



FINANCIÈRE GM



DIVERSITÉ  
ÉQUITÉ  
INCLUSION

RAPPORT ANNUEL SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION 2024

La diversité, l'équité et l'inclusion:  
**PRENDRE  
L'INITIATIVE**

RAPPORT ANNUEL SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION 2024



# TABLE DES MATIÈRES



Cliquez sur les numéros de page pour naviguer

- 3 Un message de la part de nos dirigeant(e)s
- 4 Notre mission
- 5 Notre vision
- 6 Notre thème
- 7 Notre parcours
- 8 Notre ligne de temps
- 9 Nos témoignages
- 11 Nos données et nos aspirations
- 17 Notre impact sur la communauté
- 20 Nos groupes de ressources pour les employé(e)s
- 22 Lettre de conclusion

# UN MESSAGE DE LA PART DE NOS DIRIGEANT(E)S



## DAN BERCE

President and  
Chief Executive  
Officer



Depuis le début de notre parcours en faveur de la DE&I, l'un des objectifs les plus ambitieux de la Financière GM a été de devenir une société pionnière dans le domaine de la DE&I. Nous sommes désormais convaincus que nous atteignons ce niveau de qualité.

Notre position dominante est évidente dans la façon dont nos efforts sont reconnus par les médias, les organisations à but non lucratif et d'autres acteurs ayant un impact dans le domaine de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Cela se voit dans la façon dont nos pairs s'inspirent de nous et empruntent les plans que nous avons élaborés lorsqu'ils entament leur propre parcours en matière de la DE&I. Plus important encore, elle est perçue par les membres de notre équipe, notre clientèle, nos concessionnaires et les membres de la communauté.

Les pages du rapport de cette année reflèteront la maturité de l'engagement de notre entreprise en matière de la DE&I et démontreront les nombreuses façons dont la DE&I est devenue omniprésente, touchant tous les aspects de nos opérations. Nous sommes fier(e)s de partager ici nos progrès et de célébrer notre position en tant que modèle inébranlable pour la DE&I et en tant qu'exemple pour nos pairs et nos concitoyen(ne)s.

*Dan Berce*

## SHUNDA ROBINSON

SVP, Chief Diversity,  
Equity and  
Inclusion Officer



Alors que nous envisageons l'avenir à long terme de notre entreprise, nos objectifs se transforment pour refléter la position de leadership que nous avons acquise.

Nous modéliserons les meilleures pratiques et continuerons d'itérer et d'innover. Mais nous resterons également fermes dans notre engagement à offrir un environnement diversifié, inclusif et stimulant.

Nous disons depuis longtemps que la DE&I n'est pas ce que nous faisons, mais plutôt ce que nous sommes. Nous ne changerons pas notre identité et nous n'abandonnerons pas les idées qui nous ont rendus si forts au cours des neuf dernières années. Au contraire, nous garderons le pied sur l'accélérateur, en apportant avec nous les leçons et les compétences que nous avons acquises tout au long de notre parcours.

Ce n'est pas le moment de nous contenter de ce que nous avons déjà accompli. Chacun(e) d'entre nous, quel que soit son rôle, sa fonction ou son mandat, doit continuer à s'approprier cet espace et à se distinguer en tant que modèle pour l'avenir.

*Shunda Robinson*

## Notre mission

# PROMOUVOIR UNE CULTURE D'INCLUSION

Favoriser la diversité au sein de la Financière GM en promouvant une culture d'inclusion auprès de nos client(e)s, de nos employé(e)s, de nos partenaires commerciaux ainsi que de la communauté, ce qui aura un impact positif sur les résultats de notre entreprise.



**RHONDA  
JAYNES**  
Program  
Manager

“ La Financière GM m’a permis de participer à de nombreuses initiatives importantes, telles que notre programme IT STEM (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques). Nous offrons une expérience rémunérée aux élèves du secondaire, en donnant à des élèves de tous les milieux socio-économiques la possibilité d’acquérir une véritable expérience professionnelle dans le domaine de la technologie. En introduisant les STEM dans ces communautés, nous comblons le fossé entre l’enseignement et les carrières dans le domaine des STEM, ce qui est essentiel pour favoriser une main-d’œuvre diversifiée et innovante”.

## Notre vision

# LA FINANCIÈRE GM CONTINUERA À MENER L'INDUSTRIE

**La Financière GM demeurera une entreprise pionnière dans le domaine de la diversité, de l'équité et de l'inclusion:**

- » Créer une main-d'œuvre diversifiée et engagée dans le travail d'équipe, l'excellence, l'intégrité et un service remarquable, tout en recrutant les meilleurs talents.
- » Développer et adopter une culture inclusive qui honore et respecte tous les employé(e)s, quels que soient leur âge, leur sexe, leur appartenance ethnique ou leurs milieux d'origine.
- » Intégrer ces valeurs dans nos activités quotidiennes, s'engager activement auprès de nos partenaires commerciaux, rendre service à notre communauté et partager notre parcours tout au long du chemin.



