

# The Erb Group

## Accessibility Plan

2026–2028



---

## Table of Contents

- About The Erb Group
  - Plan Reporting
  - Consultation
  - Executive Summary
  - Addressing Areas Identified in the Accessible Canada Act:
    - Employment
    - Built Environment
    - Information and Communication Technology (ICT)
    - Communication (other than information and communication technology)
    - Procuring Goods, Services, and Facilities
    - Designing and Delivering Programs and Services
    - Transportation
  - Statement of Commitment
  - Definitions
  - Feedback
- 

## About The Erb Group

The Erb Group is a leading refrigerated transportation carrier in the food industry, providing service across North America. Erb is known for its commitment to family and community initiatives. As a transportation industry leader, we are committed to making a positive difference for our employees, customers, and communities. We understand the importance of having engaged employees who strive to provide the best customer service possible. This approach not only leads to happy customers, but also to business growth and profitability. We conduct our business with uncompromising ethics and integrity, encourage diversity, and recognize different perspectives as a strength. The Erb Group strives for excellence in everything that we do.

---

## Plan Reporting

As required by the Accessible Canada Act, The Erb Group will publish annual progress reports outlining achievements, barriers identified, and improvements made toward accessibility commitments. The Accessibility Plan will be reviewed and updated every three years in consultation with persons with disabilities and key stakeholders.

---

## Consultation

The Erb Group will continue consulting with employees, applicants, and individuals with disabilities to identify barriers and improve accessibility initiatives. Feedback opportunities will remain available through surveys, working groups, and ongoing collaboration with departments across the organization. Input gathered through consultations will support continuous improvement and help prioritize accessibility goals.

---

## Executive Summary

This Accessibility Plan outlines The Erb Group's continued commitment to reducing barriers and fostering an inclusive environment for employees, customers, and the public.

The Erb Group has identified ten organizational goals to improve accessibility across all areas of the organization.

### Goal 1:

Strengthen accessibility awareness and accountability across all departments.

### Goal 2:

Enhance inclusive recruitment, onboarding, and employee support practices.

### Goal 3:

Improve accessibility standards within terminal facilities and workspaces.

### Goal 4:

Enhance accessibility features within employee-facing technology systems.

### Goal 5:

Increase digital accessibility knowledge and support across IT platforms.

### Goal 6:

Provide leaders with practical tools and training to support accessibility accommodations.

### Goal 7:

Improve access to accessible communication formats and resources.

### Goal 8:

Integrate accessibility requirements into purchasing and vendor evaluation processes.

### Goal 9:

Review organizational policies and programs using an accessibility-focused approach.

### Goal 10:

Support accessible transportation solutions for drivers and employees.

---

---

## Addressing Areas Identified in the Accessible Canada Act

### Employment

**Goal 1: Strengthen accessibility awareness and accountability across all departments.**

Supporting Actions	Lead	Target Date	Status
1. Develop annual accessibility awareness campaigns focused on inclusion and barrier reduction.	Human Resources	Ongoing	In Progress
2. Introduce accessibility discussions into leadership meetings and departmental	Human Resources Leaders	2027	In Progress

Supporting Actions	Lead	Target Date	Status
planning sessions.			

## Goal 2: Enhance inclusive recruitment, onboarding, and employee support practices.

Supporting Actions	Lead	Target Date	Status
1. Review recruitment materials and job postings to ensure accessibility and inclusive language standards are met.	Human Resources	2026	In Progress
2. Create a centralized accommodation resource guide for employees and managers.	Human Resources	2027	Planned

## Built Environment

### Goal 3: Improve accessibility standards within terminal facilities and workspaces.

Supporting Actions	Lead	Target Date	Status
1. Conduct accessibility walkthroughs at terminal locations to identify improvement opportunities.	Terminal Managers	2027	In Progress
2. Prioritize upgrades to high-traffic areas including entrances, washrooms, and meeting spaces.	Facilities and Safety	2028	Planned

## Information and Communication Technology (ICT)

### Goal 4: Enhance accessibility features within employee-facing technology systems.

Supporting Actions	Lead	Target Date	Status
1. Assess employee systems and portals for compatibility with accessibility tools and assistive technologies.	IT Resources	2027	In Progress
2. Develop user-friendly accessibility guides for commonly used systems and applications.	IT	2026	Planned

---

---

### Goal 5: Increase digital accessibility knowledge and support across IT platforms.

Supporting Actions	Lead	Target Date	Status
1. Provide annual digital accessibility training for IT team members and system administrators.	IT Leadership	Ongoing	In Progress
2. Establish a process for employees to report digital accessibility barriers.	IT Resources	2026	Planned

