STICS

COMPTE-RENDU
Matinée de réflexion en Education permanente : «Le secret professionnel face aux défis actuels»
11.01.2018

Intervenants : *Lucien Nouwynck, Michel Guissard et Sylvie Toussaint*

“Ces derniers temps le bulletin météo est plutôt morose : climat de méfiance généralisé – averses de vies privées livrées en pâture, vent sécuritaire souffle de délation préventive, brise de paranoïa collective emportant tour à tour tantôt étrangers, tantôt la politique pourrie, tantôt les chômeurs profiteurs, tantôt les manageurs corrompus, tantôt les travailleurs sociaux complices.
Dans un tel climat, quelle est la place du secret professionnel ? Qu’en fait-on ? Qu’est-ce qui est secret ? Quand en parler ? Quand se taire ? Avec qui partager des informations?”

Compte-rendu produit par Camille NESI
chargée de communication du Stics
01/03/2018

Editeur responsable : Eric Luna, administrateur-délégué, 32, Boulevard Lambermont - 1030 Bruxelles
© 2018, toute reproduction de ce compte-rendu est autorisée, sous réserve de demande préalable auprès de l’auteur (s’adresser à stics@stics.be)

STICS

BRUXELLES
STICS asbl
32, boulevard Lambermont - 1030 Bruxelles
Tél. +32 2 414 23 04 - fax +32 2 415 89 26
stics@stics.be - wwww.stics.be

WALLONIE
6/2, rue du Grand Trou Oudart - 7000 Mons
Tél. +32 65 664 593

SOMMAIRE

Pourquoi cette matinée de réflexion ? 4

Introduction 5

Le secret professionnel : définition 6

Intervention 1 - Lucien Nouwynck 8

Intervention 2 - Michel Guissard 14

Intervention 3 - Sylvie Toussaint 18

Bibliographie 24

Pourquoi cette matinée de réflexion ?

Capteurs privilégiés de l'évolution des métiers et des mutations professionnelles, les intervenants du Stics reçoivent régulièrement les questions et craintes exprimées par des travailleurs face aux transformations de leur contexte professionnel. L'évolution bouscule autant les relations sociales dans et hors de l'institution, les rapports aux pouvoirs organisateurs et politiques, mais aussi la maîtrise des droits et obligations par les intervenants. De nombreux travailleurs, cadres et mandataires se trouvent déboussolés, voire interpellés dans leur éthique professionnelle face à certaines options politiques. Nous constatons que les questions liées au secret professionnel, son rôle, la garantie de son maintien dans la relation de services, les conditions nécessaires pour l'assurer, sont actuellement mises en tension.

Aussi, le secret professionnel, ciment essentiel de la relation de confiance à l'épreuve des défis actuels, mérite bien qu'on s'y arrête. C'est pourquoi l'équipe du Stics asbl a invité trois orateurs pour écouter leurs réflexions sur le secret professionnel et nous faire bénéficier de leur témoignage.

• Premier avocat général près la cour d'appel de Bruxelles, **Lucien Nouwynck** est auteur de publications en matière de secret professionnel. Il retrace les dernières évolutions légales en matière de secret professionnel en les contextualisant et en abordant les questions essentielles que cela soulève pour les travailleurs sociaux.

• Actuellement maître assistant à la Haute école Groupe ICHEC-ISFSC, où il intervient dans la section assistant.e social.e, **Michel Guissard,** Docteur en langues et littératures romanes, licencié en philosophie, éducateur spécialisé, fait ponctuellement des interventions en lien avec l'éthique et la déontologie dans le cadre de formations organisées par Droits quotidiens, l'Union des Villes et des Communes de Wallonie. Il nous propose d'examiner quelques enjeux liés à la re-mise en question de ces fondements qui en interrogent d'autres : ceux du travail social lui-même.

• Enfin, assistante sociale de profession, **Sylvie Toussaint** est membre du Bureau du Comité de Vigilance en Travail Social (CVTS). Elle présente l'action du CVTS qui a notamment réalisé le Manifeste du travail social destiné aux travailleurs de terrain. Cet outil leur propose une base de réflexion et d'interpellation du monde politique.

Le compte rendu de leur intervention ainsi que les références documentaires proposées en liens constituent une excellente mise en perspective du thème dans l'esprit d'une analyse critique documentée et de formation professionnelle continue.

BONNE LECTURE,

Philippe Dachelet (formateur-consultant au STICS asbl), animateur/modérateur de la matinée

Les situations sont toujours complexes et sont extrêmement nombreuses. Deux situations peuvent illustrer cette complexité :

• Un jeune souffrant d'un handicap mental confie à ses éducateurs qu'il incendiera son logement lorsqu'il en sera expulsé. Le lendemain de son expulsion, les éducateurs lisent dans le journal qu'un logement a été incendié à proximité. Peu après, un policier les appelle afin de savoir si ce jeune homme est bien suivi par leur service. La question est posée non pas suite à cet incendie mais bien dans le cadre d'une affaire de drogue. Qu'en est-il du secret professionnel, quel partage d'informations?

• Les éducateurs d'un centre d'accueil pour réfugiés interpellent fréquemment leur collègue, médecin du centre, pour être au courant de la situation médicale des résidents. Des situations qui peuvent avoir un impact sur la sécurité de leur travail. Ils veulent savoir si une résidente est enceinte afin de mieux intervenir si cette dernière connaît une difficulté ou savoir si une personne est porteuse du VIH en cas d'intervention. Secret professionnel ou secret professionnel partagé ?

Autant de questions auxquelles les orateurs tentent de répondre.

Définition : le secret professionnel

Le secret professionnel est une règle d'ordre public, car il y a des intérêts protégés qui dépassent les intérêts individuels des personnes de présence. L'outil de travail est la relation. Cette loi vient protéger la vie privée des personnes concernées ainsi que celle du travailleur social. Pour le dire autrement, le secret professionnel ne sert pas à protéger les professionnels mais bien à protéger l'exercice de la profession et les outils de travail du travailleur (NOUWYNCK, 2012).

