



HARCÈLEMENT ET ABUS

Le Lakeshore Soccer Club s'engage à créer et à maintenir un environnement sportif exempt de discrimination et de harcèlement pour des motifs interdits, y compris la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, l'opinion politique, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, l'état matrimonial ou familial, la langue et toute autre forme de discrimination ou de harcèlement interdite par les lois en vigueur.

Tous les enfants méritent de grandir à l'abri des abus, de la négligence et de la violence, mais chaque jour au Canada, des milliers d'enfants et de jeunes sont victimes d'abus émotionnels, physiques ou sexuels de la part de personnes qu'ils connaissent et en qui ils ont confiance. Les recherches montrent que la tragédie de la maltraitance a un impact durable sur ceux qu'elle touche. Le chemin de la guérison est semé d'embûches. Certains enfants y parviennent, mais d'autres se perdent et poursuivent le cycle... en se faisant du mal ou en faisant du mal à d'autres.

C'est pourquoi vous devez connaître la maltraitance. Vous devez savoir comment les reconnaître, les arrêter et empêcher le cycle de se poursuivre.

Reconnaître le harcèlement et la maltraitance

Quand mon enfant n'est-il pas en sécurité ?

Les jeunes ne sont pas en sécurité lorsque quelqu'un utilise son pouvoir ou sa position pour leur faire du mal, que ce soit émotionnellement, physiquement ou sexuellement - c'est de la maltraitance. La sécurité de votre enfant est également menacée lorsqu'il est menacé, intimidé, moqué ou victime d'insultes raciales, homophobes ou sexistes - il s'agit de harcèlement.

Qu'est-ce que la violence psychologique ?

La violence psychologique est une atteinte chronique à l'estime de soi d'un enfant. Il s'agit d'un comportement psychologiquement destructeur de la part d'une personne en position de pouvoir, d'autorité ou de confiance. Elle peut prendre la forme d'injures, de menaces, de moqueries, d'intimidations, d'isolement, de bizutage ou d'ignorance des besoins de l'enfant.

La violence psychologique n'en est pas une :

- Mettre un joueur sur le banc de touche pour des raisons disciplinaires
- Exclure un joueur de l'équipe après les essais.
- Refuser de transférer un joueur
- Limiter le temps passé sur le terrain
- Crier des instructions depuis le banc de touche

Qu'est-ce qu'un abus physique ?

Il y a abus physique lorsqu'une personne en position de pouvoir ou de confiance blesse ou menace de blesser un enfant de manière délibérée. Il peut s'agir de gifles, de coups, de secousses, de coups de pied, de tirage de cheveux, de tirage d'oreilles, de coups, de bousculades, d'empoignades, de bizutage ou d'exercices physiques excessifs en guise de punition.

Qu'est-ce que la négligence ?



La négligence est un manque d'attention chronique aux besoins fondamentaux de la vie, tels que la supervision, les soins médicaux et dentaires, un repos adéquat, un environnement sûr, de l'exercice et de l'air frais. La négligence peut se manifester dans le sport lorsque les blessures ne sont pas traitées de manière adéquate, que les athlètes sont amenés à jouer avec des blessures, que l'équipement est inadéquat ou dangereux, ou que les sorties en voiture ne sont pas correctes.

Signes possibles de harcèlement ou d'abus

Votre enfant ne vous dira pas toujours qu'il y a un problème. C'est vous qui connaissez le mieux votre enfant. Soyez donc attentif aux changements de comportement inexplicables, tels que

- Devenir soudainement agressif
- Il quitte l'équipe ou est réticent à reprendre l'activité sportive.
- Troubles du sommeil
- Troubles émotionnels
- Baisse des notes à l'école
- Changement d'appétit
- Peur des toilettes, des vestiaires ou des portes fermées.
- Fugues
- Intérêt soudain et disproportionné pour la sexualité par rapport à leur âge. Il est important de noter que le comportement sexualisé des enfants est le résultat d'un abus sexuel, et non sa cause.
- Réticence à parler
- Vomissements fréquents.