---

---

## Communication (other than information and communication technology)

**Goal 6: Provide leaders with practical tools and training to support accessibility accommodations.**

Supporting Actions	Lead	Target Date	Status
1. Develop accommodation training resources for supervisors and people leaders.	Human Resources	2026	Planned
2. Include accessibility and inclusion topics within ongoing leadership development initiatives.	Human Resources and Development	Ongoing	In Progress

---

**Goal 7: Improve access to accessible communication formats and resources.**

Supporting Actions	Lead	Target Date	Status
1. Create a formal process for requesting accessible communication formats.	Human Resources	2026	In Progress
2. Expand the availability of accessible communication options including large print, audio, and screen-reader compatible formats.	Communications Resources	2027	Planned

---

## Procuring Goods, Services, and Facilities

Goal 8: Integrate accessibility requirements into purchasing and vendor evaluation processes.

Supporting Actions	Lead	Target Date	Status
1. Add accessibility considerations to procurement and vendor review checklists.	Procurement Resources	2026	Planned
2. Encourage suppliers and vendors to demonstrate accessibility practices where applicable.	Procurement	2027	Planned

---

---

## Designing and Delivering Programs and Services

Goal 9: Review organizational policies and programs using an accessibility-focused approach.

Supporting Actions	Lead	Target Date	Status
1. Review key workplace policies to identify and remove accessibility barriers.	Human Resources	2027	In Progress
2. Develop an accessibility review checklist for new programs, training, and procedures.	Human Resources Leaders	2026	Planned

---

---

# Transportation

**Goal 10: Support accessible transportation solutions for drivers and employees.**

Supporting Actions	Lead	Target Date	Status
1. Continue evaluating vehicle accommodation requests on an individual basis.	Driver Services and Safety	Ongoing	In Progress
2. Explore additional accessibility supports and ergonomic options for transportation equipment.	Driver Services	2028	Planned

---

## Statement of Commitment

The Erb Group is committed to creating and maintaining an accessible workplace and environment for all employees, customers, and members of the public. We recognize accessibility as an ongoing responsibility and will continue working to identify, remove, and prevent barriers. Through collaboration, education, and continuous improvement, we are committed to fostering an inclusive culture where everyone has equal opportunity to participate and succeed.

---

## Definitions

### SOP

A Standard Operating Procedure (SOP) is a set of written instructions that describes the step-by-step process that must be followed to complete a task or activity.

### ICT

Information and Communication Technology (ICT) refers to the infrastructure and digital systems that support communication, information sharing, and business operations.

## Accessibility

Accessibility refers to the intentional design of environments, services, programs, and technologies so they can be accessed and used by individuals of all abilities.

## Barrier

The Accessible Canada Act defines a barrier as anything physical, architectural, technological, attitudinal, or procedural that limits the full and equal participation of persons with disabilities.

## Disability

The Accessible Canada Act defines a disability as any impairment or functional limitation, whether permanent, temporary, visible, or non-visible, that may hinder full and equal participation in society when interacting with barriers.

---

## Feedback

The Erb Group welcomes feedback on this Accessibility Plan and on accessibility within the organization.

Feedback may be submitted to:

### **Human Resources Department**

The Erb Group  
290 Hamilton Road  
New Hamburg, ON N3A 1A2

Phone: 1-800-665-2653

Email: [accessibility@erbgroup.com](mailto:accessibility@erbgroup.com)

All feedback will be reviewed and addressed in a timely manner.

---

Head Office: 290 Hamilton Road, New Hamburg, ON N3A 1A2

# Le Groupe Erb

## Plan d'accessibilité

2026–2028

---

### Table des matières

- Renseignements généraux sur le Groupe Erb
  - Rapports du plan
  - Consultation
  - Sommaire décisionnel
  - Prise en compte des points soulevés dans la Loi canadienne sur l'accessibilité:
    - Embauche
    - Environnement construit
    - Technologie de l'information et des communications (TIC)
    - Communications (autres que les technologies de l'information et des communications)
    - Procuration des biens, service et installations
    - Conception et mise en œuvre des programmes et des services
    - Transportation
  - Déclaration de l'engagement
  - Définitions
  - Commentaires
- 

### À propos du Groupe Erb

Le Groupe Erb est l'un des principaux transporteurs frigorifiques du secteur alimentaire qui fournis des services à travers toute l'Amérique du Nord. L'entreprise est reconnue pour son engagement envers les initiatives communautaires et familiales. En tant que leader dans l'industrie du transport, nous nous engageons à avoir un impact positif sur nos employés, clients et communautés. Nous comprenons l'importance d'avoir des employés engagés qui s'efforce d'offrir le meilleur service à la clientèle possible. Cette approche non seulement rend les clients satisfait, mais elle permet aussi à la croissance et la rentabilité de l'entreprise. Nous exerçons nos opérations dans le respect d'une éthique et d'une

intégrité sans faille, nous encourageons la diversité et considérons la variété des points de vue comme une force. Le Groupe Erb vise l'excellence dans tout ce qu'il entreprend.

