

**Introduction:**

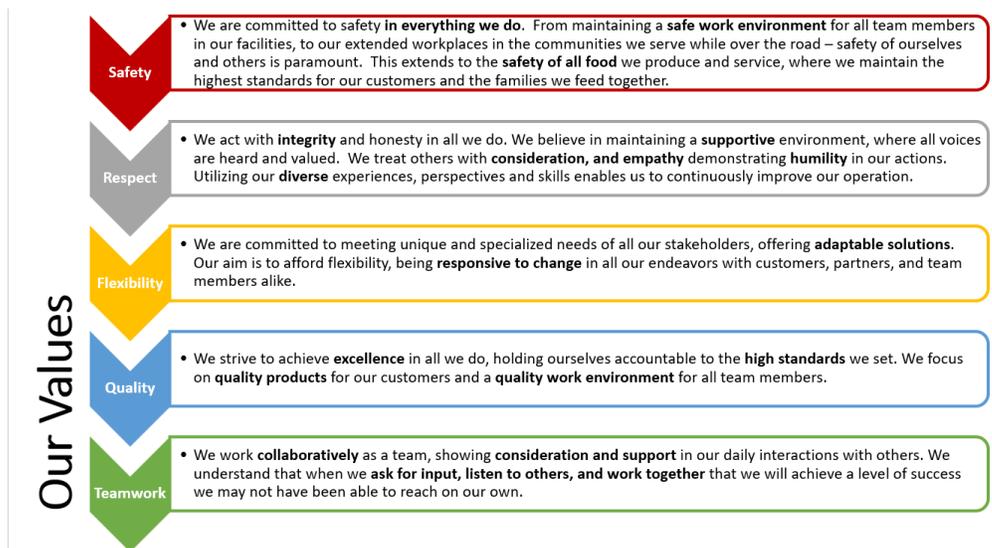
At Ippolito Transportation Inc., we are committed to fostering a safe, inclusive, and accessible environment for all employees, customers, and visitors. This document outlines the steps we've taken to identify and address barriers within our operations and highlights our progress toward creating an inclusive workplace.

Over the past year, our primary focus has been on identifying accessibility challenges within our operations and implementing practical, cost-effective solutions.

**General:**

Our Core Values are Safety, Respect, Flexibility, Quality and Teamwork. Our priority remains providing a safe and inclusive environment for our employees, customers and visitors. Building a barrier-free work environment will take time to create, especially in the transportation industry as half of our workforce are drivers and making physical alterations to the commercial vehicles is cost prohibitive.

We will continue to utilize the Accessible Canada Act as a guide when reviewing accessibility commitments and implementing solutions to barriers. This report will be available in printed and electronic versions. Font size for printed copies can be adjusted to meet the specified requirements of individual requests.



Inquiries and feedback should be sent to our HR Manager, who is our designated contact for inquiries, feedback and concerns. Feedback will be provided promptly. Please note we do not accept feedback provided by anonymous sources.

**Contact:** Meghan Caibal, Human Resources Manager  
**Phone Number:** 905-631-7700 ext. 2122  
**Email:** [Meghan.Caibal@Ippolitogroup.com](mailto:Meghan.Caibal@Ippolitogroup.com)  
**By Mail:** 201 North Service Road, Burlington, ON L7P 5C4  
**By Fax:** 289-205-0540

**Addressing Areas within The Act:**

As required under the Accessible Canada Act, we have identified barriers within our organization that may impact accessibility in the key areas outlined in Section 5 of the ACA.

1. Employment:

- The Company has included a statement in each of our job postings that accommodation are available for candidates with disabilities throughout the recruitment, selection and employment process.
- We are in the process of building a Talent Strategy, focusing on recruitment and retention, with the goal of attracting new employees and retaining existing employees. This will include a section on Disabilities and Accommodation.
- The Company has implemented a "Stay at Work" program which promotes and provides employees with disabilities (temporary and/or permanent) workplace accommodations. We utilize a third-party medical provider to ensure privacy concerns are averted and our plan revolves around their recommendations regarding appropriate accommodation. This program was implemented in June 2024.
- The Company has scheduled annual accessibility awareness training for managers and supervisors. Custom training was designed in February 2025 and will be published to our learning management system (LMS) in our fourth quarter of business (June-August). This is mandatory training for all employees of Ippolito Transportation Inc.
- The Company has been promoting accessibility to our leaders and employees through various communication channels including our intranet, company communication boards, and through our Corporate values. We also held a training session in February 2024 regarding Human Rights and Workplace Accommodation. Attendance was mandatory.

