CENTRE de RESSOURCES
POLITIQUE DE LA VILLE de GUYANE

l'acsé
l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

Enquête auprès des services publics les plus sensibles en matière de repérage et/ou de production de discriminations

Phase exploratoire

Ile de Cayenne - Guyane

Avril/juin 2008

SOMMAIRE

Préambule p.2

INTRODUCTION p.4

Partie 1 : PRESENTATION p.5

A - Objectifs p.6

B - Méthodologie p.6

1. La mise en œuvre p.7

2. les institutions interrogées p.7

Partie 2 : EXTRACTION ET ANALYSE DES DONNEES p.9

A - Identification des personnes interrogées p.10

B - La mission du service public p.11

1. Quelle conception du service public ? p.11

2. Les difficultés rencontrées p.11

C - La discrimination p.13

1. La différence de traitement p.13

2. Le « filon » p.15

3. Définir la discrimination p.17

4. Etre victime de discrimination et réagir p.17

5. L'évolution des discriminations en Guyane p.18

D - Les réponses apportées à la discrimination p.20

1. La discrimination comme sujet d'échanges p.20

2. Les différents moyens pour lutter contre les discriminations p.21

3. Former pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité des chances p.23

4. Les différents partenaires p.24

5. Les attentes en matière de lutte contre les discriminations p.25

E - Remarques et observations p.26

1. La Guyane, terre d'accueil et de métissage p.26

2. Le communautarisme p.26

3. Des communautés stigmatisées p.27

4. Une remise en question du système d'aide et de la participation au développement économique p.29

5. L'exploitation de la misère p.30

6. L'insécurité grandissante p.31

7. Une résistance au changement p.31

Conclusion p.33

Annexes p.36

Préambule

Les résultats de cette enquête doivent avant tout être considérés comme permettant de dégager quelques grandes tendances chez les agents de la fonction publique en Guyane en matière de repérage ou de production de discrimination.

Ces résultats ne peuvent être extrapolés à l'ensemble de la population, ni à l'ensemble des agents de la fonction publique en Guyane.

En effet, tous les agents interrogés sont des individus de nationalité française. Ils ont tous, pour la plupart, été désignés par leur responsable hiérarchique avec pour seul critère de sélection, de notre part, le degré de responsabilité.

Par ailleurs, cette enquête s'est déroulée uniquement sur l'Ile de Cayenne.

Ces grandes tendances repérées participeront à l'élaboration de la grille d'entretien de l'enquête population à suivre et pourront ainsi être vérifiées.

INTRODUCTION : Réaliser des travaux exploratoires nécessaires à la mise en œuvre des plans de lutte et des programmes opérationnels.

La situation actuelle de la Guyane peut se définir selon les 3 constats suivants :

- une très forte croissance démographique (+/- 4% par an) due à l'immigration et à de forts taux de natalité, notamment des populations d'origines étrangères ;
- une économie qui repose largement sur les transferts en provenance de la métropole dont le faible développement endogène ne peut résorber la demande d'emploi ;
- un climat social tendu qui marque une nette tendance au repli communautaire.

Dans ce contexte d'évolution rapide, la question des discriminations et de l'égalité des chances longtemps ignorée, s'impose aujourd'hui avec une acuité et une urgence réelles.

Cependant si les indices de discrimination sont assez apparents, la variété des situations, les processus de construction ainsi que les impacts sur la population sont, en revanche, largement méconnus.

Ainsi, l'évaluation des discriminations en Guyane, et la connaissance des populations pouvant en être victimes, sont aujourd'hui le produit de multiples hypothèses et extrapolations, en l'absence de données quantitatives et qualitatives sur le sujet.

Dans ce contexte, le CRPV de Guyane a souhaité apporter sa contribution au débat en proposant un travail d'exploration nécessaire à la mise en œuvre des plans de lutte et des programmes opérationnels.

Le CRPV de Guyane propose ainsi d'établir un état des lieux qualitatif de la discrimination en Guyane afin, notamment, de permettre la connaissance des différentes situations d'exclusions et leurs combinaisons.

Il s'agit de mettre au jour, à la fois les mécanismes, les processus et les parcours de discrimination à l'œuvre en Guyane.

Pour la réalisation de ce travail d'exploration, 2 directions seront poursuivies :

- Enquête auprès des services publics les plus sensibles en matière de repérage et/ou de production de discriminations
- Enquête auprès de la population

Le CRPV de Guyane a donc été sollicité par l'ACES pour concevoir ce travail d'exploration dans le but de :

- mobiliser un réseau de relais et d'experts auprès des institutions enquêtées
- définir un programme de formation en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances

Partie 1

Présentation

A - L'OBJECTIF : Repérer et mesurer les discriminations dont sont victimes les usagers des services publics en Guyane

Comment se pose la question des discriminations et de l'égalité des chances vis-à-vis des usagers des services publics au travers des institutions, principalement concentrés sur l'Ile de Cayenne ?

En quoi les discriminations font-elles obstacle au principe même de droit, d'accès aux services publics ?

Quel est le degré de connaissance, de conscience des pratiques discriminatoires au sein des services interrogés ? Quels en sont les risques de production ?

Quelle connaissance des outils de lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité des chances de la part des agents des services publics?

Y a-t-il des attentes de la part des agents dans ce domaine ? Quelles sont-elles ?

B - L'EXIGENCE d'une méthodologie prudente et rigoureuse

La question des discriminations et de l'égalité des chances est encore peu abordée en Guyane. Il nous a dès lors paru important de partir d'une question autre que celle-ci afin d'éviter d'influencer les répondants et qu'ils ne se sentent pas visés.

Les questions sur les discriminations devaient apparaître progressivement. Elles ont d'abord été incluses à côté d'autres facteurs, puis ont fait l'objet de questions directes au final.

Elles ont tenu compte des différentes formes de discrimination dont les réponses pouvaient relever et ont appréhendé la notion d'égalité sous différents angles. En effet, la notion d'égalité relève avant tout d'une égalité formelle en droit. Or, il est parfois important de considérer cette notion d'égalité par rapport à des situations de fait, pouvant justifier des différences de traitement.

Discrimination directe
L'auteur opère volontairement une distinction entre les usagers en raison de leur origine réelle ou supposée, de leur lieu d'habitation, de leur orientation sexuelle, de leur sexe, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap.
Comportement discriminatoire apparent : volonté claire de violer le principe d'égalité : *« Je ne sers pas les Brésiliens ! »*
Comportement discriminatoire dissimulé : face à la réprobation sociale et au risque de poursuites, l'auteur dissimule son acte en donnant à la victime une explication plausible à son acte. *«Je ne peux malheureusement pas vous renseigner, car votre dossier est incomplet »*

Discrimination indirecte
Il ne s'agit pas d'un comportement individuel mais il se produit lorsque l'application d'une règle apparemment neutre entraîne en pratique un désavantage particulier pour une catégorie de personnes. Elle ne peut être révélée que par une analyse statistique qui détermine, si, en pratique la mise en œuvre de cette règle lèse

majoritairement des personnes ayant en commun la même origine ou appartenance. Par exemple : *« Il s'avère statistiquement que les dossiers de demandes de logements de Créoles sont majoritairement plus souvent acceptés que ceux des Haïtiens, selon des critères d'attribution équivalents »*

1. La mise en œuvre

- **Réalisation d'une grille d'entretien semi-directif,** afin de permettre d'orienter la rencontre vers le thème des discriminations et de l'égalité des chances. Cette grille a permis de recueillir notamment des données qualitatives.
- **Envoi d'un courrier au responsable de l'institution** afin de l'informer de l'étude, sous couvert d'une enquête menée autour de la mission du service public.
- **Rappels téléphoniques** pour prise de rendez-vous.
- **3 niveaux d'acteurs interrogés** pour chaque institution retenue (cadre, agent intermédiaire, agent d'exécution) selon son fonctionnement et son organisation, bien que les personnes interrogées ne puissent représenter un échantillon exhaustif et représentatif ni de l'ensemble des agents de la fonction publique présents sur le territoire guyanais, ni de la population dans son ensemble. Toutefois, le résultat de ces interviews permet déjà de confirmer ou d'infirmer certaines tendances et d'orienter l'enquête population selon des grandes tendances repérées.
- **Entretiens réalisés d'avril à mai 2008 sur l'Ile de Cayenne** (Cayenne, Remire Montjoly, Matoury)
- **Analyse et synthèse juin 2008**

2. Les institutions repérées

Un des critères retenu pour les institutions concernées était l'accès au plus grand nombre, qui peut également se décliner par rapport aux différents services.

S'est ensuite opérée une approche sectorielle :

- **Travail :** ANPE, ASSEDIC
- **Education / Enseignement :** Affaires scolaires (mairies de Cayenne, Remire-Montjoly, Matoury)
- **Santé :** Hôpital (service des urgences), Sécurité Sociale
- **Sécurité :** Gendarmerie, Police nationale
- **Logement :** SA HLM, Siguy
- **Equipement :** EDF, La Poste

- **Action sociale :** CAF[1]
- **Transport** : SMTC
- **Culture :** Bibliothèque Départementale Franconie
- **Administration d'état :** Préfecture, Trésor Public, Préfecture (service circulation, service des étrangers)
- **Administration locale :** Etat civil (mairies de Cayenne, Remire-Montjoly, Matoury),

Tous les secteurs ont pu être interrogés à l'exception du logement, soit **36 agents interviewés.**

Certaines administrations se sont ouvertes très facilement et très rapidement au contraire d'autres, pour lesquelles de multiples autorisations ont été nécessaires sans forcément aboutir.

Les principaux arguments avancés lors d'un refus reposaient sur :

- **l'impossibilité d'obtenir un accord de la direction** (« *Le directeur est trop occupé* », « *Je n'ai toujours pas eu le temps de lui en parler* », « *La demande n'est pas assez précise* »),
- **sur la méfiance** *(« Pouvez vous me réexpliquer le but de votre enquête », « Mais à quoi cela va-t-il servir exactement », « S'agit-il d'un audit ? »*).

Certaines administrations ont parfois été extrêmement **difficiles à contacter** :

- par manque de visibilité et d'accessibilité,
- par absences répétées des agents contactés (réunions, congés, formations hors du département,…).

De nombreux rappels et renvois de fax ont souvent été nécessaires.

Il sera important de noter que les administrations les plus souvent citées comme étant des lieux de production de discriminations ont été les plus réticentes à répondre à l'enquête, voire même à refuser catégoriquement sans autre excuse que de ne jamais donner suite et, après de multiples rappels.

La mise en relation avec les agents s'est faite soit en direct, soit par le ou la chargé (e) de communication, soit par les chefs de service après accord de la direction.

[1] Après sollicitations de l'enquêtrice, les services de la CAF n'ont pas donné suite aux demandes d'entretiens. Les résultats présentées ne peuvent donc être associés aux agents de la CAF.

