

L'ÉLABORATION D'UN CODE DE DÉONTOLOGIE EN MÉDIATION : UNE RÉFLEXION

Pierre Renaud

Volume 27, Number 1-2, 1996–1997

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1108134ar>

DOI: <https://doi.org/10.17118/11143/12854>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue de Droit de l'Université de Sherbrooke

ISSN

0317-9656 (print)

2561-7087 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Renaud, P. (1996). L'ÉLABORATION D'UN CODE DE DÉONTOLOGIE EN MÉDIATION : UNE RÉFLEXION. *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, 27(1-2), 327–359. <https://doi.org/10.17118/11143/12854>

**L'ÉLABORATION D'UN
CODE DE DÉONTOLOGIE EN MÉDIATION :
UNE RÉFLEXION***

par Pierre RENAUD**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	329
---------------------------	-----

Quelques considérations concernant la conception d'un code de déontologie	330
Un code de conduite	330
Un guide de déontologie	331
Une philosophie d'intervention	332

Quelques considérations concernant les éléments d'un code de déontologie	333
La publicité	333
La pertinence de la médiation	333
Le consentement éclairé	334
La neutralité du médiateur	334
La confidentialité des discussions	334
L'équité dans la procédure	335
Le respect du bien-être psychologique des parties	335
L'engagement éclairé	336

-
1. Ce texte révisé et augmenté a été réalisé en février 1995 pour le Forum canadien sur le règlement des différends (Toronto) dont une version anglaise abrégée a été publiée en mai 1995 dans la revue ADR FORUM.
 2. M^e Renaud est directeur du développement national et international en environnement pour le bureau d'experts-conseils Soprin ADS inc. Il est avocat, spécialiste en médiation et processus décisionnel ainsi qu'en droit de l'environnement. Il est titulaire d'une maîtrise en administration publique internationale et il est l'architecte du processus de médiation public appliqué au Bureau d'audiences publiques sur l'environnement (BAPE).

Respect des droits des tiers	336
L'efficacité de l'intervention	336
Les relations entre professionnels	336

Quelques considérations influençant l'élaboration d'un code de déontologie

.....	337
Les responsabilités du médiateur	337
La responsabilité envers les clients	338
La responsabilité envers le public	338
La conception du rôle du médiateur	338
Le code de déontologie et les sanctions	339

CONCLUSION 340

ANNEXE 1 342

ANNEXE 2 345

ANNEXE 3 352

INTRODUCTION

L'utilisation de plus en plus fréquente de solutions de rechange aux règlements des conflits génère de nouveaux besoins dans ce champ de pratique, particulièrement en ce qui concerne la médiation. Parmi les préoccupations croissantes, nous trouvons celle qui vise l'élaboration d'un code de déontologie pour encadrer les interventions des médiateurs.¹ Plusieurs organisations ont déjà leur propre code de déontologie. Par exemple, le Bureau d'audiences publiques sur l'environnement (BAPE) possède un tel code qui prévoit des dispositions générales (comportement, indépendance et devoir de réserve) lors de mandats d'audiences publiques et de médiation.²

Un code de déontologie représente un outil précieux pour la protection du public, mais aussi une étape importante vers la professionnalisation de la médiation. Sans code de conduite, les médiateurs seront sans balises pour guider leurs actions et, surtout, sans responsabilités envers les parties. Il ne faudrait pas pour autant en conclure qu'ils pourraient agir de façon à causer préjudice aux parties. Cependant, il faut admettre que des règles de conduite communes à tous les médiateurs constitueraient une protection supplémentaire pour les parties.

À titre d'exemple, on peut se référer aux codes de déontologie d'autres professions libérales comme les avocats et les psychologues. Si un avocat ou un psychologue ne respecte pas l'éthique de sa profession, il peut être exclu de son ordre professionnel. On peut se demander si une approche similaire serait appropriée pour la médiation ? Dans le même sens, est-il possible d'élaborer un code unique pour tous les médiateurs ? Quels devraient être les éléments d'un tel code ? L'élaboration d'un code de déontologie devrait-il respecter la diversité de formation des médiateurs et les différents types de médiation ? De

-
1. Pour plus d'informations quant à ce sujet, voir : J. Poitras et P. Renaud, *La médiation et la réconciliation des intérêts dans les conflits publics*, Scarborough, Carswell, 1996, L. M. Cooks, C. L. Hale, «The Construction of Ethics in Mediations» (1994) 12 *Mediation Quarterly* aux pp. 55-76., J. D. Feerick, «Standards of Conduct for Mediations» (1996) 79 *Judicature* à la p. 314.
 2. Le BAPE a adopté, en décembre 1995, des modifications à son code de déontologie afin d'inclure la pratique de la médiation.

plus, devrait-on prévoir des sanctions en cas de dérogation ? Voilà quelques questions qui ne font qu'effleurer la problématique reliée à un éventuel code de déontologie pour la médiation. Leur importance exige toutefois qu'on leur prête toute notre attention en cherchant des réponses satisfaisantes dans un effort d'optimisation.

En premier lieu, nous nous attarderons sur la conception d'un code de déontologie en médiation. Comment, en effet, les éléments d'un code devraient être formulés et interprétés ? Puis, nous dresserons une liste des principaux éléments qui composent les codes actuels et qui donnent une vue d'ensemble des considérations éthiques propres à la médiation. Finalement, les responsabilités des médiateurs, la diversité de leur formation, les caractéristiques des différents types de médiation et les sanctions possibles compléteront l'analyse afin de bien cerner les paramètres de l'élaboration éventuelle d'un tel code.

Quelques considérations concernant la conception d'un code de déontologie

La conception d'un code de déontologie peut se faire à plusieurs niveaux. Chaque niveau correspond à un degré différent de formulation et d'interprétation des éléments constitutifs du code. La fonction et l'utilisation d'un code de déontologie dépendent de son niveau de conception. C'est pourquoi la compréhension des différents niveaux possibles s'avère indispensable à l'analyse et à l'élaboration d'un code de déontologie. À cet égard, trois niveaux de conception sont possible : le code de déontologie en tant que code de conduite, en tant que guide de déontologie et en tant que philosophie d'intervention.

