

## Avis n°13/1205

### Le Secret professionnel des membres du personnel des Centres Psycho-médico-sociaux Conseil supérieur de la Guidance psycho-médico-sociale et de l'Orientation scolaire et professionnelle.

**Exposé des motifs** : Le texte du présent avis a pour objet de fournir aux membres du personnel des Centres psycho-médico-sociaux un texte de référence à propos du secret professionnel ; ceci afin de clarifier leurs droits et leurs devoirs dans la transmission d'informations aux consultants, aux membres de l'équipe aux enseignants et aux services extérieurs.

---

## 1. Justifications et références juridiques du secret professionnel

### 1-1 Pourquoi un secret professionnel ?

Au cours de l'évolution du droit pénal, trois justifications se sont dégagées à propos de cette disposition, ces trois justifications restent d'actualité.

Initialement, le respect du secret professionnel était vu comme une **protection de l'individu contre l'indiscrétion**, un souci de respect de la personne.

Ensuite, il a été envisagé en tant que garantie **d'une vie harmonieuse en société**. La société estime qu'il est important que chaque individu puisse bénéficier de l'aide de certaines professions pour l'exercice desquelles la confiance absolue est nécessaire. D'où la nécessité de respecter le secret des confidences et des faits intimes. Ces professionnels seront appelés confidents nécessaires.

Enfin, on a voulu permettre à ceux qui ont connaissance de secrets de les recevoir en toute **sécurité** ; sans cette sécurité, de tels professionnels ne seraient plus à même de remplir l'objet de leur mission.

*« Le secret professionnel est d'ordre public, il en découle plusieurs conséquences majeures : celui qui est lié par le secret professionnel n'est pas libre d'apprécier selon ses propres critères dans quels cas il garde le secret ou parle.*

*Ensuite, l'autorisation de la personne concernée ne suffit pas à autoriser le détenteur du secret à le révéler. Il ne pourra le faire que dans la mesure autorisée par sa déontologie. Le secret est en effet fondé sur la préservation des intérêts généraux, lesquels dépassent les intérêts individuels. »<sup>1</sup>*

## **1-2 Code Pénal, art. 458.**

*Art. 458 : « Les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes et toutes autres personnes, dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie qui, hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice et celui où la loi les oblige à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de cent francs à cinq cents francs. »<sup>2</sup>*

L'article 458 du Code pénal est la référence en matière de secret professionnel. Dans les métiers d'intervention sociale qui comportent une part de confidences ou, simplement, d'intimité, on peut dire que tout le monde y est soumis.

Le principe institué par l'article 458 du Code pénal est une obligation de se taire, assortie de sanctions pénales pour celui qui ne la respecte pas. Cette obligation garantit, répétons-le, que l'utilisateur ne va pas craindre, s'il s'adresse à un professionnel, que ce dernier révèle ce qu'il lui a confié. Les intervenants peuvent invoquer cette obligation pour refuser de parler autrement qu'en cas de témoignage en justice (ou devant une commission d'enquête parlementaire) et (dans le cas) « où la loi les oblige à faire connaître ces secrets [...] ».

---

<sup>1</sup> in NOUWYNCK, *Revue de Droit pénal et de Criminologie*, 6, juin 2002.

<sup>2</sup> En vertu de la loi du 26 juin 2000 relative à l'introduction de l'euro dans la législation concernant les matières visées à l'art .78 de la Constitution, les montants minimum et maximum des amendes prévues par l'art.458 du Code Pénal sont convertis, compte tenu des décimes additionnels, respectivement en 100 x 5 euros et 500 x 5 euros à partir du 1er janvier 2002.

### **Impact pour le personnel des Centres PMS**

Les auxiliaires sociaux, les auxiliaires paramédicaux, les auxiliaires psychopédagogiques, les conseillers psychopédagogiques et les directions des centres sont à ranger dans la catégorie des personnes dépositaires par état ou par profession des secrets qu'on leur confie. Ils sont donc tenus au secret professionnel.

D'autres personnes sont soumises par extension à l'obligation du secret professionnel. En effet, les règles du secret professionnel doivent également s'appliquer aux auxiliaires, aides stagiaires et collaborateurs (y compris les fonctions essentiellement administratives telles qu'employés, sténo-dactylos) indispensables dans l'exercice des professions auxquelles la loi ou l'usage reconnaît la qualité de confident nécessaire. Les directions P.M.S. veilleront donc à rappeler les obligations en la matière au personnel administratif et aux étudiants stagiaires présents dans le centre. En revanche, le personnel d'entretien n'est pas considéré comme collaborateur indispensable. Les mesures nécessaires seront donc prises afin que les données relatives aux élèves ne soient pas accessibles à des personnes autres que le personnel technique du centre.

