



MANITOBA TRUCKING ASSOCIATION

25 Bunting Street Winnipeg, Manitoba R2X 2P5

L'ENTREPRISE QUI VOUS CONVIENT

Trouver la bonne entreprise dans laquelle travailler est essentiel pour réussir votre recherche d'emploi et garantir votre épanouissement et l'évolution de votre carrière.

Trouver une bonne entreprise de camionnage en tant que nouvel arrivant dans le secteur constitue une étape clé pour lancer une carrière prometteuse et épanouissante dans le transport. Que vous soyez un jeune diplômé d'une école de conduite, un conducteur expérimenté cherchant à s'installer dans une nouvelle région, ou un novice dans la profession, choisir la bonne entreprise de camionnage peut avoir un impact direct sur votre satisfaction au travail, votre progression professionnelle et votre bien-être général.

Examinons ensemble les principaux critères et étapes à suivre pour trouver une entreprise de camionnage réputée et adaptée à vos besoins. L'entreprise que vous choisissez jouera un rôle déterminant dans vos premières expériences professionnelles et influencera le parcours de votre carrière.

RECHERCHER L'ENTREPRISE

En explorant les postes qui vous intéressent, prenez en compte ces étapes essentielles pour évaluer les entreprises qui attirent votre attention.

Cherchez une entreprise avec une bonne réputation qui valorise et prend soin de ses employés. La culture de l'entreprise s'aligne-t-elle avec vos valeurs et votre façon de travailler? Commencez par visiter les sites Web des entreprises et parcourez leurs réseaux sociaux. Prennent-ils soin de leurs employés? Renseignez-vous sur la culture de l'entreprise à travers son site Web, les avis des employés et des entretiens d'information. Des plateformes comme [Glassdoor](#) et [Indeed](#) mettent à disposition des avis de personnes qui y ont travaillé.

Lorsque l'on travaille dans une mauvaise entreprise, l'un des signes les plus immédiats est une baisse de la satisfaction au travail. Un environnement de travail toxique, une mauvaise gestion ou un manque de soutien peuvent rendre chaque journée de travail difficile, menant

à l'épuisement et à une baisse de moral. Travailler pour une entreprise ayant une mauvaise réputation peut également nuire à la vôtre par association!

C-Snap

Une fois que vous avez identifié une entreprise qui vous intéresse, consultez son profil de transporteur sur le site Web de [Surveillance de la sécurité des transporteurs routiers](#) du gouvernement du Manitoba.

Saisissez le nom du transporteur et cliquez sur Rechercher. Choisissez l'entreprise correcte dans le menu déroulant. Sélectionnez « Voir le rapport ». Regardez leur note de sécurité en bas à gauche. Est-elle satisfaisante? Découvrez où l'entreprise opère, ses résultats lors des inspections et la taille de son parc.

Une entreprise qui échoue fréquemment aux inspections et obtient une mauvaise note de sécurité expose probablement ses employés à des risques. L'absence de protocoles et de mesures de sécurité peut entraîner un risque accru d'accidents sur le lieu de travail comme des faux pas, des trébuchements, des chutes ou des incidents plus graves liés à des machines ou des produits chimiques. Les employés peuvent éprouver de l'anxiété, de la peur et du stress liés à leur travail, ce qui peut affecter leur santé mentale.

SAFE Work Certified

Sain et sauf au travail Manitoba a établi une norme en matière de sécurité et de santé au travail appelée « SAFE Work Certified » (Certifié Sain et sauf au travail). Son objectif est de réduire les blessures et maladies sur le lieu de travail en favorisant une culture de la sécurité au Manitoba, en collaboration avec des associations comme RPM Trucking Industry Safety, pour délivrer une certification de santé et de sécurité aux employeurs du secteur du camionnage qui respectent cette norme.

Financement assuré par :

Le gouvernement du Canada

Le gouvernement du Manitoba

Liste des entreprises « SAFE Work Certified » de RPM :

La certification de sécurité est un processus qui reconnaît les employeurs respectant les normes de santé et de sécurité au travail. Cette norme, appelée SAFE Work Certified, a été établie par Sain et sauf au travail Manitoba. RPM, partenaire de certification du secteur du camionnage, délivre le certificat de reconnaissance de camionnage aux entreprises qui répondent à cette norme.