**RUDOLPH  
JOHNSON**

VP, GM/GMF  
Dealer Product  
Development

“ **Le monde change et, par conséquent, le lieu de travail aussi.**

Au début de ma carrière, j'ai eu le sentiment de devoir me conformer à une certaine image de moi-même. Grâce à mon expérience chez la Financière GM, j'ai appris que ce sont mes idées et mes interactions avec les autres qui comptent. Ce que j'apprécie dans mon travail ici, c'est ce qui m'a attiré dans l'entreprise il y a huit ans: une culture ouverte et encourageante qui permet de s'épanouir tant sur le plan personnel que professionnel”.

## Notre thème

# ENSEMBLE, NOUS DIRIGEONS

En montrant l'exemple, nous affirmons nos engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et traçons de nouvelles voies sur notre chemin en matière de la DE&I.

Pour nous, **la DE&I n'a jamais été une simple initiative.** La diversité, l'équité et l'inclusion sont au cœur de notre action et nous définissent. **Elle nous pousse à diriger.**

En tant que dirigeant(e)s, nous écoutons et nous soutenons. Nous lançons de nouveaux groupes de ressources pour les employé(e)s (page 20), renforçons les programmes de développement du leadership et continuons à investir dans nos conseils de la DE&I.

En tant que dirigeant(e)s, nous guidons et inspirons par l'exemple. Nos efforts sont

reconnus à l'échelle nationale par les médias, les organisations à but non lucratif, les membres de la communauté et notre clientèle. Nos pairs se tournent vers nous pour obtenir des stratégies éprouvées alors qu'ils se lancent dans leur propre parcours de la DE&I.

En tant que dirigeant(e)s, nous avons une vision. Notre objectif 45-35-25 se rapproche à grands pas: **45 % de femmes et 35 % de professionnels de couleur dans les postes de direction d'ici à 2025.** Mais nous regardons aussi au-delà, vers un avenir qui continue à cultiver une culture inclusive pour tous(tes).

“En tant que dirigeant(e)s, nous guidons et inspirons par l'exemple”.



## Notre parcours

# LE PROGRÈS À TRAVERS L'ACTION



**Au cours des neuf dernières années, nous nous sommes efforcés de faire en sorte que tous les membres de l'équipe de la Financière GM se sentent vus, entendus, apprécié(e)s et respecté(e)s.** Cela signifie qu'il faut créer un environnement où les opinions, les idées et les expériences différentes sont encouragées et accueillies favorablement. Chaque année, nous avons fait des progrès significatifs dans notre stratégie de la DE&I, en introduisant des programmes et des initiatives qui ont un impact et qui continuent à nous responsabiliser par rapport à nos objectifs:

### Programme de mentorat

Le programme mondial de mentorat est une initiative à l'échelle de l'entreprise conçue pour améliorer la croissance professionnelle des participant(e)s, leurs compétences en matière de réseautage et leur progression de carrière. Les 1 263 participant(e)s en 2023 ont marqué la plus grande participation au programme à ce jour.

### Conseil DEI

Les conseils de la DE&I contribuent à créer et à maintenir une organisation inclusive pour tous(tes) les membres de l'équipe. Les trois types de conseils - exécutif, mondial et national - génèrent des idées pour faire progresser la mission et la vision de notre entreprise en matière de la DE&I.

### Fierté ERG

Lancée en juin, Pride (Fierté) est un groupe de ressources pour les employé(e)s (ERG) où les membres de la communauté LGBTQIA+ et leurs allié(e)s se réunissent pour faire entendre leur voix et partager leurs perspectives dans un espace ouvert et accueillant.

### Salute ERG

La dernière des cinq ERG, Salute, offre un soutien et un développement aux membres de l'équipe américaine qui sont des vétérans de l'armée, des membres du service actif et leurs allié(e)s.

### Célébrations et événements culturels

Tout au long de l'année 2023, les membres de l'équipe ont participé à plusieurs événements et festivités en l'honneur de la culture diversifiée de la Financière GM. Parmi les célébrations, on trouve Juneteenth, le Nouvel An lunaire, le Mois de l'héritage hispanique, le Mois de l'héritage amérindien et Diwali.

**Notre intention est que la DE&I devienne une façon naturelle de faire des affaires, c'est pourquoi nous sommes déterminé(e)s - aujourd'hui plus que jamais - à aller de l'avant sur la voie de la diversité.** En tant qu'entreprise pionnière dans le domaine de la DE&I, nous n'avons pas l'intention de relâcher nos efforts.

## Notre ligne de temps

# DIRIGER EN TOUTE CONFIANCE

Depuis le début de notre parcours de la DE&I en 2015, nous avons diversifié nos rangs, offert des opportunités équitables aux membres de notre équipe et favorisé un environnement inclusif. La DE&I fait désormais partie intégrante du fonctionnement de notre organisation. Nous dirigeons avec confiance sachant que notre modèle de la DE&I est digne d'être imité.



