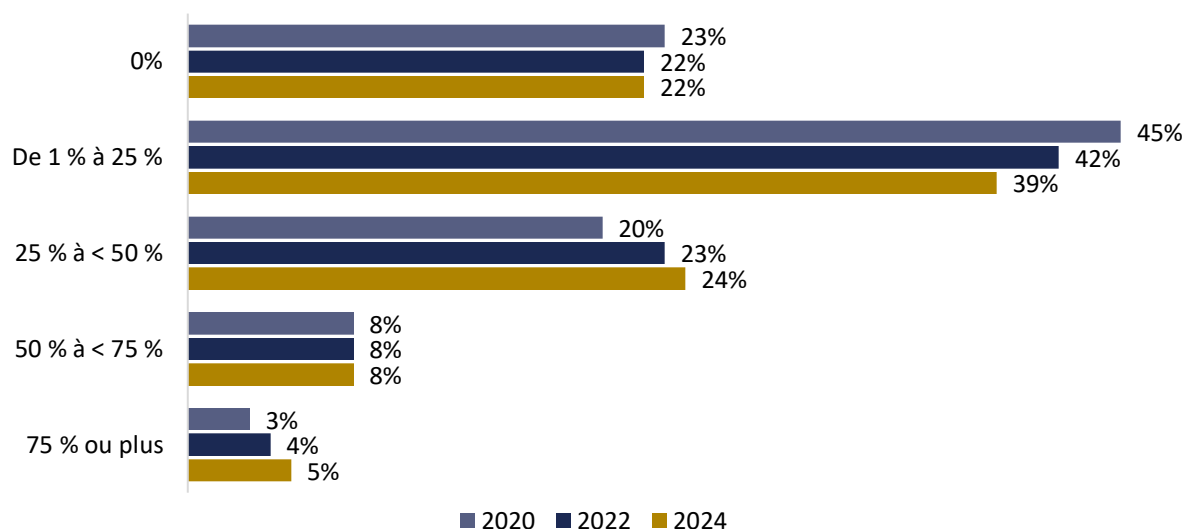


Proportion du travail administratif

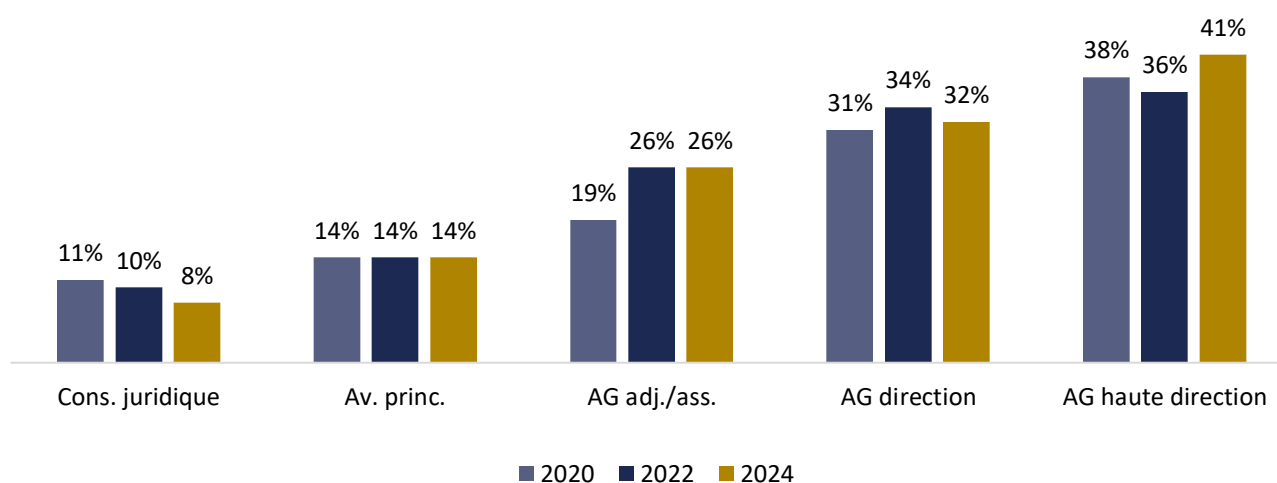
En ce qui concerne le travail administratif, il n'est pas étonnant de constater que les personnes qui occupent les postes les plus élevés, comme ceux d'avocat(e) général(e) de la haute direction ou de la direction, consacrent plus de temps aux tâches administratives, soit 41 et 32 pour cent, respectivement. Les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) consacrent respectivement huit pour cent et quatorze pour cent de leur temps à du travail administratif.

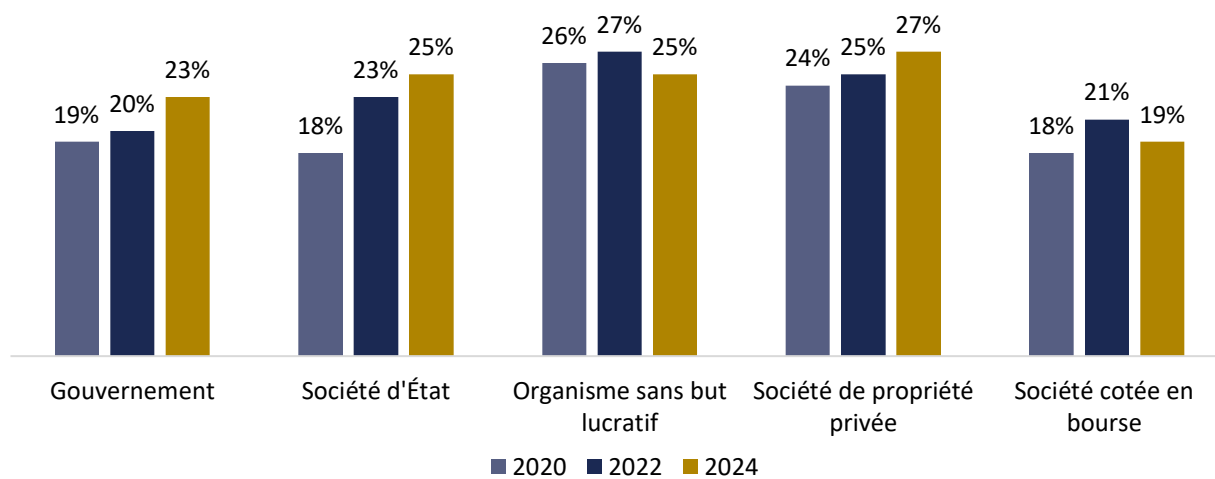
Pour les cinq catégories d'organisations, la proportion du travail administratif oscille entre 19 et 27 pour cent.

Proportion du travail administratif



Proportion moyenne estimée de travail purement administratif



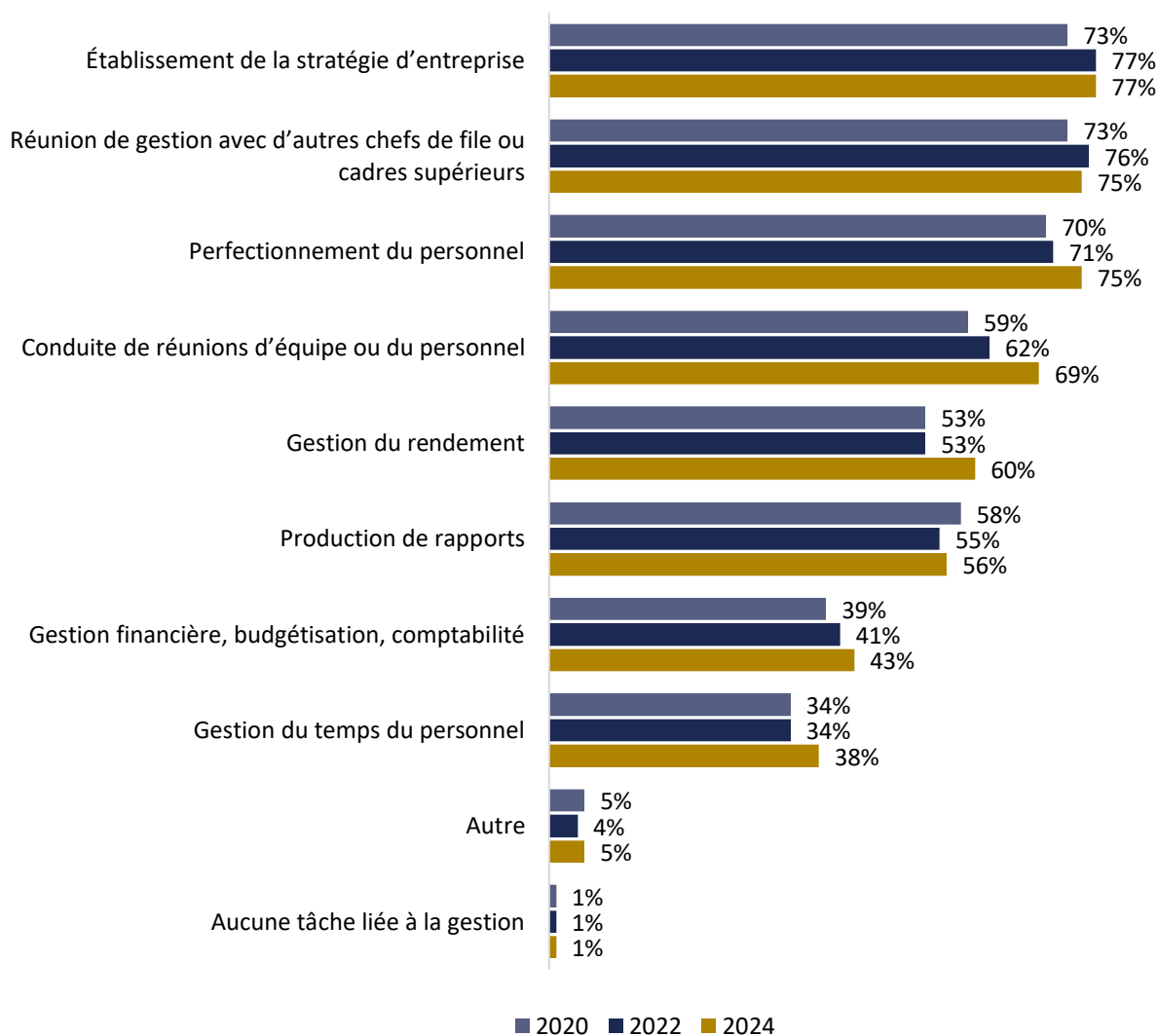


Tâches et activités de gestion

Lors de l'examen des tâches administratives qu'exécutent les juristes d'entreprise, les trois principales tâches sont les suivantes :

- Établissement de la stratégie d'entreprise (77 %).
- Réunion de gestion avec d'autres chefs de file ou cadres supérieurs (75 %).
- Perfectionnement du personnel (75 %).

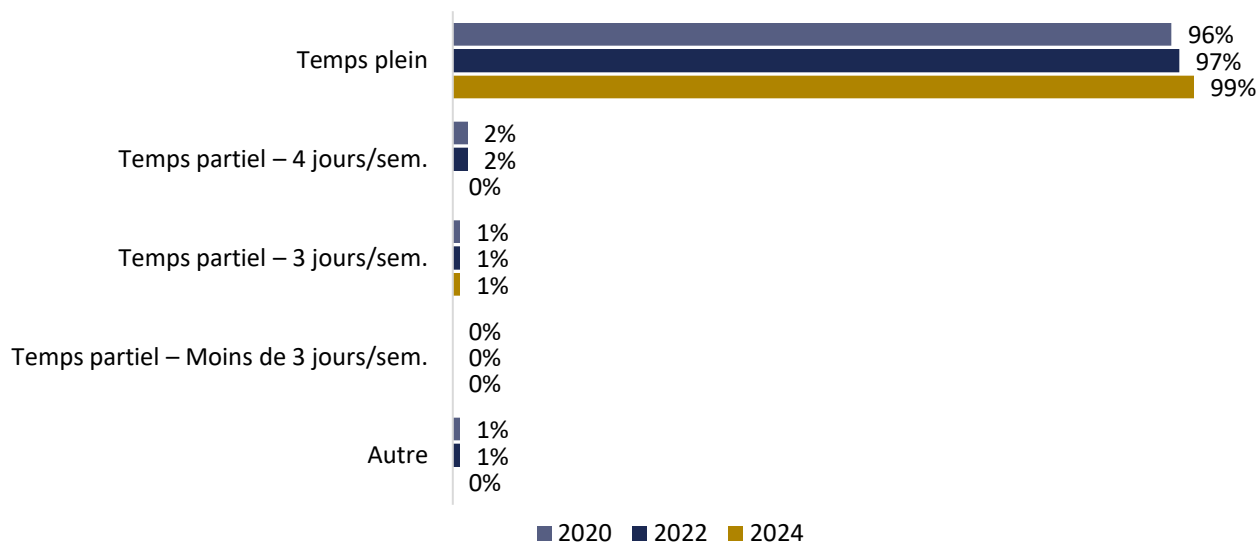
Il s'agit des mêmes trois tâches principales, dans le même ordre, que pour 2022 et 2020.



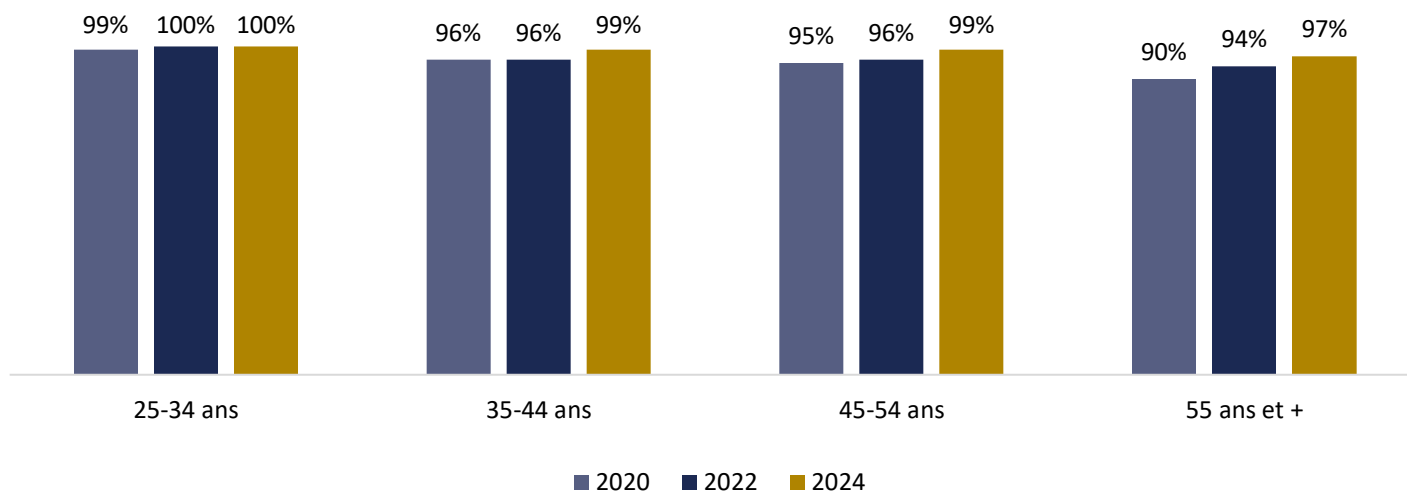
HEURES DE TRAVAIL

Travail à temps plein ou à temps partiel

La quasi-totalité (99 pour cent) des juristes d'entreprise travaille à temps plein. Cette proportion est extrêmement élevée depuis 2012. Même la catégorie d'âge la plus élevée (55 ans +) travaille jusqu'à 97 % à temps plein.



Pourcentage travaillant à temps plein – par âge



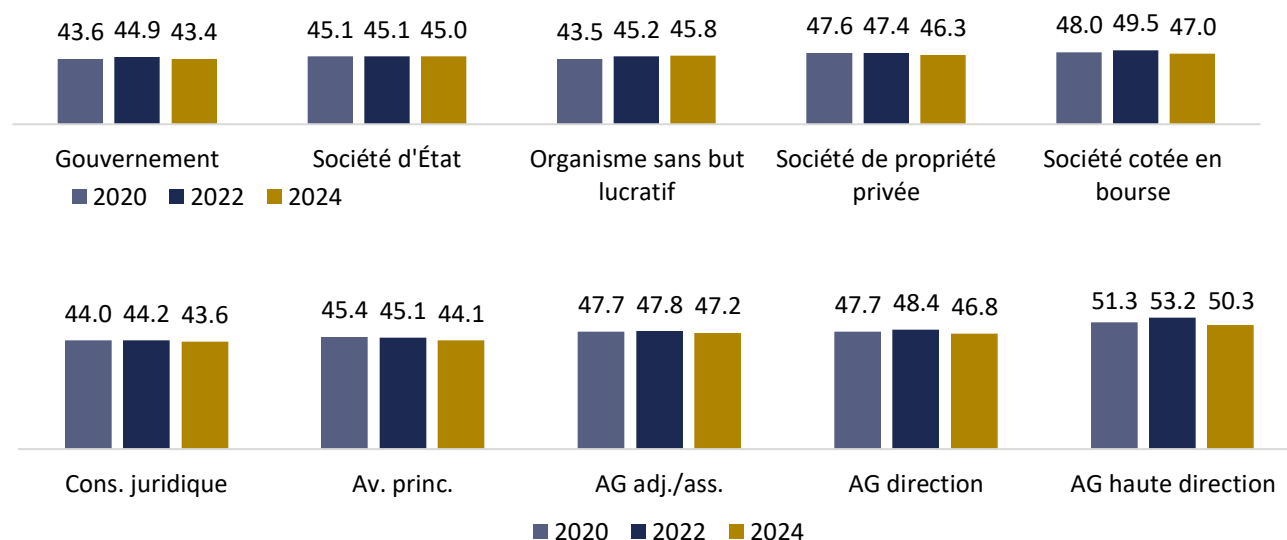
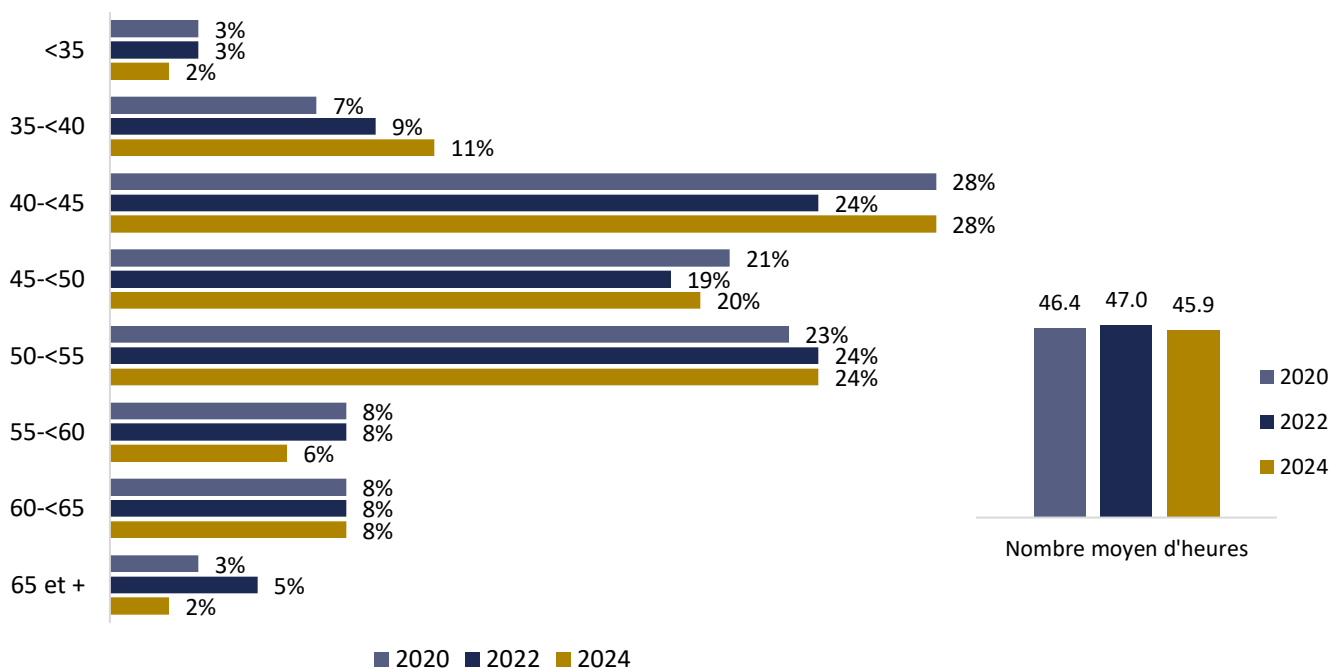
Heures de travail par semaine

Les juristes interrogé(e)s disent travailler en moyenne 45,9 heures par semaine, ce qui ressemble dans une grande mesure à la moyenne globale de 47,0 enregistrée en 2022 et à celle 46,4 obtenue en 2020.

Il n'y a pas beaucoup d'écart dans la durée moyenne de la semaine de travail par type d'organisation, les juristes travaillant pour une société cotée en bourse présentant la moyenne la plus élevée (47,0 heures) et les juristes travaillant pour le gouvernement ayant la moyenne la plus faible (43,4 heures).

En 2024, 16 pour cent des juristes déclarent travailler 55 heures ou plus par semaine, en légère baisse par rapport aux vagues précédentes. Plus le poste occupé est élevé dans la hiérarchie, plus d'heures sont consacrées au travail, les AG de la haute direction travaillant près de sept heures de plus par semaine que les personnes occupant un poste de conseiller(ère) juridique.

Heures par semaine

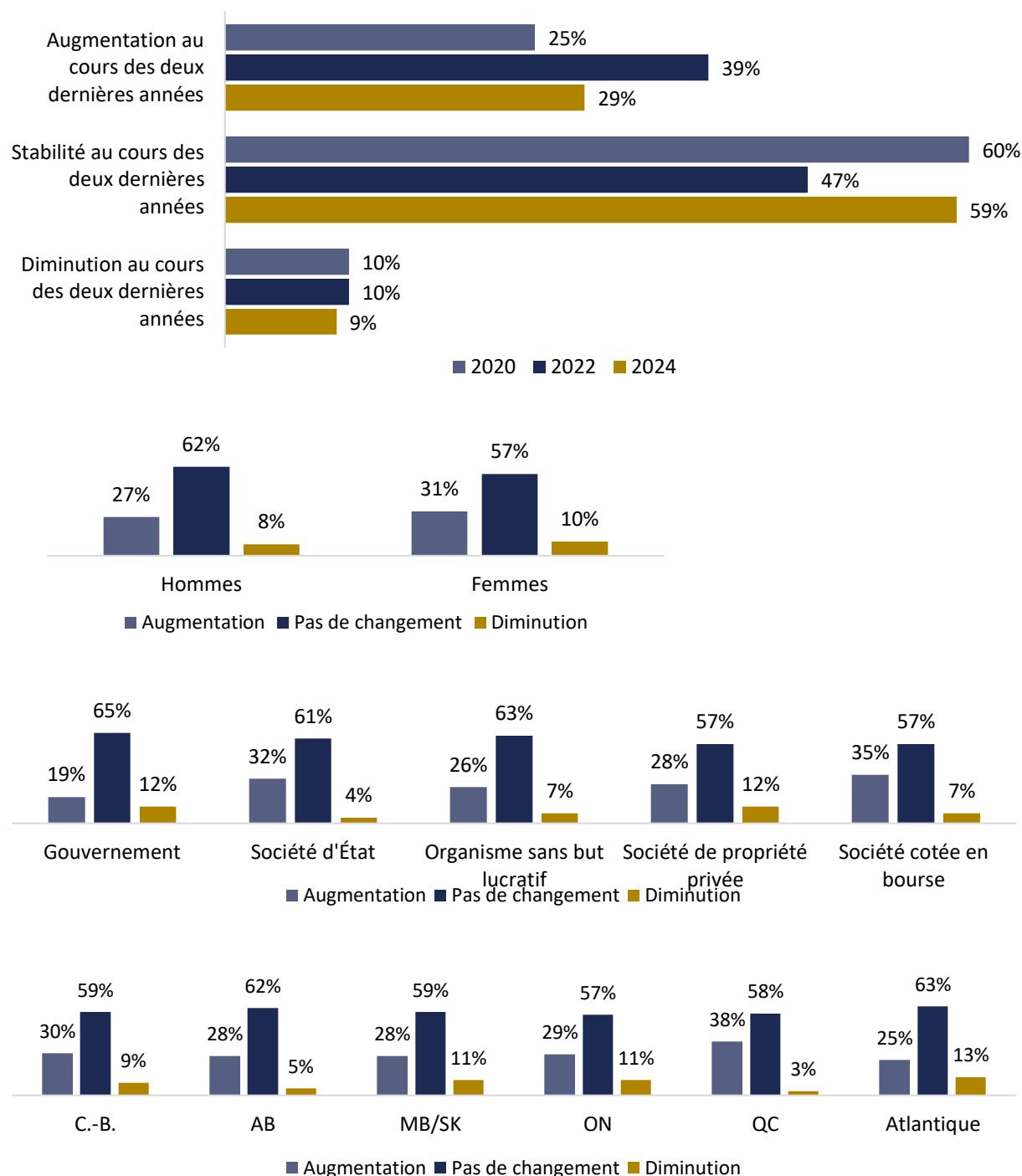


Changement aux heures de travail par semaine

Après la forte hausse des heures de travail constatée en 2022 (25 % à 39 %), la proportion de juristes qui signalent une augmentation de leurs heures de travail hebdomadaires a diminué et s'établit maintenant à 29 pour cent. Trente-et-un pour cent des femmes interrogées disent travailler plus d'heures, contre 27 pour cent des hommes.

Les plus fortes augmentations des heures de travail sont observées au sein des sociétés d'État et des sociétés cotées en bourse (32 % et 35 % respectivement).

Le pourcentage le plus élevé de personnes qui travaillent plus d'heures par semaine (38 %) est signalé au Québec.



Comparabilité et changement – Rémunération

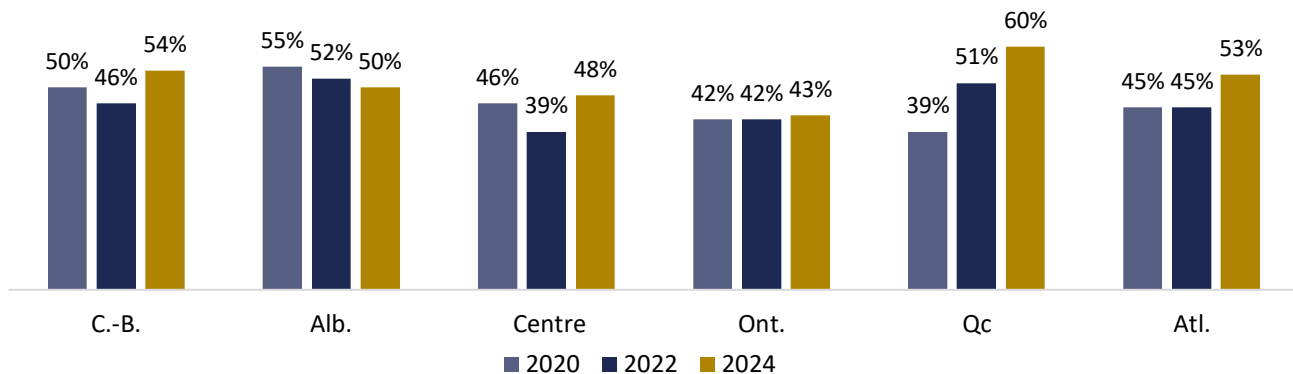
Comparabilité et changement de rémunération au sein d'une organisation

En 2024, 48 pour cent des répondant(e)s sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord pour dire que leur rémunération est comparable à celle d'autres membres de leur organisation. Ce résultat est comparable aux 46 pour cent et aux 47 pour cent obtenus en 2022 et en 2020.

Le pourcentage de juristes d'entreprise qui est tout à fait d'accord ou plutôt d'accord pour dire que leur rémunération est comparable varie d'une région à une autre. Ces proportions sont plus élevées chez les répondant(e)s du Québec (60 %), et plus faibles chez ceux et celles de l'Ontario (43 %).

	2020	2022	2024
Tout à fait d'accord	14 %	15 %	14 %
Plutôt d'accord	33 %	31 %	34 %
Ni d'accord ni en désaccord	17 %	17 %	19 %
Plutôt en désaccord	11 %	11 %	9 %
Fortement en désaccord	4 %	4 %	4 %
Je ne sais pas	22 %	22 %	20 %

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



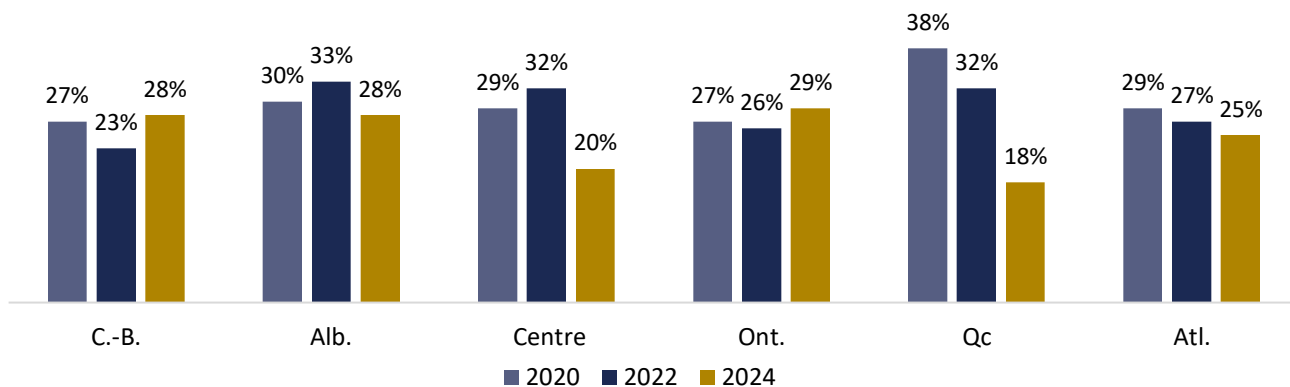
Comparabilité de la rémunération avec les organismes externes

En 2024, 27 pour cent des juristes d'entreprise sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord pour dire que leur rémunération est comparable à celle de personnes occupant des rôles semblables dans des organisations externes. Cette proportion ressemble beaucoup à celles obtenues en 2022 (27 %) et en 2020 (29 %). Les autres répondant(e)s ne se prononcent pas, sont en désaccord ou ne savent pas. Il est à noter que les répondant(e)s sont plus susceptibles d'être en désaccord (35 %) que d'accord (27 %) pour dire que leur salaire se compare favorablement à ceux offerts dans des organisations externes. Près du quart (22 %) ne sait pas.

Il y a des variations d'une région à l'autre, la plus forte proportion de répondant(e)s qui sont d'accord se trouvant en Ontario (29 %), en Colombie-Britannique (28 %) et en Alberta (28 %), alors que ceux et celles du Québec ont moins tendance à être d'accord (18 %).