Un code de conduite

Le premier niveau de conception d'un code de déontologie consiste à le formuler comme un code de conduite. Les éléments du code sont alors présentés sous forme de prescriptions à savoir ce qu'il faut faire et ce qu'il ne faut pas faire. L'interprétation du code de conduite se limite à la signification intrinsèque des prescriptions. Les règles sont explicites et elles doivent être suivies à la lettre. Un code de conduite constitue la forme la plus simple d'un code de déontologie. Le code *Normes de conduite et d'éthique des médiateurs aux petites créances*,

utilisé à l'époque où le service fonctionnait, constitue un exemple utilisant ce niveau de conception.³

L'avantage principal d'un code de conduite est qu'il ne laisse aucune place à l'ambiguïté au sujet de la conduite appropriée du médiateur comme, par exemple, prescrire la confidentialité du contenu des discussions. Ainsi, en aucun cas, le médiateur ne peut divulguer ces informations. Toutefois, malgré la clarté d'une telle conception, le code de conduite apparaît peu utile dans les situations complexes où des éléments du code s'opposent.

Prenons l'exemple où une partie avoue au médiateur lors d'une rencontre privée qu'elle n'a pas l'intention de respecter l'entente. Est-ce que le médiateur doit alors se soumettre au principe de confidentialité ? Doit-il plutôt souscrire au principe de l'engagement éclairé ? Dans une telle situation, le code de conduite s'avère peu utile et sa rigidité peut même nuire au règlement du dilemme éthique en favorisant des solutions dichotomiques. C'est en raison de cette lacune d'interprétation qu'un niveau supérieur d'interprétation paraît souvent nécessaire.

Un guide de déontologie

Le deuxième niveau de conception d'un code de déontologie consiste à le formuler comme un guide de déontologie. Avec cette approche, les éléments du code sont présentés sous forme d'articles organisés de façon hiérarchique. En plus de la signification intrinsèque des articles, leur position relative guide l'interprétation de la conduite appropriée du médiateur dans une situation donnée. Un article peut avoir préséance sur un autre et ainsi guider l'intervention du médiateur. Cette caractéristique est très utile dans les dilemmes éthiques. Le code utilisé en Alberta, *Code of Professional Conduct for Mediators* illustre bien ce niveau de conception.⁴

Revenons à la situation précédente où une partie avoue en privé qu'elle n'a pas l'intention d'honorer une entente. Le médiateur se trouve confronté à un

3. Voir annexe 1.

4. Voir annexe 2.

problème éthique : doit-il respecter le caractère confidentiel de l'aveu ou plutôt avertir l'autre partie ? Un guide de déontologie organisé de façon hiérarchique permet de résoudre cette impasse. L'article d'engagement éclairé peut avoir, par exemple, préséance sur l'article de confidentialité et ainsi guider le médiateur. Il pourra, dans cette situation, avertir cette partie qu'il ne peut permettre qu'une entente soit conclue dans de telles circonstances et qu'il devra, à tout le moins, mettre fin à la médiation. La principale difficulté de cette approche réside dans l'organisation hiérarchique des articles du code. Il faut alors décider quels sont les éléments de déontologie qui auront préséance. A cet effet, une approche philosophique peut s'avérer utile.

Une philosophie d'intervention

Le dernier niveau de conception d'un code de déontologie comporte la formulation d'une philosophie d'intervention. Les éléments du code sont présentés sous forme de principes directeurs. L'interprétation du code n'est pas basée sur la valeur de prescription des éléments, ni sur leur hiérarchie, mais plutôt sur leur finalité. Par exemple, le principe de confidentialité sera présenté comme un facteur important pour stimuler la libre expression des parties et favoriser un cadre de négociation productif. La formulation de principes directeurs constitue le plus haut degré de conception d'un code de déontologie. Le code utilisé au Colorado, *Code of Professional Conduct* se rapproche de ce niveau de conception.⁵

Une philosophie d'intervention étant très flexible, elle permet de s'adapter à une multitude de situations. Prenons l'exemple d'une situation où les parties désirent à l'unanimité que le contenu des conversations soit public. Le médiateur doit-il alors le leur refuser parce que le code de déontologie stipule que les discussions revêtent un caractère confidentiel ? Avec une approche philosophique, le médiateur peut décider que le but de la confidentialité est de détendre les discussions et que si les parties sont plus à l'aise en procédant autrement, il peut respecter leurs exigences. La flexibilité de l'approche philosophique ouvre toutefois la porte à différentes interprétations et rend ainsi difficile l'uniformisation des conduites professionnelles. C'est pourquoi la

5. Voir annexe 3.

philosophie d'intervention est souvent présentée sous une forme plus formelle, comme celle du guide de déontologie.

Quelques considérations concernant les éléments d'un code de déontologie

Les éléments constituant un code de déontologie peuvent varier grandement d'un code à l'autre. Malgré tout, il est possible de cerner des thèmes communs lorsqu'on analyse différents codes de déontologie comme ceux proposés auparavant. La liste des thèmes énumérés ici permet de bien cerner les principales préoccupations éthiques de la médiation et pourra guider notre réflexion sur l'élaboration d'un code de déontologie.⁶

La publicité

Le médiateur fait preuve de réserve dans la publicité de ses services afin de ne pas créer de fausses attentes chez les parties. En aucun cas il ne laisse supposer de résultats garantis. De plus, il n'accepte pas de pourboire ni de commission pour l'ouverture de dossiers de médiation afin de préserver son indépendance.

La pertinence de la médiation

Le médiateur analyse dans un premier temps la pertinence d'utiliser la médiation. S'il juge que cette approche a peu de chance de réussir, il avertit les parties et leur conseille au besoin une autre avenue pour régler leur conflit. De

6. Pour ce qui est des avocats, le *Code de déontologie des avocats*, R.R.Q. 1981, c.B-1, r.1 ne prévoit pas directement des règles d'éthique pour ceux qui agissent en tant que médiateurs. Il y a toutefois des sections de ce code qui permettent par leur interprétation de combler ce vide. Voir à ce sujet, les articles suivants : 3.02.01 à 3.02.11 pour l'intégrité; les articles 3.05.01 à 3.05.15 concernant l'indépendance et le désintéressement; les articles 3.06.01 à 3.06.10 pour le secret professionnel; l'article 3.07.01 pour l'accessibilité aux dossiers et les articles 3.08.01 à 3.08.08 quant à l'information sur les honoraires. Enfin, précisons que l'article 3.06.07 édicte que «l'avocat est en conflit d'intérêts lorsque notamment : 1° il représente des intérêts opposés;» et l'article 3.06.06 mentionne que «l'avocat doit éviter toute situation où il serait en conflit d'intérêts». Or, quand l'avocat agit à titre de médiateur, il ne représente, en effet, aucune partie puisqu'il est neutre envers ces dernières.

même, s'il croit que la médiation peut causer préjudice aux intérêts ou aux droits d'une partie, il a le devoir de la prévenir.

