

EUROPE

il y a 2 heures

Un document interne à la Commission européenne, commandé par Helena Dalli, souhaitait supprimer certaines expressions pas assez inclusives ou offensantes.

©FREDERICK FLORIN / POOL / AFP

**DOCUMENT INTERNE**

## Inclusivité : la Commission européenne passe discrètement à la vitesse supérieure dans le wokisme et se fait démasquer

Un document interne à la Commission européenne, commandé par Helena Dalli, suggère de supprimer certaines expressions pas assez inclusives ou offensantes. La commissaire Helena Dalli a été contrainte de retirer son "guide de l'inclusivité" face au tollé suscité par ce projet.

**Rodrigo Ballester**

Rodrigo Ballester dirige le Centre d'Etudes Européennes du Mathias Corvinus Collegium (MCC) à Budapest. Ancien fonctionnaire européen issu du Collège d'Europe, il a notamment été membre de cabinet du Commissaire à l'Éducation et à la Culture de 2009 à 2014. Il enseigne à Sciences-Po Paris (Campus de Dijon) depuis 2008. Twitter : @rodballester



[SUIVRE](#)[★ AJOUTER AU CLASSEUR](#)[LECTURE ZEN](#)

## Atlantico : D'où viennent ces « inclusive guidelines ». A quel point est-ce un document officiel de la Commission européenne, pour qui et par qui ?

**Rodrigo Ballester** : C'est un document tout ce qu'il y a de plus officiel dont les destinataires sont les fonctionnaires de la Commission. Il a passé tous les filtres et échelons administratifs internes avant d'être adopté et publié sur l'intranet de la Commission, le tout, sous la responsabilité de la Commissaire à l'Égalité, la maltaise Helena Dalli. Ce sont des lignes directrices, donc, des recommandations sur la façon dont les fonctionnaires de la Commission doivent communiquer en interne et en externe. Ces consignes ne sont pas véritablement contraignantes mais, attention, certaines revêtaient un caractère obligatoire et devaient être suivies « at all times », en toute circonstance. C'est le cas, par exemple, de l'expression « Ladies and gentlemen » proscrite et à remplacer par le neutre et asexué « chers collègues ». Alors certes, pas de sanctions à la clé, mais un manuel de style fortement conseillé et qui était sensé être la référence absolue, donc à terme, la pratique des fonctionnaires de la Commission européenne.

A noter par ailleurs que les deux autres principales institutions européennes, le Parlement et le Conseil, se sont dotées il y a quelques années de lignes directrices similaires. Certes, elles ne sont pas aussi maladroites et polémiques (quoi que...) mais elles suivent exactement la même démarche et proviennent de la même idéologie.



Equality and non-discrimination are core values of the European Union. They apply directly to our work as an institution both in our internal and external policies as well as in the way we function within.

The European Commission must lead by example in its quest towards a Union of equality. To do this effectively, we must deliver inclusive communication at all times, thus ensuring that everyone is valued and recognised in all our material regardless of their gender, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation.

This is what 'United in Diversity' truly means.

People need to see a positive version of themselves in our communication. To meet this expectation we need to critically assess our use of language and visuals in terms of the diversity of representation and how different groups are portrayed.

These guidelines deliver exactly that.

*Helena Dalli*  
Commissioner for Equality



## INTRODUCTION

Everyone in the European Union has an inherent right to be treated equally, and hence to be included and represented, regardless of their gender, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation. Besides, people are complex beings with multiple characteristics and identities. It is therefore important to reflect this in our communication to ensure that no one is left behind.

The words and images we use in our daily communication convey messages about who we are as well as who we are not. They can therefore indirectly pass messages about who is included in our understanding of society, and by inference who is not. They reveal our own assumptions and biases and may perpetuate commonly held negative bias and stereotypes. In turn, this can also legitimise or even encourage marginalisation and discrimination.

The European Commission's work must value and empower everyone in the EU, in all their diversity. The use of language, imagery and audio-visual products must therefore be consistent with this objective.

