Politique

Contre le harcèlement, la violence et les autres formes d'inconduite

1 Portée et objectifs 2
2 Définitions 3
3 Prévention du harcèlement et de la violence 8
4 Prise en charge des plaintes et des signalements 9
5 Processus de prise en charge des plaintes et des signalements 11
6 Confidentialité et absence de représailles 14
7 Non-respect de la Politique 15

CDPQ infra

ÉTHIQUE ET TALENTS ET CULTURE

1

Portée et objectifs

Portée de la Politique

La présente Politique s'applique à l'ensemble des membres du personnel, des dirigeants et des administrateurs de CDPQ Infra ainsi qu'à toute personne bénéficiant d'un lien contractuel avec CDPQ Infra[1], pendant ou à l'extérieur des heures normales du travail ou dans le cadre de l'exercice de leur fonction, **dans les contextes suivants** :

- Les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant.
- Lors d'activités sociales organisées dans le cadre du travail, tant sur les lieux de travail qu'en dehors des lieux de travail.
- Tout autre lieu où les personnes peuvent se trouver dans le cadre de l'exercice de leur emploi/fonction (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions tenues en interne ou en externe, lors de formations et déplacements, etc.).

La Politique régit également les relations avec les personnes externes à l'organisation (partenaires d'affaires, fournisseurs, visiteurs, clients ou autre), pendant ou à l'extérieur des heures normales de travail, notamment sur les lieux et les contextes mentionnés précédemment.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, la Politique s'étend et s'applique également aux propos, gestes et comportements qui surviennent dans divers contextes tels qu'en télétravail, lors des visioconférences, via les réseaux sociaux, sur l'Internet ou via tout autre moyen de communication.

La vice-présidente, Talents et culture, et la Cheffe de la gouvernance et de l'éthique, sont conjointement responsables de la mise en œuvre et de la révision de la présente Politique

Objectifs

CDPQ Infra[2] aspire à garantir un environnement de travail sain, respectueux, agréable et inclusif qui permet à ses employé(e)s d'atteindre leur plein potentiel. Son engagement à offrir et à maintenir un milieu de travail sain et respectueux exempt de harcèlement, de violence et d'autres formes d'inconduite est prioritaire et fondamental pour atteindre cet objectif.

La présente Politique a pour objectifs de :

Affirmer l'engagement de CDPQ Infra à prévenir et à faire cesser toute forme d'inconduite, de situation de harcèlement ou de violence en lien avec le travail.

Indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement, notamment par le biais de capsules d'information et de sensibilisation et d'ateliers de formation.

Établir la procédure de prise en charge des plaintes et des situations problématiques qui sont portées à l'attention de l'employeur, ou de son représentant désigné, par voie de signalement.

[1] Ci-après, les « employé(e)s »

[2] CDPQ Infra inc. et ses filiales.

2 Définitions

Discrimination →

Harcèlement →

- Harcèlement psychologique →
- Harcèlement sexuel →
- Harcèlement discriminatoire →

Violence en milieu de travail →

Inconduite →

2.1 Discrimination

> *La discrimination consiste à traiter une personne ou un groupe de personnes différemment, soit la/le distinguer, l'exclure ou la favoriser/préférer, en raison d'un motif de discrimination interdit par la loi.*

Les motifs de discrimination interdits par la loi comprennent notamment la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap et l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

2.2 Harcèlement

Toutes les formes de harcèlement sont interdites, qu'il s'agisse de harcèlement psychologique, de harcèlement sexuel ou de harcèlement discriminatoire.

Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique se définit comme étant 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. Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique. Il faut démontrer alors que cette conduite a porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité.

La présente Politique ne restreint pas l'autorité des gestionnaires et des dirigeants de CDPQ Infra dans l'exercice normal de leurs droits de gérance, incluant notamment l'attribution ou la répartition des tâches, la gestion du rendement au travail et de l'absentéisme, ainsi que la gestion courante de la discipline.