Le consentement éclairé

Avant de procéder à la médiation en tant que telle, le médiateur s'assure que les parties comprennent bien le processus dans lequel elles s'engagent et saisissent la nature volontaire de la médiation. Il doit être clair pour les parties qu'elles ont en tout temps le droit de se retirer du processus de médiation et que leur participation aux négociations ne constitue en rien un engagement.

La neutralité du médiateur

Le médiateur adopte une attitude impartiale face aux parties et respecte leur libre choix quant aux solutions qu'elles retiennent. De plus, le médiateur évite les conflits d'intérêts et traite toutes les parties avec respect et diligence. Il ne doit pas, par son attitude ou ses interventions, influencer ou paraître indûment exercer de pression sur les parties pour qu'elles adhèrent à une solution.

La confidentialité des discussions

Le médiateur fait preuve de discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et le contenu des rencontres demeure confidentiel.⁷ Par exemple, le contenu des discussions de la médiation ne peut être utilisé en

7. Ceci s'applique dans le cas d'une médiation dite privée laquelle touche, notamment, le divorce, le commercial et le civil. Dans le cas d'une médiation publique, les rencontres avec le médiateur sont considérées comme publiques. Ainsi, par exemple, le BAPE prévoit dans ses règles de procédures que les séances de médiation sont rendues publiques par le biais de procès verbaux ou de transcriptions prises par sténotypie. Pour plus d'informations sur ce sujet, voir P. Renaud, «Comparaison entre la médiation administrative et publique appliquée dans le domaine de l'environnement et la médiation privée» (1994-1995), 25 R.D.U.S. 345.

cour.⁸ De plus, la conversation entre le médiateur et une partie lors d'une rencontre privée est confidentielle.

L'équité dans la procédure

Le médiateur respecte le processus de médiation et s'assure que les parties ont la même possibilité de faire valoir pleinement leur point de vue dans un cadre où les règles du jeu sont claires et identiques pour tous. Il fait en sorte que les parties jouissent du même accès à l'information, de la même possibilité de s'exprimer, et qu'aucune partie n'est avantagée par sa manière de conduire la médiation.

Le respect du bien-être psychologique des parties

Le médiateur ajourne le processus de médiation s'il s'aperçoit qu'une partie n'est pas en mesure de prendre de décision, soit à cause du stress, de l'intimidation d'une autre partie ou encore pour toute autre raison pertinente.

8. Ce sujet a déjà été abordé par le juge Ross Goodwin de la Cour supérieure dans un cas de droit de la famille cité *Droit de la famille - 2250*, [1995] R.D.F. (545) à la p. 546. Il mentionne à cet effet que «le tribunal a décidé, dès lors, que les documents (pièce D-11) émanant du médiateur ne seraient pas considérés et que les parties devaient s'abstenir de toute preuve relative aux processus de médiation citant les dispositions de l'article 815.3 C.P., qui prévoit : «À moins que les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une entrevue de conciliation ou de réconciliation n'est recevable en preuve dans une procédure judiciaire».

De plus le juge mentionnait, avec justesse dans le cas d'une médiation privée, que «La confidentialité et le secret des propos contribuent à créer le climat de confiance qui doit régner... En somme, les propos tenus au cours d'une médiation sont réputés inexistant dans une procédure judiciaire...».

Pour plus d'informations quant à la confidentialité des discussions, voir les articles suivants : N.A. Flatters, «Confidentiality in Mediation» (1995) 42 *Bencher's Advisory* (Law Society of Alberta) à la p. 6, A. Rudlin et K. L. Faglioni, «Confidentiality comes at a cost» (1995) 17 *National Law Journal* aux pp. B9-B11, B14, R. McConomy, «La portée et les limites de la confidentialité des séances en médiation» dans *Développement récent en médiation*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville, Yvon Blais, 1996 aux pp. 111-117 et J.P. Rosenberg, «Keeping the lid on confidentiality : mediation privilege and conflict of laws» (1994) 10 *Ohio State Journal on Dispute Resolution* aux pp. 157-182; D. A. Rudlin et al., «Attorney-Mediators Face Important Ethical Issues-Duties to Report Other Lawyers' Misconduct May Conflict With Obligations of Confidentiality» (1996) 19 *National Law Journal* aux pp. D9-D11.

Les insultes et les menaces ne doivent pas être tolérées. De plus, en cas d'arrêt des négociations, le médiateur s'assure que les parties ont suffisamment récupéré avant de reprendre le processus.

L'engagement éclairé

Avant de mettre par écrit les engagements d'une entente, le médiateur s'assure que les parties saisissent bien la portée de leurs engagements et les responsabilités qui en résultent. Si le médiateur a un doute raisonnable par rapport à un élément de l'entente, il est de son devoir de le signaler aux parties. Au besoin, le médiateur conseille aux parties de consulter un avocat ou tout autre expert avant de signer l'entente.

Respect des droits des tiers

Le médiateur vérifie qu'une entente ne contrevient pas aux droits des tiers et ne cause aucun préjudice aux parties non présentes aux discussions. Par exemple, une entente dans laquelle les parties prévoient l'utilisation des biens d'un tiers à son insu n'est pas acceptable, même si toutes les parties présentes en conviennent.

L'efficacité de l'intervention

Le médiateur utilise tous les moyens disponibles pour régler le conflit dans les plus brefs délais et au coût le plus raisonnable possible. En aucun cas il ne doit laisser durer inutilement un conflit. S'il ne se sent pas en mesure de gérer la médiation de façon efficace, il transmet le dossier à un autre médiateur qualifié.

Les relations entre professionnels

Le médiateur doit faire preuve de courtoisie envers les professionnels et experts engagés dans le processus de médiation en s'abstenant de démontrer toute apparence de critique ou de discrédit envers eux. En outre, il collabore pleinement dans l'échange d'information pertinente.

Cette liste, sans être exhaustive, comprend les éléments fréquemment relevés dans les codes de déontologie portant sur la médiation. Il n'est pas nécessaire qu'un code de déontologie contienne tous ces éléments. En fait, le contenu d'un code dépend de plusieurs facteurs, comme notamment le type de médiation. Ainsi, par exemple, le code de déontologie du BAPE ne contient pas de clause concernant la publicité des services du médiateur. Une telle clause n'est pas nécessaire puisque le BAPE est un organisme public qui n'a pas à vendre ses services. Cet exemple démontre bien que le niveau de conception et les éléments constitutifs d'un code dépendent de plusieurs facteurs connexes.

