

Fiche d'information

Systemes de management : complément "changement climatique"

Depuis le 23 février 2024, deux nouvelles exigences s'appliquent à un certain nombre de normes de système de management ISO, dans la section 4.1 sur le contexte de l'organisation et dans la section 4.2 sur les exigences et les attentes des parties intéressées. Des considérations relatives au changement climatique doivent être intégrées.

Incitation

La Déclaration de Londres sur la lutte contre le changement climatique par les normes, adoptée par toutes les organisations membres de l'ISO lors de l'Assemblée générale 2021, définit l'engagement de l'ISO à mettre en œuvre l'agenda climatique mondial.

Lors de la réunion du comité directeur technique de l'ISO du 19 septembre 2023, le TMB (Technical Management Board) a approuvé l'ajout d'un addendum au changement climatique dans l'annexe SL des directives supérieures ISO/CEI (précisément : Partie 1, Addendum ISO consolidé, annexe SL, appendice 2 (Structure harmonisée pour les MSS (normes de systèmes de management)). Cela signifie que pour toutes les normes ISO relatives aux systèmes de management, un amendement sera publié afin de faire connaître cette modification de l'annexe SL.

Le 23 février 2024, l'ISO et l'IAF ont publié un communiqué sur la prise en compte du changement climatique dans les normes de systèmes de management. L'objectif de ce communiqué est d'attirer l'attention sur la publication des "Climate Action Amendments" aux normes ISO existantes et nouvelles pour les systèmes de management (MSS).

L'objectif est de s'assurer que les questions relatives au changement climatique sont prises en compte par l'organisation dans le cadre de l'efficacité du système de management, en plus de tous les autres aspects. Ces déclarations complétées dans chaque norme de système de management garantissent que cette question n'est pas négligée, mais prise en compte par toutes les organisations lors de la conception et de la mise en œuvre du système de management.

Les changements

Les modifications consistent en l'ajout de deux déclarations :

4.1 Ajouter la phrase suivante à la fin du paragraphe :

L'organisme doit déterminer si des enjeux découlent des changements climatiques.

4.2 Ajouter la note suivante à la fin du paragraphe :

NOTE Les parties intéressées concernées peuvent avoir des exigences relatives aux changements climatiques.

Désormais, lors d'un audit de systèmes de gestion par des organismes de certification, ces deux points doivent être audités en plus.

Fiche technique : Systèmes de management : complément "Changement climatique

Les exigences supplémentaires concernent 31 normes existantes. Il s'agit notamment des normes souvent appliquées :

ISO 9001:2015, ISO14001:2015, ISO 20000-1:2018, ISO 21001:2018, ISO 22000:2018, ISO 22301:2019, ISO/IEC 27001:2022, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018.

L'IAF va encore émettre des directives pour les organismes de certification.

Explications

Il ne s'agit pas de nouvelles exigences, mais d'une clarification. L'intention générale des exigences des sections 4.1 et 4.2 reste inchangée. Ces sections incluent déjà la nécessité pour l'organisation de prendre en compte tous les aspects internes et externes qui peuvent influencer l'efficacité de son système de management.

Les nouveaux éléments visent à garantir que le changement climatique est pris en compte dans le système de management. ISO veut ainsi exprimer que le changement climatique est un facteur externe suffisamment important pour la société pour exiger des organisations qu'elles en tiennent compte.

Il convient de noter que le changement climatique peut avoir un impact différent sur chaque type de système de management. Par exemple, l'impact sur un système de gestion de la qualité peut être très différent de celui sur un système de gestion de la sécurité au travail.

Les modifications ne visent pas à faire d'un audit du système de gestion de la sécurité au travail ou d'un audit du système de gestion de la sécurité routière, par exemple, un audit qui prendrait en compte le changement climatique de manière disproportionnée, ce qui, bien entendu, ne sous-estime pas l'importance du changement climatique.

L'IAF et l'ISO souhaitent souligner que le changement climatique est un sujet important et que l'ajout d'aspects climatiques est très important. Jusqu'à présent, les normes relatives aux systèmes de management ont déjà inclus la nécessité pour l'organisation de prendre en compte tous les sujets qui concernent le système de management. Par conséquent, de nombreuses organisations qui ont mis en œuvre un système de gestion ont déjà pris en compte le changement climatique jusqu'à présent.

