



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

mondaq
Connecting knowledge & people

CCCA | Mondaq

Rapport 2024 sur les conseillers et conseillères juridiques d'entreprise au Canada

Perspectives sans pareilles sur la profession de juriste d'entreprise au Canada, par l'ACCJE | Mondaq

TÉLÉCHARGER LE RAPPORT COMPLET

VIEW ENGLISH LANGUAGE REPORT

Commandité par



INTRODUCTION

L'Association canadienne des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise (ACCJE) et Mondaq sont ravies de présenter les résultats de leur troisième sondage annuel auprès des juristes d'entreprise au Canada. Basé sur plus de 600 réponses provenant de tout le pays et de tous les niveaux d'emploi, ce rapport fournit aux juristes d'entreprise canadiens et à la profession juridique un aperçu inégalé sur les questions et les problèmes clés qui ont aujourd'hui un impact sur les juristes individuels et les services juridiques. Conçu en partenariat avec un conseil consultatif composé d'éminents juristes d'entreprise, ce rapport fournit une analyse actualisée des questions brûlantes actuelles et des perspectives auxquelles la profession peut s'attendre pour 2024.

Nous tenons à remercier la collectivité des juristes d'entreprise canadiens pour l'appui fantastique offert à notre sondage, dont le rapport annuel s'est imposé comme étant la référence sur la profession de juriste d'entreprise, ainsi que les membres de notre conseil consultatif pour leurs conseils avisés. Merci également au commanditaire de notre rapport, Lawyers Financial, qui nous a permis d'approfondir les résultats et l'analyse de l'enquête.

À propos de l'ACCJE



L'ACCJE est le chef de file et le porte-parole des juristes d'entreprise du Canada. Fondée en 1988 en tant que forum de l'Association du Barreau canadien, l'ACCJE représente plus de 5000 conseillers et conseillères juridiques d'entreprise de toutes les provinces et de tous les territoires, de tous les secteurs et de toutes les industries, ce qui en fait l'association professionnelle la plus inclusive et la plus représentative des juristes d'entreprise au Canada. Ses membres sont des avocats travaillant pour des entreprises publiques et privées, des organisations à but non lucratif, des associations, des gouvernements et des organismes de réglementation, des sociétés d'État, des municipalités, des hôpitaux, des établissements d'enseignement postsecondaire et des conseils scolaires.

À propos de Mondaq



Mondaq est la norme mondiale en matière de solutions de marketing de contenu, d'analyse et de données basées sur l'IA pour les cabinets de services professionnels. Elle aide plus de 20 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 2 millions de lecteurs au Canada, y compris la majorité des juristes d'entreprise canadiens et les cadres de milliers d'organisations canadiennes.

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



Alexandra Chyczij
Directrice générale

Association canadienne des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise



Tim Harty
Chef de la direction
Mondaq

FINANCIÈRE
DES AVOCATES ET AVOCATS

Des assurances, des investissements et un service de planification financière *pro bono*.

Des solutions sur mesure pour vous, votre famille et votre cabinet.

Planifier, investir, protéger.

[EN SAVOIR PLUS](#)

MÉTHODOLOGIE

En octobre 2023, l'ACCJE et Mondaq ont lancé conjointement le troisième sondage annuel auprès des juristes d'entreprise au Canada dans le but de fournir des informations inédites sur la profession. Cette enquête est l'examen le plus complet et le plus représentatif de l'état des services juridiques d'entreprise au pays.

Plus de 600 répondants ont rempli un sondage en ligne en octobre et novembre 2023, répondant à 38 questions couvrant les détails relatifs à l'organisation et au 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. Après le questionnaire principal, une section d'identification volontaire comprenant 8 questions a été incluse et a recueilli les réponses de plus de deux tiers des participants.

Afin d'assurer une surveillance rigoureuse et une fiabilité hors de doute, 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



Steve Smyth

Vice-président au développement commercial et avocat général
Trotter & Morton



Margot Spence

Directrice générale, Legal
Destination Canada



Heidi Schedler

Président
Association canadienne des conseillers et conseillères juridiques d'entreprise

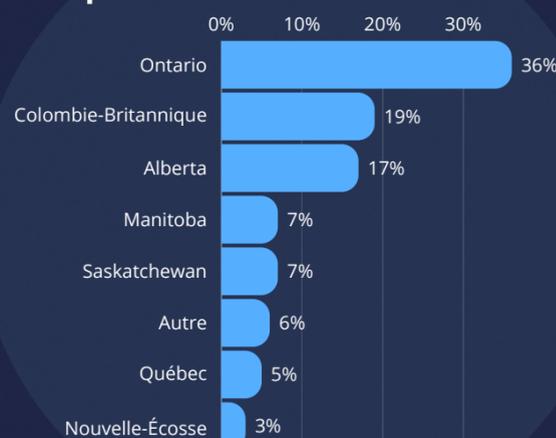
PROFIL DES PARTICIPANTS

L'enquête a permis d'obtenir une vision représentative de la profession, avec des caractéristiques notables relatives aux rôles des participants et à leurs affiliations organisationnelles

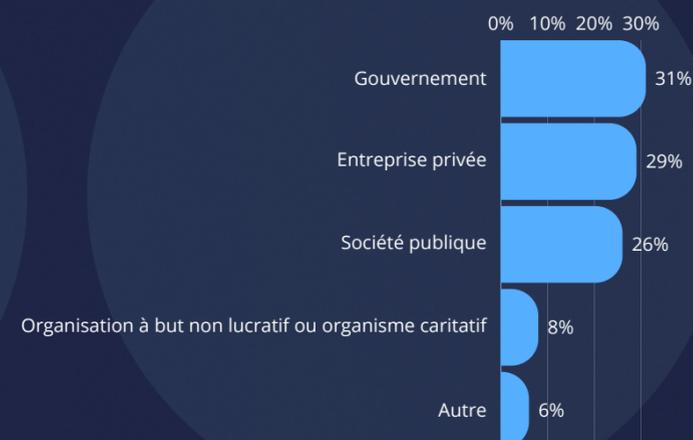
- 30 % des participants, soit une augmentation importante par rapport à l'année précédente, représentaient l'échelon supérieur (directeurs juridiques et avocats généraux).
- La représentation au sein des services juridiques est variée et comprend des réponses d'avocats généraux adjoints ou associés (7 %), d'avocats principaux (19 %), de conseillers juridiques (33 %) et de directeurs et gestionnaires des affaires juridiques (8 %).
- D'excellents taux de réponse ont été enregistrés dans différents secteurs, avec 26 % des répondants issus d'entreprises publiques, 29 % d'entreprises privées, 31 % d'organisations gouvernementales et 8 % d'organisations à but non lucratif.
- La répartition en fonction de la taille de l'organisation est équilibrée, 37 % des réponses provenant d'organisations comptant jusqu'à 500 employés, 32 % de 501 à 5000 employés, et 30 % de 5001 employés et plus.

