



**Rapport du Conseil d'État au Grand Conseil
en réponse**

**à la motion 24.114, du 8 février 2024, « Protection de
l'intégrité sexuelle des élèves et sensibilisation
déontologique des enseignant-e-s »**

(Du 17 février 2025)

Madame la présidente, Mesdames et Messieurs,

RÉSUMÉ

Le Conseil d'État souligne qu'il considère le respect de l'intégrité physique et psychique des personnes en formation comme un impératif absolu et non négociable. Il tient également à rappeler sa confiance envers le corps enseignant, le personnel administratif et technique et les cadres de direction des établissements scolaires, saluant la qualité de leur éthique, de leur travail et de leur engagement. Et souhaite relever que le corps enseignant fait preuve, dans son immense majorité, d'une déontologie irréprochable. Les personnes qui le composent sont au fait de leurs obligations professionnelles et de la valeur de leur mission, guidées par l'intérêt des personnes en formation et par l'impératif du respect de leur intégrité physique et psychique. Cela étant, même si les situations problématiques sont très rares, elles méritent une attention particulière.

Si le cadre légal est clair en termes d'obligations pour les membres du personnel enseignant et de direction quant au respect de l'intégrité physique et psychique des personnes en formation, le Conseil d'État propose de le renforcer en prolongeant le délai de prescription prévu par l'article 50 LSt à son alinéa 1. Celui-ci prévoit que, conformément à l'article 48 LSt, en cas de violation des rapports de service, l'autorité ne peut prendre de mesure « plus de cinq ans après que les faits se sont produits ». Il est proposé à votre Autorité de prolonger ce délai de cinq à sept ans. Le renforcement du délai de prescription s'inscrit dans la cohérence de l'évolution du droit sur ce sujet, elle-même souhaitée et légitimée par l'évolution des normes sociales et culturelles. En cohérence avec cette disposition et la jurisprudence, le Conseil d'État propose également à votre Autorité l'ajout d'un alinéa 4 à ce même article 50 LSt, rappelant que le renvoi d'un-e enseignant-e pour raisons graves peut être prononcé lorsque le bon fonctionnement de l'État et la confiance en ses missions sont en jeu. De plus, afin d'éviter toute ambiguïté en cohérence avec les dispositions légales existantes, une directive interdisant explicitement les relations intimes et les actes d'ordre sexuel entre personnes travaillant dans les écoles et les personnes en formation a été édictée. Enfin, le Conseil d'État relève que les établissements du secondaire II ont adopté un code de déontologie en tout début janvier 2025.

1. INTRODUCTION

En date du 1^{er} octobre 2024, votre Autorité acceptait la motion amendée 24.114 intitulée « Protection de l'intégrité sexuelle des élèves et sensibilisation déontologique des enseignant-e-s », dont la teneur vous est rappelée ci-après :

Contenu

Nous prions le Conseil d'État d'adresser un rapport au Grand Conseil faisant état des pistes d'amélioration envisagées afin de renforcer la protection de l'intégrité sexuelle des élèves.

Dans le cadre de ce rapport, les points suivants seront notamment étudiés :

- la pertinence de légiférer sur l'interdiction, pour les enseignant-e-s des établissements de formation accueillant des élèves en âge de fréquenter le secondaire II de notre canton, d'entretenir des rapports sexuels avec leurs élèves ;
- l'organisation périodique d'une sensibilisation du corps enseignant neuchâtelois sur les questions déontologiques en milieu scolaire et de formation ;
- l'opportunité de rendre obligatoire l'adoption d'un code de conduite au sein des établissements de formation du canton ;
- par analogie, de mener les mêmes réflexions dans le cadre des apprentissages afin que les apprentis soient également protégés sur leur lieu de travail, y compris dans les entreprises privées.

Développement

L'actualité de notre canton et des cantons voisins est là pour nous le rappeler : la déontologie en milieu scolaire, notamment la nature des rapports entre enseignant-e-s et élèves, est un sujet malheureusement encore sensible. Nous sommes persuadés que les autorités politiques et les directions d'établissement scolaire ne le prennent pas à la légère, mais il nous semble important de mener une réflexion au niveau cantonal sur les pistes d'amélioration en vue d'une meilleure protection de l'intégrité sexuelle des élèves. Il est notamment utile de clarifier la situation actuelle et d'étudier la pertinence de faire figurer explicitement dans la loi adéquate l'interdiction pour les enseignant-e-s des établissements scolaires cantonaux d'entretenir des relations sexuelles avec leurs élèves.

2. CONTEXTE

La motion a été déposée dans le sillage de la publicité donnée à la situation d'un enseignant employé dans des établissements cantonaux qui avait entretenu des relations intimes avec des élèves. Elle témoigne de la sensibilité de la question et de la nécessité que celle-ci soit correctement prise en compte avec des réponses appropriées.

Le Conseil d'État estime que le respect de l'intégrité physique et psychique des personnes en formation est un impératif absolu et non négociable. La déontologie dans l'enseignement se fonde notamment sur ce principe, et le cadre légal et réglementaire existant est clair à ce titre. Tout comportement répréhensible en la matière ou portant gravement atteinte à la crédibilité de l'école doit être traité avec la rigueur nécessaire et les sanctions adaptées doivent s'imposer.

L'enseignement a pour mission fondamentale de transmettre des connaissances et de développer les compétences des personnes en formation, tout en favorisant leur épanouissement personnel et social. Les valeurs de l'enseignement reposent sur la transmission du savoir, le respect de l'individu et de la diversité, ainsi que la promotion de l'égalité des chances.

Le corps enseignant joue un rôle essentiel en établissant et en maintenant un lien de confiance avec les personnes en formation, en les accompagnant dans le développement de leurs connaissances et de leurs compétences. Cette tâche exige non seulement des aptitudes pédagogiques, mais aussi

un profond engagement envers les personnes en formation, ce qui en fait une mission d'une grande importance pour l'individu et pour la société. L'enseignement s'exerce dans un rapport à autrui asymétrique, quel que soit l'âge des personnes impliquées. Du fait des objectifs de transmission, d'instruction et de qualification de l'enseignement, un rapport d'autorité existe entre la personne en formation et les personnes représentant le cadre scolaire institutionnalisé. Cela demande un sens aigu de la responsabilité et exige un comportement éthique exemplaire.