	2020	2022	2024
Tout à fait d'accord	3 %	3 %	3 %
Plutôt d'accord	26 %	24 %	24 %
Ni d'accord ni en désaccord	14 %	15 %	16 %
Plutôt en désaccord	24 %	24 %	24 %
Fortement en désaccord	8 %	10 %	11 %
Je ne sais pas	26 %	25 %	22 %

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

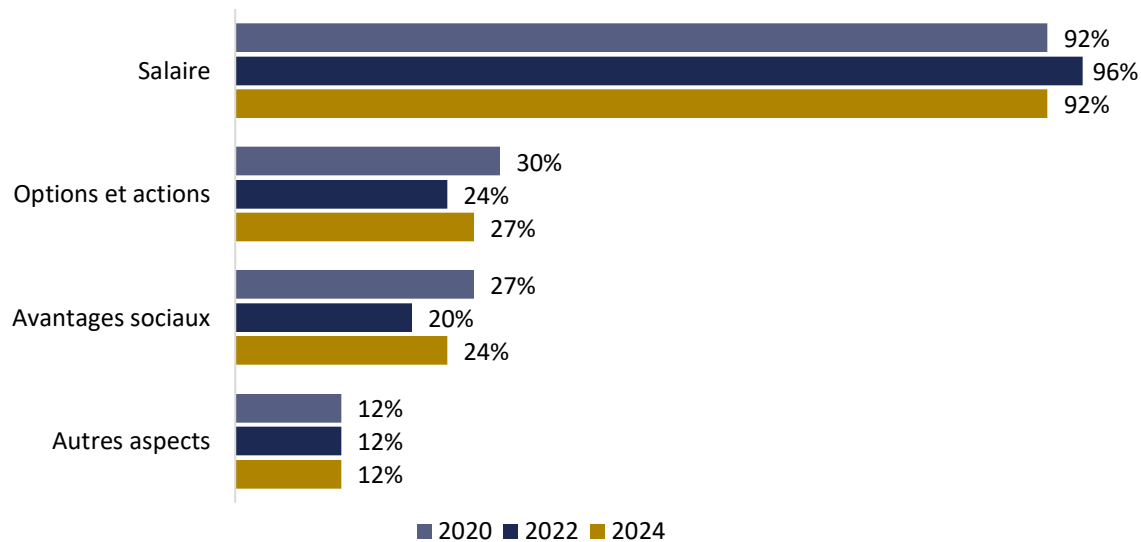


Domaines dans lesquels la rémunération n'est pas proportionnelle à celle des collègues

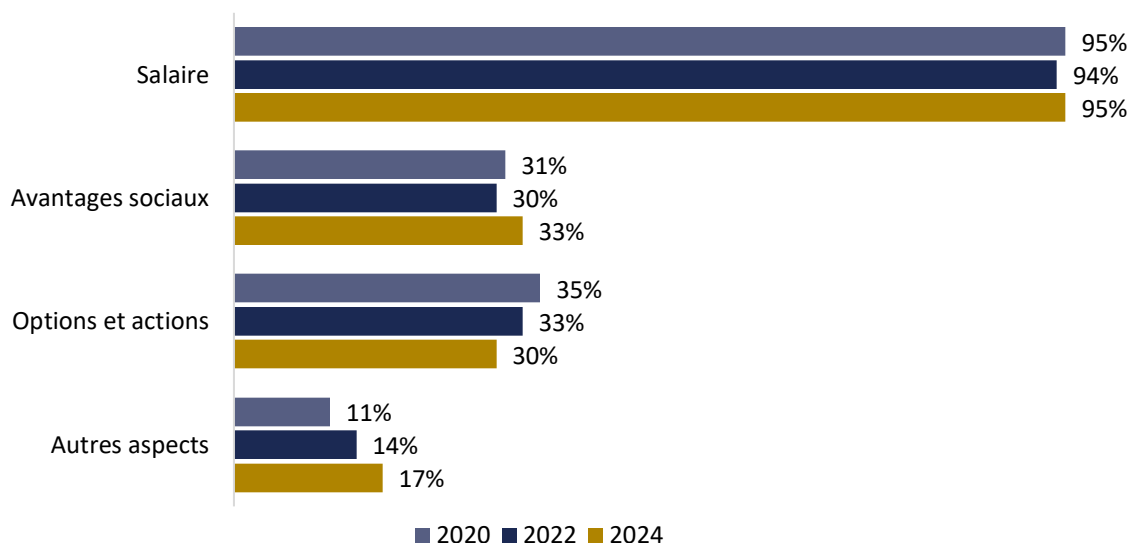
Nous avons examiné les domaines où la rémunération est considérée comme non proportionnelle à celle de collègues. Cet aspect a été vérifié en interrogeant les personnes qui ne sont pas d'accord pour dire que leur rémunération est proportionnelle à celle de leurs collègues, soit au sein de leur organisation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

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

Par rapport à des collègues au sein de l'organisation



Par rapport à des collègues d'organisations semblables

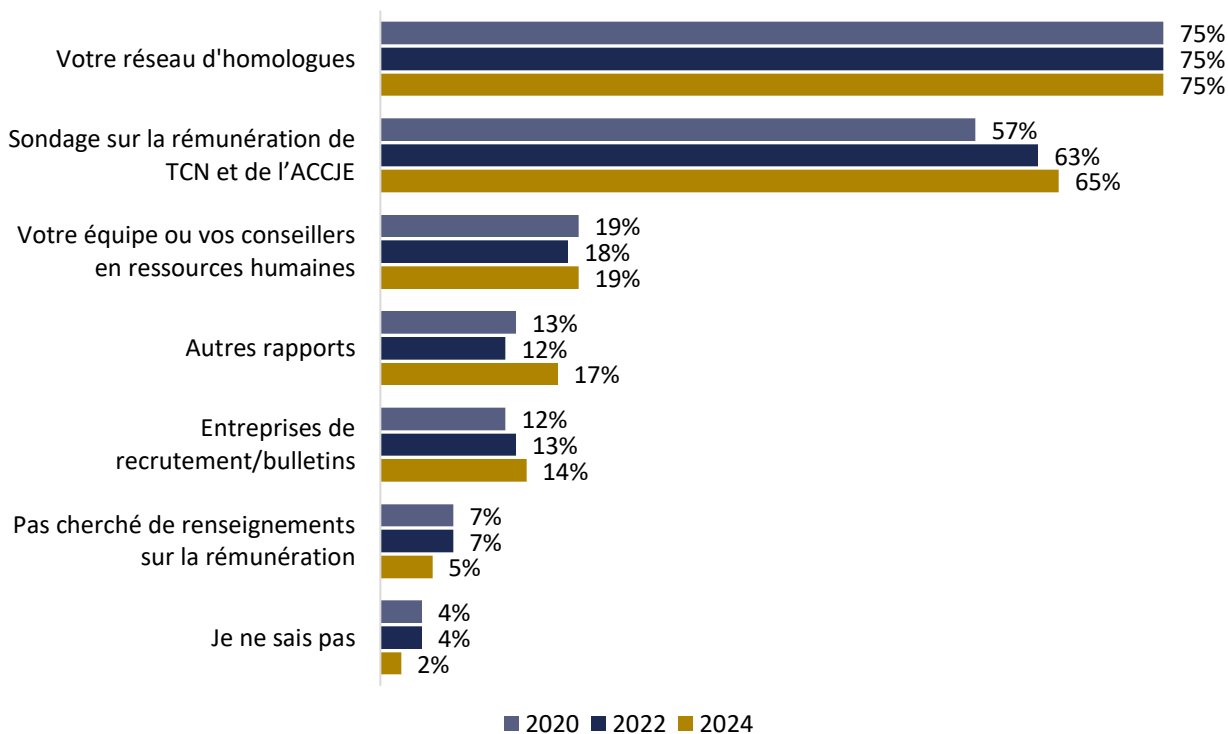


Importance relative de facteurs lors de l'évaluation d'un régime de rémunération

	Le plus important	Importance secondaire	Importance tertiaire
Salaire	86 %	4 %	1 %
Avantages sociaux	6 %	63 %	24 %
Options d'achat d'actions	4 %	20 %	44 %
Autre	4 %	9 %	15 %

Sources d'information sur la rémunération dans l'industrie

Lorsque vient le moment d'évaluer la façon dont leur rémunération se compare à celle de leurs pairs de l'industrie, une majorité (75 %) de juristes d'entreprise se fie à son réseau d'homologues. Le présent sondage (ci-dessous appelée « Sondage sur la rémunération de TCN et de l'ACCJE ») est mentionné par 65 % des répondant(e)s, ce qui représente une hausse par rapport aux deux vagues précédentes. Les deux principales sources sont suivies par les équipes et conseillers en ressources humaines (19 %), d'autres rapports (17 %) ainsi que les entreprises de recrutement et les bulletins d'information (14 %).

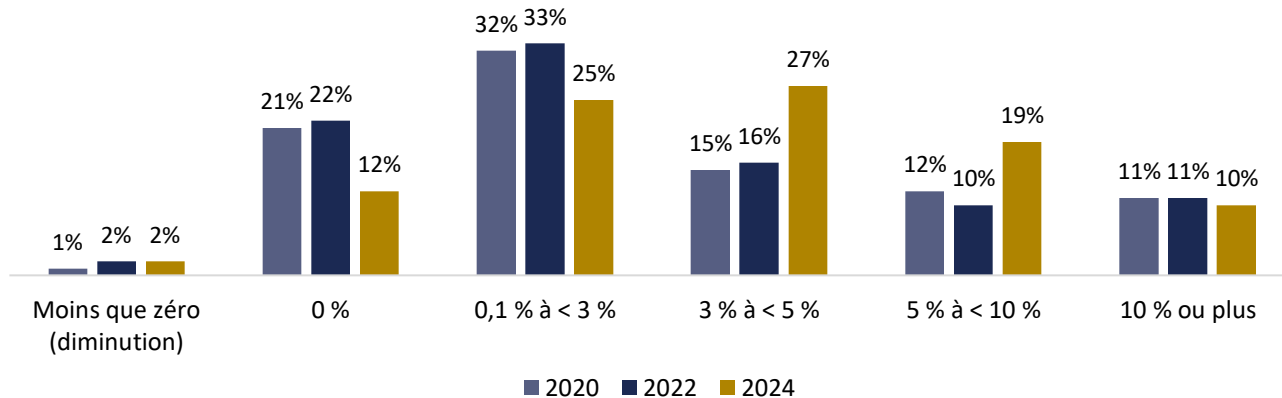


Augmentation du salaire de base au cours de la dernière année

Seuls 12 pour cent des répondant(e)s déclarent n'avoir eu aucune augmentation à leur salaire de base au cours de la dernière année, une baisse par rapport aux résultats obtenus en 2022 et en 2020.

Un haut pourcentage (27 %) de répondant(e)s ont eu une augmentation de salaire de trois à cinq pour cent au cours de la dernière année. Encore une fois, il s'agit d'une augmentation par rapport aux vagues passées.

Vingt-neuf pour cent ont eu une augmentation de cinq pour cent ou plus, ce qui est aussi beaucoup plus élevé qu'en 2022 et 2020.



Changements aux avantages sociaux au cours des douze derniers mois

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

Trente pour cent signalent une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux, ce qui représente une proportion plus élevée qu'en 2020 et 2022. La proportion de juristes qui signalent des augmentations des dépenses liées aux avantages sociaux semble particulièrement importante au sein des sociétés cotées en bourse (39 %).

Douze pour cent déclarent avoir constaté une diminution de la couverture des avantages sociaux, les proportions les plus élevées étant à nouveau observées dans les sociétés cotées en bourse (19 %).

Au cours des douze derniers mois (% Oui)	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	25 %	27 %	32 %	19 %	26 %	30 %	23 %	29 %	26 %	23 %	25 %	26 %	24 %	25 %	31 %	29 %	32 %	39 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	12 %	9 %	12 %	9 %	8 %	10 %	11 %	10 %	9 %	9 %	9 %	9 %	12 %	9 %	10 %	13 %	10 %	19 %



Examen approfondi par province

La présente section fournit les principales statistiques sur la rémunération par province. Dans certains cas, lorsqu'il y a peu de données sur une province, les renseignements sont présentés pour une région.

Il y a plusieurs points à tenir en compte lors de l'analyse comparative des salaires et des résultats de cette section :

- Il est possible qu'il n'y ait pas de correspondance exacte entre les postes présentés et le titre qu'occupe actuellement une personne. Toutefois, les statistiques des profils 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 tabulations recoupées par province et par industrie ne sont pas toutes fournies. Cependant, le reste du rapport analyse d'autres statistiques sur la rémunération à l'échelle nationale.

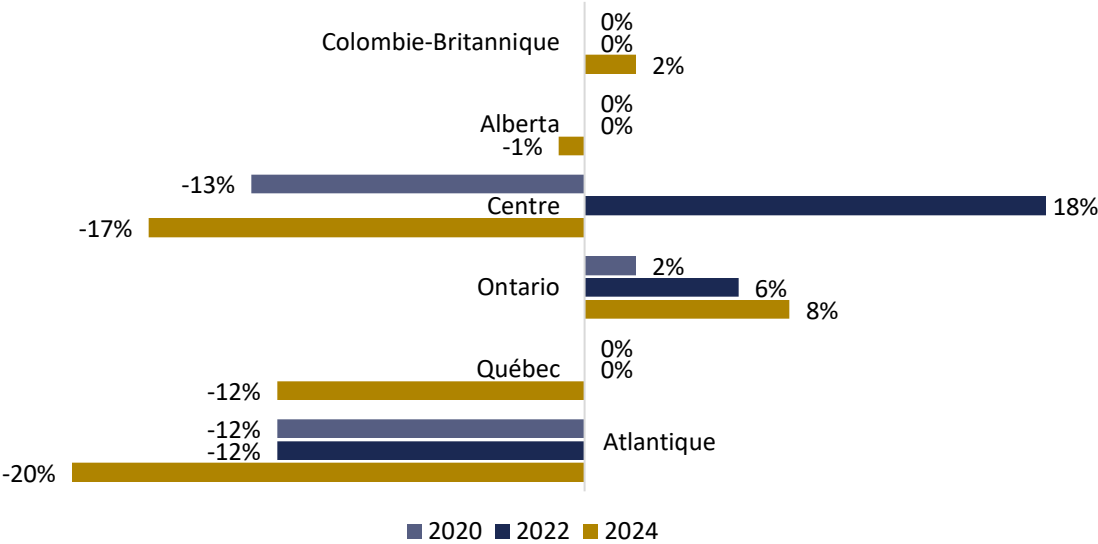
Dans l'ensemble, ces statistiques ne doivent pas être considérées comme absolues, mais plutôt être analysées conjointement aux autres variables présentées.

Moyenne nationale des salaires de base

En 2024, le salaire de base moyen national est de 196 000 dollars, une augmentation semblable à celle observée lors des deux précédentes vagues d'enquête : 180 000 dollars en 2022 et 167 500 dollars en 2020.

Le tableau ci-dessous montre l'ampleur de l'écart entre une province ou une région par rapport à la moyenne nationale. Par exemple, le salaire moyen global en Colombie-Britannique est légèrement supérieur à la moyenne nationale, alors que celui de l'Ontario continue de se distancer de la moyenne nationale. Les salaires moyens dans le centre du Canada et dans les provinces de l'Atlantique sont inférieurs à la moyenne nationale. Les répondant(e)s du Québec, dont les salaires s'étaient maintenus lors des deux dernières vagues du sondage, déclarent des salaires inférieurs à la moyenne.

Moyenne
2020 : 167 500 \$
2022 : 180 000 \$
2024 : 196 000 \$

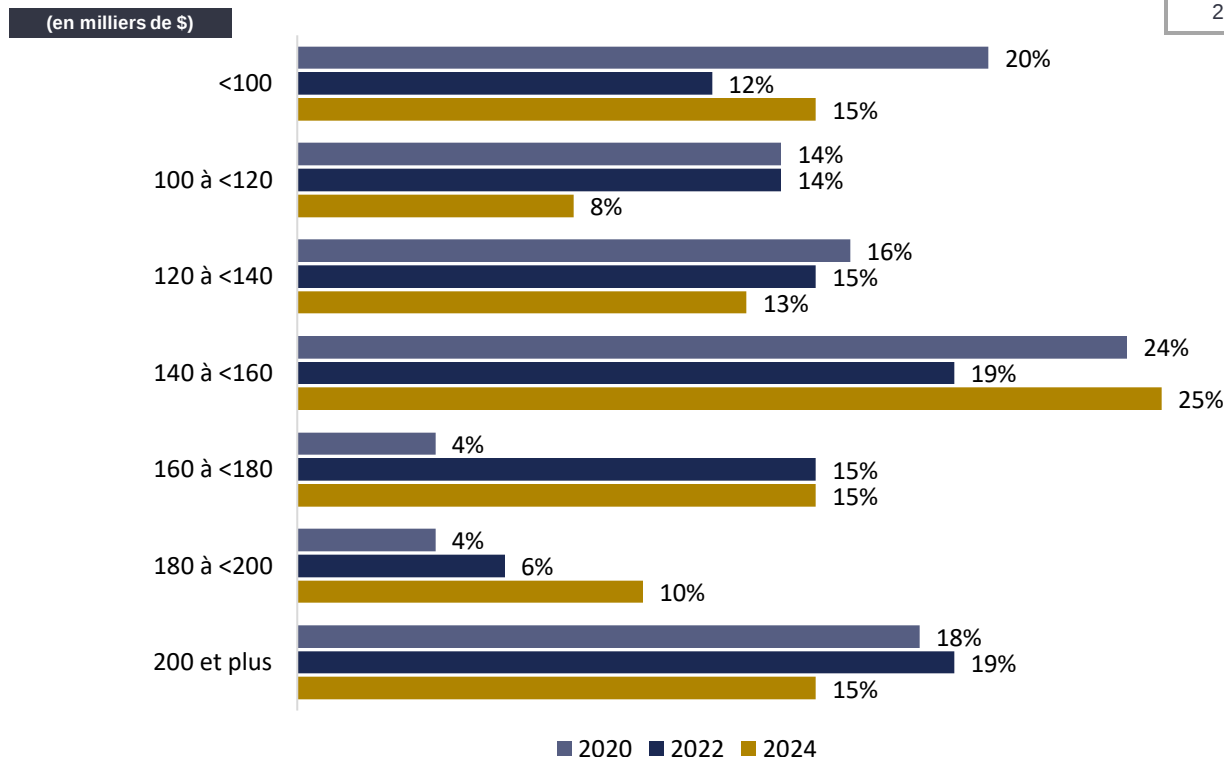


LE POINT SUR LE CANADA ATLANTIQUE

Répartition des salaires de base au Canada atlantique

En 2024, le salaire de base moyen des juristes d'entreprise du Canada atlantique est de 156 500 dollars, une baisse par rapport à 2022, mais toujours en hausse par rapport à 2020.

Moyenne
2020 : 146 500 \$
2022 : 158 000 \$
2024 : 156 500 \$



Régime de rémunération par poste – Canada atlantique

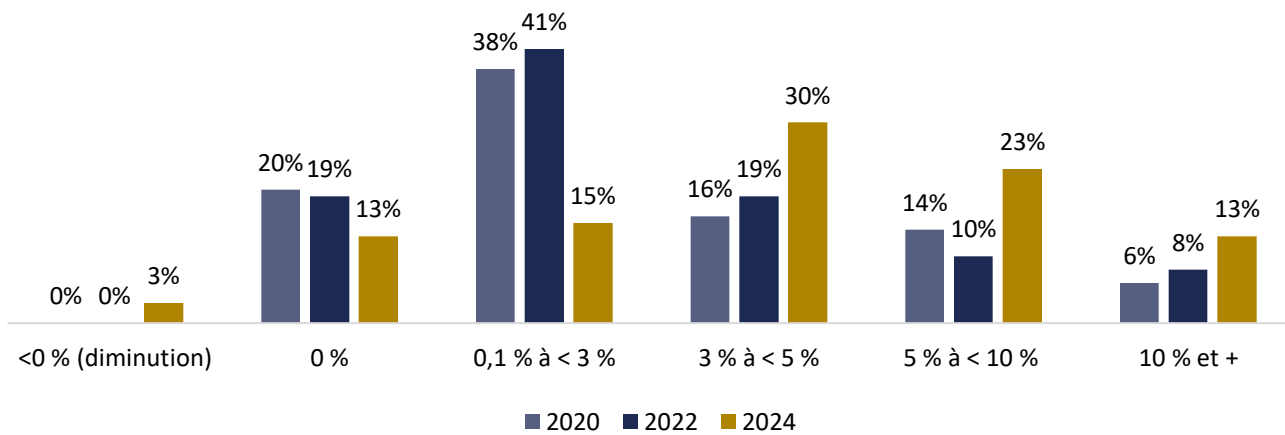
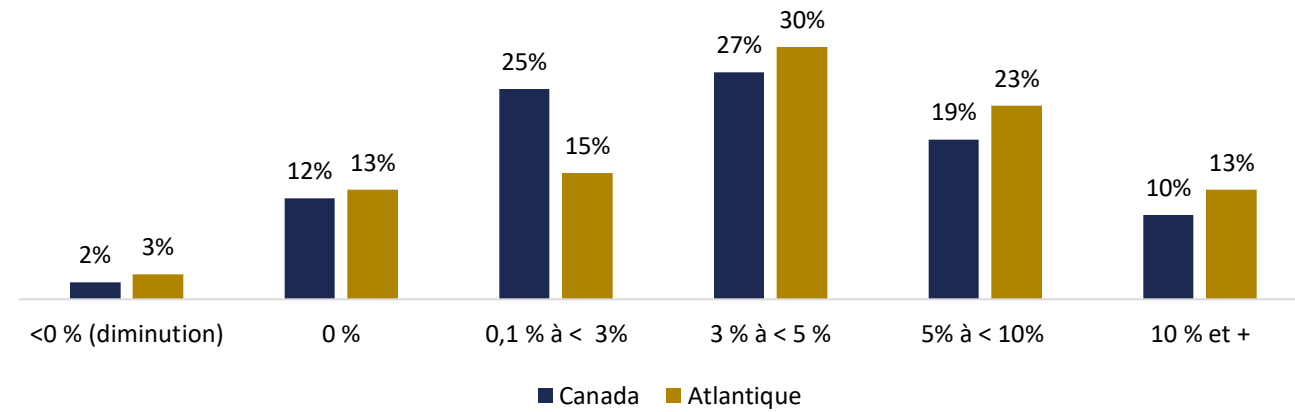
Les salaires de base moyens en 2024 vont de 131 500 dollars pour les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) à 184 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales).

	Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e)*		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Salaire de base moyen (\$)	119 000 \$	135 500 \$	131 500 \$	187 500 \$	196 000 \$	184 000 \$
Prime cible	13 %	15 %	11 %	34 %	29 %	21 %
Montant cible maximal	18 %	21 %	16 %	37 %	43 %	30 %
Prime réelle	12 %	17 %	10 %	18 %	38 %	20 %

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

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

La plupart des augmentations du salaire de base se situent dans la fourchette de trois pour cent à moins de cinq pour cent (30 %) ou de cinq pour cent à moins de dix pour cent (23 %). Dans les deux vagues précédentes, la plupart des augmentations étaient inférieures à trois pour cent (58 % en 2020 et 60 % en 2022).



Avantages sociaux inclus dans le régime – Canada atlantique

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

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Canada			Canada atlantique		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	95 %	97 %	97 %	90 %	100 %	93 %
Assurance maladie complémentaire	77 %	82 %	79 %	64 %	62 %	60 %
Régimes de pension/retraite	78 %	74 %	75 %	88 %	87 %	85 %
Assurance maladie provinciale	71 %	72 %	69 %	60 %	65 %	50 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	80 %	83 %	86 %	88 %	87 %	88 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	61 %	69 %	38 %	40 %	53 %
Assurance soins médicaux/dentaires à la retraite	20 %	20 %	22 %	28 %	29 %	20 %
Invalidité de courte durée	84 %	86 %	85 %	70 %	75 %	75 %
Invalidité de longue durée	87 %	89 %	89 %	90 %	98 %	93 %
Assurance vie	83 %	86 %	85 %	92 %	92 %	95 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	44 %	44 %	44 %	44 %	33 %
Programmes de référence des employés	42 %	44 %	46 %	38 %	29 %	35 %
Indemnité de stationnement	28 %	26 %	24 %	28 %	35 %	15 %
Frais de déménagement	13 %	13 %	12 %	20 %	25 %	20 %
Régime de santé de la haute direction	23 %	24 %	24 %	38 %	21 %	13 %
Indemnité d'automobile	12 %	12 %	13 %	14 %	12 %	15 %
Repas subventionnés	11 %	8 %	10 %	8 %	10 %	8 %
Garderies subventionnées	3 %	3 %	3 %	0 %	4 %	0 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	62 %	66 %	71 %	66 %	52 %	63 %
Jours flexibles	49 %	49 %	50 %	42 %	52 %	43 %
Majoration pour congé de maternité	41 %	43 %	48 %	30 %	42 %	48 %
Congé parental prolongé	28 %	34 %	34 %	26 %	29 %	25 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	14 %	15 %	14 %	14 %	15 %	10 %
Années sabbatiques	10 %	11 %	9 %	10 %	4 %	10 %

Changements aux avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Cette année, aussi bien à l'échelle nationale que dans la région de l'Atlantique, les augmentations des dépenses liées aux avantages sociaux sont signalées à des niveaux beaucoup plus élevés que lors des vagues précédentes (32 % et 38 % respectivement). Au Canada atlantique, la diminution de la couverture des avantages sociaux est signalée dans la même proportion qu'en 2022.

Comparativement à l'ensemble du Canada, les répondant(e)s du Canada atlantique sont plus satisfait(e)s de leur salaire de base en 2024 (68 % dans l'Atlantique contre 51 % à l'échelle nationale). Il en va de même, mais dans une moindre mesure, pour la satisfaction à l'égard du système de primes (64 % dans l'Atlantique contre 58 % à l'échelle nationale).

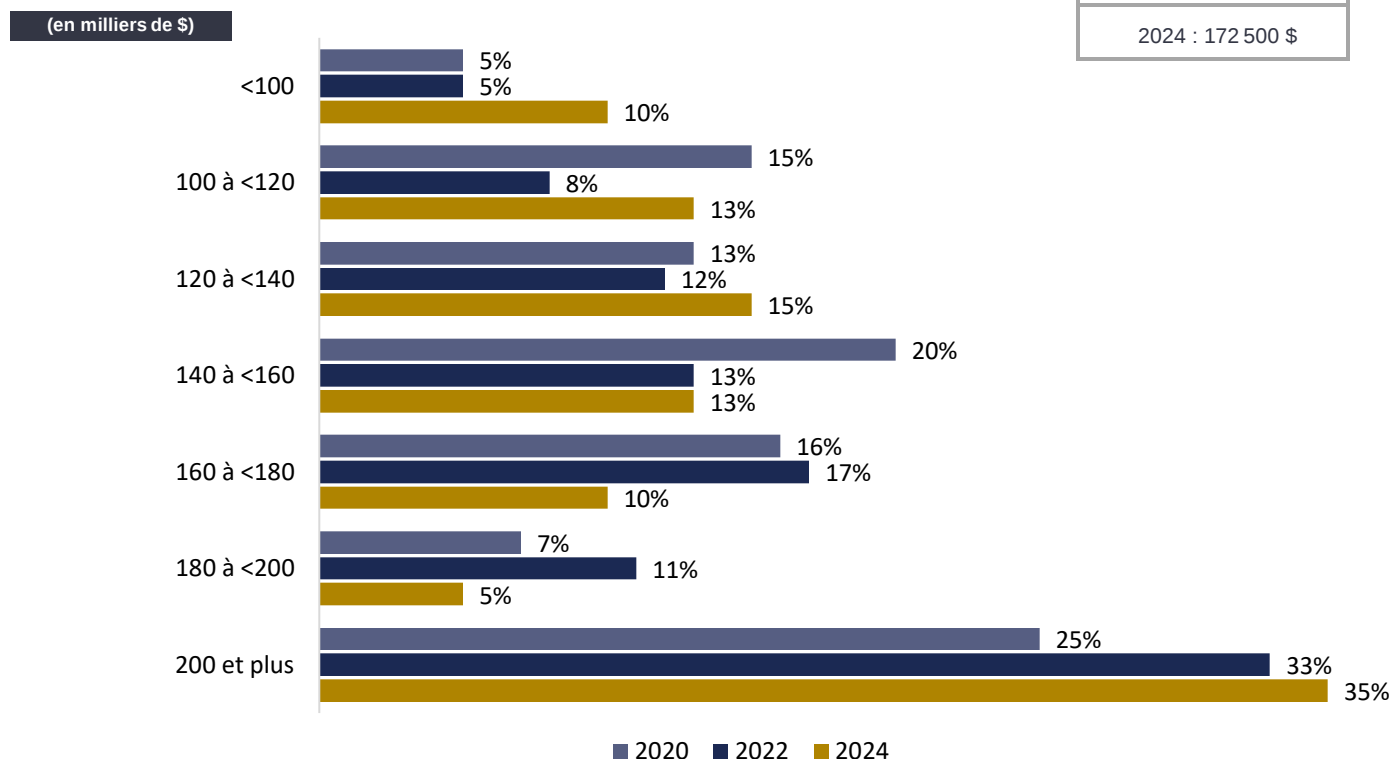
Au cours des douze derniers mois (% Oui)	Canada			Canada atlantique		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	25 %	27 %	32 %	20 %	27 %	38 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	12 %	9 %	12 %	2 %	10 %	10 %

% très/plutôt satisfait(e)	Canada			Canada atlantique		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Avantages sociaux	70 %	72 %	70 %	60 %	73 %	70 %
Système de primes	59 %	60 %	58 %	66 %	68 %	64 %
Salaire de base	55 %	51 %	51 %	54 %	55 %	68 %

LE POINT SUR LE QUÉBEC

Répartition des salaires de base au Québec

En 2024, le salaire de base moyen des juristes d'entreprise du Québec est de 172 500 dollars.



Moyenne
2020 : 167 000 \$
2022 : 179 500 \$
2024 : 172 500 \$

Régime de rémunération par poste – Québec

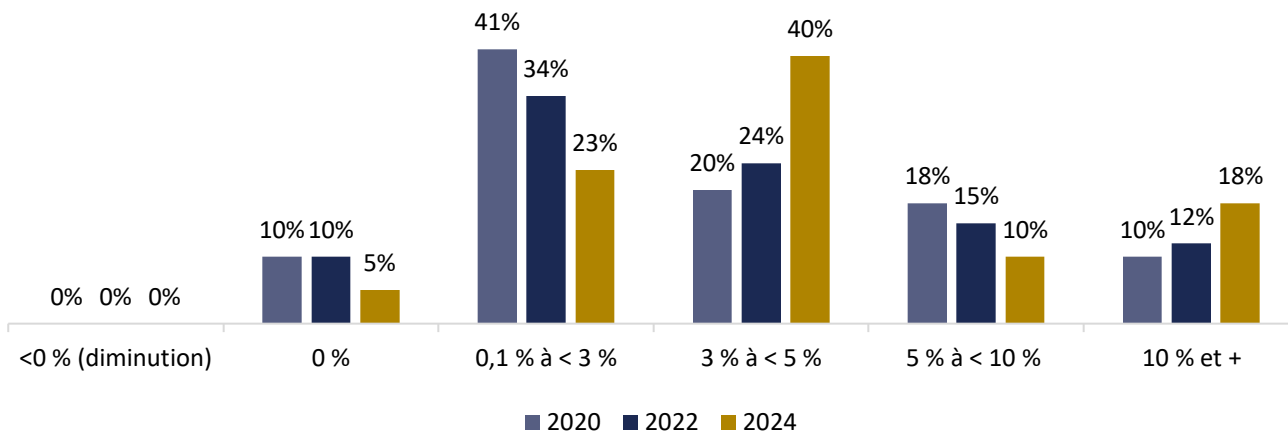
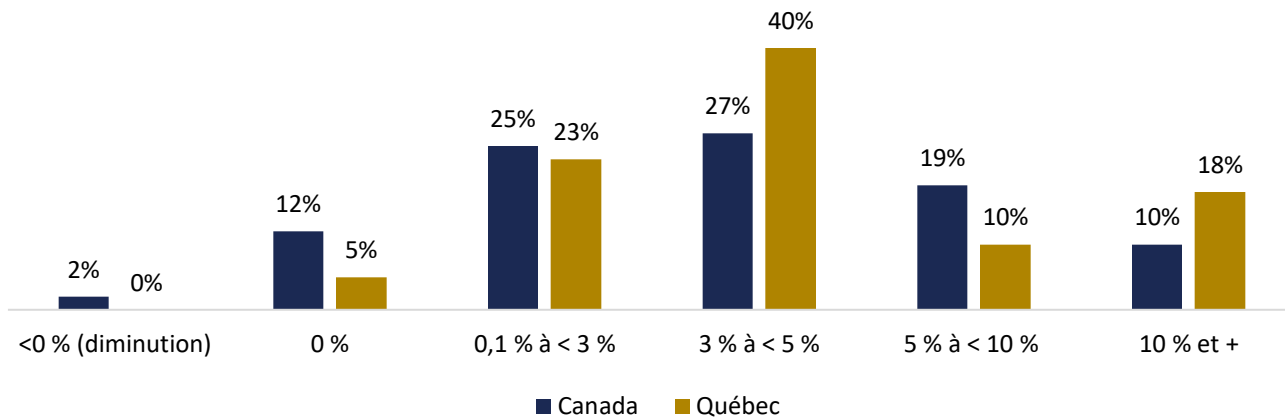
Les salaires de base en 2024 vont de 126 500 dollars pour les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) à 212 500 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales). Les avocat(e)s généraux(ales) du Québec font état d'une autre augmentation par rapport à 2022 et 2020, mais la moyenne de la rémunération pour les avocat(e)s est en baisse par rapport à 2022.

	Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e)*		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Salaire de base moyen (\$)	123 000 \$	132 000 \$	126 500 \$	189 000 \$	195 500 \$	212 500 \$
Prime cible	20 %	15 %	11 %	27 %	26 %	23 %
Montant cible maximal	20 %	18 %	12 %	28 %	31 %	28 %
Prime réelle	9 %	14 %	17 %	26 %	21 %	18 %

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

Augmentation des salaires de base au Québec par rapport au Canada

Quarante pour cent des répondant(e)s du Québec déclarent une augmentation de trois pour cent à moins de cinq pour cent à leur salaire de base. Dans les deux vagues précédentes, l'augmentation la plus fréquemment rapportée était de 0,1 pour cent à 3 pour cent.



Avantages sociaux inclus dans le régime – Québec

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

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Canada			Québec		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	95 %	97 %	97 %	90 %	73 %	85 %
Assurance maladie complémentaire	77 %	82 %	79 %	53 %	76 %	65 %
Régimes de pension/retraite	78 %	74 %	75 %	82 %	71 %	70 %
Assurance maladie provinciale	71 %	72 %	69 %	71 %	78 %	75 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	80 %	83 %	86 %	85 %	85 %	88 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	61 %	69 %	48 %	54 %	48 %
Assurance soins médicaux/dentaires à la retraite	20 %	20 %	22 %	16 %	12 %	15 %
Assurance invalidité à court terme	84 %	86 %	85 %	75 %	90 %	85 %
Assurance invalidité à long terme	87 %	89 %	89 %	82 %	88 %	78 %
Assurance vie	83 %	86 %	85 %	85 %	85 %	95 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	44 %	44 %	39 %	46 %	45 %
Programmes de référence des employés	42 %	44 %	46 %	61 %	61 %	63 %
Indemnité de stationnement	28 %	26 %	24 %	25 %	24 %	25 %
Frais de déménagement	13 %	13 %	12 %	12 %	15 %	15 %
Régime de santé de la haute direction	23 %	24 %	24 %	39 %	32 %	33 %
Indemnité d'automobile	12 %	12 %	13 %	21 %	22 %	20 %
Repas subventionnés	11 %	8 %	10 %	21 %	10 %	5 %
Garderies subventionnées	3 %	3 %	3 %	15 %	22 %	13 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	62 %	66 %	71 %	57 %	73 %	68 %
Jours flexibles	49 %	49 %	50 %	61 %	61 %	55 %
Majoration pour congé de maternité	41 %	43 %	48 %	28 %	37 %	43 %
Congé parental prolongé	28 %	34 %	34 %	31 %	24 %	30 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	14 %	15 %	14 %	7 %	15 %	15 %
Années sabbatiques	10 %	11 %	9 %	12 %	20 %	15 %

Changements aux avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Le pourcentage des juristes qui déclarent une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux au Québec est constant (33 % en 2024 et 32 % en 2022). La proportion de répondant(e)s qui font état d'une baisse est également semblable à celle de la vague précédente (8 % en 2024 et 7 % en 2022).

En 2024, les répondant(e)s du Québec sont *beaucoup moins* satisfait(e)s de leur salaire de base que le reste du Canada (40 % contre 51 % à l'échelle nationale) et ils sont moins satisfait(e)s qu'en 2022 (51 %).

Ces personnes sont toutefois *plus* satisfaites de leurs avantages sociaux et de leur système de primes que ce qui est observé à l'échelle nationale, et ces taux de satisfaction sont en hausse par rapport à 2022 et à 2020.

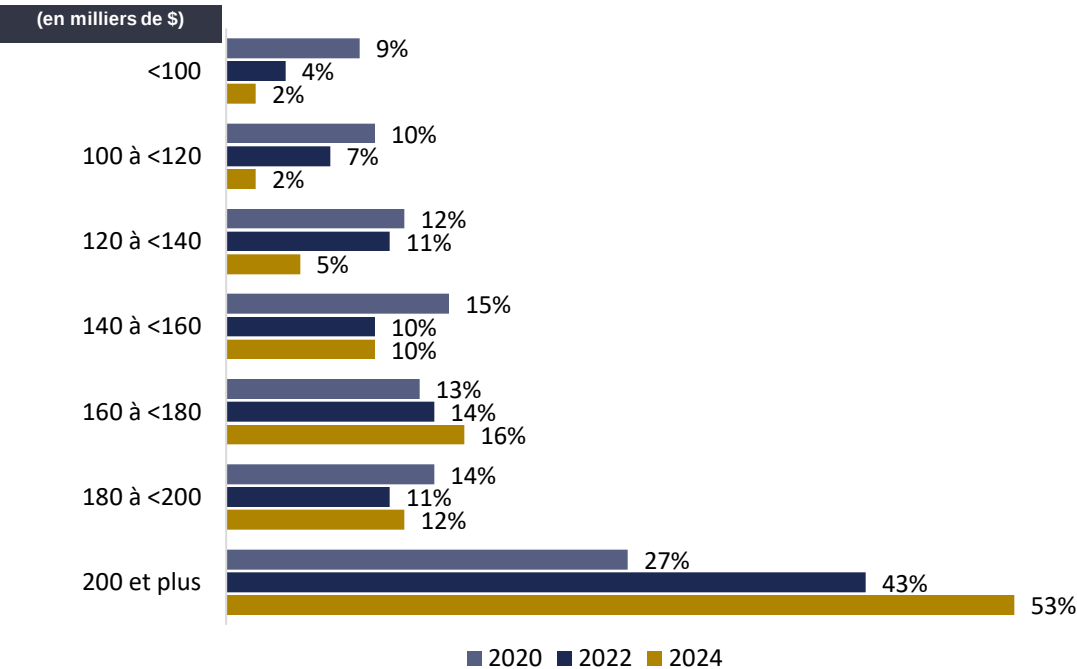
Au cours des douze derniers mois (% Oui)	Canada			Québec		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	25 %	27 %	32 %	23 %	32 %	33 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	12 %	9 %	12 %	13 %	7 %	8 %

% très/plutôt satisfait(e)	Canada			Québec		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Avantages sociaux	70 %	72 %	70 %	66 %	61 %	78 %
Programme incitatif	59 %	60 %	58 %	57 %	44 %	64 %
Salaire de base	55 %	51 %	51 %	63 %	51 %	40 %

LE POINT SUR L'ONTARIO

Répartition des salaires de base en Ontario

Le salaire de base moyen des juristes d'entreprise en Ontario est de 211 500 dollars, soit 15 500 dollars au-dessus de la moyenne nationale, ce qui représente une augmentation notable par rapport à 2020 (171 000 \$) et à 2022 (190 500 \$). La croissance du salaire de base dans l'échantillon de Toronto est également élevée (passant de 196 500 \$ en 2020 à 221 000 \$ en 2024). Le salaire moyen à Ottawa est passé de 151 500 dollars en 2022 à 167 000 dollars en 2024.



Moyenne Ontario
2020 : 171 000 \$
2022 : 190 500 \$
2024 : 211 500 \$
Moyenne RGT
2020 : 172 500 \$
2022 : 186 000 \$
2024 : 218 000 \$
Moyenne Toronto
2020 : 173 000 \$
2022 : 196 500 \$
2024 : 221 000 \$
Moyenne Ottawa
2020 : 169 500 \$
2022 : 151 500 \$
2024 : 167 000 \$

Régime de rémunération par poste – Ontario

Les salaires de base moyens vont de 152 500 dollars pour les conseillers(ères) juridiques à 250 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction.

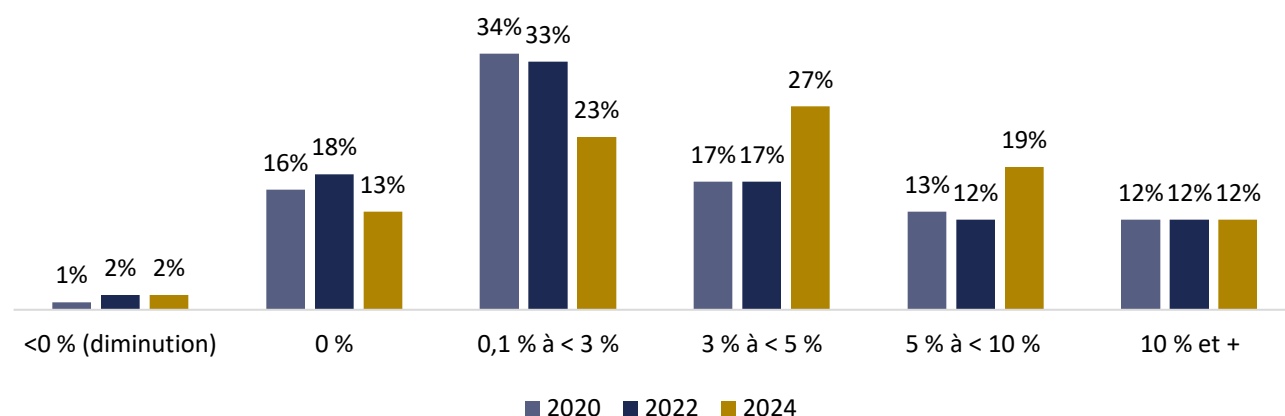
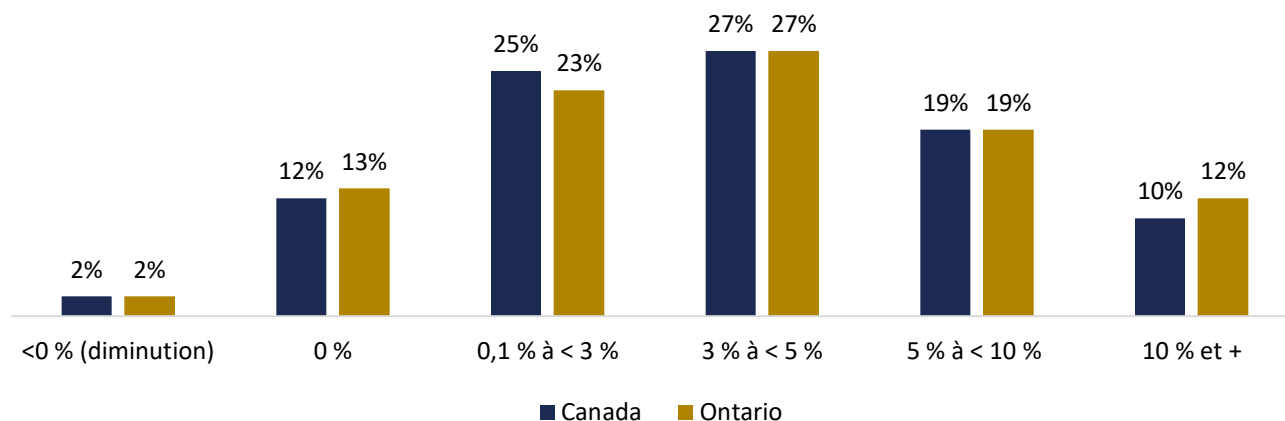
	Conseiller(conseillère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*			Avocat(e) général(e) – Haute direction*		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Salaire de base moyen (\$)	123 500 \$	129 500 \$	152 500 \$	163 500 \$	179 000 \$	185 000 \$	201 500 \$	216 000 \$	238 500 \$	227 000 \$	251 500 \$	250 000 \$
Prime cible	15 %	14 %	17 %	20 %	42 %	21 %	31 %	30 %	30 %	41 %	35 %	37 %
Montant cible maximal	26 %	22 %	25 %	27 %	59 %	65 %	45 %	37 %	57 %	64 %	60 %	52 %
Prime réelle	17 %	14 %	25 %	21 %	23 %	23 %	33 %	38 %	29 %	44 %	42 %	39 %

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

Augmentation des salaires de base en Ontario par rapport au Canada

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

En ce qui concerne les changements d'une année à l'autre en Ontario, plus de la moitié des juristes d'entreprise (58 %) déclare une augmentation de trois pour cent ou plus, comparativement à 41 pour cent en 2022 et à 42 pour cent en 2020.



Avantages sociaux inclus dans le régime – Ontario

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

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Canada			Ontario		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	95 %	97 %	97 %	95 %	98 %	98 %
Assurance maladie complémentaire	77 %	82 %	79 %	75 %	77 %	81 %
Régimes de pension/retraite	78 %	74 %	75 %	76 %	74 %	76 %
Assurance maladie provinciale	71 %	72 %	69 %	67 %	71 %	65 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	80 %	83 %	86 %	81 %	84 %	90 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	61 %	69 %	50 %	56 %	64 %
Assurance soins médicaux/dentaires à la retraite	20 %	20 %	22 %	21 %	19 %	26 %
Invalidité de courte durée	84 %	86 %	85 %	84 %	87 %	89 %
Invalidité de longue durée	87 %	89 %	89 %	88 %	86 %	90 %
Assurance vie	83 %	86 %	85 %	82 %	87 %	83 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	44 %	44 %	50 %	46 %	51 %
Programmes de référence des employés	42 %	44 %	46 %	41 %	47 %	53 %
Indemnité de stationnement	28 %	26 %	24 %	19 %	16 %	15 %
Frais de déménagement	13 %	13 %	12 %	11 %	10 %	9 %
Régime de santé de la haute direction	23 %	24 %	24 %	21 %	23 %	26 %
Indemnité d'automobile	12 %	12 %	13 %	14 %	15 %	18 %
Repas subventionnés	11 %	8 %	10 %	13 %	9 %	13 %
Garderies subventionnées	3 %	3 %	3 %	4 %	2 %	4 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	62 %	66 %	71 %	69 %	75 %	82 %
Jours flexibles	49 %	49 %	50 %	45 %	51 %	55 %
Majoration pour congé de maternité	41 %	43 %	48 %	44 %	48 %	53 %
Congé parental prolongé	28 %	34 %	34 %	30 %	35 %	37 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	14 %	15 %	14 %	14 %	12 %	15 %
Années sabbatiques	10 %	11 %	9 %	10 %	11 %	9 %

Changements aux avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

En 2024, il y a eu une autre augmentation de la proportion de répondant(e)s de l'Ontario qui font état d'une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux (35 % contre 29 % en 2022 et 25 % en 2020).

En Ontario, les niveaux de satisfaction à l'égard du salaire de base et des avantages sociaux sont très proches du niveau national, mais la satisfaction à l'égard du système de primes est légèrement inférieure.

Au cours des douze derniers mois (% Oui)	Canada			Ontario		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	25 %	27 %	32 %	25 %	29 %	35 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	12 %	9 %	12 %	13 %	11 %	13 %

% très/plutôt satisfait(e)	Canada			Ontario		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Avantages sociaux	70 %	72 %	70 %	69 %	70 %	69 %
Système de primes	59 %	60 %	58 %	56 %	60 %	52 %
Salaire de base	55 %	51 %	51 %	57 %	51 %	53 %

Tendances par industrie en Ontario

Les cinq principaux secteurs qui emploient des juristes d'entreprise en Ontario sont les suivants :

1. Services financiers, assurances, banques
2. Technologies de l'information
3. Gouvernement
4. Immobilier
5. Construction

Parmi les cinq principaux secteurs, le secteur des technologies de l'information offre le salaire de base le plus élevé, suivi par l'immobilier.



Le point sur le secteur financier en Ontario

Dans le secteur des services financiers de l'Ontario, les salaires de base vont de 166 500 dollars pour les conseillers(ères) juridiques à 296 500 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction. Les salaires de base des quatre niveaux présentent des augmentations.

	Conseiller(conseillère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*			Avocat(e) général(e) – Haute direction*		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Salaires de base moyen (\$)	118 500 \$	128 000 \$	166 500 \$	156 000 \$	177 000 \$	189 500 \$	216 000 \$	213 500 \$	244 000 \$	214 000 \$	220 500 \$	296 500 \$
Prime cible	16 %	14 %	16 %	20 %	20 %	20 %	44 %	44 %	31 %	40 %	45 %	68 %
Montant cible maximal	19 %	32 %	23 %	27 %	34 %	43 %	64 %	54 %	43 %	85 %	63 %	102 %
Prime réelle	17 %	14 %	22 %	23 %	24 %	23 %	47 %	58 %	34 %	81 %	39 %	64 %

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

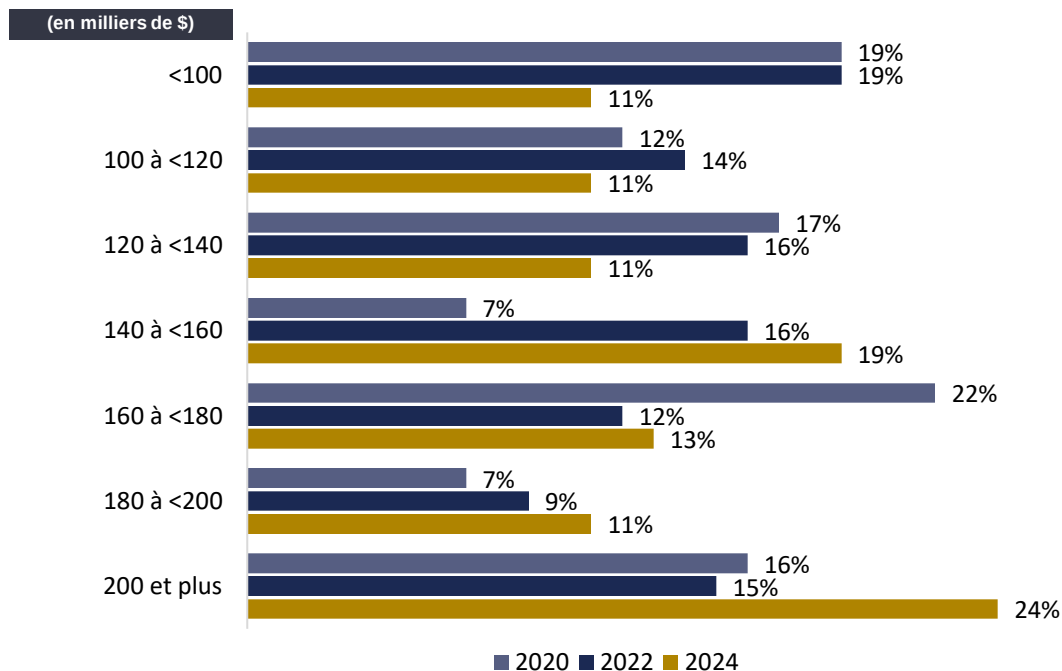
** Comprend VPD Affaires juridiques, VP Affaires juridiques, avocat(e) général(e) et directeur(trice) des Affaires juridiques qui relève du chef de la direction.

LE POINT SUR LE CENTRE DU CANADA

Répartition des salaires de base au centre du Canada

En 2024, le salaire de base moyen des juristes d'entreprise du centre du Canada (Manitoba et Saskatchewan) est de 162 500 dollars, soit 33 500 dollars en deçà de la moyenne nationale, mais en hausse par rapport à 2022.

Moyenne
2020 : 146 000 \$
2022 : 147 000 \$
2024 : 162 500 \$



Régime de rémunération par poste – Centre du Canada

Les salaires de base moyens vont de 136 500 dollars pour les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales) à 186 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction.

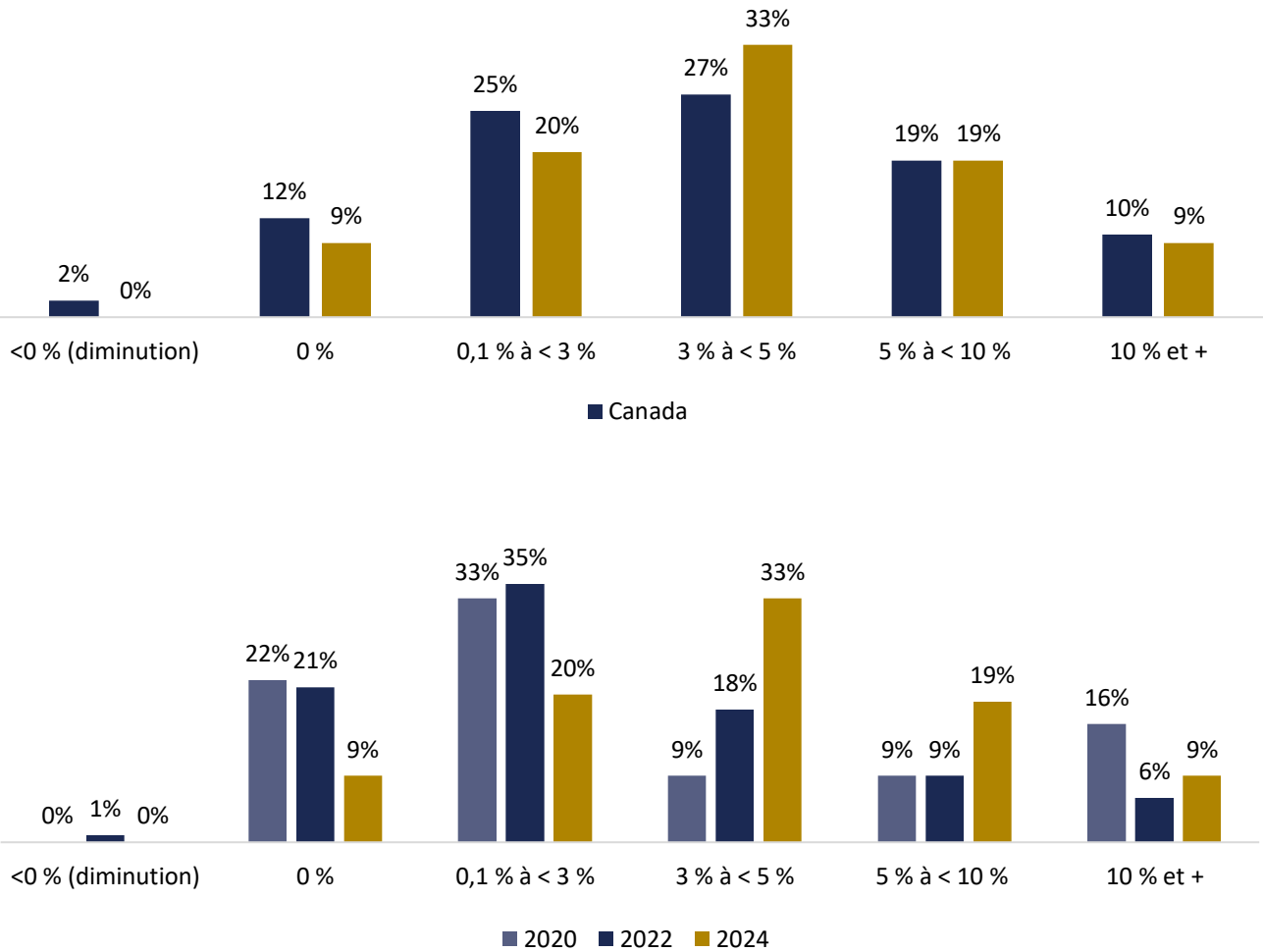
	Avocat(e) – Conseiller(ère) juridique + Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e)*		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Salaire de base moyen (\$)	122 000 \$	127 500 \$	136 500 \$	178 500 \$	194 500 \$	186 000 \$
Prime cible	16 %	13 %	14 %	23 %	30 %	29 %
Montant cible maximal	21 %	14 %	17 %	30 %	39 %	43 %
Prime réelle	21 %	11 %	11 %	20 %	34 %	34 %

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

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

Comparativement au reste du pays, une proportion légèrement supérieure de juristes du centre du Canada a eu une augmentation de trois pour cent à moins de cinq pour cent (33 % au centre du Canada contre 27 % à l'échelle nationale).

La proportion de personnes qui n'a eu aucune augmentation est en baisse considérable par rapport aux deux vagues précédentes (9 % contre 22 % et 22 %).



Avantages sociaux inclus dans le régime – Centre du Canada

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

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Canada			Centre du Canada		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	95 %	97 %	97 %	99 %	99 %	98 %
Assurance maladie complémentaire	77 %	82 %	79 %	81 %	81 %	76 %
Régimes de pension/retraite	78 %	74 %	75 %	93 %	87 %	83 %
Assurance maladie provinciale	71 %	72 %	69 %	64 %	64 %	80 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	80 %	83 %	86 %	90 %	88 %	93 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	61 %	69 %	77 %	69 %	78 %
Assurance soins médicaux/dentaires à la retraite	20 %	20 %	22 %	13 %	14 %	19 %
Invalité de courte durée	84 %	86 %	85 %	84 %	82 %	83 %
Invalité de longue durée	87 %	89 %	89 %	87 %	92 %	93 %
Assurance vie	83 %	86 %	85 %	93 %	92 %	89 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	44 %	44 %	52 %	56 %	50 %
Programmes de référence des employés	42 %	44 %	46 %	36 %	47 %	41 %
Indemnité de stationnement	28 %	26 %	24 %	42 %	35 %	33 %
Frais de déménagement	13 %	13 %	12 %	25 %	15 %	13 %
Régime de santé de la haute direction	23 %	24 %	24 %	22 %	23 %	28 %
Indemnité d'automobile	12 %	12 %	13 %	6 %	7 %	7 %
Repas subventionnés	11 %	8 %	10 %	13 %	11 %	9 %
Garderies subventionnées	3 %	3 %	3 %	1 %	0 %	2 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	62 %	66 %	71 %	64 %	65 %	63 %
Jours flexibles	49 %	49 %	50 %	54 %	55 %	43 %
Majoration pour congé de maternité	41 %	43 %	48 %	42 %	46 %	37 %
Congé parental prolongé	28 %	34 %	34 %	32 %	32 %	30 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	14 %	15 %	14 %	23 %	21 %	11 %
Années sabbatiques	10 %	11 %	9 %	10 %	14 %	6 %

Changements aux avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Dans le centre du Canada, les pourcentages de répondant(e)s signalant une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux (28 %) et une diminution de la couverture (15 %) continuent d’augmenter.

La satisfaction à l’égard du salaire de base, des avantages sociaux et du système de primes est assez proche de ce que l’on observe à l’échelle nationale.

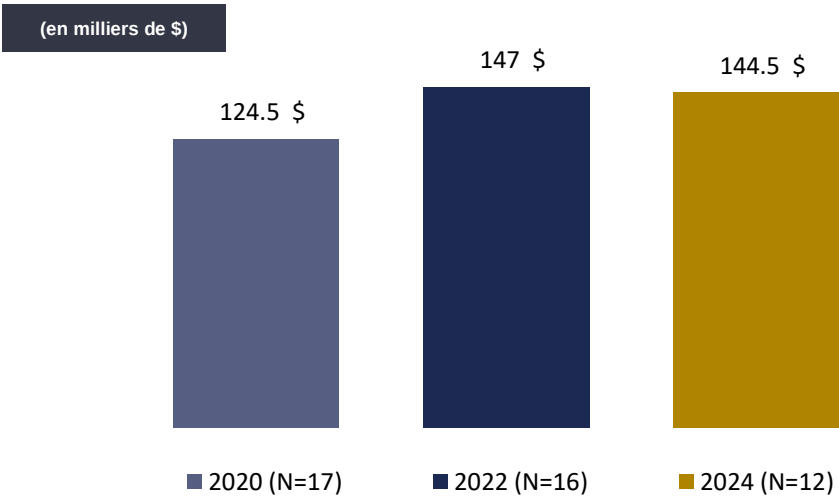
Au cours des douze derniers mois (% Oui)	Canada			Centre du Canada		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	25 %	27 %	32 %	16 %	24 %	28 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	12 %	9 %	12 %	7 %	9 %	15 %

% très/plutôt satisfait(e)	Canada			Centre du Canada		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Avantages sociaux	70 %	72 %	70 %	81 %	75 %	72 %
Système de primes	59 %	60 %	58 %	71 %	53 %	61 %
Salaire de base	55 %	51 %	51 %	55 %	47 %	50 %

Le point sur le secteur financier au centre du Canada

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

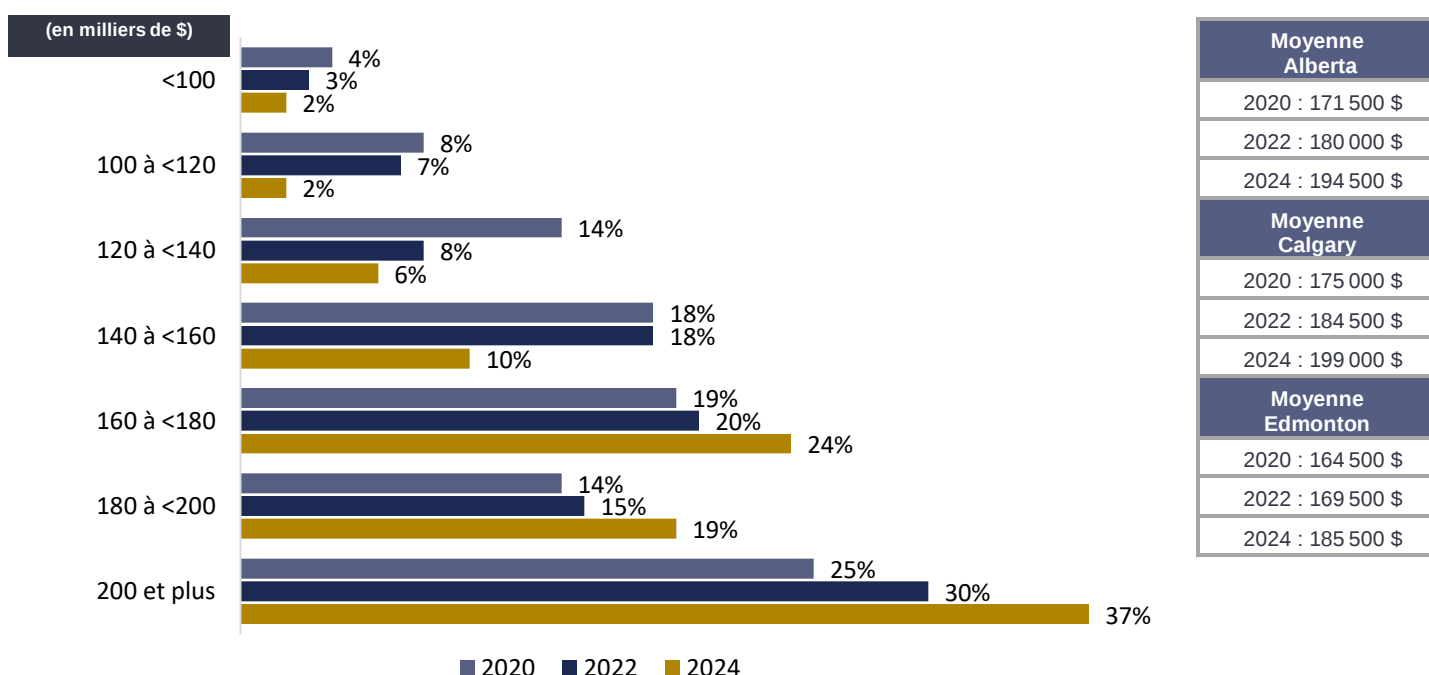
Le salaire de base moyen dans ce secteur est de 144 500 dollars.



LE POINT SUR L'ALBERTA

Répartition des salaires de base en Alberta

En 2024, le salaire de base moyen des juristes d'entreprise en Alberta est de 194 500 dollars, ce qui correspond à peu de choses près à la moyenne nationale (196 000 \$) et constitue une augmentation par rapport aux 180 000 dollars déclarés en 2022. Le salaire de base moyen à Calgary est passé de 184 500 dollars en 2022 à 199 000 dollars en 2024. Les juristes d'entreprise d'Edmonton font également état d'une augmentation par rapport à la vague précédente : 169 500 dollars en 2022 et 185 500 dollars en 2024.



Régime de rémunération par poste – Alberta

Les salaires de base moyens varient de 158 000 dollars pour les conseillers(ères) juridiques à 274 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction.

