

# GUIDE



Ordre des diététistes  
nutritionnistes  
du Québec



FÉVRIER 2025

## **Processus disciplinaire: enquête du syndic et plainte au conseil de discipline**

Guide à l'intention des membres

# Introduction

Au Québec, la profession de diététiste-nutritionniste est encadrée par des lois et règlements que l'Ordre des diététistes-nutritionnistes du Québec (ODNQ) veille à faire respecter. Toute personne membre doit se conformer aux normes professionnelles, obligations déontologiques et légales afin de maintenir la confiance envers la profession et d'assurer la protection du public.

Le bureau du syndic et le conseil de discipline de l'ODNQ jouent un rôle clé dans cette protection, bien que leur fonctionnement soit souvent méconnu.

**Que vous fassiez l'objet d'une enquête ou que vous deviez participer au processus disciplinaire, ce guide vous aide à mieux le comprendre et à vous y préparer.<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup>Ce guide présente le processus général, mais celui-ci peut différer en présence de circonstances particulières.

# Définition des termes

TERME	DÉFINITION
<b>Audience disciplinaire</b>	Séance, souvent publique et virtuelle, tenue devant le conseil de discipline où les parties (syndique/syndic et diététiste-nutritionniste contre qui la plainte est déposée), présentent leurs arguments. Elle sert à déterminer si la personne est coupable d'une faute déontologique et, le cas échéant, la juste sanction à appliquer.
<b>Conciliation</b>	Processus visant à régler un différend entre une ou un diététiste-nutritionniste et l'une ou l'un de ses clients, souvent utilisé pour les insatisfactions relatives aux honoraires professionnels.
<b>Décision disciplinaire</b>	Conclusion rendue par le conseil de discipline après analyse des faits, indiquant si la ou le diététiste-nutritionniste est coupable d'une faute déontologique et précisant les sanctions imposées, le cas échéant.
<b>Décision sur culpabilité</b>	Partie de la décision disciplinaire déterminant si la ou le diététiste-nutritionniste a commis une infraction aux normes professionnelles, obligations déontologiques et légales encadrant la profession.
<b>Décision sur sanction</b>	Partie de la décision disciplinaire établissant la sanction applicable à la ou au diététiste-nutritionniste coupable d'une faute déontologique (p. ex. amende, limitation, suspension, radiation).
<b>Défense</b>	Ensemble des arguments et éléments de preuve présentés au conseil de discipline par la ou le diététiste-nutritionniste (ou son avocate/avocat) faisant l'objet d'une plainte disciplinaire.
<b>Demande d'enquête</b>	Requête soumise au bureau du syndic par une personne qui estime qu'une ou un diététiste-nutritionniste a contrevenu à ses obligations déontologiques.
<b>Demanderesse/demandeur d'enquête</b>	Personne (p. ex. membre du public, cliente/client, collègue, employeuse/employeur) qui dépose une demande d'enquête contre une ou un diététiste-nutritionniste auprès du bureau du syndic.
<b>Engagement volontaire</b>	Engagement, dont le contenu peut être confidentiel ou public, pris par la ou le diététiste-nutritionniste faisant l'objet d'une demande d'enquête pour corriger une situation problématique ou se conformer à ses obligations déontologiques avant qu'une plainte disciplinaire ne soit déposée.
<b>Enquête</b>	Processus mené par la syndique/le syndic pour examiner une demande d'enquête, recueillir les faits et déterminer s'il y a lieu de déposer une plainte disciplinaire contre une ou un diététiste-nutritionniste.

## TERME

## DÉFINITION

### **Intimée/intimé**

Diététiste-nutritionniste contre qui une plainte disciplinaire est déposée et tenu de se défendre devant le conseil de discipline.

### **Limitation**

Restriction imposée aux activités professionnelles d'une ou d'un diététiste-nutritionniste, souvent à la suite d'une décision disciplinaire ou d'un engagement volontaire.

### **Plaignante/plaignant**

Syndique/syndic déposant une plainte à l'encontre d'une ou d'un diététiste-nutritionniste devant le conseil de discipline.

### **Plainte disciplinaire**

Acte officiel déposé par la syndique/le syndic devant le conseil de discipline lorsque son enquête démontre la possibilité qu'une faute déontologique mérite une sanction.

### **Preuve**

Ensemble des éléments (p. ex. témoignages, documents, rapports d'expertise) présentés devant le conseil de discipline pour appuyer ou réfuter une plainte disciplinaire.

### **Radiation**

Sanction disciplinaire la plus sévère, consistant à retirer le droit d'exercer la profession, de façon temporaire (radiation temporaire) ou permanente (radiation permanente).

