

FASCICULE DES AFFICHAGES OBLIGATOIRES

Et mise à disposition du DUER

Lutte contre le harcèlement moral et sexuel

Page 1

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Page 3

Lutte contre les discriminations

Page 5

Interdiction de fumer

Page 8

Document unique d'évaluation des risques

Page 9

Mise à disposition et signature

Page 12

LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

Extraits du Code Pénal

Article 222-33

- I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

- II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

- III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Article 222-33-2

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende.

EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Extraits du Code du Travail

Article L3221-1

Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Article L3221-2

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L3221-3

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article L3221-4

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article L3221-5

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article L3221-6

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2.

A l'issue des négociations mentionnées à l'article L. 2241-7, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

Article L3221-7

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Article R3221-1

L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L. 3221-6.

Il peut procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.

En cas de mise en œuvre d'une procédure de règlement des difficultés dans les conditions prévues à l'article R. 2261-1, il prend connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

Article R3221-2

Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 sont affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Extraits du Code du Travail

Article L1132-1

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Extraits du Code Pénal

Article 225-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-2

La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Article 225-3

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ;

2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Article 225-3-1

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourrent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Service d'accueil téléphonique de la prévention et de la lutte contre les discriminations : Téléphone : 08 1000 5000.

INTERDICTION DE FUMER

(code de la santé publique art. L.3511-7, R.3511-1 à R.3511-8, R.3512-2)

Extraits du Code du Travail

Article R4227-23

Outre l'interdiction de fumer dans les lieux collectifs, prévue à l'article [L. 3511-7](#) du code de la santé publique, il est interdit de fumer dans les emplacements situés à l'air libre mentionnés à l'article [R. 4227-22](#). Cette interdiction fait l'objet d'une signalisation conforme à la réglementation en vigueur.



DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

(code du travail art. R.4121-1 à R.4121-4)

D.U.E.R

Glissement

Prévention :	Nous sommes amenés à travailler pied nu et à passer d'un revêtement à un autre. Du ponton au bateau...
Risques :	Risque de chute! Entorse, fracture, cassure...
Conduite à tenir :	Évitons de courir dans le club. Être le plus de temps possible en chaussure antidérapante. Se faire aider pour monter sur le bateau. Passer régulièrement la raclette pour évacuer l'eau.

Port de charge

Prévention :	Les bouteilles de plongées sont lourdes! La manutention de matos lourds fait partis de notre quotidien de travail.
Risques :	Risque de mauvais mouvement, lumbago, tendinite...
Conduite à tenir :	Gardez le dos bien droit à chaque charge. Être toujours minimum 2 pour le déplacement du chariot et le chargement des blocs

Chute de blocs

Prévention :	Les bouteilles voyagent!! Déplacement en chariot du club au bateau. Et déplacement en bateau lors de la navigation.
Risques :	Risque de chute de la bouteille lors du déplacement.
Conduite à tenir :	Bien positionner les blocs à leur emplacement sur le bateau. Vérifier et Revérifier que les élastiques sont bien installé avant le déplacement.

Chute de plombs

Prévention :	Nous utilisons des plombs pour notre immersion. Positionner sur une ceinture ou en libre.
Risques :	Risque de chute des plombs de la ceinture et réception sur les pieds!
Conduite à tenir :	Attention à chaque déplacement de plombs sur le bateau. Bien tenir les ceintures "boucle en bas". Et vérifier qu'aucun pied n'est à proximité.

Section "des doigts"

Prévention :	Nous utilisons et manipulons des "boot". Pour l'amarrage, l'ancrage du bateau et la mise en place du matos de sécurité.
Risques :	Risque de tension des boots! Et donc section des phalanges.
Conduite à tenir :	Attention à chaque manipulation de boot. Ne jamais mettre sa main ou doigt entre le boot et le ponton ou les boudins du bateau.

Chaleur et soleil

Prévention :	Nous travaillons en extérieur durant la saison chaude!
Risques :	Risque de coup de soleil, coup de chaleur, brulure et cancer de la peau.
Conduite à tenir :	Se protéger du soleil avec chapeau ou casquette. Puis crème solaire dès exposition du corps au soleil.

déshydratation

Prévention :	Travail en extérieur et milieu hyperbare.
Risques :	La déshydratation est un problème grave dans notre activité, et peut provoquer des complications graves.
Conduite à tenir :	Boire, Boire et boire!!! De l'eau bien sûr! Même si l'on a pas de sensation de soif! Un minimum de 2 litres au cours de la journée.

Incident du au milieu hyperbare

Prévention :

Nous travaillons dans un milieu spécifique. Notre activité est réglementé, de par votre qualification vous êtes au courant des risques encourus.

Risques :

Accident de décompression. Accident Barotraumatique. Accident toxique.

Conduite à tenir :

Respecter les consignes de sécurité de l'activité. Avoir une hygiène de vie correcte, éviter l'alcool, le tabac et toute drogue. Ne pas plonger si l'on ne se sent pas de plonger.

Covid-19

Prévention :

La crise sanitaire de 2020

Risques :

Se faire contaminer par le Covid-19

Conduite à tenir :

Respecter les gestes barrières et les protocoles mis en place par le club.

AFFICHAGE OBLIGATOIRE ET MISE A DISPOSITION DE DOCUMENT

SIGNATURE DES SALARIES

Le chef d'entreprise est tenu à un affichage obligatoire à la vue de tous ces salariés. Il s'agit d'extrait du code pénal et du code du travail sur différents thèmes tels que le harcèlement moral et sexuel par exemple.

Au vu du nombre de page à afficher et de la structure « plongée porto ciuttata », il est évident qu'il est difficile de tout afficher surtout à la vue de tout le monde. C'est pour cela que le chef d'entreprise à regrouper tous les extraits nécessaires dans un fascicule mise à disposition des salariés.

Ces mêmes salariés pourrons également trouver au sein de ce fascicule le DUER rédigé par le chef d'entreprise. Document obligatoire et qui doit être mis à la disposition des salariés.

Afin de prouver que les salariés ont été mis au courant par le chef d'entreprise de la présence et de la mise à disposition de ces documents, il leur est demandé de signé ci-dessous précédé de leur nom et prénom.

Nom/Prénom

Signature