

Le secret professionnel est la valeur fondatrice de la relation d'écoute et de confiance.

Le professionnel ou le bénévole en relation avec des enfants, des adolescents et des adultes amené à recevoir des informations dans le cadre de son mandat ou simplement à titre de confident garantit le secret de ce qui lui est confié. Cette obligation inscrite dans la loi organise un cadre propice à la parole et à l'aide.

Les références légales, les codes et les pratiques diffèrent d'un secteur professionnel à l'autre. Par ailleurs, le travail en réseau pose une question complexe de secret professionnel partagé. Traité jusqu'à ce jour au cas par cas, ce principe est aujourd'hui mis à mal.

Entre contrôle social et relation d'aide, quel choix la société démocratique pose-t-elle en créant une obligation de respect du secret professionnel ? Ce livre fait état de la question à la lumière des débats et mouvements législatifs actuels.

Claire Meersseman, psychologue clinicienne et psychothérapeute a travaillé en équipe pluridisciplinaire développant une pratique de réseau attentive aux questions de secret professionnel.

André Donnet, juriste, Françoise Dubois, assistante sociale psychiatrique, Cécile Guilbau, criminologue sont respectivement Vice-président, Secrétaire et Présidente de la Commission de coordination de l'aide aux enfants victimes de maltraitance du Brabant wallon.

**yapaka.be**

Coordination de la prévention  
de la maltraitance  
Secrétariat général  
Fédération Wallonie-Bruxelles  
de Belgique  
Bd Léopold II, 44 – 1080 Bruxelles  
yapaka@yapaka.be



LE SECRET PROFESSIONNEL

A. DONNET - F. DUBOIS - C. GUILBAU - C. MEERSSEMAN

109 yapaka.be

## LE SECRET PROFESSIONNEL, FONDEMENT DE LA RELATION D'AIDE ET D'ÉCOUTE

*André Donnet  
Françoise Dubois  
Cécile Guilbau  
Claire Meersseman*

LECTURES

TEMPS D'ARRÊT

yapaka.be

# **Le secret professionnel, fondement de la relation d'aide et d'écoute**

*Andre Donnet  
Françoise Dubois  
Cecile Guilbau  
Claire Meersseman*

*Une collection de textes courts destinés aux professionnels en lien direct avec les familles. 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. – 8 parutions par an.*

**Directrice de collection :** Claire-Anne Sevrin assistée de Diane Huppert ainsi que de Meggy Allo, Laurane Beaudelot, Philippe Dufromont, Audrey Heine, Philippe Jadin et Habiba Mekrom.

## Le programme yapaka

Fruit de la collaboration entre plusieurs administrations de la Communauté française de Belgique (Administration générale de l'Enseignement, Administration générale de l'Aide à la Jeunesse, Administration générale des Maisons de Justice, Administration générale du Sport, Administration générale de la Culture et ONE), la collection « Temps d'Arrêt / Lectures » est un élément du programme de prévention de la maltraitance yapaka.be

**Comité de projets :** Stéphane Albessard, Gaëlle Amerijckx, Mathieu Blairon, Nicole Bruhwylter, Olivier Courtin, Marie Darat, Anne-Marie Dieu, Stephan Durviaux, Nathalie Ferrard, Ingrid Godeau, Louis Grippe, Françoise Guillaume, Pascale Gustin, Françoise Hoornaert, Farah Merzguioui, Isabelle Pistone, Jessica Segers, Marie Thonon, Nathalie Van Cauwenberghe, Françoise Verheyen.

**Comité directeur :** Frédéric Delcor, Liliane Baudart, Annie Devos, Stephan Durviaux, Lise-Anne Hanse, Alain Laitat, Benoit Parmentier, André-Marie Poncelet

*Le deuxième texte de ce livre a été rédigé dans le cadre des travaux de la Commission de coordination de l'aide aux enfants victimes de maltraitance du Brabant wallon, par Cécile Guilbau, Présidente, André Donnet, Vice-président, Françoise Dubois, Secrétaire, avec le soutien et la supervision de tous les membres.*

*Une initiative de la Fédération Wallonie-Bruxelles de Belgique.*

Éditeur responsable : Frédéric Delcor – Fédération Wallonie-Bruxelles de Belgique – 44, boulevard Léopold II – 1080 Bruxelles.  
Juin 2019

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

<i>Claire Meersseman</i> .....	5
La confiance, fondement de notre subjectivité .....	7
La personne au cœur de la relation .....	8
Confiance et espace de confidentialité .....	10
Une présence de qualité, fondement de la rencontre .....	13
La confidentialité : sous le sceau du secret .....	15
Les limites de la confidentialité .....	18
Les contextes spécifiques de confidentialité .....	25
Travail d'aide individuel et requête familiale .....	30
Les confidences de l'enfant : quelle place pour les parents ? ..	31
Conclusion .....	34

## Le secret professionnel :

### « Le devoir de taire... La force de nommer »

<i>André Donnet - Françoise Dubois - Cécile Guilbau</i> .....	35
Qu'est-ce que le secret professionnel ? .....	35
Une notion définie par la profession .....	35
Secret professionnel et devoir de discrétion : quelle différence ? .....	36
Un objet commun : La confiance .....	37
Un outil juridique .....	38
Les dispositions légales .....	41
Les exceptions et limites du secret professionnel .....	43
Les cas où la loi autorise ou oblige à révéler les secrets. ...	43
Le secret professionnel partagé .....	52
Le secret professionnel partagé avec sa hiérarchie .....	56
Conclusion .....	58
<b>Bibliographie</b> .....	<b>60</b>

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

*Claire Meersseman*

La confidentialité est présente dès qu'une personne se confie à une autre.

Dans le champ de l'aide, le professionnel est celui qui garantit le secret de ce qui est confié dans la relation avec l'utilisateur ou le patient. C'est un fondement de toute société démocratique de préserver ces espaces de confidentialité, valeur essentielle de toute relation d'aide. En 1830, le législateur a fait choix de privilégier et de protéger ces espaces de confidentialité auprès de professionnels de type médico-psycho-sociaux et, en conséquence, de priver les autorités judiciaires d'informations qui pourraient leur être utiles. Le pari de nos sociétés s'appuie sur la conviction qu'il y aura davantage de paix sociale en garantissant le secret professionnel pour tous les citoyens, aux prises avec toutes sortes de maux, physiques et psychiques, mais aussi des difficultés relationnelles, des conflits avec d'autres... La complexité de notre société d'aujourd'hui, la multiplication de types de services rendent parfois floue la frontière entre professionnels du champ médico-psycho-social et d'autres relevant de champs apparentés avec les services liés à la logique de contrôle, comme la sphère judiciaire ou policière.

La société est régulièrement traversée par des tensions entre le souhait de soutenir les citoyens dans leurs difficultés de vie en privilégiant des lieux de confidences et la nécessité de faire respecter un vivre ensemble dans le respect de chacun et des institutions, en

posant un cadre dont les lois sont les contours visibles et valables pour chacun.

En fonction de l'actualité, les pressions n'ont cessé d'augmenter au fil des années pour grignoter la valeur de la confidentialité, pressions venant tant de citoyens (la marche blanche par exemple) que de certains services ou autorités. Sous la pression d'événements dramatiques, le législateur a voulu adapter la loi à ces réalités frôlant l'horreur... L'équilibre acquis entre secret professionnel et contrôle social est sans cesse mis à l'épreuve au regard de drames, au risque de faire céder la valeur de la confidentialité face à l'autorité judiciaire plus coercitive, espérant ainsi mettre un terme, parfois illusoire, aux maltraitances, à la disparition d'enfants, à la pédophilie, au terrorisme... autant d'événements difficilement supportables pour le citoyen, que ce soit au niveau protectionnel pour les enfants ou pour des poursuites concernant des auteurs en infraction à la loi. Ces mesures législatives calment-elles les angoisses des citoyens ou génèrent-elles plus de peur, de repli sur soi et engendrent-elles une violence sociale plus forte ? Les victimes se sentent-elles mieux protégées, davantage entendues ? Les poursuites pénales et la logique coercitive répondent-elle à l'évolution plus favorable des auteurs ? Autant de questions qui nous traversent tous au quotidien et qui révèlent les tensions sous-jacentes à notre façon de vivre ensemble dans l'espace public.

Ces changements législatifs ont entraîné des modifications dans les codes de déontologie liés à chaque profession ; de nouveaux services ont été créés, sans qu'il soit toujours aisé de savoir quelles sont leurs missions et les règles en termes de secret professionnel. Le travail en réseau s'est développé et est aujourd'hui encouragé par de nouvelles législations dans différents secteurs (aide à la jeunesse, santé mentale, psychiatrie...) ; cela pose évidemment des questions sur le partage de secret entre professionnels. Sont-ils tous soumis au secret professionnel ? Comment le savoir ? Qu'en

est-il du travail en réseau avec des personnes non soumises au secret professionnel, comme les enseignants, les aides familiales... ? Des coordinations réunissent parfois des professionnels de secteurs très différents dont les missions et les règles en la matière sont parfois différentes. Le travail de réseau s'inscrit dans la vitalité et la singularité de la situation et non pour répondre à un formalisme bureaucratique et de traçabilité.

Enfin, notre société d'aujourd'hui, à l'heure de l'informatique et d'internet, est-elle en mesure, sous les pressions des avancées technologiques, de protéger le secret professionnel ? Les dossiers informatisés, les échanges de données entre professionnels, les données exigées par le pouvoir subsidiant pour justifier de l'activité et du financement d'un service... Sans compter l'influence prépondérante des réseaux sociaux dans la vie de chacun, où la mise en scène de soi et de l'autre s'expose sans toujours en mesurer l'impact.

Ce questionnement est sensible, il pourrait modifier la notion même de confidentialité et le sens de l'obligation au secret professionnel pour ceux dont c'est le métier.

## **La confiance, fondement de notre subjectivité**

Le fondement de toute relation d'aide est de recevoir des confidences : le professionnel est tenu d'en garantir le secret.

La confidentialité constitue la condition *sine qua non* pour qu'une personne puisse se confier et faire l'expérience de la confiance pour livrer des éléments intimes de son vécu ou de son histoire. Tout est couvert par le secret professionnel, même le simple fait de se présenter auprès d'un professionnel et de décliner son identité. Cela nécessite de la part du professionnel de garantir le cadre et les conditions pour assurer le

respect de ce qui est confié dans la relation. C'est un fameux enjeu de cerner ce qu'implique la notion de confidentialité dans ses dimensions intrapsychiques, relationnelles et législatives.

## La personne au cœur de la relation

Que l'on soit enseignant, éducateur, aide familiale, assistant social, psychologue, juriste ou médecin, voire même bénévole dans une école des devoirs ou encore animateur d'un mouvement de jeunesse, le fait de recevoir une confiance exige un accueil empreint de respect pour le courage et la confiance mobilisés par celui qui se confie. La personne vient livrer des bribes de son histoire, des éléments parfois douloureux, elle ose mettre son intériorité à nu ; c'est un enjeu important pour elle de se dévoiler, de s'en remettre à nous. Prendre le risque de « dire » et de s'« énoncer » face au regard d'autrui suscite une mobilisation émotionnelle importante qui peut réveiller des peurs, des souffrances soigneusement enfouies, mettre à mal des défenses qui protégeaient de ce ressenti douloureux. Souvent les questions se posent : pourquoi cette personne parle-t-elle maintenant ? Quelles peurs, quelles « bonnes raisons » l'ont freinée ou empêchée de se confier jusqu'ici ? Quels enjeux dans son contexte actuel, quelles attentes aujourd'hui libèrent sa parole ? Se confier, c'est souvent mettre en péril un équilibre difficilement acquis au prix de souffrances, de renoncements et de mouvements défensifs. Se confier à un tiers met en question cet équilibre, dévoile quelque chose de la fragilité de la personne et exige de ce tiers le plus grand respect, la plus grande délicatesse et un engagement relationnel.

Recevoir une confiance peut avoir lieu dans divers contextes, qu'on y exerce à titre professionnel ou bénévole : un patient se confie à son médecin traitant ou à son psychothérapeute, un enfant dévoile des attouchements à un enseignant ou à un animateur en plaine de jeux, une aide familiale reçoit des confi-

dences 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'ils préfèrent occulter à d'autres professionnels. Pourquoi se confier à tel professionnel et non tel autre, pourtant aussi impliqué dans l'intervention ?

Quels sont les risques de livrer des éléments de son histoire personnelle et familiale à quelqu'un ? Qu'est-ce qu'une personne qui se confie attend de cette confiance ? Quelles attentes a-t-elle quant à des changements possibles, pour elle et son entourage ? Dans sa trajectoire personnelle, a-t-elle déjà fait cette expérience de s'appuyer sur quelqu'un et de s'y fier ? A-t-elle eu l'occasion de construire des relations de confiance et de réciprocité ? S'est-elle déjà révélée dans ses fragilités, sa vulnérabilité et acceptée telle quelle ? La prise de risque d'une relation de confiance dépasse largement le contenu de la confiance ; c'est d'abord l'enjeu d'une rencontre humaine, le pari d'aller vers l'autre et la possibilité d'être entendu dans sa subjectivité.