## Prix et reconnaissance 2023

Les 15 principaux responsables de la diversité (Shunda Robinson – Senior Vice President, Chief Diversity, Equity and Inclusion Officer)  
*Diversity Global Magazine*

Le rapport annuel 2023 de la DE&I figure dans la série in “Designing for Good”  
*Graphic Design USA*

Les 100 premières femmes d'affaires (Susan Sheffield – Executive Vice President and Chief Financial Officer)  
*National Women's Conference*

Meilleur lieu de travail pour les personnes LGBTQ+ au Mexique (2023)  
*Human Rights Campaign Foundation et Equidad MX*

100 femmes cadres de la technologie à suivre en 2024 (Chitra Herle – Executive Vice President and Chief Information Officer)  
*WomenTech Network*

Le gagnant du prix American Inhouse Design Awards 2023  
Rapport annuel D&EI 2023  
*Graphic Design USA*



## Nos témoignages

# LE RENFORCEMENT DES EXPÉRIENCES ENRICHISSANTES

La DE&I ne se résume pas à des données et des chiffres: C'est une question de personnes. La narration permet d'adopter un nouveau point de vue. Elle nous permet de prendre du recul et d'humaniser nos expériences communes. En voici trois.



Mois du patrimoine amérindien:  
**Beth Gregory**  
**Partager qui je suis**

Le mois du patrimoine amérindien est célébré chaque année en novembre. Dans cet article, Beth Gregory, gestionnaire des solutions de remarketing et de l'assistance aux concessionnaires, et fière membre de la tribu Sioux Rosebud Lakota, a parlé de l'importance de son héritage Lakota et des raisons pour lesquelles elle célèbre le Mois du patrimoine amérindien.

[ARTICLE COMPLET ICI >>](#)



Un parcours plein de joie:  
**Un festival de lumières pour la communauté de Las Colinas**

Lavanya Swaminathan, Surya Bulusu et Pradeep Vayalali, trois responsables des systèmes de technologie de l'information, ont raconté comment leur amour des traditions de la fête de Diwali les a conduits à lancer une tradition de bureau qu'ils(elles) espèrent voir s'étendre à l'ensemble de l'entreprise.

[ARTICLE COMPLET ICI >>](#)



Mois du patrimoine hispanique:  
**April Alvarez prend à cœur les leçons de sa famille**

En l'honneur du Mois du patrimoine hispanique, qui est célébré chaque année du 15 septembre au 15 octobre, April Alvarez, spécialiste du service à la clientèle, a évoqué ses origines et raconté comment les leçons du travail acharné, de la famille et de la foi l'ont aidée à mener une carrière fructueuse chez la Financière GM.

[ARTICLE COMPLET ICI >>](#)

## LUIS RAMIREZ RASCON

Spécialiste du  
service à  
la clientèle II -  
Bilingue



“ Qu'il s'agisse de célébrer les fêtes des différentes communautés ou d'encourager et d'offrir des occasions de discuter de nos différences, la Financière GM s'engage à respecter la diversité de notre culture. **J'ai le sentiment de pouvoir partager mon entièreté avec les membres de l'équipe et la direction sans aucun jugement.** Je suis encouragé à parler avec les autres de nos différences et j'ai la possibilité d'apporter de nouvelles idées et initiatives”.

## Nos témoignages

# QUELQUES MOTS DE L'ÉQUIPE



### ELISA TAPIA

Senior Manager and Center  
Head for LAO Service Center

**“Mon parcours  
professionnel m’a  
permis de devenir  
cadre supérieure  
à l’âge de 34 ans.**

J’ai eu l’occasion de faire partie de différents départements et projets qui m’ont permis de me développer et de progresser jusqu’au niveau où je me trouve aujourd’hui. Au-delà des opportunités de carrière, j’apprécie de faire partie du comité directeur du réseau Women’s Inspiration Network et d’avoir un impact réel sur l’égalité des sexes et l’inclusion au sein de la Financière GM.



### NAOMI ONYEBUCHI

Maître Scrum

**“Je suis très  
reconnaissante  
des opportunités  
de développement  
de carrière,  
comme notre**

**programme de mentorat.** C’est un outil formidable offert par l’entreprise et c’est le catalyseur qui m’a conduit à mon poste actuel. Toutes les personnes qui ont croisé mon chemin se sont montrées disposées à m’ouvrir des portes ou à me présenter aux bonnes personnes pour m’aider à réussir”.



### La bourse “Big Dreams, Will Travel” permet aux étudiant(e)s de découvrir Harvard, Yale et plus encore.

La Financière GM a financé une bourse qui a permis à neuf étudiantes locales de Young Women’s Leadership Academy of Fort Worth d’entreprendre un voyage vers huit des collèges et universités les plus prestigieux des États-Unis.

[ARTICLE COMPLET ICI >>](#)



### KRIS MORRIS

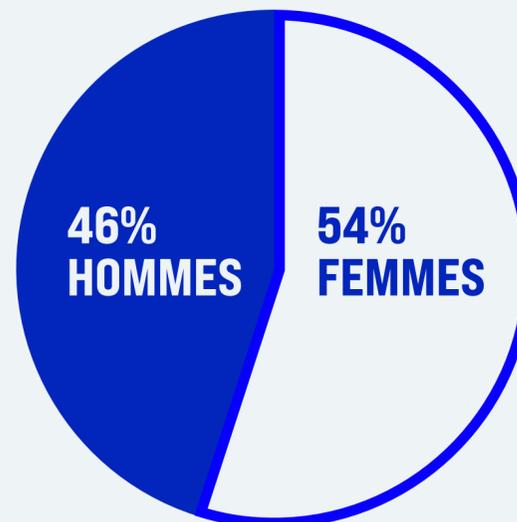
VP, Fleet Financing

**“ En tant qu’entreprise et au sein de ma propre équipe, nous avons mis en œuvre des comportements qui nous poussent non seulement à accepter les différences culturelles, mais aussi à écouter les diverses expériences des membres de notre équipe lors de l’élaboration de stratégies et de la prise de décisions sur la manière de mieux servir notre clientèle. Au cours de mes dix années passées chez la Financière GM, j’ai pu contribuer à la mise en place d’un département et influencer une culture d’entreprise qui reflète la valeur que cette société accorde à l’intégration”.**

