

Programmes santé et sécurité

Systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail

Sur cette page

[Qu'est-ce qu'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail?](#)

[Quels sont les éléments caractéristiques d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail?](#)

[Qui est responsable du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail?](#)

[Un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail est-il obligatoire?](#)

[Un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail garantit-il qu'aucun incident ne se produira sur le lieu de travail?](#)

[Quels sont les avantages d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail?](#)

[Une organisation peut-elle mettre en œuvre le système elle-même ou doit-elle faire appel à des consultants?](#)

[Combien de temps faut-il prévoir pour mettre en œuvre un tel système?](#)

[Quel système de gestion de la santé et de la sécurité au travail faut-il mettre en œuvre?](#)

[Qu'est-ce qu'un certificat de reconnaissance \(CR\)?](#)

[L'organisation doit-elle faire certifier ou recertifier son système de gestion?](#)

[Qui certifie un système de gestion?](#)

[Une personne peut-elle être certifiée selon une norme relative aux systèmes de gestion?](#)

[Une organisation peut-elle mettre en place plus d'un système de gestion à la fois?](#)

Qu'est-ce qu'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail?

Un système de gestion est un ensemble de processus, de procédures et d'autres éléments coordonnés pour atteindre des objectifs. Dans ce cas, l'objectif est de réduire les risques en matière de santé et de sécurité au travail, de prévenir les blessures et les maladies liées au travail et d'assurer le bien-être des travailleurs. Un système de gestion est généralement constitué de documents interreliés qui peuvent comprendre :

- Des politiques, soit des déclarations concises qui jettent les bases de l'ensemble du système de gestion. Les politiques énoncent les intentions de l'organisation et sont approuvées par la direction générale. Pour en savoir plus, consulter la fiche d'information Réponses SST [Politique en matière de santé et sécurité au travail – Élaboration et mise en œuvre](#).
- Des procédures, soit des documents qui fournissent une orientation aux travailleurs conformément aux politiques organisationnelles. Les procédures sont plus détaillées que les politiques et précisent comment les choses doivent être faites. Par exemple, une procédure d'[évaluation des risques](#) peut indiquer comment l'[organisation identifie les dangers](#) et évalue les risques, et le moment où les évaluations des risques doivent être effectuées.
- Des dossiers, soit des formulaires, des registres et d'autres types de documents utilisés pour recueillir des preuves que le système de gestion fonctionne.

Quels sont les éléments caractéristiques d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail?

Voici quelques éléments qui font couramment partie d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail :

- Engagement des dirigeants
- Politiques, procédures, contrôle des documents et tenue de dossiers
- Objectifs
- Rôles et responsabilités
- Consignes et instructions pour un travail sécuritaire
- Supervision
- Participation des travailleurs
- Identification des dangers et évaluation des risques
- Exigences légales et conformité
- Formation, éducation, instruction, compétence
- Gestion du changement

- Gestion des entrepreneurs
 - Approbation des fournisseurs et prestataires de services
 - Préparation et intervention en cas d'urgence
 - Enquête sur les incidents
 - Inspection et entretien
 - Audit
 - Mesures correctives et préventives
 - Examen de la gestion
-

Qui est responsable du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail?

Comme c'est le cas pour le programme de santé et de sécurité exigé par la loi, la responsabilité globale d'un système de gestion ne peut pas être simplement déléguée. L'implication de la haute direction est essentielle pour que le système soit mis en œuvre et maintenu avec succès. Les responsabilités et rôles essentiels au fonctionnement du système de gestion doivent être clairement définis et attribués. Par exemple, en plus de la responsabilité générale de la haute direction en matière de santé et de sécurité, les rôles et responsabilités clés (superviseurs, professionnels de la sécurité, secouristes, etc.) doivent être définis pour chaque procédure du système de gestion.

Un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail est-il obligatoire?

