



ELSEVIER

Disponible en ligne sur [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)

ScienceDirect

et également disponible sur [www.em-consulte.com](http://www.em-consulte.com)



Research Paper

# Medical selection upon hiring and the applicant's right to lie about his health status: A comparative study of French and Quebec Law



## *La sélection médicale et le droit au mensonge pour le candidat à l'embauche : approche comparée France/Québec*

Sophie Fantoni-Quinton<sup>a,\*</sup>, Anne-Marie Laflamme<sup>b</sup>

<sup>a</sup> EA4487, Faculty of Medicine and Law, Lille University, Researcher at the Centre de Droit et Perspectives du Droit, 1, avenue Oscar-Lambret, 59037 Lille cedex, France

<sup>b</sup> Faculty of Law, Laval University, Researcher at the Interuniversity Research Centre on Globalization and Work, Pavillon-Charles-De Koninck, 1030, avenue des Sciences-Humaines, Québec, QC, Canada

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received 20 June 2016

Accepted 15 January 2017

Available online 24 March 2017

#### Keywords:

Discrimination

Human rights

False declarations

Disability

Employment contract

Dismissal

### ABSTRACT

As democracies respecting human rights, France and Quebec both prohibit discrimination in hiring on the grounds of disabilities. On the other hand, businesses wish to select the most effective job applicants possible in light of the physical and psychological demands of the job. In order to avoid being eliminated from the selection process, applicants may be tempted to hide or even lie about their health status. Consequently, the law has been put to the test, seeking a delicate balance regarding the consequences of applicants' silence or false declarations concerning their health status. The legal consequences of this situation have been viewed differently in France and Quebec. In Quebec, contractual synallagmatic obligations appear to take precedence over rules limiting the collection of discriminatory information, allowing for a selection that is nevertheless prohibited by the laws protecting human rights. By contrast, in France, the employer has no right to intrude in

*Abbreviations:* BFOR, the bona fide occupational requirement; CQLR, Compilation of Québec Laws and Regulations; CJCE, European Court of Justice.

\* Corresponding author.

E-mail address: [fanquin@wanadoo.fr](mailto:fanquin@wanadoo.fr) (S. Fantoni-Quinton).

<http://dx.doi.org/10.1016/j.alter.2017.03.001>

1875-0672/© 2017 Association ALTER. Published by Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

matters of worker health and the withholding of information or even lies on the part of applicants can only rarely be used to justify a dismissal. This interpretation poses great challenges in view of the “safety obligation of result” that is imposed on the French employer. Through a comparative analysis of French and Quebec positive law, this paper explores the limits of the employer’s ability to investigate an applicant’s health during the hiring process. It then turns to the question of the right to lie as a way to avoid being discriminated against on the basis of disability and the consequences of this right on the employment relationship.

© 2017 Association ALTER. Published by Elsevier Masson SAS.  
All rights reserved.

## R É S U M É

---

### Mots clés :

Discrimination  
Droits de l’homme  
Déclaration mensongère  
Handicap  
Contrat de travail  
Licenciement

---

En tant que démocraties qui respectent les droits de l’homme, la France et le Québec interdisent tous les deux la discrimination à l’embauche fondée sur le handicap. Pour autant, les entreprises désirent choisir des candidats à l’embauche les plus efficaces possible au regard des exigences physiques et psychologiques du travail. Pour éviter d’être écartés d’un processus de sélection, les candidats peuvent être tentés de se taire, voire de mentir, à propos de leur état de santé. Par conséquent, le droit a été mis à l’épreuve, à la recherche d’un équilibre délicat quant aux conséquences du silence ou d’une fausse déclaration du candidat sur son état de santé. Les conséquences juridiques d’une telle situation ont été différemment envisagées en France et au Québec. Au Québec, les obligations synallagmatiques contractuelles—engageant les deux parties—semblent avoir préséance sur les règles générales limitant la collecte de renseignements discriminatoires permettant une sélection prohibée par les lois protégeant les droits de l’homme. En France, en revanche, l’employeur n’a aucun droit d’intrusion concernant la santé du salarié et son silence ou ses mensonges ne peuvent que difficilement et marginalement justifier un licenciement. Cela constitue un défi au regard de l’obligation de sécurité de résultat qui incombe à l’employeur français. À travers l’analyse comparée du droit positif français et québécois, ce texte précise d’abord les limites des investigations possibles par l’employeur concernant la santé des salariés au moment du recrutement. Il étudie ensuite l’existence d’un droit au mensonge destiné à éviter la discrimination fondée sur un handicap en observant les conséquences sur la relation contractuelle.

© 2017 Association ALTER. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

---

## 1. Introduction

Businesses seek the most effective employees possible. Nonetheless, most countries aim simultaneously to open the job market to the largest possible share of members of society, including disabled workers. In many industrial and developing countries, legislators have established national anti-discrimination frameworks that particularly address discrimination based on workers’ health

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/5119809>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/5119809>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)