Il vise explicitement certains professionnels, à savoir les médecins, les avocats, les infirmiers, etc. Mais il s'applique à « toute autre personne dépositaire par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie » (art. 458 du Code pénal). Cette loi concerne les CPAS, l'Aide à la Jeunesse, les PMS, les hôpitaux, etc. ainsi que les confidents nécessaires, ce qui signifie, toute personne exerçant une profession qui reçoit des confidences et/ou qui a accès à des informations potentiellement privées en tant que profession inhérente (par exemple : les psychologues, les assistants sociaux, les agents administratifs travaillant dans un hôpital, les médiateurs, etc.).

Matinée de réflexion en
Education permanente :
« Le secret professionnel
face aux défis actuels »
Lucien NOUWYNCK

Intervention 1 - Lucien Nouwynck

Précise qu'il s'exprime à titre personnel, ses propos n'engagent pas le ministère public. Compte tenu des limites du temps imparti, l'intervention se limite à certains aspects non exhaustifs du cadre juridique et déontologique du secret professionnel. Pour plus de détails, l'orateur renvoie à un article publié dans la Revue de Droit Pénal et de Criminologie en juin 2012 (« La position des différents intervenants psycho-médico-sociaux face au secret professionnel dans un contexte judiciaire – Cadre modifié, principe conforté »).

Le plan de l'exposé comprend deux temps :
M. Nouwynck nous présente les nouvelles exceptions entrées en vigueur très récemment, autour desquelles il y a énormément de questions et d'inquiétudes. Quelles sont les lois et comment réagir face à certaines situations ? Quelles questions faut-il se poser lorsqu'on est confronté à l'application des nouvelles dispositions ? Pour bien comprendre la portée des nouvelles lois, il faut revenir aux anciennes balises et sur le cadre général. Ceci afin de bien comprendre en quoi les nouvelles lois sont innovantes et apportent des exceptions à des principes fondamentaux.

Au niveau des balises déontologiques, avant d'être consacré par la loi, le secret professionnel est consacré depuis très longtemps (3000 ans, le serment d'Hippocrate) par la déontologie de certaines professions. Le législateur a consacré cette obligation par la suite. Il existe des codes de déontologie dans différentes professions, (par exemple celui des assistants sociaux - le code de déontologie de l'Union francophones des assistants sociaux lui-même basé sur des principes du travail social adoptés au plan international). Ce code s'applique quel que soit le cadre où s'exerce le travail de l'assistant social. Certains codes de déontologie sont plus particuliers à certains secteurs d'activité (ex : secteur de l'Aide à la jeunesse) mais ils ne dérogent pas aux principes généraux du code de base de l'Union francophone des assistants sociaux. Ces codes de déontologie constituent des repères fondamentaux pour l'identité professionnelle. Ils permettent de se poser la question de savoir, quand on est dans le doute ou la routine, si on agit encore en travailleur social, en conformité avec le code de déontologie du travailleur social, ou est-on en train de faire un autre métier ? Ceci afin d'éviter les confusions entre les rôles et les métiers. Par exemple, la société a tout à la fois besoin de policiers et de travailleurs sociaux, mais sans confusion de rôles.

Deux articles du code de déontologie de l'Union francophone des assistants sociaux illustrent très bien ces balises :

- L'assistant social n'accepte aucune tâche rémunérée ou non qui pourrait nuire à sa renommée, à l'indépendance, aux principes fondamentaux de la profession ;
- L'attitude générale de l'assistant social doit être propre à inspirer la confiance de ceux qui utilisent ses services.

Le code de déontologie des assistants sociaux comprend aussi un article visant le respect du secret professionnel : l'assistant social s'impose une grande discrétion en toute circonstance, il respecte scrupuleusement et fait respecter le secret professionnel. Il s'agit donc d'une vision pédagogique du rôle du travailleur social qui vise à respecter et aussi à faire respecter le secret professionnel autour de lui, dans les services où il travaille, par les autres intervenants.

Le législateur a consacré par la suite cette obligation déontologique (en 1810 dans le Code pénal français, ensuite dans le Code pénal belge de 1867), avec des sanctions pénales à la clé pour ceux qui ne respectent pas le secret professionnel. L'article 458 du Code pénal dit que ceux qui sont tenus au secret professionnel et qui révèlent des informations relevant de ce secret en dehors des exceptions légalement prévues sont punissables. Il s'agit d'une consécration par la loi, avec des sanctions pénales à la clé, d'un principe qui préexiste à la loi pénale.

Avant d'être un droit qu'on peut invoquer comme travailleur social, le respect du secret professionnel est d'abord un devoir.

C'est une règle d'ordre public. Il y a des intérêts protégés par cette règle qui dépassent les intérêts individuels des personnes en présence. Il y a, en effet, un aspect de vie privée des personnes et l'importance sociale d'une mission en tant que telle que la loi vient protéger. L'outil de travail étant la relation qui doit s'inscrire dans la confiance sans laquelle le travailleur social ne peut pas travailler. La loi vient donc protéger non seulement la vie privée des personnes concernées, mais aussi l'outil de travail du travailleur social, du psychologue, du médecin…

Cette protection était considérée à l'époque du Code pénal (1867), dans un esprit libéral, comme une valeur supérieure à la répression des crimes et délits. Plus récemment, lorsque l'avortement n'était pas partiellement dépénalisé, la Cour de cassation a rappelé cela, considérant qu'une personne doit pouvoir faire appel à un médecin en toute confiance sans risque d'être dénoncée par ce médecin. C'est une valeur supérieure à la répression du crime ou du délit à la suite duquel cette personne a besoin d'être soignée.

Ceci permet de considérer la règle dans son contexte historique et de mieux comprendre comment la jurisprudence l'a traduite. Les questions de valeurs peuvent évoluer au fil du temps et on peut vérifier que des exceptions se sont ajoutées pour faire prévaloir certains impératifs de répression, voire de prévention, de certains crimes et délits par rapport à la valeur « secret professionnel ». Les nouvelles exceptions sont à envisager dans cet esprit-là.