Pour plus de détails sur les particularités des répondants à l'enquête, consultez les tableaux du profil des participants ci-dessous.

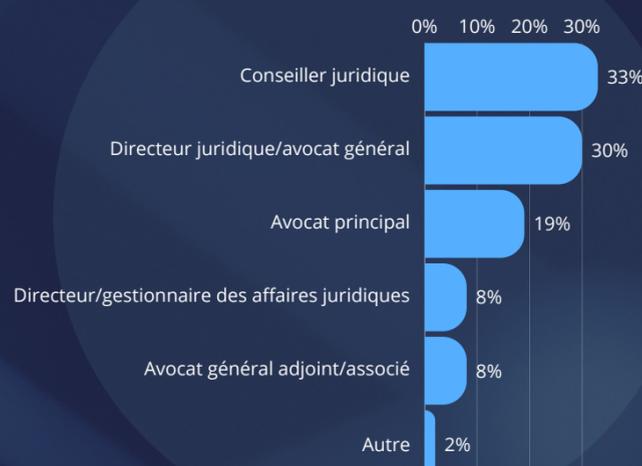
Emplacement



Type d'organisation



Titre



Taille de l'organisation en nombre d'employés



RÉSUMÉ

Dans un contexte de bouleversements géopolitiques mondiaux et d'incertitude économique persistante à l'étranger et au pays, l'enquête de l'ACCJE et de Mondaq sur les conseillers juridiques d'entreprise canadiens vise à faire la lumière sur l'état actuel des services juridiques d'entreprise et de la profession au Canada. Le questionnaire exhaustif et la participation massive au sondage fournissent un aperçu inégalé des budgets, des investissements, de la dotation en personnel, des activités, de l'internalisation et de l'orientation de l'approvisionnement des services juridiques ; ils révèlent les plus grands défis et les priorités à tous les niveaux d'emploi et donnent un aperçu de ce qui fera un excellent juriste d'entreprise en 2024.

Une communication efficace reste la première compétence requise par les juristes d'entreprise

Bien que le présent rapport ait des similitudes avec ceux des années précédentes, des changements importants sont à souligner en 2024. Nous avons relevé des questions pertinentes, qui ne sont pas encore traitées efficacement par les dirigeants des organisations et leurs services juridiques.



des services juridiques travaillent en mode hybride



des répondants ont signalé une augmentation du stress et de l'anxiété liés au travail au cours de l'année écoulée



Le travail hybride est là pour de bon, mais avec plus de jours de bureau obligatoires -

82 % des services juridiques travaillent sur une base hybride, et parmi ceux-ci, 1 sur 5 n'oblige pas son personnel à passer du temps au bureau. On observe néanmoins une nette évolution vers des conseillers juridiques d'entreprise qui doivent être présents au bureau deux ou trois jours par semaine, ce chiffre atteignant 64 % en 2023.



La croissance de la demande pour des services juridiques d'entreprise se poursuit -

Les entreprises continuent de se tourner vers leurs services juridiques pour gérer les risques croissants liés à la réglementation et à la conformité et, de plus en plus, pour agir en tant que partenaires commerciaux qui contribuent à la croissance du chiffre d'affaires. Les domaines qui connaissent la plus forte croissance de la demande sont la confidentialité des données (+57 %), la conformité (+52 %), la gestion des contrats (+43 %), et la fourniture de conseils et de stratégies commerciales (+33 %).



L'accent continue d'être mis sur la satisfaction de la demande accrue pour des services juridiques par l'internalisation -

Alors que la demande de services juridiques en entreprise continue d'augmenter considérablement, il semble qu'une grande partie de cette demande sera satisfaite à l'interne grâce à des investissements supplémentaires dans la technologie et le personnel, avec une croissance comparativement beaucoup plus faible des dépenses en externalisation et en services juridiques alternatifs en 2024.



Les facteurs de valeur pour l'achat de services juridiques externes -

Les quatre principaux facteurs pris en compte par les acheteurs sont l'expertise juridique des avocats externes, les conseils pratiques, le service à la clientèle et la compréhension des activités du client, un facteur de plus en plus important dans les décisions d'achat.



Le personnel juridique en entreprise assume des responsabilités importantes au-delà de ses responsabilités juridiques -

Notamment en matière de conformité, d'éthique, d'enquêtes et d'affaires gouvernementales. Le nombre de services juridiques d'entreprise responsables de l'ESG continue d'augmenter, avec une hausse de 75 % depuis 2022, et un nombre nettement plus important de directeurs juridiques et d'avocats généraux citent l'ESG comme étant leur plus grand défi juridique cette année.



Le stress et l'anxiété liés au travail sont toujours en hausse -

La profession continue d'enregistrer des niveaux élevés de stress et d'anxiété liés au travail, 50 % des personnes interrogées ayant constaté une augmentation de l'anxiété et du stress au cours de l'année écoulée et seulement 10 % une diminution. En outre, le nombre de conseillers juridiques et d'avocats principaux citant la charge de travail comme formant leur plus grand défi a considérablement augmenté, ce qui laisse entrevoir la perspective d'un épuisement généralisé du personnel et de problèmes de bien-être.



Le manque d'intérêt pour l'égalité, la diversité et l'inclusion persiste dans les services juridiques -

39 % des services juridiques (contre 35 % l'année dernière) ne considèrent pas l'égalité, la diversité et l'inclusion comme une priorité et, bien qu'il y ait des différences dans les réponses en fonction du type, de la taille et de la localisation des organisations, il reste une occasion importante pour les services juridiques de prioriser et de mettre en œuvre des initiatives en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion.



Les principales priorités et les plus grands défis en entreprise -

Si la gestion du risque réglementaire et de la conformité reste une priorité majeure, les priorités et les défis des juristes d'entreprise sont subissés désormais l'impact de la technologie et de l'intelligence artificielle (IA). Il est évident que les développements récents en matière de technologie juridique et d'IA générative ont un impact important sur les services juridiques et que les juristes d'entreprise ont besoin de soutien dans ce domaine.



