



Espace de réflexion éthique - Ere



Synthèse de la séance n°3 du mardi 18 juin 2013 LES RELATIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Favoriser le discernement et la réflexion
pour que nos actions et décisions soient conformes
aux principes et valeurs qui nous animent

ERE DE L'UDV : LES RELATIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

I. PRÉAMBULE	2
1.1 POURQUOI UN ESPACE DE RÉFLEXION ÉTHIQUE A L'UDV ?.....	2
1.2 NOTRE APPROCHE DU QUESTIONNEMENT ÉTHIQUE	2
II. LES RELATIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL	4
2.1 SYNTHÈSE DES DÉBATS	4
A. Présentation du thème.....	4
B. La nature des relations.....	4
C. Positions respectives de l'accueilli et de l'accueillant	5
D. Confidences et confidentialité.....	7
Conclusion : de la complexité des relations humaines.....	8
2.2 ANNEXES	10
Annexe 1 : Dignité humaine et droits de l'Homme.....	10
Annexe 2 : Participants présents le 18 juin 2013	11
Annexe 3 : Synthèse courte de la réunion du 18 juin	12
2.3 Références bibliographiques citées le 18 juin 2013.....	13



I. PRÉAMBULE

1.1 POURQUOI UN ESPACE DE RÉFLEXION ÉTHIQUE A L'UDV ?

La décision de créer un espace de réflexion éthique (Ere) à l'UDV est née de la **recommandation de bonnes pratiques pour les établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS)**, qui concerne plusieurs associations de l'UDV et **des questions suscitées par la tension entre les valeurs que nous défendons et nos pratiques quotidiennes.**

Nous considérons l'éthique dans le sens d'une **réflexion qui vise le « bien agir » malgré les contraintes des situations vécues.** Elle nous amène non pas à une réponse arrêtée mais plutôt à **un questionnement constant**, qui accompagne notre action quotidienne.

Le questionnement éthique concerne tous les acteurs de l'UDV, qu'ils soient salariés, bénévoles, administrateurs ou accueillis. Il est d'autant plus important **que nous travaillons en lien constant avec des personnes vulnérables qui sont au cœur de nos projets associatifs.**

Le champ de l'intervention sociale est en constante mutation et reste tiraillé entre les dimensions collective et individuelle. **L'espace de réflexion éthique a pour objet de fournir des repères lorsque les acteurs sont pris en tenaille entre les contradictions des différentes logiques.**

Cet espace permet sans mauvais jeu de mots **de prendre « l'Ere »**, c'est-à-dire du recul par rapport à la technicité croissante des métiers de l'action sociale. Il a pour ultime objectif de **remettre sans cesse la personne accompagnée au centre de nos préoccupations, dans le respect de sa dignité.**

1.2 NOTRE APPROCHE DU QUESTIONNEMENT ÉTHIQUE

Le questionnement éthique survient lorsqu'il y a contradiction, mise en tension.

« L'éthique est une **réflexion qui vise à déterminer le bien agir** en tenant compte des contraintes relatives à des situations déterminées.

Voisine de la morale mais aussi de la déontologie, l'éthique, contrairement à celles-ci, **ne donne pas de réponse visant à l'universalité**, elle ne forme pas des principes mais **elle met plutôt en question la façon dont ces derniers sont actualisés ou réactualisés dans les situations rencontrées.**

L'éthique est donc de l'ordre de **la recherche individuelle et collective** : elle désigne le questionnement de l'action **sous l'angle des valeurs auxquelles on se réfère et du sens qu'on donne à son engagement.**

Elle cherche à dépasser une logique d'action purement technique ¹».

La réflexion éthique émerge avec une acuité particulière au sein **d'un conflit de valeurs d'égale légitimité ou lorsque le sens qu'on donne à son engagement est remis en question.** Pour l'UDV, ces valeurs sont notamment contenues dans la charte dont elle s'est dotée et dans les références chrétiennes qui sont à l'origine de sa création, spécialement celles exprimées dans **la doctrine sociale de l'Eglise.**

¹ Source : Extraits des « Recommandations de bonnes pratiques professionnelles, Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux », document de l'Anesm publié en juin 2010

Trois éléments rendent compte de **l'exigence d'une réflexion éthique qui fonde l'action des administrateurs, travailleurs sociaux et bénévoles** :

- ✓ **la vulnérabilité** des populations accueillies ou accompagnées,
- ✓ **l'articulation entre les dimensions individuelle et collective** du travail d'accompagnement,
- ✓ **l'évolution permanente** du travail social.