Partie 2

EXTRACTION ET ANALYSE DES DONNEES

A - IDENTIFICATION DES PERSONNES INTERROGEES

L'accueil, lorsqu'il a eu lieu, a toujours été de qualité et très souvent par le responsable lui-même. Celui-ci nous a ensuite dirigé vers les agents, dans des bureaux ou locaux spécifiquement mis à disposition si les conditions d'exercice habituelles des agents ne s'y prêtaient pas.

Si ce sont les pratiques professionnelles qui étaient interrogées, très vite, les personnes interviewées se sont laissées aller à **un échange sous forme de confidences** faites à une personne venant d'arriver en Guyane à laquelle on explique comment cela fonctionne, comment on vit en Guyane et ce qui risque de s'y passer dans les années à venir.

Si 3 degrés de responsabilités différents devaient être interrogés, très vite est **apparu un écart important entre le statut et la fonction**, principalement dans le cadre des collectivités locales et territoriales. En effet, il n'a pas été rare d'interroger une personne de catégorie C, alors que celle-ci remplit des fonctions d'encadrement. Ceci est parfaitement révélateur de la situation en Guyane, puisque sur les 6 700 agents présents en Guyane, 83% sont de catégorie C. Nous avons ainsi senti très vite un **écart entre le discours tenu et l'attitude que nous pouvions attendre** de la part d'un encadrant. Nous avons également ressenti des **tensions très vives entre certains des agents interrogés et leurs responsables**. Il n'a pas été rare d'observer de véritables rapports de forces au cours desquels certains des agents refusaient de répondre à l'enquête bien que leur responsable leur ait fait une demande avec beaucoup de prudence. Leur réponse reposait sur le simple fait de **ne pas avoir envie** la majeure partie du temps… Lorsque le responsable était ensuite interrogé par rapport à ce refus, celui-ci nous laissait sous entendre :

- **un manque de motivation** des agents,
- **des difficultés rencontrées par rapport au niveau requis** de la part de l'agent, mais également de la part du responsable lui-même,
- **des liens existant en dehors du cadre professionnel ou avec d'autres** agents qui ne permettaient pas une autorité plus affirmée de sa part.

Dans le cadre de travaux d'exploration, cette enquête a donc bien atteint un de ses objectifs premiers : **une prise de température** de ce que pourra interroger et révéler la deuxième phase de cette étude : l'enquête population ; toute proportion gardée toutefois, puisque les agents interrogés sont tous français, créoles guyanais, antillais, ou métropolitains et parfaitement intégrés à la société guyanaise en tant que fonctionnaires ou assimilés.

La zone géographique étudiée a également toute son importance, puisque les différentes communautés et problématiques évoquées restent propres à celles de L'Ile de Cayenne, bien que des similitudes existent dans les discours tenus dans différents endroits de la Guyane.

B - LA MISSION DU SERVICE PUBLIC

1. Quelle conception du service public ?

C'est **la conception personnelle de la mission du service public de l'agent** qui était interrogée et qui devait ainsi servir de point de départ à un questionnement plus large autour du service rendu à tous.

Dans une très grande majorité, les verbes et les expressions les plus utilisés sont : ***« servir, accueillir, satisfaire, répondre aux besoins et aux attentes, orienter, être disponible, être au service… ».***

La notion **d'un public le plus large possible** est automatiquement abordée en utilisant les termes suivants : ***« Tout le monde, la population, le grand public, le plus grand nombre »*** en y accolant le plus souvent **des notions d'intervention sociale** : ***« Les gens en difficulté » ; « Ceux qui rencontrent des problèmes» ; « On est un peu un service social » ; « Un endroit où l'on peut avoir des informations » ; « Le service minimum » ; «Service d'intérêt général… ».***
Cela a notamment été constaté avec les services des impôts interrogés, dont la mission consiste principalement à recouvrir l'impôt, non pas en plaçant le contribuable dans une situation difficile, mais plutôt en trouvant la solution la plus appropriée à sa situation. Nous avons pu l'observer à plusieurs reprises au guichet, où des facilités ou des reports de paiements étaient accordés automatiquement à partir du moment où une somme, même minime, était versée immédiatement.

La notion de dévouement est très prégnante : on est au service des autres, et même quand on ne peut pas répondre, il doit y avoir **satisfaction de l'usager**. On se doit donc d'être agréable, accueillant et savoir l'orienter vers d'autres services si cela est nécessaire. Cela implique ainsi l'idée **d'une bonne connaissance du système dans son ensemble et une formation à l'accueil**. Certains agents soulignent d'ailleurs les efforts qui ont été faits par leur administration afin d'améliorer l'accueil (mise en place d'une charte, formation, repérage des agents les plus aptes à remplir cette fonction,…).

Ceci rejoint cette idée du service rendu à tous. On a le souci absolu que la personne reparte satisfaite. Certains agents l'évoquent même comme une consigne passée par la hiérarchie, notamment dans les mairies.

Les définitions apportées par les agents correspondent à l'unanimité à un discours officiel, lissé, propre à celui qui peut être attendu de la part des agents de la fonction publique ou assimilés.

2. Les difficultés rencontrées

Certaines difficultés sont toutefois évoquées par les agents :

- **le manque de formation** (technique et/ou psychologique),
- **le manque de moyens logistiques et techniques,**
- **le manque de personnel,**

- **des locaux quelque peu vétustes,**
- **un déplacement des compétences** (Gendarmerie, Police, Hôpital) : pour bon nombre eux, leur service est, le plus souvent, apparenté à un service social ou à un service qui pallie les incompétences d'autres administrations. ***« C'est un problème d'attribution et de transfert de compétences. On nous appelle parfois pour les chiens errants, alors que c'est à la police municipale de s'en occuper. Mais la mairie nous dit qu'elle n'a pas le matériel et pas le personnel. C'est comme pour les problèmes de voisinage. »***
- des **spécificités propres à la Guyane**, telles que : la diversité de la population, l'isolement et l'éloignement de certains agents…, des soucis de productivité et de rentabilité dans le cadre d'objectifs commerciaux à atteindre (La Poste). Même si ces objectifs peuvent apparaître comme une amélioration de la qualité de certains services proposés, cela semble parfois difficilement compatible dans le contexte guyanais. ***(« Nous sommes la seule banque sociale de Guyane »).***
- **l'insécurité :** peu évoquée si ce n'est dans le cas de transports de fonds ou d'agressions commises dans le service interrogé (La Poste).

Dans l'ensemble, les agents interrogés estiment être en mesure de remplir la mission de service public telle qu'ils la définissent. Ils font toutefois état de certains obstacles ou difficultés liés à la relation au public qui se montre souvent nerveux. Sont invoqués :

- **le temps d'attente** parfois trop long (La Poste, principalement lors des périodes de paiement des allocations CAF, Hôpital)
- **les conditions d'attente** peu satisfaisantes (La Poste, Hôpital),
- **l'inquiétude** ou l'état de choc (les Urgences, Etat civil, Police, Gendarmerie, …),
- **le fait de ne pas avoir été bien reçus** dans d'autres administrations (sont généralement citées la CAF, la Sécurité sociale, la Préfecture, La poste et la Mairie de Cayenne – plus particulièrement le service des affaires scolaires).
- **le manque de connaissance** des usagers du système et de son fonctionnement. Cela expliquerait l'irritabilité ou la mauvaise humeur du public que les agents se disent aptes à apaiser, soit par la formation qu'ils ont reçue, ou par expérience. ***(« On nous a appris… » ; « Quand ils arrivent ils sont énervés, et quand ils repartent, ils sont tout calmes et nous remercient »).***
- **le manque de conscience** des usagers de l'intérêt général au profit d'intérêts personnels (mairies)

La langue reste, par ailleurs, un obstacle majeur. Celui-ci est généralement contourné grâce à **l'utilisation du créole**, car il présente l'avantage d'être partagé par différentes communautés (Guyanais, Haïtiens, Antillais) et appris par les noirs marrons à défaut du français. De nombreux agents évoquent également des **notions dans différentes langues,** telles que l'anglais ou le portugais, parlé assez souvent couramment. Certaines administrations sont amenées à faire appel à des traducteurs officiels ou assermentés (Hôpital, Police, Gendarmerie). La Préfecture, pour sa

part, insiste sur la nécessité de parler français, puisqu'il s'agit de l'un des critères du contrat d'intégration. Certains agents font remarquer que, la plupart du temps, les usagers savent se faire comprendre en faisant ***« l'effort de parler français »*** ou en se faisant accompagner par des amis ou par leurs propres enfants qui assurent alors la traduction.

A ce stade de l'interview, très peu d'agents évoquent des problèmes spécifiques liés à certaines communautés. Quelques uns laissent échapper que certains usagers feraient plus d'efforts que d'autres, alors que certains ne seraient là que « pour profiter du système ». D'autres encore font état de spécificités concernant certaines communautés dans leur relation à l'administration. On parle alors de « culture papier » : il y a ceux qui ont conscience de l'importance de tout conserver (les Haïtiens) et ceux qui ne gardent rien et se retrouvent lésés (les Brésiliens).

C - LA DISCRIMINATION

1. La différence de traitement

L'existence d'une différence de traitement, remplaçant le terme trop explicite de discrimination, vis-à-vis de certains usagers est traitée selon des approches différentes par les agents interrogés :

- **La différence de traitement est impensable**.
  La question apparaît alors presque outrageante : ***« Pas ici en tous cas » ; « Jamais ! ».*** Les agents soulignent l'importance de son absence, car cela relève soit de la mission même du service public que de s'adresser à tous sans distinction, soit d'une éthique liée à certaines pratiques professionnelles (Police, Gendarmerie).
  Elle peut toutefois exister et a déjà été observée, soit auprès d'autres collègues, dans d'autres services ou administrations par les agents eux-mêmes redevenus, dans ce cas, usagers. Elle reposerait principalement sur la non-formation des agents incriminés qui ne remplissent pas leur mission ou sur une surcharge de travail.

- **La différence de traitement existe naturellement et relève de la norme et du bon sens**.
  Une personne qui présente bien, s'exprime bien ou que l'on connaît sera mieux reçue qu'une personne qui se montre agressive, qui ne sait pas s'exprimer ou qui est mal habillée : ***« Notre niveau de réponse à la sollicitation dépend de la manière dont nous avons reçu la sollicitation ».***
  Les **apparences extérieures** sont un facteur essentiel et déterminant dans la manière dont la personne sera reçue ou son dossier traité. L'efficacité apportée au traitement du dossier n'est cependant pas remise en question : ***« Si elle ne se comporte pas bien, je fais juste ce que je dois faire, je lui réponds quand même, mais c'est tout ! ».***
  Le comportement de l'agent dépendrait également du **moment auquel il est sollicité**, en début ou fin de service (Police).
  La notion d'origine ou de nationalité ne semble pas être un critère déterminant ou, du moins, il n'est pas encore exprimé clairement.
- **La différence de traitement relève du statut social**.

