

GÉNÉRAL

Integrity Oilfield Hauling Ltd. a préparé notre Plan d'accessibilité pour répondre aux obligations de la Loi sur l'accessibilité canadienne (ACA) et du Règlement sur l'accessibilité canadienne (ACR).

Nous nous engageons à construire un environnement de travail sans obstacles pour tous nos employés et fournisseurs.

Cela fait partie de notre croissance continue et de notre compétitivité en tant qu'employeur dans le secteur du transport routier. Nous contribuerons à un Canada sans obstacles pour tous en construisant un cadre d'accessibilité qui soutiendra les employés et le public que nous servons, et pour que nous vivrons la meilleure expérience possible avec nos services, produits et installations.

Nous savons que créer un environnement sans obstacles prend du temps et nous sommes dédiés à l'identification, au retrait et à la prévention continus des obstacles.

Intégrité s'appuiera sur nos efforts actuels par l'élaboration de notre Plan d'accessibilité initial, comme l'exige la Loi sur l'accessibilité canadienne. Ce Plan d'accessibilité guidera notre organisation dans le respect de nos engagements en matière d'accessibilité et dans la construction d'une culture confiante en accessibilité.

Pour combler les lacunes dans ces domaines, il est important de reconnaître et de comprendre les besoins des personnes en situation de handicap. Ce plan a été élaboré avec des employés qui s'identifient comme ayant un handicap lors d'entretiens individuels entre employés.

L'ENGAGEMENT DE INTEGRITY ENVERS L'ACA et L'ACR

Integrity sait qu'améliorer l'accessibilité de notre lieu de travail et garantir un recrutement réussi pour les candidats en situation de handicap contribuera à un environnement de travail plus diversifié et progressiste. Nous avons revu nos pratiques et procédures pour identifier, supprimer et prévenir les obstacles en développant des procédures complètes d'emploi qui soutiennent les personnes en situation de handicap.

Des obstacles technologiques et systémiques peuvent exister pour l'orientation des employés, la formation et le développement des programmes proposés par Integrity.

Nous avons examiné notre processus de candidature aux personnes en situation de handicap pouvant rencontrer des obstacles et nous avons évalué les alternatives potentielles.

Nous avons revu nos politiques relatives aux aménagements pour les employés et les candidats en situation de handicap. Nous avons prévu de supprimer tous les obstacles découverts.

Nous fournirons une formation aux personnes responsables de l'embauche en raison de certains obstacles pouvant survenir dans l'embauche de personnes en situation de handicap.

Nous examinerons nos politiques en matière de droits humains pour des améliorations en matière d'inclusion et d'accessibilité.

Nous proposerons des cours en ligne sur l'accessibilité et l'inclusion aux employés.

Nous examinerons les opportunités potentielles d'établissement de mentorat pour les employés en situation de handicap.

VOS AVIS ET RETOURS

Integrity accueille favorablement les retours du public, des employés et de nos actionnaires sur notre Plan d'Accessibilité. Ces retours nous sont précieux car ils nous aident à lever les barrières d'accessibilité et à renforcer notre engagement envers l'accessibilité.

Si vous avez une question ou un retour, veuillez utiliser l'un des moyens de contact ci-dessous. Nous répondrons à tous les retours dans les délais opportuns. Si vous avez besoin de soutien en donnant un retour, faites-le nous savoir et nous ferons de notre mieux pour répondre à vos besoins.

Veuillez envoyer toutes vos demandes à :

Contact : Brian Leptich

Contact : Bruce Bayliss

Adresse postale : Boîte postale 144, Carnduff, Saskatchewan, S0C0S0

Email : hr@integrityoil.ca

Téléphone : 306-482-3386

CONSULTATIONS

Integrity a mené des entretiens en personne avec nos employés en situation de handicap.

Le 7 mai 2026, le responsable des pièces/pilote a été interrogé sur la présence d'obstacles qui pourraient freiner sa progression pour accomplir son travail en profondeur ? Il a répondu que l'intégrité avait surmonté toutes les barrières qu'il avait. Integrity a acheté un nouveau chariot de pièces en 2025. Il conduit un camion avec un pas de côté pour l'aider à monter. D'autres l'aident à installer le panneau de danger et les lumières.

Le 12 mai 2026, le mécanicien a été interrogé sur le retour au travail après son opération et les obstacles qu'il rencontrerait. Il a dit à Intégrité qu'il ne pouvait rien soulever de lourd. Il a dit que fournir un chariot pour transporter des outils aiderait. Integrity fournira un chariot à roues pour transporter des pièces et des outils. Ses collègues l'aidaient à porter tout ce qui était lourd.

