



## RAPPORT DU COMITÉ SUR L'INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE

### 1. Introduction

Notre société interpelle les agronomes et les questionne sur tous les aspects de leur travail. Nos concitoyens sont de plus en plus sensibles aux enjeux touchant l'environnement, la santé, la qualité de l'eau et l'innocuité des aliments. Ces questions sont d'autant plus importantes que le retrait de l'État de plusieurs secteurs d'activités entraîne une perte d'expertise qui touche l'ensemble de ses services à la société.

Le regard sceptique que jette le public sur le monde professionnel est malheureusement régulièrement alimenté par des événements malheureux impliquant des professionnels : la commission Charbonneau a porté un constat très sévère sur les pratiques de plusieurs ingénieurs et par ricochet sur l'ensemble du monde professionnel. La perte d'indépendance professionnelle et le conflit d'intérêts sont préoccupants. La situation traditionnelle où le professionnel est un travailleur autonome qui rend des services en échange d'honoraires est de moins en moins fréquente. Le professionnel d'aujourd'hui est plus souvent un salarié et son lien d'emploi complexifie la relation « professionnel-client ». L'agronome se retrouve à la croisée des intérêts potentiellement divergents de l'employeur, du client et du public. Cette complexification du service professionnel préoccupe les ordres professionnels par les risques accrus de conflit d'intérêts et de perte d'indépendance professionnelle qui peuvent en résulter.

En réponse à ces préoccupations, l'Ordre des agronomes a entrepris une grande réflexion sur le conflit d'intérêts au début des années 2000. En 2004, l'Ordre publiait la première édition du Memento de l'agronome du Québec dans lequel une section complète était (et est toujours) consacrée à la déontologie et l'éthique professionnelle. Le 7 septembre 2005<sup>1</sup>, l'Ordre organisait un premier forum lors duquel une cinquantaine d'agronomes se sont penchés sur les enjeux éthiques et juridiques liés au conflit d'intérêts. À la suite de cette première réflexion, l'Ordre organisait, le 31 mars 2006, un colloque sur les conflits d'intérêts où près de 300 agronomes<sup>2</sup> étaient réunis pour s'approprier les différents concepts de conflit d'intérêts « réel », « potentiel » et « apparent » et de mieux comprendre la différence entre l'analyse d'un comportement professionnel au point de vue de la déontologie et l'analyse de ce même comportement sur le plan de l'éthique. Depuis 2006, l'Ordre soutient une conversation régulière avec ses membres sur les divers aspects du code de déontologie des agronomes.

La révision du Code de gestion des pesticides associée à l'obligation d'obtenir une prescription agronomique pour obtenir l'autorisation d'achat de certains pesticides a remis à l'ordre du jour le débat sur le conflit d'intérêts et l'indépendance professionnelle au sein de l'Ordre. Certains membres de l'Ordre percevaient et perçoivent que des facteurs externes (particulièrement la rémunération) influencent de façon indue la pratique professionnelle des agronomes et sont préoccupés par cette situation.

## 2. L'enquête sur la rémunération<sup>3</sup>.

Comme l'ont fait plusieurs autres ordres professionnels, nous avons procédé à une collecte d'informations sur le facteur le plus souvent associé au conflit d'intérêts : la rémunération. À l'été 2017, l'Ordre des agronomes invitait de nombreux employeurs à participer à une enquête sur la rémunération des agronomes. L'Ordre souhaitait dresser un portrait des modes de rémunération existant dans les divers champs d'activités des agronomes. Il désirait ainsi être en mesure de poser un diagnostic précis sur les composantes de la rémunération

La firme de sondage SOM a été retenue pour réaliser cette enquête. L'Ordre profitait ainsi de son expertise en enquête et maintenait la distance nécessaire avec les employeurs pour préserver la confidentialité des informations partagées. L'enquête couvre la vente d'un produit et/ou d'un service, et auprès d'un éventail très varié d'employeurs : fournisseurs d'intrants (fertilisants, semences, pesticides aliments du bétail, etc.), clubs de services-conseils, groupe de services-conseils, institutions de financement agricole et syndicalisme agricole (voir annexe II).

