

# La déontologie

Il faut savoir que la déontologie est l'ensemble des règles et des devoirs propres à la profession. Le code de déontologie est donc défini en fonction de la profession. Dans de nombreux codes, nous parlons du secret professionnel et du devoir de discrétion<sup>1</sup>.

Il nous est obligatoire de respecter le secret professionnel. Il est indispensable, lorsque l'on est tenu par ce dernier, de préserver la vie privée de la personne qui se confie en ne divulguant pas les informations apprises dans le cadre de l'exercice de notre profession (si nous apprenons une information hors cadre de l'exercice de notre profession, nous ne sommes pas tenus par le secret professionnel). Lorsque nous sommes confrontés à des confidences, quelles qu'elles soient, nous nous devons de respecter les opinions, les convictions ou encore les valeurs de la personne qui se confie. Il est également nécessaire que ces confidences soient basées sur le respect et ce sans tenir compte des conditions sociales, du sexe, de l'âge, ... de la personne qui se trouve en face de nous.

Cependant, il nous est autorisé de partager ce secret avec des personnes également tenues au secret professionnel, si cela est justifié. Ce partage est effectué dans un cadre professionnel et ne divulgue que ce qui est vraiment **utile** pour le bien être de la personne. Il en va de soi que le but de l'intervenant est d'aider le « maître du secret » à s'intégrer dans la société et à s'y promouvoir, tout en mesurant les conséquences qu'entraînent ces interventions dans la vie des personnes et des institutions. Lorsqu'on transmet des informations confidentielles, il faut veiller à le faire en toute sécurité.

Si on ne respecte pas la confidentialité du secret professionnel, un risque de 8 jours à 8 mois d'emprisonnement est encouru ainsi qu'une amende allant de 100 à 500 euros. Néanmoins, si on diffuse le secret de manière imprudente ou dû à un oubli de légèreté, cela n'est pas considéré comme un délit, mais la personne trahie peut tout de même demander des dommages et intérêts si elle en subit des préjudices. Nous ne pouvons transgresser ce secret de manière effective et volontaire que sous certaines conditions :

- Lorsque cela causerait un préjudice important à une valeur essentielle ou pour sauvegarder un intérêt plus impérieux

---

<sup>1</sup> Le devoir de discrétion est toutefois plus large que le secret professionnel car il vise **l'ensemble** des informations que l'on reçoit du fait de la fonction que l'on exerce. Le secret professionnel couvre les faits appris qui sont liés à la fonction exercée.

Seulement si le péril ne peut être évité autrement qu'en le révélant. Il faut d'abord envisager toutes les autres solutions.

- Si un juge nous le demande

On parle d'un juge et non d'un policier ou du procureur du Roi. En outre, même appelé à témoigner devant un juge, nous n'avons pas l'obligation de révéler un secret professionnel, c'est à nous de juger si cela est utile, mais nous devons assumer les conséquences de la divulgation ou non. Effectivement, le secret professionnel nous donne le devoir de nous taire (cela protège le « maître du secret ») et le droit de nous taire (cela protège l'intervenant).

- Si la loi l'oblige

« Le cas où la loi oblige (ou permet) expressément la révélation d'un secret. Tel est le cas notamment de l'obligation faite aux fonctionnaires de dénoncer les actes délictueux découverts dans le cadre de leur fonction (article 29 du Code d'instruction criminelle) ou la faculté, à certaines conditions, de dénoncer des faits de nature à mettre un mineur en danger (article 458 bis du Code pénal) »<sup>2</sup>. La loi oblige également l'assistance de personnes en danger. S'il ne nous est pas possible d'agir personnellement, nous devons en informer une instance compétente.

- Pour une raison éthique

Nous devons agir de la façon qui nous semble la plus juste mais il faut pouvoir se justifier et assumer les conséquences. Il faut toujours se demander : « Pourquoi cette solution et pas une autre, en quoi est-elle meilleure ? ».

Enfin, en tant qu'intervenant, il faut pouvoir être compétent, disponible et inspirer la confiance.

En tant que future enseignante, je suis donc tenue de respecter la vie privée de mes élèves ainsi que toute autre personne dans le cadre de l'exercice de ma profession. Cependant, il est important que je garde à l'esprit que je ne peux transgresser le secret professionnel que sous certaines conditions.

De plus, la confiance se fera dans un respect inconditionnel et ce quelque soit la situation et les convictions de la personne qui se confie.

Pour terminer, il est important de veiller à ce que les informations confidentielles soient transmises en sécurité et rangées dans un endroit sûr afin que personne ne puisse en prendre connaissance.

---

<sup>2</sup> AWIP, Conseil consultatif wallon de la personne handicapée (2009), Le secret professionnel partagé. Pistes de réflexion pour une bonne pratique.

- Pratique professionnelle.

