Coca-Cola promeut la rhétorique anti-blanche, suscite des réactions négatives (MàJ : Coca-Cola suspend son plan de « diversité agressif » après la démission de son avocat en chef)

05/05/2021 à 8h16



05/05/2021

“Woke Coke” est tombé à plat.

Coca-Cola a mis en pause son plan de diversité controversé – qui prévoyait des pénalités pour les cabinets d’avocats extérieurs s’ils ne parvenaient pas à atteindre les quotas de diversité raciale – après de vives réactions.

Cette pause intervient après que l'orchestrateur du plan, l'ancien avocat général de Coca-Cola, Bradley Gayton, a démissionné brusquement le mois dernier après moins d'un an de travail et alors que les critiques à l'égard des quotas se multipliaient.

Certains se sont demandé si les politiques de Gayton violaient le titre VII de la loi sur les droits civils de 1964, qui stipule que les employeurs ne peuvent pas traiter les gens différemment en fonction de leur race.

Scott Leith, un porte-parole de Coke, a déclaré que la remplaçante de Gayton, Monica Howard Douglas, est en train de revoir le plan.

"Lorsqu'il y a un changement de direction, il faut du temps au nouveau dirigeant pour examiner l'état actuel de l'équipe, de l'organisation et des initiatives", a-t-il dit. "Monica est pleinement engagée dans les notions d'équité et de diversité dans la profession juridique, et nous nous attendons pleinement à ce qu'elle prenne le temps nécessaire pour examiner de manière réfléchie tous les plans à venir."

En janvier, Gayton a fait les gros titres lorsqu'il a dévoilé son projet de pénaliser les cabinets d'avocats extérieurs qui ne respectaient pas les nouveaux quotas de diversité en réduisant leurs honoraires ou en rompant complètement les liens avec eux.

Dans le cadre de ce plan, tout cabinet d'avocats souhaitant faire affaire avec l'entreprise devait s'engager à ce qu'au moins 30 % du temps facturé soit effectué par des "avocats diversifiés", et qu'au moins la moitié de ce temps soit effectué par des avocats noirs.

"La dure vérité est que notre profession ne traite pas la question de la diversité et de l'inclusion comme un impératif commercial", a écrit Gayton en janvier, en dévoilant le plan. "Nous avons une crise sur les bras et nous devons nous engager

dans des actions spécifiques qui accéléreront la diversité de la profession juridique."

Mais la démission soudaine de Gayton le mois dernier a jeté le doute sur le plan, des personnes extérieures critiquant le plan et exhortant Coca-Cola à faire marche arrière.

La fondation de défense juridique Project on Fair Representation a publié une lettre ouverte à Coca-Cola la semaine dernière, dans laquelle elle met en garde contre le caractère "illégal" des "quotas raciaux" imposés par Coca-Cola à ses conseillers externes.

Lors d'une réunion avec l'équipe juridique mondiale de Coca-Cola, M. Douglas, le nouveau directeur juridique de l'entreprise, a déclaré que Coca-Cola faisait "une pause pour le moment" mais qu'il sauverait probablement certaines parties du plan de diversité, rapporte Law.com.

Coca-Cola a engagé Gayton en septembre 2020 après avoir passé près de 30 ans en tant que principal avocat chez Ford. Malgré son départ de Coke en tant qu'avocat général, il a toujours une relation avec l'entreprise.

Il a signé un nouveau contrat pour servir de consultant au PDG de Coca-Cola, James Quincey. À ce poste, il gagnera 12 millions de dollars l'année prochaine. Ce montant comprend des frais d'entrée de 4 millions de dollars et des frais de consultation mensuels de 666.666 dollars, selon un dépôt de titres du 21 avril. Il est difficile de savoir comment Gayton pourra influencer le plan de diversité des cabinets d'avocats externes de la société dans sa nouvelle position.

C'est loin d'être le premier coup de poignard de Coke pour se réveiller.

En février, les employés ont été invités à être "moins blancs" dans le cadre de la prétendue formation à la diversité de l'entreprise. Le cours "Confronting Racism" en question était

proposé par LinkedIn Education et aurait été utilisé par le titan des boissons gazeuses.

