

**Le secret
professionnel
dans tous ses
états**

Introduction

Dans le cadre de l'exercice de leur profession, les assistants sociaux de CPAS sont amenés à devoir transmettre et échanger des informations concernant des usagers avec des collègues (travailleurs sociaux ou pas) travaillant soit dans leur institution soit à l'extérieur de celle-ci.

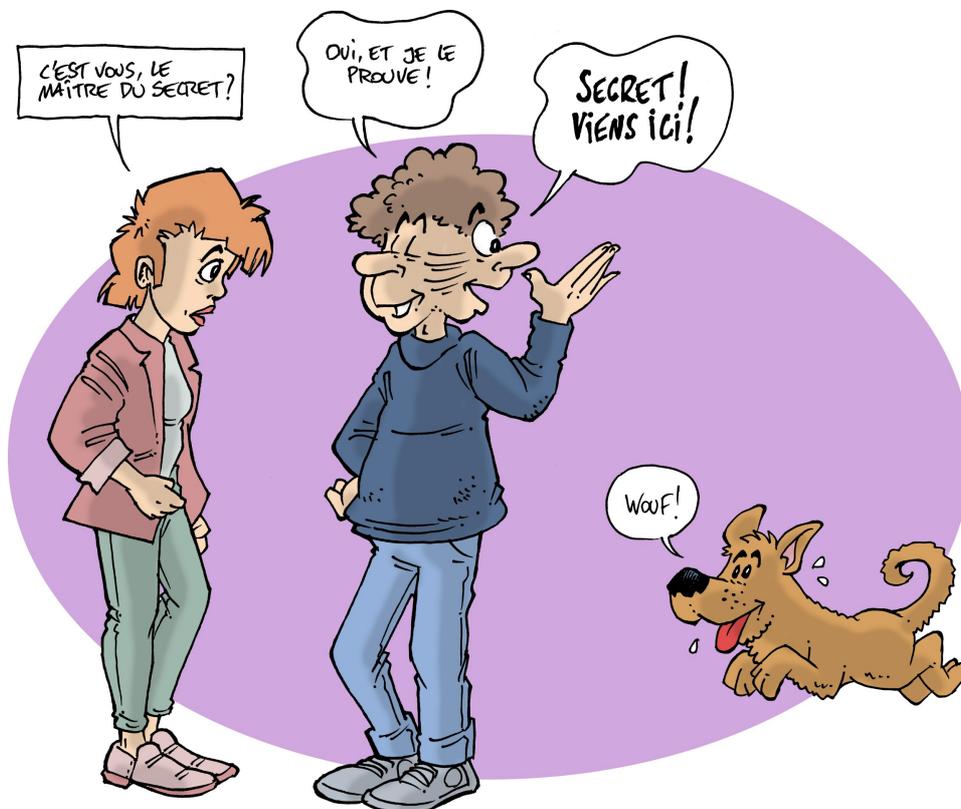
Par ailleurs, les mêmes assistants sociaux sont parfois sollicités par des intervenants extérieurs sans lien avec le CPAS - police, huissiers, avocats, écoles, sociétés de logements publics, propriétaires de logement privés, famille ou connaissances de l'utilisateur,...etc... - qui souhaitent obtenir des informations sur les usagers du CPAS

Placés dans ces situations, les travailleurs sociaux, drillés, à juste titre, au respect du secret professionnel, ont souvent des difficultés à déterminer s'il y a lieu de donner ces informations et si oui, lesquelles.

La présente brochure vise à les aider à y voir plus clair.

C'est quoi le secret professionnel pour l'assistant social?

Le secret professionnel est un ensemble de dispositions légales qui interdit à l'**assistant social** (qui de par sa profession est **le confident nécessaire**) de transmettre à quiconque des informations relevant de la vie privée d'un **usager (maître du secret)** obtenues dans le cadre de l'exercice de son travail.



Le secret professionnel couvre les renseignements de nature personnelle, médicale, familiale, scolaire, professionnelle, sociale, économique, ethnique, religieuse, philosophique.

