Discrimination fumeur/non fumeur à l'embauche

Rubrique : questions-réponses - Date : mardi 5 février 2008

Un employeur qui se hasarderait à passer une annonce se terminant par "arabe s'abstenir (ou juif ou catholique ou handicapé, ou femme ... liste non exhaustive) s'exposerait à des ennuis judiciaires.

Qu'en est—il d'un employeur qui terminerait son annonce par fumeur s'abstenir ou par non-fumeur s'abstenir ? Le cas échéant, qu'encourrait-il ?

Question subsidiaire, au cas une telle annonce paraîtrait, DNF s'engagerait-elle pour défendre les Droits des Non-Fumeurs discriminés par une telle annonce ?

Réponse :

Le code pénal : « 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 apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance vraies ou supposée à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée ».

En admettant que l'on puisse considérer que fumer ou ne pas fumer fait partie des moeurs, voici les sanctions pénales (article 225-1) :

Après étude du dossier présenté, DNF pourrait parfaitement s'engager à défendre toute personne ou groupe de personnes visées par ce type de discrimination, qu'elles soient fumeuses ou non-fumeuses. DNF, par contre, ne peut se porter partie civile que contre les infractions concernant le tabagisme et contenues dans le code de la santé publique.

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac