

THIERRY FOUCART *

La discrimination comme conséquence de l'Etat providence

La discrimination est devenue un enjeu marquant des débats de société. On ne cesse d'accuser tel ou tel organisme de discrimination et la loi a prévu une Haute Autorité chargée de veiller à la disparition de toute action discriminante. Mais derrière les intentions louables affichées se construit une situation de plus en plus confuse où des choix implicites de conformité au « politiquement correct » créent injustices et inefficacité économique.

Il existe dorénavant un consensus sur la réalité de la discrimination à l'embauche, au salaire, au logement, etc., que ce soit par rapport au sexe, l'origine ethnique, l'âge, la religion... Sous la pression de nombreuses revendications, les pouvoirs publics interprètent directement les inégalités comme des signes d'intolérance, de racisme, de sexisme ; ils envisagent comme solution la discrimination

positive, et pratiquent la contrainte et le contrôle statistique.

Cette démarche ne corrige pas les discriminations, mais en fait simplement disparaître les symptômes, au prix d'une limitation de la liberté et de la responsabilité des acteurs sociaux. Chaque discrimination étant différente des autres par sa nature, son ampleur, son champ d'ap-

plication, il est au contraire indispensable d'en connaître les causes avant de rechercher une solution spécifique.

ORIGINE DES DISCRIMINATIONS

Il convient tout d'abord d'examiner la réalité, c'est-à-dire de comprendre les origines du sentiment d'injustice en cas de discrimination et sa transformation en fait social. Nous allons étudier deux cas typiques.

Examinons la composition de l'équipe de France de football, en la considérant comme représentative des équipes de haut niveau : la faible présence de joueurs d'origine européenne est-elle un signe d'injustice ? La réponse raisonnable est que la sélection des joueurs a été effectuée sur la base de leurs aptitudes et de leurs qualités physiques, de leur tempérament de gagnant, de leur esprit d'équipe, et, finalement, dans le seul objectif de créer la meilleure équipe possible en tenant compte des individualités et de la force collective qui en résulte. L'objectif est unique : gagner. La justice sociale – l'égalité entre les individus suivant le critère ethnique – n'intervient pas dans le choix des joueurs de football.

* Thierry Foucart est agrégé de mathématiques, maître de conférence habilité à diriger des recherches et chercheur associé au laboratoire de socio-anthropologie (Lasa) de l'université de Franche-Comté. Son dernier essai, *Le despotisme administratif ou l'utopie et la mort*, vient d'être édité par les éditions Le Manuscrit.

Regardons maintenant la composition du conseil d'administration d'une grande entreprise. Ce conseil est constitué de personnalités membres de droit ou cooptées suivant leurs liens avec l'entreprise, leur connaissance de l'environnement économique et politique national et international, leurs réseaux relationnels et leurs compétences financières. L'objectif économique est là aussi unique, en principe : la maximisation du bénéfice au profit des actionnaires. Les protestations contre la très faible représentation des femmes dans ces conseils sont perçues généralement comme justifiées. L'argument est simple : la fonction d'administrateur n'a aucune raison d'être quasiment réservée aux hommes. L'opinion publique recherche ici une certaine composition des conseils d'administration, non dans l'intérêt unique des actionnaires, mais pour assurer l'égalité des sexes dans un but de justice sociale.

L'opinion la plus répandue est donc que, dans le premier cas, la discrimination est justifiée, tandis que dans le second, c'est une injustice sociale. Le fait que le sexe féminin ne soit pas un handicap pour être membre d'un conseil d'administration suffit pour faire douter que la composition de ce dernier soit effectuée uniquement dans l'intérêt de l'entreprise. Le fait d'être d'origine européenne n'est évidemment pas plus un handicap pour jouer au football que d'être une femme pour administrer une société. Par contre, cela ne suffit pas à remettre en cause le choix des joueurs, à penser qu'il n'est pas seulement effectué pour former la meilleure équipe possible.

Ces deux exemples font apparaître l'existence d'idées a priori et de jugements de valeur qui rendent recevable le choix des joueurs des équipes de football et irrecevable celui des administrateurs. La détection des discriminations réelles passe donc par la recherche de ces idées a priori, l'analyse des procès d'intention, et la rationalisation des démarches caractérisant une injustice sociale.

Le critère discriminatoire est de toute évidence primordial. Les rares controverses dans le cas de l'équipe de France de football n'ont pas concerné l'âge des

joueurs, mais la couleur de leur peau. Dans les conseils d'administration, ce n'est pas l'absence de Noirs qui provoque les réactions les plus fortes, mais celle de femmes. Dans d'autres situations, on proteste contre les difficultés des Noirs et des Arabes à trouver un logement beaucoup plus que contre celles rencontrées par les personnes âgées. Le critère est donc important, mais n'explique pas à lui tout seul le sentiment d'injustice partagé par une partie de la population.

La position réputée enviable d'administrateur de société intervient certainement dans la constitution des procès d'intention : on n'imagine pas une revendication des femmes à partager des métiers physiquement pénibles, mal rémunérés et occupés en très large majorité par des hommes. Mais la situation sociale d'un joueur de l'équipe de France est aussi beaucoup plus favorable que celle d'un citoyen quelconque, et ne provoque pas de revendication sur la présence d'Européens dans l'équipe : le statut de la position sociale n'est pas suffisant à lui seul pour générer un procès d'intention.

Le sentiment individuel d'injustice est de nature irrationnelle. Par suite, l'agrégation de sentiments individuels peut créer un fait social résultant non de la réalité de la discrimination, mais de l'agrégation de situations personnelles dégageant une dynamique de groupe. On sait que les facilités de communication par Internet contribuent à la création de ce genre de faits sociaux¹. L'analyse du fait social présente ici une particularité : il faut détecter la réalité de l'injustice.

La victoire de l'équipe de France est voulue par tout le monde, de façon quasi unanime, et est un enjeu national qui dépasse les clivages. Peu importent les injustices si l'on gagne. Inversement, la maximisation du bénéfice d'une entreprise ne profite qu'aux actionnaires, minorité dont on ne partage pas les intérêts, et ne doit pas contredire la justice sociale. Cette différence est celle de l'enjeu.

Les membres d'un conseil d'administration sont choisis de façon subjective et suivant des règles méconnues du grand

public, contrairement à la sélection des joueurs de football. Cette méconnaissance facilite les procès d'intention et l'interprétation d'une inégalité statistique comme une injustice sociale.

Le dernier point est celui du sentiment de communauté et de solidarité au sein de cette communauté : les féministes revendiquent en tant que femmes, affirment leur solidarité sexuelle, ressentent par empathie les difficultés rencontrées par les autres femmes, et manifestent ainsi une préférence pour les femmes. Il en va de même pour les Arabes, les Noirs, les musulmans, les juifs... Ce sentiment d'appartenance communautaire est partagé par l'opinion publique, qui, en stigmatisant les minorités sur les plans sociaux, culturels et religieux, contribue à le renforcer et à le transformer en preuve de discrimination.

On voit en fin de compte apparaître un certain nombre de facteurs intervenant dans l'appréciation que l'on porte sur une discrimination au regard de la justice sociale :

- la moralité et l'audience du critère de discrimination,
- les avantages et désavantages résultant de la discrimination,
- le facteur irrationnel de frustration, d'injustice,
- l'importance sociale et collective de l'enjeu,
- l'objectivité et la connaissance des règles de sélection,
- le sentiment de solidarité communautaire.

Les deux exemples cités initialement montrent de toute évidence que ces facteurs n'interviennent pas indépendamment les uns des autres dans la création d'une injustice sociale reconnue ou revendiquée. Le rôle du politique est de distinguer parmi les revendications celles qui correspondent à une injustice sociale

1. P-H Castel, « Des maladies introuvables aux Etats-Unis : «hystérie collective» ou pathologie de masse de l'imaginaire individualiste ? », *Le Débat* n° 108, janvier-février 2000.

réelle, nécessitant un traitement politique spécifique.

CONTRADICTIONS

En choisissant une personne parmi d'autres pour un logement, un emploi, une promotion, une aide sociale, on définit par réciprocity celles que l'on écarte. Par sa nécessité, cette discrimination ne peut être affectée d'une valeur morale a priori et n'est ni bien ni mauvaise. Il y a évidemment des choix imposés par la compétence professionnelle, les nécessités économiques de l'entreprise, la nature du travail. Il est bien difficile de dresser la liste précise des critères de discrimination autorisés, et c'est plutôt la liste de ceux qui sont interdits qui est donnée dans la Constitution, dans les lois Le Pors, Mermoz, sur l'égalité des hommes et des femmes, sur la modernisation sociale, et dans les autres textes administratifs qui les complètent.

Légalement, toute discrimination est interdite, plus précisément, suivant l'article 225.1 du Code pénal, « toute distinction opérée entre personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ». Les deux exemples précédents montrent que le principe de non-discrimination doit être compris comme une généralité à adapter à chaque cas particulier.

L'application de la loi se heurte à une première difficulté : la définition des cas particuliers. C'est l'article R.123.1 du Code du travail qui détermine la liste des emplois et des activités professionnelles nécessitant l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. Cette liste se limite aux artistes, mannequins et modèles. C'est pour le moins dérisoire et d'ailleurs contestable, certains comédiens imitant des femmes. établir une telle liste est en

fait un vœu pieux. Est-il anormal par exemple de préférer une Alsacienne à un Maghrébin pour vendre de la choucroute, et inversement pour vendre du couscous ? De choisir une jolie jeune femme pour commercialiser un parfum (triple discrimination, sexuelle, suivant l'âge et l'aspect physique !) ?

La seconde difficulté réside dans la contradiction interne entre la discrimination dont souffre une partie de la population et celle que subit un individu particulier. Une situation de discrimination collective demande, pour être supprimée, une politique volontariste dans le choix des individus. Dans une HLM habitée par exemple par 80 % d'immigrés en provenance d'Afrique noire, il y a une discrimination collective qui ne peut disparaître qu'en remplaçant les locataires partant par des familles issues d'ailleurs, c'est-à-dire en effectuant d'autres discriminations, individuelles celles-ci. La mixité sociale, très à la mode actuellement, est fondée sur une politique d'habitat volontariste et même autoritaire fondée sur la discrimination au logement. L'absence de toute discrimination collective ne règle pas le problème : le strict respect de la parité entre les hommes et les femmes dans les personnels des entreprises et à chaque niveau de responsabilité impose quasiment le sexe des personnes que l'on recrute. D'une façon plus générale, le respect de quotas pour éviter une discrimination collective impose la pratique de discriminations individuelles, et inversement l'absence de discriminations individuelles crée des inégalités statistiques éventuellement interprétées au bout du compte comme des injustices sociales.

Le principe de non-discrimination est contraire à la liberté de l'agent économique dont le choix est de plus en plus limité. Les conseils et informations diffusés par la Halde² cherchent systématiquement à montrer que les contraintes légales de non-discrimination améliorent le recrutement des personnels des entreprises : la démarche logique est fautive, les contraintes ne pouvant que limiter les choix. La gestion du personnel échappe peu à peu à la responsabilité

des dirigeants. Imposer une soi-disant objectivité d'un recrutement revient à nier la subjectivité des relations dans un travail d'équipe et en diminue l'efficacité qui ne résulte pas de la simple addition des compétences individuelles, mais aussi de l'esprit qui y règne. Comme dans le cas de l'équipe de football, d'une armée ou d'un orchestre, le « collectif » dégage une force supérieure à la somme des forces individuelles : toute restriction du choix des individus diminue cette force collective. En considérant comme discriminatoire le recrutement préférentiel en CDI de personnels déjà employés en CDD au sein d'une équipe de recherche (cas n° 14, p. 23), la Halde détruit la dynamique de groupe qui attire en CDD, dans des conditions matérielles dont on connaît l'indignité, les jeunes chercheurs espérant leur recrutement ultérieur en CDI. Comment constituer une équipe efficace, productive si on n'en choisit plus librement les membres et si on les prive d'un avantage implicite qui les fait venir et rester ? N'est-ce pas contradictoire avec la priorité de reclassement et de réembauchage dont bénéficient légalement les personnes licenciées pour motif économique et les plans de sauvegarde de l'emploi imposés aux entreprises de plus de 50 salariés qui licencient au moins 10 personnes ?

