

## Secret professionnel ou devoir de discrétion ?

### Le débat reste ouvert dans le secteur de l'éducation et de l'accueil des enfants

Joëlle Mottint, octobre 2021

« 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 francs à cinq cents francs ».

Article 458 du Code pénal



Sculpture de Hidari Jingoro au sanctuaire Tōshōgū à Nikkō (Japon)

Pourquoi écrire un texte de plus sur le secret professionnel ? Malgré la profusion de documents, textes, articles et brochures, le flou semble régner, notamment sur la question de savoir qui, dans le secteur de l'éducation et l'accueil des enfants (y compris l'école), est soumis au secret professionnel. Ainsi, selon les services juridiques de l'ONE et de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles, les enseignant·e·s, puériculteurs, puéricultrices et autres accueillant·e·s de

jeunes enfants sont soumis-es au secret professionnel. Au centre de ces interprétations se trouve la notion de « confident-e nécessaire ».

*« Les puéricultrices (f/m) et les accueillantes (f/m) d'enfants, en raison de l'exercice de leur mission de « garde » d'enfants peuvent se révéler être des confidentes indispensables et incontournables. Elles sont donc soumises au secret professionnel. » (Umutoni et Mahele, 2013, p.13)*

*« En ce qui concerne les éducateurs et les enseignants, leur statut leur impose 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).*

*Il ressort en outre de l'analyse menée par le Service juridique de la Communauté française et celui de la Direction générale de l'enseignement obligatoire qu'un enseignant, un éducateur d'école ou d'internat et un chef d'établissement peuvent être aux yeux de l'article 458 du Code pénal assimilés « à des personnes dépositaires par état ou par profession des secrets qu'on leur confie » (le secret professionnel et les enseignants, date non mentionnée, p.5)*

Or, cette vision n'est pas partagée par des juristes tels que Jean-François Servais, (in Barthélemy, Meersseman et Servais, 2011) et Corinne Villée (2007), notamment en ce qui concerne les enseignant-e-s. Il et elle considèrent en effet que ceux et celles-ci ne sont pas soumis-es au secret professionnel mais bien au devoir de discrétion.

*« Le secret professionnel a notamment été prévu pour garantir la confidentialité des secrets confiés afin de permettre à toute une série de professions de s'exercer. Or, dans le cadre des enseignants, leur mission principale est d'ordre pédagogique et consiste notamment à la transmission d'un savoir. Cette mission ne demande pas une garantie de confidentialité pour être exercée. Dès lors, la mission de l'enseignant ne rentre pas dans l'interprétation faite de l'article 458 du Code Pénal. » (Villée, 2007, p.19).*

Hormis l'article publié par l'ONE (Umutoni et Mahele, 2013), nous n'avons pas trouvé de documents concernant les puéricultrices, puériculteurs et le secret professionnel.<sup>1</sup>

Cette analyse vise à faire le point sur la notion de *confident-e nécessaire* et sur les conséquences qu'il y a à être soumis au secret professionnel ou à un devoir de discrétion.

---

1 Notons que dans le secteur de l'Accueil pendant le Temps Libre (ATL), la brochure « Responsabilités, dynamos dynamiques » suggère que les accueillant-e-s ATL sont soumis à un devoir de discrétion. Il n'y est pas fait mention du secret professionnel proprement-dit.

## **Les enseignant·e·s, les puéricultrices et puériculteurs sont-ils, sont-elles des confident·e·s ?**

Les professionnel·le·s de l'accueil et de l'éducation sont certainement très souvent des confident·e·s. En effet, ce sont des personnes avec qui les enfants et leurs parents créent une relation de confiance, ce qui peut entraîner des confidences, surtout dans les situations difficiles. Ainsi, il est souvent constaté que les personnes ne s'adressent pas forcément aux professionnel·le·s les plus adéquats pour leur répondre mais bien à ceux et celles en qui elles ont le plus confiance (Mottint, Dusart, Humblet, 2005).