#### **1-3 Qu'est-ce qu'un secret ?**

Il s'agit de tout élément qui tient à l'intimité de la personne et qui est connu du confident du fait de sa profession. D'après le *Répertoire pratique de Droit Belge*, « il s'agit de faits ignorés, de nature à porter atteinte à l'honneur, la considération, la réputation ou dont la non-révélation a été demandée : ce sont les faits qu'on a intérêt à tenir cachés. »

A ce sujet, une distinction doit être faite entre les confidences, qui sont les secrets confiés comme tels, c'est-à-dire les faits dont la non-révélation a été demandée (expressément ou tacitement) et les faits secrets par nature qui sont les faits concernant le client et dont le confident a connaissance en raison de sa profession (par exemple, interprétation des tests, questionnaires, etc). **En substance, il s'agit donc de tout ce qui est appris, surpris, constaté, déduit, interprété dans l'exercice de la profession.**

### **Impact pour le personnel des Centres PMS**

1. Une première conclusion s'impose : il convient pour l'agent PMS de clarifier auprès du consultant la portée du secret professionnel auquel il est soumis et d'établir avec lui les éléments utiles susceptibles d'être communiqués à un tiers s'il échet, sachant que le maître du secret, lui-même, ne délie pas **ipso facto** de l'observance de l'art. 458.
2. Le secret professionnel est-il opposable aux parents - ou aux personnes qui exercent l'autorité parentale - d'un élève mineur ? Si les parents d'un élève mineur doivent en principe pouvoir être informés en vertu de leur prérogative sur la personne et la gestion des biens du mineur, ce principe pourra dans certains cas être tempéré. Ainsi, comme toute personne, l'enfant a droit au respect de sa vie privée qui sera apprécié au regard de sa maturité et de son développement physique et intellectuel. De même, l'intervenant devra respecter une demande expresse de l'enfant de ne pas révéler certains faits à ses parents. Parfois, il existe clairement un antagonisme entre les parents et l'enfant justifiant la non-communication de renseignements aux parents. Enfin, il va sans dire que cette extension ne peut profiter à la famille élargie (grands-parents, frères, sœurs, etc.).

#### **1-4 Le secret professionnel partagé**

La notion de secret professionnel partagé est une notion empirique, née de la réalité du terrain ; elle est en effet absente des textes de loi mais la jurisprudence y fait référence. En outre, le principe du secret professionnel partagé est repris par de nombreux codes de déontologie.

Dans les cas où le partage du secret s'avère nécessaire, cinq conditions cumulatives sont requises :

1. **aviser le maître du secret** de ce qui va faire l'objet du partage, et des personnes avec lesquelles le secret va être partagé ;
2. **obtenir l'accord du maître du secret**. Il est capital de demander à la personne qui s'est confiée si elle vous autorise à partager le secret ;
3. partager ces informations exclusivement **avec des personnes tenues également au secret professionnel** ;

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

Cela n'autorise en rien les personnes concernées à prendre l'initiative de parler de ce secret, même avec le maître du secret, sauf si celui-ci l'aborde de lui-même.

Le respect des cinq conditions réduit le risque d'être poursuivi par le maître du secret pour non-respect du secret professionnel. En définitive, partager le secret professionnel est toujours un choix et non une obligation. De surcroît, on ne doit pas tout partager.

En ce qui concerne les **éducateurs** et les **enseignants**, leurs statuts leur imposent de ne pas «révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leur fonction et qui auraient un caractère secret» (art. 10 de l'A.R. du 22/03/1969, art. 18 du Décret du 01.02.1993, art. 11 du Décret du 06.06.1994). Nonobstant les interprétations diverses sur la portée juridique de ces articles au plan pénal, il faut retenir la dimension éthique du devoir de discrétion. Celui-ci doit être au centre de leur mission éducative tout autant qu'au centre des missions PMS.

### **Impact pour le personnel des centres**

L'agent P.M.S. veillera, dans son partage d'informations, à respecter ces cinq conditions qui sont cumulatives. Une de ses missions est de traduire en termes éducatifs les informations dont il dispose afin d'aider les enseignants dans leur mission. Enseignants et personnel PMS participent à une mission pédagogique commune : *«on peut considérer qu'un enseignant et une personne travaillant pour le PMS font partie de la même équipe pédagogique et peuvent discuter ensemble de la situation familiale pénible d'un élève (sans tierce personne et sans révéler le secret à des tiers), à l'instar du médecin et de ses collaborateurs qui forment une équipe médicale»* (M. Rothschild, Directeur des Affaires juridiques et contentieuses).<sup>3</sup>

La manière de communiquer des informations aux enseignants mérite une attention particulière. On en trouvera une illustration dans le texte

de Catherine Guihard dont un extrait, portant sur le travail du psychologue, est donné en annexe. Les concepts qui y sont développés peuvent être généralisés aux autres disciplines.

En outre, toute démarche d'un agent l'implique mais engage également le centre et sa direction. Des échanges réguliers avec la direction sont indispensables, ce qui ne signifie par pour autant que le secret doive être systématiquement partagé avec la direction.

## **2. Les exceptions et limitations au principe**

### **2-1 Témoignage en justice**

Le code pénal contient une exception expresse lorsqu'il stipule que sont punissables ceux qui auront révélé des secrets «*hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice*» (art.458).

Dans ce cas, le confident n'est pas tenu de révéler le secret mais, si librement, en conscience, il décide de le faire, il ne sera pas punissable pénalement. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue les éventuelles sanctions disciplinaires possibles et la sanction pénale relative à la non-assistance à personne en danger.

