

Conclusions à la journée d'études de l'asbl C.E.D.S. Secret professionnel partagé sur « Révéler pour mieux aider ? »

Par Annette Boulangé - Chantal Hébrant. Professeures à la HEPL

Nous commencerons notre conclusion en remerciant tous les intervenants qui ont contribué par leurs informations à enrichir notre réflexion sur « Révéler pour mieux aider ? »

Nous souhaitons également remercier le CEDS et en particulier Marie-Alice Congi et Nathalie Maus pour la réalisation de cette journée d'étude.

Comme nous avons pu le constater tout au long de cette journée, le partage d'informations dans le domaine social ne fait pas sans se poser des questions, ni sans établir des balises de fonctionnement !

De nombreux éléments nous ont été donnés, des suggestions nous ont été proposées.

➤ Les Principes de base ?

Parler de secret, c'est parler de... Confiance... de révélation...

Mais c'est aussi, et sans doute avant tout parler de : CONFIANCE et RESPECT

- Une confiance qui est accordée comme un cadeau discret, qui se mérite, jour après jour... et qui permet à celui qui fait confiance d'évoluer et de faire aboutir son projet de vie.

- Le respect de l'autre: de celui qui donne et de celui qui reçoit ; le respect de la liberté de chacun de mener son existence comme il l'entend.

➤ Ce que recouvre la notion de secret professionnel

Une confiance...

Une révélation...

Une vérité qui n'est pas bonne à dire...

Peu importe son contenu, s'il est important pour celui qui l'a dit

Peu importe comment il a été présenté

Peu importe le sentiment personnel du professionnel qui a reçu ce secret

Hormis les exceptions qui seront vues ci-après, même une volonté, par ailleurs louable et utile, *de transparence* dans la gestion ou la poursuite d'un projet, ne justifie-t-elle pas la révélation de confiance, la violation de la confiance ?

➤ Et si la personne redevenait le centre de la relation ?

Chaque équipe d'intervenants se pose un jour cette question.

« Le secret professionnel nous renvoie à nous-même, au respect de l'Autre, à la Société que nous voulons : Individualisme ou Solidarité ».

Ainsi dans « l'approche par principe » le secret professionnel est un construit rationnel. D'une part, il interroge les processus mis en place dans la relation et d'autre part il met en lumière des questions clés qui sont :

- qu'est-ce qui est bon pour qui ?
- avec qui ?
- pourquoi ?

QU'EN EST-IL DU SECRET PARTAGÉ ?

Travailler ensemble, mieux comprendre le travail de l'autre, optimiser l'accompagnement mais dans quel cadre ?

Quelle est la place de la personne qui se confie ?

Quelle est celle de l'intervenant ?

A l'époque où l'espace potentiel du partage du secret tend à s'élargir notamment via l'outil informatique et ses réseaux, ces questions ont d'autant plus d'importance.

➤ Que pouvons-nous dire quant au partage du secret professionnel ?

« La règle c'est le secret. Le partage c'est l'exception ! »

Peu de règles écrites

Il n'y a, dans notre législation, aucune réglementation spécifique relative à la pratique du secret partagé.

Cette pratique n'est pas pour autant "hors-la-loi" !

L'on sait, en effet, qu'un travail professionnel de qualité ne peut se concevoir sans un minimum de mise en commun d'informations. Au contraire, ne pas agir de cette manière pourrait s'avérer préjudiciable.

Des bases simples et... presque claires

Aujourd'hui, tous les juristes s'accordent pour considérer que certaines informations couvertes par le secret professionnel (et qui le restent) peuvent être partagées dans le cadre d'un objectif de nature professionnelle.

L'on a ainsi pu dégager un certain nombre de conditions à ce partage. Ces conditions cumulatives ont pour objectif de ne pas dénaturer la raison d'être de la notion même de secret professionnel, mais d'en faire un outil propre à réaliser de manière efficiente le travail d'une équipe.

- ***D'abord obtenir l'assentiment de la personne concernée***

Ce n'est évidemment pas toujours simple.

Ainsi pour les personnes présentant une déficience ou une difficulté mentale l'objectif reste au moins d'apporter une information minimale aux autres professionnels pour trouver ensemble une intervention la plus adéquate.

A cet égard, comme en toute circonstance, il faut veiller à éviter tous les "a priori", c'est-à-dire les attitudes qui, à tort ou à raison, seraient empreintes de discrimination.

En toute hypothèse, **le respect** doit toujours rester au centre des préoccupations de l'équipe.

Lorsqu'il n'a pas été possible d'obtenir l'accord de la personne concernée ou de lui donner l'information, on veillera à se comporter strictement comme si la personne était présente. Certains suggèrent même, pour se le rappeler le principe de la chaise vide (installer une chaise vide qui serait celle de la personne intéressée).

- ***Ne partager qu'avec d'autres personnes tenues au secret professionnel***

Ce principe nous rappelle que nous devons distinguer les personnes qui sont tenues au secret professionnel et les autres personnes.

- ***Ne partager qu'avec d'autres professionnels poursuivant la même mission***

Il faut à nouveau éviter le mélange des genres !

En effet, il est de nombreux professionnels qui sont tenus au secret mais, même s'ils sont en charge du bien-être des mêmes personnes, ils ne peuvent pour autant communiquer au sujet d'informations ou de confidences recueillies dans le cadre de leur travail.

- ***Partager uniquement les informations strictement nécessaires ou utiles***

Si chaque professionnel est conscient de la rigueur des principes et des limites du partage du secret professionnel, il n'aura pas de difficultés à comprendre que l'autre ne souhaite pas (et ne peut pas !) communiquer davantage d'informations que ce qui lui paraît strictement utile pour le bien-être de la personne.

Et ce n'est pas parce que les professionnels se font mutuellement confiance entre eux, qu'ils peuvent tout partager !

Avant de se quitter, quelques astuces ?

Il est important que dans chaque institution, chaque structure, chaque service, les responsables et les intervenants sociaux veillent à replacer cette question au centre des échanges, de sorte à pouvoir dégager une "règle de conduite".

En perspective, et au moment du partage, on peut envisager :

- de faire participer ou assister le "maître du secret" (soit la personne qui est concernée) ;
- sinon, de placer "physiquement" au centre de la pièce où l'on se réunit, une simple chaise qui, symboliquement évoquera la personne

En conclusions ; lorsque l'on prend des décisions relatives à une personne, se demander ce que celle-ci aurait voulu. Il faut donc que les décisions soient toujours prises dans son intérêt.

Le questionnement éthique, comme suspension des réflexes, vient limiter les investigations et « déballages » justifiés trop rapidement par la situation.