Le secret professionnel ne sert pas à protéger les professionnels, il sert à protéger l'exercice de la profession et son outil de travail ainsi que la vie privée des personnes. Si c'est le professionnel lui-même qui est soupçonné d'avoir commis une infraction, il ne peut pas invoquer le secret professionnel pour empêcher une enquête de se dérouler. Exemple : le médecin soupçonné d'avoir commis une erreur médicale, un homicide involontaire, ou des coups et blessures involontaires à l'occasion d'une opération mal pratiquée, ne peut pas invoquer le secret professionnel et bloquer l'accès aux informations contenues dans le dossier médical.

Du fait que c'est une règle d'ordre public, le principe est le secret, et parler est l'exception. « Dans le doute, abstiens-toi » : l'adage peut s'appliquer. On peut réfléchir et par la suite changer d'avis si on constate qu'on se trouve dans un cas d'exception où l'information peut être communiquée, ou que l'information ne relève pas du secret professionnel.

Il s'agit bien sûr des exceptions légales. Il faut qu'il existe une disposition légale qui prévoit que le travailleur social peut parler. Dans le cas des exceptions légales facultatives, le travailleur social peut apprécier s'il va parler dans l'intérêt de la personne ou de la société. Il n'y a pas de caractère contractuel : l'accord de la personne concernée peut être un critère d'appréciation pour communiquer de l'information mais ce n'est jamais une condition suffisante.

Qui est tenu au secret professionnel ?

L'article 458 du Code pénal précise certaines professions, tels que les médecins. D'autres lois en visent d'autres. Par exemple : l'aide à la jeunesse, les CPAS et membres du personnel des CPAS, les CPMS, les conseillers moraux, etc. En outre, la rubrique générale reprise dans l'article 458 (les « confidents nécessaires ») vise ceux pour lesquels il est inhérent à l'exercice de la profession de recevoir des confidences (psychologue et assistants sociaux, professions auxiliaires tels que les infirmiers, les agents administratifs, le directeur d'un service qui a accès à certaines informations sensibles, etc.).

Sur quoi le secret porte-t-il?

Il s'agit de tout ce que l'on apprend à l'occasion de l'exercice de la profession. Cela comprend, outre les informations, tous les documents, les dossiers. Il faut donc protéger l'accès aux dossiers. Cela peut aussi être des faits à caractères publics dans la mesure où le professionnel pourrait venir confirmer la rumeur publique en communiquant. Le fait d'apporter une confirmation par son statut de médecin ou de travailleur social peut être considéré comme une violation du secret professionnel.

Certaines règles relatives au secret partagé ne sont plus de mise dans le cadre des nouvelles exceptions. Il s'agit d'une construction jurisprudentielle et d'un concept admis dans les trois principaux codes de déontologies. Le secret partagé ne se conçoit qu'entre intervenants eux-mêmes tenus au secret professionnel et dont les missions s'inscrivent dans les mêmes objectifs. Par exemple : un travailleur social et un policier sont tous deux tenus au secret professionnel mais la nature de leurs missions est différente. L'essentiel, c'est le respect de la finalité qui a justifié le recueil d'une information. Par exemple : lors d'une intervention au sein d'une famille qui donne accès à des informations, les personnes concernées acceptent de travailler avec le travailleur social par rapport à une finalité bien particulière. L'information ne peut pas être détournée du motif qui a justifié qu'elle soit accessible. On ne partage les informations que dans l'intérêt de la personne concernée et avec son accord. Ces principes sont repris dans les articles du code.

Il existe déjà dans le dispositif légal un certain nombre de dispositions qui permettent des communications vers les autorités, par exemple, la loi prévoit l'envoi de rapports de suivi par les intervenants à l'assistant de justice lors du suivi, de la guidance de personnes sous conditions judiciaires (libérés conditionnels, sous probations, etc.) concernant ces justiciables, mais uniquement des données factuelles, rien sur le contenu de la relation d'aide. En cas de travail sous mandat (assistant en justice), un rapport est transmis à l'autorité qui a confié la mission. Il y a alors une obligation de transparence à l'égard des personnes concernées pour expliquer qui fait quoi et à qui on fait rapport, et le secret professionnel persiste, sauf à l'égard de l'autorité mandante.

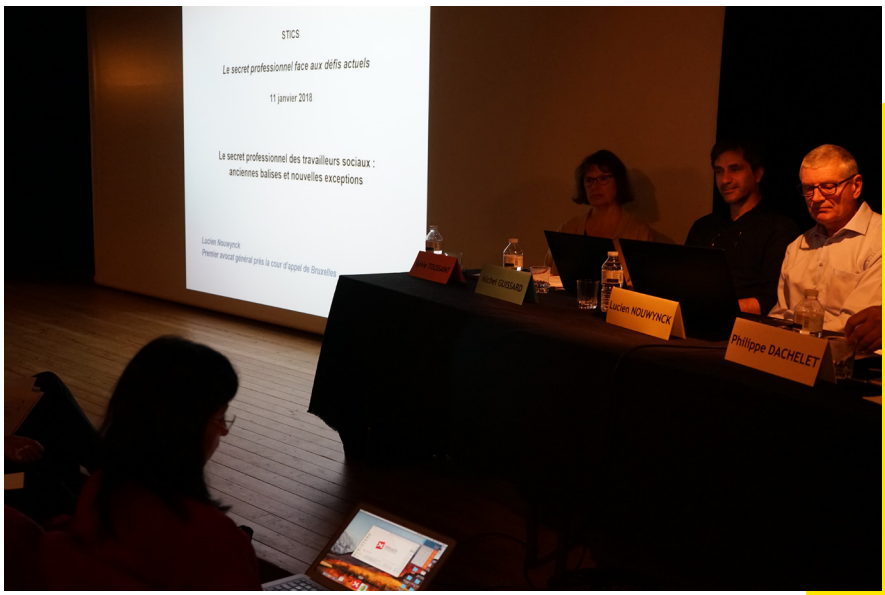
Une exception légale au secret professionnel existe dans le cas du témoignage en justice (ou devant une commission d'enquête parlementaire). C'est uniquement devant un juge, un juge d'instruction, un tribunal, une cour. Pas à la police ni au parquet. Si la police sollicite le travailleur social tenu au secret professionnel, il doit refuser et il peut éventuellement parler devant le juge d'instruction. Ce qui est propre à la situation du témoignage, c'est qu'il n'y a plus d'obligation de se taire, mais il n'y a pas non plus d'obligation de parler.