Vingt (20) entreprises employant des agronomes ont été contactées. Celles-ci offraient un ensemble varié de produits et services aux producteurs agricoles. De ce nombre, quatorze (14) d'entre elles ont accepté de collaborer à l'enquête. Le nombre d'agronomes en emploi variait de quelques-uns à plusieurs dizaines. Enfin, cette enquête portait sur la rémunération d'agronomes exerçant auprès des producteurs agricoles. Les données de l'enquête ont été recueillies auprès de gestionnaires au cours d'entrevues téléphoniques ou en personne. L'objectif premier de cette enquête était d'évaluer la présence de composantes de rémunération variable telles que bonus, commissions, primes, concours de vente ou autres et de définir les motifs et les critères justifiant une rémunération variable.

L'enquête SOM a confirmé que les employeurs souhaitent récompenser le professionnel qui dépasse les attentes par rapport à un autre qui satisfait les attentes. Le professionnel peut être évalué selon plusieurs critères. À titre d'exemple, un agronome qui supervise un groupe de clients plus nombreux parce qu'il fait une gestion plus rigoureuse de son temps et pose des actions mieux structurées qu'un autre qui prend en charge un plus petit nombre de clients ou qui est moins structuré dans sa planification. Les employeurs reconnaissent l'effort supplémentaire en le rémunérant. La portion variable de la rémunération présente les caractéristiques suivantes :

- Elle s'ajoute au salaire de base et évolue en fonction de l'atteinte d'objectifs préétablis
- Elle peut s'appliquer à un individu, à une équipe, à un groupe ou à l'ensemble d'une organisation.
- La portion « variable » de la rémunération n'est pas garantie d'une période à l'autre.
- Les régimes de rémunération variable sont multiples ; l'annexe I en présente quelques exemples.

L'enquête a démontré que, comme dans plusieurs autres secteurs d'emploi, la rémunération variable est présente dans l'ensemble du secteur de la vente de services, de la vente de produits et services et dans le financement agricole. Selon l'entreprise et le régime de rémunération variable retenu, la part de celui-ci varie de 1,5 % à 30 % du salaire total. Elle présente diverses formes : augmentation de salaire au mérite ; combinaison salaire-prime ; combinaison salaire-commission. Une seule entreprise parmi celles interviewées a confirmé rémunérer des agronomes sur une base de commission uniquement. L'enquête sur la

rémunération des agronomes ne nous a pas permis de déterminer si certaines entreprises utilisaient les concours de vente ou encore si certains agronomes recevaient des ristournes.

### **3. Le mandat du comité sur l'indépendance professionnelle**

Pour analyser les données recueillies lors de l'enquête sur la rémunération des agronomes et les situations de conflits d'intérêts évoquées par la société ainsi qu'une partie des membres et des partenaires de l'Ordre, son conseil d'administration a mis sur pied le Comité sur l'indépendance professionnelle en lui confiant le mandat suivant :

- Analyser les résultats de l'enquête de l'Ordre des agronomes sur les programmes de rémunération des agronomes.
- Déterminer le niveau de risque de perte d'indépendance associée avec les programmes de rémunération et de rémunération variable des agronomes.
- Présenter des recommandations au conseil d'administration notamment sur les programmes de rémunération des agronomes et leurs aspects éthiques et déontologiques.