La personne qui se confie témoigne d'un engagement émotionnel important, même lorsque cela s'exprime par la revendication ou la colère ; le professionnel peut éprouver des difficultés à nouer la relation, il peut être inquiet de s'engager ou de prendre certains risques, en fonction de son expérience, de ses compétences, de ses limites. S'engager dans cette démarche peut envahir - et le professionnel et l'usager - de questionnements, d'incertitudes, de doutes, d'émotions bousculantes ; quel que soit le rôle du professionnel, cette confiance le met face à une responsabilité humaine et relationnelle.

Ces expériences de confidentialité sont souvent très lourdes à porter seul ; il est normal d'être secoué, saisi, parfois paralysé par certaines confidences ou situations humaines dramatiques. Si on se sent trop inquiet ou dépassé face à cette responsabilité, il est important de se tourner vers quelqu'un pour se faire épauler,

comme un collègue, sa direction, ne fut-ce que pour avoir un avis extérieur sous le sceau du secret partagé au sein de son équipe.

## **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 que l'on est dans un contexte privé, ou dans des contextes professionnels. La personne « choisit » 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 choix peut nous mettre en difficulté si l'on ne s'estime pas suffisamment outillé ou que l'on se trouve dans un cadre ou un rôle peu adéquat pour accueillir et savoir que faire de cette confiance.

La confiance constitue la base de toute relation humaine. Elle se construit au fil du développement de l'enfant. Dès la naissance, la rencontre avec des adultes présents, capables d'accordage relationnel avec le bébé, de réponses adéquates avec ses besoins primaires, va développer une qualité relationnelle fondamentale dans les relations d'attachement précoce ; c'est la base du système d'attachement qui doit se mettre en place dans les premiers mois. La qualité de ces liens se tisse d'abord dans la relation plus ou moins harmonieuse avec les parents et l'entourage : ces modèles relationnels seront les fondements de la confiance de base, du « capital confiance », prélude à la confiance en soi, à la capacité de faire confiance en l'autre... La confiance est donc loin d'être une donnée simple qui va de soi ; elle s'expérimente dans les relations, elle s'ancre dans la qualité de rencontre avec un environnement stimulant et accordé, elle construit 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. « On ne m'a jamais cru, pourquoi le dire à

des étrangers, pourquoi porteraient-ils attention à ma détresse ? ». « Si je dis ceci, qu'est-ce que les autres vont penser de moi ? ». En cela, la relation de confiance est un champ d'expériences sans cesse renouvelé, où les tensions, les difficultés, les échecs relationnels viennent se montrer et se rejouer ; « Si je parle, quelles en seront les conséquences, comment l'autre va-t-il réagir, comment puis-je encore me regarder en face si je révèle cela de moi... ? »

Dans son développement, l'enfant croit d'abord que ses parents peuvent deviner et voir ce qu'il pense. Lorsqu'il ment les premières fois, il teste les limites entre ses pensées et sa parole, il cherche à protéger son intimité et à délimiter le contour de son être ; il construit des frontières entre l'autre et lui-même, comme une enveloppe qui le contient et le différencie des autres. 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. Si blessures et traumatismes il y a, une partie enclavée se crée dans la personnalité ; elle est inaccessible au moi mais dévoratrice d'énergie. Les défenses la protègent et nous indiquent, à titre de témoins, le doigté et l'approvisionnement nécessaires pour que lui-même puisse tenter s'en approcher. C'est parfois par de nombreux détours et dans le respect de ses défenses que l'enfant/la personne accepte d'entrouvrir ce qui a été longtemps enfoui.

Lorsqu'une personne choisit de parler à un professionnel, sa confiance prend racine dans ce « capital confiance » qui s'est construit au fil des relations d'attachement précoces ; il est plus ou moins solide. Cette parole sera tentative de se dire, parfois timide, ou plutôt sous forme de passage à l'acte, désir d'être enfin « entendu » dans son vécu et sa souffrance ; elle sera évanescence, fragile, 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 se cherche, qui ne s'énonce pas clairement d'emblée mais qui demande à se préciser, à se complexifier ; tisser des liens entre son ressenti émotionnel et des éléments épars de son histoire, faire lien avec 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 d'éventuelles questions, dans les méandres de l'ambivalence à se dire, dans un processus d'aide dont personne ne maîtrise ni le temps, ni l'issue. L'objectif premier ? Que la personne se sente accueillie, reçue, entendue. Qu'elle puisse voir plus clair dans son ressenti et l'embrouillamine de ses questions et de son parcours. Qu'elle puisse prendre les décisions qui lui conviennent, qu'elle puisse se réapproprier le matériau ainsi élaboré. Le rôle du professionnel est d'accompagner cette mise en mouvement intérieure de la personne, d'accepter le cheminement avec tous ses méandres imprévisibles, d'accepter de vivre l'infiniment petit et parfois l'impuissance. 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 le rôle du professionnel n'est pas d'apporter directement une aide, l'accueil de cette parole dans la confidentialité est fondamental, fondateur de toute relation de confiance ; il s'assurera auprès de la personne si l'écoute de cette parole en tant que telle est suffisante ou s'il doit poser un acte dans la réalité ou passer le relais à quelqu'un d'autre.

Pour que cette mise en mots puisse advenir, la responsabilité du professionnel est de garantir d'abord un espace clos qui permette à la personne de déposer ses questions, d'élaborer de nouvelles pistes, dans cette relation-là et en toute sécurité. Il se porte garant de l'étalement de cet espace et de la qualité de présence qu'il offre pour que la personne puisse se dire, se regarder dans tous ses recoins et tenter de se (re) construire avec ses forces et ses fragilités.

Si un professionnel reçoit une confiance d'un enfant ou d'un adulte, qu'il soit enseignant, aide familiale ou

infirmier, il entendra cette parole de là où elle émerge, sans trahir la confiance qui lui est faite. La confiance prend racine dans la confiance que la personne donne. C'est comme un objet précieux qu'il convient de traiter avec tact. Ensuite, le professionnel se demandera, seul ou avec ses collègues, s'il est suffisant d'accueillir cette parole telle quelle ou s'il faut envisager autre chose, en informant l'utilisateur.

## **Une présence de qualité, fondement de la rencontre**

Nos formations diverses nous ont beaucoup centrés sur la question de la demande et sur la qualité de l'écoute. A-t-on suffisamment attiré notre attention sur la nécessité de garder la personne au centre des interventions ? À titre de « maître du secret », elle est « l'actrice principale » du processus d'aide.

La demande d'aide répond à une démarche où la personne tente de questionner son fonctionnement et son histoire pour apaiser des souffrances, pour se dégager d'interactions familiales complexes, parfois destructrices, pour se construire comme sujet. Derrière le cortège de fragilités et de blessures, cette demande d'aide est une tentative de rencontrer une relation humaine positive, l'occasion de « déposer ses paquets » dans un climat soutenant et sécurisant.

Cette relation d'aide ouvre la possibilité de se dégager d'un discours familial dénigrant ou destructeur (« Tu es un bon à rien, tu n'y arriveras jamais... ») ; il s'agit de dénouer des liens destructeurs, de découvrir ses ressources propres pour devenir un peu plus acteur de sa destinée et gagner en liberté. Mais il s'agit aussi d'accepter de faire l'expérience de la répétition, de la rechute, des tentatives avortées, des échecs éventuels. Le lent chemin de la transformation peut être parsemé d'embûches et d'obstacles imprévus.



Notre fonction d'intervenant est bien souvent celle d'une grande oreille qui écoute 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), un accompagnateur qui accepte les méandres de ce cheminement avec ses détours et ses avatars. Qui peut savoir ce qui convient à l'autre et préjuger de la tournure des événements ou de l'effet de telle 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 ou qui lui échappe. Connaissons-nous assez nos fragilités, nos propres résistances au changement ? Quelles sont les raisons qui nous ont menés à exercer un métier où notre désir d'aider masque souvent nos propres souffrances ou l'impuissance de n'avoir pu « changer » notre famille (Alice Miller, 1983) ? Ce travail d'écoute exige du professionnel d'être prêt à repérer et à reconnaître les résonances émotionnelles que l'histoire du patient vient inévitablement réveiller en lui 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 d'agressivité, de rejet ou de colère, quand la demande ne cadre pas avec le fonctionnement du service ou quand ce qui est perçu de manière implicite est en contradiction avec le contenu exprimé ? La relation peut être ballottée par des mouvements de sympathie-antipathie venant autant du patient que du professionnel. Ces mouvements transférentiels traversent toute relation d'aide, qu'elle soit qualifiée de thérapeutique ou non ; il s'agit de l'investissement d'émotions, de sentiments et le déplacement d'une partie de la vie affective du patient vers le thérapeute en fonction de son expérience personnelle et, en retour, de ce que cela suscite chez

le thérapeute, c'est-à-dire son « contre-transfert ». Transfert et contre-transfert sont présents dans toute relation d'aide et constituent un ingrédient essentiel, moteur de la relation et du processus de transformation. Mais cela n'empêche pas de se retrouver en difficulté ; par exemple lorsque des enjeux relationnels d'une situation ancienne se rejouent dans l'actualité de la rencontre de manière inconsciente et que le professionnel se trouve, à son insu, pris dans l'écheveau relationnel du patient. L'éclaircissement de ces mouvements transférentiels et contre-transférentiels est un des objectifs essentiels de la supervision.

Le patient prend un risque dans la rencontre en se dévoilant avec courage ; c'est la qualité de la présence du professionnel et la force de son engagement qui le soutiennent.

### **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 a le privilège de recevoir la confiance de quelqu'un, celui qui accueille ses pensées les plus secrètes. La confidentialité nécessite un climat de sécurité, condition *sine qua non* pour s'en remettre à quelqu'un ; cette atmosphère bienveillante crée un espace intermédiaire, elle offre un espace « transitionnel » (Winnicott, 1988) qui facilite la rencontre et le souhait de se poser.

Lorsque des personnes confient des éléments de leur vie, elles se confient autant en fonction de ce qu'elles perçoivent du confident choisi, avec ses qualités humaines, que de son rôle professionnel exercé à ce moment-là. Il arrive que cette confiance dépasse le cadre de travail habituel et la fonction exercée par ce professionnel. Par exemple lorsqu'un enfant confie des éléments lourds de sa vie à l'enseignant. Que peut

faire l'enseignant, souvent pris au dépourvu par la charge de ces confidences ? Accepter de les entendre, au risque de se sentir débordé dans son rôle en tant qu'éducateur ; rassurer l'enfant sur le courage qu'il lui a fallu pour parler, ne pas le trahir, chercher un appui auprès d'un collègue, sans dévoiler nécessairement tout le contenu de ses confidences. S'en référer à un professionnel de l'aide psycho-sociale (Centres Psycho-Médico-Sociaux, Services de Promotion de la Santé à l'école...) permet d'amener les confidences dans un cadre protégé par le secret professionnel, d'ouvrir une réflexion pluridisciplinaire, de dégager l'enseignant de la charge de l'aide et d'envisager, le cas échéant, des pistes pour aider l'enfant. Le professionnel peut se sentir à la fois valorisé par la confiance que l'enfant lui a faite et accablé par le poids que cela représente en termes de responsabilité : comment rassurer l'enfant, ne pas augmenter le risque qu'il court au sein de sa famille, le tenir informé de toute démarche entreprise et passer le relais sans le trahir ?

Il arrive que des personnes soient aux prises avec des perceptions de réalités différentes, des angoisses majeures, des fantasmes, voire des délires effrayants ou destructeurs. Elles peuvent craindre de perdre le rapport à la réalité ou de briser le lien aux autres et à elles-mêmes. Elles cherchent un témoin qui soit comme un fil qui tienne, qui puisse les aider à tenir la tête hors de l'eau, à rester en lien avec la réalité ; qu'elles soient entendues dans leur souffrance à vivre, que ce témoin leur offre ce lien, comme « un ombilic de vie » (Jacques Roisin 2010) qui les rattache à la communauté des humains. La recherche d'un confident consiste à chercher quelqu'un qui puisse tout entendre, être là, accompagner sans juger. Les confidences ainsi livrées représentent un espoir important, celui d'être entendu dans son vécu, aussi tragique ou futile puisse-t-il paraître. Cet espoir est comme un fil de vie jeté du patient au professionnel, et réciproquement, pour sortir de l'isolement et se sentir relié aux autres.