Inclusive communication emanates from the core European values of equality and non-discrimination. It reflects the European Union's motto 'United in diversity'. As a public institution, we must lead by example.

Deep-rooted stereotypes and biases affect individual and collective behaviours, and words and attitudes in the workplace can cause lasting harm. Diversity is our strength and should be addressed at all levels.

### Scope and purpose of this document

The purpose of this document is to set common standards for inclusive communication and to provide practical examples and advice to all Commission colleagues. This concerns both external

and internal communication. The recommendations in this document may be useful for producing any type of communication material, including:

- Press material (press releases and Q&As)
- Factsheets and infographics
- Social media posts and visuals
- Training materials and presentations
- Material used in internal communication
- Speeches and op-eds
- Briefings.

These guidelines build on the existing Commission Style Guide<sup>1</sup> and encompass various aspects of inclusive communication, from written to visual communications and IT requirements for greater accessibility<sup>2</sup>.

### Some general principles

To improve outreach to target audiences, communication about the EU's activities should be written in clear and simple language, avoiding unnecessary difficult phrasing, jargon and abbreviations<sup>3</sup>.

Multilingual communication in all EU languages is a well-established principle for material targeting a general audience. Similarly, the availability of multilingual interpretation services at events is common practice.

Communication visuals should systematically reflect the diversity of the EU population and not only portray the limited number of profiles that are typically available in stock photography.

This must be done both in terms of the diversity of national attributes as well as diversity based on personal characteristics.

Language changes over time, across cultures and generations. You are encouraged to stay curious and to be open and ready to update your language as appropriate.

These guidelines are full of suggestions to help you communicate effectively and sensitively, and incorporate a more inclusive approach into your work, whether it is in how you draft a text or organise an event.

### To be followed at all times

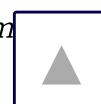
While part of these guidelines' content is designed to give suggestions and help you reflect and find your own inclusive communication style, some rules must always be followed when you communicate on behalf of the Commission, regardless of your particular situation or personal stance. These include:

- **Never use gendered nouns such as 'workmen, policemen' or masculine pronouns (he, his) as a default.**
- **Do not organise panel discussions with only one gender represented, aim for gender balance instead.**
- **When using a variety of visuals, testimonies and stories, ensure that they reflect diversity in all its senses.**
- **Do not use Miss or Mrs, unless it is the explicit preference of the person addressed; use Ms universally.**
- **When asking about gender, do not offer only male/female options, add 'other' and 'prefers not to say'.**
- **Never address an audience as 'ladies and gentlemen' but use expressions such as 'Dear colleagues'.**
- **Do not reinforce in your visual or written communication harmful stereotypes on gender, age, ethnic groups, etc.**
- **Do not use the word citizens to refer to people in general.**

- **Do not assume anyone's sexual orientation.**
- **When addressing trans people, always respect self-identification.**
- **Do not refer to 'the elderly', use 'older people' instead.**
- **Referring to persons with disabilities, use people-first language ('John Doe has a disability', not 'John Doe is disabled').**
- **Do not use terms with a negative connotation such as 'suffering from HIV', 'suffering from autism', 'wheelchair-bound' (use 'with HIV', 'with autism', 'wheelchair user' instead).**
- **Ensure that your communication products always comply with accessibility guidelines, in particular web pages, pdfs, and forms used for example in public consultations.**
- **Never outsource communication products without specifying accessibility and inclusion requirements in the contract terms.**

In the following chapters you will find more details on the reasons and the context for these rules, together with a wealth of additional advice.

