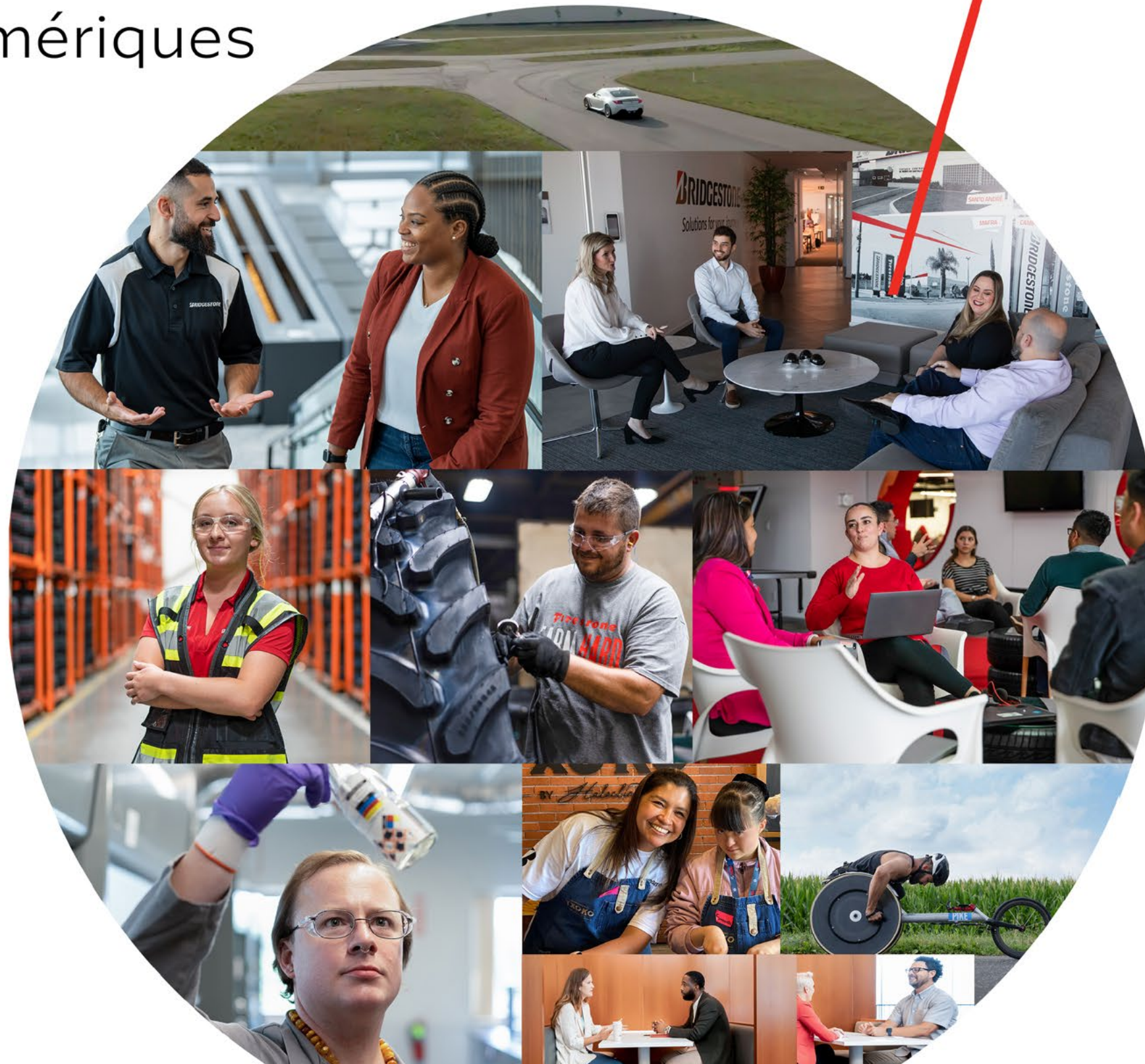


# Rapport Annuel DE&I 2023

Bridgestone Amériques





**Servir a la Sociedad  
con Calidad Superior**



## Table des matières

Glossaire .....	6
Sommaire de BSAM .....	8
Message de Paolo Ferrari .....	10
Nos engagements Bridgestone .....	12
Tableau de bord pour les États-Unis .....	18
Tableau de bord pour le Canada .....	18
Tableau de bord pour l'Amérique latine .....	19
Notre culture .....	20
Description des GRE .....	26
La DE&I en action .....	40
Diversité des fournisseurs .....	50
Fonds en fiducie de Bridgestone .....	52
Communautés et clients .....	54
Message de Jason Fisher .....	56

## Glossaire

### Diversité

Intégration de toutes les caractéristiques qui distinguent un individu ou un groupe d'un autre. Une définition élargie inclut non seulement la race, l'origine ethnique et le genre, mais également l'identité et l'expression de genre, l'âge, l'origine nationale, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, la formation, l'état matrimonial, la langue et l'apparence physique, les idées, les opinions et les valeurs.