La législation canadienne sur la santé et la sécurité exige que la plupart des employeurs se dotent d'un [programme de santé et de sécurité](#) en milieu de travail. Un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail peut contribuer à l'atteinte de cette exigence. Toutefois, un système de gestion certifié n'est pas requis par la loi.

Un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail garantit-il qu'aucun incident ne se produira sur le lieu de travail?

Un système de gestion est un outil qui peut aider l'organisation à atteindre ses objectifs en matière de santé et de sécurité. Il peut améliorer la santé et la sécurité, mais ne peut pas garantir qu'aucun incident ne se produira.

Quels sont les avantages d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail?

L'objectif premier d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail est de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Il peut aider une organisation à satisfaire aux exigences légales en matière de gestion de la santé et de la sécurité et à mettre en œuvre de bonnes pratiques dans ce domaine.

La mise en œuvre d'un système de gestion présente d'autres avantages :

- Réduction des temps d'arrêt dus aux blessures ou aux maladies des travailleurs
- Réduction des primes d'assurance contre les accidents du travail
- Plus d'occasions d'obtenir du travail auprès de clients qui recherchent des fournisseurs ayant une solide culture de santé et de sécurité
- Amélioration du moral des travailleurs
- Image positive de l'entreprise

Pour mettre en œuvre un système de gestion, l'organisation peut avoir besoin d'investir des ressources dans l'accomplissement des tâches requises, la formation, le conseil et la certification.

Une organisation peut-elle mettre en œuvre le système elle-même ou doit-elle faire appel à des consultants?

Il est possible de mettre en œuvre un système de gestion grâce à l'expertise du personnel de l'organisation. Si les connaissances et l'expérience requises ne sont pas disponibles, un [consultant ou une société d'experts-conseils](#) peut offrir son aide.

Combien de temps faut-il prévoir pour mettre en œuvre un tel système?

Le délai de mise en œuvre dépend d'un certain nombre de facteurs tels que :

- La maturité du programme de santé et de sécurité actuel.
- La taille de l'organisation (y compris le nombre d'employés et les différents lieux de travail).
- Le champ d'action de l'organisation (le nombre d'activités différentes exercées par l'organisation ajoute à la complexité et peut augmenter le délai de mise en œuvre).

Les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité sont généralement basés sur un cycle d'amélioration continue. La mise en œuvre est une partie de ce cycle. Un système basé sur le modèle « planifier, faire, vérifier, agir » (PFVA) comporte les éléments suivants :

- Planifier : évaluer les dangers et les risques, élaborer des objectifs, des politiques et des procédures.
- Faire : mettre en œuvre des procédures et des processus fondés sur les politiques.
- Vérifier : évaluer les objectifs et le rendement en matière de santé et de sécurité; effectuer des vérifications internes.
- Agir : apporter des changements et des améliorations en fonction des résultats de l'évaluation et de la vérification.

Un système de gestion fonctionnel n'a pas de fin définitive. Quelques mois ou un an (ou plus) peuvent être nécessaires pour démontrer qu'il fonctionne correctement. Des examens réguliers permettront de déterminer si le système de gestion fonctionne comme prévu ou si des changements sont nécessaires.

Quel système de gestion de la santé et de la sécurité au travail faut-il mettre en œuvre?

Il existe différentes normes que l'organisation peut choisir de mettre en œuvre dans l'ensemble de l'organisation :

- ISO 45001 (norme internationale de l'Organisation internationale de normalisation)
- CSA Z45001 (norme canadienne du groupe CSA)
- ANSI Z10 (norme américaine de l'American National Standards Institute [ANSI])

La norme ISO 45001 est adaptée aux organisations qui ont mis en œuvre d'autres normes ISO dans leur organisation, qui exercent des activités dans différents pays ou qui recherchent une certification pouvant être reconnue par les clients. La norme CSA Z45001 est une adaptation canadienne de la norme ISO 45001, qui présente des similitudes, mais aussi des différences qui tiennent compte du contexte canadien. La norme ANSI Z10 est conçue pour les entreprises américaines, mais elle est compatible avec la norme ISO 45001.

