



L3HARRIS®

PLAN D'ACCESSIBILITÉ DE L3HARRIS MAS

Préparé par :

**L3HARRIS MAS INC.
UNE FILIALE DE L3HARRIS TECHNOLOGIES INC.
10000, rue Helen-Bristol
Mirabel (Québec) Canada J7N 1H3**

Décembre 2024



1 PLAN D'ACCESSIBILITÉ DE L3HARRIS MAS

Ce plan d'accessibilité (le « plan ») décrit les politiques, les pratiques et les actions que L3Harris MAS (l'«



2 SOMMAIRE EXÉCUTIF

Ce plan, de concert avec les principes directeurs et les valeurs de notre entreprise, soit le respect, l'intégrité et l'excellence, mettra en évidence nos sphères d'application stratégiques, qui sont de faire en sorte que les fondations de la DEI soient solides, d'accroître la représentation et de développer les talents sous-représentés, de renforcer une culture d'inclusion réfléchie et consciencieuse et d'évoluer vers une plus grande focalisation sur l'équité. L'objectif est de faire en sorte que le Canada ne connaisse pas d'obstacles d'ici 2040, il s'agit de reconnaître, d'éliminer et de prévenir les obstacles dans les champs de compétences fédéraux et de publier le plan d'accessibilité de L3Harris MAS (le « plan ») d'ici le 31 décembre 2024.

Ce plan, conforme à la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) de 2019, s'aligne sur nos sphères prioritaires qui s'appliquent aux activités de l'aérospatiale et de la défense, soit :

- x la sensibilisation et le renforcement des capacités (formation);
- x l'emploi;
- x l'environnement bâti;
- x l'information et les communications (y compris les TIC);
- x l'acquisition de biens, de services et d'installations;
- x le transport; et
- x la culture.

L'objectif de ce plan est de décrire la manière dont l'entreprise ciblera, éliminera et préviendra



3 GLOSSAIRE

LCA : Loi canadienne sur l'accessibilité.

ASL : langue ASL.

Formats accessibles : F



4 OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS

4.1 SENSIBILISATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS (FORMATION)

Objectif

L3Harris MAS favorisera et encouragera une culture d'accessibilité et d'équité, la prévention et l'élimination des obstacles à la participation et renforcera les capacités des employés dans ces sphères.

Engagements

Engagement 1 : Maximiser et améliorer les programmes de sensibilisation et de formation existants pour les employés et les contractants afin d'accroître la connaissance et la compréhension de l'accessibilité, de l'équité, des droits de la personne, des droits des personnes en situation de handicap et des obstacles à la participation sur le lieu de travail. Cet engagement sera atteint par :

- x la reconnaissance régulière du comité DEI des sphères d'application stratégiques, comme la sensibilisation aux personnes en situation de handicap;
- x l'encouragement répété à utiliser les trousseaux d'outils de gestion et d'employés qui se trouvent sur l'intranet de l'entreprise;
- x la sensibilisation de l'ensemble de l'entreprise aux rapports annuels sur les progrès réalisés en matière de DEI (personnes en situation de handicap);
- x



personnes en situation de handicap, visibles et invisibles, comme en témoigne le plan pluriannuel sur la diversité et l'équité. Pour ce faire, L3Harris MAS mettra l'accent.ed [/Bott3 (M)-5.9 55.800755



installations, dont les installations de maintenance d'aéronefs, les bureaux et les espaces réservés à des fins bien spéciales, appartiennent à L3Harris MAS et d'autres sont loués.

Dans tous les projets de construction et d'installations de L3Harris MAS, qu'il s'agisse d'espaces possédés ou loués, les plans, la conception, la construction ou l'aménagement respectent ou dépassent les normes d'accessibilité en vigueur. L3Harris MAS cherche des moyens d'inclure des mesures d'adaptation, comme un éclairage adapté et une technologie de navigation, et continue de renforcer les environnements de travail sans odeur pour tenir compte des

Engagement

Engagement 1 : L'entreprise fournira des instructions facilement accessibles sur la façon de trouver nos installations sur notre page Web. Les places de stationnement destinées aux personnes en situation de handicap seront situées près de l'entrée et seront facilement accessibles.