## Nos données et nos aspirations

# EN CHIFFRES

Nous sommes fier(e)s de partager les données relatives à notre situation actuelle et, en ce qui concerne l'avenir, nous sommes enthousiastes à l'idée de la direction que nous prenons.



### NOTRE RÉPARTITION PAR GENRE EN 2023

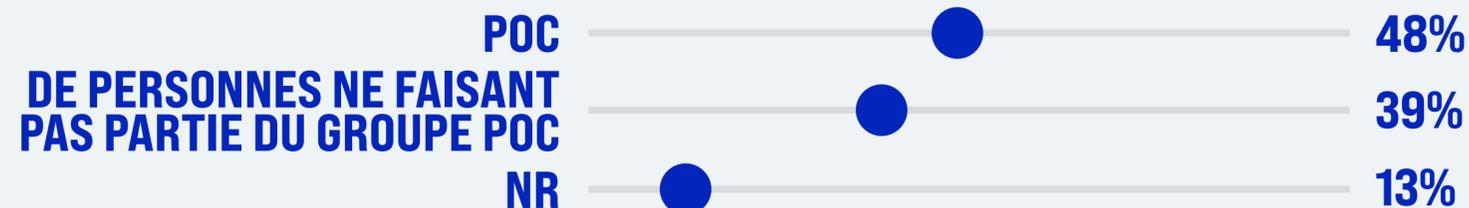
En 2023, les femmes représentaient 54 % des 8 872 membres de notre équipe mondiale.

	Femme	Homme
2022	55%	45%
2021	55%	45%
2020	56%	44%
2019	57%	43%
2018	56%	44%

### LES PROFESSIONNELS DE COULEUR AU TRAVAIL 2023

Le signalement de l'appartenance ethnique est volontaire chez La Financière GM.

\*Les chiffres ne concernent que les membres de l'équipe américaine.



	Personnes ne faisant pas partie du groupe POC	POC	% non déclaré
2022	40%	47%	13%
2021	41%	50%	9%
2020	43%	53%	4%
2019	42%	57%	1%
2018	43%	56%	1%

## Nos données et nos aspirations

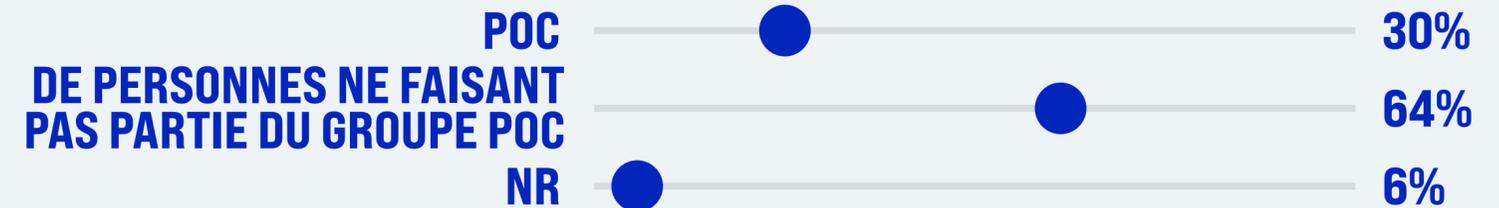
# NOS DIRIGEANT(E)S

Au cours des dernières années, nous avons constaté une augmentation constante du pourcentage de professionnels de couleur dans le domaine de la gestion. En 2023, nous en sommes toujours à 30% de professionnels de couleur dans les postes de direction.

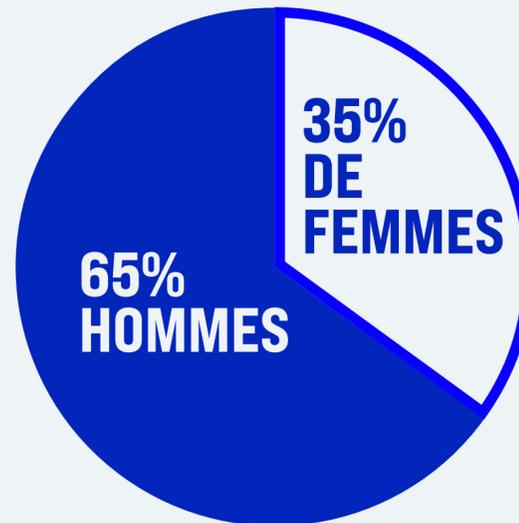
Notre direction générale est composée de responsables occupant des postes de vice-présidents adjoints et de niveaux supérieurs. La répartition des genres dans ce groupe est relativement homogène depuis 2019.