Il convient de :

- ✓ **réaffirmer la position d'acteur de la personne accompagnée** qui ne doit pas être « objet » mais « sujet »,
- ✓ **fournir des repères aux intervenants** aux prises avec des contradictions entre différentes logiques : éducative et sociale, judiciaire, administrative, sanitaire, médicale etc.
- ✓ **articuler les composantes personnelles, professionnelles et institutionnelles** dans la pratique professionnelle au regard de l'éthique,
- ✓ **rétablir ou consolider ce questionnement au quotidien**, lorsque la réflexion est affaiblie ou mise en danger par une technicisation excessive de la pratique.

La première réunion de l'espace de réflexion éthique a été consacrée à **l'accueil inconditionnel**, le mardi 12 juin 2012, dans les locaux de la Direction diocésaine de l'enseignement catholique (DDEC) à Toulon. Cette question a été examinée : « **Comment réagir lorsque le principe de l'accueil inconditionnel, à la base de nos projets associatifs, est mis à mal dans la réalité de nos pratiques ?** »

La deuxième réunion s'est déroulée sous la forme d'un colloque, le vendredi 15 mars 2013, consacré à la thématique **du suicide** : « **Le suicide, question de vie ou question de mort ?** ». Cet événement a été organisé en partenariat **avec l'Espace de Réflexion Ethique (ERE) de l'Hôpital d'Instruction des Armées (HIA) Sainte-Anne** et il s'est tenu dans un amphithéâtre de l'Ecole du Personnel Paramédical des Armées (EPPA), à Toulon.

La troisième rencontre dont nous vous rendons compte dans ce document s'est concentrée **sur le thème des relations en milieu professionnel**, qui a été remonté par certaines associations membres de l'UDV, à travers l'examen de cette question :

« **Jusqu'où peut aller une relation personnelle dans un cadre professionnel et replacée sous l'angle des valeurs portées par les associations membres de l'UDV ?** ».

Jean-Michel PERMINGEAT, président de l'Union Diaconale du Var

II. LES RELATIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

2.1 SYNTHÈSE DES DÉBATS

A. PRÉSENTATION DU THÈME

Suite à l'envoi d'un questionnaire à l'ensemble des associations membres de l'UDV, le thème retenu pour cette troisième rencontre de l'Espace de réflexion éthique (Ere) a été celui **des relations en milieu professionnel** ou plutôt :

« Jusqu'où peut aller une relation personnelle dans un cadre professionnel et replacée sous l'angle des valeurs portées par les associations membres de l'UDV ? »

Voici la synthèse qui retrace les différents éclairages apportés lors de cette troisième séance de l'Ere.

B. LA NATURE DES RELATIONS

Ce sont les membres d'une association gérant un Centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) qui entament la séance en présentant une situation vécue dans cette structure. Ils font part du malaise qui s'est installé dans l'équipe lorsqu'une liaison amoureuse entre une personne accueillie au CHRS et une stagiaire a été révélée.

L'exposé de cette situation débouche sur la question suivante :

« En quoi une relation personnelle dans un contexte professionnel entre un intervenant social et un accueilli en rupture de lien est ou n'est pas éthique ? ».

Lorsqu'on examine cette situation sous l'angle de la question de départ : **« Jusqu'où peut aller une relation personnelle dans un cadre professionnel et replacée sous l'angle des valeurs portées par les associations membres de l'UDV ? »**, la première interrogation qui émerge est :

Qu'entend-on par relation personnelle ?

S'agit-il d'une relation physique intime ? D'une relation « sentimentale ? » D'une « histoire de vie » confiée à un interlocuteur privilégié ?

Les situations sont différentes.