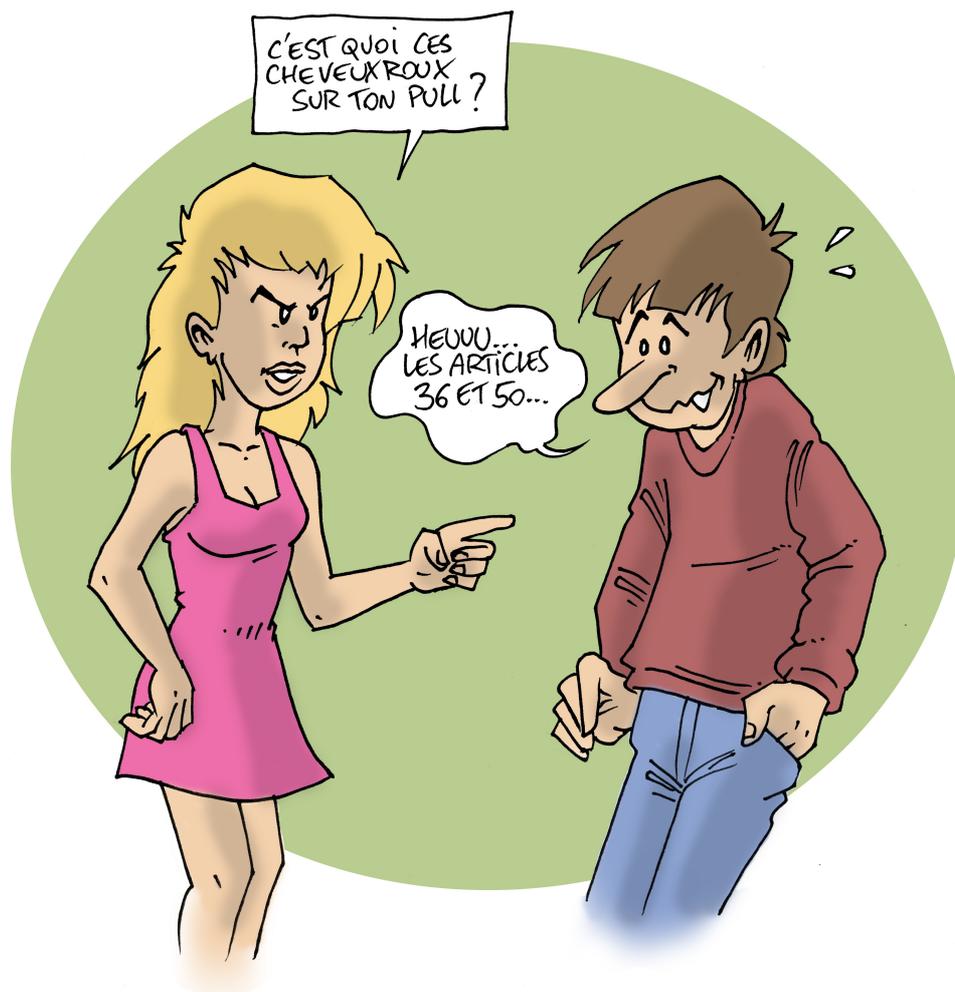
Le secret professionnel en CPAS trouve son fondement légal dans l'article 458 du code pénal. (Il est identique à celui des médecins, pharmaciens, praticiens de la santé, avocats,...etc...)

Il est évoqué également dans les articles 36 et 50 de la loi organique des CPAS.

Art. 458 Code pénal : Les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes et toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice ou devant une commission d'enquête parlementaire et celui où la loi 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 euros à cinq cents euros.

Art. 36 alinéa 3 Loi organique des CPAS du 08 juillet 1976 : Les membres du conseil ainsi que toutes les autres personnes qui, en vertu de la loi, assistent aux réunions du conseil, du bureau permanent, des comités spéciaux (...) sont tenus au secret.

Art. 50. Loi organique des CPAS du 08 juillet 1976 : Les dispositions de l'article 36, troisième alinéa (...) sont également applicables aux membres du personnel des (*centres publics d'action sociale*).



A quoi sert le secret professionnel dans le cadre du travail social?

L'assistant social travaillant au sein d'un CPAS a pour mission d'aider les personnes et les familles à surmonter ou à améliorer les situations critiques dans lesquelles elles se trouvent (article 47§1^{er} de la loi organique des CPAS du 08 juillet 1976).

Pour ce faire, l'assistant social a accès à la vie privée de l'utilisateur tant pour analyser les demandes d'aides sociales qu'il est amené à traiter que dans le suivi qu'il va mettre en place avec l'intéressé. Pour cela, il est absolument nécessaire d'établir entre **l'utilisateur** et le travailleur social une relation de confiance. Cela veut dire que l'utilisateur doit avoir la garantie absolue que les éléments qu'il donne au travailleur social ne seront pas divulgués sur la place publique.

Cette garantie est assurée par le respect du secret professionnel.

Les missions de **l'assistant social** sont elles-mêmes définies dans le cadre de la mission générale du CPAS présentée dans l'article 1^{er} de la loi organique : accorder l'aide sociale dans le but de permettre à chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine.

Dès lors, si le respect du secret professionnel est bafoué, le travailleur social est dans l'incapacité de faire son travail, de remplir ses missions. Par voie de conséquence, l'institution « CPAS » est dans l'impossibilité de remplir sa mission.

Par ailleurs, si le secret professionnel permet au travailleur social de faire son travail, au CPAS de remplir sa mission, il présente un autre intérêt pour **la société** elle-même. En effet, dans la mesure où les professionnels sont tenus au secret, les usagers peuvent s'exprimer sans crainte, ce qui permet de diminuer les passages à l'acte, l'agressivité et les tensions sociales.