Le sujet est abordé lors des audits. La version de la norme ne change pas. Aucun nouveau certificat n'est délivré.

Conclusions

La mesure semble quelque peu frénétique et peu conventionnelle si l'on considère la procédure de développement des normes ISO. En raison de la "Déclaration de Londres ISO" (24.09.2021), on s'est sans doute vu contraint de prendre des mesures visibles.

Aucune période de transition n'est prévue.

Les exigences ajoutées n'exigent pas l'utilisation d'une méthode spécifique et sont formulées de manière vague.

Fiche technique : Systèmes de management : complément "Changement climatique"

En principe, les influences dues au changement climatique résultant du contexte et des exigences des parties intéressées sont déjà incluses dans les normes, si elles sont pertinentes. Avec les ajouts, le changement climatique doit être mentionné nommément.

Il est certainement insuffisant d'évaluer l'influence sur les organisations uniquement en fonction des conséquences directes d'une augmentation de la température moyenne de plus de 1,5 °C. D'autre part, voir une influence sur le climat derrière chaque activité d'une organisation va trop loin. Les influences exercées par l'environnement dans son ensemble et par les parties intéressées sont multiples. Il faut s'attendre à de nouvelles lois (loi sur la protection du climat), les fournisseurs peuvent modifier les produits (économie circulaire, recyclage, upcycling), les coûts de transport peuvent augmenter, les voies de transport peuvent être influencées. Les clients peuvent avoir des exigences (production neutre en CO₂), etc.

Des millions d'organisations ont mis en œuvre et sont certifiées selon une ou plusieurs des normes de système de management ISO dans une grande variété de secteurs économiques, de types et de tailles d'organisations opérant dans des conditions géographiques, culturelles et sociales différentes. Le changement climatique est une question qui peut avoir un impact sur de nombreux domaines différents d'une organisation : Chaînes d'approvisionnement, santé et sécurité des collaborateurs, disponibilité et utilisation des ressources et de l'énergie, continuité des activités et résilience, gestion des installations et satisfaction des exigences des clients, des consommateurs et des contrats, ainsi que des autres attentes des parties prenantes concernées.

Une idée fausse très répandue est que les considérations relatives au changement climatique se limitent aux organisations qui ont choisi d'adopter un système de gestion environnementale tel que la norme ISO 14001. En réalité, la plupart des organisations sont probablement affectées d'une manière ou d'une autre par le changement climatique et peuvent avoir besoin de s'y adapter pour continuer à atteindre leurs objectifs et leur but stratégique. Les organisations peuvent également choisir (ou être invitées par des parties intéressées pertinentes) à prendre des mesures pour atténuer le changement climatique dans le cadre de leurs activités. Ces deux éléments, l'adaptation au changement climatique et l'atténuation du changement climatique, sont désormais traités dans la structure harmonisée des systèmes de management.

Pour les utilisateurs de normes de systèmes de management, déterminer les sujets pertinents pour leur domaine d'application et leur objectif n'est pas une exigence nouvelle. De nombreuses organisations ont déjà réfléchi à la manière dont le changement climatique peut affecter leur activité et ont déterminé s'il s'agissait d'un sujet pertinent à traiter ou non dans leur contexte spécifique. Cela sera à son tour intégré dans leurs politiques et objectifs et mis en œuvre dans le cadre de leurs processus de gestion des risques et des opportunités.

Pour les organisations qui commencent maintenant à comprendre comment l'adaptation au changement climatique et l'atténuation de celui-ci pourraient affecter leurs activités, ce changement dans le texte de la structure harmonisée sera une motivation supplémentaire.

Fiche technique : Systèmes de management : complément "Changement climatique

Mise en œuvre

Les conséquences de ces compléments sont différentes pour chaque organisation. Il s'agit d'analyser la situation avec des mesures appropriées afin de déterminer la pertinence des thèmes et de mettre ensuite en œuvre des mesures :

4.1 Ajouter la phrase suivante à la fin du paragraphe :

L'organisme doit déterminer si des enjeux découlent des changements climatiques.

