CCCA
ACCJE

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

mondaq
Connecting knowledge & people

ACCJE | Mondaq

Sondage 2021 des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise canadiens

Perspectives sans pareilles sur la profession de juriste d'entreprise au Canada

Table des matières

4 Introduction

5 Méthodologie

6 Profil des participants

7 Résumé

9 Budgets et priorités d'investissement

11 Externalisation

14 Innovation et technologie

16 Priorités et défis

19 Égalité, diversité et inclusion

21 Gens et talent

The 4 Essential Pieces of Board Effectiveness

How effective is YOUR board?

DiliTrust CANADA

Secure Governance Solutions

dilitrust.ca

+ 1 855 923 3117

contact-ca@dilitrust.com

Introduction

L'Association des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise (ACCJE) et Mondaq sont heureuses de présenter les résultats de notre premier sondage auprès des juristes d'entreprise au Canada. Ce rapport fournit aux juristes d'entreprise canadiens un aperçu inégalé des questions et problèmes clés qui ont un impact sur les juristes individuels et les services juridiques aujourd'hui. Conçu en partenariat avec un conseil consultatif composé d'éminents juristes d'entreprise de tout le Canada, ce rapport fournit une analyse actualisée et solide des questions brûlantes actuelles et des perspectives d'avenir.

Nous tenons à remercier la collectivité des juristes d'entreprise canadiens pour leur participation enrichissante à notre nouveau sondage, ainsi que les membres de notre conseil consultatif pour leurs conseils avisés. Merci également au commanditaire de notre rapport d'enquête, DiliTrust, qui nous a permis d'approfondir les résultats et l'analyse de l'enquête.

Nous espérons que vous trouverez ce rapport utile au moment de prendre des décisions éclairées sur vos priorités et celles de votre service juridique, maintenant et à l'avenir.

À propos de l'ACCJE
L'ACCJE est l'association porte-parole des juristes d'entreprise du Canada. Fondée en 1988 comme forum de l'Association du Barreau canadien, elle rassemble plus de 5000 conseillers juridiques d'entreprise de toutes les provinces et tous les territoires, de tous les secteurs et toutes les industries, ce qui en fait l'association professionnelle la plus inclusive et la plus représentative des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise au Canada.

À propos de Mondaq
Mondaq est la norme mondiale en matière de solutions de marketing de contenu et d'analyse basées sur l'IA pour les cabinets de services professionnels. Elle aide plus de 22 millions de lecteurs dans le monde à trouver des réponses aux questions en matière de droit, de fiscalité et de conformité. Mondaq compte plus de deux millions de lecteurs au Canada, y compris la majorité des juristes d'entreprise canadiens et les cadres de milliers d'organisations canadiennes.

Alexandra Chyczij
Directrice exécutive
ACCJE

Tim Harty
Chef de la direction
Mondaq

Méthodologie

IEn mars 2021, l'ACCJE et Mondaq ont lancé un nouveau sondage annuel des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise du Canada.

Le sondage a pour objectif de fournir une perspective inégalée sur le marché canadien dans lequel évoluent les conseillers et conseillères juridiques d'entreprise en étant l'enquête la plus complète et la plus représentative du pays sur l'état des services juridiques d'entreprise.

Plus de 460 répondants ont rempli un sondage en ligne entre mars et mai 2021, répondant à 33 questions couvrant les détails de l'organisation et du service juridique, les budgets et les investissements, l'externalisation, la technologie, l'innovation, ainsi que les priorités, les défis et d'autres questions axées sur les personnes.

461 **personnes ont répondu au sondage.**

Le questionnaire était suivi d'une section d'identification volontaire, que plus de 260 répondants ont remplie.

Afin d'assurer une surveillance et une autorité rigoureuses, le sondage a été conçu en partenariat avec notre conseil consultatif en matière de sondages, qui comprend d'éminents conseillers juridiques d'entreprise canadiens.

Conseil consultatif

Bindu Cudjoe
Vice-présidente principale et avocate générale
CWB Financial Group

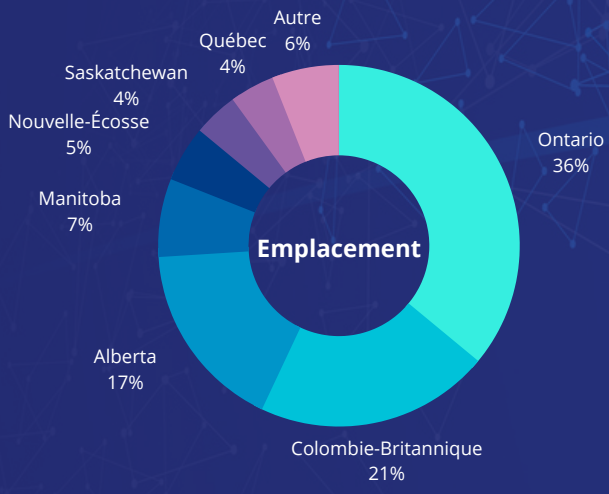
Fernando Garcia
Vice-président et avocat général
Cargojet