## PROFESSIONNELS DE COULEUR DANS LE DOMAINE DU LEADERSHIP 2023

\*Les chiffres ne concernent que les membres de l'équipe américaine.



	Personnes ne faisant pas partie du groupe POC	POC	% non déclaré
2022	66%	30%	4%
2021	67%	29%	4%
2020	68%	28%	4%
2019	72%	28%	0%



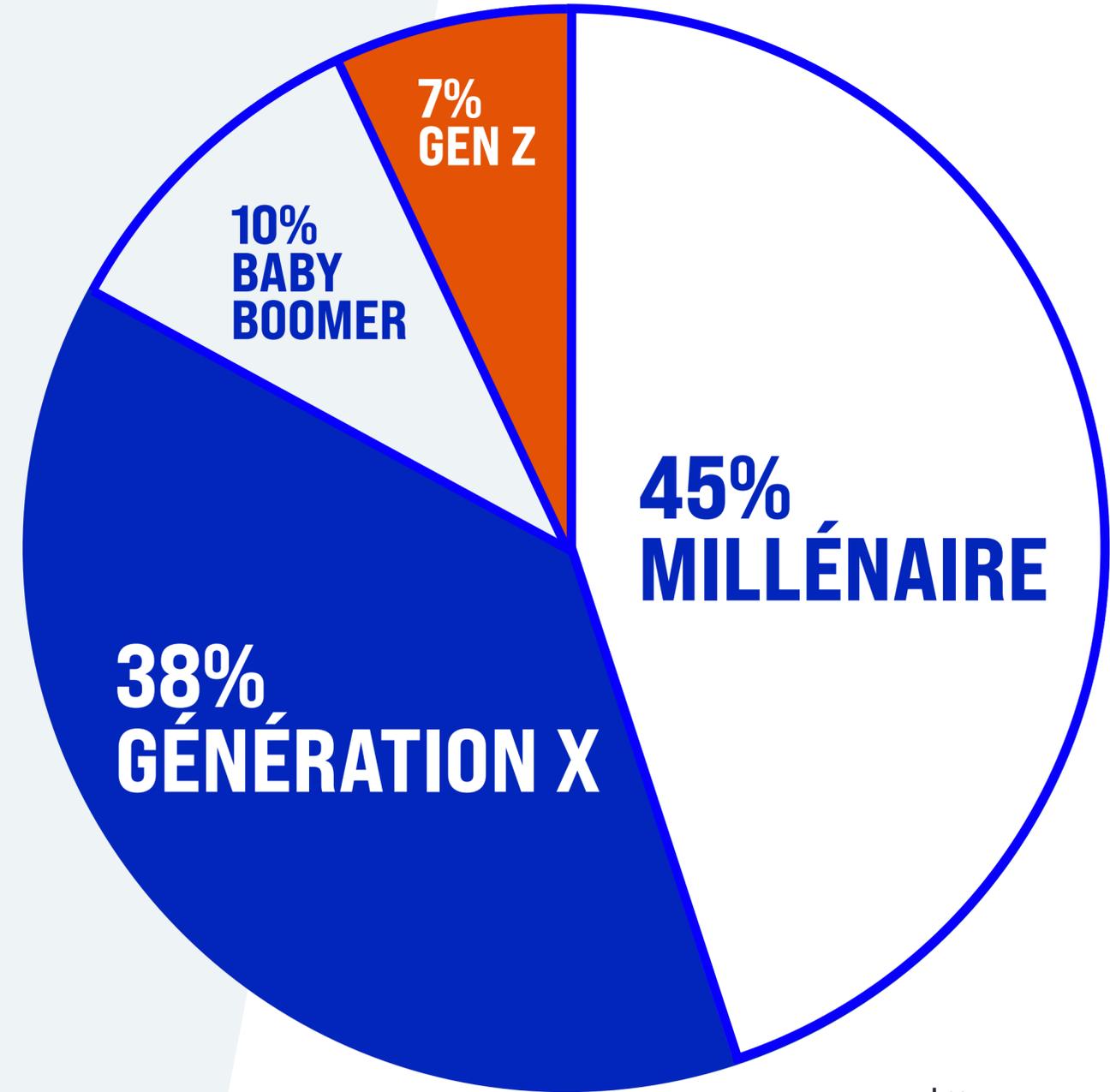
## NOTRE LEADERSHIP EN 2023 REPARTITION PAR GENRE

Nos données et nos aspirations

# NOTRE RÉPARTITION GÉNÉRATIONNELLE 2023

**Notre main-d'œuvre s'est rajeunie au cours de l'année écoulée.**

Pour suivre l'évolution de notre main-d'œuvre, nous avons créé le groupe d'experts YounGen, qui se concentre sur les besoins, les expériences vécues et les possibilités de développement des jeunes membres de notre équipe.