On évoque rarement, et ce, avec beaucoup de confidentialité, une différence de traitement due au statut social ***(« Ca dépend si c'est un notable ou non » ; « On ne traite pas un sdf ou un notable pareil ! » ; « Cela dépend si c'est une personnalité ou non. Une personnalité ne sera pas traitée comme un usager normal. Il est clair que si le maire de Cayenne me demande un permis, ce sera fait d'office et je ne le ferai pas venir au guichet. Mais tout est relatif car pour un simple usager, je ferai toujours mon possible pour qu'il soit bien servi.** »)

Ce critère semble être une question tabou, mais revient assez régulièrement dans bon nombre d'entretiens. Soit elle est abordée de manière directe, soit il y est fait référence en évoquant le fonctionnement de la société guyanaise qui reposerait sur l'appartenance à une famille, à un groupe et qui permettrait ainsi d'afficher un certain statut social. Très vite, cette problématique est mise en lumière par le système du « filon ».

- **La différence de traitement relève d'une approche culturaliste.**
  Le plus souvent, quand la différence de traitement est reconnue par les agents, elle apparaît comme **positive**. Elle tiendrait effectivement compte de la **diversité des publics** par rapport à la langue, à la culture, au niveau d'éducation, à la situation sociale, aux difficultés rencontrées (Hôpital, Trésor Public, La Poste…). On la conçoit ainsi comme un service rendu à la personne, comme une marque de respect par rapport à sa différence quelle qu'elle soit, comme un élément incontournable dans la relation à l'Autre étant donné la diversité de la population : ***« On est obligé de s'adapter ».***

  Ce traitement de la différence permet de se questionner sur le partage de valeurs communes à toutes les communautés présentes sur le territoire guyanais et ce qui permet ainsi de faire lien.

  Quelles sont les institutions qui permettent de développer ces valeurs et d'intégrer ainsi les nouveaux arrivants ? Quelles sont celles qui garantissent l'adhésion du plus grand nombre ? Sur quoi reposent ainsi les valeurs censées être véhiculées par le service public ? De quelles valeurs les agents doivent-ils être vecteurs ? A partir de quels éléments les agents du service public en Guyane s'appuient-ils pour avoir cette impression de devoir s'adapter ? Le fait que ces principes soient énoncés principalement par des agents venus de Métropole laisse- t- il supposer un manque de repères personnels et professionnels par rapport aux valeurs habituellement véhiculées ?

- **La différence de traitement n'est pas assez affirmée.**
  Dans le cadre de la diversification de l'offre, certains agents souhaiteraient que le traitement réservé aux usagers tiennent compte de leur **statut privé ou professionnel** : La Poste, par exemple, préconise un traitement différent si l'on s'adresse aux entreprises ou aux particuliers. Les agents interrogés insistent sur l'importance de scinder les publics professionnels et privés, afin d'améliorer les services rendus, notamment aux professionnels.

Les agents ayant constaté des différences de traitement au sein de leur administration ou service sont en général des cadres ou responsables. Gênés par cette situation, ils déclarent prendre leurs agents à part, afin d'en discuter avec eux, mais ne sont pas forcément à l'aise. Cela s'explique :

- parfois par **la différence d'âge** (personne encadrant des agents plus âgés ou personne encadrant des personnes plus jeunes et comprenant parfois leur fougue et leur immaturité)
- parce que l'encadrant **a conscience de certaines difficultés rencontrées** par ses agents (public difficile, manque de formation, manque de moyens) et **comprend parfois leurs réactions**
- parce que le responsable venu de métropole, bien qu'à l'aise dans les propos tenus et sa conception de la discrimination, souffre parfois d'un **malaise**, du au sentiment **« de ne pas être chez lui »** et d'un **sentiment de culpabilité quasi historique** par rapport à sa communauté d'origine. ***« Toute ma vie, on m'a culpabilisé d'être blanc »***

Les différences de traitement s'expriment différemment selon les agents qui ont pu les observer, et ce, en général, dans d'autres administrations que celle à laquelle ils appartiennent. On retrouve ces différences de traitement dans :

- le temps de prise en charge / faire attendre
- la non assistance / ne pas être serviable
- une mauvaise écoute
- les préférences accordées
- les propos injurieux, violents ***(« Vous reviendrez quand vous saurez lire ! »)***
- les gestes violents ***(«Fermer le rideau devant la personne »)***
- la mauvaise humeur
- l'évitement ***(« se lever et faire semblant d'aller aux toilettes, quand la personne arrive »)***

2. Le « filon »

Le filon est **connu par la majorité**, à l'exception de certains agents qui ne sont pas originaires de la Guyane. Il est parfaitement identifié comme **un élément de différenciation** dans le traitement accordé à la demande.

Certains en parlent très librement le définissant comme :

- **un réseau de connaissances indispensable** qu'on utilise pour obtenir des informations, pour faciliter des démarches qui pourraient parfois être plus ardues (fiche d'état civil, certificat de naissance) ou même impossibles. ***« Tout le monde l'utilise, c'est obligé, surtout dans les démarches administratives » ; « Tout le monde a son réseau. Quelqu'un qui n'a pas de relation ici, va avoir beaucoup de***

mal pour obtenir certaines choses. ». C'est donc un système de fonctionnement qui semble naturel. Il est encore utilisé dans certaines administrations où l'on essaie de l'adapter à des modes de fonctionnement moins préférentiels. C'est le cas de La poste où il n'était pas rare, aux dires de certains agents, que des usagers qui connaissaient le guichetier passent devant tout le monde. Actuellement, les guichetiers sont autorisés à faire des opérations privées ou pour le compte d'autres personnes qu'ils connaissent, mais avant l'ouverture au public. Beaucoup d'agents interrogés affirment qu'il est possible, en Guyane, de ne se déplacer que très peu pour bon nombre de démarches administratives, à partir du moment où l'on a le filon. Et tout service rendu, l'est ainsi à charge de revanche.

- **un moyen d'accéder à des postes « réservés »**. Ce phénomène est évoqué à mots couverts ; jamais pour soi, mais pour d'autres personnes connues. C'est un système qui aurait tendance à disparaître avec les nouvelles générations.
  Ce système dénoncé est abhorré et aurait permis la mise en place de gens incompétents qui freineraient les autres, ceux qui ont été formés, qui ont eu les concours et qui sont obligés d'attendre leur tour. La dénonciation de ce système peut être violente surtout quand elle touche certains des agents interrogés. Sont alors autant incriminés certains chefs de service que des employés. Le système fonctionnerait en cercle fermé avec des personnes redevables les unes par rapport aux autres (notamment dans les mairies). On touche alors à des problèmes de **discrimination à l'embauche et dans le cadre professionnel**.

Les agents interrogés sur le filon font bien une différence entre le filon qui permet de se faciliter la vie de tous les jours et qui n'est accessible que par un réseau de connaissances étendu et celui qui serait discriminatoire, car ne tiendrait pas compte des compétences des individus notamment dans le cadre professionnel. Il serait toutefois intéressant de s'interroger sur les individus qui utilisent le filon :

- principalement **la communauté créole** du fait de sa présence très importante aux postes administratifs et qui évite de fréquenter les lieux de services publics, d'où son étonnement, lorsque sont évoqués des différences de traitement.

- **la communauté métro** qui, très vite, parce qu'elle est souvent détachée, appartient à des structures qui lui permet cette facilité d'accès aux services publics, mais ne verbalise pas ce réseau de connaissances.

- **la communauté chinoise** qui, aux dires des agents interrogés, connait tous les filons et ne se déplace que très rarement. Les services des affaires scolaires estiment en général ne voir que très peu de Chinois pour cette raison, ***« Les Chinois, on les voit très peu. Ils ont parfaitement compris comment ça marche. Il y a toujours quelqu'un qui fait pour eux. Ils ont très bien compris comment se servir du filon. C'est facile pour eux, car ils sont commerçants et connaissent beaucoup de monde »,*** mais aussi parce que la scolarité des enfants se fait souvent dans le privé. ***« On ne les voit pas beaucoup, car ils mettent leurs enfants à l'école des Sœurs et après, s'il sont les moyens, ils les envoient en métropole »***

3. Définir la discrimination

La discrimination est, en très grande majorité, définie par les agents comme **le rejet de l'autre, le fait de différencier les individus essentiellement par rapport à la « race », à la culture, aux origines, à la couleur de la peau.** ***« C'est quelque chose d'assez récurrent. C'est plus dû à la couleur de la peau » ; « C'est la couleur de la peau qui compte. C'est ce qui se voit en premier ».***

Les différences, dans le cadre de cette définition de la discrimination, faites par rapport **au statut social, aux orientations sexuelles** sont peu évoquées. Le terme **racisme** n'est utilisé qu'une seule fois, en stipulant toutefois que ce fait n'existe pas en Guyane.

La notion de droit est également évoquée : ***« Le fait de ne pas reconnaître les mêmes droits à une personne », « C'est quelqu'un qui a droit à quelque chose, et on ne lui donne pas ».***

Le terme même de discrimination est un terme connu des agents, plus apparenté au **racisme,** sans définir celui-ci nommément. Toutefois, quand le terme de discrimination est énoncé, il semble que celui-ci ne fasse pas partie d'un vocable courant, et **relève plutôt du concept**.

Une différence est également à noter entre l'énonciation de ce terme entre les agents créoles ou métropolitains. Il apparaît clairement que les agents métropolitains maîtrisent le terme plus aisément que les agents créoles, principalement par rapport au champ théorique que recouvre ce concept. Cet aspect doit cependant être nuancé, car la majeure partie des agents métropolitains interrogés se trouve placée à des postes d'encadrants. Cependant, il n'en reste pas moins que la connaissance et la sensibilisation à cette thématique faites antérieurement, si théoriques soient elles, se posent, surtout si l'on en juge par la facilité avec laquelle ils abordent cette notion.

4. Etre victime de discrimination et réagir

Plus de la moitié des agents interrogés se disent avoir été victimes personnellement de discrimination. Ce résultat est à observer en fonction :

- **du lieu de la discrimination :** Guyane, métropole, Antilles
- **de la nature de la discrimination** : par rapport à leur fonction (policier/gendarme), par rapport au physique (surpoids), par rapport à des compétences professionnelles non reconnues, par rapport à leurs origines (Guyanais, Métro et Antillais confondus)

Lorsque les agents sont interrogés sur leur situation de victime, le terme de discrimination va englober différentes situations liées soit au cadre professionnel (discrimination à l'embauche, évolution de carrière, attribution de primes,..), soit au cadre privé que ce soit en Guyane ou ailleurs, selon des critères divers. Tout agent se sentant victime d'une injustice va automatiquement l'attribuer à de la discrimination. Il est à rappeler que la définition qui en était principalement donnée reposait avant tout sur des critères raciaux.