### **Rôle d'audience**

Horaire officiel du conseil de discipline précisant les dates et heures des audiences où seront entendues les causes disciplinaires, publié sur le site Web de l'ODNQ.

### **Syndique/syndic Syndique adjointe/ syndic adjoint**

Diététiste-nutritionniste désignée ou désigné par le conseil d'administration de l'ODNQ pour enquêter sur les manquements présumés aux règles déontologiques et, si nécessaire, déposer une plainte disciplinaire devant le conseil de discipline.



# Bureau du syndic

Le bureau du syndic veille au respect des normes professionnelles, obligations déontologiques et légales qui encadrent la profession de diététiste-nutritionniste, dont le *Code de déontologie des diététistes*. Son rôle principal est d'assurer la protection du public en recevant et en analysant toute information ou demande d'enquête déposée à l'encontre d'une ou d'un diététiste-nutritionniste. Il détermine ensuite si la situation justifie le dépôt d'une plainte devant le conseil de discipline.

## Une indépendance essentielle

Bien que rattaché à l'Ordre, le bureau du syndic exerce ses fonctions de manière indépendante et autonome. Cette séparation vise à garantir l'intégrité des enquêtes et des décisions disciplinaires, à l'abri de toute influence externe dont celle de l'ODNQ.

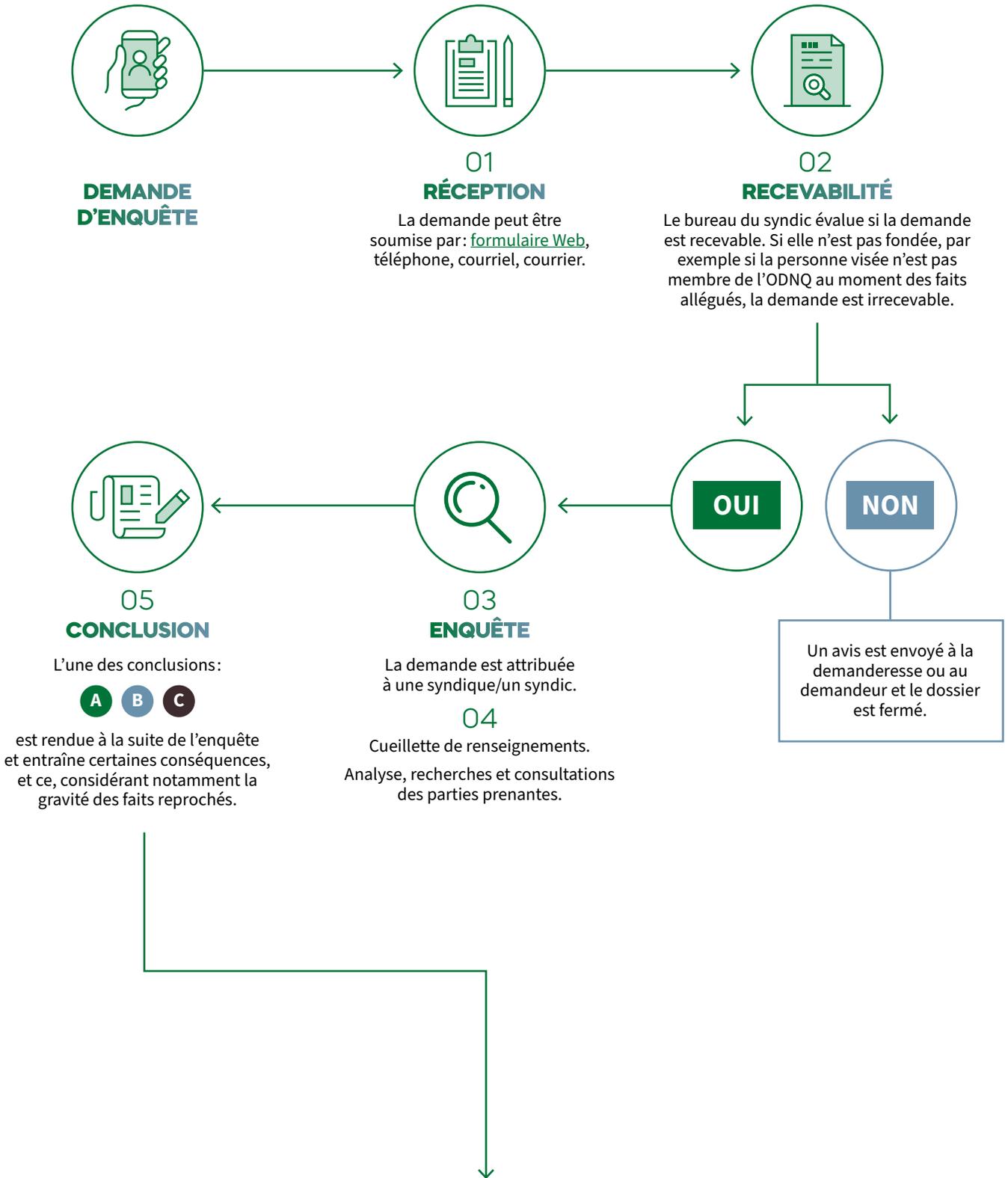
## Qui sont les syndiques et syndics ?