Les formations de base des professionnels les ont amenés à acquérir des connaissances théoriques, un savoir-faire, certaines techniques pour mener des interventions dans la « réalité », c'est-à-dire écouter, orienter, donner des conseils, accompagner certaines démarches. Les ont-elles suffisamment préparés à accueillir des confidences et à développer un savoir-être ? L'objectif de l'aide n'est pas d'entamer des démarches à la place de la personne ou à son insu mais de l'aider à devenir plus actrice de son destin. Le professionnel, par sa présence et son écoute, tend la main, sert de point d'appui pour réamorcer un mouvement chez l'utilisateur.

Les services d'écoute téléphonique anonyme l'ont compris en mettant l'écoute au centre de leurs interventions. Ils ont élaboré leur contexte de travail sur cette base : au centre, le fil téléphonique, l'anonymat et l'écoute du vécu de l'appelant. Les écoutants se centrent sur ce que la personne énonce, sur les émotions et les préoccupations qui la perturbent ; ils acceptent, comme écoutants, d'être « coupés de leurs mains » (c'est-à-dire de ne pas intervenir dans la réalité), pour être 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 et sur ses préoccupations, d'entendre ce qui la préoccupe le plus à ce moment-là et non ce qui fait le plus réagir l'écoutant. Le professionnel peut être fort bouleversé par des récits de vie parfois dramatiques. Cela peut le pousser à vouloir trouver des solutions concrètes et rapides pour soulager la souffrance que cela provoque chez l'un comme chez l'autre. L'écoute, c'est créer un « espace-temps », différent de la course de la vie quotidienne, qui permet d'accueillir la détresse qui se cache et d'aider la personne à être davantage reliée à elle-même. Cet espace-temps singulier peut aussi

être, pour le professionnel, un moment de suspension qui l'aide à ressentir les impressions et les émotions qui l'ont envahi sans qu'il en ait toujours saisi le sens directement. C'est se donner le temps de faire la part des choses entre le besoin qu'a la personne d'être entendue dans sa souffrance et la nécessité, ou non, de réponses dans la réalité. Une réponse immédiate du professionnel, de type passage à l'acte, est-elle liée à la situation préoccupante de la personne, à son contexte ou à l'impact de la charge émotionnelle que les confidences ont eu sur lui, au point qu'une intervention rapide viendrait le soulager ?

## Les limites de la confidentialité

### **Quand la réalité met le respect de la confidentialité en péril**

Nous avons tous en tête une série de situations limites qui nous mettent en difficulté dans le respect strict de la confidentialité, soit parce qu'il y a une trop grande souffrance psychologique, soit parce qu'un enfant est en danger ou que nous touchons à nos propres limites d'intervention. Le contexte de travail et les missions d'un service peuvent atteindre les limites de leur mission d'aider ou protéger l'intégrité de l'enfant. Cela nécessite alors de réfléchir comment élargir le cadre de l'intervention : jusqu'où aller, tout en respectant, et la confidentialité, et le cadre initial de l'intervention, en incluant les questions d'aide et de protection, sans exercer de pression sur le patient. ? Gardons à l'esprit le rapport relativement inégal dans la relation d'aide, tant au niveau du pouvoir (sentiment de puissance du professionnel vs l'impuissance du patient à ce moment-là), que dans la capacité de réfléchir à de nouvelles hypothèses de travail.

Dans les situations de maltraitance d'enfant, le professionnel est mobilisé par la détresse de l'enfant et son envie de le protéger ; va-t-il pouvoir s'appuyer sur

d'autres pour assurer la protection de l'enfant, tout en considérant la place des parents dans le processus d'interpellation et d'aide ? Pensons aussi aux adultes en grande détresse psychologique et sociale qui se positionnent en victimes qu'il faut aider ou protéger. Le professionnel, touché par cette souffrance, peut se mobiliser de manière importante, au point de devenir une sorte de « défenseur du faible » et basculer dans une forme de toute-puissance, croyant savoir ce qui est bon pour l'autre. Les événements ultérieurs ou des informations complémentaires peuvent lui donner, ensuite, le sentiment de s'être fait piéger par l'usager et ils peuvent alors sentir poindre un sentiment de revanche. Si le professionnel a le sentiment de s'être fait avoir, cela arrive, à lui de tenter de comprendre ce qui s'est joué dans la relation, pour l'usager et pour lui, en respectant les places de chacun et les confidences faites, sans entrer dans un rapport de force ou un règlement de compte.

Relevons aussi certains modes de fonctionnement psychique et relationnel où la personne rend l'autre responsable de tout ce qui ne va pas, charge ou accuse l'entourage de la responsabilité de ses difficultés ; cela peut se présenter de manière légère ou plus forte. Cela peut se développer dans des formes proches de pathologies psychiatriques ; l'accessibilité à un processus d'aide peut s'avérer alors limitée et pourtant importante à soutenir (dépression, état limite, paranoïa, psychopathie, perversion...). D'autres personnes présentent une distorsion dans la perception de la réalité et sont interprétatives, c'est-à-dire qu'elles interprètent à tort certaines réalités (délire, hallucinations, interprétations...). Il ne nous appartient pas ici d'entrer dans le détail de ces pathologies, mais plutôt d'évaluer en quoi certains modes de fonctionnement psychiques peuvent mettre le professionnel en posture délicate dans son intervention et dans son rapport au respect de la confidentialité. Chacun a le droit de bénéficier d'une aide appropriée à ses diffi-

cultés, qu'elles soient d'ordre médical, psychologique, social... Il arrive que leur manière de fonctionner les mette ou mette d'autres personnes en difficulté ou en péril. Il peut être opportun d'intervenir pour aider mais aussi protéger cette personne et/ou son entourage (qui pourrait être mis en danger du fait de son comportement inadéquat) ; comment intervenir sans dévoiler l'entièreté de ses confidences ?

Les situations de maltraitance d'enfants, les problématiques de fragilité ou d'inadéquation parentale dans les soins aux enfants confrontent souvent les professionnels à cette double question : comment aider l'enfant et ses parents, en préservant des espaces de confiance pour que les parents puissent se confier, en diminuant les risques de passage à l'acte et en protégeant 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 à percevoir, à différencier leurs besoins de ceux de l'enfant, à gérer également leur impulsivité. Elles peuvent mettre en balance des intérêts divergents ou contradictoires entre l'enfant et ses parents ; elles interpellent les limites du cadre d'intervention de l'aide sous le sceau du secret et du rôle imparti au professionnel ; elles signent aussi des limites du côté des parents dans leur capacité d'empathie et de protéger l'enfant de leurs débordements. Ces situations nécessitent alors une réponse dans la réalité pour mettre une limite, un arrêt à un fonctionnement relationnel destructeur ; comment assurer la protection de l'enfant en limitant le partage à ce qui est nécessaire à celui dont la mission sera de protéger l'enfant ? Vers qui se tourner ?

### **Limites du professionnel, relais à envisager : quels repères se donner ?**

Des raisons d'ordre intrapsychique peuvent provoquer des obstacles à se confier. Nous avons tous construit un jardin secret qui abrite nos pensées les plus cachées, pour protéger notre identité, notre différen-

ciation 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 provoque un profond sentiment de solitude, la sensation d'être différent, à part des autres. Ce vécu est innommable, parfois impensable pour soi-même (« Je préfère évacuer cette partie-là de moi ou me la cacher ») et dans le regard des autres (« Que vont-ils penser de moi ? ») Il est facile de se laisser voir dans ses côtés positifs, dans ses qualités, il 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, cette partie masquée jaillit sans crier gare, explose à la figure. Cette partie fonctionne souvent à bas bruit, elle est remise au plus profond de soi au prix d'une énergie considérable qui n'est alors pas disponible pour autre chose.

Comment oser révéler ces éléments de gêne, de culpabilité et de honte ? Comment les révéler à l'autre, avec la crainte du jugement, du rejet, de la rupture relationnelle, souvent déjà vécus ? Le professionnel pourrait-il supporter ce poids qui habite et écrase la personne ? Elle peut craindre qu'il en soit écrasé à son tour, et qu'il s'esquive de son rôle de confident. Et si cela amenait à découvrir d'autres choses, encore plus terrifiantes ? Risque-t-il de le partager avec quelqu'un d'autre, de le faire intervenir ? Jusqu'où est-il prêt à accompagner la personne dans les dédales de ses incertitudes et de ses angoisses ?

Dès lors, partager un secret avec d'autres peut se révéler une trahison de la relation de confidentialité, une forme de violence faite à la personne qui a osé confier ses secrets en dénudant une partie intime d'elle-même. Viol de son intimité la plus profonde dans

ce qu'elle a livré d'elle, souvent au prix de risques et de douloureux efforts pour se confier. La relation de confiance assure un contenant pour préserver l'intégrité psychique ; l'émergence de fortes émotions peut submerger le moi qui lutte contre le sentiment de morcellement, d'éparpillement, contre la perte de son intégrité et de sa cohérence interne. La personne est seule à évaluer ce qu'elle peut supporter dans le fait de se livrer ou ce qu'elle préfère garder secret. Si on touche au maillage singulier qui constitue la trame de son existence, elle pourrait se sentir dépossédée de son histoire.

Dévoiler ce qui peut à peine se penser ou se dire, c'est toucher à un « centre en creux », une sorte d'axe invisible pour des yeux extérieurs, un axe autour duquel la personne s'est construite. Ces éléments sont entourés d'une couche émotionnelle dont le secret a, jusqu'ici, assuré protection et étanchéité. Il revient au professionnel d'apprivoiser avec une extrême délicatesse ces parties cachées. C'est la personne qui nous indique le rythme à suivre pour s'ouvrir. 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 du sujet ; c'est l'impression d'être un objet dans la relation à l'autre, de ne pas compter, de ne pas « être quelqu'un ». Le « viol » du secret, comme l'indique la loi, peut constituer une répétition dans l'histoire du sujet et le conforter dans une attitude de méfiance à l'égard de l'autre, vécu comme menaçant et de qui il faut se protéger. Le « viol » du secret peut être perçu comme un démantèlement de la relation de confiance, une impossibilité de se livrer dans cet espace transitionnel et de se construire comme sujet.

Chaque situation est particulière et nécessite une approche spécifique qui renvoie à la relation singulière avec l'utilisateur et *in fine* au positionnement éthique du

professionnel. Des situations-lisières nous confrontent aux limites des interventions et des 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 sous le sceau du secret. Les membres d'une équipe sont soumis au secret professionnel : dans la mesure où au moins certains d'entre eux y sont soumis et veillent au respect de cette obligation, tous sont *de facto* tenus de respecter le secret professionnel (par exemple, une secrétaire dans une équipe médico-psycho-sociale). Chaque profession est également tenue de respecter le code de déontologie de sa profession. Dans des situations complexes, le professionnel peut recourir à un tiers extérieur pour un avis, via une supervision par exemple, pour prendre du recul et mieux comprendre ce qui se joue dans cette relation et réfléchir à son positionnement ; qu'est-ce qui secoue au niveau émotionnel, qu'est-ce qui appartient à la personne et qu'est-ce qui serait plutôt de l'ordre de résonances de l'histoire personnelle du professionnel ? Cette étape, réalisée dans le respect de la confidentialité, peut relancer la relation d'aide si elle était coincée ou aider à solliciter la collaboration d'un autre service dans de bonnes conditions, c'est-à-dire dans le dialogue avec l'utilisateur, dans le respect de sa parole et des limites institutionnelles.

L'orientation vers un autre professionnel nécessite toujours une étape réflexive sur ses propres limites, sur l'intérêt pour la personne ; d'abord, le confident en fera part à l'utilisateur et réfléchira avec lui à la manière de faire ce relais, en respectant le cadre de la confidentialité. Il s'agit de cerner les limites de son intervention et de voir avec lui de quoi il aurait besoin en terme d'aide et qu'est-ce qu'il est prêt à partager. Pour cette étape, plusieurs questions peuvent servir de repères :

- Dans le rôle que j'assume à l'égard de cette personne, quelles difficultés se posent actuellement dans la relation d'aide ? En quoi cela touche-t-il à mes limites d'intervention ?

- J'évalue avec elle l'impact de ce partage sur notre relation de confiance et sur celle qu'elle pourrait créer avec d'autres, avant d'envisager ce partage. Il est probable que professionnel et usager n'aient pas la même lecture des limites d'intervention et de la nécessité de cet échange.
- Je tiens compte de son accord et j'envisage avec elle ce qui peut être partagé ou non.
- Si une rencontre est nécessaire avec d'autres professionnels du secteur de l'aide, on en précise chacun l'objectif.
- Je choisis le professionnel en fonction de ses missions, proches des miennes, et je clarifie le cadre de l'échange.
- Je limite le partage des confidences à ce qui est strictement nécessaire à l'exercice de sa mission.
- Je fais un feed-back à la personne de cet échange entre professionnels. Si possible, le patient est présent lors de cet échange entre professionnels ; cela oblige à plus de rigueur.