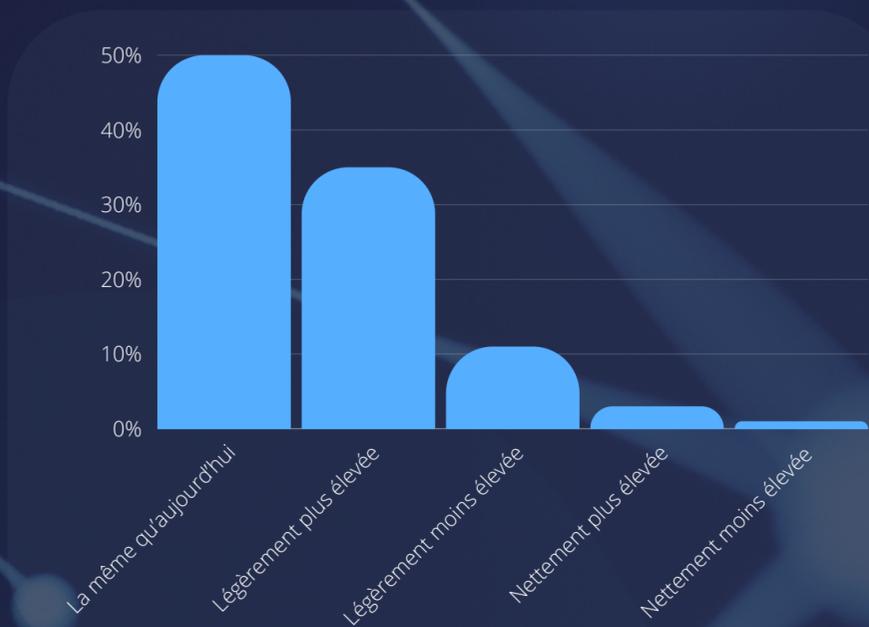
Qu'est-ce qui fait un bon juriste d'entreprise en 2024 ?

Les juristes d'entreprise ont besoin de bien plus que de compétences juridiques, les trois compétences les plus importantes requises pour un juriste d'entreprise efficace étant aujourd'hui la communication, suivie de la compréhension de l'entreprise et de la flexibilité/adaptabilité. Une communication efficace reste la première compétence requise par les juristes d'entreprise, ce qui témoigne d'un environnement de travail de plus en plus complexe et exigeant.

BUDGETS ET PRIORITÉS D'INVESTISSEMENT

Alors que cinq services juridiques sur dix s'attendent à ce que leurs budgets restent stables en 2024, 38 % prévoient une croissance des budgets (en baisse par rapport à 40 % en 2023, mais toujours en forte hausse par rapport aux 33 % de 2022) et 12 % s'attendent à une baisse des budgets en 2024 (en légère hausse par rapport à 2023, avec 11 %). La croissance des budgets est attendue dans tous les types d'organisations ; cependant, il semble que la croissance des dépenses des services juridiques des sociétés publiques ralentit, avec 30 % prévoyant une croissance (par rapport à 42 % en 2023) et 16 % prévoyant une baisse des budgets (par rapport à 20 % en 2023). Les entreprises privées anticipent une croissance robuste de leur budget (45 % prévoient une croissance et seulement 6 % une contraction), les organisations gouvernementales (43 % prévoient une croissance et 15 % une contraction) et les organisations à but non lucratif (29 % prévoient une croissance et 6 % une contraction).

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



L'augmentation des responsabilités et des demandes adressées aux juristes d'entreprise, qui continuent de croître d'année en année, semble contribuer à la croissance du budget. Les six principaux domaines de demande accrue concernent la confidentialité des données (57 % prévoient une augmentation de l'activité, contre 50 % en 2022), le risque et la conformité (52 % prévoient une augmentation, contre 50 % en 2022), la gestion des contrats (43 % prévoient une augmentation), la résolution des différends et les litiges (32 % prévoient une augmentation), la stratégie et le conseil d'entreprise (33 % prévoient une augmentation) et le soutien à l'exécution opérationnelle (31 % prévoient une augmentation). Les organisations continuent de se tourner vers leurs services juridiques pour gérer le risque réglementaire et la conformité et, de plus en plus, pour agir en tant que partenaire commercial afin de les aider à stimuler la croissance.

Augmentation attendue de la demande interne :



Cette année, le plus grand bénéficiaire des dépenses supplémentaires est la technologie du service juridique (le personnel était le plus représenté en 2023), avec 45 % des répondants qui prévoient de dépenser plus (contre seulement 3 % qui prévoient dépenser moins). Ce chiffre est le plus élevé dans les entreprises privées (47 %), suivies par les sociétés publiques avec 46 % qui prévoient d'investir davantage dans la technologie du service juridique (bien que ce chiffre soit en baisse par rapport aux 54 % de la dernière enquête) et 45 % des organisations gouvernementales. La « technologie » et l'« IA » figurent pour la première fois dans notre enquête comme les plus grands défis pour les conseillers juridiques et avocats principaux, de sorte que les responsables des services juridiques devraient veiller à ce que l'augmentation des investissements dans la technologie soit assortie du soutien nécessaire pour aider les équipes juridiques à gérer les progrès et les changements technologiques.

Cette année, le plus grand bénéficiaire des dépenses supplémentaires est la technologie du service juridique

Le deuxième bénéficiaire le plus important de l'investissement supplémentaire est le personnel, avec 45 % des services juridiques qui prévoient de dépenser plus pour le personnel (par rapport à 47 % l'année passée) et seulement 5 % qui prévoient de dépenser moins. L'un des principaux moteurs de l'augmentation des dépenses est l'embauche supplémentaire (26 % des services juridiques prévoient une augmentation des effectifs). Cependant, la croissance des embauches semble se ralentir puisque plus de 30 % des services prévoient d'augmenter leurs effectifs en 2022 et 2023. La croissance des dépenses en personnel cette année est la plus forte dans les services juridiques gouvernementaux, avec 54 % qui prévoient de dépenser plus, tandis que 37 % des sociétés publiques et 44 % des entreprises privées s'attendent à une croissance des dépenses en personnel. Avec l'expansion continue des équipes internes, la lutte pour les talents juridiques sur le marché canadien devrait se poursuivre.

Comme en 2023, les dépenses pour des avocats externes semblent être remises en question en 2024. Alors que 35 % des répondants ont l'intention d'augmenter leurs dépenses pour des avocats externes, 17 % s'attendent à une réduction de ces dépenses. Les dépenses des sociétés publiques en matière d'avocats à l'externe sont nettement plus problématiques que celles des entreprises privées, puisque 38 % des sociétés publiques prévoient d'augmenter leurs dépenses en avocats externes et 20 % d'en réduire le montant. En revanche, les sociétés privées sont susceptibles d'investir davantage dans les services d'avocats externes, puisque 40 % d'entre elles prévoient d'augmenter leurs dépenses en la matière et seulement 9 % de les réduire. L'écart entre les services juridiques qui prévoient de dépenser plus et ceux qui prévoient de dépenser moins pour les avocats externes continue d'être beaucoup plus étroit, à 18 points de pourcentage, comparé à l'écart de près de 40 points de pourcentage entre les services qui prévoient de dépenser plus et ceux qui prévoient de dépenser moins pour la technologie et les ressources humaines.

