# Date d’ouverture du thème :04/10/2023

# Intitulé du thème : RADICALISATION ET PROSELITISME

# DAS concerné :

# Membre(s) actif(s) dans le thème /Personne(s) ressource(s) :

# Cécile COURNAC et Anne Dezotti

**➀ OBJET & DOMAINE D’APPLICATION**

L’EHPAD emploie des salariés de toutes origines, caractéristiques et convictions. Elle se doit d’assurer la bonne cohésion de l’ensemble de ses collaborateurs afin d’offrir de bonnes conditions de travail et de répondre de manière optimale aux besoins du service à sa clientèle.

**➁ CADRE REFERENTIEL**

SOURCE : http://www.interieur.gouv.fr/SG-CIPDR/Prevenir-la-radicalisation/Prevenir-la-radicalisation

**➂DEFINITIONS/ABREVIATIONS/SIGLES**

**➃ DIFFUSION**

|  |
| --- |
| Services ou fonctions concernées par le protocole : Ensemble du personnel |

**➄ HISTORIQUE DES MODIFICATIONS**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Indice | Date | Nature modification | Page concernée |
| V1 | Octobre 2023 |  |  |

**➅ MISE A DISPOSITION/ARCHIVAGE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **QUI ?** | **OÙ ?** | **COMBIEN DE TEMPS ?** |
| Attachée de direction référent qualité |  |  |
| NETSOINS | Temps de validité du protocole |

**➆ ANNEXES ou DOCUMENTS ASSOCIES**

**➇ REDACTION/VERIFICATION/APPROBATION**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **REDACTION** | **VERIFICATION** | **APPROBATION** |
| NOM |  |  |  |
| FONCTION | DIRECTRICE |  | DIRECTRICE |
| SIGNATURE |  |  |  |
| DATE | octobre 2023 |  | octobre 2023 |

**➈ DESCRIPTION DU PROTOCOLE**

Le PRINCIPE DE NEUTRALITE L’application d’un principe de neutralité s’impose au sein de l’entreprise.

En application de ce principe, toute manifestation ostentatoire de convictions religieuses, politiques, philosophiques sera interdite au sein de l’entreprise.

# Livrable :

**RADICALISATION ET PROSELITISME**

Le repérage DES CAS DE RADICALISATION répond à une double nécessité pour l’administration de l’établissement : être alertée dès les premiers signaux faibles afin de prévenir la radicalisation, et être en appui de la chaîne hiérarchique face à ce phénomène.

C’est donc au management de proximité de détecter tous les signaux faibles d’un début de radicalisation : cadre de santé, chef de service, etc.

La radicalisation n’a pas de définition juridique mais pratique, c’est la définition interministérielle émanant du secrétariat général du comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation (SG/CIPDR): « Par radicalisation, on entend le processus par lequel un individu ou un groupe adopte une forme violente d’action, directement liée à une idéologie extrémiste à contenu politique, social ou religieux qui conteste l’ordre établi sur le plan politique, social ou culturel ».

Cette définition prend en compte toutes les formes de radicalisation et ne se limite pas à la radicalisation islamiste.

La radicalisation présente ainsi deux caractéristiques majeures :

- elle n’est caractérisée que lorsqu’il y a violence (physique, verbale ou morale) ;

- elle repose sur une série d’indicateurs cumulatifs, téléchargeables sur le site internet du ministère de l’Intérieur22.

Le directeur de l’établissement peut décider du signalement d’un cas de radicalisation supposé auprès du centre national d’assistance et de prévention de la radicalisation dont le numéro vert est : 0 800 00 56 96

S’agissant des manquements à l’obligation de neutralité, au principe de laïcité et à l’obligation de réserve, les exemples suivants peuvent être donnés, qui doivent alerter l’encadrement :

- le prosélytisme : chercher à promouvoir une religion dans son environnement professionnel ;

- le port d’un signe religieux ostentatoire sur le lieu de travail et durant le temps de travail ;

- le refus de serrer la main, d’être reçu par une personne de l’autre sexe, ou d’être placé sous l’autorité hiérarchique d’une femme ;

- l’utilisation de locaux affectés à l’hygiène, au repos et à la restauration pour exercer une pratique religieuse ;

- une prière dans un local d’entreposage de matériel.

À ce stade, il appartient au cadre de proximité de faire remonter l’information de manière strictement confidentielle à la chaîne hiérarchique.

# Date de présentation du thème : 05/10/2023

# Date de fermeture du thème :

# Suite à donner :