



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciortino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Me Pierre Brun
pbrun@mmgs.qc.ca

Montréal, le 26 janvier 2018

Par courriel et par courrier

Monsieur Charles Simard

Président-directeur général

Association des cadres de collèges du Québec (ACCQ)

2430 chemin Sainte-Foy

Québec (Québec) G1V 1T2

Sibel Ataogul
Graciela Barrère
Sylvain Beauchamp
Audrey Bolduc-Boisvert
Marie Jo Bouchard
Pierre Brun
Michael Cohen
Anne Julie Couture
Johanne Drolet
Michel Gilbert
Guillaume Grenier
Pierre Grenier
Stéphane Lapointe
Rébecca Laurin
Josée Lavallée
Denis Lavoie
Georges Marceau
Claude G. Melançon
Félix-Antoine Michaud
Marianne Routhier-Caron
Giuseppe Sciortino
Marie-Claude St-Amant
Sylvain Sency
Mathilde Valentini
Maxine Visotzky-Charlebois

OBJET : Opinion sur les relations intimes entre cadres et étudiants

Notre dossier : 4530-007

Monsieur le Président-directeur général,

Tel que le prescrit la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, entrée en vigueur le 8 décembre 2017, les établissements collégiaux au Québec devront adopter d'ici le 1^{er} janvier 2019¹ des politiques visant à encadrer les liens intimes, tels qu'amoureux ou sexuels, qui peuvent s'établir entre un étudiant et une personne qui entretient avec celui-ci une relation pédagogique ou d'autorité².

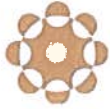
C'est dans ce contexte que vous nous avez mandatés pour vous éclairer sur les obligations et limites qu'un employeur doit respecter lorsqu'il encadre ce type de relations intimes entre une personne cadre et un étudiant majeur et consentant. Plus précisément, vous vous questionnez sur la validité d'une interdiction totale de telles relations au regard des droits et libertés de la personne.

Nous ne discuterons pas de la question du harcèlement sexuel, des agressions, ni des relations pouvant impliquer une personne étudiante mineure car ces gestes sont en soi prohibés par différentes dispositions législatives. Ainsi, nous nous sommes penchés uniquement sur des relations qui pourraient survenir entre deux personnes majeures et, bien entendu, consentantes.

Finalement, rappelons que certains membres de votre association, s'ils font partie d'ordres professionnels par exemple, peuvent être assujettis à des obligations de nature déontologique spécifiques et plus sévères qu'ils doivent respecter indépendamment des conclusions de la présente opinion.

¹ LQ 2017 c 32, art 18 [ci-après la *Loi*]. Les établissements d'enseignement devront mettre en œuvre leur politique au plus tard le 1^{er} septembre 2019.

² *Ibid.*, art 3 al 4.



À la lumière de nos recherches, nous estimons qu'une politique interdisant de façon absolue toute relation intime entre le personnel cadre du collège et un étudiant devrait être nuancée afin de respecter les droits de la personne garantis par la *Charte québécoise* et que seules les relations où la personne cadre est en situation d'autorité face à cet étudiant devraient être interdites.

Pour en venir à cette conclusion, nous vous présenterons d'abord la portée du droit au respect de la vie privée puis nous expliquerons dans quelle mesure ce droit peut être restreint par la poursuite d'objectifs légitimes soutenant l'idée de politiques régissant les relations intimes entre cadres et étudiants. Troisièmement, nous analyserons dans quelle mesure il y existe un lien rationnel et une proportionnalité entre le degré d'encadrement envisagé, les objectifs poursuivis et l'atteinte à la vie privée qui en résulte. Finalement, dans la dernière partie de notre opinion, nous préciserons nos conclusions en expliquant pourquoi une interdiction complète de toutes relations intimes entre cadres et étudiants porterait atteinte aux droits et libertés de la personne.

1. La portée du droit au respect de la vie privée

La politique d'un employeur qui encadrerait les relations intimes d'une personne employée est manifestement susceptible de porter atteinte au droit à la vie privée de cette dernière.