*Des extraits du document de la Commission européenne : #UnionOfEquality European Commission Guidelines for Inclusive Communication*



**L'objectif revendiqué est celui d'une communication « inclusive ». Ou'est-ce qui pose question dans**

## L'objectif revendiqué est celui d'une communication « inclusive ». Qu'est-ce qui pose question dans ces consignes ?

Tout d'abord, ces consignes sont très intrusives. Elles rentrent dans les détails de ce qui peut être dit ou non, y compris dans la communication informelle. Par exemple, elles préconisent d'éviter de dire « la période de Noël est stressante » mais plutôt « la période des vacances peut être stressante », car il ne faut pas « assumer que tout le monde est chrétien autour de vous ». Comme si la Commission était un bastion du Christianisme ! Et surtout, voilà une conversation tout à fait informelle typique d'une pause-café ou d'un trajet en ascenseur qui est tout d'un coup régulée par la hiérarchie.

Mais, pire encore, le grand problème est que ces lignes directrices reprennent tous les poncifs et tous les dogmes Woke et prétendent les imposer, les banaliser de manière assumée. Ces lignes directrices, sous prétexte d'inviter au respect, versent dans l'endoctrinement le plus caricatural. On incite fortement les fonctionnaires européens à assumer une vision particulière, controversée, extrêmement clivante et minoritaire. Quelques exemples : l'interdiction de dire « ladies and gentlemen », Mesdames et Messieurs, omettre le terme « colonisation » pour parler de la planète Mars, même le terme « homosexuel » est proscrit car jugé « médical » et « citoyen » est à éviter car il exclurait les apatrides et les migrants irréguliers. Il ne faut pas non plus afficher la photo d'une mère faisant les devoirs avec son enfant car cela véhicule des stéréotypes genrés, il ne faut plus prendre en exemple un couple qui s'appellerait « John et Mary » mais le remplacer par « Julio et Malika ». Grottesque et délirant, mais surtout consternant, dangereux et très révélateur de l'influence de certaines ONGs militantes dans les couloirs bruxellois. Ce ton, ces exemples, cette doxa typiques du jargon des organisations les plus radicales en la matière sont avalés assumés tels quels, par la Commission sans aucune nuance, distance ou discernement. C'est très grave.

Finalement, ce qui me choque également c'est cette volonté assumée d'altérer sciemment une langue à des fins politiques afin d'en faire un vecteur idéologique. Utiliser la langue comme instrument de domination, c'est proprement orwellien et ici, on cherche à transformer les fonctionnaires en soldats d'une idéologie.

### CULTURES, LIFESTYLES OR BELIEFS

#### Key messages

When communicating, we may unconsciously end up falling back into the use of learnt forms of language that portray anyone deviating from a privileged standard as being at a disadvantage or something 'other'.

Instead of reverting to harmful stereotypes, we must strive to open ourselves up to a more expansive attitude of connectedness.

Any language that expresses any kind of intolerance or judgment towards a religious group, fuels stereotypes or singles out one religious group must not be reproduced.

#### Do's and Don'ts

Consider the diversity of cultures, lifestyles, religions and socio-economic backgrounds in the composition of panels you organise, when inviting participants to events, and when selecting testing panels, focus groups and your own communication teams.

Make space in your visual communication for different kinds of cultures, celebrations and rituals that are popular in different parts of the EU and in different communities.

The table below provides a few guidelines on the use of language for quick reference.

