



Université Gaston Berger de Saint-Louis
Groupe d'Etudes et de Recherches Genre
et Sociétés GESTES



LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE AU SENEGAL : LA PREVENTION COMME
ALTERNATIVE AUX PERILS DE JUSTICE ET DE SECURITE

UNE ANALYSE DES VIOLENCE BASEES SUR LE GENRE EN MILIEU PROFESSIONNEL

Sara Ndiaye

Avec le soutien financier et technique du



Sommaire

Introduction.....	4
I. Approches des VBG en milieu professionnel.....	4
II. Méthode d'investigation.....	5
III. Milieu professionnel sénégalais : un espace d'inégalités de genre.....	5
IV. Prévalence, causes et manifestations des VBG.....	8
V. Mécanismes de prise en charge des VBG dans l'espace professionnel.....	10
VI. Interventions préconisées pour une prévention efficace des VBG.....	13
Conclusion	14
Bibliographie.....	15

Introduction

L'espace professionnel étudié est constitué par des entreprises de différentes tailles évaluant dans le secteur des services et ayant une structuration qui font apparaître des relations de genre. Ainsi, ce rapport décrit d'abord les caractéristiques des milieux professionnels en matière de genre en vue de montrer les éventuelles disparités. Ensuite, il présente l'ampleur et les manifestations des VBG suivant le sexe des auteurs et des victimes et les circonstances, en s'interrogeant sur les principales causes et l'efficacité des mécanismes internes de protection des droits des travailleurs. Enfin, des recommandations destinées à la prévention des VBG dans les milieux professionnels sont présentées. Pour y arriver, la triangulation des approches et des méthodes de collecte a été la méthodologie adoptée.

I. Approches des VBG en milieu professionnel

Aujourd'hui, la plupart des perspectives sur la violence en milieu professionnel mettent l'accent sur les abus des employeurs sur leurs employés, en présentant la violence comme un phénomène à sens unique. Elles traitent principalement des pressions psychologiques découlant généralement du harcèlement sexuel, du chantage et de l'intimidation. Les témoignages anonymes et les faits rapportés par les médias permettent de constater que ce sont les femmes qui sont les principales victimes de ces cas de violences en milieu professionnel. Ce traitement a fini par favoriser la banalisation de ces abus, érigés d'ailleurs au rang de « faits divers » par plusieurs médias.

Or, des analyses sociologiques ont montré que les violences ne sont pas des « faits divers », mais des phénomènes de toute structure sociale. Dans ce sens, les milieux de travail sont présentés comme des champs d'exercice de rapport de forces (Bourdieu : 1998), des lieux conflictuels (Touraine : 1973), des arènes investies par des groupes stratégiques (De Sardan : 1995), des espaces de revendication identitaire et culturelle (Sainsaulieu : 1977 et 2001) et des lieux de production d'injustices (Foucault : 1997, Baudelot : 2003, Dubet F. et al. 2006). Cette sociologie des conflits au travail a donné lieu à un arsenal conceptuel : inégalités sociales de travail, fracture sociale, dynamique des conflits, violence symbolique, etc.

Dans le même sillage, des recherches ethnographiques ont dévoilé d'autres dynamiques dans les espaces de travail et ont rapporté des formes de violences insoupçonnées : violence subie par les professionnels de santé (Fassin : 2001), violence sacrée (Girard : 1972), violence induite par la mondialisation de la civilisation (Augé : 2008), etc. Ces investigations ethnographiques poussent à explorer d'autres cadres de production de violence.

Pour cela, la triangulation des approches structurelle, systémique et intersectionnelle se présente comme le cadre de référence pour cette étude des VBG dans le milieu professionnel sénégalais. Elle amène à tester les hypothèses suivantes : 1) La violence est consubstantielle aux espaces de travail puisque la régulation et le contrôle n'y sont pas suffisants. 2) Les violences basées sur le genre se perpétuent à travers les situations de travail et les relations asymétriques entre agents. 3) les VBG sont favorisées à la fois par des composantes identitaires (sexe, groupe professionnel, corps, etc.) et statutaires (employeur, employé, collègue, subalterne, etc.).