Le droit au respect de la vie privée tire sa source de plusieurs lois. Le *Code civil du Québec* énonce que toute personne a droit au respect de sa vie privée. Les articles 3 et 35 prévoient plus spécifiquement :

3. Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de la personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

35. Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée. Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci ou ses héritiers y consentent ou que la loi l'autorise [nous soulignons]³.

La *Charte des droits et libertés de la personne* protège également le droit au respect de la vie privée :

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.⁴

Ce droit protège la capacité de prendre des décisions fondamentalement personnelles. La Cour suprême du Canada a confirmé que le droit à la vie privée inclut « la sphère limitée d'autonomie personnelle où se forment des choix intrinsèquement privés » [nous soulignons]⁵.

Il confère donc un droit fondamental à l'autonomie dans l'aménagement de sa vie personnelle et familiale, ce qui « inclut le droit à l'inviolabilité du domicile, à

³ CcQ, art 3, 35. Voir aussi l'article 2087 CcQ qui protège la dignité du salarié. Le respect de la vie privée peut être associé à la dignité.

⁴ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12, art 5 [*Charte québécoise*].

⁵ *Godbout c Longueuil (Ville)*, [1997] 3 RCS 844, CanLII 335 (CSC) au para 97.



l'utilisation de son nom, les éléments relatifs à l'état de santé, la vie familiale et amoureuse, l'orientation sexuelle » [nous soulignons]⁶.

De plus, l'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne* doit être interprété largement « au regard des valeurs qu'il est destiné à promouvoir et en gardant à l'esprit que les droits et libertés fondamentaux s'interprètent libéralement » [nous soulignons]⁷.

Cet ainsi que la Cour d'appel du Québec a conclu qu'un employeur qui obligeait ses employés à résider avec leur conjointe au nom de l'image de l'entreprise violait leur droit à la vie privée consacré à l'article 5 de la *Charte*. La Cour s'exprime ainsi sur la portée de ce droit :

[J]'estime que la clause viole la Charte québécoise des droits et libertés de la personne protège la vie privée (art. 5) [sic]. [...] [J]e ne crois pas que le droit à la vie privée prévu à la Charte ne puisse pas s'étendre à la protection de la forme, de la portée et de l'étendue de la cohabitation choisie par deux époux et leurs enfants. En d'autres termes, l'imposition par un employeur de la localisation du domicile conjugal et du mode de partage plus ou moins complet de la vie commune, pour des motifs d'image et de plus grande efficacité, me semble une violation de la protection de la vie privée telle que définie à la Charte, tant vis-à-vis l'employé que pour son conjoint et chacun de ses enfants et est donc prohibée [nous soulignons]⁸.

A priori, la politique d'un établissement d'enseignement qui interdirait toute relation intime entre un cadre et un étudiant adulte et consentant porterait donc directement atteinte au droit à la vie privée de ces personnes. D'ailleurs, un arbitre de grief, dans une cause de nature disciplinaire en droit du travail, commentait ainsi la politique institutionnelle d'une université :

Le règlement ne prohibe pas une relation amoureuse entre un professeur et un étudiant consentant (ici le masculin comprend le féminin, que la relation soit hétérosexuelle ou homosexuelle), car autrement il y aurait atteinte illicite à la vie privée. Il faut que la sollicitation et la relation amoureuse qui l'accompagne le cas échéant soient offensantes ou inopportunes pour être contraires au règlement [nous soulignons]⁹.

Cependant, l'atteinte au droit à la vie privée d'une personne employée peut être justifiée dans certaines circonstances¹⁰, mais cette atteinte ou limite doit être imposée dans la poursuite d'un objectif légitime et important et être proportionnelle à cet objectif. Pour être proportionnelle, la mesure doit notamment

⁶ *The Gazette c Valiquette*, [1997] RJQ 30 (CA), 1996 CanLII 6064 (QC CA) à la p 10.