Coca-Cola est critiqué pour une formation sur la diversité qui incitait les travailleurs à être “moins blancs”.

“Aux États-Unis et dans d’autres pays occidentaux, les Blancs sont socialisés à penser qu’ils sont intrinsèquement supérieurs parce qu’ils sont blancs”, peut-on lire sur l’une des diapositives, qui aurait été envoyée par un “dénonciateur interne” et publiée sur Twitter par la commentatrice de YouTube Karlyn Borysenko.

Une autre diapositive suggère d'”essayer d’être moins blanc” avec des conseils tels que “être moins oppressif”, “écouter”, “croire” et “rompre avec la solidarité blanche.” Le tweet qui partageait les images du cours est devenu viral.

Plus récemment, des législateurs républicains ont critiqué Coke pour avoir embrassé les positions du parti démocrate. Le groupe basé à Atlanta a fait les gros titres en avril pour avoir dénoncé une loi de l’État de Géorgie qui, selon les critiques, empêchait les Noirs et les autres personnes de couleur de voter.

New York Post

21/02/2021

> *Understanding what it means to be white, challenging what it means to be racist.*
>
> *Extrait 1 et 2 en une seul vidéo sur le site LinkedIn*



Confronting Racism, with Robin DiAngelo

Understanding what it means to be white, challen...

Contenu

1. Confronting Racism

- Getting race on the table
  7 min 21 sec
- ✓ Understanding what it means to be white, challenging what it means to be racist
  11 min 2 sec
- Acknowledging racial resentment
  4 min 49 sec
- Thinking critically about our words and actions
  9 min 6 sec
- A thoughtful approach to educating ourselves about racism
  3 min 35 sec
- What you can do
  9 min 56 sec
- Keeping the work going within our organizations
  3 min 50 sec

Il est juste de dire que l'Amérique a passé toute son histoire dans une conversation difficile sur la race. Et partout dans le monde, des nations du monde entier se sont jointes à la discussion. Au cours des dernières décennies, cela s'est manifesté par une série de défis directs au racisme systémique et aux inégalités qui s'attaquent aux effets du **privilège des blancs – l'immunité relative dont jouissent les blancs (personnes d'origine européenne) par rapport aux défis auxquels les personnes de couleur sont confrontées.**

Dans ce cours, **Robin DiAngelo**, l'auteur à succès de **White Fragility**, **vous donne le vocabulaire et les pratiques dont vous avez besoin pour commencer à affronter le racisme et les préjugés inconscients au niveau individuel et dans toute votre organisation.** Il n'existe pas de recette magique pour créer un lieu de **travail inclusif**. C'est un processus qui doit impliquer des **personnes de couleur** et qui doit durer aussi longtemps que votre entreprise est en activité. Mais avec ces outils à votre disposition, **vous serez sur la bonne voie**.

Source LinkedIn

Après un fiasco de relations publiques, Coca-Cola a effectivement admis que certains de ses employés ont participé à un séminaire public LinkedIn Learning qui préconisait que certains de ses employés soient «moins blancs».

Le programme de formation a été exposé pour la première fois vendredi par le **Dr Karlyn Borysenko**, une psychologue organisationnelle qui travaille pour **mettre fin à l'idéologie raciale de la «théorie critique de la race».**

> *BREAKING: Coca-Cola is forcing employees to complete online training telling them to "try to be less white."*
>
> *These images are from an internal whistleblower: pic.twitter.com/gRi4N20esZ*
>
> *— Karlyn Borysenko, most dangerous knitter alive (@DrKarlynB) February 19, 2021*

Depuis lors, les **médias grand public et les médias de gauche avaient largement évité le sujet brûlant.** Cependant, Chris Pandolfo de Blaze Public Relations a obtenu une déclaration de **Coca-Cola qui admet que ses employés ont été invités à participer au séminaire en question.**

> *Statement from @CocaCola: https://t.co/Jzur7zuXFz pic.twitter.com/DBIpsj5706*
>
> *— Chris Pandolfo (@ChrisCPandolfo) February 20, 2021*

“La vidéo qui circule sur les réseaux sociaux provient d’une série LinkedIn Learning accessible au public et ne fait pas partie du programme de notre entreprise”, a répondu Coca-Cola.