2. Built Environment:

- Ippolito Transportation Inc. does not own the building we are currently using as our corporate headquarters. As such, we plan to take a proactive approach with our landlord in the identification of barriers that may hinder or limit current or future employees with disabilities.
- The Company has implemented a Work From Home program for employees who require temporary workplace accommodation due to physical disabilities (i.e. broken leg) and who have requested. This arrangement would be reviewed should a request for permanent accommodation be requested.
- The Company will establish individual evacuation plans for those employees who have disclosed a disability and who have requested assistance in the event of an emergency. At present, we do not have any employees who have disclosed a disability to Management and/or Human Resources.
- The Company has provided accessible parking marked by the International Symbol of Accessibility. There are 6 spots available to staff and visitors that are located by the ramp access door.
- The Company will work with our Landlord to provide input on accessibility when current facilities and structures are being renovated and in the design of new buildings and structures.

3. Information and Communication Technologies (ICT)

- Although exempt from this section of The Act as we have fewer than 99 employees, Ippolito Transportation Inc. will work closely with the employees who have disclosed they have a disability. In conjunction with Human Resources, our IT Department will ensure accessibility is considered within the scope of IT requests, the set-up of employee workstations and new technologies, where feasible.

#### 4. The Procurement of Goods, Services and Facilities

- The Company continues to review our supplier approval procedures and service agreements for accessibility on a regular basis.
- To date, we have not encountered any barriers in our procurement practices that hinder accessibility.

#### 5. Transportation

- The Company continues to work towards identifying and addressing potential barriers with regards to the operation of federally regulated commercial vehicles. To date, we have not identified any barriers with our vehicles that have hindered accessibility. As previously stated, none of our employees have come forward with accessibility issues/an identified disability).
- We looked into implementing swivels seats, however safety data suggest that drivers may be more seriously injured in a collision if swivel seats are in use.

#### 6. Design & Delivery of Programs & Services

- Ippolito Transportation Inc. is committed to providing a high level of internal and external customer service.
- We continue to provide customer service by communicating in person, by email, in writing, by phone, or by any other alternative format when requested by an individual, such as fax.
- We continue to offer support to customers, vendors, suppliers, and visitors by allowing individuals to use their personal assistive devices while on our premises and asking during initial communications if they require accommodation when entering/exiting our building and through the interview process.
- The Company has begun to explore accessible options for training platforms, however due to cost constraints we have continued to utilize our LMS, Carrier's Edge and in-person training. Webinars offered via Microsoft Teams are recorded and loaded into Carrier's Edge for future viewing/reference as a means of self-paced learning.
- We continue to request feedback and take suggestions into consideration when developing new programs and services.

#### 7. Consultations

The Company has not consulted with persons with disabilities since our original discussion.

#### 8. Feedback

We have not received any feedback on the implementation of the Accessibility Plan from employees, suppliers and customers that fall under the Federal jurisdiction. We will continue to seek feedback.

## Introduction :

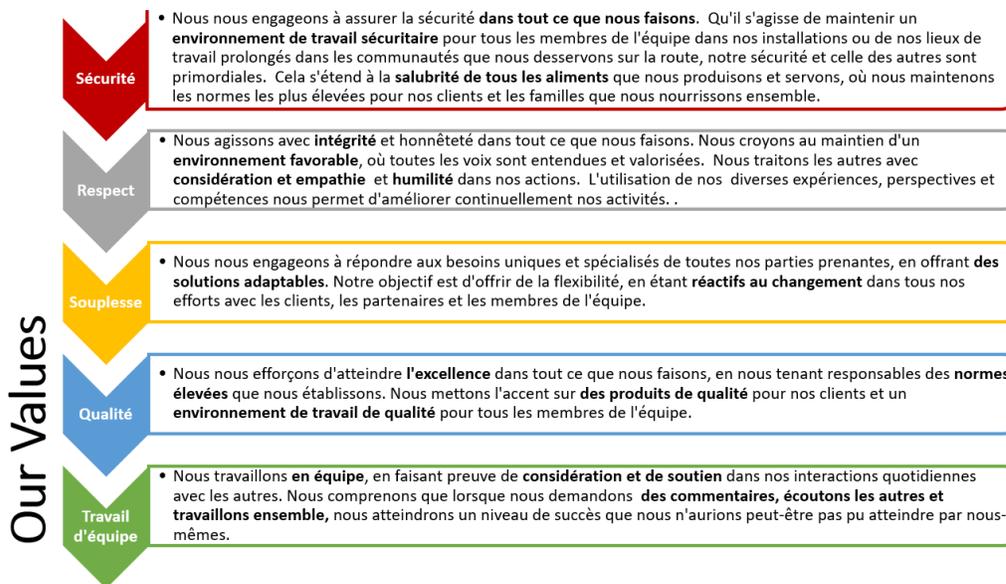
Chez Ippolito Transportation Inc., nous nous engageons à favoriser un environnement sûr, inclusif et accessible pour tous les employés, clients et visiteurs. Ce document décrit les mesures que nous avons prises pour identifier et éliminer les obstacles au sein de nos activités et souligne nos progrès vers la création d'un milieu de travail inclusif.

