

**Politique
opérationnelle**Section
Classification des employeursSujet
La structure de classification

Politique

La Commission classe chaque employeur de l'annexe 1 en fonction de la nature de ses activités commerciales, comme il est généralement décrit dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). La structure de classification de la Commission comprend 35 catégories et sous-catégories d'industrie.

But

La présente politique a pour but :

- de servir de base à la détermination des activités commerciales des employeurs,
- de décrire la méthode de classification des employeurs, et
- de décrire la structure de classification.

La ~~WSIB adopte~~ Commission utilise un système de classification fondé sur le SCIAN, et la structure de classification est à la base du système d'établissement des taux de prime de la Commission.

Directives

Définitions

Activité commerciale : Une activité commerciale est une activité de l'employeur qui consiste à fabriquer un produit ou à fournir un service pour en tirer un revenu.

Activité commerciale à but non lucratif : Une activité commerciale à but non lucratif est une activité dont le but n'est pas de produire des revenus. Il s'agit plutôt d'une activité qui consiste à fabriquer un produit ou à fournir un service pour faire progresser les objectifs de l'employeur.

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) : Le SCIAN est un système de classification des industries complet et articulé autour des principes de l'offre qui a été conçu par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis afin de couvrir toutes les activités économiques liées à la production. Au plus haut niveau de cette structure hiérarchique, le SCIAN divise l'économie en vingt secteurs à deux chiffres. Au plus bas niveau, les industries du SCIAN sont représentées par un code à six chiffres. La structure de classification de la Commission est adaptée de celle du SCIAN.

Classification : L'attribution de codes de classification à six chiffres selon l'activité commerciale de l'employeur.

Changement touchant la classification : L'addition, la suppression ou le changement de codes de classification à six chiffres aux comptes des employeurs inscrits.

**Politique
opérationnelle**Section
Classification des employeursSujet
La structure de classification**Généralités**

La classification de chaque employeur est la première étape d'un processus d'établissement des taux de prime qui en compte trois :

1. Les employeurs fournissent une description de leurs activités commerciales à la Commission et sont ensuite classés dans **un** ou **plusieurs** codes de classification à six chiffres **que la Commission juge les plus pertinents** selon la description qui représente ces activités commerciales dans le *Manuel de la classification des employeurs* de la **WSIB Commission**. Chaque code de classification à six chiffres relève d'une des 35 catégories ou sous-catégories.
2. Les taux de prime sont établis pour chacune des 35 catégories et sous-catégories.
3. Les employeurs se voient assigner un taux de prime individuel basé sur leur risque. Le taux de prime individuel d'un employeur correspond à une combinaison de sa classification et de son risque. Les méthodes d'établissement des taux de prime sont décrites avec plus de précisions dans le document 14-02-01, *Établissement des taux de prime au niveau de l'employeur*.

Structure de classification**Catégories et sous-catégories**

La structure de classification reflète les catégories et sous-catégories énumérées à l'annexe 1. Chaque catégorie et sous-catégorie est composée de tous les codes de classification à six chiffres relevant du secteur du SCIAN à deux chiffres, du sous-secteur du SCIAN à trois chiffres ou du groupe sectoriel du SCIAN à quatre chiffres figurant à l'annexe de la présente politique.

Classification distincte propre à l'industrie de la construction

La Commission permet la déclaration des gains assurables des associés et dirigeants non exemptés qui n'effectuent pas de travaux de construction dans une classification distincte propre à l'industrie de la construction.

Dans le cadre de cette classification, le terme « travaux de construction » désigne tout travail manuel de nature spécialisée ou non spécialisée, l'opération d'un équipement ou de machinerie, ou la supervision directe de travailleurs sur place. Les visites périodiques du chantier sont permises, à condition que l'associé ou le dirigeant n'effectue pas de travaux de construction dans le chantier.

Pour plus de renseignements, **voir sur la protection dans l'industrie de la construction, consulter** le document 12-01-06, *Protection obligatoire élargie dans l'industrie de la construction*.

**Politique
opérationnelle**Section
Classification des employeursSujet
La structure de classification**Agences de placement temporaire**

La classification des activités commerciales d'un_employeur qui fournit de la main-d'œuvre à un_employeur client est assujettie à des règles distinctes. [Voir Consulter](#) le document 14-01-08, *Agences de placement temporaire*.