Il ne semble toutefois pas y avoir de transfert des dépenses des avocats externes vers les fournisseurs de services juridiques alternatifs (FSJA), avec seulement 13 % des répondants faisant appel aux FSJA (en baisse par rapport à 14 % en ligne avec 2023) et l'impact des dépenses des FSJA sur les budgets globaux est minime, avec 13 % des répondants voyant une augmentation des dépenses des FSJA contre 10 % une diminution. 17 % des sociétés publiques utilisent des FSJA, soit plus du double des autres types d'organisations, et 16 % s'attendent à une augmentation de leurs dépenses dans ce domaine, contre 11 % qui prévoient une baisse.

Ainsi, alors que la demande de services en entreprise continue d'augmenter, il semble qu'une grande partie de cette demande sera satisfaite à l'interne grâce à des investissements supplémentaires dans la technologie et le personnel, avec une croissance comparativement beaucoup plus faible des dépenses consacrées aux services juridiques externes au cours de l'année à venir.

EXTERNALISATION

Conseillers juridiques externes

Comme en 2022, l'écart entre les organisations qui prévoient de confier plus de travail à des conseillers ou conseillères juridiques externes et celles qui prévoient d'en confier moins reste très étroit : 23 % des services juridiques s'attendent à confier davantage de travail à des conseillers juridiques externes au cours des 12 prochains mois (contre 22 % en 2022 et 30 % en 2021), et 20 % s'attendent à confier moins de travail (contre 22 % en 2023 et 19 % en 2022). Comme l'année dernière, cette tendance est plus prononcée dans les sociétés publiques, avec seulement 18 % d'entre elles qui prévoient de confier plus de travail à des conseillers juridiques externes et 26 % qui prévoient d'en confier moins.

Au moment de choisir un conseiller juridique externe, les quatre facteurs les plus importants sont l'expertise juridique (99 % la considèrent comme importante ou très importante), des conseils pratiques (97 %), le service à la clientèle (94 %) et la compréhension de la société cliente (94 %). Si les quatre principaux facteurs jugés « importants » ou « très importants » sont les mêmes que l'année précédente, l'enquête de cette année révèle que la compréhension de l'activité du client par les conseillers juridiques externes gagne en importance et supplante le service à la clientèle en tant que troisième facteur « très important », avec 67 % (contre 59 % en 2022), après l'expertise juridique (85 %) et les conseils pratiques (75 %). Les données suggèrent que les conseillers juridiques externes devront continuer à fournir des conseils techniques de premier ordre, à maintenir les niveaux de service à la clientèle et le rapport qualité-prix, tout en apprenant à mieux connaître les organisations de leurs clients. Aussi, 24 % des services juridiques recherchent également une expertise externe en matière de perspectives et d'informations sectorielles, ce qui constitue un autre moyen pour les conseillers juridiques externes de renforcer leur offre.

Les avocats externes seront nécessaires pour continuer à fournir des conseils techniques de premier plan, maintenir les niveaux de services à la clientèle et de rapport qualité-prix, tout en apprenant à mieux connaître les organisations de leurs clients

L'importance de la diversité et de l'inclusion des avocats externes dans les décisions d'achat a chuté de 30 % en 2022 à 26 % en 2023. L'importance de l'investissement des cabinets juridiques dans la technologie et l'innovation dans les décisions d'achat de conseillers juridiques externes a également chuté de 400 points de base pour atteindre 20 % en 2023. En outre, seulement 16 % des services juridiques considèrent que les relations existantes avec les avocats externes de haut niveau sont très importantes, et ils sont encore moins nombreux (11 %) à considérer que la marque et la réputation de l'avocat externe sont très importantes. L'importance relativement faible accordée aux relations existantes et à la perception de la marque et de la réputation du cabinet devrait être un signal, pour les cabinets d'avocats en place et pour les professionnels, de prendre en compte les facteurs de valeur les plus importants du côté de l'achat en externalisation.

Types de travail les plus fréquemment externalisés



71 %

Obtenir des conseils d'expert dans un nouveau domaine



64 %

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

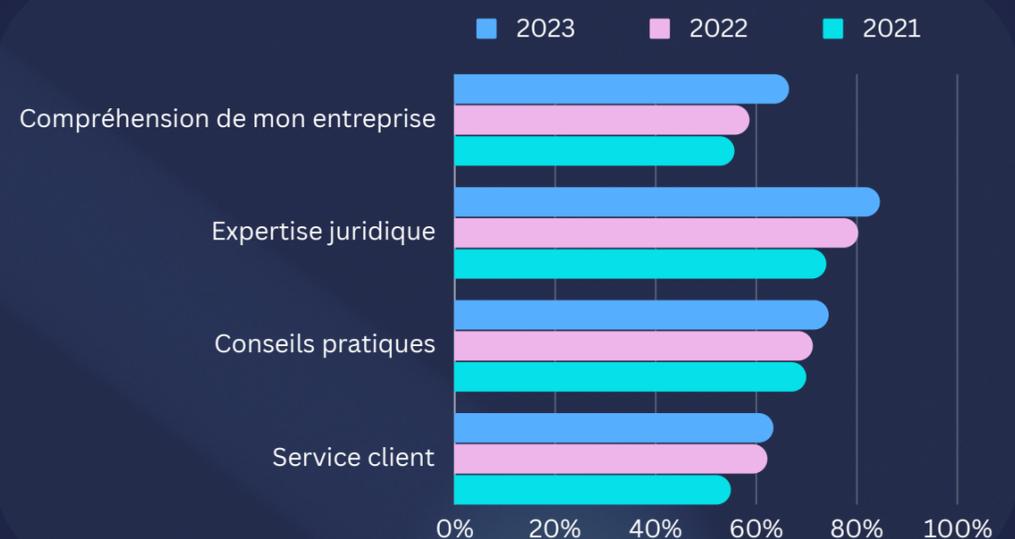


58 %

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

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 (71 % sont susceptibles d'externaliser); transactions et activités pour lesquelles les services juridiques veulent l'assurance et les avis d'un conseiller externe (64 %) et activités transactionnelles pour lesquelles les services juridiques n'ont pas de capacité interne (58 %). Ces résultats sont similaires pour tous les types d'organisations et conformes aux résultats des enquêtes précédentes.