Le harcèlement psychologique peut se manifester de plusieurs manières, notamment :

Isoler intentionnellement ou systématiquement une personne (à moins que ce ne soit une exigence de bonne foi du poste).	Faire des allusions ou **sarcasmes méprisants ou dégradants** concernant le physique, la tenue ou tout autre aspect relatif à la personne.
Ignorer une personne et faire comme si elle n'existait pas ou cesser de lui parler.	**Usurper l'identité** d'un(e) collègue en ligne, notamment sur l'Internet ou sur tout autre canal numérique.
Discréditer une personne ou son travail durant une visioconférence.	**Enregistrer un(e) collègue à travers sa webcam** pour ensuite obtenir un avantage par la menace de révéler les vidéos compromettantes enregistrées (« **chantage webcam** »).
Colporter des **commérages ou des rumeurs malveillantes,** y compris par l'intermédiaire de canaux numériques.	
Avoir des comportements visant à générer des polémiques, tel qu'en publiant en ligne des commentaires provocants (« **trolling** »).	Traquer un(e) collègue sur Internet de manière répétitive et initier des **contacts répétés inopportuns** par courriel, par texto ou via une application (tel Snapchat, Instagram, Facebook Messenger ou autre) (« **cyberstalking** »).

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement psychologique qui comprend des actions ou des commentaires à caractère sexuel. Cela inclut la demande d'une faveur sexuelle ou une avance sexuelle, surtout si la personne qui fait l'avance peut influencer la carrière de la personne visée et sait que l'avance n'est pas désirée.

Les représailles ou menaces à la suite d'un refus d'avances sexuelles ne sont pas acceptées. Bien que la politique n'interdise pas les interactions sociales, tout le monde doit rester professionnel et respectueux dans leurs relations de travail.

Le harcèlement sexuel peut se manifester de plusieurs manières, notamment :

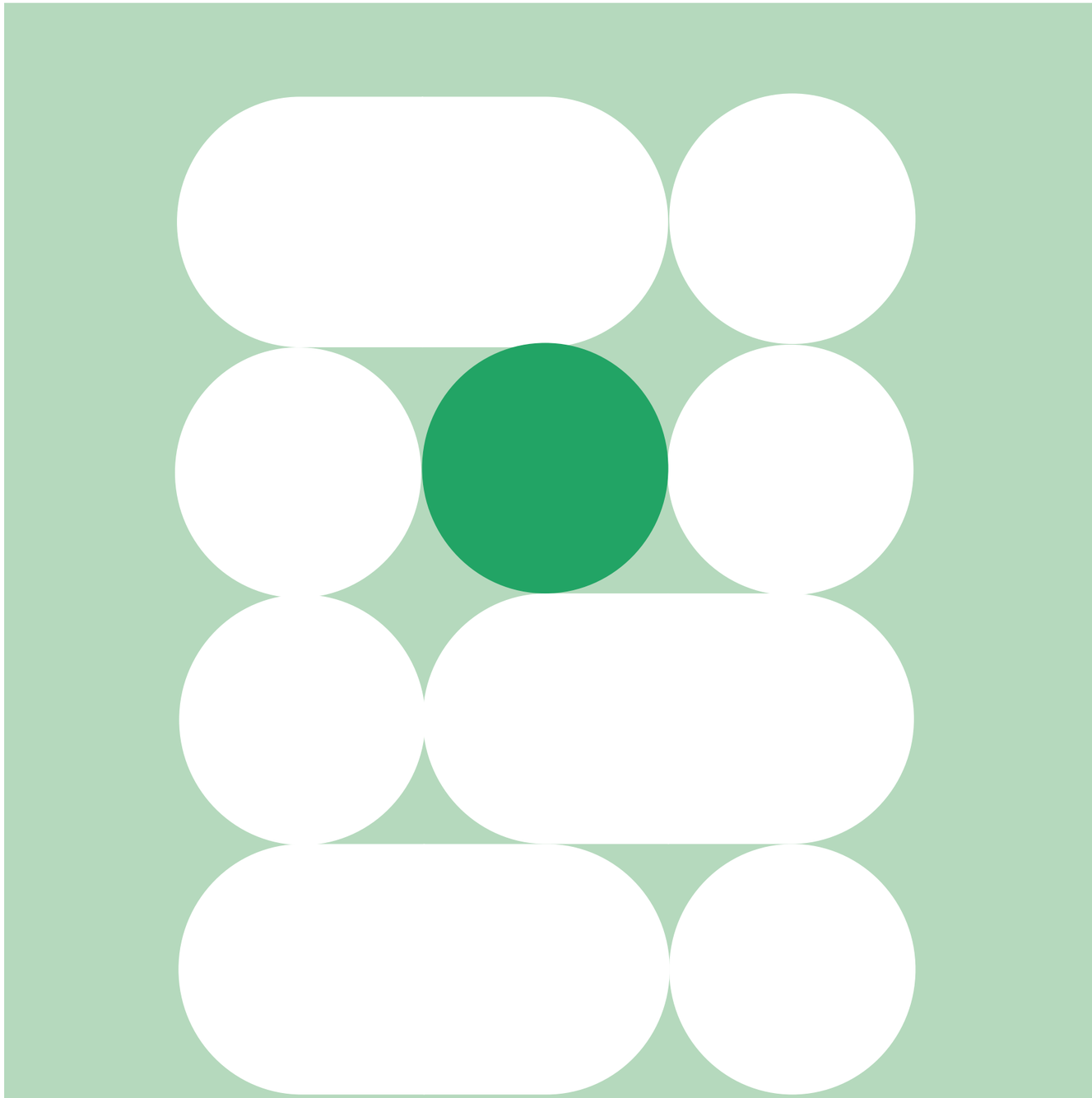
- → Faire des blagues, remarques, questions, commentaires ou gestes **offensants à connotation sexuelle.**
- → Envoyer par courriel, par texto ou via une application (tel Snapchat, Instagram, Facebook Messenger ou autre) du **matériel méprisant, grossier, sexuellement explicite ou autrement vexant**, telle une photo de parties intimes (« **sexting** »).
- → Discuter de sa **vie sexuelle** avec un collègue ou lui poser des questions sur sa vie sexuelle.
- → Faire des **avances ou sollicitations à caractère sexuel répétées** alors qu'elles ont fait l'objet d'un refus.
- → Partager ou diffuser des photos ou vidéos intimes qu'une personne vous a transmis sans son consentement (« **pornodivulgation**»).
- → Maintenir des **regards suggestifs** ou d'autres gestes à caractère obscène ou suggestif.
- → **Flirter** avec une personne alors que celle-ci a refusé des invitations ou des avances.

Harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire est une forme de harcèlement psychologique qui correspond au harcèlement en milieu de travail fondé sur un motif de discrimination interdit, tel que détaillé à la section Discrimination.

Le harcèlement discriminatoire peut se manifester de plusieurs façons, notamment :

- Traiter différemment une personne ou faire des blagues, remarques et commentaires vexants portant sur des motifs fondés sur la Charte tant directement, virtuellement ou par tout autre moyen technologique.



2.3 La violence en milieu de travail

> *La violence en milieu de travail comprend la violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.*

La **violence à caractère sexuel** comprend toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle.

La **violence conjugale et familiale** subie par une employée ou un employé au travail se produit lorsque la violence vécue dans un contexte familial ou conjugal est transportée au lieu de travail. À titre d'exemple, celle-ci peut se manifester dans les contextes suivants :

- Dans les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant.
- Lors d'activités sociales organisées dans le cadre du travail, tant sur les lieux du travail qu'en dehors des lieux du travail.
- Dans tout autre lieu où les personnes peuvent se trouver dans le cadre de l'exercice de leur emploi/fonction (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions tenues en interne ou en externe, lors de formations et déplacements, etc.).

2.4 L'inconduite

L'inconduite est un comportement qui ne respecte pas les normes de respect attendues, qu'il soit intentionnel ou non, répété ou isolé. Il s'agit d'un manquement aux règles élémentaires de civisme en milieu de travail. Ce type de comportement peut affecter l'environnement de travail et nuire à CDPQ Infra.

Prévention du harcèlement et de la violence

CDPQ Infra ne tolère aucune forme de harcèlement ou de violence en contexte de travail, que ce soit :

- Par des responsables d'équipe envers leurs employé(e)s et/ou des personnes salariées.
- Par des personnes salariées envers leurs responsables d'équipe et/ou supérieurs hiérarchiques.
- Entre des collègues.
- De la part de toute personne qui lui est associée : représentant, partenaire, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

CDPQ Infra

CDPQ Infra s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de tout type de harcèlement ou de violence afin de protéger l'intégrité psychologique et physique des personnes.

Il met en place les mesures suivantes qui permettent d'identifier, de contrôler et d'éliminer les risques de harcèlement, de violence ou d'inconduite :

- → Rendre la présente Politique accessible à tous les employé(e)s.
- → Maintenir une vigie en permanence des risques de harcèlement et d'autres formes d'inconduite.
- → Assurer que tout le monde comprend et respecte la présente Politique.
- → Mettre en place un programme de formation et de sensibilisation pour l'ensemble des employé(e)s et les responsables des plaintes, incluant des séances de formation sur le traitement des dossiers de harcèlement et des mesures à prendre afin de respecter la présente Politique.