Qu'est-ce qu'un certificat de reconnaissance (CR)?

Un certificat de reconnaissance (CR) est un programme qui évalue et certifie un système de gestion. Il s'apparente à d'autres normes relatives aux systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail.

Le CR est un programme national d'accréditation en matière de santé et de sécurité de la [Fédération canadienne des associations de sécurité dans la construction \(FCASC\)](#). Il est délivré par un organisme autorisé dans l'administration canadienne compétente. Bien qu'un CR ne soit pas exigé par la loi, il est parfois nécessaire pour pouvoir travailler dans les organisations participantes, en particulier dans les secteurs de la construction et de l'énergie.

L'organisation doit-elle faire certifier ou recertifier son système de gestion?

Un système de gestion qui passe avec succès la vérification de certification d'un organisme accrédité est considéré comme certifié. La certification est généralement valide pour quelques années avant qu'un renouvellement soit nécessaire.

Une organisation peut choisir de faire certifier son système de gestion, mais ce n'est pas obligatoire. Certaines organisations cherchent à obtenir la certification en raison des avantages qu'elle procure ou simplement pour satisfaire aux exigences juridiques minimales.

Si un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail certifié est une condition préalable pour travailler avec un client, la certification doit être à jour et valide (c'est-à-dire qu'elle n'a pas expiré ou que le système n'est pas en processus d'obtention de sa première certification).

Qui certifie un système de gestion?

Certaines organisations contrôlent le processus de certification. Par exemple, le certificat de reconnaissance (CR) est délivré par une association membre approuvée par la Fédération canadienne des associations de sécurité dans la construction.

Certains certificats de conformité à une norme ne sont pas délivrés ou contrôlés par l'organisme qui a élaboré la norme. Par exemple, l'Organisation internationale de normalisation (ISO) ne certifie pas les entreprises et ne contrôle pas non plus qui les certifie selon les normes ISO. Si vous souhaitez obtenir une certification ISO, choisissez un fournisseur accrédité par un organisme réputé comme le [Conseil canadien des normes \(CCN\)](#) ou le [ANSI National Accreditation Board \(ANAB\)](#).

Les [ministères gouvernementaux responsables de la santé et de la sécurité](#) ne certifient pas les systèmes de gestion.

Une personne peut-elle être certifiée selon une norme relative aux systèmes de gestion?

Un système de gestion est destiné à être mis en œuvre et maintenu par une entreprise. Une personne ne peut pas être certifiée selon une norme de système de gestion. Par exemple, une personne ne peut pas être certifiée ISO 45001. Toutefois, une personne peut être qualifiée pour travailler avec un système de gestion. Si l'on reprend l'exemple de la norme ISO 45001, une personne peut avoir des qualifications d'auditeur ISO 45001, ce qui lui permet d'effectuer les audits ISO 45001.

Une organisation peut-elle mettre en place plus d'un système de gestion à la fois?

L'existence de systèmes de gestion non liés utilisés simultanément dans la même organisation ne devrait pas poser problème. Si différents systèmes de gestion se chevauchent, il est préférable d'avoir des systèmes compatibles. Les systèmes de gestion ISO ont l'avantage d'être harmonisés les uns avec les autres, ce qui facilite la mise en place de plusieurs systèmes simultanés. Par exemple, certaines organisations choisissent de combiner un système de gestion de la santé et de la sécurité (ISO 45001) avec des systèmes de gestion de l'environnement (ISO 14001) et de la qualité (ISO 9001).

Plusieurs systèmes de gestion de la santé et de la sécurité peuvent également être employés simultanément, mais cela peut s'avérer compliqué. Par exemple, une grande organisation qui dispose à la fois d'un système de gestion interne et d'une certification de système de gestion ISO. Deux ou plusieurs systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail en simultané ne rendent pas nécessairement le lieu de travail plus sûr. Le dédoublement peut entraîner des complications et s'avérer coûteux.

Date de la première publication de la fiche d'information : 2026-02-11

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2026-02-11

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.