«Notre programme d’apprentissage mondial Better Together fait partie d’un plan d’apprentissage pour aider à créer un lieu de travail inclusif.»

«Il comprend un certain nombre de courtes vignettes de quelques minutes chacune. La formation comprend l’accès à LinkedIn Learning sur une variété de sujets, notamment la diversité, l’équité et l’inclusion. Nous continuerons à affiner ce programme. »

Il est important de noter que ce libellé concède que cela

s’est produit . En outre, il n’est pas «inclusif» d’attaquer les origines raciales d’individus particuliers; c’est-à-dire, par définition, «exclusif».

Le cours LinkedIn Learning, intitulé «**Confronting Racism, with Robin DiAngelo**», est dispensé en ligne. DiAngelo, qui est devenue célèbre pour son livre tristement célèbre «**White Fragility**», est devenue en quelque sorte une célébrité en organisant des séances de lutte d’entreprise sur la théorie critique de la race. Cela a nécessité de facturer jusqu’à **40 000 dollars pour des cours d’endoctrinement d’une demi-journée afin de présenter au public les dangers imaginés de la «blancheur» et de la «fragilité du blanc».**

La description précédente du cours comprenait un langage qui demandait aux gens d’être «moins blancs». Nous ne parlons pas d’un bug, mais d’une fonctionnalité de la conférence.

La description du cours indiquait qu’il couvrirait «**comprendre ce que signifie être blanc**» et «**contester ce que signifie être raciste**». Les élèves ont reçu pour instruction «**d’être moins blancs**, c’est: **être moins oppressifs; être moins arrogant; être moins certain; être moins défensif; être moins ignorant; soyez plus humble; Ecoutez; croire; rompre avec l’apathie; et «rompre avec la solidarité blanche».**

L’auteur et expert Candace Owens a réagi à la révélation:

> *If a corporate company sent around a training kit instructing black people how to “be less black”, the world would implode and lawsuits would follow.*
>
> *I genuinely hope these employees sue @CocaCola for blatant racism and discrimination. https://t.co/07OPZouEcV*
>
> *— Candace Owens (@RealCandaceO) February 19, 2021*

«**Si une entreprise envoyait un kit de formation demandant aux Noirs d'être moins noirs** », le monde imploserait et des **poursuites en justice suivraient**», a tweeté Owens. «**J'espère sincèrement que ces employés poursuivront Coca-Cola pour racisme et discrimination flagrants.**»

«**Votre travail chez Coca-Cola ne devrait pas dépendre du fait que vous adhériez ou non à l'idée d'être moins blanc**», a fait remarquer **Borysenko**. «**Cela devrait dépendre de votre capacité ou non à faire votre travail.**» Le psychologue organisationnel a également expliqué aux téléspectateurs ce que tout cela signifie sur une vidéo Youtube .

Coca-Cola n'est sans aucun doute pas la seule entreprise à avoir fait appel à DiAngelo et à des orateurs similaires, tels que **Ta-Nehisi Coates**, pour mener de telles formations. Les efforts de **réingénierie sociale des entreprises**, comme les **formations à la diversité**, sont en eux-mêmes de grandes entreprises. Comme l'a noté Free Beacon , «**l'activité de diversité et d'inclusion était estimée à 8 milliards de dollars en 2003; en 2005, 65% des grandes entreprises proposaient une formation sur la diversité.** »

De manière encore plus frappante, souligne le Free Beacon, il existe peu ou pas de preuves que les formations anti-biais fonctionnent:

> *Un examen de près de 1000 études sur les outils anti-biais a trouvé peu de preuves de leur impact. En fait, des études récentes suggèrent que l'effet principal de la formation anti-biais pourrait être d'encourager la discrimination: les entreprises ayant une formation à la diversité se retrouvent avec moins de minorités dans la gestion, et des recherches sur le terrain montrent que la formation renforce à la fois les stéréotypes et augmente l'animosité à l'égard des groupes*

minoritaires.

Il se peut que ces séminaires «d’inclusion» fonctionnent à l’opposé de la façon dont ils sont destinés: au lieu de rassembler les gens, ils sensibilisent à nos différences superficielles et nous éloignent davantage.

Source Becker News

Fiche wikipédia Robin Di Angelo