Classification des employeurs**Inscription**

Lorsqu'un_employeur s'inscrit, la Commission classe les activités commerciales de cet employeur dans ~~un le~~ ou ~~plusieurs les~~ codes ~~de classification~~ du [SCIAN](#) à six chiffres ~~que la Commission juge les plus pertinents~~. Pour s'assurer que la classification est exacte, la Commission peut tenir compte d'autres renseignements, notamment :

- les contrats commerciaux;
- les concurrents immédiats;
- l'équipement utilisé;
- les procédés opérationnels;
- les tâches des employés.

Les employeurs peuvent fournir des rapports annuels, des brochures, des dépliants, des photos et des échantillons de produit afin de faciliter le processus de classification. La Commission effectue également des vérifications de la classification d'un employeur.

La Commission ne tient pas compte des risques, des résultats en matière d'indemnisation ou des coûts d'accidents de chaque employeur lors de la classification de ses activités.

Si un employeur de l'annexe 1

- omet de dûment s'inscrire auprès de la Commission,
- omet de fournir suffisamment de renseignements concernant ses activités commerciales, ou
- exerce une activité commerciale qui ne figure pas dans un code de classification à six chiffres,

la Commission le classe dans le code de classification à six chiffres qu'elle juge le plus pertinent, ~~voir le document 14-02-02, Inscription, pour plus de renseignements.~~ [Pour plus de renseignements, consulter le document 14-02-02, Inscription.](#)

Règles de classification

Les règles de classification et les conditions relatives à la classification unique ou aux classifications multiples s'appliquent à tous les employeurs de l'annexe 1, qu'ils fassent partie d'une industrie obligatoirement protégée ou non, ainsi qu'aux employeurs de l'annexe 2 qui ont été transférés à l'annexe 1.

**Politique
opérationnelle**

Section
Classification des employeurs

Sujet
La structure de classification

La plupart des employeurs exercent une seule activité commerciale et sont classés dans un seul code de classification à six chiffres. Cependant, certains employeurs exerçant plus d'une activité commerciale peuvent être classés dans plusieurs codes de classification à six chiffres.

Les employeurs ayant plusieurs codes de classification à six chiffres se voient généralement assigner un seul taux de prime fondé sur la catégorie ou la sous-catégorie prédominante. Cependant, plusieurs taux de prime peuvent être assignés à certains employeurs classés dans plus d'un code de classification à six chiffres (~~voir~~ [Consulter](#) le document 14-01-07, *Taux de prime unique ou taux de prime multiples*).

La Commission détermine la description de code de classification à six chiffres qui correspond le plus à celle de l'activité commerciale d'un employeur et classe ce dernier en conséquence.

Activités auxiliaires

La Commission ne classe pas séparément les activités qui sont auxiliaires, c'est-à-dire accessoires à l'activité commerciale de l'employeur.

Les activités qui sont accessoires à l'activité commerciale d'un employeur, et qui ne sont donc pas une activité commerciale en soi, comprennent ce qui suit :

- l'administration reliée aux activités d'un employeur, y compris la gestion, la masse salariale, les ressources humaines, les technologies de l'information, la formation et les services de bureau;
- la conception, y compris le dessin industriel et l'ingénierie, la recherche, l'élaboration et le développement de logiciels reliés aux biens produits ou aux services fournis, ou aux biens et services devant être produits ou fournis par l'employeur;
- la gestion des stocks;
- les activités de conciergerie exercées par l'employeur dans ses propres locaux;
- les activités de marketing, de promotion, de collecte de fonds ou de communication reliées aux biens produits ou vendus ou aux services fournis, ou aux biens et services devant être produits, vendus ou fournis par l'employeur;
- l'entretien ou la réparation des véhicules ou de l'équipement de l'employeur;
- l'emballage des biens de l'employeur, y compris la fabrication du matériel d'emballage utilisé;
- les travaux d'imprimerie ou de lithographie effectués directement sur les biens produits ou vendus par l'employeur, ou destinés à être utilisés sur ces biens;
- la production d'énergie ou de chaleur destinée à l'usage de l'employeur;
- le maintien de la sécurité aux locaux de l'employeur;

**Politique
opérationnelle**Section
Classification des employeursSujet
La structure de classification

- l'exploitation de l'un des établissements suivant pour le compte du personnel de l'employeur : les cafétérias, les commissariats, les parcs de stationnement, les installations médicales ou récréatives, ou les garderies;
- le transport des biens produits ou vendus par l'employeur ou le transport de son personnel, y compris le transport du personnel et le transport des biens effectués par l'employeur avant la fabrication du produit;
- l'entreposage ou la distribution de biens produits ou vendus par l'employeur;
- les réparations couvertes par la garantie effectuées sur les biens produits ou vendus par l'employeur; ou
- la vente de gros de biens produits par l'employeur.