La Halde est d'ailleurs parfois en contradiction avec elle-même : elle conseille l'ouverture aux élèves et aux étudiants des établissements scolaires et universitaires de « stages et des emplois saisonniers considérés première étape vers l'égalité à l'accès à l'emploi » (p. 26). L'égalité à l'accès à l'emploi supposerait donc le recrutement préférentiel de sta-

2. Halde : Haute Autorité de lutte contre les discriminations à l'emploi. Cette institution a été créée en 2004 pour lutter contre les discriminations prohibées par la loi, fournir toute l'information nécessaire, accompagner les victimes, identifier et promouvoir les bonnes pratiques pour faire entrer dans les faits le principe d'égalité. Elle dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Les références qui suivent se trouvent dans son rapport annuel de 2005.

giaires, dont la Halde elle-même a indiqué le caractère discriminatoire. En outre, elle suggère que « les responsables de ces établissements, notamment ceux situés dans les zones sensibles, choisiraient sous leur responsabilité les bénéficiaires ». Ce n'est plus l'entreprise qui choisit les stagiaires ?

L'individu lui-même est concerné dans ses rapports individuels par cette discrimination, par exemple dans la location d'une chambre à son domicile : étudiant ou étudiante ? Le cas limite est le suivant : une famille a-t-elle le droit de faire appel à une jeune fille pour garder ses enfants, à une Portugaise pour faire le ménage, à un homme pour faire le jardin ? La loi est claire : c'est non. Elle s'immisce dans le domicile le plus privé et prétend régler les consciences. C'est le contraire de la démocratie.

DISCRIMINATIONS DIRECTES ET INDIRECTES

Il suffit apparemment qu'aucun des critères fixés par la loi ne figure dans les motifs du refus pour qu'il n'y ait pas discrimination. En réalité, c'est inexact, parce qu'il existe deux types de discriminations. La première est directe. Elle est fondée sur la référence à un de ces critères. Elle est indéniable : on refuse un logement parce que le candidat est noir, une promotion parce que c'est une femme. La seconde est indirecte. Elle consiste à introduire un critère sans rapport avec le contexte et introduisant de façon détournée une discrimination. Un exemple est donné par la Halde (cas n° 16, p. 31) : une association de copropriétaires veut empêcher la transformation de locaux professionnels en foyer d'hébergement médico-social pour enfants autistes au motif que cela dévaloriserait les autres appartements. La Halde considère que « la preuve que le refus par les copropriétaires d'accorder l'autorisation [...] était fondé sur le handicap des enfants qui allaient être hébergés apparaît suffisamment caractérisée pour justifier la saisine de l'autorité judiciaire ». La dévalorisation des appartements est pourtant très vraisemblable si la transformation prévue des locaux est réalisée. Il est bien difficile de décider

si la cause réelle du refus des copropriétaires est la dévalorisation de leurs biens ou le handicap des enfants hébergés : c'est ce que la Halde demande au juge, amené ici à pénétrer les consciences qui n'ont en outre pas nécessairement la même motivation.

Une autre difficulté concerne la charge de la preuve. La loi prévoit en effet qu'en cas de suspicion d'une discrimination, il revient à son auteur présumé de prouver qu'elle n'existe pas et que la décision a été prise en toute objectivité. Dans le cas précédent, c'est aux copropriétaires de prouver que c'est uniquement la dévalorisation de leurs biens qui est à l'origine de leur décision : on leur impose de se justifier, de montrer leur « moralité ». Le pouvoir d'investigation de la Halde signifie que l'ensemble des pièces (y compris notes manuscrites) doit lui être fourni et est susceptible d'être produit au procès. Le raisonnement suivi par le législateur est pour le moins spécieux : comme il est quasiment impossible de prouver une discrimination, on change le principe jusqu'ici fondateur de la justice démocratique en demandant à l'accusé la preuve de son innocence : c'est la démarche que l'on suit aussi en cas de suspicion de pédophilie et de harcèlement. On sait depuis Outreau les risques d'une telle démarche.