En ce qui concerne les agents ayant vécu ou connaissant d'autres DOM, une comparaison est toujours faite : ***« Ici, ça n'est pas comme aux Antilles »,*** avec pour raisons principales un rapport à l 'Histoire différent. L'esclavage aurait été vécu moins durement en Guyane, les Blancs

ont été connus aussi comme bagnards : ***« Avec les bagnards, on a vu qu'il y avait des bons et des mauvais partout »,*** et la géographie : ***« Ici, on a plus de place » ; « On a moins à subir la météo et les cyclones ».*** Les Guyanais se disent avoir été moins frustrés que les Antillais. ***« La Guyane n'a pas la même histoire que les Antilles. Les histoires sont différentes ainsi que notre conception de la vie, du social… » ; « Je n'ai jamais remarqué d'agressivité de la part des Guyanais, jamais d'insultes raciales comme en Guadeloupe, mais peut être que c'est parce qu'il n'y a pas la même histoire. »***

On aurait même tendance à décrire, par comparaison, une situation plutôt idyllique en Guyane, où de multiples communautés sont amenées à vivre ensemble (on parle de ***« mix »,*** de ***« mixité »,*** de ***« melting pot cohérent qui fonctionne »***).

En général, il y a **absence de réaction** face à ce qui est considéré comme de la discrimination. La victime considère qu'il s'agit avant tout d'un cas isolé qui ne mérite pas qu'on y prête attention et/ou que le temps joue en sa faveur. Elle relativise les faits, les minore alors que la définition qu'elle en donnait laissait supposer des faits graves et inexcusables et qu'elle se considère pourtant comme victime : ***« Je parlerai plutôt d'injustice que de discrimination. » ; « J'attends mon tour et je sais qu'un jour ou l'autre, je serai reconnue pour mon travail quand tous les anciens seront partis » ; « Je laisse dire et je fais mon travail… » ; « Le silence ! Parce que c'est dans mon caractère ! J'attends mon tour… » ; « Je savais que le type n'était pas méchant et que ça n'avait rien à voir avec ce qu'il pensait » ; « Oui, mais rien de méchant, pas comme on pourrait trouver ailleurs », « Quand on est mal reçu quelque part, j'ai l'impression que c'est pour tout le monde pareil. » ; « On a des réflexions mais je ne peux pas dire que je la subis ! Il ya des bruits de couloirs, une espèce de rivalité entre les Guyanais et les Antillais (je suis antillaise), mais rien d'agressif. » ; « Moi, je ne m'arrête pas à ce genre de choses. Je suis d'un caractère assez sociable, je laisse passer. »***

Lorsque les victimes réagissent à la situation, cela passe par **le dialogue et l'explication**. Aucune revendication identitaire véritable n'est à relever, on reste dans la **défense et la justification d'une position personnelle et non collective** (le fait d'être expatrié et de toucher une prime par rapport à la vie chère, le fait d'avoir été appelé pour remplir certaines fonctions,..)

Cette manière d'aborder la discrimination en tant que victime permet aux agents de s'exprimer et d'identifier des situations vécues comme des situations discriminantes, bien que cela aille à l'encontre, ou plus loin, que la définition qu'ils en donnent. Leurs réactions restent toutefois très relatives et révèlent ainsi, ***dans la majorité, une très mauvaise connaissance de ce qu'est la discrimination*** *et de la façon de réagir. Pour les plus aguerris, les réactions restent également minimes, avec le sentiment de ne pas pouvoir répondre aussi aisément que s'ils se trouvaient en métropole par exemple.*

5. L'évolution des discriminations en Guyane

Les agents semblent en général étonnés d'être interrogés sur **l'évolution des discriminations en Guyane**. Il semble qu'en fonction des réponses apportées aux précédentes questions, le terme même de discrimination n'existe pas ou très peu et ne soit que tout relatif dans les relations et les discours entretenus. Toutefois, cette question permet réellement aux agents de s'exprimer sur la question des rapports entre les individus et les communautés et d'apporter des réponses plus

personnelles, leur donnant l'impression de se livrer, de nous expliquer le fonctionnement de la société en Guyane et de nous faire part de leurs revendications.

Dans l'ensemble, les agents interrogés parlent de **réduction des discriminations ou de stabilité**, dans le sens où les communautés vivent paisiblement les unes à côté des autres, et ce, grâce :

- **à l'école, qui serait le lieu incontournable** pour que les populations apprennent à vivre ensemble sans distinction. L'école reste ainsi un des derniers canaux républicains qui permettent l'intégration et le partage de valeurs communes.

- **à une plus grande transparence dans le recrutement**, concours et formation : ***« Les gens sont obligés de passer des examens maintenant. »*** Bien que certains émettent des réserves sur la place laissée aux plus jeunes, la majorité reste confiante et pense que la formation et les diplômes peuvent permettre une plus grande accessibilité aux postes de la fonction publique et à des postes plus élevés jusque là réservés aux Antillais et aux Métros ***« Les gens qui ont des postes clé en Guyane, ce sont souvent des Antillais, des Métros ».***

- **au milieu professionnel lui-même,** ***« car tout le monde est mélangé » ; « Il y a plus de jeunes qui travaillent en mairie, il y a beaucoup de jeunes qui se sont fondus. »*** **et à une volonté de certains responsables (élus ou non).** Certains agents en mairie parlent très ouvertement de la volonté de leur maire de faire évoluer les choses, ce qui semble se concrétiser au vu des résultats des dernières élections. D'autres administrations, comme la police, ont fait le pari de diversifier au maximum leurs agents. La police guyanaise est la seule police dans le Dom qui a pu faire un recrutement local, notamment pour insuffisance d'effectifs ; ***« Ici, on a toutes les ethnies, toutes les cultures. On essaie d'ailleurs d'avoir des policiers de différentes ethnies. Il ne s'agit pas de politiques de quotas qui, pour moi, seraient une faillite du système. On les sensibilise au métier et après ils passent le concours ».***

- **à la circulation des personnes :** ***« En Guyane, il y a une grande diversité, chacun vient avec sa mentalité et les autochtones voyagent, donc ça ouvre les esprits ». « J'ai beaucoup voyagé, ça m'a beaucoup aidé. »*** Les agents misent beaucoup sur la venue des personnes qui font circuler des idées et des comportements : « ***Les enfants de fonctionnaires guyanais avant ne bossaient pas beaucoup à l'école car ils savaient qu'avec la famille, ils arriveraient à entrer dans la fonction publique, qu'il y avait des emplois pour eux. Ils ne se bougeaient pas trop ! Il reste un fond mais ça change car il y a des gens qui viennent de partout, il y a des gens qui sont nommés depuis la métropole. »*** Aucune réserve particulière n'est encore émise quant à l'ouverture à d'autres populations.

Par ailleurs, certains n'hésitent pas à définir la situation de la Guyane comme étant quasi idéale et liée principalement à **certains traits de caractère** du Guyanais : ***« Le Guyanais est plus calme, plus passif » ; « Le Guyanais est placide. » ; « Dans le créole guyanais par exemple, il n'y a pas de juron, alors que le créole antillais est plus agressif. En Guyane, les esclaves étaient plus libres qu'aux Antilles, donc notre manière d'être est plus calme. »***

Mais ces propos sont rapidement nuancés par la question **de la prudence et de la méfiance** imposée à la société guyanaise. ***« Vous savez pourquoi il y a deux tamanoirs sur les armoiries de la Guyane ? Parce que comme le Guyanais, le tamanoir n'attaque pas, il se défend ! » ; « La société guyanaise est une société qui se mélange, mais qui est prudente. Elle regarde d'abord comment les gens fonctionnent. »***

La Guyane se trouverait dans **une période charnière,** tiraillée entre ses valeurs et ses capacités d'accueil : ***« La population guyanaise est en train de disparaître par dilution. On estime à 38% le taux de guyanais sur la population totale. Le pays nous échappe. » ; « Les Guyanais se sentent envahis. »,*** et devant faire face à de plus en plus d'inégalités dont serait victime **la communauté créole qui se sent lésée**. ***« On subit aussi de la discrimination à l'envers. C'est-à-dire que souvent les étrangers peuvent obtenir plus que le Guyanais qui travaille honnêtement et qui développe son pays. » ; « On se demande parfois pourquoi on travaille ? Il y en a qui ont bien plus que nous et sans travailler ! Juste parce qu'ils savent bien s'occuper de leur dossier. Et ces gens là, ils ont tout gratuit. »***

Les réponses apportées par les agents concernant l'évolution des discriminations confirme l'idée que ***les relations en termes de discrimination ne se sont réellement jamais posées.*** *On oscille entre le fait de se sentir bien tous ensemble, d'être peut-être même représentatifs d'une société quasi idéale et par ailleurs, d'être menacés par des flux de populations qui risquent de nous ensevelir, phénomène pour lequel il est nécessaire de rester méfiants et vigilants et qui, à terme, peuvent mettre à mal les capacités d'accueil de la Guyane.*

C - LES REPONSES A LA DISCRIMINATION

1. La discrimination comme sujet d'échanges

A la très grande majorité, la question parait incongrue et **les discriminations ne font pas l'objet d'échange** car :

- **inexistence** dans le service : donc il n'y a rien qui justifie le fait d'en parler
- elles ne peuvent pas être abordées car **elles n'ont pas de raison d'être** ; en parler serait reconnaître leur existence et leur donner une forme de légitimité
- **absence de demande du personnel** : si le personnel n'en fait pas la demande, c'est que le besoin ne s'en fait pas sentir
- **absence de volonté de la hiérarchie** : hiérarchie qui est alors mise en cause dans le fait de produire des discriminations à la fois au sein des agents et du public : ***« On n'en parle pas du tout avec le supérieur, car il va se sentir visé tout de suite et il aurait raison ! Ce sont souvent les responsables qui en font le plus ! » ; « Le DGS a manœuvré les petites gens, les petites dames. Ici, le terme d'équipe n'existe pas. »***

- **c'est un état de fait** : les discriminations existent, la société fonctionne comme cela ; à quoi cela pourrait-il bien servir d'en parler ? ***« Tout le monde le sait, mais se tait parce que tout le monde vit sa vie. »***

Certains responsables reconnaissent avec beaucoup de prudence qu'ils font des réunions d'équipes, des débriefings, et que s'il y avait le moindre problème, la question serait abordée ; d'autres estiment que différents éléments de vérifications peuvent être pris en considération comme les réclamations : ***« Je n'ai jamais eu de réclamations écrites ou verbales. »***

Lorsque la question des discriminations est abordée, elle dépasse le cadre professionnel, afin d'échanger par rapport à ce qui se peut se passer ou se dire ailleurs (dans la sphère privée ou dans d'autres administrations, lorsqu'il s'agit d'un sujet d'actualité). Cela se fait généralement de **manière informelle.**

La question des échanges autour des discriminations révèle encore une fois ***une méconnaissance du phénomène*** *dans son sens large et* ***un refus d'aborder des questions parfois sensibles****. On touche ici également à* ***des questions d'ordre managérial,*** *où c'est le fonctionnement même de l'équipe et des capacités à la gérer qui sont remises en question. Ces questions sont abordées, à la fois par les encadrants et par les agents.*

2. Les différents moyens pour lutter contre les discriminations

Les différents moyens cités pour lutter contre les discriminations sont :

- **l'information** (en parler, campagnes d'information)
- **la formation,** (dans le cadre professionnel)
- **l'éducation** (importance de la famille et de l'école)
- **La loi** (citée comme solution ultime)
- **La reconnaissance des compétences de chacun**

La loi n'est citée qu'une fois. Si une grande majorité des agents affirme avoir déjà entendu parler de lois contre les discriminations et pour l'égalité des chances, personne, à une exception près, n'est capable d'en citer une. On se contente de citer **quelques thématiques**, perçues notamment à travers les médias lors de **faits d'actualité** (loi contre les discriminations à l'embauche par exemple).