Il peut y avoir des signes physiques évidents tels que

- Ecchymoses
- Des égratignures
- Des inflammations
- Des lésions
- Des saignements
- Lésions génitales
- Maladies sexuellement transmissibles

Grossesse Soyez vigilant et parlez à votre enfant si vous constatez un ou plusieurs de ces signes, mais gardez à l'esprit que ces symptômes n'indiquent pas toujours une maltraitance.

Que faire si un enfant signale un cas de harcèlement ou d'abus ?

Les cas de harcèlement et d'abus sont largement sous-déclarés. Si votre enfant vous dit qu'il y a un problème :

- Écoutez et croyez-le
- N'ignorez jamais les appels à l'aide, même s'ils semblent insignifiants.
- Soutenez votre enfant
- Discutez avec lui des options qui s'offrent à lui
- Aidez-le à reprendre le contrôle de sa vie en l'impliquant dans les décisions à prendre pour résoudre le problème.
- Rassurez-le continuellement



- Emmenez-le dans un endroit où il peut parler librement
- Parlez à un niveau qu'il peut comprendre

Ce que vous entendrez peut vous choquer. Quoi qu'on vous dise, restez calme et montrez que vous écoutez. Les enfants doivent savoir que le harcèlement n'est pas de leur faute et qu'il n'est pas une réflexion sur eux. Voici quelques réponses possibles : "Je te crois". "Ce n'est pas ta faute. Tu es une victime. "Je vais t'aider".

Le harcèlement et les abus peuvent infliger de profonds dommages psychologiques aux jeunes. Demandez à votre enfant de consulter un psychologue pour l'aider à accepter ce qui s'est passé. D'autres membres de la famille peuvent également avoir besoin de ce soutien.

Votre réaction pour mettre fin au harcèlement doit être déterminée par la nature du comportement et l'âge de la victime. Vous pouvez notamment parler à l'entraîneur, au manager ou au président du club. Cela permet souvent de résoudre rapidement un problème simple. Si vous estimez que la situation ne peut être résolue à ce niveau, d'autres possibilités s'offrent à vous :

- Signaler le harcèlement au conseil d'administration du club
- Signaler le harcèlement à l'organisation sportive provinciale

Contactez votre club pour obtenir le numéro de téléphone de l'organisme sportif provincial. De nombreux organismes ont mis en place des politiques en matière de harcèlement qui précisent comment la plainte sera entendue. Signaler le harcèlement à l'organisme national de sport. Contactez votre club pour obtenir le numéro de téléphone de l'organisme sportif provincial. La plupart des organismes ont mis en place des politiques en matière de harcèlement qui précisent comment la plainte sera entendue.

Appeler Jeunesse, J'écoute : 1 800 668-6868. Des conseillers qualifiés sont disponibles 24 heures sur 24 pour aider les enfants à faire face à des situations douloureuses.

Poursuivre en vertu du Code civil

Vous pouvez poursuivre toute personne qui avait la possibilité de faire quelque chose contre la maltraitance et qui ne l'a pas fait. Il peut s'agir de l'auteur des faits, de l'employeur, de l'organisation sportive nationale, de l'organisation sportive provinciale, du club, etc.

Appeler le centre d'aide aux victimes de viol, appeler Crimestoppers

Cela vous permet de laisser une information anonyme à un officier de police.

Signaler le harcèlement présumé à la Commission des droits de l'homme de votre province

Si vous avez des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant est victime d'abus, vous devez le signaler immédiatement à l'agence locale de protection de l'enfance ou à la police. Au Canada, une personne est considérée comme un enfant jusqu'à l'âge de 16 à 19 ans, selon la province.

Reconnaître les agresseurs et les victimes

Les agresseurs sont de toutes formes et de toutes tailles. Ils appartiennent à toutes les tranches



d'âge et à tous les groupes culturels et religieux. Cependant, la plupart des agresseurs sont des hommes hétérosexuels.

Les agresseurs consacrent beaucoup de temps et d'énergie à créer des situations dans lesquelles ils ont accès aux enfants.

Les abuseurs ne sont pas des étrangers en trench-coat. Ils sont souvent sympathiques. Les enfants sont davantage menacés par quelqu'un qu'ils connaissent. La majorité des délinquants sont connus de l'enfant, les parents représentant 35 à 40 %.

