



**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**

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>1</b>	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ DE L3HARRIS MAS .....</b>	<b>1-1</b>
1.1	GÉNÉRALITÉS.....	1-1
<b>2</b>	<b>RÉSUMÉ .....</b>	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>
<b>3</b>	<b>GLOSSAIRE.....</b>	<b>3-1</b>
<b>4</b>	<b>OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS.....</b>	<b>4-1</b>
4.1	SENSIBILISATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS (FORMATION) .....	4-1
4.2	EMPLOI.....	4-1
4.3	L'ENVIRONNEMENT BÂTI.....	4-2
4.4	INFORMATION ET COMMUNICATIONS (Y COMPRIS LES TIC).....	4-3
4.5	ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS .....	4-5
4.6	TRANSPORT.....	4-5
4.7	CULTURE.....	4-6
<b>5</b>	<b>ENGAGEMENT D'AFFECTATION DES RESSOURCES .....</b>	<b>5-1</b>
<b>6</b>	<b>CONSULTATIONS .....</b>	<b>6-1</b>
<b>7</b>	<b>MODIFICATION DU PLAN.....</b>	<b>7-1</b>

## **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'« entreprise ») a mises ou mettra en œuvre dans le cadre de ses activités afin d'améliorer l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Il englobe aussi les politiques et les pratiques d'accessibilité existantes de l'entreprise et y fait référence, le cas échéant.

### **1.1 GÉNÉRALITÉS**

L'entreprise s'engage à traiter toutes personnes, y compris les personnes en situation de handicap, d'une manière à respecter leur dignité et leur indépendance. Nous croyons à l'intégration et à l'égalité des chances. Nous nous engageons donc à répondre aux besoins des personnes en situation de handicap sans plus tarder et nous nous efforcerons de cibler et éliminer les obstacles à l'accessibilité dans tous les aspects des activités de l'entreprise. L'entreprise s'engage également à se conformer aux exigences d'accessibilité énoncées dans la Loi canadienne sur l'accessibilité et ses règlements (collectivement appelées la « Loi »). Le présent plan décrit les mesures prises par l'entreprise pour satisfaire à ces exigences et améliorer les possibilités offertes aux personnes en situation de handicap.

Tous les commentaires doivent être envoyés (de façon anonyme) au

Directeur principal du Service des ressources humaines  
L3HARRIS MAS INC.  
UNE FILIALE DE L3HARRIS TECHNOLOGIES INC.  
10000, rue Helen-Bristol  
Mirabel (Québec) J7N 1H3 Canada  
Tél. : 514 476-4000  
Adresse courriel : [SHR.DiversityEquityInclusion.mas@L3Harris.com](mailto:SHR.DiversityEquityInclusion.mas@L3Harris.com)

L'entreprise prendra les mesures nécessaires, compte tenu des circonstances, pour remédier à toute question ou préoccupation soulevée d'une manière conforme au plan. Cela peut consister en la demande d'information supplémentaire auprès de la personne qui nous a envoyé des commentaires et/ou en l'ouverture d'une enquête sur des plaintes spécifiques. L'entreprise informera cette même personne des résultats du processus d'évaluation de ses commentaires selon les circonstances.

Le plan et une description de la procédure de rétroaction de l'entreprise sont disponibles sur demande dans d'autres formats accessibles. Les demandes seront traitées dès que possible, mais, au plus tard, dans les délais fixés par la Loi.

## 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 :

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

L'objectif de ce plan est de décrire la manière dont l'entreprise ciblera, éliminera et préviendra les obstacles pour les personnes en situation de handicap et répondra aux exigences applicables de la LCA.

Le plan de L3Harris MAS a été élaboré après avoir consulté des gens à l'interne et à l'externe ainsi que des ressources gouvernementales, soit :

- des personnes en situation de handicap, y compris des employés, des clients et des fournisseurs;
- les Normes d'accessibilité Canada, fondées sur le principe « Rien sans nous »;
- des avis et des commentaires de nos employés, de nos clients et le public qui se sont déclarés handicapés.