Ces questions sont essentielles à envisager, parce que « poser un acte de partage » modifie le cadre initial de la relation et la qualité du transfert de l'usager à l'égard du professionnel. En quelque sorte, cet « acte » d'ouverture intervient là où le professionnel et/ou la personne touchent à une limite de leur relation, en tout cas évaluée comme telle par le professionnel, sans pour cela que la relation prenne fin ; le passage de relais ouvre d'autres pistes dans sa réalité de vie. Comment tenir compte de l'investissement relationnel de l'usager et de ce qu'il y a confié ?

La réglementation européenne sur le RGPD est une belle occasion de rendre explicite notre cadre de travail et d'aborder l'essence même de notre travail autour de la confidentialité. Elle nous oblige à plus de rigueur quant à la protection des données confidentielles dans les dossiers et à en avertir le patient dès le premier entretien. Sur le plan clinique, c'est une question importante pour l'usager : quel sera le

respect que nous leur garantissons tant sur leur nom et leur présence que sur leurs confidences faites lors des entretiens ? Il arrive régulièrement qu'un usager demande « 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 », « Et si vous connaissiez quelqu'un de mon entourage, qu'allez-vous lui dire...? » Ces questions peuvent nous prendre au dépourvu mais sont tout à fait légitimes ; elles viennent, à juste titre, interroger notre rapport au respect de ce qui est confié, nous interpeller sur notre engagement et s'assurer de la valeur que nous accordons à la relation. Ces préambules montrent que les personnes qui nous consultent cherchent quelqu'un qui pourra entendre ce qui se dit sous le sceau du secret, mais surtout « 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. On peut profiter de ce moment pour voir quelles sont leurs craintes, quelles ont été les expériences précédentes parfois mal vécues et proposer que l'usager nous interpelle si à un moment donné, il ne se sent pas en sécurité relationnelle. C'est aussi le moment de parler de notre cadre de travail, de nos missions, de nos limites et de notre positionnement en cas de difficulté.

## **Les contextes spécifiques de confidentialité**

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

Lorsque le professionnel travaille en équipe, les membres soumis au secret professionnel s'assurent que tous les membres de cette équipe soient soumis au secret professionnel (y compris la secrétaire, le personnel d'entretien, la cuisinière...) ; c'est la base à partir de laquelle les échanges entre collègues et les réunions sont possibles, toujours dans l'intérêt

de patient. Celui qui reçoit des confidences se situe au carrefour entre la demande du patient, sa fonction professionnelle et les missions de son service. Chaque équipe réfléchit à la manière de remplir ses missions dans le respect des personnes, avec quels processus de décisions en cas de difficulté et quel positionnement éthique ; c'est le fruit d'une réflexion personnelle et collective, s'appuyant sur une formation solide et continuée, ainsi que sur l'expérience acquise. C'est un cheminement qui permet de dégager une éthique de travail. Les patients sont informés d'échanges possibles entre collègues, sous le sceau du secret professionnel partagé. Même au sein d'une équipe pluridisciplinaire, tout n'est pas à partager. Plusieurs questions se posent ici :

Qu'est-ce qui se partage au sein de l'équipe, qu'est-ce qui reste totalement confidentiel et pour quelles raisons ?

Si des professionnels de disciplines différentes dans une équipe s'occupent de la même personne, quel est l'intérêt et comment préserver l'espace de confidentialité spécifique offert par chacun ?

Comment tenir compte au sein d'une équipe des diverses disciplines représentées, des règles déontologiques propres à chaque profession (par exemple, éducateur, assistant social, psychologue, médecin...)?

Est-il opportun que des personnes de l'équipe s'occupent de membres différents de la famille et quels échanges sont prévus, en fonction de quoi ?

Le partage en équipe permet de conjuguer plusieurs objectifs : à la fois de faire part de la complexité de la prise en charge, des difficultés auxquelles les professionnels sont confrontés, de prendre du recul, de mettre du sens sur les émotions importantes que cela suscite et surtout, de dégager des pistes de travail. Comment veiller à ce que ces échanges soient à la fois

respectueux des patients et des différentes disciplines représentées au sein de l'équipe ?

Le travail d'équipe est un outil, un moyen au service des patients ; le travail en équipe n'enlève en rien l'engagement relationnel avec le patient et la responsabilité individuelle du professionnel à l'égard du 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 relative de chacun dans son lien à l'équipe et, surtout, aux processus de décision lorsqu'il y a lieu d'opérer un virage dans l'intervention. Par exemple, s'il faut modifier le cadre initial de l'aide pour intervenir dans la réalité, ou si la collaboration avec d'autres professionnels (extérieurs à l'équipe) est nécessaire pour assurer l'aide et/ou la protection, ou encore si le recours aux autorités judiciaires s'impose par « état de nécessité » (non-collaboration, péril grave et imminent pour un enfant...) Ces étapes supposent d'en parler avec la personne concernée, même en cas d'urgence, en mesurant ce que cela apportera comme modification de la relation de confiance avec ce professionnel et dans l'avenir.

Dans les institutions, les membres d'une équipe s'occupent souvent 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 dans le respect de son intimité, chacun dans son rôle spécifique et complémentaire des autres ; chacun est plus ou moins tributaire de l'action de l'autre pour exercer sa fonction. Le partage de confidences peut se révéler nécessaire dans la prise en charge mais il importe d'évaluer ce qu'il est utile de partager en équipe ou ce qu'il convient de taire pour préserver cette frontière intrapsychique où se jouent toutes sortes de mouvements émotionnels.

Certaines fonctions assurées dans l'institution n'ont pas pour mission première d'être dans un rôle d'aide (enseignant, animateur scout, personnel d'entretien...), contrairement à d'autres dont c'est la fonction (les éducateurs, assistants sociaux, psychologues, médecins...); et pourtant, chacun est susceptible de recevoir des confidences. La différence ne se situe pas tant dans le type d'écoute que dans le rôle exercé et les moyens pour intervenir. Comment entendre ce qui est confié et préciser à l'enfant/l'adulte quelles sont la fonction exercée et les limites de celle-ci ? On peut se sentir valorisé d'avoir été choisi comme confident, remercier la personne de la confiance qu'il témoigne, tout en expliquant ne pas être la bonne personne pour intervenir et donc devoir réfléchir vers qui se tourner pour l'aider. Cela n'empêche pas de rester « préoccupé » par celui qui s'est confié, tout en restant dans son rôle. Qu'est-ce qui va être partagé avec cet autre professionnel et qu'est-ce qui va rester secret dans ce premier échange confidentiel ? Recevoir une confiance implique une responsabilité face à celui qui s'est confié et à la relation ainsi créée ; même si ce n'est pas sa fonction première, le professionnel qui a reçu une confiance, l'enseignant par exemple, est tenu à une discrétion et un engagement relationnel vis-à-vis de l'enfant ; il veillera à remercier l'enfant de sa confiance, mais à ne pas rester seul si cette confiance a un impact inquiétant dans la réalité, pour qu'un service puisse prendre le relais (CPMS, PSE, une équipe SOS enfant, un service de santé mentale...) Dans tous les cas, il faudra être vigilant de tenir au courant la personne des démarches effectuées et de leur impact probable, dans la relation et dans la réalité.

Outre le partage d'informations entre collègues, chacun veillera à être au clair avec les processus de décisions et les positions hiérarchiques, celles-ci ne dispensant pas les travailleurs de terrain de rester engagés à côté des usagers.

### **Travail en réseau : une tension constructive entre collaboration et limite dans le partage d'informations**

Lorsqu'il est nécessaire de faire relais vers un autre service ou de travailler à plusieurs professionnels de services différents, on pourrait croire que tout est bon à dire. Au contraire ! Le texte suivant éclaire les conditions du secret partagé. Le maillage de services autour de situations complexes ou multi-problématiques est parfois nécessaire ; il exige une grande rigueur si des échanges sont nécessaires.

La première étape d'une concertation consiste à comprendre les différents rôles occupés par chaque professionnel et leur obligation ou non au secret professionnel. Il est également important de préciser quelle est la personne prise en charge au sein de la famille dans la mesure où le patient n'est peut-être pas le même pour chaque intervenant (l'enfant, un des parents, toute la famille...), auquel cas l'échange aurait peu de raison d'être. Une autre étape consiste à évaluer si les missions poursuivies par les services qui veulent échanger sont identiques, sinon le projet d'échange d'informations se révèle caduque. Cet échange préalable éclaire sur l'adéquation et l'utilité, ou non, de partager des informations. Avant d'entrer dans le contenu des confidences à échanger, les professionnels s'assureront que l'utilisateur est au courant du projet de cet échange et qu'il y a donné son accord. Dans certains cas, les professionnels prévoient de se rencontrer en présence de l'utilisateur ; cela limite d'entrée de jeu les échanges d'informations et garantit davantage un climat de respect à son égard. Lors des échanges, les professionnels se limiteront à ce qui est strictement nécessaire pour que chacun puisse remplir sa mission ; il est parfois intéressant d'échanger sur le processus de l'intervention plutôt que sur le contenu proprement dit des confidences. Un échange d'informations ne met pas un terme à l'engagement du professionnel et au suivi en cours. À ce titre, n'oublions



pas que ces échanges peuvent modifier la qualité de la relation et le climat de confiance envers le professionnel ; il serait préjudiciable qu'un échange d'informations entre professionnels induise de la méfiance ou provoque un arrêt de la relation d'aide.

Dans les situations où des enfants sont victimes de maltraitance, le professionnel peut se trouver en grande difficulté. En effet, les parents doivent être concertés mais le professionnel peut estimer, avec l'aide de ses collègues, qu'il doit privilégier la protection de l'enfant (péril grave et imminent). Si sa première évaluation l'amène à s'adresser à un tiers, un relais qui pourrait assurer la protection de l'enfant, l'intervenant sera attentif au moment qu'il choisit pour prévenir les parents afin de ne pas augmenter le risque encouru par l'enfant. Il faut beaucoup de courage pour oser révéler des faits graves. Montrer sa souffrance, parler de la maltraitance augmente le stress, l'angoisse par la perte de contrôle sur les événements qui vont suivre et le risque de représailles. L'intervenant sera très attentif à informer au fur et à mesure la victime des suites probables qu'entraîne cette révélation.

Dans tous les cas, il importe de garder à l'esprit que c'est l'usager qui est au centre du processus d'aide et qui doit guider notre réflexion ; ce qui lui est incompréhensible ou insupportable lui fera violence et abîmera la relation de confiance à l'égard de ce professionnel et, probablement, envers les autres.

### **Travail d'aide individuel et requête familiale**

Lorsqu'un professionnel prend en charge un patient, le respect de la confidentialité lui est garanti de facto. Il arrive que d'autres membres de la famille demandent des informations à propos de cette prise en charge ou révèlent d'autres éléments qui vont embarrasser le professionnel dans la relation avec le patient ;

comment réagir ? Avant d'entrer dans tout échange sur le contenu, il importe de s'enquérir de l'objectif de leur demande, de cerner l'enjeu relationnel sous-jacent (recherche d'alliance, disqualification, intérêt personnel...), de voir si le patient est au courant et en accord avec cette démarche. Poser ces questions permet d'explicitier le cadre de travail et l'intérêt de la confidentialité ; cela colore déjà fortement la demande initiale et peut limiter l'échange à cette seule étape. Il est possible de parler avec les membres de la famille et le patient du processus qu'ils enclenchent par cette demande sans dévoiler le contenu de la prise en charge et de préserver ainsi la relation de confiance et la confidentialité. Si un échange doit avoir lieu, il faut pouvoir expliquer que cela ne peut se faire qu'en présence du patient et en l'ayant préalablement préparé avec lui ; cela implique de refuser tout échange entre deux portes ou au téléphone, c'est-à-dire en son absence ou si nous sommes pris au dépourvu.

### **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 s'ouvrir, à s'exprimer et à construire son intimité psychique. Le professionnel va considérer les parents comme des partenaires de l'intervention autour de l'enfant et éviter d'être perçu comme un rival ; cela soutient la qualité de relation enfant-parents et évite à l'enfant de se sentir pris dans des conflits de loyauté qui mettent le travail à mal. Il est important de déterminer, en début d'intervention, quelle sera la place des parents et quelles informations sont importantes avant de débiter le travail ; ensuite, lors des entretiens individuels avec l'enfant, il sera discuté de ce qui restera confidentiel et quels seraient les éléments dont les parents auraient besoin pour comprendre la souffrance de l'enfant ou de la famille et les aider à assurer leur fonction parentale.