La deuxième question qui se pose concerne l'équipe. Les personnes qui interviennent dans la structure – notamment les stagiaires, les volontaires civiques et les bénévoles – ont-elles reçu **une formation sur les relations entre les accueillis et les accueillants ?**

Troisièmement apparaît une question, davantage débattue : **pourquoi cette liaison amoureuse entre une personne accueillie en centre d'hébergement et une stagiaire a créé un tel malaise au sein de l'équipe ?**

Depuis, le résident et la stagiaire ont fini par quitter l'établissement.

Comment cette liaison a-t-elle été perçue par les autres résidents ? On ne pense pas toujours à recueillir leur avis, or ce sont pourtant les premiers concernés car ce sont eux qui, au quotidien, vivent dans la structure, une structure qui de plus est faite pour eux !

La cohabitation dans le CHRS entre la stagiaire et le résident aurait été « intenable » sur le long terme. Leur départ progressif a ainsi « résolu le problème ».

Différentes hypothèses ont été examinées : les deux « tourtereaux » se sont-ils rencontrés sur le lieu de travail ou à l'extérieur ? Y avait-il une mise en danger potentielle de la stagiaire ?

On constate qu'au sein des structures d'accueil, beaucoup de personnes accueillies, de même que certains accueillants, souffrent d'une carence affective et cette dimension ne doit pas être occultée dans le travail d'accompagnement.

La réponse à donner à cette situation réside dans la façon dont on comprend la relation : « Comment comprend-on la relation ? », « Quelle grille de lecture ou d'interprétation peut-on favoriser ? », « Qu'est-ce qui est utile » à la relation ? S'agit-il d'une relation purement sentimentale, d'une relation fusionnelle, ou uniquement physique ? Quelle est l'attitude à tenir à l'égard de l'entourage : faut-il être discret, etc. ?

Les protagonistes ayant tous les deux quitté la structure, la question reste, en fin de compte, assez abstraite, d'autant plus que le malaise ressenti par l'équipe du CHRS n'a pas été pris en compte comme tel.

Finalement ce malaise ne viendrait-il pas d'une certaine conception de la « morale » ? Celle-ci a peut-être pu empêcher que les membres de l'équipe en parlent librement entre eux et avec les deux protagonistes... Y-a-t'il eu des dilemmes cachés, des peurs informulées ?

Si la relation se passait ouvertement dans l'établissement, la question de ses « effets collatéraux » pourrait se poser. A partir du moment où elle a lieu à l'extérieur, où est le problème ?

Un participant témoigne qu'il a rencontré sa femme lorsqu'il était bénévole dans une association et elle aussi. **Ils ont vécu les débuts de leur relation dans la discrétion, tout était affaire de « positionnement ».**

Dans une structure, une relation de ce type peut nuire à la « fluidité » de l'équipe car elle peut mettre certaines personnes en « ballotage ». Cependant on ne contrôle pas les sentiments !

Tout dépend de la façon dont une telle relation est abordée et débattue en équipe.

C. POSITIONS RESPECTIVES DE L'ACCUEILLI ET DE L'ACCUEILLANT

Le vrai « problème » que pourrait causer un tel type de relation se situe en amont. En effet, il faut garder à l'esprit que l'accueillant est en position d'autorité vis-à-vis de l'accueilli.

Alors dans le cas de la relation qui nous intéresse, qui est le séducteur ? Si c'est l'accueillant, il faut être vigilant car il peut y avoir abus de pouvoir. Si c'est l'accueilli, le résident, la situation est différente.

L'accompagnant doit veiller à ne pas profiter de sa position de « pouvoir » sur la personne accompagnée. Attention à l'action « mortifère » qui consiste à avoir une emprise sur l'autre... Le statut professionnel et la déontologie peuvent servir de garde-fou en situant la relation dans un cadre.

Il faut être conscient que les stagiaires qui interviennent dans nos associations, tels que les jeunes volontaires civiques par exemple, n'ont reçu aucune formation sur les relations accueillants/accueillis et ils n'ont souvent pas de réel statut dans l'équipe...