Outre le fait que le respect du secret professionnel est indispensable à la pratique du travail social et à la poursuite de la mission première du CPAS, il faut souligner le fait qu'il est en lien également avec la notion légale de « respect de la vie privée »

Article 22 de la Constitution : Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixés par la loi.

La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit.

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

Le secret professionnel est la règle. Le secret professionnel partagé est l'exception. Il peut être nécessaire, pour réaliser sa mission, que l'assistant social doive transmettre des informations sur un usager à d'autres personnes sans que cela ne soit considéré comme un non respect du secret professionnel. Il s'agit ici de la notion de « secret partagé ».

Avant d'envisager le transfert d'information dans le cadre du « secret partagé », l'assistant social devra impérativement vérifier que 5 conditions cumulatives soient présentes :

1° les personnes à qui les informations sont données doivent elles-mêmes être tenues au secret professionnel ;

2° les personnes avec lesquelles les informations sont partagées doivent poursuivre les mêmes missions que l'assistant social du CPAS (pour rappel : aider les personnes et les familles à surmonter ou à améliorer les situations critiques dans lesquelles elles se trouvent dans le but de leur permettre de vivre une vie conforme à la dignité humaine – cfr articles 1 et 47§1^{er} de la loi organique des CPAS) ;

« L'exigence de la mission commune est aussi une condition fondamentale. En effet, tous les professionnels qui interviennent à propos d'une même situation ne poursuivent pas nécessairement des finalités compatibles entre elles. Il est cependant difficile de préciser de manière générale quand ce caractère commun de la mission est établi (car en général tous les confidents ont pour mission d'aider la personne qui se confie à eux) Marie Wastchenko/AG de la Section CPAS de l'AVCB/Le CPAS face au secret professionnel/février 2006 »

3° les informations transmises doivent être strictement nécessaires et utiles dans le cadre de la collaboration à mettre en place (il doit s'agir de faits et pas de confiance !);

4° les informations transmises doivent l'être dans l'intérêt de la personne, telle qu'elle-même le définit ;

5° les informations sont transmises après information et accord éclairé de la personne (il faut s'assurer que cette dernière ait compris l'explication donnée et qu'elle soit en mesure d'assumer les conséquences de son accord ou de son refus).

Si l'ensemble de ces cinq conditions ne sont pas remplies, il n'y a pas lieu de transmettre des informations au sujet d'un usager.

Y a-t-il des exceptions au secret professionnel ?

Il existe des exceptions au respect du secret professionnel :

1° le témoignage en justice, c'est-à-dire une déposition faite sous serment après convocation devant un juge d'instruction, une cours, un tribunal ou une commission d'enquête parlementaire (cela exclut notamment les huissiers, les avocats, les policiers, le parquet, le bourgmestre, le juge de paix,...etc...)

L'assistant social a la possibilité (pas l'obligation) de donner des éléments (c'est-à-dire les faits dont il aura eu connaissance et non les confidences reçues sollicitées ou non) sur la situation d'un usager devant un juge ou une commission d'enquête.

Il s'agit bien ici d'une situation où l'assistant social a été convoqué par le juge ou la commission d'enquête pour être entendu comme témoin dans une affaire déterminée.

Cette possibilité de donner des informations sur un usager est donc bien liée au fait d'être entendu comme témoin.

Cette exception au secret professionnel ne donne pas la possibilité à l'assistant social de dénoncer des situations ou de donner des informations sur un usager dans le cadre d'un interrogatoire policier.

2° les exceptions prévues par la loi :

Il existe dans d'autres secteurs des exceptions légales au respect du secret professionnel et qui ne concernent pas les CPAS. Notamment la possibilité légale faite aux intervenants de l'aide à la jeunesse de signaler des situations de maltraitance quand ils ne peuvent agir personnellement pour arrêter celle-ci.

Quels types de sanctions sont possibles lorsqu'il y a non respect du secret professionnel ?

Les sanctions peuvent être de plusieurs ordres : pénales, civiles, disciplinaires, de procédure (nullité de la procédure).

Art. 458bis du 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 371/1] [à 377, 377quater, 379, 380, 383bis, §§ 1er et 2, 392 à 394, 396 à 405ter, 409, 423, 425, 426 et 433quinquies], qui a été commise sur un mineur ou sur une personne qui est vulnérable en raison de son âge, d'un état de grossesse, [de la violence entre partenaires,] d'une maladie, d'une infirmité ou d'une déficience physique ou mentale peut, sans préjudice des obligations que lui impose l'article 422bis, en informer le procureur du Roi, soit lorsqu'il existe un danger grave et imminent pour l'intégrité physique ou mentale du mineur ou de la personne vulnérable visée, et qu'elle n'est pas en mesure, seule ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité, soit lorsqu'il y a des indices d'un danger sérieux et réel que d'autres mineurs ou personnes vulnérables visées soient victimes des

infractions prévues aux articles précités et qu'elle n'est pas en mesure, seule ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité.]