Dans les situations de séparation, les professionnels de l'enfance ont l'obligation légale de donner une place égale aux deux parents concernant leur enfant. La loi consacre le principe de l'autorité parentale conjointe, où les deux parents participent aux décisions concernant leur enfant. De nombreuses situations de séparation s'avèrent tellement conflictuelles que cette étape de transmission pourrait se révéler très délicate dans la pratique ; les parents peuvent être davantage préoccupés par la dimension conflictuelle de leur relation que par l'impact de celle-ci sur les enfants. Le professionnel peut se trouver pris au piège des recherches d'alliance ou de disqualification entre les parents. Il veillera à être d'autant plus attentif et rigoureux dans ses contacts avec chaque parent. Surtout, il aura à cœur d'éviter d'être instrumentalisé par un parent, par exemple lorsque ce parent relaie la demande de son avocat de lui envoyer un rapport. Le feedback du travail avec l'enfant, s'il a lieu, se fait directement avec chaque parent. Il faut donc, d'entrée de jeu, poser son cadre de travail et prévoir les modalités de relation avec les parents afin d'éviter que le lieu de confidences de l'enfant soit lui aussi instrumentalisé par le conflit parental, si l'on veut que l'enfant puisse bénéficier au mieux de l'aide qui lui est apportée. Cette étape, même si elle prend du temps, en fera gagner par la suite et majore la possibilité de réelles collaborations avec les deux parents.

Cela suppose d'être clair dans ses missions et de situer son rôle par rapport à l'enfant. De nommer les conflits d'ordre conjugal entre les parents pour centrer l'intervention autour des rôles parentaux. « L'intérêt de l'enfant » est rencontré lorsque ses deux parents se mobilisent pour lui, dans la reconnaissance de la place nécessaire et différente de chacun. Cette étape aménage la place de l'enfant dans une juste triangulation entre ses deux parents ; cela crée un réel espace de confidentialité où il fait l'expérience de se sentir rassemblé là où le conflit peut l'avoir écartelé.

Lorsqu'il s'agit d'un adolescent, le partage de confidences avec les parents est plus délicat encore. Cet espace de confidentialité l'aide à se construire dans la différenciation avec ses parents ; cette étape nécessite des espaces de parole et de réflexion propres alors que les parents voudraient aussi bénéficier de l'empathie de l'intervenant parce qu'ils se sentent dépassés ou veulent à tout prix « avoir raison » par rapport à leur adolescent. Il est utile de leur expliquer que l'espace de confidences, s'il n'aura pas immédiatement un effet d'apaisement, permettra au jeune de se dégager des projections négatives à leur égard pour faire émerger sa propre identité ; à terme, cela aura pour effet de mettre de l'air, du jeu dans les relations familiales et de diminuer les tensions au sein de la famille. Par son récit très émotionnel, l'adolescent peut enfermer le professionnel dans une vision linéaire et clivée de sa situation familiale, c'est sa « vérité du moment ». Il peut être coupé du dialogue avec ses parents et transmettre ce ressenti au professionnel qui collerait à cette vision, momentanée, du monde, alors que cela fait partie, le plus souvent, du processus adolescentaire. Les parents sont souvent eux-mêmes désespérés face à un adolescent qu'ils ne comprennent plus, qui leur échappe et qui teste, par ses comportements, sa place singulière et les liens à sa famille. Comment tenir la confidentialité tout en soutenant les relations entre jeune et parents ?

Pourtant, certains adolescents peuvent être très préoccupés, entre autre via des risques de passages à l'acte graves pour le jeune (décrochage scolaire, comportements déviants, actes délinquants, fugue, drogue, mise en danger de soi ou des autres...) Comment à la fois informer les parents que leur jeune ne va pas bien, réfléchir avec eux à des pistes de travail mais rester dans une relation de confiance avec le jeune et manifester sa préoccupation pour lui ? Le rôle du professionnel est alors très délicat ; il peut être pris entre la nécessité de préserver l'espace du jeune et

tenter d'ouvrir un dialogue avec les parents, en évitant que l'ado se sente « lâché ». C'est un vrai travail d'équilibriste pour le professionnel ; l'enjeu, capital pour le jeune, est de se forger une identité dans la différenciation à l'égard de sa famille et vers l'autonomie !

## Conclusion

Voici brossé en quelques traits le pari de la rencontre entre un professionnel et une personne qui se confie. Il peut s'agir d'une rencontre prévue dans l'agenda mais inattendue dans son contenu, de quelques bribes jetées dans une relation où rien ne laissait présager de telles confidences. C'est sans doute quand c'est imprévu, dans ces instants clés pour la personne que nous nous sentons le plus démunis comme professionnels, surtout si notre cadre de travail se limite à un devoir de discrétion, sans avoir les outils pour intervenir.

Pourtant, une parole confiée crée une relation particulière entre la personne et le professionnel ; la confidentialité s'invite d'emblée. Ce premier pas vers l'autre est une tentative de dire sa vérité subjective, de comprendre les aléas de son existence. Il est le point de départ d'un fil qui pourrait retisser la trame d'une histoire parsemée de diverses expériences, de blessures, de manques ou de parties de soi encore inexplorées. C'est l'accueil et l'accompagnement de cette parole émergente qui permettent au sujet de faire sienne son histoire, d'accéder à une transformation progressive de son être au monde et de se relier à l'humain.

Construire une éthique de travail pour accueillir cette confiance prend parfois des chemins bien détournés ; la personne cherche un témoin solide et respectueux pour se dévoiler. Notre travail ? Offrir, au quotidien, des espaces de confidentialité aux personnes qui s'adressent à nous, quels que soient nos contextes de travail.

# **Le secret professionnel : « Le devoir de taire... La force de nommer »**

*André Donnet - Françoise Dubois - Cécile Guilbau*

## **Qu'est-ce que le secret professionnel ?**

### Une notion définie par la profession

Le secret professionnel se définit tout d'abord par la profession concernée.

L'article 458 du Code pénal énonce quelques-unes des professions soumises au secret (médecin, ministre du culte...) Cette liste n'est pas exhaustive. Certaines parmi celles qui ne sont pas citées y sont soumises en vertu de dispositions légales spécifiques (les membres des services de protection de la jeunesse, par exemple), d'autres encore en vertu des termes généraux de la loi, à savoir les confidents nécessaires en vertu de leur profession.

En réalité, le secret professionnel concerne toute personne, quel que soit son diplôme, qui est investie, en vertu de la loi, de la tradition ou des mœurs, d'une mission de confiance (ex : avocats, notaires, ministres du culte, psychologues, infirmiers...)

---

*Une famille vient d'emménager depuis un mois dans son nouveau logement. Le voisin entend tous les jours*

*des bruits d'enfants et d'adultes qui crient jusqu'au petit matin. Régulièrement, les parents sortent et lui confient leurs fils de 3 ans et 8 ans.*

***Ce voisin est-il tenu au secret professionnel ?  
NON, il ne s'agit pas ici d'un cadre professionnel  
qui demande une relation de confiance.***

Le législateur a choisi de ne pas limiter la notion de secret professionnel à certains types de secrets, ceci afin d'englober les secrets les plus divers : état de santé, situation de fortune, mœurs, actes délictueux. On pourrait donc davantage parler des secrets professionnels plutôt que du secret professionnel. Son contenu diffère en fonction de la profession concernée. La consistance et les contours de cette notion sont, par conséquent, à analyser en fonction de chaque profession et secteur d'activité : police, école, monde psycho-médico-social, professionnels de la santé...

C'est parce qu'elle est liée de manière indissoluble à la profession qui y est soumise que la nature du secret professionnel prend la plupart du temps corps dans certaines règles déontologiques régissant les corporations ou secteurs professionnels telles que, par exemple, le code déontologie de l'aide à la jeunesse, le code déontologie des psychologues, la circulaire précisant les principes déontologiques pour l'assistant de justice, la déontologie des avocats, celle des médecins...

### **Secret professionnel et devoir de discrétion : quelle différence ?**

Certains professionnels, tels, par exemple, les enseignants, les éducateurs ou les secrétaires, reçoivent des confidences dans le cadre de leur fonction. D'autres, telles les techniciennes de surface, voient ou entendent des secrets qui ne leur sont pas directement destinés. Ils ne sont pas tenus pour autant au secret professionnel, mais bien à un devoir de discrétion.

En ce qui concerne les professionnels de l'éducation, il s'avère que leur mission principale est d'ordre pédagogique et consiste en effet en la transmission d'un savoir. Cette fonction n'exige donc pas une garantie de la confidentialité pour pouvoir être exercée utilement. Par contre, ces mêmes professionnels ne peuvent pas révéler les confidences qu'ils reçoivent car ils sont tenus à un devoir de discrétion. Ils pourraient, en cas de transgression, voir leur responsabilité civile mise en cause ou être sanctionnés sur le plan disciplinaire, mais sans encourir les sanctions pénales liées à la violation du secret professionnel.

De manière générale, le devoir de discrétion s'impose donc à tous les professionnels ayant un accès à des informations confidentielles ou à des observations liées à l'intimité ou à la vie privée de tiers.

*Un plombier effectue des réparations chez un particulier. Il découvre des objets érotiques.*

***Peut-il raconter ce qu'il a vu au client suivant ?  
NON, car il est tenu au devoir de discrétion qui  
s'impose à tous professionnels ayant accès à des  
informations privées.***

### **Un objet commun : La confiance**

Malgré tout, il existe un point commun qui se dégage et donne une certaine consistance au secret, c'est son objet, la confiance, c'est-à-dire ce que le professionnel apprend et observe dans le cadre de sa fonction. Cela concerne tant les confidences en tant que telles (secrets livrés comme tels) que les faits secrets par nature (ceux dont on prend connaissance en raison de l'exercice de sa profession).

Le code de déontologie médicale, par exemple, définira l'objet du secret comme étant « ce que le patient a confié au médecin et ce qu'il aurait pu apprendre

par des examens ou des investigations auxquelles il procède ou fait procéder. Cela s'étend à tout ce que le médecin peut constater ou surprendre au cours de sa pratique. »<sup>1</sup>

La Cour de cassation a précisé dans son arrêt du 20 février 1905 que cette règle du secret vaut même en dehors du contexte de travail lorsque la personne recueillant la confiance est clairement identifiée comme une professionnelle.

---

*Lors de la braderie annuelle, une Travailleuse Médico-Sociale (TMS) est interpellée par le voisin d'une famille pour laquelle elle effectue un accompagnement du bébé. Le voisin lui dit que les parents se montrent violents vis-à-vis du bébé. Le voisin ne veut pas que la famille sache qu'il a divulgué l'information.*

***Est-ce que cet élément est couvert par le secret professionnel ? OUI, parce que la TMS suit la famille en qualité de professionnelle. Un dossier est ouvert et le voisin le sait lorsqu'il vient lui parler.***

## Un outil juridique

Pour le reste, le secret professionnel n'est pas une valeur en soi, mais seulement une technique juridique utilisée pour protéger certaines valeurs : l'intérêt public et l'ordre social (sentiment de sécurité dans tout ce qui touche à l'intimité) ; le respect de la vie privée des individus et l'intérêt des professions concernées (lien de confiance).

Le secret professionnel vise ainsi deux objectifs :

**Offrir au bénéficiaire la liberté de se confier en toute sécurité à un professionnel**

Le secret professionnel protège la vie privée dans un

souci de respect de l'individu. La société a prévu qu'un individu puisse se confier à certains professionnels sans prendre le risque que les informations qu'il livre soient divulguées. Il peut ainsi solliciter une aide, un avis, déposer sa problématique, se confier sur des événements et ce, dans le plus grand respect de son intimité, sans prendre de risque. Garantir l'espace de confidentialité est la base pour offrir aux personnes qui consultent ou font appel au professionnel une relation d'aide de qualité dans laquelle ils pourront se poser, se questionner, s'exprimer, prendre des décisions.

### **Offrir à l'intervenant la sécurité de travailler en toute liberté**

Le secret professionnel permet de la même manière au professionnel de garantir un espace de confidentialité et d'établir ainsi une relation de confiance indispensable à la bonne réalisation de sa charge. Cela permet au professionnel de recueillir toutes les informations utiles à une prise en charge adéquate de la personne.

Le secret professionnel est d'ordre public, c'est-à-dire que ni le patient, ni le client, ni le bénéficiaire ne peuvent délier le professionnel de l'obligation de conserver le secret.

Il ne s'agit donc pas d'un droit de se taire, mais bien d'une interdiction de parler, d'une obligation de se taire.

### **Concrètement, une entité aux frontières floues**

Il n'existe pas de règle précise dépourvue d'ambiguïté qui permette de tracer avec certitude la frontière entre l'obligation de taire les confidences recueillies sous le sceau du secret et la possibilité de les révéler lorsque la valeur protégée par le secret entre en conflit avec une autre valeur fondamentale, par exemple le respect de l'intégrité physique.

---

1. Ordre national des Médecins-art.56 et 57

Cette frontière relève d'une analyse subjective qui doit être réalisée au cas par cas par le professionnel détenteur du secret. C'est évidemment à ce stade que se situent les principales difficultés d'articulation entre la théorie et les principes d'une part et la pratique professionnelle d'autre part.