### **4. La composition du comité sur l'indépendance professionnelle.**

Le comité est composé d'experts indépendants, d'éthiciens, du syndic et du président de l'Ordre des agronomes. L'Ordre a choisi ces experts afin d'obtenir des avis objectifs sur les problématiques soulevées par les programmes de rémunération, les risques de perte d'indépendance professionnelle et la relation « agronome-client-employeur ». Ces experts sont :

François Claveau, Ph. D. en philosophie

Monsieur François Claveau est professeur adjoint au Département de philosophie et d'éthique appliquée de l'Université de Sherbrooke et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en épistémologie pratique. Monsieur Claveau est philosophe des sciences sociales avec un parcours multidisciplinaire (philosophie, science politique, économie, STS [Science, technologie et société]). Son parcours a été guidé par sa fascination pour un objet de recherche : les discours des sciences sociales, tout particulièrement celui de l'économie, sur la place publique. Son objectif est de mieux nous outiller, comme chercheurs, citoyens et décideurs, pour produire, critiquer et intégrer ces discours. Il est membre du Centre de recherche en éthique et du Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie..

Valérie Lampron, B.A, A., Ressources humaines

Madame Valérie Lampron est consultante chez CaeRHa services RH. Depuis 2002, Madame Lampron a acquis une expérience solide en ressources humaines en occupant diverses fonctions autant au sein d'entreprises de taille modeste que dans la grande entreprise. Son expertise est variée, elle va du développement de politiques et procédures en matière de gestion des ressources humaines, du coaching d'employés, de la gestion des relations de travail et de négociation de convention collective au processus de dotation du personnel-cadre et administratif et à la mise en place d'un processus d'appréciation de rendement.

Diane Parent, Ph. D. en communication

Madame Diane Parent est professeure émérite depuis décembre 2018 et retraitée de l'Université Laval depuis le 3 janvier 2017. Elle était professeure titulaire à la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval. Elle est également membre fondatrice du groupe de recherche TRAGET Laval (transfert-gestion-établissement en agriculture). Ses intérêts de recherches portent sur les aspects sociaux et culturels du transfert de ferme et l'établissement en agriculture. Bien avant son intégration dans la formation obligatoire des agronomes, Madame Parent avait saisi l'importance de la formation sur les enjeux éthiques et déontologiques de la pratique agronomique. Elle a lancé la première formation universitaire en éthique et déontologie destinée aux futurs agronomes en 1996.

Julien Prud'homme, Ph. D. en histoire

Monsieur Julien Prud'homme est professeur adjoint au département des sciences humaines de l'Université du Québec à Trois Rivières. Il est spécialiste de l'histoire des professions et de l'expertise. Il s'intéresse à l'évolution des pratiques expertes dans les secteurs de la santé, de l'éducation et de la production économique aux 20<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> siècles. Il a mené des recherches sur les politiques des ordres professionnels, sur la multiplication des métiers experts et sur leur impact sur l'évolution des rapports de pouvoir dans les services publics, dans les firmes privées et en aménagement du territoire. Il est membre du Centre interuniversitaire d'études québécoises (CIEQ) et du Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST).

## 5. Le conflit d'intérêts et la perte d'indépendance professionnelle

Le conflit d'intérêts et la perte d'indépendance professionnelle sont deux notions qui, sous une forme ou une autre, se retrouvent dans tous les codes de déontologie des professionnels au Québec. Aux fins du présent document, nous avons retenu les définitions suivantes :

a. L'indépendance professionnelle :

*« Sauvegarder son indépendance professionnelle, c'est conserver la capacité de poser les actes réservés à sa profession à l'abri de toute forme d'intervention, tant réelle qu'apparente, de la part de toute personne, employeur et client inclus. »<sup>4</sup>*

b. Le conflit d'intérêts :

« Le jugement professionnel est influencé par des considérations qui ne relèvent ni de l'intérêt du client ni de l'intérêt public. Tout intérêt personnel qui influence, paraît influencer ou pourrait influencer le jugement professionnel, donne naissance à un conflit d'intérêts »<sup>5</sup>. Cette définition distingue trois grandes catégories de conflit d'intérêts.

Un conflit réel est une situation où le conflit est survenu ou est en cours. Par exemple, un chercheur responsable de l'évaluation des produits dans un centre de recherche accepte de faire la promotion d'un produit d'une société commerciale en échange d'un voyage d'agrément.

