



2023
**DIVERSITÉ,
ÉQUITÉ ET
INCLUSION**
RAPPORT ANNUEL

TABLE DES MATIÈRES

3	Message de notre président et directeur général	10 à 15	Représentation de la diversité et des talents
4 à 5	Faits saillants de l'entreprise	16 à 21	Inclusion
6	Message de notre vice-présidente, Talent, Équité et Inclusion	22 à 23	Équité
7	Prix et partenariats d'entreprise	24 à 25	Communiquer et établir des liens
8 à 9	Bases de la DEI	26	Annexe

MESSAGE DE NOTRE PRÉSIDENT ET DIRECTEUR GÉNÉRAL

Notre mission d'être le perturbateur de confiance dans notre industrie est impossible sans l'appui nos 50 000 employés, situés partout dans le monde, qui se réunissent chaque jour pour mettre à profit leurs aptitudes, croyances, antécédents, idées et expériences divers pour relever les plus importants défis de nos clients.

En tant qu'équipe de direction, nous consacrons beaucoup de temps à l'expérience des employés et à la meilleure façon de promouvoir une culture qui favorise non seulement la collaboration et l'ingéniosité, mais également un sentiment de respect et d'appartenance où chacun se sent à l'aise de contribuer à des idées et de partager des commentaires. Nous sommes également très conscients de notre responsabilité plus vaste, à savoir utiliser notre influence pour redonner et élargir les occasions dans notre base de fournisseurs ainsi que dans les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.

À l'interne, nous suivons la représentation comme une mesure objective, mais nous nous concentrons également, sinon plus, sur les actions collectives qui soutiennent une culture de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). En 2023, les femmes représentaient 25 % de notre main-d'œuvre mondiale et les personnes de couleur représentaient 29 % de notre main-d'œuvre américaine. Nous faisons de grands progrès vers notre objectif à long terme d'une main-d'œuvre qui est composée de la moitié des femmes et d'au moins un tiers des personnes de couleur. L'an dernier, nous avons ajouté deux nouveaux Groupes de ressources pour les employés (GRE), ce qui nous a amenés à 11 GRE actifs, avec 23 % de nos employés participant à au moins un groupe. Nous assurons la responsabilisation des gestionnaires grâce à la formation annuelle et aux objectifs de rendement – tous les dirigeants

jouent un rôle dans la façon dont nous définissons et bâtissons notre culture. Nous avons accueilli de nouveaux employés par l'entremise de nos acquisitions de Tactical Data Links (TDL) de Viasat, Inc. et d'Aerojet Rocketdyne et leurs contributions exceptionnelles sont déjà reconnues. Nous avons également été ravis de recevoir une reconnaissance de l'industrie grâce à l'obtention de plus de 15 prix externes à titre d'employeur de choix. Ceux-ci reflètent nos efforts globaux et fournissent des références utiles alors que nous évoluons et améliorons continuellement.

À l'externe, nous établissons des relations avec divers fournisseurs pour nous assurer que les entreprises avec lesquelles nous faisons affaire reflètent nos valeurs. Nous nous engageons également à favoriser une plus grande inclusion dans nos communautés en collaborant avec des organisations soutenant les initiatives scientifiques, technologiques, d'ingénierie et de mathématiques (STIM), ainsi que nos initiatives de bénévolat qui ont un impact social et environnemental positif.

Cet engagement est évident grâce aux près de 1 600 projets de bénévolat accomplis et aux plus de 130 000 heures de bénévolat effectuées par nos employés cette année.

Je suis fier de nos progrès et j'ai hâte de continuer à jouer un rôle important dans la création d'un milieu de travail et d'un monde qui reconnaît, accepte et valorise les différences entre nous.



Christopher E. Kubasik
Président et chef de la direction



“ Il faut les contributions de chaque personne pour bâtir la culture innovante, agile et axée sur les solutions qui permet à L3Harris de performer, de croître et d'innover. ”

FAITS SAILLANTS DE L'ENTREPRISE

23 400

Membres font parti des Groupes de ressources des employés (GRE)

5 400

Membres se sont joints aux GRE en 2023

133 700

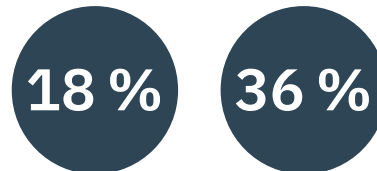
Heures de bénévolat

5 500

Conversations lors des Journées de la compréhension depuis la création

Aperçu de la main-d'œuvre

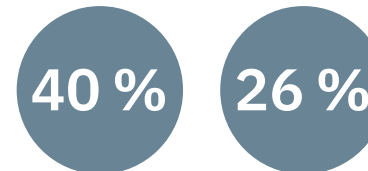
Dirigeants



Personnes de couleur

Femmes

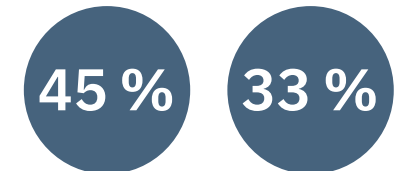
Embauches



Personnes de couleur

Femmes

Nouveaux diplômés universitaires



Personnes de couleur

Femmes

Données démographiques par génération



Remarque : Les traditionalistes représentent moins de 1 % de la démographie de notre main-d'œuvre.

Proposition de valeur aux employés

HAUTE TECHNOLOGIE



FORTE ÉNERGIE



HAUTE - PERFORMANCE



RENDEMENT ÉLEVÉ



EN BREF

Investissement
annuel en R et D

480 M\$

Revenu annuel

**19 G\$
et plus**

Employés dans
le monde entier

50 000

Ingénieurs et
scientifiques

20 000

Pays où se situent
les clients

100 +

NOS VALEURS



INTÉGRITÉ

- > Responsabilité
- > Éthique
- > Honnêteté



EXCELLENCE

- > Exécution sans faille
- > Orientation client
- > Innovation



RESPECT

- > Sécurité et durabilité
- > Esprit communautaire
- > Inclusion

MESSAGE DE NOTRE VICE-PRÉSIDENTE, TALENT, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Les employés et les gestionnaires demandent souvent : « Que puis-je faire pour favoriser le changement? ». Ma réponse est toujours simple : « Commencer par le début ». Cela peut sembler différent pour tout le monde, mais l'important est de COMMENCER. Pour les employés de L3Harris dans le monde entier, favoriser un changement percutant commence par l'établissement d'une stratégie claire pour assurer un environnement inclusif pour tous. Notre stratégie décrit notre vision et notre mission visant à créer un environnement d'appartenance grâce à cinq domaines d'intérêt : l'infrastructure de la DEI, la représentation et les talents, l'inclusion, l'équité et la communication de notre parcours.

Nous reconnaissons et valorisons les différences au sein de notre population mondiale. Nous avons maintenant 11 Groupes de ressources pour les employés (GRE) avec plus de 23 000 employés participant activement aux États-Unis, au Canada, aux Émirats arabes unis, en Arabie saoudite, au Royaume-Uni et en Australie. Nos GRE dirigés par des employés favorisent le perfectionnement

professionnel, la sensibilisation communautaire et l'engagement des employés qui cherchent à soutenir un ensemble commun d'intérêts. L'harmonisation des priorités du GRE avec les valeurs de l'entreprise et des employés garantit que tous nos employés se sentent plus inclus dans le milieu de travail.

Favoriser une culture où chaque membre de notre équipe est reconnu et respecté signifie également rencontrer les autres là où ils sont. Cela comprend l'investissement dans des initiatives visant à sensibiliser les employés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, et à leur fournir les connaissances, les compétences et les stratégies nécessaires pour favoriser un environnement de travail inclusif. Nous avons lancé un programme volontaire de champions de la DEI qui met l'accent sur le développement de qualités de leadership essentielles qui favorisent l'inclusion.