Une autre exception est le concept de « l'état de nécessité », qui constitue un peu la soupape de sécurité du système : dans certains cas, face à un mal grave et imminent pour autrui et s'il n'est pas possible de sauvegarder autrement la sécurité d'une personne, c'est-à-dire un intérêt plus impérieux. Le professionnel peut, dans ces cas-là, informer les autorités. Il faut tenir compte des principes de proportionnalité et de subsidiarité.

Dans les cas de maltraitance ou d'abus sexuel sur personnes vulnérables, le législateur a codifié ce concept (article 458bis du Code pénal) mais en reprenant les principes de proportionnalité et de subsidiarité. Il faut un péril grave et imminent, un danger sérieux et réel, pas la simple inquiétude ou la rumeur. Il faut articuler cela avec l'obligation de porter assistance à une personne en danger mais sous deux angles :

• Le risque pour l'intervenant psychosocial d'être poursuivi pour non-assistance à personne en danger s'il n'informe pas. Ce délit suppose que le professionnel sache que le seul moyen de protéger quelqu'un est d'informer l'autorité. Si on pense à des situations de maltraitance dans lesquelles les intervenants ont la conviction qu'ils ont mis en place une assistance qui permet de protéger, qu'ils se sont éventuellement trompés et que l'affaire tourne mal, ça n'est pas le délit de non-assistance. La non-assistance, c'est si je sais que la seule chose que je peux faire pour protéger un enfant est d'avertir le procureur du Roi et que je ne le fais délibérément pas. Dans ce cas il y a non-assistance.

• Le deuxième lien à faire, c'est que le fait d'informer l'autorité ne dispense pas de continuer à apporter de l'aide ou à relayer vers un professionnel mieux outillé que soi.



Qu'en est-il des nouvelles lois ?

1. La première concerne les institutions de sécurité sociale, en lien avec la lutte contre le terrorisme et la prévention du terrorisme – nouvel article 46bis/1 du Code d'instruction criminel introduit par la loi 17 mai 2017

La lutte contre le terrorisme est devenue un enjeu de société important. C'est pour cette raison que toutes les institutions de sécurité sociale visées par cette loi (à savoir les CPAS, les mutualités, les caisses d'allocations familiales, etc.) sont touchées par deux obligations afin qu'elles deviennent des acteurs de la lutte contre le terrorisme (Fédération des CPAS, 2017). Cette loi instaure une obligation passive pour les institutions de sécurité sociale et une obligation active en matière de terrorisme pour les travailleurs sociaux de ces institutions. Par obligation passive, on entend qu'on ne doit prendre aucune initiative, mais le nouvel article 46bis/1 du Code d'instruction criminelle prévoit que, dans le cadre de recherches en matière d'infractions terroristes, le procureur du Roi peut, par une décision motivée écrite, « requérir toutes les institutions de sécurité sociale de lui fournir les renseignements administratifs qu'il juge nécessaires ». L'article précise en son dernier alinéa que toute personne refusant de communiquer les données sera punie d'une amende. Ceci contraint l'institution de sécurité sociale à répondre à la sollicitation si on se trouve bien dans le contexte de la recherche d'infractions terroristes et de renseignements administratifs. L'intervenant est également tenu au secret quant au fait qu'il ait été sollicité pour transmettre des renseignements.

La circulaire du ministre de l'Intégration sociale destinée aux CPAS donne quelques explications utiles sur les dispositions du Code pénal en matière d'infractions de terrorisme. Par exemple : la participation aux activités d'un groupe terroriste, en fournissant de l'information, du matériel, organiser des voyages, transférer des fonds, etc.

La circulaire rappelle que, s'agissant de l'obligation passive, la loi vise l'institution et pas le travailleur. Le travailleur social qui est sollicité doit donc en référer au directeur général ou au président du CPAS. La circulaire précise le caractère des renseignements administratifs (résidence, situation de ménage, aide accordée, etc.) et ce qui en est exclu (confidences, état d'esprit, données médicales). Par ailleurs, cette nouvelle loi instaure une obligation active : les membres du personnel des institutions de sécurité sociale qui prennent connaissance d'informations pouvant constituer des indices sérieux d'une infraction terroriste devront désormais en faire la déclaration au procureur du Roi, conformément à l'article 29 du Code d'instruction criminelle.

L'abstention de dénoncer l'information n'est pas en elle-même punissable, mais il faut se rappeler le lien éventuel avec l'obligation d'apporter assistance aux personnes en danger. Le travailleur social se fragiliserait donc au niveau de sa responsabilité et de sa situation professionnelle s'il ne parlait pas dans le cadre de la loi. Il pourrait par exemple être licencié. Actuellement, la levée du secret professionnel peut déjà être justifiée sur la base de « l'état de nécessité », mais uniquement lorsque la levée du secret a pour objectif d'éviter un péril grave et imminent.

2. Le concept de concertation de cas

Il s'agit de concertations sur des cas individuels avec des intervenants d'autres secteurs que le secteur psycho-médico-social.

Une loi du 6 juillet 2017 a introduit un nouvel article dans le Code pénal : l'article 458ter, qui régit la « concertation de cas ». Cet article dispose qu'il n'y a pas une infraction si « une personne qui, par état ou par profession, est dépositaire de secrets, communique ceux-ci dans le cadre d'une concertation 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». Ladite concertation doit servir soit à protéger l'intégrité psychique ou physique de la personne concernée, soit à prévenir des infractions terroristes ou des délits commis dans le cadre d'une organisation criminelle.

Légalement, l'intervenant n'a pas besoin de l'accord de la personne concernée pour échanger des informations confidentielles au cours de la concertation. Les participants doivent garder le secret de ce qu'ils apprennent lors de la concertation, mais le procureur du Roi peut, quant à lui, utiliser les informations à l'appui de poursuites pénales uniquement pour les infractions faisant l'objet de la concertation.