Employé(e)s

Tous les employés et employés doivent adopter un comportement qui favorise un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, de violence ou d'inconduite, notamment en :

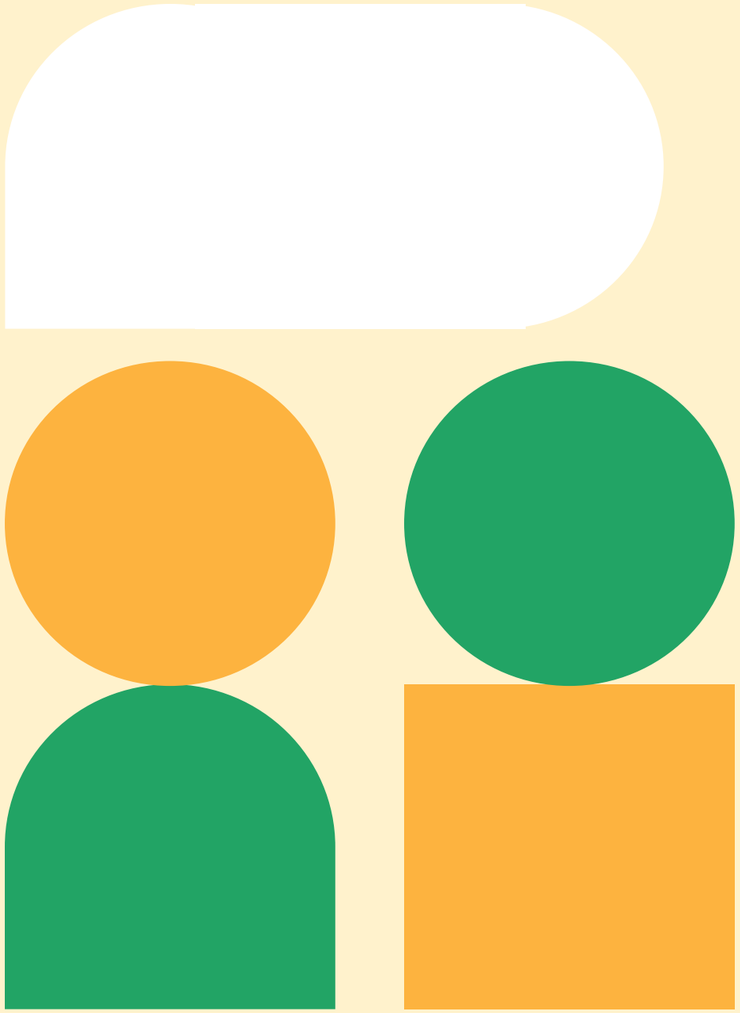
- Contribuant à maintenir un environnement de travail sans harcèlement, violence, ni inconduite.
- Respectant les collègues dans le cadre du travail (ou de leurs fonctions), ce qui inclut d'être respectueux et courtois dans les communications (verbales et écrites), de contrôler ses émotions, de faire usage de critiques constructives et de s'abstenir de colporter de rumeurs ou de discréditer des collègues.
- Participant aux initiatives et activités de sensibilisation offertes par CDPQ Infra afin de prévenir et de cesser toutes formes de harcèlement.
- Signalant rapidement toute situation contraire à la Politique (tant comme témoin que comme personne vivant une telle situation) aux personnes désignées par CDPQ Infra.
- Collaborant à toute enquête effectuée en vertu de la présente Politique.

Prise en charge des plaintes et des signalements

CDPQ Infra s’engage à :

- → Traiter rapidement les plaintes ou les signalements.
- → Préserver la dignité et la vie privée de toutes les personnes impliquées.
- → Traiter tout le monde avec humanité, équité et objectivité, et offrir un soutien adéquat.
- → Protéger la confidentialité du processus et des informations.
- → Offrir aux personnes concernées, avec leur accord et lorsque le contexte s’y prête, une séance de médiation neutre et impartiale pour résoudre la situation.
- → Si nécessaire, mener une enquête rapidement de manière objective, neutre et impartiale. Si les ressources internes ne sont pas disponibles ou compétentes, CDPQ Infra pourra confier l’enquête à un intervenant externe pour garantir l’impartialité et la qualité.[3]
- → Prendre toutes les mesures raisonnables pour résoudre la situation, y compris par l’imposition de mesures disciplinaires appropriées.
- → Réviser les mesures de prévention du harcèlement pour s’assurer qu’elles sont toujours efficaces et pour éviter que d’autres événements se reproduisent.
- → Conserver toute documentation en lien avec la prise en charge d’une situation visée par la présente Politique pour une durée minimale de deux ans, selon les règles de conservation documentaire de CDPQ Infra.

