

Systèmes de gestion de la santé et sécurité au travail : des solutions reconnues afin de gérer le risque et de faire preuve de diligence raisonnable

Groupe-conseil Aon

Volume 73, numéro 2, 2005

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1092676ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1092676ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté des sciences de l'administration, Université Laval

ISSN

1705-7299 (imprimé)

2371-4913 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Aon, G.-c. (2005). Systèmes de gestion de la santé et sécurité au travail : des solutions reconnues afin de gérer le risque et de faire preuve de diligence raisonnable. *Assurances et gestion des risques / Insurance and Risk Management*, 73(2), 219–225. <https://doi.org/10.7202/1092676ar>

**Systèmes de gestion de la santé et sécurité
au travail : des solutions reconnues
afin de gérer le risque et de faire preuve
de diligence raisonnable**
par Groupe-conseil Aon

I. INTRODUCTION

Les entreprises devront adopter une stratégie en matière de santé et de sécurité au travail qui leur permettra d'assumer leurs responsabilités réglementaires face aux nouvelles dispositions de la loi, faute de quoi elles devront en subir les conséquences.

Le projet de loi C-45, *Loi modifiant le code criminel (responsabilité pénale des organisations)*, a reçu la sanction royale en novembre 2003 et est entré en vigueur le 31 mars 2004. Cette loi fédérale crée une responsabilité criminelle pour les organisations et les personnes qui négligent de prendre les mesures nécessaires afin d'éviter les accidents de travail affectant les travailleurs et le public. Cette loi ne s'applique pas uniquement aux sociétés mais également à « quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire ». Désormais, la responsabilité juridique incombe autant aux administrateurs, aux dirigeants, aux gestionnaires et aux superviseurs qu'aux chefs d'équipes et aux employés. De plus, la définition du terme « organisation » est élargie et englobe notamment les syndicats.

Le domaine de la santé et de la sécurité au travail (SST) revêt une importance de plus en plus grande auprès des employeurs de choix, qui font preuve de diligence raisonnable en vue d'assurer la sécurité de leur personnel et celle du public en général. L'entrée en vigueur de la loi, qui est assortie de sanctions pénales et financières sans précédent, a obligé les organisations à accorder plus d'importance à la SST. Parallèlement, certains organismes de réglementa-

tion provinciaux ont profité de cette occasion pour rehausser leur présence dans le milieu du travail. Ainsi, le ministère du Travail de l'Ontario a annoncé qu'il doublait le nombre d'inspecteurs sur les lieux de travail afin de permettre une vérification stricte de 6 000 employeurs ayant fait preuve de négligence en matière de sécurité. Une approche similaire a été adoptée en Alberta où des vérificateurs nouvellement embauchés procéderont à l'audit d'entreprises dont les antécédents en matière de sécurité sont douteux.

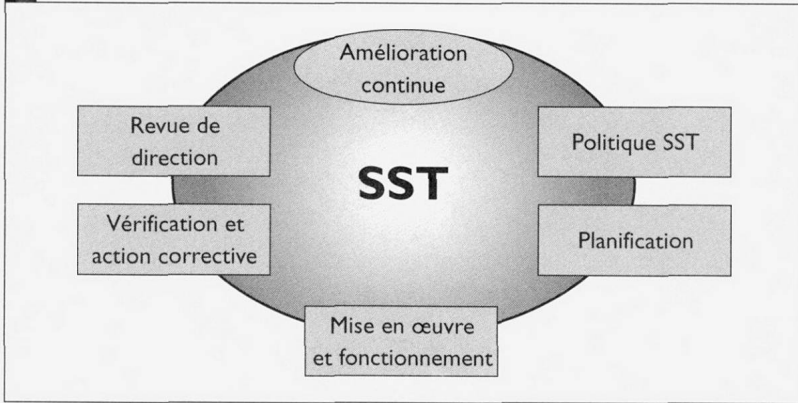
2. NORMES INTERNATIONALES

Parallèlement à la *Loi modifiant le code criminel* qui a permis à la SST de gagner du terrain au Canada, des initiatives internationales ont été entreprises pour établir un modèle normalisé de système de gestion de la SST. L'Organisation internationale de normalisation (ISO) propose déjà de tels modèles avec les normes ISO de la série 9000 visant le contrôle de la qualité et la norme ISO 14000 relative à l'environnement. Malheureusement, le projet qui visait à introduire une norme en matière de gestion de la santé et sécurité au travail n'a pas obtenu les deux tiers des voix requises lors d'un vote tenu en 2000. On s'attend toutefois que l'ISO revienne à la charge avec de nouveaux projets. Pour le moment, deux référentiels en matière de système de gestion de la SST (SGSST) sont proposés sur le plan international.

3. OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ASSESSMENT SERIES – 18001 (OHSAS 18001)

En 1999, la British Standards Institution a élaboré et publié la spécification OHSAS 18001 permettant l'évaluation de la gestion en santé et sécurité au travail. Cette spécification, à caractère certifiable, est de plus en plus adoptée au sein de l'Union européenne. Cette ferveur, alimentée par les besoins liés à la mondialisation de l'économie, s'est propagée en Amérique du Nord et plus particulièrement au Canada. En effet, un grand nombre d'entreprises canadiennes sont actuellement engagées, ou en voie de l'être, dans l'intégration de la spécification OHSAS 18001 à titre de référence dans la mise en place de leur propre SGSST.

FIGURE I
ÉLÉMENTS DU SYSTÈME DE GESTION OHSAS 18001



4. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL – SYSTÈME DE GESTION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 2001 (ILO-OSH 2001)

Sous la désignation ILO-OSH 2001, l'Organisation internationale du Travail, une agence des Nations Unies, a élaboré et publié les principes directeurs concernant la mise en place d'un système de gestion de la santé et sécurité au travail (SGSST). L'objectif de ces principes est d'aider les organisations et les institutions compétentes à élaborer et à mettre en œuvre une vision pratique de performance et d'amélioration continue en matière de SST. Formulés à titre de recommandations, ces principes ne nécessitent aucune certification normalisée.

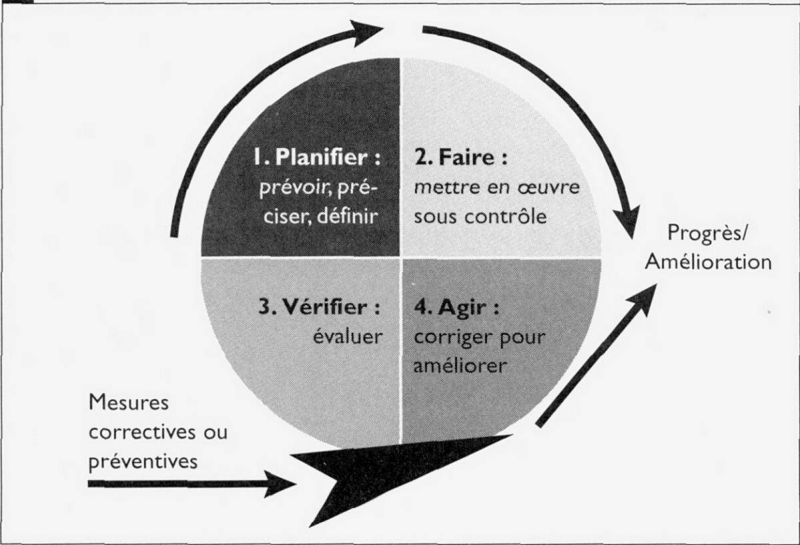
5. COMPARAISON ENTRE OHSAS 18001 ET ILO-OSH 2001

Il convient de préciser que les systèmes OHSAS 18001 et ILO-OSH 2001 s'inspirent d'un principe dit *de la roue de Deming* qui, à l'instar de la gestion de la qualité, applique la notion de l'amélioration continue au domaine de la SST. Les deux systèmes reposent sur une vision de performance en SST. Dans les deux cas, l'engagement et le leadership de la direction ainsi que la rigueur dans la gestion de la SST sont des caractéristiques clés.

FIGURE 2
PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DU SYSTÈME DE GESTION
ILO-OSH 2001



FIGURE 3
ROUE DE DEMING



Sur le plan des orientations, des objectifs et des processus, les deux systèmes semblent très équivalents et répondent tous deux aux principes d'une bonne gestion en SST. La comparaison du contenu ne montre **aucune** différence significative. La principale différence entre les deux systèmes réside dans le fait que OHSAS 18001 **impose des exigences** (*l'organisation doit*) alors que ILO-OSH 2001 **suggère des principes** (*l'employeur devrait*). Ni les exigences ni les principes ne sont contraignants; ils ne sont non plus destinés à remplacer des normes admises ou des lois et des règlements applicables.

6. OHSAS 18001-

La spécification OHSAS 18001 semble plus crédible en raison de ses exigences certifiables par un organisme extérieur. Cette caractéristique constitue indéniablement une assurance de performance et d'amélioration continue pour l'organisation et pour l'ensemble des parties directement intéressées (gestionnaires et travailleurs). Cependant, la participation des travailleurs au SGSST est moins apparente et moins explicite dans le système OHSAS que dans le système ILO-OSH 2001. Toutefois, l'organisation peut remédier à cette faiblesse en adoptant des exigences volontaires afin de reconnaître la participation des travailleurs comme élément essentiel de son SGSST.