Devenir confident·e n'est pas simple et demande à chaque professionnel·le des ajustements, un travail pour trouver la bonne attitude et savoir que faire de ces confidences. Ainsi, Claire Meersseman souligne : « *Certaines fonctions assurées dans l'institution n'ont pas pour mission première d'être dans un rôle d'aide (l'animateur scout, l'enseignant, le personnel d'entretien,...) contrairement à d'autres dont c'est la fonction (les éducateurs, assistants sociaux, psychologues, médecins, ...)* ; et pourtant, chacun peut recevoir des confidences. La différence ne se situe pas tant dans le type d'écoute que dans les moyens pour intervenir. Comment entendre ce qui est confié et préciser à l'enfant/l'adulte la fonction exercée et les limites de celle-ci ? On peut se sentir valorisé d'avoir été choisi comme confident, tout en expliquant ne pas être la bonne personne pour intervenir. Qu'est-ce qui va être partagé et qu'est-ce qui va être gardé secret ? Recevoir une confiance implique une responsabilité face à celui qui s'est confié et à la relation ainsi créée ; même si ce n'est pas sa fonction première, le professionnel qui a reçu une confiance, l'enseignant par exemple, est tenu à une discrétion et un engagement relationnel vis-à-vis de l'enfant ; il veillera cependant à ne pas rester seul si cette confiance a un impact inquiétant dans la réalité pour qu'un service puisse prendre le relais. Dans tous les cas, il faudra être vigilant de tenir au courant la personne des démarches effectuées et de leur impact probable. » (in Barthélemy, Meersseman et Servais, 2011, p.23).

Être le dépositaire des confidences des enfants ou des parents est valorisant mais également parasitant : le regard du ou de la professionnel·le sur cet·te enfant, cette famille change forcément après avoir entendu ou observé certaines choses. La discrétion est de mise : il ne s'agit pas de répéter à tort et à travers les informations recueillies.

## **Le recueil d'informations confidentielles est-il nécessaire pour que les professionnel·le·s de l'Éducation et de l'Accueil des Enfants (ÉAE)<sup>2</sup> puissent travailler correctement ?**

Les lieux d'ÉAE ont une fonction éducative, une fonction économique et une fonction sociale. Cette fonction sociale signifie que les lieux d'ÉAE ont, par leur nature et leur place dans la société,

---

2 Lieux d'Éducation et d'Accueil des Enfants (0-12 ans) : milieu d'accueil collectif (crèches, halte-accueils, etc.) et familial (accueillant·e·s à domicile), écoles maternelles et primaires, lieux d'accueil durant le temps libre (ATL), ...

un rôle d'inclusion : la fréquentation d'une crèche, de l'école, d'un lieu ATL devrait permettre de réduire les inégalités sociales et de créer du lien et de la solidarité entre les familles. Ce n'est pas pour autant que tou-te-s les professionnel-le-s de l'ÉAE doivent devenir des professionnel-le-s de l'aide ou du travail social. Il apparaît au contraire qu'il est très important qu'ils et elles puissent se centrer sur leurs missions d'éducation et d'accueil, tout en étant conscient-e-s de la dimension sociale de celles-ci, et accueillir chaque enfant et chaque famille tels qu'ils sont (Dusart, Mottint & Wagener, 2020). Ces professionnel-le-s doivent avoir de nombreuses compétences et développer leurs capacités d'ouverture, de non jugement et de prise en compte des réalités des enfants et des familles.

Pour autant, sont-ils, sont-elles des « confident-e-s nécessaires » ? Les informations dont ils et elles ont besoin sont-elles de l'ordre du « secret » tel que défini dans le Code pénal ? Ou, pour le dire autrement, de quelles informations concernant les enfants et leur famille l'enseignant-e, la puéricultrice, le puériculteur, l'accueillant-e extrascolaire ont-ils ou ont-elles besoin pour faire correctement leur travail<sup>3</sup> ? La question n'est pas simple. Tout d'abord, qu'est-ce qu'une information confidentielle, un secret ?