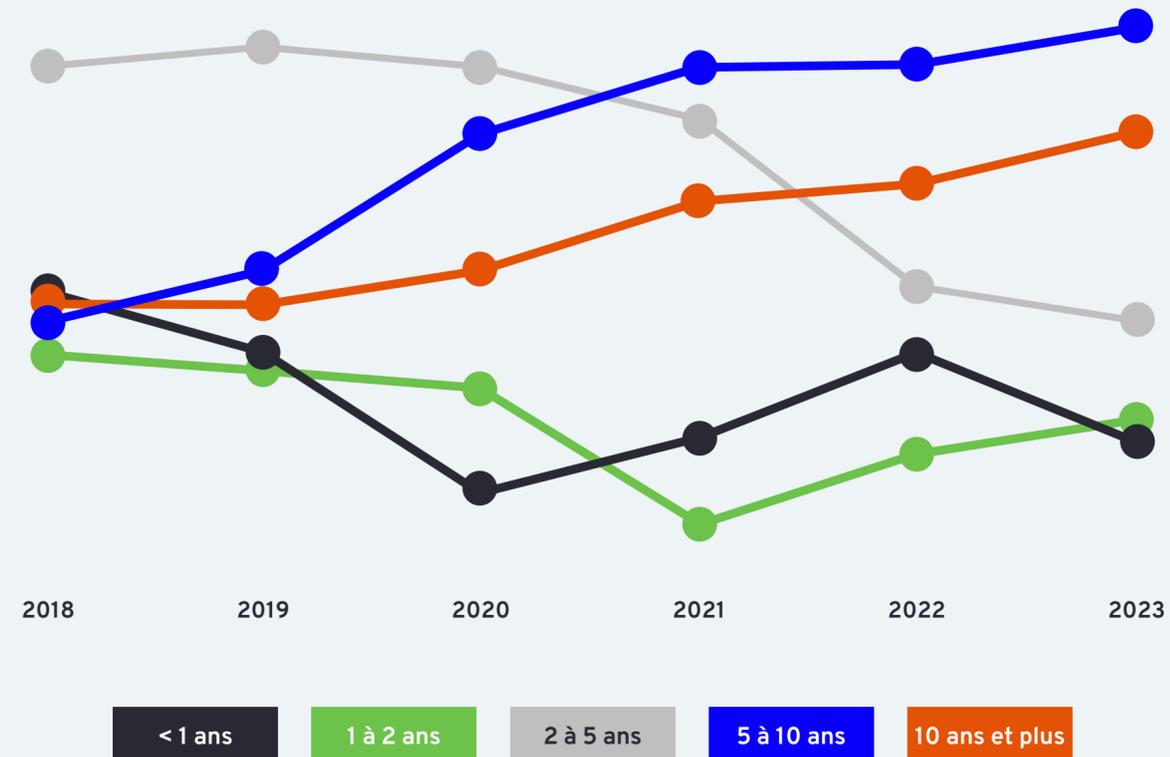
	Millénaire	Génération X	Les baby-boomers	Génération silencieuse & Gen Z
2022	50%	38%	11%	1%
2021	48%	40%	12%	1%
2020	49%	39%	12%	1%
2019	50%	39%	12%	1%
2018	49%	39%	13%	1%

## Nos données et nos aspirations

# ANCIENNETÉ MOYENNE (EN ANNÉES)

Nous nous efforçons de créer une culture de développement et d'appartenance pour les membres de notre équipe. En fait, 62 % des employé(e)s sont au service de l'entreprise depuis cinq ans ou plus.

Nous avons promu 899 employé(e)s en 2023. Nous mettons tout en œuvre pour que les membres de notre équipe soient en mesure de rechercher des opportunités internes pour faire progresser leur carrière.



**62%**  
DES MEMBRES  
DE L'ÉQUIPE  
RESENT CHEZ LA FGM  
**5 ANS  
ET PLUS**

LES PROMOTIONS EN 2023

**899**

45% HOMMES

55% FEMMES

## Nos données et nos aspirations

# PARTICIPATION AU CONSEIL DE LA DEI EN 2023

Les membres de notre Conseil mondial DE&I sont des passionné(e)s. Ils(elles) travaillent ensemble pour s'assurer que les membres de l'équipe se sentent écouté(e)s, respecté(e)s et bienvenu(e)s au sein de la Financière GM.

### Voici quelques-unes des réalisations du Conseil pour 2023:

- » Création d'un guide de ressources pour les dirigeant(e)s
- » Discuter des moyens d'accroître la sensibilisation à la neurodiversité sur le lieu de travail
- » Travailler en partenariat avec l'équipe chargée de l'acquisition des talents pour aider à partager les campagnes de recrutement sur les réseaux sociaux

**99**  
MEMBRES  
TOTAL

**86 MEMBRES DES ÉTATS-UNIS**

**69%**  
FEMME

**55%**  
PROFESSIONNELS  
DE COULEUR

**89%**  
RETENU CHEZ  
LA FINANCIÈRE GM

## Nos données et nos aspirations

# PROGRAMME MONDIAL DE MENTORAT

Plus de 14 % de nos employé(e)s ont participé au programme mondial de mentorat 2023. **La classe la plus nombreuse à ce jour a presque doublé par rapport à 2022.**

Outre l'apprentissage et la mise en réseau qui accompagnent le programme, nous avons également promu 155 participant(e)s l'année dernière.