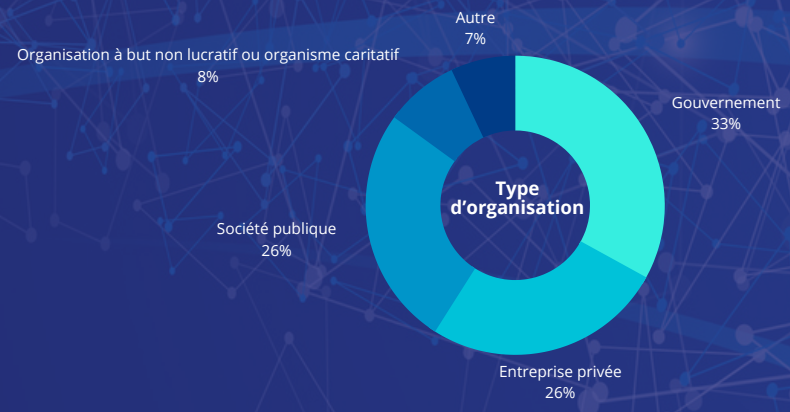
Margot Spence
Directrice du service juridique
ICBC

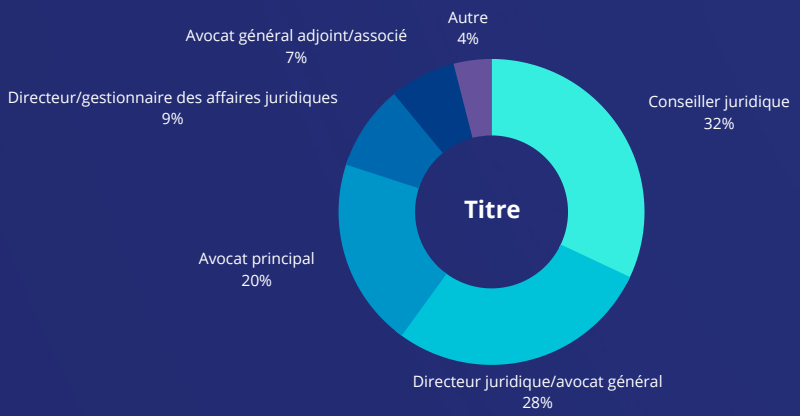
Profil des participants

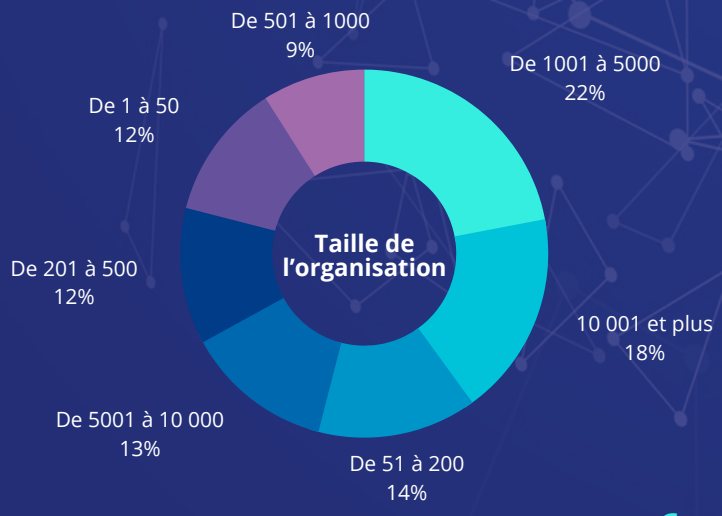
Les réponses au sondage nous ont fourni l'aperçu représentatif que nous recherchions, 28 % des participants donnant un point de vue du sommet (directeurs juridiques et avocats généraux) et une excellente représentation dans les services juridiques, avec un nombre important de conseillers principaux (20 %), de conseillers juridiques (32 %) et de directeurs du service juridique/gestionnaires juridiques (9 %).

L'enquête a enregistré d'excellents taux de réponse de la part des sociétés publiques (26 %) et privées (26 %), représentant tous les secteurs industriels clés et toutes les tailles d'organisation, ainsi que des organisations gouvernementales (33 %) et à but non lucratif (8 %). Vous trouverez plus de détails sur les répondants au sondage dans les tableaux de profil des participants ci-dessous.









Résumé

Dans le contexte de l'événement mondial le plus sismique depuis la Seconde Guerre mondiale, l'enquête 2021 de l'ACCJE et de Mondaq sur les conseillers et conseillères juridiques d'entreprise canadiens vise à faire la lumière sur l'état actuel des services juridiques d'entreprise au Canada. Le questionnaire exhaustif et la participation importante au sondage fournissent un aperçu inégalé des plus grands défis, enjeux et priorités des juristes d'entreprise, de la direction que prennent les équipes juridiques d'entreprise au Canada, ainsi que de ce à quoi réfléchissent ces juristes et de ce qui fait un grand juriste d'entreprise en 2021.

7 juristes d'entreprise sur 10

ont vu leur niveau de stress et d'anxiété liés au travail augmenter l'année dernière.

Les défis posés par la pandémie aux juristes d'entreprise canadiens sont nombreux et peuvent être considérés comme des facteurs importants pour les 7 juristes d'entreprise sur 10 qui ont constaté une augmentation de leur niveau de stress et d'anxiété au travail au cours de la dernière année. Si l'on ajoute à cela des niveaux de responsabilité accrus et une demande accrue de services internes, il existe un risque d'épuisement professionnel et de répercussions importantes pour le personnel.

Les responsables des services juridiques sont clairement invités à mettre en place des programmes qui favorisent le bien-être des employés.

Au-delà de la pandémie, les services juridiques doivent faire face à de nombreux défis, dont beaucoup sont liés à la gestion des risques, en mettant l'accent sur la gestion de la conformité en général et de la conformité en matière de protection de la vie privée en particulier. Les litiges constituent également une préoccupation importante pour l'avenir, tout comme l'augmentation prévue de la charge de travail.

