

**Confidentialité et
secret professionnel :
enjeux pour une
société démocratique**

Temps d'Arrêt :

Une collection de textes courts dans le domaine de la petite enfance. Une invitation à marquer une pause dans la course du quotidien, à partager des lectures en équipe, à prolonger la réflexion par d'autres textes...

Fruit de la collaboration entre plusieurs administrations (Administration générale de l'enseignement et de la recherche scientifique, Direction générale de l'aide à la jeunesse, Direction générale de la santé et ONE), la collection Temps d'Arrêt est éditée par la Coordination de l'Aide aux Victimes de Maltraitance. Chaque livret est édité à 10.000 exemplaires et diffusé gratuitement auprès des institutions de la Communauté française actives dans le domaine de la petite enfance. Les textes sont également disponibles sur le site Internet www.cfwb.be/maltraitance

Comité de pilotage :

Guy Declercq, Gérard Hansen, Diane Huppert, Françoise Hoornaert, Anne Labby, Roger Lonfils, Véronique Rombaut, Anne Thiebault, Reine Vander Linden, Patrick Vastenaekel, Dominique Werbrouk.

Coordination :

Vincent Magos assisté de Claire-Anne Sevrin, Delphine Cordier et Delphine Gilman

Mise en page :

Pomme Z.

Éditeur responsable :

Henry Ingberg
Ministère de la Communauté française
44, boulevard Léopold II – 1080 Bruxelles.

L'élaboration de ce livret a été réalisée en étroite collaboration avec le Docteur Thérèse Delattre, pédiatre (Charleroi).

Avec le soutien de la Ministre de l'Aide à la Jeunesse et de la Santé de la Communauté française.



Ministère de la Communauté française

Introduction

Il peut être temps de s'arrêter.

Temps de réfléchir à la qualité de la relation que nous choisirons d'offrir à la personne qui se confierait à nous...

Nous pouvons tous être amenés, volontairement ou non, à accueillir des confidences.

Cet instant d'écoute peut parfois soulever de multiples questions, notamment : Faut-il faire quelque chose ? Ai-je un rôle à jouer ? Dois-je seulement écouter ou y a-t-il à intervenir ?

Questions anodines ? Questions clés ? Elles résonnent en tout cas différemment chez chacun.

Avant de se positionner, il s'avère utile d'approcher des notions telles que la confidentialité et le secret professionnel.

Quelle est la position du confident ? Quel intérêt ?

Pourquoi se taire si je ne suis pas tenu au respect du secret professionnel ?

Quel est le sens du secret professionnel ? Pourquoi pas la transparence ?

Contrôle social ou relation d'aide ?

Quel choix la société démocratique pose-t-elle en créant cette obligation de respect du secret professionnel ?

Ce livret ne vous fournira pas de réponse ; il se veut un outil de réflexion en élaborant des questions qui pourraient rejoindre les vôtres et aider à cheminer dans nos pratiques. Il est conçu pour être lu par article séparé ou dans son ensemble, seul, ou mieux, en équipe...

La confidentialité, ciment de la relation d'aide : la personne au centre de la rencontre

Claire Meersseman¹

Qu'est-ce qui fonde la relation d'aide, quels sont les enjeux pour la personne² qui se confie, pourquoi le professionnel doit-il être le garant de la confidentialité ?

La confidentialité constitue la condition sine qua non pour qu'une personne puisse faire l'expérience de la confiance et livrer des éléments de son vécu ou de son histoire ; cela ne signifie pas qu'elle pourra d'office se confier. Cela nécessite de la part du professionnel de garantir et d'offrir le respect de ce qui est confié dans la relation. Comment la confidentialité trouve-t-elle sa place dans la rencontre avec une personne ? Comment cerner ce qu'implique la notion de confidentialité dans ses dimensions intrapsychiques et relationnelles ?

La confiance, fondement de notre subjectivité

La personne au cœur de la relation

Que l'on soit enseignant, éducateur, aide familiale, assistant social, psychologue, juriste ou médecin... ou même bénévole dans une école de devoirs ou animateur de mouvement de jeunesse, le fait de recevoir une confiance exige dans cet échange le respect, la confiance et un engagement relationnel, tant de la personne qui se confie que de celui qui la reçoit, qu'il soit ou non professionnel. La personne vient livrer des bribes de son histoire, des éléments parfois douloureux, mettre à nu son intériorité ; c'est un enjeu important pour elle de parler, elle s'en remet à nous. Prendre le risque de «dire» et d'«énoncer» face au regard d'autrui suscite une mobilisation émotionnelle importante qui peut réveiller des souffrances autrefois soigneusement enfouies, mettre à mal des défenses qui protégeaient de ce ressenti douloureux. C'est souvent mettre en péril un équilibre difficilement acquis au prix de souffrances, de renoncement, de mouvements défensifs ; un équilibre précaire, construit vaille que vaille mais qui tenait plus ou moins la route. **La confiance à un tiers met en question cet équilibre, dévoile quelque chose de la fragilité de la personne et exige de notre part le plus grand respect et la plus grande délicatesse.** Cette confiance peut

¹ Claire Meersseman est psychologue au sein de l'équipe Aide et Prévention Enfants-Parents à Charleroi, psychothérapeute et thérapeute familiale.

² Selon notre cadre de travail et la dénomination d'usage, les personnes qui se confient à nous peuvent être tantôt des patients, tantôt des usagers, des clients, des personnes, etc... Chaque contexte professionnel utilise sa propre nomenclature. Pour la facilité de lecture du texte, nous utiliserons tantôt l'un ou l'autre terme.

avoir lieu dans divers contextes, qu'on y exerce à titre professionnel ou à titre bénévole : un patient se confie à son médecin traitant ou à son psychothérapeute en entretien, un enfant dévoile des attouchements à son enseignant ou à son animateur scout ou de plaines de jeux, une aide familiale reçoit des confidences d'une mère ou d'un enfant de la famille lors de ses prestations à domicile, un éducateur de rue, par sa proximité avec des personnes en grande précarité, voit et entend des éléments de leur vie privée qu'elles préfèrent occulter à d'autres professionnels, ...

Quels sont les risques de confier des éléments de son histoire personnelle et familiale à un tiers ? Quels changements, quels bénéfices ou quels cataclysmes la confiance peut-elle engendrer pour la personne elle-même ou pour son entourage ? A-t-il déjà été possible, dans la trajectoire personnelle, de s'appuyer sur quelqu'un, de s'y fier ? Est-il possible de se construire et de s'inscrire dans des relations de confiance et de réciprocité ? Comment se montrer à l'autre dans ses fragilités, sa vulnérabilité, être entendu, accepté et respecté tel quel ? La prise de risque dépasse largement le contenu de la confiance ; c'est d'abord l'enjeu d'une rencontre humaine, le pari de l'ouverture à l'autre et d'une possibilité d'être entendue dans sa subjectivité.

La personne qui se confie à moi manifeste un engagement émotionnel important (même si cela s'exprime par la revendication ou la colère) ; suis-je prêt comme professionnel à éprouver des difficultés dans la relation, à prendre certains risques ? Suis-je prêt à m'engager, avec mes compétences et mes limites ? Quel sens donner à cette démarche, au risque d'être envahi par un questionnement difficile, par des incertitudes, des doutes, des émotions qui me bousculent tellement ?

De telles questions traversent inévitablement l'esprit du professionnel dans ces expériences de confidentialité, parfois très lourdes à porter seul ; il est normal d'être secoué, bousculé, saisi, parfois paralysé par certaines confidences ou certaines situations humaines dramatiques.

Confiance et espace de confidentialité

La notion de confiance se décline sur autant de modes qu'il existe de familles et d'individus ; elle prend des formes différentes selon les contextes professionnels de chacun. La personne peut choisir le tiers à qui elle se confie davantage en fonction d'éléments personnels ressentis dans la relation qu'en fonction de critères d'ordre professionnel, ce qui peut nous mettre en difficulté. La confiance constitue la base de toute relation humaine. Elle se construit au fil du développement de l'enfant et se tisse, comme elle le peut, dans la relation plus ou moins harmonieuse avec les parents et avec l'entourage. Confiance de base, capital confiance, confiance en soi, confiance en l'autre... La confiance est loin d'être une donnée simple et acquise ; elle s'expérimente dans les relations, elle s'ancre dans l'image de soi, bonne, ou moins bonne. Elle est émaillée de l'amour reçu, mais aussi des blessures endurées, des « trahisons » vécues. La confiance en l'autre est directement liée à la confiance en soi. « Oserais-je dire ceci ou faire cela, qu'est-ce que les autres vont penser

de moi?» Ou encore, «on ne m'a jamais cru, pourquoi le dire!». En cela, la relation de confiance est un champ d'expériences sans cesse renouvelé, où les tensions, les difficultés, les échecs relationnels viennent se rejouer; «Quel est l'impact ou quelles sont les conséquences si je dis ceci, comment l'autre va-t-il réagir, comment puis-je encore me regarder en révélant cela de moi?...».