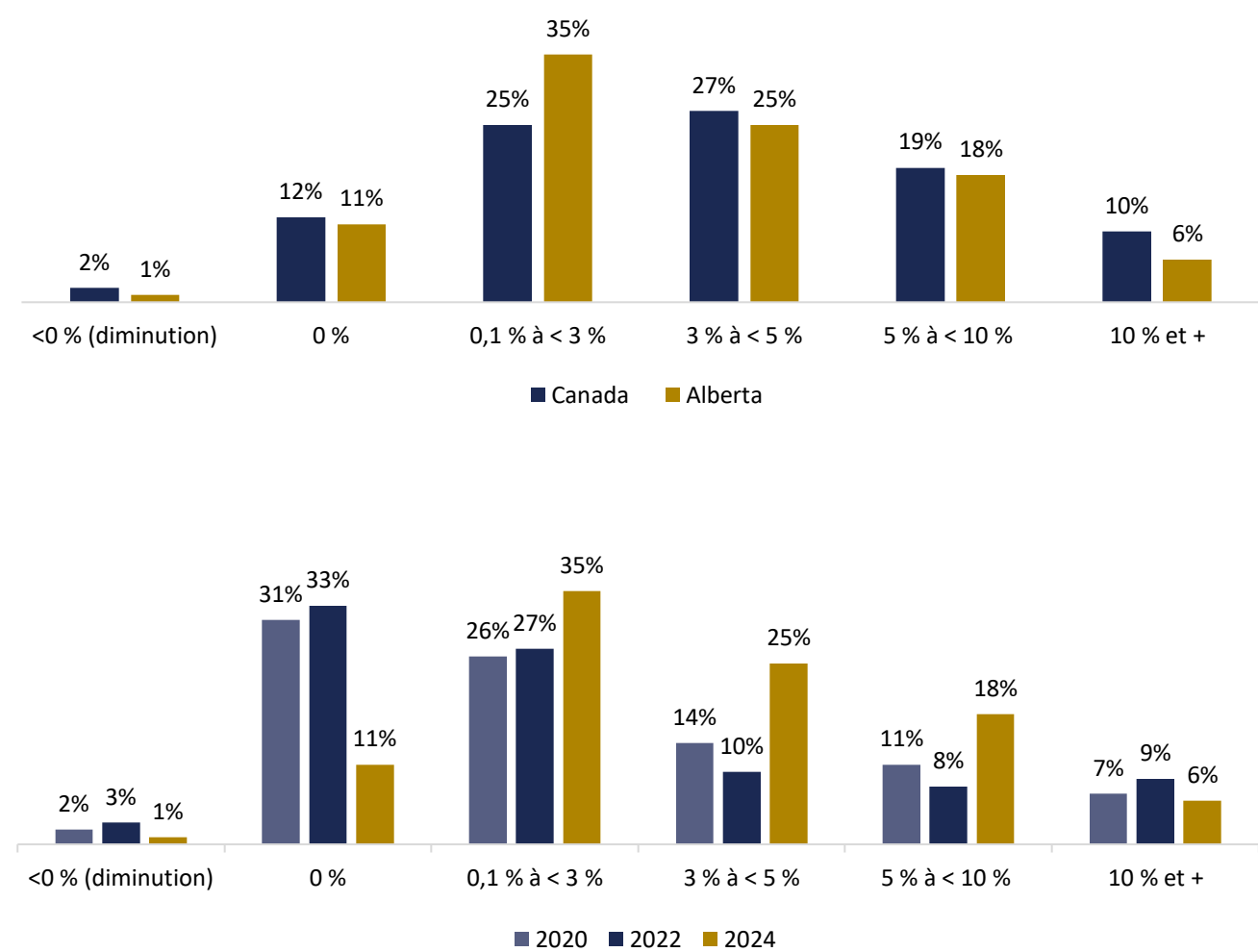
	Conseiller(conseillère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*			Avocat(e) général(e) – Haute direction*		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Salaire de base moyen (\$)	132 500 \$	138 500 \$	158 000 \$	172 500 \$	180 000 \$	186 500 \$	192 000 \$	205 000 \$	212 000 \$	254 000 \$	272 000 \$	274 000 \$
Prime cible	18 %	18 %	19 %	21 %	25 %	18 %	28 %	28 %	41 %	56 %	65 %	50 %
Montant cible maximal	25 %	22 %	33 %	27 %	41 %	37 %	37 %	44 %	75 %	94 %	105 %	78 %
Prime réelle	16 %	20 %	20 %	19 %	23 %	23 %	27 %	36 %	42 %	66 %	78 %	55 %

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

** La catégorie « avocat(e) général(e) – haute direction » comprend : vice-président(e) à la direction – affaires juridiques et vice-président(e) – affaires juridiques.

Augmentation des salaires de base en Alberta par rapport au Canada

La plus grande proportion de juristes d'entreprise de l'Alberta signale une augmentation de moins de trois pour cent (35 %), alors que la proportion qui n'a obtenu aucune augmentation a chuté de façon considérable, passant de 33 pour cent en 2022 et 31 pour cent en 2020 à 11 pour cent en 2024.



Avantages sociaux inclus dans le régime – Alberta

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

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total			Alberta		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	95 %	97 %	97 %	98 %	99 %	97 %
Assurance maladie complémentaire	77 %	82 %	79 %	77 %	84 %	78 %
Régimes de pension/retraite	78 %	74 %	75 %	79 %	76 %	78 %
Assurance maladie provinciale	71 %	72 %	69 %	70 %	68 %	67 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	80 %	83 %	86 %	85 %	88 %	87 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	61 %	69 %	79 %	81 %	86 %
Assurance soins médicaux/dentaires à la retraite	20 %	20 %	22 %	19 %	19 %	21 %
Assurance invalidité à court terme	84 %	86 %	85 %	93 %	93 %	91 %
Invalidité de longue durée	87 %	89 %	89 %	91 %	95 %	92 %
Assurance vie	83 %	86 %	85 %	85 %	87 %	87 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	44 %	44 %	34 %	37 %	37 %
Programmes de référence des employés	42 %	44 %	46 %	43 %	41 %	42 %
Indemnité de stationnement	28 %	26 %	24 %	40 %	38 %	37 %
Frais de déménagement	13 %	13 %	12 %	13 %	11 %	13 %
Régime de santé de la haute direction	23 %	24 %	24 %	21 %	24 %	22 %
Indemnité d'automobile	12 %	12 %	13 %	8 %	11 %	9 %
Repas subventionnés	11 %	8 %	10 %	8 %	6 %	8 %
Garderies subventionnées	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %	1 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	62 %	66 %	71 %	61 %	63 %	66 %
Jours flexibles	49 %	49 %	50 %	62 %	61 %	61 %
Majoration pour congé de maternité	41 %	43 %	48 %	37 %	28 %	39 %
Congé parental prolongé	28 %	34 %	34 %	25 %	29 %	31 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	14 %	15 %	14 %	13 %	13 %	12 %
Années sabbatiques	10 %	11 %	9 %	7 %	4 %	4 %

Changements aux avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

En 2024, en Alberta, la proportion de juristes qui signalent une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux a légèrement augmenté par rapport aux deux vagues précédentes. Aussi, les juristes sont plus satisfait(e)s des avantages sociaux et de leur système de primes que ceux et celles des autres provinces, tandis que la satisfaction à l'égard du salaire de base est en harmonie avec ce que l'on observe à l'échelle nationale.

Au cours des douze derniers mois (% Oui)	Canada			Alberta		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	25 %	27 %	32 %	31 %	31 %	35 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	12 %	9 %	12 %	16 %	9 %	12 %

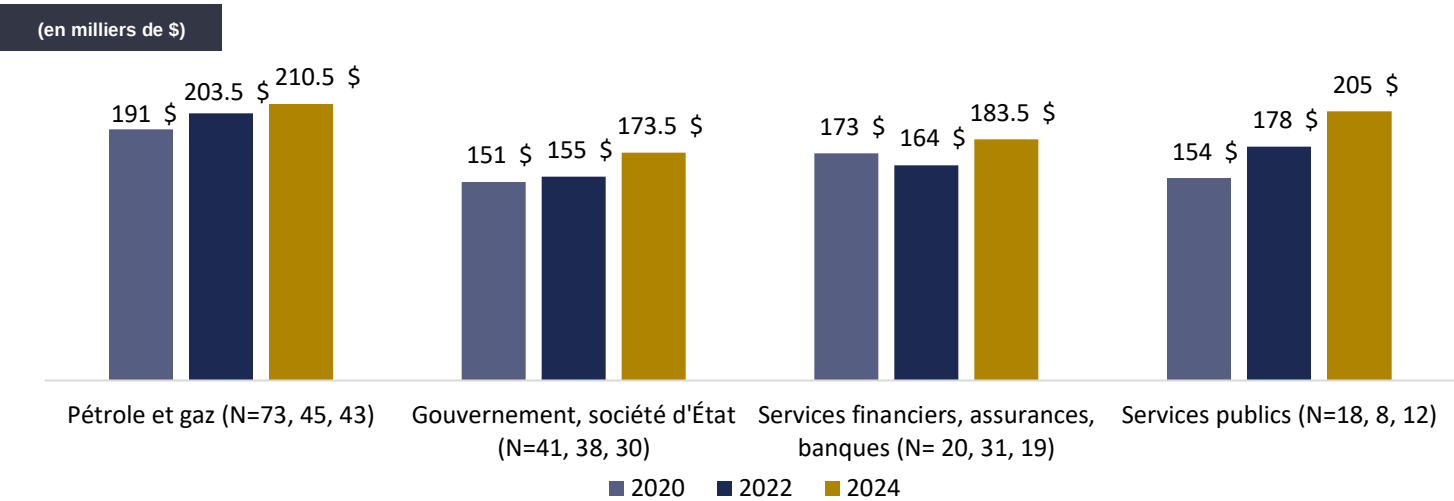
% très/plutôt satisfait(e)	Canada			Alberta		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Avantages sociaux	70 %	72 %	70 %	70 %	77 %	77 %
Système de primes	59 %	60 %	58 %	60 %	64 %	68 %
Salaire de base	55 %	51 %	51 %	48 %	54 %	52 %

Tendances par industrie en Alberta

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

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

Les salaires de base correspondants sont indiqués dans le tableau ci-dessous. Les juristes dont le salaire de base moyen est le plus élevé travaillent dans le secteur pétrolier et gazier. Ils sont suivis par ceux et celles œuvrant dans le domaine des services publics. Des hausses sont signalées dans les quatre catégories par rapport à 2022.



Le point sur le secteur pétrolier et gazier en Alberta

En 2024, dans le secteur pétrolier et gazier de l'Alberta, le salaire de base moyen des conseillers(ères) juridiques est de 170 000 dollars, tandis que le salaire de base moyen des avocat(e)s généraux(ales) de la direction est de 241 500 dollars.

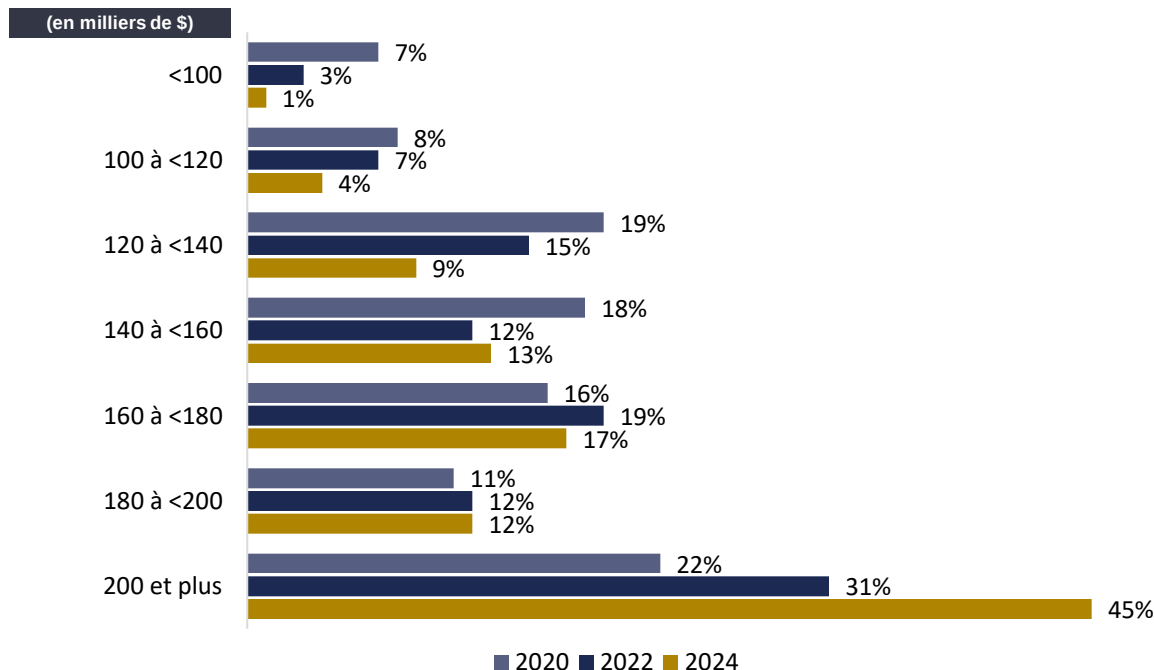
	Conseiller(conseillère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Salaire de base moyen (\$)	140 000 \$	152 500 \$	170 000 \$	192 500 \$	202 000 \$	201 000 \$	200 500 \$	208 000 \$	241 500 \$
Prime cible	18 %	18 %	19 %	24 %	25 %	20 %	36 %	28 %	63 %
Montant cible maximal	25 %	22 %	40 %	34 %	41 %	32 %	44 %	44 %	115 %
Prime réelle	14 %	20 %	21 %	19 %	23 %	17 %	34 %	36 %	67 %

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

LE POINT SUR LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Répartition des salaires de base en Colombie-Britannique

Le salaire de base moyen des juristes d'entreprise de la Colombie-Britannique est de 199 000 dollars, soit 3000 dollars de plus que la moyenne canadienne. Les salaires de base moyens à Vancouver sont toujours un peu plus élevés que dans l'ensemble de la province (3 000 \$ en 2024).



Moyenne Colombie-Britannique
2020 : 167 000 \$
2022 : 181 000 \$
2024 : 199 000 \$
Moyenne Vancouver
2020 : 169 500 \$
2022 : 182 500 \$
2024 : 202 000 \$

Régime de rémunération par poste – Colombie-Britannique

En 2024, le salaire de base moyen des conseillers(ères) juridiques en Colombie-Britannique est de 149 500 dollars, alors que celui des avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction est de 272 500 dollars.

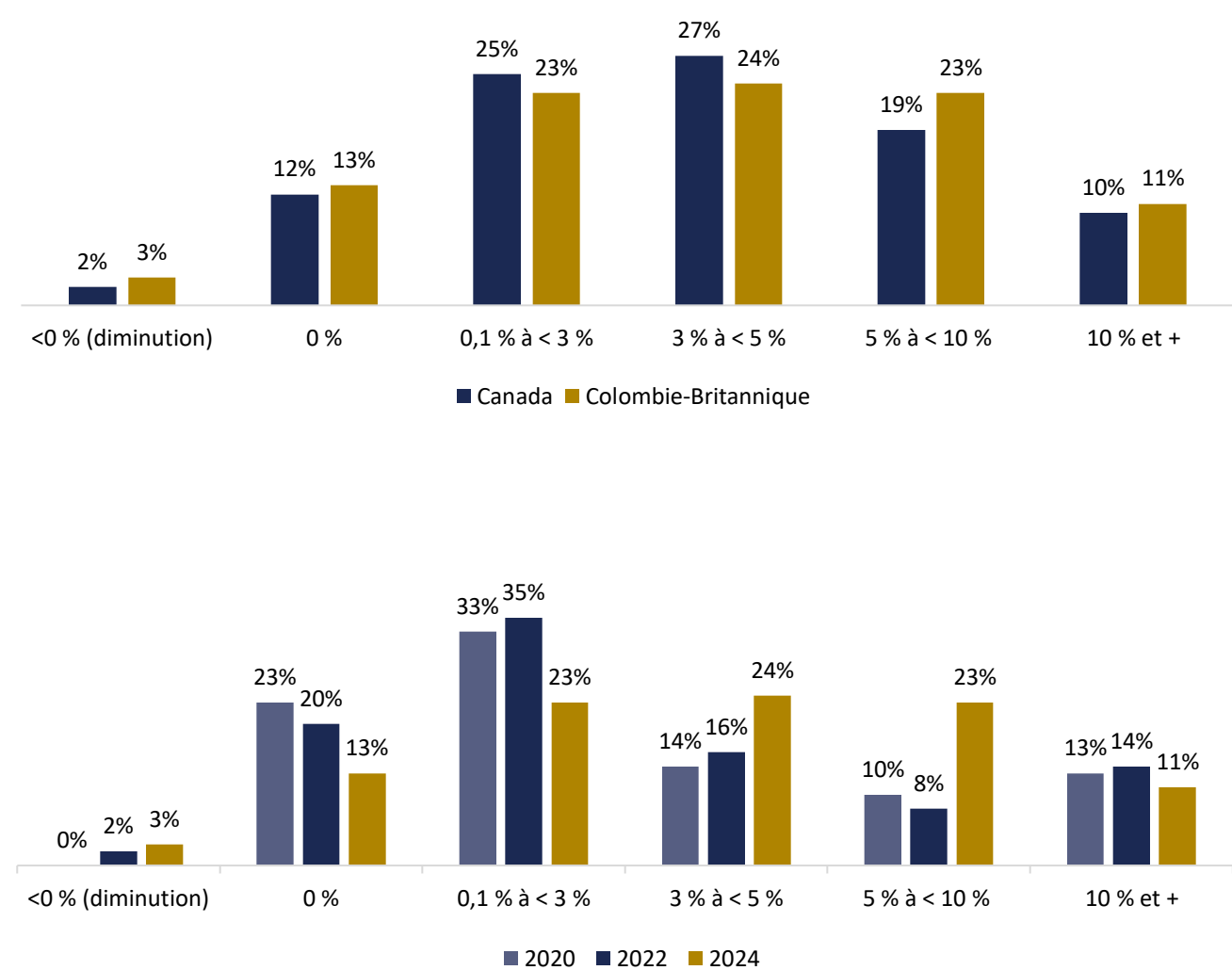
	Conseiller(conseillère) juridique			Avocat(e) principal(e)			Avocat(e) général(e) – Direction*			Avocat(e) général(e) – Haute direction*		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Salaire de base moyen (\$)	126 000 \$	136 500 \$	149 500 \$	153 500 \$	166 000 \$	175 000 \$	189 500 \$	204 500 \$	218 500 \$	287 000 \$	249 500 \$	272 500 \$
Prime cible	20 %	15 %	16 %	19 %	21 %	19 %	25 %	29 %	32 %	58 %	38 %	42 %
Montant cible maximal	31 %	13 %	15 %	25 %	31 %	34 %	36 %	32 %	28 %	77 %	65 %	69 %
Prime réelle	23 %	13 %	13 %	18 %	27 %	16 %	28 %	33 %	30 %	66 %	41 %	46 %

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

** La catégorie « avocat(e) général(e) – haute direction » comprend : vice-président(e) à la direction – affaires juridiques et vice-président(e) – affaires juridiques.

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

Les augmentations du salaire de base en Colombie-Britannique sont très semblables aux tendances observées à l'échelle nationale. Les augmentations de trois pour cent ou plus ont augmenté de façon significative en 2024 (58 % contre 38 % en 2022 et 37 % en 2020).



Avantages sociaux inclus dans le régime – Colombie-Britannique

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

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total			Colombie-Britannique		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Assurance et prestations de retraite						
Assurance soins dentaires	95 %	97 %	97 %	96 %	98 %	97 %
Assurance maladie complémentaire	77 %	82 %	79 %	90 %	93 %	87 %
Régimes de pension/retraite	78 %	74 %	75 %	73 %	68 %	67 %
Assurance maladie provinciale	71 %	72 %	69 %	85 %	81 %	75 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	80 %	83 %	86 %	71 %	77 %	78 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	61 %	69 %	57 %	57 %	66 %
Assurance soins médicaux/dentaires à la retraite	20 %	20 %	22 %	18 %	20 %	21 %
Invalidité de courte durée	84 %	86 %	85 %	83 %	81 %	75 %
Invalidité de longue durée	87 %	89 %	89 %	87 %	87 %	87 %
Assurance vie	83 %	86 %	85 %	78 %	79 %	82 %
Avantages indirects						
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	44 %	44 %	47 %	40 %	39 %
Programmes de référence des employés	42 %	44 %	46 %	38 %	42 %	37 %
Indemnité de stationnement	28 %	26 %	24 %	29 %	28 %	25 %
Frais de déménagement	13 %	13 %	12 %	14 %	16 %	13 %
Régime de santé de la haute direction	23 %	24 %	24 %	19 %	25 %	23 %
Indemnité d'automobile	12 %	12 %	13 %	11 %	9 %	10 %
Repas subventionnés	11 %	8 %	10 %	9 %	6 %	8 %
Garderies subventionnées	3 %	3 %	3 %	1 %	2 %	2 %
Congés payés						
Congés pour raisons personnelles	62 %	66 %	71 %	51 %	57 %	62 %
Jours flexibles	49 %	49 %	50 %	34 %	35 %	34 %
Majoration pour congé de maternité	41 %	43 %	48 %	44 %	47 %	55 %
Congé parental prolongé	28 %	34 %	34 %	25 %	38 %	39 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	14 %	15 %	14 %	15 %	17 %	14 %
Années sabbatiques	10 %	11 %	9 %	12 %	13 %	11 %

Changements aux avantages sociaux et satisfaction envers la rémunération

Le pourcentage de juristes d'entreprise de la Colombie-Britannique qui signalent une augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux est plus bas que celui de l'ensemble du Canada (24 % et 32 %, respectivement). Onze pour cent des juristes de la Colombie-Britannique déclarent une diminution de la couverture de leurs avantages sociaux, alors que cette proportion est d'environ douze pour cent dans l'ensemble du pays.

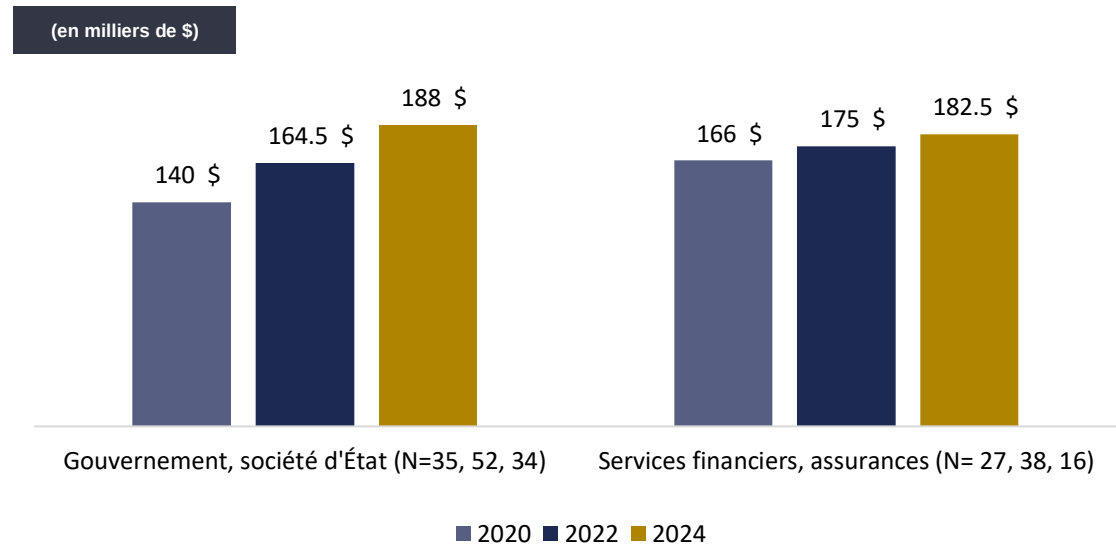
Les pourcentages de répondant(e)s de la Colombie-Britannique qui sont très ou assez satisfait(e)s de leur salaire de base, de leurs avantages sociaux et de leur système de primes sont inférieurs aux taux observés à l'échelle nationale, bien que la satisfaction à l'égard des trois mesures diminue constamment au fil du temps.

Au cours des douze derniers mois (% Oui)	Canada			Colombie-Britannique		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Augmentation des dépenses liées aux avantages sociaux	25 %	27 %	32 %	20 %	22 %	24 %
Diminution de la couverture des avantages sociaux	12 %	9 %	12 %	7 %	7 %	11 %

% très/plutôt satisfait(e)	Canada			Colombie-Britannique		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Avantages sociaux	70 %	72 %	70 %	70 %	69 %	63 %
Système de primes	59 %	60 %	58 %	61 %	60 %	55 %
Salaire de base	55 %	51 %	51 %	52 %	49 %	46 %

Tendances par industrie en Colombie-Britannique

Les deux principaux secteurs d'emploi des juristes d'entreprise dans la province sont le gouvernement et les sociétés d'État ainsi que les services financiers et les assurances. Ces deux secteurs ont enregistré des gains constants entre 2020 et 2024.





Tendances nationales de la rémunération des juristes d'entreprise

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

SALAIRE DE BASE PAR TYPE D'EMPLOYEUR

Le salaire moyen des juristes d'entreprise est de 196 000 dollars, ce qui est considérablement plus élevé que les 180 000 dollars enregistrés en 2022. Selon le type d'organisation, les salaires de base moyens des juristes d'entreprise travaillant pour une société de propriété privée ou pour une société cotée en bourse sont plus élevés que ceux des juristes travaillant pour le gouvernement, une société d'État ou un organisme sans but lucratif.

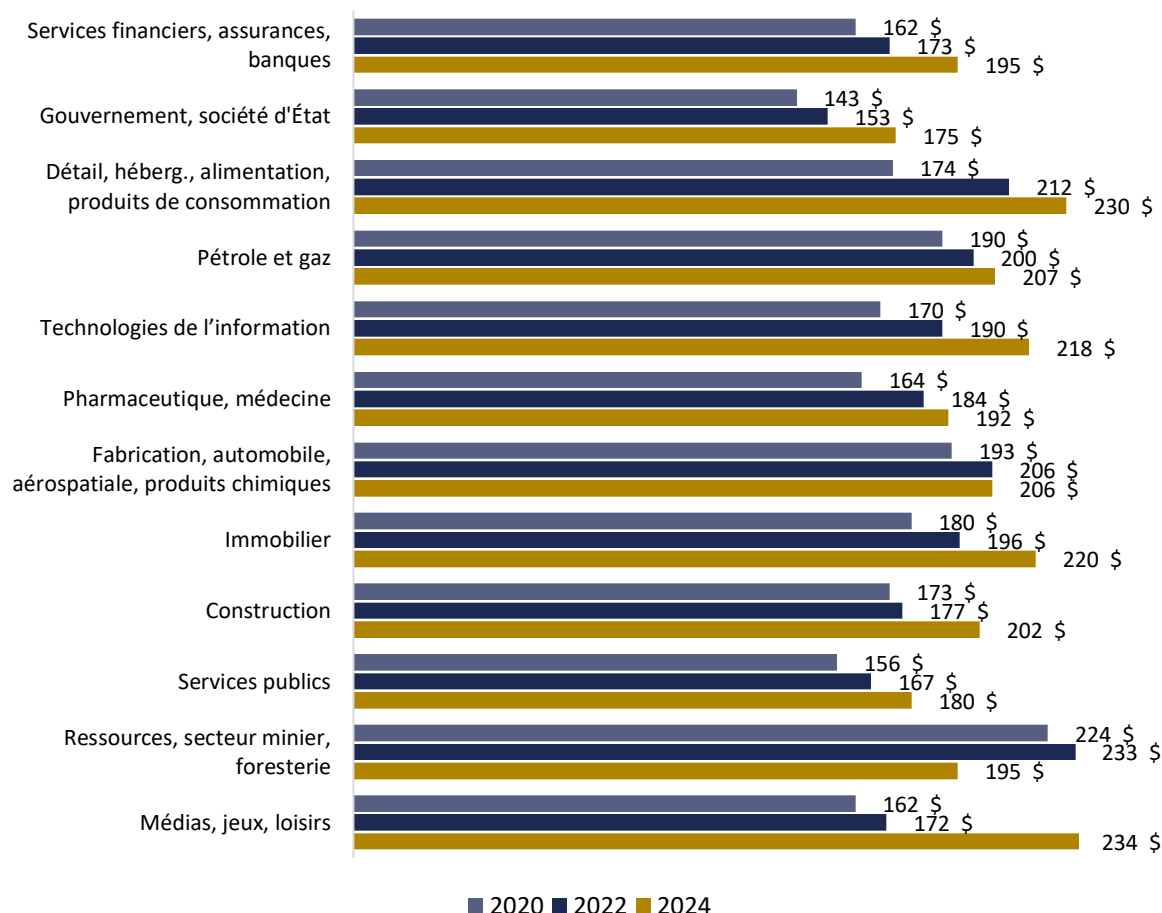
Tendances par industrie

Le tableau suivant fournit des renseignements sur les salaires qu'offrent les principaux secteurs dans lesquels travaillent les juristes d'entreprise. Le graphique présente en ordre décroissant le nombre de répondant(e)s représentant l'industrie pour cette vague du sondage. Dans le haut du graphique se trouvent les services financiers, les assurances et les banques, qui représentent 16 % des réponses en 2024, alors que le dernier domaine est celui des médias, des jeux et des loisirs, qui ne représentent que deux pour cent des répondant(e)s. Ainsi, les valeurs liées à la taille des bases diminuent de haut (moyennes plus fiables) en bas (moyennes moins fiables).

Cette année, les salaires de base moyens les plus élevés sont payés par le commerce de détail, l'hôtellerie, l'alimentation et les produits de consommation (230 000 \$), l'immobilier (220 000 \$) et les technologies de l'information (218 000 \$). Les répondant(e)s qui travaillent dans le domaine des médias, des jeux et des loisirs font en moyenne état d'un salaire de 234 000 dollars, mais la taille de l'échantillon est assez petite.

En 2024, comparativement à 2022, des augmentations de 12 à 15 pour cent sont observées dans cinq industries : technologies de l'information (+14,7 %), gouvernement et sociétés d'État (+14,4 %), construction (+14,1 %), services financiers, assurances, banques (+12,7 %) et immobilier (+12,5 %). Cette augmentation au sein du gouvernement et des sociétés d'État est possiblement due à la plus haute proportion d'AG de la haute direction en 2024 (8 %) qu'en 2022 (1 %).

La seule industrie affichant un déclin est celle des ressources, des mines et de la foresterie (baisse de 16 % par rapport à 2022). La baisse est plus susceptible d'être le résultat de la représentation réduite des avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction dans l'échantillon de 2024, ces postes constituant 58 % des répondant(e)s de ces industries en 2022, mais que 31 % en 2024.



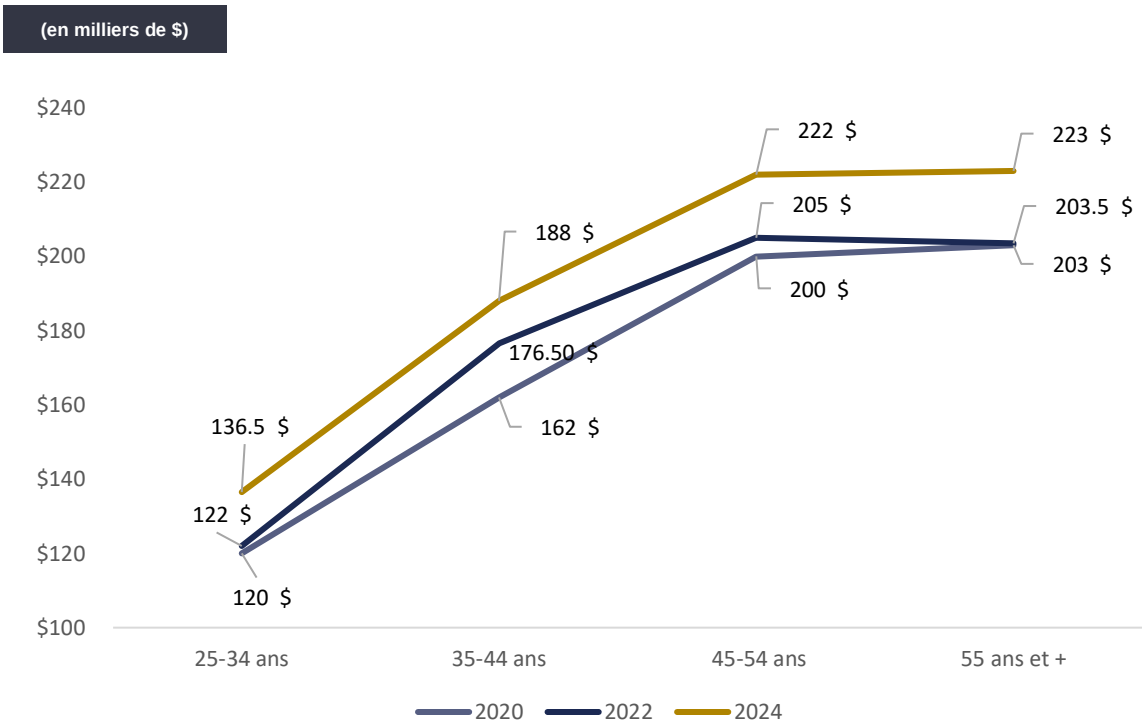
SALAIRE DE BASE PAR ANTÉCÉDENTS D'EMPLOI, ÂGE ET DURÉE D'EMPLOI

Nous continuons de constater une relation globale entre les années de pratique privée et le salaire en vertu de laquelle, de façon générale, plus le nombre d'années de pratique privée est élevé, plus le salaire de juristes d'entreprise est haut. En 2024, la tendance est moins évidente dans la fourchette d'un à cinq ans.