Au cours de la dernière année, nous nous sommes principalement concentrés sur l'identification des problèmes d'accessibilité au sein de nos activités et sur la mise en œuvre de solutions pratiques et rentables.

## Généralités :

Nos valeurs fondamentales sont la sécurité, le respect, la flexibilité, la qualité et le travail d'équipe. Notre priorité demeure d'offrir un environnement sûr et inclusif à nos employés, à nos clients et à nos visiteurs. Il faudra du temps pour créer un environnement de travail sans obstacles, surtout dans l'industrie des transports, car la moitié de notre main-d'œuvre est composée de chauffeurs et les modifications physiques des véhicules commerciaux sont prohibitives.

Nous continuerons d'utiliser la Loi canadienne sur l'accessibilité comme guide lors de l'examen des engagements en matière d'accessibilité et de la mise en œuvre de solutions aux obstacles. Ce rapport sera disponible en version imprimée et électronique. La taille de la police pour les copies imprimées peut être ajustée pour répondre aux exigences spécifiées de chaque demande.



Les demandes de renseignements et les commentaires doivent être envoyés à notre gestionnaire des RH, qui est notre personne-ressource désignée pour les demandes de renseignements, les commentaires et les préoccupations. Les commentaires seront fournis rapidement. Veuillez noter que nous n'acceptons pas les commentaires fournis par des sources anonymes.

**Personne-ressource** : Meghan Caibal, gestionnaire des ressources humaines

**Numéro de téléphone** : 905-631-7700 poste 2122

**Courriel** : [Meghan.Caibal@Ippolitogroup.com](mailto: Meghan.Caibal@Ippolitogroup.com)

**Par la poste** : 201, chemin de service Nord, Burlington (Ontario) L7P 5C4

**Par télécopieur** : 289-205-0540

**Aspects de la Loi :**

Comme l'exige la Loi canadienne sur l'accessibilité, nous avons identifié des obstacles au sein de notre organisation qui peuvent avoir une incidence sur l'accessibilité dans les domaines clés décrits à l'article 5 de la LCA

**9. Emploi :**

- La Société a inclus dans chacune de ses offres d'emploi un énoncé indiquant que des mesures d'adaptation sont disponibles pour les candidats handicapés tout au long du processus de recrutement, de sélection et d'emploi.
- Nous sommes en train d'élaborer une stratégie de gestion des talents, axée sur le recrutement et le maintien en poste, dans le but d'attirer de nouveaux employés et de les retenir existants. Cela comprendra une section sur les handicaps et les mesures d'adaptation.
- L'entreprise a mis en œuvre un programme de « Rester au travail » qui favorise et offre aux employés handicapés des mesures d'adaptation (temporaires et/ou permanentes) en milieu de travail. Nous faisons appel à un fournisseur de soins médicaux tiers pour éviter les préoccupations en matière de protection de la vie privée et notre plan s'articule autour de ses recommandations concernant les mesures d'adaptation appropriées. Ce programme a été mis en œuvre en juin 2024.
- La Société a prévu une formation annuelle de sensibilisation à l'accessibilité pour les gestionnaires et les superviseurs. La formation personnalisée a été conçue en février 2025 et sera publiée dans notre système de gestion de l'apprentissage (SGA) au cours de notre quatrième trimestre d'activité (juin-août). Il s'agit d'une formation obligatoire pour tous les employés d'Ippolito Transport Inc.
- La Société a fait la promotion de l'accessibilité à ses dirigeants et à ses employés par le biais de divers canaux de communication, notamment notre intranet, les tableaux de communication de l'entreprise et les valeurs de l'entreprise. Nous avons également tenu une séance de formation en février 2024 sur les droits de la personne et les mesures d'adaptation en milieu de travail. La présence était obligatoire.