GUIDELINE	AVOID	DO THIS INSTEAD
Avoid describing people as either married or single (this makes cohabiting couples invisible).	Portraying households as the stereotypical nuclear unit. (It can make some people feel unrepresented.)	Portray a variety of household structures including young people in a house-share, families with children, couples with no children, single parents, blended families, extended families, adoptive families, etc.  Avoid linking the concept of family to a legal status.
Avoid assuming that everyone is Christian. Not everyone celebrates the Christian holidays, and not all Christians celebrate them on the same dates.  Be sensitive about the fact that people have different religious traditions and calendars.	'Christmas time can be stressful.'	'Holiday times can be stressful.'  '...for those celebrating Christmas, Hanukkah'
Use 'first name', or forename, or given name, rather than 'Christian name'. In examples and stories, do not only choose names that are typically from one religion.	'Maria and John are an international couple.'	'Malika and Julio are an international couple.'
Do not make assumptions about religious or other beliefs, based on other characteristics.	Using Middle Eastern or Arab as a synonym for Muslim.	Make clear whether you are talking about a religion, a nationality, or an ethnicity and avoid clichés. Arabs are an ethnic group, not a religion. The same goes for Israelis (nationality) and Jews (religion).
Try to use examples from all EU countries, rather than limiting yourself to older or bigger Member States such as France or Germany.	'Whether you are in Berlin, Rome or Paris, EU laws protect you.'	'Whether you are in Berlin, Budapest or Vilnius, EU laws protect you.'
Be mindful of stateless people and immigrants: not everyone in the EU is a citizen.	Avoid 'every citizen has the right to be safe'...  Generally speaking, in English, use 'citizen' only when you specifically want to refer to things that only affect people because of their nationality.	'...if you mean everyone has the right to be safe'  'EU citizens and their family members have the right to free movement within the EU territory.'
Do not use 'European' as a synonym for people living in the EU - Ukrainians, Bosnians and Albanians are Europeans as well. Do not refer to the European Union as 'Europe'.	'As of today, all Europeans are protected by a new regulation.'	'As of today, people living in the EU are protected by a new regulation.'
Be mindful of the negative connotations.	'Colonisation of Mars'	'Sending humans to Mars'



## A quel point la Commission, en envoyant ce genre de lignes directrices, a-t-elle conscience de l'idéologie qu'elle véhicule ?

Peut-être ne calibre-t-elle pas la portée de ces énormités. La preuve, elle a fait marche arrière devant le tollé suscité par la publication de ce document interne comme elle avait également rétro-pédalé après la polémique du « hijab à la cool ». Mais notons bien qu'elle n'a fait marche arrière que devant l'ampleur de la réaction, comme si l'indignation était la seule façon de lui faire ouvrir les yeux. Ou comme si elle le faisait seulement en repli tactique, en attendant que la caravane passe.

Par ailleurs, soyons clair, la Commission Von der Leyen a assumé dès le début les postulats Woke sans aucun complexe. Dès son discours sur l'état de l'Union de 2020, elle a annoncé la couleur en parlant de racisme, de minorités sexuelles, etc. Et elle a par la suite transformé l'essai dans trois documents (publics, pour le coup) adoptés par la Commission: la stratégie [LGBT](#) de novembre 2020, [le plan d'action contre le racisme](#) et le [plan d'action sur l'égalité homme-femme](#). Tous les dogmes woke les plus sectaires y sont assumés sans ambages. Par exemple : le concept de « unconscious bias » selon lequel on sera raciste sans le savoir, et bien l'intégralité du personnel des RH de la Commission devra suivre une formation obligatoire sur sur ce sujet. Racisme systémique, intersectionnalité, autodétermination de genre sans limite d'âge, sexe assigné à la naissance, etc. Autant de positions extrémistes allègrement assumées et promues dans ces documents. Donc, non, clairement non, ces *guidelines* ne sont pas du tout le fruit du hasard. Au contraire, elles constituent la cerise sur le gâteau, la continuation logique de tous ces textes adoptés depuis 2020 et qui imprègnent d'autres actions de la Commission. A voir ce niveau de « wokisme » on peut légitimement se demander quelles sont les arrière-pensées idéologiques de cette institution quand elle lance une infraction contre la Hongrie quand celle-ci interdit la théorie du genre dans les écoles.

