

Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes

Ordre des diététistes-nutritionnistes du Québec

2025



Ordre des diététistes
nutritionnistes
du Québec

Description

Type	<input checked="" type="checkbox"/> Gouvernance	<input type="checkbox"/> Gestion
Diffusion	<input checked="" type="checkbox"/> Interne	<input checked="" type="checkbox"/> Externe (site Web)

Date d'adoption	26-04-2025	Numéro de résolution	CA-20250426-7.9
Date d'entrée en vigueur	26-04-2025	Prochaine révision	2028
Numéro de version	V2	Codification	
Responsable de l'élaboration	Direction générale		
Responsable de la révision	Comité de gouvernance, d'éthique et de ressources humaines		

© Ordre des diététistes-nutritionnistes du Québec (2025).
 550, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1855
 Montréal (Québec) H3A 1B9

www.odnq.org



Table des matières

PRÉAMBULE	4
OBJECTIF	4
PORTÉE	4
DÉFINITION DES TERMES	5
PRINCIPES DIRECTEURS.....	6
1. Règle de l’administration	6
2. Rôle et responsabilités	6
2.1. Conseil d’administration	6
2.2. Présidence.....	6
2.3. Direction générale.....	6
2.4. Membres du personnel ou toute autre personne liée à l’ODNQ	7
3. Prévention du harcèlement	7
4. Traitement des plaintes et des signalements.....	8
4.1. Engagement de l’ODNQ	9
4.2. Personnes désignées	10
4.3. Autres recours	11
DIFFUSION.....	12
RÉVISION	12
LIEN AVEC LES AUTRES POLITIQUES	13
RÉFÉRENCES	13
Juridiques.....	13
Autres.....	13
LISTE DES ANNEXES.....	13
ANNEXE I – Reconnaître le harcèlement psychologique.....	14
ANNEXE II – Engagement des personnes désignées.....	16

Astuce de lecture

Retournez à la table des matières en cliquant sur la flèche située en bas à droite.



PRÉAMBULE

L'Ordre des diététistes-nutritionnistes du Québec (ODNQ) s'engage à offrir un milieu de travail sain, respectueux et exempt de toute forme de harcèlement. La prévention et la gestion du harcèlement sont essentielles pour assurer un environnement où chacune et chacun peut évoluer en toute dignité et sécurité. Cette politique vise à sensibiliser, prévenir et intervenir efficacement afin de favoriser un climat de travail basé sur le respect, l'intégrité et la collaboration.

OBJECTIF

La politique vise à :

- affirmer l'engagement de l'ODNQ à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique, dont sexuel, en lien avec le travail, y compris celui provenant de sources externes;
- indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement et le combattre;
- établir la procédure de prise en charge des plaintes et des situations de harcèlement portées à l'attention de l'ODNQ et s'assurer de son application.

PORTÉE

La politique s'applique aux personnes suivantes :

- Présidence
- Membres du conseil d'administration
- Direction générale et secrétaire
- Membres du personnel – permanence
- Membres du personnel – inspection
- Membres du personnel – bureau du syndic
- Membres d'autre conseil, comité ou groupe de travail
- Personnes ou entités contractuelles
- Membres de l'ODNQ
- Partenaires
- Public
- Autres : la politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail.



DÉFINITION DES TERMES

« Harcèlement psychologique »

La [Loi sur les normes du travail](#) définit le harcèlement psychologique comme « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la [Charte des droits et libertés de la personne](#)¹.

¹ Ces motifs sont énumérés à l'annexe 1.

PRINCIPES DIRECTEURS

1. Règle de l'administration

L'ODNQ ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement – incluant la violence à caractère sexuel – en contexte de travail, que ce soit :

- par une personne gestionnaire envers une personne salariée;
- par une personne salariée envers une personne gestionnaire;
- entre collègues;
- de la part de toute autre personne qui lui est associée (par exemple membre du conseil d'administration, membre de comité ou groupe de travail, personne liée à l'ODNQ par contrat, membres de l'ODNQ, membres du public).