### Équité

Traiter tous les individus de manière égale et l'accès pour tous aux mêmes possibilités. Rechercher la véritable équité, c'est de supprimer les obstacles et apporter un soutien à ceux dont les possibilités sont limitées par des circonstances individuelles et des obstacles sociétaux. L'équité ne garantit pas le succès, mais elle donne à tous les mêmes chances de réussite.

### Inclusion

Placer véritablement les individus ou les groupes qui sont exclus, au cœur des processus, des activités, de la prise de décisions ou de l'élaboration de politiques. Chez Bridgestone, il s'agit de créer un environnement de travail qui non seulement reconnaît et célèbre nos différences, mais permet également à tous les employés de contribuer à une culture dans laquelle ils sont libres d'être eux-mêmes (Free to Be) et en mesure de s'épanouir.

### Groupes sous-représentés

Groupe dont la représentation dans une entreprise, une organisation, une profession ou un service, par exemple, ne correspond pas à sa représentation dans la société en général. Typiquement, cela renvoie au genre ou à l'origine ethnique.

### Listes diversifiées

Durant le recrutement, bassins de candidats qui comprennent des candidats issus de groupes sous-représentés au chapitre de l'origine ethnique ou de genre.

### Alliance inclusive

Manifestation, de la part de personnes n'appartenant pas à un groupe donné, de leur volonté de soutenir celui-ci. Il s'agit souvent d'un engagement à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion et à remettre en question les comportements négatifs.

### Catégories d'emplois

Groupements d'emplois aux responsabilités comparables au sein d'une organisation.

- Direction : postes d'une organisation se situant aux plus hauts échelons, parmi toutes les fonctions.
- Gestionnaires : responsables se concentrant sur la mise en œuvre des activités tactiques et opérationnelles dans un domaine donné, souvent en dirigeant d'autres personnes.
- Professionnels : généralement, personnes assumant des responsabilités dans une spécialité professionnelle ou technique.

- Employés : contributeurs individuels apportant un soutien organisationnel ou travaillant dans un environnement « pratique » dans le cadre des activités quotidiennes de l'entreprise.
- Gestionnaire de terrain BSRO : emplois jouant un rôle direct dans les ventes, dans nos magasins de vente au détail.
- Techniciens : emplois contribuant à la création et au développement des solutions Bridgestone.
- Personnel de vente BATO : emplois comportant des fonctions de vente auprès de nos clients et des consommateurs.

### Portée géographique

Ce rapport BSAM comporte des études de cas et des mesures concernant les États-Unis, le Canada, le Brésil, l'Argentine, le Mexique, la Colombie, le Costa Rica et le Chili.



# Sommaire de BSAM

## Vision

Bridgestone s'efforce d'offrir une expérience équitable aux groupes sous-représentés ainsi qu'une expérience inclusive à chacun de ses employés et clients au sein des collectivités que nous servons.

Nous le faisons en nous concentrant sur notre milieu de travail, notre main-d'œuvre et notre marché.

## Milieu de travail

- Soutien accru à nos groupes de ressources pour employés (GRE) qui s'étend à notre personnel technique et de vente au détail
- Classement au top 100 des meilleures entreprises pour les femmes de « Comparably » en 2023, dans la catégorie des grandes entreprises
- 74 % de nos employés ont le sentiment que l'entreprise promeut la diversité



Nous offrons une expérience équitable aux groupes sous-représentés, ainsi qu'une expérience inclusive à tous.

## Marché

**\$2.4M**

**Investis dans les collectivités**

17% dans les organisations de promotion de l'équité et de l'inclusion

**\$20M**

**En dons**

Au « Boys and Girls Club » depuis 2015

Partenariat continu avec des organisations d'accès à l'équité :



Nous faisons beaucoup affaire avec des groupes sous-représentés au sein de notre réseau de fournisseurs, de manière à créer des retombées en matière d'équité dans les contextes économiques dans lesquels nous évoluons.

## Main-d'œuvre

### Groupes raciaux sous-représentés

Suivi uniquement pour les États-Unis

- Augmentation globale de la représentation de 1,9% pour la population totale.
- Augmentation constante de nos populations de cadres avec une représentation de 19,4%.
- Augmentation de 0, % dans notre population de vente qui est en contact avec nos clients B2B, de 1,5 % dans notre population BSRO qui fournit des services à nos clients et de 0,4 % dans nos coéquipiers qui créent des solutions.

### Groupes de genre sous-représentés

Suivi aux États-Unis, au Canada et en Amérique latine

- États-Unis : maintien et croissance de la population féminine avec plus de 33,3 % de représentation dans l'encadrement et 22,3 % dans les postes les plus élevés.
- Amérique latine : augmentation marginale de la population totale, mais augmentation de la représentation des cadres qui s'élève désormais à 27,7 % et de la représentation des dirigeants à 37,5 %.
- Canada : 27 % de représentation dans nos populations de cadres ; il s'agit d'une année de référence pour le suivi.

Bridgestone se concentre sur la rétention, le recrutement et l'avancement des groupes sous-représentés.