# >14%

PARTICIPATION  
AU PROGRAMME MONDIAL  
DE MENTORAT

# 12%

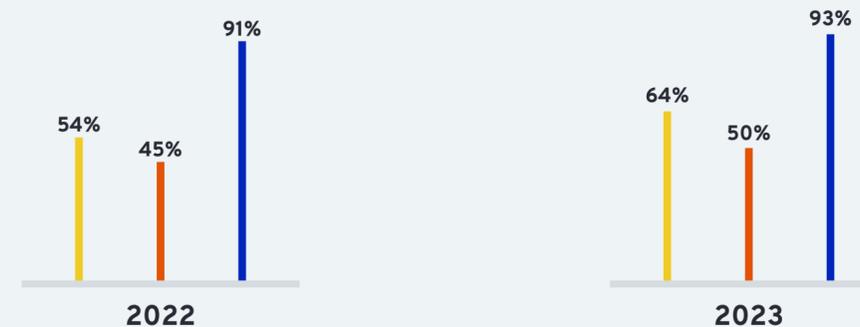
LE TAUX DE PROMOTION  
IN 2023  
2022: 17%

# 647

2022 PARTICIPANT(E)S  
AU NIVEAU MONDIAL

# 1,263

2023 PARTICIPANT(E)S  
AU NIVEAU MONDIAL



Femme

POC

Retenue



menttium®

## PROGRAMME DE MENTORAT PROFESSIONNEL MENTTIUM

Nos participant(e)s ont renforcé leurs compétences en matière de leadership grâce à des questions stimulantes, à des expériences partagées et à des relations continues entre mentors et mentorés. Parmi les exemples de développement, citons la mise à profit des perspectives et la valorisation de la diversité de pensée, l'exploration de solutions alternatives et l'autonomisation de leurs équipes.

MENTTIUM DEPUIS 2017:

# 82

LES DIRIGEANT(E)S  
ONT PARTICIPÉ

# 83%

RETENU(E) CHEZ LA FGM

# 9%

LE TAUX DE PROMOTION

Notre impact sur la communauté

# CRÉER UN CHANGEMENT DURABLE

La Financière GM se concentre sur la création d'un changement significatif dans les communautés où nos employé(e)s vivent et travaillent.

Du Texas et du Michigan aux opérations internationales au Brésil et au-delà, notre champ d'action est vaste.



Comblers les écarts:  
**4 façons d'améliorer la DE&I dans le secteur du financement automobile**

Dans un article d'Auto Finance News, Shunda Robinson et d'autres représentant(e)s de la DE&I expliquent comment des initiatives telles que des programmes de mentorat, des formations internes et des forums de discussion ouverts améliorent la diversité dans l'ensemble du secteur du financement automobile.

[ARTICLE COMPLET ICI >>](#)



# Notre impact sur la communauté

2023 a été l'année de la générosité. En voici quelques exemples:



» **KEYS® de la Financière GM:** Notre programme d'éducation financière soutient chaque jour notre activité en donnant au public les moyens d'acquérir de précieuses connaissances financières. **En 2023, KEYS a lancé un podcast intitulé Our Two Cents qui traite des finances personnelles de manière interactive.** L'équipe de KEYS a également pris la route, se rendant à Détroit, Washington, D.C. et autour de Dallas-Fort Worth pour partager des formations financières avec des écoles, des groupes communautaires et des employé(e)s.

[ÉCOUTEZ DÈS MAINTENANT >>](#)



» **Sophomore Leadership Intern Program (SLIP):** Dans sa troisième année, SLIP est passé à cinq participant(e)s. Ces étudiants de deuxième année représentent en grande partie des collèges et universités historiquement noirs (HBCU) et des instituts au service des Hispaniques (HSI). Pendant les huit semaines que dure le programme, ils(elles) font l'expérience d'un département différent chaque semaine, ce qui les aide à se préparer à de futurs stages et à d'autres activités.

» Pour commémorer leur participation au programme, les participant(e)s ont pris part à une série d'entretiens détaillant leurs huit semaines d'expérience et l'impact de SLIP sur leur vie personnelle et professionnelle.



## Les voix de SLIP

Les participant(e)s au programme partagent leurs expériences en été

[PARTIE 1 DE L'HISTOIRE ICI >>](#)

[PARTIE 2 DE L'HISTOIRE ICI >>](#)



» **Congé payé pour le bénévolat: L'impact sur la communauté ne se limite pas aux activités internes.** Les membres de notre équipe se sont rendus dans d'innombrables organisations à but non lucratif 501(c)(3) pour y consacrer leurs heures de bénévolat. **Chaque employé(e) à temps plein dispose de huit heures par trimestre pour faire du bénévolat,** tandis que les employé(e)s à temps partiel disposent de quatre heures par trimestre.