La loi reste, pour un bon nombre, l'apanage de la métropole, quelque chose qui ne pourrait être applicable ici et ce, pour diverses raisons :

- **La lenteur de la procédure**, ***« Sauf qu'après il faut pouvoir suivre toute la procédure, c'est parfois très long ! Ca peut être efficace, si les décisions sont prises rapidement » ; « Les procédures sont trop longues. » ;***
- **Le manque de preuves,** il parait difficile aux personnes interrogées d'apporter des éléments qui prouveraient le délit.

Cela renvoie notamment à une mauvaise connaissance des éléments constitutifs de la discrimination, mais aussi au contexte qui ne permet pas de désigner des éléments comme preuve de la discrimination et qui rentrent pourtant dans ce champ. C'est le cas, par exemple, de l'interpellation des individus par leurs origines : ***« Quand on désigne les gens par leur couleur ça n'est pas péjoratif ! Par exemple, quand on parle de vieux blanc, on parle seulement des descendants des bagnards. »***

- **La reconnaissance du délit :** pour certains la discrimination n'est pas un fait, ni un délit en tant que tel et est souvent infondée *: « La discrimination est plus un élément à ajouter comme circonstance et souvent elle est de très mauvaise foi. »*

- **La difficulté à porter plainte par rapport à son statut**

  - lié implicitement à son origine et ce qu'elle implique vis à vis de l'agent, ***« Je ne me vois pas aller porter plainte parce qu'on m'a traité de sale blanc. », « Non, parce qu'on ne peut aller porter plainte pour ça, en plus on n'est pas sûr d'être entendu. J'ai des amis qui ont subi ici des discriminations de la part des forces de l'ordre (police) parce qu'ils étaient blancs. »***

  - économique et social ***« Les discriminations se font le plus souvent vers les personnes les plus fragilisées du système. Ici, ce sont les clandestins… et les clandestins ne vont pas venir porter plainte…,***

  - salarié *: « Faire valoir ses droits en interne est un tâche incommensurable »*

- **La peur :** ***« Les gens sont souvent sous dépendance, ils sont terrorisés, ils ont peur de certains traitement qui peuvent leur être infligés et des menaces qu'ils encourent (représailles contre la famille par exemple) » ; « Ici, c'est caché, on a peur de dire, peut-être par pression de la part du patron. La personne a peut être peur ».***

- **La crainte de ne pas être écoutés**

- **Une vision restrictive** : ***« Pas besoin de loi. Rien ne peut faire changer les gens dans leur comportement. Ca n'est pas parce qu'on oblige une entreprise à recruter quelqu'un qu'elle va se sentir bien si elle est entourée de gens qui ne la comprennent pas ».***

Ni la gendarmerie, ni la police n'ont connaissance de dépôt de plaintes, bien conscientes que cela ne traduit en aucun cas l'absence de discriminations.

Lorsque la loi est reconnue comme efficace, cela repose sur différents critères :

- la capacité à prévenir
- la garantie des droits
- la possibilité de sévir et de punir

Dans la majeure partie des cas, les agents insistent **plus sur le côté préventif que répressif**, estimant que la loi, dans son ensemble, remplit avant tout une fonction de répression. ***« C'est un des recours, mais c'est le dernier recours » ; « La loi c'est bien, mais parfois, c'est mieux de réfléchir avant, de sensibiliser ».***

Les agents interrogés savent, en grande majorité, que des lois existent sans en connaître véritablement le contenu. Cette connaissance de la loi s'est faite implicitement par le traitement médiatique de certaines affaires liées à la discrimination. Peu de crédit est accordé à la loi, de par le bien fondé de la plainte dont la teneur est généralement minorée, de par les procédures à mettre en place qui relèvent d'un exercice quelque peu compliqué et surtout de longue haleine.

*Tous ces éléments ne font que confirmer, à nouveau, une **mauvaise connaissance de la problématique**, tant dans son contenu que par le système de défense mis en place (appel numéro unique, dépôt de plainte simplifié,…). Il apparait également que les faits discriminatoires sont à nouveau relativisés, puisque la loi, qui pourrait être considérée comme la solution ultime pour mettre fin à de tels agissements, n'est pas la solution adéquate. On reste encore très attaché à une notion de dialogue, de prévention, de problèmes qui peuvent se régler dans la sphère privée.*

3. Former pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité des chances

L'exigence d'une formation ou de compétences spécifiques pour lutter contre les discriminations relève pour la majorité des agents soit :

- **de prédispositions naturelles** : ***« Il faut être ouvert à la base », « On est ou on n'est pas comme ça ». « Je pense que c'est propre à chacun », « Si la personne est logique par rapport à la situation, elle n'a pas besoin de ça, pas besoin de formation », « Il faut un fond social », « L'amour des autres »*** ;
- **d'une éducation acquise dès l'enfance**. ***« C'est avant tout une question d'éducation », « Je l'ai eue par mes parents », « C'est un problème d'éducation ».***

Lorsque **qu'une formation est nécessaire**, celle-ci repose avant tout sur :

- l'acquisition d'une approche,
- d'un vocabulaire adapté,
- d'un échange entre participants,
- d'une connaissance de l'autre,
- la connaissance et la reconnaissance même de ce qu'est la discrimination.

L'idée que toute résolution au problème de la discrimination, s'il existe véritablement, passe par la sphère privée est à nouveau avancée. On souhaite plus être armé pour régler le problème soi-même, plutôt que de passer par un tiers ou une instance quelle qu'elle soit.

Aucun des agents interrogés n'a bénéficié de formation sur les discriminations. Certains y ont toutefois été sensibilisés dans le cadre de leur formation initiale (police, gendarmerie, hôpital) ou dans le cadre de formation continue à l'accueil. Tout le monde s'accorde à dire qu'il n'y a pas forcément de moments plus propices que d'autres pour être sensibilisés à cette thématique. L'agent doit y être sensibilisé tout au long de sa carrière (on parle de ***« piqûres de rappel »***…)., même si le rapport à l'autre doit faire partie des critères de recrutement. ***« Ici, j'ai un exemple, une personne qui vient de rentrer, qui a 30 ans, qui n'est pas encore titularisée, et qui a traité une administrée d'antillaise et que si elle n'était pas contente elle n'avait qu'à rentrer chez elle ! Elle a demandé à voir le chef de service mais l'agent a nié ! Moi j'ai conseillé à la personne d'écrire au maire. Vous vous rendez compte dans 20 ans ce qu'elle dira, si elle ne se contrôle pas ! »***

La question de la formation tout au long de leur carrière reste centrale pour la majorité des agents, même si l'on croit avant tout à des dispositions naturelles et à une éducation donnée dès l'enfance par la famille ou l'école.

4. Les différents partenaires

Très peu d'agents sont capables de citer **des partenaires ou institutions utiles pour lutter contre les discriminations**. Parmi ceux ou celles citées spontanément ou avec assistance :

- **l'école :** elle semble être le partenaire privilégié et reste l'institution la plus citée. ***: « L'école est le lieu idéal pour sensibiliser les enfants à plus de tolérance, à accepter la différence de l'autre ». « Moi, j'ai toujours eu la chance d'avoir des profs qui m'ont éveillé à ça ! » ; « L'école, depuis la maternelle. Il faudrait remettre la morale à l'école, ça doit revenir parce que ça aide beaucoup. Moi, j'avais ça. »***

- **les parents, la famille** : on regrette parfois leur absence et leur laxisme : ***« ici, il y a un vrai problème de délinquance chez les jeunes. C'est aussi un problème d'éducation. Il y a des jeunes de 10 ans qui traînent dans la rue le soir. On ne peut rien faire. Même si on les ramène chez eux, ca a l'ait d'étonner les parents et on sait qu'ils seront à nouveau dehors dès qu'ils seront repartis ».***

- **le secteur associatif**, notamment dans le cadre de la **défense des victimes** : ***« les associations sont importantes, car quelqu'un qui est victime peut se défendre grâce à une association. Elles sont les plus adaptées pour soutenir un individu, mais je ne vois personne sur la Guyane. »*** Sont citées, pour les associations présentes sur le département : le secours catholique, l'Armée du salut, la , LDH ou, pour celles présentes en métropole : SOS racisme, la LICRA , mais avec une certaine réticence toutefois, **par peur de la récupération et par peur d'en parler** : ***« Ici, c'est caché, on a peur de dire… « ; « Il y a aussi Touche pas à mon pote en métropole, mais c'est très virulent, ce qui me fait un peu peur ! J'ai toujours peur de la dérive syndicaliste. »***.
  Les associations communautaires, les associations sportives : «***où les gens sont amenés à jouer entre ethnies différentes. Quand mon fils jouait au foot, l'entraîneur les prenait après l'entraînement pendant 20 minutes et leur faisait***

un vrai cours d'éducation civique où il abordait les questions de respect par rapport au physique, à l'origine,…)

- **les syndicats,** dans le cas de la défense des salariés victimes de discrimination
- **internet,** avec la création d'in site d'information pour les victimes
- **la Halde,** citée une seule fois par un agent ayant effectué un stage à la préfecture
- **la justice**
- **les institutions religieuses**
- **l'état**
- **l'entreprise**

*C'est à nouveau **ce qui crée du lien** qui est cité spontanément et le plus souvent : l'école, la famille, le secteur associatif. On semble croire à **des valeurs qui se transmettent** et qui serviraient de gardes fous à différents dérapages.*

5. Les attentes et besoins en matière de lutte contre les discriminations

Au vu des réponses apportées par les agents interrogés, ceux-ci sont, en très grande majorité, intéressés par une information, des échanges, un partage des expériences en matière de discrimination. Mais dans l'ensemble, bon nombre d'entre eux semblent **avoir répondu de manière polie à l'enquêteur**, sans véritable motivation.