Tous les enfants sont en danger. Toutefois, les filles sont plus susceptibles d'être victimes d'abus sexuels que les garçons, et les enfants handicapés sont deux à dix fois plus vulnérables aux abus.

Plaintes

Les participants du LSC sont encouragés à signaler toute suspicion de discrimination ou de harcèlement. Ces rapports peuvent être adressés au président du LSC ou à toute autre personne en autorité.

Tous ces rapports doivent être rapidement portés à l'attention de l'exécutif du LSC, par la personne qui reçoit le rapport. Un plaignant peut demander l'aide d'une personne-ressource du LSC pour comprendre ces lignes directrices, pour rechercher une solution sans déposer de plainte, le cas échéant, et pour formuler une plainte écrite. La personne-ressource du LSC orientera le plaignant vers des services de conseil sur demande et pourra explorer la possibilité d'autres formes de résolution des litiges avec le plaignant à la suite de la plainte, le cas échéant. Si un plaignant décide de faire appel à un avocat à n'importe quel stade d'une plainte ou d'un appel, il le fera à ses propres frais.

La plainte

Bien que toute personne puisse signaler une discrimination ou un harcèlement, une plainte ne peut être déposée que par des personnes affectées par la discrimination ou le harcèlement présumés, ou par le président au nom du LSC. La plainte doit être formulée par écrit et signée par le plaignant ou par le président si la plainte est déposée au nom du LSC. La plainte est soumise au président du LSC.

La plainte doit contenir les détails de la discrimination ou du harcèlement, y compris les détails de l'incident ou des incidents, y compris les dates, les heures, les lieux, la description de l'action, le compte rendu du dialogue, le nom de l'auteur ou des auteurs et de tout témoin ou les noms d'autres personnes qui peuvent également avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement. La plainte doit détailler toute mesure corrective prise à ce jour. Les parties à une plainte sont le LSC, le(s) répondant(s) et le(s) plaignant(s), le cas échéant. Le plaignant peut retirer sa plainte à tout moment. Toutefois, une telle plainte peut être maintenue en tant que plainte par le président au nom du LSC, si le LSC ne consent pas au retrait.

Traitement de la plainte le club



LSC suivra les étapes suivantes pour traiter une plainte.

- Un enfant révèle une forme de maltraitance ou une maltraitance est découverte chez l'adulte impliqué, qu'il s'agisse d'un entraîneur ou d'un bénévole
- L'entraîneur ou le bénévole qui est informé de la plainte pour abus :
- Signaler l'incident à la police ou au service de protection de l'enfance
- Consulter le service de protection de l'enfance avant d'informer les parents
- Informer son supérieur qui informera ensuite le directeur général et le président.
- La direction du club suspendra l'entraîneur ou le bénévole soupçonné d'abus, avec ou sans salaire, jusqu'à ce que l'affaire soit résolue. S'il s'agit d'un bénévole ou d'un employé non rémunéré, il convient de déterminer s'il doit être démis de ses fonctions immédiatement.
- Les services de protection de l'enfance ou la police mèneront une enquête. Le club procédera à un audit interne de ses politiques afin de déterminer si des changements doivent être apportés.
- En fonction des résultats de l'enquête :
 - L'allégation d'abus est confirmée : L'entraîneur ou le bénévole est démis de ses fonctions
 - L'allégation d'abus n'est pas confirmée : Déterminer si un avis juridique est nécessaire. Déterminer s'il y a lieu de démettre l'entraîneur ou le bénévole de ses fonctions.

Les dossiers détaillés de l'enquête et de l'audit seront conservés en interne.

