



Accessibility Plan – Progress Report May 2025

GENERAL

This report has been prepared by our HR Manager, Leanne Scott, using the input and feedback of staff, customers and vendors who have participated in our survey and in person consultations over the last year.

We encourage and welcome all feedback regarding our accessibility plan and are committed to reviewing that information and taking meaningful action to address the barriers that those may encounter when interacting with our organizations.

Considering this commitment, please feel free to submit either anonymously, or identity known your feedback in one of the following ways:

Email: leanne@andersonhaulage.com

Phone: 905-927-2708

Post Mail: 36 Gordon Collins Drive, PO Box 130 Gormely ON L0H 1G0

Web Survey: andersonhaulage.com

We will confirm receipt of all the information provided.

When requested, we will provide a copy of our accessibility plan, progress reports, or a description of our feedback process in one of these alternate formats:

- Print
- Large Print
- Braille
- Audio Format

For print and large print, we will send you the document within 15 days. For Braille and audio formats, we will send them to you within 45 days.

Creating a barrier-free environment is an ongoing process that takes time and is a constant work in progress. We are dedicated to the ongoing identification, removal and prevention of barriers. WE commit to building upon our current efforts through the development of our initial Accessibility Plan as required under the Accessible Canada Act. This Progress Report will help guide our organization in meeting our accessibility commitments and in building an accessibility-confident culture.

ADDRESSING AREAS IDENTIFIED IN THE ACCESSIBLE CANADA ACT

EMPLOYMENT

The employment process is vital to the success of our recruitment campaign, and to ensure we are attracting the best and most qualified candidates we have improved our message of availability of accommodations for any disabled person by clearly stating the availability of accommodation for all applicants with a disability in all job postings, both internal and external. These accommodations can also be found on our website and are reiterated to the candidate in communications when setting up interviews.



Accessibility Plan – Progress Report May 2025

BUILT ENVIRONMENT

We are fortunate to boast relatively new and modern facilities that were built with accommodation in mind. Having said that, we are cognizant of the need for some improvements. To date, we have installed reflective mirrors in all hallways, to see on-coming personnel around corners. This has reduced the likelihood of a collision affecting an amputee employee. We have also assigned front-door reserved parking to accommodate their needs.

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY

We recognize the need for all to have access to the same information and receive the same services using technology. We also understand that technology evolves quickly, and to be proactive we are constantly monitoring the market for new means of delivering our information to those with disabilities so that they may receive it as timely and clearly as those who do not face barriers. This is an ongoing process that we are committed to.

COMMUNICATION, OTHER THAN INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY

The overall success of our plan is reliant upon our communications processes and the ease of access to information. As such, we have made awareness a key factor. The built environment has strategically posted posters to make employees and visitors aware of our accessibility plan and how they can provide feedback and/or request accommodation. We have also sent follow-up reminders via electronic mail and have invited employees to consult with us at any time. We maintain an open-door policy with all employees and visitors.

PROCURING GOODS, SERVICES AND FACILITIES

This initiative is designed to remove or reduce any barriers before they become part of our organization. Therefore, we have refined our procurement procedures and practices to place greater emphasis on potential barriers and what we can do to avoid them.

We do employ a few individuals with physical disabilities, and they are now being consulted during the buying process. We actively seek this information on equipment purchases and enhancements to the facility to ensure we are making the right decisions for them.

DESIGNING AND DELIVERING PROGRAMS AND SERVICES

We are finding that feedback is a bit scarce. For the most part, the trend seems to be that only those with an acknowledged disability want to participate in the process. While this information is very useful and we are working to ensure that these individuals face no barriers within our organization, we are left to brainstorm or predict possible barriers and then act. As such, we may not be recognizing existing barriers. However, we are committed to an ever-evolving program and are confident we will meet our barrier free goals.



Accessibility Plan – Progress Report May 2025

TRANSPORTATION

Being that our core business is the transportation of goods, this is an area where we have historically placed our focus. Between our own policies and procedures, coupled with Federal regulations, we feel we have a good handle on the barriers faced and remedial practices established. Our industry also has faced a decades-long driver shortage; therefore, we are highly motivated to ensure that our team does not face any barriers and are happy to work with any employee who feels they need accommodation.