Quel type de concertation est appliquée en Belgique ?

Exemples repris dans l'exposé des motifs :
en Flandre : Les Family Justice Center, concept anglo saxon déjà appliqué à titre expérimental et sans cadre légal – En FWB : deux projets pilotes d' approche multidisciplinaire en matière de violence intra familiale seraient envisagés (ce qui est nouveau, c'est que l'on échangerait entre différents intervenants dont certains n'appartiendraient pas au secteur de l'aide, donc au-delà des limites du secret partagé), les CSIL = cellules de sécurité intégrales locales, organisées par une circulaire du ministre de l'Intérieur.

Le dispositif qui est mis en place crée une faculté, une possibilité légale d'échanger de l'information confidentielle, mais nullement une obligation.
Pour conclure : les enjeux majeurs avant de s'engager dans ce type de concertations, seront d'être au clair avec soi-même mais aussi avec les bénéficiaires de l'aide, avec les personnes concernées par un travail social sous mandat, avec les autorités judiciaires, quant au rôle de chacun, à la déontologie de chacun, afin d'éviter les confusions de rôles. Si le travailleur est dans une relation d'aide, il doit préserver un lieu de parole. Si l'on veut, par exemple, faciliter la libération de la parole pour les personnes victimes de violence intra familiale, il faut créer un lieu où cette parole est respectée, où la personne qui vient se confier ne doit pas craindre qu'on aille utiliser ce qu'elle a déposé sans son accord dans un cadre judicaire. Sinon, peut-être que la personne ne viendra plus trouver le travailleur social.

Dans le travail sous mandat, il est important que la transparence soit assurée à l'égard des personnes. Exemple : un assistant de justice qui échange des informations en concertation alors que le justiciable n'est pas informé de ce qui s'est échangé. On en arriverait à ce que le magistrat au tribunal d'application des peines, par exemple, connaîtrait des éléments concernant la personnalité, l'évolution, le comportement du libéré conditionnel, auxquels le libéré conditionnel n'aurait pas été confronté, qui ne seraient pas dans son dossier et donc auxquels il ne pourrait pas répondre, ce qui porterait atteinte au principe du contradictoire. Un autre exemple concerne la préservation de la finalité spécifique des investigations en matière de protection de la jeunesse, dont la Cour de cassation indique dans plusieurs arrêts qu'elles ne peuvent pas servir à des fins pénales.

Heureusement, on peut baliser ces nouvelles pratiques dans les codes de déontologies : il y a des bases légales pour cela, notamment dans le secteur de la protection de la jeunesse et pour tous les services partenaires agréés par l'administration générale des maisons de justice (tels que les services d'aide aux justiciables et aux victimes). Le gouvernement de la FWB pourrait ainsi appuyer un code de déontologie qui viendrait baliser la manière dont le travailleur social doit agir dans le contexte des concertations de cas. Il existe déjà des principes généraux en matière d'aide à la jeunesse. Pour les services partenaires il n'y a pas encore d'application de l'article 50 du décret du 13 octobre 2016, dit « décret partenaires ». Il n'y a pas encore de code de déontologie général pour tous les services partenaires, mais il y en a pour des secteurs particuliers (c'est le cas pour les espaces rencontres). On verra peut-être un jour des balises fixées dans ces codes de déontologie pour aider les intervenants à se positionner dans ces « concertations de cas » s'ils sont invités à y participer.

Intervention 2 - Michel Guissard

Oui ou non, faut-il préserver le secret professionnel ?

Le secret professionnel est une obligation à laquelle sont soumis des professionnels de taire ce qui leur est communiqué, dans l'objectif de protéger la vie privée des personnes qui se confient, et de favoriser une relation de confiance avec celles-ci. A une ère de surexposition de soi, d'hyper-développement des technologies numériques, de suspicion généralisée sur fond de risque terroriste, de contrôle grandissant… les fondements de ce secret sont mis à rude épreuve .

Son questionnement, de nature éthique, repose sur trois niveaux :

1. Les principes, les fondements qui sont en jeu dans le débat – le sens du secret professionnel

Il se réfère à la psychothérapeute Claire Meersseman, qui explique que c'est un choix de société de donner l'occasion à des personnes de se confier à des professionnels, cela va donc garantir la confidentialité sur les échanges (MEERSSEMAN, 2011). Mais de quel choix parle-t-on ? Si notre rapport d'intimité change ? Pourquoi ne pas changer la vision du secret professionnel aussi ?

Notre rapport à l'intimité aujourd'hui a évolué et ce, depuis les années 1970. Voici deux auteurs qui exposent cette notion et ce, de façon différente :

- Dans son ouvrage « l'intimité surexposée » Serge Tisseron va recourir à la notion **d'extimité.** Celle-ci est un processus par lequel chacun de nous délivre des fragments de lui-même pour exister aux yeux de l'autre, afin d'être validé aux yeux de l'autre et pour se rencontrer au travers du regard des autres (TISSERON, 2002). Tisseron explique que ce désir d'extimité doit être articulé avec un désir d'intimité. Ils sont tous les deux complémentaires. Mais à condition d'avoir des espaces de voilement.

- Michael Foessel distingue dans son ouvrage « la privation de l'intime », la sphère publique et privée, et il y ajoute la **sphère de l'intime**. Il montre que l'Homme actuel investit fortement la sphère privée mais celle-ci est à comprendre comme une gestion de soi, de promotion de soi (FOESSEL, 2008). On montre notre privé et on essaie de le gérer. On essaie d'être entrepreneur de soi-même (ex : les personnalités politiques). Cela se fait au détriment de la sphère de l'intime, qui est un lieu de l'affectivité sincère, véritable, qui a besoin de l'autre pour se construire.

