

Dans l'agglomération grenobloise, les collectivités portent la lutte contre les discriminations

Comment embarquer tout un territoire dans la lutte contre les discriminations ethnoraciales ? C'est à ce défi que la Ville de Grenoble et Grenoble Alpes Métropole tentent de répondre à l'échelle de l'agglomération. Solène Naselli et Mélissa Quillier, responsable et chargée de mission Égalité des droits à la Ville de Grenoble, et Céline Guette, chargée de mission Égalité et lutte contre les discriminations à la Métropole, décrivent freins, stratégies d'action et points de vigilance inhérents à cette politique territoriale.

La Ville de Grenoble et Grenoble Alpes Métropole (GAM) sont engagées dans la lutte contre les discriminations ethnoraciales. La Ville de Grenoble déploie un plan de lutte depuis mars 2025. Sa démarche, encore jeune, a pour objectif de créer une dynamique au sein de ses services pour que chacun·e s'empare du sujet. Plus ancien d'une dizaine d'années, le plan d'actions de Grenoble Alpes Métropole (GAM) consiste à animer un réseau de vigilance : la cellule de veille et d'action (CVA). Ce dispositif, espace d'échange et de formation, tente de dépasser la veille pour entrer dans l'action.

Les freins inhérents à toute politique de lutte contre les discriminations ethnoraciales

Contrairement à l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les discriminations ethnoraciales n'est pas mise à l'agenda de l'État et n'est donc pas considérée comme objet de politique publique pour les collectivités. Il n'existe pas de cadre réglementaire – pas d'obligation de rapport de situation comparée, pas de formation exigée ; cela est laissé à l'appréciation des collectivités territoriales. La lutte contre les discriminations apparaît en filigrane dans différents secteurs : par exemple, dans la politique de la ville, elle est un sujet transversal (non obligatoire) des contrats de ville ; ou dans le milieu de l'entreprise, elle fait partie des obligations de l'employeur dans le cadre de la mise en place de dispositifs internes de

signalement. Le sujet est souvent relégué derrière d'autres expressions plus consensuelles comme la « diversité » ou le « vivre ensemble », estimées plus facilement défendables comme objectif de cohésion sociale que de lutte contre les rapports de domination. Cette confusion sémantique participe à nier les vécus discriminatoires des habitant·e·s. Par ailleurs, dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint, les moyens des services Égalité restent limités.

Face à ces constats, qui induisent une forme d'inertie et de fatalisme, il a semblé essentiel d'établir un référentiel¹ et de l'animer sur le long terme auprès des différents échelons politiques et hiérarchiques.

Un référentiel pour embarquer les services, les directions et les élu·e·s

La Ville de Grenoble et GAM déclinent chacune une politique de lutte contre les discriminations ethnoraciales en partageant techniquement un référentiel commun.

GAM s'est inspirée des premiers réseaux de vigilance pour créer en 2016 la CVA, un réseau de professionnel·le·s qui s'appuie sur le droit – via une avocate – pour échanger, repérer et accompagner les victimes de discrimination. Une délibération cadre a eu pour vocation d'explicitier le rôle de la CVA comme outil de lutte contre les discriminations systémiques et de détailler les structures qui gravitent autour, notamment l'Institut des Droits de l'Homme (financé dans

le cadre de la politique de la ville afin de proposer des consultations juridiques gratuites pour les habitant·e·s). Cette délibération fait office de référentiel et permet de faire vivre un cadre de travail concret. Par ailleurs, la mission Lutte contre les discriminations appartient désormais à l'unité qui anime un centre de ressources sur l'égalité femmes-hommes. Ce lien est intéressant pour imaginer des ponts, voire un élargissement de l'activité de ce centre métropolitain.

La Ville de Grenoble a mené une politique de lutte contre les discriminations pendant les années 1990 et jusqu'en 2013. Avec le mouvement *Me Too* et l'arrivée d'une nouvelle majorité, la Ville a ensuite concentré ses efforts sur la mise en œuvre d'une politique municipale pour l'égalité entre les genres. En 2023, une fois cette politique bien ancrée, la majorité a souhaité travailler sur une politique de lutte contre les discriminations avec une orientation « antiraciste » clairement affirmée. La mission Égalité des droits a alors été chargée de réaliser un diagnostic et de proposer une traduction technique des orientations. Le principal constat est que la lutte contre les discriminations ethnoraciales est abordée d'une multitude de manières, mélangeant les enjeux et générant de la confusion. Inspirée par la philosophie de GAM, il est ainsi apparu nécessaire de préciser le périmètre de cette politique municipale et de définir des orientations claires au sein de sa délibération cadre. Un référentiel a donc été proposé par la mission Égalité des droits et mis à la discussion auprès des élu·e·s et des directions. Des débats relatifs à la sémantique ont eu lieu au sein de l'exécutif, amenant à retenir les termes de « Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations ethnoraciales » pour définir son action.

La mise en œuvre d'un référentiel permet de reconnaître que les discriminations ethnoraciales sont des phénomènes systémiques et intégrés, qu'il est nécessaire de combattre dans une perspective intersectionnelle. Il permet de prioriser les actions et d'avoir un socle minimal mais crucial entre les deux collectivités.

Le référentiel, outil essentiel mais fragile, pour récolter la parole des victimes de discrimination

Une grande partie des missions des deux services Égalité consiste donc en un travail minutieux de mise en lumière des discriminations ethnoraciales pour faire prendre conscience de l'ampleur du phénomène, mais aussi pour libérer la parole.

En effet, le cadre sécurisant du référentiel permet aux agent·e·s de se confier sur les situations qu'ils vivent ou dont ils sont témoins. On observe cependant un décalage entre le lancement d'une politique de lutte contre les discriminations (lent et fastidieux) et la libération de la parole (rapide et dense) que cela génère. De plus, les outils internes, tels que le dispositif de signalement des violences au travail, sont peu utilisés pour répondre à ces enjeux. Par ailleurs, lors des formations ou des temps de sensibilisation², de nombreux·ses participant·e·s expriment un manque de confiance envers leur institution pour engager une action efficace sur le sujet.

Du côté de la CVA, la récolte de signalements de situations que vivent les habitant·e·s n'est pas évidente non plus. Ce sont majoritairement les professionnel·le·s formé·e·s au référentiel qui se font le relai des habitant·e·s. En effet, ces dernier·e·s se saisissent encore peu de la permanence juridique impulsée par la Métropole pour signaler des discriminations.

Un référentiel commun avec le parquet (magistrats du ministère public), les autres collectivités territoriales et les associations permettrait de mieux soutenir les démarches judiciaires des agent·e·s et des habitant·e·s. L'action de groupe semble une piste de travail particulièrement intéressante pour interpellier collectivement les mis en cause³.

Outre la mise en place d'un référentiel, porté politiquement et animé activement au sein des instances politiques et managériales, outre la question de la formation et de la sensibilisation, outre les moyens humains à disposition et la nécessaire coopération entre les institutions, se pose également la question de la place des premier·e·s concerné·e·s : animation de groupe, action collective, budget fléché, etc. Ce sont les enjeux futurs de notre territoire. ●

Céline Guette, Solène Naselli
et Mélissa Quillier

1. Nous entendons par « référentiel » un repère, une définition claire et précise du périmètre choisi pour décliner cette politique publique.

2. Par exemple, lors des Cafés éducatifs des 3 et 24 février 2026 sur « Que faire d'un acte ou d'une parole raciste ? ».

3. Lire à ce sujet l'article de N. Fresko pp. 40-42 de ce numéro.