L'étude de l'espace professionnel sénégalais, pour appréhender les VBG - et non les violences tout court -, est basée sur une enquête de terrain et une discussion des résultats suivant le cadre conceptuel de la sociologie clinique. En d'autres termes, un diagnostic des réalités sociales des entreprises pour découvrir la source des VBG est posé. Il s'ensuit une analyse de la fréquence des recours des victimes de VBG aux mécanismes institutionnels destinés à assurer leur protection au sein des entreprises.

II. Méthode d'investigation

L'enquête a couvert 70 entreprises tirées au sort à partir du répertoire 2012 de la Direction des Statistiques du Travail et des Etudes (DSTE). 25 Sociétés anonymes, 25 Sociétés publiques, 10 Groupements d'Intérêt Economique (GIE) et 10 Sociétés à responsabilité limitée (SARL) ont été visitées. Dans chaque entreprise, un homme et une femme ont été interrogés. Ce qui fait un échantillon de 140 professionnels dont 70 hommes et 70 femmes.

L'enquête a été menée avec deux outils : le questionnaire et l'entretien. L'enquête par questionnaire a ciblé les 140 professionnels. Elle a porté sur les caractéristiques socio-démographiques des employés, la fréquence des VBG, les causes, les conséquences et la prise en charge des cas de VBG. Elle a permis de décrire les caractéristiques de genre des entreprises sénégalaises. Quant aux entretiens, ils ont été réalisés auprès des organisations de lutte contre les violences. Les discussions ont porté sur les formes de VBG, les mécanismes de prévention, les formes d'organisation socio-professionnelle et l'engagement des professionnels dans la lutte contre les VBG dans les milieux professionnels sénégalais.

III. Milieu professionnel sénégalais : un espace d'inégalités de genre

L'espace professionnel sénégalais est un lieu de reproduction des inégalités sociales. L'enquête a permis de déceler les indicateurs des disparités de genre suivants :

1. Les hommes représentent 64,7% du personnel tandis que les femmes font 35,3% : cette disparité est source de VBG dans les milieux professionnels. En plus de représenter presque le double des effectifs, les hommes disposent aussi d'une influence importante car ils occupent les postes clés dans les entreprises : direction, gestion, chargé des finances, contrôle, etc.

Cette forte représentativité masculine est interprétée par les hommes par le fait qu'ils s'accommodent le plus facilement aux postes proposés, mais surtout qu'ils ne sont pas freinés par ces contingences (lieu d'affectation, type de travail, conditions physiques) qui découragent les femmes pendant leur recherche d'emploi. Si ce n'est pas la distance ou les conditions de travail, les femmes sont souvent tenues de choisir un travail en fonction d'influence parentale ou conjugale. Une assistante du personnel administratif nous expose son cas :

Je suis assistante comptable sous contrat. Je suis à plus de 250km de chez mes parents. Je suis célibataire et je commence à être assez âgée. Ma mère me demande de ne pas renouveler mon contrat qui termine en mai 2014 pour rentrer à Dakar chercher un travail plus proche de ma famille. Elle m'en a trouvé en fait. C'est moins payé mais l'avantage est que je serai en famille. Ici, je suis en location et très loin des parents. Ils ne semblent pas être rassurés. (Entretien réalisé en février 2014)

Ces disparités dans les lieux de travail s'expliquent comme un prolongement des inégalités sociales issues des rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes. Elles sont sources de discrimination en défaveur des femmes. En effet, les hommes et les femmes, au Sénégal, étant socialisés de façon différenciée, ils reproduisent les rapports de pouvoir dans leur milieu de travail. Ce qui pousse des femmes à abandonner leur poste sous contraintes. Il y a une oppression exercée par les familles sur les filles qui ont trouvé du travail loin de leur domicile. Cette violence symbolique n'est pas toujours perçue. Elle est souvent voilée par la violence exercée par les maris pour contraindre leur épouse ayant eu du travail avant le mariage d'arrêter de travailler pour s'adonner à la vie domestique. Ce témoignage le montre :

On peut voir que certaines femmes arrêtent de travailler après leur mariage. Soit qu'elles ont été enceintes et que la grossesse devenait pénible, soit qu'elles devaient déménager pour rejoindre leur mari, parfois même c'est le mari qui met la pression afin qu'elle arrête de travailler. Il y a beaucoup de contractuelles qui n'ont pas renouvelé leur contrat une fois mariées à la fin de leur contrat. (Entretien réalisé en février 2014)

La pression du mari qui pousse son épouse à arrêter de travailler pour s'occuper du ménage est une forme de violence consécutive à la domination masculine que la société sénégalaise entretient. En effet, la pensée populaire attribue à l'homme le devoir de

travailler pour nourrir, habiller, loger, protéger et entretenir sa femme. A ce titre, la femme est tenue de vouer une docilité et une obéissance à son mari.