Les responsables des services juridiques sont clairement invités à mettre en place des programmes qui favorisent le bien-être des employés.

Résumé (suite)

En outre, les services juridiques ont l'occasion de donner une plus grande priorité aux initiatives en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion, car près de 4 équipes de services juridiques en entreprise sur 10 ne considèrent pas encore ces initiatives comme une priorité, que ce soit au sein de leurs propres équipes ou lorsqu'elles font appel à des conseillers externes.

Il n'est peut-être pas surprenant, compte tenu des défis à relever, que l'on s'attende à une hausse importante de la demande de services juridiques d'entreprise. Cela entraîne une augmentation des dépenses en technologie et une augmentation des effectifs des services juridiques. Alors qu'une grande partie de cette demande sera satisfaite à l'interne grâce à des investissements supplémentaires en ressources humaines et en technologie, nous prévoyons une modeste augmentation du volume de travail et des dépenses en matière de conseillers externes, qui dominent toujours les dépenses externalisées pour les services juridiques. Du côté des acheteurs, les équipes d'entreprise s'attendent à ce que les conseillers externes soient à la fois des experts en droit et des experts de leur entreprise et de leur secteur d'activité.

On s'attend à une hausse importante de la demande de services juridiques d'entreprise. Cela entraîne une augmentation des dépenses en technologie et une augmentation des effectifs des services juridiques.

Les juristes d'entreprise assument des responsabilités allant au-delà de leurs responsabilités juridiques, notamment en matière de conformité, d'éthique et d'enquêtes. Bien qu'une grande partie de cette responsabilité supplémentaire soit centrée sur les directeurs juridiques/avocats généraux, les avocats et les conseillers juridiques principaux assument également fréquemment des responsabilités supplémentaires. Il est évident que les meilleurs juristes d'entreprise ont aujourd'hui besoin de bien plus que de compétences juridiques. Les compétences les plus couramment mentionnées pour un juriste d'entreprise efficace en 2021 sont la compréhension de l'entreprise, suivie de la flexibilité et de l'adaptabilité et des compétences en communication. Ce sont peut-être ces compétences dépassant le cadre purement juridique qui aident les employés à passer du service juridique à des rôles non juridiques en dehors de celui-ci, un répondant sur cinq constatant une augmentation du nombre de juristes d'entreprise passant à des rôles commerciaux non juridiques.

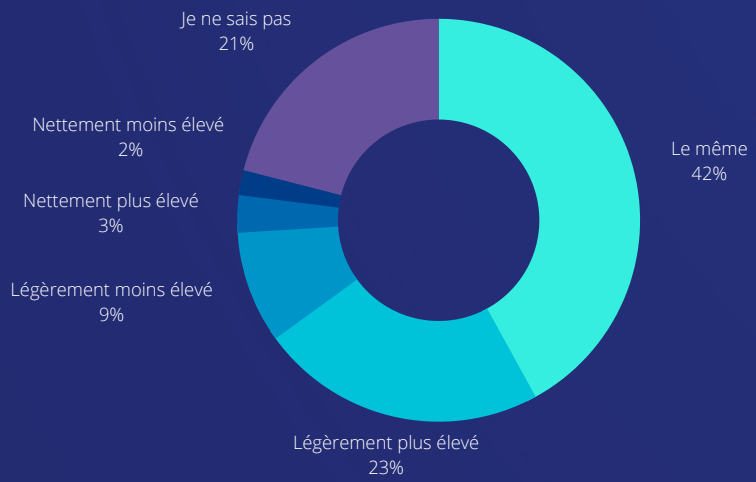
Budgets et priorités d'investissement

Alors que 4 services juridiques sur 10 s'attendent à ce que les budgets restent stables l'année prochaine, 26 % prévoient une augmentation des budgets internes et 11 % une diminution. Les entreprises publiques (29 % prévoient une augmentation de leur budget) et les entreprises privées (36 % prévoient une augmentation de leur budget) sont les principaux moteurs de cette croissance. Les organismes publics sont à la fois les moins susceptibles de voir leurs budgets augmenter (21 %) et les plus susceptibles de les voir diminuer (13 %).

Lorsque nous constatons une augmentation du budget, c'est en raison de l'accroissement des responsabilités et des demandes. Les 5 principaux domaines d'augmentation de la demande juridique interne concernent la confidentialité des données (55 % prévoient une augmentation de l'activité), le risque et la conformité (46 % prévoient une augmentation), le soutien de l'exécution opérationnelle (39 % prévoient une augmentation), la stratégie et les conseils commerciaux (38 % prévoient une augmentation) et la gestion des contrats (33 % prévoient une augmentation).

Il est évident que les organisations se tournent de plus en plus vers leurs services juridiques pour gérer les risques — dans le domaine de la protection de la vie privée et dans d'autres domaines de conformité — et pour agir en tant que partenaire commercial afin de les aider à traverser des périodes extraordinaires.