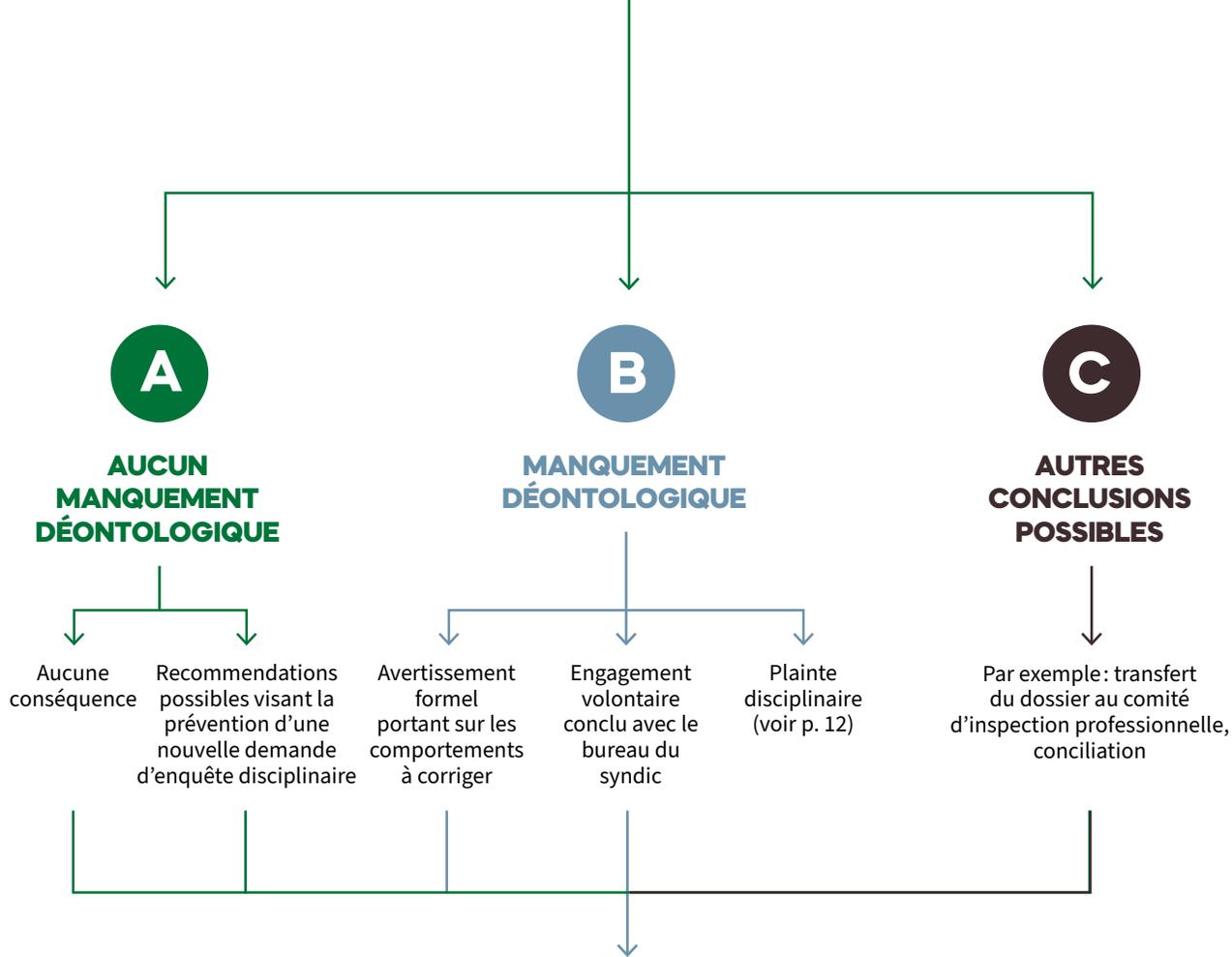
Le bureau du syndic est mené par une ou un diététiste-nutritionniste qui exercent à titre de syndique ou syndic, avec le soutien de syndiques ajointes ou syndics adjoints et du personnel administratif. Leur nomination relève du conseil d'administration de l'ODNQ, qui veille également à leur formation afin qu'elles ou qu'ils possèdent les compétences requises pour exercer leurs fonctions. Leurs pouvoirs d'enquête sont définis par le *Code des professions*.