*« Selon la doctrine actuelle, est secret tout élément qui tient à l'intimité de la personne et qui est connu du confident. Ainsi, le Répertoire pratique de Droit belge parle 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 que l'on a intérêt à tenir cachés». Le secret professionnel couvre donc aussi bien les confidences faites directement par la personne que les faits secrets par nature (faits concernant la personne dont le professionnel a connaissance en raison de sa profession) » (Villée, 2007, p.21).*

Cet éclairage juridique est une balise intéressante qui ne dispense pas d'une réflexion au cas par cas. En effet, certaines informations sont considérées par certaines personnes comme étant de l'ordre du secret, tandis que pour d'autres, cette même information est de nature publique. Il s'agit par exemple de l'annonce d'une grossesse, chuchotée très discrètement par certaines (qui souvent demandent explicitement que l'information ne soit pas transmise) et criée à tout le monde avec enthousiasme par d'autres. Ou encore le fait d'être au chômage : certains le vivent comme une honte et ne veulent pas que cela se sache, tandis que pour d'autres, c'est un aléa de la vie qui n'est pas du tout vécu comme une information confidentielle. Ce qui est considéré comme un secret fluctue aussi d'une génération à l'autre. Ainsi, voici plusieurs décennies, être divorcé-e était généralement vécu comme un fait « portant atteinte à l'honneur, la considération et la réputation » pour reprendre les termes du Répertoire pratique de Droit belge, alors qu'aujourd'hui, la plupart des gens ne le vivent pas comme cela et ne considèrent pas leur divorce comme un secret. Ce qui détermine le caractère confidentiel d'une information est donc,

---

3 Sur cette question, voir également Mottint, J. (2021). «Écouter, demander, entendre, recueillir, recevoir, questionner. La question sensible des informations dans le travail socio-éducatif », Analyse n°4/2021 du RIEPP, téléchargeable sur [www.riepp.be](http://www.riepp.be).

notamment mais pas seulement, le fait que la personne concernée la considère comme telle. En cas de doute, il est parfois nécessaire de demander à la personne de préciser si elle juge comme confidentielle ou non une information à première vue anodine.

Qu'est-ce que les enseignant·e·s, puériculteurs, puéricultrices et autres accueillant·e·s ont *besoin* de savoir pour mener à bien leurs missions<sup>4</sup> ? Actuellement, on a souvent l'illusion de croire que quand on sait, on est mieux armé·e face à une situation. Or, savoir peut parfois parasiter l'observation que l'on peut faire d'une situation. Par exemple, il est nettement préférable que les professionnel·le·s ayant directement en charge les enfants ne sachent rien de la situation financière des parents et de leurs éventuelles difficultés de paiement. De même, il est important qu'ils ou elles sachent quelles sont les personnes autorisées à venir chercher l'enfant mais il leur est rarement nécessaire de connaître la situation de couple des parents. Face à un enfant en difficulté, qui ne se sent pas bien dans la crèche, ou qui a des problèmes d'apprentissages à l'école par exemple, l'observation des professionnel·le·s est primordiale ainsi que leur capacité à chercher des solutions avec les parents. Savoir ce qui se passe à la maison, les difficultés que l'enfant vit dans sa famille n'est pas forcément utile, même si bien souvent cela fournit aux professionnel·le·s des raisons de se mobiliser. Cela peut également avoir l'effet inverse : un désinvestissement face à cet·te enfant qui cumule tant de problèmes.

Cela pose un problème éthique : va-t-on en faire plus (ou moins) face à un·e enfant parce qu'on sait qu'il ou elle vit une situation difficile ? Les enfants n'ont pas besoin de la pitié des professionnel·le·s mais bien d'être entouré·e·s d'éducateurs et d'éducatrices qui gardent l'esprit ouvert et mettent tout en œuvre pour que chacun·e trouve sa place et profite pleinement de sa présence dans le lieu d'ÉAE.