Les clients que nous servons, les missions que nous soutenons et le travail que nous faisons demandent que nous attirons, développons et retenons un réseau d'innovateurs diversifiés.



Nous reconnaissons l'importance d'intégrer nos priorités en matière de DEI dans nos processus de recrutement, y compris d'assurer un panel diversifié d'entrevues et d'embauches dont les membres ont des liens avec le poste et représentent la communauté de candidats. J'ai pu constater directement comment ces efforts nous ont permis de recevoir plus de 15 prix et reconnaissances externes, et surtout, j'entends directement nos employés dire qu'ils se sentent valorisés et inclus.

Puisque les valeurs d'intégrité, d'excellence et de respect de notre entreprise sont bien alignées sur nos efforts en matière de DEI, je suis convaincue de notre succès à long terme et je suis reconnaissante du soutien de l'organisation et de la direction alors que nous poursuivons ces objectifs.

A handwritten signature in black ink that reads "Carmen Robertson". The signature is fluid and cursive.

Carmen Robertson
Vice-présidente, Talent, Équité et Inclusion.

PRIX ET PARTENARIATS D'ENTREPRISE

En tant qu'employeur de choix, L3Harris continue de bâtir un environnement diversifié, équitable et inclusif. Dans le cadre de notre engagement, nous maintenons des partenariats stratégiques avec des organisations professionnelles qui soutiennent et habilitent les groupes sous-représentés dans notre industrie.

Nous sommes fiers de souligner les récents prix et reconnaissances de ces partenaires clés. Ceux-ci comprennent des distinctions individuelles pour nos employés ainsi que les avancements de notre organisation. En plus d'être une source vitale de recherche et d'analyse comparative, ces partenariats nous connectent à un bassin de talents diversifiés en début de carrière, y compris les stagiaires et les nouveaux diplômés universitaires.

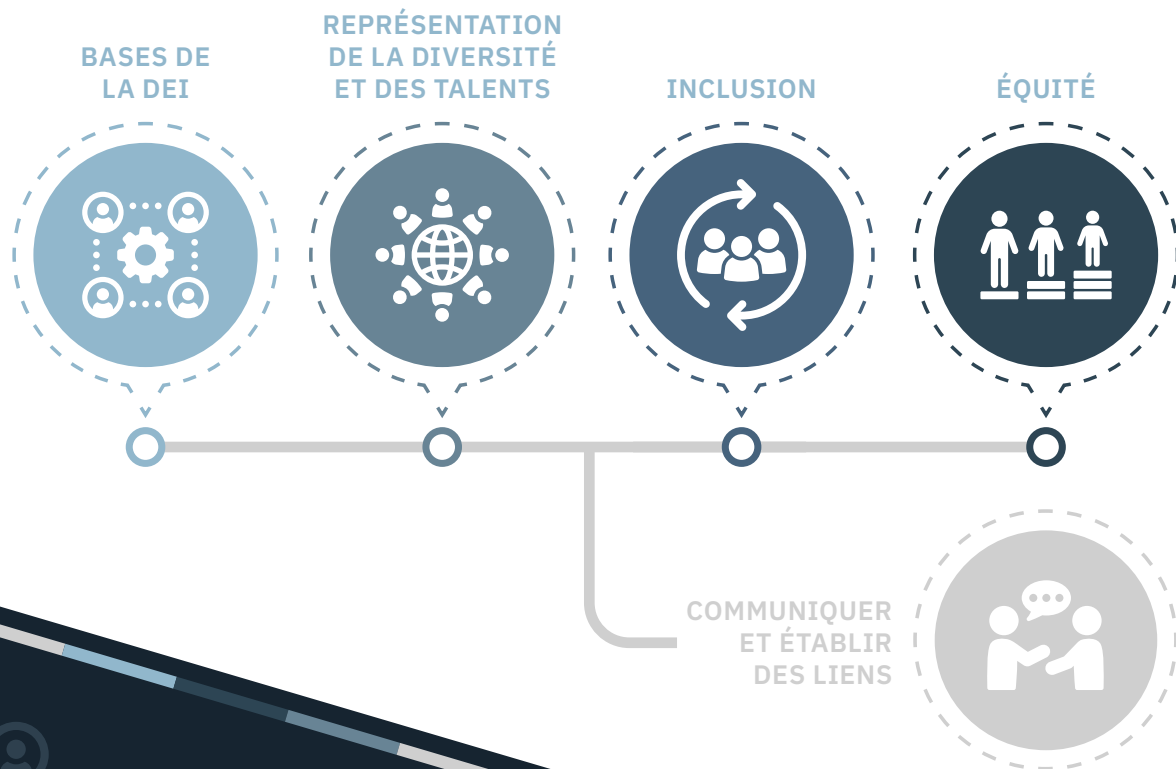
Prix et reconnaissances



Partenariats d'entreprise



Domaines d'intérêt stratégique de la DEI



BASES DE LA DEI

Pour L3Harris, une base efficace en matière de diversité, d'équité et d'inclusion signifie commencer par une stratégie claire pour faire progresser notre culture. Cela commence par la définition des traits inclusifs et la conception de programmes de formation qui peuvent avoir un impact sur le comportement à tous les niveaux de l'organisation.

Six traits inclusifs

Nos six traits inclusifs permettent à nos employés de comprendre ce qui est important dans notre milieu de travail.

Connaissance des préjugés

Se connaître d'abord pour connaître les autres

Courage

Humilité à parler des imperfections

Engagement

Bravoure pour rester sur la bonne voie

Curiosité

Favoriser la croissance grâce à de nouvelles expériences

Intelligence culturelle

Voir le monde sous différents angles

Collaboration et empathie

Mobiliser les autres pour obtenir des résultats

Formation à tous les niveaux

En 2023, nous avons intégré de nouveaux programmes à notre approche actuelle de formation en matière de DEI afin de créer une stratégie d'apprentissage complète. Les cours sont accessibles et adaptés au rôle et au niveau de chaque employé, assurant la pertinence et l'apprentissage progressif tout au long de leur carrière.

Formation sur les préjugés inconscients

Tous les employés basés aux États-Unis suivent notre cours sur les préjugés inconscients en milieu de travail. Cette formation est conçue pour accroître la sensibilisation et l'utilisation des stratégies visant à réduire les préjugés inconscients.

Formation annuelle en matière de DEI

Tous les employés suivent une formation annuelle dans le domaine de la DEI adaptée à chacun, ce qui permet aux employés de choisir les cours qui les intéressent davantage. En 2023, les cours étaient les suivants : diriger la personne dans son ensemble, gagner la confiance dans la création de cultures inclusives et surmonter les obstacles à la communication interculturelle.

Champions de la DEI

Notre nouveau programme d'apprentissage mondial volontaire, Champions de la DEI, a été lancé cette année. Les participants deviennent des champions de la DEI en apprenant à leur propre rythme et en s'engageant à écouter les points de vue des autres, à accepter les commentaires et à créer un milieu de travail inclusif.

Formation des dirigeants de première ligne

Notre cours sur les dirigeants de première ligne comprend un module sur l'engagement et l'inclusion. Le module tire parti des discussions et des exercices permettant aux superviseurs de mettre en pratique les compétences nécessaires pour cultiver un environnement engageant et inclusif au sein de leur équipe.

Formation sur le leadership inclusif

S'appuyant sur les six traits inclusifs, ce cours aide les dirigeants à développer la sensibilisation aux comportements et au langage inclusifs, à trouver des conseils pratiques pour soutenir leur main-d'œuvre et à s'engager à être un dirigeant qui respecte les principes de l'inclusion.

Formation autodirigée

L3Harris a mis en œuvre des plateformes d'apprentissage immersives qui améliorent l'accessibilité de notre apprentissage en matière de DEI avec plus de 2 000 cours de formation volontaire en matière de DEI, des livres, des vidéos et des expériences de formation en direct.