Enquête sur la plainte

Le responsable du LSC peut décider de ne pas traiter une plainte : si, de l'avis du responsable du LSC, les faits allégués dans la plainte seraient insuffisants, s'ils étaient prouvés, pour établir une discrimination ou un harcèlement en vertu de la politique du LSC ; ou si, de l'avis du responsable du LSC, l'enquête sur la plainte ne ferait pas avancer l'objectif de la politique du LSC dans les circonstances, en raison d'un délai important entre les événements allégués et le moment de la plainte. Dans tous les autres cas, le responsable du LSC doit enquêter sur la plainte ou nommer et fournir un mandat à un enquêteur qui doit enquêter sur la plainte et faire des constatations de fait. Avant le début de l'enquête, le responsable du LSC informera chaque personne mise en cause de la plainte et fournira à chaque plaignant et personne mise en cause une copie de la plainte écrite, de la politique du LSC et des présentes lignes directrices, ainsi que du mandat de l'enquêteur, le cas échéant. Avant la publication du rapport d'enquête, chaque personne mise en cause doit avoir la possibilité de répondre aux allégations. Si un répondant refuse de le faire ou ne répond pas dans le délai imparti, le rapport de l'enquêteur peut néanmoins être publié. Tous les participants du LSC, y compris le(s) répondant(s), doivent coopérer pleinement à toute enquête menée dans le cadre de ces lignes directrices. Le responsable du LSC peut consulter l'enquêteur au cours de l'enquête, examiner le projet de rapport d'enquête et fournir des termes de référence supplémentaires à l'enquêteur ou lui demander des éclaircissements. Une copie du rapport d'enquête sera fournie au(x) plaignant(s) et au(x) défendeur(s).

Aide aux défenseurs

Un défendeur peut demander l'aide d'une personne-ressource du LSC, qui n'a pas été impliquée dans la plainte, pour comprendre les présentes lignes directrices. La personne-ressource du LSC orientera le défendeur vers des services de conseil sur demande et pourra explorer avec lui la possibilité de recourir à d'autres formes de résolution des conflits. Si un répondant choisit de faire



appel à un avocat à n'importe quel stade d'une plainte ou d'un appel, il le fera à ses propres frais.

Déterminations

À l'issue de l'enquête, le fonctionnaire du LSC détermine si la discrimination ou le harcèlement a été établi à la lumière des constatations de fait contenues dans le rapport d'enquête et, le cas échéant, la nature et les détails de la discrimination ou du harcèlement. Les décisions du fonctionnaire du LSC sont communiquées au(x) plaignant(s) et au(x) défendeur(s).

Règlement : Une plainte peut être réglée à tout moment. L'accord de règlement doit être écrit et signé par toutes les parties.

Médiation : Le LSC peut fournir un médiateur, si le responsable du LSC considère que la médiation est appropriée et si le plaignant et le défendeur sont prêts à conclure un accord de médiation.

Le fonctionnaire du LSC a le pouvoir d'imposer des sanctions, si elles sont justifiées, à la lumière des déterminations.

Le(s) plaignant(s) et le(s) défendeur(s) doivent avoir la possibilité de présenter leurs observations au responsable du LSC avant l'imposition de sanctions.

Les sanctions peuvent inclure, mais ne sont pas limitées à :

- Une recommandation de révocation de l'adhésion d'une personne conformément aux règlements de la LSC.
- Une suspension temporaire ou permanente de l'emploi au sein de la LSC, ou de la participation à certaines ou à toutes les compétitions ou activités sur lesquelles la LSC a juridiction. L'imposition de conditions temporaires ou permanentes à la poursuite de l'emploi au sein de la LSC ou à la participation aux activités de la LSC que l'officiel de la LSC peut considérer comme appropriées dans les circonstances. L'émission d'un avertissement et/ou d'une réprimande.
- L'officiel du LSC fournira au(x) plaignant(s) les informations sur les sanctions imposées qui sont appropriées dans les circonstances. Si une sanction que le responsable du LSC considère comme appropriée nécessite une résolution adoptée par le comité exécutif ou le conseil d'administration du LSC, le responsable du LSC prendra les mesures appropriées pour que l'affaire soit soumise à l'examen du comité exécutif ou du conseil d'administration, mais l'affaire ne sera pas examinée avant tout appel dans le cadre de ces lignes directrices.
- Le responsable du LSC peut imposer des mesures provisoires en attendant l'enquête et le règlement d'une plainte, si le responsable du LSC est d'avis que l'imposition de telles mesures est dans le meilleur intérêt du/des plaignant(s), du/des défendeur(s) et/ou du LSC.
- Les mesures provisoires ne sont pas des sanctions et peuvent prendre de nombreuses formes, y compris, mais sans s'y limiter :
 - L'imposition de conditions à la poursuite de la participation du (des) répondant(s) aux activités ou au travail du LSC.
 - La suspension du (des) répondant(s) de sa (leur) participation aux activités ou au travail du LSC, avec ou sans salaire, ou sous d'autres conditions jugées appropriées, des arrangements de sécurité.