[Entreprises certifiées – Manitoba Trucking Association](#)

Gouvernement du Canada

Le gouvernement du Canada accorde une grande importance à la sécurité. Le Programme du travail poursuit et publie les noms des employeurs qui contreviennent au Code canadien du travail et aux règlements associés. Suivez le lien pour découvrir les employeurs qui ne respectent pas les normes de sécurité : [Publication du nom des employeurs suite à une contravention ou à une violation en vertu du Code canadien du travail et de ses règlements connexes – Canada.ca](#)

Province du Manitoba

Le gouvernement du Manitoba partage publiquement des informations relatives à la sécurité sur le lieu de travail, notamment via les [Ordres de suspension de travail, pénalités et Condamnations](#), afin que chacun puisse rester vigilant face aux entreprises qui ne prennent pas la sécurité au sérieux. En explorant ces informations, vous pouvez identifier les entreprises susceptibles de ne pas respecter les normes de sécurité de la province. Utilisez la barre de recherche après avoir cliqué sur le lien pour voir si l'entreprise qui vous intéresse est répertoriée.

Sanctions administratives signalées par la Commission des accidents du travail (WCB)

La Commission des accidents du travail du Manitoba défend la sécurité et la santé sur le lieu de travail, et œuvre pour réduire les blessures et les maladies sur le lieu de travail. La WCB collabore avec ses partenaires pour favoriser des environnements de travail sains et sûrs, faciliter le rétablissement et le retour au travail, offrir des services de rémunération équitables aux employés et garantir une gestion financière responsable.

La Commission des accidents du travail peut imposer des sanctions administratives pour informer et éduquer les employeurs et les employés au sujet de leurs obligations légales en vertu de la Loi sur les accidents du travail.

[Sanctions administratives | Commission des accidents du travail du Manitoba \(wcb.mb.ca\)](#)

Habilitations de la WCB du MB

Il ne suffit pas de savoir quelles entreprises reçoivent des sanctions administratives. Il est essentiel de savoir quelles entreprises respectent leurs obligations en matière de sécurité et de bien-être de leurs employés pour trouver l'entreprise qui vous convient! La WCB dispose d'une base de données interrogeable qui permet au grand public de rechercher des noms d'entreprises et de consulter leur statut auprès de la WCB. Cliquez sur le lien ci-dessous pour être dirigé vers la page principale des habilitations. Un guide pratique intitulé « *Guide for Using WCB's Online Clearance System* » (guide d'utilisation du système d'habilitation en ligne de la WCB) se trouve sur la page principale.

Assurez-vous que leur statut d'habilitation est « En règle ». Ce statut d'habilitation signifie que l'entreprise remplit ses obligations envers la WCB et ses employés!

[Habilitations | Commission des accidents du travail du Manitoba \(wcb.mb.ca\)](#)

SÉCURITÉ

La sécurité est l'un des facteurs les plus importants à prendre en compte lors de la recherche d'une entreprise. Au Canada, la sécurité est la responsabilité de tous. Une entreprise soucieuse de la sécurité éduquera et formera ses employés à leurs droits et leur fournira les outils et les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires pour permettre aux employés d'exercer leurs fonctions en toute sécurité.

Droits et responsabilités

La sécurité est l'affaire de tous. Chaque employé et employeur au Canada est tenu de collaborer pour maintenir un environnement de travail sûr et sain pour tous. Les employés ont quatre droits fondamentaux, que leur lieu de travail soit régi par le gouvernement du Manitoba ou le gouvernement du Canada.

*Remarque : Le gouvernement du Canada n'identifie que trois droits des employés, bien que le quatrième droit soit décrit plus en détail dans la législation.

1. Le droit de savoir

Les employés ont le droit de connaître les dangers sur le lieu de travail et de savoir comment les contrôler. L'employeur doit effectuer une visite avec l'employé pour identifier les dangers, l'équipement d'urgence et les sorties. L'employeur est également responsable de fournir une formation spécifique au poste et des procédures d'urgence et de sécurité.