Ce passage d'une société qui accorde ou accordait une importance à l'intime à une société de pseudo-transparence où on entend les jeunes : « on n'a rien à cacher ». Michel Guissard est assez perplexe à ce changement et il fait référence à l'ouvrage d'Anne Dufourmantelle, qui a écrit en 2015 « la défense du secret » (DUFOURMANTELLE, 2015). Elle dit :

<<

Que se passe-t-il quand une culture décrète que le secret est un danger pour la sécurité d'un être ou d'une société ? Quand elle propose et impose des moyens décuplés par les techniques de surveillance mutuelles avec un œil orwellien en guise de conscience. […] Bien sûr, cette « société de consommation », qui veut la transparence relayée par beaucoup plus de caméras, réelles ou imaginaires, de traces numériques, d'aveux, de témoignages, de bruits ; cette société multiplie les codes, les accès réservés, les dissimulations. Mais sont-ils pour autant des secrets ? Non, des tours de passe-passe.

>>

2. Les enjeux pour les différentes parties en présence (ce que chacun a à gagner ou à perdre par rapport à ces modifications qui sont liées au secret professionnel)

Nous sommes pragmatiques lorsque nous questionnons les enjeux. Nous mettons en balance les intérêts de promulguer des nouvelles lois ou au contraire de considérer ces lois comme inacceptables par rapport au secret professionnel. Sur un plateau de la balance, il y a le respect du secret professionnel comme règle d'ordre public ; sur l'autre, la sécurité de la société à faire valoir en particulier en regard d'indices sérieux d'actes de terrorisme. Le secret professionnel n'est pas absolu mais indispensable pour l'exercice de certaines fonctions. Il est important de respecter les conditions qui doivent être strictes sous peine de vider le secret professionnel de son sens.

Les nouvelles lois rognant le secret professionnel sont préjudiciables :

- pour la société, par le fait qu'elles mettent la priorité sur le principe sécuritaire sans utilité réelle
- pour les personnes qui font appel aux intervenants psycho-médico-sociaux
- pour les personnes dépositaires des secrets (les assistants sociaux : injonction entre le devoir des métiers ou le devoir de dénonciation). Sans parler de l'effet de contagion à l'égard de l'ensemble des agents psycho-socio-éducatifs qui risquent d'être associés à cette double fonction mi-aide, mi-contrôle.

3. Les acteurs directement concernés par cette transformation autour du secret professionnel – les bénéficiaires et les acteurs sociaux

Si les personnes se confient dans l'espace étanche de la relation d'aide protégée par le secret professionnel, cela signifie qu'elles se sentent en confiance dans la confidentialité de leurs propos.
Le danger, c'est que ces modifications de lois réduisent encore le champ de ces espaces protégés, où l'on peut se confier en sécurité. Avec pour conséquence de rendre plus réticentes, plus méfiantes les personnes que nous accompagnons à oser déposer ce qui peut être si difficile à dire ; augmentant du même coup les risques de passage à l'acte.

QUE FAIRE?

1. Les principes, les fondements qui sont en jeu dans le débat – le sens du secret professionnel : il faut se demander dans quelle société on veut vivre. Dans quelle institution veut-on travailler ? Se questionner sur le sens du secret et de son importance dans nos lieux de travail et de société.
2. Les enjeux : comment agit-on face à ces lois ? Le 30 janvier 2018, une journée d'étude de réflexion Le silence a du sens, l'article 458ter du code pénal en questions a été organisée par La ligue des Droits de l'Homme. , Le Comité de vigilance en travail social et le Service droit des jeunes de Bruxelles, en partenariat avec la Haute école Bruxelles-Brabant. L'objectif était « de mener, avec les acteurs de terrain, une réflexion quant aux balises que nous souhaitons défendre dans la mise en place des « concertations de cas ». Les ateliers de l'après-midi devront permettre de dégager des recommandations précises à transmettre aux autorités politiques ainsi qu'au Collège des procureurs généraux et aux professionnels des différents secteurs ».
3. Les acteurs directement concernés : insister sur le fait que le lien de confiance reste capital pour le travail social et cela nécessite de la vigilance et de la responsabilité de la part des travailleurs sociaux.

Nous sommes responsables de la responsabilisation d'autrui (BEAUVAIS AZZARO, 2014). Cela sous-entend une sollicitude à l'égard de l'Autre et un engagement.

Intervention 3 - Sylvie Toussaint

En 2002, nourrir ou héberger des personnes en séjour illégal est devenu un délit !

Le **Comité de vigilance en travail social** est, en effet, né suite à l'arrestation et l'emprisonnement de deux assistants sociaux actifs dans le secteur de l'accueil des demandeurs d'asile. L'émoi et la mobilisation suscités et, enfin l'acquittement des deux travailleurs, ont été en quelque sorte l'occasion (si j'ose dire), pour certains d'entre nous, de faire part de leurs inquiétudes plus largement à propos du climat sécuritaire qui se développait depuis déjà une dizaine d'années à ce moment-là, et à propos de ses retombées sur la manière d'envisager nos métiers. Les échanges du moment font apparaître que la réflexion est partagée au-delà du secteur de l'accueil des réfugiés. A ce moment-là, les échos proviennent principalement de secteurs en liens avec les publics de jeunes et de personnes sans abri ou étrangères.

C'est d'une certaine façon pour vérifier un besoin que la permanence d'appel au Comité est née : était-ce une parano de quelques-uns ou véritablement une nécessité partagée plus largement que de réfléchir ensemble à comment réagir quand on a l'impression que l'éthique du travail social perd de ses plumes ?

La permanence n'a jamais cessé de fonctionner, ni les rencontres avec des équipes un peu perdues parfois ou inquiètes, confirmant l'intérêt étendu peu à peu à l'ensemble des secteurs.

Aujourd'hui, le Comité, association de fait, est composé d'un bureau de 13 personnes bénévoles (ou ayant éventuellement quelques heures de leur travail consacrées au comité) et élues par la plénière du Comité. Différents horizons y sont représentés (associations, syndicats, juristes, fédérations, écoles supérieures...).

Le rôle du bureau est de faire le suivi de toutes les demandes qui arrivent au CVTS et de mettre en place des projets naissant surtout des rencontres avec les membres.

Les objectifs principaux du comité sont de l'ordre de la mobilisation, du soutien aux équipes et de la formation.