Le 19 mai 2026, un conducteur ayant subi une opération du genou a été interrogé sur la façon dont Integrity l'avait aidé ? Comme c'était son genou droit, nous l'avons laissé conduire son semi-remorque avec l'aide d'un Swamper pour installer ses câbles et ses chaînes.

EMPLOI

Barrière identifiée :

- Driver s'est blessé au genou et a eu du mal à monter et sortir du semi-remorque.

Action vers l'amélioration :

- Un assistant pour accompagner le conducteur afin de charger et décharger.

Barrière identifiée :

- Le responsable des pièces souffre de dysplasie de la hanche et du genou.

Action vers l'amélioration :

- Un nouveau chariot a été acheté pour transporter des pièces.
- Les plus jeunes montent les pièces à l'étage et les rangent sur les étagères.

Barrière identifiée :

- Un ouvrier a subi une hernie et n'a pas pu soulever plus de 10 lbs.

Action vers l'amélioration :

- Il fournissait un chariot pour transporter des pièces et faisait appel à des ouvriers pour l'aider à le soulever.

Nous avons interviewé un total de 8 employés, dont 3 en situation de handicap. Tous leurs handicaps sont liés à la mobilité.

L'ENVIRONNEMENT BÂTI

Barrière 1 : Les détecteurs incendie et fumée n'ont aucun signal visuel.

Action 1 : Nous demanderons à notre propriétaire de moderniser les détecteurs incendie et fumée dans un délai de 6 mois.

Obstacle 2 : Le plan d'intervention d'urgence d'Integrity doit être mis à jour pour tenir compte des employés et des visiteurs en situation de handicap.

Action 2 : Mettre à jour le plan d'intervention d'urgence d'Integrity pour inclure les visiteurs et les employés en situation de handicap dans un délai de 6 mois.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Obstacle 3 : Tous les employés ne savent pas comment accéder aux informations d'Integrity sur notre site web.

Action 3 : Dans les 3 prochains mois, nous informerons tout le monde sur la manière d'accéder aux informations sur notre site web.

COMMUNICATION AUTRE QUE LES TIC

Obstacle 4 : L'intégrité ne dispose pas de processus garantissant que des formats alternatifs de communication soient disponibles pour ses employés. Nous les fournirons en temps voulu.

Action 4 : Sur demande, nous nous engageons à fournir ces formats alternatifs dès que possible et dans les délais indiqués en papier, en gros caractères, en braille, audio ou dans un format électronique compatible avec une technologie adaptative destinée à aider les personnes en situation de handicap.

ACQUISITION DE BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Obstacle 5 : Notre politique de livraison ne prend pas en compte l'accessibilité pour les clients ou les entrepreneurs en situation de handicap.

Action 5 : Dans les 6 mois, nous consulterons nos clients et entrepreneurs en situation de handicap pour accéder à nos installations.

CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

Obstacle 7 : Il n'existe actuellement aucune approche standard pour garantir que tous les programmes, processus et services prennent en compte l'accessibilité.

Action 7 : Nous formerons les responsables de la Loi sur l'accessibilité du Canada et du Règlement sur l'accessibilité du Canada à l'élaboration de programmes, processus et procédures au cours des 6 prochains mois.

TRANSPORT

Barrière 8 : Le conducteur pilote blessé au genou a besoin d'un meilleur accès pour monter dans les camions pilote.

Action 8 : Le pilote pilote utilise un véhicule avec un pas latéral pour un accès plus facile.

Barrière 9 : L'intégrité présente des défis lorsqu'on conduit du crépuscule à l'aube et la conduite nocturne.

Action 9 : Les conducteurs peuvent partir à un autre moment ou prendre un itinéraire différent pour éviter la lumière directe du soleil.

CONCLUSION

Pour s'aligner sur l'engagement d'Integrity à rendre notre environnement de travail accessible à tous, nous avons élaboré notre Plan d'accessibilité en consultation avec nos employés, y compris les personnes en situation de handicap.

Nous suivons nos progrès afin de nous assurer d'atteindre nos objectifs d'accessibilité et de supprimer les obstacles identifiés dans leur délai.

Nous encourageons tous à donner vos retours, que ce soit à l'oral, par téléphone, par [e-mail \[hr@integrityoil.ca\]\(mailto:hr@integrityoil.ca\)](mailto:hr@integrityoil.ca) ou par courrier à P.O. Box 144, Carnduff, Sk., S0C0S0.

Nous publierons nos rapports d'avancement sur notre plan d'accessibilité.

Nous continuerons à interviewer les employés en situation de handicap ainsi que les groupes de travail créés dans le cadre de ce Plan d'accessibilité. Nous suivrons nos progrès pour garantir que tous les changements que nous nous sommes fixés soient réalisés.