Dès lors, il semble que les enseignant·e·s, puéricultrices, puériculteurs ou autre accueillant·e·s d'enfants ne sont pas des « confident·e·s nécessaires » au sens donné par la législation sur le secret professionnel. Les informations confidentielles ne sont généralement pas nécessaires à leurs missions.

Ces professionnel·le·s vivent donc souvent un paradoxe : ils et elles reçoivent des confidences de la part des enfants ou des parents qui leur font confiance mais ils et elles n'ont pas besoin de ces confidences qui peuvent les mettre mal à l'aise ou changer le regard qu'ils et elles portent sur ces enfants ou ces parents. Une des questions importantes qui se pose est celle de savoir que faire de ces confidences.

## **Le partage d'informations confidentielles**

Certain·e·s professionnel·le·s s'emparent du secret professionnel et le revendiquent comme un droit, notamment un droit à obtenir des informations relevant du secret. « *Pourquoi l'assistante*

---

<sup>4</sup> Voir notamment l'analyse 4/2021 du RIEPP, mentionnée à la note précédente.

*sociale de la crèche ne nous transmet-elle pas des informations sur la famille ? Comme puéricultrice, je suis tenue au secret professionnel et il y a le secret professionnel partagé »<sup>5</sup>.*

C'est également un des points de l'argumentation de l'AGERS : « *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 par exemple (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* » (Le secret professionnel et les enseignants, date non mentionnée, p.9).

Or, le secret professionnel, ce n'est pas un droit à faire partie d'un secret partagé, mais bien une obligation de se taire.

Le secret partagé n'apparaît nulle part dans la législation. Certains juristes le définissent d'ailleurs comme une « violation tolérée du Code pénal ». Donc, le partage du secret professionnel n'est jamais la règle. Il est toujours l'exception et il ne peut se faire qu'en respectant cinq conditions essentielles :

- le ou la maître du secret (c'est-à-dire celui ou celle qui se confie ou dont on connaît par observation ou déduction des secrets), et le cas échéant ses représentant·e·s légaux·ales (par exemple les parents quand il s'agit d'un·e jeune enfant), doit être averti·e du fait qu'on s'apprête à partager des informations confidentielles le ou la concernant,
- il ou elle doit donner son accord,
- le secret ne peut être partagé qu'avec des professionnel·le·s eux·elles-mêmes soumis·es au secret professionnel,
- ces professionnel·le·s doivent poursuivre un but commun,
- le partage des informations doit être limité à celles qui sont vraiment nécessaires.

Soumettre les enseignant·e·s, les puéricultrices, les puériculteurs ou d'autres professionnel·le·s de l'ÉAE au secret professionnel, c'est leur imposer une obligation de se taire, et donc leur laisser très peu de marge pour parler des situations difficiles avec leurs collègues ou leur hiérarchie. Certaines exceptions existent pour lever le secret professionnel (Servais, in Barthélemy et al, 2011) mais la plupart font référence à des situations de « danger grave et imminent ». Le secret professionnel pourrait devenir un lourd carcan pour les enseignant·e·s, les accueillant·e·s qui ne pourraient pas référer d'une situation à leur hiérarchie par exemple. Or, les professionnel·le·s de l'ÉAE ayant en charge les enfants sont rarement outillé·e·s pour faire face seul·e·s à des situations lourdes et n'en ont d'ailleurs pas le mandat.