Taille prévue du budget juridique interne total du service juridique d'entreprise au cours de la prochaine année:



Augmentation prévue de la demande en matière de services juridiques d'entreprise

55%
confidentialité des données

46%
risque et conformité

39%
soutien de l'exécution opérationnelle

38%
stratégie et conseils commerciaux

33%
gestion de contrats

Budgets et priorités d'investissement (suite)

Le principal bénéficiaire de ces dépenses supplémentaires est le personnel du service juridique, 36 % des répondants prévoyant de dépenser davantage (contre 6 % qui dépenseront moins) avec des embauches supplémentaires (1 répondant sur 3 prévoit une augmentation des effectifs contre seulement 1 sur 20 une diminution). C'est dans les entreprises privées que cette tendance est la plus marquée, 46 % d'entre elles ayant l'intention de dépenser davantage en personnel interne et 39 % prévoyant une augmentation de leurs effectifs. Cela laisse présager une lutte encore plus importante pour les talents juridiques sur le marché canadien.

Principal bénéficiaire des dépenses supplémentaires : le personnel du service juridique.

Le deuxième bénéficiaire du budget est la technologie, avec 34 % des répondants qui prévoient de dépenser plus (contre seulement 2 % qui prévoient dépenser moins). Là encore, ce chiffre est plus élevé dans les entreprises privées, près de la moitié d'entre elles prévoyant investir davantage dans la technologie au cours de l'année prochaine.

Le troisième bénéficiaire de l'augmentation des dépenses est le conseiller externe, 29 % des organisations s'attendant à dépenser davantage. Toutefois, comme 14 % des répondants prévoient une réduction des dépenses, l'augmentation globale des dépenses en matière de conseils externes devrait être modeste. 36 % des entreprises privées et 23 % des entreprises publiques prévoient augmenter leurs dépenses en matière d'avocats externes.

Les dépenses en matière de fournisseurs alternatifs de services juridiques connaissent de loin la plus faible croissance, avec seulement 6 % des répondants qui prévoient une augmentation des dépenses, contre 3 % une diminution.

Deuxième bénéficiaire des dépenses supplémentaires : la technologie.

Ainsi, alors que la demande de services juridiques internes augmente considérablement, il est évident qu'une grande partie de cette demande sera satisfaite à l'interne grâce à des investissements supplémentaires en dotation et en technologie.

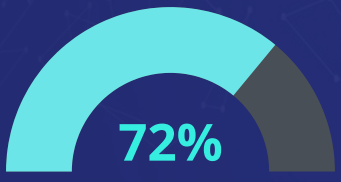
Externalisation

Conseillers juridiques externes

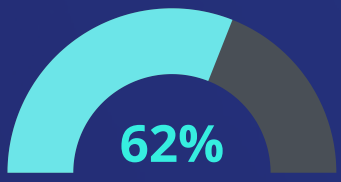
Malgré l'augmentation prévue des effectifs des services juridiques, on continue de faire largement appel à des conseillers externes. L'une des réponses au niveau accru de responsabilité et de demande des services juridiques internes est l'augmentation prévue du volume de travail confié à des conseillers externes au cours de l'année prochaine : 29 % des entreprises privées, 27 % des organisations gouvernementales et 25 % des entreprises publiques prévoient envoyer plus de travail à des conseillers externes. Toutefois, comme 16 % des organisations prévoient confier moins de travail à des conseillers externes, l'augmentation globale du travail externalisé devrait rester relativement modeste.

Sans surprise, les trois types de travaux qui sont le plus souvent confiés à des conseillers externes sont centrés sur des domaines où les capacités internes existantes n'existent pas ou doivent être complétées : recherche d'un avis d'expert dans un nouveau domaine (72 % sont susceptibles d'externaliser) ; transactions et activités pour lesquelles les services juridiques veulent l'assurance et les avis d'un conseiller externe (62 %) et activités transactionnelles pour lesquelles les services juridiques n'ont pas de capacité interne (61 %).

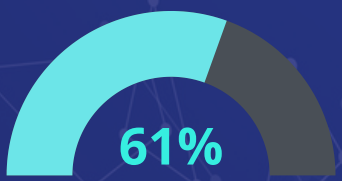
Types de travail les plus fréquemment externalisés



On souhaite obtenir des conseils d'expert dans un nouveau domaine



Transactions ou activités pour lesquelles les services juridiques souhaitent les garanties et les opinions d'un conseiller externe



Activités transactionnelles pour lesquelles les services juridiques n'ont pas de capacité interne

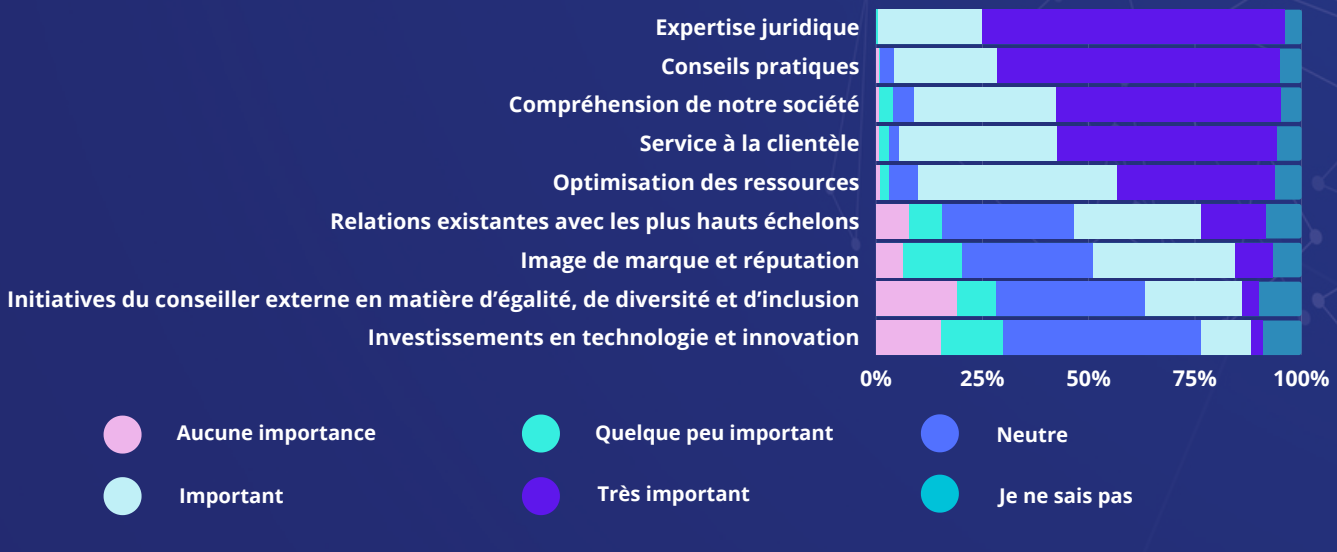
Externalisation (suite)