## Prochaines étapes, mission DE&I et priorités

Bridgestone s'efforce de développer une culture encore plus inclusive, qui met en avant l'équité, adhère à l'individualité et contribue à l'épanouissement des employés, des clients et des communautés, qui sont chaque jour plus diversifiés.

Tournés vers l'avenir, l'équipe Bridgestone est enthousiaste à l'idée de poursuivre ses objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DE&I) durant l'année qui vient. Ces objectifs sont en accord avec les valeurs de l'entreprise, sa mission, sa vision et ils seront source de valeur pour les parties prenantes et la société.

# Message de Paolo Ferrari

Notre rapport annuel 2023 sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I) est le troisième que Bridgestone Americas produit et publie. Notre organisation s'engage à la transparence et à la responsabilité à l'égard de ses employés, de ses clients et des collectivités qu'elle sert. Nous croyons que la recherche de solutions innovantes aux défis actuels ne peut se faire en vase clos.

La véritable innovation passe par la collaboration et le souci d'offrir des possibilités aux grands esprits, afin qu'ils puissent sortir des sentiers battus. C'est la raison pour laquelle nous maintenons le cap au regard de notre objectif d'instaurer un environnement inclusif qui favorise l'émergence de solutions originales pour notre industrie et le monde.

Dans notre rapport 2022, nous vous avons présenté un survol des démarches entreprises pour intégrer la DE&I à notre culture et faire de Bridgestone un environnement de travail complètement inclusif, équitable et diversifié pour le plus grand bénéfice de nos employés, de nos clients, de nos activités et des collectivités au sein desquelles nous travaillons. Nous vous avons également informés des progrès accomplis grâce à ce travail de longue haleine, progrès que nous continuons de suivre et de diffuser à l'aide de notre cadre stratégique et de notre tableau de bord DE&I.

S'appuyant sur l'engagement E8 de Bridgestone, ce rapport annuel vise lui aussi à souligner des initiatives en cours, des événements et des réussites qui s'inscrivent dans la poursuite de nos objectifs de DE&I. Cette année, le rapport décrit les nouvelles façons dont les autres entreprises régionales et filiales de Bridgestone et nous-mêmes unissons nos efforts pour permettre aux employés de s'investir pleinement dans leur travail, où qu'ils soient et quelles que soient les personnes avec qui ils travaillent. Nous sommes une entreprise aux multiples facettes et dimensions, ayant des activités dans 12 pays, travaillant avec une multitude de langues différentes et employant plus de 45 000 personnes de tous horizons. De ce fait, nous devons faire en sorte que nos employés et nos clients se sentent libres d'être eux-mêmes au sein de Bridgestone, sans considération de race, d'origine, d'identité de genre ni d'orientation

sexuelle ou de tout autre aspect unique de leur personne.

Le monde évolue et nous constatons que le contexte politique, réglementaire et économique est de plus en plus difficile et incertain. Néanmoins, Bridgestone demeure totalement engagé et déterminé à contribuer à une société plus juste, plus inclusive et plus unie; et je sais que nos employés et nos clients se montrent tout aussi enthousiastes à ce sujet.

Tout en étant fiers des progrès accomplis, nous savons que nous sommes loin d'être parfaits. C'est pourquoi nous continuerons de nous montrer honnêtes en abordant, dans ces rapports annuels, les points que nous devons encore améliorer.

Dans les pages qui suivent, il sera question de sujets comme l'accroissement de nos GRE, qui rassemblent des individus aux intérêts, aux croyances et aux caractéristiques communes, le lancement de notre nouvelle proposition de valeur aux employés (PVE), ainsi que certaines de nos principales réussites, comme l'atteinte d'un taux de 30 % de femmes au sein de notre personnel de gestion et l'augmentation continue de la diversité raciale année après année.

**Nous suivons une évolution qui continuera de refléter notre conviction que ce qui est bon pour la société est bon pour les affaires.**



**Paolo Ferrari**

*President and CEO, Bridgestone Americas  
Joint Global COO, Bridgestone Corporation*

# L'engagement E8 de Bridgestone

## Les solutions durables passent par la diversité, l'équité et l'inclusion

En 2022, Bridgestone a présenté son engagement E8 de Bridgestone : huit valeurs pour construire une société plus durable. Il s'agit d'un engagement de l'entreprise à l'échelle mondiale, qui définit clairement la valeur que Bridgestone veut apporter à la société, à ses clients et aux générations futures.

L'engagement E8 de Bridgestone se relie à chaque aspect des activités de l'entreprise et guide la prise de décision tout au long du développement et de la livraison de produits, de services et de solutions.

Chez Bridgestone, la mission consiste depuis longtemps à « servir la société en offrant une qualité supérieure ». C'est la raison d'être de l'entreprise.

**L'humain est au cœur de tout ce que fait Bridgestone, et c'est pour cette raison que l'Autonomie (Empowerment) fait partie des huit valeurs de l'engagement E8 de Bridgestone.**

L'Autonomie correspond aux initiatives visant à augmenter l'accessibilité et la dignité pour tous en promouvant la diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I), en résolvant des problèmes sociaux par le soutien aux collectivités locales et en créant une culture d'entreprise dans laquelle les employés ont une certaine autonomie. Favoriser l'accessibilité et la dignité (non seulement pour cette génération, mais également pour celles à venir) est une cause qui nous tient à cœur, chez Bridgestone.