Au besoin, la syndique ou le syndic\* peut faire appel à des expertises complémentaires, notamment en droit ou en nutrition.

\*Lorsque le terme syndique/syndic est utilisé ci-après, il réfère à syndique/syndic ou syndique adjointe/syndic adjoint.

# Cheminement d'une enquête





## Fermeture de l'enquête

01

### Réception de la demande d'enquête

Toute personne (p. ex. membre du public, cliente/client, collègue, employeuse/employeur) qui estime qu'une ou qu'un diététiste-nutritionniste a contrevenu à ses obligations déontologiques peut déposer une demande d'enquête auprès bureau du syndic.

#### Cette demande peut notamment concerner :

- Un comportement contraire à l'éthique et à la déontologie
- Un non-respect des normes professionnelles ou des obligations légales
- Une négligence ou incompetence
- Un soin ou service de mauvaise qualité
- Une contestation d'honoraires

02

### Évaluation de la recevabilité

Avant d'ouvrir une enquête, le bureau du syndic évalue si la demande est recevable.

Certains critères établis par le *Code des professions* doivent être respectés, par exemple :

- L'information reçue est crédible
- Le manquement rapporté est possible
- La ou le diététiste-nutritionniste faisant l'objet de la demande d'enquête est identifiable
- La ou le diététiste-nutritionniste faisant l'objet de la demande d'enquête était membre de l'ODNQ au moment des faits allégués

La décision d'enquêter ou non est communiquée par écrit à la personne à l'origine de la demande.

03

### Ouverture de l'enquête

Si la demande est jugée recevable, une syndique ou un syndic ouvre l'enquête.

La syndique ou le syndic peut aussi initier une enquête lorsqu'une information laisse croire à une possible infraction, et ce, sans qu'une demande d'enquête ne soit déposée.

Si l'enquête vous concerne et que la situation le permet, vous pourriez recevoir un avis d'ouverture.

## 04

### Collecte et analyse d'informations

La syndique ou le syndic peut recueillir des renseignements, à l'oral ou à l'écrit, ainsi que des documents auprès de toute personne en lien direct ou indirect avec l'enquête. Les informations publiques, notamment celles diffusées en ligne, peuvent également être colligées, parfois au moyen de captures d'écran.

Au besoin, la syndique ou le syndic peut solliciter des expertises complémentaires, notamment en nutrition, ou des conseils juridiques.

## 05

### Conclusion de l'enquête et fermeture du dossier

Une fois l'enquête terminée, la syndique ou le syndic détermine si les éléments recueillis sont suffisants pour appuyer les allégations soumises dans la demande d'enquête.

La décision de déposer une plainte disciplinaire ou non est communiquée par écrit à la personne à l'origine de la demande d'enquête, avec les motifs la justifiant. Si l'enquête vous concerne, il se peut que la conclusion vous soit également transmise.

- **Si aucun manquement n'est constaté**, le dossier est fermé.
- **Si des lacunes sont relevées sans justifier une plainte disciplinaire**, un avis administratif vous est transmis et le dossier est fermé. Cet avis peut contenir des rappels, des recommandations, des mises en garde, des suggestions de formations ou de mentorat.
- **Si un manquement déontologique est constaté**, une plainte peut être déposée contre vous devant le conseil de discipline. Une audience aura alors lieu pour examiner les preuves et entendre votre défense. Consultez la section « Plainte au conseil de discipline ».

### Interdiction de contact, de menace ou de représailles

À partir du moment où vous savez qu'une enquête vous concerne, il vous est interdit de communiquer avec la personne à l'origine de la demande. De plus, la loi interdit toute menace ou toutes représailles envers la personne à l'origine de la demande, ou envers toute personne ayant collaboré à l'enquête.

### Obligation de collaboration

Que l'enquête vous concerne ou non, la loi oblige toute personne à collaborer pleinement avec le bureau du syndic. Vous devez :

- Répondre aux questions avec transparence, de manière complète et véridique
- Respecter les délais impartis
- Fournir tout renseignement ou document requis
- Faire preuve de respect et de courtoisie.

Si vous êtes diététiste-nutritionniste, toute entrave à l'enquête peut entraîner une plainte disciplinaire à votre rencontre.

### Levée du secret professionnel

Dans le contexte d'une enquête, le secret professionnel est levé. Vous devez donc, sur demande, transmettre les renseignements ou documents protégés par ce secret (p. ex. notes au dossier), sans exiger l'autorisation préalable de la personne concernée et sans occulter les informations personnelles.

## Autres conclusions possibles

### CONCILIATION

La syndique ou le syndic peut proposer une conciliation s'il semble que les faits allégués peuvent être réglés à l'amiable. Avec l'accord des deux parties, elle ou il trouve un terrain d'entente. Tout règlement issu de cette démarche est consigné par écrit, approuvé par la syndique ou le syndic et signé par les deux parties.