Un conflit apparent est une situation qui peut être raisonnablement interprétée comme porteuse d'un conflit réel. Un conflit apparent peut exister, qu'on se

trouve ou non en présence d'un conflit réel. Par exemple, un consultant en phytoprotection recommande toujours les produits d'une même société commerciale et en fait la promotion.

Un conflit potentiel est une situation où il y a présence d'intérêts qui, pour l'heure, ne sont pas encore conflictuels, mais qui sont susceptibles de le devenir. Par exemple, un chercheur universitaire membre d'un comité d'éthique de la recherche a des intérêts dans une société commerciale laquelle pourrait éventuellement présenter à ce comité, pour évaluation, un protocole de recherche.

c. Les acteurs

Plusieurs acteurs peuvent jouer un rôle sur l'indépendance professionnelle et les situations pouvant mener à un conflit d'intérêts :

- i. L'employeur par ses exigences ou encore par une rémunération reliée directement à la vente de produits ou de service.
- ii. Le client par son désir d'atteindre certains objectifs ou par une demande de certificat de complaisance.
- iii. Le professionnel par la méconnaissance ou l'ignorance de ses obligations déontologiques et professionnelles.

## 6. Axes d'intervention ciblés :

La relation du professionnel avec son client et/ou avec son employeur implique un intérêt financier. Cet intérêt ne doit pas interférer avec la capacité de poser les gestes professionnels adéquats. Les intérêts de l'employeur et du professionnel doivent, en tout temps, céder le pas à l'intérêt du client. De plus, l'intérêt public doit être omniprésent dans la démarche professionnelle. Le comité sur l'indépendance professionnelle recommande à l'Ordre des agronomes les axes d'interventions suivants :

- a. Le premier axe d'interventions : identifier l'acte professionnel et en assurer la traçabilité
  - i. Le geste professionnel doit en tout temps se distinguer de l'acte lié à vente du produit.
  - ii. Le geste professionnel doit en tout temps être justifié par l'agronome et traçable de la facture au dossier de l'agronome.
  - iii. La tenue de dossier doit documenter et justifier tous les gestes professionnels et permettre de faire le lien avec la facturation de ces gestes.
- b. Le deuxième axe d'interventions : garantir des modes de rémunération responsables
  - i. La proscription des modes de rémunération dépendants de la vente.
  - ii. Notamment, la proscription de certains modes de rémunération : commission, ristourne, concours de vente,
  - iii. Notamment, la proscription de modes de rémunération en lien direct avec un volume de vente (en dollars ou en quantité), un produit ou éventail de produits spécifique.
  - iv. La déclaration systématique aux clients des modalités de la rémunération de l'agronome. Cette déclaration d'intérêt ferait partie intégrante du mandat conclu en le client et l'agronome.
  - v. La déclaration systématique des modalités de la rémunération de l'agronome lors de son inscription annuelle au tableau des membres de l'Ordre

- c. Le troisième axe d'interventions : améliorer la transparence de l'Ordre
  - i. Documenter les défauts de pratiques professionnelles en utilisant le site Web de l'Ordre pour communiquer et vulgariser le résultat des travaux de l'inspection professionnelle.
  - ii. Documenter les défauts de pratiques professionnelles en utilisant le site Web de l'Ordre pour communiquer et vulgariser le résultat des travaux du bureau du syndic.
  - iii. Donner le mandat à une firme spécialisée de documenter au moyen de consultations auprès du « grand public », de parties prenantes (p. ex., ministères) et d'experts (p. ex., spécialistes en communication publique) les informations d'intérêt public en lien avec la profession d'agronome. Par exemple, quelle information vous aiderait à ajuster votre niveau de confiance envers les agronomes ? Les résultats de ce (ou ces) sondage seraient communiqués et vulgarisés sur le site Web de l'Ordre.