# Politique mondiale en matière de droits de la personne

En 2022, Bridgestone a présenté une nouvelle version de sa politique mondiale en matière de droits de la personne dans laquelle elle définit les pratiques qui y sont reliées à l'aide de cinq aspects précis.

Ces derniers sont le respect de la diversité et de l'inclusion, l'interdiction de la discrimination et du harcèlement, l'accent mis sur la santé et la sécurité au travail, l'engagement envers des pratiques de travail responsables et la protection de la liberté d'expression et d'association.

La politique mondiale en matière de droits de la personne est une déclaration générale indiquant les normes et les comportements auxquels tous les employés de Bridgestone dans le monde peuvent et doivent s'attendre de l'entreprise, des gestionnaires et des collègues.

# Proposition de valeur aux employés

Bridgestone s'engage à servir la société avec une qualité supérieure dépassant l'innovation. Les différentes équipes en Amérique, en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique constituent le moteur de l'entreprise et sont à la base de ses piliers : unir, responsabiliser et inventer. Ces piliers sont au cœur de la proposition de valeur aux employés de Bridgestone (l'expérience à laquelle les employés de Bridgestone peuvent s'attendre et à laquelle ils doivent contribuer pour les autres), qui oriente les activités organisationnelles de l'entreprise et représente son engagement envers les employés en ce qui concerne le travail qu'ils doivent accomplir et l'influence qu'ils ont collectivement sur le monde. Qu'il s'agisse d'inventer une technologie de produit révolutionnaire pour l'avenir de la mobilité ou de se montrer présents auprès de nos collègues quand ils ont besoin de soutien, ensemble, nous pouvons aider le monde à découvrir « ce qui compte vraiment ».

Voici les trois piliers de la proposition de valeur aux employés de Bridgestone :

**Unir** des personnes aux points de vue différents pour qu'elles forment une équipe d'envergure mondiale au sein de laquelle il est possible de s'épanouir

**Responsabiliser** à l'aide d'occasions uniques d'avoir de l'influence et de façonner sa carrière

**Inventer** ensemble des solutions originales pour rendre la mobilité plus sûre, plus efficace et plus durable

Engagement de  
Bridgestone EVP 



# Tableau de bord

La politique mondiale en matière de droits de la personne, la proposition de valeur aux employés et l'engagement E8 de Bridgestone traduisent les intentions de Bridgestone, mais plus que leur existence, c'est leur application et leur mise en œuvre qui importe.

C'est pourquoi nous suivons et diffusons un tableau de bord d'indicateurs cohérent, basé sur les résultats. L'objectif est et sera toujours de présenter nos progrès avec le plus de transparence, de cohérence et de précision possible.

Dans la version précédente de ce rapport, nous avons décrit en détail les données que nous suivons et diffusons par catégories d'emplois : direction, gestionnaires, professionnels, employés, personnel de vente et techniciens, et gestionnaires de terrain BSRO (commerce de détail). Notre équipe estime qu'il s'agit de l'approche la plus significative et la plus reproductible. Dans ce rapport 2023, nous continuons de fournir les données pour les mêmes groupes sous-représentés : origine ethnique, genre et une combinaison des deux.