⁷ *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c Desnoyers*, 2005 QCCA 110 au para 27, citant *Ford c Québec*, [1988] 2 R.C.S. 712. Voir aussi au para 25 : « Il s'étend jusqu'à l'habitat, en passant par le nom, l'image, la voix et, dans une mesure certaine, les mœurs de la personne ».

⁸ *Brasserie Labatt ltée c Villa*, 1994 CanLII 6270 (QC CA) (juge Gendreau).

⁹ *Université McGill et Di Giovanni*, TA, 13 mars 1991, SOQUIJ AZ-51123666.

¹⁰ *Charte québécoise*, *supra* note 4, art 9.1.



être rationnellement liée à l'objectif poursuivi et l'atteinte au droit doit être minimale, sinon raisonnablement nécessaire¹¹.

Notons ici qu'à notre avis, la *Charte canadienne des droits et libertés* s'applique également aux politiques des collèges publics québécois visant à encadrer les relations intimes entre personnes employées et étudiantes¹² et que de telles relations pourraient être protégées par l'article 7 de la *Charte* qui énonce le droit à la liberté¹³. Cependant, comme la *Charte québécoise* offre une protection plus claire et directe, c'est manifestement cet instrument qui prévaudrait dans la contestation de telles politiques. De plus, comme l'application de la *Charte canadienne* ne change pas nos conclusions, nous n'avons pas poussé plus loin l'analyse de son application en l'espèce.

Ceci nous amène à la seconde partie de notre opinion où nous examinerons, au regard de la *Charte québécoise*, les objectifs poursuivis par une politique visant à encadrer les relations intimes entre cadres et étudiants.

2. Les objectifs derrière les politiques régissant les relations intimes entre cadres et étudiants

Habituellement, les objectifs de telles politiques apparaissent de façon claire à leur lecture : elles visent à prévenir et combattre le harcèlement et la violence à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement.

La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, dont le titre est non-équivoque, prévoit en effet que :

[L]a loi a pour objet de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel¹⁴.

Plus spécifiquement, les codes de conduite adoptés conformément à cette Loi doivent avoir comme objectif « d'éviter toute situation où pourraient coexister [des liens intimes] et [des relations pédagogiques ou d'autorité] lorsqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel »¹⁵.

Ainsi, l'objectif d'offrir un milieu de travail et de vie exempt de harcèlement et de violence sous toutes ses formes et où les gens sont traités avec respect et dignité

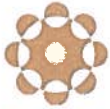
¹¹ *R. c Oakes*, [1986] 1 RCS 103, CanLII 46 (CSC), repris dans *Ford c Québec (Procureur général)*, [1988] 2 RCS 712, CanLII 19 (CSC).

¹² *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11, art 32 b). Sur l'application de la *Charte canadienne des droits et libertés* aux collèges, voir *Douglas/Kwantlen Faculty Assn. c Douglas College*, [1990] 3 RCS 570, CanLII 63 (CSC); *Lavigne c Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 RCS 211, CanLII 68 (CSC).

¹³ Voir *Godbout c ville de Longueuil*, *supra* note 5 au para 66 (opinion du juge La Forest).

¹⁴ *Loi*, *supra* note 1, art 1.

¹⁵ *Ibid*, art 3 al 5.



est manifestement un objectif légitime et important qui rencontre le test de la première étape d'analyse de la validité d'une atteinte au droit à la vie privée d'une personne cadre dans un collège.

Il pourrait exister d'autres objectifs pour interdire les relations intimes entre étudiants et cadres, comme la protection de la réputation du collège par exemple. Mais, à la lecture des politiques en cause dans la jurisprudence que nous avons analysée, cela ne semble pas être au cœur de leurs objectifs pas plus que de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, comme nous l'avons vu. En conséquence, nous évaluerons les moyens qui peuvent être adoptés afin que l'atteinte aux droits de la personne demeure proportionnelle à l'objectif principal déclaré de cette Loi et de ces politiques.