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tient compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui dépose des accusations mensongères dans le but de nuire à autrui est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

2. Rôle et responsabilités

2.1. Conseil d'administration

- Veiller à recevoir une reddition de compte de la direction générale quant à l'application de la présente politique et à l'offre de formation pour la soutenir;
- Veiller à ce que les personnes désignées à l'article 4.2 de la présente politique soient dument formées pour remplir leurs fonctions;
- Adopter les mises à jour de la politique.

2.2. Présidence

- Assurer le traitement des plaintes liées à la direction générale, conformément à ce qui est prévu dans la présente politique.

2.3. Direction générale

- Implémenter les mécanismes prévus à la présente politique pour prévenir et faire cesser le harcèlement;
- S'assurer de l'application de la politique;



- Assurer le traitement des plaintes, conformément à ce qui est prévu dans la présente politique.

2.4. Membres du personnel ou toute autre personne liée à l'ODNQ

Il appartient à toute personne d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique incluant la violence à caractère sexuel. Ainsi, il est attendu des membres du personnel de l'ODNQ et de toute autre personne liée à l'Ordre de :

- contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- respecter les personnes dans le contexte de leur travail à l'ODNQ;
- participer aux mécanismes mis en place par l'ODNQ pour prévenir et faire cesser le harcèlement;
- signaler, dès que possible, toute situation liée au harcèlement à la personne désignée par la présente politique pour recevoir et prendre en charge la plainte ou le signalement.

3. Prévention du harcèlement

L'ODNQ s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes.

Conformément à ses obligations légales, l'ODNQ met en place des mesures visant à prévenir, identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, incluant la violence à caractère sexuelle, notamment en :

- diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible aux personnes visées;
- maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées à l'[annexe 1](#) de la présente politique;
- veillant à la compréhension et au respect de la politique;
- faisant la promotion du respect entre les personnes;
- sensibilisant régulièrement sur le rôle et les responsabilités de chaque personne en matière de prévention du harcèlement;
- formant et de sensibilisant le personnel et les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements, notamment sur :
 - la loi et les obligations légales;
 - l'identification du harcèlement;



- le traitement des plaintes et signalements;
- les interventions formelle et informelle;
- l'enquête;
- les mesures provisoires;
- les mesures correctives;
- consultant les personnes visées sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement;
- tenant des rencontres avec les personnes visées qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ;
- se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

La prévention des risques à la santé psychologique : une responsabilité partagée

Conformément à l'article 51 de la [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#), « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, dont le harcèlement. »

Cette même loi énumère, à l'article 49, les obligations « du travailleur », dont celle de « prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique et celle de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail. »

4. Traitement des plaintes et des signalements

Toute personne visée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique incluant la violence à caractère sexuelle lié à son travail au sein de l'ODNQ peut déposer une plainte ou le signaler afin que l'Ordre puisse agir pour corriger la situation.

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement est d'abord encouragée à informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches effectuées pour tenter de régler la situation. Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne devrait déposer une plainte ou signaler la situation à la personne désignée par l'ODNQ.

Toute personne visée, notamment celle qui est témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement ou à risque de le devenir, peut aussi faire un signalement pour porter la situation à l'attention de l'ODNQ.



Une plainte ou un signalement peut être formulé verbalement ou par écrit. Les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible pour faciliter un traitement rapide et diligent.

La loi interdit toute forme de préjudice ou de représailles de la part de l'ODNQ dans le cadre du traitement et du règlement d'une plainte ou d'un signalement.

4.1. Engagement de l'ODNQ

L'ODNQ s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte ou le signalement, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord et lorsque le contexte s'y prête, une rencontre de médiation en vue de régler la situation, en s'assurant qu'elle se déroule dans un contexte neutre et impartial;
- mener, lorsque la situation le requiert, une enquête. Celle-ci doit être ouverte sans délai et menée de façon objective, neutre et impartiale. Si les ressources internes sont indisponibles ou si elles n'ont pas les compétences requises pour le faire, l'ODNQ doit en confier la responsabilité à une ressource externe afin de préserver l'impartialité de l'intervention et en assurer la qualité. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles sont conservées pendant deux (2) ans et puis détruites;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires appropriées;
- revoir les mesures de prévention du harcèlement en place pour assurer qu'elles sont toujours efficaces et éviter que d'autres événements similaires se reproduisent.