[3] Les personnes concernées seront informées des conclusions de l’enquête.



Qui peut effectuer un signalement?

Tout employé(e) qui estime **vivre une situation** de harcèlement, de violence ou une autre forme d'inconduite dans le cadre de son travail ou de ses fonctions peut faire un signalement[4] ou déposer une plainte formelle afin que CDPQ Infra puisse prendre les mesures nécessaires pour corriger la situation.

Tout employé(e) qui est **témoin** de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement, à de la violence ou à de l'inconduite, ou qui sont à risque de le devenir, peut aussi faire un signalement pour porter la situation à l'attention de CDPQ Infra.

Une plainte ou un signalement peuvent être formulés verbalement ou par écrit, et doivent contenir le plus de détails possible pour permettre une prise en charge rapide.

Les personnes responsables désignées par CDPQ Infra pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements sont les suivantes :

Anne-Marie Bossé
Cheffe, Gouvernance et éthique, Affaires juridiques
ambosse@cdpqinfra.com

Anne-Marie Lussier
Vice-présidente, Talents et culture
amlussier@cdpqinfra.com

[4] Le signalement est un moyen de porter à l'attention de CDPQ Infra une situation de harcèlement ou à risque de devenir du harcèlement, sans déposer une plainte formelle.

5

Processus de prise en charge des plaintes et des signalements

EN RÉSUMÉ

La démarche informelle : le signalement →

- Discuter avec la personne concernée →
- Aviser une personne en autorité ou une personne responsable →
- Signalement via la ligne éthique →

La démarche formelle : la plainte →

1. Le dépôt d’une plainte →
2. L’analyse de la recevabilité →
3. L’enquête →

Autres recours →



5.1 La démarche informelle : le signalement

Discuter avec la personne concernée

La personne qui subit une situation visée par la présente Politique peut, si elle se sent en mesure de la faire, communiquer directement avec la personne adoptant une telle conduite afin de faire cesser la situation.

La personne peut également obtenir de l'aide auprès d'une personne en autorité ou d'une personne responsable pour préparer sa communication avec la personne ayant adopté une telle conduite ou avec l'aide du Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF).

Aviser une personne en autorité[5] ou une personne responsable

Lorsqu'une discussion avec la personne adoptant un comportement contraire à la Politique n'est pas possible ou souhaitable ou lorsque la situation persiste malgré une première tentative de résolution informelle, la personne qui subit cette situation peut aviser une personne en autorité ou une des personnes responsables, verbalement ou par écrit, et lui demander d'intervenir.

Le cas échéant, la personne en autorité doit informer les personnes responsables.

Selon le cas et lorsque cela est possible et approprié, un processus de règlement des différends pourrait être entrepris – par exemple, une facilitation, une médiation menée par une ressource externe ou toute autre mesure qui est de nature à favoriser le règlement du dossier et à enrayer toute situation future pouvant s'apparenter à du harcèlement, à de la violence ou à toute autre forme d'inconduite.

Signalement via la ligne éthique

Conformément au Code d'éthique des employé(e)s de CDPQ Infra, toute personne qui préfère signaler de façon anonyme une situation pouvant s'apparenter à du harcèlement ou à toute autre forme d'inconduite, peut le faire par l'entremise de la Ligne éthique :

Au numéro suivant :
844 831-5567

En ligne :
Ethics Hotline — CDPQ Infra

Tout signalement anonyme sera étudié conformément au Code d'éthique des employé(e)s de CDPQ Infra. Au terme de l'analyse de ce signalement anonyme, une enquête ou toute autre mesure pourrait être entreprise en conformité avec la présente Politique.

[5] Responsable d'équipe ou le supérieur immédiat de celui-ci.