Quelques considérations influençant l'élaboration d'un code de déontologie

Les considérations qui devraient guider l'élaboration d'un code de déontologie sont nombreuses. Il y a d'abord les responsabilités du médiateur envers les parties et le public. De plus, la conception du rôle du médiateur représente une variable importante dans l'orientation d'un code de déontologie. Finalement, les sanctions possibles à la suite d'une dérogation du code sont également à retenir. Toutes ces considérations constituent des paramètres importants dans l'élaboration d'un code de déontologie.

Les responsabilités du médiateur

L'objectif d'un code de déontologie est de protéger les parties en leur assurant que l'intervention du médiateur respecte certaines règles de conduite. L'utilisation d'un tel code responsabilise le médiateur envers les parties. Dans le cas de la médiation publique, ce code doit aussi tenir compte de certaines responsabilités supplémentaires visant notamment à protéger la communauté. Une définition des responsabilités du médiateur s'avère donc une étape importante dans l'élaboration d'un code de déontologie.⁹

9. Pour plus d'informations générales quant à la responsabilité professionnelle du médiateur, voir les articles suivants : R. E. Nies, R. G. Greenberg, «The Liability of Mediators is Insettled» (1995) 17 National Law Journal aux pp. B9-B12; D. A. Rudlin, K. L. Faglioni, «Mediator Immunity Promotes ADR Access, Keeps Cost Low» (1994) 16 National Law Journal aux pp. C12-C13; P. Daignault, «Quelques réflexions sur la responsabilité professionnelle de l'avocat-médiateur et la couverture d'assurance» dans *Développements récents en médiation*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville, Yvon Blais, 1996 aux pp. 73-92; L. R. Singer, «Immunity Imperils the Public

La responsabilité envers les clients

La responsabilité du médiateur envers les parties peut se résumer en trois considérations principales. Premièrement, le médiateur doit s'assurer que les parties comprennent adéquatement le processus dans lequel elles s'engagent avant de demander leur consentement à participer à la médiation. Deuxièmement, le médiateur doit respecter la nature volontaire des négociations ainsi que l'autonomie des parties à prendre leurs propres décisions. Enfin, il doit voir à ce que les parties comprennent bien l'entente dans laquelle elles s'engagent. Ces considérations visent à garantir aux parties que la médiation ne leur causera pas préjudice.

La responsabilité envers le public

Dans les cas où la médiation est utilisée pour les conflits ayant un impact sur une communauté, le médiateur doit considérer d'autres responsabilités. D'abord, le médiateur s'assure que l'information pertinente à la compréhension de la problématique est transmise au public. Ensuite, le processus de médiation doit être ouvert à toutes les parties impliquées dans le dossier. Finalement, le médiateur s'assure que les solutions retenues ne briment pas les intérêts des tiers non présents. Ces responsabilités, quant à elles, visent à protéger les citoyens non engagés dans les négociations mais qui peuvent être touchés par les décisions prises.

La conception du rôle du médiateur

La conception du rôle du médiateur a une influence majeure sur l'élaboration d'un code de déontologie. En effet, comme un tel code vise les interventions du médiateur et, par ailleurs, que le cadre de son intervention est déterminée par son rôle, la conception du rôle du médiateur devient le coeur du code de déontologie. Des médiateurs avec des rôles différents n'auront donc pas nécessairement un code similaire. Une définition préliminaire de ce rôle paraît donc essentielle à l'élaboration d'un code de déontologie.

Pour un médiateur, la vision de son rôle dépend d'abord de sa formation. Par exemple, un avocat-médiateur pourra avoir un souci plus élevé de l'aspect légal d'une entente qu'un psychologue-médiateur qui sera plutôt préoccupé par la relation entre les parties. La perspective avec laquelle on aborde la médiation dépend donc entre autres de la formation du médiateur. La conception du rôle du médiateur et, par extension, la vision d'un code de déontologie, peuvent varier ainsi d'un professionnel à l'autre.

Le type de médiation a aussi une influence importante sur la conception du rôle du médiateur. Par exemple, le BAPE offre la médiation en environnement où la transparence des rencontres représente une dimension importante. En revanche, un centre de médiation commercial pourra mettre davantage l'accent sur la confidentialité des discussions afin de protéger les intérêts privés des clients. On comprend dès lors que les divers types de médiation possèdent des particularités qui se refléteront nécessairement dans leur code de déontologie.

En considérant la variabilité de la formation des médiateurs ainsi que les différents types de médiations, l'élaboration d'un code unique peut apparaître difficile. Certes, les différences de conception du rôle du médiateur peuvent converger par la mise en commun des points de vue. Mais, il en est tout autrement des types de médiations. Ainsi, un code de déontologie approprié pour la médiation commerciale aurait peu de chance de s'adapter à la réalité de la médiation en environnement. Il existe cependant des principes communs qui peuvent s'appliquer à tous les médiateurs, comme le principe de neutralité. Il serait donc possible d'envisager la formulation de règles de conduites communes à tous les médiateurs.

Le code de déontologie et les sanctions

Comme nous venons de le voir, un code de déontologie doit guider les interventions du médiateur afin de protéger les parties ou le public contre d'éventuels préjudices. La question est maintenant de savoir ce qui se passe dans les cas où le médiateur contrevient au code de déontologie. Y a-t-il des sanctions de prévues ? En d'autres termes, quel devrait être le pouvoir d'un code de déontologie ?

Un code de déontologie n'a pas de pouvoir comme tel. Un médiateur qui contrevient au code n'est pas sujet à une quelconque sanction, à moins qu'il ne fasse partie d'une association ayant certains pouvoirs coercitifs. En effet, c'est seulement dans les cas où le médiateur fautif peut être réprimandé, mis à l'amende ou radié par son association que le code de déontologie a un réel pouvoir.¹⁰ Pour les parties, l'appartenance du médiateur à une telle association, constitue alors une garantie qu'il respecte certains principes éthiques.

Le pouvoir d'un code de déontologie découle donc du fait qu'il est adopté par une association et que son respect constitue une condition au maintien de l'inscription du membre. En cas de conduite non professionnelle de la part du médiateur, les parties insatisfaites peuvent porter plainte à l'association qui applique alors les sanctions prévues. On peut donc concevoir facilement que chaque association pourra élaborer son propre code de déontologie, et ce, d'autant plus que deux associations peuvent regrouper des médiateurs ayant une formation différente et couvrir un type différent de médiation.