Lorsqu'une personne choisit de nous parler, sa confiance prend racine dans ce «capital confiance» plus ou moins solide. Cette parole sera tentative de se dire, timide, ou passage à l'acte, désir d'être enfin «entendu» dans son vécu, dans sa souffrance; elle sera évanescence, fragile ou en élaboration, construite pièce par pièce, en forme de puzzle ou de labyrinthe. Elle sera dite et contredite, énoncée par bribes ou en lambeaux. C'est un partage de l'intime, du questionnement intérieur; quelque chose qui ne s'énonce pas clairement d'emblée mais qui demande à se préciser, à se complexifier, à tisser des liens entre des éléments épars de son histoire, à renouer le fil du ressenti émotionnel lors de l'évocation de tel ou tel événement. La parole est comme une matière première, le matériau brut de l'artiste qui demande à être affiné, affûté, à l'aide de nos questions éventuellement, dans un processus d'aide dont nous ne maîtrisons ni le temps, ni l'issue. Notre objectif? Que la personne puisse voir plus clair dans son ressenti et son parcours, qu'elle puisse prendre les décisions qui lui conviennent, qu'elle puisse se réapproprier le matériau ainsi élaboré. Notre rôle est d'accompagner cette mise en mouvement intérieur de la personne, d'accepter le cheminement avec tous ses méandres imprévisibles, d'accepter de vivre l'impuissance et l'infiniment petit. Cette parole n'est pas «vérité en soi», elle est «la vérité de la personne» à ce moment-là, elle est une remise en mouvement du flux vital. Si mon rôle n'est pas directement d'apporter une aide, l'accueil de cette parole dans la confidentialité reste important; à moi de voir avec la personne si l'écoute de cette parole en tant que telle est suffisante ou si je dois passer le relais à un professionnel en fonction d'autres objectifs à remplir.

Pour que cette mise en mots puisse advenir, notre responsabilité est de garantir d'abord un espace clos qui permette à la personne d'élaborer, dans cette relation-là et en toute sécurité, les mouvements de sens et de non-sens de sa vie. Nous nous portons garants de l'étanchéité de cet espace et de la qualité de présence que nous offrons pour qu'elle puisse se dire, se regarder dans tous ses recoins et tenter de se reconstruire avec ses forces et ses fragilités.

Si un enseignant, une aide familiale ou une infirmière reçoit la confiance d'un enfant, le professionnel entendra cette parole sans trahir la confiance qui lui est faite; si cela nécessite une autre intervention, comment mobiliser un service tout en respectant cette confidentialité? **La confiance prend racine dans la confiance que la personne me fait. C'est comme un objet précieux qu'il convient de traiter avec tact. Est-ce suffisant d'accueillir cette parole ou dois-je la transmettre pour y apporter une autre réponse?**

Une présence de qualité, fondement de la rencontre

Nos formations diverses nous ont beaucoup centrés sur la question de la demande et de la qualité de l'écoute. A-t-on suffisamment attiré l'attention sur la nécessité de garder la personne au centre des interventions qui la concernent, de la maintenir comme «l'acteur principal» du processus d'aide ?

Le travail d'aide répond à une démarche par laquelle la personne tente de questionner son fonctionnement et son histoire pour se construire comme sujet, pour mettre de l'ordre dans le puzzle de son histoire personnelle, pour se dégager des interactions familiales parfois enfermantes, annihilantes ou à tout le moins complexes. Derrière le cortège de fragilités et de blessures, c'est trouver des «tuteurs de résilience» sur qui s'appuyer et des ressources en soi pour reconstruire ses forces de vie, processus que Boris Cyrulnik (1999) nomme «la résilience». C'est tenter de se dégager d'un discours familial dénigrant ou destructeur («Tu es un bon à rien, tu n'y arriveras jamais»...); c'est tenter de découvrir et d'intégrer ses ressources pour devenir un peu plus acteur de sa destinée et gagner un peu en liberté. Mais c'est aussi accepter de faire l'expérience de la répétition, de la rechute, des tentatives avortées, des échecs éventuels. C'est le lent chemin du changement qui est parsemé de difficultés, de failles.

Notre place d'intervenant est bien souvent celle d'une grande oreille qui entend la souffrance, qui espère voir la personne reprendre forme, vigueur et créativité; notre rôle est davantage celui d'un accompagnateur que celui d'un guide (Baudouin, 1987) qui accepte les méandres de ce cheminement avec ses détours et ses avatars. Qui peut savoir ce qui convient à l'un ou à l'autre et préjuger de la tournure des événements ou de l'effet de notre intervention? Il n'y a pas de garantie de résultat: le confident doit pouvoir supporter la frustration d'une situation qui stagne, qui n'évolue pas comme il le souhaiterait. Connaissons-nous assez nos propres résistances au changement et nos fragilités? Sommes-nous au clair avec les raisons qui nous ont menés à exercer un métier où notre désir d'aider sous-tend souvent nos propres souffrances, l'impossibilité de changer notre famille? Sommes-nous prêts à repérer et reconnaître les résonances émotionnelles que l'histoire de la personne va inévitablement venir réveiller en nous par sa parole et sa détresse ?

Nous sommes plus ou moins à l'aise lorsque la relation est facile à établir, qu'une vague d'empathie se crée, que la souffrance exprimée permet que notre rôle ne soit pas mis à mal; que faire lorsque la personne génère chez nous des mouvements de rejet, voire de répulsion ou de colère, que la demande ne cadre pas avec le mandat du service ou que le contenu exprimé est en contradiction avec ce qui est perçu de manière implicite? La relation peut être ballottée par des mouvements de sympathie-antipathie, autant par la personne que par le professionnel. Ces mouvements font partie de la notion de «transfert» dans la relation thérapeutique, il s'agit de tout l'investissement de sentiments et le déplacement d'une partie de la vie affective du patient vers le thérapeute en fonction de l'expérience personnelle du sujet et, en retour, tout ce que cela suscite chez le thérapeute, c'est-à-dire

le «contre-transfert». Transfert et contre-transfert sont présents dans toute relation d'aide et constituent un moteur de la relation et du processus de transformation. Ils peuvent parfois également mettre en difficulté le professionnel; par exemple quand il n'est pas suffisamment au clair avec les sentiments qui se «transfèrent» inconsciemment sur lui, avec ce que cela vient remuer en lui en écho à une situation ancienne de son histoire qui se rejoue dans l'actualité de la rencontre.

L'éclaircissement des mouvements transférentiels et contre-transférentiels est un des objectifs essentiels de la supervision.

Quelle est la qualité de notre présence, quel est notre engagement relationnel face à une personne qui se dévoile avec courage, face à sa demande et à ses attentes importantes qui relèvent parfois de l'ordre du magique ?

La confidentialité : sous le sceau du secret

Le petit Robert définit la confidentialité en référence à la notion de confiance, c'est la communication d'un secret qui concerne la personne elle-même. Le confident est celui qui reçoit la confiance de quelqu'un, qui reçoit les plus secrètes pensées de cette personne. La confidentialité nécessite un climat de sécurité, pour s'en remettre à quelqu'un en se fiant à lui; elle crée un espace intermédiaire, un espace «transitionnel» (Winnicott, 1988) dans la rencontre d'une personne avec un professionnel de l'aide.

Lorsque nous rencontrons des personnes qui nous confient des éléments de leur vie personnelle et nous laissent entrevoir ce qui est de l'ordre de leur vie privée, elles se confient autant en fonction de ce qui se dégage de nous comme personne qu'en fonction du rôle professionnel que nous exerçons à ce moment-là. Il arrive que cette confiance dépasse notre cadre de travail et notre fonction professionnelle, par exemple l'enseignant à qui un enfant se confie. Jusqu'où accepter d'entendre ces confidences, ou que faire de ce qui a été confié sans trahir la confiance ?

Ces personnes viennent chercher un témoin qui puisse entendre combien elles vivent difficilement certains éléments de leur vie, elles sont à la recherche d'une dimension humaine qui les rattache à une communauté. Lorsqu'elles sont aux prises avec des réalités, des angoisses, des fantasmes ou des délires effrayants ou destructeurs, elles peuvent craindre de perdre ou de briser ce lien aux autres et à elles-mêmes. La recherche d'un confident consiste à chercher un contenant, quelqu'un qui puisse tout entendre, accompagner sans juger. Les confidences ainsi livrées représentent un espoir important, l'espoir de trouver quelqu'un à ses côtés, d'être entendu dans son vécu, quel qu'il soit, aussi tragique ou futile qu'il paraisse. **Cet espoir serait comme un fil de vie jeté du patient au professionnel pour le sortir de son isolement ou de sa solitude, et se relier au sentiment d'appartenir encore un peu à la communauté des humains.**

Les formations de base des professionnels ont amené à acquérir des connaissances théoriques, un savoir-faire, certaines techniques pour mener des interventions dans la «réalité», c'est à dire donner des conseils, faire certaines démarches. Ont-elles suffisamment préparé à accueillir des confidences, qu'elles semblent fondamentales, secondaires, ou même dérisoires? Nous ont-elles prémunis contre le souhait d'entamer des démarches à la place de la personne ou à son insu?

Les services d'écoute téléphonique anonyme l'ont compris depuis longtemps. Ils ont élaboré leur contexte de travail sur ces bases: le fil téléphonique, l'anonymat, l'écoute du vécu de l'appelant. Les écoutants se centrent sur ce que la personne énonce et ils acceptent, comme écoutants, d'être «coupés de leurs mains» (c'est-à-dire de ne pas intervenir dans la réalité), pour n'être plus qu'une grande oreille, ouverte aux questions et à la souffrance telle qu'elle se dit à ce moment-là, dans la «vérité» du vécu de l'appelant. Toutes les ambivalences, les contradictions et la densité émotionnelle émaillent le «dire du moment». Leur rôle est de se centrer sur la personne, sur ses préoccupations; c'est d'entendre sa demande, c'est-à-dire ce qui préoccupe le plus l'appelant à ce moment-là, et non ce qui nous fait le plus réagir.

Comme professionnels, nous pouvons être fort bouleversés par des récits de vie parfois dramatiques, au point de vouloir trouver des solutions concrètes et rapides. Lorsque la personne énonce des bribes de son vécu, comment pourrions-nous créer un espace-temps qui permette d'entendre la détresse qui s'y cache; comment l'aider d'abord à rester reliée à elle-même? Créer un espace-temps qui soit aussi pour nous un moment de suspension pour ressentir et évaluer les impressions et les émotions qui nous ont envahis. Comment se donner le temps de faire la part entre le besoin qu'a la personne d'être entendue dans sa souffrance et la nécessité de réponses urgentes dans la réalité? Cette réponse immédiate est-elle liée à la situation sociale, au contexte de la personne ou à l'impact émotionnel très bouleversant que les confidences ont sur nous, au point qu'une intervention viendrait nous soulager?