**10. Environnement bâti :**

- Ippolito Transportation Inc. n'est pas propriétaire de l'immeuble que nous utilisons actuellement comme siège social. À ce titre, nous prévoyons adopter une approche proactive avec notre propriétaire pour identifier les obstacles qui pourraient entraver ou limiter les employés handicapés actuels ou futurs.
- L'entreprise a mis en œuvre un programme de travail à domicile pour les employés qui ont besoin de mesures d'adaptation temporaires en raison d'un handicap physique (c.-à-d. une jambe cassée) et qui en ont fait la demande. Cette entente serait examinée si une demande d'adaptation permanente était demandée.
- La société établira des plans d'évacuation individuels pour les employés qui ont révélé un handicap et qui ont demandé de l'aide en cas d'urgence. À l'heure actuelle, nous n'avons aucun employé qui a divulgué un handicap à la direction ou aux ressources humaines.
- L'entreprise a fourni un stationnement accessible marqué par le symbole international d'accessibilité. Il y a 6 places disponibles pour le personnel et les visiteurs qui sont situées près de la rampe d'accès.
- La Société travaillera avec notre propriétaire pour donner son avis sur l'accessibilité lors de la rénovation des installations et des structures actuelles et sur la conception de nouveaux bâtiments et structures.

**11. Technologies de l'information et des communications (TIC)**

- Bien qu'elle soit exemptée de cet article de la Loi puisque nous avons moins de 99 employés, Ippolito Transportation Inc. travaillera en étroite collaboration avec les employés qui ont révélé qu'ils ont un handicap.

En collaboration avec les Ressources humaines, notre service des TI veillera à ce que l'accessibilité soit prise en compte dans le cadre des demandes de TI, de l'aménagement des postes de travail des employés et des nouvelles technologies, dans la mesure du possible.

#### 12. L'acquisition de biens, de services et d'installations

- La Société continue d'examiner régulièrement ses procédures d'approbation des fournisseurs et ses ententes de service pour en vérifier l'accessibilité.
- À ce jour, nous n'avons rencontré aucun obstacle dans nos pratiques d'approvisionnement qui nuise à l'accessibilité.

#### 13. Transport

- La Société continue de s'efforcer de cerner et d'éliminer les obstacles potentiels à l'exploitation des véhicules commerciaux sous réglementation fédérale. À ce jour, nous n'avons identifié aucun obstacle avec nos véhicules qui a nuï à l'accessibilité. Comme nous l'avons mentionné précédemment, aucun de nos employés n'a signalé de problèmes d'accessibilité ou de handicap identifié).
- Nous avons examiné la possibilité de mettre en œuvre des sièges pivotants, mais les données de sécurité suggèrent que les conducteurs pourraient être plus gravement blessés en cas de collision si des sièges pivotants sont utilisés.

#### 14. Conception et prestation de programmes et de services

- Ippolito Transportation Inc. s'engage à fournir un haut niveau de service à la clientèle interne et externe.
- Nous continuons d'offrir un service à la clientèle en communiquant en personne, par courriel, par écrit, par téléphone ou par tout autre support alternatif à la demande d'une personne, comme la télécopie.
- Nous continuons d'offrir du soutien aux clients, aux vendeurs, aux fournisseurs et aux visiteurs en permettant aux personnes d'utiliser leurs appareils fonctionnels personnels lorsqu'elles se trouvent dans nos locaux et en leur demandant lors des communications initiales si elles ont besoin de mesures d'adaptation à l'entrée ou à la sortie de notre immeuble et pendant le processus d'entrevue.
- La société a commencé à explorer des options accessibles pour les plateformes de formation, mais en raison de contraintes de coûts, nous avons continué d'utiliser notre LMS, Carrier's Edge et la formation en personne. Les webinaires offerts via Microsoft Teams sont enregistrés et chargés dans Carrier's Edge pour être visionnés ou consultés ultérieurement comme moyen d'apprentissage à votre rythme.
- Nous continuons de solliciter des commentaires et de tenir compte des suggestions lors de l'élaboration de nouveaux programmes et services.

#### 15. Consultations

La Société n'a pas consulté les personnes handicapées depuis notre discussion initiale.

#### 16. Rétroaction

Nous n'avons reçu aucune rétroaction sur la mise en œuvre du plan d'accessibilité de la part des employés, des fournisseurs et des clients qui relèvent de la compétence fédérale. Nous continuerons de solliciter des commentaires.