Considérations clés avec une augmentation significative de la note Très important :



EXTERNALISATION (SUITE)

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



Externalisation autre

Les cabinets d'avocats continuent de dominer le marché des services juridiques externalisés. Seulement 13 % des équipes juridiques en entreprise ont recours à des fournisseurs de services juridiques alternatifs (FSJA), ce chiffre étant le plus élevé, mais en baisse, dans les sociétés publiques (17 % contre 21 % en 2022) et le plus bas dans les organisations gouvernementales (8 % contre 9 % en 2022). Plutôt que d'observer une croissance de l'utilisation des FSJA par les services d'entreprise, chaque année a vu un léger déclin, de 14 % en 2021 à 12,5 % en 2023, soit une diminution de 11 % depuis 2021. Les dépenses consacrées aux fournisseurs de services linguistiques devraient connaître une croissance légèrement supérieure au cours des 12 prochains mois par rapport à l'année précédente, 13 % des personnes interrogées dépensant davantage pour les services de fournisseurs de services linguistiques, contre 10 % moins.

L'externalisation du travail de conseil non juridique est restée à peu près inchangée par rapport à l'année précédente. Le dépôt électronique est externalisé par 12 % des services juridiques d'entreprise (comme l'année dernière). Les services de traduction sont également utilisés par 11 % des équipes en entreprise (en baisse par rapport aux 12 % de l'année dernière), ce chiffre passant à 17 % dans les sociétés publiques, où la demande est plus forte.

Pourcentage des services juridiques qui utilisent :

13%

FSJA

12%

Dépôt électronique

11%

Dépôt électronique

Lorsqu'on a recours à l'externalisation :

96%

font appel à des services au Canada

32%

font appel à des services à l'extérieur du Canada

INNOVATION ET TECHNOLOGIE

L'innovation

Plus de 54 % des services juridiques priorisent l'innovation en matière de gestion du risque juridique. Si certains juristes d'entreprise ne mâchent pas leurs mots sur le manque d'innovation (« Nous n'innovons pas 😞 », avocat général, entreprise privée du domaine de l'immobilier et de la construction), la majorité des répondants prennent l'innovation au sérieux. L'innovation dans le domaine juridique et dans celui de la gestion des risques est la plus forte dans les sociétés publiques, où 6 services juridiques sur 10 considèrent l'innovation comme une priorité. Elles sont suivies par les entreprises privées (52 %) et les organisations gouvernementales (51 %).

Le domaine d'innovation le plus courant du service juridique est l'IA

Après avoir été à peine mentionné en 2021 et 2022, le domaine d'innovation le plus courant dans les services juridiques est l'intelligence artificielle (IA), « l'IA générative » et « Chat GPT » étant également mentionnés à plusieurs reprises. La gestion des documents et la gestion des contrats, les deux domaines d'innovation les plus populaires dans les années précédentes, sont les domaines d'innovation des services juridiques les plus populaires dans l'enquête la plus récente. La confidentialité est le seul sujet juridique/de conformité mentionné comme domaine clé de l'innovation. En 2023, l'innovation du service juridique est, sans surprise, alimentée par les développements de l'IA générative ainsi que par la poursuite de la transformation numérique (« Avoir un bureau principalement sans papier », avocat principal, société publique, services financiers).

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

document management Artificial intelligence
contract AI technology
tools
Contract management

La technologie

Le nombre de services juridiques qui considèrent l'investissement dans la technologie du service juridique comme une priorité a légèrement diminué : 43 % (contre 45 % dans l'enquête précédente) des organisations donnent la priorité à l'investissement dans la technologie du service juridique. Ce chiffre est nettement supérieur aux 39 % qui considéraient les dépenses technologiques comme une priorité en 2021. Le niveau de priorité est le plus élevé dans les sociétés privées avec 46 % (un bond par rapport aux 41 % de la dernière enquête), suivies par les organisations gouvernementales avec 44 % et les sociétés publiques avec 43 % (une baisse considérable par rapport aux 55 % de l'enquête précédente). Ces changements dans les priorités technologiques des sociétés publiques et privées se reflètent dans les plans de dépenses technologiques ci-dessous. Une hypothèse est que les sociétés privées rattrapent leur retard en matière de dépenses technologiques, les sociétés publiques ayant investi plus rapidement dans la transformation numérique pendant la pandémie de COVID-19.

La priorité accordée à l'investissement technologique est visible dans les plans de dépenses, les dépenses en technologie juridique s'accroissant en 2023 : 45 % des répondants (contre 40 % l'année précédente) s'attendent à dépenser plus en technologie dans l'année à venir et seulement 2 % à dépenser moins. Ce chiffre est le plus élevé dans les entreprises privées avec 47 % (contre 38 % dans l'enquête précédente) qui s'attendent à investir davantage, puis dans les sociétés publiques avec 46 % (contre 54 % précédemment) et le plus faible dans les organisations gouvernementales, bien que 45 % s'attendent néanmoins à dépenser plus en technologie.

Le plus grand changement de dépenses technologiques dans les organisations concerne les dépenses consacrées à la technologie de découverte électronique

Comme l'année dernière, les domaines dans lesquels les investissements technologiques augmentent le plus sont la gestion de la confidentialité et de la sécurité des données (qui passe de la 1^{re} place à la 2^e), la gestion des documents (qui passe de la 2^e place à la 1^{re}) et la gestion du cycle de vie des contrats (en 3^e place depuis 2021), la grande majorité des services juridiques investissant dans ces domaines et la plus grande partie de l'augmentation des investissements étant attendue dans ces domaines. Le nombre d'organisations qui prévoient une croissance des dépenses dans la technologie de la signature électronique continue de diminuer, après avoir été le plus élevé en 2021, au plus fort de la pandémie. L'évolution la plus importante des dépenses technologiques au cours des trois années de l'enquête est celle des dépenses des organisations dans les technologies de dépôt électronique, avec 46 % d'organisations supplémentaires investissant dans les technologies de dépôt électronique par rapport à 2021. Le nombre de services juridiques investissant dans la gestion des flux de travail a également augmenté de manière importante depuis 2021 (+25 %).

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

38 % Gestion de la confidentialité des données



37 % Gestion de documents



20 % Gestion du cycle de vie des contrats



19 % Gestion du flux de travail



Enfin, les trois principaux obstacles à l'investissement dans la technologie des services juridiques sont les mêmes que les années précédentes, mais la confidentialité des données en tant que défi à l'adoption de la technologie a considérablement augmenté. Le coût reste de loin l'obstacle le plus important (77 %) à l'adoption d'une technologie pour les services juridiques, suivi par le manque d'intégration avec d'autres technologies (50 %) dans l'organisation et le risque associé à la mise en œuvre (39 %). Les préoccupations relatives à la confidentialité des données ont fait un bond d'un tiers, passant de 25 % en 2022 à 33 % en 2023. Il est évident que les fournisseurs de solutions technologiques doivent faire davantage pour résoudre ces problèmes.