## Les dispositions légales

La règle de base est énoncée à l'article 458 du Code pénal :

« 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 le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice ou devant une commission d'enquête *parlementaire et celui où la loi, le décret ou l'ordonnance les oblige ou les autorise à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement d'un an à trois ans et d'une amende de cent euros à mille euros ou d'une de ces peines seulement.* »

D'autres règles existent également dans des législations particulières, telles que :

- La loi du 08 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse, article 77<sup>2</sup> ;
- Le décret du 04 mars 1991 du Conseil de la Communauté française relatif à l'aide à la Jeunesse, article 57<sup>3</sup> ;
- Le décret « maltraitance » du 12 mai 2004, art 3<sup>4</sup>.

- 
2. Art.77 de la loi du 8 avril 1965 : « 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 Code pénal. Lui est applicable ».
  3. Art. 57 du décret du 04 mars 1991 du Conseil de la Communauté française : « Sans préjudice de l'application des articles 29 et 30 Code d'instruction criminelle, les articles 458 et 458 bis Code pénal sont applicables 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 et 405 Code pénal commise sur les personnes visées à l'art.410 du même code. »
  4. Art. 3 du décret du 12 mai 2004 du Conseil de la Communauté française : « § 1<sup>er</sup> Compte tenu de sa mission et de sa capacité à agir, l'intervenant est tenu d'apporter aide et protection à l'enfant victime de maltraitance ou à celui chez qui sont suspectés de tels mauvais traitements. Si l'intérêt de l'enfant le requiert et dans les limites de la mission de l'intervenant et de sa capacité à agir, l'aide est octroyée à sa famille ou à son milieu

En parallèle à ces textes légaux, il existe les codes de déontologie liés directement aux professions concernées.

## Les exceptions et limites du secret professionnel

### Les cas où la loi autorise ou oblige à révéler les secrets.

#### Témoignage en justice ou devant une commission d'enquête parlementaire

**1. Si le professionnel est entendu comme témoin concernant des éléments relevant du secret professionnel :** L'obligation au secret est levée uniquement dans le cas d'un témoignage au sens strict, c'est-à-dire une déposition, après convocation, sous serment devant un juge d'instruction, une cour, un tribunal ou une commission d'enquête parlementaire. Il ne s'agit pas, par exemple, d'une audition policière ou d'une convocation au Parquet.

La loi oblige seulement à comparaître et à prêter serment. Ensuite le professionnel peut toujours invoquer le secret professionnel pour refuser de répondre à une question ou à une partie de celle-ci. En effet, la loi autorise, mais n'oblige pas à parler. Ce n'est qu'une faculté laissée à la libre appréciation du professionnel.

Une déclaration écrite et la remise de documents à un juge d'instruction lors de la comparution peuvent être assimilées à un témoignage en justice. Attention, ces documents ne peuvent pas être des rapports médico-psycho-sociaux réalisés à la demande d'un juge de la jeunesse ou de la famille.

L'article 12, aliéna 4, du code de déontologie des services du secteur de l'aide à la jeunesse donne la ligne de conduite suivante : « *Appelé à témoigner en justice, l'intervenant se montrera soucieux de l'intérêt du bénéficiaire de l'aide.* »

---

familial de vie. Cette aide vise à prévenir ou à mettre fin à la maltraitance.  
§ 2 Afin d'organiser cette aide, tout intervenant confronté à une situation de maltraitance ou à risques peut interpellier l'une des instances ou services spécifiques suivants aux fins de se faire accompagner, orienter ou relayer dans la prise en charge: le centre psycho-médico-social, le service de promotion de la santé à l'école, l'équipe "SOS Enfants", le conseiller ou tout autre intervenant compétent spécialisé. Toute coopération doit s'exercer dans la discrétion et ne porter que sur des informations indispensables à la prise en charge. Sauf si cela porte atteinte à l'intérêt de l'enfant, le relais dans la prise en charge doit être porté à la connaissance de l'enfant, de sa famille et de son milieu familial de vie.  
§ 3 Le délégué général aux droits de l'enfant peut interpellier les instances ou services spécifiques énoncés au § 2, en vue de l'accomplissement de sa mission ».

De manière générale la complexité des situations nous invite à proposer à chaque professionnel confronté à cette situation de partager en équipe les éléments qui pourront être donnés lors du témoignage. Il est important de ne pas rester seul.

---

*Une psychologue d'un Centre PMS reçoit les confidences d'une jeune fille qui est mal dans sa peau et qui présente des difficultés en famille. Elle ne veut pas en parler à ses parents de peur des représailles. Quelques jours plus tard, la jeune fille est retrouvée inconsciente en bas de son immeuble. Une instruction judiciaire est en cours et le Juge d'instruction demande à la psychologue de témoigner.*

**Est-elle est obligée de se présenter devant le juge d'Instruction et prêter serment ? OUI, elle doit s'y rendre et prêter serment.**

**Doit-elle répondre aux questions du juge ? NON, elle est libre de répondre ou pas au Juge.**

**Peut-elle répondre par un écrit ? OUI**

**Peut-elle être accompagnée par quelqu'un ? OUI, mais uniquement par un avocat**

Exception concernant l'obligation de comparaître : les médiateurs ne peuvent être appelés comme témoins dans une procédure civile ou administrative pour divulguer des informations dont ils ont pris connaissance au cours d'une médiation (article 1728, 1er du code judiciaire).

**2. Si le professionnel est entendu en tant que victime :** le professionnel peut porter plainte auprès de la police ou du Parquet et être entendu par la police, un magistrat du Parquet ou un juge d'instruction dans le cadre de l'enquête menée concernant sa plainte.

On ne peut lui reprocher d'avoir, dans le cadre et pour les besoins de l'enquête concernant sa plainte, dévoilé des éléments relevant du secret professionnel. Il doit cependant faire preuve de prudence et ne pas commu-

niquer au-delà de ce qui est nécessaire pour l'identification de l'auteur et pour le déroulement de l'enquête.

**3. Si le professionnel est entendu comme suspect :** le professionnel peut être entendu par la police, un magistrat du Parquet ou un juge d'instruction.

Il ne peut invoquer le secret professionnel pour se protéger des investigations relatives à des infractions qui lui sont reprochées. Il peut cependant, comme tout suspect, exercer son droit au silence.

On ne peut lui reprocher d'avoir, dans ce cadre et pour les besoins de sa défense, dévoilé des éléments relevant du secret professionnel. Il doit cependant faire preuve de prudence et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour sa défense.

## **Saisie et perquisition**

### **1. Règle générale**

De manière générale les rapports d'investigation sociale ou médico-psychologique réalisés pour un juge de la famille ou un juge de la jeunesse (voire un conseiller ou directeur de l'aide à la jeunesse) ont pour seule finalité de déterminer, dans l'intérêt du mineur, les mesures à prendre à son égard et ne peuvent être utilisés à d'autres fins, quelles qu'elles soient.

Ce principe a été affirmé par la Cour de Cassation à de multiples reprises. Ces rapports ne peuvent donc pas, dans l'état actuel de la jurisprudence, être saisis pour les besoins d'une enquête.

### **2. Règles de procédure pour tout intervenant tenu au secret professionnel**

Si l'enquête porte sur un bénéficiaire en tant que suspect : les saisies et perquisitions sont impossibles car les valeurs protégées par le secret professionnel



sont considérées comme supérieures à la répression des crimes et délits.

Si l'enquête porte sur un bénéficiaire en tant que victime : les saisies et perquisitions sont autorisées si elles ne peuvent nuire à la relation de confiance entre le bénéficiaire et le professionnel.

Si l'enquête porte sur le professionnel en tant que suspect : la saisie et la perquisition sont possibles.

### **3. Règles d'application pour certains lieux**

Dans des cabinets médicaux ou des équipes comprenant un médecin (ex : SOS-Enfants, consultations ONE, SSM) : la perquisition doit être réalisée par un juge d'instruction en personne, accompagné du Procureur du Roi ou de l'un de ses substituts. En cas de flagrant délit, seule la présence du Procureur du Roi (ou d'un substitut) est nécessaire.

La présence d'un membre du Conseil de l'Ordre des médecins est également nécessaire.

Au SAJ et au SPJ : la perquisition doit être réalisée par un juge d'instruction en personne accompagné du Procureur du Roi ou l'un de ses substituts. En cas de flagrant délit, seule la présence du Procureur du Roi (ou d'un substitut) est nécessaire.

Le directeur ou le conseiller de l'aide à la jeunesse doivent être avisés simultanément ou immédiatement après la perquisition.

Lors des perquisitions, en cas de difficultés portant sur la question de savoir si des pièces sont ou non soumises au secret professionnel, ces pièces peuvent être placées par le juge d'instruction dans une enveloppe afin de les examiner ultérieurement soit avec le représentant de l'Ordre des médecins, soit avec le directeur général de l'aide à la jeunesse.

## **Etat de nécessité et non-assistance à personne en danger**

**1. La théorie de l'état de nécessité** renvoie à la nécessité de commettre une infraction, en l'espèce, la transgression du secret professionnel, en vue de sauvegarder un intérêt plus impérieux que le secret. C'est une notion générale de droit pénal qui, si elle n'apparaît pas telle quelle dans le code, est admise de longue date par la doctrine et la jurisprudence comme étant le remède à apporter aux situations exceptionnelles où le respect intégral de l'interdit entraînerait un dommage objectivement inacceptable.

Engendrée par un conflit entre le secret professionnel et d'autres valeurs jugées essentielles (l'intégrité physique ou psychique d'un enfant, par exemple), la balance des intérêts doit faire l'objet d'une analyse et d'une évaluation prudentes et éclairées, le cas échéant en concertation avec d'autres professionnels liés au secret ou avec un avocat.

Cette évaluation se base sur plusieurs principes :

- Le cas par cas car chaque situation est différente ;
- Le principe de proportionnalité par une mise en balance des valeurs en jeu ;
- Le principe de subsidiarité c'est-à-dire qu'aucune autre façon de porter secours n'est envisageable ;
- Le danger doit être présent et futur. Il ne doit pas s'agir de faits passés qui ne se reproduiront plus.

**2. L'article 458bis du Code Pénal** fait une application particulière de ces principes concernant les mineurs ou les personnes vulnérables en disposant que : « Toute personne qui, par son état ou par sa profession, est dépositaire de secrets et a de ce fait connaissance d'une infraction prévue aux articles 371/1<sup>5</sup> à 377<sup>6</sup>, 377

---

5. 371/1 Code Pénal : voyeurisme, enregistrement et diffusion sans accord de photos dénudées.

6. 372 à 377 Code Pénal : faits d'attentat à la pudeur, viol.

quater<sup>7</sup>, 379<sup>8</sup>, 380, 383bis §§ 1er et 2<sup>9</sup>, 392 à 394, 396 à 405ter<sup>10</sup>, 409<sup>11</sup>, 423, 425, 426<sup>12</sup> et 433 quinquies<sup>13</sup> qui a été vulnérable en raison de son âge, d'un état de grossesse, de la violence entre partenaires, d'une maladie, d'une infirmité ou d'une déficience physique ou mentale peut sans préjudice des obligations que lui impose l'article 422bis, en informer le Procureur du Roi, soit lorsqu'il existe un danger grave et imminent pour l'intégrité physique ou mentale du mineur ou sur la personne vulnérable visée, et qu'elle n'est pas en mesure, seule ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité, soit lorsqu'il y a des indices d'un danger sérieux et réel que d'autres mineurs ou personnes vulnérables soient victimes des infractions prévues aux articles précités et qu'elle n'est pas en mesure, seule ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité ».

Il s'agit donc d'une possibilité d'informer le Procureur du Roi, qui ne dispense cependant pas le détenteur du secret de porter assistance en parallèle. Il ne s'agit donc pas de déresponsabiliser ledit détenteur.

Cette possibilité n'existe pas pour l'avocat en ce qui concerne la communication d'informations confidentielles de son client lorsque ces informations sont susceptibles d'exposer son client à des poursuites pénales (nouvel article 458quater Code Pénal).

- 
7. 377 quater Code Pénal : proposition de rencontre faite à un mineur via internet.
  8. 379 et 380 Code Pénal : débauche, exploitation de mineurs et exploitation de débauche et prostitution.
  9. 383 bis §§ 1<sup>er</sup> et 2 Code Pénal : gestion d'images pédopornographiques.
  10. 392, 396 à 405ter Code Pénal : homicides et meurtres, coups et blessures volontaires ayant entraîné la mort ou sur personne vulnérable.
  11. 409 Code Pénal : mutilations génitales féminines.
  12. 423, 425 et 426 Code Pénal : abandons, les privations d'aliments et de soins d'enfant ou personnes vulnérables dans le besoin.
  13. 433 quinquies Code Pénal : traite des êtres humains.

---

Depuis 2 ans, un psychiatre accompagne Madame L., qui vit seule avec ses 3 enfants de 2 à 6 ans. À sa sortie d'hôpital psychiatrique, elle a tendance à ne pas prendre ses médicaments... Elle confie au psychiatre qu'elle perçoit son dernier fils comme un persécuteur. Celui-ci comploterait avec la police et Dieu. « Il va falloir que je m'en débarrasse avant d'y passer », dit-elle.