5.2 La démarche formelle : la plainte

Le dépôt d'une plainte

Si les deux premières étapes de prises en charge ne sont pas concluantes, un formulaire de plainte peut être rempli et envoyé à une des personnes responsables.

La personne plaignante doit indiquer le nom de la personne visée, décrire les événements, indiquer la date de/des événement(s) survenu(s) et, si possible, y ajouter le nom de tout témoin.

Si la personne visée est d'un niveau hiérarchique supérieur aux personnes responsables, la plainte peut être adressée au chef de la direction ou, si celui-ci est visé, au président du conseil d'administration. Si le président du conseil d'administration de CDPQ Infra est visé, la plainte sera adressée au chef de la direction. La personne qui reçoit la plainte (le responsable substitut) suivra la procédure.

L'analyse de la recevabilité

À la réception de la plainte, la personne responsable ou le responsable substitut doit décider si les allégations, en les prenant pour avérées, pourraient constituer une situation interdite par la Politique. La personne responsable ou le responsable substitut doit également s'assurer que les allégations ne constituent pas des moyens pour se substituer à des problématiques reliées à des conflits de personnalités, ou à une gestion administrative ou disciplinaire correcte.

Si les allégations prises pour avérées ne sont pas interdites pas la Politique, la personne plaignante doit en être avisée et doit avoir l'occasion d'apporter les précisions requises.

Lorsque la plainte est jugée recevable, CDPQ Infra s'assure qu'une enquête est entreprise.

L'enquête

L'enquête a pour but d'établir ce qui s'est passé de façon juste et impartiale, puis de déterminer si un incident de harcèlement, de violence ou lié à d'autres formes d'inconduite a eu lieu. L'enquête est confidentielle et de nature administrative.

Cette enquête sera menée par une des personnes responsables, ou, selon les circonstances, par une ressource externe désignée par celle-ci (l'enquêteur).

L'enquête est effectuée conformément à la procédure indiquée à l'Annexe A.

Confidentialité et absence de représailles



Confidentialité

Les renseignements relatifs à une situation visée par la présente Politique, y compris toute information permettant d'identifier les individus impliqués, seront tenus confidentiels, **sauf si la divulgation est** :

- Nécessaire à l'enquête.
- Nécessaire pour apporter des mesures correctives ou protéger les personnes.
- Autrement exigée par la loi.

Divulgation d'information

Pendant l'analyse d'une situation visée par la présente Politique, y compris pendant l'enquête, la personne qui allègue avoir subi du harcèlement ou une autre forme d'inconduite, la personne contre qui le signalement est fait et tout témoin doivent s'abstenir de discuter de la situation ou de l'enquête, que ce soit entre eux ou avec d'autres personnes ou témoins, à moins que cela ne soit nécessaire pour obtenir des conseils à propos de leurs droits.

Absence de représailles

Indépendamment du résultat du signalement de bonne foi d'une situation de harcèlement ou d'une autre forme d'inconduite, la personne à l'origine du signalement ainsi que toute personne ayant fourni des renseignements seront protégées de toute forme de représailles. Toute menace de représailles et toute forme de représailles envers une personne qui a signalé une violation de la Politique seront sanctionnées sévèrement.

Non-respect de la Politique

Toute personne qui commet un manquement à la présente Politique s’expose à l’imposition de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes posés ainsi que des antécédents de la personne qui les a commis.

L’utilisation à tort ou de mauvaise foi du mécanisme de plainte et de signalement de la présente Politique, comme des accusations mensongères dans le but de nuire à une personne, fera également l’objet de mesures disciplinaires appropriées.

Ressources

- Supérieur(e) immédiat(e) de l’employé(e)
- Direction de Talents et culture

Ressources documentaires

- Ethics Hotline — CDPQ Infra
- Programme d’aide aux employé(e)s et à la famille

Autre recours

La personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel dans le cadre de son travail peut en tout temps choisir d’exercer un recours auprès de la CNESST. La plainte doit être déposée dans les deux ans suivant la date de la dernière manifestation de harcèlement.

Processus d’adoption et de mise à jour

Le conseil d’administration de CDPQ Infra, sur recommandation du comité des ressources humaines et de gouvernance, approuve la présente Politique.

ANNEXE A – Procédure d’enquête sur les plaintes en matière de harcèlement ou d’autres formes d’inconduite

Principes généraux

La personne responsable ou le responsable substitut (tels que définis par la Politique) s’assure qu’une enquête est entreprise dès qu’une plainte est jugée recevable.