Ces principes concernent non seulement le corps enseignant, mais également les personnes membres de la direction, du corps administratif et technique des établissements du secondaire II du canton de Neuchâtel. Toute personne travaillant dans une école doit ainsi assumer cette mission avec professionnalisme et avec toute la responsabilité attendue, dans le respect de l'intégrité physique et psychique des élèves, apprenti-e-s et étudiant-e-s. Le Conseil d'État a déjà eu l'occasion de rappeler sa confiance envers le corps enseignant, le personnel administratif et technique et les cadres de direction des établissements scolaires, saluant la qualité de leur éthique, de leur travail et de leur engagement. Et de dire encore une fois que le corps enseignant fait preuve dans son immense majorité d'une déontologie irréprochable. Les personnes qui le composent sont au fait de leurs obligations professionnelles et de la valeur de leur mission, guidées par l'intérêt des personnes en formation et par l'impératif du respect de leur intégrité physique et psychique. Cela étant, même si les situations problématiques sont rares, elles méritent une attention particulière.

C'est aussi la relation de la population avec la fonction publique et son image qui est mise à mal. Les fonctionnaires et particulièrement tous les membres de la communauté éducative auraient aussi à gagner à ce que le maintien en poste d'une personne auteur par le passé de dérives graves, connues trop tardivement, ne vienne pas discréditer les autres agents publics qui œuvrent au jour le jour pour l'État, en exerçant leurs fonctions consciencieusement, avec à cœur l'intérêt public et un vrai souci de l'éthique.

3. CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE EXISTANT

Les dispositions légales et réglementaires visant à protéger l'intégrité physique et psychique des élèves existent et comprennent spécifiquement la dimension d'intégrité sexuelle¹. Au niveau fédéral, l'intégrité sexuelle est en particulier protégée par le Code pénal suisse (CPS) à son Titre 5². L'art. 187³ proscrit les actes d'ordre sexuel sur enfant de moins de 16 ans et l'art. 188⁴ les actes d'ordre sexuel avec des personnes dépendantes : « Quiconque, profitant de rapports d'éducation, de confiance ou de travail, ou de liens de dépendance d'une autre nature commet un acte d'ordre sexuel sur un mineur âgé de 16 ans au moins » ou qui aurait profité « de liens de dépendance, entraîne une telle personne à commettre un acte d'ordre sexuel, est puni d'une peine privative de liberté de cinq ans au plus ou d'une peine pécuniaire ».

Pour ce qui est des dispositions cantonales, la Constitution de la République et Canton de Neuchâtel (Cst. NE)⁵ garantit « le droit à l'intégrité physique, mentale et psychique » des personnes (art. 10, al. 2). Concernant les personnes mineures, elle précise que « Tout enfant a le droit d'être protégé et assisté » (art. 14, al. 1). Toutes les entités scolaires primaires, du secondaire I et du secondaire II sont concernées par ces dispositions. De plus, la loi sur le statut de la fonction publique (LSt⁶) impose que les titulaires de fonctions publiques se montrent « dignes de la confiance que leur situation officielle exige » dans l'exercice de leur fonction (art. 15, al. 1). La LSt prévoit qu'en cas de violation grave des devoirs de service, les mesures peuvent aller de la suspension provisoire (art. 51) au renvoi avec effet immédiat sans avertissement préalable (art. 48, al. 3).

Concernant les personnes employées dans les écoles, l'article 49 de la LSt traite spécifiquement du renvoi d'un-e membre du personnel enseignant ou de direction. Il prévoit la « destitution, à titre

¹ L'intégrité sexuelle comprise comme la liberté de consentir ou de refuser des relations sexuelles, la protection contre les abus de pouvoir et les violences ainsi que la possibilité de bénéficier d'une éducation sexuelle qui respecte les droits et la dignité de chaque individu. Elle concerne donc aussi bien la dimension d'intégrité physique que d'intégrité psychique.

² https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/54/757_781_799/fr#book_2/tit_5.

³ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/54/757_781_799/fr#art_187.

⁴ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/54/757_781_799/fr#art_188.

⁵ Constitution de la République et Canton de Neuchâtel, [RSN 101](#).

⁶ Loi sur le statut de la fonction publique (LSt), [RSN 152.510](#).

temporaire ou définitif » d'une personne membre du corps enseignant ou de direction lorsque celle-ci « présente une menace, directe ou indirecte, pour l'intégrité psychique ou physique des élèves ou lorsque son emploi porterait gravement atteinte à la crédibilité de l'école » (art. 49, al. 2). Il précise que « la destitution exclut aussi l'exercice de tâches d'accompagnement ou de surveillance de l'enseignement, ainsi que de tâches de direction et d'encadrement » (art. 49, al. 3). Si les faits invoqués paraissent constituer une violation grave des devoirs de service, la suspension d'activité peut être accompagnée de la privation partielle ou totale du traitement.

Concrètement, selon l'article 49 LSt, toute décision de renvoi prise à l'égard d'un-e membre du personnel enseignant d'un établissement d'enseignement public est communiquée immédiatement au Conseil d'État, qui décide s'il y a lieu de destituer en outre l'intéressé-e du droit d'enseigner dans les écoles publiques du canton à titre temporaire ou définitif. Le Département de la formation, des finances et de la digitalisation (DFFD) tient à jour une liste des enseignant-e-s destitué-e-s du droit d'enseigner dans les écoles publiques du canton, par décision ayant force exécutoire. Il communique sans délai chaque inscription, rectification et radiation de la liste cantonale à la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), laquelle gère une liste intercantonale des retraits du droit d'enseigner prononcés en Suisse. C'est l'Accord intercantonal sur la reconnaissance des diplômes de fin d'études⁷ de la CDIP qui le prévoit à son art. 12^{bis} et précise que « Les cantons ont l'obligation de communiquer au Secrétariat général de la CDIP les données personnelles stipulées à l'alinéa 2 dès que la décision est exécutoire. » (art. 12^{bis}, al. 1). Un contrôle est assuré deux fois par an pour qu'aucun-e membre du personnel enseignant ne soit inscrit-e dans la liste CDIP des personnes qui se sont vues retirer le droit d'enseigner au terme d'une procédure cantonale ayant force de chose jugée.