---

### ENGAGEMENT VOLONTAIRE

La syndique ou le syndic peut proposer un engagement volontaire si un manquement déontologique<sup>2</sup> est identifié, mais que la protection du public peut être garantie par un tel engagement. Plusieurs facteurs sont considérés, dont :

- La nature et la gravité des faits en cause
- Le caractère isolé/récurrent de la situation
- Les conséquences possibles
- Les mesures correctives déjà mises en place
- Votre collaboration à l'enquête
- Votre reconnaissance du manquement
- Votre volonté d'apporter des améliorations
- Vos antécédents administratifs/disciplinaires
- Le risque de récidive

L'engagement volontaire peut inclure différentes mesures, par exemple :

- Modifier votre pratique professionnelle
- Respecter les normes en vigueur
- Éviter toute récidive
- Compléter une formation, un stage ou un mentorat
- Appliquer volontairement l'une des sanctions prévues à l'article 156 du *Code des professions*

Tout règlement issu de cette démarche est consigné par écrit, approuvé par la syndique ou le syndic et signé par les deux parties. Un résumé de cet engagement est transmis à la personne à l'origine de la demande d'enquête. L'engagement volontaire peut être public, en tout ou en partie, ou demeurer confidentiel selon la nature de l'entente.

---

### RÉFÉRENCE À L'INSPECTION PROFESSIONNELLE

La syndique ou le syndic peut transmettre votre dossier à la direction de l'inspection professionnelle lorsqu'elle ou il a des motifs raisonnables de croire que votre exercice de la profession ou votre compétence professionnelle doit faire l'objet d'une vérification.

---

<sup>2</sup>Aucun engagement ne sera possible si l'enquête conclut à un manquement à l'article 59.1 du *Code des professions* ou si les faits allégués au soutien de la demande d'enquête sont de nature telle que la protection du public ou sa confiance envers les membres de l'ordre risquent d'être compromises si le Conseil de discipline n'est pas saisi de la plainte.

# Questions fréquentes

## Qui peut demander l'enquête ?

Les demandes d'enquête peuvent provenir de différentes sources, par exemple :

MEMBRE DU PUBLIC

PATIENTE/PATIENT

CLIENTE/CLIENT

DIÉTÉTISTE-NUTRITIONNISTE

AUTRE PROFESSIONNELLE/PROFESSIONNEL

EMPLOYEUSE/EMPLOYEUR

MEMBRE DU PERSONNEL DE L'ODNQ, NOTAMMENT LA DIRECTION DE L'INSPECTION PROFESSIONNELLE

MEMBRE DU PERSONNEL D'UN AUTRE ORDRE PROFESSIONNEL

COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE

CONSEIL D'ADMINISTRATION

La syndique ou le syndic peut également initier une enquête en l'absence de demande formelle, dès lors qu'une information laissant croire à une possible infraction est connue.

## Combien de temps dure l'enquête ?

La durée d'une enquête varie selon plusieurs facteurs, dont la nature et la complexité des faits allégués, le niveau de collaboration des personnes interrogées, le volume et le délai de transmission des documents à analyser, ainsi que le recours à des expertises.

La syndique ou le syndic doit informer par écrit la personne à l'origine de la demande d'enquête de l'état d'avancement du dossier après 90 jours, puis tous les 60 jours. Toutefois, aucune obligation ne prévoit d'informer la ou le diététiste-nutritionniste faisant l'objet de l'enquête.

## Qui est au courant de l'enquête ?

Les enquêtes sont confidentielles. En règle générale, seul le bureau du syndic, une entité distincte et indépendante de l'ODNQ, en a connaissance. Le personnel de l'Ordre et les membres du conseil d'administration ne sont généralement pas informés qu'une enquête vous concerne.

Dans certaines situations exceptionnelles visant à préserver l'intégrité de l'enquête, il est possible que vous ne sachiez pas qu'une enquête s'est déroulée à votre égard.

## Puis-je continuer à exercer durant l'enquête ?

Dans la vaste majorité des cas, oui. Cependant, si la sécurité du public est en jeu, une limitation ou une radiation provisoire immédiate peut être demandée par la syndique ou le syndic en attendant que la plainte disciplinaire soit examinée par le conseil de discipline.



## Recours possible : demande de révision

Si la personne à l'origine de la demande d'enquête est insatisfaite de la décision du bureau du syndic, elle peut demander, dans un délai de 30 jours, l'avis du comité de révision.

Le comité de révision est composé de deux diététistes-nutritionnistes et d'une personne membre du public. Il prend connaissance du dossier et rend un avis dans les 90 jours suivant la demande de révision.

