

Secret de fonction et devoir de diligence dans le travail social «hors murs»

Le présent document se base sur les principes de la législation suisse. Dans certaines circonstances, il conviendra en plus de prendre en considération les législations cantonales.

L'objectif est de fournir des lignes directrices pour les employé-e-s et où les personnes engagées ponctuellement dans le domaine du travail «hors murs», du travail social de proximité ou du «streetwork». Les principes présentés découlent des positions générales concernant le travail social «hors murs» (voir «Charte du travail social « hors murs»») ¹, des principes du Code de déontologie d'AvenirSocial ² ainsi que du contenu de la brochure d'AvenirSocial sur la protection des données dans le travail social ³.

Principes du secret de fonction:

- Les collaborateurs-trices respectent le secret de fonction. Ils/elles traitent les données relatives aux usagers-ères (réception ou détention) de manière confidentielle. L'obligation de garder le secret continue à exister même lorsque les rapports professionnels ont pris fin (art. 35 Loi fédérale sur la protection des données, violation du devoir de discrétion).
- La levée du secret de fonction par rapport à d'autres services avec lesquels les usagers-ères sont en contact est possible uniquement avec l'accord de l'utilisateur-ère en question ou, dans des cas exceptionnels, sur la base d'un devoir légal d'annoncer – ou d'un devoir de coopérer (voir point suivant). L'échange d'informations doit être communiqué à l'utilisateur-ère de manière ouverte, dans toute la mesure du possible à l'avance.
- Le droit d'annoncer ainsi que l'obligation d'annoncer ou de coopérer, par exemple par rapport aux instances de la protection de l'enfant et de l'adulte ou aux services de prévention des addictions (art. 443 CC, art. 364 CP, art. 3c LStup, art. 301 CPP) s'appliquent avec une grande réserve dans le domaine du travail social « hors murs » en raison de la spécificité de la situation de travail (relation fragile exigeant une discrétion particulière). Les travailleurs-euses peuvent au besoin essayer, face aux instances compétentes, de faire valoir le besoin de «sauvegarder les intérêts dignes de protection». Dans le cas qui nous intéresse, il s'agit du maintien de la relation concrète de conseil (dans la mesure où nous pouvons ainsi contribuer à une amélioration de la situation) ou de notre offre de prestations (en cas de rupture de la confiance, il pourrait y avoir perte de l'accès au groupe-cible). Des informations ne doivent être livrées aux

¹ http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Charta_Aufsuchende_Sozialarbeit.pdf

² AvenirSocial (2010). Code de déontologie du travail social en Suisse. *Un argumentaire pour la pratique des professionnel-le-s*. Berne: AvenirSocial.

³ AvenirSocial (2014): Protection des données dans le travail social. *Une aide pour la pratique*. Berne: AvenirSocial.

instances de clarification que s'il y a respect du «principe du bien-fondé sur la base d'un but» – c.-à-d. s'il y a un lien direct avec l'objet concret de la vérification (pas d'accès large aux données).

- A la police, on ne donne en principe pas de renseignements sur simple demande et on ne permet pas l'accès aux locaux utilisés dans le cadre du travail «hors murs», car cela remettrait en question le principe de confiance et l'accessibilité (bas seuil) aux offres du travail «hors murs». Des exceptions peuvent être faites après pesée soignée des intérêts, pour protéger des intérêts prépondérants de tiers (intérêts de protection) ou du travail social «hors murs». Les institutions définissent qui est compétent pour de telles décisions au sein de l'institution et à quel moment cette personne intervient. D'autres exceptions peuvent exister si la personne concernée donne son accord, s'il y a obligation légale univoque selon loi cantonale sur la police ou selon CPP. La situation de péril en la demeure constitue un argument possible. Le personnel peut cependant exiger dans une telle situation qu'il y ait justification et indication d'éléments concrets (qui est recherché et pourquoi? pourquoi y a-t-il un danger imminent? etc.), afin que les personnes responsables de l'établissement puissent évaluer dans quelle mesure elles peuvent effectivement accorder un accès ou donner des renseignements. En outre, il peut être exigé que les bases légales cantonales soient mentionnées.
- Si certains membres du personnel sont entendus comme témoins, ils s'efforcent pour protéger la relation de confiance de se libérer de l'obligation de témoigner, s'il n'y a pas mise en danger grave de tiers.
- Les collaborateurs-trices ne déposent pas plainte contre des usagers-ères. Des exceptions sont possibles s'il y a mise en danger sérieuse des intérêts des usagers-ères, de collaborateurs-trices ou de tiers et s'il n'existe pas d'autre possibilité d'intervenir.

Les collaborateurs-trices décident dans le cadre d'un échange, dans des cas particuliers, s'il convient de lever le secret professionnel, sous quelle forme et avec quelle justification, dans le cadre des dispositions légales.

Principes du devoir de diligence:

- Les collaborateurs-trices respectent la personnalité et la dignité de tout être humain. Ils/elles évitent toute forme de discrimination en raison d'une appartenance ethnique, du sexe, de l'âge, de la religion, de l'état civil, des positions politiques, de la couleur de peau, de l'orientation sexuelle, du handicap ou de la maladie.
- Ils/elles ont conscience de leur position de pouvoir et l'assument de manière responsable. Ils/elles analysent de manière constante les activités professionnelles et les rôles. Ils/elles s'engagent pour faire connaître les injustices et les réduire.
- Ils/elles évitent les actes qui pourraient mettre en danger l'intégrité corporelle et mentale des usagers-ères.
- Ils/elles encouragent et accompagnent les usagers-ères dans la recherche de la plus grande autonomie possible et de la responsabilité personnelle. La liberté d'opinion et de décision des usagers-ères est respectée.

- Ils/elles peuvent recueillir et traiter certaines données nécessaires pour la réalisation du conseil aux usager-ères. Pour une éventuelle publication/transmission de données, le «principe du bien-fondé sur la base d'un but» s'applique (voir plus haut).
- Ils/elles évitent les formulations discriminatoires et dévalorisantes, et une distinction est opérée entre faits vérifiables, propres observations et observations par autrui, ainsi qu'entre hypothèses et interprétations.

Le présent document d'orientation a le soutien des institutions suivantes: Punkto Jugend + Kind Zug, Kirchlich getragene Gassenarbeit Biel-Seeland-Jura, Subita Mobile Sozialarbeit Winterthur, Verein für Gassenarbeit Schwarzer Peter Bâle, Verein Kirchliche Gassenarbeit Luzern et l'association professionnelle AvenirSocial – Travail social Suisse.

Le document a été élaboré en collaboration avec le Prof. Peter Mösch Payot, lic. iur. LL.M., Haute Ecole de Lucerne en automne 2016.