L'échange rebondit sur un sujet important qui concerne la position respective des accueillis et des accueillants au sein des structures d'accueil. Il est notamment question de la participation des personnes accueillies à la vie de la structure, **en prêtant attention aux risques pouvant être causés par « l'asymétrie » des places...**

Parmi les associations membres de l'UDV, certaines d'entre elles, se distinguent (telles Garrigues et Kairé) **puisque en leur sein, les accueillis et les accueillants participent tous de la condition « d'acteurs », dans tous les sens du terme.**

Il est cité l'exemple du refus d'une association d'accéder à la demande d'une personne accueillie qui souhaitait devenir bénévole. « On m'a tendu la main, je souhaite donner à mon tour ». Même si ce refus peut se comprendre par rapport au comportement de la personne pas toujours « adapté » à la vie en commun, **cela mérite pour autant de réfléchir à : comment peut-on permettre à cette personne de s'engager ?**

Comment réagir lorsqu'une personne accueillie veut occuper un autre statut ?

Dans le même ordre d'idées, un participant se dit gêné par l'expression « **recadrage nécessaire** » utilisée par une équipe envers une personne accueillie qui souhaitait établir un lien privilégié avec l'équipe. **Comment trouver le juste équilibre entre des positions de principe**, surtout si elles ont été adoptées collectivement **et une adaptation sur mesure, au cas par cas, où on se questionne sur ce qui peut promouvoir la personne.**

En tout cela se joue la dignité humaine. Pour les associations membres de l'UDV, **l'objectif essentiel est de remettre la personne debout**, « en état de marche » et la plus autonome possible, capable de prendre des initiatives et d'endosser des responsabilités. Pour cela, **la Déclaration universelle des droits de l'homme - universels, inaliénables et inviolables – ainsi que la charte de l'UDV sont de précieux outils de référence.**

En ce qui concerne l'asymétrie des places entre les accueillis et les accueillants, il faut tenir compte du fait que le professionnel salarié n'est pas dans la logique de la gratuité pure. Il est « payé pour ce qu'il fait », à la différence du bénévole, qui attend peut-être une gratification d'un autre ordre.

Toutefois, chez le salarié comme chez le bénévole, il y a en commun un engagement. Seulement les uns et les autres ne doivent pas s'engager à la légère, **c'est pourquoi une formation adaptée est indispensable.**

Nous pouvons nous référer à Bruno Tardieu, Délégué national du Mouvement ATD Quart Monde France, pour préciser cette notion d'engagement : **« Pour les premiers intéressés, c'est la question de comment être humain qui est première**, tirée de l'épreuve de la non maîtrise qu'ils ont à vivre. **Et la question qu'ils posent aux autres est : êtes-vous engagés avec nous pour comprendre comment être humain ensemble ? ».**²

Dans nos associations qui accueillent du public, les personnes accueillies amènent souvent des gâteaux, des fleurs etc., destinés aux membres de la structure. **Peut-on refuser ces « cadeaux » en utilisant le prétexte de ne pas vouloir « se faire acheter » ?**

Mère Teresa n'acceptait jamais aucun cadeau matériel de la part des personnes qu'elle côtoyait car si un « riche » pouvait lui faire un cadeau de valeur, un pauvre pouvait ne rien avoir à lui offrir et elle trouvait que cela créait une inégalité...

La dimension d'échange suivant la logique du don et du contre-don (Marcel Mauss) est trop souvent oubliée alors que nos associations reçoivent beaucoup de personnes étrangères, **pour lesquelles le « cadeau » de remerciement est une dimension incontournable, qui leur redonne de l'humanité.** Une participante indique avoir refusé des invitations à déjeuner de personnes accueillies, aujourd'hui elle le regrette : **un don, ça ne se refuse pas !**

Tout en veillant bien sûr à être très au clair sur son positionnement. C'est la thèse défendue par le psychiatre suisse Jean-Claude Métraux³, **selon qui il ne « faut » pas refuser un cadeau offert par une personne accueillie.**

Revenons sur la question de départ : **l'équipe du CHRS a-t-elle tenu compte de l'opinion des résidents au sujet de cette liaison ?** Peut-être auraient ils vu là une occasion de faire la fête !

² Bruno Tardieu, « La médiation sociale : invention tâtonnante de possibles ». Voir les références dans la bibliographie.

³ Voir les noms de ses ouvrages cités dans les références bibliographiques en fin de ce document.