4.2. Personnes désignées

Les personnes suivantes sont désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements en lien avec le harcèlement psychologique, incluant la violence à caractère sexuelle :

– **Pour un signalement ou une plainte visant la direction générale :**

Joëlle Emond, présidente

jemond@odnq.org

514 393-3733, poste 215 | cellulaire : 514 248-3102

– **Pour tout autre signalement ou plainte :**

Marie-Joëlle Valiquette, directrice générale et secrétaire

mjvaliquette@odnq.org

514 393-3733, poste 212 | cellulaire : 514 516-4530

Ces personnes désignées doivent principalement :

- recevoir la plainte ou le signalement;
- informer les personnes concernées sur la présente politique;
- évaluer chaque demande et recommander les actions ou les interventions requises dans le contexte (par exemple et sans s’y limiter : rencontres individuelles, médiation, enquête);
- identifier la personne compétente chargée de l’intervention (par exemple : la personne désignée elle-même, toute autre ressource interne ou externe);
- faire les suivis nécessaires pour assurer que les personnes concernées sont adéquatement soutenues et que l’intervention permet d’obtenir les effets souhaités.

L’ODNQ doit :

- s’assurer que ces personnes désignées ont les compétences et sont dûment formées pour assumer les fonctions qui leur sont confiées;
- s’assurer que ces personnes désignées ont les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement de la plainte ou du signalement, notamment en matière d’évaluation d’une plainte en vue de recommander une enquête administrative;
- conserver les documents relatifs à une situation de harcèlement pour au minimum deux (2) ans, et aussi longtemps que l’enquête est en cours.



4.3. Autres recours

La personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique incluant la violence à caractère sexuel en lien avec son travail à l'ODNQ peut aussi porter plainte directement à la [Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail](#) (CNESST), en ligne ou par téléphone. Cette personne doit le faire dans un délai maximal de deux (2) ans à partir du dernier événement de harcèlement psychologique.

Si cette personne a dû s'absenter du travail à cause du harcèlement vécu au travail, elle peut faire une réclamation pour un accident de travail à la CNESST.

De plus, la personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique incluant la violence à caractère sexuel en lien avec son travail à l'ODNQ peut porter plainte à la [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse](#) (Commission).

Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à l'ODNQ n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST ou de la Commission.



DIFFUSION

La politique sera diffusée, en copie PDF, via :

Canaux de diffusions	Personnes ou entités concernées	
Dossier Administration – Politiques	Personnel de l’ODNQ, incluant la direction générale et secrétaire	<input checked="" type="checkbox"/>
Dossier Collaboratif – CA – Politiques	Membres du CA, incluant la présidence	<input checked="" type="checkbox"/>
Courriel annonçant le début du mandat par la personne responsable	Membres des autres conseils, comités, et groupes de travail	<input checked="" type="checkbox"/>
Clause spécifique au contrat	Personnes ou entités contractuelles et partenaires	<input checked="" type="checkbox"/>
Site Web – Documentation – Politiques	Public ou autres parties prenantes qui collaborent avec l’ODNQ	<input checked="" type="checkbox"/>

RÉVISION

La politique sera révisée tous les **trois ans** ou dans un délai plus court au besoin, et ce, afin d’en assurer la pertinence.

Historique des versions

No de version	Date d’adoption	Description des modifications	No de résolution
1	23-02-2019	Version initiale	CA-20190223-15
2	26-04-2025	Mise à jour suivant des modifications législatives à la <i>Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail</i>	CA-20250426-7.9



LIEN AVEC LES AUTRES POLITIQUES

- *Code d'éthique et de déontologie – Membres du conseil d'administration*
- *Code d'éthique et de déontologie – Membres du personnel*
- *Code d'éthique et de déontologie – Membres d'un comité ou groupe de travail*

RÉFÉRENCES

Juridiques

La politique est conforme aux lois et règlements en vigueur, notamment :

- [Loi sur les normes du travail](#)
- [Loi sur la santé et sécurité au travail](#)
- [Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail](#)
- [Charte des droits et libertés de la personne](#)

Autres

- Éducaloi. *Le harcèlement psychologique au travail*, [en ligne](#).
- CNESST. *Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel*, [en ligne](#).
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Porter plainte pour discrimination ou harcèlement*, [en ligne](#).