PRIORITÉS ET DÉFIS

Tandis que le sondage des juristes d'entreprise canadiens de 2022-23 indiquait un grand changement dans les priorités et les défis, s'éloignant de la pandémie de COVID-19 pour se concentrer sur le soutien de la croissance de l'entreprise, la stratégie, la gestion des coûts et la gestion des risques, le sondage 2023-24 présente de nouvelles priorités et de nouveaux défis marquants. On y observe un changement progressif vers le soutien de la croissance plutôt que de se concentrer sur les coûts et les pressions potentielles de la récession. En outre, les priorités et les défis des juristes d'entreprise sont considérablement influencés par la technologie et l'IA — il est évident que les récents développements de la technologie juridique et de l'IA générative ont un impact important sur les services juridiques et que les juristes d'entreprise ont besoin de soutien dans ce domaine.

il est évident que les récents développements de la technologie juridique et de l'IA générative ont un impact important sur les services juridiques

Les priorités absolues

Si on considère les principales priorités pour toutes les fonctions, les références les plus courantes concernent le soutien à la croissance de l'entreprise, la gestion des risques et la conformité, la technologie et la gestion des contrats. Les principaux changements par rapport à 2023 sont les suivants : a) le soutien à la croissance est une priorité plus importante qu'auparavant ; b) la technologie apparaît comme une priorité, alors qu'elle ne l'était pas dans les deux enquêtes précédentes. Les réponses individuelles font état de nombreux projets et priorités en matière de technologie juridique.

Les directeurs juridiques et les avocats généraux citent plus souvent comme priorités le soutien à la croissance de l'entreprise et au chiffre d'affaires, ainsi que les questions liées au personnel (comme la rétention et la formation), le flux de travail, les processus, le risque et la conformité (la gestion des coûts a été nettement moins mentionnée comme priorité cette année). Les conseillers juridiques et les avocats principaux indiquent que la technologie, l'apprentissage et le développement ainsi que la conformité, qui comprend la confidentialité des données, sont des domaines prioritaires. La technologie et l'apprentissage, ainsi que le développement, sont mentionnés beaucoup plus fréquemment que l'année dernière. Les directeurs et les gestionnaires des affaires juridiques se concentrent davantage sur les opérations commerciales juridiques, les différents projets contractuels et les projets de soutien en tant que priorité absolue.

le bien-être et le soutien des employés ne figurent pas parmi les principales priorités des dirigeants

Compte tenu des niveaux toujours élevés d'anxiété et de stress liés au travail à tous les niveaux, dont une grande partie est liée à la charge de travail, il est encore une fois contre-intuitif qu'en 2024, le bien-être et le soutien des employés ne figurent pas parmi les principales priorités des dirigeants. Les réponses indiquent qu'il reste du travail à faire pour réduire l'épuisement professionnel des juristes d'entreprise et s'occuper du bien-être des employés.

Les plus grands défis

Lorsqu'on examine les plus grands défis juridiques auxquels les juristes s'attendent à être confrontés dans toutes les fonctions, les références les plus courantes concernent le volume de travail et la gestion de la charge de travail, le risque et la conformité — y compris la protection de la confidentialité et la cybersécurité — et un nouveau défi majeur, soit la technologie et l'IA, qui suscite l'inquiétude des juristes d'entreprise. Ces préoccupations incluent notamment l'impact des progrès de l'IA générative et l'évolution de la réglementation relative à l'IA. La technologie et l'IA ne figuraient pas du tout parmi les défis à relever dans les deux enquêtes précédentes menées auprès des juristes d'entreprise canadiens.

Les préoccupations relatives à l'augmentation de la charge de travail et à la gestion de l'impact de la technologie et de l'IA sont plus prononcées dans les rôles de conseiller juridique et d'avocat principal, et il semble que les responsables des services juridiques doivent accorder une attention particulière au soutien de leurs équipes juridiques dans ces domaines.

la cybersécurité étant pour la première fois citée comme un défi majeur. Les directeurs juridiques et les avocats généraux ont également mentionné l'ESG et l'IA

PRIORITÉS ET DÉFIS (SUITE)

Les directeurs juridiques et les avocats généraux sont à nouveau confrontés à des défis en matière de gestion des changements réglementaires et de conformité, la confidentialité des données étant fréquemment mentionnée et la cybersécurité étant pour la première fois citée comme un défi majeur. Les directeurs juridiques et les avocats généraux ont également mentionné l'ESG et l'IA comme étant leurs plus grands défis. Il est nouveau que ces deux domaines soient mentionnés aussi fréquemment. Les défis liés aux budgets et aux coûts sont également fréquemment mentionnés.

CLO/GC : Le plus grand défi juridique auquel je m'attends à faire face en 2024 est :

A word cloud containing terms such as: Regulatory change, demand, Workload, Budget, ESG, resources, data, management, AI, costs, regulations, legal, compliance, change, privacy, risks, staff.

Conseiller juridique et avocat principal : Le plus grand défi juridique auquel je m'attends à faire face en 2024 est :

A word cloud containing terms such as: volume work, litigation, legal, Technology, challenges, AI, compliance, workload, changes, risk, privacy, legislation, resources, new areas, law, learning, new areas.

Le plus grand défi juridique auquel le conseil d'administration de mon organisation s'attend à faire face au cours de l'année à venir est le suivant :

A word cloud containing terms such as: organization, Cybersecurity, risk management, ESG, business, governance, regulatory, Compliance, growth, litigation, related, budget, Privacy, Managing, laws.

Les plus grands défis juridiques auxquels les conseils d'administration devraient être confrontés sont, comme l'année précédente, répartis dans un certain nombre de domaines différents. Les défis peuvent être regroupés :

- 1 Tout d'abord, dans les questions de réglementation et de conformité, qui comprennent la confidentialité des données et l'ESG, mais avec un accent supplémentaire fréquemment mentionné sur la cybersécurité.
- 2 Deuxièmement, les conseils d'administration sont confrontés à des problèmes d'ordre financier, bien que l'accent semble avoir été mis davantage sur les problèmes de croissance que sur l'économie, la récession et les coûts.
- 3 Troisièmement, les litiges restent un grand défi juridique pour les conseils d'administration. Contrairement à l'année dernière, les acquisitions et la rétention des employés ne sont pas mentionnées comme un défi majeur pour les conseils d'administration en 2024.