Aux inégalités sociales évoquées plus haut, nous pouvons ajouter les inégalités institutionnalisées liées à la répartition des revenus, salaires ou positions institutionnelles souvent accaparés par les hommes dans les entreprises. Cette violence économique est assez marquante selon cette personne enquêtée :

« Dans une certaine mesure cela peut se manifester par la position de l'un et l'autre par exemple le fait de faire travailler quelqu'un et de lui priver de salaire, mais aussi le sous-emploi est une violence économique. ». Une autre abonde dans ce sens : « Dans les lieux de travail, la violence économique comprend même au chantage, au fait de ne pas payer l'employé etc. »

2. Il y a, dans les entreprises enquêtées, 45,20% de célibataires, 36,3% de mariés monogames, 14,8% de polygames et 3,7% de divorcés. Il y a plus de célibataires dans les milieux professionnels que la moyenne nationale (42,0%, selon le RGPH de 2002) et plus de divorcés (1,0% de divorcés dans la population au RGPH de 2002). Cela se traduit dans les rapports sociaux de sexe au sein des milieux de travail par des tentatives de recombinaison des liens non professionnels, qui, s'ils n'aboutissent pas, tournent au conflit, au harcèlement sexuel, à l'intimidation et à la menace.

3. La moyenne d'âge des personnes enquêtées dans les entreprises visitées est de 34,6 ans. Les milieux professionnels sont caractérisés par un personnel assez jeune. Les données collectées au RGPH de 2002¹ avaient permis de constater que « La tranche 15-39 ans (adolescents et adultes) constitue la grande majorité des actifs occupés. Les hommes font plus de la moitié et les femmes près de 60% des travailleurs de cette tranche d'âges. » (RGPH de 2002, page 76). Il y a donc une importante iniquité dans l'accès à l'emploi au Sénégal. Les femmes sont largement sous-représentées dans les milieux professionnels.

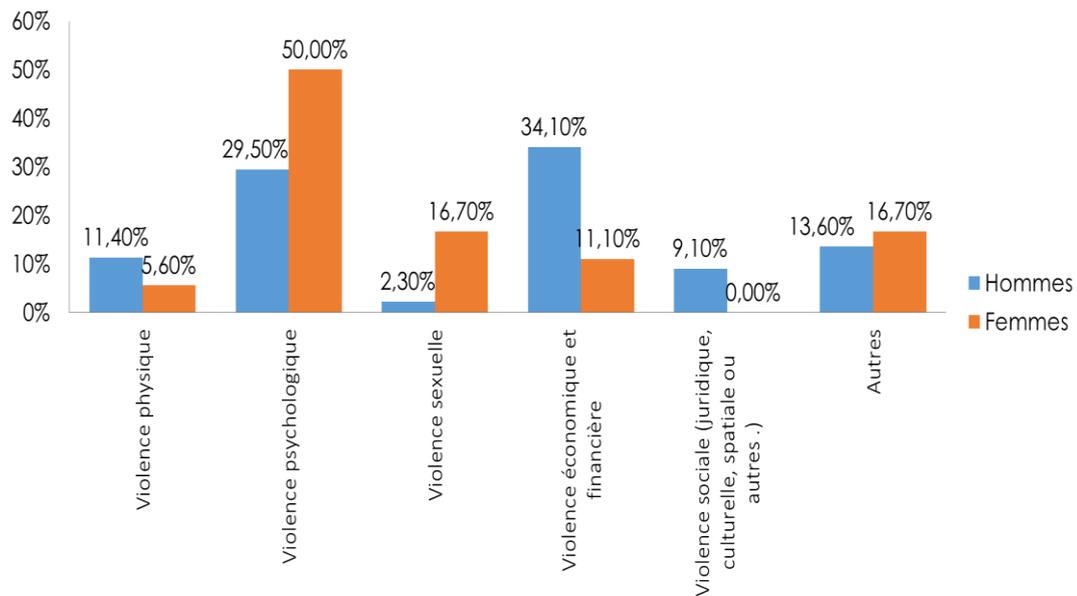
Au-delà de ces indicateurs illustrant les disparités de genre, l'étude rend compte de la prévalence, des formes, des profils des auteurs et des victimes et des mécanismes de prise en charge des VBG dans l'espace professionnel au Sénégal.