Accessibilité du contenu

Pour soutenir les employés situés partout dans le monde et pour permettre aux personnes malentendantes de bénéficier de nos formations, celles-ci sont offertes avec des sous-titrages codés standards disponibles en plusieurs langues. En plus du sous-titrages codés, la formation sur la conformité de l'entreprise est également disponible en format PDF.

Avancement de carrière et rendement

Semaine de l'avancement de carrière

Ce programme annuel virtuel et en présentiel de quatre jours donne aux employés l'occasion d'explorer leur carrière avec près de 60 événements qui ont lieu dans 10 pays. Cette année, il y a eu 20 séances en présentiel destinées aux employés qui n'ont pas accès à un ordinateur. Il y a aussi eu des conversations fonctionnelles sur la carrière et des séances de réseautage rapide.

Aide à l'éducation

Pour aider nos employés à atteindre leurs objectifs de formation, L3Harris couvre les frais de scolarité pour les programmes d'études complets et les certificats universitaires, et ce, jusqu'à huit cours par année.

Gestion du rendement

Dans le cadre de leurs objectifs de rendement, les cadres L3Harris et autres dirigeants sont responsables de divers objectifs, y compris ceux liés à la DEI.



REPRÉSENTATION DE LA DIVERSITÉ ET DES TALENTS

Alors que nous développons une main-d'œuvre qui reflète les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, les équipes de L3Harris travaillent en collaboration avec des organisations externes pour promouvoir l'embauche équitable, recruter des talents et soutenir l'avancement professionnel pour tous.

Les statistiques en bref : Démographie

25 %

Femmes

29 %

Personnes de couleur

10 %

Personnes handicapées

16 %

Anciens combattants

Partenariats

Nos partenariats avec diverses organisations professionnelles sont un canal précieux pour le recrutement et le soutien de nos efforts en matière de DEI. Une liste complète des partenariats se trouve à la page 7.

Society of Asian Scientists and Engineers (SASE)

L3Harris est fière de soutenir la SASE, qui se consacre à l'avancement des scientifiques et des ingénieurs d'héritage asiatique et offre des ressources pour l'éducation et l'emploi des membres.

INROADS

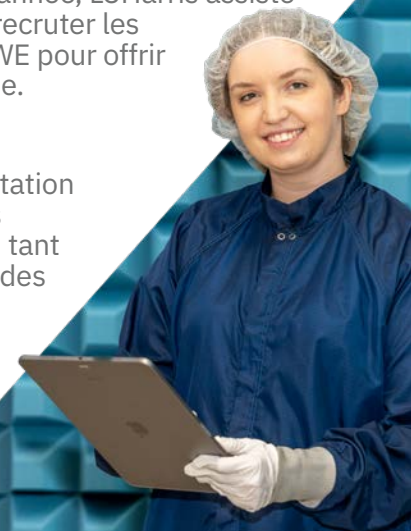
L3Harris s'associe à cet organisme sans but lucratif chaque année pour créer des cheminements pour divers étudiants, dans le but d'aider les stagiaires à devenir des professionnels à temps plein. L'été dernier, nos équipes ont accueilli plus de 50 stagiaires d'INROADS.

Society of Women Engineers (SWE)

L'organisme SWE est le plus grand porte-parole des femmes dans le domaine de l'ingénierie et de la technologie au monde, dévoué à habiliter celles-ci à atteindre leur plein potentiel. Chaque année, L3Harris assiste à la conférence nationale annuelle de SWE pour recruter les meilleurs talents et s'associe aux chapitres de SWE pour offrir du mentorat et des conférences sur la technologie.

Space Workforce 2030 (SWF2030)

SWF2030 est une coalition qui favorise l'augmentation du nombre de femmes et d'employés de groupes sous-représentés dans l'industrie de l'espace. En tant que signataire, L3Harris participe à des réunions des membres qui favorisent la responsabilisation, le dialogue et le partage des meilleures pratiques.



GENRE

L3Harris s'engage à attirer et à retenir les femmes talentueuses. Pour ce faire, nous participons à des événements de recrutement ciblés organisés par des groupes comme la *Society of Women Engineers* (SWE) et offrons des ressources de perfectionnement, un congé parental payé à 100 % et un programme de congés pour prodiguer des soins.

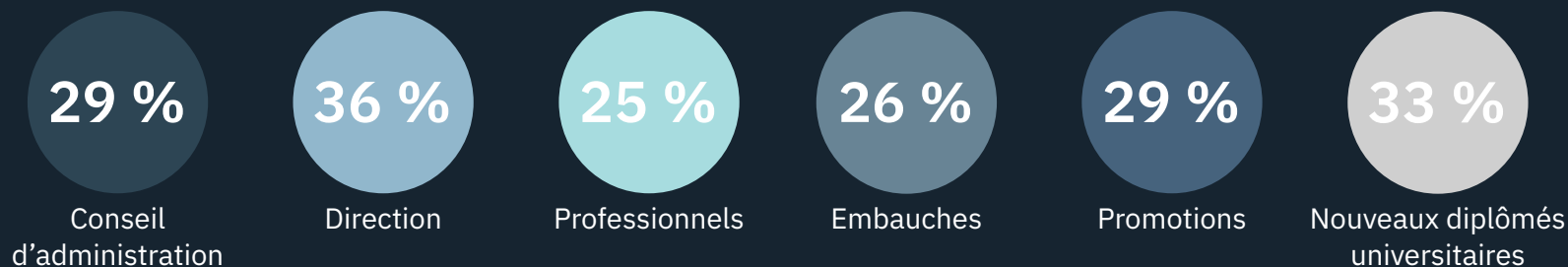
Bloomberg Gender-Equality Index

L3Harris participe à l'indice annuel *Bloomberg Gender-Equality Index* (GEI) qui suit les performances des entreprises et leurs efforts pour soutenir l'égalité des sexes dans le cadre de politiques, de la représentation et de la transparence. Pour la troisième année, L3Harris a été incluse dans le GEI, obtenant un score égal ou supérieur au seuil de Bloomberg et soulignant l'utilisation par L3Harris des meilleures pratiques en matière de DEI.

Forbes' Best Employers for Women

L3Harris a été nommée l'un des *Forbes' Best Employers for Women* en 2023. La reconnaissance évalue des domaines tels que l'environnement de travail, le salaire et la diversité des employés, ainsi que si les participants recommanderaient leur employeur à un ami ou à un membre de leur famille.

Représentation des femmes



THÈME EN VEDETTE : Augmenter les possibilités offertes aux femmes

Royaume-Uni : Au Royaume-Uni, le GRE *Women Who Strive for Empowering, Enhancing & Encouraging Other Women* (WE³) et ses alliés défendent l'égalité des sexes en continuant à respecter la *Women in Defence Charter*. Signée en 2021, la charte illustre notre soutien à l'équilibre entre les sexes pour notre culture, nos clients et l'ensemble de nos activités. Nous parrainons des groupes de l'industrie comme la Conférence du réseau *Defence Women's Network Conference* et les *Women in Defence Awards*.

Émirats arabes unis (ÉAU) : L3Harris s'efforce d'atteindre les objectifs décrits dans *Gender Balance Pledge* des ÉAU, qui fait la promotion des femmes en leadership au sein de la coentreprise L3Harris Atlas Systems LLC, à Abu Dhabi.

Canada : Les équipes responsabilisent les femmes de l'industrie canadienne de la défense et de la sécurité avec trois employées de L3Harris du Canada récemment honorées pour avoir inspiré le changement lors du *Women in Defence and Security (WiDS) Scholarship and Awards Breakfast*.

LGBTQ+

En tant qu'organisation, nous favorisons l'authenticité et créons une culture d'appartenance qui encourage nos employés à être eux-mêmes au travail.

Auto-identification

L3Harris a amélioré les systèmes actuels pour permettre aux employés basés aux États-Unis de s'identifier volontairement en tant que LGBTQ+. Sept pour cent des personnes qui se sont volontairement identifiées font partie de la communauté LGBTQ+.

Out & Equal

Out & Equal (O&E) est le principal organisme qui travaille exclusivement à promouvoir l'égalité en milieu de travail des personnes LGBTQ+. En tant que commanditaire, L3Harris tire parti des renseignements sur les tendances en milieu de travail et assiste à la conférence annuelle O&E pour permettre la croissance, la compréhension et la connexion des employés.

Défense des intérêts

À l'échelle locale et régionale, L3Harris soutient une variété d'organismes sans but lucratif et d'organisations dédiés à la défense des personnes LGBTQ+, dans le but d'avoir un impact positif dans les communautés où nous vivons et travaillons.

Prix Equality 100

Cette année, la *Human Rights Campaign*, un organisme qui défend et éduque sur les questions LGBTQ+, a décerné le nouveau prix *Equality 100* à L3Harris. Ce prix évalue les entreprises en fonction de leurs politiques, pratiques, avantages sociaux et efforts communautaires LGBTQ+.



THÈME EN VEDETTE : Soutien LGBTQ+ partout dans le monde

À l'échelle mondiale : En l'honneur du mois de la PRIDE, L3Harris a lancé le drapeau arc-en-ciel dans 18 de nos emplacements mondiaux.

Royaume-Uni : La section locale du GRE PRIDE coordonne la participation aux festivals de la Fierté et organise des réunions régulières. Le groupe fait également partie des *Stonewall Diversity Champions*, un programme conçu pour aider les employés LGBTQ+ à atteindre leur plein potentiel. L3Harris a également été finaliste pour les prix *LGBTQ+ in Defence Awards*, le premier programme de prix de l'industrie conçu pour célébrer le pouvoir et l'importance de l'inclusion du groupe LGBTQ+ au Royaume-Uni.



LA RACE ET L'ETHNICITÉ

L3Harris s'engage à faire progresser les personnes de couleur afin d'atteindre son objectif à long terme d'au moins un tiers des personnes de couleur dans notre main-d'œuvre américaine.

Sensibilisation

En 2023, nos GRE ont organisé plus de 400 événements de sensibilisation bénévole visant à faire une différence dans les communautés minoritaires raciales. Des événements, tels que des journées de carrière, des collectes de livres, des sommets multiculturels et des mois patrimoniaux ont mis en évidence diverses cultures.

Juneteenth

Pour encourager l'observance et la sensibilisation au Juneteenth, la fête américaine commémorant le jour où le dernier groupe d'Américains noirs esclaves a été informé de leur liberté après la guerre civile, le GRE *L3Harris Employees of African Descent* (LEAD) a développé une campagne à l'échelle de l'entreprise comprenant un guide de discussion, une vidéo et une table ronde.

Prix Femmes de couleur

Cette année, 19 employées de L3Harris ont reçu des prix lors de la conférence STEM Women of Color (WOC). Elles ont été reconnues pour avoir façonné la technologie de l'avenir et fait preuve d'excellence dans leur milieu de travail et leurs communautés.

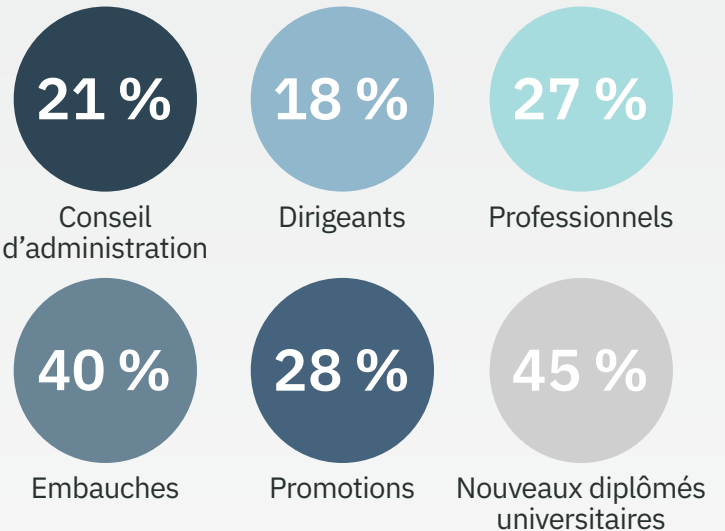


THÈME EN VEDETTE : Accent sur les peuples autochtones

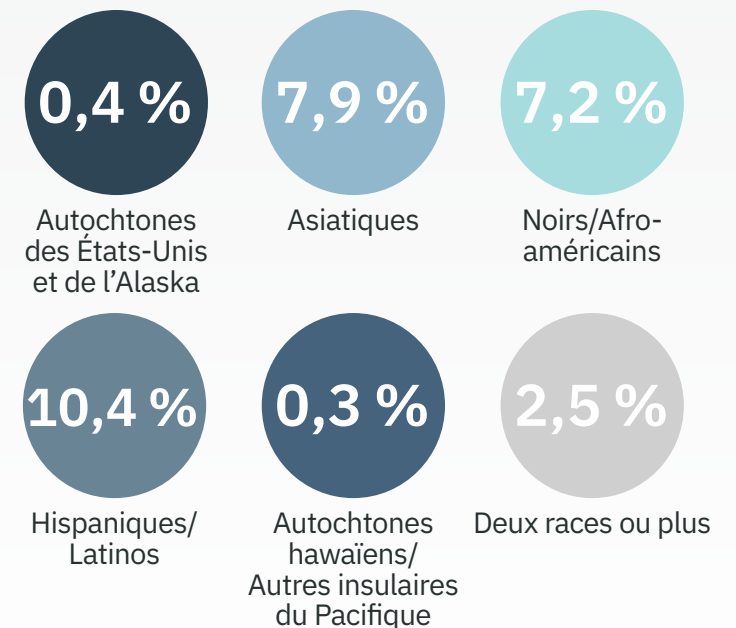
Canada : Les employés ont volontairement participé à une formation sur la sensibilisation des Autochtones afin de promouvoir la compréhension parmi les Canadiens non autochtones et les peuples autochtones.

Australie : Les équipes font progresser la réconciliation et l'engagement des Autochtones grâce à leur participation au Plan d'action de réconciliation de l'Australie, une organisation qui établit des relations, du respect et de la confiance entre la communauté australienne élargie et les peuples autochtones et insulaires du détroit de Torres.

Représentation des personnes de couleur



Représentation de la race et de l'ethnicité



PERSONNES EN SITUATION D'HANDICAP

Nous reconnaissons que notre population d'employés comprend des personnes en situation d'handicap, visibles et invisibles. Nous nous engageons à créer un environnement qui soutient et accepte les capacités de chacun.