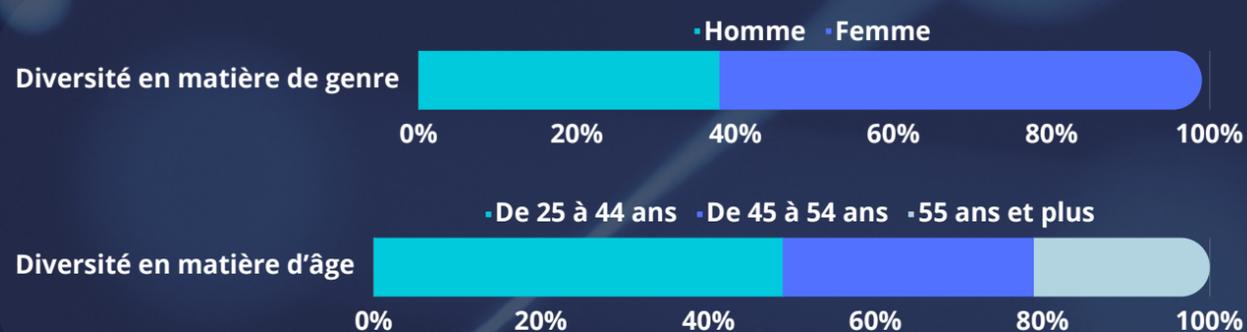
Contrairement à l'année dernière, les acquisitions et la fidélisation des employés ne sont pas mentionnées comme un défi majeur pour les conseils d'administration en 2024. Les conseils d'administration ont évidemment de nombreux défis juridiques à relever et on s'attend à ce que l'importance des services juridiques et de la direction juridique pour l'entreprise continue de croître.

ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Nous avons demandé aux répondants si leur service juridique considérait l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) comme une priorité. Sur près de 600 répondants qui ont répondu, 39 % ont déclaré que l'EDI n'était pas une priorité dans leur service juridique. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux 35 % de l'année dernière et du chiffre le plus élevé que le sondage auprès des juristes d'entreprise canadiens ait indiqué (plus élevé que les 38 % de l'enquête de 2021). Le manque de priorité de l'EDI a été signalé plus largement par les membres principaux des services juridiques : 45 % des directeurs juridiques et des avocats généraux ont déclaré que l'EDI n'est pas une priorité en 2023 (comparativement à 37 % en 2022 et 39 % en 2021). Cela est préoccupant étant donné que les responsables des services juridiques sont les plus susceptibles d'avoir le contrôle et la responsabilité de la composition du service juridique.

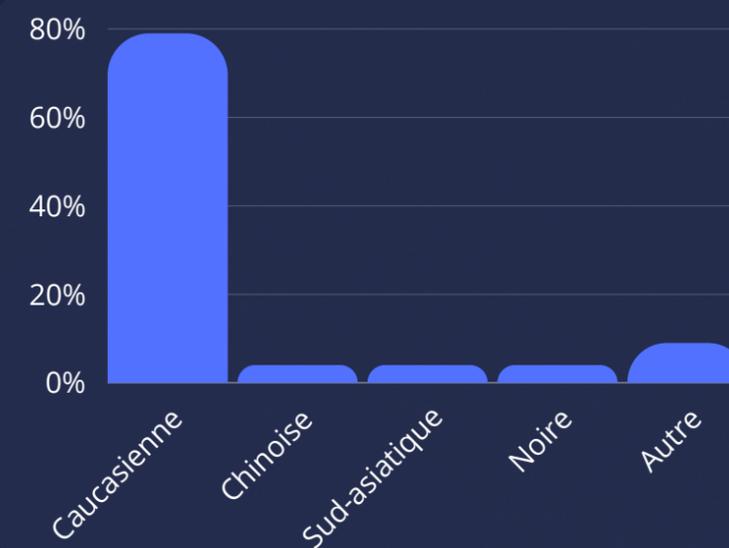
Nous avons constaté des écarts dans les résultats en fonction de l'emplacement. Par exemple, plus de répondants en Colombie-Britannique (72 %) estiment que l'EDI est une priorité pour leur service que dans d'autres provinces, comme l'Alberta (67 %), l'Ontario (63 %) et le Manitoba (44 %), qui est la province où les résultats sont les plus faibles. La réponse donnée semble étroitement liée au type et à la taille de l'organisation, ainsi qu'à la taille du service juridique. C'est dans les sociétés privées que le taux de réponses négatives est le plus élevé, 53 % des répondants en provenant indiquant que l'EDI n'est pas une priorité, contre 37 % dans les sociétés publiques, 33 % dans les organisations à but non lucratif et 31 % dans les organisations gouvernementales. Des écarts importants peuvent également être constatés lorsqu'on analyse la taille de l'organisation et la taille du service juridique. Dans les organisations de plus de 5000 employés, 70 % des répondants considèrent que l'EDI est une priorité, tandis que dans les organisations de moins de 500 employés, 55 % considèrent que l'EDI est importante.

Les données sur la diversité des réponses à l'enquête sont basées sur des questions d'identification volontaire :



Le plus grand facteur de priorité semble être la taille du service juridique. Nous avons constaté que la grande majorité (78 %) des services juridiques de plus de 30 personnes ont déclaré que l'EDI était une priorité (bien que ce chiffre ait diminué par rapport aux 87 % de 2022), alors que seulement 62 % des services de 5 à 30 personnes ont estimé que l'EDI était une priorité, et moins encore dans les services de 2 à 4 employés. Il est nécessaire de mieux comprendre les obstacles et les barrières rencontrés par les services juridiques de petite et moyenne taille lorsqu'il s'agit de donner la priorité à l'EDI.

Race/ethnicité des répondants :



En ce qui concerne les données relatives à la diversité, les questions d'identification volontaire de l'enquête, qui ont été remplies par les deux tiers des répondants, montrent que si la collectivité des juristes d'entreprise est diversifiée en ce qui concerne le genre (61 % de femmes, 38 % d'hommes) et d'âge (49 % de 25 à 44 ans, 30 % de 45 à 54 ans et 22 % de 55 ans et plus), elle est beaucoup moins diversifiée du point de vue de la race ou de l'origine ethnique (79 % de Caucasiens), les Noirs, les Chinois et les Sud-Asiatiques représentant chacun 4 % du total des répondants.

GENS ET TALENT

Compte tenu du taux élevé de participation au sondage, nous sommes en mesure d'examiner un nombre important de réponses à tous les échelons d'emploi, ce qui nous permet d'avoir une vue d'ensemble du haut de la hiérarchie ainsi que des fonctions de juriste d'entreprise de niveau intermédiaire et subalterne.

L'enquête indique que 82 % des services juridiques d'entreprise canadiens utilisent un modèle hybride (86 % des sociétés publiques, 68 % des entreprises privées et 88 % des organisations gouvernementales), 21 % d'entre eux n'imposant aucun jour au bureau (contre 27 % l'an dernier). 10 % des services juridiques prévoient un jour par semaine au bureau, 29 % deux jours et 35 % trois jours. Une organisation sur 20 impose quatre ou cinq jours par semaine au bureau. Il y a une nette évolution vers l'obligation d'être au bureau deux ou trois jours par semaine, le nombre passant de 52 % en 2022 à 64 % cette année. Ainsi, bien que le modèle hybride reste de loin le modèle le plus courant, les organisations s'attendent manifestement à ce que leurs employés passent plus de temps au bureau que l'année dernière. Les données montrent également que les grandes organisations (plus de 5 000 employés) sont beaucoup moins susceptibles d'imposer trois jours de bureau ou plus que les petites et moyennes organisations (jusqu'à 500 employés), 31 % des grandes organisations contre 45 % des petites et moyennes organisations imposant trois jours de bureau ou plus. En ce qui concerne les défis posés par le travail hybride, l'engagement des employés est considéré comme le domaine le plus difficile, 65 % des personnes interrogées reconnaissant un certain degré de difficulté.

