

ANNEXE 3 – MANIFESTE

De la question raciale à l'Opéra national de Paris

Manifeste ouvert à la signature des salariés de l'Opéra de Paris et de l'Arop

En 1776, le violoniste, compositeur et chef d'orchestre Joseph Boulogne de Saint-George est le favori de Marie-Antoinette et de Louis XVI pour assurer la direction de l'Académie Royale de Musique, ancêtre de l'Opéra de Paris.

Sa candidature se retrouve pourtant évincée lorsque les vedettes Sophie Arnould, Rosalie Levasseur et Marie-Madeleine Guimard s'indignent auprès de la Reine que cette haute fonction puisse être confiée au fils d'une esclave noire : *« leur honneur et la délicatesse de leur conscience ne leur permettraient jamais d'être soumises aux ordres d'un mulâtre »*.

L'on se remémorera par la suite de cet épisode comme de *« la première grande affaire de racisme de la société moderne »*²⁸.

Le « fameux » Chevalier de Saint-George serait heureux de constater que près de 250 ans plus tard, notre société a considérablement progressé à cet égard, et que l'Opéra comporte désormais dans ses rangs artistiques, techniques et administratifs, des personnes de couleur.

Néanmoins, les stigmates de la discrimination raciale sont encore présents dans la société française du 21^e siècle. L'Opéra de Paris, noble institution que nous servons avec passion, n'échappe pas à la règle : des pratiques problé-

matiques persistent, certains discours discriminatoires pourraient être combattus avec davantage d'efficacité et nos puissances artistiques manquent encore de diversité.

À travers le présent manifeste, nous avons souhaité faire sortir la question raciale du silence qui l'entoure au sein de l'Opéra de Paris.

Profitant d'une actualité sur la question du racisme structurel ayant déjà entraîné de nombreuses prises de conscience à travers le monde, nous sollicitons aujourd'hui l'ouverture d'une discussion sans tabous et la mise en place des réformes que nous jugeons nécessaires et bénéfiques pour l'Opéra national de Paris et l'Arop.

Notre intention, à travers ce texte, n'est pas de provoquer un quelconque scandale, d'exprimer une quelconque amertume ou de porter une quelconque accusation contre une maison que nous chérissons, qui nous a chaleureusement accueillis et au sein de laquelle nous avons plaisir à travailler. Nous souhaitons plutôt faire face, sans complexes et sans malaises, à une question souvent laissée de côté car considérée comme trop polémique ou gênante.

Cette démarche suscitera probablement le débat, mais nous pensons qu'il est plus opportun que celui-ci soit mené de manière saine, organisée et publique, de façon à ce que chacun puisse présenter raisonnablement les arguments qui fondent sa position, plutôt que d'être relégué à de simples discussions de couloir, souvent blessantes et frustrantes, dont la réelle portée reste très faible.

La prise de fonction imminente de notre nouveau Directeur général, M. Alexander Neef, qui a eu l'occasion d'aborder cette question en profondeur dans le cadre de ses missions à la tête de l'Opéra de Toronto, dans un pays au lourd passé colonial, tombe à point nommé. Il sera sans aucun doute un interlocuteur particulièrement réceptif et expérimenté en la matière.

Au cours des réflexions ayant mené à la rédaction de ce manifeste, nous avons eu l'occasion d'échanger avec ce dernier ainsi qu'avec plusieurs de nos directeurs ou responsables : M. Ajdari, Mlle Dupont, M. Kaced, M. Petit, M. Tews et M. Vivant. Il nous a en effet semblé indispensable de les informer de nos préoccupations et de leur signaler notre intention de solliciter des réformes rapides, pragmatiques et durables. Celles-ci ne pourront aboutir sans leur soutien. Nous tenons à les remercier d'avoir été à notre écoute et de s'être montrés prêts à agir promptement.

C'est le soutien de l'ensemble de nos collègues de l'Opéra de Paris et de l'Arop que nous sollicitons désormais. Cette démarche, initiée par un petit groupe d'individus particulièrement touchés par ces problématiques, ne saurait pleinement aboutir sans l'appui des salariés de cette grande maison. Nous sommes en réalité tous concernés, directement ou indirectement, car il en va des valeurs que porte l'institution dont nous sommes les émanations sur scène, en coulisses, auprès du public ou dans les bureaux.

D'une première réflexion sur la question raciale à l'Opéra de Paris sont ressorties

plusieurs propositions qui nous semblent légitimes, nécessaires et raisonnables tant dans leur principe que dans leur mise en œuvre. Cela ne signifie pas pour autant qu'elles sont exhaustives, et il ne serait pas étonnant qu'à la suite de cette initiative, d'autres voient le jour, sollicitées par des salariés confrontés à des situations qui nous auraient échappées.