Financement assuré par :

Le gouvernement du Canada

Le gouvernement du Manitoba

Ces informations et cette formation sont généralement dispensées au cours du processus d'intégration. Les employés ne doivent pas commencer leur travail sans avoir pris connaissance des procédures de sécurité, des dangers et de leurs responsabilités.

2. Le droit de participer

Chaque employé a le droit de participer à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail. Les employés peuvent participer en signalant les dangers, en faisant des suggestions et en posant des questions.

Les entreprises de 20 employés ou plus doivent mettre en place un comité de santé et sécurité. Ce comité identifie les dangers, propose des mesures correctives, enquête sur les incidents et résout les problèmes de santé et sécurité. Si un tel comité existe, les employés peuvent y participer activement pour contribuer à la santé et à la sécurité sur leur lieu de travail.

Qu'il existe ou non un comité de santé et de sécurité, chaque employé a le droit de participer.

3. Le droit de refus

Tout employé a le droit de refuser un travail dangereux. Les employés ont le droit de refuser toute tâche qu'ils estiment dangereuse et qui présente un risque pour leur santé et leur sécurité, ou celles des autres.

Lorsqu'un danger est identifié, les employés doivent immédiatement le signaler à un superviseur. L'employé et le superviseur évalueront ensemble le risque et chercheront une solution pour le réduire.

Si aucune solution n'est trouvée par l'employé et le superviseur, le comité de santé et de sécurité peut être impliqué pour aider à résoudre la situation.

Si l'employeur et les employés ne peuvent s'entendre sur une résolution, et si le problème persiste et que l'employé estime que l'employeur n'a pas pris de mesures adéquates pour remédier à la situation dangereuse, un agent de santé et de sécurité peut être appelé à enquêter.

Le droit à la protection contre les représailles : Les employés ont le droit d'exercer leurs droits sans être pénalisés par leurs employeurs. Il est illégal pour un employeur de prendre des mesures punitives contre un employé qui a exercé son droit de savoir, de participer ou de refuser un travail dangereux. Un employeur ne peut pas sanctionner, licencier ou autrement interférer avec un employé pour avoir exercé ses droits en matière de santé et sécurité.

Discrimination et harcèlement

La sécurité sur le lieu de travail comprend également la santé mentale. Les employés au Canada ont le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination.

Au Manitoba, tous les employés sont protégés contre les discriminations déraisonnables basées sur des caractéristiques protégées :

- Ascendance, y compris la couleur et la race perçue.
- Nationalité ou origine nationale.
- Origine ou appartenance ethnique.
- Religion ou croyance, conviction religieuse, association religieuse ou activité religieuse.
- Âge.
- Sexe, y compris les caractéristiques ou circonstances liées au sexe, telles que la grossesse, la possibilité de grossesse ou les circonstances liées à la grossesse.
- Identité de genre.
- Orientation sexuelle.
- État civil ou situation familiale.
- Source de revenus.
- Convictions, associations ou activités politiques.
- Handicap physique ou mental, ou caractéristiques ou circonstances connexes, y compris le recours à un animal d'assistance, un fauteuil roulant ou tout autre appareil ou dispositif d'assistance.
- Handicaps sociaux.

Les lieux de travail sous réglementation fédérale interdisent également la discrimination fondée sur les motifs suivants :

- Race
- Sexe
- Origine nationale ou ethnique
- Orientation sexuelle
- Couleur
- État civil
- Religion
- Statut familial
- Âge
- Handicap
- Une condamnation ayant fait l'objet d'une réhabilitation

Les employeurs sont responsables de garantir que le lieu de travail est exempt de discrimination. L'employeur doit intervenir lorsqu'une discrimination est découverte pour protéger l'employé de tout autre abus.

En outre, les employeurs sont tenus d'avoir des politiques et des procédures pour traiter le harcèlement. Le harcèlement se manifeste sous de nombreuses formes, y compris la cyberintimidation, le harcèlement physique, personnel, psychologique et sexuel. Toute forme de harcèlement est inacceptable sur le lieu de travail et doit être signalée immédiatement.