---

## Rapports du plan

Comme l'exige la loi canadienne sur l'accessibilité, le Groupe Erb publiera des rapports d'avancement annuels présentant les résultats obtenus, les obstacles identifiés et les améliorations apportées dans le cadre de son engagement envers l'accessibilité. Le plan d'accessibilité sera révisé et mis à jour à chaque trois (3) ans en collaboration avec les personnes en situation d'handicap ou déficience et les principales parties prenantes.

---

## Consultation

Le Groupe Erb continuera de consulter au près des employés, les candidats et les personnes en situation d'handicap ou déficience afin d'identifier les obstacles et améliorer les initiatives d'accessibilité. Des commentaires concernant le programme seront recueillis à travers des sondages, par des groupes de travail et en constante collaboration avec les différents services de l'organisation. Les commentaires recueillis lors des consultations contribueront à l'amélioration constante de l'accessibilité et aideront à définir les priorités.

---

## Sommaire décisionnel

Ce plan d'accessibilité témoigne de l'engagement constant du Groupe Erb à réduire les obstacles et à favoriser un environnement inclusif pour ses employés, ses clients et le grand public.

Le Groupe Erb a défini dix objectifs organisationnels visant à améliorer l'accessibilité dans tous les domaines de l'entreprise.

### Objectif 1:

Renforcer la sensibilisation à l'accessibilité et la responsabilisation dans tous les départements.

### Objectif 2:

Renforcer les pratiques de recrutement inclusif, d'intégration et de soutien aux employés.

### Objectif 3:

Améliorer les standards d'accessibilité au sein des terminaux et des espaces de travail.

### Objectif 4:

Optimiser les fonctionnalités d'accessibilité des systèmes technologiques destinés aux employés.

### Objectif 5:

Renforcer les connaissances et le soutien en matière d'accessibilité numérique à travers les plateformes informatiques.

### Objectif 6:

Fournir aux responsables des outils pratiques et des formations pour soutenir les mesures d'accessibilité.

### Objectif 7:

Améliorer l'accès aux formats et ressources de communication adaptés.

### Objectif 8:

Intégrer les critères d'accessibilité dans les processus d'achat et d'évaluation des fournisseurs.

### Objectif 9:

Réviser les politiques et les programmes de l'entreprise en adoptant une approche axée sur l'accessibilité.

### Objectif 10:

Soutenir des solutions de transport accessibles pour les conducteurs et les employés.

---

# Prise en compte des points soulevés dans la loi canadienne sur l'accessibilité

## Embauche

**Objectif 1: Renforcer la sensibilisation à l'accessibilité et la responsabilisation dans tous les départements.**

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
1. Mettre en place des campagnes annuelles de sensibilisation à l'accessibilité axées sur l'inclusion et la réduction des obstacles.	Ressources humaines	S. O. (Programme continu)	En cours
2. Intégrer des discussions sur l'accessibilité dans les réunions de la direction et les séances de planification des départements.	Les responsables des ressources humaines	2027	En cours

**Objectif 2: Renforcer les pratiques de recrutement inclusif, d'intégration et de soutien aux employés.**

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
1. Vérifier les matériaux de recrutement et les offres d'emploi afin de s'assurer qu'ils respectent les normes d'accessibilité et d'inclusion linguistique.	Ressources humaines	2026	En cours

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
2. Créer un guide de ressources d'accommodations pour les employés et les responsables.	Ressource humaines	2027	Planifié

## Environnement construit

### Objectif 3: Améliorer les standards d'accessibilité au sein des terminaux et des espaces de travail.

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
1. Réaliser des visites d'évaluation de l'accessibilité dans les terminaux afin d'identifier les possibilités d'amélioration.	Gestionnaires de terminaux	2027	En cours
2. Prioriser les rénovations dans les zones très fréquentées, notamment les entrées, les salles de bains et les espaces de réunion.	Établissements et sécurité	2028	Planifié

## Technologie e l'information et des communications (TIC)

### Objectif 4: Optimiser les fonctionnalités d'accessibilité des systèmes technologiques destinés aux employés.

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
1. Évaluer la compatibilité des systèmes et portails utilisés par les	Ressources informatiques	2027	En cours

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
employés contenant des outils d'accessibilité et des technologies d'assistance.			
2. Élaborer des guides d'accessibilité pratiques pour les systèmes et applications couramment utilisés.	TI	2026	Planifié

## Objectif 5: Renforcer les connaissances et le soutien en matière d'accessibilité numérique à travers les plateformes informatiques.