Enfin, l'article 35 de la LSt précise que, si une personne titulaire de fonction publique est poursuivie pénalement en raison d'un crime ou d'un délit intentionnel, elle doit en aviser immédiatement l'autorité dont elle dépend. Pour sa part, le ministère public informe d'office cette autorité des poursuites pénales ouvertes contre un-e personne titulaire de fonction publique en raison d'un crime ou d'un délit intentionnel. La décision qui statue sur la cause est transmise sans délai à cette autorité. Dans ce cadre notamment, tout-e nouvel-le enseignant-e ou personne membre d'une direction d'école doit fournir un extrait de son casier judiciaire, conformément aux directives relatives à l'examen de la compatibilité d'une personne avec la fonction d'enseignante⁸. Celles-ci prévoient notamment que les établissements de formation peuvent, en tout temps, demander aux autorités compétentes « de vérifier auprès de la CDIP, si un-e enseignant-e ou un-e remplaçant-e est inscrit-e sur la liste CDIP des personnes auxquelles a été retiré le droit d'enseigner » (chiffre 11). Enfin, dans le cadre de sa participation à la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police (CCDJP), le Canton de Neuchâtel a approuvé le Concordat intercantonal sur la coopération assistée par ordinateur des cantons lors de l'élucidation des délits de violence (concordat ViCLAS)⁹ en rapport avec les délits contre l'intégrité physique ou sexuelle visant notamment des enfants ou adolescent-e-s (art. 3).

Finalement, on rappellera que des raisons graves peuvent justifier un renvoi, conformément à l'article 37, let. f et à l'article 45 LSt, cela sans faute, de sorte que la découverte d'un comportement passé, qui n'est plus sanctionnable du fait de la prescription, pourrait néanmoins aboutir à une impossibilité de maintenir le ou la titulaire d'une fonction publique en poste. Il s'agit d'assurer le bon fonctionnement de l'État et de ses missions, ici l'enseignement, en garantissant la confiance que doivent légitimement pouvoir nourrir la population et l'État envers un-e titulaire de fonction publique.

Par le passé, le tribunal cantonal puis le tribunal fédéral ont par exemple confirmé le renvoi d'un inspecteur, cela malgré un acquittement en relevant que « *les griefs graves et répétés contre le recourant avaient eu de tels retentissements dans l'opinion publique qu'il était impossible de rétablir l'image d'intégrité à laquelle il aspirait* » (TF 1P.774/1999, du 14 février 2000).

⁷ CDIP (1993). *Accord intercantonal sur la reconnaissance des diplômes de fin d'études*, https://edudoc.ch/record/38061/files/Vereinb_f.pdf.

⁸ Pour la scolarité obligatoire : SEEO DRH (2018). *Directive Casier judiciaire. Examen de la compatibilité d'une personne avec la fonction d'enseignant-e*. Pour les formations postobligatoires : SRHE (2018). *Directive relative à l'examen de la compatibilité d'une personne avec la fonction d'enseignant-e, de remplaçant-e ou de membre de direction du postobligatoire*. Cette deuxième directive est applicable au personnel administratif et technique des écoles professionnelles et des lycées.

⁹ Concordat intercantonal sur la coopération assistée par ordinateur des cantons lors de l'élucidation des délits de violence (concordat ViCLAS), [RSN 561.4](#).

4. ADAPTATION DU DÉLAI DE PRESCRIPTION ET À LA JURISPRUDENCE

Si le cadre légal est clair en termes d'obligations pour toute personne travaillant dans les établissements de formation quant au respect de l'intégrité physique et psychique des personnes en formation, il doit être adapté aux évolutions qui le légitiment. C'est pourquoi le Conseil d'État a d'ores et déjà proposé de renforcer les exigences concernant les extraits de casier judiciaire dans l'enseignement, avec une modification de la LSt, afin de renforcer la protection des élèves¹⁰.

Dans une même visée d'adapter le droit aux évolutions qui le demandent, le Conseil d'État propose de prolonger le délai de prescription prévu par l'article 50 LSt à son alinéa 1. Celui-ci prévoit que, conformément à l'article 48 LSt, en cas de violation des rapports de service, l'autorité ne peut prendre de mesure « plus de cinq ans après que les faits se sont produits ». Il est proposé à votre Autorité de prolonger ce délai de cinq à sept ans.

En effet, le Conseil d'État estime que le délai de cinq ans est trop court et qu'il est difficilement intelligible que celui-ci puisse empêcher une prise de mesures. Une durée de cinq ans n'est pas en adéquation avec le temps parfois nécessaire pour dénoncer certains actes, qui, tout en étant graves et injustifiables dans la situation particulière d'un-e titulaire de fonction publique, n'entraînent pas forcément une réponse pénale susceptible de prolonger la prescription à mesure de ce qui paraît incompatible avec la poursuite des rapports de service. Toutefois, on ne saurait non plus tomber à l'excès vers une imprescriptibilité au nom du droit à l'oubli. Partant, le délai de sept ans paraît proportionné, il correspond à celui qui vise les magistrats (art. 65 LMSA). Cela étant, dès lors qu'on admet de porter la prescription à sept ans, il doit être attendu qu'à mesure que les faits sont éloignés dans le temps ils devraient être plus graves pour encore justifier une sanction.

De plus, dans le sens de l'article 37, let. f et 45 LSt et de la jurisprudence précitée, qui prévoient la possibilité d'un renvoi pour raisons graves, sans faute, le Conseil d'État propose de préciser l'article 50 LSt par un nouvel alinéa 4. Même si subjectivement, des faits commis ne sont pas ou plutôt plus sanctionnables car connus tardivement, il doit encore être possible d'en tirer des conséquences sur un plan objectif, si le maintien en poste de la personne porte une atteinte grave à l'activité étatique, par exemple dans la confiance que doivent pouvoir légitimement nourrir la population et l'État envers un fonctionnaire.