Activité auxiliaire à deux ou plusieurs activités commerciales

Si une activité est auxiliaire à deux ou plusieurs activités commerciales qui sont classées dans des codes de classification à six chiffres distincts, les gains auxiliaires doivent être séparés et répartis en conséquence dans les codes de classification. Si les gains auxiliaires ne peuvent pas être séparés, ils sont considérés comme des gains auxiliaires communs. Les gains auxiliaires communs sont répartis proportionnellement dans les codes de classification à six chiffres distincts en fonction des gains assurables directs attribuables à chaque code de classification à six chiffres.

Activité partiellement auxiliaire

Un employeur peut exercer une activité qui est partiellement auxiliaire à son activité commerciale principale en même temps qu'elle est partiellement une activité commerciale en soi.

Si la masse salariale de la partie de l'activité représentant une activité commerciale en soi est séparée de façon appropriée, l'activité est considérée comme étant une activité commerciale distincte et est classée en conséquence.

Cependant, si la masse salariale des deux parties de l'activité est globale, l'activité entière est classée soit dans le code de classification à six chiffres de l'activité commerciale soutenue par la partie auxiliaire de l'activité, soit dans le code de classification à six chiffres de la partie qui est exercée comme une activité commerciale en soi, selon l'option qui correspond à la catégorie ou sous-catégorie ayant le taux de prime de catégorie le plus élevé.

Masse salariale et registres des salaires

Une fois que la Commission a établi qu'un employeur exerce des activités commerciales distinctes qui sont reconnues à titre de classifications distinctes (c.-à-d. qu'elles ne sont pas des activités auxiliaires telles que définies par la Commission), le critère le plus important dans le cas d'une classification multiple est le statut de la masse salariale et des registres des salaires de l'employeur. Ces documents doivent indiquer les gains assurables de chaque travailleur, tels que définis par la Commission. Dans la présente politique, les

**Politique
opérationnelle**Section
Classification des employeursSujet
La structure de classification

renseignements ayant trait à la masse salariale devraient être interprétés comme se rapportant tant à la masse salariale qu'au registre des salaires.

Masses salariales distinctes

La Commission exige que tous les employeurs qui exercent plus d'une activité commerciale relevant de différents codes du SCIAN maintiennent des masses salariales et des registres des salaires distincts pour chaque activité commerciale.

Les masses salariales sont considérées comme distinctes si l'employeur tient un registre approprié de la masse salariale qui s'applique directement à chaque activité commerciale, en utilisant une méthode pouvant être vérifiée.

En plus de tenir des registres des salaires exacts, un employeur ayant des masses salariales distinctes doit fournir, sur demande ou dans le cadre d'une vérification, les types suivant de documents (le cas échéant) afin de confirmer la répartition du salaire de chaque travailleur :

- les feuilles de temps et les fiches de présence ou les registres pertinents;
- les dossiers du personnel;
- les descriptions d'emploi et de fonctions du poste;
- les factures et les contrats (dans le cas des entrepreneurs);
- les relevés de kilométrage (registres) dans le cas des entreprises de camionnage; ou
- tout autre document pertinent, notamment :
 - les rapports de gestion de l'employeur qui présentent une ventilation de gains en fonction des activités commerciales exercées, des entités administratives, des gammes de produits, des centres de coûts et des postes;
 - les documents faisant état de l'établissement des coûts contractuels; ou
 - les rapports budgétaires.

Les volumes des ventes et les revenus ne peuvent être utilisés pour confirmer la répartition d'une masse salariale.

Masse salariale globale

Si un employeur exerçant plus d'une activité commerciale ne maintient pas des masses salariales distinctes et consigne les gains assurables de tous ses travailleurs sans tenir compte de l'activité commerciale dans laquelle chaque travailleur est employé, la masse salariale est considérée comme globale. Les employeurs dont la masse salariale est globale ne sont pas admissibles à une classification multiple.

Si l'employeur exerce plus d'une activité commerciale et que le code de classification à six chiffres assigné à chacune de ses activités commerciales est dans la même catégorie ou sous-catégorie d'industrie, la masse salariale globale est généralement classée dans le code de classification à six chiffres de l'activité commerciale qui est considérée comme représentant la plus grande part des gains assurables annuels de l'employeur.