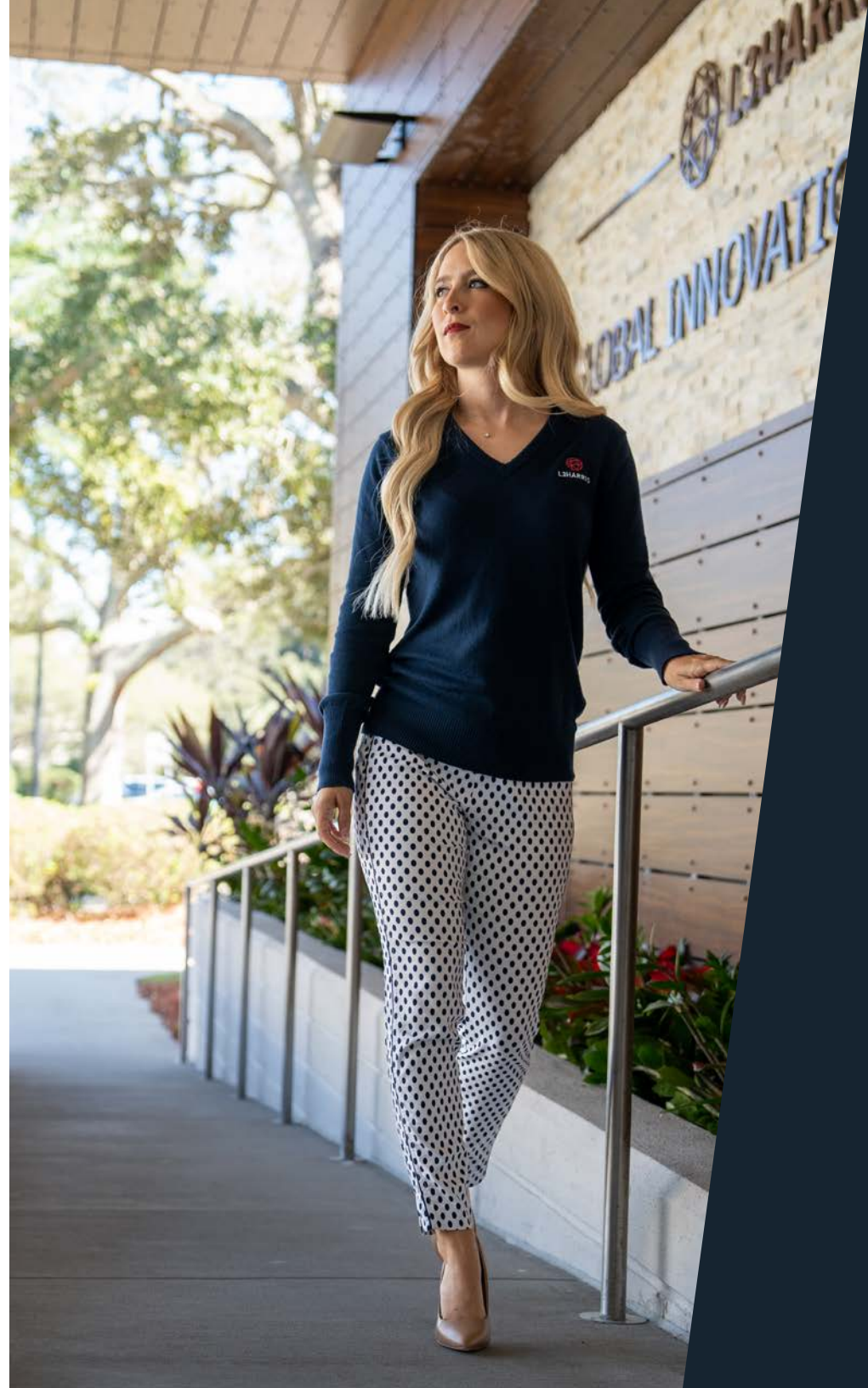
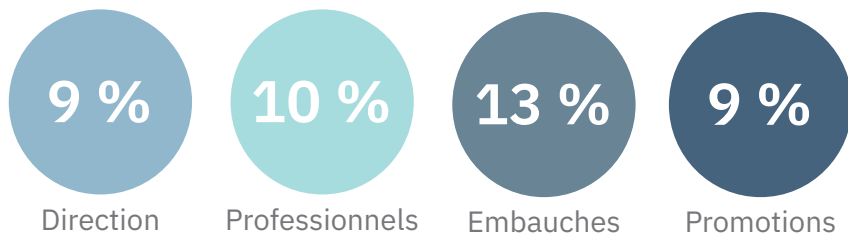
Disability:IN

Nous nous engageons à faire progresser les pratiques d'inclusion pour les employés en situation d'handicap en nous associant à *Disability:IN*, la principale ressource à but non lucratif pour l'inclusion des personnes en situation d'handicap dans le monde entier.

Disability Equality Index

Pour la troisième année consécutive, L3Harris a obtenu une note de 100 % sur le *Disability Equality Index*, l'outil d'analyse comparative le plus complet des États-Unis facilité par *Disability:IN* et l'*American Association of People with Disabilities*. La participation annuelle à ce sondage améliore notre capacité à élaborer une feuille de route d'actions tangibles et mesurables qui soutiennent un environnement accessible et inclusif.

Représentation de l'invalidité



ANCIENS COMBATTANTS

Nous nous efforçons de créer une expérience de carrière inclusive et de soutien pour les anciens combattants, du recrutement à l'embauche, et tout au long de leur parcours professionnel. Leurs compétences, leurs valeurs et leurs expériences extraordinaires offrent un avantage concurrentiel et un aperçu précieux pour nos équipes.

Points de vue des anciens combattants

L3Harris présente aux membres de notre équipe d'anciens combattants la série « Pourquoi la qualité est importante », où les anciens combattants présentent leurs points de vue sur la raison pour laquelle la qualité de notre travail est importante pour les missions de nos forces armées et la sécurité de notre personnel militaire.

Recrutement d'anciens combattants

Nous avons lancé un site Web axé sur le recrutement et adapté à l'embauche d'anciens combattants. En plus de proposer des emplois, le [site Web](#) présente nos employés chevronnés, les avantages que nous offrons et les événements que nous soutenons.

Department of Defense (DoD) SkillBridge

En 2023, L3Harris a embauché des membres des services dans plusieurs disciplines grâce au programme *SkillBridge* du Ministère de la défense nord-américain. *SkillBridge* permet aux militaires d'acquérir une précieuse expérience de travail civile grâce à une formation, des apprentissages et des stages spécifiques au sein de l'industrie au cours des 180 derniers jours de service militaire.

American Corporate Partners (ACP)

Nous maintenons un partenariat avec ACP, un organisme sans but lucratif qui se consacre à aider les anciens combattants et les conjoints en service actif à trouver leur prochaine carrière. Cette collaboration permet aux mentors de L3Harris et aux mentorés de tisser des relations pour aider les anciens combattants dans leur transition des forces armées à la vie civile.



THÈME EN VEDETTE : Anciens combattants du monde entier

Royaume-Uni : Les employés de L3Harris ont grimpé les trois plus hautes montagnes en Écosse, en Angleterre et au Pays de Galles pour recueillir des fonds pour *Combat Stress*, le principal organisme de bienfaisance en santé mentale pour les anciens combattants du Royaume-Uni dédié à fournir des ressources en santé mentale aux anciens combattants.

Canada : Les membres du *GRE Supporting Emergency Responders and Veterans Engagement (SERVE)* se sont associés à *Highway of Heroes*, un volet de l'*Ontario Horticultural Trades Foundation*, pour créer une passerelle et un système d'irrigation temporaire pour le jardin commémoratif en hommage aux Canadiens qui ont servi dans l'armée.

Représentation des anciens combattants

29 %

Conseil d'administration

15 %

Direction

16 %

Professionnels

18 %

Embauches

15 %

Promotions

INCLUSION

En 2023, L3Harris a continué de soutenir, d'améliorer et de déployer des initiatives axées sur l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation.

Culture

La culture est la somme des valeurs que nous partageons et guide la façon dont nous travaillons ensemble. Nous soutenons les gens avec une gamme d'idées et de capacités différentes.

Engagement

Nos dirigeants accueillent tout le monde, encouragent les employés à demander du soutien et favorisent des conversations continues sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Plus important encore, les dirigeants comprennent qu'une culture d'inclusion équivaut à un bon sens des affaires.

Days of Understanding

Chaque année, L3Harris consacre une semaine aux *Days of Understanding* où les dirigeants et leurs équipes discutent de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. 2023 fut notre troisième année et l'initiative a été améliorée avec l'ajout de vidéos sur demande qui donnent vie à la stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion de l'entreprise par l'entremise de panels de dirigeants.

Page d'accueil interne sur la DEI

La page d'accueil interne sur la DEI de L3Harris contient plus de 50 ressources avec des exemples d'actions que les employés de tous les niveaux peuvent prendre pour soutenir la DEI. Cette année, la page comptait près de 30 000 visiteurs.

SENSIBILISATION COMMUNAUTAIRE

L'approche communautaire de L3Harris s'aligne sur notre stratégie commerciale, reflète nos valeurs et soutient une culture d'inclusion.