Financement assuré par :

Le gouvernement du Canada

Le gouvernement du Manitoba

DROIT DU TRAVAIL

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires dans le camionnage sont calculées différemment des autres secteurs. Les personnes travaillant dans des lieux de travail sous réglementation fédérale doivent se référer au tableau ci-dessous.

<i>Classe</i>	<i>Industrie</i>	<i>Heures standards après lesquelles les heures supplémentaires sont payables – Heures quotidiennes</i>	<i>Heures standards après lesquelles les heures supplémentaires sont payables – Heures hebdomadaires</i>	<i>Heures standards pendant lesquelles un jour férié se produit</i>	<i>Moyenne autorisée</i>	<i>Nombre d'heures maximum</i>
Opérateurs de véhicules motorisés sur autoroute	Transport de marchandises et de courrier	S.O.	60	50	Non	Selon les heures de service des conducteurs de véhicules utilitaires
Opérateurs de véhicules motorisés en ville	Transport de marchandises et de courrier	9	45	36	Non	Selon les heures de service des conducteurs de véhicules utilitaires
Opérateurs d'autobus	Transport de voyageurs	8	40	32	Oui	Selon les heures de service des conducteurs de véhicules utilitaires
Conducteur de manœuvre	Transport – exclusivement dans la cour	8	40	32	Oui	48 – Moyenne autorisée le cas échéant
Personnel non conducteur (y compris le personnel de maintenance, d'entrepôt et de bureau)	Tous les secteurs	8	40	32	Oui	48 – Moyenne autorisée le cas échéant

Veuillez suivre ce lien pour plus d'informations sur les lieux de travail sous réglementation fédérale :

[Heures de travail – lieux de travail sous réglementation fédérale – Canada.ca](#)

Indemnité de vacances

Tout employé au Canada a droit à une indemnité de vacances et à des congés. Certaines entreprises versent l'indemnité de vacances sur chaque chèque de paie; cela signifie que les employés ne seront pas payés lorsqu'ils partiront en vacances approuvées, car le paiement a déjà eu lieu. D'autres entreprises la conservent en fiducie jusqu'à ce que l'employé soit éligible et autorisé à prendre des vacances. Les employés peuvent demander que leur indemnité de vacances soit versée à un moment de leur choix; cependant, les employeurs prennent la décision finale en fonction de leurs politiques et procédures spécifiques. Une fois qu'un employé a atteint une année complète d'emploi, il est éligible à des vacances. Chaque entreprise a des pratiques et des politiques différentes; certaines peuvent autoriser des vacances avant le premier anniversaire de l'emploi.

	Fédérale	Manitoba
Un an d'emploi continu	Deux semaines	Deux semaines
Cinq ans d'emploi continu	Trois semaines	Trois semaines
Dix ans d'emploi continu	Quatre semaines	Trois semaines

Financement assuré par :

Le gouvernement du Canada

Le gouvernement du Manitoba

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Une bonne entreprise accorde une grande importance à la croissance et au développement de ses employés. Lorsque vous rejoignez une telle organisation, vous êtes plus susceptible d'avoir accès à des formations, du mentorat et des opportunités d'amélioration des compétences. Une formation adéquate peut accélérer votre développement professionnel et ouvrir des portes à des opportunités d'avancement de carrière. Évaluez les antécédents de l'entreprise en matière de développement de carrière et d'opportunités d'avancement.

Pendant vos recherches, vérifiez si l'entreprise propose des formations, du mentorat ou des voies de promotion pour les nouveaux employés. Une entreprise qui investit dans la croissance de ses employés peut être un excellent choix. Demandez-vous où vous voulez être dans 10 ans. Cette entreprise offre-t-elle le type de croissance que vous recherchez?

La présence de mentors expérimentés et bienveillants au sein d'une entreprise peut faire toute la différence. Ils peuvent fournir des conseils inestimables, partager des informations sur le secteur et vous aider à naviguer dans les subtilités de votre rôle et de l'organisation.