## 7. Réalisation des interventions recommandées

Pour mettre en œuvre les axes d'interventions recommandés, les membres du comité sur l'indépendance professionnelle proposent à l'Ordre les mesures suivantes pour réaliser les axes d'interventions mentionnées précédemment.

- a. Le code de déontologie des agronomes  
Il établit un ensemble des règles et des devoirs régissant la profession d'agronome. Comme les règles de droit, les règles déontologiques doivent s'appliquer de manière identique à tous les membres de l'Ordre, et ce, dans toutes les situations de la pratique. Pour atteindre cet objectif et en faciliter son utilisation au quotidien, un guide d'application et d'interprétation devrait être mis à la disposition des agronomes. Ce guide aura pour rôle d'éclairer la réflexion en cas d'incertitude et permettre de résoudre des conflits d'ordre déontologique en limitant les interprétations personnelles. L'utilisation d'exemples de situations à éviter et d'arbres de décision applicables aux situations de conflit d'intérêts invitera l'agronome à se questionner et à déterminer la décision à prendre pour une situation donnée.
- b. La déclaration obligatoire du membre  
Lors de son inscription ou réinscription au tableau des membres, l'agronome devrait déclarer le mode de rémunération appliqué par son employeur. Cette déclaration permettra de prioriser l'inspection des agronomes annonçant un mode de rémunération qui serait susceptible de présenter un risque pour l'indépendance de l'agronome ou de le placer en situation de conflit d'intérêts.
- c. L'inspection professionnelle  
L'inspection professionnelle est le mécanisme de surveillance que l'Ordre utilise pour appliquer avec rigueur les règles de tenue de dossiers, de mandat et de justifications des recommandations. L'inspection évalue la qualité de la tenue de dossiers (justification + traçabilité) et valide l'absence de modalité proscrite de rémunération. L'agronome devrait fournir au moment de son inspection une copie de la divulgation de ses intérêts (rémunération, rémunération variable) faite auprès de clients ou des clients de son employeur.

- d. La formation obligatoire  
La formation en éthique et en déontologie est incluse dans le curriculum de formation universitaire des agronomes. Les connaissances en éthique et déontologie sont validées lors de l'examen d'admission à l'Ordre des agronomes. Une mise à jour de la formation en éthique et déontologie à tous les deux ans et ce pour tous les agronomes actifs inscrits au tableau des membres est nécessaire pour maintenir le niveau des connaissances éthiques et déontologiques de tous les agronomes.
- e. Les employeurs  
Même si l'Ordre ne dispose d'aucun moyen légal pour obliger les employeurs à éliminer certaines pratiques de rémunération, elle doit les informer des nouvelles exigences que l'Ordre entend mettre en place. Ces derniers devront s'impliquer dans la modification de leurs pratiques de mise en marché et de facturation pour permettre aux agronomes de respecter les exigences de l'Ordre. <sup>6</sup>
- f. Le public  
La mission première de l'Ordre des agronomes est la protection du public et pour bien remplir ce mandat, la confiance du public est essentielle. Le bureau du syndic et le comité d'inspection professionnelle sont deux acteurs clés de la confiance du public envers l'Ordre. L'Ordre doit s'engager à mieux vulgariser et à faciliter l'accès au grand public aux résultats ses campagnes d'inspection et à toutes les décisions qui ont pour résultats d'exiger une formation additionnelle, d'imposer une amende, de limiter le droit de pratique d'un agronome et de le radier de façon temporaire ou permanente. Les citoyens doivent avoir accès facilement et sous diverses formes, y compris les moyens technologiques à cette information. En faisant preuve de transparence et en facilitant l'accessibilité grand public à l'information sur la qualité de la pratique professionnelle des agronomes, l'Ordre ajoutera un jalon supplémentaire à sa mission de protection du public.
- g. Consultation périodique des parties prenantes  
La consultation des parties prenantes permettra de sonder leurs intérêts et leurs préoccupations envers la profession et le rôle de l'agronome dans notre société. L'Ordre doit considérer et impliquer des acteurs issus de différents milieux au sein de sa démarche de transparence. Cet exercice aura pour effet de mettre en perspectives des valeurs importantes pour les participants et permettre à l'Ordre d'agir afin de bonifier ses actions en lien avec sa mission de protection du public.