En revanche, le devoir de discrétion mérite d'être réhabilité et interprété de manière stricte. Selon Corinne Villée, « *Rien ne nous permet, à l'heure actuelle, de prétendre que les enseignants sont*

---

5 Propos souvent entendu en formation.

*soumis au secret professionnel prévu à l'article 458 du Code pénal. Cependant, ils ont à respecter un devoir de discrétion par rapport aux faits appris, devoir d'autant plus important dans des situations difficiles comme celle de la maltraitance d'un enfant » (2007, p.20).*

## **Collaborer sans nécessairement être informé·e**

Il semble que bien souvent la revendication de certains secteurs à être soumis au secret professionnel soit davantage liée à la possibilité de faire partie d'un secret partagé, plutôt qu'à une obligation de se taire. En effet, ne pas faire partie du « secret » peut générer de la frustration. Un grand nombre de professionnel·le·s expriment d'ailleurs leur colère de ne pas être tenu·e·s au courant du suivi d'un enfant ou d'une famille par un service qu'ils ou elles ont parfois interpellé. Pourtant, accepter de ne pas savoir - et même accepter que ne pas savoir est préférable pour mener à bien sa mission dans l'intérêt supérieur de l'enfant - fait partie des compétences des professionnel·le·s de l'ÉAE. Il est nécessaire qu'une relation de confiance mutuelle puisse se construire de façon suffisamment solide au sein d'une équipe ou entre des services amenés à collaborer pour que la non transmission d'informations par un tiers soit vécue sereinement et non comme un manque de confiance. Le refus de partager des informations n'est pas un refus de collaboration (Villée, 2007). *« Ce refus [de partage d'informations] doit être clairement identifié et accepté par chaque intervenant comme une contrainte légale et permettant à chacun de s'y retrouver (même si cela peut être frustrant personnellement), dans l'intérêt de l'élève » (Villée, 2007, p.23).*

## **Le devoir de discrétion, une notion à revaloriser**

Le devoir de discrétion semble une balise suffisante pour les enseignant·e·s, puéricultrices, puériculteurs et autres accueillant·e·s, leur garantissant un cadre de travail sécurisant et sécurisé<sup>6</sup>. Le devoir de discrétion (appelé aussi devoir de réserve) figure généralement dans le règlement de travail ou le contrat de travail. Dans le cas des enseignant·e·s, ce devoir est inscrit dans la législation les concernant<sup>7</sup>. En cas de non respect du devoir de discrétion, les professionnel·le·s risquent des sanctions disciplinaires, et même une condamnation au civil pour dommages et intérêts. Ce n'est pas anodin.

La réflexion concernant le secret professionnel et le devoir de discrétion doit cependant rester en débat, afin de favoriser la réflexivité en la matière (plutôt que la simple application de règles difficiles à mettre en œuvre dans la complexité des situations quotidiennes) et la construction de repères partagés au sein des équipes éducatives. Il est également très important que les professionnel·le·s de services ou de fonctions différentes puissent discuter de leurs contraintes

---

6 D'autres professionnel·le·s de l'ÉAE, tels les infirmier·e·s et assistant·e·s sociaux·ales des milieux d'accueil 0-3 ans, sont clairement soumis au secret professionnel, de par leur profession et leur fonction.

7 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.

légales mais aussi du type de collaboration à mettre en place entre eux et elles. Le non partage d'informations ne devrait pas être vécu comme un manque de confiance ou un dénigrement des autres travailleurs et travailleuses mais bien comme un cadre garantissant la qualité globale du système d'éducation et d'accueil.

## Références

Alchimie, Recueil de repères éthiques pour l'implication des parents et l'ouverture à tous. (2001). ACEPP, Paris, 2001.

Barthélemy, E., Meersseman, Cl., Servais, J-F.. (2011). Confidentialité et secret professionnel : enjeux pour une société démocratique, Temps d'Arrêt/Lectures, Coordination de l'aide aux victimes de maltraitance. URL : <https://www.yapaka.be/livre/livre-confidentialite-et-secret-professionnel>

Bosquet, C., Réflexion autour du secret professionnel, document du Comité de vigilance en travail social, date non mentionnée. [http://www.comitedevigilance.be/IMG/pdf/Reflexion\\_autour\\_du\\_secret\\_.pdf](http://www.comitedevigilance.be/IMG/pdf/Reflexion_autour_du_secret_.pdf)

Dusart, A-F., Mottint, J. & Wagener, M. (éds) 2020. Par monts et par vaux sur les chemins de l'inclusion. Réflexions, récits d'expériences, témoignages et textes de référence pour un accueil de qualité pour chaque enfant et chaque famille, RIEPP, Bruxelles-Louvain-la-Neuve.