Qu'en est-il de la notion d'assistance à personne en danger (article 422bis du code pénal)

Dans l'exercice de son travail, l'assistant social peut être amené à rencontrer des situations ou à être informé de situations où une personne est exposée à un danger grave.

Dans ce cas, l'assistant social devra faire le nécessaire dans la mesure de ses moyens pour porter secours à la personne concernée et, le cas échéant (c'est-à-dire si c'est la seule manière de pouvoir protéger la victime), en informant la police, la justice ou tout autre organisme ou personne utiles.

Il est néanmoins utile de préciser que l'interpellation des services compétents par l'assistant social dans le but de porter assistance doit concerner un péril grave (portant atteinte à l'intégrité physique ou morale de la personne), actuel (imminent, ne concernant pas le passé) et réel (non hypothétique).

Article 422 bis du Code pénal : « Sera puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de cinquante à cinq cents francs ou d'une de ces peines seulement, celui qui s'abstient de venir en aide ou de procurer une aide à une personne exposée à un péril grave, soit qu'il ait constaté par lui-même la situation de cette personne, soit que cette situation lui soit décrite par ceux qui sollicitent son intervention. Le délit requiert que l'absténant pouvait intervenir sans danger sérieux pour lui-même ou pour autrui. Lorsqu'il n'a pas constaté personnellement le péril auquel se trouvait exposée la personne à assister, l'absténant ne pourra être puni lorsque les circonstances dans lesquelles il a été invité à intervenir pouvaient lui faire croire au manque de sérieux de l'appel ou à l'existence de risques. (La peine prévue à l'alinéa 1ier est portée à deux ans lorsque la personne exposée à un péril grave est mineure d'âge.) ».

La notion d'état de nécessité.

Dans l'impossibilité d'agir personnellement pour protéger l'intégrité de la personne aidée, l'assistant(e) social(e) peut invoquer « l'état de nécessité » pour sortir de l'obligation de respect du secret professionnel et donc de dénoncer un péril grave.

Il s'agit d'un élément de doctrine et de jurisprudence qui permet à une personne détenteur du secret professionnel de violer celui-ci, après avoir apprécié les valeurs en présence, face à un péril grave (atteinte à la personne), certain et imminent et qui ne peut être évité autrement qu'en violant le secret professionnel.

Il doit s'agir :

- d'un évènement futur ;

- d'un évènement qui ne peut être évité autrement qu'en rompant le secret professionnel à n'utiliser qu'en dernier recours
- d'un évènement grave pour lequel il y a lieu de sauvegarder un intérêt supérieur à celui de la préservation du secret professionnel (ex. : la préservation de la vie humaine est supérieure à la préservation du secret professionnel.)

NB : seul l'assistant social dépositaire du secret devra évaluer les valeurs en présence. Il pourra se faire aider dans cette analyse par d'autres intervenants dans le respect des règles du secret partagé.

Information à la sureté de l'Etat

La loi du 4 février 2010 et plus particulièrement son article 14 arrête que les fonctionnaires et les agents des services publics ont la possibilité (pas l'obligation) de transmettre d'initiative au Service de Renseignement et de Sécurité des informations utiles à ses missions.

Si les services de renseignement et de sécurité font une demande d'information par le biais d'une requête, il y aura dans ce cas obligation de transmettre les informations.

Dans ce cas, il est recommandé de :

- a) De ne pas répondre par téléphone ;
- b) D'en référer au directeur général ;
- c) De ne répondre que sur demande écrite et précise ;
- d) De répondre par écrit dans un courrier officiel signé par le Président et le directeur général du CPAS.

Les évolutions légales de 2017

L'article 46 bis/1 du code d'instruction criminelle.

Cela concerne l'obligation de transmettre des informations pouvant être utiles à la lutte contre le terrorisme.

a) Communication « passive » de renseignements administratifs :

Le procureur du roi peut requérir les institutions de sécurité sociale (dont les CPAS font parties) pour obtenir des renseignements administratifs qu'il juge nécessaires.

Cette demande doit être faite par écrit, motivée et préciser clairement les renseignements demandés ainsi que la forme sous laquelle cela doit être communiqué.

Les renseignements **doivent** être communiqués sans délais (par l'institution ! Pas par un membre du personnel).

En cas de refus, de fortes amendes sont prévues.

b) Communication « active » de renseignements :

Tous les membres du personnel (dont les travailleurs sociaux) des institutions de sécurité sociale (dont les CPAS) qui, dans le cadre de leur profession, ont connaissance d'indices sérieux d'infractions terroristes **doivent** en faire la déclaration.

NB. : a) la communication de l'information peut être faite par le membre du personnel directement avec ou sans information de la démarche à la direction du CPAS.

b) cela ne concerne pas le processus de radicalisation.