3. La proportionnalité de l'atteinte entre l'encadrement des relations intimes de deux adultes consentants et l'objectif poursuivi

Sans surprise, la jurisprudence disponible sur le sujet porte essentiellement sur les relations entre des professeurs et des étudiants. En fait, nous n'avons trouvé aucune décision pertinente portant sur une relation entre une personne cadre et un étudiant. De plus, à notre connaissance, aucune décision rapportée à ce jour ne traite de la validité, au regard des chartes, de politiques institutionnelles encadrant la relation entre un membre du personnel d'une institution d'enseignement et un étudiant majeur consentant.

Néanmoins, les décisions que nous avons trouvées — principalement de nature disciplinaire en droit du travail — nous donnent des indices sur les caractéristiques des relations entre un cadre et un étudiant qu'un employeur serait en droit de proscrire afin d'atteindre l'objectif de combattre le harcèlement et les violences sexuelles.

- L'abus de pouvoir et le conflit d'intérêts

Les décisions dans lesquelles l'on sanctionne des professeurs pour avoir été dans une relation intime avec un étudiant mettent généralement l'accent sur deux principaux problèmes qui peuvent résulter de telles relations : l'abus de pouvoir et le conflit d'intérêts.

Dans la décision *Université de Sherbrooke et Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS)*, l'arbitre explique que les relations intimes entre professeurs et étudiants résultent d'un abus de pouvoir et vicie en quelque sorte le consentement de l'étudiant : « on peut estimer qu'elles résultent d'un abus de pouvoir dans le cadre d'une relation pouvoir-dépendance lorsque le consentement, même s'il a été donné, peut être douteux et, de ce fait, sans importance »¹⁶.

Quant au conflit d'intérêts, l'arbitre, dans la même décision, souligne que « les exigences de la relation peuvent être tout à fait incompatibles avec les fonctions

¹⁶ Décision de M^e Harvey Frumkin, 1995 CanLII 3195 (QC SAT) à la p 33 [*Université de Sherbrooke*]. Voir aussi *SPEQ et Gouvernement du Québec*, 2017 CanLII 29630 (QC SAT) aux para. 55-56 (sans conclure à un abus de pouvoir, l'arbitre juge que la relation consentante était tout de même toxique pour l'étudiante).



et la responsabilité assumées par le professeur »¹⁷. Évaluer le travail d'un étudiant alors que le professeur est en relation intime avec ce dernier peut mener à du favoritisme ou à l'inverse, au désavantage de l'étudiant si la relation termine à la défaveur du professeur, voire à une forme d'exploitation¹⁸.

Dans une décision rendue récemment, un arbitre de grief en vient à la même conclusion¹⁹. Le professeur d'un institut du gouvernement du Québec avait eu des relations intimes avec une de ses étudiantes et l'arbitre conclut que l'employeur était justifié de le congédier étant d'avis que l'enseignant s'était placé en situation de conflit d'intérêts dans sa tâche d'enseignement, de telle sorte qu'il ne pouvait plus évaluer son étudiante de façon impartiale²⁰.

Ainsi, selon la jurisprudence, l'abus de pouvoir et le conflit d'intérêts sont plus susceptibles de survenir lorsqu'une personne employée entretient une relation intime avec un étudiant vis-à-vis duquel elle est en situation d'autorité. Dans un objectif de prévention, l'interdiction par l'employeur d'une relation intime dans ces cas semble justifiée selon les décideurs. Ceci nous amène donc à discuter plus largement de la notion de « situation d'autorité » afin de ne pas se limiter aux cas flagrants d'abus de pouvoir ou de conflit d'intérêts.

- La situation d'autorité

La jurisprudence traite généralement de manière distincte la relation où un professeur enseigne à un étudiant ou l'encadre et la relation dans laquelle ils n'ont pas de relation pédagogique. Les décideurs sont manifestement plus sévères à l'égard de la première situation²¹.

Par exemple, dans la sentence arbitrale *Université de Sherbrooke*, l'arbitre juge que les rapports entre un professeur et son étudiant seront toujours inadmissibles tant que perdurera la relation pédagogique, notamment en raison du conflit d'intérêts inhérent à cette relation²².