En l’absence de plainte, la personne responsable ou le responsable substitut peut, en tout temps, entreprendre la procédure d’enquête s’il y a des motifs raisonnables de croire qu’une situation de harcèlement ou liée à toute forme d’inconduite doit faire l’objet d’une enquête.

Cette enquête sera menée par une ressource externe, à moins qu’une personne de l’équipe Talents et culture ou de l’équipe des Affaires juridiques ne soit en mesure d’effectuer l’enquête de manière compétente et avec l’indépendance requise (cette personne agissant à titre d’enquêteur (l’Enquêteur).

La personne responsable ou le responsable substitut s’assure que la personne plaignante est informée de la procédure d’enquête et de la possibilité d’arrêter le processus à n’importe quel moment.

Malgré ce qui précède, CDPQ Infra se réserve tout de même le droit de poursuivre des démarches ou d’intervenir pour faire cesser la situation à l’origine de la plainte.

Contexte

Cette procédure s’applique à toute plainte logée en vertu de la présente Politique. Toute plainte sera prise au sérieux par CDPQ Infra et sera traitée avec diligence et équité, conformément aux modalités prévues à la Politique.

Délai

Dans tous les cas, la plainte doit être formulée le plus tôt possible. Lorsqu’une plainte concerne une situation de harcèlement, la plainte doit être formulée à l’intérieur d’un délai de deux (2) ans depuis la dernière manifestation.

Plainte

- Ethics Hotline — CDPQ Infra

Médiation

Si les parties l’acceptent, la personne responsable, le responsable substitut ou l’Enquêteur peut les convoquer, en tout temps, en vue de tenter une médiation et de trouver une solution satisfaisante que CDPQ Infra est en mesure de mettre en œuvre. Les frais de cette médiation seront alors déboursés par CDPQ Infra.

Si un règlement intervient, les parties signent un document qui en fait état sans donner plus de détails, à moins qu’elles n’en conviennent autrement. Si une action de CDPQ Infra est requise, CDPQ Infra intervient lors de la signature du règlement et y donne son accord. Ce document demeure confidentiel à moins que les parties n’en conviennent autrement. Le document est toutefois versé au dossier de la personne visée si une mesure disciplinaire est imposée.

Procédure d’enquête

L’Enquêteur doit :

1	Examiner la plainte.
2	Commencer son enquête dans un délai raisonnable.
3	Communiquer avec les personnes concernées par téléphone ou par courriel.
4	Rencontrer les parties en personne ou par visioconférence.
5	Obtenir les noms des témoins et rencontrer ces derniers en personne, par visioconférence ou par téléphone.
6	Obtenir des déclarations écrites et signées des parties et des témoins.
7	Aviser les personnes concernées que les déclarations obtenues sont sujettes à la législation applicable en matière de protection des renseignements personnels.
8	Honorer le droit d’être entendu de la personne visée.
9	Déterminer si les allégations sont fondées ou non.
10	Préparer un rapport d’enquête contenant un résumé des allégations et de la preuve obtenue.
11	Analyser la preuve et déterminer si la plainte, en partie ou en totalité, est fondée, non fondée ou vexatoire.
12	Recommander des mesures correctrices ou préventives afin de limiter la survenance d’une autre situation similaire.

La personne plaignante

La personne plaignante et la personne visée sont rencontrées individuellement par l’Enquêteur afin de situer la gravité et l’ampleur des actes reprochés. Les parties peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix, dans la mesure où cela ne retarde pas indûment l’enquête. Il faut bien noter que la personne qui accompagne est là uniquement pour accompagner et soutenir. Elle ne peut répondre à la place de la personne plaignante ou de la personne visée.

La personne plaignante de même que la personne visée sont traitées avec impartialité et sont informées de l’évolution du dossier et de toute décision relative à la gestion de la situation.

L’Enquêteur

L’Enquêteur peut mettre un terme à l’enquête à tout moment lorsqu’il appert à la face même de la plainte que celle-ci est abusive. L’abus peut résulter, sans égard à l’intention de la personne plaignante, d’une plainte manifestement mal fondée, frivole ou vexatoire.

Après réception du rapport d’enquête, l’Enquêteur doit, dans les plus brefs délais, aviser les parties et toute autre personne nécessaire des conclusions de l’enquête.