Au moment de choisir un conseiller ou une conseillère juridique externe, les 4 facteurs les plus importants sont l'expertise juridique (96 % la considèrent comme importante ou très importante), des conseils pratiques (91 %), le service à la clientèle (89 %) et la compréhension de la société cliente (86 %). Il est donc évident qu'en plus de l'expertise juridique, les conseillers externes doivent comprendre l'organisation et les exigences commerciales de leurs clients. Dans le même ordre d'idées, un service juridique sur cinq recherche également une expertise externe sur les perspectives et les informations de l'industrie, ce qui constitue un autre moyen pour les conseillers externes de renforcer leur offre.

Cet accent mis sur le fait que les conseillers externes doivent avoir le bon niveau de connaissance des exigences juridiques et organisationnelles des clients se reflète également dans les facteurs que les conseillers internes considèrent comme étant les moins importants lorsqu'ils font appel à des conseillers externes, à savoir l'investissement en technologie et en innovation (15 % le considèrent comme important ou très important) ainsi que l'image de marque et la réputation de l'entreprise (42 %).

En outre, moins de la moitié des personnes interrogées considèrent que les relations existantes des conseillers externes avec les plus hauts échelons sont importantes ou très importantes, ce qui pourrait être considéré comme un encouragement pour les cabinets d'avocats qui cherchent à gagner de nouveaux clients et peut-être, à l'inverse, comme un avertissement pour les cabinets et les partenaires qui mettent trop l'accent sur la gestion des relations existantes au détriment d'autres facteurs clés de l'achat de services juridiques.

Quelle est l'importance des facteurs suivants au moment de choisir un conseiller ou une conseillère juridique externe ?



Externalisation (suite)

L'un des aspects à noter est l'importance accordée aux initiatives en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion des avocats externes. Seulement 26 % des répondants ont déclaré qu'il s'agissait d'un facteur important dans le choix de l'entreprise à retenir. Cela sera abordé plus en détail dans la section du présent rapport portant sur l'égalité, la diversité et l'inclusion.

Externalisation autre

Les cabinets d'avocats continuent de dominer le marché des services juridiques externalisés. Seules 13 % des équipes internes font appel à des fournisseurs alternatifs de services juridiques (FASJ), ce chiffre passant à 16 % pour les organisations comptant plus de 5 000 employés. En ce qui concerne le secteur, 9 % des entités gouvernementales, 15 % des entreprises publiques et 19 % des entreprises privées ont recours aux FASJ. Les dépenses en matière de fournisseurs alternatifs de services juridiques devraient connaître une croissance minime au cours des 12 prochains mois, avec seulement 6 % des répondants qui prévoient dépenser plus, contre 3 % qui prévoient dépenser moins.

Pourcentage des services juridiques qui utilisent

Des FASJ

13%

Des services de traduction

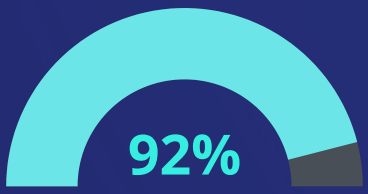
11%

L'investigation électronique

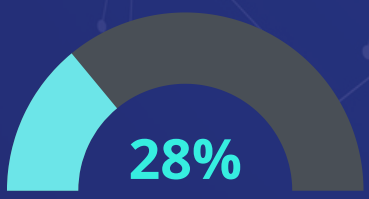
9%

L'investigation électronique est externalisée par 1 service juridique interne sur 10, ce chiffre passant à 15 % dans les entreprises publiques. Les services de traduction sont également utilisés par 1 équipe interne sur 10, ce chiffre passant à 1 sur 5 dans les entreprises publiques, où la demande est nettement plus importante.

Lorsqu'on a recours à l'externalisation



font appel à des services au Canada



font appel à des services à l'extérieur du Canada

Innovation et technologie

Innovation

L'innovation en matière de gestion juridique et de gestion des risques est une priorité pour plus de la moitié des organisations. Ainsi, alors que certains conseillers juridiques pensent différemment (« L'innovation juridique est un terme absurde utilisé par les consultants. Nous fournissons des services juridiques, nous n'avons pas besoin de technologies innovantes pour y parvenir » : directeur des services juridiques/gestionnaire juridique), la majorité des personnes interrogées prennent l'innovation au sérieux. En fait, 6 services juridiques sur 10 dans les entreprises publiques font de l'innovation une priorité.