Définition de l'infraction terroriste (article 137 du code pénal) = infraction qui par sa nature ou son contexte, peut porter gravement atteinte à un pays ou à une organisation internationale et est commise intentionnellement dans le but d'intimider gravement un population ou de contraindre indument des pouvoirs publics ou une organisation internationale à accomplir ou à s'abstenir d'accomplir un acte ou de gravement déstabiliser ou détruire les structures politiques, constitutionnelles, économiques ou sociales d'un pays ou d'une organisation internationale.

L'article 458 ter du code pénal (loi pot pourri du 24/07/2017).

Cet article donne l'autorisation d'un droit de parole en matière de concertation de cas. Il rend possible (et non, obligatoire) la communication d'informations normalement couvertes par le secret professionnel dans un cadre défini par de lois, décrets et ordonnances).

La concertation doit viser la protection de l'intégrité physique ou psychique d'une ou de personne(s) ou la prévention de délits commis par une organisation criminelle (ex. :

cellule locale-communale regroupant divers intervenants locaux en vue de lutter contre le terrorisme.

Loi du 30 juillet 2018 (M.B. du 14.09.2018) portant création de cellules de sécurité intégrale locales en matière de radicalisme, d'extrémisme et de terrorisme

La présente loi prévoit que le bourgmestre crée une cellule de sécurité intégrale locale en matière de radicalisme, d'extrémisme et de terrorisme, dénommée ci-après '*CSIL R*'.

La CSIL R a pour but de prévenir des infractions terroristes visées au Titre Ier du Livre II du Code pénal et est une structure de concertation au sens de l'art. 458ter du Code pénal.

Afin de remplir ensemble cet objectif, deux ou plusieurs bourgmestres peuvent créer une CSIL R commune pour le territoire de toutes les communes pour lesquelles ils sont compétents.

La CSIL R est composée:

- du bourgmestre et/ou du représentant qu'il désigne;
- du chef de corps et/ou du représentant de la police locale qu'il désigne, titulaire d'une habilitation de sécurité au moins du niveau '*secret*' en vertu de la loi du 11.12.1998 relative à la classification et aux habilitations, attestations et avis de sécurité;
- du fonctionnaire communal qui assure la coordination, le soutien et l'accompagnement des différentes mesures de prévention prises par la commune.

Participent en outre, à l'invitation du bourgmestre, à la CSIL R:

- les membres du personnel de la commune ou d'autres services qui travaillent au niveau communal (comme par exemple les écoles, le service social du CPAS, les hôpitaux,...);
- les membres des services relevant des compétences des Communautés et Régions mandatés par leurs autorités respectives à cet effet par ou en vertu d'un décret ou d'une ordonnance, d'un décret ou d'une ordonnance.

Le bourgmestre établit la liste des cas pour lesquels il existe des indices selon lesquels ils se trouvent dans un processus de radicalisation (au sens de l'art. 3, 15°, de la loi organique du 30.11.1998 des services de renseignement et de sécurité) et qui seront abordés au sein de la CSIL R, notamment sur la base des informations qu'il peut solliciter auprès de tous les services qu'il estime pertinents.

Le chef de corps et/ou le représentant de la police locale qu'il désigne peut communiquer aux membres de la CSIL R les cartes d'information des personnes dont le cas est soumis à la discussion en CSIL R.

Le chef de corps et/ou le représentant de la police locale qu'il désigne peut après approbation par consensus par tous les membres participant effectivement à la réunion de la CSIL R, communiquer une fiche de feed-back d'une personne dont le cas est soumis à la discussion en CSIL R, aux représentants des services visés à l'art. 44/11/3ter, par. 1er, de la loi du 05.08.1992 sur la fonction de police, compétents au sein de la zone géographique de la CSIL R concernée.

La fiche de feed-back ne contient pas de secrets communiqués durant la concertation.

L'essentiel à retenir en guise de CONCLUSION :

La règle :

SECRET PROFESSIONNEL

=

AUCUNE INFORMATION RELATIVE A UNE PERSONNE NE PEUT ÊTRE DONNÉE

L'exception à la règle :

LE SECRET PROFESSIONNEL PARTAGE

Un « outil » pour déterminer si, en tant qu'assistant social, vous pouvez partager le secret professionnel :

5 questions auxquelles il faut répondre par « oui » ou par « non » :

1° La personne qui demande les informations est-elle tenue au secret professionnel ?

2° La personne qui demande les informations poursuit-elle les mêmes missions que moi ?

3° les informations qui me sont demandées sont-elles strictement nécessaires et utiles dans le cadre de la collaboration à mettre en place pour l'utilisateur ?

4° Les informations qui me sont demandées visent-elles l'intérêt de l'utilisateur ?

5° L'utilisateur a-t-il marqué clairement son accord pour que les informations soient transmises après avoir été informé de la demande ?