**Quick checklist for preparing inclusive communication material**

- PRELIMINARY CONSIDERATIONS**
  - Who am I targeting with my communication?
  - How can I make sure to reach all people within my target group, regardless of their possible disabilities, or their gender, sexual orientation, ethnic origin, socio-educational background, etc.?
- INCLUSIVE TEXT**
  - Am I using the right language to ensure that I reach my target audience?
  - Am I avoiding jargon?
  - Am I using gender-sensitive, diversity-sensitive language?
  - Could it be appropriate to create an easy-to-read version of my text?
- INCLUSIVE IMAGES**
  - Am I ensuring that I do not represent gender, age, ethnic and other groups in a stereotypical way?
  - Do my selected images fully represent European societies in their diversity of genders, racial and ethnic backgrounds, abilities, or do all the people represented belong to the same specific group?
  - Am I ensuring that people with visual impairments can access the key message that the image conveys?
- INCLUSIVE EVENTS**
  - Are my event venues and services accessible to people with disabilities?
  - Are my panels diverse and gender-balanced?
- ACCESSIBILITY**
  - Have I checked that forms, pdf files, documents, web pages comply with accessibility requirements?
  - Have I provided alternatives to access visual content for people with visual impairments (alternative texts or transcripts that can be read by a screen reader)?
  - Have I provided alternatives to access audio content for deaf people (transcripts, subtitles, International Sign Language or other sign language interpretation)?
- FINAL CONSIDERATION**
  - Who may I be leaving out?





## GENDER

### Key messages

Gender-sensitive language treats different genders equally and positively. It is aware of stereotypical perceptions of gender roles and is used actively to undo them.

The Commission Style Guide sets out the basic principles:

- Avoid nouns that appear to assume that one gender rather than another will perform a particular role: 'chairman' is the most obvious example. Gender-neutral noun forms ('chair', 'spokesperson', etc.) are preferred.
- Avoid gender-specific pronouns for people whose gender is unknown. It is preferable to use 'they' or reformulate the sentence so that no pronoun is needed, or use 'he or she', 's/he' (albeit this option is falling out of favour)<sup>1</sup>.

We should avoid expressions that may be little one of the genders or reinforce harmful stereotypes.

### Dos and don'ts

When referring to women, avoid the titles Miss or Mrs, which unnecessarily reveal a woman's marital status, unless they prefer to self-identify as such. Use Ms instead. Pay attention to not always mentioning the same gender first in the word order, or addressing men and women differently (e.g. a man by family name, a woman by first name).

When choosing images to accompany your communication, make sure that women and girls are not represented in domestic or passive roles while men are active and adventurous. You should also ensure diversity in terms of racial and ethnic origins, and other aspects of diversity, including body shape and age.

When organising and promoting events, ensure gender-balanced panels<sup>2</sup> and that more than one gender is represented among the participants and speakers, and not just as facilitators or moderators. Ideally, all panels should be gender balanced. This especially applies when organising events on highly specialised and traditionally male/female-dominated topics<sup>3</sup>.

If a Commission staff member participates as a speaker at an event organised by a third party which is heavily dominated by one gender (especially male-only panels), this could reflect negatively on people's perception of the Commission as an organisation committed to gender equality. If this applies to an invitation you receive, you are recommended to let the organisers know that the Commission places great importance on the gender-balance of the events it attends and that you urge them to meet this goal too.

Refer to people who identify outside the gender binary of male and female by the pronouns that they identify with. In the absence of such information, Mx should be used as the default. For forms or surveys requiring a gender, refer to the guidelines in the section on LGBTIQ inclusive communication below.

The table below provides some guidelines on the use of language for quick reference. For more in-depth examples of the differences between gender-discriminatory, -neutral and -sensitive language and a practical checklist, consult the Toolkit on Gender-sensitive Communication prepared by the European Institute for Gender Equality (EIGE)<sup>4</sup>.