## **8. Les recommandations au conseil d'administration de l'Ordre**

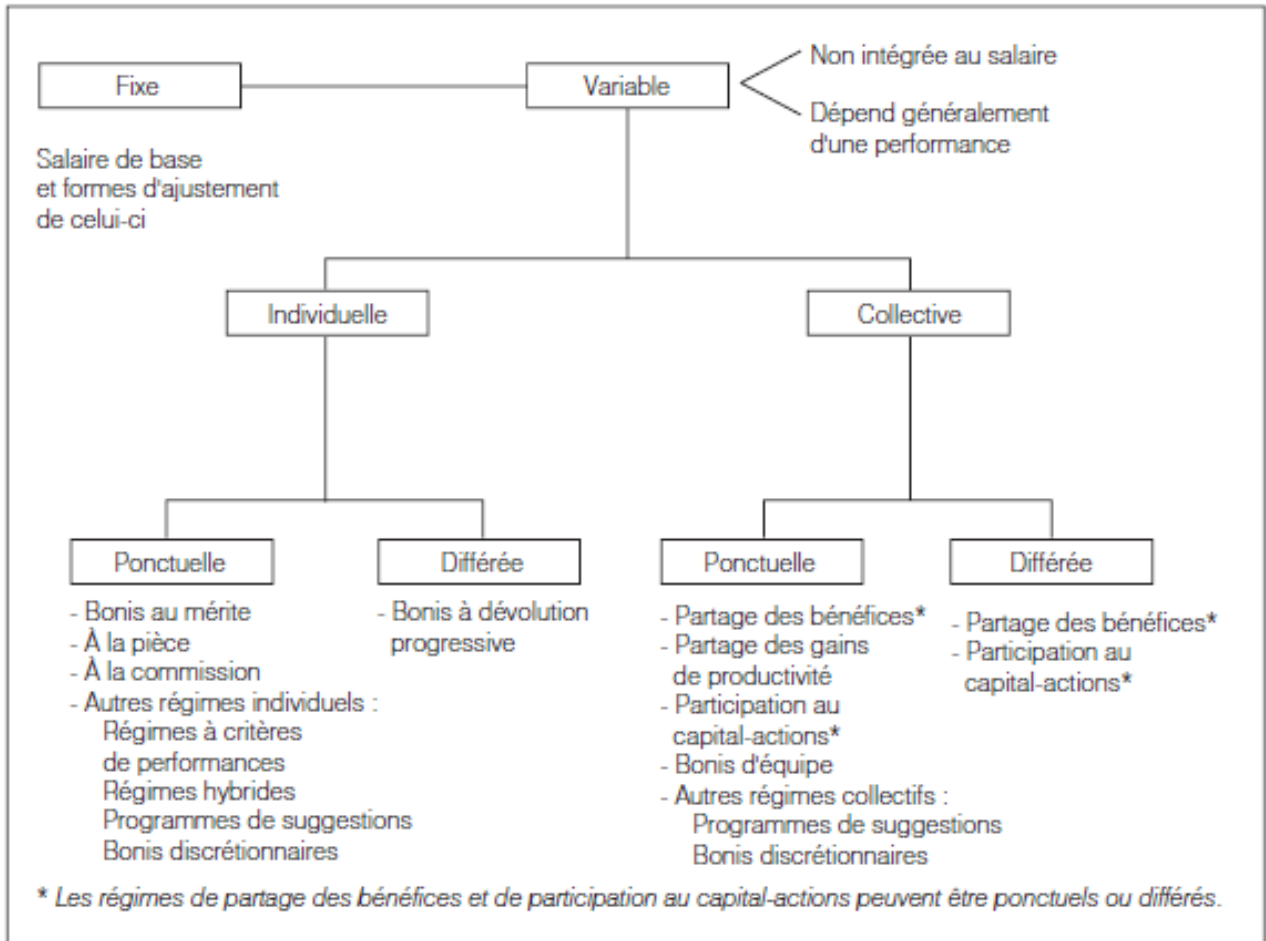
Les membres du Comité sur l'indépendance professionnelle recommandent :