Nombre d'années en pratique privée	Salaire de base moyen		
	2020	2022	2024
Aucun	129 500 \$	148 000 \$	169 500 \$
1 ou 2 ans	156 000 \$	167 000 \$	188 500 \$
3 ou 5 ans	173 000 \$	185 000 \$	186 500 \$
> 5 ans	186 500 \$	197 000 \$	220 500 \$

Tendances par âge

Généralement, plus une personne est âgée, plus son salaire est élevé. Les augmentations de salaire atteignent un pic dans la tranche des 45 à 54 ans. Cette année, les personnes âgées de 25 à 34 ans reçoivent un salaire de base annuel moyen de 136 500 dollars, tandis que celles âgées de 55 ans et plus obtiennent un salaire de base annuel de 223 000 dollars.

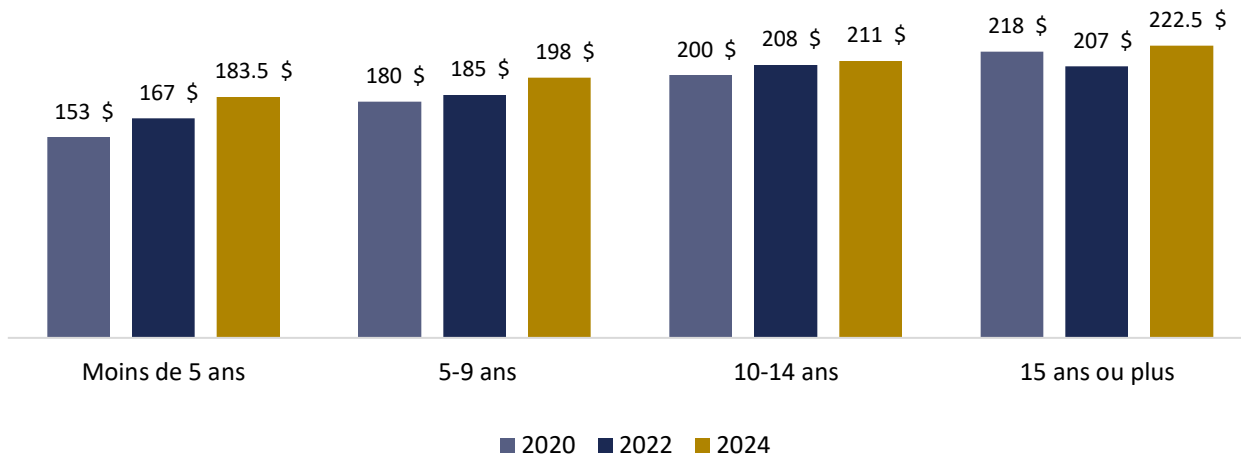


	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et +
2020	120 000 \$	162 000 \$	200 000 \$	203 000 \$
2022	122 000 \$	176 500 \$	205 000 \$	203 500 \$
2024	136 500 \$	188 000 \$	222 000 \$	223 000 \$

Tendances par nombre d'années avec l'employeur

Les tendances par nombre d'années avec l'employeur montrent des résultats semblables à celles du tableau précédent des tendances par âge, c'est-à-dire que plus une personne travaille longtemps pour une organisation donnée, plus son salaire est élevé. Il y a eu une augmentation du salaire de base dans tous les groupes entre 2022 et 2024.

(en milliers de \$)



	Moins de 5 ans	Entre 5 et 9 ans	Entre 10 et 14 ans	15 ans et +
2020	153 000 \$	180 000 \$	200 000 \$	218 000 \$
2022	167 000 \$	185 000 \$	208 000 \$	207 000 \$
2024	183 500 \$	198 000 \$	211 000 \$	222 500 \$

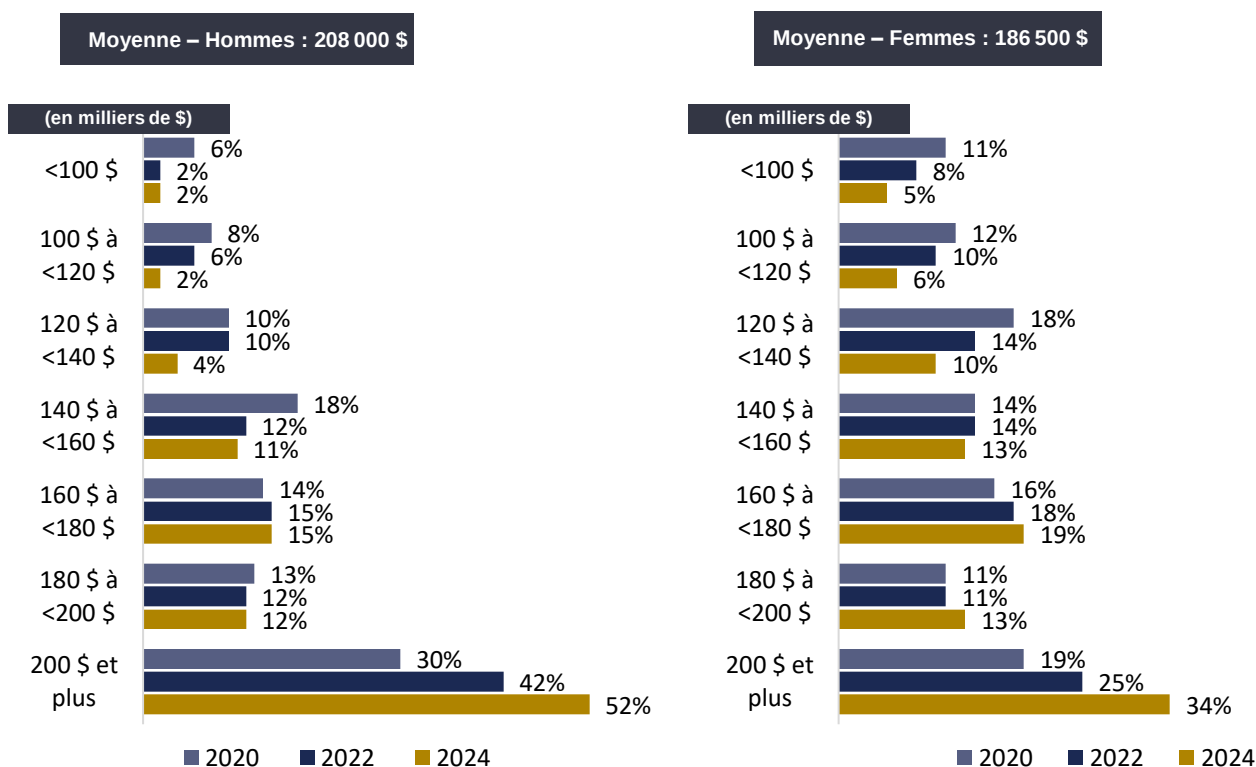
SALAIRE DE BASE PAR GENRE

Tendances par genre

Encore une fois, en 2024, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes (53 % et 45 %, respectivement). En moyenne, le salaire des conseillères juridiques d'entreprise est inférieur à celui de leurs homologues masculins.

En 2024, le salaire de base moyen des conseillers d'entreprises est de 208 000 dollars, ce qui est supérieur de 21 500 dollars au salaire de base moyen de 186 500 dollars que touchent les femmes. Comparativement à 2022, l'écart salarial a diminué à la fois de façon absolue (écart de 24 000 \$ en 2022) et relative (écart de 12,4 % en faveur des hommes en 2022 et de 10,3 % en 2024).

Les différences entre les genres sont particulièrement apparentes pour les niveaux de salaire les plus élevés et les plus bas. Vingt et un pour cent des femmes déclarent un salaire inférieur à 140 000 dollars (contre 8 % chez les hommes). Dans la catégorie salariale la plus élevée, 34 % des femmes se situent dans la tranche des 200 000 dollars et plus, comparativement à 52 % des hommes.



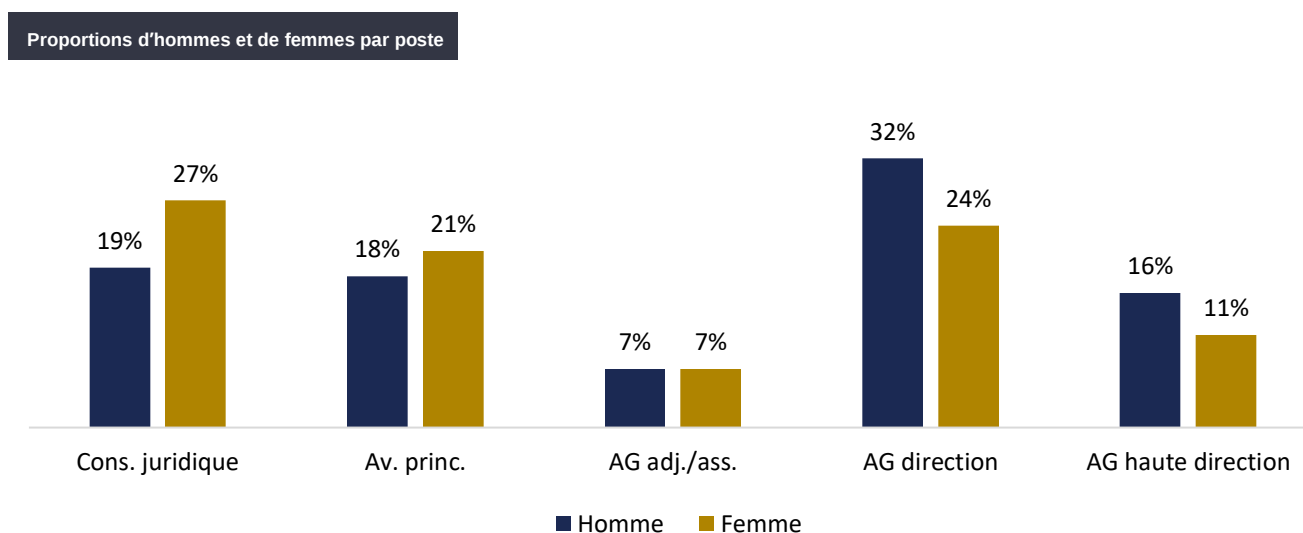
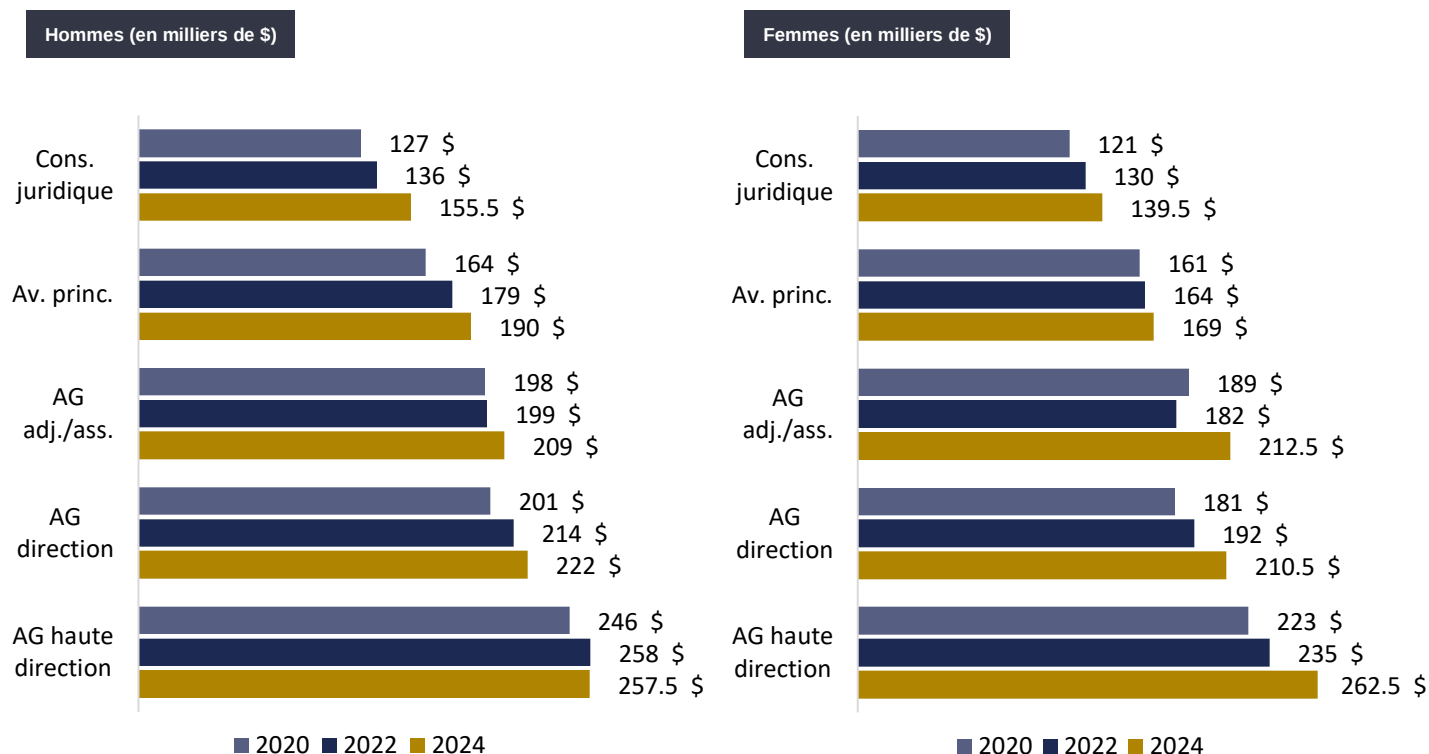
	Total - Salaire moyen	Hommes	Femmes	Différence (\$)	Différence (%)
2020	167 500 \$	177 000 \$	158 000 \$	(19 000 \$)	-10,7 %
2022	180 000 \$	193 000 \$	169 000 \$	(24 000 \$)	-12,4 %
2024	196 000 \$	208 000 \$	186 500 \$	(21 500 \$)	-10,3 %

Salaire par rôle et par genre

Pour la première fois en 2024, les femmes déclarent des salaires moyens plus élevés que les hommes dans deux des cinq postes de juristes d'entreprise : avocat(e)s généraux(ales) adjoint(e)/associé(e) et avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction.

L'écart entre les postes d'avocat(e)s généraux(ales) de la direction, bien qu'il soit toujours de 11 500 dollars, est inférieur à celui observé en 2022 (22 000 \$) et en 2020 (20 000 \$).

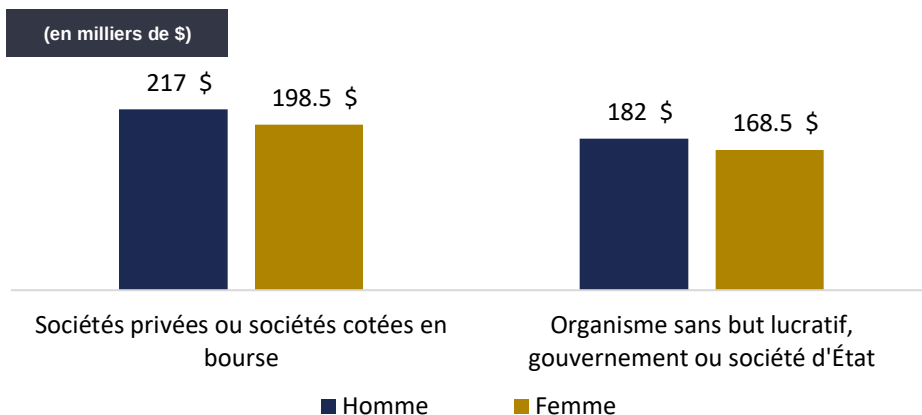
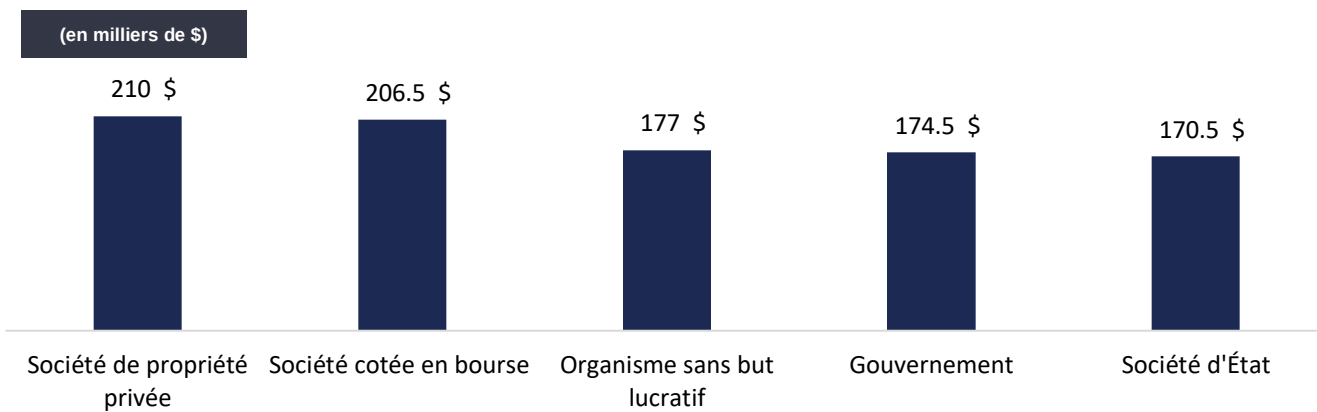
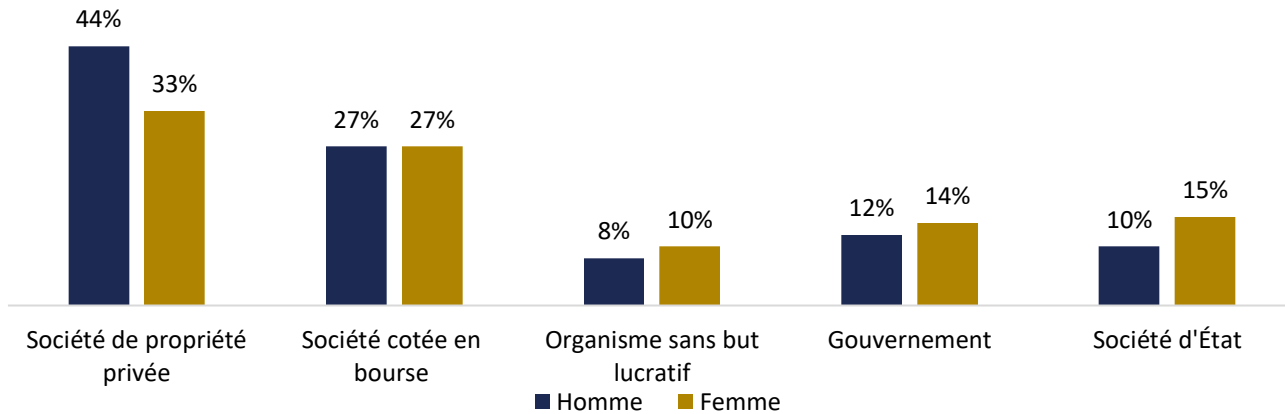
Une explication au salaire moyen global plus faible des femmes est possiblement la proportion de personnes affirmant occuper un poste de niveau inférieur : 48 % des femmes au niveau des postes de conseiller(conseillère) juridique ou d'avocat(e) principal(e), et 48 % des hommes pour les postes d'avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction.



Genre et secteur

Un autre facteur qui explique en partie la disparité des salaires entre les hommes et les femmes est lié à une analyse par genre et par secteur. Lorsque nous comparons les différences de salaire de base dans les cinq secteurs (deuxième tableau), nous constatons que les salaires de base sont plus bas pour le gouvernement, les sociétés d'État et les organismes à but non lucratif. Le premier graphique montre que la proportion de femmes par rapport aux hommes est beaucoup plus élevée dans les types d'organisations à faible taux de rémunération. En tout, ces trois secteurs emploient 39 pour cent des répondantes contre seulement 30 pour cent des hommes.

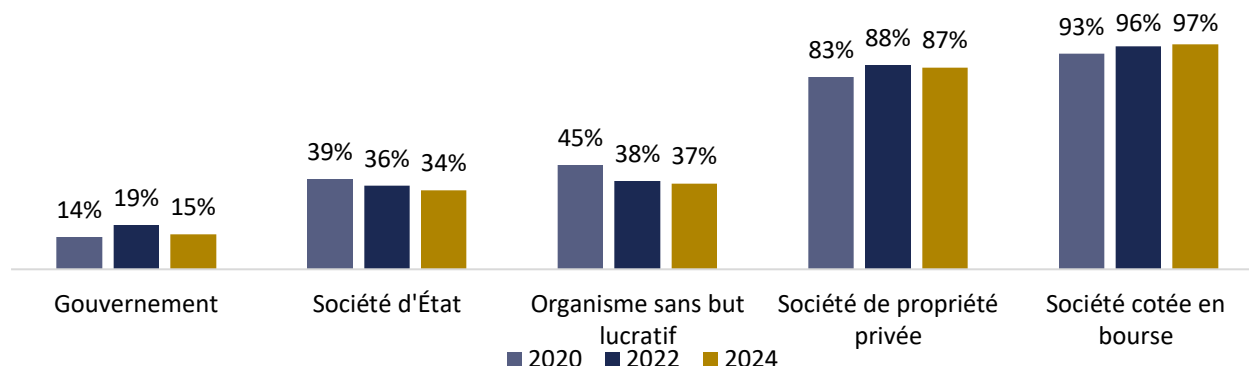
Toutefois, comme le montre le troisième graphique ci-dessous, qui regroupe les deux secteurs les mieux rémunérés par opposition aux trois industries les moins bien payées, nous constatons que les hommes gagnent un salaire de base plus élevé dans chacun des groupes.



SYSTÈMES DE PRIMES À COURT TERME ET À LONG TERME

Primes à court terme

Les systèmes de primes à court terme sont offerts à 97 pour cent des juristes d'entreprise travaillant pour des sociétés cotées en bourse. En ce qui concerne les sociétés de propriété privée, 87 pour cent des employés y ont accès. Le secteur à but non lucratif suit à 37 pour cent, tout comme les sociétés d'État à 34 pour cent. En 2024, l'utilisation des systèmes de primes à court terme s'établit à 15 pour cent au gouvernement.



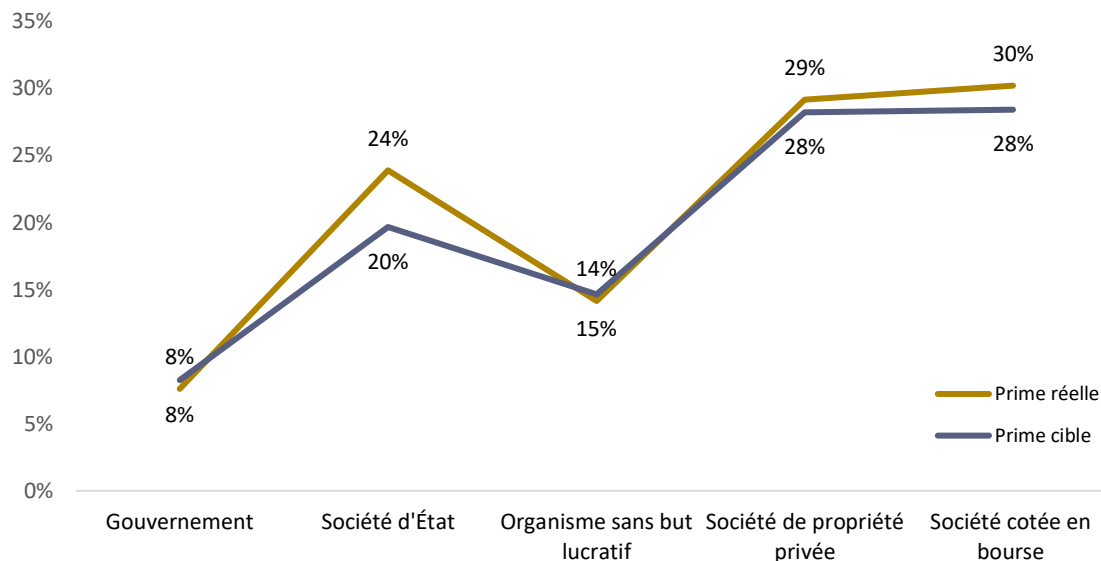
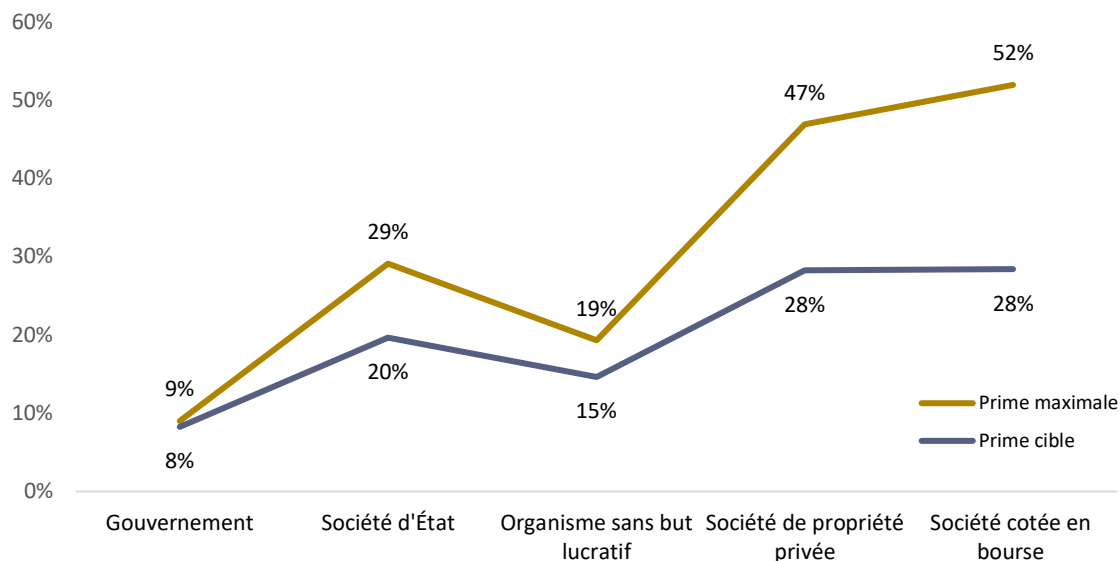
Bases du système de primes

Au cours des douze derniers mois (% Oui)	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Le rendement organisationnel	90 %	89 %	89 %	40 %	41 %	43 %	86 %	84 %	78 %	69 %	66 %	52 %	91 %	93 %	90 %	97 %	94 %	99 %
Le rendement individuel	88 %	89 %	88 %	100 %	96 %	93 %	95 %	96 %	100 %	92 %	92 %	92 %	85 %	86 %	84 %	92 %	86 %	89 %
Le rendement de l'équipe	48 %	48 %	48 %	50 %	37 %	43 %	54 %	45 %	56 %	45 %	50 %	40 %	47 %	51 %	51 %	49 %	45 %	46 %
Des projets donnés	22 %	18 %	18 %	5 %	19 %	14 %	27 %	8 %	25 %	33 %	24 %	24 %	22 %	18 %	20 %	18 %	19 %	14 %

Primes par secteur

Les cibles des primes sont plus élevées dans les sociétés de propriété privée et dans les sociétés cotées en bourse que dans les autres organisations, et leurs primes maximales potentielles sont beaucoup plus élevées. Étant donné que ces deux types d'organisations ont déjà des salaires de base plus élevés, les cibles de primes plus élevées permettent une rémunération potentielle totale beaucoup plus élevée pour les personnes œuvrant dans ces secteurs.

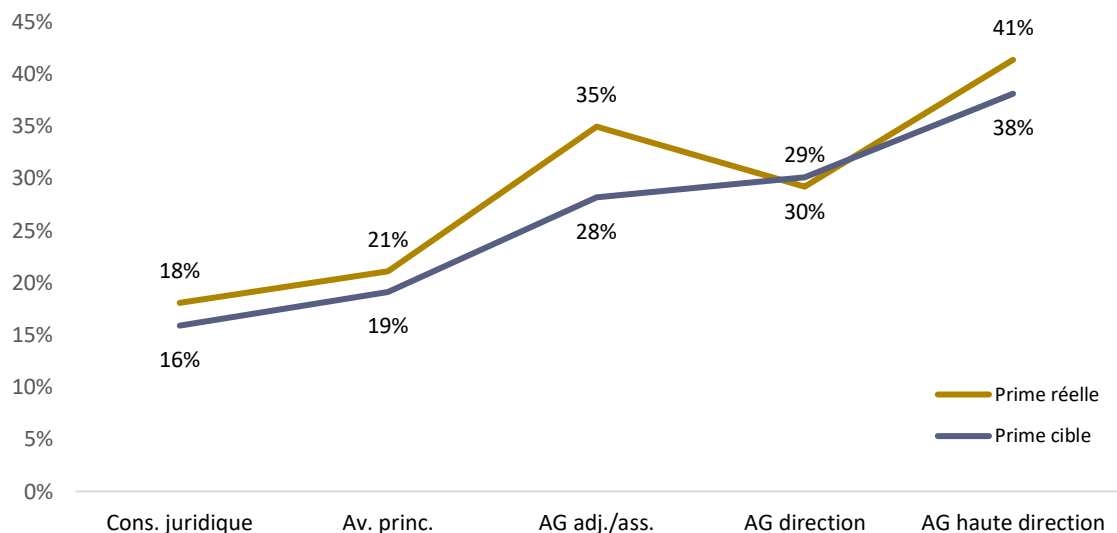
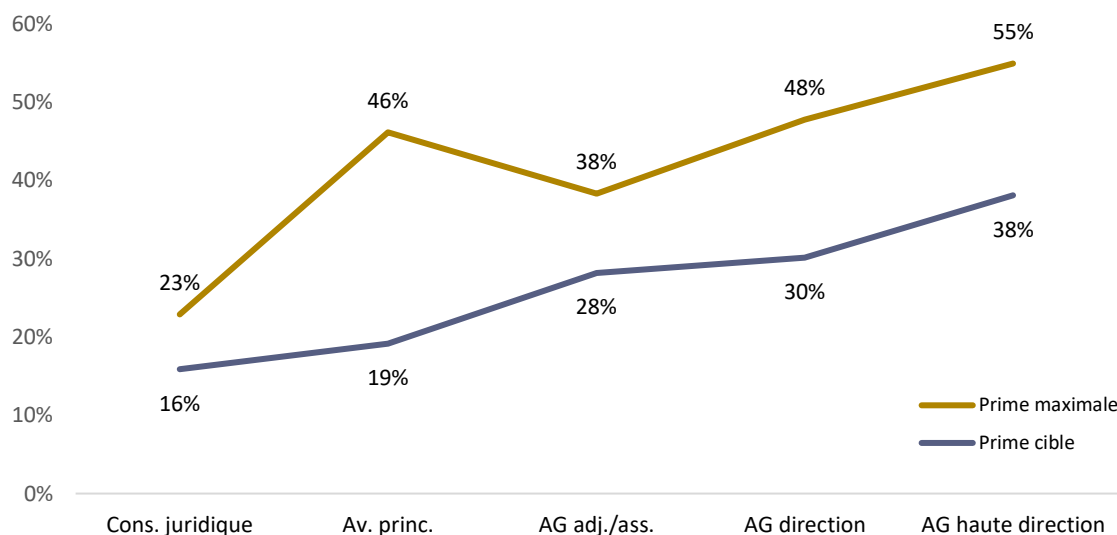
Les primes réelles sont très proches des cibles en 2024.



Primes par titre

Si l'on examine les primes cibles par titre, les pourcentages augmentent progressivement des postes les plus bas aux plus hauts, les conseillers(ères) juridiques déclarant une cible moyenne de 16 pour cent, tandis que les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction faisant état d'une cible plus de deux fois plus élevée (38 %). Si l'on considère que les conseillers(ères) juridiques ont un salaire de base moyen de 145 500 dollars par rapport à 257 000 dollars pour les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction, les augmentations des cibles semblent encore plus importantes.