CONCLUSION

Bien que l'on reconnaisse d'emblée la valeur d'un code de déontologie commun à tous les médiateurs pour l'avancement de la profession, l'élaboration d'un tel code n'est pas une tâche facile. Comme nous l'avons vue, la formation du médiateur, les divers types de médiation, l'interprétation du code de déontologie et les principes directeurs à inclure représentent des facteurs importants dans l'élaboration d'un tel code.

Le respect du code de déontologie peut aussi s'avérer problématique. En effet, le code seul n'est pas suffisant pour assurer un comportement approprié du médiateur. Pour être vraiment efficace, un code de déontologie doit être adopté par une association de médiateurs et l'adhésion doit être conditionnelle au respect du code. Seul un pouvoir coercitif peut assurer le respect des normes de conduite prescrites. La protection des parties et du public viendrait alors du fait

10. Il en est ainsi en général des professionnels appartenant à un ordre. Ainsi les avocats, lors d'un manquement au *Code de déontologie des avocats* seront sanctionnés par l'article 156 du *Code des professions*, L.R.Q., c. C-26.

qu'en retenant les services d'un médiateur accrédité, ils auraient l'assurance que celui-ci respecte certaines normes de conduite.

Il faut cependant être prudent dans l'élaboration d'un code de déontologie général. Tout comme la conception du rôle du médiateur a une influence sur l'élaboration d'un tel code, la relation inverse est tout aussi vraie. Un code de déontologie influence également le rôle du médiateur. Un code qui met l'accent sur la confidentialité, par exemple, serait peu approprié pour la médiation publique et pourrait contraindre le médiateur à ne pas assumer son rôle de protection de l'intérêt public. Par ailleurs, le code, tout en étant un guide de décision pour le médiateur et une protection pour les parties, ne doit pas bloquer le rôle et l'efficacité du médiateur. Par conséquent, l'élaboration d'un code de déontologie commun paraît donc constituer une tâche complexe qui nécessitera une *médiation et un consensus* entre les médiateurs de formation et de pratiques différentes.

ANNEXE 1

NORMES DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE DES MÉDIATEURS AUX PETITES CRÉANCES

Rôle du médiateur

1. Le médiateur intervient auprès des parties comme personne-ressource pour favoriser une entente à l'amiable. A cette fin, il s'emploie à créer des conditions qui facilitent et permettent :
 - l'information des parties sur leur situation respective;
 - la communication entre elles sur leurs difficultés et leurs attentes réciproques;
 - la recherche et la négociation de solutions aux attentes et difficultés manifestées;
 - la conclusion par les parties, sur la base d'un libre consentement, d'une entente donnant effet, le cas échéant, aux solutions identifiées.

Dans l'exercice de son rôle, le médiateur est tenu de s'acquitter des devoirs et responsabilités prévus ci-après.

Devoirs et responsabilités du médiateur

2. Le médiateur doit, de façon manifeste, agir en tout temps de façon neutre et impartiale dans l'exercice de sa fonction.

Néanmoins, il lui appartient d'animer et de diriger toute séance de médiation de façon à favoriser une négociation efficace et franche entre les parties et l'émergence d'une solution acceptable pour les deux.
3. Le médiateur doit s'abstenir d'intervenir dans un litige où son impartialité ou sa neutralité pourraient être mises en doute, ou dans une situation où il risquerait de se trouver en conflit d'intérêt. Le cas

échéant, il doit en informer le greffier qui référera le dossier à un autre médiateur.

4. Le médiateur ne doit, par son attitude ou ses interventions, exercer d'influence ou paraître en exercer indûment sur les parties, ni effectuer de pression pour que les parties ou l'une d'elles adhèrent au processus de médiation.
5. Afin de respecter le libre arbitre des parties à toutes les étapes de la médiation, le médiateur doit veiller à ce que chacune soit informée :
 - des buts, de la nature et des conditions propres à l'intervention de médiation;
 - des étapes et des modalités entourant le déroulement d'une telle intervention;
 - de la faculté pour chacune, en tout temps et pour tout motif de son choix de recourir au tribunal.
6. Le médiateur doit veiller à ce que chaque partie ait la possibilité de s'exprimer pleinement et de faire valoir ses prétentions équitablement au cours de toute séance de médiation, tout en assurant le meilleur déroulement de la séance.
7. Le médiateur doit voir à ce que les parties puissent évaluer elles-mêmes, le plus justement possible, l'état de leur situation respective ainsi que la valeur pour chacune des propositions faites de part et d'autre, compte tenu des attentes exprimées.

Le médiateur doit notamment s'assurer que les termes de l'entente que les parties se proposent de conclure soient pleinement compris et acceptés par chacune d'elles.
8. Le médiateur doit considérer confidentiels les échanges intervenus avec et devant lui et les traiter comme tels.

9. Il n'appartient pas, en principe, au médiateur de juger de la valeur ou de l'opportunité de l'entente qui doit demeurer l'expression de la volonté des parties et leur "propriété".

Néanmoins, s'il est d'avis que l'entente :

- crée une situation de net déséquilibre pour une partie ou prête à des injustices manifestes;
- repose sur des informations incomplètes ou fausses;
- serait le résultat d'une négociation de mauvaise foi dont les résultats ne peuvent se justifier;
- est inopérante en raison de l'impossibilité d'en appliquer les termes, en raison de la loi ou autrement;

il doit en informer les parties, les inviter s'il y a lieu à prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation ou, s'il l'estime nécessaire à des fins d'intégrité, mettre fin à la démarche et se retirer du processus de médiation.

10. Le médiateur ne doit en aucun temps et de quelque façon, au cours d'une intervention de médiation, faire naître directement ou indirectement des doutes sur l'intégrité du rôle judiciaire de la Division des petites créances de la Cour du Québec et sur l'aptitude de celle-ci, le cas échéant, à décider en toute impartialité d'une demande soumise ou susceptible de l'être.
11. Afin de respecter l'équilibre entre les parties, seules celles-ci participent à la séance de médiation sans possibilité de se faire accompagner par un avocat. S'il s'agit d'une compagnie, un seul représentant sera admis. Toutefois, une partie peut être accompagnée d'une autre personne durant la médiation si cela s'avère nécessaire en raison de son âge, de sa langue ou d'un handicap.
12. Les médiations doivent normalement commencer à l'heure prévue. Cependant, si après trente minutes, il manque toujours une partie, la séance est annulée.