Attention, peut constituer un délit le fait de révéler un secret professionnel au parquet ou à la police si celle-ci n'agit pas sur mandat du juge d'instruction mais bien dans le cadre d'une simple information. La police et le parquet ne sont pas la Justice !

#### **Impact pour le personnel des Centres PMS**

Appelé à témoigner en justice, l'agent PMS peut révéler les faits secrets, il peut aussi choisir de les taire. Il est clair que la dispense de témoigner qui lui est accordée ne concerne que les délits à lui révélés à titre de son état ou de sa profession.

Même s'il a l'intention de se retrancher derrière le secret professionnel, l'agent PMS doit comparaître et est tenu de prêter serment. Ce n'est qu'après la prestation de serment **et question par question** que celui-ci invoquera ou n'invoquera pas le secret professionnel. Il ne peut pas, en effet, refuser globalement de répondre à l'ensemble des questions.

Enfin, le juge appréciera encore une fois, question par question, le bien fondé du refus et parfois, cela donnera lieu à litige et éventuellement à condamnation pour refus de témoignage.

Pas de liberté sans responsabilité !

## 2-2 Code Pénal, art. 458 bis

La loi du 28 novembre 2000 relative à la protection pénale des mineurs introduit un article 458 bis dans le Code Pénal : « *Toute personne qui, par état ou par profession, est dépositaire de secrets et a, de ce fait, connaissance d'une infraction prévue aux articles 372 à 377, 392 à 394, 396 à 405ter, 409, 423, 425 et 426, qui a été commise sur un mineur, peut, sans préjudice des obligations que lui impose l'article 422bis, en informer le procureur du Roi, à condition qu'elle ait examiné la victime ou recueilli les confidences de celle-ci, qu'il existe un danger grave et imminent pour l'intégrité mentale ou physique de l'intéressé et qu'elle ne soit pas en mesure, elle-même ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité.* »

L'article 458 bis autorise donc expressément toute personne dépositaire d'un secret à le révéler au Parquet s'il est question d'une infraction pénale commise sur un mineur.

Préalablement à la dénonciation de tels faits, la loi impose à la personne de vérifier la présence de trois conditions cumulatives:

1. qu'elle ait **examiné la victime** ou recueilli ses confidences ;
2. qu'il existe un danger **grave et imminent** pour l'intégrité mentale ou physique de l'intéressé ;
3. qu'elle ne soit **pas en mesure**, elle-même ou avec l'aide de tiers, **de protéger cette intégrité**.

## 2-3 Décret du 16.03.1998 relatif à l'aide aux enfants victimes de maltraitances

Art.1. *Toute personne qui œuvre au sein d'un service, d'une institution ou d'une association et qui a pour profession ou pour mission, même à titre bénévole ou temporaire, de contribuer à l'éducation, la guidance psycho-médico-sociale, l'aide à la jeunesse, la protection infantile, l'animation et l'encadrement d'enfants, [...].*

Art. 3 § 1<sup>er</sup>. *La personne visée à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, ci-après désignée l'intervenant, est tenue d'apporter aide à l'enfant victime de maltraitances ou à celui chez qui sont suspectés de tels mauvais traitements.*

*L'aide est due, quelle que soit la forme de la maltraitance, qu'elle soit psychique, physique ou sexuelle. Elle vise à prévenir ou à mettre fin à la maltraitance.*

§ 2. *Lorsqu'il est dans l'impossibilité d'agir personnellement afin de favoriser l'arrêt des maltraitances, l'intervenant, sans préjudice de l'application de l'article 458 du Code pénal, est tenu d'apporter son aide sous forme d'une information d'une instance compétente dont : le conseiller de l'aide à la jeunesse, ou l'équipe « S.O.S.-Enfants » visée à l'article 14, ou l'équipe d'un centre psycho-médico-social ou d'un centre d'inspection médicale scolaire (devenue Promotion de la Santé à l'Ecole).*

§ 3. *En outre, l'intervenant, sans préjudice de l'application de l'article 458 du Code pénal, est tenu d'apporter son aide sous forme d'une information d'une instance compétente lorsque la maltraitance est commise par un tiers extérieur au milieu familial de la vie de l'enfant.*

### **Impact pour le personnel des centres PMS**

L'agent PMS, comme tout citoyen a l'obligation d'apporter son aide pour prévenir ou faire cesser la maltraitance sous peine de sanctions pénales (art. 21 du Décret). Toutefois, en tant que praticien soumis au secret professionnel, il n'est **pas tenu de dénoncer** les faits. Quelle que soit sa décision, il est tenu d'intervenir.

Il ne perdra pas de vue les conséquences de la non application de l'article 422bis du code pénal évoqué au chap. 3.