Nous élaborerons des plans d'action pour éliminer ces obstacles et prévenir leur présence dans les sphères prioritaires qui s'appliquent à l'entreprise. Dans certains cas, une évaluation plus approfondie est nécessaire pour cibler une solution efficace à long terme et sa mise en œuvre. Nous vous fournirons plus de détails dans les prochaines mises à jour du présent plan. Celui-ci continuera d'évoluer à mesure que nous progresserons vers nos objectifs d'accessibilité et nous le mettrons à jour en fonction des nouvelles normes/exigences d'accessibilité.

Le présent plan décrit la feuille de route dans laquelle s'inscrivent les objectifs à court et à long termes à atteindre et la manière dont nous y arriverons pour cibler et éliminer les obstacles auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap. Nous publierons une mise à jour du plan en 2027 et des rapports d'avancement entretemps, qui tiendront compte de tous les commentaires que nous recevrons.

### 3 GLOSSAIRE

**LCA** : Loi canadienne sur l'accessibilité.

**ASL** : langue ASL.

**Formats accessibles** : Fait référence à l'impression, à l'impression en gros caractères, au Braille, au format audio ou à un format électronique compatible avec la technologie adaptée, qui est destinée à aider les personnes en situation de handicap.

**Obstacle** : Selon la LCA, il s'agit de « tout élément — notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles ».

**DEI** : diversité, équité et inclusion.

**Handicap** : Selon la LCA, un handicap est « [une] déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, [un] trouble d'apprentissage ou de la communication ou [une] limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société ». Les types de handicaps incluent, sans s'y limiter :

- la vue ou la vision;
- la mobilité;
- la parole;
- l'audition;
- la flexibilité;
- la dextérité;
- la douleur;
- l'apprentissage;
- la cognition;
- le développement;
- la santé mentale;
- la mémoire.

**ERG** : Le groupe de ressources pour les employés est un cadre qui a été conçu pour être intégré à la stratégie de l'organisation et qui tient compte des besoins et des façons dont le groupe peut soutenir les personnes ayant des intérêts communs afin que de la valeur soit générée pour toutes les parties prenantes de l'organisation.

**RfDG (retour au travail après un congé d'invalidité)** : Les employés qui ont été en congé d'invalidité sont consultés sur la façon dont leur invalidité a été traitée et les obstacles auxquels ils seront confrontés à leur retour au travail.

**WCAG 2.0/2.1** : Les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG), disponibles en anglais et en français, couvrent un large éventail de recommandations visant à rendre les contenus Web plus accessibles. Le respect de ces règles rendra le contenu accessible à un plus grand nombre de personnes en situation de handicap, car il sera adapté pour la cécité et la basse vision, la surdité et la perte d'audition, la limitation des mouvements, les troubles de la parole, la photosensibilité (et tous ces éléments combinés) ainsi que pour les troubles de l'apprentissage et les limitations cognitives.

**Mesures d'adaptation en milieu de travail** : Fait référence à une mesure d'adaptation dans une norme ou une pratique ou à l'élimination d'un obstacle, qui permet aux employés d'atteindre avec succès les objectifs et les attentes inhérents à leurs rôles. Les exemples incluent, sans s'y limiter, un poste de travail ou des installations modifiés pour adapter l'environnement à un handicap physique, une technologie adaptée et un horaire de travail flexible pour répondre aux besoins personnels ou aux pratiques religieuses et culturelles.

## **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 :

- la reconnaissance régulière du comité DEI des sphères d'application stratégiques, comme la sensibilisation aux personnes en situation de handicap;
- l'encouragement répété à utiliser les trousseaux d'outils de gestion et d'employés qui se trouvent sur l'intranet de l'entreprise;
- la sensibilisation de l'ensemble de l'entreprise aux rapports annuels sur les progrès réalisés en matière de DEI (personnes en situation de handicap);
- la formation de la direction et des employés en général, et ce, à tous les échelons, sur la façon d'obtenir du soutien et des ressources, comme des outils d'accessibilité pour tout handicap (p. ex., temporaire, situationnel, etc.).