Cette évolution résulte des deux types de discrimination. Un cas présenté par la Halde (n° 17, p. 31) est assez instructif sur ce point : la candidature d'un étudiant à un logement n'a pas été retenue au motif que la caution est fournie par ses parents domiciliés en Guadeloupe, et au profit d'une personne se trouvant, d'après l'agence immobilière, en situation d'urgence, avec de moindres revenus, et n'apportant pas de caution. La conclusion de la Halde est la suivante : « Les termes utilisés dans l'enregistrement sonore, dénués d'ambiguïté et l'absence de caution proposée par la candidate retenue suffisent à caractériser l'intention de discriminer. » C'est un raisonnement pour le moins discutable : l'absence de caution et les revenus inférieurs de la candidate retenue montrent la situation d'urgence dans laquelle elle

se trouve. L'agent immobilier a donc favorisé une femme divorcée d'origine européenne en situation d'urgence à un étudiant guadeloupéen dont la situation matérielle est meilleure. Quant au discours tenu, il résulte – peut-être, parce qu'évidemment le racisme existe – d'une certaine exaspération de l'agent immobilier (cf. ci-dessous). Imaginer la situation contraire : cette femme n'aurait-elle pas été discriminée ? Finalement, l'agent est placé dans la situation suivante : écarter un Guadeloupéen au profit d'une femme en difficulté ou une femme en difficulté au profit d'un Guadeloupéen.

En prétendant régler les comportements individuels, la loi aboutit à la systématisation de la cooptation, à l'hypocrisie des discours, à la provocation, parfois même agressive, et à la revendication systématique. On ne demande plus seulement au juge de décider de la conformité de décisions privées aux lois, mais d'en apprécier l'intérêt économique ou la valeur éthique, et de régler les conflits moraux entre personnes, en donnant priorité à l'égalité des demandeurs sur la liberté du décideur et en recherchant les motivations cachées.

DISCRIMINATIONS ET ÉTAT PROVIDENCE

Les différences nombreuses et évitantes de mœurs entre Européens et immigrés justifient un accueil spécifique de ces derniers, formalisé par la signature d'un contrat d'accueil et d'intégration (CAI) et une formation organisée par l'Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations (Anaem). La formation civique se déroule en une seule journée, La session d'information sur la vie en France dure d'une à six heures, et la formation linguistique peut atteindre 400 heures. En si peu de temps, ces différences ne peuvent disparaître : en témoignent la persistance de l'inégalité et des mutilations sexuelles, de la polygamie, des mariages forcés...

La formation qu'on donne aux étrangers non occidentaux étant très insuffisante, on reporte sur l'ensemble de la société française le soin de faciliter leur adaptation. Cette dernière est longue,

difficile, et ce sont surtout les mêmes catégories sociales qui en subissent les conséquences : employeurs, bailleurs, commerçants, policiers. Il est très facile de les critiquer quand on n'a jamais créé d'emploi, tenu un commerce, loué un appartement, c'est-à-dire subi les conséquences financières d'un employé incompetent, d'un locataire ou d'un client indélicat, ni entendu les insultes des manifestants et subi leur violence. Cette adaptation est en outre refusée par de nombreux immigrants venant en France bénéficier du bien-être matériel tout en voulant conserver leurs propres traditions, alors que la France, comme le dit un Français de mes amis originaire d'Egypte, est une terre d'intégration et non d'immigration.

Ce déficit de formation est concomitant à une protection sociale très élevée qui n'est pas associée à la responsabilité de l'Etat. Les défaillances individuelles ne sont pas compensées par la prise en charge par la collectivité d'une indemnisation : le licenciement d'un salarié pour faute professionnelle coûte cher à l'employeur, les locataires indélicats sont très difficilement expulsables, les chèques sans provision imputés sur les finances des commerçants. La conséquence est évidente : quand un employeur préfère recruter un Européen, c'est parce qu'il pense prendre moins de risque avec un Européen, pas parce que c'est un Européen. Si un commerçant n'accepte pas le chèque d'un Africain c'est parce que beaucoup de chèques d'Africains sont, d'après sa propre expérience, sans provision, qu'il n'a aucun moyen de récupérer les sommes perdues et qu'il n'accepte que les chèques de sa clientèle habituelle. Un bailleur préfère louer à un Européen plutôt qu'à un Antillais : c'est parce qu'il a constaté que les Européens payent plus régulièrement leurs loyers. Le succès de l'école privée résulte de l'échec de l'école publique, pas de la forte proportion d'enfants étrangers ou immigrants. La mixité sociale qui est imposée peu à peu en France a provoqué à l'étranger, en Espagne ou aux Etats-Unis par exemple, la création d'urbanisations, c'est-à-dire de très vastes espaces privés rassemblant des propriétés privées,

entourés de murs et gardés par des vigiles. L'irresponsabilité de l'Etat génère un réflexe d'autodéfense discriminatoire.