MOBILISATION

FORMATION

SOUTIEN

En termes de demandes, elles viennent vraiment aujourd'hui de tous les secteurs d'intervention (ISP, Maisons d'accueil, Santé, Aide sociale générale, etc.), soit à partir d'un travailleur en particulier, soit d'une équipe. Ces demandes se présentent sous différentes formes : Il peut s'agir d'une question très précise à partir d'une situation ou, plus largement, d'un questionnement sur la façon de travailler d'une équipe, un rappel des règles et surtout, de leur application concrète dans un contexte institutionnel particulier. Minimum deux fois par an, le comité organise une plénière thématique. Elle est l'occasion de se mobiliser plus collectivement et de décider ensemble des priorités à donner à l'action du CVTS.

Certaines questions sont vieilles comme le travail social et reviennent régulièrement sur le métier : Quelle est notre identité de travailleur social ? Au service de qui travaille-t-on ? A qui, mais surtout à propos de quoi doit-on rendre des comptes ? Et toute la question du secret professionnel. Ce sont ces interrogations qui ne cessent d'arriver au Comité de vigilance en travail social depuis sa création.

Que ce soit suite à cette tentative de criminalisation de travailleurs sociaux à la base de la création du CVTS ou que ce soit suite à des injonctions plus pressantes du monde politique de dénoncer les « fraudeurs sociaux », les personnes en situation administrative illégale, ou encore de prêter main forte maintenant aux enquêtes dans le cadre du radicalisme violent, ce sont ces moments qui viennent ébranler l'identité, déjà complexe par essence, des travailleurs sociaux.

En 2012, pour fêter ses 10 ans d'existence, le CVTS organise une journée intitulée « Travail social empêché ? ». Si cette journée a remporté un franc succès en termes de participation, elle a aussi conclu que le point d'interrogation était tombé pour bon nombre d'entre nous.

C'est suite à ces constats et à la demande des membres de construire une action concrète collective qu'il est apparu utile au comité de créer un outil de réflexion pour tenter de remettre au centre de toutes les pratiques les principes les plus écornés du travail social.

Concrètement, un groupe de travail formé d'une quinzaine de membres du CVTS a réalisé le Manifeste du travail social (que vous avez trouvé dans votre farde d'accueil). Si les changements législatifs concernant le secret professionnel sont le plus frappant, d'autres éléments nous invitent à penser que le travail social subit un détournement de sens.

En caricaturant, on serait en quelque sorte passé d'une forme de travail social à une autre

Pour reprendre une référence incontestée jusqu'à présent (sur laquelle d'ailleurs s'appuie le Manifeste), la Fédération internationale du travail social, dans sa définition du travail social, met l'accent sur une lecture émancipatrice reliant les précarités avant tout aux structures. (EASSW, 2017)

On considère que notre client est la personne concernée ; c'est donc bien cette personne qui est maître de l'action : le client est roi (bien entendu dans un espace réglementé).
Il s'agit donc d'accompagner les publics dans ce qui est important pour eux, les aidant à réaliser des choix éclairés par des éléments d'analyse des contextes personnels, institutionnels et sociétaux afin de prendre des décisions de manière autonome (au sens littéral d'auto - nomos : avoir ses propres règles de conduite, de gouvernance).

Aujourd'hui, la lecture est tout autre : les causes de la précarité sont avant tout pointées dans le registre de la responsabilité individuelle. Les carences dont ferait preuve la personne trouvent leur origine dans son histoire, voire même, seraient liées à un manque de volonté de changement. A partir de cette lecture, tout naturellement, un échec devient suspect.

La non-confiance invite non plus à « accompagner » une personne, mais à amener la personne à entrer dans un projet, un dispositif conçu et programmé par les professionnels qui opèrent seuls le diagnostic qui permettra un plan d'aide à prendre … ou à laisser.

Ici le client devient l'Etat qui subventionne et qui est maître en partie de l'action même s'il délègue encore, fort heureusement, une partie aux travailleurs de terrain. Son intervention est pourtant bien présente au travers des injonctions de plus en plus nombreuses et fréquentes à propos des modus operandi. Comme par exemple récemment le diagnostic social dans les CPAS qui enjoint les travailleurs à un véritable déshabillage des personnes concernées par un PIIS, le travail communautaire obligatoire, l'insistance sur le « trajet-retour » en guise d'accueil des personnes réfugiées. Tout ceci bien entendu le plus souvent au travers d'organismes comme le CPAS, Fedasil ou Actiris, mais en lien constant avec les autres acteurs de terrain, sollicités à travailler de plus en plus dans le même sens.

Ces éléments sont en lien avec le **chapitre un du Manifeste.**

Les acteurs historiques ont pourtant négocié une formule que l'on qualifierait aujourd'hui de « win-win ».

L'idée étant de considérer que le travail social - même s'il coûtait à l'Etat (en argent et en confiance relative) - participerait à la paix sociale.

Que si le travail social avait un lien avec le contrôle, c'était en termes d'effets éventuels mais certainement pas en termes d'objectifs.

Cette équation semble ébranlée aujourd'hui. Un petit peu comme si le contrôle pouvait peu à peu prendre la place de l'aide sociale afin de garantir la sécurité de tous. Il y a moins d'intérêt pour l'aide et plus pour la surveillance.

On ne le dira pas comme tel et on ne le fera pas non plus de façon si brutale et frontale. Mais ce contrôle se loge dans les plis. Nous en avons l'exemple avec les PIIS obligatoires. Sous le couvert d'un contrat dont les termes sont à négocier entre les deux parties, la personne conserve son droit à l'aide. Derrière le PIIS il y a une personne fragile et en demande d'aide (prête à beaucoup le plus souvent) et un travailleur social dont le chemin d'aide est balisé par des formules de prêt-à-porter, peu négociable en réalité, si l'on espère aboutir au précieux sésame. Nous en avons aussi l'exemple avec les formules « Vous conservez votre droit au chômage si vous nous ramenez les preuves de vos recherches, vos formations, vos efforts d'insertion, etc. ». Dans le cas contraire, il y aura une suspension des allocations puisque l'échec incombe bien avant tout à la personne et non à l'état précaire du marché de l'emploi.