Plus de 50 % **des organisations priorisent l'innovation en matière de gestion du risque juridique.**

Les domaines d'innovation les plus courants sont la gestion des documents et des contrats — les contrats étant au centre d'une grande partie de l'innovation des services juridiques — ainsi que l'innovation en matière de gestion des processus et des affaires juridiques. Une grande partie de ces innovations est probablement due à l'accélération de la transformation numérique provoquée par la pandémie de COVID-19. La mention de l'intelligence artificielle (IA) brille par son absence ; cela pourrait être dû soit au fait que les répondants comprennent que l'IA est déjà intégrée dans certaines des solutions d'innovation, soit une affirmation que l'innovation par l'IA n'est pas actuellement une priorité.

Le principal domaine d'innovation au sein du service juridique est :

Innovation et technologie (suite)

Technologie

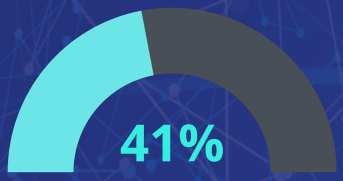
Quatre organisations sur dix donnent la priorité à l'investissement en technologie des services juridiques. Ce pourcentage est le plus élevé dans les entités gouvernementales (44 %) et étonnamment faible dans les entreprises publiques (25 %).

La priorité accordée aux investissements technologiques est visible dans les plans de dépenses, puisque 34 % des personnes interrogées prévoient dépenser davantage en technologie au cours de l'année prochaine (contre seulement 2 % qui prévoient dépenser moins). Ce chiffre est plus élevé dans les entreprises privées, près de la moitié d'entre elles prévoyant d'investir davantage, et plus faible dans les organismes publics, dont 29 % prévoient dépenser davantage en technologie.

La croissance des investissements technologiques devrait provenir de la gestion des documents, de la gestion de la confidentialité des données, des solutions de signature électronique et de la gestion du cycle de vie des contrats, la grande majorité des services juridiques investissant dans ces domaines. Il semble que le télétravail et la transformation numérique induite par la pandémie, qui stimulent également l'innovation à l'interne, soient à l'origine d'une grande partie de ces investissements.

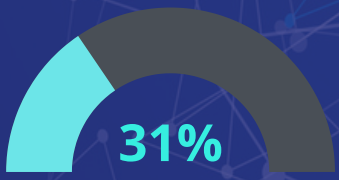
Enfin, les facteurs clés qui influent sur la vitesse d'adoption des technologies sont le coût et l'interopérabilité — actuellement, le coût élevé et la mauvaise intégration des systèmes sont les deux principaux facteurs qui freinent l'adoption des nouvelles technologies.

Nombre d'organisations prévoyant d'investir davantage dans ces technologies



Gestion de documents

Signature électronique



Gestion de la confidentialité des données

Gestion du cycle de vie des contrats

Priorités et défis

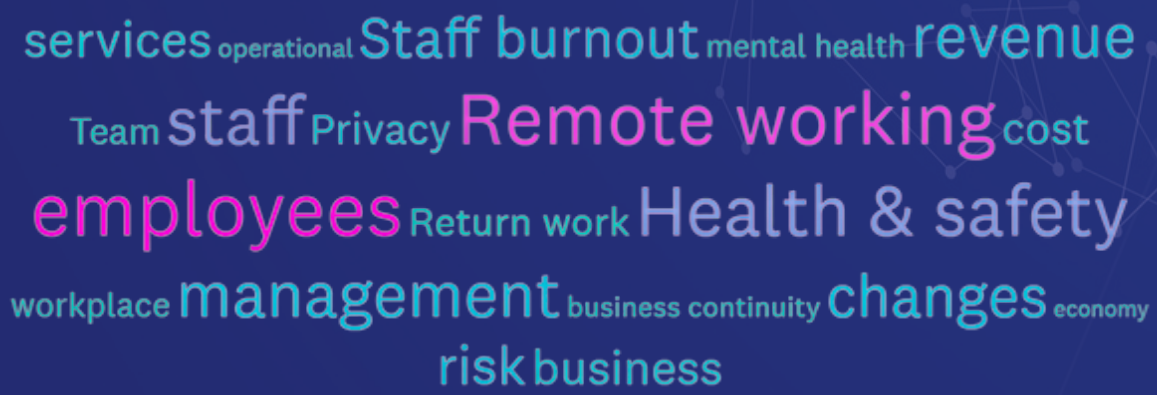
La pandémie de COVID-19

Les défis posés par la pandémie aux juristes d'entreprise canadiens sont nombreux et peuvent être considérés comme des facteurs importants pour les 7 juristes d'entreprise sur 10 qui ont constaté une augmentation de leur niveau de stress et d'anxiété au travail au cours de la dernière année.

Lorsqu'on leur a demandé quelle était la plus grande préoccupation de l'entreprise à avoir été causée par la pandémie, un nombre remarquable de réponses ont porté sur des questions liées aux personnes, notamment sur le bien-être des employés. Les préoccupations axées sur les employés vont du télétravail à la santé mentale, en passant par l'épuisement du personnel et les questions de santé et de sécurité. Il ne fait aucun doute que ce sont les personnes au sein des organisations qui sont au centre des préoccupations. Après les questions relatives aux employés, on trouve des facteurs comme la protection de la vie privée, la gestion des risques et les préoccupations financières, tant aux plus hauts échelons qu'au bas de l'échelle.