Les limites de la confidentialité

Quand la réalité met le respect de la confidentialité en difficulté

Nous avons tous en tête une série de situations-limites qui nous mettent en difficulté dans le respect de la confidentialité, soit parce qu'il y a une trop grande souffrance psychologique, soit parce que nous touchons à nos propres limites. Si le cadre de l'intervention a été posé au début, il arrive que nos contextes de travail et nos missions ne nous permettent pas d'aller plus loin ou qu'il faille élargir le cadre de l'intervention: jusqu'où pouvons-nous l'élargir sans toucher au respect de la confidentialité et au cadre initial de l'intervention, au risque d'exercer une pression sur la personne dans un rapport inégal de pouvoir?

Je pense par exemple à des personnes dans une grande détresse psychologique et sociale qui se situent en victimes, en «assistés» qu'il faut aider, protéger. Le professionnel, touché par cette souffrance, peut se mobiliser de manière importante au point de devenir une sorte de «défenseur» et de basculer dans une forme de toute-puissance; les événements ou d'autres informations peuvent lui donner le sentiment de s'être fait piéger. Comment comprendre ce qui s'est joué dans la relation, tout en respectant son rôle et la confidentialité, sans entrer dans un rapport de force ou dans un règlement de compte ?

Il existe aussi certains modes de fonctionnement psychique et relationnel qui rendent l'autre responsable de tout ce qui ne va pas, voire accusent l'entourage de la responsabilité des difficultés de la personne; cela peut se présenter sous forme de tendances plus ou moins fortes et se développer jusqu'à certaines formes de pathologies psychiatriques dont l'accessibilité à un processus d'aide thérapeutique est limitée (paranoïa, psychopathie, perversion,...). D'autres présentent une distorsion dans la perception de la réalité et évaluent à tort certaines réalités (délire, hallucinations, schizophrénie,...). Il ne nous intéresse pas ici d'entrer dans le détail de ces pathologies, mais plutôt d'évaluer en quoi certains aspects de ces modes de fonctionnement pourraient constituer des limites par rapport au respect de la confidentialité. Ces personnes, au même titre que tout un chacun, ont le droit de bénéficier d'une aide appropriée à leurs difficultés, tant médicale que psychologique, sociale,... Il arrive que leur manière de fonctionner les mette ou mette d'autres personnes en difficulté ou en péril. S'il peut être opportun d'intervenir pour aider mais aussi protéger la personne et son entourage (qui pourrait être mis en danger à cause de son comportement inadéquat), comment réagir sans dévoiler le contenu des confidences ?

Les situations de maltraitance d'enfants, les problématiques de fragilité ou d'inadéquation des parents dans les soins à leurs enfants nous confrontent parfois à une double question : comment à la fois préserver des espaces de confiance pour que ces personnes puissent se confier, en espérant diminuer les risques de passage à l'acte, et veiller à la protection de l'enfant ? Ces situations posent la question de l'évaluation du danger encouru par l'(es) enfant(s) et des compétences des parents dans leurs capacités de percevoir et de différencier les besoins de l'enfant. Elles peuvent mettre en balance des intérêts divergents ou contradictoires entre l'enfant et ses parents ; elles soulèvent la question des limites du cadre d'intervention et du rôle imparti au professionnel, mais aussi d'éventuelles limites du côté des parents. Quelle réponse apporter dans la réalité pour mettre une limite à un fonctionnement relationnel destructeur sans révéler toutes les confidences ?

Chaque situation est particulière et nécessite une approche spécifique qui renvoie in fine au positionnement éthique du professionnel. Ces situations-lisières nous confrontent aux limites de nos interventions et de nos contextes institutionnels. Elles doivent d'abord faire l'objet d'une évaluation du professionnel, avec l'aide éventuelle de collègues via une réunion d'équipe, ou recourir à un tiers extérieur via une supervision, par exemple, pour prendre du recul et pour mieux comprendre ce qui se joue dans la relation avec la personne, ce qui vient nous secouer au niveau émotionnel et départager ce qui appartient à la

personne ou ce qui serait de l'ordre de résonances de notre histoire personnelle ; cette étape peut permettre de relancer la relation d'aide si elle était coincée ou aider à la réorienter vers un autre service dans de bonnes conditions, c'est-à-dire dans le dialogue avec la personne, dans le respect de sa parole et des limites institutionnelles.

Si le professionnel éprouve une difficulté à poursuivre son intervention mais estime qu'une orientation serait nécessaire, il en fera part à la personne et réfléchira afin de respecter le cadre de confidentialité. Il s'agit de cerner les limites de son intervention, mais surtout de voir ce qui s'est joué dans la relation, en termes d'investissement de part et d'autre, de voir ce qui a facilité ou ce qui a coincé et d'en parler avec la personne. Pour cette évaluation, on peut aussi se référer à une série de questions-clés, non exhaustive :

Quel est le rôle que je remplis par rapport à cette personne et quelle est la limite qui se pose actuellement ? Si une rencontre était nécessaire avec d'autres professionnels du secteur de l'aide, avec quel objectif entrerais-je dans cette démarche ? Y a-t-il lieu de partager certains éléments, et si oui, y a-t-on réfléchi avec la personne en fonction d'un objectif en lien avec la mission que je remplis ? Ai-je évalué au préalable avec elle l'impact et les conséquences de cette démarche ? Quel sens aurait cet « acte » d'ouverture de la relation ou de partage de confidences dans la réalité concrète ? Pourra-t-elle encore avoir confiance et solliciter une aide, avec moi ou quelqu'un d'autre, si ma prise de position la met trop en difficulté ? Des questions essentielles à envisager, parce que « poser un acte » tel qu'ouvrir la confiance modifiera le cadre initial de la relation et ce qui pourrait encore s'y jouer. Pour le professionnel, cet « acte » d'ouverture vers l'extérieur pourrait-il être une tentative de passer le relais lorsque la parole et la capacité de compréhension de la personne ne seraient pas suffisantes pour élaborer d'autres réponses dans sa réalité de vie ? Est-ce supportable pour la personne qui s'est confiée ?

La trahison de confidences

Il arrive que des personnes nous questionnent sur le respect et la garantie que nous leur offrons concernant leurs confidences ; « Pourquoi prenez-vous des notes ? », « Vous ne le direz à personne, même pas aux autres de votre équipe ? », « Je veux que cela reste entre vous et moi »... Ces questions légitimes viennent, à juste titre, interroger notre rapport au respect de ce qui est confié, interpellent notre engagement, s'assurer de la valeur accordée à la relation. Ces prétextes ou préambules montrent que ceux qui nous consultent cherchent quelqu'un qui pourra entendre ce qui se dit sous le sceau du secret, mais surtout assurer, « tenir la route » tout au long de la relation confidentielle. Ces questions méritent qu'on s'y arrête pour tenter de saisir, du point de vue du patient, ce qu'elles signifient.

Nous avons tous construit un jardin qui abrite nos plus secrètes pensées, pour protéger notre identité, notre différenciation et notre autonomie. Nous avons aussi engrangé sensations et expériences difficiles dans un coin fermement protégé du regard des autres. C'est parfois si douloureux que le seul fait d'y penser ou de s'en souvenir réveille la blessure,

«comme si on y était». Cela réveille la gêne, la honte; «Surtout que personne ne sache». Cela éveille un profond sentiment de solitude, la sensation d'être différent, à part des autres. Ce vécu est innommable, parfois impensable pour les autres («que vont-ils penser de moi?») et aussi pour soi-même («Je préfère évacuer cette partie-là de moi ou me la cacher»). C'est facile de se laisser voir dans ses côtés positifs, dans ses qualités, c'est plus périlleux de se regarder dans les aspects plus sombres, un peu plus retors de soi-même. Plus facile de passer ces aspects à la trappe, «ni vu, ni connu». Sauf qu'à la première occasion et souvent à son propre insu, cela ressortira sans crier gare, ou explosera à la figure de celui qui sera là. Cette partie peut aussi fonctionner à bas bruits, ou être remise au plus profond de soi au prix d'une énergie énorme qui ne sera pas disponible pour autre chose.

Éléments de gêne, éléments de culpabilité et de honte; comment oser parler de cela, comment le montrer à l'autre, avec la crainte du jugement, du rejet, de la rupture relationnelle? Le professionnel pourra-t-il supporter tout ce poids qui habite et écrase la personne? Ne risque-t-il pas à son tour d'en être écrasé? Ne craint-il pas de découvrir d'autres choses, encore plus terrifiantes? Pourra-t-il le supporter sans vouloir le partager avec quelqu'un d'autre, faire intervenir un service? Jusqu'où est-il prêt à accompagner la personne dans les dédales de ses angoisses et de ses incertitudes?

Dans le développement de l'enfant, le secret a pour fonction de construire l'entité personnelle et de la protéger; il aide à construire psychiquement les frontières entre l'autre et moi. L'enfant constate par ses premiers mensonges que l'adulte ne contrôle pas tout, qu'il a un espace clos intérieur. Il peut penser par lui-même et garder cela en lui. Le secret entoure ses blessures et traumatismes, il peut créer une partie enclavée dans la personnalité, inaccessible au moi mais dévoreuse d'énergie. Les défenses la protègent et nous indiquent le doigté et l'apprivoisement nécessaires pour que la personne (et nous comme témoin) puisse tenter de l'approcher. C'est parfois à la suite de nombreux détours et dans le respect de ses défenses que la personne accepte d'entrouvrir ce qui a été tenu caché.