HARASSMENT AND ABUSE

The Lakeshore Soccer Club is committed to creating and maintaining a sport environment which is free from discrimination and harassment on prohibited grounds, including race, ancestry, place of origin, color, ethnic origin, citizenship, political opinion, creed, sex, sexual orientation, disability, age, marital/family status, language and any other discrimination or harassment prohibited by applicable law.

All children deserve to grow up free from abuse, neglect, and violence but every day in Canada, thousands of children and youth are emotionally, physically, or sexually abused by people they know and trust. Research shows that the tragedy of abuse has a lasting impact on those it touches. The road to recovery is challenging. Some kids make it, but some get lost and continue the cycle... hurting themselves or others.

This is why you need to know about abuse. You need to know how to recognize it, stop it and prevent the cycle from continuing.

Recognizing Harassment and Abuse

When is my child unsafe?

Young people are unsafe when someone uses his or her power or position to harm them either emotionally, physically, or sexually this is abuse. Your child's safety is also at risk when she or he is threatened, intimidated, taunted, or subjected to racial, homophobic, or sexist slurs-this is harassment.

What is emotional abuse?

Emotional abuse is a chronic attack on a child's self-esteem. It is psychologically destructive behavior by a person in a position of power, authority, or trust. It can take the form of name calling, threatening, ridiculing, intimidating, isolating, hazing, or ignoring a child's needs.

Emotional Abuse is not:

- Benching a player for disciplinary reasons
- Cutting a player from a team after try-outs
- Refusing to transfer a player
- Limiting field time
- Yelling instructions from the bench

What is physical abuse?

Physical abuse is when a person in a position of power or trust purposefully injures or threatens to injure a child. This may take the form of slapping, hitting, shaking, kicking, pulling hair, pulling ears, striking, shoving, grabbing, hazing, or excessive exercise as a form of punishment.

What is neglect?

Neglect is a chronic inattention to the basic necessities of life such as supervision, medical and dental care, adequate rest, safe environment, exercise, and fresh air. Neglect may occur in sport when injuries are not adequately treated, athletes are made to play with injuries, equipment is inadequate or unsafe, or road trips are not properly.



Possible Signs of Harassment / Abuse

Your child may not always tell you there is a problem. You know your child best so be aware of unexplained behavior changes such as:

- Suddenly becoming aggressive
- Quitting the team or being reluctant to return to the sport activity
- Sleep disorders
- Emotional disorders
- Sliding grades at school
- Changes in appetite
- Fear of washrooms, locker rooms, or closed doors.
- Running away
- Sudden and disproportionate interest in sex for their age. It is important to note that sexualized behavior in children is the result of sexual abuse, not its cause
- Reluctance to talk
- Frequent vomiting.

There may be obvious physical signs such as:

- Bruises
- Scratches
- Inflammation
- Lesions
- Bleeding
- Genital injuries
- Sexually transmitted diseases
- Pregnancy

Be vigilant and talk to your child if you see one or more of these signs, but bear in mind that these symptoms do not always indicate abuse.

What to Do If a Child Reports Harassment / Abuse

There is a significant under-reporting of harassment and abuse. If your child tells you there is a problem:

- Listen and believe
- Never ignore even to seemingly trivial calls for help
- Support your child
- Discuss their options with them
- Help them to restore a sense of control in their lives by involving them in deciding how to deal with the problem
- Reassure them continuously
- Take them somewhere where they can talk freely
- Speak on a level they can understand



What you hear may shock you. No matter what you are told, stay calm and show that you are listening. Children need to know that harassment is not their fault, nor a reflection on them. Possible responses include, "I believe you." "This is not your fault. You are a victim." "I am going to help you."