**Politique
opérationnelle**Section
Classification des employeursSujet
La structure de classification

Si les codes de classification à six chiffres sont dans différentes catégories ou sous-catégories, la masse salariale globale est classée dans le code de classification à six chiffres qui correspond à la catégorie ou sous-catégorie ayant le taux de prime de catégorie le plus élevé (pour les exceptions, [voir consulter](#) la rubrique « **Petits employeurs** » [» ci-dessous](#) »).

Petits employeurs

La Commission fait une exception à la règle de la masse salariale globale dans le cas des petits employeurs. À cette fin, par « petit employeur », la Commission entend un employeur dont le total des gains assurables annuels des travailleurs est égal à moins de cinq fois le plafond imposé dans le cas des gains assurables annuels d'un travailleur.

Si un petit employeur exerce plusieurs activités commerciales et ne peut pas maintenir des masses salariales distinctes, la masse salariale est classée selon la catégorie ou sous-catégorie de l'activité commerciale qui est considérée comme celle qui représente la plus grande part des gains assurables annuels de l'employeur.

Démarrage et cessation des activités

Presque toutes les activités nécessaires au démarrage de l'activité commerciale d'un employeur qui sont accomplies par les travailleurs de celui-ci sont considérées comme faisant partie de l'activité commerciale de l'employeur.

De même, lorsqu'un employeur se prépare à cesser une activité en raison

- de son intention de fermer ses portes,
- d'une faillite ou
- d'une mise sous séquestre,

mais qu'il continue à employer des travailleurs, la classification de l'activité de l'employeur n'est pas modifiée.

Toutes les activités auxiliaires sont assujetties à ces directives sur le démarrage et la cessation d'une activité commerciale.

Modifications apportées à la classification

Lorsqu'un employeur inscrit modifie, ajoute ou supprime une activité commerciale, il doit le déclarer en communiquant avec la Commission au plus tard dans les dix jours civils suivant la date du changement pour s'assurer que sa classification est exacte. La Commission détermine si l'ajout, la suppression ou la modification d'une activité commerciale a un effet sur la classification de l'employeur.

Un changement touchant la classification peut avoir une incidence sur la catégorie ou sous-catégorie prédominante d'un employeur, ou sur l'assignation d'un taux de prime unique ou de taux de prime multiples ([voir consulter](#) le document 14-01-07, *Taux de prime unique ou taux de prime multiples*).

**Politique
opérationnelle**Section
Classification des employeursSujet
La structure de classification**Modification du statut de la masse salariale**

Lorsqu'il s'inscrit auprès de la Commission (~~voir~~[consulter](#) le document-14-02-02, *Inscription*), l'employeur doit déclarer le statut de sa masse salariale, c'est-à-dire si celle-ci est distincte ou globale. Si l'employeur change subséquemment le statut de sa masse salariale, il lui incombe de communiquer avec la Commission au plus tard dans les dix jours civils suivant la date du changement.

Entrée en vigueur

La présente politique s'applique à toutes les décisions rendues le ~~1^{er} janvier 2023~~[22 septembre 2025](#) ou après cette date.

Historique du document

Le présent document remplace le document 14-01-01 daté du ~~9 avril 2021~~[1^{er} janvier 2023](#).

Le présent document a été publié antérieurement en tant que :

[document 14-01-01 daté du 9 avril 2021](#);

document 14-01-01 daté du 4 janvier 2021;

document 14-01-01 daté du 2 janvier 2020;

document 14-01-01 daté du 1^{er} avril 2016;

document 14-01-01 daté du 2 janvier 2014;

document 14-01-01 daté du 2 janvier 2013;

document 14-01-01 daté du 12 octobre 2004;

document 08-01-04 daté du 25 juillet 1996.

Références**Dispositions législatives**

Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, telle qu'elle a été modifiée.

Articles 12.2, 81, 87, 88 et 96

Paragraphe 74 (1), 90 (1) et 183 (2)

~~Règl.~~[Règlement](#) de l'~~Ont.~~[l'Ontario](#) 175/98

Procès-verbal

~~de la Commission~~

[Approbation](#)

Politique opérationnelle

 Section
 Classification des employeurs

 Sujet
La structure de classification

Annexe

En raison de la nature hiérarchique du SCIAN, un code de classification à six chiffres assigné à un employeur correspond à une catégorie ou sous-catégorie du SCIAN équivalente de deux, trois ou quatre chiffres.