Trahir la relation de confidentialité sous-entend la notion de violence faite à la personne qui a confié ses secrets et qui n'est pas respectée dans son intimité. Viol de son intimité la plus profonde dans ce qu'elle a livré d'elle-même, souvent au prix de douloureux efforts pour se confier.

Viol de son intégrité psychique et émotionnelle dont la relation de confiance assurait un contenant contre le morcellement, l'éparpillement, la mise en lambeaux de son intégrité et de sa cohérence interne. Viol de ce qui appartient en propre à la personne, seule à supporter in fine ce qu'elle livre à autrui et ce qu'elle garde secret en elle. Viol encore dans la dépossession de son histoire, dans le détricotage de ce fil ténu qui constitue la trame d'une existence singulière.

Dévoiler ce qui peut à peine se penser, ce qui a pu commencer à se dire et se nommer; c'est une sorte de «centre en creux» qui constitue parfois un axe invisible autour duquel la

personne s'est construite. Ces éléments sont entourés d'une couche émotionnelle dont le secret a jusqu'ici assuré la protection et veillé à l'étanchéité: c'est comme une bulle de pus qui fait mal dès qu'on l'approche. Elle demande à être apprivoisée en fonction de ce que la personne peut supporter. Elle nous indique quel rythme suivre et dans quelle mesure elle est prête à se confier. Partager cette confiance avec un tiers extérieur à la relation peut être ressenti de manière ambivalente tantôt comme une trahison, un abandon tantôt comme un soutien. Ces sentiments ont souvent déjà été rencontrés dans l'histoire personnelle, c'est l'impression d'être objet dans la relation à l'autre, de ne pas compter, de ne pas «être quelqu'un». La trahison du secret peut provoquer la répétition de l'histoire du sujet et vient confirmer la méfiance à l'égard de l'autre, vécu comme menaçant et de qui il faut se protéger. La trahison du secret, c'est comme un démantèlement de la relation de confiance, une impossibilité de se livrer dans cet espace transitionnel et de se construire comme sujet.

Les contextes spécifiques de confidentialité

Quelle place pour la confidentialité au sein d'une équipe pluridisciplinaire ?

Lorsque le professionnel travaille en équipe, le principe reste celui du respect de la confidentialité ; il se situe au carrefour entre les missions dévolues à son service, sa fonction professionnelle et la demande de la personne. Chaque équipe a sans doute à réfléchir à la manière de remplir ses missions dans le respect des personnes, aux processus de décisions et à un positionnement éthique ; c'est le fruit d'une réflexion personnelle et d'équipe, s'appuyant sur une formation solide et continuée, sur l'expérience acquise, c'est un cheminement propre à chacun qui permet de dégager une éthique de travail. Le partage lors d'une discussion en équipe permet de conjuguer plusieurs objectifs pour le professionnel : à la fois de faire part de difficultés du professionnel dans la prise en charge, de donner du sens aux émotions importantes que cela suscite pour pouvoir dégager des pistes de travail. Comment veiller à ce que ces échanges soient respectueux des usagers, des fonctions éventuellement différentes des membres de l'équipe ainsi que du secret professionnel (cfr. article de J.F. Servais) ? Comment respecter les espaces de confidentialité lors des réunions internes à l'équipe pluridisciplinaire ? Comment tenir compte au sein de l'équipe des diverses disciplines représentées en son sein et des règles déontologiques propres à chaque profession (par exemple, éducateur, assistant social et médecin) ? Est-il opportun que des personnes de l'équipe s'occupent de membres différents de la famille ?

Si des professionnels de disciplines différentes au sein d'une équipe s'occupent de la même personne, comment préserver l'espace de confidentialité spécifique offert par chacun ? Le travail d'équipe est un outil, un moyen au service des patients ou des usagers ; le partage de la confidentialité est-il nécessaire à l'exercice de sa mission ? Le travail en équipe n'enlève en rien l'engagement et la responsabilité individuelle du professionnel par rapport au suivi qu'il assure.

Dans son projet institutionnel, l'équipe aura à réfléchir aux méthodes de travail, au respect de la confidentialité, à l'autonomie du professionnel et surtout aux processus de décisions et à les élaborer en cours d'évolution ; par exemple, s'il y a nécessité de modifier le cadre d'intervention initial pour agir dans la réalité : cette étape nécessite d'en parler avec la personne et d'évaluer avec elle ce que cela apporterait comme modification de la relation de confiance.

Dans les institutions, les membres d'une équipe s'occupent parfois des mêmes personnes, enfants ou adultes, comme c'est le cas en ambulatoire, en institution d'hébergement ou en hôpital. Le travail en équipe apporte «l'aide» à la personne accueillie, chaque membre dans son rôle spécifique, complémentaire des autres, comme les branches d'un même arbre ; chacun est tributaire de l'action de l'autre pour exercer sa fonction. Le partage de confidences peut parfois se révéler nécessaire dans la prise en charge mais tout doit-il être partagé en équipe et en fonction de quels critères ?

Certains services et certaines fonctions assurées dans une institution n'ont pas pour mission première d'être dans un rôle de confidences, même si la relation peut amener celles-ci et mettre en difficulté le professionnel qui les reçoit : par exemple, à l'école, en plaine de jeux, le personnel d'entretien, la secrétaire, contrairement à d'autres professionnels comme les éducateurs, assistants sociaux, psychologues... Comment différencier les approches dans l'écoute de confidences ? Lorsqu'un professionnel fait le choix d'être à l'écoute alors que ce n'est pas sa fonction première d'être dans la confiance (par exemple l'enseignant, l'animateur de plaine de jeux), comment va-t-il entendre ce qui lui est confié et que va-t-il en faire ? Peut-il refuser une confiance en expliquant à la personne qu'il craint de ne pas être la bonne personne à qui confier cela ? Va-t-il respecter le souhait de la personne de garder secrètes certaines confidences ou se précipiter pour en faire part à d'autres collègues ? Va-t-il partager certains éléments utiles pour aider ou livrer des éléments superflus, voire de type sensationnel ? Accepter la confiance implique une responsabilité face à ce qui est confié et à la relation créée ; un professionnel dont la confidentialité n'est pas le vecteur principal de sa fonction est pourtant tenu à une discrétion et à un engagement relationnel.

Comment favoriser ces questions, quel que soit le mode de fonctionnement institutionnel, autour de la confidentialité et du partage d'information dans des institutions qui fonctionnent plutôt sur un modèle hiérarchique, alors que l'implication dans les situations humaines suppose un engagement et une responsabilité d'ordre individuel ?

Travail d'aide et famille

Certains professionnels ou services ont un seul membre de la famille en charge ; la confidentialité lui est garantie par principe. Quelle place donner aux autres membres de la famille qui demanderaient des informations à propos de cette prise en charge ? Pourquoi veulent-ils interférer avec ce suivi ? Comment comprendre cette démarche d'interférence et qu'en faire ? Comment parler avec les membres de la famille qui interpellent sans dévoiler le contenu des entretiens et préserver la confidentialité de ce qui a été confié ?

Le professionnel réfléchira aux enjeux de la confidentialité et d'un partage de confidences ; quels sont les risques d'un partage éventuel pour la relation de confiance établie avec la personne ? Comment allier confidentialité et lien avec le reste de la famille ? Bien entendu, cette évaluation se fonde chez le professionnel sur une formation solide tant théorique que pratique, sur des avis et sur des supervisions.

Les confidences de l'enfant : quelle place pour les parents ?

Dans le travail avec l'enfant, la confidentialité est un outil qui l'aide à se structurer et à construire son intimité psychique. Quel est l'enjeu pour l'enfant d'un espace de confidences individuel alors que ses parents sont ses premiers référents de confiance ? Y a-t-il quelque chose du contenu des entretiens à révéler aux parents ? Comment réfléchir avec l'enfant si quelque chose devait éventuellement être partagé avec eux, et si possible en sa présence ? Comment rendre les parents partenaires de l'intervention autour de l'enfant plutôt que rivaux ou absents ? Quels seraient les éléments concernant leur enfant dont les parents auraient besoin pour assurer leur rôle éducatif et affectif ?

Dans les situations de séparation, les professionnels de l'enfance ont-ils le même souci de donner une place égale aux deux parents concernant leur enfant (Kinoo, 2001) ? Le principe de l'autorité parentale conjointe permet aux deux parents de participer aux décisions concernant leur enfant. De nombreuses situations de séparation montrent que dans la pratique, cette étape de transmission est délicate, voire difficile. Le professionnel veillera en début d'intervention à poser son cadre de travail et à prévoir les modalités de son intervention afin que l'enfant puisse au mieux bénéficier de l'aide qui lui est apportée : à savoir son modèle d'intervention, les règles concernant le respect de la confidentialité. Si des rencontres avec les parents devaient avoir lieu, il s'agira de veiller à leur expliquer quel serait l'objet des échanges et les limites quant au partage de confidences.

Cela suppose d'être clair dans ses missions et de situer son rôle par rapport à l'enfant, en laissant de côté ou en différenciant ce qui relève d'éventuels conflits conjugaux entre les parents et en recentrant l'intervention autour de leurs rôles parentaux respectifs. « L'intérêt de l'enfant » est rencontré lorsque ses deux parents se mobilisent pour lui, chacun apportant des ressources différentes. **Cette étape aménage la place de l'enfant dans une juste triangulation entre ses deux parents, et lui aménage un réel espace de confidentialité.**

Lorsqu'il s'agit d'un adolescent, cette question du partage de confidences avec les parents est plus délicate encore. Le jeune a droit à la confidentialité, il se construit dans la différenciation de ses parents et cette étape nécessite des espaces de parole et de réflexion propres. L'adolescent tente souvent d'enfermer le professionnel dans une vision linéaire et clivée de sa situation familiale. Il peut être lui-même enfermé ou coupé du dialogue en famille et transmettre ce ressenti au professionnel, il ne voit plus d'autre solution. Les parents sont souvent eux-mêmes désespérés avec un adolescent qu'ils ne comprennent plus, qui leur échappe et qui teste, par ses comportements, sa place et sa valeur dans sa famille et dans la société.