¹⁷ *Université de Sherbrooke*, *supra* note 16.

¹⁸ *Lethbridge College v Lethbridge College Facult Assn. (Bird Grievance)*, [2007] 91 CLAS 363, 166 LAC (4th) 289 au para 124 (AB GA) [*Lethbridge*]. Voir aussi *Okanagan University College and Okanagan University College Faculty Assn. (Craig Grievance)*, [1997] 64 LAC (4th) 416 au para 97 (BC CAA) [*Okanagan*].

¹⁹ *SPEQ et Gouvernement du Québec*, 2017 CanLII 29630 (QC SAT).

²⁰ *Ibid* au para 63.

²¹ *Okanagan*, *supra* note 18 au para 87 ; *Lethbridge*, *supra* note 18 aux para 119-123 ; *Sault College of Applied Arts and Technology and Ontario Public Service Employees Union*, grief No. 91F870, 6 juillet 1993, cité dans *Université de Sherbrooke*, *supra* note 16. Voir aussi, dans une moindre mesure *Association des enseignantes et enseignants des Appalaches et Commission scolaire Eastern Townships (Natalie Barr)*, 2015 QCTA 758 : une enseignante au secondaire a entretenu une relation intime avec un élève de 17 ½, sans qu'elle soit de nature sexuelle (échange d'un baiser passionné). L'employeur l'a congédiée pour inconduite et immoralité et l'arbitre a substitué une suspension à cette mesure disciplinaire. L'arbitre se base sur le fait que l'escapade amoureuse a eu lieu après la fin de l'année scolaire. Juridiquement, l'enseignante n'était plus en situation d'autorité à l'égard de l'étudiant (aux para 343, 348).

²² L'arbitre mentionne que de tels rapports seront toujours inadmissibles et indique que ceux entre un professeur et un étudiant à qui le premier n'enseigne pas le seront uniquement si l'employeur adopte une politique visant à empêcher ce type de relations. Bien que ce commentaire puisse laisser croire que de telles politiques sont valides, cette remarque a été formulée alors qu'il n'y avait pas de règlement en vigueur dans l'université



Puisque l'objectif principal des politiques visées est de combattre le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, nous estimons que d'interdire les relations entre un étudiant et une personne employée en situation d'autorité vis-à-vis cet étudiant constitue un moyen aux effets proportionnels aux objectifs visés. En effet, il existe un lien rationnel entre une telle interdiction et ces objectifs car il semble que les relations intimes entre deux personnes lorsque l'une d'elles est en situation d'autorité vis-à-vis l'autre sont fortement susceptibles de mener à des situations de conflit d'intérêts et d'abus de pouvoir.

La Cour suprême du Canada s'est penchée sur le sens de la notion de « situation d'autorité » dans un arrêt rendu en droit criminel à l'égard de l'article 153 du *Code criminel* qui interdit notamment à une personne en situation d'autorité vis-à-vis un adolescent de le toucher à des fins d'ordre sexuel²³.

La cour indique qu'« [une situation d'autorité] évoque des notions de pouvoir et la capacité de tenir entre ses mains l'avenir ou la destinée de la personne sur laquelle est exercée l'autorité » [nous soulignons]²⁴.

De façon très intéressante, la Cour ajoute qu'un professeur ne sera pas toujours en situation d'autorité vis-à-vis les étudiants et que la situation d'autorité doit être analysée selon les faits particuliers à la relation, et non uniquement au regard de la fonction qu'exerce la personne :

[L]a portée de l'expression ne doit pas être limitée aux cas où la relation d'autorité découle d'une quelconque fonction exercée par l'accusé, mais qu'elle doit s'étendre à toute relation à l'occasion de laquelle, dans les faits, l'accusé exerce un tel pouvoir [nous soulignons]²⁵.

Quoique le contexte de cette affaire soit très particulier, soit celui du droit criminel et d'une relation avec une personne mineure, il est néanmoins approprié de s'inspirer de cette définition de la notion de « situation d'autorité » dans un contexte de relations entre adultes consentants.