Procédure : L'organisation inclut le changement climatique en tant que thème externe dans l'analyse. L'organisation fait une déclaration à ce sujet dans la revue de direction.

4.2 Ajouter la note suivante à la fin du paragraphe :

NOTE Les parties intéressées concernées peuvent avoir des exigences relatives aux changements climatiques.

Procédure : L'analyse des exigences des parties intéressées doit également tenir compte des besoins et des demandes liés au changement climatique.

De cette analyse découle la nécessité de mesures à définir et à mettre en œuvre. Cela correspond à la procédure bien connue de la gestion de l'amélioration (mot-clé : PDCA).

L'organisation fait une déclaration dans la revue de direction.

Activités de l'organisme de certification de Swiss Safety Center

- Les check-lists d'audit ont été complétées en conséquence (site web/boutique).
- Les clients sont informés par e-mail (fiche d'information).
- Désormais, ce point sera abordé lors des audits (formation).

Lignes directrices supplémentaires

La confrontation avec le contexte et les parties intéressées est une tâche de la direction d'une organisation. Elle fait partie des réflexions fondamentales et fournit des informations permettant de définir la vision, la mission, la charte/politique et la stratégie. L'expérience de ces dernières années, tirée de nombreux audits, montre que de nombreuses organisations ont du mal à aborder ces deux thèmes. Le contexte et les parties intéressées sont mélangés. Le contexte est à peine pris en compte, bien qu'il y ait certainement quelque chose à ce sujet dans chaque description de la stratégie. Le thème des parties intéressées n'est pas analysé de manière assez complète et les mesures qui en découlent ne sont pas clairement liées. On ne reconnaît pas assez qu'il s'agit de deux thèmes qui doivent être traités par la direction et qui devraient avoir des répercussions sur de nombreuses activités dans l'organisation. Si l'on veut par exemple entretenir de bonnes relations avec les fournisseurs, cela devrait être visible dans la communication et l'interaction. Les fournisseurs devraient être payés à temps et, par conséquent, être pris en compte dans la planification des liquidités. Si les prescriptions des autorités ont une grande influence, les évolutions devraient être suivies de manière à ce que les changements puissent être identifiés rapidement et que l'on puisse s'y adapter. Il existe encore bien d'autres exemples.

Contexte

L'organisation doit déterminer les questions externes et internes qui sont pertinentes pour son objectif et son orientation stratégique et qui ont un impact sur sa capacité à atteindre les résultats escomptés de son système de management.

L'organisation doit déterminer quelles questions externes et internes peuvent entraîner des risques pour sa réussite durable ou des opportunités d'améliorer sa réussite durable.

L'organisation doit surveiller et examiner les informations relatives à ces questions externes et internes.

L'objectif est d'assurer une compréhension conceptuelle fondamentale des questions importantes qui peuvent influencer, positivement ou négativement, la manière dont une organisation gère et met en œuvre ses engagements relatifs à son système de management. Les thèmes sont par exemple des priorités pour l'organisation, des problèmes qui font l'objet de débats et de discussions ou des circonstances changeantes qui ont un impact sur la capacité d'une organisation à atteindre les résultats prévus qu'elle a définis pour son système de management.

Des exemples de questions internes et externes qui peuvent être importantes dans le contexte de l'organisation comprennent, par exemple, pour les systèmes de management environnemental : les conditions environnementales relatives au climat, à la qualité de l'air, à la qualité de l'eau, à l'utilisation des sols, à la contamination existante, à la disponibilité des ressources naturelles et à la biodiversité, qui peuvent soit influencer l'objectif de l'organisation, soit être influencées par l'organisation.

Comprendre le contexte d'une organisation permet d'établir, de mettre en œuvre, de maintenir et d'améliorer en permanence son système de gestion. Les questions internes et externes peuvent entraîner des risques et des opportunités pour l'organisation ou pour le système de management. L'organisation détermine ceux qui doivent être considérés, gérés et surveillés.