Pourtant, certaines situations extrêmement préoccupantes pour l'adolescent, par exemple quand il y a des risques graves de passage à l'acte (décrochage scolaire, comportements déviants, actes délinquants, fugue, drogue, mise en danger de soi ou des autres...), pourraient nécessiter d'informer les parents du fait que leur enfant ne va pas bien, de réfléchir avec eux à des pistes de travail, de tenter de restaurer un dialogue et d'ouvrir chez les parents une préoccupation réelle ou plus ajustée à la situation de leur adolescent. Le rôle du professionnel est alors très délicat: comment préserver l'espace de confidentialité du jeune mais partager les inquiétudes avec les parents et tenter d'ouvrir une possibilité de dialogue auquel le jeune ne croit plus mais qui le fait souffrir? Comment sortir de ce mode de relation extrême qui stigmatise les difficultés en créant deux camps (les bons et les mauvais)? Comment retisser le lien là où le fil risque de se couper? Comment aider ces parents à prendre en compte des difficultés importantes de leur adolescent, tout en laissant une place pour son désir d'autonomie? C'est un travail d'équilibriste pour le professionnel; la famille pourra découvrir dans un espace tiers une possibilité de dialogue, tout en préservant l'espace de confidentialité du jeune et donc sa possibilité de se différencier.

En guise de conclusion

Voici brossé en quelques traits le pari de la rencontre du professionnel avec une personne qui se confie à lui. Ce peut être une rencontre prévue dans l'agenda mais inattendue dans son contenu; c'est parfois carrément l'inconnu, quelques bribes jetées dans l'interface d'une relation où rien ne laissait présager de telles confidences. C'est sans doute dans ces moments imprévus, des instants-clés pour la personne, que nous nous sentons le plus démunis comme professionnels, surtout si notre contexte de travail est peu aménagé autour de la confidentialité.

Pourtant, cette parole confiée crée d'emblée un espace tiers entre la personne et le professionnel qui requiert un grand respect et des garanties de confidentialité. Ce premier pas est la tentative de se dire dans sa vérité subjective et de comprendre les aléas de son existence. Il est le point de départ d'un fil qui pourrait retisser la trame d'une histoire parcourue d'expériences, de blessures, de points nodaux, de manques ou de «centres en creux». C'est l'accompagnement de l'émergence de cette parole qui permet au sujet de faire sienne son histoire, d'accéder à une transformation progressive de son être au monde, de se relier à l'humain en lui.

Comment construire notre éthique de travail à la rencontre de cette confiance qui prend parfois des chemins bien détournés pour se dire et, pour la personne qui se confie, trouver un témoin respectueux en face d'elle? Comment offrir au quotidien des espaces de confiance aux personnes quels que soient nos contextes de travail?

Je tiens à remercier l'équipe Aide et Prévention enfants-parents de Charleroi pour la qualité de sa réflexion continue, prolongée dans le groupe Secret professionnel, qui ont tous deux servis de terreau au présent article, et plus particulièrement Edwige Barthélémi et Thérèse Delattre.

Quelques balises juridiques

Jean-François Servais³

«Les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes et toutes autres personnes dépositaires par état ou par profession des secrets qu'on leur confie, qui, hors les cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice ou devant une commission d'enquête parlementaire et celui où la loi les oblige à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de cent francs à cinq cents francs.»

Article 458 du Code pénal.

Parler du secret professionnel nous amène à parler de la loi, plus spécifiquement d'une disposition légale inscrite dans le Code pénal, l'article 458 de ce code.

Parler de la loi, de la règle, du règlement, nous amène aussi à nous poser la question du sens. Nous pourrions en effet aborder la question de la dimension juridique sous son aspect purement technique. S'agissant du secret professionnel, nous verrions rapidement les limites au-delà desquelles nous ne pourrions plus avancer. Seule la recherche du sens nous permettra de les franchir. La règle a un sens, nécessairement. Si elle n'en avait pas, quelle raison aurait-elle d'exister ?

Parler du secret, parler de l'obligation de se taire, c'est aussi et nécessairement parler de respect, parler du respect de l'autre, du respect de celui qui vient nous trouver, qui vient volontairement ou qui vient contraint par un autre ou qui est contraint, toujours par un autre, de nous recevoir, éventuellement chez lui. Parler de taire plutôt que de dire ou de dire plutôt que de taire, c'est aussi parler de dignité, de dignité chez l'autre.

Parler de secret dit professionnel, parler du secret auquel sont tenus certains professionnels, c'est enfin parler aussi d'une relation entre celui qui sait et celui qui ne sait pas, c'est aussi parler d'une relation où le savoir du professionnel peut être un pouvoir, d'une relation où le pouvoir est une tentation permanente et peut-être une réalité permanente.

Trois clés de lecture, trois grilles de lecture interdépendantes et aidant à un examen transversal du thème que nous allons aborder, la question du sens, la question du respect, la question du pouvoir. Une triple lecture qui doit nous permettre de mieux apprécier ce qui est en jeu lorsque nous parlons de partage, de collaboration.

³ Jean-François Servais est juriste et directeur du Service Droit des Jeunes (Liège).

Avant d'aborder cette question spécifique du partage du secret, avant un nécessaire rappel des principes relatifs à ce qui est d'abord une obligation de se taire mais qui comporte aussi, dès lors que l'on est autorisé à parler, un droit de se taire, que dire de notre vision du droit ?

Dans la vie quotidienne, dans la pratique professionnelle, dans les échanges entre professionnels, le droit peut être vu comme un obstacle, comme une difficulté qui se dresse devant vous ; il peut être vu comme un produit que l'on va acheter dans un supermarché, un droit dont on menace l'autre, en lui disant qu'on va le traîner devant les tribunaux, utilisation fort en vogue.

Il peut aussi être **un facilitateur des relations humaines, un facilitateur des relations sociales, au-delà même de son rôle habituel de régulateur de ces relations.**

Pour rechercher l'existence de ce rôle, être un facilitateur, il nous faut nous poser la question du sens de la règle, du sens de la norme.

On pourrait dire que le secret, que l'obligation au secret, que le devoir de confidentialité, existe depuis très longtemps, bien avant notre Code pénal, que le serment d'Hippocrate remonte au V^{ème} siècle avant notre ère, époque à laquelle celui-ci vivait. Nous aurions non pas un début de réponse mais bien un début de question.

Pourquoi, depuis si longtemps, a-t-on senti comme une nécessité, dans certaines professions, dans certains états (celui de prêtre, par exemple), la garantie du secret ?

Confier ou se confier, c'est livrer, livrer à l'autre, inconnu au départ, une partie de soi, parfois une partie très intime de soi ; c'est mettre cette partie à la merci de l'autre, c'est peut-être aussi et déjà mettre l'autre dans une position de pouvoir. Celui à qui on s'est confié maintenant sait. C'est la confiance dans l'autre, qu'il soit professionnel ou non, qui va éviter que celui qui se confie se pose immédiatement la question suivante : « Que va-t-il faire de ce que j'ai dit, de ce que j'ai montré ? Va-t-il l'utiliser ? Si oui, comment ? ».

À côté de la confiance, de la démarche volontaire, on peut être contraint ou se sentir contraint de se livrer, de se laisser examiner, analyser [enquête sociale (C.P.A.S., aide à la jeunesse...), expertise, visite à domicile..., visite médicale...] parfois pour obtenir quelque chose (par exemple, retour des enfants).

On voit sa sphère secrète, sa sphère privée se réduire et ce qui est ainsi communiqué, évalué, jugé. Cette personne retrouve ce qui fait sa réalité, son intimité, dans des rapports, dans des écrits, dont elle ne sait pas toujours exactement où ils vont, que parfois elle n'a même pas lus alors qu'elle voit les professionnels s'y référer. Cette réalité, sa réalité de départ, peut sembler lui échapper ; elle n'en est plus maîtresse. Parfois, elle ne voit plus les limites à

ce qu'elle perçoit à certains moments comme une aide, à certains moments comme une ingérence dans sa vie privée, à une formidable ingérence dans sa vie privée.

Où est la limite à ne pas dépasser ? C'est là une première question.

Comment permettre à cette personne de rester maître de sa réalité, à progresser dans le respect d'elle-même ? C'est une autre question. Comment éviter que l'enfer soit les autres, comme disait Sartre, au sens où chacun a tendance à réduire l'autre à lui-même, à le «cannibaliser», à percer à jour son secret ? Comment résister à la tentation de vouloir prendre le pouvoir dans une relation où souvent celui qui se confie se trouve dans un état de vulnérabilité, voire de très grande vulnérabilité ?

Dire cela n'est pas noircir à tout prix la réalité ou la déformer, mais bien partir de vécus, du «dit» de particuliers sur la manière dont ils ont vécu ces moments, partir aussi de ce que des professionnels ont perçu et sur quoi ils se sont eux-mêmes questionnés.

Dans cette optique, le secret professionnel, tant par ce qu'il signifie que par ce qu'il implique, contribue à rétablir un certain équilibre entre celui qui dit et celui qui reçoit.

Le secret professionnel

Tout d'abord, l'obligation du secret professionnel vise à protéger la vie privée.

Cette protection se retrouve inscrite, et on ne s'en étonnera pas, dans les textes proclamant et instaurant les droits de l'homme, qu'il s'agisse de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Convention Européenne des droits de l'homme ou de la Convention internationale des droits de l'enfant. On la retrouve également dans notre Constitution.

Le deuxième intérêt protégé est la nécessité pour certaines professions qui ont à connaître des secrets de pouvoir recevoir ces secrets en toute sécurité.

