

# Le secret professionnel ou l'exception qui confirme la règle!

**Attention! Attention!** L'Ordre vous propose une nouvelle formule de feuilleton déontologique... interactif! Vous avez la possibilité d'accumuler une heure de formation continue en faisant la lecture de votre feuilleton et en remplissant, par la suite, le questionnaire d'évaluation qui se trouve sur le site Internet de l'Ordre dans la section membres<sup>1</sup>. Transmettez ce questionnaire par courrier électronique à [jmartin@occoppq.qc.ca](mailto:jmartin@occoppq.qc.ca), en mentionnant dans l'objet du message « évaluation – feuilleton déontologique ».

**M<sup>e</sup> Julie Martin**, conseillère juridique

Dans le cadre de votre pratique, vous êtes régulièrement confronté à des questionnements en lien avec le secret professionnel et ses exceptions possibles. Nous allons essayer de démystifier de façon plus particulière ces fameuses exceptions qui vous causent souvent bien des maux de tête.

## Petit rappel du principe

Afin de bien comprendre les exceptions possibles au secret, il est essentiel de rappeler le principe. Chaque membre doit respecter le secret de tout renseignement de nature confidentielle obtenu dans l'exercice de sa profession. Le renseignement doit donc, dans un premier temps, avoir un caractère confidentiel, ce qui exclut les éléments qui ont un caractère public ou observés par plusieurs personnes. De plus, il faut que le renseignement ait été recueilli dans le cadre d'une relation professionnelle. Le secret professionnel inclut le fait de ne pas révéler qu'une personne a fait appel à ses services.

Le professionnel peut être relevé de son secret professionnel uniquement dans les deux cas suivants :

- 1) la loi le lui permet;
- 2) le client l'y autorise<sup>1</sup>.

## Quand la loi autorise-t-elle la levée du secret?

Il est parfois difficile de s'y retrouver dans les différentes lois qui touchent la pratique professionnelle des membres. Loin de se vouloir des casse-tête, ces lois doivent davantage être vues comme des outils pour vous permettre de mieux

protéger vos clients. Sans toutes les examiner, voyons les principales lois auxquelles vous serez confronté dans le cadre de votre pratique.

Nous vous proposons, avant la présentation de chacune des lois, de tester votre jugement professionnel face aux mises en situation présentées. Par la suite, vous pourrez réviser vos réponses, si nécessaire, en fonction des éléments pertinents de la législation et des explications juridiques qui en découlent. Vos réponses demeureront-elles les mêmes?

## 1 – LE CODE DE DÉONTOLOGIE des membres de l'OCCOPPQ

### Mise en situation

*Vous travaillez dans un centre pour jeunes en difficulté d'adaptation. Vous suivez Marcus, un jeune de 17 ans, depuis plusieurs semaines. Lors de votre dernière rencontre avec lui, il vous mentionne qu'il entend assassiner sa copine qui est enceinte et se tuer par la suite. Il vous donne beaucoup de détails sur le moment ainsi que sur les moyens qu'il entend prendre. Vous vous inquiétez beaucoup pour Marcus et pour sa copine car son projet vous semble sérieux. Le psychologue du centre vous a cependant déjà fait part du fait que Marcus a régulièrement des idées suicidaires depuis quelques années, sans jamais avoir posé de geste pour mettre fin à ses jours. Selon lui, ses idées relèvent davantage du signal d'alarme.*

### Que faites-vous?

<sup>1</sup> Article 15 du Code de déontologie des membres de l'OCCOPPQ

- a) Vous ne pouvez en parler, il s'agit de confidences protégées par le secret professionnel.
- b) Vous tentez de dissuader Marcus de mener à bien son projet : vous lui offrez l'aide nécessaire et proposez d'en parler à ses parents.
- c) Vous prenez l'initiative d'en parler à ses parents en leur mentionnant uniquement le fait que Marcus vous a fait des confidences sur son projet d'homicide ainsi que sur les circonstances entourant ce projet.

**Article 16, alinéa 1 du Code de déontologie des membres de l'OCCOPPQ**

« Outre les cas prévus au premier alinéa de l'article 15, le membre peut communiquer un renseignement protégé par le secret professionnel, en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable. »

Dans certaines situations très précises, afin d'assurer la sécurité des personnes, le *Code* vous permet de révéler des informations protégées. Il est cependant essentiel de respecter l'ensemble des conditions suivantes, sans quoi vous n'êtes pas justifié de briser le secret.