¹ Actualiser avec les données du recensement de 2013.

IV. Prévalence, causes et manifestations des VBG

Dans les milieux professionnels sénégalais étudiés, la prévalence des cas de VBG enregistrés est assez importante. Le graphique suivant permet de montrer la répartition des différences formes de VBG et leur proportion.

Graphique 1 : Répartition des cas de VBG en milieu professionnel en 2013



Source : Enquête GESTES, 2013.

Les VBG subies sont variées. Pour les femmes, c'est la violence psychologique (50%) qui est la plus manifeste tandis que chez les hommes, ils sont plus victimes de violence économique (34,1%). Aussi, remarque-t-on des cas de violence non classables parmi les modalités prédéfinies (16% chez les femmes et 13% chez les hommes). Ces cas sont exprimés en ces termes : « altercations », « manière de parler à un employé », « manque de prise en charge », « langages abusifs », « posture de réserve », « faiblesse » et « humiliations sournoises ».

16,7% des femmes enquêtées qui déclarent avoir été victimes de violences sexuelles dans leur milieu de travail. Elles se manifestent sous la forme de harcèlement sexuel. L'une des points focaux du CLVF interrogée fait remarquer que :

Ces violences sont surtout liées aux harcèlements sexuels, plus connu sous le nom de promotion « canapé ». Certaines nous expliquent que pour avoir une promotion, on leur propose un contrat et si elles ne signent pas, on les renvoie. (Entretien réalisé en décembre 2013)

Les violences physiques sont également présentes dans l'espace professionnel puisqu'elles concernent 11,4% des cas de violences dont sont victimes des hommes. La proportion des femmes victimes de violences physiques est de 5,6% des cas.

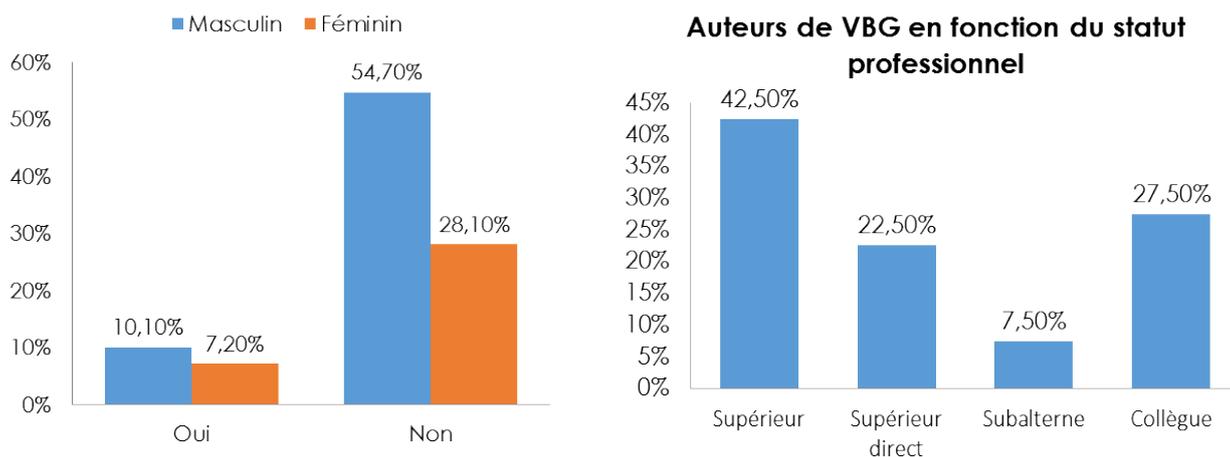
Les violences psychologiques dont sont victimes les femmes sont les intimidations, les pressions, les chantages et la surcharge de travail durant les heures ouvrables (92,5% des cas). Elles sont également observées aux heures non ouvrables (5% des cas) et durant les heures de pause (2,5% des cas). Ce qui montre que les VBG sont plus exprimées durant un intervalle de huit (8) heures, entre 8h à 13h et de 14h à 17h. La conséquence est le développement du stress du personnel. Les plus exposés sont les femmes.