Accommodation may include extra equipment such as ladders and grab bars, to altered or shortened driving times to avoid dark hours or reduced stamina. We also maintain an open-door policy on requesting these accommodations and communicate that the program is in place and available to them.

CONSULTATIONS

Consultations have been relatively small in count, but quite valuable in terms of the quality of the feedback. They have allowed us to make meaningful changes that have had a direct impact on our employees with a recognized physical disability.

We believe that our efforts to constantly raise awareness and promote the feedback process will result in further consultations that will garner the same positive results as we strive for a barrier-free work environment for our employees, customers and vendors alike.

FEEDBACK

To date, we have only received feedback from five percent (5%) of our staff, and none from outside sources. While we are encouraging people to provide feedback, the information that we did receive was from those who had a vested interest, and we were able to effect meaningful change from it. We are on the right track and feel confident of meeting our goals.

May 2025



Plan d'accessibilité – Rapport d'étape de mai 2025

GÉNÉRAL

Ce rapport a été préparé par notre responsable des ressources humaines, Leanne Scott, en utilisant les contributions et les commentaires du personnel, des clients et des fournisseurs qui ont participé à notre enquête et à nos consultations en personne au cours de l'année dernière.

Nous encourageons et accueillons favorablement tous les commentaires concernant notre plan d'accessibilité et nous nous engageons à examiner ces informations et à prendre des mesures significatives pour éliminer les obstacles que ceux qui peuvent rencontrer lors de leurs interactions avec nos organisations.

Compte tenu de cet engagement, n'hésitez pas à soumettre vos commentaires de manière anonyme ou anonyme de l'une des manières suivantes :

Courriel : leanne@andersonhaulage.com
Téléphone : 905-927-2708
Courrier postal : 36 Gordon Collins Drive, PO Box 130 Gormely ON L0H 1G0
Enquête Web : andersonhaulage.com

Nous vous confirmerons la réception de toutes les informations fournies.

Sur demande, nous fournirons une copie de notre plan d'accessibilité, des rapports d'étape ou une description de notre processus de rétroaction dans l'un de ces formats alternatifs :

- Imprimer
- Gros caractères
- Braille
- Format audio

Pour les documents imprimés et en gros caractères, nous vous enverrons le document sous 15 jours. Pour les formats braille et audio, nous vous les enverrons sous 45 jours.

Créer un environnement sans obstacle est un processus continu qui prend du temps et qui exige une progression constante. Nous nous engageons à identifier, éliminer et prévenir les obstacles de façon continue. Nous nous engageons à poursuivre nos efforts actuels en élaborant notre premier plan d'accessibilité, conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité. Ce rapport d'étape guidera notre organisation dans le respect de ses engagements en matière d'accessibilité et dans l'instauration d'une culture d'accessibilité.

ADRESSE AUX ZONES IDENTIFIÉES DANS LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ

EMPLOI

Le processus de recrutement est essentiel à la réussite de notre campagne. Afin d'attirer les meilleurs candidats et les plus qualifiés, nous avons renforcé notre communication sur la disponibilité des aménagements pour les personnes handicapées en les mentionnant clairement dans toutes nos offres d'emploi, internes comme externes. Ces aménagements sont également disponibles sur notre site web et rappelés aux candidats lors des entretiens.



ENVIRONNEMENT BÂTI

Nous avons la chance de disposer d'installations relativement récentes et modernes, conçues pour répondre aux besoins des personnes handicapées. Cela dit, nous sommes conscients de la nécessité d'apporter des améliorations. À ce jour, nous avons installé des miroirs réfléchissants dans tous les couloirs afin de mieux voir le personnel arrivant aux intersections. Cela a réduit le risque de collision avec un employé amputé. Nous avons également réservé des places de stationnement à l'entrée pour répondre à leurs besoins.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Nous reconnaissons la nécessité pour tous d'avoir accès aux mêmes informations et de bénéficier des mêmes services grâce à la technologie. Nous comprenons également que la technologie évolue rapidement et, par souci d'anticipation, nous surveillons constamment le marché pour trouver de nouveaux moyens de diffuser nos informations aux personnes handicapées, afin qu'elles puissent les recevoir aussi rapidement et clairement que celles qui ne rencontrent pas d'obstacles. Il s'agit d'un processus continu auquel nous nous engageons.