1. Que tous les actes agronomiques se distinguent en tout temps des actes de vente de produits ou de services.
2. Que tous les actes agronomiques soient traçables, et ce de la facturation jusqu'au dossier du client.
3. Que tous les actes agronomiques soient justifiés et imputables.
4. Que le dossier de chaque client documente et justifie tous les gestes professionnels et permette de faire le lien avec la facturation de ces gestes.

5. Qu'une déclaration d'intérêts de l'agronome soit incluse dans le mandat professionnel conclu avec chaque client. Cette déclaration doit permettre au client de comprendre et accepter les modalités de la rémunération de l'agronome.
6. Que soient proscrits les modes de rémunération dépendants de la vente de produits.
7. Que soient notamment proscrits tous les modes de rémunération variable en lien direct avec un volume de vente, un produit ou éventail de produits spécifiques.
8. Que soient proscrits les modes suivants de rémunération : rémunération à la commission, ristourne, concours de vente.
9. Que soient proscrits tous les cadeaux qui ne sont pas de valeurs modestes.
10. Que le code de déontologie des agronomes soit doté d'un guide d'interprétation et d'outil d'aide à la décision.
11. Que chaque membre de l'Ordre des agronomes soit tenu de déclarer annuellement le mode de rémunération appliqué par son employeur. Cette déclaration sera incluse lors de l'inscription annuelle au tableau des membres de l'Ordre.
12. Que l'inspection professionnelle ajoute à ses critères d'inspection la traçabilité des recommandations de la facture au dossier du client.
13. Que l'inspection professionnelle vérifie la présence dans chaque dossier de client de la divulgation d'intérêts (rémunération, rémunération variable) faite auprès de clients ou des clients de son employeur.
14. Que tous les agronomes actifs inscrits au tableau des membres soient tenus de suivre une formation en éthique et déontologie tous les deux (2) ans.
15. Que l'Ordre des agronomes entreprenne des démarches auprès des employeurs afin de les inciter à éliminer certains modes de rémunération plaçant les agronomes en situation de conflit d'intérêts et de perte d'indépendance professionnelle.
16. Que l'Ordre des agronomes entreprenne des démarches auprès des employeurs afin d'assurer l'implantation de la traçabilité de tous les actes agronomiques. La traçabilité des actes agronomiques vise à suivre cet acte dès sa recommandation. Cette trace doit être présente du dossier du client à la facture du produit associé à cette recommandation.
17. Que l'Ordre des agronomes entreprenne des démarches pour assurer sa propre transparence auprès des acteurs externes.



## Annexe I Modèle de rémunération variable<sup>7</sup>



Source : Institut de recherche et d'information sur la rémunération, *Rémunération variable : Description et tendances*.