Sur ce sujet, nous pouvons nous inspirer des écrits de Bruno Tardieu⁴, délégué national du mouvement ATD Quart-Monde. **Selon lui, il ne faut jamais oublier de s'intéresser à ce que pensent les personnes accueillies dans les structures d'aide sociale, car ce sont les premiers intéressés !**

Il est évident que nous vivons dans une société, un groupe régi par certaines règles. Faut-il les assouplir ? **Comment associer les personnes accueillies aux décisions relatives au fonctionnement des structures ?**

Avec prudence, on pourrait envisager que des accueillis soient présents dans les CA des associations, comme c'est déjà le cas à Kairé par exemple. **Et aussi développer des instances de concertation et consultation des personnes accueillies, tel que le conseil de vie sociale promu dans la loi 2002-2.**

D. CONFIDENCES ET CONFIDENTIALITE

Lorsqu'une personne nous fait une confiance, c'est comme si elle nous offrait un cadeau. S'agit-il d'un cadeau privilégié ?

Cet exemple s'est produit dans une association du réseau : une personne accueillie fait une confiance à une bénévole qui s'empresse de la raconter à une autre bénévole, qui elle va ensuite trouver l'accueilli pour lui en parler... **C'est une trahison du secret, ensuite il n'y a plus de confiance.**

Du point de vue de la loi, c'est une infraction.⁵

Partager le secret de quelqu'un, c'est entrer dans son intimité.

Quand devient-il légitime de divulguer une confiance ?

D'après le droit, la divulgation d'une confiance est autorisée lorsqu'un intérêt supérieur est en jeu.⁶

Au-delà de la loi, il y a des règles évidentes qui régissent le « vivre ensemble ».

La confiance est l'un de ces éléments qui relèvent de l'ordre éthique.

Des règles déontologiques sont à respecter, à commencer par le respect de l'égalité de tous les êtres humains. Mais il ne faut pas oublier la **prudence** qui tient compte de l'importance du temps, du « moment opportun », le « *Kairos* ».

Il ne faut pas non plus négliger les risques de se faire piéger ou de se laisser manipuler, même si notre société qui fonctionne avec beaucoup de sentiments de peur et de méfiance exagère peut-être ces risques de manipulation...

Bien sûr, il faut « **oser la vérité** » lorsque cela est nécessaire, pour éviter la confusion.

Notre société vit une crise de sens, on ne sait plus quoi faire ni comment poser les limites, le fameux « cadre » essentiel à la structuration des personnes et des structures.

⁴ Voir les références bibliographiques.

⁵ Article 226-13 du code pénal (Ordonnance n° 2000-916 du 1/09/2000 art. 3 JO du 22/09/2000 en vigueur le 1/01/2002) : « La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende ».

⁶ L'article 226-14 du code pénal précise les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret.

Le véritable courage consiste à savoir dire non lorsque des limites sont dépassées, comme l'explique l'universitaire Cynthia Fleury, dans son ouvrage sur « **La fin du courage** » paru en 2010⁷. Ainsi la cohérence, la confiance et le sens vont de pair.

Dans notre société qui traverse une crise de sens, dans laquelle nous avons grand besoin de l'éthique, **le juridique peut faire des dégâts mais il est bon qu'il intervienne**.

Notre société manque de courage, **le droit avec sa dureté doit intervenir pour recréer du lien**.

Il est essentiel de savoir « dire non ». Sans ce « courage », les problèmes inhérents au fonctionnement de toute structure deviennent insolubles. **Il est essentiel d'essayer de dissocier les relations personnelles et le travail en équipe**, tout en acceptant les difficultés et les paradoxes car il y a aussi des relations personnelles dans le travail en équipe !

Il en va de même dans les structures **où certaines personnes accueillies souhaitent établir une relation « privilégiée » avec certains intervenants**. Cela ne peut s'opérer que s'il existe un partage d'informations lors des réunions d'équipe, ceci pour limiter les risques de déséquilibre dans la relation entre accueillants et accueillis.

Il est important de toujours rester en capacité d'aider les personnes à cheminer et pour cela, il faut parfois savoir dire « non ».

Nous le constatons tous, certaines personnes nous sont sympathiques et d'autres le sont moins...

Il faut être conscient de ce transfert qui fait partie de notre humanité. Il est difficile de garder en permanence une égalité d'humeur et de comportement avec tout le monde, sauf à tomber dans l'hypocrisie.