Dans la dynamique actuelle internationale, le calcul de statistiques ethniques dans les entreprises et les administrations est de plus en plus souvent considéré comme inéluctable pour combattre les discriminations³. On a mal évalué le risque que cela comporte : va-t-on les calculer sur les arrêts de travail ? sur les chèques sans provision ? sur les loyers impayés ? sur les bénéficiaires du RMI ? Actuellement, ce sont seulement des impressions personnelles qui sont répandues dans la population : les officialiser serait ouvrir la boîte de Pandore et engendrerait des réactions dangereuses. On sait déjà que la population carcérale regroupe 60 % d'étrangers : va-t-on détailler les statistiques de la délinquance suivant les critères discriminatoires figurant dans l'article 225.I du Code pénal ? Il faut cesser de classer les gens suivant ces critères pour ne pas attiser la tentation communautariste dans les deux sens – adhésion et répulsion –, et choisir d'autres moyens pour régler des problèmes dont l'universalisme républicain nous dit par principe que ce sont des problèmes sociaux. Contrairement à une idée très largement répandue, il ne s'agit pas que d'un principe, puisque les critères ethniques recoupent fortement les critères sociaux⁴.

UNE NOUVELLE UTOPIE TOTALITAIRE ?

Que traduit finalement cette volonté de régler par la contrainte les injustices dont nous sommes tous finalement conscients ? D'établir systématiquement des statistiques dont le choix est éminemment subjectif et l'interprétation souvent douteuse ? D'introduire la loi dans les comportements individuels ? De vouloir contrôler la pensée des individus ? Tout cela relève d'une utopie, qui consiste à croire que la rationalité de l'homme lui donne la maîtrise de son destin individuel et social. Le siècle dernier a vu la disparition de l'utopie totalitaire fondée sur la planification économique et sociale et génératrice de violence. On peut craindre l'arrivée

d'une autre utopie totalitaire, fondée sur l'empathie, la compassion, l'intrusion politique dans la sphère individuelle, et la volonté de priver les hommes de leur liberté démocratique pour en assurer l'égalité à tout prix : « Il se rencontre aussi dans le cœur humain un goût dépravé pour l'égalité, qui porte les faibles à vouloir attirer les forts à leur niveau, et qui réduit les hommes à préférer l'égalité dans la servitude à l'inégalité dans la liberté. »⁵

Quelles solutions alors peut-on envisager pour régler des problèmes qui ne sont pas niables ? On limitera plutôt le refus de location d'un logement en limitant la protection du locataire. On diminuera la discrimination à l'embauche en facilitant le licenciement des personnels incompetents. Les commerçants doivent pouvoir récupérer les chèques impayés et poursuivre les auteurs des vols. La sécurité et la qualité de l'enseignement doivent être assurées dans toutes les écoles. L'Etat doit garantir la tranquillité pour permettre la mixité sociale. Ces mesures collectives n'empêchent pas l'assistance sociale destinée aux individus, mais la mettent à la charge de la collectivité nationale et non de particuliers ou d'entreprises, évitant ainsi leurs réactions d'autodéfense. On cherche là à corriger les causes des discriminations sans stigmatisation pour ne pas créer de réflexe communautariste ni raciste. Il s'agit en réalité de revenir au libéralisme politique fondateur de nos sociétés, donnant à l'individu la responsabilité de lui-même et limitant l'intervention de l'Etat. De l'air ! Laissez-nous vivre ! ■

3. Schnapper D., « Statistiques ethniques », *Commentaire*, n° 177, pp. 199-121, printemps 2007.

4. Le Bras H. : « Immigration et intégration, le prétexte ethnique », *Les Cahiers rationalistes*, n° 582, pp. 6-20, mai-juin 2006.

5. Tocqueville, *De la démocratie en Amérique*, tome I, p. 115, Garnier Flammarion Paris, 1981.