Le secret professionnel et les enseignants. Pistes de gestion. AGERS (Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique), Bruxelles, date non précisée.

Mômes en santé, La santé en collectivité pour les enfants de 3 à 18 ans. (2012) Brochure de Question Santé asbl, Édition 2012.

Mottint, J., Dusart, A-F., Humblet, P.C.. (2005). Cureghem : entre rupture et cohésion. Monographie d'une recherche-action en faveur des familles primo-arrivantes et sans papiers dans un quartier fragilisé de la Région bruxelloise, Rapport de la recherche-action menée par l' Unité Politiques et Services à l'Enfance dans le cadre du projet interuniversitaire UNISOL, École de Santé Publique, Université Libre de Bruxelles, 2005.

Mottint, J. (2009). Peut-on, doit-on partager des informations ? Le secret professionnel, le devoir de discrétion, la confidentialité et les professionnels de l'enfance, Centre d'Expertise et de Ressources pour l'Enfance, juillet 2009.

Mottint, J. (2021). « Dire quoi, comment, quand, à qui ? La question de la communication entre parents et professionnel-le-s dans le secteur de l'éducation et de l'accueil des enfants », *Analyse n°1/2021 du RIEPP*.

Mottint, J. (2021). « Écouter, demander, entendre, recueillir, recevoir, questionner. La question sensible des informations dans le travail socio-éducatif », *Analyse n°4/2021 du RIEPP*.

Responsabilités, dominos dynamiques ! (2012), brochure de l'ONE. URL : [https://www.one.be/fileadmin/user\\_upload/siteone/PRO/Brochures/Responsabilites\\_dominos\\_dynamique\\_s\\_one.pdf](https://www.one.be/fileadmin/user_upload/siteone/PRO/Brochures/Responsabilites_dominos_dynamique_s_one.pdf)

Umutoni, L-D. et Mahele, S. (2013). Suspicion de maltraitance:du secret professionnel au devoir de discrétion, in Flash Accueil One n°18, 2013, pp.13-17. URL : [https://www.one.be/fileadmin/user\\_upload/siteone/PRO/Milieus\\_accueil/Flash\\_accueil/Guide-juridique/FA18-suspicion-maltraitance.pdf](https://www.one.be/fileadmin/user_upload/siteone/PRO/Milieus_accueil/Flash_accueil/Guide-juridique/FA18-suspicion-maltraitance.pdf)

Villée, C. (2007). Secret professionnel à l'école, in *JDJ* n°265, mai 2007, pp.18-23.

Tout dans ce texte peut être cité ou mentionné librement, à condition d'en citer la source de la façon suivante :

Mottint, J. (2021). Secret professionnel ou devoir de discrétion ? Le débat reste ouvert dans le secteur de l'éducation et de l'accueil des enfants, *Analyse n°5/2021 du RIEPP*, Bruxelles-Louvain-la-Neuve.

Ce texte est téléchargeable gratuitement sur [www.riep.be](http://www.riep.be)

*Avec le soutien de la Cocof dans le cadre du programme de l'Observatoire de l'enfant , et avec le soutien de la province du Brabant wallon.*



---

**RIEPP asbl**

Avenue de l'Espinette, 2A 1348 Louvain-la-Neuve Belgique

contact@riep.be Tél. & Fax +32 (0)10 86 18 00 www.riep.be

BE50 5230 8032 0018 (TRIOBEBB) BE52 7320 1742 6709 (CREGBEBB) BCE n° 0810.791.326