1. Prévenir un acte de violence, dont un suicide : il est important ici d'insister sur le fait qu'il s'agit de **prévention**. Dans la mesure où l'acte a déjà été posé, vous n'êtes pas justifié de dévoiler l'information, aussi frustrant que cela puisse parfois paraître.
2. Avoir les motifs raisonnables de croire : c'est donc dire ici que **le risque doit vous apparaître suffisamment sérieux** pour intervenir.
3. Danger imminent de mort ou de blessures graves : la violence en question doit donc comporter un **degré de gravité imminent**. Il est cependant important de mentionner que la Cour suprême a déjà statué que la notion de blessure grave pouvait inclure tant les blessu-

res physiques que les blessures psychologiques graves<sup>2</sup>. Par exemple, le viol, sans qu'il n'occasionne toujours des lésions physiques graves, pourra causer dans tous les cas des blessures psychologiques graves.

4. Menace une personne ou un groupe de personnes identifiable : le risque doit viser des personnes **identifiées ou** encore qui sont **identifiables**. Par exemple, dans la mesure où votre client vous mentionne qu'il va tirer sur la première personne qu'il croquera en sortant de votre bureau, cette dernière peut être aisément identifiable.

Dans la mesure où ces conditions sont rencontrées, vous avez donc le droit de divulguer des informations protégées par le secret. Il ne s'agit pas d'une obligation, mais vous devrez toujours tenir compte de la nécessité de porter secours à une personne en danger.

**Votre réponse à la mise en situation demeure-t-elle la même?**

**2 – LA LOI VISANT À FAVORISER LA PROTECTION DES PERSONNES À L'ÉGARD D'UNE ACTIVITÉ IMPLIQUANT DES ARMES À FEU (LOI ANASTASIA)**

**Mise en situation**

*Marcus se présente à vous pour son suivi hebdomadaire. Il vous dit qu'il a mis de côté ses projets d'homicide, qu'il a bien compris la leçon. Cependant, au moment de repartir, il ouvre son sac par mégarde et vous y apercevez une arme à feu. Lorsque vous le questionnez à ce sujet, Marcus vous dit que l'arme appartient à un ami et qu'il allait la lui rendre parce qu'il n'en avait juste-ment plus besoin.*

**Que faites-vous?**

- a) Vous estimez que vous pouvez croire Marcus lorsqu'il vous dit qu'il a mis ce projet de côté,

<sup>2</sup> R. c. McCraw, [1991] 3 R.C.S. 72

donc que vous n'êtes pas en droit de révéler que Marcus détient une arme.

- b) Vous communiquez avec la police en lui mentionnant que Marcus détient une arme à feu.
- c) Vous communiquez avec la police en lui mentionnant que Marcus détient une arme à feu, mais en plus, vous en profitez pour lui dire que ce dernier a déjà eu des idées suicidaires et d'attentat envers la vie de sa copine, ce que vous n'aviez pas révélé aux policiers par le passé.

#### Article 8, alinéa 1 de la Loi Anastasia

« Un professionnel visé au deuxième alinéa qui, dans le cadre de l'exercice de sa profession, a un motif raisonnable de croire qu'une personne a un comportement susceptible de compromettre sa sécurité ou celle d'autrui avec une arme à feu est autorisé à signaler ce comportement aux autorités policières en ne leur communiquant que les renseignements nécessaires pour faciliter leur intervention, y compris ceux protégés par le secret professionnel et malgré toute autre disposition relative à l'obligation de confidentialité à laquelle il est tenu, particulièrement en matière de santé et de services sociaux. »

À la suite des événements survenus au Collège Dawson en septembre 2006, le gouvernement a pris des mesures législatives afin d'assouplir les règles concernant le secret professionnel lorsque certaines personnes travaillant dans les milieux scolaires sont témoins qu'une arme à feu se trouve sur les lieux.

En vertu de cette loi, les psychoéducateurs, les conseillers d'orientation et certains autres professionnels prévus dans la loi peuvent être autorisés à briser le secret professionnel et à informer les autorités policières.

**Aviez-vous visé juste avec votre réponse à cette deuxième mise en situation?**

### 3 – LOI SUR LA PROTECTION DE LA JEUNESSE

#### Mise en situation

*Toujours lors de votre suivi avec Marcus, ce dernier vous confie avoir subi des abus à caractère sexuel par son oncle maternel lorsqu'il avait l'âge de 7 ans. Il vous confie qu'il n'a jamais revu cet oncle depuis et que ses parents ont pris des mesures pour que la situation ne se reproduise pas. Il vous demande de ne pas en parler.*

#### Que faites-vous?

- a) Vous respectez le secret des confidences qui vous ont été faites par Marcus, compte tenu du fait que les parents ont pris des mesures pour éviter que la situation ne se produise à nouveau.
- b) Vous expliquez à Marcus que vous ne pouvez respecter le secret sur cette confidence et que vous devez faire un signalement à la Direction de la protection de la jeunesse.
- c) Vous respectez le secret des confidences étant donné que la sécurité ou le développement de Marcus ne vous semble pas actuellement compromis.

#### Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ)

**Article 39, alinéa 1 :** « Tout professionnel qui, par la nature même de sa profession, prodigue des soins ou toute autre forme d'assistance à des enfants et qui, dans l'exercice de sa profession, a un motif raisonnable de croire que la sécurité ou le développement d'un enfant est ou peut être considéré comme compromis au sens de l'article 38 ou au sens de l'article 38.1, est tenu de signaler sans délai la situation au directeur; la même obligation incombe à tout employé d'un établissement, à tout enseignant, à toute personne œuvrant dans un milieu de garde ou à tout policier qui, dans l'exercice de ses fonctions, a un motif raisonnable de croire que la sécurité ou le développement d'un enfant est ou peut être considéré comme compromis au sens de ces dispositions. »

**Article 39.1 :** « Toute personne qui a l'obligation de signaler une situation d'abus physiques ou d'abus sexuels en vertu de l'article 39 doit le faire sans égard aux moyens qui peuvent être pris par les parents pour mettre fin à la situation. »

**Article 35.4 :** « Malgré l'article 19 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (chapitre S-4.2), un établissement doit, sur demande du directeur ou d'une personne qui agit en vertu de l'article 32 de la présente loi, communiquer un renseignement contenu au dossier de l'enfant, de l'un de ses parents ou d'une personne mis en cause par un signalement, lorsqu'un tel renseignement révèle ou confirme l'existence d'une situation en lien avec le motif de compromission allégué par le directeur et dont la connaissance pourrait permettre de retenir le signalement pour évaluation ou de décider si la sécurité ou le développement de l'enfant est compromis. »

La loi prévoit des cas où la sécurité ou le développement d'un enfant est ou peut être compromis. Il est compromis notamment en cas d'abandon, négligence, mauvais traitements psychologiques, abus sexuels ou physiques et troubles de comportement sérieux (article 38 LPJ). Il peut être compromis en cas de fugue, non-fréquentation scolaire ou encore délaissement de l'enfant par ses parents à la suite d'un placement en vertu de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (LSSSS) (article 38.1 LPJ). Dans l'ensemble de ces situations, le professionnel est tenu de faire un signalement.

La loi prévoit également que dans les cas particuliers d'abus physiques ou sexuels, le professionnel doit faire un signalement, sans tenir compte des moyens qui ont été pris dans le passé par les parents ou qu'ils entendent prendre pour mettre fin à la situation.

Lors d'un signalement, la dérogation au secret doit permettre uniquement la divulgation des informations qui sont nécessaires à la protection de

l'enfant et à la formulation du signalement<sup>3</sup>. Il faut mentionner que, dans le cas d'un enfant suivi dans un établissement au sens de la LSSS, la LPJ donne le droit à la Direction de la protection de la jeunesse de prendre connaissance de certains éléments supplémentaires prévus au dossier en lien avec le motif de compromission.

### **Votre réponse à la troisième mise en situation a-t-elle changé?**

## **CONCLUSION**

Lorsque la loi permet la levée du secret, le professionnel ne doit pas forcément tout dévoiler des informations qui se retrouvent au dossier de son client. Le professionnel doit révéler uniquement les informations qui sont nécessaires à la protection du client ou encore d'une personne visée. Toutes les autres informations demeurent protégées par le secret professionnel.

Ici, comme dans l'ensemble de la pratique, la loi ne peut apporter de réponses à l'ensemble des questions relatives au secret professionnel. Le fait d'être tenu au secret professionnel, surtout dans les situations difficiles, ne doit pas être synonyme d'inaction. Nous vous invitons à être créatif et à trouver des solutions de compromis avec vos clients. N'oubliez pas que vous pourrez toujours être relevé du secret professionnel si votre client y consent. Le dévoilement par votre client d'information délicate peut signifier qu'il veut s'en libérer. La règle demeure donc, encore et toujours, de faire preuve de jugement professionnel!

<sup>1</sup> Pour les conseillers d'orientation : sous l'onglet Encadrement réglementaire de la pratique > Services-conseils en déontologie.

Pour les psychoéducateurs : sous l'onglet Encadrement de la pratique > Déontologie et tenue de dossiers.

<sup>3</sup> Voir *Faire un signalement au DPJ, c'est déjà protégé un enfant, Quand et comment signaler? Loi sur la protection de la jeunesse*, produit par l'Association des centres jeunesse du Québec, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et le ministère de la Santé et des Services sociaux, 2007.