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
1. Organiser à chaque année une formation sur l'accessibilité numérique avec les équipes informatiques et les administrateurs des systèmes.	Les responsables du département informatique (TI)	S. O. (Programme continu)	En cours
2. Mettre en place une procédure permettant aux employés de signaler les obstacles d'accessibilité numérique.	Ressources informatiques	2026	Planifié

## Communications (autre que les technologies de l'information et des communications)

**Objectif 6: Fournir aux responsables des outils pratiques et des formations pour soutenir les mesures d'accessibilité.**

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
1. Développer des ressources de formation adaptateur aux superviseurs et aux responsables d'équipe.	Ressources humaine	2026	Planifié
2. Intégrer les thèmes de l'accessibilité et de l'inclusion dans les initiatives en cours visant à développer les compétences des dirigeants.	Ressources humaines et développement	S. O. (Programme continu)	En cours

---

**Objectif 7: Améliorer l'accès aux formats et ressources de communication adaptés.**

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
1. Mettre en place une procédure officielle pour demander des formats de communication accessibles.	Ressources humaines	2026	En cours
2. Élargir les options de communication accessibles, notamment les formats en gros caractères, les formats audios et les	Ressources de communications	2027	Planifié

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
formats adaptés aux lecteurs d'écran.			

## Procuration des biens, services et installations

### Objectif 8: Intégrer les critères d'accessibilité dans les processus d'achat et d'évaluation des fournisseurs.

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
1. Intégrer les aspects liés à l'accessibilité dans les listes de contrôle relatives aux marchés publics et à l'évaluation des fournisseurs.	Ressources d'approvisionnement	2026	Planifié
2. Encourager les fournisseurs et les vendeurs à mettre en œuvre des pratiques d'accessibilité lorsque cela s'avère pertinent.	Approvisionnement	2027	Planifié

## Conception et mise en œuvre des programmes et des services

### Objectif 9: Réviser les politiques et les programmes de l'entreprise en adoptant une approche axée sur l'accessibilité.

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
1. Révision des politiques principales du lieu de travail afin d'identifier et	Ressources humaines	2027	En cours

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
d'éliminer les obstacles d'accessibilité.			
2. Élaborer une liste de contrôle pour évaluer l'accessibilité des nouveaux programmes, formations et procédures.	Les responsables des ressources humaines	2026	Planifié

## Transportation

### Objectif 10: Soutenir des solutions de transport accessibles pour les conducteurs et les employés.

Initiatives de soutien	Responsable	Date limite	Statut
1. Continuer à examiner les demandes d'adaptation des véhicules cas par cas.	Services des conducteurs et sécurité	S. O. (Programme continu)	En cours
2. Découvrez d'autres aides à l'accessibilité et options ergonomiques pour les équipements de transport.	Services des conducteurs	2028	Planifié

## Déclaration de l'engagement

Le Groupe Erb s'engage à créer et à maintenir un lieu de travail et un environnement accessible à tous ses employés, clients et membres du public. Nous considérons l'accessibilité comme une responsabilité constante et continuerons à travailler pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles. Grâce à la collaboration, à la sensibilisation et

à l'amélioration continue, nous nous engageons à promouvoir une culture inclusive où chacun bénéficie des mêmes chances de participer et de réussir.

---

## Définitions

### PON

Une procédure opérationnelle normalisée (PON) est un ensemble d'instructions qui décrivent étape-par-étape la procédure à suivre pour compléter une tâche.

### TIC

La technologie de l'information et des communications (TIC) s'agit de l'infrastructure et d'un système numérique qui permet la communication, le partage d'information et toutes autres opérations informatiques de l'entreprise.

### Accessibilité

L'accessibilité s'agit de la conception intentionnelle de l'environnement, des services, des programmes et des technologies pour qu'ils soient accessibles pour tous.

### Obstacles

La Loi canadienne sur l'accessibilité définit un obstacle comme tout élément physique, architectural, technologique, comportemental ou procédural qui limite la pleine et égale participation des personnes en situation de handicap ou de déficience.

### Handicap/Déficience

La Loi canadienne sur l'accessibilité définit un handicap comme toute déficience ou limitation fonctionnelle, qu'elle soit permanente, temporaire, visible ou invisible, susceptible d'entraver la pleine et égale participation à la société face à des obstacles.

---

## Commentaires

Le Groupe Erb encourage les commentaires concernant ce plan et l'accessibilité au sein de son organisation.

Les commentaires peuvent être soumis au :

**Le département des Ressources Humaines**

Le Groupe Erb

290 Ch. Hamilton  
New Hamburg  
ON N3A 1A2

Téléphone: 1-800-665-2653

Courriel: [accessibility@erbgroup.com](mailto:accessibility@erbgroup.com)

Tous les commentaires seront révisés et traité dans des temps opportuns.

---

Siège social: 290 Ch. Hamilton, New Hamburg ON N3A 1A2