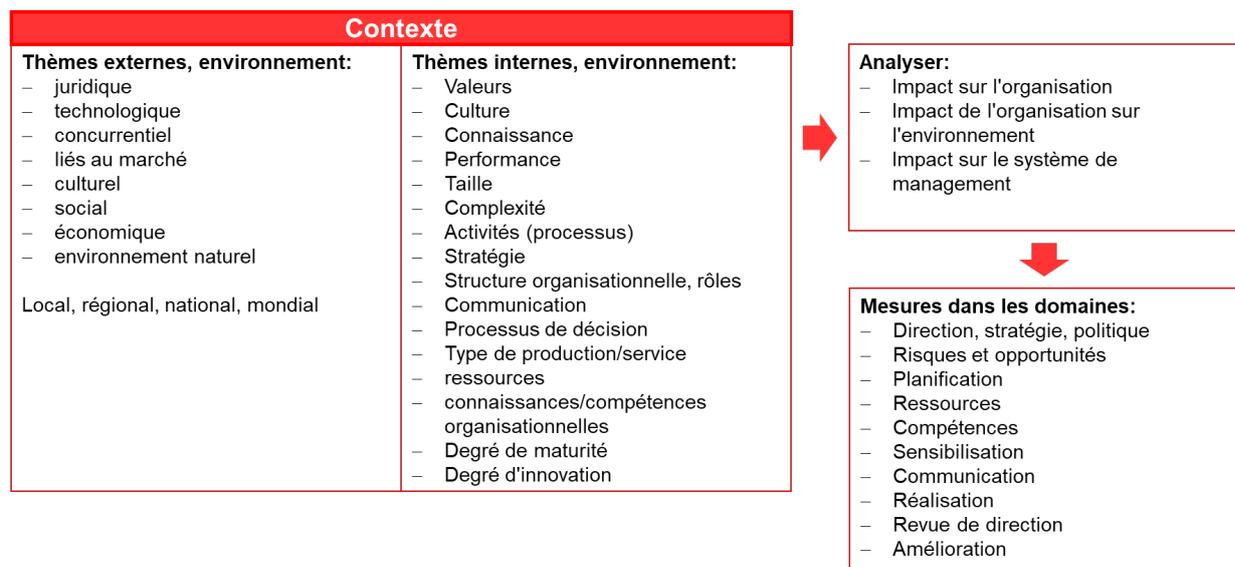
Il ne suffit pas de présenter le contexte. Il faut mettre en œuvre les mesures qui en découlent. Le contexte a une influence sur l'examen des risques et des opportunités, sur la planification des mesures, sur les objectifs, sur le soutien (ressources, compétences, sensibilisation et communication) ainsi que sur l'exploitation, la revue de direction et les processus d'amélioration.

Fiche technique : Systèmes de management : complément "Changement climatique

Lorsqu'elle examine les questions externes et internes, l'organisation devrait prendre en compte les informations pertinentes du passé, sa situation actuelle et son orientation stratégique.

Sur la base de l'identification de ces questions, la direction générale devrait décider lesquels de ces risques et opportunités doivent être abordés et lancer la mise en place, la mise en œuvre et le maintien des processus nécessaires.

L'organisation devrait envisager de mettre en place un processus de suivi, d'examen et d'évaluation des risques et opportunités externes et internes afin de se prémunir contre les surprises et de saisir les opportunités.



Parties intéressées

Les parties intéressées sont celles qui sont concernées par une décision ou une activité de l'organisation ou qui peuvent se sentir concernées par celle-ci. L'organisation doit déterminer quelles parties intéressées sont pertinentes. Ces parties prenantes pertinentes peuvent être externes ou internes, y compris les clients, et peuvent avoir un impact sur la capacité de l'organisation à atteindre un succès durable.

L'organisation doit déterminer quelles parties intéressées représentent un risque pour la réussite durable de l'organisation si leurs besoins et leurs attentes ne sont pas satisfaits, et quelles opportunités ces parties peuvent offrir pour améliorer la réussite durable.

Une fois les parties prenantes pertinentes identifiées, l'organisation doit identifier leurs besoins et attentes pertinents et déterminer lesquels doivent être satisfaits, puis mettre en place les processus nécessaires pour répondre aux besoins et attentes des parties prenantes.