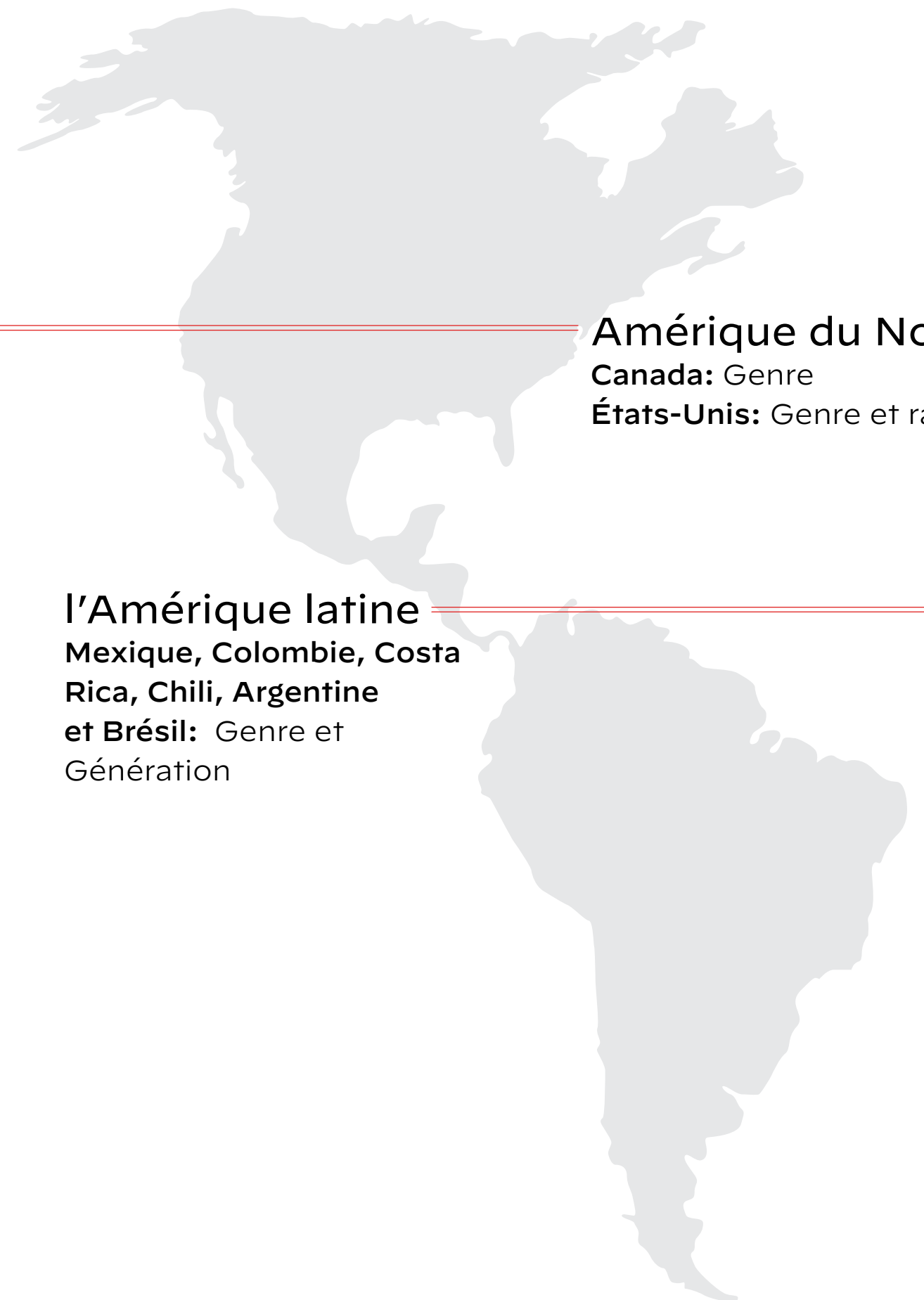
L'objectif est d'accomplir des progrès mesurables, durables et annuels dans chacune des catégories et pour chacun des groupes sous-représentés. Reportez-vous à la page du glossaire pour les définitions.



« Je suis tellement fière du travail que nous faisons pour augmenter la représentation des groupes sous-représentés. C'est passionnant de savoir que nos efforts délibérés en matière de recrutement portent leurs fruits. Nous avons également porté nos efforts au-delà du recrutement et redoublé d'ardeur en matière de perfectionnement des employés, pour nous assurer de développer un bassin de talents reflétant les caractéristiques de la diversité. »

**Susie Long**

vice-présidente directrice de l'équipe Talent, engagement, organisation et culture.



**Amérique du Nord**  
Canada: Genre  
États-Unis: Genre et race

**l'Amérique latine**  
Mexique, Colombie, Costa  
Rica, Chili, Argentine  
et Brésil: Genre et  
Génération



## Tableau de bord pour les États-Unis

Diversité, équité et inclusion							
	Groupes sous-représentés (GSR)			Recrutement à l'externe			
	Total	GSR: Origine ethnique	GSR: Femmes	GSR: Femmes de couleur	Personnes de couleur	Femmes	Anciens combattants
Direction	172	12.2%	22.3%	3.5%	49.1%	11.5%	6.5%
Gestionnaires	1,358	19.4%	33.3%	7.3%			
Professionnels	1,828	24.5%	35.9%	8.3%			
Employés	26,796	40.5%	10.4%	5.2%			
Ventes BATO	335	14.6%	11.6%	2.4%			
Gestionnaires de terrain BSRO	2,259	23.2%	7.2%	1.9%			
Techniciens	1,216	19.0%	11.1%	2.6%			
<b>TOTAL GLOBAL</b>	<b>33,964</b>	<b>36.5%</b>	<b>12.5%</b>	<b>5.1%</b>			