5. DIRECTIVE INTERDISANT LES RELATIONS INTIMES ET LES ACTES D'ORDRE SEXUEL

Vu la réaction forte de condamnation qui s'est exprimée chez une majorité d'élèves et de parents, on doit s'étonner que ce qui paraît visiblement inacceptable à l'essentiel de la population doive encore être fixé par écrit dans une directive ou un code de déontologie. La fidélité et l'exemplarité d'un-e fonctionnaire semblent exiger sans autre qu'il s'abstienne de relations intimes avec des administré-e-s lorsqu'il exerce ses fonctions à leur endroit, cela même de manière non contraignante. La jurisprudence rappelle d'ailleurs régulièrement que les exigences sont plus importantes pour les enseignant-e-s.

Ce regret exprimé, le Conseil d'État a jugé proportionné d'éditer une directive. Il renonce à inscrire dans la loi l'interdiction d'entretenir des relations intimes avec des élèves, ce qui reviendrait quasi mécaniquement à affaiblir les autres attentes, qui seraient, elles, toujours formulées en termes généraux.

Cette directive (annexe 1) interdit ainsi les relations intimes et les actes d'ordre sexuel entre, d'une part, les personnes employées dans les écoles et, d'autre part, les personnes en formation dans le même établissement. Elle s'applique à toutes les écoles cantonales ou reconnues par le canton, tant dans l'enseignement obligatoire que dans l'enseignement postobligatoire au secondaire II.

La formulation « personnes employées dans les écoles » vise à ne pas se limiter à considérer uniquement les membres du corps enseignant employé-e-s de façon régulière, mais à inclure toute

¹⁰ [Rapport 24.042](#) du Conseil d'État au Grand Conseil à l'appui d'un projet de loi modifiant la loi sur le statut de la fonction publique (exigence des extraits de casier judiciaire dans l'enseignement) en réponse au postulat 23.168, du 22 février 2023, « Renforcer la protection des mineurs en exigeant l'extrait spécial du casier judiciaire ».

personne travaillant dans le cadre scolaire, comme les remplaçant-e-s, les membres de direction et du corps administratif et technique ou encore les accompagnant-e-s encadrant les personnes en formation lors d'activités scolaires. Quant à la formulation « personnes en formation », elle comprend les élèves, les apprenti-e-s, les stagiaires ou encore les auditrices et les auditeurs, que ces personnes soient mineures ou majeures. Enfin, cette interdiction est valable, peu importe que l'initiative d'une relation intime ou d'un acte d'ordre sexuel revienne à une personne employée dans une école ou à une personne en formation. La question du consentement ne saurait être envisagée comme dérogation à cette interdiction.

Le fait que la personne employée par l'établissement scolaire ait un lien institutionnel direct ou non avec la personne en formation ne change rien à cette interdiction (enseignement lors de cours, accompagnement lors d'activités scolaires ou extrascolaires, vie sociale dans et autour de l'école, etc.). En effet, une personne employée dans une école représente l'institution de par sa fonction auprès de toutes les personnes en formation, elle est investie d'une certaine autorité. Cette relation asymétrique impose de devoir maintenir une distance professionnelle appropriée, afin que le lien hiérarchique naturellement présent n'influe pas sur la relation ou ne crée de rapport de dépendance.

En tous les cas, une attitude vigilante quant à une juste distance avec une personne en formation doit primer, au nom du respect de l'intégrité d'autrui et de la conscience professionnelle. Il est attendu de toute personne travaillant dans une école de savoir faire preuve de respect, de bon sens et de retenue en la matière.

Cette démarche du Canton de Neuchâtel, voulue en cohérence avec le cadre légal, correspond à celles menées dans d'autres cantons, notamment Genève et Vaud, qui ont eux aussi inscrit une telle interdiction dans des directives.

6. CORPS ENSEIGNANT ET DÉONTOLOGIE

La déontologie se définit par l'ensemble des droits et devoirs qui composent une profession, et implique une conduite intègre de la part des personnes qui l'exercent. À ce sujet, le Conseil d'État rappelle à nouveau que le corps enseignant fait preuve, dans son immense majorité, d'une déontologie irréprochable. Cela s'explique entre autres par la formation du corps enseignant, qui comprend déjà les éléments relevant de la déontologie. L'adoption d'un code de déontologie, permettant de rappeler le cadre et de sensibiliser l'ensemble du corps enseignant du secondaire II du canton sur les questions déontologiques en milieu scolaire et de formation, vient compléter le dispositif.

6.1. Formation du corps enseignant

Les enseignant-e-s employé-e-s dans les écoles disposent de la formation requise pour l'exercice de leur profession. Dans le canton de Neuchâtel, pour le secondaire II, la loi sur l'enseignement secondaire supérieur¹¹ (LESS) et la loi sur la formation professionnelle (LFP) fixent le cadre, respectivement pour les formations générales et les formations professionnelles, dans le respect des prescriptions fédérales et intercantonales supérieures. Les formations pédagogiques sont proposées par la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) et la Haute école pédagogique BEJUNE (HEP-BEJUNE).

6.2. Code de déontologie des entités du secondaire II

Concernant la perspective d'un code de déontologie pour le corps enseignant au secondaire II, le Conseil d'État avait déjà opté pour l'adoption d'un tel texte avant même que la motion ne le propose. Il considère en effet un tel code comme un outil supplémentaire pertinent et proportionné, dans l'objectif de rappeler les fondements éthiques et déontologiques abordés dans le cadre des formations du corps enseignant et les dispositions légales et réglementaires. Un groupe de travail a été constitué, composé du service des formations postobligatoires et de l'orientation (SFPO), par son office des formations professionnelles et académiques (OFPA), et des directions des

¹¹ Loi sur l'enseignement secondaire supérieur (LESS), [RSN 410.131](#).