Travailler pour une entreprise avec des opportunités de croissance limitées peut entraîner une stagnation de carrière. Vous pourriez manquer des occasions de développement de compétences, de promotions et d'expériences précieuses qui auraient pu favoriser votre croissance professionnelle.

SIGNAUX D'ALERTE

Lors de la recherche d'un emploi, il est essentiel d'être vigilant et de prêter attention aux signaux d'alerte qui pourraient indiquer des problèmes potentiels avec une entreprise ou une offre d'emploi. Ces signaux d'alerte peuvent vous aider à éviter les employeurs potentiellement problématiques et à prendre une décision éclairée.

Voici quelques signaux d'alerte courants à connaître :

Driver Inc.

Toute personne doit être au courant de Driver Inc., une escroquerie dangereuse qui met les employés en danger, échappe à la fiscalité appropriée et entraîne de lourdes pénalités et amendes pour les employés et les employeurs lorsque les autorités gouvernementales la découvrent. Participer à Driver Inc. est à la fois illégal et contraire à l'éthique.

En substance, Driver Inc. requalifie intentionnellement les employés en tant que propriétaires-exploitants. Les propriétaires-exploitants sont des travailleurs indépendants qui possèdent leur propre camion, paient leurs propres dépenses, et n'ont pas droit aux mêmes protections

qu'un employé. Lorsqu'un individu est classé comme propriétaire-exploitant, l'entreprise n'a pas les mêmes obligations financières envers cet employé. Les retenues salariales typiques pour un employé comprennent l'assurance-emploi (AE), le Régime de pensions du Canada (RPC) et l'impôt sur le revenu.

Par conséquent, si un employé est blessé, il n'y a pas de compensation ni de recours auprès de la Commission des accidents du travail, qui protège les employés et les indemnise pour les temps d'arrêt en raison d'une blessure.

Driver Inc. est sous surveillance étroite des responsables gouvernementaux, avec un projet pilote ciblant les auteurs connus de cette fraude, par des inspections, des audits et des pénalités sévères. Bien qu'il s'agisse d'un projet pilote, attendez-vous à plus de mesures et à une augmentation de la surveillance dans un proche avenir!

Un employeur prêt à vous exposer à un risque de fraude ne vaut pas la peine de travailler pour lui. Les sanctions sont sévères, et les dommages à votre réputation pourraient être encore pires.

Soyez avisé, soyez prudent, connaissez vos droits en tant qu'employé et ne laissez pas un employeur fausser votre statut d'emploi.

Pendant la recherche d'un emploi

Les offres d'emploi avec des fautes de grammaire, des descriptions vagues ou des affirmations exagérées peuvent indiquer une organisation non professionnelle. Si la description du poste est floue ou change durant le processus d'entretien, cela peut indiquer un manque d'organisation ou une absence de définition claire du rôle. Soyez prudent si les attentes professionnelles semblent trop bonnes ou si l'on vous promet des promotions rapides ou des revenus irréalistes.

Cette entreprise recrute-t-elle continuellement? Est-ce parce qu'elle s'agrandit? Des offres d'emploi fréquentes pour les mêmes postes au sein de l'entreprise peuvent indiquer un fort taux de rotation, suggérant des problèmes potentiels avec l'environnement de travail.

Lorsque vous faites des recherches sur l'entreprise, voyez-vous des avis négatifs? Que disent-ils? Combien y a-t-il d'avis négatifs par rapport aux avis positifs? Les avis sont-ils factuels ou semblent-ils revanchards? Les plaintes concernant la couleur de l'uniforme sont-elles importantes? Ou est-il plus important qu'un avis mentionne un manque de formation ou de mesures de sécurité? L'entreprise a-t-elle fait la une des journaux récemment ou par le passé, même plus lointain? Sous un jour positif ou négatif? Des critiques négatives constantes concernant les conditions de travail, la gestion ou la culture de l'entreprise peuvent être un signal d'alerte.

Financement assuré par :

Le gouvernement du Canada

Le gouvernement du Manitoba

Pendant l'entretien

Lorsque vous assistez à un entretien, faites attention aux locaux, à l'équipement et à l'accent mis sur la propreté et la sécurité. Quel type d'équipement? Est-il bien entretenu? Observez comment les employés se comportent au sein de l'établissement. Sont-ils pressés? Ont-ils l'air heureux?