Pour les plus intéressés, cela relèverait plus **d'une responsabilité à prendre de leur part**, en tant que cadre vis-à -vis de leurs agents.

Pour quelques uns, le refus est catégorique : ***« On n'a pas besoin », « Les formations, ça ne sert à rien »,*** la problématique des discriminations étant de nouveau écartée : ***«C'est un sujet réchauffé »,*** ...

Ces réponses semblent surprenantes au premier abord, surtout si l'on s'en réfère au discours tenu sur la nécessité de former, d'informer, sur l'importance du dialogue et des rencontres. L'écart observé reposerait avant tout sur le peu d'importance accordé au sujet et corroborerait le discours tenu sur l'Autre en filigrane, et par la suite. Ce dernier apparait beaucoup moins ouvert sur les questions d'accueil et d'hospitalité.

D - Les remarques et observations

Elles comprennent le discours tenu en « off », fait, le plus souvent, sur le ton de la confidence. Elles font référence à **des éléments beaucoup plus personnels que professionnels.**

Très souvent, les personnes interrogées se sont confiées à nous, **se libérant d'un discours politiquement correct ou du moins humaniste à tout crin, et parfois extrêmement consensuel quant aux pratiques professionnelles et au processus de discrimination.**

Le discours bascule alors d'une situation dans laquelle la Guyane pourrait être **un modèle quasi parfait du vivre ensemble, vers un modèle en plein bouleversement**, qui se questionne sur son identité et son devenir, envahie par des groupes d'étrangers venus profiter de l'Eldorado guyanais.

1. La Guyane, terre d'accueil et de métissage

La majorité des personnes interrogées présente la Guyane comme une **terre d'accueil**, souhaitant vivre en paix, tirant sa richesse de la diversité qui la compose. Les personnes interrogées, de par leur statut de fonctionnaires ou assimilés, sont tous de nationalité française, créoles (guyanais ou antillais) ou métropolitains. La majorité des Créoles interrogés n'hésitent pas à nous faire part du **métissage** dont ils sont issus et se revendiquent guyanais. Ils affirment très clairement être le fruit de multiples brassages de populations venues de différents continents qui ont enrichi la Guyane. Ils disent tous appartenir avant tout à la communauté créole, une différenciation semblant émerger entre métissage biologique et métissage culturel Les Métropolitains parlent également spontanément de cette **richesse créée par la diversité** et envisagent cette région comme **un lieu quelque peu unique**, où chacun aurait sa place **sans tension aucune**.

La prise de distance par rapport à ses propres origines est toutefois rapide quand sont abordées les problématiques liées aux communautés étrangères.

2. Le communautarisme

Le principe même de **communautarisme,** tel qu'il est défini par les agents, permet à la population, de la Guyane, selon les agents interrogés, de vivre en paix sur un territoire qui s'y prête, en fonction d'une répartition des aires géographiques. Chacun appartient à son groupe d'origine, même si **les métissages sont nombreux**, et si les communautés ne se côtoient que peu. Les agents, en grande majorité créole, ont bien conscience que chaque communauté défend son pré-carré et que si l'on peut donner cette impression de vivre ensemble, on vit surtout les uns à côté des autres. ***« Les communautés ne sont pas trop mélangées. Il y a un comportement protecteur, chacun a ses disparités culturelles, son mode de vie, ses différences »***. Cela ne semble nullement poser problème, au contraire, puisque cela tendrait à assurer une certaine **stabilité** de la région. ***« Mais en quoi c'est gênant que les gens ne se mélangent pas… Souvent même, quand les gens ont fait la fête ensemble, chacun repart dans son coin. Mais on peut vivre comme ça très bien ! » ; « Il n'y a pourtant pas de souci réel entre les communautés. Cela joue parfois un peu au niveau de la proximité dans certains quartiers. Mais c'est un melting pot cohérent, qui fonctionne. Il n'y a pas par exemple de règlements de compte dans les quartiers en fonction des origines, cela restera toujours sur un plan individuel. »***

Ce discours, déjà prémonitoire dans ce qu'il laisse sous-entendre, dégénère rapidement, quand la population majoritaire dominée d'autrefois devient la population minoritaire dominante. Celle-ci va alors se sentir lésée et vivre **les dysfonctionnements du système** comme de la **« discrimination à l'envers »**. La personne s'estimant de fait et de droit dominante va se sentir lésée et asseoir sa

domination par un discours radical qui repose sur des ressentis et des raccourcis vis-à-vis de l'envahisseur. *« Les Guyanais ont parfois l'impression que les étrangers ont droit à plus de choses » ; « C'est la population locale qui se sent discriminée. On est dans une période transitoire ! Quand on sera tous haïtiens ou brésiliens, là il n'y aura plus de problèmes ! »*

Cette population dominante va refuser d'être créditée de raciste. Au contraire, elle va mettre en avant sa capacité d'accueil, de tolérance vis-à-vis de l'autre, qui lui, pour sa part, ne fait aucun effort pour s'intégrer et met à mal les principes même de la notion d'accueil et de redevabilité. On va reprocher à l'Autre cette manière qu'il a de vivre ensemble, en communauté, alors que la population dominante a parfaitement conscience que dans son propre cas, il y va de sa force et de sa résistance. *« Il y a parfois un problème d'intégration : ils veulent souvent profiter plutôt que s'intégrer. Ils sont ensemble, car ils se sentent forts ».* Les Guyanais souffriraient alors de peur, ce qui tendrait à expliquer les discours tenus vers les étrangers *« Il ne faut pas parler de discrimination en Guyane, mais plutôt de peur. Les gens ont parfois peur de certaines communautés quand ils se sentent envahis. Pendant la coupe du monde de foot, Cayenne a été envahie par les Brésiliens ! Les Guyanais ont eu très peur. »*

3. Des communautés stigmatisées

Si le **communautarisme** semble être aux yeux des agents interrogés, le modèle appliqué de fait en Guyane, on parle alors très explicitement de communautés, on désigne et on nomme les individus selon leurs origines : l'Haïtien, le Brésilien, le Chinois. Une des personnes interrogées n'hésite pas à soulever **ce problème de désignation** en y suspectant une forme de discrimination. Elle interdit d'ailleurs à ses enfants de désigner les personnes de la sorte, bien que cela soit courant : *« Pourtant ca n'est pas péjoratif. Mais ca peut choquer. Le ressenti peut être mal vécu et les gens peuvent le vivre comme une agression. Nous, on fait attention à la maison. On s'interroge quand on en entend parler, c'est une question d'éducation ».*

Les deux communautés les plus souvent évoquées quand les agents parlent de problèmes ou de communautés qui se situent au centre des dispositifs sociaux sont : **les Brésiliens et les Haïtiens**. *« Les agents sont parfois très remontés contre les Haïtiens et les Brésiliens. Ils disent qu'on leur passe tous leurs caprices, qu'ils nous enlèvent le pain de la bouche. »*

Les Haïtiens semblent faire l'unanimité quand il s'agit de désigner **les plus pauvres à leur arrivée**. *« Il n'y a pas de motif clair concernant les Haïtiens, pourtant personne n'envie leurs conditions de pauvreté. Personne n'envie le fait de manger des galettes d'argile pour calmer la faim. Je l'ai vu ! »* On les plaint, on reconnaît leurs mérites, comme ceux d'être **d'excellents agents de renseignement** (gendarmerie), et ceux de leurs enfants en matière de **résultats scolaires** : *« Ils vont essayer de se fondre rapidement, de ne pas poser problèmes. Ils sont très démunis et font beaucoup pour que ca marche pour leurs enfants à l'école » ; « Quand ils sont arrivés, ils ont été considérés comme une lie sociale. On leur a donné les basses besognes que ne voulaient pas faire les autres, comme le jardinage. » ; « Leurs résultats scolaires sont souvent excellents et ils ont une meilleure intégration sociale ».*
Les Créoles ne peuvent d'ailleurs s'empêcher de se sentir proches de cette communauté, du moins culturellement : « *Les Haïtiens ont souvent leurs papiers. Ils vivent dans le pays, ils s'intègrent, ils sont souvent en règle. Ils ont même une mutuelle, et en plus, ils ont souvent l'argent pour payer la consultation. », «Avec la population haïtienne, on arrive toujours à se*

faire comprendre. On a des choses en commun, le créole, même si on ne peut dire que c'est un sous produit ». Le pas est donc vite franchi et c'est également cette communauté qui va attirer **le plus de regards désapprobateurs et le plus grand mépris** : *«L'Haïtien est vicieux, tricheur. Il essaie d'avoir une vie meilleure ici, mais il emporte de mauvaises choses … ».*

Les Brésiliens sont vus *« comme un peuple joyeux, ouvert »,* mais ils sont avant tout désignés comme étant des voleurs et des buveurs. Ceci est énoncé le plus souvent dans le rire *: « Le Brésilien, lui, il prend ce qu'on ne lui a pas donné ! C'est un voleur et ils le disent eux-mêmes ! »*. On leur reconnaît le fait d'être là depuis longtemps et de presque faire partie du paysage de la Guyane, ce qui tendrait à leur donner **une certaine légitimité par rapport à d'autres** : *« Les Brésiliens, moi j'en ai toujours vu, ils font partie de la société guyanaise. Des fois, pour blaguer, on dit « Attention, ça va finir en bal brésilien ! », ça veut dire que ça va mal finir, parce que les Brésiliens se battent souvent. Mais c'est juste pour rire, ça n'est pas péjoratif.* ». Ils sont par ailleurs **accusés de profiter des aides sociales**, voire de **frauder** la majeure partie du temps : *«Les Brésiliens inscrivent souvent les enfants à l'école alors qu'ils ne sont pas sur le territoire, pour avoir des allocations. Les enfants viennent au début à l'école et après non, donc on les radie comme ça ils n'ont plus d'allocations familiales »*

Les Guyaniens font l'unanimité chez les différents agents interrogés. Ils font peur, avant tout, par la violence dont ils semblent faire preuve dans les différents faits divers dans lesquels ils sont cités ; *« De mon regard de flic, de professionnel, les Guyaniens posent problème, rapport à la délinquance. C'est dans leur schéma social. Quand on arrête un Guyanien parce qu'il a volé son sac à une petite vieille, on lui demande toujours ce qui l'a poussé à la battre en plus ? Quand ils cambriolent quelqu'un, qu'est-ce qui les pousse à abattre la personne d'un coup de fusil avant ou après (pire) l'avoir volée. Ils vous répondent que c'est comme ça chez eux, il faut s'imposer par la force. Je dirais même qu'ils sont comme ça, ils ont été formatés comme ça. Pour moi, ils sont comme un gros virus ! Mais cela peut se régler avec une volonté politique. » ; « Les Georgetowniens font peur, c'est plus en rapport avec la délinquance. Quand on est dans une petite rue le soir, que l'on voit quelqu'un coiffé bizarrement avec des dents en or, on a peur car on pense que c'est des Georgetowniens. »* Les agents, quand ils s'expriment sur les Guyaniens, sont littéralement **effrayés voire traumatisés** par des faits relatés dans les médias qui mettent en scène des individus appartenant à cette communauté. Ils refusent parfois d'en parler et rayent de la carte cette population, l'occultant totalement ou ne la réduisant qu'à quelques individus dangereux.