établissements du secondaire II. L'objectif était de veiller non seulement à ce que ce code soit transversal aux établissements concernés mais qu'il corresponde également à leurs différentes orientations de formation, à leurs pratiques professionnelles et cultures propres. De plus, il s'agissait de rappeler les bases d'une éthique qui engage le ou la professionnel-le dans une pratique enseignante. Ce code, loin de s'envisager comme une liste exhaustive de devoirs à observer, a par conséquent été élaboré dans une visée de sobriété, en accord avec les recommandations de spécialistes de l'éthique et de la déontologie dans l'enseignement¹². Il s'agissait de formuler des principes déontologiques reconnus, stables et acceptables. Ce code rejoint l'idée d'une déontologie qui « n'est pas un ensemble de règles que l'on applique de manière mécanique, mais un cadre de configuration, c'est-à-dire un ensemble de principes, de recommandations et de modèles qui permet de configurer des interactions sociales »¹³.

Il faut rappeler que le Syndicat des enseignant-es romand-es (SER) dispose depuis 2003 d'un code de déontologie, actualisé en 2024 dans sa version actuelle¹⁴. Le Conservatoire de musique neuchâtelois (CMNE) a également adopté pour sa part un code de déontologie pour les professeur-e-s ainsi qu'un autre pour le personnel administratif¹⁵.

Une consultation menée auprès du corps enseignant du secondaire II a révélé une très large adhésion à la démarche et au contenu du code. Élaboré à l'automne 2024, le code finalisé a ainsi pu être transmis début janvier 2025 au corps enseignant (annexe 2). Chaque établissement du secondaire II doit dorénavant s'approprier ce code, non seulement en tant que texte, mais aussi dans le cadre d'échanges internes, de discussions, conférences et activités autour de la pratique professionnelle. Cette appropriation est partie prenante de la sensibilisation. De telles démarches de sensibilisation se pratiquent ou s'envisagent déjà de la part des différents établissements concernés. À titre d'exemple, le Lycée Blaise-Cendrars a ainsi axé sa journée pédagogique de janvier 2025 autour de cette question, en invitant pour l'occasion M. Eirick Prairat¹⁶, professeur de philosophie de l'éducation à l'Université de Lorraine, auteur de livres et d'articles scientifiques sur les questions liées à la déontologie dans l'enseignement.

7. APPRENTISSAGE EN MODE DUAL

S'agissant des jeunes en apprentissage en mode dual et de l'application des dispositions au temps passé dans l'entreprise, il convient de relever avant tout que l'État n'a pas l'autorité sur les entreprises et acteurs privés pour leur imposer un code de déontologie. Il est par contre évident que tout employeur privé se doit de respecter le cadre légal mentionné plus haut en matière de protection des mineur-e-s et de leur intégrité physique et psychique (CPS et CSt. NE). Ce cadre légal régit la protection de l'intégrité des apprenti-e-s par analogie à des travailleurs et travailleuses. La loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce¹⁷ (LTr) spécifie à son article 6, alinéa 1 que l'employeur « (...) doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs ». Le code des obligations¹⁸ (CO) indique pour sa part à l'article 328 :

1L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

¹² Fabre, M. (2016) Eirick Prairat, Quelle éthique pour les enseignants ?, *Recherches en éducation* 26, <http://journals.openedition.org/ree/6674>.

¹³ Prairat, E. (2010). La formation éthique et déontologique des enseignants : perspectives pour une rénovation. *Actes de la recherche* 8, 135-148, p. 145, <https://roar.hep-bejune.ch/hepbejune/documents/309933>.

¹⁴ Ce code de déontologie a été adopté par l'Assemblée générale des délégué-e-s en septembre 2023 et présentée le 8 juin 2024. À l'heure de la rédaction de ce rapport, l'ancienne version de 2018 était encore accessible sur le site internet du SER : https://le-ser.ch/wp-content/uploads/2024/09/Code-de-deontologie_langage-epicene-1.pdf.

¹⁵ Ces textes sont accessibles sur le site internet du CMNE : <https://www.cmne.ch/le-conservatoire/lecole#c443>.

¹⁶ Voir la page de E. Prairat sur le site internet de l'Université de Lorraine : <https://www.lisec-recherche.eu/membre/prairat-eirick>.

¹⁷ Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), [RS 822.11](#).

¹⁸ Code des obligations (CO), [CO, RS 220](#).

²Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Les devoirs de l'employeur envers son personnel et les personnes en formation sont donc clairement définis dans le cadre légal.

Il faut également rappeler que les entreprises formatrices doivent posséder une autorisation de former. Le travail de surveillance pour les autorisations de former incombe au SFPO par son office des apprentissages¹⁹ (OFAP). Une demande d'autorisation de former doit lui être transmise, accompagnée des copies des titres et diplômes obtenus par la personne qui sera responsable de la formation en entreprise. Cette personne doit par ailleurs être titulaire d'une attestation de formateur ou formatrice en entreprise, délivrée par le canton après avoir suivi le cours pour formateur et formatrice en entreprise²⁰ (CFFE). Ce cours, qui atteste d'une formation qualifiée dans le domaine, permet également de justifier d'un savoir-faire pédagogique adéquat. Parmi les différentes thématiques qu'il aborde, ce cours, dispensé en 40 heures sur 5 jours, traite notamment des contenus spécifiques suivants :

- Adopter la « bonne distance » dans la relation avec l'apprenti-e et être capable de poser des limites ;
- Connaître les bases légales relatives au harcèlement et les obligations en tant que formateur ou formatrice ;
- Comprendre le rôle et la mission de formateur ou formatrice d'apprenti-e-s au sein de l'entreprise.

Pour terminer, la rédaction d'un code de déontologie pour les entreprises n'est pas du ressort de l'autorité cantonale et le cadre légal et réglementaire apparaît là encore suffisant. Ceci étant, le code de déontologie pour le corps enseignant des établissements du secondaire II sera également présenté lors des CFFE, de sorte que les formateurs ou formatrices puissent se l'approprier également.