L'organisation doit réfléchir à la manière dont elle peut établir des relations durables avec les parties intéressées afin de tirer profit d'avantages tels que l'amélioration des performances, la compréhension commune des objectifs et des valeurs et une stabilité accrue.

Une organisation est censée avoir une compréhension générale (c'est-à-dire fondamentale et non détaillée) des besoins et attentes exprimés par les parties prenantes internes et externes qu'elle a identifiées comme étant déterminantes. L'organisation tient compte des connaissances acquises pour

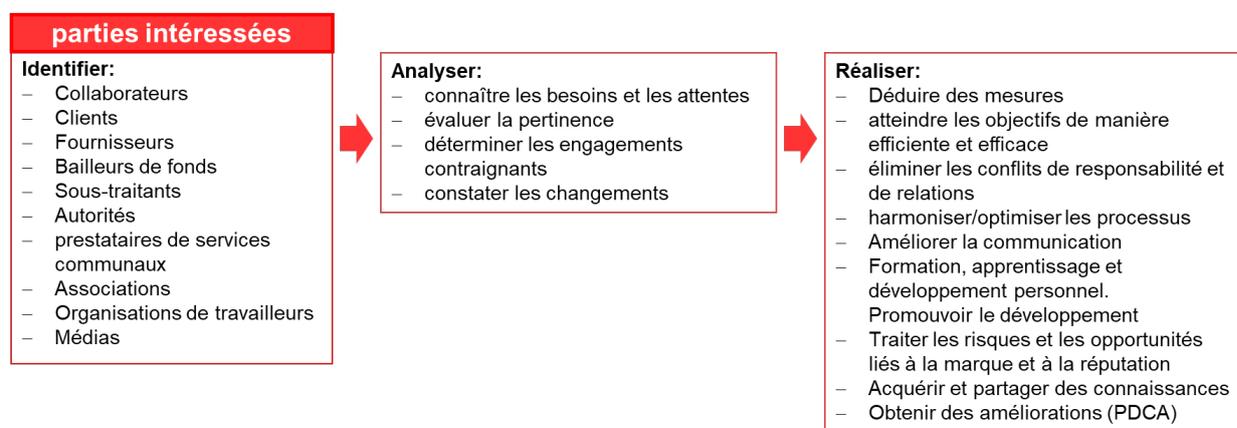
Fiche technique : Systèmes de management : complément "Changement climatique

déterminer avec lesquelles de ces exigences et attentes elle doit être en accord ou décide d'être en accord, ce qui constitue ses obligations contraignantes.

Les besoins et les attentes des différentes parties prenantes peuvent être différents, en accord ou en conflit avec ceux d'autres parties prenantes et peuvent évoluer rapidement. La manière dont les besoins et les attentes des parties prenantes sont exprimés et satisfaits peut prendre diverses formes, telles que la coopération, la négociation, l'externalisation ou la cessation d'activité, et l'organisation doit donc tenir compte des relations entre les parties prenantes lorsqu'elle aborde leurs besoins et leurs attentes. La composition des parties intéressées peut varier considérablement au fil du temps et entre les organisations, les secteurs, les cultures et les nations.

Les exigences des parties intéressées ne sont pas nécessairement des exigences de l'organisation. Certaines exigences des parties intéressées reflètent des besoins et des attentes qui sont obligatoires parce qu'elles sont inscrites dans des lois, des règlements, des autorisations et des licences délivrées par des décisions gouvernementales ou judiciaires. L'organisation peut accepter ou adopter volontairement d'autres exigences des parties intéressées (par exemple, s'engager dans une relation contractuelle, signer une initiative volontaire). Si l'organisation les accepte, elles deviennent des exigences de l'organisation (c'est-à-dire des obligations contraignantes) et elle en tient compte dans la planification du système de management.

L'organisation doit être consciente du fait que les relations avec les parties intéressées passent par des personnes. Les exigences de la gouvernance d'entreprise et de la conformité doivent être prises en compte.



Fiche technique : Systèmes de management : complément "Changement climatique