Piliers de la stratégie de dons

Initiatives STIM

Étant donné que la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) sont si essentielles dans l'industrie aéronautique et de la défense, L3Harris s'associe à 19 collèges et universités pour parrainer des programmes éducatifs pour les étudiants de tous âges dans des domaines, tels que la robotique, le codage et l'espace. En 2023, la L3Harris Foundation a accordé des subventions aux équipes de robotique et les employés ont fait du bénévolat aux côtés des élèves des écoles intermédiaires et secondaires tout au long de leur saison de robotique.

Programmes communautaires

Ces programmes bénéficient les communautés où nos employés vivent et travaillent, permettant aux employés de L3Harris de répondre aux besoins immédiats dans leur région. Il s'agit par exemple de travailler avec les sections locales de United Way et des organismes de santé et de services sociaux similaires.

Programmes axés sur la mission

L3Harris soutient les membres des services et les premiers intervenants pendant et après leur service par l'entremise de nos programmes philanthropiques axés sur la mission. Cela comprend des partenariats avec la *Special Operations Warrior Foundation*, qui fournit du soutien aux familles survivantes des membres des forces d'opérations spéciales tombés au combat ou blessés. Il y a aussi *Homes for Our Troops*, un organisme sans but lucratif qui construit et offre des maisons personnalisées spécialement adaptées aux anciens combattants les plus gravement blessés.

Autres activités de sensibilisation

LIFT

Le programme *L3Harris Investing for Tomorrow* (LIFT) encourage le bénévolat communautaire pour les employés et leurs familles, avec l'appui de la Fondation L3Harris. Les projets de bénévolat se concentrent sur les communautés mal desservies et diverses, et reflètent les piliers de nos dons stratégiques. En 2023, les employés ont réalisé près de 1 600 projets LIFT et ont enregistré plus de 130 000 heures de bénévolat.

Dons jumelés

En tant qu'avantage pour les employés, L3Harris verse des dons de contrepartie allant jusqu'à 5 000 \$ par employé, par année, à des établissements d'enseignement ainsi qu'à des organismes à but non lucratif admissibles. En 2023, les employés américains ont fait un don de près de 800 000 \$ et L3Harris a égalé ces dons.

L3Harris s'implique

En cas de catastrophe, les employés de L3Harris aident leurs collègues grâce au Fonds d'aide d'urgence L3Harris. Le Fonds aide les employés pris avec des difficultés financières à la suite de catastrophes naturelles. Le financement provient des cotisations volontaires des employés et de la Fondation L3Harris. Le fonds est administré par une organisation tierce.

FAIT SAILLANTS :
**CONCOURS
ANNUEL ERG LIFT**

800+

membres du GRE
ont participé

8 275

heures de bénévolat
enregistrées

GAGNANTS :

PRIDE

pour la participation
des participants

WE³

pour les heures
de bénévolat



CONSEIL DE LA DIVERSITÉ

Nos 11 Groupes de ressources pour les employés (GRE) représentent un élément clé de notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Dans le cadre du Conseil de la diversité, les dirigeants contribuent à faire progresser notre culture.



Chris Kubasik
Coprésident



Carmen Robertson
Coprésidente



Sabab Osmani
Président d'APEX



Kim Herrington
Commanditaire APEX



Joshua LaFrance
Président d'ECP



Andrew Builta
Commanditaire d'ECP



Kevin James
Président 5GEN



Chris Radley
Promoteur 5GEN



Karina Salinas
Présidente d'HOLA



Angel Crespo
Commanditaire d'HOLA



James Throckmorton
Président d'Intrapreneurs



Ron Fehlen
Commanditaire
d'Intrapreneurs



Allen Westley
Président de LEAD



Michele St. Mary
Commanditaire de LEAD



Hecham Abdel-Hady
Président MENA



Faisal Munir
Promoteur MENA



Shannon Semmens
Présidente Pride



Renee Cady
Commanditaire de Pride



Ginger McKinney
Présidente de SERVE



Andrew Dornan
Commanditaire de SERVE



April Tidwell
Présidente de WE³



Corliss Montesi
Commanditaire de WE³



Ramon Rodriguez
Président de WILA



John Schneider
Commanditaire de WILA

GROUPES DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS (GRE)

Nos GRE représentent un large éventail d'intérêts, d'expériences, de données démographiques et d'antécédents, et tous les employés sont les bienvenus dans tous les GRE. Les participants apprécient le perfectionnement professionnel, la sensibilisation communautaire et l'engagement des employés.

L'adhésion

L'adhésion aux GRE a continué à croître en 2023, avec le lancement de deux nouveaux GRE ainsi que la participation de plus de 23 000 employés membres et de plus de 135 chapitres à l'échelle mondiale.

Inscription et gestion

En 2023, L3Harris a lancé un nouveau processus d'inscription aux GRE et un tableau de bord interne de mesures des GRE pour mieux suivre les progrès du programme. La participation des employés est volontaire et les groupes sont dirigés par les employés.

APEX

Asian Professionals for Excellence

ECP

Early Career Professionals

5GEN

Advancing a Multigenerational Workforce

HOLA

Hispanic/Latino Organization for Leadership & Advancement

INTRAPRENEURS

Technology & Innovation Resource Group

LEAD

L3Harris Employees of African Descent

MENA

Middle Eastern & North African Descent and Allies

PRIDE

LGBTQ+ & Allyship Resource Group

SERVE

Supporting Emergency Responders and Veterans Engagement

WE³

Women Who Strive for Empowering, Enhancing & Encouraging Other Women

WILA

Willing & Able

NOUVEAUX GRE

L3Harris a ajouté deux nouveaux GRE en 2023 : 5GEN et MENA.

5GEN

Advancing a Multigenerational Workforce

La mission de 5GEN est de combler les lacunes générationnelles pour faire progresser un milieu de travail plus harmonisé et empathique pour tous les employés de L3Harris. Les 715 membres ont déjà créé de nouveaux liens entre les travailleurs des cinq générations d'aujourd'hui, aidant les employés à se comprendre et à mieux travailler ensemble. Le groupe encourage les générations à interagir les unes avec les autres, ce qui renforce la compréhension de ce qui rend chaque génération unique tout en soulignant les similitudes qu'elles partagent.

MENA

Middle Eastern & North African Descent and Allies

Avec l'ajout de MENA, L3Harris est devenue l'une des premières entreprises de l'industrie aérospatiale et de la défense à offrir un GRE qui célèbre la riche tapisserie des cultures du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA). Le groupe comptant près de 320 employés accueille les personnes ayant des antécédents, des racines ou un intérêt pour les cultures du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord et favorise un espace de soutien, de mentorat et de défense des droits pour accueillir les visiteurs. MENA sensibilise les employés à la diversité des origines, des religions et des traditions culturelles de la région pour les inciter à célébrer l'unité interculturelle.

GRE ACTUELS

En plus des deux nouveaux GRE, ces neuf GRE permanents ont continué à offrir des activités en 2023 :

ECP

Early Career Professionals

ECP enrichit l'expérience des nouveaux employés et habilite les professionnels en début de carrière en créant des liens significatifs et en offrant un perfectionnement professionnel percutant. Avec le thème « Faire un impact », ECP a organisé plus de 30 événements pendant son mois de l'inclusion en août, y compris un dîner-causerie avec le président de *Space and Airborne Systems* (SAS). Le GRE s'est associé à des personnes participant à la DEI, aux programmes de développement du leadership et des organismes communautaires externes pour souligner les façons dont les professionnels en début de carrière peuvent maximiser leur contribution à L3Harris.

APEX

Asian Professionals for Excellence

APEX offre des événements de développement professionnel et culturel axés sur l'inclusion et l'éducation des employés sur les expériences asiatiques. Par exemple, le GRE a organisé un événement signature avec le président des *Communication Systems* (CS) qui a partagé comment les influences de son héritage personnel ont eu un impact positif sur la façon dont il adopte un état d'esprit culturellement ouvert dans ses expériences de travail.