## **2-4 Etat de nécessité**

L'état de nécessité constitue un principe général de droit pénal. Il a notamment été invoqué et retenu, à propos du secret professionnel, dans un arrêt de la Cour de Cassation du 13.05.1987. <sup>4</sup>

*« L'état de nécessité renvoie à un conflit de valeurs : respecter la loi, la relation de confiance, donc se taire ou la transgresser pour sauvegarder un intérêt plus impérieux.*

*Lorsque le respect du secret professionnel causerait un préjudice important à une valeur essentielle, les tribunaux estiment que le dépositaire du secret en est libéré.*

*Il faut en fait comparer la valeur protégée par le principe du secret professionnel à la valeur qui risque d'être atteinte si le secret est maintenu. Si la deuxième valeur est plus importante, on peut se délier du secret professionnel.*

<sup>4</sup> Cass., 13/05/87, JLMB, 1987, p. 1168



L'état de nécessité suppose la prise en compte des facteurs suivants :

1. *l'état de nécessité s'apprécie au cas par cas. On ne peut pas le codifier, fixer des critères généraux. Le dépositaire du secret doit donc évaluer chaque cas, en conscience, eu égard aux circonstances particulières auxquelles il est confronté ;*
2. *l'état de nécessité s'apprécie en ayant égard au principe de proportionnalité : le détenteur du secret ne peut le révéler qu'après avoir apprécié l'importance relative des valeurs en présence, face à un péril grave ;*
3. *l'état de nécessité n'autorise à violer le secret que si le péril dont son dépositaire a connaissance ne peut pas être évité autrement qu'en le révélant. C'est une application du principe de subsidiarité. (La subsidiarité est le principe selon lequel tout s'ordonne de bas en haut et que la valeur la plus importante absorbe la moins importante). Autrement dit, le dépositaire du secret doit envisager toute autre possibilité d'éviter le péril en question, possibilité dont il dispose lui-même ou par le recours, dans le secret partagé, à d'autres intervenants psycho-médico-sociaux ;*
4. *l'état de nécessité s'apprécie par rapport au futur, en présence d'un danger grave et imminent. De ce point de vue, une constatation ou une confidence relative à des faits qui ont eu lieu, même dans un passé récent, n'est pertinente qu'en tant qu'indication qu'il existerait un péril futur, c'est-à-dire que de nouveaux faits graves pourraient se produire. Il n'y a donc pas lieu de se départir du secret professionnel si les circonstances sont telles que ce péril est écarté. A défaut, il y aurait confusion entre la révélation justifiée par l'état de nécessité et la délation. »<sup>5</sup>*

### **Impact pour le personnel des centres**

Il s'agit ici des cas de conflits de valeurs.

Dans toute situation difficile de ce type, plus encore que dans d'autres, l'agent PMS ne portera pas seul le dossier. Il y réfléchira en tridisciplinarité et sous la responsabilité de la direction. Après quoi, il prendra une décision sur ce qu'il estime être la valeur la plus importante à défendre.

<sup>5</sup> in NOUWYNCK, *Revue de Droit pénal et de Criminologie*, 6, juin 2002.

### **3. Secret professionnel : autres textes légaux**

**3-1 L'article 29 du Code d'Instruction criminelle** est une disposition légale : « *toute autorité constituée, tout fonctionnaire 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 près le Tribunal dans le ressort duquel ce crime ou ce délit aura été commis ou dans lequel le prévenu pourrait être trouvé, et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».

Le non respect de cet article n'est pas sanctionné pénalement. Les obligations qu'il énonce relèvent plus de l'obligation morale. Il convient de préciser que crimes et délits **doivent avoir été perpétrés**.

### **3-2 Assistance à personne en danger**

Art. 422bis du CP : « *sera puni d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 50 à 500 frs 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* ».

Pour que cet article soit applicable, il faut :

**1. un péril grave :**

C'est-à-dire un péril (un état dont le développement naturel fait apparaître d'après l'expérience de la vie, l'accomplissement d'un danger comme probable), grave, actuel, réel (un danger hypothétique, imaginaire, éventuel, présumé ne suffit pas) ; le péril doit s'apprécier au moment où il se révèle à l'auteur ;

**2. ne pas avoir porté secours (aide) :**

L'article 422bis n'impose pas de fournir personnellement l'aide nécessaire à la personne en péril, mais au contraire de prendre les mesures de secours les plus adéquates ;

**3. avoir conscience du fait et la volonté de ne pas agir ;**

**4. une absence de danger sérieux pour l'intervenant :**

La loi condamne l'indifférence mais n'exige pas l'héroïsme. Ces quatre conditions sont **cumulatives**.

#### **4. La législation propre aux Centres PMS**

***4-1 L'article 3 de l'Arrêté Royal organique du 13/08/62***, tel que modifié, définit en son point 1 b) la mission d'aide et de *collaboration aux tâches d'éducation des personnes qui exercent la puissance parentale, des autorités scolaires et de tous ceux qui participent directement au processus éducatif et pédagogique des élèves.*

En son point 2, le même article impose aux centres de *fournir aux élèves, aux personnes qui exercent la puissance parentale, aux autorités scolaires et à tous ceux qui participent directement au processus éducatif et pédagogique des élèves, des informations et des avis concernant les possibilités scolaires et professionnelles, en vue de promouvoir le processus de choix individuel.*