Les Chinois sont toujours considérés comme **une communauté à part**, **indispensable à l'économie de la Guyane** et occupant certainement trop cette place. : *« On a besoin du Chinois mais il nous em….. Avant il y avait de la place pour tout le monde, mais tout le monde jouait le jeu. »*
On leur reproche de **s'être marginalisés eux-mêmes** et de n'avoir besoin de personne. Deux courants migratoires très schématisés sont repérés par les agents interrogés : ceux qui sont là depuis longtemps, qui ont construit la Guyane, qui ont épousé des femmes locales, et ceux qui arrivent maintenant dans le seul but de faire de l'argent et qui amènent leurs propres femmes.

Si certaines communautés font parfois l'objet de spécificités dans les discours tenus par les agents, en général, elles font l'unanimité et leurs comportements sont généralisés, quand les agents s'expriment sur **l'attribution des différentes aides.**

4. Une remise en question du système d'aide et de la participation au développement économique

Le Guyanais, tel qu'il se définit au travers de l'enquête, ***« C'est celui qui est né en Guyane, ou qui vit depuis longtemps ici, qui travaille et qui participe au développement, qui a ses racines ici. ».*** **Participer au développement économique** impliquerait ainsi le fait de travailler, de consommer et de réinvestir sur place. Beaucoup d'agents reprochent aux étrangers de ne pas vouloir véritablement investir en Guyane, tant financièrement qu'en s'impliquant personnellement. Les agents, encore une fois, font preuve d'une **très mauvaise connaissance de l'économie** de la Guyane, minorant considérablement le rôle de tout premier ordre de ces communautés étrangères qui détiennent la majorité des PME PMI. ***« Ce qui nous choque, nous Guyanais, ça n'est pas la présence des étrangers, mais c'est qu'ils profitent du système et qu'ils ne participent pas au développement économique du pays. Est-ce que vous trouvez normal que le Brésilien vienne quelques années et après reparte chez lui pour se faire construire une maison ? Pourquoi est ce que l'Haïtien envoie de l'argent au pays plutôt que d'investir ici ? Si la Guyane lui donne la possibilité de mieux vivre ici que dans son pays, ça n'est pas pour qu'il envoie de l'argent là bas ? ».*** Certains agents, exclusivement venus de la Métropole, soulignent toutefois cette part importante de la productivité étrangère dans le développement de la Guyane : ***« C'est pourtant un plus par rapport à la Guyane ! Ce sont souvent eux qui sont la force vive et qui produisent des richesses ! »***

Va ainsi être remis en question **le système d'aide sociale,** notamment pour les Brésiliens et les Haïtiens, qui profiteraient du système sans rien donner en retour. L'attribution des allocations familiales pose problème pour ces familles dont on estime que le nombre d'enfants est bien supérieur à ce qui est censé être raisonnable, et ce, au détriment des Guyanais. ***« Vous avez vu les allocations familiales ? Vous êtes allée voir la caf. Ils ont plein d'enfants et c'est nous qui payons ! Parce que vous croyez que ce sont les Guyanais qui ont beaucoup d'enfants vous ? Allez voir un peu combien d'enfants font les Haïtiens ? Et toutes les femmes qui traversent le Fleuve, juste pour venir accoucher ici ? » ; « Parfois, certains obtiennent ce qu'ils veulent de la Caf alors que ma petite fille par exemple, pour un papier qui va manquer, son dossier va être refusé. » ; « On sait bien que quand les métros viennent c'est pour les 40% et pas pour participer au développement économique de la Guyane, même s'ils payent des impôts et consomment ici. Tout le monde veut profiter de nous. Vous ne trouvez pas que l'on est envahi maintenant ? Et qui c'est qui paye ? C'est nous les guyanais ? Qui c'est qui a des bourses pour aller étudier en métropole : ce n'est pas nos enfants, mais les Haïtiens eux oui ! »***

Le fait d'envoyer une partie de l'argent au pays reste très mal perçu, comme une sorte d'irrespect par rapport à la société d'accueil. Cela est d'autant plus mal perçu lorsqu'il s'agit de sommes provenant des aides sociales et non d'un revenu issu du travail ***« Observez ce qui se passe à La Poste en début de mois quand les gens viennent toucher la CAF, cet argent qui arrive sur leur compte et qui repart immédiatement au pays. Ensuite, ils viennent taper les assos. Ce qui signifie qu'on paie deux fois pour eux : une première fois pour qu'ils aient des allocs, une seconde pour financer les assos qui vont ensuite les aider. Ca, ça n'est plus possible. Je peux vous en parler, ça fait plus de 8 ans que j'essaie de les foutre dehors de mon pays. » ; « L'argent du social ne devrait pas être exportable. Il est fait pour vivre ici ! Ca n'est pas difficile à contrôler ça ! Il suffit de vérifier la fiche de paie. Si pas de fiche de paie, alors***

pas d'envoi d'agent, et s'il y a une fiche de paie, il faut alors imposer un maximum exportable qui serait à hauteur de 35%, comme le taux d'endettement ! On a du mal à s'exprimer sur ce sujet ici, parce qu'on dit tout de suite que c'est du racisme. » ; « On vous donne à condition que vous participiez au développement. ».

On reste sur **une forme de nostalgie** par rapport à ce qui se passait auparavant, quand les étrangers étaient **plus reconnaissants, moins vindicatifs, réclamaient moins** et surtout se faisaient plus discrets et n'oubliaient pas de remercier en faisant des cadeaux : *« Ils ne sont pas reconnaissants de ce que la Guyane leur donne. Ca n'a pas toujours été comme ça ! Il y a 30 ans au port de Larivot, il y avait beaucoup de monde, beaucoup de vie. Et chacun apportait quelque chose à l'autre en échangeant par exemple, du maraîchage, du poisson. Ca maintenant c'est fini. Quand on rendait service à la mairie, ils venaient nous voir en nous apportant du poisson par exemple, les Brésiliens pour nous remercier. Maintenant, c'est fini. Ils viennent ici en réclamant et en râlant. » ; « Avant il y avait une autre ambiance. Maintenant il y a de l'arrogance qui n'existait pas auparavant. Samedi, je me suis fait bousculer par un Chinois au marché. En plus, ils se croient tout permis parce qu'ils achètent en gros ! C'est lui qui m'a engueulé, et en chinois. L'arrogance augmente ! »*

On se trouverait ainsi dans une **époque charnière**, où la communauté créole guyanaise se sentirait **victime de son altruisme** en ayant accepté tout le monde, **victime de sa capacité d'accueil** (tant humaine que géographique) et **d'une certaine forme d'ingratitude** de la part des étrangers si peu reconnaissants…

Toutefois, si **extrêmement peu d'agents soulignent la participation des étrangers au développement de la Guyane**, cela ne les empêche pas de faire **un découpage par secteurs professionnels de la population étrangère ou d'origine étrangère** (l'Haïtien travaille dans les espaces verts, le Brésilien dans le bâtiment, le Chinois dans le commerce et le Hmong dans le maraîchage,..), sans se rendre véritablement compte de ce que cela représente pour la vie et le développement de la Guyane.

5. L'exploitation de la misère

Peu d'agents témoignent de ce que l'on pourrait qualifier d'exploitation **de la misère**. Certains évoquent parfois l'intérêt que représente la population étrangère comme **main-d'œuvre bon marché**, qui permet à la classe moyenne et supérieure de la société guyanaise d'avoir **une qualité de vie supérieure**. Cela se traduit par l'embauche d'un Haïtien pour s'occuper de son jardin, une Haïtienne pour son ménage et une Brésilienne pour s'occuper des enfants : *« Il faut regarder les choses avec plus de sérénité. Tout le monde bénéficie de la présence des étrangers sinon on aurait à payer plus cher et à crier moins fort. La qualité de vie d'un Guyanais est bien meilleure grâce à leur présence (qui en métropole peut avoir un jardinier ou une bonne ?). »*

Certains agents évoquent ainsi certains dérapages, conséquence de ces embauches illégales et très peu rémunérées : renvoi sans préavis, sans paiement ni dédommagement, sans crainte que la personne aille se plaindre, et parfois représailles sous forme de cambriolage et par la suite, stigmatisation des contrevenants par les victimes (Gendarmerie).

6. L'insécurité grandissante

La question de l'insécurité reste **indissociable des arrivées massives de populations étrangères.** ***« On n'a jamais eu autant d'insécurité que depuis que tout le monde veut venir en Guyane »*** Comme nous avons pu le voir précédemment, c'est la communauté guyanienne qui reste au centre de toutes les peurs et la communauté brésilienne qui commettrait le nombre de vols le plus important, couplé à une réputation de tueurs à gages…

Au contraire des agents métropolitains qui relativisent cette question de l'insécurité, les agents créoles l'expriment avec beaucoup de fermeté, reprochant parfois aux autorités et donc à l'Etat de **ne pas faire assez pour les protéger** des différentes formes d'attaques et agressions dont ils seraient victimes : ***« On en a vraiment marre parfois et on se dit que la France ne nous défend pas beaucoup ! » ; « Rien n'est maîtrisé en Guyane, l'État se fout de notre gu…. ! Ils nous font croire qu'ils essaient de faire des choses pour arrêter le flux de population, mais regardez la frontière du Brésil : c'est aussi une frontière à eux ! Ils pourraient aussi faire des choses ! Le Brésilien ne fait pas le quart de ce qu'il fait ici, chez lui (là-bas, l'autorité est crédible, pas ici !). Le problème en Guyane, plus qu'ailleurs, c'est que la justice est asservie au gouvernement et ce n'est pas équitable ! » ; « C'est comme l'or, c'est l'une des dernières richesses qui nous reste. Les poissons et les crevettes y en a plus à cause des orpailleurs clandestins et des pêcheurs brésiliens. Et en plus maintenant li faudrait qu'on leur laisse l'or !?… »***

Certains agents émettent plus de réserves quant à cette insécurité croissante. Selon eux, ce sont souvent les mauvais coupables qui sont désignés, car ces derniers seraient avant tout victimes de réseaux qui restent intouchables. Ils souffrent alors de discrimination primaire à partir de laquelle est désigné comme dangereux tout individu qui est hors la loi *: « **Dans le cadre de l'orpaillage illégal, celui qui est à condamner, ça n'est pas le pauvre bougre en forêt qui vient gratter la terre, mais celui qui est à la tête d'un réseau sans lequel rien ne pourrait fonctionner. »***