Bref, il faut savoir reconnaître et accepter nos limites !

CONCLUSION : DE LA COMPLEXITE DES RELATIONS HUMAINES...

Constat : il est difficile d'adopter une posture déterminée et semblable dans tous les cas. On fait la bise aux uns, on conserve une « juste distance » avec d'autres, doit-on tutoyer ou vouvoyer etc. ?

Cela nous ramène à la question de départ : **jusqu'où peut aller une relation en milieu professionnel ?**

Au sein d'un groupe, il est très difficile de dire oui à l'un et non à un autre. Cela rejoint le thème de la cohésion d'équipe abordé lors de la réunion consacrée à l'accueil inconditionnel.

Dans le réseau des associations de l'UDV, **personnes accueillies, salariés et bénévoles se retrouvent ensemble régulièrement dans des circonstances particulières** : au Théâtre, à Lourdes, à la plage, à la Fraternité St Laurent, etc., **ce qui peut compliquer le positionnement des uns par rapport aux autres et les relations qui sont ainsi vécues**.

Chaque geste accepté ou refusé peut être interprété dans un sens ou dans l'autre et être ainsi considéré **comme une familiarité déplacée, une réserve condescendante**, etc.

Nous touchons ici **à la complexité des relations humaines** et à ce qui fait leur richesse aussi !

Quelle que soit la nature des relations, **il faut constamment rester en capacité d'aider l'autre à cheminer**. Il faut donc parfois **avoir le courage de dire non** car ne l'oublions pas, **c'est le destin de l'autre qui passe avant tout...**

⁷ Voir la référence exacte dans la bibliographie.

Nous le réaffirmons, **l'objectif de nos associations est de remettre la personne debout**. Et il faut s'accorder sur le sens et la manière de le faire. **Dans tous les cas, il faut poser un cadre et fixer des limites.**

Pour le juriste, le droit ne doit pas être entendu sous une forme trop rigide. **Il existe une vision « ouverte » du droit, une vision éthique, ordonnée à la recherche du bien commun et opposée à une vision « pauvre », strictement légaliste et formaliste.**

La question finale est : **quelle Cité veut-on ?** Nous pouvons nous référer aux écrits du **philosophe Paul Ricoeur** qui traitent **d'une relation équilibrée et respectueuse de l'autre**, à travers le concept de **sollicitude**.⁹

Un participant donne le « fin mot » de la fin : **il s'agit de mettre au cœur de nos relations avec la personne accueillie et aussi avec les membres des différentes équipes la « bienveillance », qui est une relation positive envers l'autre, empreinte de bienveillance, d'empathie et de congruence.**

Décembre 2013

⁹ Voir la bibliographie

Annexe 1 : DIGNITE HUMAINE ET DROITS DE L'HOMME⁹

La dignité de la personne humaine

Il y a un présupposé fondamental à toute relation personnelle, quelles que soient les circonstances du cadre de la rencontre, **c'est l'égle dignité de toutes les personnes**. Pour un chrétien, cette dignité découle du fait que **chaque être humain porte en lui une étincelle divine qui rend sacré sa personne**, elle porte en elle le mystère de la transcendance. Ce fondement est biblique : **l'homme est à l'image et à la ressemblance de Dieu** (Genèse 1,26).

La doctrine sociale de l'Eglise nous dit (n°144) : *« Etant donné que sur le visage de tout homme resplendit quelque chose de la gloire de Dieu, la dignité de chaque homme devant Dieu constitue le fondement de la dignité de l'homme devant les autres hommes. En outre, c'est aussi le fondement ultime de l'égalité et de la fraternité radicales entre les hommes, indépendamment de leur race, nation, sexe, origine, culture et classe »*.

Elle nous dit aussi au n°145 : *« Seule la reconnaissance de la dignité humaine peut rendre possible la croissance commune et personnelle de tous. Pour favoriser une telle croissance, il est particulièrement nécessaire de soutenir le plus petit, d'assurer effectivement des conditions d'égalité entre l'homme et la femme et de garantir des conditions d'égalité objective entre les diverses classes sociales devant la loi »*.