## Annexe II) Caractérisation des entreprises et des organismes sondés

Grands secteurs d'activités	Services-conseils sans vente d'intrants (n : 4)	Agrofournitures (intrants ou services) (n : 7)	Financement agricole (n : 3)
Gestionnaires interrogés membres de l'OAQ	4	5	3
<b>Principales responsabilités des agronomes embauchés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir des services agronomiques aux producteurs agricoles (PAEF, analyses de sols, géolocalisation de sols, plans de drainage de sols, programmes d'alimentation pour animaux, analyses de la qualité du lait, etc.) impliquant la collecte, l'analyse de données et la production de rapports, de plans ou de programmes.</li> <li>• Offrir des services de gestion de l'information ou de la performance de l'entreprise agricole.</li> <li>• Réaliser des études économiques pour entreprises intégrées du secteur agricole ou agroalimentaire (compétitivité, rentabilité, conditions de marché, etc.).</li> <li>• Effectuer des plans stratégiques d'organisation ou de la formation en gestion d'entreprises.</li> <li>• Réaliser des projets de recherche et de développement visant à améliorer la production céréalière ou animale, l'élevage laitier, etc.</li> <li>• Effectuer de la consultation et du transfert du savoir/expertise agronomique auprès de la clientèle.</li> <li>• Rôles administratifs (gestion des ressources humaines ou d'équipes de travail)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretenir la relation d'affaires auprès des producteurs agricoles ou d'autres clients en agroalimentaire.</li> <li>• Offrir des conseils, des solutions agronomiques et du support à la clientèle.</li> <li>• Offrir des services agronomiques (ex. : PAEF, formulation et mises à jour des programmes d'alimentation, etc.).</li> <li>• Vendre les services et les intrants de l'entreprise (semences, fertilisants, produits phytosanitaires, moulée pour animaux, génétique porcine, etc.).</li> <li>• Assurer la gestion de la production animale sous contrat.</li> <li>• Former les représentants-agronomes sur les produits ou leur offrir de l'assistance technique.</li> <li>• Effectuer la recherche et le développement de nouveaux produits, la vigie agronomique, mener des programmes d'innovation (production animale ou céréalière).</li> <li>• Gérer une équipe de représentants-agronomes</li> <li>• Rôles administratifs (gestion des ressources humaines, des programmes de recherche, des achats à la production d'intrants, des producteurs sous contrat, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer et développer un portefeuille de clients avec une offre globale de services financiers (solutions de liquidités de crédit, de protection de commodités ou de gestion de risque, financement d'actifs, produits d'assurance, de placements, gestion de la paie, etc.).</li> <li>• Répondre aux besoins de la clientèle et maintenir la relation d'affaires.</li> <li>• Conseiller la clientèle sur le plan financier (développement et rentabilité financière).</li> <li>• Gérer des équipes de directeurs de comptes (agronomes responsables d'un portefeuille de clients) et leur offrir un support.</li> <li>• Effectuer le montage et l'analyse des dossiers financiers pour les directeurs de comptes.</li> <li>• Réviser les dossiers financiers et autoriser la demande de crédit.</li> </ul>
Nombre d'agronomes à l'embauche de l'entreprise	Variant entre 3 et 30	Variant entre 1 et 40	Variant entre 40 à 200
Rémunération variable chez les agronomes	3 entreprises sur 4	6 entreprises sur 7	3 entreprises sur 3

---

## Références

- 1 Forum sur les conflits d'intérêts, Ordre des agronomes du Québec, Agronouvelles ; septembre - octobre 2005, pages 5 à 7.
- 2 Colloque « Conflits d'intérêts et pratique agronomique : comment mieux évaluer et gérer ma pratique ? ». Ordre des agronomes du Québec, Agronouvelles ; mai-juin 2006, pages 6 et 7.
- 3 Étude sur la rémunération variable des agronomes, rapport synthèse présenté à l'Ordre des agronomes du Québec ; SOM firme de recherche spécialisée dans la collecte, l'analyse et la visualisation des données. Avril 2018,
- 4 Me François VANDENBROEK, ing., L'ingénieur et son code de déontologie, Trois-Rivières, Les éditions Juriméga, 1993, p. 91.
- 5 Adapté de : Indépendance professionnelle et conflit d'intérêts : une question de confiance ! Références professionnelles. 11.2 Fiches sur la pratique professionnelle (mars 2006), Ordre des ingénieurs forestiers du Québec.
- 6 Résolution 2001-2002 BU 07 023 adoptée lors de la 1re réunion bureau 2001-2002 de l'Ordre des agronomes du Québec tenue à Saint-Antoine-de-Tilly, les 5, 6 et 7 juillet 2001
- 7 Institut de la statistique du Québec : La rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec Collecte 2013