LISTE DES ANNEXES

[ANNEXE I](#) — Reconnaître le harcèlement psychologique incluant la violence à caractère sexuelle

[ANNEXE II](#) — Engagement des personnes désignées par l'ODNQ pour le traitement des plaintes



ANNEXE I – Reconnaître le harcèlement psychologique

La [Loi sur les normes du travail](#) identifie comme critères pour reconnaître le harcèlement psychologique incluant la violence à caractère sexuelle, toute conduite :

- vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou unique lors d'un acte grave;
- hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant un climat en milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la [Charte des droits et libertés de la personne](#) peut aussi constituer un tel harcèlement :

- la race;
- la couleur;
- le sexe;
- l'identité ou l'expression de genre;
- la grossesse;
- l'orientation sexuelle;
- l'état civil;
- l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi;
- la religion;
- les convictions politiques;
- la langue;
- l'origine ethnique ou nationale;
- la condition sociale;
- le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Ces définitions s'appliquent à tous les contextes de travail, y compris le télétravail et lors de la participation aux activités sociales liées au travail. Par exemple, les comportements suivants pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement, lorsqu'ils correspondent à tous les critères de la définition énoncée dans la loi.

Comportements pouvant être liés au harcèlement psychologique :

- l'intimidation et la cyberintimidation;
- la menace ou l'isolement;
- les propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- la violence verbale;



- le dénigrement.

Comportements pouvant être liés au harcèlement sexuel

Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :

- la sollicitation insistante;
- les regards ou contacts physiques;
- les insultes sexistes et les propos grossiers;
- les propos, les blagues ou les images à connotation sexuelle.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme le conflit interpersonnel, le stress lié au travail, les situations professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire).



ANNEXE II – Engagement des personnes désignées

Engagement

Par la présente, je m’engage à respecter la *Politique de prévention du harcèlement et traitement des plaintes* de l’ODNQ. J’assure que mes recommandations et mes interventions seront impartiales, respectueuses et confidentielles.

Joëlle Emond

Présidente



Signature

2025-08-07

Date

Marie-Joëlle Valiquette

Directrice générale et secrétaire



Signature

2025-08-08

Date



POL_harcelement_V2_CA-20250426-7.9_JE

Rapport d'audit final

2025-08-08

Créé le :	2025-08-07
De :	Lorraine Ayotte (layotte@odnq.org)
État :	Signé
ID de transaction :	CBJCHBCAABAAY2eax2EP0Gb4LXWYld5_oEXVvEyTOdCV

Historique de "POL_harcelement_V2_CA-20250426-7.9_JE"

-  Document créé par Lorraine Ayotte (layotte@odnq.org)
2025-08-07 - 14:14:56 GMT
-  Document envoyé par e-mail à Joëlle Emond (jemond@odnq.org) pour signature
2025-08-07 - 14:30:04 GMT
-  E-mail consulté par Joëlle Emond (jemond@odnq.org)
2025-08-07 - 20:35:29 GMT
-  Document signé électroniquement par Joëlle Emond (jemond@odnq.org)
Date de signature : 2025-08-07 - 20:35:58 GMT - Source de l'heure : serveur
-  Document envoyé par e-mail à Marie-Joëlle Valiquette (mjvaliquette@odnq.org) pour signature
2025-08-07 - 20:35:59 GMT
-  E-mail consulté par Marie-Joëlle Valiquette (mjvaliquette@odnq.org)
2025-08-08 - 11:49:15 GMT
-  Document signé électroniquement par Marie-Joëlle Valiquette (mjvaliquette@odnq.org)
Date de signature : 2025-08-08 - 11:51:09 GMT - Source de l'heure : serveur
-  Accord terminé
2025-08-08 - 11:51:09 GMT