ANNEXE 2

Alberta Arbitration and Mediation Society Code of Professional Conduct for Mediators

APPLICATION

1. Membership in the Alberta Arbitration and Mediation Society requires explicit agreement to abide by this Code of Professional Conduct.
2. The following rules are Intended to govern the relations of Mediators with their clients, professional colleagues, and the general public so that all will benefit from high standards of practice. Members of the Alberta Arbitration and Mediation Society shall observe the spirit as well as the letter of provisions in this Code.
3. Members shall make this Code available to clients or the public upon request.

MEDIATION - DEFINITION

1. Mediation is defined as a non-adversarial and voluntary co-operative decision making-process in which an impartial third party - the mediator - assists the parties to resolve their disputes, it being understood that throughout the process the parties are responsible for decision-making, this being based on sufficient information and full-disclosure by the parties; it is the mediator's duty to ensure the mediation is being conducted on the basis of full disclosure.
2. Closed Mediation is defined to mean mediation that is conducted in private and on the basis of confidentiality, unless otherwise agreed upon by the parties and the mediator.

INTEGRITY - THE DUTY TO DISCLOSE

1. Mediators shall avoid any real, apparent or perceived conflict of interest.

2. Mediators shall disclose to the parties any biases relating to the issues to be mediated.
3. Mediators shall be bound by this Code as well as their professional codes of conduct where applicable.
4. Mediators may not mediate with individuals with whom they have a relationship. Including, but not limited to friends, relatives and colleagues, nor engage in relationships with the parties which could or would impair their professionalism and neutrality. Any prior existing relationship shall be disclosed by the mediator. Upon disclosure of the prior existing relationship, the mediator must not proceed with the mediation unless both parties agree and their own professional Codes so permit.
5. Mediators shall not mediate if the mediator has provided professional services to either of the parties, if the mediator was or is a member of a firm, association, business, organization, group or other like related entity which has or is presently delivering professional services or otherwise to either of the parties.
6. Mediators shall not provide professional services or otherwise to any parties to the mediation during or after the mediation.

MEDIATION PROCESS

1. Mediators shall fully explain mediation and the mediation process clearly, as well as the use of legal services other third parties, the appropriateness of mediation for the particular issue or issues and the availability of other more appropriate alternatives.
2. Mediators shall fully discuss the process of mediation including the conditions under which a party or the mediator may terminate the mediation.
3. Mediators shall be explicit as to the cost of mediation.

4. Mediators, if lawyers or members of other professional organization, shall advise the parties at the outset that the mediator is acting in the capacity of mediator and shall not be giving legal or other professional advice.
5. Mediators shall advise the parties as the terms and conditions under which the mediator will meet with the parties separately, communicate with their lawyers or other third parties, and whether other third parties will be allowed to participate in the mediation process.
6. Mediators shall recommend that the parties enter into an agreement to mediate which is to be signed by the parties and the mediator which will outline the terms and conditions under which the mediator will mediate and the mediation process will be conducted.

WRITTEN MEMORANDUM

1. Mediators may draft a Memorandum on the completion of mediation provided the parties so request.
2. Mediators shall not release the Memorandum until the parties have reviewed and approved the contents.
3. Mediators shall not request nor allow the parties to sign the Memorandum.
4. Mediators shall ensure any Memorandum provides that it is not meant to be binding in any way and that it is the responsibility of the parties to seek independent legal advice for the purpose of having the contents of the Memorandum reviewed and translated into a legally binding form.
5. Mediators will otherwise be bound by legislative procedures relating to the mediation process where applicable.

TERMINATION OF MEDIATION

1. Mediators shall terminate mediation when in the judgment of the mediator it is no longer of any utility. Either of the parties may terminate mediation at any time.

2. Mediators shall terminate mediation when it is apparent that to proceed will place a party at risk, harm or prejudice.
3. Mediators shall not withdraw their services except for good cause and on reasonable notice to the parties.

ADVERTISING

1. Mediators shall only make accurate statements relating to the mediation process, its costs and the the mediator's qualification
2. Mediators shall not falsely imply that membership in the Alberta Arbitration and Mediation Society constitutes accreditation or certification as a mediator.

COMPETENCE

1. Mediators shall require knowledge and procedural skills as defined by the Education Committee and adopted by the Board of Directors of the Alberta Arbitration and Mediation Society.
2. Mediators shall describe accurately to the parties their education, training and experience to mediate the issues as defined.

CONFIDENTIALITY

1. Mediators shall not voluntarily disclose to anyone who is not a party to the mediation any information obtained through the Mediation process, except non-identifying information for the purpose of education or research, or with the written consent of the parties, or when ordered to do so by a judicial authority with jurisdiction to compel such disclosure, or when required to do so by legislation or other law, or when the information discloses an actual or potential threat to human life or safety.
2. Mediators shall advise the parties that confidentiality cannot confer privilege and that absent legislative privilege, this cannot be guaranteed.

3. Mediators shall maintain confidentiality of records and files both current and in storage, and must ensure the confidentiality extends to their staff.

ABILITY TO MEDIATE

1. Mediators shall ensure that the parties reach a voluntary resolution freely, without duress or undue influence and on the basis of informed consent.
2. Mediators shall recommend that the parties to the mediation obtain independent legal and/or professional advice as required prior to commencing the mediation process and obtain same during the process as required.
3. Mediators shall ensure that the parties to the mediation are able to fully represent their interests in the mediation process.
4. Mediators shall manage the process to ensure balanced negotiations and shall not permit manipulative or intimidating negotiation techniques and in the event the mediator is not able to effectively end this, then the mediator has a duty to terminate the mediation.
5. Mediators shall ensure that the mediation is being conducted on the basis of full and frank disclosure and the mediation may not proceed or may be adjourned in order to provide for this.
6. Mediators shall advise the parties should any of their resolutions be inherently unfair or in the event the mediator cannot concur in the resolution, notwithstanding that it is the province of fully informed and competent parties to the mediation to come to a resolution based on their standard of fairness even though this may not be in accordance with community standards or legal guidelines.

INFORMATION, DISCLOSURE AND ADVICE

1. Mediators shall take steps to satisfy themselves that the parties are making decisions based on sufficient information, knowledge and advice.

2. Mediators shall not at any time provide the parties with any legal or other professional advice.
3. Mediators may provide general information which is otherwise available to the public.