Les droits de l'Homme :

La dignité de la personne humaine a la chance d'être défendue par un outil juridique efficace : **les droits de l'Homme**. L'Eglise a salué positivement la **Déclaration universelle des droits de l'Homme** proclamée par les Nations Unies, le 10 décembre 1948 et le pape Jean-Paul II l'a qualifiée de véritable « pierre milliaire¹⁰ placée sur la route longue et difficile du genre humain¹¹. »

Au n°154, la doctrine sociale de l'Eglise nous dit : *« Ces droits sont universels, inviolables, inaliénables. Universels, parce qu'ils sont présents dans tous les êtres humains, sans aucune exception... Inviolables, en tant qu'inhérents à la personne humaine et à sa dignité... Inaliénables dans la mesure où personne ne peut légitimement priver de ses droits l'un de ses semblables, quel qu'il soit, car cela signifierait faire violence à sa nature »*.

Ces droits doivent être intégrés dans les différentes cultures et leur caractère juridique doit être aussi approfondi afin qu'ils soient pleinement respectés. Les 30 articles de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme sont à lire avec profit. Ils se déclinent d'ailleurs dans certaines de nos lois sociales.

Envisager ainsi la personne, en ayant à cœur **que soient respectés ses droits fondamentaux**, pour que **ses besoins essentiels dans les domaines matériel et spirituel soient satisfaits**, c'est naturellement **faire confiance à sa capacité à cheminer vers un accomplissement de sa vie**.

Il reste ensuite à discerner **comment aider au mieux la personne en fonction de sa capacité présente à prendre en main son destin**. Aux droits de l'Homme sont inséparablement liés les devoirs de l'Homme (voir le n°156).

Tous les acteurs sociaux de terrain ont de ce fait **une fonction éducative vis-à-vis de ceux qu'ils accompagnent** et cette responsabilité implique une raison vigilante et une formation adaptée.

Père Michel Denis, aumônier de l'UDV. Septembre 2013

⁹ Les phrases en italiques viennent du Compendium de la doctrine sociale de l'Eglise accessible sur internet.

¹⁰ « Pierre milliaire » : bornes routières utilisées par les Romains

¹¹ Discours à l'ONU prononcé le 2 octobre 1979

Groupe des « experts » ou des « citoyens éclairés » :

- Martine Timsit, médecin psychiatre
- Père Michel Denis, aumônier de l'UDV
- Philippe Pedrot, juriste et professeur des Universités à l'USTV

Groupe d'animation de l'Espace de réflexion éthique (Ere) de l'UDV :

- Laurence Boillée, directrice déléguée aux projets de l'UDV
- Christophe Parel, chargé de projets au Centre départemental de l'UDV
- José Garcia, directeur de Promo Soins Toulon
- Tim Rawls, directeur de Logivar Saint-Louis
- Alain Poggi, administrateur de l'UDV
- Michel Regimbaud, secrétaire des Amis de Jéricho

Membres des associations :

- Sandra Recolin, psychologue à Logivar Saint-Louis
- Céline Foucault, psychologue à Promo Soins Toulon
- Céline Mahé, assistante de direction à Promo Soins Toulon
- Guilaine Fouque, vice-présidente de Promo Soins Toulon
- Amerga Gebre, animateur aux Amis de Jéricho
- Pierre Gaillard, directeur du Samu social

Les relations en milieu professionnel :

Nous avons choisi de consacrer la troisième réunion de l'Ere à la **question des relations en milieu professionnel**. Nous sommes partis **d'un cas de relation « amoureuse » entre un membre de l'équipe et un résident**. Doit être précisé le degré dans la relation. Ce n'est pas qu'une question de droit ou pas droit. **Toute personne a droit à une vie affective. Nous n'avons pas de prise ou de maîtrise sur les sentiments.**

Ce cas a entraîné des mots comme « **ambiguë** », « **malaise** », « **plus professionnel** ». Nous avons approfondi avec des questions **sur la compatibilité entre le poste de travail et une relation personnelle, la « gestion » de cette relation**. Des principes comme : **confiance, discrétion, secret, positionnement, recul** ont été évoqués.