Les femmes victimes de violence psychologique se situent au niveau opérationnel de ces entreprises. Elles sont, en effet, au Secrétariat, au Standard, à la Caisse et au Bureau de liaison. Elles se situent donc à l'interface entre les responsables hiérarchiques de l'entreprise et les usagers. Elles sont, d'une part, à l'accueil, à la réception des demandes et des plaintes des usagers pour les transmettre aux responsables de l'entreprise, et, d'autre part, elles assurent la transmission des directives aux usagers. Cette position d'interface est source de VBG sur les femmes dans les milieux professionnels.

En outre, les VBG en milieu professionnel s'expliquent, d'une part, par la forte présence des hommes célibataires occupant des positions hiérarchiques dominantes. En effet, la plupart des hommes auteurs de VBG sur les femmes sont des célibataires. Ce qui autorise à postuler que le célibat est un statut qui prédispose à exercer une violence basée sur le genre en milieu professionnel. D'autre part, les milieux professionnels sont caractérisés par une importante population jeune (22,8%) de moins de 30 ans. Les jeunes sont les plus exposés aux VBG, surtout au cours de leur quête d'insertion et de carrière professionnelle. En effet, les jeunes recrues sont souvent placées dans des situations professionnelles où la plupart des collègues aînés s'érigent en autorité hiérarchique et leur délèguent des tâches. Ils sont assez sollicités par les collègues plus âgés au nom du droit d'ainesse tout en s'acquittant de leurs tâches spécifiques. Ce qui favorise une surcharge de travail des jeunes recrues perçue comme une violence psychologique importante.

Une autre cause principale des VBG est le statut professionnel des auteurs. Sur les 17,3% qui ont avoué avoir été auteur de VBG, les 42,5% ont un statut professionnel supérieur à leur victime, les 22,5% sont situés au niveau supérieur hiérarchique direct des victimes. Ce sont les hommes (10,1%) qui avouent le plus de VBG réalisées que les femmes (7,2%).

Graphique 2 : Auteurs de VBG en milieu professionnel en 2012



Source : Enquêtes GESTES, 2012.

Le statut professionnel supérieur en question est celui qui est incarné par les Directeurs généraux, les Directeurs, les Chefs de Service et les Chefs d'entreprise. Il s'agit de la personne morale de l'organisation. Lorsque 42,5% des cas de VBG lui sont imputés, on peut constater que les milieux professionnels au Sénégal se caractérisent par une grande impunité des abus des dirigeants. Ce qui explique également que le recours aux Directions pour résoudre les VBG soit très faible. Elles sont pour la plupart des cas à la fois juge et partie.

Quant aux hommes, ils sont plus victimes de violence économique et financière (34,1%) que de violence psychologique (29,5%). Toutefois, il y a des formes de VBG jugées excessives dans les milieux professionnels. En effet, on a enregistré 16,7% de cas de violences sexuelles contre des femmes contre 2,3% de cas chez les hommes. La manifestation la plus citée est le harcèlement sexuel au travail fait par un personnel de rang supérieur.

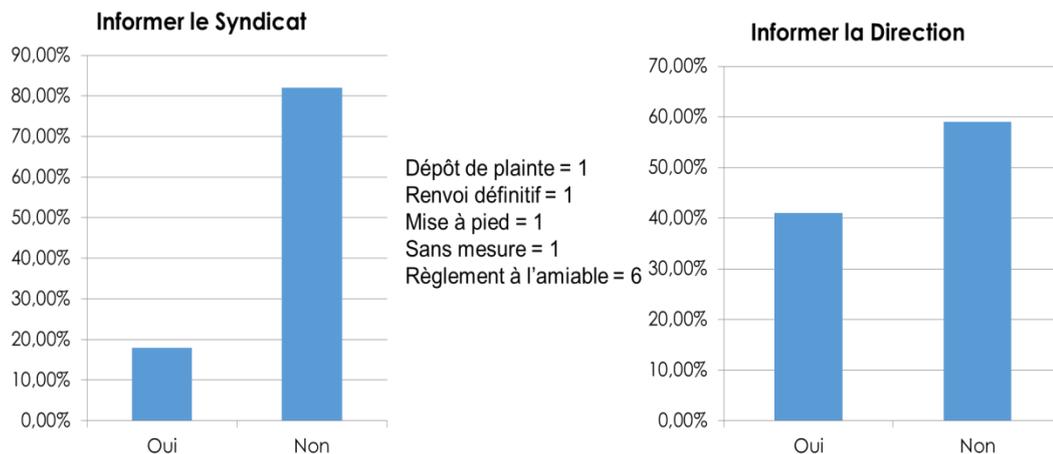
V. Mécanismes de prise en charge des VBG dans l'espace professionnel