##### **Impact pour le personnel des Centres PMS**

1. La collaboration des centres est bien définie dans le cadre des tâches d'éducation et du processus de choix individuel. Il s'ensuit que l'agent PMS ne livre que les informations nécessaires et utiles pour permettre aux parents et aux enseignants d'accomplir correctement leur tâche éducative et d'exercer leurs responsabilités en matière de processus de choix individuel de l'élève.
2. Il est évident que le passage d'informations brutes est, d'une part, soumis au secret professionnel et, d'autre part, souvent stérile. Elles doivent donc être traduites en termes compréhensibles et utilisables par les parents et les partenaires scolaires. L'article 3 ne définissant pas la procédure de transmission des informations ni la forme dans laquelle les exprimer, il convient d'y réfléchir sérieusement
3. Avec l'accord du consultant, le Centre PMS peut informer l'école qu'il intervient pour un élève. Il n'est pas obligé de préciser le type d'intervention mise en place et encore moins son objectif ou son contenu.

***4-2 L'article 18 de l'Arrêté Royal organique*** vise à garantir le droit à la liberté personnelle des consultants et cite, notamment en ses points a) et b) des interdictions pour le personnel technique, à savoir :

- a) interdiction de rendre publiques ou communiquer les données et conclusions de quelque nature qu'elles soient qui se rapportent aux consultants, à ceux qui ne font pas partie du personnel technique et aux médecins du centre, à ceux qui ne sont pas directement concernés par

le processus d'enseignement et d'éducation, ou à ceux qui, du fait de leur compétence fonctionnelle, n'ont pas accès aux données et conclusions du dossier ;

b) interdiction de communiquer à quiconque des données et des conclusions qui se rapportent aux consultants dans la mesure où l'intéressé lui-même ou les personnes qui exercent la puissance parentale s'y opposent expressément.

Remarques :

- l'alinéa a) est en parfaite concordance avec l'article 3 de l'ARO, points 1 b) et 2 ;

- l'alinéa b) ne précise pas la nécessité ou non pour le consultant, d'être majeur. Ce point est primordial dans le sens où il reconnaît **le droit au secret à l'élève mineur**. L'A.R organique est un des rares textes propres à l'enseignement permettant au mineur d'exercer un droit sans obtenir l'aval de ses parents ou de ceux qui exercent l'autorité parentale ;

- l'alinéa a) confirme les principes généraux du secret professionnel partagé. L'alinéa b) y apporte une nette restriction.

Le Service de gestion des Centres PMS de la D.G.E.O. a fait vérifier que les articles 3 et 18 de l'A.R. organique respectent bien le code pénal. Le Service juridique a donné une réponse affirmative.

**Impact pour le personnel des Centres PMS**

La législation relative au secret professionnel s'applique à la personne qui exerce la profession soumise au secret professionnel. Il n'y a donc **pas de secret de centre** ou de **secret d'équipe** !

L'obligation de respecter le secret professionnel perdure au-delà de la cessation de la fonction soumise au secret.

Le fait de partager un secret doit aider à accomplir une mission commune dans l'intérêt de l'élève. Cela n'autorise en rien les personnes avec qui le secret a été partagé à prendre l'initiative de parler de ce secret avec le maître du secret, sauf si celui-ci l'aborde de lui-même.

## **5. Applications de la législation en matière de dossiers PMS**

### **5-1 Principe général**

Pour le réseau de la Communauté française, le décret de la C.F. du 22.12.1994 relatif à la publicité des actes administratifs précise en son chapitre II que toute personne a le droit de consulter sur place **tout document administratif**. Pour les documents à caractère personnel, il y a nécessité pour le demandeur de justifier d'un intérêt. De plus, le droit de refuser cette consultation est prévu dans ce même chapitre, notamment lorsque des éléments confidentiels sont présents dans les documents à consulter.

Pour le réseau subventionné officiel, la loi du 12.11.1997 relative à la publicité de l'Administration dans les provinces et communes est d'application.

Pour le réseau subventionné libre, la publicité des actes administratifs ne s'applique pas car, en vertu de la jurisprudence du Conseil d'Etat, les centres PMS de ce réseau ne constituent pas des autorités administratives.

**Cependant, ce qui suit concerne le personnel des Centres des trois réseaux en raison des implications concrètes en matière de secret professionnel.**

### **5-2 Consultation du dossier PMS par l'élève, les parents ou les personnes exerçant l'autorité parentale.**

Le droit de consulter un dossier ne permet pas que la personne s'en empare ni l'emporte. Lors d'une demande de consultation d'un dossier par un élève ou ses parents, seuls les éléments qui leur appartiennent en propre leur sont présentés :

- pour l'élève : ses courriers personnels, ses feuilles de réponses aux tests, les attestations diverses le concernant, ses confidences et les informations qu'il nous a données ;

- pour les parents : leurs courriers, les anamnèses qu'ils ont complétées, leurs confidences et les informations qu'ils nous ont apportées et, **si l'élève est mineur**, les parties citées ci-dessus pour l'élève, pour autant que leur contenu ne nous impose pas un devoir de secret à l'égard des parents et que leur communication ne soit pas préjudiciable à l'élève.