**Engagement 2 :** Encourager et soutenir les services et les employés à examiner et à intégrer les sphères d'application liées à l'accessibilité et les enjeux liés aux personnes en situation de handicap dans leur environnement de travail quotidien.

- Favoriser une prise de conscience à l'échelle de l'entreprise grâce à un engagement descendant de la part des dirigeants et des discussions entre eux et mesurer le progrès grâce aux indices de rendement clés établis.
- Participer aux trois jours de conférence All-IN Summits de L3Harris, qui favorisent la responsabilisation et l'inclusion dans chaque rôle, où l'accent est mis, entre autres, sur les six comportements inclusifs de L3Harris.

**Engagement 3 :** Collaborer avec les ressources de Normes d'accessibilité Canada pour renforcer les capacités et accroître la sensibilisation aux obligations découlant de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA).

- Participer à des conférences et à des ateliers externes afin de rester au courant des enjeux d'accessibilité.
- Créer des communautés d'intérêts externes avec des organismes fédéraux partageant les mêmes idées.

### **4.2 EMPLOI**

#### **Objectif**

L'objectif de la sphère d'application liée à l'emploi, en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité, est de garantir l'accès aux possibilités d'emploi et aux lieux de travail adaptés. L3Harris MAS s'est engagé à faire de son entreprise un lieu de travail diversifié qui inclut les

---

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 sur les emplois et les perspectives de carrière à long terme pour les personnes en situation de handicap en concentrant, entre autres, ses efforts sur :

- le recrutement, la rétention et la promotion des personnes en situation de handicap; et
- l'accès à un lieu de travail sans obstacle aux mesures d'adaptation des employés.

### **Engagements**

**Engagement 1 :** En collaboration avec le comité DEI et acquisition de talents et les principaux intervenants en matière de handicap, L3Harris MAS révisera les outils, les approches et les ressources de dotation et d'évaluation pour s'assurer qu'ils sont accessibles et inclusifs. Cet engagement sera atteint par :

- l'énoncé de mesures d'adaptation dans toutes les offres d'emploi, la mise en évidence de notre engagement à assurer l'accessibilité et la pleine participation et l'ajout des coordonnées pour toutes demandes d'adaptation dans le processus de recrutement;
- la transmission d'informations aux employés sur toutes les politiques d'accessibilité et leurs mises à jour au moment de l'offre d'emploi et pendant toute la durée de leur emploi;
- le partage d'informations sur l'accessibilité dans toutes les ensembles, les programmes d'intégration et les pages de ressources pour employés.

**Engagement 2 :** Aider les gestionnaires à atteindre ou à dépasser les objectifs de recrutement de L3Harris MAS grâce à une expérience de recrutement améliorée. Cet engagement sera atteint par :

- la sensibilisation accrue et le renforcement des capacités grâce à la formation des dirigeants;
- l'ajout d'un énoncé dans chaque demande d'emploi qui indique si le poste peut être adapté et répondre à la fois aux exigences professionnelles réelles du poste.

**Engagement 3 :** Favoriser la réussite professionnelle et la progression des employés en situation de handicap par l'accueil, la formation, l'accès aux mesures d'adaptation, la gestion des talents et le mentorat. Cet engagement sera atteint par :

- un plan de développement de carrière individuel spécifique établi pour les employés ayant un handicap déclaré;
- la certitude que les employés disposent d'informations relatives à l'emploi dans des formats accessibles et de moyens de communication, si nécessaire, et quand cela l'est;
- la création de politiques et de plans d'adaptation et de retour au travail individuels;
- la prise en compte des besoins d'accessibilité des employés en situation de handicap dans les processus de gestion des performances, d'évolution de carrière et de réaffectation de l'entreprise.

## **4.3 L'ENVIRONNEMENT BÂTI**

### **Objectif**

L'objectif de la sphère d'application liée à l'environnement bâti, en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité, est de faire en sorte que toutes les personnes puissent se déplacer librement dans les immeubles et les espaces publics fédéraux. Certains des bâtiments et certaines des

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 sensibilités environnementales. Pour ce faire, L3Harris MAS a pour objectif de moderniser tous ses espaces afin de respecter ou de dépasser les normes d'accessibilité d'ici 2040 en mettant l'accent sur :

- la mise en place d'une révision de l'accessibilité de toutes les nouvelles conceptions, constructions et rénovations; et
- la consultation et l'intégration des commentaires des personnes en situation de handicap qui ont accès aux installations à l'étape de la planification et de la conception et tout au long de chaque projet.