Si la réponse à **CHACUNE** des **QUESTIONS** est « **OUI** »

→ vous avez la **POSSIBILITE** de **TRANSMETTRE** les **INFORMATIONS**

(uniquement les faits objectifs, pas les confidences)

**Si la REPONSE à UNE QUESTION est « NON »
→ vous NE POUVEZ PAS TRANSMETTRE les INFORMATIONS**

(ni les faits objectifs, ni les confidences)

IMPORTANT !!!

Si vous concluez au **non-transfert des informations** relatives vous devez néanmoins vous poser les **questions suivantes** :

- Le non-partage de l'information met-il **en danger**, en péril grave, actuel et réel une ou des **personnes**?

(voir ci-dessus notion de « non assistance à personne en danger »)

→ si **OUI**, vous avez la **possibilité d'interpeller** les services compétents pour porter assistance.

- La **violation du secret professionnel** est-elle **justifiée** par rapport à un **état de nécessité** avéré ?

(voir ci-dessus notion de « état de nécessité »)

→ Si **OUI**, vous avez la **possibilité d'interpeller** les services compétents pour intervenir

Deux dernières REMARQUES IMPORTANTES :

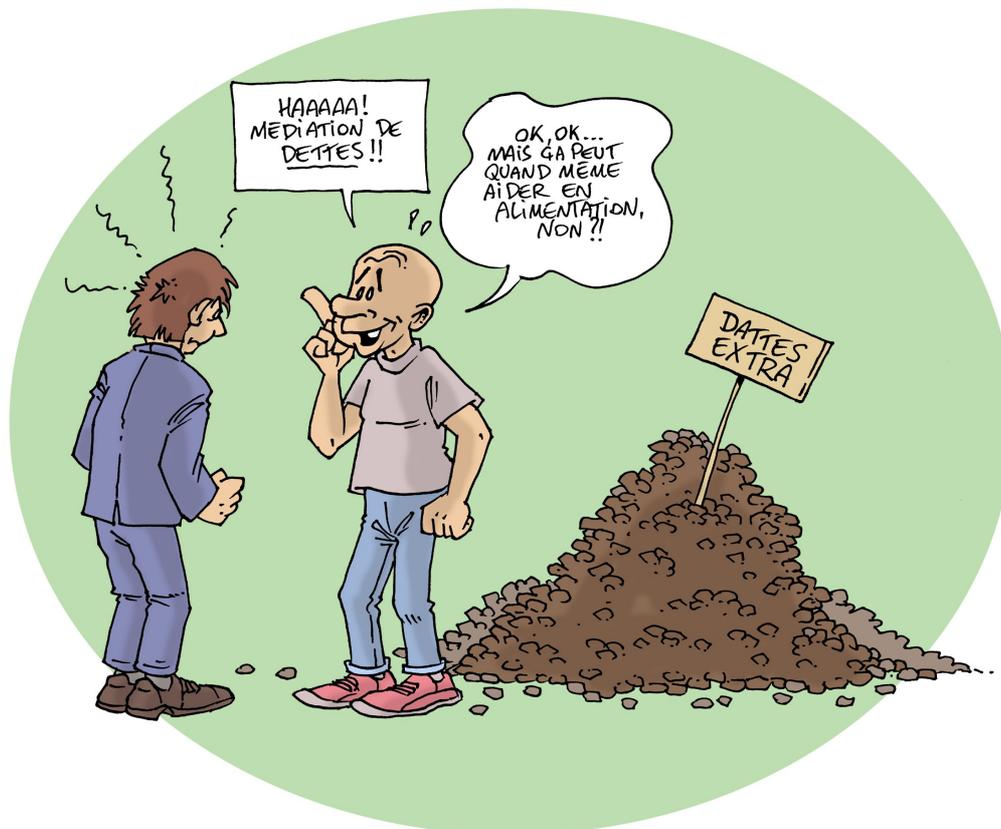
- les règles relatives au secret professionnel s'appliquent tant à l'égard d'intervenants extérieurs au CPAS qu'à l'égard de l'ensemble des collègues du CPAS (notamment pour ce qui concerne le secret partagé).

- Quand la question se pose de savoir s'il faut délivrer de l'information sur une personne suivie par le CPAS et notamment quand il s'agit d'évaluer les notions d'« assistance à personne en danger » et d' « état de nécessité », il est recommandé, autant que faire se peut avant de prendre une décision, de ne pas rester seul et de partager son questionnement avec une ou des personnes soumises aux mêmes règles déontologiques que vous ou à des organisations dont les références sont reprises ci-dessous.

Trois exemples à partir de situations vécues :

EXEMPLE 1.

Une personne s'adresse au service social de 1^{ère} ligne pour demander une aide en alimentation. L'assistante sociale constate que l'origine des difficultés de la personne est la situation de surendettement de celle-ci et propose à la personne un suivi par le service de médiation de dettes. La personne exprime son refus d'être suivie par l'assistante sociale du service de médiation de dettes.