**Le psychiatre peut-il partager ou rompre le secret professionnel pour protéger les enfants ? OUI, il le peut, s'il estime qu'il existe un danger grave et imminent pour les enfants et qu'il n'est pas en mesure, seul ou avec l'aide de tiers, de protéger l'intégrité physique et mentale des enfants.**

---

3. Même s'il ne s'agit pas d'une obligation, **le droit de se maintenir au respect strict du secret professionnel** n'empêche pas forcément d'être poursuivi pour non-assistance à personne en danger dans les situations reprises par **l'article 422bis du Code pénal alinéa 1er** libellé comme suit : « Sera puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 500 euro 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 ».

Cette loi ajoute, cependant, certaines circonstances qui annulent l'infraction de non-assistance à personne en danger (encore appelée « abstention coupable ») :

- S'il y a un danger sérieux pour lui ou autrui à intervenir ;
- Si en cas de non constat direct de l'infraction, il peut raisonnablement douter du sérieux de l'appel ou de l'existence des risques.

4. **L'article 29 du Code d'instruction criminelle** souligne que : « toute autorité constituée, tout fonction-

naire ou officier public qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquerra connaissance d'un crime ou d'un délit, sera tenu d'en donner avis sur le champ au Procureur du Roi [...] *et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».

Cette obligation ne prévaut pas sur le secret professionnel, mais les policiers, par exemple, sont tenus de rendre compte de tout crime ou délit au Procureur du Roi. L'assistant de justice devra rendre compte à l'autorité mandante (et pas nécessairement directement au Procureur) de toute infraction dont il prend connaissance lors de son travail, sauf dans sa fonction d'accueil ou d'information.

Cet article ne mentionne cependant aucune sanction pénale.

**5. L'article 30 Code d'instruction criminelle** prévoit que : « *Toute personne qui a été témoin d'un attentat, soit contre la sûreté publique, soit contre la vie ou la propriété d'un individu, sera pareillement tenue d'en donner avis au Procureur du Roi [...]* »<sup>14</sup>

Cette obligation vise tous les citoyens.

Tout comme le précédent, cet article ne prévoit aucune sanction pénale.

### **Loi dans le cadre de la lutte contre le terrorisme**

Le 4 mai 2017, une loi concernant le secret professionnel a été adoptée. Celle-ci insère un article<sup>15</sup> dans le Code d'instruction criminelle.

Selon cet article, dans le cadre de la recherche des infractions terroristes, le Procureur du Roi peut, par une décision motivée et écrite, demander aux CPAS

(Centres publics d'action sociale) et à d'autres institutions de sécurité sociale de lui fournir les renseignements administratifs qu'il juge nécessaires. Si le professionnel refuse de communiquer les renseignements demandés, il pourrait être puni d'une amende de 26 à 10.000 euros.

Initialement, cette loi a imposé, également, aux membres du personnel de ces institutions de sécurité sociale qui, de par leur profession, prennent connaissance d'une ou de plusieurs informations pouvant constituer des indices sérieux d'une infraction terroriste d'en faire la déclaration au Procureur du Roi. Néanmoins, cette disposition prévoyant une obligation de dénonciation active a été annulée par l'arrêt 44/2019 du 14 mars 2019 de la Cour constitutionnelle qui a considéré que cette imposition nécessitait dans le chef des travailleurs sociaux une compétence juridique qui leur permettrait de déterminer si les faits dont ils ont connaissance relèvent d'une infraction pénale juridique. Selon la Cour, cette opération est complexe et risque d'amener les intervenants, non formés pour ce faire, à transgresser le secret professionnel dans des cas qui ne l'autorisent pas.

---

*Une assistante sociale de CPAS effectue une visite annuelle en famille. Le mari tient des propos inquiétants sur le terrorisme, sur les étrangers. Il envisage des solutions pour enrayer le problème...*

***L'inquiétude de la professionnelle doit-elle amener à une information au Parquet ? NON, L'assistante sociale n'est pas habilitée à déterminer si il s'agit ou non d'une infraction terroriste en tant que telle. Elle garde donc le secret de cette observation. Si le Procureur du Roi contacte l'assistante sociale, via la police, par rapport à cette situation dans le cadre d'une enquête de terrorisme et demande des renseignements administratifs, l'assistante sociale sera tenue de répondre aux questions des agents sauf à celles liées au secret médical.***

---

14. Art. 30 du Code d'instruction criminelle.  
15. Art 46bis/1 du Code d'instruction criminelle.

## La concertation de cas organisée (article 458ter du code pénal)

La loi du 6 juillet 2017 a introduit dans le Code pénal les articles 458ter et *quater*. L'article 458ter vise à permettre, à l'initiative du Parquet, des services d'aide et d'autres acteurs d'organiser une concertation entre des professionnels de différents secteurs et ayant différentes missions (pas tous forcément tenus au secret professionnel, comme des membres d'établissement scolaire) autour d'une situation.

Les professionnels peuvent ainsi se délier de leur secret professionnel sans être en infraction.

Cette possibilité n'existe toutefois pas pour l'avocat en ce qui concerne la communication d'informations confidentielles de son client lorsque ces informations sont susceptibles d'exposer son client à des poursuites pénales (nouvel article 458*quater* du Code Pénal).

La concertation peut exclusivement être organisée en vue de protéger l'intégrité physique et psychique d'une ou des personnes ou en vue de prévenir des délits terroristes ou commis dans le cadre d'une organisation criminelle.

La concertation doit être organisée soit par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance, soit moyennant une autorisation motivée du Procureur du Roi.

Les secrets qui sont communiqués pendant ces concertations ne peuvent donner lieu à la poursuite pénale que des seuls délits pour lesquels la concertation a été organisée.

## Le secret professionnel partagé

En principe, hormis les exceptions prévues expressément par la loi<sup>16</sup>, l'article 458 du Code pénal ne permet

pas au dépositaire du secret de communiquer à qui que ce soit les informations couvertes par le secret professionnel, y compris à d'autres personnes tenues au secret professionnel.

Cependant, il est fréquent qu'une personne soit en relation pour un même problème avec un ou plusieurs autres professionnels également tenus au secret professionnel. La multidisciplinarité, les articulations du réseau et la prise en charge autour d'une personne entraînent régulièrement ces professionnels à vouloir collaborer et échanger pour optimiser l'efficacité, la cohérence et la qualité de l'aide proposée au bénéficiaire.

Dans certaines circonstances, le secret pourra alors être partagé entre ces intervenants, qu'ils travaillent dans une même équipe ou non. Il s'agit du secret professionnel partagé.

Le concept de secret professionnel partagé n'est pas envisagé par la loi<sup>17</sup>. C'est une « tolérance » qui résulte du respect de strictes conditions cumulatives. Cette latitude de partage se retrouve dans les codes de déontologie de différentes professions.

De la jurisprudence se dégagent donc les cinq conditions cumulatives suivantes :

- Aviser le maître du secret de ce qui va faire l'objet du partage et des personnes avec lesquelles le secret va être partagé ;
- Obtenir l'accord du maître du secret. Il est indispensable de demander à la personne qui s'est confiée si elle vous autorise à partager le secret et de définir avec elle le contenu de ce qui sera partagé ;
- Le partage d'informations se fait exclusivement avec des personnes tenues également au secret professionnel.
- Selon la jurisprudence, il n'y a pas de violation du secret professionnel lorsque le dépositaire du secret

17. Hormis dans l'article 3 du décret « maltraitance » du 12 mai 2004 (cfr note 4)

16. Voir chapitre 3

peut légitimement croire que la/les personnes(s) à qui il a confié le secret est/sont également liée(s) par le secret professionnel ;

- Ne partager les informations qu'avec des personnes en charge d'une même mission. En effet, des professionnels intervenant pour une même famille peuvent poursuivre des finalités très différentes ;
- Limiter le partage des informations à ce qui est strictement utile et indispensable à la bonne exécution de la mission commune dans l'intérêt exclusif du maître du secret.

En cas de maltraitance d'enfant toutefois, l'article 3 du décret maltraitance prévoit :

*« Afin d'organiser cette aide, tout intervenant confronté à une situation de maltraitance ou à risques peut interpellier l'une des instances ou services spécifiques suivants aux fins de se faire accompagner, orienter ou relayer dans la prise en charge: le centre psychomédico-social, le service de promotion de la santé à l'école, l'équipe "SOS Enfants", le conseiller ou tout autre intervenant compétent spécialisé.*

*Toute coopération doit s'exercer dans la discrétion et ne porter que sur des informations indispensables à la prise en charge. Sauf si cela porte atteinte à l'intérêt de l'enfant, le relais dans la prise en charge doit être porté à la connaissance de l'enfant, de sa famille et de son milieu familial de vie. »*

*Une TMS réalise une visite à domicile et s'inquiète de l'état physique d'un bébé de quelques semaines (insalubrité, malnutrition, violence parentale,...) Suite à un échange avec son équipe et sa référente maltraitance, il lui est suggéré d'interpeller la psychologue de la maman et le SAJ.*

***Peut-elle interpeller la psychologue ? OUI, si la maman est d'accord et que les finalités du travail sont les mêmes que celles de la psychologue.***

***Peut-elle interpeller le SAJ ? OUI, en informant la maman de la démarche sauf si cela porte atteinte à l'intérêt de l'enfant.***

Si on y réfléchit...

- Dans le cadre du travail en réseau, on connaît les risques de dérive où, par un manque de connaissance ou de reconnaissance réciproque, un acteur impose sa propre logique et veut se nourrir des informations du réseau sans tenir suffisamment compte d'une nécessaire distinction des rôles de chacun. Il nous semble donc impératif, avant le partage du secret professionnel dans le contexte de travail en réseau, d'être particulièrement attentif à la question de la convergence des objectifs (par exemple : soutenir la parentalité ou protéger l'enfant ne sont pas toujours en convergence à court terme). Dans le cadre du secret professionnel partagé, il y a lieu de déterminer préalablement si les professionnels poursuivent une finalité commune.

Le seul fait d'apporter une aide au patient ou au client ne suffit pas à établir que la mission poursuivie soit commune. Ainsi par exemple, une assistante sociale de PMS et un assistant social attaché au Service de Protection Judiciaire ou à la section « Jeunesse » de la police locale ont la même fonction, mais ne remplissent pas la même mission.

- Le bénéficiaire pour sa part peut décider de communiquer à un tiers des informations qu'il a confiées à un intervenant sous le sceau du secret. Le « maître du secret » n'est pas tenu de respecter les conditions du secret professionnel partagé. Il peut transmettre les informations à une personne qui n'est pas tenue au secret professionnel ou à une personne qui poursuit une autre finalité.
- Lorsque l'intervenant travaille sous mandat (un assistant de justice ou un expert par exemple), ce

mandat doit être clairement porté à la connaissance de la personne, ainsi que le fait que les informations pertinentes obtenues dans le cadre du mandat seront transmises d'office au mandant.

---

*À la demande du SPJ, une assistante sociale qui accompagne une famille avec difficultés éducatives et relationnelles apprend dans le cadre de cet accompagnement que le papa travaille au noir pour compléter le Revenu d'Intégration Sociale et pour pouvoir payer toutes les factures à la fin du mois.*

***Est-ce qu'elle en parle au Délégué du SPJ ? OUI, si le fait de surveiller le contexte socio-professionnel de la famille fait partie de son mandat. Dans le cas contraire, le secret reste de mise.***

---

Il n'y a pas de secret professionnel partagé avec les enseignants. Légalement, les enseignants, directions, éducateurs ne sont pas soumis au secret professionnel. Il n'est donc pas question de secret professionnel partagé avec eux.

## **Le secret professionnel partagé avec sa hiérarchie**

---

Cette question est délicate dans la mesure où la hiérarchie ne poursuit pas nécessairement les mêmes objectifs d'ordre psycho-médico-social que le travailleur.

L'obligation de secret professionnel doit donc, en principe, être appliquée par celui qui y est tenu à l'égard de sa hiérarchie, même si cette obligation doit être nuancée.

En effet, la hiérarchie doit pouvoir intervenir dans un contexte d'encadrement ou d'accompagnement de la qualité du travail dans le cadre normal de l'exercice de la profession. De plus, il faut que des travailleurs

du secteur psycho-médico-social puissent à leur tour s'ouvrir auprès de leur direction de situations difficiles qu'ils peuvent rencontrer.

Dans ces situations, seules pourront être communiquées les informations strictement nécessaires pour que la hiérarchie puisse assumer ses responsabilités ou apporter l'aide ou le soutien souhaités. Plus précisément, l'idée est de ne transmettre, si possible, que des données anonymes, les contenus qui relèvent de la relation de confiance entre le client et le travailleur devant normalement rester confidentiels.