Le troisième intérêt interdépendant des deux autres est constitué par ce qui est devenu une valeur collective, essentielle, une valeur sociale en soi, à savoir qu'une personne puisse se confier à certains professionnels sans que cela se retourne contre elle, puisse solliciter leur aide en sachant que ceux-ci garderont secret ce qui est dit ou montré à cette occasion.

Vous l'aurez compris, si l'on parle d'intérêt(s) protégé(s), on voit poindre la notion de valeur(s) à protéger, notion qui nous renvoie aussi à l'éthique, à la déontologie, à la morale, toutes composantes qui interagissent. Apparaît ainsi la difficulté mais aussi tout l'intérêt d'être conscient de ces différents niveaux de règles, d'arriver à les verbaliser, à les préciser et à

en vérifier la cohérence. C'est là qu'elles peuvent devenir avec la loi un facilitateur des relations humaines, un facilitateur des relations sociales. Il y a là une invitation, voire une nécessité, pour tout professionnel, à affiner sa manière d'agir, à affiner sa cohérence dans l'action.

Ce que la loi et plus précisément l'article 458 du Code pénal oblige certains professionnels à taire, ce sont les **secrets** qu'on leur confie, c'est-à-dire des informations confiées ou recueillies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. Il s'agit aussi bien du fait surpris ou constaté chez le client par le professionnel... que la confiance expresse.

Ce terme «fonctions» ou encore «missions» est important si l'on cherche à connaître qui est soumis à ce secret et avec quelles conséquences. C'est en effet **beaucoup plus la fonction ou la mission que le diplôme qui va être déterminante**. Ainsi une assistante sociale sera dans une position tout à fait différente si elle travaille au C.P.A.S. ou si elle est intégrée à un service de police. Ainsi encore en est-il d'un médecin, d'un psychologue, d'une assistante sociale suivant qu'ils interviennent à titre privé, dans le cadre d'un service, dans le cadre d'une enquête sociale ou d'une expertise demandée par un tribunal.

Il est essentiel dès lors que les professionnels informent très explicitement et préalablement les personnes à qui ils s'adressent du cadre de leur mission et du fait que, mandatés par exemple par un tribunal, c'est à celui-ci que parviendront les informations recueillies, en vue de trancher un litige ou de prendre une mesure de protection à l'égard de l'enfant, cette dernière pouvant consister en un retrait du milieu familial.

Beaucoup de professionnels sont soumis à l'article 458 du Code pénal.

Outre les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages femmes, il vise «toutes autres personnes dépositaires par état ou par profession des secrets qu'on leur confie», que certains appellent aussi «les confidentiels nécessaires».

Parmi les catégories de professionnels qui ne sont pas soumis au secret professionnel, il est opportun, la question se posant régulièrement, de mentionner les enseignants. Ils ne pourraient donc pas, s'ils révélaient des faits «secrets», et dans l'état actuel des textes et de la doctrine, être poursuivis sur base de l'article 458 du Code pénal. Ils sont néanmoins soumis à un devoir de confidentialité. Ils pourraient, dans ce cadre, voir leur responsabilité civile mise en cause ou être interpellés sur un plan disciplinaire.

Par contre, toute personne qui collabore à l'application de la loi du 8 avril 1965 (art. 77) ou du décret de l'aide à la jeunesse du 4 mars 1991 (art. 57), quelle que soit sa profession ou sa fonction, est soumise au secret professionnel visé par l'article 458 du Code pénal.

L'existence du délit de violation du secret professionnel requiert que trois éléments soient réunis :

1. le fait d'appartenir à un état ou à une profession visée par la disposition pénale ;
2. la circonstance que le fait révélé a été recueilli dans l'exercice de cet état ou de cette profession ;
3. la révélation elle-même.

Ce troisième élément est l'élément moral, toujours présent en droit pénal, et qui, en l'espèce, n'implique pas une volonté de nuire. La simple intention de révéler suffit.

Il est donc essentiel si le doute existe de s'informer de manière précise si, dans les fonctions que l'on exerce, on se trouve ou non soumis au secret professionnel visé à l'art. 458 du Code pénal. Si la violation du secret professionnel peut entraîner une sanction pénale, une sanction disciplinaire ou une condamnation à des dommages et intérêts, si les éléments spécifiques à ces sanctions sont réunis, elle a une autre conséquence qu'il est loin d'être inutile de nous rappeler, notamment lorsque «on veut bien faire».

Il s'agit du principe selon lequel toute information, tout élément de preuve obtenu par le biais d'une infraction, par exemple la violation du secret professionnel, doit nécessairement être écarté de la procédure voire entraîner la nullité de celle-ci, notamment lorsqu'elle reposait entièrement sur cette information.

Les exceptions à l'obligation du secret professionnel

Y a-t-il maintenant des exceptions à cette obligation de taire les secrets? En d'autres termes, s'agit-il d'une obligation à caractère absolu, qui ne cède devant rien ou a-t-elle un caractère relatif?

Il n'est plus contesté aujourd'hui que cette obligation a un caractère relatif.

Nous nous limiterons ici à évoquer brièvement quatre exceptions.

1. Le témoignage en justice ou devant une commission parlementaire (art. 458 du Code pénal)

Le témoignage en justice étant une exception au principe général, il est à interpréter strictement. Il s'agit du témoignage sous serment devant un juge d'instruction ou devant une juridiction. Une personne auditionnée par la police ne se trouve donc pas dans cette hypothèse-là et est susceptible, si elle parle, de violer le secret professionnel.

Appelé à témoigner en justice, le professionnel doit se présenter, prêter serment, mais sera en droit ensuite de décider : se taire ou parler. Le secret professionnel étant levé, il est auto-

risé à parler. Autorisé à parler, il peut encore choisir de se taire C'est un choix qui lui appartiendra. Il pourra aussi décider, s'il le souhaite, de se retrancher derrière le secret professionnel pour certaines questions seulement.

2. L'hypothèse où la loi oblige le professionnel à faire connaître les secrets (art. 458 du Code pénal)

Comme exemple de la deuxième exception, est souvent citée l'obligation de porter assistance à personne en danger (article 422bis du Code pénal), obligation légale sanctionnée d'une amende ou d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à six mois, deux ans si la personne est un enfant mineur d'âge.

Rappelons, et la nuance est importante, que l'article 422bis du Code pénal prévoit l'obligation d'apporter une aide et non de dénoncer ou de révéler. Une situation de péril grave, c'est ce que vise le texte, n'oblige donc pas automatiquement à parler mais bien à apporter personnellement ou à faire en sorte que la personne ou le service compétent apporte l'aide adéquate pour conjurer ce péril grave. C'est dans ce cadre que la révélation aux autorités judiciaires peut, dans certains cas, être cette aide adéquate.

Précisons qu'il doit s'agir d'un péril, c'est-à-dire d'un événement dont la réalisation apparaît comme probable, d'un péril grave, portant atteinte à l'intégrité de la personne, d'un péril actuel, c'est-à-dire non hypothétique.

3. La troisième exception, inscrite dans l'article 458bis du Code pénal, permet au professionnel de parler dans certains cas précis

Comme pour le témoignage en justice, première hypothèse évoquée, la décision de révéler ou non le secret appartient au professionnel qui appréciera en âme et conscience le comportement le plus approprié à la situation qu'il rencontre. Cette disposition légale vise limitativement certains crimes et délits commis sur des mineurs et la révélation n'est possible qu'à certaines conditions⁴.

4. L'état de nécessité

L'«état de nécessité» constitue un principe général de droit pénal. Il a notamment été invoqué et retenu, à propos du secret professionnel, dans un arrêt de la Cour de Cassation du 13 mai 1987.

4 Ces conditions sont :

- être dépositaire du secret, par état ou par profession
- s'agir d'un délit ou d'un crime énuméré à l'article 458bis du Code pénal, commis sur un mineur
- avoir examiné la victime ou recueilli les confidences de celle-ci
- existence d'un danger grave et imminent pour l'intégrité mentale ou physique de l'intéressé
- ne pas être en mesure, soi-même ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité.

Les crimes et délits visés par l'article 458bis CP sont : attentat à la pudeur, viol, homicide et lésions corporelles volontaires, provocation, mutilation des organes génitaux d'une personne de sexe féminin, délaissement ou abandon d'enfants, privations d'aliments et de soins.

Ce sera moins ici la position adoptée par les juridictions dans un cas concret et à une époque déterminée qui retiendra notre attention que le constat, selon celles-ci, que le professionnel en cause s'était trouvé devant un conflit de valeurs.

La reconnaissance d'un état de nécessité comporte une appréciation de l'événement et du comportement intervenus, mais aussi de valeurs en conflit⁵.

Le professionnel qui, dans une situation déterminée, se retrouve ainsi devant un conflit entre les valeurs protégées par le secret professionnel et d'autres valeurs également protégées, telles la vie, l'intégrité physique ou psychique, la propriété,... peut être amené à devoir trancher ce conflit, à faire un choix entre ces valeurs.

La Cour de Cassation, dans son arrêt, a considéré que le professionnel poursuivi pour violation du secret professionnel avait pu estimer, eu égard à la valeur respective des devoirs en conflit et en présence d'un mal grave et imminent pour autrui, qu'il ne lui était pas possible de sauvegarder autrement qu'en violant ce secret un intérêt plus impérieux qu'il avait le devoir ou qu'il était en droit de sauvegarder avant tous les autres⁶.

Pour qu'il y ait état de nécessité, quatre conditions doivent être réunies :

- L'intérêt que le professionnel a cherché à sauvegarder en commettant l'infraction doit être égal ou supérieur à l'intérêt sacrifié.
- L'intérêt à sauvegarder doit être sous la menace d'un danger imminent, grave et certain.
- Il doit être impossible de sauvegarder l'intérêt supérieur autrement que par la commission de l'infraction.
- La loi ne doit pas imposer une obligation d'éviter le mal que le professionnel cherche effectivement à éviter.