Afin d'essayer de convaincre la personne l'assistante sociale du service de 1^{ère} ligne parle de la situation à sa collègue du service de médiation de dettes et organise une rencontre « à trois » (les 2 AS et la personne) où il est expliqué à la personne ce qu'est la médiation de dettes.

Question : l'AS du service social de 1^{ère} ligne pouvait-il (elle) parler de cette situation à sa collègue ?

Application de l'outil « secret partagé » :

1° La personne à qui les informations sont données est-elle tenue au secret professionnel ?

OUI

2° La personne qui reçoit les informations poursuit-elle les mêmes missions que moi que l'AS qui les donnent ?

OUI

(à savoir permettre aux personnes de vivre une vie conforme à la dignité humaine en les aidant à surmonter leurs difficultés)

3° les informations qui sont données sont-elles strictement nécessaires et utiles dans le cadre de la collaboration à mettre en place pour l'utilisateur ?

OUI

(les informations permettent de mieux cerner le problème et d'envisager de le régler d'une façon efficace)

Attention, c'est la manière de voir de l'AS, pas de la personne ? la personne ne les juge pas utiles à partager

4° Les informations qui sont données visent-elles l'intérêt de l'utilisateur ?

NON

(même si la volonté de l'AS est d'éviter que la personne n'ait plus de problème, la personne ne voit pas son intérêt de la même manière)

5° L'utilisateur a-t-il marqué clairement son accord pour que les informations soient transmises après avoir été informé de la demande ?

NON

⇒ Une des 5 réponses est NON, les règles du secret partagé ne sont pas rencontrées et donc l'A.S. du service social de 1^{ère} ligne n'avait pas le droit de donner des informations à sa collègue du service de médiation de dettes.

⇒ **EXEMPLE 2**

Une AS veut évoquer la toxicomanie d'un usager lors de la réunion du comité spécial de service social afin d'obtenir la dispense de la preuve de disposition au travail pour raison d'équité dans le cadre de l'octroi du droit à l'intégration sociale.

Après avoir informé la personne qu'il pensait utile de donner les informations sur la toxicomanie de celle-ci aux conseillers de l'action sociale qui détiennent le pouvoir de décision et reçu son accord, l'AS présente un rapport au comité spécial de service social expliquant les problèmes évoqués ci-dessus.

Question : l'AS pouvait-il (elle) donner les informations sur la toxicomanie de la personne aux conseillers pour obtenir « l'équité » ?



Application de l'outil « secret partagé » :

1° Les personnes à qui les informations sont données sont-elles tenues au secret professionnel ?

OUI

(voir articles 36 & 50 de la loi organique des CPAS relatifs au fait que tant les conseillers que les membres du personnel du CPAS sont tenus au secret)

2° La personne qui reçoit les informations poursuit-elle les mêmes missions que moi que l'AS qui les donnent ?

OUI

(à savoir permettre aux personnes de vivre une vie conforme à la dignité humaine en les aidant à surmonter leurs difficultés)

3° les informations qui sont données sont-elles strictement nécessaires et utiles dans le cadre de la collaboration à mettre en place pour l'utilisateur ?

OUI

(les informations permettent de mieux justifier la demande et la proposition d'aide)

4° Les informations qui sont données visent-elles l'intérêt de l'utilisateur ?

OUI

(le but est de permettre à la personne de se soigner adéquatement et mener ainsi une vie conforme à la dignité humaine)

5° L'utilisateur a-t-il marqué clairement son accord pour que les informations soient transmises après avoir été informé de la demande ?

OUI

⇒ La réponse à chacune des questions est positive. Les règles du secret partagé sont rencontrées et donc l'A.S. pouvait donner les informations sur la santé de la personne aux conseillers de l'action sociale).

EXEMPLE 3.