8. COMMENTAIRES ARTICLE PAR ARTICLE

Loi en vigueur	Projet du Conseil d'État
Prescription Art. 50 LSt ¹L'autorité ne peut prendre une décision au sens de l'article 48 plus d'une année après avoir reçu le dossier du chef de service et en tous les cas plus de cinq ans après que les faits se sont produits. ²Si ces faits sont punissables pénalement, l'autorité peut statuer tant que la prescription de l'action pénale n'est pas acquise. ³Il ne peut plus être fait état des faits qui ont motivé un blâme ou un déplacement après l'écoulement d'un laps de temps de cinq ans à compter du jour où ils ont été prononcés.	Art. 50 LSt, al. 1 (nouvelle teneur), al. 4 (nouveau) ¹L'autorité ne peut prendre une décision au sens de l'article 48 plus d'une année après avoir reçu le dossier <u>de la cheffe ou</u> du chef de service et, en tous les cas, plus de <u>sept</u> ans après que les faits se sont produits. ²Si ces faits sont punissables pénalement, l'autorité peut statuer tant que la prescription de l'action pénale n'est pas acquise. ³Il ne peut plus être fait état des faits qui ont motivé un blâme ou un déplacement après l'écoulement d'un laps de temps de cinq ans à compter du jour où ils ont été prononcés. ⁴<u>Le renvoi peut être prononcé, pour raisons graves, sans faute et sans égard à l'éloignement dans le temps des faits, quand leur découverte impose, dans l'intérêt de l'État, la fin des rapports de service.</u>

L'alinéa 1 propose de prolonger le délai de prescription à sept ans. L'alinéa 4 pour sa part vise à préciser l'article 50 LSt dans le sens de l'article 37, let. f et 45 LSt et de la jurisprudence citée en page 4 ci-avant, de sorte qu'un renvoi pour raisons graves, sans faute, soit possible quand leur

¹⁹ Voir la page internet dédiée de l'OFAP : <https://www.ne.ch/autorites/DFDS/SFPO/apprentissage/entreprises/Pages/accueil.aspx>.

²⁰ https://www.ne.ch/autorites/DFDS/SFPO/apprentissage/entreprises/Pages/Cours_CBF.aspx.

découverte impose, dans l'intérêt de l'État, la fin des rapports de service, sans égard à l'éloignement dans le temps.

9. CONSÉQUENCES FINANCIÈRES

Il n'y a pas de conséquences financières.

10. CONSÉQUENCES SUR LE PERSONNEL

Il n'y a pas de conséquences sur le personnel en termes d'équivalent plein temps. La clarification du cadre légal et de la déontologie vise à rappeler que les personnes employées dans les écoles du canton accomplissent leurs tâches conformément aux attentes et dans le respect des jeunes en formation. Concernant la sensibilisation à la déontologie évoquée dans ce rapport, celle-ci pourra continuer à se développer dans le cadre des formations continues et des rencontres entre personnes employées dans les écoles telles qu'elles ont déjà lieu actuellement.

11. CONSÉQUENCES SUR LA RÉPARTITION DES TÂCHES ENTRE L'ÉTAT ET LES COMMUNES

Il n'y a pas de conséquence particulière sur la répartition des tâches entre l'État et les communes.

12. CONFORMITÉ AU DROIT SUPÉRIEUR

Les modifications proposées sont conformes au droit cantonal, fédéral et international.

13. CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES, AINSI QUE POUR LES GÉNÉRATIONS FUTURES

La mise en œuvre des mesures évoquées dans ce rapport clarifie le cadre en faveur des personnes en formation, garantissant le respect de leur intégrité physique et psychique. C'est par conséquent un bénéfice d'un point de vue social et sociétal, pour les jeunes actuellement en formation et pour celles et ceux qui le seront à l'avenir.

14. CONSÉQUENCES SUR LA PRISE EN COMPTE DE L'INCLUSION DES PERSONNES VIVANT AVEC UN HANDICAP

Il n'y a pas de conséquence particulière sur les personnes en situation de handicap, mais en clarifiant et améliorant le cadre dans un bénéfice social et sociétal plus large, les dispositions présentées ici contribuent à défendre leur intégrité physique et psychique.

15. VOTE DU GRAND CONSEIL

Le vote est soumis à la majorité simple.

16. CONCLUSION

Les dispositions choisies par le Conseil d'État affirment la primauté du respect de l'intégrité physique et psychique des personnes en formation, dont l'intégrité sexuelle fait partie. Elles permettent d'éviter toute ambiguïté quant à l'attitude attendue des membres du corps enseignant, ainsi que d'autres personnes travaillant dans les écoles. Au vu de ces éléments, nous vous proposons de bien vouloir prendre en considération le présent rapport et adopter le projet de loi ci-après. Par conséquent, nous vous invitons à classer la motion 24.114 *Protection de l'intégrité sexuelle des élèves et sensibilisation déontologique des enseignant-e-s*.

Veuillez agréer, Madame la présidente, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 17 février 2025

Au nom du Conseil d'État :

La présidente,
F. NATER

La chancelière,
S. DESPLAND

Loi Modifiant la loi sur le statut de la fonction publique (LSt)

Le Grand Conseil de la République et Canton de Neuchâtel,

vu l'article 160 de la loi d'organisation du Grand Conseil (OGC), du 30 octobre 2012 ;

vu le rapport du Conseil d'État, du 17 février 2025,

décède :

Article premier La loi sur le statut de la fonction publique, du 28 juin 1995, est modifiée comme suit :

Art. 50, al. 1 (nouvelle teneur)

¹L'autorité ne peut prendre une décision au sens de l'article 48 plus d'une année après avoir reçu le dossier de la cheffe ou du chef de service et, en tous les cas, plus de sept ans après que les faits se sont produits.

Art. 50, al. 4 (nouveau)

⁴Le renvoi peut être prononcé, pour raisons graves, sans faute et sans égard à l'éloignement dans le temps des faits, quand leur découverte impose, dans l'intérêt de l'État, la fin des rapports de service.

Art. 2 La présente loi est soumise au référendum facultatif.

Art. 3 ¹Le Conseil d'État fixe l'entrée en vigueur de la présente loi.

²Il pourvoit, s'il y a lieu, à sa promulgation et à son exécution.