Par ailleurs, un bémol est également mis, en ce qui concerne la répartition des délits par origines, en mettant plus l'accent sur les conditions de vie et l'état d'extrême pauvreté dont sont victimes certaines populations, au contraire de la communauté guyanaise plus nantie et privilégiée par son statut de fonctionnaire : « ***Il y a aussi plus d'étrangers en détention, mais cela s'explique par le taux de pauvreté qui est plus important chez les étrangers. Ce n'est pas le Guyanais fonctionnaire qui va facilement tomber dans la délinquance. »***

7. Une résistance au changement

Si la communauté créole se sent en **danger**, tant du point de vue de son identité que d'un point de vue économique, ce qui est avant tout énoncé par certains agents, c'est **cette non-volonté de changer les choses**, au risque de se renfermer sur soi. Certains y auraient trouvé des avantages et pas seulement les Créoles, mais aussi certains Métros institutionnalisés et appartenant de fait au groupe dominant. Plutôt que d'évoluer ensemble, il s'agit de rester sur ses acquis et de défendre se propres intérêts au risque d'être aigris et de basculer dans des considérations discriminantes : ***« Ce qui est évident, en revanche, c'est que nous avons affaire à un réseau de décideurs très structuré. Il ne faut surtout rien bouger. Personne n'a vraiment envie que les choses changent «On est bien comme on est là ». Je connais bien la culture créole, et ce qui compte, c'est la***

notion de pouvoir. Jamais vous ne pourrez rentrer dans le cercle, car vous risquez de déstabiliser ceux qui sont en place, à moins que vous soyez utilisable et manipulable. Par la suite, soit vous intégrez le cercle, soit vous êtes jeté ! Et puis, il y a aussi les Métros qui sont institutionnalisés, qui resteront en Guyane, et qui font barrage à tout car vous risquez d'ébranler leurs privilèges. » ; « La communauté guyanaise a l'impression d'être en rade. Ce qu'elle acceptait des Libanais ou des Métros qui bénéficiaient de soutiens financiers par exemple (fortune familiale), là elle ne l'accepte pas de la part des Haïtiens, elle ne peut pas le comprendre. Elle ne peut accepter qu'ils aient gagné assez pour envoyer là - bas et être ici en plus. Au lieu de considérer les petits métiers comme des sources de revenus, ils n'avaient qu'une vocation, devenir fonctionnaire. Alors que chaque génération d'haïtiens évolue. Pour la communauté guyanaise, il s'agissait si le père était chef de bureau, que son fils soit également chef de bureau. Il n'a pas élevé son fils dans le fait de le faire évoluer. Le père veut toujours être le modèle. »

Conclusion

Dans le cadre de cette étude menée au sein des services publics en Guyane, si certains éléments ne permettent pas des résultats exhaustifs à l'ensemble de la population guyanaise, ils permettent néanmoins de **dégager de grandes tendances qui pourront être vérifiées grâce à l'étude population**.

En effet, les personnes interrogées sont **toutes françaises** (créoles guyanaises ou antillaises ou métropolitains) et bénéficient d'un **véritable statut de salarié fonctionnaire** et donc de certains privilèges. Leur vision des discriminations ne peut qu'en être moins vive et parfois toute relative, notamment en position de victime. Il est également à noter que cette étude ne s'est faite que sur le territoire de l'Ile de Cayenne, qui rassemble le plus grand nombre d'administrations. Les problématiques et les populations sont toutefois différentes de celles d'autres territoires en Guyane.

Les discriminations évoquées se retrouvent au sein même des administrations **dans les relations entretenues entre les différents agents eux-mêmes et la hiérarchie, et liées le plus souvent à des questions de réseaux et de pouvoir, influant sur le mode de recrutement**. Cette forme de discriminations dans l'ensemble aurait tendance à disparaître grâce à la mise en place de nouveaux modes de recrutement tels que la formation obligatoire et les concours.

Une autre forme de discrimination est également évoquée spontanément par les agents. Il s'agit de **discriminations qui concernent le rapport à l'autre, à celui qui est considéré comme différent, de par ses origines**. Selon les déclarations des agents, cette forme de discrimination n'existe pas dans le cadre de la mission du service public telle qu'ils la définissent. Si elle existe, elle est le fait d'autres collègues ou surtout d'autres administrations. Ils l'ont alors constatée comme usager. Elle est, pour eux, injustifiée et à bannir selon le code de déontologie de la fonction publique.

Toutefois, cette forme de discrimination apparaît dans un **discours tenu beaucoup plus sur le ton de la confidence, hors des pratiques professionnelles.** Ce discours aurait tendance à catégoriser les différentes communautés en fonction **de critères subjectifs et généralisés**. Malgré toute une forme de discours tenue sur le communautarisme guyanais considéré comme quasi idéal, car moins pire qu'ailleurs, (ce qu'affirme les agents ayant vécu par exemple dans d'autres DOM), il laisse deviner **de profonds écarts entre les communautés**, notamment la communauté créole, minorité dominante et les autres, parfois très paupérisées. Si les agents interrogés avancent d'emblée cette idée de vivre les uns à côté des autres, il n'en reste pas moins qu'il n'existe que **très peu d'interpénétration**. En schématisant, on parlera alors plus **d'interdépendance,** où chaque communauté a besoin l'une de l'autre, car **reléguée à une fonction qui lui est propre**.

La communauté créole souffre d'un fort **sentiment d'injustice et d'abandon de la part de l'Etat français**. Celui-ci ne favoriserait pas le développement de la Guyane, ne protègerait pas ses frontières, laisserait ses matières premières et ses richesses piller par les clandestins brésiliens. Elle serait victime enfin de l'Etat qui favoriserait l'aide sociale pour les plus démunis que sont les étrangers au détriment des Guyanais (rancœurs vis-à-vis de la CAF qui donne trop d'allocations pour tous ces enfants étrangers, mais rien pour un Guyanais qui demande une aide pour se loger, rancœurs vis-à-vis de la Sécurité Sociale qui paie les soins des étrangers, vis-à-vis de l'Education

Nationale qui accepte les enfants même en situation irrégulière d'où l'obligation alors pour le Guyanais de payer pour la construction d'écoles,…). Les agents interrogés ne considèrent pas qu'il s'agisse de discrimination de leur part quand ils tiennent ces propos, puisqu'ils seraient eux-mêmes victimes d'une **discrimination à l'envers**, où l'étranger aurait tout à gagner au détriment du Guyanais.

En ce qui concerne la place et le rôle du service public en Guyane, **de nouveaux questionnements se posent** alors.

Certains agents restent optimistes en pensant que **la fonction publique intègrera au fur et à mesure de plus en plus d'agents aux origines diverses.** Le fait que les postes de la fonction publique s'obtiennent maintenant principalement sur concours laisse présager, en effet, **une plus grande égalité de traitement en matière de recrutement**, afin de favoriser l'ouverture. Il est d'ailleurs à noter que certaines administrations le souhaitent, car elles souffrent d'une véritable pénurie de personnel. C'est le cas de l'Hôpital et de l'Education Nationale pénalisés par le fait que certains Guyanais ne souhaitent pas partir sur les zones les plus difficiles. Ces postes sont ainsi réservés aux Métropolitains qui ont une mauvaise connaissance des problématiques des lieux et une formation non adéquate. Ces administrations souhaitent qu'une sensibilisation à ces métiers soit alors faite directement auprès des populations concernées, afin de susciter des vocations.

La question de l'école, de l'éducation reste centrale en Guyane. Elle souffre de peu de moyens, du manque de personnel, d'une démographie galopante, de l'instauration de nouveaux programmes. Nombre d'agents interrogés restent **confiants dans le pouvoir d'intégration de l'école comme lieu d'apprentissage du vivre ensemble** et placent énormément d'espoir dans le fait que les enfants s'y trouvent mélangés. Il est cependant à noter que l'école reste avant tout **un lieu de discrimination fort entre les élèves** qui perpétuent et entretiennent certains discours entendus au sein de leur famille. Par ailleurs, si le mélange se fait à l'école, **les relations à l'extérieur restent limitées**, chacun ayant tendance à rester au sein de sa communauté. L'école, se trouvant confrontée à de telles difficultés, elle **se limite souvent à une simple dispense des savoirs et non plus des savoirs être**. Les enseignants qui restent en général les garants de la transmission de certaines valeurs républicaines, qui intègrent l'individu plutôt que la communauté, viennent principalement de métropole. Ils se retrouvent pour la plupart totalement démunis devant une telle situation, eux-mêmes **en perte de repères personnels et professionnels**. Ils se retrouvent alors le plus souvent dans l'obligation de s'adapter au contexte guyanais, afin de aire face aux difficultés, au détriment parfois de valeurs considérées comme communes.

La question de la généralisation des mesures contre les discriminations et la promotion pour l'égalité des chances passe avant tout par **une meilleure connaissance de la problématique et une adhésion des publics.** Or, dans tous les cas de figure, les déclarations des agents attestent avant tout d'une mauvaise connaissance de la thématique de la discrimination, tant dans son contenu que dans sa forme, ainsi que dans le système de défense existant. Les écarts observés entre le discours tenu par les agents et certaines pratiques n'en sont que plus révélateurs. Les analyses faites par certains agents concernant les discriminations en Guyane oscillent entre **un angélisme déconcertant de façade et allant dans le sens du bien-pensé et une vision restrictive et pessimiste de l'avenir** en ce qui concerne un nouveau mode du vivre ensemble. Interrogés directement sur les discriminations en Guyane, il leur semble que l'enquête n'a pas lieu d'être. Leurs réponses concernant leurs attentes et leurs besoins, le plus souvent faites avec l'objectif de faire

plaisir à l'enquêteur, ne laissent supposer que très peu d'intérêt pour cette thématique, notamment parce qu'elle ne leur parait pas essentielle ici en Guyane, car considérée comme quasi inexistante.

Il reste ainsi à se demander quelle forme de sensibilisation semble être la plus adéquate au contexte guyanais. Un travail à mener très étroitement avec des structures de terrain et de proximité au sein même de la fonction publique semble être l'une des pistes. A noter que certaines administrations interrogées telles que La Police, valorisent déjà des partenariats établis avec des associations, afin de réorienter le public, quand le cas se présente.

L'accès à l'information concernant les droits et devoirs des individus face à la discrimination se révèle inexistante ou inefficace, notamment au sein du service public, au vu des réponses données par les agents. La télévision, seule source d'information citée par les agents, permet d'échafauder avant tout une réflexion au sein de son espace privé plutôt que professionnel. Une autre forme d'accès reste ainsi à envisager, ce qui permettrait à chacun de s'interroger sur ses pratiques professionnelles et de les réorienter le cas échéant.

ANNEXES