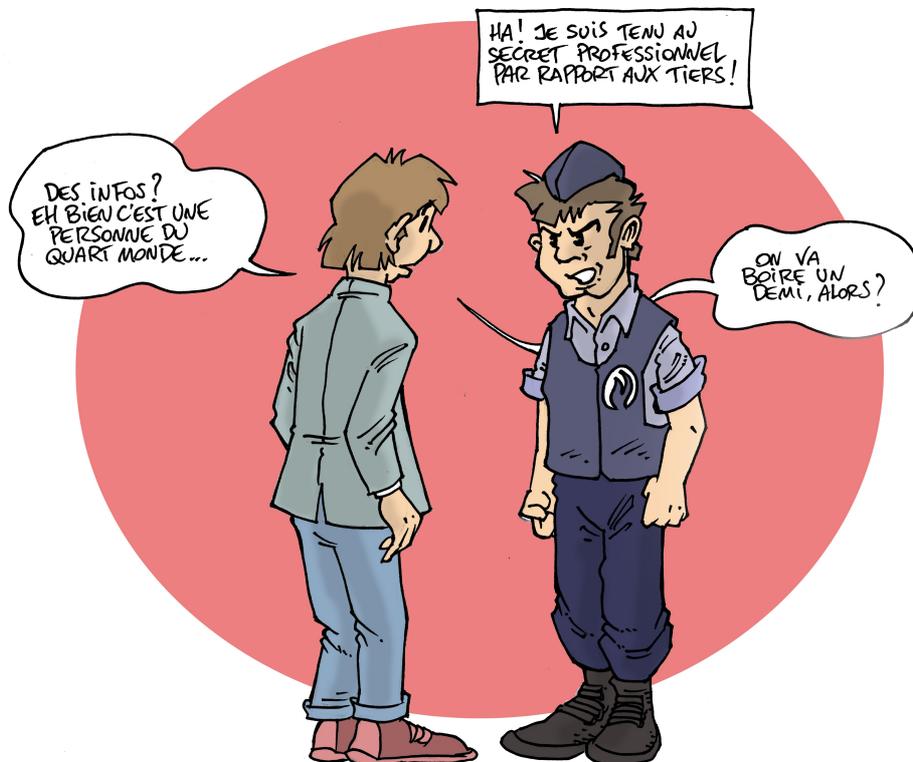
Le CPAS est légalement habilité à inscrire des personnes en adresse de référence afin de permettre à celles-ci de faire valoir et obtenir des droits sociaux.

La décision du CPAS d'octroyer une adresse de référence à une personne se fait sur une base légale précise et sur un rapport social et une proposition établis par un travailleur social du CPAS.

Cette simple décision suffit pour que la commune inscrive la personne en adresse de référence.

C'est dans ce contexte qu'une AS est interpellée par la police locale, elle-même informée par l'administration communale, afin de connaître les éléments du rapport social ayant servi à l'octroi de l'adresse de référence. Devant le refus de l'AS de donner les informations sollicitées, la police l'a signalé à l'administration communale qui a refusé d'inscrire la personne concernée.

Question : l'AS devait-elle donner les informations ou pas ?



Application de l'outil « secret partagé » :

1° Les personnes qui demandent les informations sont-elles tenues au secret professionnel ?

OUI

le policier est tenu au SP par rapport aux tiers (mais pas par rapport à sa hiérarchie)

2° La personne qui reçoit les informations poursuit-elle les mêmes missions que moi que l'AS qui les donnent ?

NON

(la police n'a pas pour mission de permettre à une personne en particulier de vivre une vie conforme à la dignité humaine en les aidant à surmonter leurs difficultés)

3° Les informations demandées sont-elles strictement nécessaires et utiles dans le cadre de la collaboration à mettre en place pour l'utilisateur ?

NON

4° Les informations qui sont données visent-elles l'intérêt de l'utilisateur ?

NON

5° L'utilisateur a-t-il marqué clairement son accord pour que les informations soient transmises après avoir été informé de la demande ?

NON

⇒ La réponse à quatre des questions est négative. L'A.S. a donc eu raison de ne pas donner les informations demandées. Dans le cas présent, il est de la responsabilité du CPAS en tant qu'institution de rappeler à l'administration communale, via le directeur général par exemple, les normes légales en matière d'inscription en adresse de référence, normes légales respectées ici par le CPAS et qui doivent l'être aussi par la commune. (cette dernière doit se baser uniquement sur le travail réalisé par le CPAS et ne pas refaire une « enquête » à sa façon).

Qui peut vous aider à y voir plus clair ?

Féwasc :

celine.lomba@cpas-profondeville.be;

daniel.hanquet@gmail.com;

yves.brood@montignyletilleul.be;

christianevandenhove@hotmail.com;

bernard.taymans@braine-le-chateau.be;

yolande.donis@cpaswalhain.be;

jean-claude.botton@cpasciney.be

Comité Vigilance en travail social : www.comitedevigilance.be

(concernant la concertation de cas :

http://www.comitedevigilance.be/IMG/pdf/dossier458ter_final-2.pdf)

Fédération des CPAS (UVCW) : marie-claire.lodefier@uvcw.be

Sources.

Brochure « Repères pour le secret professionnel non-partagé dans le travail social » -
Conseil d'Arrondissement de l'Aide à la Jeunesse Bruxelles 2002

CPAS + janvier, février juin, juillet et décembre 2015 (fédération des CPAS – UVCW)

Enquête sociale en CPAS et secret professionnel (synthèse groupe de travail FéWASC – RTA
2015)

Document de travail Fédération des CPAS 12/2015 (document à ne pas diffuser) Marie-Claire
Lodefier.

Réflexion autour du secret professionnel – article de Catherine Bosquet, présidente du CVTS
(décembre 2002)

Le secret professionnel – article de Catherine Bosquet, présidente du CVTS (mise à jour
2015-2016)