Dans les milieux professionnels au Sénégal, il y a deux instances officielles de prévention contre les abus, la direction et le syndicat qui constituent également des recours pour dénoncer ces abus. La Direction et le Syndicat ont alors une double fonction : la prévention et la prise en charge des violences.

Toutefois, les employés y recourent faiblement. Et les mesures que les syndicats et les directions prennent ne correspondent pas à l'ampleur des abus enregistrés. Il y a eu 24 aveux de VBG (auteurs ayant avoué = 17,3%) sur les 140 interrogés. Or, les recours à ces instances étaient faibles, surtout pour le syndicat. Ce qui montre que pour résoudre leurs

problèmes, le personnel recourt faiblement au Syndicat (18%), soit parce qu'il n'existe pas ou soit que le problème en question est privé. Les VBG en milieu professionnel sont considérées comme des problèmes privés. Les Directions, même faiblement recouru, sont les mécanismes de protection contre les abus qui reçoivent le plus de plaintes de VBG (40%).

Graphique 3: Recours aux mécanismes institutionnels en cas de VBG



Source : Enquêtes GESTES, 2012.

Pourtant, le Ministère en charge du travail dispose de structures susceptibles de préserver les milieux professionnels de ces abus. Il y a en effet, une Direction des études, de la législation et du contentieux, une Direction de la protection sociale et des Inspections (médicale, du travail et de la sécurité sociale) pour promouvoir une paix sociale au sein des entreprises sénégalaises.

La Direction en charge du contentieux a mis en place un Comité national du Dialogue social (CNDS) pour promouvoir la concertation, la participation et la transparence dans les décisions. Au cours sa 11^{ème} session ordinaire, tenu à Dakar du 12 au 15 novembre 2012, Abdou Karim Lo² introduisait la session en ces termes « *Il est fondamental de renforcer le respect et l'utilisation des mécanismes du dialogue social, notamment la négociation collective, à tous les niveaux.* ». On peut toutefois lire dans le compte-rendu du Comité éditorial de la revue du Dialogue social que « *les participants ont souligné l'absence de sincérité et de confiance entre acteurs du dialogue social, notée du côté de chacune des parties prenantes (État, secteur privé et travailleurs).* » Alors, même au niveau des mécanismes nationaux de protection de la paix sociale, le scepticisme sur l'éradication des

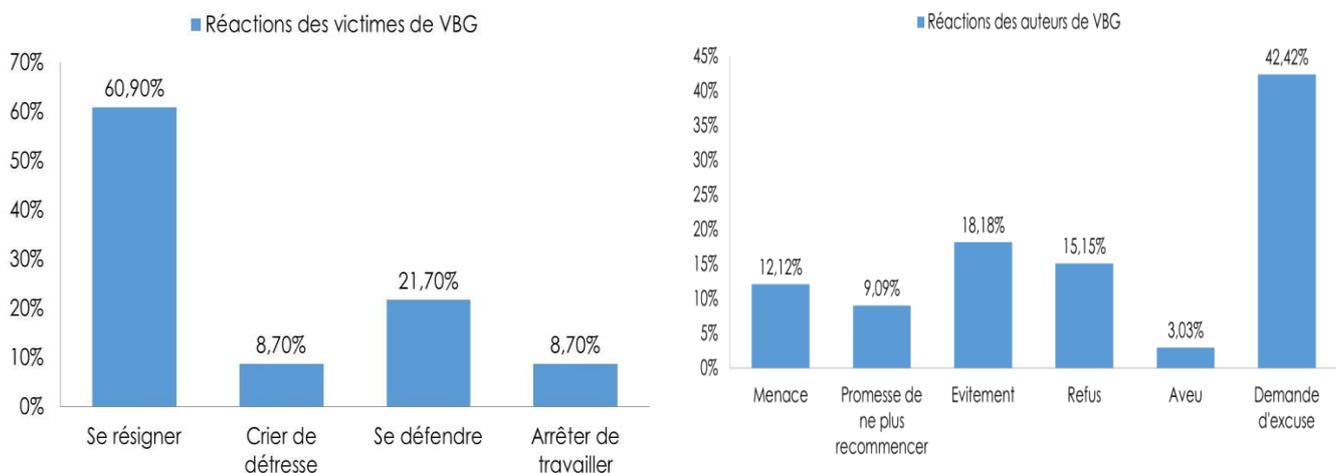
² Expert en Management public, ancien Délégué à la Réforme de l'Etat et à l'Assistance Technique (DREAT). Il intervenait à la 11^{ème} session ordinaire du CNDS.