Harassment and abuse can inflict deep psychological damage on young people. Arrange for counseling to help your child come to terms with what has happened. Other family members may need this support as well.

Your response to eliminate the harassment should be determined by the nature of the behavior and the age of the victim. Options include talking to the coach, manager or club president. This can often clear up a simple problem quickly. If you feel that the situation cannot be resolved at this level, other avenues include:

- Reporting the harassment to the club's board of directors
- Reporting the harassment to the provincial sport organization

Contact your club for the phone number of the provincial sport organization. Many organizations have harassment policies in place which outline how the complaint will be heard. Reporting the harassment to the national sport organization. Contact your club for the phone number of the provincial sport organization. Most organizations have harassment policies in place which outline how the complaint will be heard.

Calling Kids Help Phone: 1 800 668-6868. Trained counselors are available 24 hours a day to help children deal with painful situations.

Suing under the Civil Code

You may sue anyone who had an opportunity to do something about the abuse, and didn't. This could include the perpetrator, the employer, the national sport organization, the provincial sport organization, the club, and so on.

Calling the rape crisis centre, calling Crimestoppers

This allows you to leave an anonymous tip with a police officer.

Reporting the suspected harassment to your provincial Human Rights Commission

If you have reasonable grounds to suspect that a child may be suffering abuse, you must report it immediately to the local child protection agency or police. Across Canada, a person is considered a child up to the age of 16 to 19, depending upon the province.

Recognizing the Offenders and the Victims

Abusers come in all shapes and sizes. They come from all age groups, and all cultural and religious groups. However, most abusers are heterosexual males.

Offenders put a lot of time and energy into creating situations in which they have access to children.

Abusers are not strangers in trench coats. They often have likable attributes. Children are most at



risk from someone they know. The majority of offenders are known to the child, with relatives accounting for 35 - 40 per cent.

All children are at risk. However, girls are more likely to be sexually abused than boys, and children with a disability are two to 10 times more vulnerable to abuse.

Complaints

LSC participants are encouraged to report suspected discrimination or harassment. Such reports may be made to the President of the LSC, or to any other person in authority.

All such reports shall be brought promptly to the attention of the LSC executive, by whoever receives the report. A complainant may request the assistance of an LSC resource person in understanding these guidelines, in pursuing resolution short of lodging a complaint if appropriate, and in formulating the written complaint. The LSC resource person shall refer the complainant to counseling upon request, and may explore the possibility of alternative forms of dispute resolution with the complainant following the complaint, if appropriate. Should a complainant choose to retain legal counsel at any stage of a complaint or appeal, it shall be at the complainant's own expense.

The Complaint

Although anyone may report discrimination or harassment, a complaint may be made only by persons affected by the alleged discrimination or harassment, or by the President on behalf of the LSC. A complaint shall be in writing, and signed by the complainant or by the President if the complaint is brought on behalf of the LSC. The complaint shall be submitted to the President of the LSC.

The complaint should include particulars of the discrimination or harassment, including details of the incident or incidents, including dates, times, locations, description of action, account of dialogue, the name of the perpetrator(s) and any witnesses or names of other individuals who may also have experienced discrimination or harassment. The complaint should detail any corrective action taken to date. The parties to a complaint are the LSC, the respondent(s) and the complainant(s), if any. The complainant may withdraw the complaint at any time. However, such a complaint may be continued as a complaint by the President on behalf of the LSC, if the LSC does not consent to the withdrawal.

Processing the Complaint

LSC club will adhere to the following steps in order to process a complaint.

- A Child reveals a form of abuse or an abuse is discovered with the adult involved being a coach of volunteer
- The coach or volunteer who is made aware of the abuse claim:
- Report the incident to the police or child protection
- Consult child protection before informing parents
- Inform his superior who will then inform the Director General and President
- The Clubs management will suspend the coach or volunteer suspected of abuse with or without pay until the case is solved. If the person is a volunteer or unpaid employee, determine if they should be removed from their duties immediately.