Ces quatre conditions doivent s'interpréter de manière restrictive.

Évoquer l'état de nécessité à propos du secret professionnel nous rappelle à quel point le fondement du secret professionnel peut être envisagé sous l'angle de la théorie des conflits de valeurs.

Dans cette **théorie des conflits de valeurs**, le secret professionnel n'est pas une valeur en soi mais un moyen de protéger certaines valeurs déterminées, certains intérêts déterminés, évoqués précédemment.

⁵ Hannecart Y., Observations , JLMB 1987, p. 1169.

⁶ Cass., 13 mai 1987, JLMB, 1987, p. 1168.

Le conflit devant lequel le professionnel peut se trouver, le choix qui va s'imposer à lui, n'est pas toujours entre deux devoirs légaux. Tout conflit de valeurs ne se double pas nécessairement d'un conflit de devoirs pénalement sanctionné. On peut se retrouver uniquement et fondamentalement devant un conflit de valeurs contradictoires à protéger.

Dès lors qu'un tel conflit existe, il faudra hiérarchiser ces valeurs et nécessairement donner la préférence à l'une ou à l'autre. Et c'est là qu'une difficulté peut apparaître. Si la plupart des valeurs importantes sont communes à beaucoup, il n'en est plus de même quant à la hiérarchie que l'on donne à celles-ci.

Il est clair que l'échelle des valeurs varie selon la conception de la vie en société. «La hiérarchie des valeurs n'est jamais qu'une hypothèse, plus ou moins née de l'imagination ou suggérée par l'expérience personnelle, mais toujours exposée à être infirmée par des expériences nouvelles.»⁷

Le secret partagé

Les secrets que l'on vous confie peuvent-ils être partagés, communiqués à d'autres, également soumis au secret professionnel, sans violer l'obligation pénalement sanctionnée? Telle est la question que l'on peut se poser dans la mesure où aucun texte de loi ne fait explicitement état de cette notion de secret partagé.

C'est la pratique qui, progressivement, a créé cette notion. Elle répond, pour différents motifs, à une nécessité ressentie de collaboration entre intervenants, de coordination, d'articulation entre services intervenant. Il peut s'agir de clarifier les missions de chacun, d'améliorer la qualité du service rendu à l'intérieur d'une institution, de chercher une meilleure cohérence dans les différentes interventions ou d'éviter les doubles ou triples interventions dans un même domaine.

Ces initiatives sont à distinguer des situations où l'intervenant agit «sous mandat», même si les deux peuvent coexister.

Quand l'intervenant agit sous mandat, l'espace réservé au secret est considérablement réduit voire, selon certains, inexistant (dans l'expertise par exemple) entre le mandant et l'intervenant mandaté. C'est fondamentalement l'étendue de la mission de l'intervenant mandaté qu'il importera d'examiner afin de déterminer l'étendue de la collaboration nécessaire pour que le mandant puisse lui-même remplir correctement et pleinement sa propre mission.

⁷ Lambert P., Le secret professionnel, Éditions Nemesis, 1985, p. 37.

Quand le partage du secret n'est pas justifié par un mandat, certains auteurs considèrent qu'il peut être partagé, sans constituer une violation répréhensible, pour autant que cinq obligations cumulatives soient remplies⁸:

- informer le maître du secret (patient, client...) et, le cas échéant, ses représentants légaux, de ce qui va faire l'objet du partage et des personnes avec qui le secret va être partagé ;
- obtenir l'accord du maître du secret sur ce partage ;
- ne partager qu'avec des personnes elles-mêmes soumises au secret professionnel ;
- ne partager le secret qu'avec des personnes tenues à la même mission ;
- limiter le partage à ce qui est strictement nécessaire pour la réalisation de la mission commune.

Pour ceux qui contribuent à l'application du décret de la Communauté française du 4 mars 1991 relatif à l'aide à la jeunesse, on peut rappeler que plusieurs de ces principes se trouvent inscrits dans le Code de déontologie de l'aide à la jeunesse.

La définition de la mission commune, si elle est essentielle, n'est en soi pas évidente. Le fait d'appartenir au même service ou au même groupe de professionnels, par exemple, la nécessaire collaboration d'un intervenant extérieur pour réaliser la mission du professionnel dépositaire du secret, l'existence d'un mandat confié par une même autorité vont le plus souvent dans le sens d'une mission commune.

À l'inverse, des mandats issus d'autorités ou de personnes différentes (ainsi mandat d'une autorité judiciaire et service qui travaille à la demande directe des bénéficiaires), de professionnels divers auxquels la personne s'adresse directement (médecin, avocat, service de première ligne), sont des indices qui vont plutôt dans un autre sens.

Distinction à rappeler également: celle qui existe entre une intervention librement consentie et une intervention sous la contrainte.

Par ailleurs, de nombreux professionnels, soumis ou non au secret professionnel, se réunissent régulièrement pour chercher à améliorer leur outil de travail, à clarifier des concepts, à réfléchir sur leur pratique. Il faut approuver le principe d'une réflexion pluridisciplinaire. À ces occasions, une ou plusieurs situations sont souvent évoquées pour aider à cette réflexion et si aucun nom n'est prononcé, tout le monde reconnaît la personne ou la famille dont on parle. Dans une telle hypothèse, il faut le rappeler, un problème se pose en termes de respect de la vie privée, intérêt protégé par le secret professionnel. L'élaboration d'un cas fictif à partir de multiples situations est un exemple, parmi d'autres, qui permet probablement mieux d'atteindre l'objectif poursuivi tout en respectant cet intérêt.

⁸ Moreau T., Balises pour des contours juridiques incertains, JDJ n° 189, nov. 1999, p. 12

Conclusion

Faut-il considérer que le respect adéquat du secret professionnel est ou peut être un obstacle, pour le professionnel, à l'accomplissement de ses missions, de ses fonctions? Ceci constituerait une sérieuse contradiction.

On se doit avant tout, lorsque semble apparaître une telle contradiction, de se demander si on se pose les bonnes questions. Aspects cliniques contre dimension juridique, «le secret sépare alors qu'il faut relier», concertation opportune qu'empêcherait le secret...

Contradictions apparentes ou réelles ? Dans nombre d'exemples que l'on peut prendre, on constate que la difficulté vient de ce que le problème a été mal posé et, partant a conduit à une réponse erronée, à un malentendu. On ne voit plus l'articulation là où il y en a une, on ne voit plus la cohérence là où elle existe.

Le secret professionnel en tant qu'outil a un sens profond dans la contribution à l'équilibre qui doit exister dans la relation qui se crée entre le professionnel et le particulier.

Il est aussi un outil qui renvoie le professionnel à des questions de sens, fondamentales, qui le renvoie, par-delà sa profession, à lui-même en tant qu'individu participant à l'évolution d'une société.

Enfin, il nous oblige à avoir une conscience aiguë de notre profession, à en accepter les limites nécessaires au respect de l'autre, et ce dans une très grande et très nécessaire rigueur éthique, déontologique, humaine.

Difficile équilibre entre individu et société...

Edwige Barthélemi⁹

«Nous vivons dans un monde qui valorise exagérément la transparence», énonçait Guy Haarscher¹⁰. De fait, un excès de transparence ne risque-t-il pas in fine d'annihiler la possibilité pour l'homme de préserver l'espace nécessaire à la constitution de son identité, espace garant de sa vie privée?

Ce propos tente de mettre en réflexion «ce point charnière»¹¹ où se loge cette notion de secret professionnel, point d'équilibre délicat où se crée une tension entre intérêts publics et intérêts privés.

Il tente de cerner en quoi le concept de secret professionnel requiert de l'État qu'il soit engagé dans le respect des droits de l'homme¹². Rappelons que ces mêmes droits sont fondateurs de l'identité même de l'État puisque inscrits dans le texte constituant: la Constitution belge.

D'emblée, nous constatons combien la revendication d'une sphère privée, d'un espace secret dans lequel l'État n'intervient qu'exceptionnellement, est à la base des droits de l'Homme.

Ce point fragile entre la transparence obligée de l'exercice de mécanismes étatiques (au risque d'arbitraire) et la nécessaire opacité de l'espace privé du citoyen est ce qui détermine la possibilité pour l'individu d'être sujet.

À quelle identité personnelle, à quelle qualité de sujet le citoyen pourrait-il prétendre si la collectivité pouvait à tout moment et inconditionnellement s'approprier les pensées dont il fait la confiance, par l'entremise du professionnel, et ce au nom des meilleures intentions?

Ce mouvement ne participerait-il pas à l'indifférenciation des espaces privés et publics, des intérêts privés et publics, glissement certain vers une gestion peu à peu totalitaire de l'État, de la société?

Nous mettons indirectement en lumière notre responsabilité en tant que professionnels et membres de la «Cité».

⁹ Edwige Barthélemi est juriste au Service Droit des Jeunes et au sein de l'équipe Aide et Prévention Enfants-Parents (Charleroi).

¹⁰ Haarscher G. «Secret professionnel et transparence démocratique», in JDJ n° 189, novembre 1999, p. 5-7.

¹¹ Ibidem.

Le politique n'est-il pas représentant d'une parole publique exprimée par le peuple¹³? Mais quel est son contenu? Comment l'élaborons-nous en tant que professionnels et membres de la Cité?

La vie en société génère nécessairement des tensions inhérentes à l'être humain lui-même et à la relation qu'il noue à la collectivité, ce qui nécessite la recherche de modes de régulation.

L'État, l'autorité publique, n'ont-ils pas à inscrire – dans la gestion des intérêts en présence – un mouvement de rencontre de l'individu, au cœur de ce qui constitue l'humain, sa fragilité¹⁴?

L'État n'a-t-il pas à préserver l'intimité de celui-ci, sa vie privée, sa dignité humaine?