Ne sont jamais consultables :

- tous les documents reprenant les secrets et les confidences se rapportant à des tiers (un des parents vis-à-vis de l'autre, par exemple) ou émanant de tiers (opinion d'un professeur, par exemple) ;
- les notes de travail (hypothèses, interprétations, etc.), les documents de synthèse, les relations d'entretiens, les notes personnelles et les outils qui appartiennent à l'agent PMS. Il convient donc de veiller à ne pas annoter un document consultable (anamnèses, feuilles de tests, etc.).

Il faut donc, par exemple, bien différencier une relation d'entretien mot à mot qui pourrait être consultée par l'interlocuteur puisque se limitant à ce qui a été dit, et une relation d'entretien contenant des interprétations, hypothèses et évaluations réalisées par l'agent PMS et qui lui appartiennent.

Il est recommandé que toute demande de consultation d'un dossier se fasse par écrit et soit adressée à la direction du centre, en précisant bien l'*intérêt* (cf. 5.1.) du demandeur à consulter le dossier. Un délai raisonnable devrait également être proposé au demandeur afin de pouvoir relire le contenu du dossier et statuer sur ce qui est consultable par le demandeur.

### **5-3 Transfert de dossiers entre Centres PMS**

De centre à centre, l'équipe PMS, sous la responsabilité de la direction, avec l'autorisation des parents et à la demande du centre destinataire, transmet les informations qu'il juge utiles de communiquer pour que l'équipe bénéficiaire puisse exercer sa mission. On peut donc choisir de transmettre le dossier tel quel ou d'élaborer un rapport contenant seulement les éléments que l'on juge utiles de transmettre.

La notion de secret partagé est ici d'application pour le transfert des données et ses conditions doivent en être vérifiées.

#### 5-4 Consultation des dossiers PMS par des personnes extérieures à l'institution.

*Le Délégué général aux Droits de l'Enfant* a le droit de consulter le dossier P.M.S. mais ne peut l'emporter. La direction du centre a l'obligation de lui montrer exclusivement les documents qu'il demande pour autant que ceux-ci soient consultables. En effet, le Délégué général aux Droits de l'Enfant ne peut avoir accès aux pièces couvertes par le secret médical ni aux informations que les agents détiennent de par leur rôle de confident nécessaire.

*Le juge d'instruction* : la loi autorise le juge d'instruction à se transporter en tout lieu où pourraient se trouver des papiers, effets et généralement tous objets jugés utiles à la manifestation de la vérité et à les saisir (art. 87 & 88 du Code d'Instruction criminelle).

Nul ne peut s'opposer à un mandat de perquisition ou de saisie mais il est recommandé de préciser, voire de faire acter, que les documents saisis sont couverts par le secret professionnel.

Le code judiciaire (art.877), quant à lui, précise que *lorsqu'il existe des présomptions graves, précises et concordantes de la détention par un tiers d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, le juge peut ordonner que ce document ou copie de celui-ci soit déposé au dossier de procédure.*

La police ne peut donc saisir un dossier de sa seule initiative. Le policier doit être muni d'un mandat de saisie ou de perquisition signé par un juge (un procureur ne peut rédiger un mandat de saisie ou de perquisition). Il ne peut par ailleurs s'emparer d'objets ou de documents n'ayant pas un rapport direct avec l'objet de son mandat. S'il a été dûment mandaté pour emporter le dossier, celui-ci doit lui être remis sous scellés.

Attention : Lors de la saisie d'un dossier médical ou d'un dossier PMS renfermant des données médicales, un médecin représentant l'Ordre des Médecins doit être présent. C'est lui qui décide, parmi les pièces contenant ces données, celles qui peuvent être saisies et celles qui ne le peuvent pas.

En cas de perquisition dans un centre PMS, il convient donc :

1. de vérifier si le policier qui se présente est bien porteur d'un mandat de perquisition en bonne et due forme et non d'une simple apostille ;
2. de faire une photocopie de ce mandat de perquisition ;
3. de retirer du dossier en cause toutes les informations médicales qu'il pourrait contenir si un membre du conseil de l'Ordre des Médecins n'est pas présent lors de la perquisition ;
4. de photocopier les pièces transmises pour mémoire et/ou pour justification éventuelle.

Ne pas confondre **mandat** et **apostille** : l'apostille est un document interne demandant des informations, ou donnant des conseils ou des ordres aux membres de la police. Elle n'a aucune valeur externe au Service de Police et ne peut conduire à la consultation ou à la saisie d'un dossier. Certaines apostilles sont des invitations à collaborer avec la justice ou la police. Comme il s'agit d'une simple invitation et que nous ne sommes pas soumis aux apostilles, nous avons la possibilité de refuser toute collaboration.

Si un centre PMS communique un dossier sur base d'une apostille, les conséquences peuvent être graves non seulement pour la suite de la procédure légale mais aussi pour l'agent lui-même qui, n'ayant pas respecté le secret professionnel, a commis une faute grave (les personnes concernées peuvent déposer plainte et il peut aussi y avoir des sanctions internes à l'institution ou au Pouvoir Organisateur).