Ces pratiques amenant parfois même à des situations absurdes où l'important semble la recherche d'emploi en elle-même, l'activation plutôt que le succès de celles-ci. Exigence des institutions comme garantie de la bonne volonté des personnes aidées, nouvel échec frontal et perte de sens pour ces dernières.

Au lieu de développer le pouvoir d'agir des personnes, dans l'idée de l'émancipation, nous avons glissé vers le devoir d'agir, propre aux pratiques d'activation.

Le **chapitre deux du Manifeste** évoque ces principes.

Afin de tenter de faire un état des lieux de ce qui nous conduit au détournement de sens du travail social, il convient d'examiner quelques paramètres :

Nous sommes dans la situation paradoxale d'une société où **la précarité augmente** et **les moyens** pour la contrer diminuent. Il s'agit donc de « **faire plus avec moins** ». Concrètement, cela signifie que l'on dispose de moins de temps à consacrer à chaque situation. Moins de temps par personne.

Comment alors penser que l'on pourra réellement associer les personnes concernées dans ce temps et ces moyens restreints ? Comment arriver à réellement cerner ce qui est important pour elles et vérifier avec elles que nous allons dans la direction qui leur convient dans les pistes d'action proposées ?

On nous demande de parer au plus pressé et d'amener les personnes à réagir dans la direction que notre diagnostic unilatéral impose.
Aller vite et activer dans le sens qui nous importe ne peut qu'aboutir à une efficacité de façade au lieu d'une efficacité durable.

Il y a, en effet, toutes les chances que les personnes emmenées vers une aide qui peut-être ne leur convient pas (dans sa substance ou dans son modus operandi) qu'il y ait, au mieux un découragement, au pire un sabotage. Pour des populations déjà fragilisées dans la confiance qu'elles pourraient avoir dans leurs propres compétences, un nouvel échec a des effets exponentiels dont on ne tient pas compte, ou que l'on retient contre elles.

Au contraire, ce nouvel échec est à considérer comme une nouvelle preuve de non-collaboration, propre à remettre en cause l'aide apportée.

Par ailleurs, la complexification et l'augmentation des démarches administratives sont des réalités de plus en plus présentes. Elles ont un double effet : diminuer encore le temps d'accompagnement et décourager l'accès à l'aide.
Nombre d'items incontournables dans une série de modèles d'aide sont mis au service du contrôle de la fraude sociale et viennent manger le temps de la rencontre, lui conférer un climat de suspicion et détourner l'objet de la rencontre. Ce formatage de plus en plus présent, en tout cas dans certains lieux, vient balayer les principes de co-construction du travail d'accompagnement puisque la personne disparait dans sa singularité pour n'exister que dans des dispositifs préétablis.

Le travail en réseau, incontestablement nécessaire pour mener des actions sociales cohérentes, a pourtant ses limites ou à tout le moins ses garde-fous indispensables. L'informatisation des données a donné un tour exponentiel au partage d'informations sans toujours avoir des objectifs clairement énoncés ni une négociation avec les personnes concernées au premier chef.

Au nom de l'efficacité, du gain de temps à nouveau, le risque de partager des données de manière un petit peu automatique est grand, banalisant la transgression du secret professionnel ou l'application des règles déontologique en matière de secret professionnel partagé.

Le chapitre trois du Manifeste aborde ces aspects.

Et enfin, les conditions de travail sont en quelque sorte assorties au climat des politiques sociales de plus en plus dans le ton du management social.

Des travailleurs sociaux font part de pratiques en open spaces rendant de facto le secret professionnel impossible.

De nombreux travailleurs sociaux sont débordés de travail, face à un public nombreux et fragile. Beaucoup d'entre eux évoquent une perte de sens de leur travail et le temps de réflexion réduit à peau de chagrin. Certaines équipes font état de contrats de travail fragiles et d'une énergie croissante consacrée à la recherche de financements, leur survie, à renouveler sans cesse.

C'est le **quatrième chapitre du Manifeste** qui aborde ces aspects.

Aujourd'hui, sans aucun doute plus que jamais, l'actualité récente des attentats renforce, sous le couvert d'une injonction morale peu contestée, le devoir de collaboration des travailleurs sociaux. Qui oserait refuser de collaborer à prévenir un attentat potentiel ? La pression morale est forte et les moyens d'y résister diminuent (entre autres suite aux récents changements législatifs à propos du secret professionnel).

C'est donc aussi ce climat qui renforce l'importance de réagir et de donner toute leur force aux principes rappelés dans le Manifeste du travail social en devenant signataire.

Il reste des résistances, que ce soit à propos du secret professionnel ou de l'instrumentalisation plus générale des travailleurs sociaux à des fins sécuritaires.

Nous restons persuadés au Comité que ce sont les espaces collectifs – comme celui d'aujourd'hui - qui permettent de leur donner l'ampleur nécessaire pour que vive un travail social digne de ce nom.

BIBLIOGRAPHIE

BEAUVAIS AZZARO, M. (2014). LA POSTURE ÉTHIQUE EN FORMATION DES ADULTES. L'Harmattan.

DUFOURMANTELLE, A. (2015). Défense du secret. Manuels Payot.

EASSW. (2017, Avril). Définition Internationale du Travail Social. Consulté le janvier 2018, sur https://www.eassw.org/global/definition-internationale-du-travail-social/.

Fédération des CPAS. (2017). Le secret professionnel (en CPAS), une valeur. Récupéré sur UVCW.

FOESSEL, M. (2008). La privation de l'intime.

MEERSSEMAN, C. (2011). Confidentialité et secret professionnel : enjeux pour une société démocratique. Récupéré sur Yapaka.

NOUWYNCK, L. (2012, Janvier). La position des différents intervenants psycho-médico-sociaux face au secret professionnel dans le travail avec les justiciables. Récupéré sur Yapaka.

PIERET, J. (2004). Un Comité de vigilance en travail social ? Récupéré sur Comité de vigilance.

TISSERON, S. (2002). L'intimité surexposée.

actiris.brussels
au coeur de l'emploi | de weg naar werk

FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

CULTURE.BE