« Aucun candidat chef d'orchestre blanc ou asiatique ne sera accepté » dans l'orchestre philharmonique de Buffalo aux États-Unis

20/09/2021 à 9h35



Depuis des décennies, les orchestres s'efforcent de remédier aux déséquilibres raciaux dans leurs rangs en créant de nouvelles filières pour les jeunes artistes. Ils ont mis en place des départements de sensibilisation et d'engagement pour faire découvrir la musique classique à des jeunes qui y étaient rarement exposés, ont développé des programmes musicaux dans les écoles publiques et ont servi de mentor à des musiciens jeunes et diversifiés. Ces efforts portent aujourd'hui leurs fruits, puisque nombre de ces jeunes artistes continuent de décrocher des postes convoités dans les orchestres.

Cependant, à l'instar d'une grande partie de notre société depuis un an et demi, les orchestres ont commencé à remplacer l'objectif d'assurer "*l'égalité des chances*" par "*l'équité*". Rongés par la culpabilité de l'exclusion raciale dans la musique classique dans un passé lointain, beaucoup d'entre eux

adoptent la stratégie de redresser le vieux racisme par un nouveau racisme. Ce faisant, ils risquent de transformer certaines de nos plus grandes institutions artistiques de méritocraties unificatrices de respect mutuel et d'excellence artistique en champs de bataille sociaux musicalement médiocres.

L'attaque contre le processus *d'"audition en aveugle"* en est un exemple. Lors des auditions à l'aveugle, les orchestres évaluent les candidats en les écoutant derrière un écran, ce qui permet aux juges de sélectionner les musiciens sans tenir compte de la race, du sexe ou d'autres caractéristiques non musicales. **Récemment, cette innovation en matière d'audition – qui a été largement créditée de réduire les préjugés sexistes dans le recrutement des orchestres – a fait l'objet de critiques dans certains des meilleurs orchestres du pays, au motif qu'elle a entraîné le recrutement de trop peu de musiciens de couleur non asiatiques.**

Tout aussi dangereuse – et moins discutée – est la discrimination croissante dans l'emploi des directeurs artistiques. Elle se produit non seulement lors de la sélection des candidats, mais aussi dès la phase de publication des offres d'emploi. Elle est évidente dans la plupart des offres d'emploi de chef d'orchestre, en particulier pour les postes d'assistant chef d'orchestre (c'est-à-dire le premier échelon pour les jeunes chefs d'orchestre), qui contiennent désormais une variante de la phrase suivante : "Les membres des groupes sous-représentés dans la musique classique, en particulier les membres de [groupe racial x, y, z], sont encouragés à postuler".

Les orchestres pour lesquels un tel langage n'est pas assez excluant se sont tournés vers l'utilisation de "bourses" – des opportunités d'apprentissage préprofessionnel ou de mentorat réservées à certains groupes raciaux ou de genre, en particulier les femmes ou les minorités. En décrivant ces opportunités comme des "bourses", et non comme des emplois,

ils sont en mesure de contourner les lois anti-discrimination. Mais les orchestres étendent désormais cette stratégie aux emplois traditionnels.

L'exemple le plus flagrant est sans doute celui du Buffalo Philharmonic Orchestra (BPO), qui a récemment annoncé la création d'un poste de "*Conductor Diversity Fellow*", dont les responsabilités – si l'on lit attentivement la description du poste – sont pratiquement identiques à celles d'un chef d'orchestre assistant dans les orchestres homologues, à une différence près : l'annonce sollicite explicitement les candidatures de ceux qui ***"s'identifient comme membres de groupes historiquement sous-représentés dans les orchestres américains, y compris, mais sans s'y limiter, les Afro-Américains, les Hispaniques, les Amérindiens, les Amérindiens d'Alaska, les Amérindiens hawaïens ou les insulaires du Pacifique***". "

National Review

En Lien :

> *Désirant plus de diversité raciale, l'Opéra Britannique se sépare de 14 musiciens blancs. La plupart membres depuis 20 ans ou plus (MàJ : BFM défend l'initiative) – https://t.co/zJWXLfafqn pic.twitter.com/4NV0FPguom*
>
> *— Fdesouche.com est une revue de presse (@F_Desouche) September 17, 2021*