HOLA

Hispanic/Latino Organization for Leadership & Advancement

HOLA rassemble les employés hispaniques et latino-américains pour favoriser un environnement inclusif, soutenir le développement de carrière et assurer une culture d'inclusion. Le groupe offre un perfectionnement professionnel aux membres grâce à des programmes tels que l'événement *Creciendo con HOLA*. Cet événement de groupe de discussion comprenait des dirigeants de l'ensemble de l'entreprise, y compris le président *Integrated Mission Systems* (IMS).

LEAD

L3Harris Employees of African Descent

LEAD offre un perfectionnement professionnel continu aux membres tout au long de l'année, en mettant l'accent sur l'avancement de l'alliance en milieu de travail. Cette année, LEAD a organisé une conversation émouvante et franche sur l'« Allié et l'avancement de carrière » avec le président des *Integrated Mission Systems* (IMS). Au cours de cette séance, il a décrit ses efforts pour devenir un leader plus inclusif et a partagé comment agir en tant qu'allié et défenseur l'a aidé, lui et les autres, à progresser dans leur carrière.



PRIDE

LGBTQ+ & Allyship
Resource Group

Le GRE PRIDE organise des événements et des programmes à l'échelle de l'entreprise axés sur l'éducation et la sensibilisation. Cela comprend les séances LGBTQ+ et Transgenre 101, qui sont souvent animées par des hauts dirigeants comme le président d'Aerojet Rocketdyne (AR). PRIDE a également lancé quatre « communautés d'identité » stratégiques – alliés, parents, personnes bis+ et transgenres – pour offrir une attention particulière sur les diverses expériences au sein de la communauté LGBTQ+.

INTRAPRENEURS

Technology & Innovation Resource Group

Le GRE INTRAPRENEURS aide à renforcer le perfectionnement professionnel des membres grâce à des événements qui les mettent au défi de penser de manière créative et novatrice. L'une des initiatives les plus importantes en 2023 a été la série de webinaires de la *Disruptor School*, avec des présentations sur les compétences techniques, les pratiques de leadership et d'engagement des employés, et des occasions de remue-méninges pour diverses initiatives technologiques.

SERVE

Supporting Emergency Responders
and Veterans Engagement

SERVE soutient les militaires actuels et anciens, les premiers répondants, ainsi que les membres de leur famille et leurs amis. Cette année, SERVE a continué d'accroître l'adhésion à l'échelle de l'entreprise en mettant l'accent sur la sensibilisation communautaire à l'échelle mondiale, ainsi qu'en offrant des événements d'engagement pour soutenir les membres de la communauté au sein de L3Harris. SERVE a organisé une séance axée sur la transition de la vie militaire à la vie civile. La séance a été dirigée par le vice-président principal de la stratégie, de la croissance et de la technologie pendant leur mois d'inclusion.

WILA

Willing & Able

WILA s'engage à offrir une formation et des ressources continues visant à résoudre les problèmes en milieu de travail qui touchent les employés et les membres externes de la communauté des personnes en situation d'handicap. En 2023, WILA a organisé une série de webinaires et d'événements conçus pour mobiliser la communauté. Ces événements se sont concentrés sur l'éducation des employés sur des sujets tels que la santé mentale, les soins, l'autisme, le bien-être et la neurodiversité.

WE³

Women Who Strive for Empowering,
Enhancing & Encouraging Other Women

En 2023, près de 50 jumelages de mentorat ont été facilités par le programme de mentorat WE³ à l'échelle de l'entreprise, les hommes servant près d'un tiers de ces mentors. WE³ a également soutenu la sensibilisation communautaire en fournissant plus de 300 trousseaux de soins aux enseignants et en faisant don de plus de 8 800 sous-vêtements et produits menstruels à la campagne de dons « Je soutiens les filles ».



ÉQUITÉ

L'équité pour tous les employés garantit que l'identité d'une personne ne limite pas ses opportunités ou ne restreint pas sa capacité à contribuer pleinement.

Éthique

Politique mondiale sur les droits de la personne

En 2023, L3Harris a diffusé publiquement une Politique mondiale sur les droits de la personne, reflétant notre engagement à maintenir un milieu de travail exempt de discrimination ou de harcèlement illégal de quelque nature que ce soit.

Code de conduite

Tous les employés ont suivi notre formation annuelle sur le code de conduite de l'entreprise qui souligne l'importance de nos valeurs partagées ainsi que notre engagement global à protéger les droits de la personne.

Sondage sur l'éthique

Notre deuxième sondage sur l'éthique a permis à tous les employés de partager leurs points de vue sur la culture en milieu de travail. Les résultats sont utilisés pour apporter des améliorations à tous les niveaux.

À l'écoute des employés

En 2023, notre stratégie d'écoute globale comprenait plusieurs sondages sur le cycle de vie des employés et des sondages mensuels spontanés, ce qui nous a permis d'obtenir des renseignements en temps réel. Les éléments de réponses ouvertes assurent que les employés sont entendus, ce qui améliore l'engagement de ceux-ci et favorise un environnement où chacun peut donner le meilleur de lui-même.

Embauche basée sur les compétences

En 2023, L3Harris a supprimé les exigences en matière de diplômes sur les offres d'emploi pour toutes les catégories d'emploi et fonctions dans des rôles professionnels exemptés, ce qui permet aux gestionnaires d'embauche d'évaluer les candidats en fonction des compétences et des aptitudes démontrées plutôt que d'obtenir uniquement des résultats scolaires.

Équité salariale

L3Harris effectue chaque année une analyse de l'équité salariale dans le cadre de son engagement envers des pratiques de rémunération justes et équitables. Une entreprise externe génère une analyse détaillée et identifie les lacunes salariales potentielles qui pourraient être dues à la race et au sexe, ce qui nous permet de prendre des mesures correctives au besoin.



Équité en matière d'avantages sociaux

Toutes les étapes de la vie

Nous avons lancé cette année une nouvelle marque d'avantages sociaux appelée CARE (Créer une expérience enrichissante) à l'échelle mondiale. CARE souligne l'importance que nous accordons à offrir une expérience d'avantages sociaux personnalisée aux employés à chaque étape de leur vie. Avec le déploiement de CARE, L3Harris a également lancé de nouveaux programmes pour les prestations de fertilité, la couverture de prothèses auditives et un programme de soutien à la ménopause, ainsi que des options de soins aux parents et aux animaux de compagnie qui continuent de vieillir, mettant l'accent sur l'engagement de notre entreprise à offrir des prestations de haute qualité, abordables et accessibles.

LGBTQ+

L3Harris a également créé un nouveau guide des avantages sociaux LGBTQ+ résumant les renseignements importants sur les avantages sociaux pertinents pour nos employés LGBTQ+. Nous avons également annoncé l'expansion de la couverture pour les employés transgenres.



Diversité des fournisseurs

Contribuant à une culture d'inclusion, le programme de diversité des fournisseurs de L3Harris veille à ce que les petites entreprises aient le plus d'occasions possible de participer à l'exécution des contrats, y compris les entreprises défavorisées dirigées par des femmes, d'anciens combattants, les zones commerciales historiquement sous-utilisées, les institutions des communautés noires et des groupes minoritaires, et d'autres petites entreprises socio-économiques.

Programme Mentor-Protégé

En 2023, L3Harris a annoncé un partenariat avec Sidus Space, Inc., une petite entreprise appartenant à des femmes défavorisées ainsi qu'à des vétérans en situation d'handicap par le service, dans le cadre *U.S. Department of Defense's Mentor-Protege Program* (MPP). Le Programme MPP du MD aide des entreprises comme Sidus à étendre leur empreinte dans la base industrielle de la défense grâce à des partenariats avec de plus grandes entreprises.