### Conclusions possibles du comité de révision

01

**Il n'y a pas lieu de porter plainte.**

02

**Une suggestion est faite au syndic de compléter son enquête.**

03

**Il y a lieu de porter plainte ; le comité de révision suggère de nommer un syndic ad hoc, qui prendra la décision de porter plainte ou non.**

En plus de l'une de ces trois conclusions, le comité de révision peut suggérer que le dossier soit soumis au comité d'inspection professionnelle.

# Conseil de discipline

Le conseil de discipline est l'organe décisionnel chargé d'examiner les plaintes déposées par une syndique ou un syndic contre une personne membre de l'Ordre. Dans certains cas exceptionnels, il examine les plaintes dites privées, déposées directement devant le conseil de discipline sans avoir eu recours au bureau du syndic.

Le conseil évalue la culpabilité de la ou du diététiste-nutritionniste et détermine, le cas échéant, les sanctions disciplinaires applicables. Ses pouvoirs sont définis dans le [Code des professions](#).

## Qui compose le conseil ?

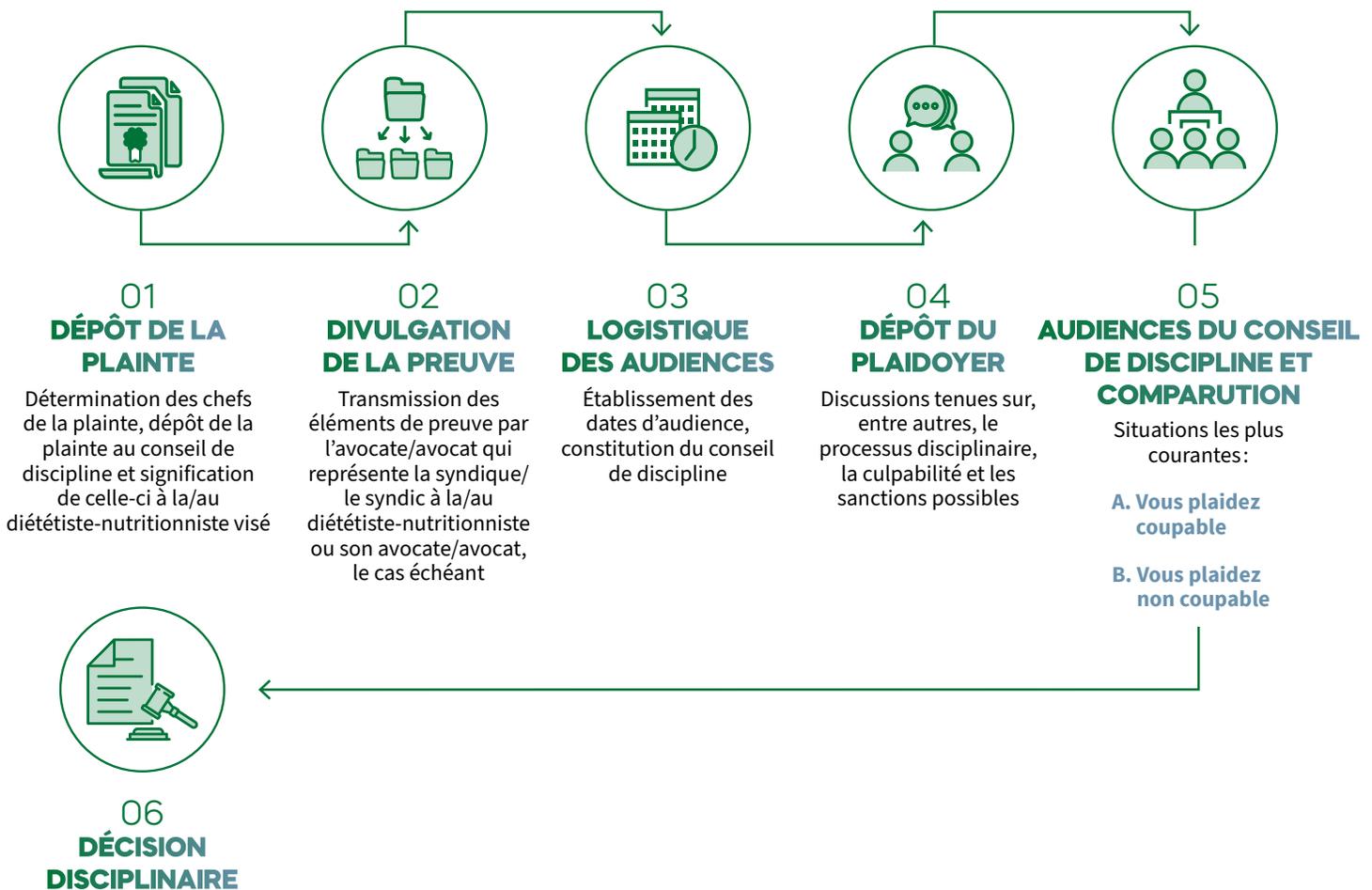
Le conseil de discipline compte au moins trois membres :

- une avocate ou un avocat nommé par le gouvernement pour en assurer la présidence
- deux diététistes-nutritionnistes

Il est indépendant et impartial, ce qui garantit qu'aucune intervention extérieure ne peut influencer le processus décisionnel. La personne qui agit à titre de secrétaire du conseil de discipline, également une avocate ou un avocat, assure le lien entre les parties.