Par exemple, le code du SCIAN 111411, Culture de champignons, relève du code du SCIAN 11, lequel correspond à la catégorie A, Agriculture.

De la même façon, le code du SCIAN 238330, Entrepreneurs en travaux de revêtements de sol, appartient au code du SCIAN 2383, lequel correspond à la sous-catégorie G5, Métiers spécialisés, construction.

Catégories ou sous-catégories d'industrie et équivalents du SCIAN

Catégorie ou sous-catégorie	Description	Équivalent du SCIAN
Catégorie A	AGRICULTURE	11
Catégorie B	EXTRACTION MINIÈRE, EXPLOITATION EN CARRIÈRE ET EXTRACTION DE PÉTROLE ET DE GAZ	21
Catégorie C	SERVICES PUBLICS	22
Catégorie D	GOUVERNEMENT ET SERVICES CONNEXES	Voir Consulter les sous-catégories ci-dessous.
Sous-catégorie 1	Services d'enseignement	61
Sous-catégorie 2	Administration publique	91
Sous-catégorie 3	Hôpitaux	622
Catégorie E	FABRICATION	Voir Consulter les sous-catégories ci-dessous.
Sous-catégorie 1	Alimentation, textiles et fabrication connexe	31
Sous-catégorie 2	Fabrication de produits minéraux non métalliques	321-322-326-327
Sous-catégorie 3	Impression et fabrication de produits pétroliers et chimiques	323-324-325
Sous-catégorie 4	Fabrication de produits métalliques, de matériel de transport, et de meubles	331-332-336-337
Sous-catégorie 5	Machines, matériel électrique et activités diverses de fabrication	333-335-339
Sous-catégorie 6	Fabrication de produits informatiques et électroniques	334

Politique opérationnelle

 Section
 Classification des employeurs

 Sujet
 La structure de classification

Catégorie F	TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	Voir Consulter les sous-catégories ci-dessous.
Sous-catégorie 1	Transports ferroviaire, par eau, par camion et services postaux publics	482-483-484-491
Sous-catégorie 2	Transport aérien, d'agrément et par pipeline, transport en commun et terrestre de voyageurs, services de messagerie et entreposage	481-485-486-487-488-492-493
Catégorie G	CONSTRUCTION	Voir Consulter les sous-catégories ci-dessous.
Sous-catégorie 1	Construction résidentielle	2361
Sous-catégorie 2	Construction d'infrastructures	237
Sous-catégorie 3	Travaux de fondations, de structure et d'extérieur de bâtiment, construction	2381
Sous-catégorie 4	Équipements techniques, construction	2382
Sous-catégorie 5	Métiers spécialisés, construction	2383-2389
Sous-catégorie 6	Construction non résidentielle	2362
Catégorie H	COMMERCE DE GROS	Voir Consulter les sous-catégories ci-dessous.
Sous-catégorie 1	Produits pétroliers et alimentaires, véhicules automobiles et produits divers, gros	411-412-413-415-418
Sous-catégorie 2	Articles personnels et ménagers, matériaux de construction et machines, gros	414-416-417-419
Catégorie I	COMMERCE DE DÉTAIL	Voir Consulter les sous-catégories ci-dessous.
Sous-catégorie 1	Véhicules automobiles, matériaux de construction et alimentation, détail	441-444-445-447
Sous-catégorie 2	Meubles, accessoires de maison, vêtements et accessoires vestimentaires, détail	442-448
Sous-catégorie 3	Produits électroniques, appareils et produits de santé et de soins personnels, détail	443-446
Sous-catégorie 4	Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés	45
Catégorie J	INDUSTRIE DE L'INFORMATION ET INDUSTRIE CULTURELLE	51
Catégorie K	FINANCES, GESTION ET LOCATION	52-53-55
Catégorie L	SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	54

**Politique
opérationnelle**Section
Classification des employeursSujet
La structure de classification

Catégorie M	SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN RELIÉS AUX BÂTIMENTS, HABITATIONS ET TERRAINS RÉCRÉATIFS	56
Catégorie N	SOINS DE SANTÉ ET ASSISTANCE SOCIALE NON HOSPITALIERS	Voir Consulter les sous-catégories ci-dessous.
Sous-catégorie 1	Soins de santé ambulatoires	621
Sous-catégorie 2	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	623
Sous-catégorie 3	Assistance sociale	624
Catégorie O	LOISIRS ET HÔTELLERIE	71-72
Catégorie P	AUTRES SERVICES	81