Neuchâtel, le

Au nom du Grand Conseil :

La président-e, Le/la secrétaire général-e,

Directive

**interdisant les relations intimes et les actes d'ordre sexuel
entre, d'une part, les personnes employées dans les écoles
et, d'autre part, les personnes en formation**



**LA CONSEILLÈRE D'ÉTAT,
CHEFFE DU DÉPARTEMENT
DE LA FORMATION, DES FINANCES ET DE LA DIGITALISATION**

DE LA RÉPUBLIQUE ET
CANTON DE NEUCHÂTEL

vu les articles 10 al. 2 et 14 al. 1 de la Constitution de la République et Canton de Neuchâtel (Cst. NE ; [RSN 101](#)) ;
vu les articles 3, 15, 48, 49 et 51 de la loi sur le statut de la fonction publique (LSt ; [RSN 152.510](#)) ;
vu les articles 15 et 59b du règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique dans l'enseignement (RSten ; [RSN 152.513](#)) ;
vu l'article premier de l'arrêté précisant le statut du personnel enseignant des institutions pour enfants et adolescents ([RSN 152.513.1](#)) ;
vu les articles 3 et 5 de la loi sur les autorités scolaires (LAS ; [RSN 410.23](#)) ;
vu les articles 40-42 de la loi sur l'organisation scolaire (LOS ; [RSN 410.10](#)) ;
vu l'article 21 de la loi sur l'enseignement secondaire supérieur (LESS ; [RSN 410.131](#)) ;
vu les articles 29 et 30 du règlement général du CPNE ([RSN 414.110.1](#)) ;
vu l'article 26, al. 2 du règlement général des lycées cantonaux ([RSN 411.11](#)) ;
vu les articles 123 et 187-200 du Code pénal suisse (CPS ; [RS 311.0](#)),
arrête :

Préambule

L'enseignement a pour mission fondamentale de transmettre des connaissances et de développer les compétences des élèves, apprenti-e-s, stagiaires, auditrices et auditeurs (ci-après : personnes en formation), tout en favorisant leur épanouissement personnel, professionnel et social. Du fait de ses objectifs d'instruction et de qualification, l'enseignement s'exerce dans un rapport à autrui asymétrique : un lien d'autorité existe entre les personnes représentant le cadre scolaire institutionnalisé et les personnes en formation.

La conscience professionnelle à laquelle sont tenues les personnes employées dans les écoles doit les amener à maintenir une certaine distance entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Il est indispensable que l'institution scolaire puisse bénéficier

de la confiance de la population et toute personne employée dans une école publique, par son travail et son comportement, contribue à la qualité de son image dans la population.

Cette directive s'inscrit dans le respect du cadre légal et de la mission de l'enseignement, tels que précités. Elle rappelle ainsi le devoir de fonction des personnes employées dans les écoles ainsi que le devoir de protection de l'intégrité physique et psychique des personnes en formation. Il est impératif que toute personne en formation se sente en sécurité et respectée en tant qu'individu. Il s'agit également de protéger l'intégrité des relations éducatives : chaque personne employée dans les écoles se doit de maintenir un environnement professionnel exempt de toute forme de biais relationnel, de favoritisme, d'emprise ou d'exploitation.

Champ d'application

Cette directive s'applique à toutes les personnes employées dans les écoles quel que soit le taux d'occupation (enseignant-e-s, remplaçant-e-s, membres de la direction, du corps administratif et technique ou toute personne qui encadre des personnes en formation lors d'activités hors-cadre assimilées à des journées d'école ou de formation, comme p. ex. les moniteurs et monitrices de ski).

Pour les collaborateurs et collaboratrices employé-e-s par une ou plusieurs communes ou par d'autres personnes morales reconnues par l'État et dont le statut n'est pas défini par la LSt (p. ex : personnel technique et administratif), les civilistes et les accompagnant-e-s des activités hors-cadre assimilées à des journées d'école, il est fortement recommandé aux employeurs en question de prévoir des interdictions et obligations similaires.

Comportements proscrits et conséquences

Considérant ce qui précède, les personnes concernées doivent respecter les normes légales et réglementaires ainsi que les normes éthiques et déontologiques. Toute personne employée dans une école doit faire preuve de respect, de bon sens, de retenue et ne pas s'engager dans des communications et des comportements équivoques qui impliqueraient ou pourraient suggérer un intérêt à des relations intimes ou à des actes d'ordre sexuel avec des personnes en formation. Il est par conséquent strictement interdit aux personnes employées dans les écoles obligatoires et postobligatoires d'entretenir des relations intimes ou de pratiquer des actes d'ordre sexuel avec des personnes en formation.

Cette interdiction est valable peu importe que l'initiative d'une relation intime ou d'un acte d'ordre sexuel revienne à une personne employée dans une école ou une personne en formation. La question du consentement ne saurait être envisagée comme dérogation à cette interdiction. Cela vaut également indépendamment du contexte : cadre scolaire ou extrascolaire, temps de formation, activités extrascolaires, etc.

L'interdiction d'entretenir des relations intimes ou de pratiquer des actes d'ordre sexuel avec des personnes en formation s'applique dans la mesure où ces dernières fréquentent le même établissement scolaire ou de formation que celui dans lequel la personne employée dans une école concernée travaille. Les personnes unies par le mariage, les partenaires enregistré-e-s ou les personnes menant de fait une vie de couple au préalable ne sont pas concerné-e-s par la présente directive ; cas échéant et afin d'éviter tout risque de conflits d'intérêts de nature à faire perdre son indépendance, la personne engagée par l'école doit annoncer d'emblée cette situation particulière auprès de sa direction.

Tout comportement contrevenant à l'interdiction précisée par cette directive sera traité avec la plus grande rigueur et entraînera des mesures appropriées. Pour les personnes relevant de la LSt, conformément à ses dispositions en cas de violation grave des devoirs de service, les mesures pourront aller de la suspension provisoire (art. 51) au renvoi avec effet immédiat sans avertissement préalable (art. 48, al. 3) et au retrait du droit d'enseigner (art. 49).

Conformément à l'article 35 de la LSt, si un membre du personnel enseignant et de direction, du personnel administratif et technique est poursuivi pénalement en raison d'un crime ou d'un délit intentionnel, il doit en aviser immédiatement l'autorité dont il dépend.