Quelles paroles publiques les professionnels nourrissent-ils pour pouvoir garantir le maintien d'espaces de confiance permettant à toute personne d'aller à la rencontre de ses tensions, espaces respectueux d'elle-même et de sa qualité de sujet des paroles qu'elle confie?

Dans cette perspective, ne peut-on pas considérer que ces espaces participent autant que les interventions de l'autorité publique à la régulation des tensions qui traversent la collectivité?

Ces lieux ne sont-ils pas facilitateurs de socialisation et ne participent-ils pas d'une autre façon au contrôle de l'équilibre social¹⁵?

Un détour s'impose pour évoquer qu'au nom de l'effectivité du respect de droits fondamentaux, même l'autorité publique doit s'auto-limiter lorsqu'elle utilise les paroles déposées dans le contexte d'expertise d'enquêtes sociales et autres rapports de guidance sociale¹⁶.

La garantie pour le citoyen de sa totale liberté d'expression et de parole passe par l'utilisation de cette parole dans le seul contexte procédural dans lequel elle a été exprimée.

Nous pourrions en déduire plus largement que la plénitude du sens de la parole ne se rencontre que dans la contextualisation, soit les limites de l'objectif défini par celui qui recueille la parole de celui qui se confie ou l'énonce.

Cette position témoigne d'un choix incontournable si l'on veut qu'existe la réciprocité du respect des libertés individuelles en rapport à une morale définie à travers des normes de société, lesquelles sont représentatives d'une éthique préalablement garante du respect des droits de l'homme¹⁷.

12 Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, (04-11-1950), Bruylant. Bruxelles, 2001, Tome III, p. 347-353.
13 Voir Fierens J., *Encombrante dignité humaine*, À paraître, Exposé lors du colloque Enjeux philosophiques - Travail social, Louvain-la-Neuve; 2002.

14 Ibidem.

15 Bosquet C., *Réflexion autour du secret professionnel*, Plate forme du Comité de Vigilance en Travail social, revue Bis+, n° 12, mai 2003-11-06.

16 Nouwynck L., *Le secret professionnel et ses implications sur les rapports d'expertise, d'enquête sociale, d'études sociales et de rapports de guidance sociale dans des procédures distinctes de celles dans lesquelles ils ont été établis*, Revue de droit pénal et de criminologie, juin 2002, p. 625-642.

17 Ricoeur P., *Avant la loi morale: l'éthique*, pp. 65 et suivantes.

Nous ne pouvons que questionner notre responsabilité individuelle et professionnelle dans cette «vigilance démocratique».

Enfin, comme le mentionnent François Ost et Michel Van de Kerchove¹⁸ «la Démocratie est à la fois une procédure et un projet : un ensemble d'institutions et de mécanismes garantissant l'accès non violent au Pouvoir d'une majorité et le projet d'une société en vue de réaliser des idéaux substantiels déterminés.»

Quel éveil possible de chacun ? Quelle prise de conscience ?

Quel choix responsable individuel ?

¹⁸ Ost F. et Van de Kerchove M., «De la pyramide au réseau», Facultés Universitaires Saint-Louis, BXLL, 2002, p. 527.

Extraits du Code pénal

Art. 422bis

Sera puni d'un emprisonnement de huit jours à [un an] et d'une amende de 50 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement, celui qui s'abstient de venir en aide ou de procurer une aide à une personne exposée à un péril grave, soit qu'il ait constaté par lui-même la situation de cette personne, soit que cette situation lui soit décrite par ceux qui sollicitent son intervention.

Le délit requiert que l'absténant pouvait intervenir sans danger sérieux pour lui-même ou pour autrui. Lorsqu'il n'a pas constaté personnellement le péril auquel se trouvait exposée la personne à assister, l'absténant ne pourra être puni lorsque les circonstances dans lesquelles il a été invité à intervenir pouvaient lui faire croire au manque de sérieux de l'appel ou à l'existence de risques.

La peine prévue à l'alinéa 1^{er} est portée à deux ans lorsque la personne exposée à un péril grave est mineure d'âge.

L'existence d'un péril grave doit s'apprécier au moment même du refus d'intervention sans qu'il y ait lieu d'avoir égard au degré d'efficacité possible de l'intervention sollicitée.

Art. 458

Les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes et toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors les cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice ou devant une commission d'enquête parlementaire et celui où la loi les oblige à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de cent francs à cinq cents francs.

Art. 458bis

Toute personne qui, par état ou par profession, est dépositaire de secrets et a de ce fait connaissance d'une infraction prévue aux articles 372 à 377, 392 à 394, 396 à 405ter, 409, 423, 425 et 426, qui a été commise sur un mineur, peut, sans préjudice des obligations que lui impose l'article 422bis, en informer le procureur du Roi, à condition qu'elle ait examiné la victime ou recueilli les confidences de celle-ci, qu'il existe un danger grave et imminent pour l'intégrité mentale ou physique de l'intéressé et qu'elle ne soit pas en mesure, elle-même ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité.

(Les crimes et délits visés aux articles 372 à 377, 392 à 394, 396 à 405ter, 409, 423, 425 et 426 sont : attentat à la pudeur, viol, homicide et lésions corporelles volontaires, provocation, mutilation des organes génitaux d'une personne de sexe féminin, délaissement ou abandon d'enfants, privations d'aliments et de soins.)

La loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse

Art. 77

Toute personne qui, à quelque titre que ce soit, apporte son concours à l'application de la présente loi est, de ce fait, dépositaire des secrets qui lui sont confiés dans l'exercice de sa mission et qui se rapportent à celle-ci.

L'article 458 du Code pénal lui est applicable.

Le décret du 4 mars 1991 relatif à l'aide à la jeunesse

Art. 57

Sans préjudice de l'application des articles 29 et 30 du Code d'instruction criminelle, l'article 458 du Code pénal est applicable aux personnes qui apportent leur concours à l'application du présent décret.

Ces personnes sont tenues d'informer les autorités compétentes lorsqu'elles ont connaissance d'une infraction prévue aux articles 398 à 405 du Code pénal commise sur les personnes visées à l'article 410 du même code.

Bibliographie

- Bartholomé J.P., Biernaux C., Noiret C., Wettinck C., *Le secret professionnel des travailleurs sociaux*, Editions du CGPA; 1987.
- Baudouin C. *Christophe le Passeur. Paris: Le courrier du livre; 1987.*
- Bouquet B., *Ethique et secret. Secret maintenu, secret dévoilé à propos de la maltraitance.* Editions Karthala., 1995.
- Colette-Basecoz N., *Le secret professionnel face à l'enfance maltraitée*, Annales de Droit de Louvain; 2002, 1-2.
- Haarscher G., *Secret professionnel et transparence démocratique* in actes du colloque du 20 mai 1999.
- Cyrulnik B., *Un merveilleux malheur*, Odile Jacob; 1999.
- Freud S., *Cinq leçons sur la psychanalyse*, Payot; 1984-(1908).
- Freud S., *La technique psychanalytique*, Paris : Presses de France; 1953.
- Haarscher G., Moreau T., Marchandise T., Philippart F., Beaujean J., *Actes du colloque. Le secret professionnel: la reconstruction du sens.* Journal Droit des Jeunes 1999; 189.

- Jung C.G., *Psychologie du transfert*. Paris: Albin Michel ; 1980.
- Kinoo P., *Le traitement des enfants de parents séparés*. Enfance adolescence. Vol.1. De Boeck; 2001.
- Lambert P., *Le secret professionnel*, Éditions Nemesis ; 1985.
- Marneffe C., *Secret professionnel et enfance maltraitée: quand le silence est d'or*. Revue droit pénal criminel; 1990.
- Miller A., *Le drame de l'enfant doué*, traduction Bertrand Denzler, Paris, PUF, 1983.
- Moreau T., Tulkens F., *Droit de la Jeunesse*, Larcier; 2000 ;pp. 456-458; pp. 944-962.
- Nouwynck L., *La position des différents intervenants psycho-médico-sociaux face au secret professionnel dans le travail avec les justiciables*, Les cahiers de Prospective Jeunesse, Cahier n° 23; 2002, pp. 2-22.
- Nouwynck L., *Le secret professionnel et ses implications sur l'utilisation de rapports d'expertise, d'enquêtes sociales, d'études sociales et de rapports de guidance sociale dans des procédures distinctes de celles dans lesquelles ils ont été établis*, Revue de Droit Pénal et de Criminologie, juin 2002, pp. 625-642.
- Pluymaeckers J., *Droit au secret et éthique de la responsabilité*. Revue Travailler le social ; 2001: n° 29-30: 42-13.
- Ost F. et Van de Kerchove M., *De la pyramide au réseau*, Facultés Universitaires Saint-Louis; 2002.
- Tisseron S. *Nos secrets de famille – histoire et mode d'emploi*. Ramsay; 1999.
- Winnicott D.W., *L'enfant et sa famille, les premières relations*. Paris: Gallimard; 1988.
- *Le secret professionnel: la reconstruction du sens*, actes du colloque du 20 mai 1999 à Charleroi, JDJ n° 189, novembre 1999.
- *Le secret professionnel de la loi à la pratique...* Les Cahiers de Prospective Jeunesse; Cahiers n° 23: Volume 7 n° 2, 2^{ème} trimestre 2002.

Confidentialité et secret professionnel : enjeux pour une société démocratique – 1^{ère} édition

Si vous souhaitez apporter des compléments d'information ou suggestions en vue de l'édition suivante, nous vous remercions de prendre contact avec la Cellule de l'aide aux victimes de maltraitance – Ministère de la Communauté française – 44, boulevard Léopold II – 1080 Bruxelles. Tél: 02/413 25 69 – Fax: 02/413 23 18
Mél.: coordination.maltraitance@cfwb.be