# Cheminement d'une plainte



## → A. Vous plaidez coupable

		CULPABILITÉ	SANCTION	
Audience sur culpabilité et sanction	L'intimée/intimé reconnaît sa culpabilité sur tous les chefs et les parties recommandent conjointement une sanction sur chacun des chefs pour lequel il est déclaré coupable.	Le conseil vérifie que l'intimée/intimé reconnaît les faits et déclare l'intimée/intimé coupable, après s'être assuré du caractère libre, volontaire et éclairé de la réponse de l'intimée/intimé aux infractions reprochées.	En général, le conseil adhère à la recommandation concernant la/les sanction(s) sauf si la/les sanction(s) est/ sont contraire(s) à l'intérêt public.	Décision écrite sur culpabilité et sanction
	L'intimée/intimé reconnaît sa culpabilité sur tous les chefs, mais les parties ne s'entendent pas sur la/les sanction(s) à recommander.		Le conseil entend la preuve et les arguments de chaque partie et il peut choisir l'une ou l'autre des recommandations des parties, ou encore déterminer la/les sanction(s) qu'il juge appropriée(s).	

## → B. Vous plaidez non coupable

Audience sur culpabilité	L'intimée/intimé plaide non coupable à un ou plusieurs des chefs.	Le conseil entend la preuve et les arguments et détermine si l'intimée/intimé est coupable ou non pour chacun des chefs de la plainte.	Décision sur culpabilité
Audience sur sanction (seulement si coupable)	Les parties recommandent conjointement une/des sanction(s).	En général, le conseil adhère à la recommandation concernant la/les sanction(s), sauf si, entre autres, elle(s) est/est/sont contraire(s) à l'intérêt public.	Décision sur sanction
	Les parties ne s'entendent pas sur la/les sanction(s) à recommander.	Le conseil vérifie que l'intimée/intimé reconnaît les faits et déclare l'intimée/intimé coupable, après s'être assuré du caractère libre, volontaire et éclairé de la réponse de l'intimée/intimé aux infractions reprochées.	

01

### Dépôt de la plainte

Si une plainte est déposée au conseil de discipline à la suite d'une enquête, la syndique ou le syndic devient la « plaignante » ou le « plaignant », tandis que la ou le diététiste-nutritionniste faisant l'objet de la plainte devient la « personne intimée ».

En cas d'infraction compromettant la protection du public, une limitation ou une radiation provisoire immédiate de votre droit d'exercer peut être demandée en attendant l'audience et la décision du conseil de discipline.

02

### Divulguation de la preuve

Après le dépôt de la plainte, la syndique ou le syndic doit vous transmettre tous les renseignements et documents recueillis à l'appui des chefs d'infraction. Cette étape vous permet de préparer votre défense.

03

### Logistique des audiences

Une fois les arrangements conclus, la tenue de l'audience est annoncée. Les audiences sont publiques, à moins que le conseil de discipline décide de procéder à huis clos. Elles se tiennent généralement en mode virtuel et sont annoncées dans le *Rôle d'audience* publié sur le site Web de l'Ordre et diffusé dans l'infolettre aux membres. Toute personne peut y assister sur demande à [info@odnq.org](mailto:info@odnq.org).

04

### Dépôt du plaidoyer

À cette étape, vous devrez indiquer si vous plaidez coupable ou non coupable aux chefs d'accusation. Cette décision déterminera le type d'audience à prévoir.

05

### Audiences et comparution

Lors des audiences, la syndique ou le syndic présente sa preuve et vous exposez votre défense.

#### A. Si vous plaidez coupable

Une audience sur culpabilité et sanction est tenue au cours de laquelle le conseil vérifie que vous reconnaissez les faits, s'assure que votre décision de plaider coupable est libre et éclairée, puis détermine la sanction à imposer pour chacun des chefs pour lesquels votre culpabilité a été reconnue.

#### B. Si vous plaidez non coupable

Une audience sur culpabilité est d'abord tenue. Le conseil de discipline entend la preuve et votre défense, puis détermine si vous êtes coupable pour chacun des chefs de la plainte.