Modalités de travail à distance/hybride :



Il est évident que les conseillers et conseillères juridiques d'entreprise assument des responsabilités importantes allant au-delà de leurs responsabilités juridiques, plus de 47 % d'entre eux étant également responsables de la conformité (contre 45 % en 2022 et 43 % en 2021), un sur quatre étant responsable de l'éthique et 22 % des enquêtes. 19 % des conseillers juridiques d'entreprise sont responsables des relations avec les gouvernements. Le nombre de services internes responsables de l'ESG continue d'augmenter, passant de 8 % en 2021 à 14 % aujourd'hui (augmentation de 75 %). Dans les sociétés publiques, les relations avec les investisseurs constituent également une responsabilité supplémentaire fréquente. Une grande partie de cette responsabilité supplémentaire est centrée sur les directeurs juridiques et les avocats généraux, dont 61 % sont responsables de la conformité, 34 % de l'éthique et 28 % des enquêtes. Un directeur juridique/avocat général sur cinq est également responsable des relations ESG et des relations avec les gouvernements. Les avocats principaux et les conseillers juridiques aussi se voient souvent confier des responsabilités supplémentaires.

il n'est pas surprenant que les niveaux de stress et d'anxiété soient élevés dans la profession de juriste d'entreprise

Étant donné le niveau de responsabilité au-delà de la prestation de services juridiques, combiné à une augmentation générale de l'activité des services juridiques, il n'est pas surprenant que les niveaux de stress et d'anxiété soient élevés dans la profession de juriste d'entreprise. 50 % des répondants ont signalé une augmentation du stress et de l'anxiété... Ces chiffres s'ajoutent à une base d'employés déjà très stressés, puisque 48 % en 2022 et 71 % en 2021 déclaraient des niveaux accrus de stress et d'anxiété liés au travail. Cette année, le niveau accru de stress et d'anxiété liés au travail est le plus élevé chez les directeurs juridiques et les avocats généraux, avec 54 % (contre 49 %), et chez les directeurs/gestionnaires des affaires juridiques, avec 58 %. L'augmentation des niveaux d'anxiété par type d'organisation est très similaire dans les entreprises publiques et privées, ainsi que dans les organisations gouvernementales, et très similaire entre les hommes et les femmes qui s'identifient comme tels. Toutefois, les personnes travaillant dans de grandes organisations (plus de 5 000 employés) signalent une augmentation plus importante que celles travaillant dans des entreprises plus petites (jusqu'à 500 employés). Dans l'enquête de 2023, l'augmentation de la charge de travail et l'épuisement professionnel sont à nouveau mentionnés à de nombreuses reprises en réponse au plus grand défi auquel sont confrontés les répondants. Il est clair que tous les types d'organisations et leurs services juridiques continuent de balayer sous le tapis les questions de bien-être des employés et qu'il convient de prendre davantage de mesures pour favoriser le bien-être et la santé mentale des employés.

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



GENS ET TALENT (SUITE)

Les juristes d'entreprise ont besoin de bien plus que de compétences juridiques, les trois compétences les plus importantes requises pour un juriste d'entreprise efficace en 2024 étant la communication, suivie de la compréhension de l'entreprise et de la flexibilité/adaptabilité. La communication efficace reste la première compétence requise par les juristes d'entreprise, ce qui témoigne peut-être d'un environnement de travail de plus en plus complexe et exigeant.

Trois compétences requises pour un juriste d'entreprise efficace en 2024 :



18 % des répondants (contre 21 % en 2021 et 2022) constatent une augmentation du nombre de juristes d'entreprise exerçant des fonctions non juridiques. Les rôles non juridiques les plus couramment acceptés sont des rôles de gestion couvrant l'ESG, la conformité, les ressources humaines et la stratégie. Le rôle de directeur de l'exploitation a également été fréquemment mentionné.

Les juristes d'entreprise ont toujours la possibilité de développer leur rôle et leur carrière, tant au sein des services juridiques qu'en dehors de ceux-ci, dans des fonctions non juridiques, mais les processus établis pour faciliter l'évolution vers des fonctions commerciales font parfois défaut.

« Bien que cela soit possible dans mon entreprise, ce n'est pas courant et il n'y a pas de voie établie pour accéder à des fonctions commerciales — il faut les trouver et les présenter soi-même »

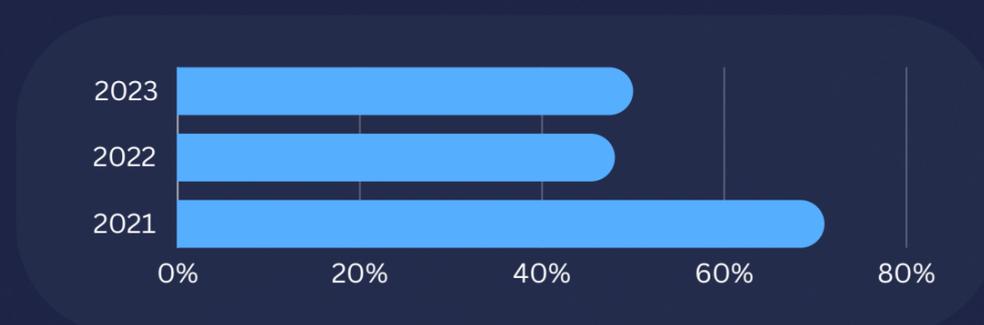
avocat principal, société publique du secteur de l'énergie.

Rôles professionnels non juridiques les plus courants vers lesquels évoluent les conseillers juridiques d'entreprise :



Augmentation du stress et de l'anxiété liés au travail :

Bien que l'augmentation soit inférieure à celle de 2021, il est important de noter qu'elle repose sur une base déjà très tendue.



Augmentation des niveaux de stress et d'anxiété amplifiés chez les conseillers juridiques moins expérimentés :





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

mondaq
Connecting knowledge & people

CCCA | Mondaq

Rapport 2024 sur les conseillers et conseillères juridiques d'entreprise au Canada

Perspectives sans pareilles sur la profession de juriste d'entreprise au Canada, par l'ACCJE | Mondaq

[TÉLÉCHARGER LE RAPPORT COMPLET](#)

[VIEW ENGLISH LANGUAGE REPORT](#)

Commandité par