4.7 CULTURE

La Loi canadienne sur l'accessibilité vise aussi à renforcer la confiance dans l'accessibilité et à créer une culture d'accessibilité au sein de la fonction publique fédérale.

Chez L3Harris MAS, par l'intermédiaire de groupes de ressources pour les employés (ERG) et des alliés, des travaux ont débuté afin d'accroître la sensibilisation aux obstacles et ainsi créer une culture inclusive. L3Harris MAS a fait connaître les obstacles auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap par l'engagement du réseau de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI), la mise en place d'ateliers de discussion pour la normalisation de personnes en situation de handicap et l'élaboration du présent plan d'accessibilité. L3Harris MAS a commencé à mettre en place des programmes et des mesures de soutien pour permettre la pleine participation des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail.

Des progrès supplémentaires sont nécessaires pour garantir une main-d'œuvre représentative et accroître l'embauche de personnes en situation de handicap à tous les niveaux et dans toutes les fonctions.

Des consultations permanentes avec les intervenants de la communauté des personnes en situation de handicap seront nécessaires pour façonner la recherche, l'élaboration et la conception de politiques et de programmes. L'objectif de L3Harris MAS permettra de promouvoir une culture qui favorise l'inclusion des personnes en situation de handicap et une vision visant à éliminer et à prévenir les obstacles de façon proactive afin que de meilleures possibilités soient offertes aux personnes en situation de handicap, et ce, dans une approche fondée sur la compréhension et l'inclusion.

Engagements

Engagement 1 : Promouvoir une culture fondée sur l'accessibilité qui crée un lieu de travail positif et inclusif.

Engagement 2 : S'assurer, grâce à la formation et à l'engagement, que tous les employés de L3Harris MAS disposent des connaissances et des outils nécessaires pour devenir confiants en matière d'accessibilité.



5 ENGAGEMENT D'AFFECTION DES RESSOURCES

Le plan d'accessibilité et la feuille de route de L3Harris MAS sont publiés sous la direction du comité directeur du plan d'accessibilité créé par le comité consultatif sur la diversité, l'équité et de l'inclusion (DEI). Tous les membres de l'équipe de direction de L3Harris MAS sont membres du comité directeur. Tous les gestionnaires de service et les membres du comité sur la diversité, l'équité et l'inclusion formeront le comité consultatif dont le rôle sera de cibler, de réviser et de formuler des recommandations sur les sphères d'application liées à l'accessibilité à améliorer, dont la mise à disposition de fonds pour ces améliorations.



6 CONSULTATIONS

Les consultations ont été menées en entreprise par l'entremise de sondages, de réunions virtuelles, de discussions de groupe et ont eu lieu entre janvier et décembre 2024. L'entreprise a rédigé ce plan pour s'attaquer aux obstacles ciblés lors de consultations. Les stratégies décrites dans le présent document ont été élaborées conformément aux conseils, aux instructions et aux commentaires que nous avons reçus sur la meilleure façon d'aplanir et de prévenir ces obstacles.

L'entreprise continuera à faire de la sensibilisation et à se faire une meilleure idée des obstacles potentiels auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap grâce aux consultations pertinentes de partenaires externes et au partage de l'information entre les communautés d'intérêts au sein des industries aérospatiales et fédérales. De telles consultations renforceront la capacité de l'entreprise à mettre en place des stratégies et à mettre en œuvre des pratiques visant à mieux s'attaquer aux obstacles, à les éliminer ou à les prévenir.



7 MODIFICATION DU PLAN

Le présent plan sera révisé et mis à jour par l'entreprise au moins tous les trois (3) ans conformément à la Loi. Au moment de la révision, les renseignements concernant les politiques et les pratiques d'accessibilité adoptées par l'entreprise conformément au plan ou autrement seront inclus dans le plan révisé.