1 500+

Fournisseurs diversifiés, y compris :

1 000+

Petites entreprises dirigées par des femmes

800+

Petites entreprises appartenant à d'anciens combattants

350+

Petites entreprises défavorisées, y compris les entreprises appartenant à des minorités et à des Noirs



COMMUNIQUER ET ÉTABLIR DES LIENS

Nous reconnaissons que pour améliorer continuellement notre culture, nous devons communiquer et relier notre vision, nos actions et nos résultats en matière de diversité, d'équité et d'inclusion aux activités quotidiennes.

Interne et externe

Série sur le leadership inclusif

La série sur le leadership inclusif est composée d'articles rédigés par nos dirigeants qui partagent leurs expériences incarnant six traits inclusifs. Cette initiative est essentielle pour souligner l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion par la voix des dirigeants qui servent d'exemples significatifs et qui encouragent tous à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de leurs équipes.

« I Am L3Harris » (Je suis L3Harris)

La série « Je suis L3Harris » présente des récits d'employés liés à une culture, un trait ou une carrière unique. Les employés font le lien entre leurs expériences personnelles et la diversité, l'équité et l'inclusion, à l'intérieur ou à l'extérieur du milieu de travail. Ces articles fournissent une plateforme puissante permettant aux collègues de se familiariser avec différentes expériences et d'en apprendre davantage sur celles-ci, d'offrir des commentaires de soutien et d'encouragement et de partager leurs propres histoires.

Rapports

Nos rapports sur la DEI, la durabilité et notre rapport annuel mettent en valeur notre engagement et nos résultats en matière de DEI. Ils agissent comme des outils de narration complets pour les intervenants internes et externes, ce qui renforce la fierté des employés existants, sert de sources de données pour les organisations externes d'analyse comparative et d'employeur de choix, et attire des employés potentiels futurs.

Web

Les employés peuvent accéder à une page d'accueil interne de DEI par l'entremise de l'intranet de L3Harris. Notre [page d'accueil DEI](#) sur [L3Harris.com](#) offre des renseignements sur les mesures DEI de l'entreprise, les GRE, les prix de l'employeur de choix, les partenaires stratégiques, et plus encore.

Médias sociaux

La DEI a été intégrée à la stratégie de médias sociaux de L3Harris pour l'acquisition de talents en 2023. Cet effort a permis de partager des histoires d'employés et de présenter les occasions chez L3Harris à des publics externes ainsi qu'à des employés potentiels.

“ Je n'ai jamais rêvé de travailler sur un avion ou même d'en piloter un. Je n'avais jamais vu quelqu'un de ma famille, de mon quartier, ou qui me ressemblait, travailler dans le domaine de l'aviation. Je ne connaissais même pas quelqu'un qui avait pris l'avion, encore moins quelqu'un qui était mécanicien d'avion ou pilote. ”

Lisa Bluford Miller,
Entretien des aéronefs, IMS
Extrait de la série « Je suis L3Harris »



ANNEXE

TABLEAU RÉCAPITULATIF EEO-1

	Hispaniques ou Latinos		Hommes non hispaniques ou latinos						Femmes non hispaniques ou latinos						Totaux globaux
	Hommes	Femmes	Blancs	Noirs ou Afro-Américains	Autochtones hawaïens ou insulaires du Pacifique	Asiatique	Amérindiens ou autochtones d'Alaska	Deux races ou plus	Blancs	Noirs ou Afro-Américains	Autochtones hawaïens ou insulaires du Pacifique	Asiatique	Amérindiens ou autochtones d'Alaska	Deux races ou plus	
Cadres de direction et cadres supérieurs	2	5	89	6	0	7	1	0	36	1	0	2	0	3	152
Cadres et gestionnaires de premier niveau et de niveau intermédiaire	320	96	3 654	209	11	182	15	77	1 069	100	5	69	5	24	5 836
Professionnels	1 474	561	13 448	889	26	1 378	56	411	3 767	437	10	528	21	162	23 168
Techniciens	404	115	2 256	271	16	267	22	81	385	80	2	77	5	14	3 995
Employés de vente	11	4	101	9	0	3	0	1	27	2	0	1	0	1	160
Employés de soutien administratif	35	87	239	31	1	17	0	3	668	71	1	28	4	13	1 198
Travailleurs de métier	249	24	1 129	143	8	67	11	29	66	27	2	11	1	2	1 769
Salariés opératifs	276	204	999	236	6	184	19	44	853	187	6	257	16	25	3 312
Ouvriers et aides	1	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
Travailleurs de service	31	22	81	25	0	3	1	3	29	15	0	0	0	0	210
Totaux des colonnes	2 803	1 118	22 002	1 819	68	2 108	125	649	6 900	920	26	973	52	244	39 807

Conformément aux exigences de l'EEOC pour 2023, ce tableau reflète les données EEO-1 de 2023

DÉFINITIONS

Genre : Désigne tous les employés à l'échelle mondiale qui s'identifient comme hommes ou femmes.

Génération : Données globales qui classent tous les employés dans leur catégorie générationnelle en fonction de leur année de naissance. La catégorisation générationnelle est basée sur les données du Pew Research Center : les traditionalistes (1928-1945), les baby-boomers (1946-1964), la génération X (1965-1980), la génération Y (1981-1996) et la génération Z (après 1996).

LGBTQ+ : Uniquement pour les États-Unis. Comprend une diversité d'employés qui peuvent s'identifier comme, mais sans s'y limiter, l'un des éléments suivants : Lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queer et plus encore (c.-à-d. intersexuels, asexuels, pansexuels).

Personnes de couleur : Uniquement pour les États-Unis. Comprend tous les employés qui s'identifient comme Amérindiens/Natifs de l'Alaska, Asiatiques, Noirs/Afro-américains, Hispaniques/Latinos, Natifs d'Hawaï/Autres îles du Pacifique, ou deux races ou plus.

Personnes handicapées : Uniquement pour les États-Unis. Désigne tous les employés qui s'identifient comme ayant un handicap et/ou qui ont des antécédents ou des antécédents de handicap. Les handicaps peuvent inclure, sans s'y limiter, une déficience physique ou mentale ou un état pathologique qui limite considérablement une activité majeure de la vie.

Petite entreprise défavorisée : L'entreprise est détenue ou contrôlée à 51 % ou plus par une ou plusieurs personnes défavorisées (socialement et économiquement défavorisées). Cela comprend les Noirs américains, les Hispano-Américains, les Amérindiens (autochtones d'Alaska, autochtones d'Hawaï ou membres inscrits d'une tribu indienne reconnue par le gouvernement fédéral ou par l'État); les Américains d'origine asiatique et pacifique (personnes originaires de Birmanie, de Thaïlande, de Malaisie, d'Indonésie, de Singapour, de Brunei, du Japon, de Chine (y compris Hong Kong), de Taïwan, du Laos, du Cambodge (Kampuchéa), du Vietnam, de Corée et des Philippines), les territoires sous tutelle américains des îles du Pacifique (République de Palau), la République des îles Marshall, les États fédérés de Micronésie, le Commonwealth des îles Mariannes du Nord, Guam, Samoa, Macao, Fidji, Tonga, Kiribati, Tuvalu ou Nauru); les Américains d'origine asiatique du sous-continent (personnes originaires d'Inde, du Pakistan, du Bangladesh, du Sri Lanka, du Bhoutan, des îles Maldives ou du Népal).

Anciens combattants : Uniquement pour les États-Unis. Comprend tous les employés qui s'identifient volontairement comme un membre actif du service ou un ancien combattant.





L3Harris Technologies est le perturbateur de confiance dans l'industrie de la défense. En gardant toujours à l'esprit les besoins critiques de nos clients, nos employés dévoués fournissent des solutions technologiques complètes qui permettent d'interrelier les domaines spatial, aérien, terrestre, maritime et cybertechnologique, dans l'intérêt de la sécurité nationale.