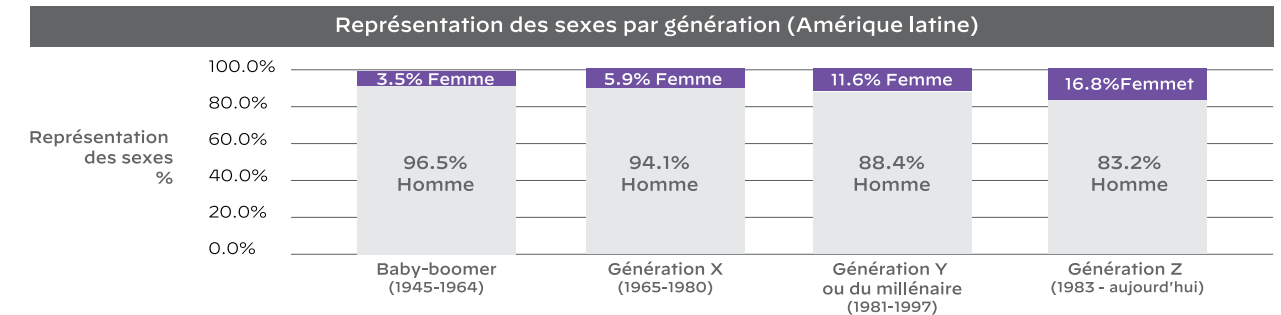
Groupes sous-représentés (GSR) par origine ethnique/race									
	Asiatique	Noire ou afro-américaine	Hispanique ou latino-américaine	Deux origines ethniques ou plus	Amérindienne ou autochtone de l'Alaska	Autochtone d'Hawaï ou des autres îles	Je ne souhaite pas m'identifier	Inconnue	Blanche
Direction	5.8%	2.3%	2.9%	1.2%	0.0%	0.0%	2.9%	1.7%	83.1%
Gestionnaires	5.8%	6.6%	5.4%	1.3%	0.3%	0.0%	1.5%	1.0%	77.5%
Professionnels	5.4%	13.3%	4.3%	1.3%	0.2%	0.1%	1.4%	1.80%	72.3%
Employés	3.0%	21.1%	12.1%	2.6%	1.2%	0.5%	1.1%	6.0%	52.4%
Ventes BATO	0.3%	4.8%	6.6%	1.8%	1.2%	0.0%	1.8%	1.5%	82.1%
Gestionnaires de terrain BSRO	2.0%	8.9%	8.6%	2.3%	1.0%	0.5%	0.9%	5.9%	69.9%
Techniciens	7.6%	5.6%	4.7%	0.7%	0.1%	0.2%	1.4%	1.0%	77.8%
<b>TOTAL GLOBAL</b>	<b>3.3%</b>	<b>18.5%</b>	<b>10.8%</b>	<b>2.4%</b>	<b>1.0%</b>	<b>0.4%</b>	<b>1.2%</b>	<b>5.4%</b>	<b>57.0%</b>

## Tableau de bord pour le Canada

Diversité, équité et inclusion					
	Femme	Homme	Total	% Femme	% Homme
Employés	244	1,154	1,398	17.5%	82.5%
Techniciens	1	32	33	3.0%	97.0%
Professionnels	27	105	132	20.5%	79.5%
Direction	0	2	2	0.0%	100.0%
Gestionnaires	7	19	26	26.9%	73.1%
Ventes	3	35	38	7.9%	92.1%
<b>TOTAL GLOBAL</b>	<b>282</b>	<b>1,347</b>	<b>1,629</b>	<b>17.4%</b>	<b>82.6%</b>

## Tableau de bord pour l'Amérique latine

Diversité, équité et inclusion							
	Représentation des sexes				Recrutement à l'externe		
	Femme	Homme	Total	% de femmes	% d'hommes	Actuel	Antérieur
Direction	3	5	8	37.5%	62.5%	29.6% Femme	21.3% Femme
Gestionnaires	66	172	238	27.7%	72.3%		
Professionnels	675	1,257	1,932	34.9%	65.1%	70.4% Homme	78.7% Homme
Employés	143	6,391	6,534	2.2%	97.8%		
Ventes BATO	43	159	202	21.3%	78.7%		
<b>TOTAL GLOBAL</b>	<b>930</b>	<b>7,984</b>	<b>8,914</b>	<b>10.4%</b>	<b>89.6%</b>		



« Je me sens très fière du travail que nous faisons en équipe (dans toutes les régions, tous les pays et à tous les niveaux) pour faire de Bridgestone un milieu de travail toujours plus inclusif. Le soutien et l'engagement apportés par toutes les initiatives DE&I de nos GRE et nos dirigeants se sont beaucoup accrus. Ils se manifestent de nombreuses façons, y compris par notre sondage sur l'engagement (Sondage Engagement). Je crois sincèrement que des expériences et des points de vue divers rendent notre organisation meilleure. »

### Lucila Del Grande

vice-présidente aux ressources humaines, Amérique latine et Activités de pneus principales (Core Tire) de BSAM



« Je suis très fier de contribuer aux démarches DE&I de notre entreprise, en particulier dans la fabrication, où nous créons de solides fondations pour autonomiser l'ensemble du processus. La diversité, l'équité et l'inclusion combinées créent un sentiment d'appartenance et permettent aux gens de se montrer authentiques et de donner le meilleur d'eux-mêmes. Elles font de notre entreprise un meilleur lieu de travail. »

### Rioji Hirokawa

directeur de la fabrication, Amérique du Sud



## Libre d'être

### Chez Bridgestone, vous êtes toujours libres d'être vous-mêmes.

Pour Bridgestone, l'inclusion commence par la possibilité de vivre ses caractéristiques culturelles et par la permission donnée aux employés de se sentir libres d'être eux-mêmes.

La mission consiste à entretenir une culture en milieu de travail au sein de laquelle chaque voix peut se faire entendre, tout en fournissant à tous les moyens d'atteindre leurs objectifs. Chez Bridgestone, nous croyons que « ce qui compte vraiment », c'est d'être libre d'être tout à fait soi-même au travail.