GUIDELINE	AVOID	DO THIS INSTEAD
<b>Avoid considering people as masculine by default</b>	Each working citizen must know <b>his</b> rights.  The chair expressed <b>his</b> dissent.  The number of years a teacher will spend training depends on <b>his</b> country of origin.	All workers must know <b>their</b> rights [If the text is to be translated, consider using a double form, making both masculine and feminine visible (e.g. 'his/her'), to ensure that the translation will be gender-sensitive. Gender-neutral texts often lead to gender-insensitive translations that use generic masculine forms only, particularly in languages in which a neutral form is not possible.]  [If the text clearly refers to a specific individual whose gender is known, use a gender-specific pronoun.] 'Commissioner (w)oman expressed her dissent.' (Otherwise, consider alternatives such as the second person, the imperative or plural which is common in English, or even omitting the pronoun altogether.) The chair expressed <b>her/his/their</b> dissent.  'The number of years teachers spend training depends on <b>their</b> country of origin.'
<b>Avoid the use of gendered words</b>	Fire is <b>man's</b> greatest invention.  ' <b>Man-made</b> fabrics can require less <b>manpower</b> to produce.'  ' <b>Manned</b> spacecraft', 'un <b>man</b> ned flight.'  ' <b>Man-made</b> disasters.'  ' <b>Businessman</b> , <b>spokesman</b> , <b>mankind</b> , <b>fireman</b> , <b>policeman</b> , <b>spaceman</b> , <b>fisherman</b> , <b>housewife</b> , <b>ambudsman</b> '	'Fire is <b>humanity's</b> greatest invention.'  ' <b>Synthetic</b> fabrics can require fewer <b>human resources</b> to produce.'  ' <b>Crewed</b> spacecraft, <b>remotely piloted</b> flight.'  ' <b>Human-induced</b> disasters.'  ' <b>Businessperson</b> , <b>spokesperson</b> , <b>humankind</b> , <b>firefighter</b> , <b>police officer</b> , <b>astronaut</b> , <b>fisher</b> , <b>homemaker/houseperson</b> , <b>ombudsperson</b> '
<b>Don't reinforce harmful gender stereotypes</b>	Ministers with their <b>wives</b> . [This assumes ministers are male, heterosexual and married. Even when the ministers being referred to are men, we should not refer to their partners as wives or husbands, unless we are referring to a specific person by name]  Examples and stories where nurses are women but doctors are men, IT staff are men and cleaning staff are women, the person taking care of the child is invariably a woman, etc..  Miss Smith	'Ministers with their <b>partners</b> '  Examples of women and men in un-stereotypical professions and roles  Ms Smith or first name + last name without title
<b>Don't patronise, victimise, minimise or ignore women's contributions and the specific impact on women</b>	Lithuania is playing well today and likely to win the match. Lithuania's women's team will also be playing tomorrow.  '% of people aged 18-65 stated that they had experienced sexual violence in the previous year.' [This may obscure the fact that women are disproportionately exposed to sexual violence, and result in support services not being designed in a way that takes this into account]  Referring to women as girls, not mentioning their full name, using endearing terms such as 'darling' or 'honey' in a professional context.	'Lithuania's men's team are playing well today and likely to win the match. Lithuania's women's team will also be playing tomorrow.'  '% of women and % of men aged 18-65 stated that they had experienced sexual violence in the previous year.'  Be equally respectful to women as you are to men in the same situation. Refer to women as women (not as girls, which should be reserved for women under 18) and do not use terms of endearment in a professional context.



## Sur le fond, ces mesures ne risquent-elles pas d'être contre productives ?

Elles sont, sans aucun doute, contre productives pour la popularité de la Commission et de l'UE en général. Après la polémique sur le hijab, voici encore un dérapage taillé dans le même moule et un incident qui va augmenter l'exaspération de ceux qui pensent que cette institution, censée incarner la prudence et la neutralité, est au service d'une idéologie particulière. La question que vous me posez est aussi de savoir dans quelle mesure l'idéologie woke aide les combats qu'elle est censée défendre. Pour moi la réponse est claire : non. Ce que fait Black Lives Matter, par exemple, est aux antipodes de ce que prêchait Martin Luther King et notamment la *colourblindness*. Parfois, ces mouvances partent de bonnes intentions mais elles excellent surtout à utiliser ces dernières afin de manipuler l'opinion publique, imposer une idéologie et cliver les sociétés occidentales. Elles sont notoirement toxiques, d'où la consternation et l'embarras de voir la Commission en faire un étendard.