En dehors de ces cas de figure, il serait illégal que la hiérarchie impose à ses travailleurs une communication d'informations à propos du public accompagné. De son côté, le travailleur ne peut invoquer son obligation de secret pour empêcher sa hiérarchie d'intervenir en cas de faute ou de négligence grave.

Pour sa part, il va de soi que la hiérarchie est également tenue au secret professionnel et ne pourra faire des informations communiquées que l'usage strictement nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

---

*Un travailleur social d'une asbl socio-culturelle accompagne les jeunes en individuel et en collectif. Lors d'un entretien individuel, un jeune lui confie qu'il se fait abuser par son grand-oncle.*

***Est-ce qu'il peut en parler à son responsable direct ? OUI, s'il est soumis secret professionnel. [Rappelons l'importance de ne pas rester seul.] Quelques mois après, le conseil d'administration de l'asbl est mis en cause par le père du jeune. Le conseil l'interpelle et lui demande des éléments d'informations pour sa défense. Dans ce cas, l'information se limite aux données nécessaires et utiles à l'exercice par le conseil de sa fonction hiérarchique.***

---

## Conclusion

Le secret professionnel demeure un contenant complexe qui pose sans cesse la question du droit ou du devoir de taire ou de dire.

Dans la pratique des acteurs du monde psycho-médico-social, l'application de cette notion renvoie à la conscience et à l'appréciation du travailleur lui-même, et met constamment en évidence la grande solitude du détenteur du secret qui doit procéder à la « pesée des valeurs ». Manipulation ardue s'il en est tant les outils de référence auxquels il peut se référer s'avèrent subjectifs et variables dans les règles qui devraient lui servir de balises.

De plus, cette notion est appelée à toujours évoluer très fortement et particulièrement dans un avenir proche. Le respect de la vie privée des individus et des familles, qui sert de fondement au secret professionnel, est singulièrement en recul dans une société dominée par les nouvelles technologies, les réseaux sociaux et la télé réalité, la culture de l'image, celle-là même qui a fait de la transparence intégrale son maître-mot et qui a rendu banal l'accès à la sphère privée de l'individu connecté. Habités à de grands déballages médiatiques de ce qui relevait auparavant de la honte ou de l'intimité, les jeunes adultes de demain seront-ils encore aussi sensibles à la divulgation déjà bien engagée de ce qui se cultivait auparavant au sein des jardins secrets ?

La « confiance nécessaire » est également en transformation constante. Le recours de plus en plus fréquent aux équipes pluridisciplinaire, tant au niveau médical que dans le secteur social ou dans celui du droit, entraîne des partages récurrents de secret. Les groupements professionnels se substituent de plus en

plus aux professionnels individuels, dans le plus grand intérêt du patient, qui bénéficie de la sorte de regards croisés, mais également avec un risque sans cesse croissant de dévoilement des secrets.

Les valeurs sociales en présence sont elles-mêmes sujettes à de nombreuses variations souvent liées à l'actualité du moment. Elles posent de nombreuses questions quant à l'avenir du secret. La lutte contre le terrorisme autorise-t-elle toutes les divulgations ? Les risques sanitaires liés aux épidémies autorisent-ils le médecin à divulguer la maladie de son patient ? L'intégrité mentale ou physique d'un mineur permet-elle de divulguer les secrets de famille ? La répression de la criminalité implique-t-elle toujours que l'individu soit dénoncé ?

Toutefois, outre le fait qu'il s'agisse aujourd'hui d'une obligation légale, respecter le secret professionnel reste une condition nécessaire du travail médico-psycho-social. Il fonde la relation de confiance entre les intervenants et les bénéficiaires.

# Bibliographie

- Bartholomé J.P., C. Biernaux, C. Noiret, C. Wettinck, *Le secret professionnel des travailleurs sociaux*, Editions du CGPA, 1987.
- Blairon J., « Déontologie des travailleurs sociaux, une question sociétale et politique », in *Intermag.be*, analyse et études RTA asbl, juin 2015.
- Bouquet B., *Ethique et secret. Secret maintenu, secret dévoilé à propos de la maltraitance*, Editions Karthala, 1995.
- Chambeau M., « Le secret professionnel, un outil pour soutenir les enjeux fondamentaux du travail social », in *Revue Travailler le social*, 2018.
- Colette-Basecoz N., « Le secret professionnel face à l'enfance maltraitée », in *Annales de Droit de Louvain*, 1-2; 2002.
- Degimbe Ph., « Le secret professionnel, empêché ? Evolution et mise en danger du secret professionnel. » in *Revue PAUVÉRITÉ* n°15, le trimestriel du Forum Bruxelles contre les inégalités, 2017.
- Haarscher G., « Secret professionnel et transparence démocratique », in *Actes du colloque du 20 mai 1999* à Charleroi.
- Kiganahe D., Pouillet Y., *Le secret professionnel*, La Charte, droit en Mouvement, 2002.
- Lambert P., *Le secret professionnel*, Editions Nemesis, 1985.
- Marneffe C., « Secret professionnel et enfance maltraitée : quand le silence est d'or », in *Revue droit pénal criminel*, 1990.
- Moreau T., « Le code de déontologie des psychologues et le respect des conditions légales relatives au secret professionnel », in *Journal droits des jeunes*, 2014.
- Nouwynck L., « Doctrine », in *Revue de Droit Pénal et de Criminologie*, La Charte, 2012.
- Nouwynck L., « Eloge de la déontologie », Acte de la matinée de réflexion de la direction générale de l'Aide à la Jeunesse de la Fédération Wallonie-Bruxelles, La Marlagne, février 2014.
- Nouwynck L., « La position des différents intervenants psychomédico-sociaux face au secret professionnel dans le travail avec les justiciables », in *Les cahiers de Prospective Jeunesse*, Cahier n° 23, pp. 2-22, 2002.
- 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 », in *Revue de Droit Pénal et de Criminologie*, pp. 625- 642, juin 2002.
- Ost F., Van de Kerchove M., *De la pyramide au réseau*, Facultés Universitaires Saint-Louis, 2002.
- Pluymaekers J., « Droit au secret et éthique de la responsabilité », in *Travailler le social*, n° 29-30, pp. 42-13, 2001.

- « Le secret professionnel : la reconstruction du sens », in *Actes du colloque du 20 mai 1999* à Charleroi, JDJ n° 189, novembre 1999.
- « Le secret professionnel de la loi à la pratique... », in *Les Cahiers de Prospective Jeunesse*, Cahiers n° 23, Volume 7, n° 2, 2ème trimestre, 2002.
- « Le silence a du sens, Secret professionnel en danger – la concertation de cas en question », Actes de la journée de réflexion du 30 janvier 2018 et Balise pour les professionnels.
- « Les Centre P.M.S. et le secret professionnel «vingt fois sur le métier remettez votre ouvrage» », Avis N°37, Conseil supérieur des centres psycho-médico-sociaux, mars 2014.

# Ressources

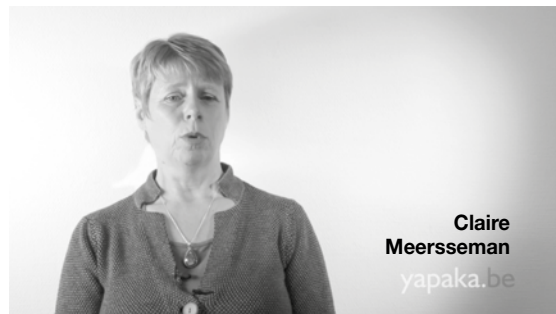
- Articles 458 – 458 bis du Code pénal belge
- Décret du 12 mai 2004 relatif à l'aide aux enfants victimes de maltraitance
- Code de déontologie de l'aide à la jeunesse
- Code de déontologie des psychologues
- Code de déontologie belge francophone des assistants sociaux
- Code de déontologie des médecins
- Code de déontologie des médiateurs
- Code de déontologie des assistants de justice
- Brochure destinée aux professionnels « Que faire si je suis confronté à une situation de maltraitance d'enfant ? M'appuyer sur un réseau de confiance » (Protocole d'intervention entre le secteur médico-psycho-social et le secteur judiciaire 27 avril 2007)
- Fiche « Secret professionnel et devoir de discrétion » du Guide pratique relatif à la prévention et la gestion des violences en milieu scolaire (p.146-147)
- Site du Comité de Vigilance en Travail Social



# Conférences audio en ligne sur yapaka.be

- *Le secret professionnel dans les situations de maltraitance* avec Jean-Michel Longneaux, Docteur en philosophie, à l'occasion de la matinée d'étude « Le secret professionnel : "Le devoir de taire... La force de nommer" » organisée par la Commission de Coordination d'Aide aux Enfants Victimes de Maltraitance du Brabant Wallon en 2018.
- Dans le cadre du Colloque « Le secret professionnel démantelé. Les terroristes font-ils la loi ? » organisé en 2017 par l'APPPsy et l'Association Syndicale des Magistrats :  
*Le secret professionnel, un devoir obsolète dans la société hyperconnectée d'aujourd'hui ?*, par Yvon Englert, gynécologue obstétricien, premier président du Comité national de bioéthique, recteur de l'Université Libre de Bruxelles.  
*Le secret professionnel des travailleurs sociaux : le maillon faible de la chaîne du secret ?* par Jean Spinette, diplômé en Sciences politiques  
*Secrets de l'âme* par Gabriel Ringlet, prêtre, familier du secret de la confession, analyste des médias, ancien vice-recteur de l'UCL.
- ...

## Pour approfondir le sujet



- Le secret professionnel au service de l'utilisateur, avec Claire Meersseman
- Devoir de discrétion et secret professionnel : quelle différence ?, avec Claire Meersseman
- Dans quelles circonstances, le professionnel peut se délier du secret professionnel ?, avec Claire Meersseman
- Qu'est-ce que le secret professionnel partagé ?, avec Claire Meersseman
- Comment s'organise le secret professionnel au sein d'une équipe ?
- Secret professionnel et travail en réseau ?, avec Claire Meersseman
- En tant que professionnel, que partager des confidences d'un enfant et avec qui ?
- Comment travaille une équipe SOS Enfant ?, avec Françoise Hoornaert
- ...
- Confidentialité et secret professionnel, Claire Meersseman, Jean-François Servais, Edwige Barthélemy
- ...
- Que faire lorsque je suspecte une maltraitance ?
- ...

sur yapaka.be

# Temps d'Arrêt / Lectures

## Dernier parus

**79. La violence envers les enfants, approche transculturelle.**

Marie Rose Moro\*

**80. Rites de virilité à l'adolescence.**

David Le Breton

**81. La nécessité de parler aux bébés.**

Annette Watillon-Naveau

**82. Cet art qui éduque.**

Alain Kerlan et Samia Langar\*

**83. Développement et troubles de l'enfant. 1-4 ans**

Marie-Paule Durieux

**84. TDAH - Trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité.**

Rita Sferrazza

**85. Introduire l'enfant au social.**

Marie Masson

**86. Peut-on encore toucher les enfants aujourd'hui ?**

Pierre Delion

**87. Corps et adolescence.**

David Le Breton

**88. La violence conjugale frappe les enfants.**

Christine Frisch-Desmarez

**89. La violence de jeunes : punir ou éduquer ?**

Véronique le Goaziou

**90. L'évolution des savoirs sur la parentalité.** Gérard Neyrand

**91. Les risques d'une éducation sans peine**

Jean-Pierre Lebrun

**92. La vitalité relationnelle du bébé.** Graciela C. Crespin

**93. Prendre soin du bébé placé.** Geneviève Bruwier\*

**94. Les trésors de l'ennui.**

Sophie Marinopoulos

**95. Prévenir la violence par la discussion à visée philosophique.**

Michel Tozzi

**96. Coopérer autour des écrans.** Pascal Minotte

**97. Les jeunes, la sexualité et la violence.** Véronique le Goaziou

**98. Evolution du traitement des ruptures familiales.**

Benoit Bastard

**99. L'attachement, un lien revisité à l'adolescence.**

Lauriane Vulliez-Coady, Frédéric Atger et Claire Lamas

**100. Prévenir la maltraitance.**

Vincent Magos

**101. Du déclin au réveil de l'intérêt général.**

Dany-Robert Dufour

**102. La parentalité aujourd'hui fragilisée.**

Gérard Neyrand

**103. L'attention à l'autre.**

Denis Mellier\*

**104. Jeunes et radicalisations.**

David Le Breton

**105. Le harcèlement virtuel.**

Angélique Gozlan

**106. Le deuil prénatal.**

Marie-José Soubieux, Jessica Shulz

**107. Prévenir la négligence.**

Claire Meersseman

**108. A l'adolescence, s'engager pour exister.** Marie Rose Moro

\* Ouvrage épuisé.

*Découvrez toute la collection Temps d'Arrêt et retrouvez nos auteurs sur [yapaka.be](http://yapaka.be) pour des entretiens vidéo, conférences en ligne, ...*