En 2023, l'entreprise a redessiné son logo « Free to Be » de façon à ce qu'il s'apparente davantage au style de la marque Bridgestone. Un symbole était nécessaire pour aider les gens à comprendre les valeurs de l'entreprise et de son personnel. Chez Bridgestone, nous croyons en l'instauration d'un environnement de travail et d'une culture qui dynamisent les employés tout en respectant leur diversité, leurs caractéristiques propres et leurs objectifs. Il en résulte naturellement une meilleure expérience pour les clients de l'entreprise et les sociétés que nous servons.

Mélo die de Free to 

## Conversations « Free to Be »

Bridgestone a lancé les Conversations « Free to Be » en 2022 et a étendu l'initiative en 2023 en y adjoignant des invités et des témoignages personnels venant des États-Unis, du Canada, de la région EMEA et d'Amérique latine.

L'entreprise a organisé quatre conversations de ce type au cours de l'année 2023, avec deux événements mondiaux. Ce fut l'occasion pour les dirigeants et les employés invités de soulever des problèmes liés à la DE&I et d'en discuter. Les sujets abordés durant ces conversations en 2023 avaient pour sujet l'équité, la sexualité et le genre. Une discussion a également porté sur les aspects juridiques et professionnels de la DE&I aux États-Unis.



*«Free to Be » est plus qu'un hymne, c'est un mouvement à travers Bridgestone pour célébrer l'unicité de tous les coéquipiers»*

### Bridgestone, équipe DE&I

*Derryl Collett, Kendrick Robinson et Kathrine Ruhl*



## Semaine « Free to Be »

En octobre 2023, la troisième édition annuelle de la semaine « Free to Be » de Bridgestone a mis la DE&I à l'honneur.

Des employés du Canada, des États-Unis et d'Amérique latine ont participé à plusieurs événements axés sur l'égalité des genres, la durabilité, la créativité et l'accessibilité.

La semaine s'est déroulée sous le thème « Libre d'être autonome » (Free to Be Empowered). La programmation et les occasions offertes visaient à permettre aux employés et aux dirigeants de s'épanouir au sein de Bridgestone et dans les autres sphères de leur vie en célébrant leur rôle dans l'instauration d'un milieu de travail inclusif.

Parmi les faits marquants de la semaine, citons les conférences sur l'empathie et les préjugés inconscients, les conversations « Free to Be » sur la DE&I dans les affaires et l'accessibilité, ainsi qu'une table ronde sur le leadership éclairé lors d'un match des Predators de Nashville. La semaine a également mis à l'honneur des partena

La conversation « Free to Be » dédiée à l'accessibilité faisait intervenir des invités spéciaux et les athlètes de l'équipe paralympique Bridgestone Dani Aravich et Aaron Pike. Ces derniers ont exprimé leurs points de vue et décrit leurs expériences pour aider les employés à comprendre comment créer un environnement plus inclusif et plus accessible pour tous.

Enfin, une session créative avec « Creative Girls Rock » et « Rashad Tha Poet » a permis aux employés d'exprimer à travers l'art ce que signifie pour eux le fait d'être libre d'être soi-même.



# Intégrer la DE&I à notre culture

Bridgestone a pour mission d'entretenir une culture encore plus inclusive qui met en avant l'équité, adhère à l'individualité et contribue à l'épanouissement des collègues, des clients et des communautés, lesquels sont chaque jour plus diversifiés. Pour continuer de promouvoir une culture d'inclusivité, l'entreprise poursuit ses efforts en matière de formation et de perfectionnement, mais aussi de bien-être.

## Apprentissage et perfectionnement

Au cours de l'année 2023, l'entreprise a réalisé des progrès importants en encourageant des comportements différents concernant la DE&I, grâce à des programmes d'apprentissage et de perfectionnement, à des outils et à des ressources. Ces derniers comprenaient:

- Le lancement d'un cours de rappel sur les préjugés inconscients aux États-Unis et en Amérique latine, conçu en partenariat avec « Culture Shift » et visant à aider les dirigeants à améliorer leurs compétences en détection et atténuation des préjugés. Aux États-Unis, 76 % des dirigeants ont suivi ce cours.
- Extension de la formation DE&I à Bridgestone Canada, par l'organisation de quatre sessions sur les préjugés inconscients pour le personnel de gestion. L'équipe a également donné une formation sur le cadre et la stratégie DE&I à plus de 90 employés.
- Mise en œuvre de plusieurs initiatives en Amérique latine. Elles concernaient la présentation d'un guide sur l'alliance inclusive aux employés, un cours de DE&I obligatoire et des programmes de perfectionnement pour les femmes. Un prix du champion ou de la championne de la DE&I a également été créé.