S'est posée la question du statut (pouvoir) et la relation asymétrique (ascendance, autorité) et de la séduction (qui a séduit l'autre ?). S'y rejoint la question de fond de la séparation/cloisonnement entre 2 groupes : les accueillis et les accueillants. Est-ce que c'est un cloisonnement étanche et comment passer d'un groupe à un autre ou comment valider un passage ? Aussi comment déterminer ou distinguer le temps professionnel du temps privé ?

Nous avons aussi évoqué **la question du « don et contre-don » et la dette qu'induit toute relation**. L'importance du principe **de la dignité de l'être humain et des droits de l'homme qui en découlent**. L'exemple de Mère Teresa qui refusait tout don par souci d'équité sociale.

Et l'avis des intéressés ou des accueillis : comment ressentent-ils cette relation avec des « professionnels » ?

Il est nécessaire **de mettre de la clarté, communication et de la transparence** pour une bonne gestion d'équipe. Face au malaise **une gestion claire**. Face à l'ambiguïté, **le droit**. Face à l'urgence **le recul du temps**. Face au conflit ou la confusion du sens, **de la cohérence et de l'éthique**. Il faut **pouvoir dire non et poser des limites**. Cette impossibilité révèle un problème dans la relation.

Dans un travail d'équipe, **il faut pouvoir ouvrir la relation à toute l'équipe et ne pas enfermer l'autre dans une relation unique**. La réponse à la demande n'est pas toujours par « oui » ou « non » **mais c'est à nous d'entendre et déchiffrer la demande pour inventer une réponse adéquate**. Nous devons en tant que professionnels **rester en capacité de faire cheminer ou relever l'autre**.

Se pose aussi **la question du transfert et l'écoute de ses sentiments**. S'écouter c'est se donner les moyens d'être plus clair dans la relation avec l'autre.

Finalement se décline aussi **l'importance du politique au sens noble et la recherche de la Cité que nous voulons**. Le droit se dit riche s'il est en capacité d'être souple et ne pas se cantonner derrière la règle en perdant de vue la personne qui est en face de nous.

A creuser avec le livre « **La fin du courage** » de Cynthia Fleury et **les concepts de « je, tu, il »** et des **concepts de sollicitude et de l'équilibre de la relation de Paul Ricoeur**.

Décembre 2013.

2.3 RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES CITÉES LE 18 JUIN 2013

MICHEL, Denis (2013). « Dignité humaine et droits de l'Homme ».

FLEURY, Cynthia (mars 2010). *La fin du courage : La reconquête d'une vertu démocratique*. Fayard.

Conseil pontifical « Justice et Paix », *Compendium de la doctrine sociale de l'Eglise*, Libreria Editrice Vaticana, 2004.

Déclaration universelle des droits de l'Homme proclamée par les Nations Unies, le 10 décembre 1948.

MAUSS, Marcel, *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, édition F. Weber, mai 2012 (1^{ère} parution : article publié dans l'Année sociologique, seconde série, 1923-1924).

METRAUX, Jean-Claude (2^{ème} édition 2013). *La migration comme métaphore*. La Dispute.

METRAUX, Jean-Claude (mars 2004), *Deuils collectifs et création sociale*. La Dispute.

RICOEUR, Paul (1990). *Soi-même comme un autre*. Paris, Seuil.

RICOEUR, Paul (1994). *Ethique et responsabilité*. Paris, La Baconnière.

ROME, Isabelle (2012). *Vous êtes naïve, Madame le Juge*. Du Moment

TARDIEU, Bruno (22 juin 2013). « De la participation au pouvoir d'agir : pouvoir penser ensemble ». Intervention au Congrès de la Fédération des centres sociaux à Lyon.

TARDIEU Bruno, LACHNITT Bruno, NOBLECOURT Olivier, WARIN Philippe (2013). « Comprendre les mécanismes de l'exclusion avec ceux qui la vivent ». Tribune cosignée publiée dans le quotidien *La Croix* du 5 mars 2013.

TARDIEU, Bruno (2007). « La médiation sociale : invention tâtonnante de possibles ». Dans l'ouvrage dirigé par LE MOIGNE, Jean-Louis et MORIN, Edgar. *Colloque de Cerisy. Intelligence de la complexité. Epistémologie et Pragmatique*. Editions de L'Aube. Réédition en 2013 chez Hermann Editeurs.