Si l'on examine de plus près les réponses par titre, on constate que le niveau d'inquiétude du personnel du service juridique est le plus élevé dans les fonctions les plus élevées (directeurs juridiques/avocats généraux et conseillers principaux), tandis que les conseillers juridiques sont tout aussi préoccupés par les questions relatives aux gens que par les questions financières, en particulier celles qui sont liées aux coûts, ce qui indique peut-être une certaine insécurité quant à l'avenir de leurs propres fonctions.

Quelle est la plus importante préoccupation commerciale qui découle de la pandémie de COVID-19 ?



Priorités et défis (suite)

Priorités

Compte tenu de toutes les préoccupations liées aux employés soulevées par les personnes interrogées à tous les niveaux dans les services juridiques d'entreprise, il est quelque peu surprenant qu'aucune mention ne soit faite du soutien aux employés du service juridique dans les priorités commerciales les plus couramment citées pour l'année à venir. Celles-ci concernent plutôt la gestion des risques, la conformité et la confidentialité, et le soutien à l'entreprise et aux clients internes.

Il semble y avoir un décalage important entre les préoccupations en matière de bien-être des employés (et l'augmentation importante des niveaux d'anxiété et de stress liés au travail qui en découle) et les principales priorités des juristes d'entreprise.

Il semble y avoir un décalage important entre les préoccupations en matière de bien-être des employés et les principales priorités des juristes d'entreprise.

Cela confirme notre point de vue selon lequel de nombreux services juridiques d'entreprise canadiens sont une bombe à retardement en matière de bien-être des employés.

Il s'agit d'un appel à l'action pour les responsables des services juridiques, qui doivent comprendre les problèmes sous-jacents relatifs au bien-être des employés et mettre en place des programmes pour y remédier lorsque ces problèmes n'existent pas encore.

Défis

Il n'est pas surprenant que les plus grands défis juridiques auxquels les individus s'attendent à être confrontés dans leurs services en 2021 soient liés à la COVID-19 (« Implications de "l'avenir du travail" et de la stratégie et mise en œuvre d'un nouveau modèle de travail hybride et flexible dans l'entreprise. » : avocat général). D'autres défis importants concernent les risques et la conformité, les litiges, la confidentialité et l'augmentation de la demande/charge de travail.

La gestion du risque est axée sur le risque et la conformité, compte tenu de l'énorme volume de réglementations à respecter, parmi lesquelles la conformité en matière de protection de la vie privée reste évidemment un grand défi.

Priorités et défis (suite)

Le plus grand défi juridique auquel je m'attends en 2021 est :

Comme pour les équipes juridiques d'entreprise, le plus grand défi juridique auquel on prévoit que les conseils d'administration doivent faire face concerne la COVID-19. Viennent ensuite les défis liés à la gestion des risques et à la conformité. Les conseils d'administration devraient également s'attaquer aux questions financières (liées aux revenus et aux coûts) et à la gestion du changement. La confidentialité, les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance, ainsi que la diversité figurent également parmi les défis à relever par les conseils d'administration en 2021.

Le plus grand défi juridique auquel le conseil d'administration de mon organisation s'attend en 2021 est :

Égalité, diversité et inclusion

Les questions d'égalité, de diversité et d'inclusion sont devenues un sujet de discussion et d'examen majeur au cours des dernières années. Cependant, l'enquête indique qu'il reste beaucoup de place pour l'amélioration.

À la question de savoir si l'égalité, la diversité et l'inclusion étaient des priorités dans leur propre service juridique, 38 % des répondants ont déclaré qu'elles n'en étaient PAS. De légères différences ont été constatées en fonction du lieu. Par exemple, les répondants de l'Ontario sont plus nombreux (73 %) à estimer que l'égalité, la diversité et l'inclusion constituent des priorités pour leur service que ceux des autres provinces (59 % en Colombie-Britannique et 58 % en Alberta).

38%

des personnes interrogées ont dit que l'égalité, la diversité et l'inclusion n'étaient pas des priorités au sein de leur service juridique.

TL'absence de priorité accordée à l'égalité, la diversité et l'inclusion st restée à des niveaux similaires, que les répondants soient responsables du service juridique (directeurs juridiques et avocats généraux) ou des membres moins expérimentés du service. Cela signifie que dans près de 4 services juridiques sur 10, l'égalité, la diversité et l'inclusion ne sont pas considérées comme des priorités par ceux qui sont les plus susceptibles d'avoir le contrôle et la responsabilité de la composition du service juridique.

Égalité, diversité et inclusion (suite)

Cependant, cette impression semble être plus étroitement liée au secteur et à la taille du service juridique. C'est dans le secteur privé que le taux de réponses négatives est le plus élevé, 56 % des répondants ayant indiqué que l'égalité, la diversité et l'inclusion ne sont pas une priorité, contre 32 % dans le secteur public et 30 % dans le secteur à but non lucratif. Les écarts les plus importants sont observés lorsqu'on analyse la taille du service juridique. Dans ce cas, nous avons constaté que la grande majorité (88 %) des services comptant plus de 30 employés ont déclaré que l'égalité, la diversité et l'inclusion sont des priorités, alors que seulement 62 % des services comptant de 11 à 30 employés estimaient qu'elles en étaient, et encore moins dans les petits services.