Cela signifie donc que, pour que l'atteinte au droit à la vie privée des personnes cadres soit proportionnelle aux objectifs visés, il devra exister une position d'autorité. Cependant, cette position d'autorité sera aussi évaluée non seulement eu égard aux fonctions attribuées au cadre, mais aussi dans le contexte des actions et gestes réellement posés vis-à-vis l'étudiant concerné.

4. Conclusion : une atteinte proportionnelle pour les cadres

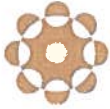
Nous sommes d'avis qu'une politique visant à encadrer les relations intimes entre étudiants et cadres ne devrait pas interdire ces relations entre toute personne étudiante et toute personne cadre de l'institution d'enseignement. Une telle atteinte au droit à la vie privée serait difficilement justifiable car elle irait au-delà de

et que l'enjeu n'était pas d'attaquer la validité de telles politiques au regard des droits et libertés. *Université de Sherbrooke*, *supra* note 16 à la p 34.

²³ *Code criminel*, LRC 1985, c C-46, art 153.

²⁴ *R. c Audet*, [1996] 2 R.C.S. 171, CanLII 198 (CSC) au para XXXIII, citant le juge Blair dans la décision *R. c P.S.*, [1993] O.J. No. 704 (QL).

²⁵ *Ibid* aux para XXXIV, XXXIX.



ce qui est raisonnablement nécessaire²⁶. En effet, contrairement aux professeurs qui ont souvent une relation pédagogique et donc d'autorité avec les étudiants, cela sera plutôt exceptionnel avec une personne cadre; elle ne peut donc se présumer aussi facilement.

Afin de respecter le droit à la vie privée, nous sommes donc d'opinion qu'une politique qui encadre les relations intimes entre un étudiant et une personne cadre devrait être nuancée de façon à s'articuler autour de cette notion de relation d'autorité telle que définie plus haut.

La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* spécifie d'ailleurs elle-même qu'elle vise à encadrer les relations entre un étudiant et une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité²⁷ et que le but d'une telle interdiction est d'éviter les abus de pouvoir²⁸. Cela correspond aux critères retrouvés dans la jurisprudence que nous avons étudiée où il semble en effet que la relation d'autorité soit susceptible de mener à des conflits d'intérêts et à de l'abus de pouvoir.

En terminant, nous suggérons qu'une telle politique précise que la notion de situation d'autorité doit être évaluée en fonction des gestes posés par la personne cadre et non uniquement selon le poste qu'elle occupe au sein de l'établissement car la jurisprudence traite ces situations au cas par cas et selon les faits en cause. Ainsi rédigée, une politique collégiale ciblant les relations intimes entre un étudiant et un cadre en situation d'autorité réelle vis-à-vis cet étudiant serait justifiée au regard de la *Charte québécoise*, car l'atteinte aux droits de la personne cadre serait proportionnelle à l'objectif poursuivi, soit combattre la violence et le harcèlement sexuels.

Espérant le tout à votre entière satisfaction, veuillez agréer, Monsieur le Président-directeur général, nos salutations les meilleures.

MELANÇON, MARCEAU, GRENIER ET SCIORTINO, S.E.N.C.

Pierre Brun

²⁶ Voir ci-dessus, à la partie 1, les critères pour justifier une atteinte au droit à la vie privée. Notre conclusion est également partagée par des auteures américaines. Bien qu'elles constatent qu'en 2009, il n'y avait pas encore eu de contestations constitutionnelles de telles politiques aux États-Unis, elles incitent les établissements à adopter une approche balancée qui respecte le droit à la vie privée. Voir Marka B. Gleming, Amanda Harmon Cooley et Gwendolyn McFadden-Wade, « Legal Implications Surrounding University Policies Enacted to Govern the Consensual Professor-Student Relationship » (2009) XIX Southern Law Journal 121.

²⁷ *Loi, supra* note 1, art 3 al 4.

²⁸ *Ibid*, art 3 al 5.