## Doit-on s'attendre à ce que cette tendance idéologique s'accélère ?

Elle n'est pas si nouvelle. La Commission actuelle, bien ancrée dans l'air du temps, a effectivement mis un énorme coup d'accélérateur, mais il y a bien quelques années que la bulle bruxelloise devenait de plus en plus perméable au politiquement correct. Le terreau est donc déjà propice à ce que ces idées prennent racine et soient assumées par une majorité des fonctionnaires européens, où en tout cas ceux travaillant dans les départements en première ligne sur ces sujets (la DG Justice, notamment). Le « geist » des institutions internationales est de plus en plus politisé et la question qui se pose est celle de la diversité intellectuelle et politique de la Commission européenne, qui n'est absolument pas représentative des citoyens européens qu'elle est censée représenter. On y trouve par exemple peu de conservateurs ou de personnes économiquement de gauche ou hétérodoxes, il y a une vraie pensée unique. Il est curieux d'observer que ceux qui se gargarisent de diversité et veulent l'imposer à toutes les sauces dans chaque image institutionnelle, sont les moins respectueux de la diversité d'opinions. Une dérive de plus.

## Face au tollé suscité par les révélations dans la presse italienne de cette directive, la Commission a fait machine arrière. Comment s'est opéré ce rétropédalage ? Faut-il s'en réjouir ? Est-ce reculer pour mieux sauter ?

Bonne question. Je suis quelque part rassuré de voir que la Commission faire amende honorable, c'est à son honneur, même si je doute de ses intentions. Deux raisons, à mon avis, expliquent ce changement de cap : l'ampleur du tollé (en Italie, mais également en Espagne, en Hongrie, en France) et surtout la très récente levée de boucliers déclenchée par la campagne sur le hijab. La Commission venait à peine de s'en remettre et voilà qu'une polémique très similaire lui éclate en plein visage. Deux faux pas, fruits du même aveuglement idéologique, c'est trop. Alors, autant opérer ce repli tactique et reculer... pour mieux sauter ? Ces deux polémiques consécutives en disent long sur la présence notoire, voire l'hégémonie, de cette vision Woke au sein de l'Union (comme c'est d'ailleurs le cas parmi une grande partie des élites occidentales). En déduire que le problème est désormais réglé serait d'une énorme naïveté. Mais réjouissons-nous au moins que les fonctionnaires européens puissent encore se fendre d'un « ladies and gentlemen », se souhaiter un joyeux Noël et que la Commission n'ait pas encore traduit ces lignes directrices dans d'autres langues. C'est déjà ça.

## Le sujet vous intéresse ?

À Lire Aussi



[Avez-vous vraiment vu le signifié gouvernemental ?](#) [pour TOUT ce que l'Europe](#)

# Avons-nous vraiment « signe souverainement » pour 100% ce que l'Europe devient au quotidien ?

## De quel mandat se prévaut la Commission européenne pour devenir woke ?

### Mots-Clés

langue, documents, rapport, inclusion, vocabulaire, lgbt, Commission européenne, société, Noël, évolution, langage, changements, Black Lives Matter, expressions, lutte contre les discriminations, fractures,

wokisme, Woke, Helena Dalli, inclusivité, inclusive guidelines, mesdames et messieurs, commissaires européens

### Thématiques

POLITIQUE

SOCIÉTÉ

Commentaires



En raison de débordements, nous avons fait le choix de suspendre les commentaires des articles d'Atlantico.fr.

Mais n'hésitez pas à partager cet article avec vos proches par mail, messagerie, SMS ou sur les réseaux sociaux afin de continuer le débat !

CHARGER + DE COMMENTAIRES

## Mieux nous connaître

### Atlantico

c'est qui, c'est quoi ?

### Le réseau d'Atlantico

contributeurs, auteurs, interviewés

### Contact

abonnement, commercial, rédaction

## Rejoignez-nous

 JE M'ABONNE

Newsletter: Entrez votre adresse email



CGU

CGV



[Mentions Légales](#)

[Politique de confidentialité](#)

[Politique sur les cookies](#)

[Gestion de la publicité](#)

[Gestion des cookies](#)

[Conditions générales](#)

Copyright © 2020 - Atlantico.fr

Tous droits réservés