Étant donné que l'on s'attend à ce que beaucoup plus d'équipes juridiques augmentent, plutôt que de réduire, leur taille au cours des 12 prochains mois, la plus forte croissance des effectifs étant enregistrée dans les entreprises privées, il existe des possibilités d'amélioration en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion. Il convient d'approfondir les recherches afin de déterminer les obstacles et les barrières auxquels se heurtent les services juridiques de taille moyenne à petite pour faire de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion des priorités. Nous devons déterminer si les obstacles se situent au niveau de l'attraction, de la rétention et du recrutement des talents, de la relation avec les ressources humaines ou des politiques et procédures organisationnelles en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion.

La recherche a clairement démontré que l'égalité, la diversité et l'inclusion sont importantes pour obtenir des niveaux de confiance et d'engagement plus élevés parmi les employés et un résultat net plus sain. Aujourd'hui, la question est de savoir quelle est l'ampleur du changement culturel nécessaire dans la profession de juriste d'entreprise au Canada pour accroître la priorité que nous accordons à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion.

Gens et talent

« Une bombe à retardement en matière de bien-être des employés »

Compte tenu du nombre total de participants à l'enquête, nous avons été en mesure d'examiner un nombre important de réponses à tous les échelons d'emploi, ce qui nous a permis d'obtenir une vue d'ensemble de la situation, tant au niveau de la direction qu'au niveau des fonctions juridiques intermédiaires et débutantes. Les conclusions qui suivent sont donc d'autant plus convaincantes.

Il est évident que les conseillers et conseillères juridiques d'entreprise assument des responsabilités importantes allant au-delà de leurs responsabilités juridiques, 40 % d'entre eux étant également responsable de la conformité, 1 sur 4 étant responsable des enquêtes et 1 autre sur 4 de l'éthique. Les relations gouvernementales, les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance et les relations avec les investisseurs (dans les entreprises publiques) sont aussi, fréquemment, des responsabilités supplémentaires. Une grande partie de cette responsabilité supplémentaire est concentrée sur les directeurs juridiques et avocats généraux, 6 sur 10 étant responsables de la conformité et plus de 40 % de l'éthique, bien que les conseillers et les conseillers principaux assument fréquemment des responsabilités supplémentaires également.

Étant donné le niveau de responsabilité au-delà de la prestation de services juridiques, combiné aux pressions de la pandémie, il n'est pas surprenant que les niveaux de stress et d'anxiété soient élevés dans les services juridiques d'entreprise. Si la raison en est évidente, il n'en reste pas moins que les organisations et leurs services juridiques sont assis sur une bombe à retardement en ce qui a trait au bien-être de leurs employés.

Responsabilités du personnel des services juridiques dépassant l'offre de services juridiques

40%

des conseillers juridiques d'entreprise sont également responsables de la conformité.

1 sur 4

est responsable des enquêtes.

1 sur 4

est responsable de l'éthique.

1 sur 6

est responsable des relations avec les gouvernements.

Gens et talent (suite)

« Une bombe à retardement en matière de bien-être des employés »

Un pourcentage impressionnant de 71 % des répondants ont signalé une augmentation du stress et de l'anxiété liés au travail au cours de l'année écoulée. De plus, alors que le niveau de stress et d'anxiété est très élevé au sommet de la hiérarchie (61 % des directeurs juridiques et avocats généraux ont signalé une augmentation), l'augmentation est amplifiée à mesure que les rôles deviennent moins élevés : 61 % chez les avocats généraux passe à 71 % chez les conseillers juridiques et à plus de 80 % chez les directeurs juridiques/gestionnaires juridiques. L'augmentation est la plus forte dans les entreprises publiques (75 %) et chez ceux qui s'identifient comme des femmes (74 %). En plus de ces résultats, il y a également de nombreuses mentions de la rétention des employés, de l'épuisement du personnel et « la détérioration de la santé mentale » en réaction aux plus grandes préoccupations commerciales entraînées par la pandémie. Ces résultats soulèvent un certain nombre de questions concernant le bien-être des employés, la santé mentale et le devoir d'attention envers le personnel, à tous les niveaux d'emploi, mais de manière encore plus aiguë dans les fonctions juridiques de niveau intermédiaire et débutant.

Pour conclure la présente section sur une note plus optimiste, il est évident que les juristes d'entreprise ont besoin de bien plus que des compétences juridiques, les trois compétences les plus souvent mentionnées pour un juriste d'entreprise efficace en 2021 étant la compréhension de l'entreprise, suivie de la flexibilité et de l'adaptabilité, puis des compétences en communication. Ce sont peut-être ces compétences allant au-delà du droit pur qui aident les employés à passer du service juridique à des rôles non juridiques en dehors de celui-ci. En effet, un répondant sur cinq constate une augmentation du nombre de juristes d'entreprise passant à des rôles commerciaux non juridiques, notamment les ressources humaines, la conformité et les rôles opérationnels.

Les niveaux de stress et d'anxiété sont amplifiés chez les conseillers juridiques moins expérimentés

61%

des directeurs juridiques et avocats généraux ont signalé des niveaux accrus

71%

des conseillers juridiques ont signalé des niveaux accrus

Plus de 80%

des directeurs des services juridiques/ gestionnaires des affaires juridiques ont signalé des niveaux accrus

Rôles non juridiques vers lesquels les conseillers et conseillères juridiques d'entreprise gravitent :

CCCA
ACCJE

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

mondaq
Connecting knowledge & people

+44 (0)20 8544 8300
enquiries@mondaq.com