- Child Protective Services or the police will conduct an investigation. The Club will conduct an internal audit of its policies to determine if changes need to be made
- Based on the results of the investigations:
 - Abuse claim is confirmed: The coach or volunteer is removed from his/her position
 - Abuse claim is not confirmed: Determine if a legal opinion is necessary. Deem if appropriate to remove the coach or volunteer from his/her duties.

Detailed records the investigation and audit will be kept internally.

Complaint Investigation

The LSC Official may decide not to deal with a complaint: if in the opinion of the LSC Official, the facts alleged in the complaint would be insufficient, if proven, to establish discrimination or harassment under the LSC Policy; or if in the opinion of the LSC Official, the investigation of the complaint would not advance the purpose of the LSC Policy in the circumstances, because of a significant delay between the alleged events and the time of the complaint. In all other cases, the LSC Official shall investigate the complaint or appoint and provide terms of reference to an investigator who shall investigate the complaint and make findings of fact. Before the investigation begins, the LSC Official shall advise each respondent of the complaint and shall provide each complainant and respondent a copy of the written complaint, of the LSC Policy and these guidelines, and of the investigator's terms of reference, if any. Before the investigation report is issued, each respondent shall have a reasonable opportunity to respond to the allegations. If a respondent declines to do so, or does not respond within the time-frame provided, the investigator's report may nonetheless be issued. All LSC participants, including the respondent(s), must co-operate fully in any investigation under these guidelines. The LSC Official may consult with the investigator during the course of the investigation, may review the investigation report in draft and may provide additional terms of reference to, or request clarification from, the investigator. A copy of the investigation report shall be provided to the complainant(s) and the respondent(s).

Assistance to Respondents

A respondent may request the assistance of a LSC resource person without previous involvement in the complaint in understanding these guidelines. The LSC resource person shall refer the respondent to counseling upon request, and may explore the possibility of alternative forms of dispute resolution with the respondent. Should a respondent choose to retain legal counsel at any stage of a complaint or appeal, it shall be at the respondent's own expense.

Determinations

Following investigation the LSC Official shall determine whether discrimination or harassment has been established in light of the findings of fact contained in the investigation report, and if so, the nature and particulars of the discrimination or harassment. The LSC Official's determinations shall be communicated to the complainant(s) and the respondent(s).

Settlement: A complaint may be settled at any stage. A resolution agreement should be in writing and signed by all parties.



Mediation: The LSC may provide a mediator, if the LSC Official views mediation as appropriate and if the complainant and respondent are willing to enter a mediation agreement.

The LSC Official shall have the authority to impose sanctions, if warranted, in light of the determinations.

The complainant(s) and the respondent(s) shall be given a reasonable opportunity to make submissions to the LSC Official prior to the imposition of sanctions.

Sanctions may include, but are not limited to:

- A recommendation that a person's membership be revoked in accordance with the by-laws of the LSC.
- Temporary or permanent suspension from employment with LSC, or from participation in some or all of the competitions or activities over which the LSC has jurisdiction. The imposition of such temporary or permanent conditions on continued employment with LSC, or participation in LSC activities as the LSC Official may view as appropriate in the circumstances. The issuance of a warning and/or reprimand.
- The LSC Official shall provide the complainant(s) with such information about any sanctions imposed as is appropriate in the circumstances. Should any sanction that the LSC Official views as appropriate require a resolution to be passed by either the LSC Executive Committee or Board of Directors, the LSC Official shall take such action as is appropriate to have the matter placed before the Executive Committee or Board for its consideration, but the matter will not be considered prior to any appeal under these guidelines.
- The LSC Official may impose interim measures pending the investigation and disposition of a complaint, if the LSC Official is of the view that the imposition of such measures is in the best interest of the complainant(s), respondent(s) and/or LSC.
- Interim measures are not sanctions, and they may take many forms, including but not limited to:
 - The imposition of conditions upon the continued participation of the respondent(s) in the activities or work of the LSC.
 - Suspension of the respondent(s) from participation in the activities or work of the LSC, with or without pay, or under such other terms as are seen to be appropriate, security arrangements.