COMMUNICATION, AUTRE QUE TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

La réussite globale de notre plan repose sur nos processus de communication et la facilité d'accès à l'information. C'est pourquoi nous avons fait de la sensibilisation un facteur clé. Des affiches ont été placées stratégiquement dans l'environnement bâti pour informer les employés et les visiteurs de notre plan d'accessibilité et leur permettre de formuler des commentaires et/ou de demander des aménagements. Nous avons également envoyé des rappels par courriel et invité les employés à nous consulter à tout moment. Nous maintenons une politique de porte ouverte avec tous les employés et visiteurs.

ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS

Cette initiative vise à éliminer ou à réduire les obstacles avant qu'ils ne s'installent dans notre organisation. C'est pourquoi nous avons peaufiné nos procédures et pratiques d'approvisionnement afin de mettre davantage l'accent sur les obstacles potentiels et sur les mesures à prendre pour les éviter.

Nous employons quelques personnes handicapées physiques, et elles sont désormais consultées lors du processus d'achat. Nous recherchons activement ces informations lors de l'achat d'équipements et des améliorations de nos installations afin de prendre les bonnes décisions pour elles.

CONCEPTION ET LIVRAISON DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

Nous constatons que les retours sont plutôt rares. La tendance générale semble être que seules les personnes en situation de handicap reconnue souhaitent participer au processus. Bien que ces informations soient très utiles et que nous œuvrions pour que ces personnes ne rencontrent aucun



Plan d'accessibilité – Rapport d'étape de mai 2025

obstacle au sein de notre organisation, nous devons réfléchir à d'éventuels obstacles et les anticiper avant d'agir. De ce fait, nous ne reconnaissons peut-être pas les obstacles existants. Cependant, nous sommes engagés dans un programme en constante évolution et sommes convaincus d'atteindre nos objectifs d'élimination des obstacles.

TRANSPORT

Notre activité principale étant le transport de marchandises, c'est un domaine sur lequel nous avons toujours mis l'accent. Grâce à nos propres politiques et procédures, ainsi qu'aux réglementations fédérales, nous estimons bien maîtriser les obstacles rencontrés et les mesures correctives mises en place. Notre secteur connaît également une pénurie de chauffeurs depuis des décennies ; nous sommes donc très déterminés à garantir que notre équipe ne rencontre aucun obstacle et sommes heureux de collaborer avec tout employé qui estime avoir besoin d'aménagements.

Les aménagements peuvent inclure des équipements supplémentaires tels que des échelles et des barres d'appui, ainsi que des temps de conduite réduits ou modifiés pour éviter les heures sombres ou une perte d'endurance. Nous privilégions également la porte ouverte à toute demande d'aménagement et informons les participants que le programme est en place et accessible.

CONSULTATIONS

Les consultations ont été relativement peu nombreuses, mais très utiles en termes de qualité des retours. Elles nous ont permis d'apporter des changements significatifs qui ont eu un impact direct sur nos employés présentant un handicap physique reconnu.

Nous pensons que nos efforts visant à sensibiliser et à promouvoir en permanence le processus de rétroaction donneront lieu à d'autres consultations qui produiront les mêmes résultats positifs alors que nous nous efforçons de créer un environnement de travail sans obstacle pour nos employés, nos clients et nos fournisseurs.

RETOUR

À ce jour, nous n'avons reçu de retours que de 5 % de notre personnel, et aucun de sources externes. Bien que nous encourageons chacun à nous faire part de ses commentaires, les informations que nous avons reçues provenaient de personnes directement concernées, et nous avons pu ainsi induire des changements significatifs. Nous sommes sur la bonne voie et sommes confiants d'atteindre nos objectifs.

Mai 2025