Tout ce qui n'est pas en rapport direct avec le mandat est protégé par la législation sur la protection de la vie privée et par la législation sur l'interdiction d'utilisation des données à caractère personnel. (art. 10, 11 & 22 de la Constitution ; art. 8 & 14 de la Convention européenne des Droits de l'Homme ; loi du 08/12/92 relative à la protection de la vie privée).

## **6. Transmission de rapports**

L'application des principes et des procédures relatives au secret professionnel en matière de transmission de rapports à des organismes extérieurs fera l'objet de circulaires ultérieures. Il s'agit notamment du protocole justificatif pour l'orientation vers l'enseignement spécialisé, des rapports adressés aux S.A.J., des rapports destinés à l'A.W.I.P.H, etc.



## ANNEXE.

### Extrait de l'article de Catherine GUIHARD «Réflexion sur la pratique déontologique de la psychologie en milieu scolaire»<sup>6</sup>

La question du secret professionnel est permanente pour le psychologue dans l'exercice de sa fonction en relation avec d'autres partenaires.

Après plusieurs années d'expérience professionnelle, il nous semble cependant que c'est une difficulté qui se résout pour peu que l'on soit très rigoureux dans sa procédure. Nous nous sommes donné comme point de repère de considérer en premier lieu les destinataires de l'évaluation. Ils sont généralement deux ou trois : l'enseignant qui est à l'origine de la demande, les parents qui acceptent la démarche et éventuellement les commissions qui prononcent ou non une orientation.

Les évaluations que l'on nous demande portent majoritairement sur des difficultés scolaires et des troubles du comportement. Il est établi que le secret professionnel concerne l'enfant et sa famille. A l'issue d'un bilan, le psychologue doit donc élaborer ses conclusions et déterminer ce qu'il va transmettre aux différentes personnes, avec comme référence l'article 12 du code « le psychologue est seul responsable de ses conclusions. [...] il les présente de façon adaptée à ses différents interlocuteurs, de manière à préserver le secret professionnel ».

Le psychologue rendra compte aux parents d'abord, premiers intéressés par la scolarité de leur enfant. A ce stade, le secret professionnel concerne les entretiens avec l'enfant. Le psychologue doit faire une synthèse de la situation sans pour autant dévoiler le contenu précis et les paroles de l'enfant. C'est une condition importante qui peut mettre en jeu, ultérieurement, l'investissement de l'enfant dans une thérapie si celle-ci se révèle nécessaire. La question de ce que l'on dit aux parents et comment est donc de la plus haute importance et de la plus grande difficulté, principalement lorsque l'on est un jeune psychologue.

Puis, le psychologue devra s'adresser à l'enseignant, initiateur de la démarche, qui sous une forme parfois détournée mais claire de plus en plus souvent, réclame de l'aide dans cette situation. Quand il s'agit de difficultés intellectuelles, il est important pour l'enseignant de connaître les démarches cognitives de l'enfant et en quoi elles se différencient de celles dont il a l'habitude. Le psychologue, dans son bilan, tente de cerner les processus de

---

<sup>6</sup> in sous la direction de Dana CASTRO et Marie SANTIAGO DELEFOSSE, « Pratiques déontologiques en psychologie », Ed. Hommes et Perspectives/Martin Média, 2001.

pensée de l'enfant et de les mettre en rapport avec les échecs constatés. Ces données pourront ainsi aider l'enseignant à inventer sa pédagogie en lien avec les processus de pensée de l'enfant.

Il est nécessaire de comprendre que cette démarche ne peut se faire dans le respect du secret professionnel que si les hypothèses élaborées par le psychologue sur l'origine de ces fonctionnements ou dysfonctionnements ne sont pas évoquées lors de l'entretien avec l'enseignant. Ces questions ne concernent que les parents et doivent se traiter ailleurs. L'on constate au fil du temps que les enseignants sont de plus en plus respectueux de cette position.

Pour les troubles du comportement, c'est à la fois plus simple et plus compliqué, car si l'enseignant a envie de savoir pourquoi l'enfant est ainsi, c'est souvent en réalité pour se défendre d'une responsabilité éventuelle (bien que non mentionnée) dans les troubles. Il est donc assez aisé d'avoir le réflexe de préserver la vie privée de l'enfant et de sa famille. Mais il faut intervenir pour que la curiosité et la culpabilité de l'enseignant ne travaillent pas contre l'enfant.

Notre rôle consiste alors, à l'aide de notre compréhension de la problématique de l'enfant, à lui permettre de décrypter ce qui dans la situation scolaire provoque ou amplifie les troubles et de mettre en place des « pare-excitation » qui désamorceront ou détourneront l'angoisse ou l'agressivité de l'enfant.