Si oui, une audience sur sanction est ensuite tenue. Lors de cette audience, il détermine la sanction à imposer pour chacun des chefs pour lesquels votre culpabilité a été établie.

06

### Décision disciplinaire

Le conseil de discipline doit rendre ses décisions dans les délais prévus par la loi, soit :

- **90 jours** après l'audience pour une **décision sur culpabilité**
- **60 jours** après l'audience pour une **décision sur sanction** (incluant une décision sur culpabilité et sanction)

Sauf exception, ces décisions sont publiques et publiées en ligne sur le [site Web de CanLII](#) (Institut canadien d'information juridique), sur le [site Web l'Ordre](#) et diffusées dans l'infolettre aux membres.

## Sanctions possibles

Les sanctions, établies selon le [Code des professions](#), varient notamment en fonction de la gravité des fautes et des circonstances propres à chaque dossier. Elles prennent en considération les principes de dissuasion, d'exemplarité et le respect du droit d'exercer.

Exemples de sanctions	
<b>Réprimande</b>	Avertissement formel, écrit et consigné dans le dossier membre.
<b>Amende</b>	Somme d'argent à payer à l'ODNQ d'au moins 2 500 \$ et d'au plus 62 500 \$.
<b>Limitation ou suspension du droit d'exercer des activités professionnelles</b>	Interdiction d'exercer une partie ou l'entièreté des activités professionnelles, pour une durée déterminée par le conseil.
<b>Radiation temporaire ou permanente</b>	Interdiction temporaire ou permanente d'exercer la profession, pour une durée déterminée par le conseil.
<b>Révocation du permis d'exercice</b>	Retrait permanent du droit d'exercer la profession.

# Questions fréquentes

## Dois-je payer une compensation financière à la personne à l'origine de la demande d'enquête ?

Le processus disciplinaire ne prévoit généralement pas de dédommagement ou de compensation financière pour la personne à l'origine de la demande d'enquête, sauf exception prévue à l'article 158.1 du *Code des professions*. Cependant, cette personne peut toujours vous poursuivre en justice pour réclamer une somme d'argent.

## Aurais-je à payer d'autres frais ?

C'est possible. Le conseil de discipline détermine qui, de la partie plaignante ou intimée, doit payer les frais relatifs à l'expertise ou l'instruction de la plainte.

## Recours possible : appel d'une décision disciplinaire

Si l'une ou l'autre des parties n'est pas satisfaite de la décision rendue par le conseil de discipline, elle peut en appeler auprès du Tribunal des professions.

Le Tribunal des professions est indépendant de l'ordre professionnel et suit ses propres règles, qui sont disponibles en ligne.

Pour plus d'informations ou pour exercer ce recours, veuillez consulter le site Web du [Tribunal des professions](#).

## Confidentialité du processus disciplinaire

La confidentialité est primordiale pour le bon déroulement du processus disciplinaire. Toutes les personnes impliquées, y compris celles travaillant pour le bureau du syndic, doivent respecter cette discrétion. Sauf exception, les renseignements recueillis au cours d'une enquête restent confidentiels jusqu'à sa conclusion. Si l'enquête mène au dépôt de plainte, les renseignements obtenus pertinents deviennent alors publics, sous réserve des ordonnances du conseil de discipline.

Le bureau du syndic agit en toute indépendance par rapport à l'ODNQ. Aucune communication sur les détails d'une enquête ne peut avoir lieu entre ces deux entités, garantissant ainsi l'impartialité du processus. Cependant, certaines informations peuvent être transmises si des circonstances particulières l'exigent, comme la production d'un rapport d'expertise ou une demande d'inspection professionnelle visant la compétence.

## Obligation de collaboration

Il importe de rappeler votre obligation de collaborer entièrement avec le bureau du syndic et toute personne dont il s'adjoint pour mener son enquête, le cas échéant, et de respecter les échéances imposées.

## Droit à une défense pleine et entière

L'audition disciplinaire se déroule essentiellement comme un procès. Il n'est pas obligatoire de se faire représenter par une avocate ou un avocat, mais cela est fortement recommandé.

## Pour en savoir plus

Pour toute question en lien avec une situation particulière, contactez le bureau du syndic :

### **Bureau du syndic de l'Ordre des diététistes-nutritionnistes du Québec**

550, rue Sherbrooke Ouest  
Tour ouest, bureau 1855  
Montréal (Québec) H3A 1B9

514 393-3733, poste 222 | 1 888 393-8528 (sans frais)

[syndic@odnq.org](mailto:syndic@odnq.org)



Ordre des diététistes  
nutritionnistes  
du Québec

NOTRE SAVOIR, VOTRE SANTÉ

**ODNQ.ORG**