1. L'abolition des pratiques issues de l'héritage colonial et/ou esclavagiste.

Le black face / yellow face

À l'Opéra de Paris, ces techniques de maquillage ont été utilisées au cours des saisons passées dans des ballets tels que *Raymonda* et *La Bayadère* et dans des opéras tels que *La Traviata* (mis en scène par Benoît Jacquot) et *Un bal masqué* (mis en scène par Gilbert Deflo).

Héritées de la période coloniale, les pratiques du *black face* et du *yellow face* sont à l'origine destinées à exagérer et tourner en dérision, avec condescendance, les traits des individus racisés.

Perçues comme un affront humiliant pour les artistes de couleur et nombre de leurs collègues, ainsi que par une grande partie du public, elles ont d'ailleurs été abandonnées par un grand nombre de maisons d'opéra et de compagnies de ballet en Europe et en Amérique du Nord.

Ces pratiques semblent d'autant plus dépourvues de logique que, par ailleurs, des artistes racisés ont pu interpréter des personnages blancs sans avoir recours

à un maquillage *white face* (ex : Pretty Yende dans *Manon*, Lawrence Brownlie dans *La Cenerentola*, Letizia Galloni dans *La Fille mal gardée*).

Nous sollicitons de ce fait leur abandon sur la scène de l'Opéra de Paris de manière officielle et définitive.

L'usage du terme « nègre » et de ses déclinaisons.

Le mot « nègre » est un terme appartenant au vocabulaire esclavagiste désignant un individu à la peau noire, alors considéré comme une marchandise, un bien mobilier susceptible d'être possédé, exploité ou détruit, ou tout au mieux une sous-race de l'espèce humaine.

Ce mot, d'usage courant à l'époque où certaines œuvres encore existantes ont été créées, se retrouve malheureusement toujours employé en certaines circonstances.

Le mot « négrillon » (i.e. progéniture du « nègre » et de la « négresse ») apparaît par exemple dans le programme de *La Bayadère* de la saison 2015/2016 (p. 107) en référence à la « danse des négrillons ».

L'expression « Carré des négresses » est parfois utilisée à l'oral en interne pour évoquer un espace du Grand Escalier qui a officiellement été rebaptisé par l'Opéra de Paris le « Carré des cariatides » il y a plusieurs années.

Nous sollicitons de ce fait le remplacement de ces termes ou d'autres termes de même nature par des mots accep-

tables à notre époque, et le cas échéant, le respect par le personnel des corrections déjà réalisées par l'Opéra de Paris.

2. La mise à disposition d'un matériel adapté aux couleurs de peau des artistes

En termes de maquillage, les artistes métisses ou noirs de l'Opéra de Paris (notamment du Ballet et des Chœurs) n'ont pas accès à des produits correspondant à leurs carnations dans les mêmes conditions de confort que leurs collègues. Il semble en outre que les professionnels des équipes de coiffure et maquillage ne soient pas formés pour s'occuper des cheveux crépus.

La question se pose également pour les pointes et les collants proposés aux danseuses du Ballet et de l'École de danse qui ne correspondent pas à leur couleur de peau. Les collants présentés comme étant de couleur « chair » sont en réalité couleur « chair » blanche, et ne correspondent ainsi pas à la « chair » des personnes métisses ou noires.

La couleur beige/rose utilisée est destinée à sublimer les jambes et les lignes des danseuses blanches. Elle n'est pas flatteuse et ne convient pas à la couleur de peau de leurs homologues métisses ou noires. Dans une maison d'excellence telle que l'Opéra de Paris, où l'attention est portée jusqu'aux moindres détails, techniques comme esthétiques, ces éléments ne sont pas négligeables.

Nous sollicitons de ce fait l'acquisition par l'Opéra de Paris et l'École de Danse d'un matériel de travail adapté aux peaux

noires/marrons et la formation des professionnels du maquillage/coiffure au travail des cheveux plus ou moins crépus. Sur ce point, évoqué avec de la Direction de la danse, il nous a été annoncé que des solutions seraient apportées dès la rentrée.

3. L'instauration d'une politique anti-discriminations interne efficace

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un mal dont l'Opéra de Paris a l'apanage, le racisme ordinaire, véhiculé à travers certains propos, sur le ton de l'humour ou non, n'épargne pas notre institution. Cette problématique ne se limite d'ailleurs pas à des remarques portant sur la couleur de peau ou les origines ethniques, mais concerne aussi les commentaires de nature sexiste ou homophobe.