De plus, la compatibilité de structure d'OHSAS 18001 avec les normes des séries ISO 9000 et ISO 14000 facilite l'intégration de la SST aux processus de gestion d'une organisation déjà engagée dans ces systèmes de gestion. En effet, cette caractéristique est très avantageuse lors de la mise en œuvre d'un système intégré de gestion des volets Qualité-Environnement-SST au sein d'une entreprise déjà certifiée aux normes ISO.

7. ILO-OSH 2001 -

Le système ILO-OSH 2001 s'applique tant au niveau national qu'au niveau de l'organisation. Ainsi, le chapitre 2 d'ILO-OSH 2001 porte sur l'établissement d'un cadre national pour les SGSST et présente un volet qui n'est pas couvert par la spécification OHSAS. Ce volet concerne davantage les institutions compétentes, responsables d'établir, pour un territoire donné, les politiques, les exigences et les

normes nationales en matière de santé et de sécurité du travail. À cet égard, il pourrait se révéler avantageux pour les organisations qui s'engagent dans l'un ou l'autre des deux systèmes d'être appuyées par des politiques nationales cohérentes en matière de SGSST.

Un autre point fort de l'approche ILO-OSH 2001 réside dans la reconnaissance et la mise en évidence du caractère essentiel de la participation des travailleurs et de leurs représentants au SGSST de l'organisation. Cette vision de la dynamique d'un SGSST adhère davantage à la culture de SST qu'appliquent, depuis longtemps, les entreprises canadiennes. Par ailleurs, les principes du système ILO-OSH 2001 sont conformes aux dispositions de la plupart des lois canadiennes en matière de santé et sécurité du travail. Finalement, les principes directeurs proposés par ILO-OSH 2001 sont plus explicites que les exigences de la spécification OHSAS 18001 et donc moins sujets à interprétation.

8. NORME CANADIENNE

Au cours de l'année dernière, le comité technique de l'Association canadienne de normalisation (CSA) a élaboré un projet de norme canadienne en matière de SGSST. La version finale de cette norme est prévue pour 2005. Dans son ébauche actuelle, la CSA Z1000 ne fait référence à aucune norme externe. Toutefois, une analyse du document montre qu'il s'agit d'une combinaison des deux normes internationales décrites plus tôt : à l'instar de OHSAS 18001, la nouvelle norme canadienne est prescriptive dans son emploi de « doit », et tout comme ILO-OSH 2001, elle adopte le principe de l'implication des travailleurs. La norme CSA Z1000 est conçue comme une norme auto administrée ou ayant fait l'objet d'une vérification externe qui sert à l'établissement et à l'évaluation d'un SGSST. Toutefois, elle ne comporte aucune exigence en matière de certification. Fidèle à son objectif d'établir une norme canadienne distincte, la CSA propose dans son ébauche des actions appropriées à la taille et à la nature de l'organisation. Il reste à voir si cette caractéristique sera élargie et comment elle sera interprétée et appliquée.

Puisque les entreprises et les organismes de réglementation renvoient aux lignes directrices de la CSA, la norme CSA Z1000 sera probablement considérée comme « meilleure pratique » en matière de SST. Par conséquent, les hauts dirigeants devraient sérieusement envisager l'application de ce système de gestion dès sa publication.

9. APPROCHE PROACTIVE

Les deux systèmes internationaux établis proposent des processus et des éléments axés sur le leadership et l'engagement de la direction en SST. Ils visent tous deux la performance et l'amélioration continue en SST. De nos jours, les organisations, les administrateurs et les dirigeants qui font face à des exigences légales astreignantes sont vivement encouragés à adopter un SGSST reconnu afin de faire preuve de diligence raisonnable et de bonne gestion des risques juridiques.

Une norme canadienne qui tente de regrouper les points forts des deux systèmes internationaux est en cours d'élaboration. Peu importe le système qu'elle adoptera, l'organisation aura avantage à mettre en œuvre un SGSST lui permettant d'éviter les conséquences légales et de conserver son pouvoir concurrentiel. En outre, il sera tout à son avantage de se doter volontairement d'exigences complémentaires favorisant l'engagement véritable de tous les partenaires au profit d'une performance accrue, grâce à l'amélioration continue de son système de gestion de la santé et de la sécurité au travail.