Les avocat(e)s généraux(ales) adjoint(e)s/associé(e)s constituent le poste qui reçoit le plus haut taux au-dessus de la cible (35 %, +7), tandis que les représentant(e)s des quatre autres titres sont proches de la cible (+/- 2 % ou moins).

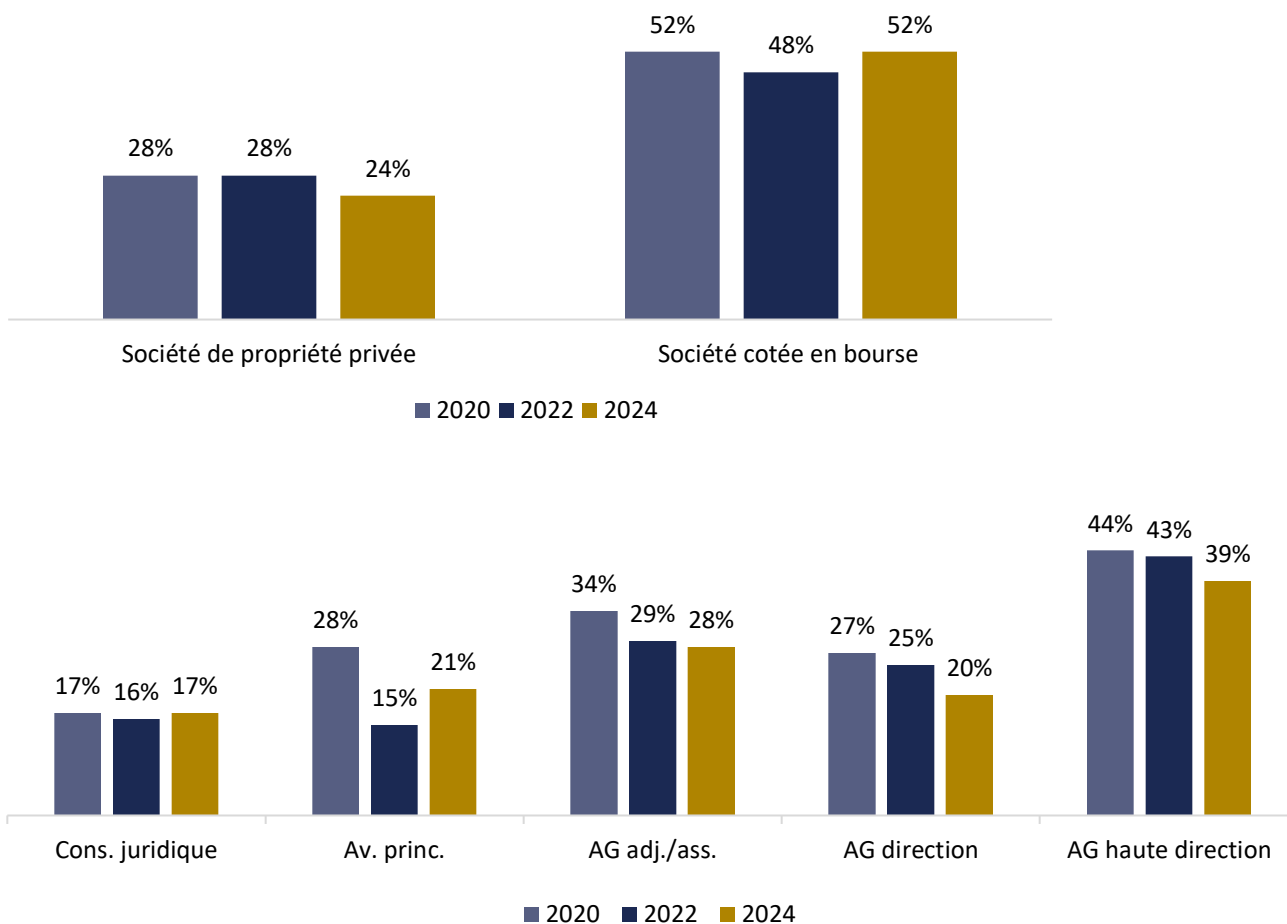


Options d'achat d'actions

Vingt-quatre pour cent des juristes d'entreprise des sociétés de propriété privée ont des options d'achat d'actions, ce qui est légèrement inférieur aux proportions signalées par le passé. Ceux et celles des sociétés cotées en bourse qui déclarent avoir des options d'achat d'actions sont de retour à la proportion observée en 2020.

Les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction déclarent avoir le plus grand accès aux options d'achat d'actions (39 %), alors que seulement de 17 pour cent à 28 pour cent des autres y ont accès.

Par rapport à 2020, le pourcentage de répondant(e)s déclarant avoir des options d'achat d'actions semble être en baisse pour tous les postes au-dessus de conseiller(ère) juridique.



Type de régime	% Oui		
	2020	2022	2024
Régime d'actions temporairement inaccessibles	47 %	46 %	47 %
Régime d'actions lié au rendement	32 %	33 %	29 %
Droits à plus-value des actions	9 %	9 %	8 %
Régime d'actions fictives	10 %	11 %	8 %

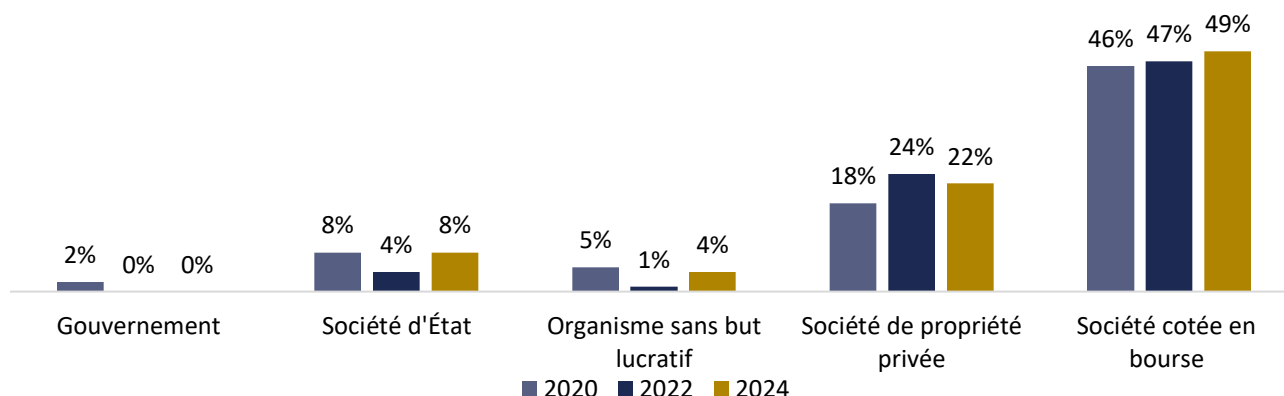
Systèmes de primes à long terme

Les systèmes de primes à long terme sont toujours offerts à des niveaux supérieurs au sein des sociétés cotées en bourse.

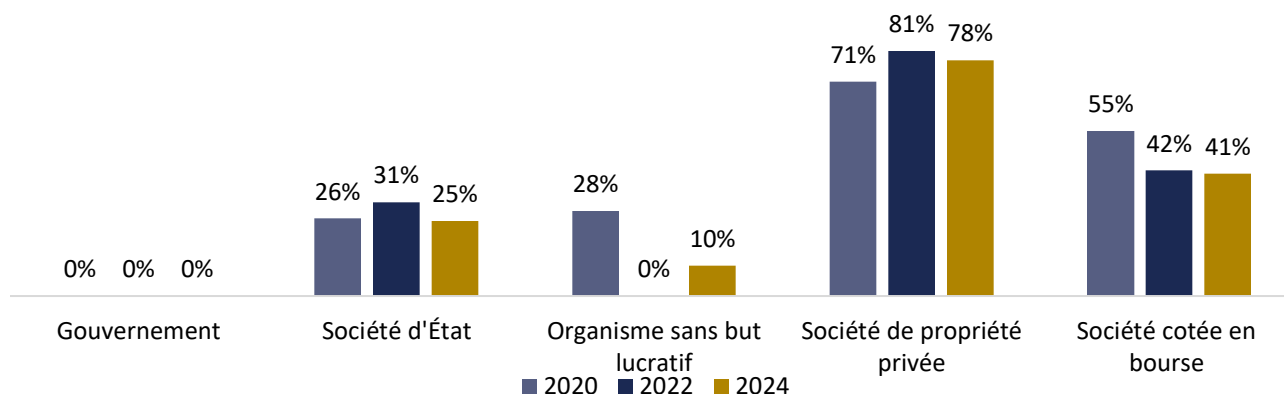
En 2024, 49 pour cent des juristes d'entreprise des sociétés cotées en bourse sont admissibles à de tels plans, proportion qui est stable depuis 2020. Vingt-deux pour cent des juristes d'entreprise des sociétés de propriété privée ont accès à des systèmes de primes à long terme, tandis que pour les autres types d'organisations, l'admissibilité se trouve toujours dans des proportions inférieures à dix pour cent.

Les sociétés de propriété privée et les sociétés cotées en bourse continuent de signaler des potentiels maximaux beaucoup plus élevés, les valeurs moyennes étant cette année de 78 et 41 pour cent.

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



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



Avantages sociaux

Comme mentionné en 2022, presque tous les juristes d'entreprise ont une assurance soins dentaires et la vaste majorité (>=85 %) a accès aux avantages suivants : invalidité de longue durée, programme d'aide aux employés, invalidité de courte durée et assurance vie.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Total		
	2020	2022	2024
Assurance et prestations de retraite			
Assurance soins dentaires	95 %	97 %	97 %
Assurance maladie complémentaire	77 %	82 %	79 %
Régimes de pension/retraite	78 %	74 %	75 %
Assurance maladie provinciale	71 %	72 %	69 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	80 %	83 %	86 %
Compte de dépenses de santé additionnel	59 %	61 %	69 %
Assurance soins médicaux/dentaires à la retraite	20 %	20 %	22 %
Invalidité de courte durée	84 %	86 %	85 %
Invalidité de longue durée	87 %	89 %	89 %
Assurance vie	83 %	86 %	85 %
Avantages indirects			
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	45 %	44 %	44 %
Programmes de référence des employés	42 %	42 %	46 %
Indemnité de stationnement	28 %	26 %	24 %
Frais de déménagement	13 %	13 %	12 %
Régime de santé de la haute direction	23 %	24 %	24 %
Indemnité d'automobile	12 %	12 %	13 %
Repas subventionnés	11 %	8 %	10 %
Garderies subventionnées	3 %	3 %	3 %
Congés payés			
Congés pour raisons personnelles	62 %	66 %	71 %
Jours flexibles	49 %	49 %	50 %
Majoration pour congé de maternité	41 %	43 %	48 %
Congé parental prolongé	28 %	34 %	34 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	14 %	15 %	14 %
Années sabbatiques	10 %	11 %	9 %

Avantages sociaux par secteur

L'assurance soins dentaires est offerte à des niveaux élevés dans tous les secteurs. Cependant, les organismes sans but lucratif, les sociétés de propriété privée et les sociétés cotées en bourse restent à la traîne derrière le gouvernement et les sociétés d'État pour la plupart des autres avantages sociaux liés aux assurances et aux prestations de retraite.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Assurance et prestations de retraite															
Assurance soins dentaires	95 %	98 %	99 %	98 %	98 %	100 %	96 %	97 %	97 %	93 %	96 %	94 %	97 %	98 %	97 %
Assurance maladie complémentaire	82 %	87 %	79 %	80 %	86 %	87 %	78 %	80 %	78 %	75 %	77 %	77 %	77 %	84 %	80 %
Régimes de pension/retraite	97 %	98 %	100 %	97 %	96 %	91 %	86 %	77 %	71 %	65 %	58 %	60 %	75 %	72 %	78 %
Assurance maladie provinciale	77 %	79 %	77 %	80 %	74 %	73 %	61 %	70 %	63 %	70 %	72 %	66 %	70 %	69 %	68 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	88 %	95 %	89 %	87 %	88 %	91 %	89 %	86 %	85 %	72 %	76 %	80 %	74 %	75 %	92 %
Compte de dépenses de santé additionnel	62 %	65 %	67 %	70 %	69 %	82 %	50 %	50 %	68 %	53 %	57 %	61 %	64 %	67 %	74 %
Assurance soins médicaux/dentaires à la retraite	33 %	37 %	34 %	29 %	27 %	31 %	17 %	15 %	21 %	14 %	14 %	15 %	16 %	18 %	22 %
Invalidité de courte durée	86 %	92 %	84 %	88 %	88 %	95 %	81 %	85 %	78 %	79 %	80 %	78 %	91 %	91 %	93 %
Invalidité de longue durée	88 %	95 %	94 %	92 %	96 %	92 %	90 %	89 %	90 %	84 %	84 %	84 %	91 %	91 %	93 %
Assurance vie	87 %	90 %	85 %	88 %	93 %	90 %	81 %	85 %	88 %	76 %	81 %	81 %	89 %	87 %	88 %
Avantages indirects															
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	37 %	42 %	43 %	50 %	47 %	46 %	51 %	51 %	41 %	47 %	45 %	44 %	41 %	39 %	44 %
Programmes de référence des employés	25 %	30 %	29 %	30 %	38 %	34 %	27 %	21 %	25 %	46 %	50 %	48 %	54 %	55 %	62 %
Indemnité de stationnement	28 %	22 %	19 %	35 %	35 %	29 %	24 %	30 %	21 %	29 %	22 %	24 %	26 %	28 %	26 %
Frais de déménagement	13 %	19 %	17 %	13 %	21 %	18 %	11 %	8 %	6 %	13 %	10 %	8 %	15 %	11 %	16 %
Régime de santé de la haute direction	19 %	25 %	23 %	16 %	22 %	18 %	16 %	19 %	19 %	25 %	25 %	23 %	26 %	25 %	31 %
Indemnité d'automobile	2 %	8 %	10 %	10 %	6 %	6 %	6 %	6 %	9 %	18 %	17 %	19 %	11 %	11 %	13 %
Repas subventionnés	5 %	5 %	6 %	6 %	6 %	4 %	9 %	9 %	9 %	14 %	14 %	13 %	14 %	14 %	9 %
Gardereries subventionnées	2 %	7 %	1 %	4 %	5 %	2 %	2 %	7 %	6 %	2 %	10 %	2 %	4 %	8 %	5 %
Congés payés															
Congés pour raisons personnelles	63 %	69 %	68 %	68 %	69 %	77 %	75 %	72 %	79 %	59 %	62 %	64 %	58 %	67 %	75 %
Jours flexibles	57 %	60 %	53 %	55 %	55 %	58 %	51 %	55 %	51 %	42 %	42 %	45 %	47 %	49 %	52 %
Majoration pour congé de maternité	44 %	51 %	48 %	62 %	60 %	59 %	43 %	46 %	49 %	29 %	33 %	40 %	43 %	43 %	55 %
Congé parental prolongé	40 %	47 %	37 %	36 %	49 %	46 %	29 %	33 %	35 %	22 %	25 %	27 %	26 %	30 %	38 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	21 %	25 %	21 %	18 %	24 %	22 %	28 %	25 %	16 %	9 %	9 %	9 %	10 %	9 %	12 %
Années sabbatiques	16 %	19 %	14 %	13 %	16 %	13 %	12 %	10 %	4 %	5 %	8 %	6 %	11 %	7 %	9 %

Avantages sociaux par titre

Les régimes d'avantages sociaux changent en fonction des échelons d'ancienneté. L'indemnité d'automobile est inférieure à dix pour cent pour les conseillers(ères) juridiques et les avocat(e)s principaux(ales), mais devient plus courante dans les échelons supérieurs de la direction.

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Cons. juridique			Avocat(e) principal(e)			AG adj./ass.			AG direction			AG haute direction		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Assurance et prestations de retraite															
Assurance soins dentaires	94 %	99 %	97 %	96 %	96 %	96 %	98 %	100 %	100 %	95 %	95 %	98 %	98 %	98 %	94 %
Assurance maladie complémentaire	74 %	82 %	81 %	80 %	84 %	77 %	82 %	85 %	86 %	80 %	79 %	81 %	74 %	85 %	77 %
Régimes de pension/retraite	80 %	83 %	85 %	88 %	85 %	83 %	79 %	72 %	70 %	74 %	61 %	71 %	72 %	71 %	66 %
Assurance maladie provinciale	69 %	70 %	64 %	73 %	69 %	65 %	73 %	79 %	66 %	74 %	71 %	69 %	71 %	85 %	76 %
Programmes d'aide aux employé(e)s	75 %	83 %	81 %	84 %	86 %	88 %	87 %	85 %	94 %	83 %	80 %	89 %	87 %	85 %	86 %
Compte de dépenses de santé additionnel	58 %	62 %	67 %	68 %	67 %	76 %	60 %	69 %	62 %	55 %	53 %	64 %	62 %	65 %	72 %
Assurance soins médicaux/dentaires à la retraite	21 %	20 %	21 %	22 %	16 %	21 %	16 %	26 %	16 %	21 %	18 %	19 %	16 %	31 %	34 %
Invalidité de courte durée	82 %	86 %	88 %	90 %	90 %	85 %	92 %	88 %	90 %	82 %	83 %	83 %	89 %	90 %	88 %
Invalidité de longue durée	87 %	87 %	90 %	90 %	94 %	90 %	89 %	95 %	92 %	87 %	87 %	91 %	89 %	91 %	86 %
Assurance vie	80 %	86 %	84 %	88 %	86 %	86 %	90 %	95 %	86 %	84 %	83 %	87 %	86 %	90 %	86 %
Avantages indirects															
Crédits de formation/remboursement des frais de scolarité	41 %	39 %	39 %	38 %	43 %	39 %	36 %	41 %	46 %	51 %	44 %	48 %	56 %	52 %	47 %
Programmes de référence des employés	37 %	41 %	35 %	48 %	51 %	49 %	45 %	53 %	42 %	41 %	41 %	47 %	47 %	49 %	58 %
Indemnité de stationnement	17 %	13 %	13 %	24 %	27 %	18 %	42 %	29 %	30 %	36 %	29 %	26 %	41 %	48 %	42 %
Frais de déménagement	12 %	13 %	11 %	14 %	12 %	7 %	18 %	14 %	16 %	14 %	14 %	10 %	18 %	16 %	20 %
Régime de santé de la haute direction	20 %	21 %	16 %	12 %	14 %	15 %	27 %	21 %	20 %	27 %	25 %	28 %	43 %	46 %	44 %
Indemnité d'automobile	4 %	4 %	6 %	4 %	4 %	4 %	10 %	14 %	8 %	20 %	15 %	16 %	36 %	36 %	33 %
Repas subventionnés	10 %	5 %	10 %	11 %	4 %	4 %	11 %	14 %	14 %	12 %	10 %	12 %	15 %	12 %	14 %
Garderies subventionnées	4 %	2 %	2 %	4 %	3 %	3 %	3 %	3 %	0 %	2 %	3 %	1 %	2 %	4 %	9 %
Congés payés															
Congés pour raisons personnelles	61 %	64 %	67 %	68 %	63 %	71 %	66 %	76 %	74 %	58 %	62 %	70 %	65 %	74 %	74 %
Jours flexibles	47 %	51 %	49 %	51 %	52 %	50 %	57 %	57 %	46 %	50 %	44 %	49 %	50 %	51 %	55 %
Majoration pour congé de maternité	45 %	45 %	49 %	44 %	48 %	53 %	57 %	60 %	54 %	34 %	36 %	42 %	37 %	38 %	56 %
Congé parental prolongé	29 %	37 %	33 %	24 %	33 %	31 %	39 %	40 %	44 %	28 %	31 %	29 %	30 %	27 %	45 %
Congé pour soins d'une personne âgée**	15 %	18 %	10 %	13 %	11 %	14 %	16 %	17 %	12 %	14 %	13 %	13 %	13 %	13 %	21 %
Années sabbatiques	11 %	13 %	8 %	10 %	10 %	10 %	8 %	16 %	4 %	11 %	9 %	9 %	5 %	9 %	8 %

RÉGIMES DE PENSION/RETRAITE

La plupart des juristes d'entreprise (75 %) ont droit à des régimes de retraite, mais les sociétés de propriété privée sont moins enclines à offrir de tels régimes (60 %) et cette proportion est en baisse par rapport aux 68 pour cent observés en 2018. Le secteur public est plus généreux à cet égard, alors que cent pour cent des organismes gouvernementaux et 91 pour cent des sociétés d'État offrent ces régimes. Les proportions de répondant(e)s qui affirment posséder de tels régimes continuent de chuter dans les organismes à but non lucratif et les sociétés cotées en bourse.

En 2024, 71 pour cent des organisations offraient un programme de cotisations correspondantes au régime enregistré d'épargne-retraite (REER). La proportion des épargnes pour lesquels une cotisation correspondante est versée est de 19 pour cent en 2024.

	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)																		
Régimes de pension/retraite	78 %	74 %	75 %	97 %	98 %	100 %	97 %	96 %	91 %	86 %	77 %	71 %	65 %	58 %	60 %	75 %	72 %	68 %
Vous régime de retraite est-il composé de... (% Oui) (répondant[e]s avec un régime de pension/retraite compris dans les avantages sociaux)																		
Régime de retraite	70 %	74 %	72 %	97 %	97 %	96 %	97 %	90 %	93 %	86 %	71 %	77 %	65 %	55 %	50 %	75 %	67 %	69 %
RÉER	60 %	55 %	56 %	29 %	23 %	27 %	39 %	35 %	32 %	60 %	43 %	23 %	73 %	75 %	76 %	78 %	74 %	73 %
Structure de la pension (répondant[e]s ayant une pension dans leur régime de retraite)																		
Régime à prestations déterminées	52 %	53 %	57 %	81 %	81 %	81 %	71 %	71 %	77 %	50 %	57 %	62 %	27 %	25 %	34 %	37 %	30 %	38 %
Régime à cotisations déterminées	48 %	47 %	43 %	19 %	19 %	19 %	29 %	29 %	23 %	50 %	43 %	38 %	73 %	75 %	66 %	63 %	71 %	63 %

REER

	Total			Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Votre régime de retraite comprend-il (% oui)																		
REER	60 %	55 %	56 %	29 %	23 %	27 %	39 %	35 %	32 %	60 %	43 %	35 %	73 %	75 %	76 %	78 %	74 %	73 %
L'organisme offre un programme de contributions correspondantes (Répondant[e]s avec un régime de pension/retraite compris dans les avantages sociaux)																		
% Oui	68 %	67 %	71 %	20 %	21 %	16 %	41 %	33 %	37 %	55 %	64 %	71 %	87 %	83 %	83 %	72 %	72 %	79 %

Quel % de vos épargnes REER fait l'objet de contributions correspondantes par votre organisation? (Les pourcentages apparaissant dans ce tableau représentent les contributions correspondantes aux REER de l'organisation des répondant[e]s.)	Moyenne	
	2020	22 %
	2022	22 %
	2024	19 %

INDEMNITÉ D'AUTOMOBILE ET DE STATIONNEMENT

L'inclusion de l'indemnité d'automobile et d'un stationnement dépend en grande partie du rôle et du secteur. Treize pour cent des conseillers(ères) juridiques déclarent avoir une indemnité de stationnement en 2024, alors que cette proportion est de 42 pour cent chez les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction. Aussi, six pour cent des conseillers(ères) juridiques déclarent avoir une indemnité d'automobile, alors que cette proportion est de 33 pour cent chez les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction.

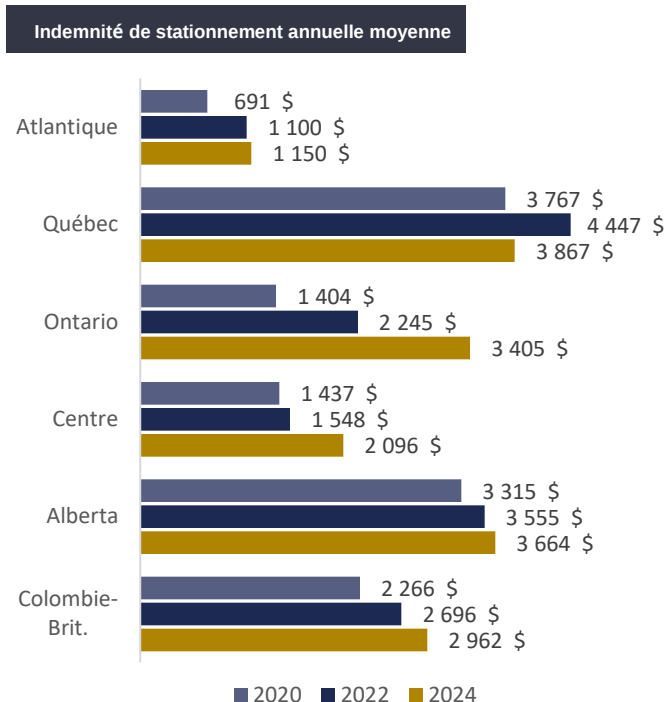
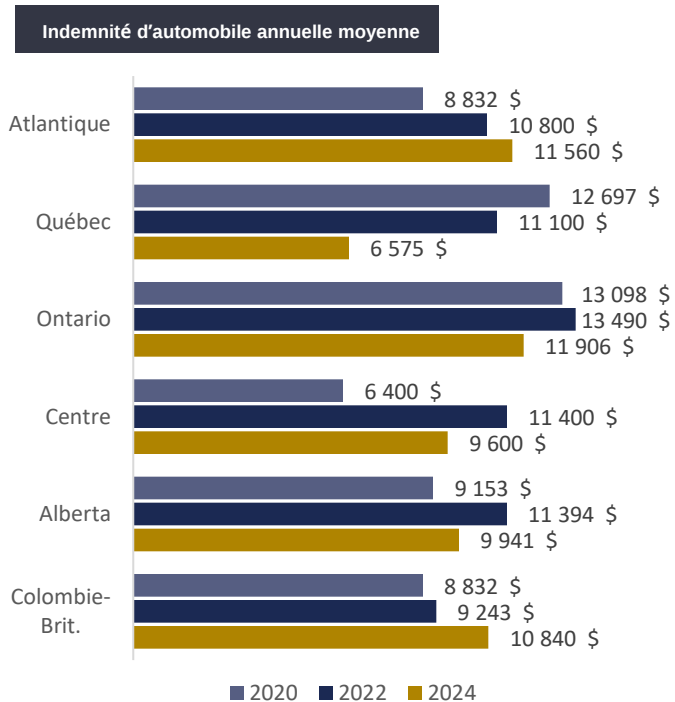
En 2024, les sociétés d'État présentent la plus haute proportion de juristes d'entreprise qui disent avoir une indemnité de stationnement (29 %), tandis que le gouvernement a la plus faible proportion (19 %).

Les sociétés de propriété privée (19 %) et les sociétés cotées en bourse (13 %) sont plus susceptibles d'offrir une indemnité de stationnement que les autres secteurs.

À l'échelle des régions en 2022, le Québec déclare l'indemnité de stationnement moyenne la plus importante (3 867 \$), alors que l'Ontario enregistre le plus haut niveau d'indemnité d'automobile annuelle moyenne (11 906 \$).

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Conseiller(conseillère) juridique			Avocat(e) principal(e)			AG adjoint(e)/associé(e)			AG direction			AG haute direction		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Indemnité de stationnement comprise dans les avantages sociaux (% oui)	17 %	13 %	13 %	24 %	27 %	18 %	42 %	29 %	30 %	36 %	29 %	26 %	41 %	48 %	42 %
Indemnité de stationnement annuelle moyenne (\$)	1 903 \$	2 166 \$	3 386 \$	1 886 \$	2 793 \$	3 023 \$	3 892 \$	3 063 \$	3 473 \$	2 647 \$	2 771 \$	3 010 \$	2 003 \$	3 008 \$	3 149 \$
Indemnité d'automobile comprise dans les avantages sociaux (% oui)	4 %	4 %	6 %	4 %	4 %	4 %	10 %	14 %	8 %	20 %	15 %	16 %	36 %	36 %	33 %
Indemnité d'automobile annuelle moyenne (\$)	15 171 \$	5 175 \$	6 200 \$	8 800 \$	14 333 \$	5 950 \$	8 633 \$	9 429 \$	7 800 \$	10 596 \$	12 824 \$	12 904 \$	14 922 \$	12 586 \$	11 936 \$

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2018	2020	2024	2018	2020	2024	2018	2020	2024	2018	2020	2024	2018	2020	2024
Indemnité de stationnement comprise dans les avantages sociaux (% oui)	28 %	22 %	19 %	36 %	35 %	29 %	24 %	30 %	21 %	29 %	22 %	24 %	26 %	28 %	26 %
Indemnité de stationnement annuelle moyenne (\$)	1 524 \$	1 995 \$	2 347 \$	2 911 \$	2 520 \$	2 280 \$	2 059 \$	2 393 \$	3 342 \$	2 276 \$	3 179 \$	3 936 \$	2 556 \$	2 893 \$	3 351 \$
Indemnité d'automobile comprise dans les avantages sociaux (% oui)	2 %	8 %	10 %	10 %	6 %	6 %	6 %	6 %	9 %	18 %	17 %	19 %	11 %	11 %	13 %
Indemnité d'automobile annuelle moyenne (\$)	S.O.	7 300 \$	8 520 \$	5 550 \$	7 410 \$	5 900 \$	10 800 \$	6 333 \$	9 390 \$	10 212 \$	13 048 \$	12 206 \$	14 483 \$	12 877 \$	10 675 \$



VACANCES, HORAIRES FLEXIBLES ET CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES

La proportion de répondant(e)s qui déclare avoir des journées de congé pour raisons personnelles continue d'augmenter, passant de 57 pour cent en 2018 à 71 pour cent en 2024, bien que le nombre médian de journées de congé pour raisons personnelles soit toujours de quatre ou cinq. Le nombre moyen de jours flexibles a diminué, passant de huit en 2018 et en 2020 à cinq en 2022 et en 2024. La majoration pour congé de maternité augmente à nouveau en 2024, mais le congé parental prolongé et les années sabbatiques semblent plus statiques.

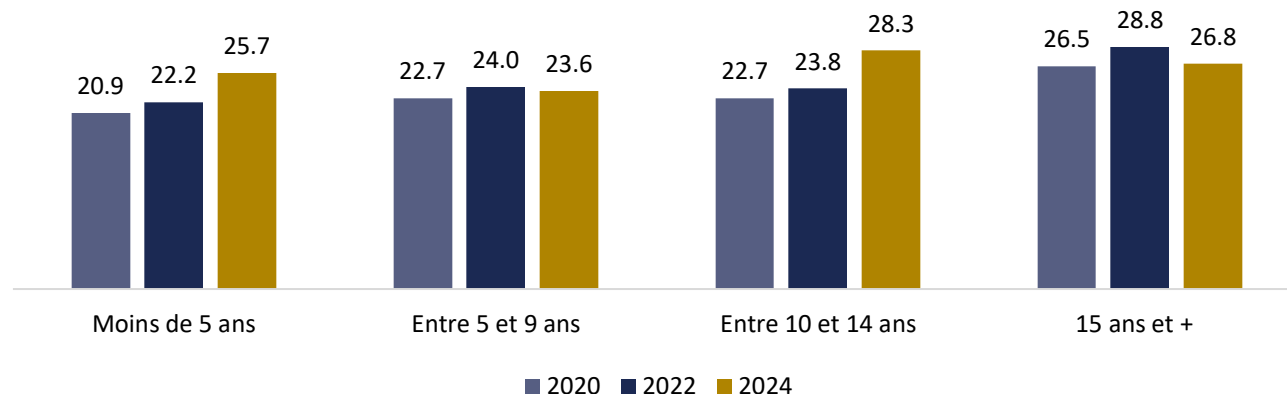
Pour les congés personnels payés, le gouvernement, les sociétés d'État et les organismes à but non lucratif offrent plus de congés payés pour raisons personnelles que les sociétés en propriété privée et que les sociétés cotées en bourse.

En 2024, le nombre de journées de congé flexibles payées est toujours plus élevé au gouvernement (10,9) et plus faible dans les sociétés cotées en bourse (4,6).

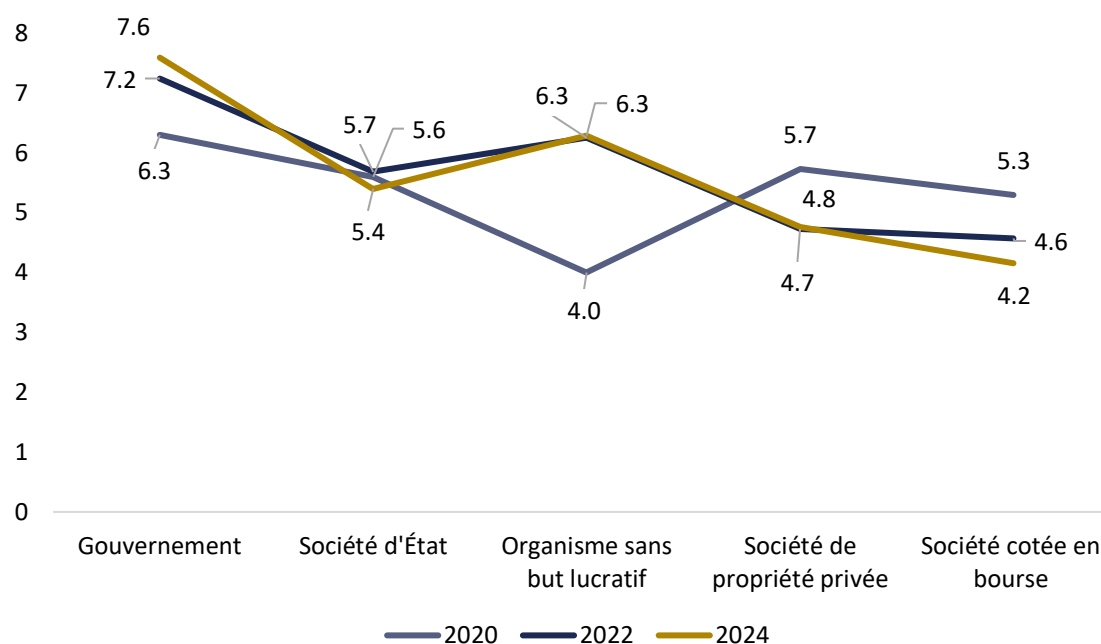
Journées de congé payées

Inclus dans les avantages sociaux (% Oui)	2020	2022	2024
Congés pour raisons personnelles	62 %	66 %	71 %
Nombre moyen de journées de congé pour raisons personnelles	5	4	4
Jours flexibles	49 %	49 %	50 %
Nombre moyen de jours flexibles	8	5	5
Majoration pour congé de maternité	41 %	43 %	48 %
Congé parental prolongé	28 %	34 %	34 %
Années sabbatiques	10 %	11 %	9 %

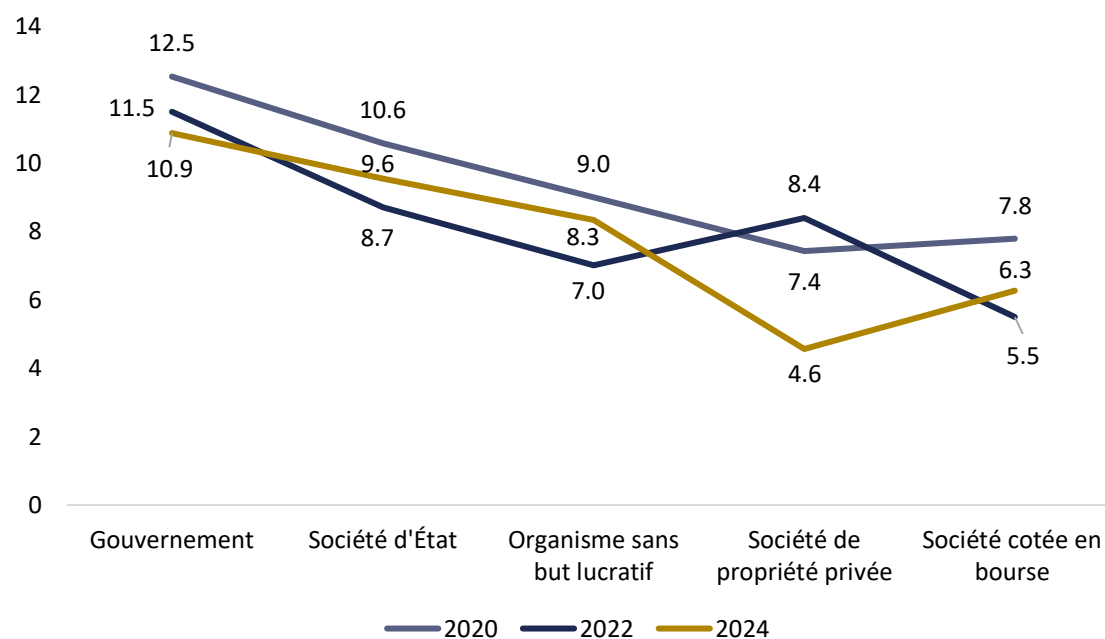
Jours de vacances par année avec l'employeur actuel



Journées de congé payées pour raisons personnelles



Jours de congés flexibles payés

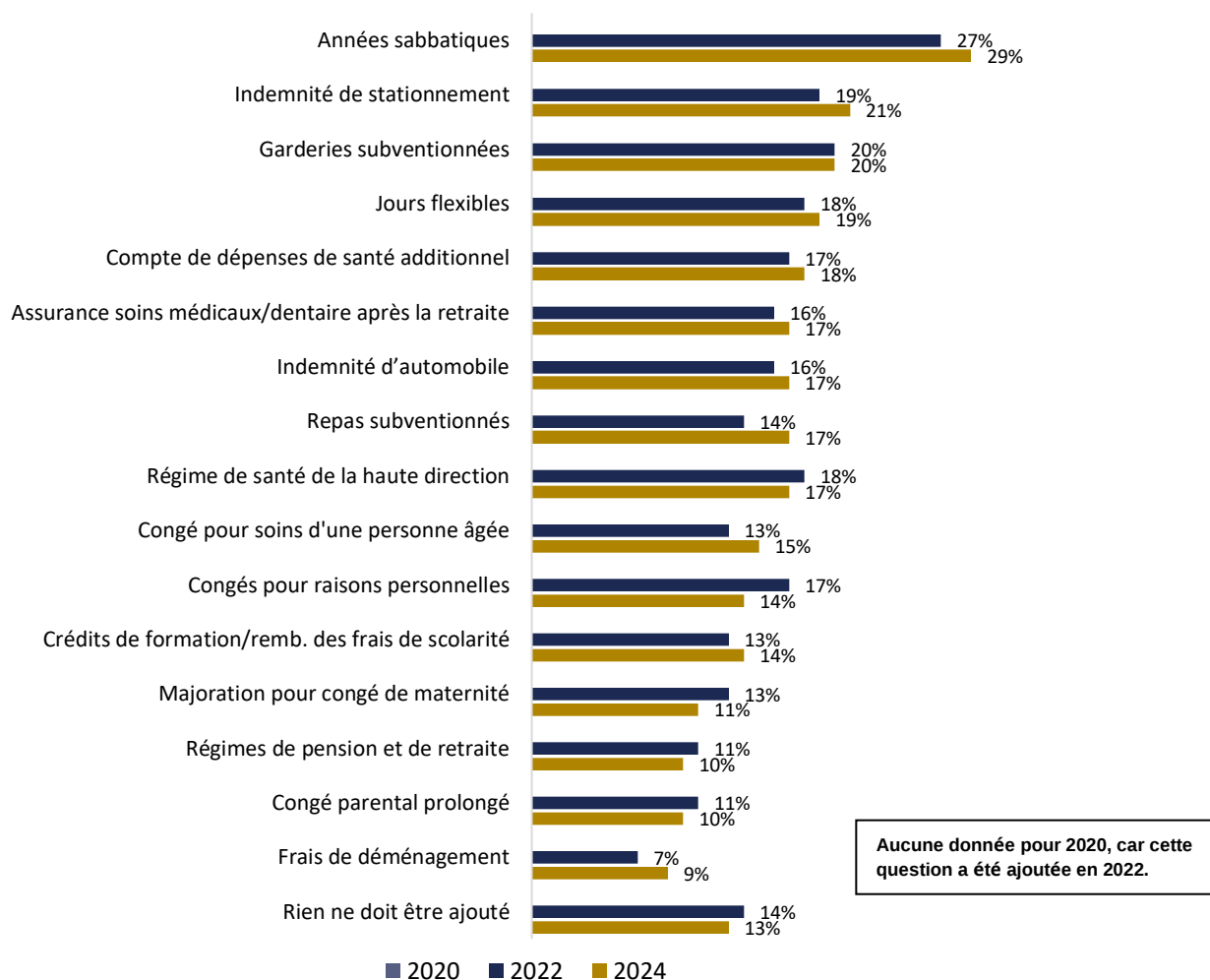


AVANTAGES SOCIAUX SOUHAITÉS ACTUELLEMENT PAS OFFERTS

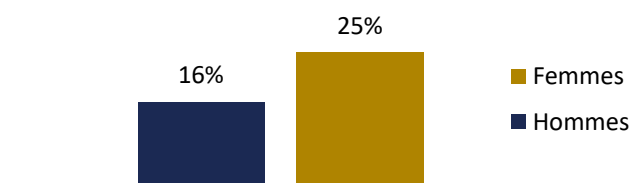
Nous avons demandé aux répondant(e)s de nommer les avantages sociaux qu'ils aimeraient recevoir. Les trois principaux avantages sociaux souhaités sont les années sabbatiques (29 %), l'indemnité de stationnement (21 %) et les garderies subventionnées (20 %). Six autres avantages sont choisis par 17 à 19 pour cent des répondant(e)s. Treize pour cent déclarent ne rien souhaiter de plus.

Le libellé de cette question a été modifié en 2022, de sorte qu'il n'y a pas de données pour 2020. Pour réduire l'espace utilisé, le tableau exclut les éléments choisis par moins de neuf pour cent des répondant(e)s.

En ce qui concerne les garderies subventionnées, plus de femmes (25 %) que d'hommes (16 %) souhaitent que cet avantage soit offert.



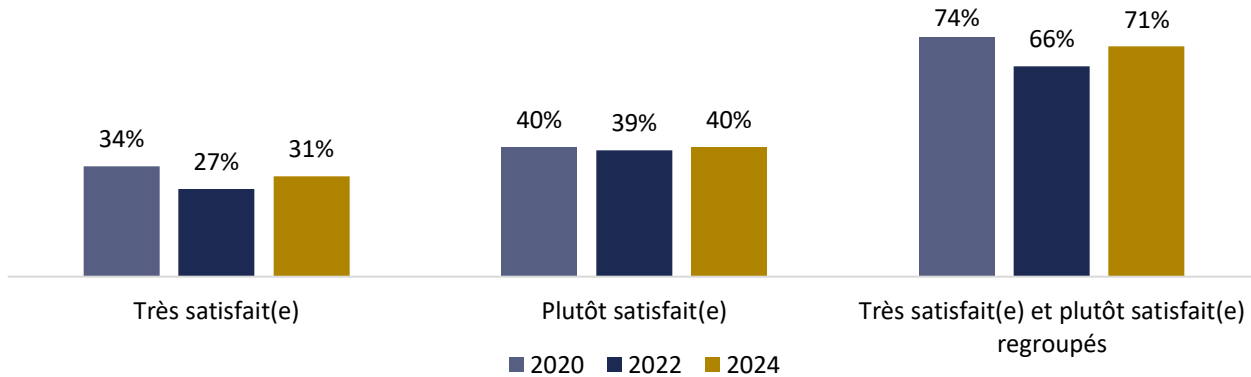
Avantage souhaité – Garderies subventionnées – par genre



Satisfaction au travail et fidélité envers l'employeur

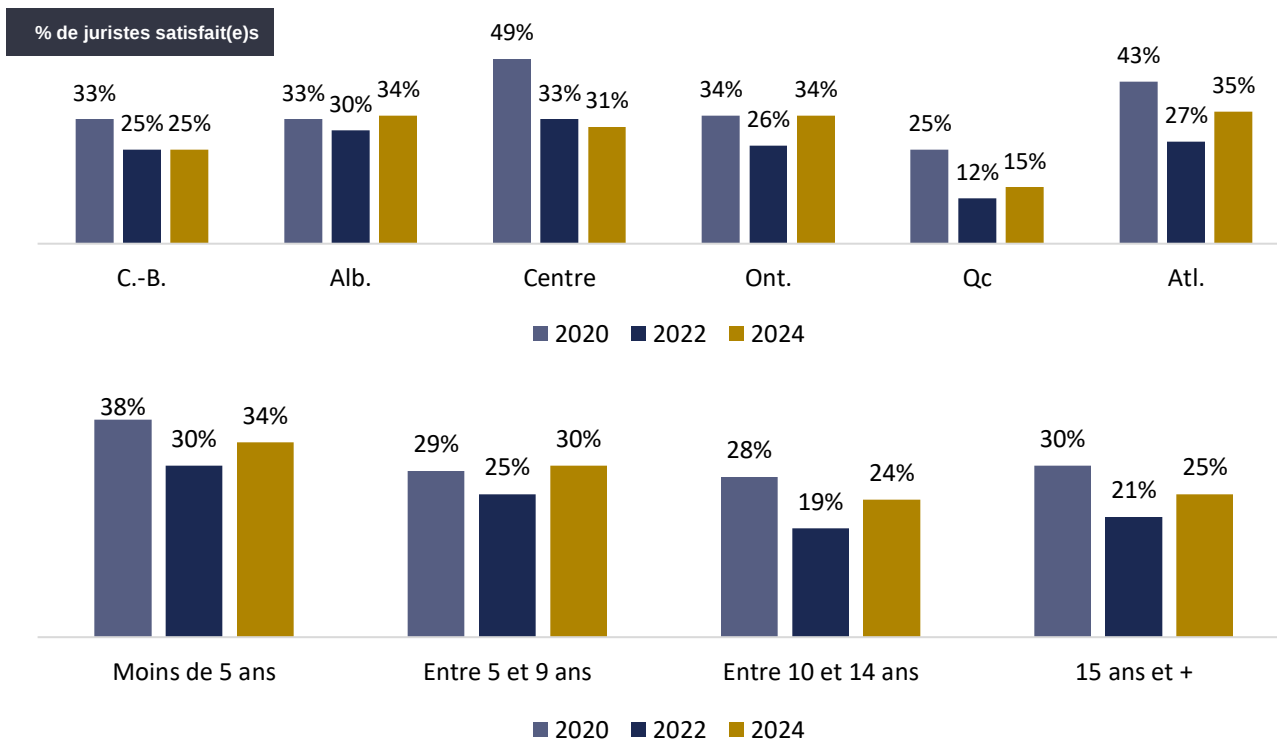
SATISFACTION À L'ÉGARD DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Cette année, 31 pour cent des juristes d'entreprise se disent très satisfait(e)s de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, alors que 40 pour cent sont plutôt satisfait(e)s, pour un total regroupé de 71 pour cent. Il s'agit d'une augmentation par rapport à 2022 (66 %).



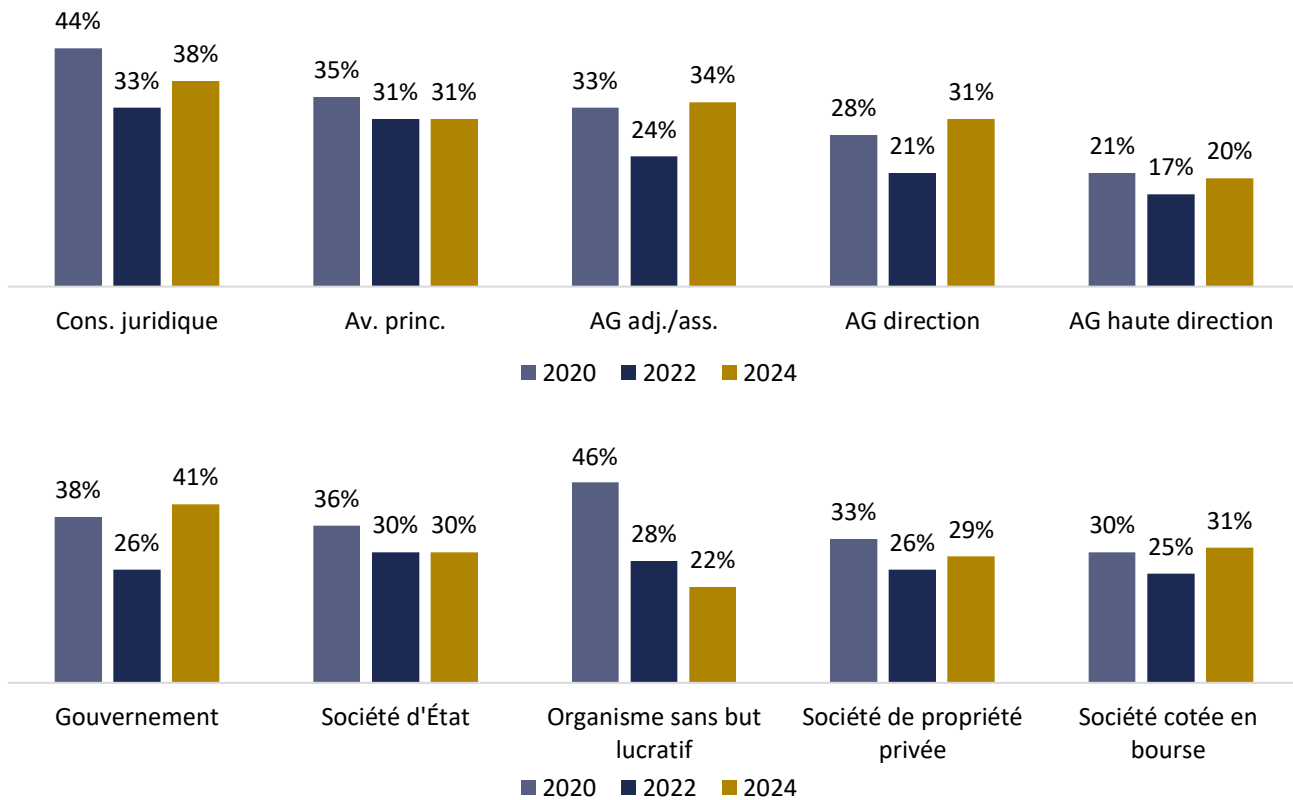
En ce qui concerne les personnes très satisfaites, les proportions augmentent dans certaines provinces et régions, en particulier dans le Canada atlantique (passant de 27 % en 2022 à 35 % en 2024). Les juristes de l'Alberta, du centre du Canada, de l'Ontario et du Canada atlantique ont les proportions les plus élevées de personnes très satisfaites (entre 31 % et 35 %).

Les gens qui travaillent pour la même organisation depuis moins de cinq ans affichent des taux de satisfaction plus élevés que ceux qui travaillent au même endroit depuis plus longtemps.

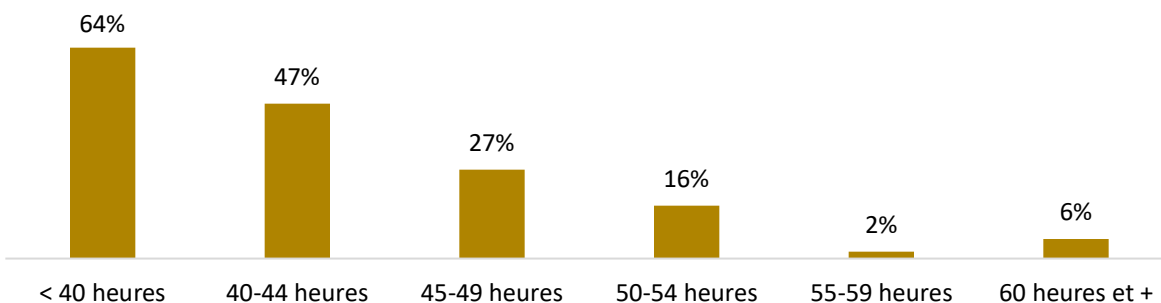


Les taux de satisfaction diminuent pour les postes plus élevés. Les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction affichent le taux de satisfaction le plus faible, soit environ la moitié de celui des conseillers(ères) juridiques.

Enfin, pour tous les types d'organismes, la satisfaction est la plus élevée au gouvernement (41 %) et la plus faible dans les organismes sans but lucratif (22 %).

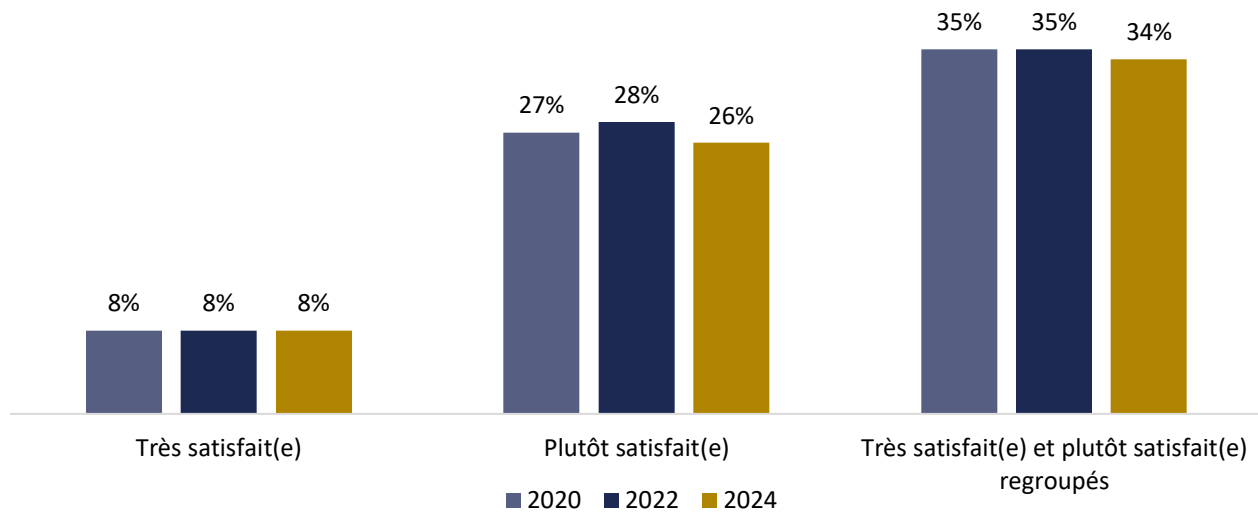


Les longues heures de travail continuent d'être associées à une satisfaction inférieure lorsqu'il est question de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Soixante-quatre pour cent des juristes qui travaillent moins de 40 heures par semaine sont très satisfait(e)s. Cette proportion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



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

Le taux de satisfaction à l'égard de la mobilité professionnelle au sein de l'organisme est très proche des résultats obtenus lors des deux vagues précédentes.



Raisons associées à l'insatisfaction en matière de mobilité professionnelle

Les raisons associées à l'insatisfaction en matière de mobilité professionnelle sont énumérées dans le tableau ci-dessous. Les quatre principales raisons sont toutes liées à l'absence de possibilité de mobilité professionnelle au sein de l'organisation actuelle. De plus, le nombre de juristes d'entreprise qui signalent peu de postes vacants à un niveau plus élevé est passé de 32 pour cent en 2022 à 40 pour cent en 2024.

	2020	2022	2024
Peu d'ouvertures pour les postes plus élevés	S.O.	32 %	40 %
Les postes plus élevés sont comblés/il faudrait que quelqu'un quitte	S.O.	33 %	36 %
Peu ou pas de place pour un avancement ou une mobilité ascendante	S.O.	38 %	35 %
Aucun cheminement de carrière, structure linéaire	S.O.	30 %	27 %
Il faudrait changer de service ou de rôle, ou occuper un poste de cadre	S.O.	17 %	19 %
Peu ou pas de possibilités	S.O.	12 %	16 %
Niveau ou poste le plus élevé déjà atteint	S.O.	14 %	13 %
Trop de favoritisme, de sexisme, de conformisme politique, de discrimination fondée sur l'âge	S.O.	10 %	13 %
La culture de l'entreprise, les politiques de gestion et d'embauche ne sont pas favorables à l'avancement professionnel	S.O.	14 %	12 %
Manque de reconnaissance	S.O.	12 %	12 %
Manque d'information ou de transparence sur la façon d'accéder à des postes supérieurs	S.O.	12 %	11 %
Mauvaise direction	S.O.	13 %	11 %
Société, entreprise ou service de petite taille	S.O.	12 %	10 %
Requiert un déménagement ou une réinstallation	S.O.	8 %	8 %

SATISFACTION À L'ÉGARD DU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION

Encore une fois en 2024, les répondant(e)s affichent le plus haut de satisfaction à l'égard de leurs avantages sociaux (70 %), puis de leur système de primes (58 %) et de leur salaire de base (51 %). Ces proportions demeurent assez constantes d'une vague à l'autre.

% très/plutôt satisfait(e)	2020	2022	2024
Avantages sociaux	70 %	72 %	70 %
Système de primes	59 %	60 %	58 %
Salaire de base	55 %	51 %	51 %

Satisfaction envers la rémunération par type de poste

La satisfaction la plus élevée au sujet des avantages sociaux se trouve chez les avocat(e)s généraux(ales) de la haute direction (74 %), tandis que la satisfaction la plus élevée au sujet des systèmes de primes se trouve chez les avocat(e)s généraux(ales) adjoint(e)s et associé(e)s (66 %) et chez les conseillers(ères) juridiques (65 %). En ce qui concerne le salaire de base, elle est la plus élevée chez les avocat(e)s généraux(ales) adjoint(e)s et associé(e)s (64 %).

% très/plutôt satisfait(e)	Cons. juridique			Avocat(e) principal(e)			AG adjoint(e)/associé(e)			AG direction			AG haute direction		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Avantages sociaux	71 %	72 %	72 %	68 %	74 %	66 %	77 %	71 %	72 %	69 %	70 %	69 %	75 %	71 %	74 %
Système de primes	54 %	59 %	65 %	63 %	64 %	54 %	61 %	56 %	66 %	59 %	60 %	54 %	64 %	56 %	58 %
Salaire de base	48 %	43 %	44 %	50 %	54 %	48 %	62 %	48 %	64 %	61 %	55 %	52 %	65 %	51 %	56 %

Satisfaction à l'égard de la rémunération par secteur

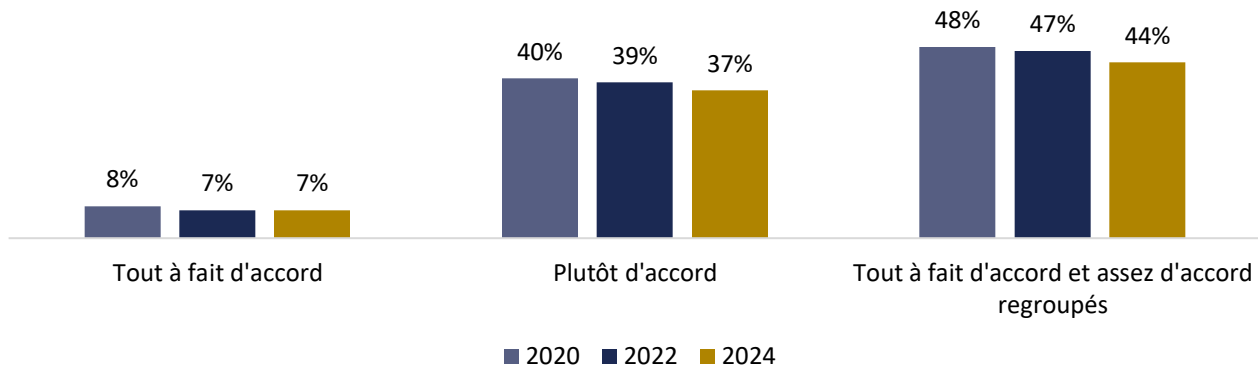
Les juristes d'entreprise œuvrant pour le gouvernement (56 %) ou au sein de sociétés de propriété privée (55 %) sont les moins satisfait(e)s de leur salaire de base. Les répondant(e)s des sociétés cotées en bourse sont les plus satisfait(e)s des primes (66 %), alors que les juristes du gouvernement sont les plus satisfait(e)s de leurs avantages sociaux (82 %).

% très/plutôt satisfait(e)	Gouvernement			Société d'État			Organisme sans but lucratif			Société de propriété privée			Société cotée en bourse		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Avantages sociaux	79 %	79 %	82 %	81 %	82 %	75 %	80 %	79 %	68 %	62 %	63 %	65 %	68 %	71 %	70 %
Système de primes	45 %	41 %	43 %	54 %	49 %	50 %	67 %	47 %	28 %	57 %	58 %	57 %	63 %	68 %	66 %
Salaire de base	52 %	47 %	56 %	53 %	46 %	41 %	64 %	53 %	47 %	54 %	52 %	55 %	54 %	53 %	49 %

Impressions sur la corrélation entre la rémunération et le rendement

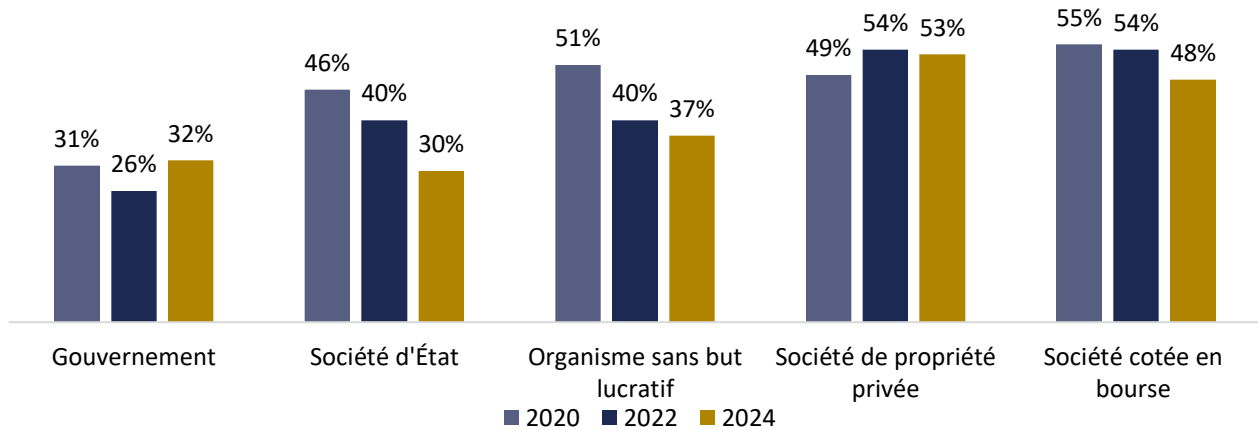
Quarante-quatre pour cent de tous les juristes d'entreprise ayant répondu au présent sondage sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord pour dire que leur rémunération est le reflet de leur rendement, bien que, comme dans les vagues précédentes, il y en ait très peu dans la catégorie « tout à fait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

% « plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord »



Les juristes qui travaillent dans des sociétés de propriété privée et dans des sociétés cotées en bourse sont plus susceptibles de convenir que la rémunération reflète le rendement. La proportion de répondant(e)s qui sont d'accord continue de baisser dans les sociétés d'État et dans les organismes sans but lucratif.

% « plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord »



PLANS DE CARRIÈRE

Moins de la moitié (45 %) des répondant(e)s envisage d'occuper le même poste au cours des deux prochaines années. Cela est plus souvent le cas pour les juristes du gouvernement (62 %) et un peu moins fréquent pour les juristes travaillant pour une société d'État (39 %).

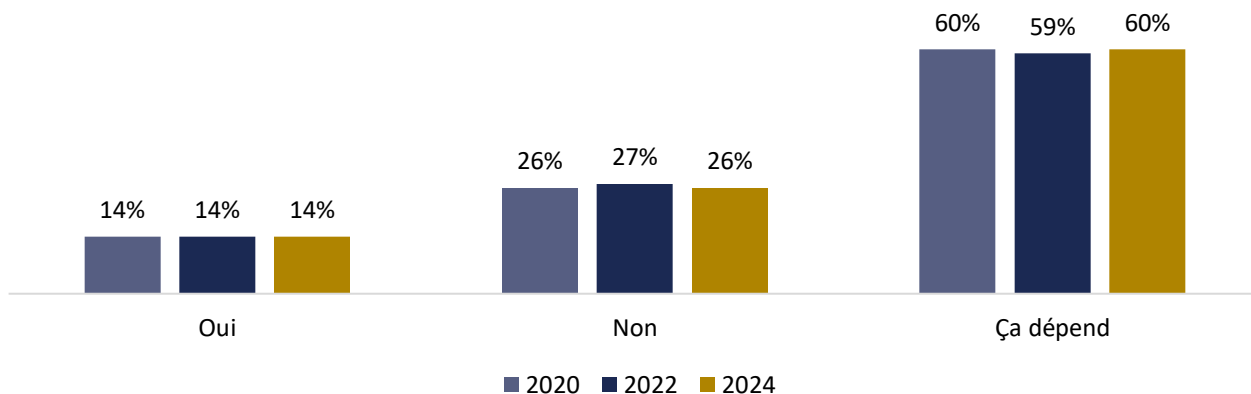
Ces derniers sont plus susceptibles d'affirmer qu'ils envisagent d'occuper un autre poste au sein de leur organisation (22 %).