La présente directive entre en vigueur au xx xx 2025

La conseillère d'État,
cheffe du département :

Crystel Graf

CODE DE DÉONTOLOGIE DU CORPS ENSEIGNANT AU SECONDAIRE 2

CPNEcentre de formation
professionnelle
neuchâteloisLYCÉE
BLAISE-
CENDRARSLD
dR LYCÉE
DENIS-
DE-
ROUGEMONT
NEUCHÂTELLYCÉE JEAN-PIAGET
NEUCHÂTEL

Code de déontologie du corps enseignant au secondaire 2

Code de déontologie proposé par le service des formations postobligatoires et de l'orientation (SFPO) en collaboration avec les directions du Centre de formation professionnelle neuchâtelois (CPNE), du Lycée Blaise-Cendrars (LBC), du Lycée Denis-de-Rougemont (LDDR) et du Lycée Jean-Piaget (LJP).

Orientations déontologiques

L'enseignement a pour mission de transmettre des connaissances et de développer les compétences des personnes en formation, tout en favorisant leur épanouissement personnel et social. Dans le cadre des entités concernées ici, il vise à former des professionnel-le-s qualifié-e-s et / ou à préparer aux formations subséquentes et contribue à forger des individus autonomes, capables de penser de manière critique et agir en citoyen-ne-s responsables pour relever les défis actuels. Les valeurs de l'enseignement reposent sur le respect de l'individu et de la diversité.

Ce code de déontologie a pour but de garantir les droits fondamentaux des personnes en formation et d'assurer un cadre d'enseignement ouvert, valorisant et égalitaire ainsi qu'un climat de confiance propice à l'apprentissage. Il se fonde pour cela sur les compétences des enseignant-e-s et reconnaît leur rôle central. Il rappelle les missions fondamentales de la pratique professionnelle dans un contexte d'enseignement et se réfère au cadre cantonal, national et international. Celui-ci comprend les chartes, conventions et déclarations relatives aux droits humains ainsi que les droits et devoirs des titulaires de fonctions publiques, tels que formulés dans la loi sur le statut de la fonction publique (LSt, RSN 152.510), et le règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique dans l'enseignement (RSten, RSN 152.513).

Éthique enseignante

L'enseignant-e s'engage à respecter le présent code de déontologie et plus précisément :

- Fait preuve de respect, de courtoisie et de diligence à l'égard de tout partenaire (personnes en formation, représentant-e-s légaux, collègues, etc.) ;
- Fait preuve de conscience professionnelle, de solidarité et de bienveillance ;
- Sait répondre de ses choix et pratiques pédagogiques vis-à-vis des personnes en formation ;
- Respecte l'intégrité physique et psychique des personnes en formation et de ses collègues ;
- Veille à maintenir une distance professionnelle appropriée et n'abuse pas du pouvoir que lui confère son rôle ;
- Se garde de toute forme de discrimination, notamment en rapport avec la nationalité, l'origine ou l'appartenance ethnique, culturelle ou religieuse, le genre, l'orientation sexuelle, le statut social et économique, les opinions politiques, la santé ou les situations de handicap ;
- Fait preuve de vigilance face à la maltraitance, la violence et le harcèlement ;
- Se garde de toute forme de prosélytisme ;
- Veille à développer ses connaissances professionnelles et compétences pédagogiques ;
- Observe les règles institutionnelles en vigueur ;
- Respecte le devoir de réserve et le secret de fonction.

Le respect de ces principes assure les missions de l'enseignement et favorise la reconnaissance de ses actrices et acteurs individuels et institutionnels. Cela permet de garantir le bon fonctionnement et la qualité des établissements de formation, la confiance dont ils doivent bénéficier et leur image dans la population.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

CCDJP	Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police
CDIP	Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique
CFFE	Cours pour formateurs et formatrices en entreprise
CMNE	Conservatoire de musique neuchâtelois
CO	Code des obligations
CPS	Code pénal suisse
Cst. NE	Constitution de la République et Canton de Neuchâtel
DEF	Département de l'enseignement et de la formation professionnelle, canton de Vaud
DFFD	Département de la formation, des finances et de la digitalisation, canton de Neuchâtel
DRH	Direction des ressources humaines, canton de Genève
HEP-BEJUNE	Haute école pédagogique des cantons de Berne, Jura et Neuchâtel
LESS	Loi sur l'enseignement secondaire supérieur
LSt	Loi sur le statut de la fonction publique
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce
OFAP	Office des apprentissages
OFPA	Office des formations professionnelles et académiques
OGC	Loi d'organisation du Grand Conseil
SER	Syndicat des enseignant-es romand-es
SEEO	Service de l'enseignement obligatoire
SFPO	Service des formations postobligatoires et de l'orientation
SRHE	Service des ressources humaines de l'État
ViCLAS	Concordat intercantonal sur la coopération assistée par ordinateur des cantons lors de l'élucidation des délits de violence

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	1
1. INTRODUCTION	2
2. CONTEXTE	2
3. CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE EXISTANT	3
4. ADAPTATION DU DÉLAI DE PRESCRIPTION ET À LA JURISPRUDENCE	5
5. DIRECTIVE INTERDISANT LES RELATIONS INTIMES ET LES ACTES D'ORDRE SEXUEL	5
6. CORPS ENSEIGNANT ET DÉONTOLOGIE	6
6.1. FORMATION DU CORPS ENSEIGNANT	6
6.2. CODE DE DÉONTOLOGIE DES ENTITÉS DU SECONDAIRE II	6
7. APPRENTISSAGE EN MODE DUAL	7
8. COMMENTAIRES ARTICLE PAR ARTICLE	8
9. CONSÉQUENCES FINANCIÈRES	9
10. CONSÉQUENCES SUR LE PERSONNEL	9
11. CONSÉQUENCES SUR LA RÉPARTITION DES TÂCHES ENTRE L'ÉTAT ET LES COMMUNES	9
12. CONFORMITÉ AU DROIT SUPÉRIEUR	9
13. CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES, AINSI QUE POUR LES GÉNÉRATIONS FUTURES	9
14. CONSÉQUENCES SUR LA PRISE EN COMPTE DE L'INCLUSION DES PERSONNES VIVANT AVEC UN HANDICAP	9
15. VOTE DU GRAND CONSEIL	10
16. CONCLUSION	10
LOI	11
ANNEXE 1	12
ANNEXE 2	15
ANNEXE 3	16