Lors d'un stage, dans la salle des professeurs, j'ai entendu une institutrice expliquer que lors de sa réunion de parents INDIVIDUELLE, elle avait dû montrer les feuilles d'élèves moins doués pour faire prendre conscience, aux parents, que leur enfant n'avait aucune difficulté en classe. Elle les a également encouragés à poursuivre leur suivi à la maison contrairement à d'autres parents (sans citer de nom cette fois-ci).

Cette dernière demandait l'avis d'une autre institutrice qui avait une réaction assez neutre face à cela.

- Lien avec les éléments de déontologie découverts

- ❖ Respect de la vie privée et divulgation d'informations

Ici, l'institutrice n'a pas respecté la vie privée des enfants qu'elle qualifie de « moins doués ». En effet, en montrant leurs feuilles (contrôles) à d'autres parents, elle divulgue des informations qui ne sont pas censées l'être.

- ❖ Partage du secret professionnel

Le fait de partager cette réunion à la salle des professeurs peut être acceptable si l'institutrice fait cela dans le but d'avoir un avis constructif sur sa réaction ou bien si elle veut avertir la future institutrice des éventuelles difficultés ou facilités de certains enfants. Si son but est de se « moquer », d'émettre un jugement sur la situation, alors elle ne respecte pas le secret professionnel car donner ces informations n'est pas utile tant pour la personne qui les reçoit que pour la personne que ça concerne.

En parler dans la salle des professeurs n'était pas déontologiquement correct, car tout le monde a pu intercepter ces informations. Or, elles n'étaient pas utiles pour tous.

- ❖ Promouvoir la confiance en soi et le développement de la personne de chacun des élèves et croire en ses élèves et en leurs capacités

Elle dénigre le travail et les compétences de certains élèves. Certes (et heureusement), il n'y avait pas d'enfants lors de cette réunion de parents, mais le comportement de l'institutrice peut montrer qu'elle n'a pas forcément confiance en ses élèves, qu'elle ne croit pas en eux. Promouvoir la confiance en soi et le développement de chaque élève alors qu'on n'en est pas convaincue personnellement me semble être un défi impossible.

- ❖ Différenciation

Nous devons prévoir de différencier nos apprentissages mais cela passe avant tout par les différenciations des élèves en tant que personne. Les enfants sont tous différents, en aucun cas il ne faut se permettre de les comparer ou encore de comparer l'acquisition de leurs compétences.

## ❖ Stéréotypes

L'institutrice émet l'hypothèse qu'un enfant obtient des bons résultats car il est suivi à la maison. Si on suit son raisonnement, à l'inverse, un enfant obtiendrait de mauvais résultats parce qu'il n'a pas de suivi.

Cela ne prend pas en compte le profil de l'enfant. Ici, elle met tout le monde dans le même sac sans pour autant chercher plus loin.

### ○ Réactions adéquates proposées

- Montrer les contrôles de l'enfant en question (et seulement de cet enfant-là) ;
- Croire en ses élèves afin de les porter davantage vers la réussite. Cela commence en ne dénigrant pas leurs capacités/travail et en les considérant comme personnes différentes avec des besoins différents ;
- Se renseigner au préalable sur les informations à divulguer lors d'une réunion de parents pour éviter ce genre de souci ;
- Ici, les parents semblent inquiets quant au niveau scolaire de leur enfant. Pour montrer qu'il n'y a pas de souci, l'institutrice peut tout simplement évoquer son comportement en classe, face au travail, lors de contrôles, ... Si les parents ne sont pas convaincus, on peut proposer de réaliser un petit test de compétences pour l'enfant (ce n'est selon moi pas l'idéal mais cela pourrait être une solution envisageable pour les parents ?) ;
- Se renseigner sur le suivi scolaire pour casser le stéréotype.

En bref, la réunion de parents est faite pour parler de l'enfant des parents en question, pas pour parler des facilités, difficultés ou de la vie privée d'autres enfants. Si tel est le cas, alors la vie privée de l'enfant et le secret professionnel ne sont pas respectés.

La réaction adéquate pour ce type de problème saute aux yeux, mais il est évident que tout ne se passe pas comme on le souhaite sur le terrain. Pour éviter que ce genre d'informations soient divulguées, nous pouvons au préalable réaliser une fiche de suivi personnelle pour chaque enfant (comportement en classe, compétence, tests, ...). Ainsi, lors de la réunion de parents, cette fiche serait un support pour l'enseignant et cela lui permettrait de ne pas « sortir de la route ».

Pour ce qui est du partage des informations aux collègues, si cela part d'une bonne intention, il faudrait prévoir un moment avec la future institutrice afin que cela ne soit pas intercepté par d'autres personnes non concernées. Par contre, si ces informations ne s'avèrent pas utiles, pour éviter de les divulguer, on peut s'aider également de la fiche de suivi de l'enfant pour ne donner que les informations essentielles à notre collègue.

Enfin, dans ce cas-ci, l'institutrice n'a pas respecté la vie privée de certains élèves. Cela a peut-être été commis par faute d'inattention ou de maladresse, mais il aurait été judicieux qu'un collègue lui fasse gentiment la remarque afin que cela ne se reproduise plus.