FEES

1. Mediators shall fully explain the fees charged for mediation and any related costs.
2. Mediators shall not accept any commissions, rebates, or similar form of remuneration for referrals to mediation.
3. Mediators shall not base fees on the outcome of mediation.
4. Mediators collecting retainer fees shall promptly return any unearned fees to the parties upon the termination or completion of Mediation.

RELATIONSHIP WITH OTHER PROFESSIONALS

1. Mediators should respect the relationship between mediation and other professionals.
2. Mediators should endeavour to not mediate any dispute being mediated by another mediator without first making an attempt to consult with the other mediator or mediators.
3. Mediators, when co-mediating, should keep the other informed of developments to ensure a continuing co-operative environment.

ANNEXE 3

COLORADO COUNCIL OF MEDIATION ORGANIZATIONS

CODE OF PROFESSIONAL CONDUCT¹¹

Preamble

Mediation is an approach to conflict resolution in which an impartial third party intervenes in a dispute, with the consent of the parties, to aid and assist them in reaching a mutually satisfactory settlement to issues in dispute.

Mediation is a profession with ethical responsibilities and duties. Those who engage in the practice of mediation must be dedicated to the principle that all disputants have a right to negotiate and to attempt to determine the outcomes of their own conflicts. Mediators must be aware that their duties and obligations relate to the parties who engage their services, to the mediation process, to other mediators, to the agencies that administer the practice of mediation, and to the general public.

Mediators are often professionals (attorneys, therapists, and social workers) who have obligations under other codes of ethics. This code is not to be construed as a competitive code of behavior but as an additional guideline for professionals performing mediation. When mediating, professionals will be bound by the ethical guidelines of this code.

This code is not designed to override or supercede any laws or government regulations that prescribe responsibilities of mediators and others in the helping professions. It is a personal code of conduct for the individual mediator and is intended to establish principles applicable to all professional mediators employed by private, city, state, or federal agencies.

11. Élaboré par Christopher W. Moore, Associé, Center for Dispute Resolution, et adopté par le Colorado Council of Mediation Organizations, janvier 1982.

1. The Responsibility of the Mediator to the Parties

The primary responsibility, for the resolution of a dispute rests on the parties themselves. The mediator should recognize at all times that the agreements reached in negotiations are voluntarily made by the parties. It is the mediator's responsibility, to assist the disputants in reaching a settlement. At no time should a mediator coerce a party into agreement. The mediator should not attempt to make a substantive decision for the parties. Parties may, however, agree to solicit a recommendation for settlement from the mediator.

It is desirable that agreement be reached by negotiations without a mediator's assistance. Intervention by a mediator can be initiated by the parties themselves or by a mediator. The decision to accept mediation rests with the parties, except when mediation is mandated by legislation, court order, or contract.

Mediators will inform all parties of the cost of mediation services before intervention. Parties should be able to estimate the cost of the service in relation to that of other dispute resolution procedures.

Ideally, when costs are involved, the mediator should attempt to have parties agree to bear the costs of mediation equitably. When this is not possible, all parties should reach agreement as to payment.

2. Responsibility of the Mediator to the Mediation Process

Negotiation is an established procedure in our society as a means of resolving disputes. The process of mediation involves a third-party intervention into negotiations to assist in the development of alternative solutions that parties will voluntarily accept as a basis for settlement. Pressures that jeopardize voluntary action and agreement by the parties should not be a part of mediation.

The mediation Process. Mediation is a participatory process. A mediator is obliged to educate the parties and to involve them in the mediation process. A mediator should consider that such education and involvement are important

not only to resolve a current dispute but also to prepare the parties to handle future conflicts in a more creative and productive manner.

Appropriateness of Mediation. Mediation is not a panacea for all types of conflicts. Mediators should be aware of all procedures for dispute resolution and the conditions under which each is most effective. Mediators are obliged to educate participants as to their procedural options and to help them choose wisely the most appropriate procedures. The procedures should clearly match the type of outcome that is desired by the parties.

Mediator's Role. The mediator must not limit his or her role to keeping the peace or regulating conflict at the bargaining table. The mediator's role should be that of an active resource person whom the parties may draw on and, when appropriate, the mediator should be prepared to provide both procedural and substantive suggestions and alternatives that will assist the parties in successful negotiations.

Since the status, experience, and ability of the mediator lend weight to his or her suggestions and recommendations, the mediator should evaluate carefully the effect of interventions or proposals and accept full responsibility for their honesty and merit.

Since mediation is a voluntary process, the acceptability of the mediator to the parties as a person of integrity, objectivity, and fairness is absolutely essential for the effective performance of mediation procedures. The manner in which the mediator carries out professional duties and responsibilities will be a measure of his or her usefulness as a mediator. The quality of character as well as intellectual, emotional, social, and technical attributes will reveal themselves in the conduct of the mediator and in his or her oral and written communications with the parties, other mediators, and the public.

Publicity and Advertising. A mediator should not make any false, misleading, or unfair statement or claim as to the mediation process, its costs and benefits, or his or her role, skills, or qualifications.

Neutrality. A mediator should determine and reveal all monetary, psychological, emotional, associational, or authoritative affiliations that he or

she has with any of the parties to a dispute that might cause a conflict of interest or affect the perceived or actual neutrality of the professional in the performance of duties. If the mediator or any one of the major parties feels that the mediator's background will have or has had a potential to bias his or her performance, the mediator should disqualify himself or herself from performing the mediation service.

Impartiality. The mediator is obligated during the performance of professional services to maintain a posture of impartiality toward all involved parties. Impartiality is freedom from bias or favoritism either in word or action. Impartiality implies a commitment to aid all parties, as opposed to a single party, in reaching a mutually satisfactory agreement. Impartiality means that a mediator will not play an adversarial role in the process of dispute resolution.

Confidentiality. Information received by a mediator in confidence, private session, caucus, or joint session with the disputants is confidential and should not be revealed to parties outside the negotiations. Information received in caucus is not to be revealed in joint session without receiving prior permission from the party or person from whom the information was received.

The following exceptions shall be applied to the confidentiality rule : In the event of child abuse by one or more disputants or in a case in which a mediator discovers that a probable crime will be committed that may result in serious psychological or physical harm to another person, the mediator is obligated to report these actions to the appropriate agencies.

Use of Information. Because information revealed in mediation is confidential and the success of the process may depend on this confidentiality, mediators should inform and gain consent from participants that information divulged in the process of mediation will not be used by the parties in any future adversarial proceedings.