injustices est entretenu. Il y a donc une contrainte institutionnelle dans la lutte contre les violences dans les milieux de travail.

La mission de la Direction de la protection sociale est axée sur trois (3) volets : sécurité sociale, prévoyance maladie et santé du travail. Il y a également le code de la sécurité sociale (1993), le code du travail sénégalais (1997) et la stratégie nationale de protection sociale (2012). L'ensemble de ces mécanismes reconnaissent la vulnérabilité des professionnels. Les facteurs de vulnérabilité sont entre autres : salaire inégal entre hommes, femmes et jeunes, conditions particulières de travail, forte évasion sociale, faible affiliation volontaire des travailleurs au système de prévoyance, etc.

En l'absence de recours aux mécanismes institutionnels de gestion des conflits, les principales réactions des victimes sont : la résilience, la défense, l'arrêt de travail et le cri de détresse. Tandis que les auteurs de violence réagissent le plus souvent par : la demande d'excuse, l'évitement, le refus, la menace ou la promesse de ne plus recommencer. Seuls 3% des auteurs avouent leur forfaiture.

Graphique 4 : Réactions des victimes et des auteurs face aux VBG



Source : Enquêtes GESTES, 2012

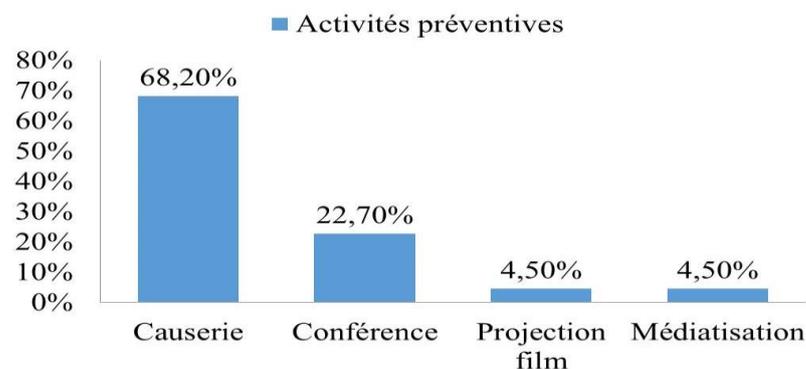
Il y a une forte résilience des victimes de VBG en milieu professionnel. En effet, plus de 60% continuent de travailler malgré l'impunité des VBG dont ils sont victimes. Il y a également une impunité des auteurs car 12,12% ont réagi contre les allégations de VBG par la menace et 15,15% les ont réfutées. Les 42% des auteurs de VBG ont demandé des excuses aux victimes. Parmi ces auteurs, seuls deux (2) ont subi des mesures disciplinaires dont (1) un agent renvoyé définitivement et (1) agent mis à pied. Il y a alors un traitement disproportionné par rapport à l'ampleur des VBG de la part des instances de gestion des personnels.

Les Inspections du travail pourraient alors constituer une alternative de justice pour les victimes de VBG dans les milieux professionnels, là où les Syndicats et les Directions sont faiblement recourus. Le recours aux Tribunaux du travail est exclu par les victimes pour éviter le traitement public de leur situation. Les VBG étant considérées comme des problèmes privés à résoudre dans la plus grande discrétion avec une grande réactivité.

VI. Interventions préconisées pour une prévention efficace des VBG

Les activités préventives préconisées par les professionnels pour lutter contre les VBG dans les milieux de travail sont essentiellement des activités de communication.

Graphique 5 : Prévention des VBG en milieu professionnel en 2012



Source : Enquêtes GESTES, 2012.