- Observez les pratiques de sécurité générales :
- Mauvais nettoyage et entretien.
- Les employés ne portent pas d'EPI dans l'atelier ou la cour.
- Le tableau d'affichage concernant la santé et la sécurité manque de contenu.
- L'équipement et les véhicules semblent être en mauvais état.
- Pas d'orientation en matière de sécurité.
- Aucun registre des visiteurs.

Durant le processus d'entretien, prêtez attention à la manière dont l'entreprise vous traite en tant que candidat. Est-elle respectueuse, organisée et professionnelle dans sa communication? Cela peut indiquer la culture générale de l'entreprise. Vous pourriez envisager de chercher ailleurs si elle est condescendante, irrespectueuse ou rabaisante. Un processus d'entretien désorganisé ou mal structuré peut indiquer un manque de professionnalisme ou d'attentes claires.

Renseignez-vous sur la formation, le mentorat, les normes de sécurité et les conditions de travail pendant l'entretien. Si l'employeur est vague sur le rôle, l'équipe ou la structure de l'entreprise et évite de répondre à vos questions, cela peut être un signal d'alerte. Si l'employeur ne fournit pas de plan de formation clair ou de processus d'intégration, cela peut être un signe de mauvais soutien pour les nouveaux employés.

Renseignez-vous sur les attentes du poste. Soyez prudent si la charge de travail ou les attentes semblent ingérables, car cela peut mener à l'épuisement et à l'insatisfaction au travail.

Si l'employeur est évasif sur le salaire ou les avantages, cela pourrait suggérer un manque de transparence ou des problèmes de rémunération potentiels. L'argent est un sujet difficile à aborder pour les employés et les employeurs. De nombreuses entreprises progressistes partagent les informations sur la rémunération tôt dans le processus de recrutement. Cependant, traditionnellement, les organisations gardent les négociations salariales jusqu'à ce qu'une décision soit prise et qu'une offre soit présentée à l'employé. Faites ce qui est bon pour vous. Si vous savez ce dont vous avez besoin pour vivre confortablement, envisagez de demander : « Seriez-vous prêt à partager la fourchette de rémunération

pour ce poste? » Informez l'entreprise si la rémunération ne correspond pas à vos exigences. De cette façon, vous ne perdez pas votre temps ni celui de l'entreprise.

Après l'entretien

Après l'entretien, vous pourriez recevoir une offre. Félicitations! Si vous avez des doutes, prenez le temps de réfléchir à l'offre; trois (3) jours est un délai raisonnable. Les employeurs qui vous poussent à prendre une décision rapide sans vous laisser le temps de réfléchir correctement essaient peut-être de dissimuler quelque chose ou de vous empêcher de faire preuve de diligence raisonnable. Les employeurs qui utilisent des tactiques de vente sous pression pour vous persuader d'accepter une offre n'ont peut-être pas vos intérêts à cœur.

EN CONCLUSION

Il est essentiel de faire confiance à votre instinct et de bien rechercher les employeurs potentiels. Si vous rencontrez plusieurs signaux d'alerte durant le processus de candidature ou d'entretien, il est sage de réfléchir à la pertinence de cette opportunité d'emploi et de décider si vous voulez poursuivre ou accepter une offre.

En résumé, l'entreprise que vous choisissez en tant que nouvel employé peut être un facteur fondamental dans votre parcours professionnel. Elle façonne votre trajectoire de carrière, influence votre satisfaction au travail et pose les bases de votre bien-être personnel et financier. Il est impératif de mener des recherches approfondies, de poser les bonnes questions pendant le processus d'embauche et de prendre une décision éclairée pour vous mettre sur la voie d'une carrière réussie et épanouissante.

N'oubliez pas que l'entreprise idéale peut varier en fonction de vos priorités et de vos objectifs professionnels. Évaluez chaque employeur potentiel en fonction de vos critères personnels pour faire le meilleur choix pour votre carrière!

Financement assuré par :

Le gouvernement du Canada

Le gouvernement du Manitoba