## Notre impact sur la communauté

» **Salon brésilien de la DE&I:** En juillet, plus de 250 visiteurs du Chili, de la Colombie, du Mexique et des États-Unis se sont rendus au Brésil pour participer à une foire de DE&I. Des conférences ont permis de sensibiliser le public aux problèmes rencontrés par les personnes handicapées et les malvoyants, et ont donné l'occasion à un large groupe de personnes de s'exprimer. Il a également présenté les groupes de ressources des employé(e)s de la Financière GM (ERGs), notamment Pride (Fierté), YounGen, Working Parents (Parents qui travaillent) et Women's Inspiration Network (WIN) (Réseau d'inspiration pour les femmes). La foire a été un énorme succès et un grand pas en avant pour s'assurer que les efforts de la DE&I sont soutenus dans l'ensemble de l'empreinte internationale de la Financière GM.



**La volonté de la Financière GM d'accroître son impact positif ne cessera de croître et d'évoluer.** Les exemples de l'année écoulée le prouvent.



**YURI  
DEMENY**

Senior Instructional  
Designer, Human  
Resources

“ L'engagement de la Financière GM à servir nos communautés reflète ma passion. **J'apprécie le fait de faire partie d'une organisation qui non seulement valorise ses employé(e)s, mais qui contribue aussi activement au bien-être de nos communautés locales**”.

## Nos ERGs

# VALORISER LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE

La meilleure façon pour notre entreprise de se développer et de s'améliorer est d'écouter les personnes qui y travaillent. C'est pourquoi nous parrainons cinq groupes de ressources pour les employé(e)s (ERG) afin de soutenir les membres de l'équipe.

Les groupes ERG sont dirigés par les employé(e)s et servent de ressource pour un dialogue ouvert, le soutien et l'encouragement. Un conseil consultatif exécutif aide nos ERG à saisir les opportunités et à traiter les questions qui intéressent les membres de notre équipe.



**ROD  
HOOKER**  
AVP, Diversity  
and Inclusion

“ Nos groupes de ressources pour les employé(e)s jouent un rôle déterminant dans la mise en place d'une main-d'œuvre durable et inclusive. Grâce à leur intérêt commun, les membres créent une culture de soutien et d'engagement qui maintient notre mission de la DE&I au premier plan”.

## Nos ERGs



### Salute

**Opérations aux États-Unis**

Salute embrasse et soutient notre fière communauté de vétérans militaires, de membres du service actif et de leurs allié(e)s.



### Pride

**Amérique du Nord et opérations internationales**

Pride (Fierté) est un espace sûr où la communauté LGBTQIA+ et ses alliés se réunissent pour soutenir, encourager et habiliter les membres de l'équipe à apporter la meilleure version d'eux-mêmes au travail chaque jour.



### Women's Inspiration Network (WIN)

**Amérique du Nord et opérations internationales**

WIN soutient le recrutement, la fidélisation et le développement de femmes talentueuses dans l'ensemble de l'organisation. Elle se consacre à la création d'un environnement de travail équitable et équilibré, avec l'égalité des chances et le respect pour tous et toutes.



### Working Parents

**Amérique du Nord et opérations internationales**

Working Parents (Parents au travail) sensibilise les parents, les tuteurs et les gardiens, qu'ils soient nouveaux ou expérimentés, et leur offre des ressources, un soutien et un moyen d'expression.



### YounGen

**Amérique du Nord et opérations internationales**

YounGen est un espace d'engagement pour les membres de l'équipe en début de carrière afin de partager leurs voix et leurs perspectives.



Taking Flight:

### Le Master Sgt. de l'armée de l'air accueilli comme premier boursier de Hiring Out Heroes

Dans le cadre de son engagement continu à soutenir les membres de la communauté militaire et des anciens combattants, La Financière GM a accueilli le sergent-chef Jamie Johnson de l'armée de l'air américaine en tant que premier boursier du programme Hiring Our Heroes de la Fondation de la Chambre de commerce des États-Unis.

[ARTICLE COMPLET ICI >>](#)



# CRÉATION D'UN EXEMPLE

Les pages de ce rapport témoignent de ce que nous avons construit ensemble, de la façon dont nous avons évolué et de la direction que nous comptons prendre à l'avenir. La DE&I est ce que nous sommes, mais nous devons aussi comprendre que nous ne sommes pas les seuls concerné(e)s.

Notre leadership en matière de la DE&I va au-delà d'un conseil ou d'un projet spécifique. Il ne s'agit pas seulement d'une poignée de cadres dévoué(e)s. Il ne s'agit pas seulement de la Financière GM.

Nous savons que notre parcours en matière de la DE&I peut avoir un impact sur les gens en dehors des quatre murs de notre bureau et nous reconnaissons que les plans que nous créons peuvent affecter notre clientèle, nos communautés, nos

concessionnaires, notre industrie et bien d'autres choses encore.

Notre travail doit demeurer exemplaire. Il devrait montrer à nos pairs ce qu'ils peuvent eux aussi accomplir. Il doit inspirer la réflexion, l'action et le développement. Il doit conduire à des changements durables et à des résultats probants.

Nous nous sentons obligé(e)s de partager nos expériences, nos leçons et nos objectifs dans l'espoir que d'autres en tireront des leçons, et nous sommes impatient(e)s d'en partager davantage à mesure que nous assumons notre rôle, que nous affinons nos stratégies et que nous allons de l'avant dans notre parcours de la DE&I.

*Shunda Robinson*



FINANCIÈRE GM



DIVERSITÉ  
ÉQUITÉ  
INCLUSION