En cas de remarques désobligeantes, en particulier dans les rapports cordiaux entre collègues, et a fortiori dans des rapports d'autorité, il est souvent difficile pour les personnes visées de réagir, par gêne ou par crainte des conséquences.

Il nous paraît indispensable que la direction de l'Opéra de Paris, celle de l'Arop et les responsables des différents services portent une attention toute particulière à la préservation d'un langage respectueux et incite leurs équipes à adopter une attitude activement antiraciste.

Le dialogue sur le sujet devrait être encouragé, la signalisation de ce genre d'incidents devrait être facilitée et une politique d'avertissement et de sanction graduelle devrait être mise en place de manière à garantir une tolérance zéro.

Il est également important que cette vigilance concernant les attitudes ou propos discriminatoires s'applique vis-à-vis des artistes invités (metteurs en scènes, chorégraphes) et que tout signalement fasse l'objet d'un suivi effectif.

Il est enfin essentiel que cette vigilance soit accrue au sein de l'École de Danse. Nous sollicitons de ce fait la mise en place d'outils appropriés permettant l'application concrète de cette politique.

4. L'établissement d'un code de bonnes pratiques permettant au personnel d'agir face aux comportements ou propos discriminatoires de la part des spectateurs et des donateurs

Il arrive que le personnel de l'Opéra ou de l'Arop en contact avec le public ou les donateurs soit confronté à des comportements ou propos discriminatoires de toutes sortes.

Ces salariés se retrouvent alors face à un dilemme : celui de garder le silence pour ne pas entrer en conflit ou de réagir et risquer de provoquer la colère de leur interlocuteur. Il est nécessaire que les directions de l'Opéra de Paris et de l'Arop interviennent en amont et établissent un code de bonnes pratiques prévoyant des discours pré-approuvés à adopter en cas d'incident, qui permettront aux salariés d'agir sereinement.

Il paraît également naturel que soit mise en place une politique d'avertissement et de sanction graduelle contre les spectateurs ou donateurs qui se rendraient coupables de tels propos ou actes.

5. L'ouverture d'une réflexion sur le manque de diversité au sein des différentes puissances artistiques

Le développement, durant ces dernières années, des politiques de l'Opéra de Paris destinées à conquérir de nouveaux publics, plus diversifiés et d'origines sociales différentes, est un projet louable dont chacun peut se réjouir.

Néanmoins, force est de constater que les artistes issus de la diversité sont encore relativement peu nombreux au sein des différentes formations artistiques de la maison. Cette diversité raciale est par ailleurs quasi absente en termes de chorégraphes, chefs d'orchestre, compositeurs et metteurs en scène invités. La représentativité de notre institution au regard de la société actuelle pourrait donc être grandement améliorée.

C'est finalement l'image véhiculée par l'Opéra de Paris qui en pâtit car elle pourrait laisser penser que les arts que nous représentons ne sont réservés qu'à une élite blanche. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant qu'un enfant noir considère que le ballet n'est pas pour lui, ou qu'il s'imagine difficilement devenir chanteur lyrique ou instrumentiste.

Nous ne sous-entendons pas que les processus de sélection actuels barrent l'accès aux personnes de couleur : nous en sommes le contre-exemple vivant. Ce problème de représentation ne s'arrête pas aux frontières de l'Opéra de Paris : il est la conséquence de mécanismes qui s'enclenchent bien en amont de l'étape du recrutement des artistes. La source est plus profonde : parmi les nombreuses

candidatures pour intégrer les différents corps artistiques, l'on retrouve encore trop peu de personnes racisées. Il appartient alors à la Direction de l'Opéra de Paris et de l'École de danse de rechercher les causes de cette carence et d'explorer des solutions pour y pallier.

Nous espérons avoir trouvé les mots justes pour présenter notre démarche de la manière la plus sincère possible. L'esprit de notre initiative est de rassembler l'ensemble des acteurs de notre institution dans un effort collectif pour défendre des valeurs essentielles que nous pensons partagées par le plus grand nombre.

Si tel est le cas, nous vous invitons à apposer votre signature aux côtés des nôtres, pour que tous ensemble, nous puissions fièrement porter ce projet au plus haut et pousser l'Opéra de Paris et l'Arop toujours plus loin dans leur quête d'excellence.

Signer ce manifeste, c'est faire entendre votre voix, c'est apporter votre contribution à une discussion nécessaire, c'est agir positivement pour un changement concret.

Signataires :

Guillaume DIOP – Letizia GALLONI – Jack GASZTOWTT – Binkady-Emmanuel HIÉ –

Awa JOANNAIS – Saki KUWABARA – Chun Wing LAM – Isaac LOPES GOMES – Florent MBIA – Christian Rodrigue MOUNGOUNGOU – Hannah O'NEILL