Les membres des sociétés d'État sont plus susceptibles de dire qu'ils prévoient de travailler pour une autre organisation dans un délai de deux ans (25 %).

	Total 2024	Gouvernement	Société d'État	Organisme sans but lucratif	Société de propriété privée	Société cotée en bourse
Au même poste	45 %	62 %	39 %	44 %	45 %	41 %
Poste différent dans la même organisation	16 %	10 %	12 %	10 %	16 %	22 %
Travail dans une organisation différente	20 %	14 %	25 %	22 %	19 %	20 %
Autre (retraite, année sabbatique, pratique privée...)	6 %	9 %	9 %	9 %	5 %	6 %
Je ne sais pas	13 %	6 %	16 %	15 %	15 %	10 %

FIDÉLITÉ ENVERS L'EMPLOYEUR

Lorsque nous leur demandons s'ils resteraient auprès de leur employeur actuel si on leur offrait un poste comparable et une rémunération supérieure ailleurs, 14 pour cent des répondant(e)s répondent à l'affirmative, alors que 26 pour cent affirment le contraire. La majorité (soit 60 %) répond « ça dépend ». Ces proportions sont très stables dans les trois dernières itérations du sondage.



CHANGEMENTS PROFESSIONNELS

Augmentation prévue du salaire par suite d'un changement professionnel

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

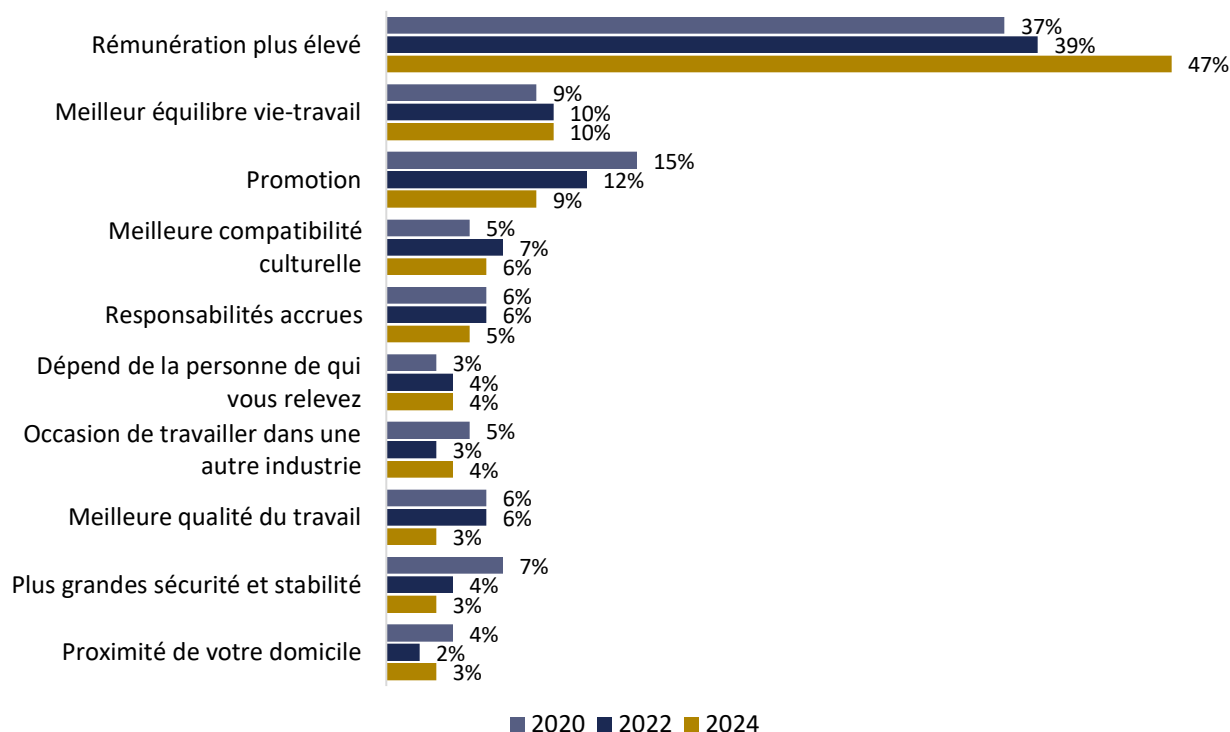
Augmentation de salaire attendue	2020	2022	2024
1 % à < 5 %	3 %	2 %	2 %
5 % à < 10 %	8 %	6 %	8 %
10 % à < 15 %	20 %	17 %	15 %
15 % à < 20 %	20 %	23 %	22 %
20 % à < 25 %	20 %	21 %	22 %
25 % et +	21 %	22 %	24 %
Je ne sais pas	9 %	9 %	8 %

Facteurs de changement professionnel

Un meilleur régime de rémunération demeure de loin le principal facteur de motivation des juristes d'entreprise au moment d'envisager de quitter leur employeur actuel. Il s'agit d'une hausse notable par rapport aux 39 pour cent obtenus en 2022 et aux 37 pour cent enregistrés en 2020.

Les deux autres facteurs de motivation les plus forts sont un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (10 %) et une promotion (9 %).

L'obtention d'une promotion est un facteur de motivation moins important que dans les vagues précédentes du sondage.



VISION D'AVENIR

En 2024, 63 pour cent des répondant(e)s se disent très optimistes ou plutôt optimistes quant à l'avenir du service juridique de leur organisation, proportion qui est très constante au cours des trois éditions antérieures du sondage.

Une moindre proportion (56 %) est très optimiste ou plutôt optimiste en ce qui a trait à son avenir professionnel au sein de son organisation.

L'avenir du service juridique de votre organisation	2020	2022	2024
Très optimiste	25 %	26 %	26 %
Plutôt optimiste	41 %	39 %	37 %
Ni optimiste ni pessimiste	20 %	20 %	22 %
Plutôt pessimiste	11 %	11 %	9 %
Très pessimiste	3 %	3 %	5 %
Je ne sais pas	1 %	1 %	0 %

Votre avenir professionnel au sein de votre organisation	2020	2022	2024
Très optimiste	16 %	18 %	17 %
Plutôt optimiste	42 %	38 %	39 %
Ni optimiste ni pessimiste	22 %	23 %	25 %
Plutôt pessimiste	14 %	15 %	12 %
Très pessimiste	6 %	6 %	6 %
Je ne sais pas	1 %	1 %	0 %

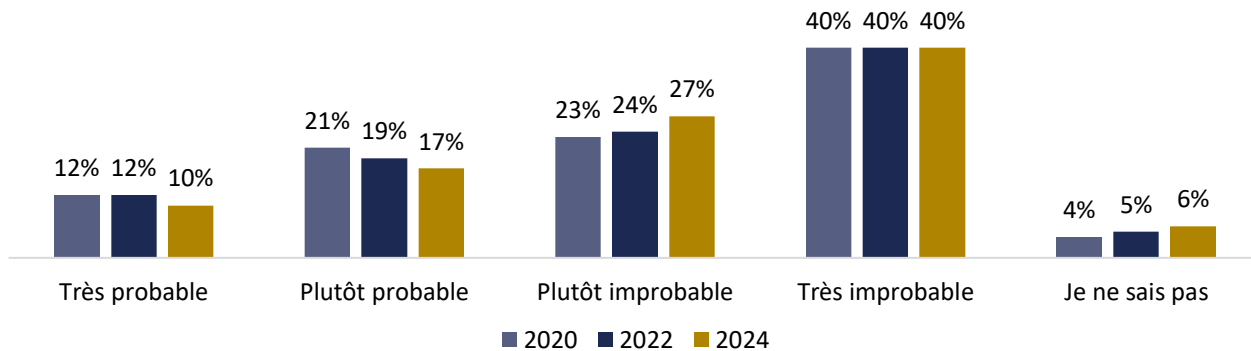
Recherche de travail dans une autre organisation au cours de six prochains mois

Vingt-sept pour cent des juristes d'entreprise disent qu'il est probable ou très probable qu'ils recherchent un travail dans une autre organisation, ce qui constitue une baisse par rapport aux 33 pour cent obtenus en 2020 et aux 31 pour cent constatés en 2022.

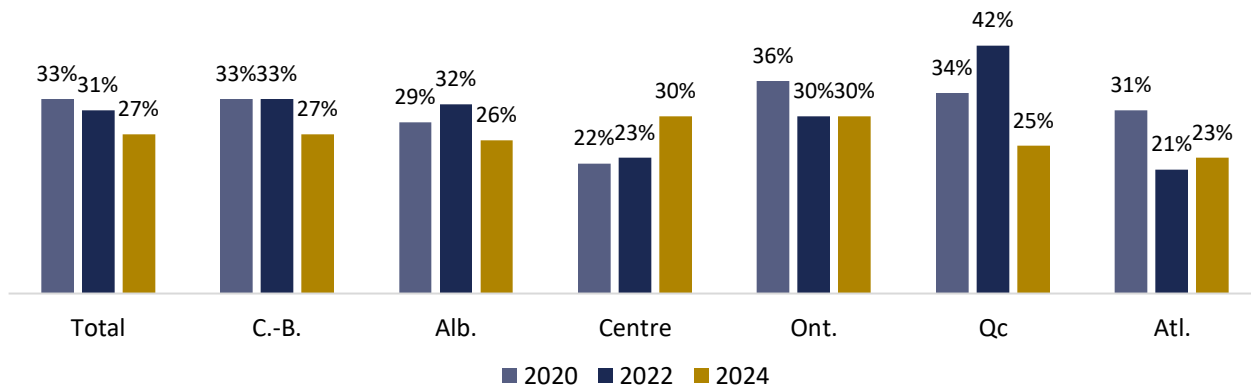
Dix pour cent déclarent qu'il est très probable qu'ils le fassent au cours des six prochains mois. Beaucoup plus de répondant(e)s, soit 40 pour cent, disent qu'il est très peu probable qu'ils changent d'employeurs.

En 2024, il n'y a pas beaucoup de variation entre les provinces pour les personnes qui affirment que cela est probable ou très probable.

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



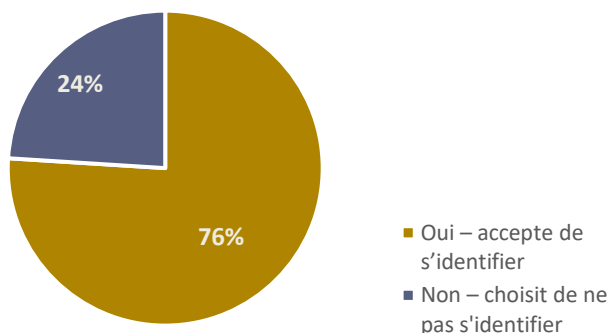
% de recherche d'un autre travail plutôt/très probable



DIVERSITÉ

Dans cette section du sondage, les participant(e)s doivent répondre à une série de questions de déclaration volontaire, auxquelles ils étaient libres de répondre ou non. Soixante-seize pour cent des répondants acceptent de fournir des réponses.

Déclaration volontaire

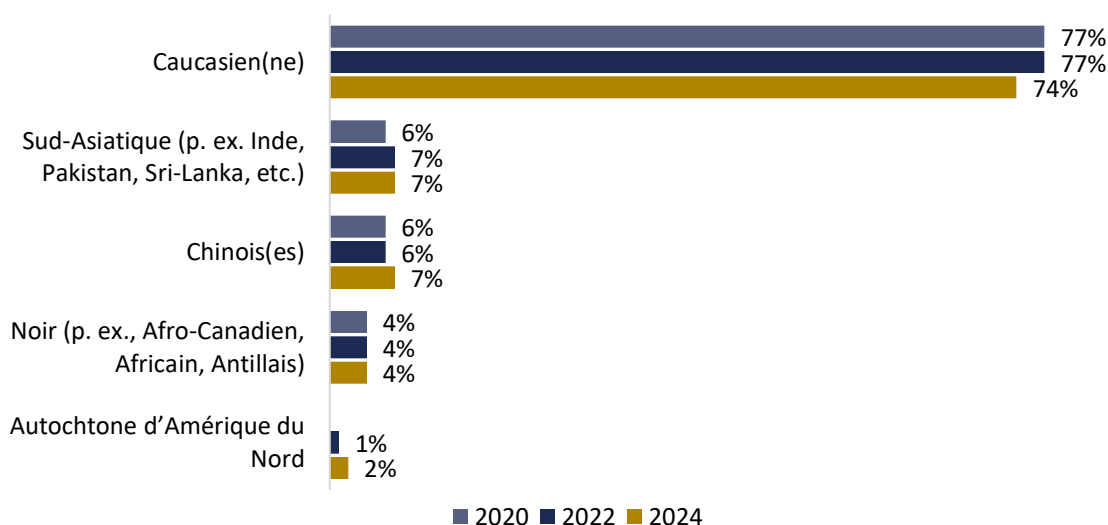


DIVERSITÉ DE LA BASE DE RÉPONDANT(E)S

Race/Origine ethnique

Près des trois quarts (74 %) du groupe de volontaires décrivent leur race ou leur origine ethnique comme caucasienne. Vingt-quatre pour cent se disent racisés*, alors que le reste (1 %) préfère ne pas répondre.

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

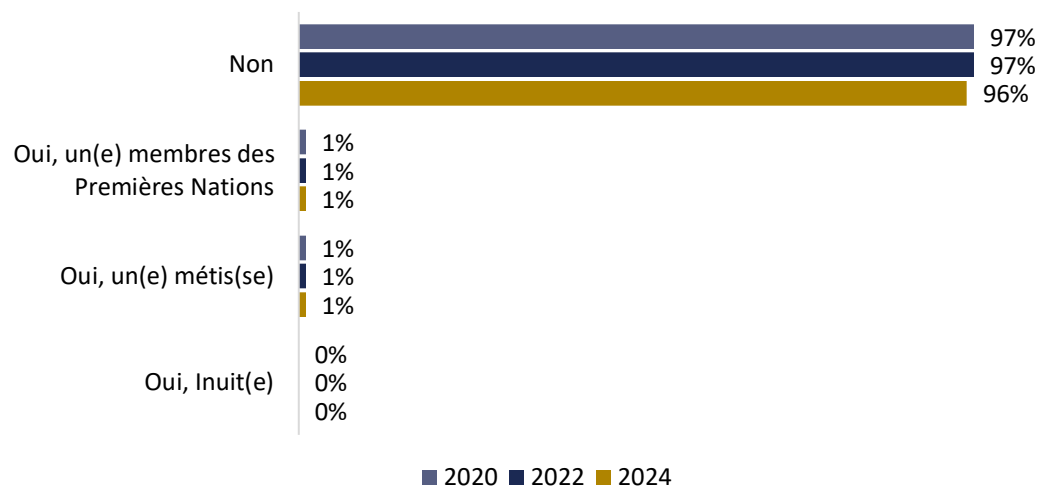


Les répondant(e)s des groupes suivants forment chacun un pour cent de l'échantillon :

Arabes, Philippins, Asiatiques de l'Ouest (p. ex., Iraniens, Afghans, etc.), Latino-Américains, Hispaniques, Asiatiques du Sud-Est (p. ex., Vietnamiens, Cambodgiens, Malaisiens, Laotiens, etc.), Japonais et Coréens.

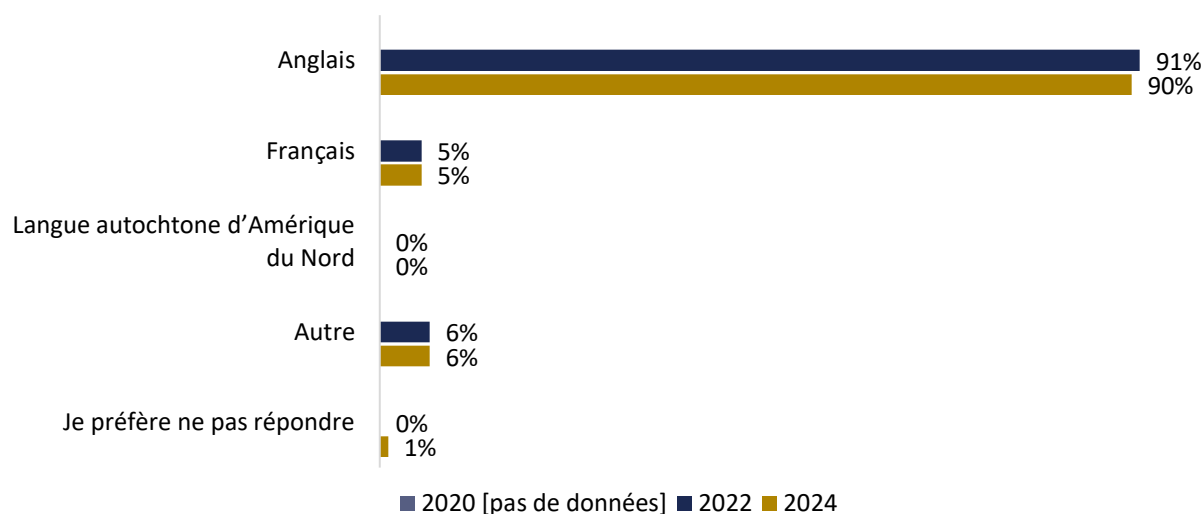
Personnes autochtones

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



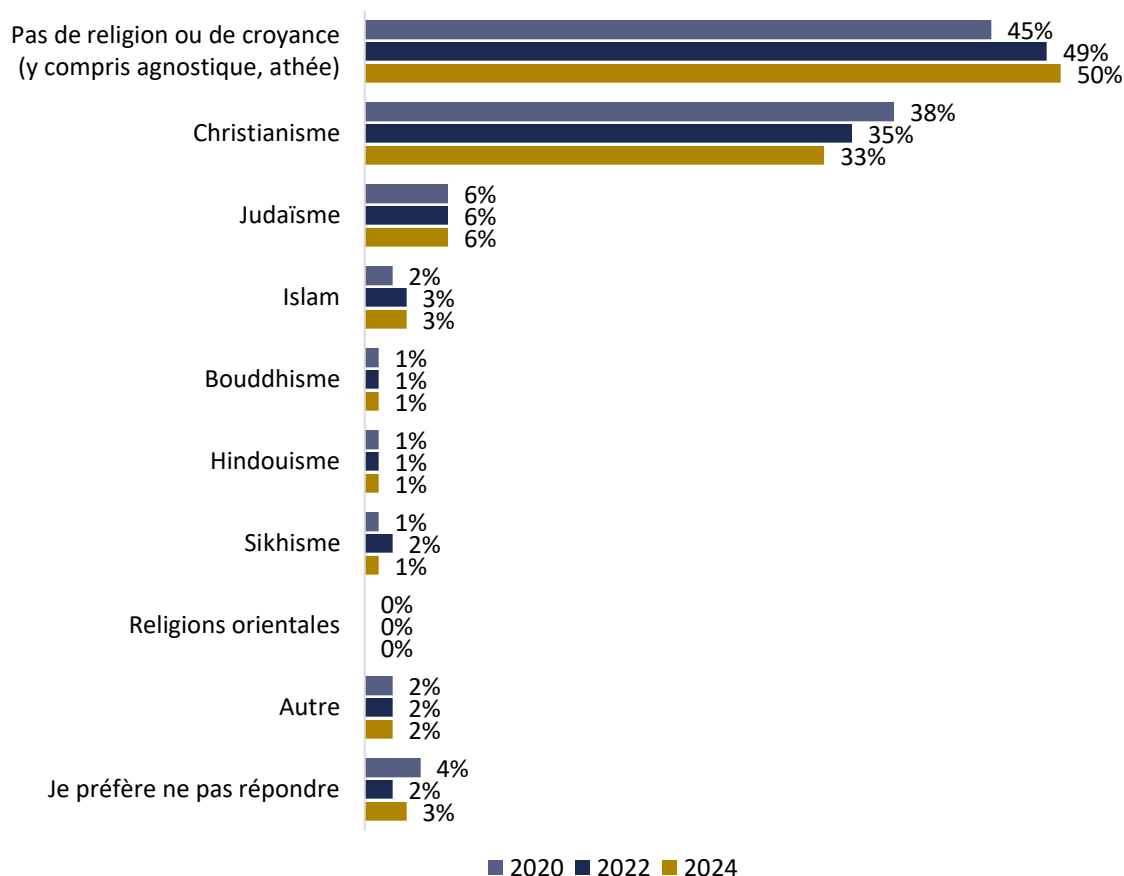
Première langue/langue maternelle

La vaste majorité des répondant(e)s (90 %) indiquent que l'anglais est sa première langue ou sa langue maternelle.



Religion

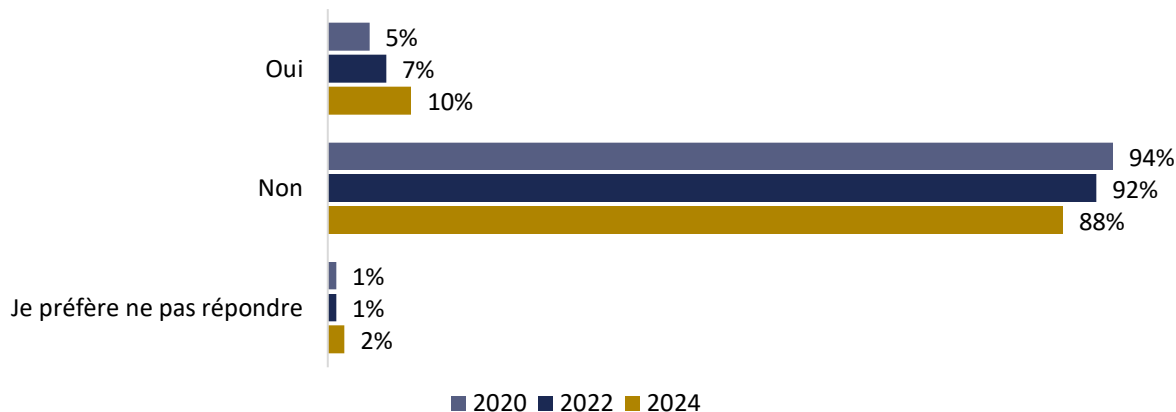
La moitié des répondant(e)s déclare ne pas avoir de religion ou de croyance. La proportion de personnes qui s'identifient comme des chrétiens a diminué dans les deux dernières vagues du sondage.



Personnes handicapées

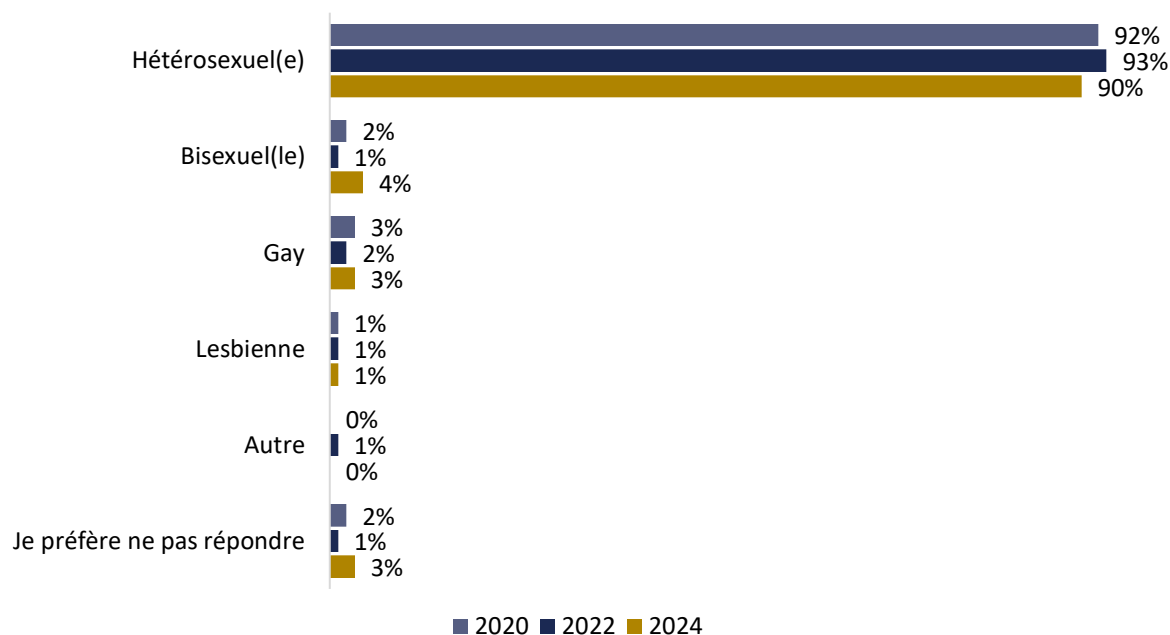
Dix pour cent des personnes qui se sont portées volontaires pour répondre à ces questions s'identifient comme une personne en situation de handicap*. Le pourcentage de répondant(e)s qui s'identifient comme une personne handicapée a augmenté au cours des deux dernières vagues du sondage.

*Une *personne handicapée* est une personne ayant une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage à long terme ou récurrente.



Orientation sexuelle

Quatre-vingt-dix pour cent des personnes qui se sont portées volontaires pour répondre à ces questions s'identifient comme hétérosexuelles et quatre pour cent comme bisexuelles. Trois pour cent s'identifient comme des homosexuels et un pour cent comme des lesbiennes.



DIVERSITÉ ET RÉMUNÉRATION

Salaire des personnes racisées par rapport aux personnes non racisées

Les personnes racisées déclarent un salaire moyen inférieur de 7500 dollars à celui de celles qui s'identifient comme *non* racisées. En 2022, l'écart était de 8000 dollars, alors qu'il était de 12 000 dollars en 2020. Les femmes racisées déclarent un salaire moyen de 178 500 dollars (14 000 \$ de moins que le salaire moyen de 2024* – cet écart était de 18 500 \$ en 2022) tandis que les hommes racisés déclarent un salaire moyen de 221 000 dollars (28 500 \$ de plus que le salaire moyen de 2024* – cet écart était de 18 500 \$ en 2022). Les femmes non racisées déclarent en moyenne un salaire de 186 500 dollars, alors que ce montant est de 202 500 dollars chez les hommes.

	Total	Racisé			Non racisé		
		Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme
SALAIRE MOYEN	192 500 \$	188 000 \$	178 500 \$	221 000 \$	193 500 \$	186 500 \$	202 500 \$

*Bien que le salaire moyen pour l'ensemble de l'échantillon du sondage soit de 196 500 dollars, le salaire moyen des personnes ayant répondu à la section traitant de la diversité est de 192 500 dollars, ce qui signifie que le salaire moyen des participant(e)s qui n'ont pas répondu à ces questions est plus élevé.

Les différences de salaires s'expliquent peut-être au moins en partie en examinant la représentation dans les postes supérieurs. Le tableau ci-dessous indique le pourcentage de juristes détenant l'un des quatre titres les plus élevés, avec une ligne des résultats globaux au bas du tableau.

Cette ligne démontre que la représentation dans les postes les plus élevés est la suivante :

- Hommes racisés : 51 %
- Hommes non racisés : 48 %
- Femmes non racisées : 37 %
- Femmes racisées : 30 %

L'ordre de la liste ci-dessus reflète l'ordre des salaires de base moyens.

	Total	Racisé			Non racisé		
		Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme
Vice-président à la direction, Affaires juridiques	4 %	5 %	5 %	6 %	3 %	4 %	2 %
Vice-président(e), Affaires juridiques	9 %	5 %	5 %	6 %	9 %	7 %	13 %
Avocat(e) général(e)	18 %	14 %	10 %	26 %	20 %	18 %	22 %
Directeur(trice) des affaires juridiques	10 %	11 %	10 %	14 %	9 %	8 %	11 %
TOTAL (directeur/directrice et postes supérieurs)	41 %	35 %	30 %	51 %	41 %	37 %	48 %

Salaire des personnes non handicapées par rapport aux personnes handicapées

Les personnes handicapées déclarent un salaire moyen de 34 500 dollars inférieur à celui des personnes non handicapées. Il s'agit d'un écart beaucoup plus important que celui enregistré en 2022 (17 000 \$) ou en 2020 (18 500 \$). Même les salaires médians sont polarisés (personnes handicapées : 160 000 \$; personnes non handicapées : 185 000 \$).

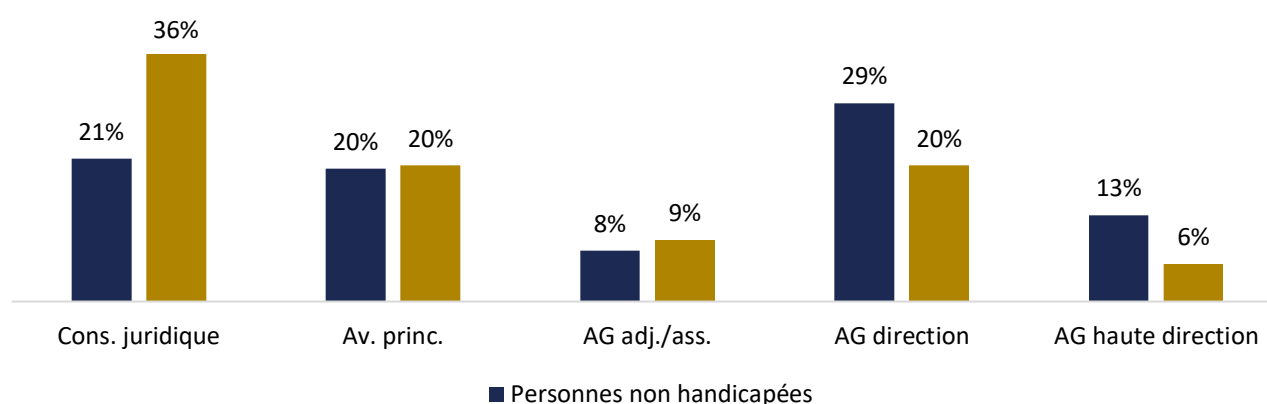
Un facteur qui est toujours susceptible d'expliquer en partie cette différence (à l'instar des constatations des vagues précédentes) est l'ancienneté, les personnes handicapées étant moins représentées dans les postes les plus élevés : avocat(e)s généraux(ales) de la direction et de la haute direction (26 % par rapport à 42 % pour les personnes non handicapées).

De plus, en ce qui concerne les types d'organisations, les personnes handicapées sont représentées dans des proportions plus élevées dans les organismes qui offrent des salaires moyens inférieurs. En tout, 49 pour cent de ces gens travaillent pour des organismes à but non lucratif, pour le gouvernement et pour des sociétés d'État. La proportion de personnes non handicapées qui travaillent dans ces organisations est de 36 pour cent. Cette tendance a également été observée dans les vagues précédentes.

	Total	Personnes non handicapées	Personne handicapée
MOYENNE	192 500 \$	196 500 \$	162 000 \$

*Bien que le salaire moyen pour l'ensemble de l'échantillon du sondage soit de 196 500 dollars, le salaire moyen des personnes ayant répondu à la section traitant de la diversité est de 192 500 dollars, ce qui signifie que le salaire moyen des participant(e)s qui n'ont pas répondu à ces questions est plus élevé.

	Salaire moyen	Personnes non handicapées	Personne handicapée
Société de propriété privée	210 000 \$	38 %	26 %
Société cotée en bourse	206 500 \$	28 %	24 %
Organisme sans but lucratif	177 000 \$	10 %	18 %
Gouvernement	174 500 \$	13 %	22 %
Société d'État	170 500 \$	13 %	9 %



THE COUNSEL NETWORK

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

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

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

The Counsel Network, qui fait maintenant partie de Caldwell, est honoré d'avoir été désigné l'agence de recrutement de premier choix des Readers' Choice Awards de Canadian Lawyer. Visitez-nous à thecounselnetwork.com.



THE CANADIAN
BAR ASSOCIATION
L'ASSOCIATION DU
BARREAU CANADIEN

ASSOCIATION CANADIENNE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES JURIDIQUES D'ENTREPRISE

L'Association canadienne des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise (ACCJE) regroupe les juristes d'entreprise du Canada.

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

Nous accueillons aussi des membres associés de cabinets, dont le soutien et l'expertise enrichissent nos programmes éducatifs et nos activités.

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

BRAMM RESEARCH



Bramm Research Inc.

De meilleurs renseignements. De meilleures solutions.

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