La communication est considérée par les professionnels comme le moyen de prévention des VBG le plus efficace. Deux propositions sont préconisées par les enquêtés pour prévenir les VBG en milieu professionnel :

- développer une communication sur les VBG à travers des animations interactives et des émissions ;
- mettre en place des instances spécialisées sur la prise en charge des abus.

Les opportunités pour les femmes de se préserver contre les VBG sont limitées. En effet, les milieux professionnels sont plus représentés par un personnel masculin détenant le statut hégémonique. En plus de cela, le statut professionnel souvent subalterne des femmes renforce leur vulnérabilité. Dans ces cas, il convient de rendre effective la législation du travail dans tous les milieux professionnels et d'encourager la culture d'entreprise fondée sur la justice et l'équité. Ce sont là des principes fondamentaux que les Inspections du travail pourraient promouvoir dans les entreprises, là où les Syndicats et les Directions sont faiblement recourus. Ce qui amène à recommander l'élaboration d'une

charte « zéro violence dans les milieux professionnels » portée par les Inspections du Travail dans les différentes régions.

Les travailleurs interrogés à partir des entretiens ont souligné la nécessité de renforcer la prévention d'une part et de promouvoir les interactions entre acteurs d'autre part. La logique préventive est soulignée par la plupart des organismes locaux de défense des droits humains en ces termes :

- « L'amélioration des acquis, la communication, la sensibilisation, les rencontres et discussions feraient bien l'affaire » ;
- « L'Etat doit sortir les moyens pour aider ceux qui luttent contre ce fléau » ;
- « Il faut des mécanismes de suivi » ;
- « Il faut multiplier la communication » ;
- « Il faut augmenter les sensibilisations pour un changement des comportements » ;
- « Il faut sensibiliser les gens sur les droits humains » ;
- « Il faut que les autorités judiciaires appliquent strictement les lois » ;
- « Il faut que l'Etat appuie les structures locales qui luttent contre les abus sur toutes ses formes » ;
- « Les associations doivent pouvoir se constituer en partie civile dans les cas de violation des droits humains » ;

Ces recommandations supposent une synergie entre au moins l'Etat, les médias, les populations, les autorités judiciaires et les structures locales de lutte contre les violences. La constitution de réseaux de lutte contre les injustices pourrait servir de force de dissuasion face à des auteurs qui récidivent devant l'impunité et l'immunité que semble leur offrir leur position statutaire dans les entreprises.

Conclusion

En sommes, on peut retenir que l'espace professionnel sénégalais est marqué par des violences basées sur le genre que les instances institutionnalisées pour la protection des travailleurs n'arrivent pas à prévenir. Les VBG les plus répandues dans cet espace sont les violences psychologiques. Elles mettent en cause les responsables hiérarchiques, les collègues et les travailleurs célibataires qui, selon l'avis des victimes, leur mettent une pression psychologique durant les heures de travail mais également en dehors de ces heures. Pour endiguer ces VBG en milieu professionnel, les travailleurs rencontrés préconisent le renforcement de la prévention par la communication et la reddition des comptes à travers l'application des lois régissant le monde du travail.

Bibliographie

Baudelot C., Gollac M., et al. 2003. *Travailler pour être heureux ?* Paris, Fayard.

Bourdieu P. 1998. *La domination masculine*, Paris, Seuil.

Dubet F. 2006. *Injustices*. Paris, Seuil.

Fassin D. 2001. « Charité bien ordonnée. Principes de justice et pratiques de jugement dans l'attribution des aides d'urgence », *Revue française de sociologie*, vol. 42, n° 3, p. 437-475.

Foucault M. 1997. *Il faut défendre la société*, Paris, Gallimard

Girard R. 1972. *La Violence et le Sacré*, Paris, Grasset.

Sainsaulieu R. 1977. *L'Identité au travail, Les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la FNSP

Sainsaulieu R. 2001. *Sociétés en mouvement - La ressource des institutions intermédiaires*, Paris, Desclée de Brouwer

Touraine, A. 1973. *Production de la Société*, Paris, Seuil.



This work is licensed under a
Creative Commons
Attribution – NonCommercial - NoDerivs 3.0 License.

To view a copy of the license please see:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>

This is a download from the BLDS Digital Library on OpenDocs
<http://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/>