**Engagement 1 :** Faire participer en permanence les intervenants internes et externes à cibler et à éliminer les obstacles à l'environnement bâti et à utiliser des technologies innovantes ou nouvelles pour favoriser l'accessibilité. Cet engagement sera atteint par :

- le suivi et le compte rendu des obstacles physiques ou autres sur toutes les installations appartenant à l'entreprise (points de service, allées piétonnes, salons d'attente, etc.) qui pourraient réduire les capacités individuelles;
- l'accès des employés en situation de handicap aux renseignements sur les mesures d'urgence individuelles, au besoin;
- l'adoption de mesures pour définir si les employés ont besoin d'informations sur les mesures d'urgence individuelles de façon continue dans le cadre de nos fonctions de ressources humaines et de santé et sécurité au travail.

**Engagement 2 :** Travailler avec tous les propriétaires d'espaces loués pour s'assurer que tous les nouveaux aménagements/constructions d'installations sont accessibles et mettre en œuvre un processus d'évaluation des installations existantes afin de cibler les améliorations potentielles en matière d'accessibilité à intégrer dans les projets planifiés/futurs. Cet engagement sera atteint par :

- l'évaluation des installations louées en procédant à des consultations ergonomiques périodiques pour tous les employés ainsi qu'à des mesures d'adaptation spéciales, y compris des postes de travail à hauteur réglable ou d'autres accessoires ergonomiques, le cas échéant;
- le compte rendu des exigences des employés par rapport aux mesures d'urgence ou individuelles de façon continue dans le cadre de nos fonctions de ressources humaines et de santé et sécurité au travail.

#### **4.4 INFORMATION ET COMMUNICATIONS (Y COMPRIS LES TIC)**

##### **Objectif**

L'objectif de la sphère d'application liée aux technologies de l'information et des communications (TIC) dans le cadre de la Loi canadienne sur l'accessibilité est de garantir l'accessibilité du contenu et des technologies numériques. L'information et les communications aux emplacements de L3Harris MAS sont accessibles. Lorsque l'entreprise communique avec une

personne en situation de handicap, elle le fera de façon à tenir compte de son handicap. Pour définir la méthode et la forme de communication appropriées, l'entreprise tiendra compte des besoins d'accessibilité découlant des handicaps. L'entreprise encourage les personnes avec lesquelles elle communique à cibler les besoins en matière d'accessibilité afin qu'elle puisse répondre adéquatement à leurs besoins.

L'entreprise s'engage également à s'assurer que les personnes en situation de handicap ont la capacité d'accéder aux processus de rétroaction de l'entreprise. Pour ce faire, l'entreprise a procédé ou procédera à une révision de tous les processus de rétroaction existants et étudiera la manière dont ceux-ci peuvent être rendus accessibles aux personnes en situation de handicap qui en font la demande. Le public sera avisé de l'accessibilité des processus de rétroaction. Bien que toutes les TIC de L3Harris MAS respectent les normes d'accessibilité, l'entreprise a pour objectif de respecter ou de surpasser cette norme en mettant l'accent sur :

- les nouveaux systèmes et applications pour qu'ils soient accessibles à tous les employés et aux utilisateurs externes;
- l'évaluation de l'accessibilité des systèmes de technologie de l'information (TI) existants et l'identification des sphères à améliorer à court et à long termes.

### **Engagements**

**Engagement 1 :** S'assurer que les politiques, les procédures et les pratiques de communication des installations de L3Harris MAS favorisent l'accessibilité. Cet engagement sera atteint par :

- la formation (voir la section « Sensibilisation et renforcement des capacités ») sur le centre de ressources de l'accessibilité numérique de l'entreprise qui encourage d'abord l'auto-identification volontaire des personnes en situation de handicap, puis sur les outils d'aide à l'apprentissage et à l'accessibilité.