The mediator is also obligated to resist disclosure of confidential information in an adversarial process. He or she will refuse to testify voluntarily in any subsequent court proceedings and shall resist to the best of his or her

ability the subpoena of either his or her notes or person. This provision may be waived by the consent of all parties involved.

Empowerment. In the event that a party needs either additional information or assistance in order for the negotiations to proceed in a fair and orderly manner or for an agreement to be reached that is fair, equitable, and has the capacity to hold over time, the mediator is obligated to refer the party to resources-either data or persons-who may facilitate the process.

Psychological Well-Being. If a mediator discovers before or during mediation that a party needs psychological help, the mediator shall make appropriate referrals. Mediators recognize that mediation is not an appropriate substitute for therapy and shall refer parties to the appropriate procedure. Mediation shall not be conducted with parties who are either intoxicated or who have major psychological disorders that seriously impair their judgment.

The Law. Mediators are not lawyers. At no time shall a mediator offer legal advice to parties in dispute. Mediators shall refer parties to appropriate attorneys for legal advice. This same code of conduct applies to mediators who are themselves trained in the law. The role of an impartial mediator should not be confused with that of an attorney who is an advocate for a client.

The Settlement. The goal of negotiation and mediation is a settlement that is seen as fair and equitable by all parties. The mediator's responsibility to the parties is to help them reach this kind of settlement.

Whenever possible, a mediator should develop a written statement that documents the agreements reached in mediation. A mediator's satisfaction with the agreement is secondary to that of the parties.

In the event that an agreement is reached that a mediator feels (1) is illegal, (2) is grossly, inequitable to one or more parties, (3) is the result of false information, (4) is the result of bargaining in bad faith, (5) is impossible to enforce, or (6) may not hold over time, the mediator may pursue any or all of the following alternatives :

1. Inform the parties of the difficulties that the mediator sees in the agreement.
2. Inform the parties of the difficulties and make suggestions that would remedy the problems.
3. Withdraw as mediator without disclosing to either party, the particular reasons for the withdrawal.
4. Withdraw as mediator but disclose in writing to both parties the reasons for such action.
5. Withdraw as mediator and reveal publicly, the general reason for taking such action (bargaining in bad faith, unreasonable settlement, illegality, and so forth).

Termination of Mediation. In the event that the parties cannot reach an agreement even with the assistance of a mediator, it is the responsibility of the mediator to make the parties aware of the deadlock and suggest that negotiations be terminated. A mediator is obligated to inform the parties when a final impasse has occurred and to refer them to other means of dispute resolution. A mediator should not prolong unproductive discussions that result in increased time and emotional and monetary costs for the parties.

3. The Responsibility of the Mediator to other Mediators

A mediator should not enter any dispute that is being mediated by another mediator or mediators without first conferring with the person or persons conducting such mediation. The mediator should not intercede in a dispute merely, because another mediator may also be participating. Conversely, it should not be assumed that the lack of mediation participation by one mediator indicates a need for participation by another mediator.

In those situations in which more than one mediator are participating in a particular case, each mediator has a responsibility to keep the others informed of developments essential to a cooperative effort and should extend every possible courtesy to co-mediators.

During mediation, the mediator should carefully avoid any appearance of disagreement with or criticism of co-mediators. Discussions as to what

positions and actions mediators should take in particular cases should not violate principles of confidentiality.

4. The Responsibility of the Mediator to His or Her Agency and Profession

Mediators frequently work for agencies that are responsible for providing mediation assistance to parties in dispute. The mediator must recognize that as an employee of such agencies, the mediator is their representative, and that he or she will not be judged solely on an individual basis but also as a representative of an organization. Any improper conduct or professional shortcoming, therefore, reflects not only on the individual mediator but also on the employer, and in so doing, it jeopardizes the effectiveness of the agency, other agencies, and the acceptability of the mediation process itself.

The mediator should not use his or her position for personal gain or advantage or engage in any employment, activity, or enterprise that will conflict with his or her work as a mediator.

Mediators should not accept any money or item of value for the performance of services other than a regular salary or mutually established fee, or incur obligations to any party that might interfere with the impartial performance of his or her duties.

Training and Education. Mediators learn their trade through a variety of avenues-formal education, training programs, workshops, practical experience, and supervision. Mediators have the responsibility to constantly upgrade their skills and theoretical grounding and shall endeavor to better themselves and the profession by seeking some form of further education in the negotiation and mediation process during each year in practice.

A mediator should promote the profession and make contributions to the field by encouraging and participating in research, publishing, or other forms of professional and public education.

Expertise. Mediators should perform their services only in those areas of mediation in which they are qualified either by experience or by training.

Mediators should not attempt to mediate in an unfamiliar field or when there is risk of psychological, financial, legal, or physical damage to one of the parties due to the mediator's lack of experience.

A mediator is obligated to seek a co-mediator trained in the necessary discipline or refer cases to other mediators who are trained in the required field of expertise when he or she does not possess the required skills.

Voluntary Services. A mediator is obligated to perform some voluntary service during each year of practice to provide assistance to those who cannot afford to pay for mediation and to promote the field. It is left to the individual mediator to determine the amount and kind of service to be rendered for the good of the profession and of society.

Mediators should cooperate with their own and other agencies in establishing and maintaining the quality, qualifications, and standards of the profession. Mediators should participate in individual and agency evaluations and should be supervised either by an agency, a mutually established peer, or the professional organization's board of ethics. Mediators involved in any breach of this code of conduct should notify their agency of the breach. Mediators hearing of violations of this code of ethics should also report this information to their agency or the board of ethics.

5. Responsibility of the Mediator to the Public and Other Unrepresented Parties

Negotiation is in essence a private, voluntary process. The primary, purpose of mediation is to assist the parties in achieving a settlement. Such assistance does not abrogate the rights of the parties to resort to economic, social, psychological, and legal sanctions. However, the mediation process may include a responsibility of the mediator to assert the interest of the public or other unrepresented parties in order that a particular dispute be settled, that costs or damages be alleviated, and that normal life be resumed. Mediators should question agreements that are not in the interest of the public or other unrepresented parties whose interests and needs should be and are not being considered. Mediators should question whether other parties' interests or the parties themselves should be present at negotiations. It is understood, however, that the mediator does not regulate or control any of the content of a negotiated agreement.

A mediator shall not use publicity to enhance his or her own position. When two or more mediators are mediating a dispute, public information should be managed by a mutually agreeable procedure.