# TABLE DES MATIERES

## 1. Justifications et références juridiques du secret professionnel

- 1-1 *Pourquoi un secret professionnel ?* p.1
- 1-2 *Code Pénal, art. 458* p.2
- 1-3 *Qu'est-ce qu'un secret ?* p.3
- 1-4 *Le secret professionnel partagé* p.4

## 2. Les exceptions et limitations au principe

- 2-1 *Témoignage en justice* p.6
- 2-2 *Code Pénal, art. 458 bis* p.7
- 2-3 *Décret du 16.03.1998* p.8
- 2-4 *Etat de nécessité* p.9

## 3. Secret professionnel : autres textes légaux

- 3-1 *L'article 29 du Code d'Instruction criminelle* p.10
- 3-2 *Assistance à personne en danger* p.10

## 4. La législation propre aux Centres PMS

- 4-1 *L'article 3 de l'Arrêté Royal organique du 13.08.62* p.11
- 4-2 *L'article 18 de l'Arrêté Royal organique* p.11

## 5. Applications de la législation en matière de dossiers PMS

- 5-1 *Principe général* p.13
- 5-2 *Consultation du dossier PMS par l'élève, les parents ou les personnes exerçant l'autorité parentale* p.13
- 5-3 *Transfert de dossiers entre Centres PMS* p.14
- 5-4 *Consultation des dossiers PMS par des personnes extérieures à l'institution* p.15

## 6. Transmission de rapports p.16

**ANNEXE** p.17

**Bibliographie** p.20

## **Bibliographie**

**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, n°6, juin 2002, 625-642

**Avis de la Commission de déontologie - 2001** in Journal Droit des Jeunes, n°219, novembre 2002, p.55

**Secret professionnel & devoir d'information dans le chef des médecins** - Réponses parlementaires in JDJ, n°187, septembre 1999, p.48

**Le secret professionnel : la reconstruction du sens** in Actes du colloque organisé par le Journal du Droit des Jeunes du 20/05/99, à Charleroi

**Repères pour le secret professionnel non partagé dans le travail social visant à aider les travailleurs sociaux à rester discrets face aux demandes d'infos.** in Brochure éditée par le Conseil d'Arrondissement de l'Aide à la Jeunesse, Bruxelles, 2002.

**Respect de la vie privée et secret professionnel** Notes de formation : CITS, Mons, février & novembre 2002.

**Secret professionnel : le droit de se taire face à l'obligation de collaboration.** Séminaire d'éthique et de déontologie de l'aide à la jeunesse par Rwubusisi organisé par le Conseil d'arrondissement de l'aide à la jeunesse, Bruxelles, 2002.

**La position des différents intervenants psycho-médico-sociaux face au secret professionnel dans le travail avec les justiciables.** Nouwinck, L. in Revue de Droit Pénal et de Criminologie, 2000, 3-29.

**Secret professionnel et déontologie.** in Jeunesse et Droit, 1999.

**100 questions sur le secret professionnel des travailleurs sociaux.** in Jeunesse et Droit, 1999.

**Formation : Le secret professionnel.** Servais & Moreau in Jeunesse et Droit, 1999.

**Formation : Le secret professionnel. Perfectionnement.** Servais & Moreau in Jeunesse et Droit, 2000.

**Prestation de qualité en C.P.M.S. - Secret professionnel et partage d'informations -** Position des directeurs des C.P.M.S. provinciaux namurois. Octobre 2003

**Le secret professionnel. Assemblée générale des directions des CPMS du CPEONS** in CPMS- Infos, n°19, fév. 2004.

**Les C.P.M.S. et le secret professionnel.** Avis du Conseil supérieur de la guidance PMS, mai 1996.

**Le secret professionnel, questions concrètes.** Avis du Conseil supérieur de la guidance PMS, août 1997.

**« Commission de déontologie : à quand la publication des avis ? »** Van Keirsbilck, B in JDJ, n°221, janvier 2003, pp.25-28.

**« De l'éthique à la déontologie. Eléments généraux et aspects particuliers à la médecine »** Naili Douaouda B. in Forensic, n°15, juillet-août-sept.2003, pp.26-33.

**Code de déontologie des services du secteur de l'aide à la jeunesse.** Ministère de la Communauté française, Direction générale de l'Aide à la Jeunesse, 1997.

**Dossier « Maltraitance »** in Journal du Droit des Jeunes, n°181, janvier 1999

**Pratiques déontologiques en psychologie** sous la direction de Castro, D. & Santiago-Delfosse, M. in Ed. Hommes et Perspectives/Martin Média, 2001.

**L'éthique et son application aux problèmes de l'aide sociale.** in Notes de cours de Marcel Rainkin Haute Ecole de la Province de Liège Léon-Eli Troclet, Institut Supérieur d'Enseignement des Sciences de l'Information et des Sciences Sociales

**AMP, IVG, grossesse des mineures. Un certain sens de l'éthique.**  
Humbert, F. in L'école des parents, fév.-mars 2003, 41-42

**Règles éthiques des psychologues**, trad. de Ethical Standards of Psychologists in Amer. Psychologist, 1963, 18, 56-60.

**Une éthique et des déontologies en aide contrainte.** Dr Korn, M. - 1997.

**Aspects éthiques de l'approche des abuseurs sexuels.** Mormont, C. - 1997.

**Aspects éthiques des traitements sous contrainte des abuseurs sexuels.** Coumanne, J.N. - 1997.

**La responsabilité du médecin face au mineur d'âge.**  
Boutte, J. in JDJ, n°151, janv. 1996, 11-15.

Loi du 22/08/02 relative aux **droits du patient** (M.B. 26/09/02).