**Engagement 2 :** Renforcer le niveau actuel d'accessibilité des TIC chez L3Harris MAS en continuant de s'assurer que les nouveaux systèmes (internes et destinés au public), y compris le matériel et les logiciels développés ou achetés à l'interne, répondent aux normes d'accessibilité modernes. Cet engagement sera réalisé en partant des ressources existantes qui comprennent l'apprentissage de l'accessibilité aux outils de travail (par exemple, Microsoft 365) pour les personnes qui ont besoin d'une assistance en matière d'accessibilité en ce qui a trait à :

- la vision;
- l'audition;
- la neurodiversité;
- la mobilité; et
- la santé mentale.

**Engagement 3 :** Promouvoir la sensibilisation à l'accessibilité dans l'ensemble de L3Harris MAS en offrant de la formation afin de favoriser une approche axée sur l'accessibilité pour tous les projets informatiques. Cet engagement sera atteint par :

- l'intégration obligatoire de critères d'accessibilité dans le déploiement de nouvelles fonctionnalités logicielles, comme des conseils pour l'utilisation de Microsoft Teams pour les personnes sourdes ou malentendantes, et ce, pour tous les nouveaux projets.

## **4.5 ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS**

### **Objectif**

L'objectif de la sphère d'application liée à l'acquisition de la Loi canadienne sur l'accessibilité est de s'assurer que l'achat de biens, de services et d'installations est accessible. L3Harris MAS se procure la plupart des biens, des services et des installations nécessaires à la conduite de ses activités conformément à Services partagés Canada et à Services publics et Approvisionnement Canada.

### **Engagements**

**Engagement 1 :** Intégrer l'accessibilité dans les documents, les modèles et les orientations relatifs à l'approvisionnement et aux contrats. Cet engagement sera atteint par :

- la création de critères de demande de propositions (DP) qui tiennent compte des exigences d'accessibilité en évolution de L3Harris MAS, selon le cas;
- la révision de la politique et des normes de gestion des risques de tiers de L3Harris MAS afin que les attentes en matière d'accessibilité soient clairement formulées.

**Engagement 2 :** Sensibiliser les responsables des achats et les gestionnaires de centres de coûts à la prise en compte de l'accessibilité dès le début d'un processus d'achat par l'intermédiaire de formations, de séances d'information ou de documents d'orientation. Cet engagement sera atteint par :

- la formation du personnel, le cas échéant, sur des questions comme la manière d'interagir et de communiquer de la manière la plus inclusive possible avec les personnes en situation de divers handicaps, la marche à suivre si une personne en situation de handicap fait part d'obstacles auxquels elle fait face ou éprouve des difficultés à accéder aux services de l'entreprise et sur nos politiques, procédures et pratiques visant à garantir l'accessibilité du service à la clientèle aux personnes en situation de handicap.

## **4.6 TRANSPORT**

### **Objectif**

L'objectif de la sphère d'application liée au transport, en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité, est d'assurer un réseau de transport fédéral sans obstacle. Le rôle de L3Harris MAS dans cette sphère est limité. L3Harris MAS maintient un parc de véhicules à des fins opérationnelles spécifiques, comme le soutien à la maintenance des aéronefs ou la surveillance de la sécurité.

Le parc est composé de véhicules de tourisme standard, comme des berlines et des véhicules ou des camions utilitaires sport, qui n'ont aucune modification liée à l'accessibilité. Dans le cas où un employé aurait besoin de dispositifs d'accessibilité pour conduire un véhicule du parc, des mesures d'adaptation devront être déployées.

À l'heure actuelle, L3Harris MAS ne possède pas de véhicules dans son parc qui répondraient à la définition technique d'accessibilité, c'est-à-dire un véhicule à moteur conçu et fabriqué ou converti pour transporter des personnes qui ont besoin d'une assistance aux déplacements. Pour ce faire, l'objectif de L3Harris MAS sera d'évaluer continuellement les exigences d'accessibilité pour les véhicules de son parc en se concentrant sur les normes d'accessibilité actuelles et futures et en s'assurant que les achats du parc respectent ces normes.

## **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.