- Poursuite de l'élaboration d'un programme d'apprentissage autoguidé en matière de DE&I, intitulé « Inclusive Pathways » (« chemins d'intégration »), couvrant les préjugés inconscients, l'alliance inclusive et l'empathie. Un guide de stratégies sur la DE&I a également été publié aux États-Unis.
- Mise à disposition de ressources sur l'empathie en milieu de travail aux États-Unis et en Amérique latine, incluant une méthode autoguidée sur l'empathie accompagnée de l'animation de séances. Ainsi, 15 ateliers sur l'empathie ont été présentés aux États-Unis, tandis que plus de 2 500 employés ont suivi des séances en ligne en Amérique latine.
- Organisation, pour les équipes de finance, de marketing et de vente, de sessions de DE&I spéciales et de tables rondes sur le leadership, aux États-Unis.



**Leonardo Dominguez**  
conseiller principal en gestion des talents, Bridgestone Argentine

« L'équipe d'apprentissage et de perfectionnement occupe le premier plan au chapitre de notre engagement envers la DE&I. Par notre stratégie, nous intensifions nos efforts pour instaurer un milieu de travail reflétant la diversité du monde que nous servons et nous accentuons l'importance de favoriser un environnement inclusif. »



## Bien-être

### Prendre soin des employés et les aider à s'épanouir au travail constitue une priorité pour Bridgestone.

Pour ce faire, l'entreprise se concentre sur trois domaines principaux afin d'améliorer continuellement sa stratégie en matière de bien-être:

1. Participation des coéquipiers par le biais d'enquêtes régulières auprès des coéquipiers, de la rétroaction ERG et de groupes de discussion.
2. Les tendances du marché extérieur, les meilleures pratiques et les facteurs de différenciation.
3. Des indicateurs de santé avancés pour aider à garantir l'efficacité des soins, de meilleures décisions plus proactives pour la santé de nos coéquipiers et leurs familles.

Bridgestone veut assurer l'équité dans ses programmes d'avantages sociaux tout en garantissant l'élimination des obstacles aux soins de santé et à l'ensemble des besoins en matière de bien-être de nos coéquipiers et de leurs familles. Durant l'année 2023, l'équipe dédiée au bien-être a lancé une campagne de sensibilisation mensuelle

(dont le contenu incluait les aspects financiers, affectifs et physiques du bien-être) visant à fournir aux employés des outils et des ressources pour améliorer leur bien-être.

L'équipe dédiée aux avantages sociaux a également collaboré avec des GRE de Bridgestone et des fournisseurs pour proposer des webinaires sur des sujets tels que la santé et le bien-être des femmes, les objectifs et les projets familiaux, la sensibilisation à la question du suicide pour les membres actifs de l'armée et les vétérans, pour n'en nommer que quelques-uns.

De plus, Bridgestone a continué de faire évoluer ses offres d'avantages sociaux afin qu'elles correspondent aux divers besoins des employés, en augmentant les avantages en matière de fertilité, en ajoutant des programmes de gestion de soins pour les personnes souffrant de problèmes cardiaques ou de cancer, et en élargissant la portée des programmes soutenus par l'employeur en matière de congé parental et d'invalidité à court et à long terme.

**Voici les domaines d'intervention par trimestre :**



**Q1**  
éducation financière



**Q2 & Q3**  
bien-être affectif  
(en particulier, sensibilisation à la santé mentale et prévention du suicide)



**Q4**  
bien-être physique des hommes, durant le mois de novembre dédié à la santé des hommes



**Bridgestone's Well-being Journey**

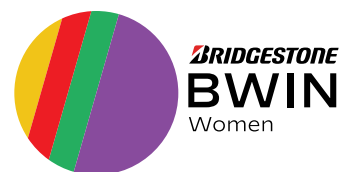
# Groupes de ressources pour les employés

La PVE de Bridgestone, un engagement mutuel des employés et de Bridgestone, souligne la vision de l'entreprise centrée sur la DE&I : unir des personnes aux points de vue différents pour former une équipe d'envergure mondiale où tous peuvent s'épanouir.

Bridgestone poursuit cette vision notamment grâce à ses GRE, qui rassemblent des employés et leurs alliés sur la base d'identités, d'expériences de vie et d'intérêts communs.

Ces groupes constituent des communautés de soutien, fournissent des occasions de réseauter et d'apprendre les uns des autres, et offrent également des possibilités de développement personnel et professionnel.

Non seulement les GRE offrent des possibilités à l'interne à nos employés, mais ils apportent également un soutien aux collectivités dans lesquelles Bridgestone mène ses activités grâce au bénévolat et à la collecte de fonds. Par exemple, le fonds fiduciaire de Bridgestone Americas permet aux GRE de financer ses partenaires communautaires.

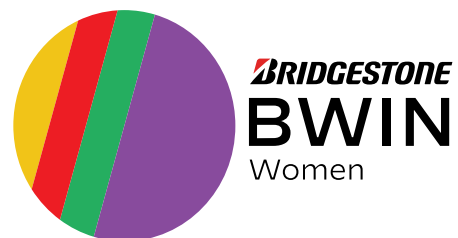


“

« Nos GRE instaurent un environnement collectif de soutien et de formation pour nos employés et la société tout autour. C'est en attirant et en conservant des talents divers, et en faisant en sorte qu'ils s'investissent pleinement dans notre mission, que nous créons des équipes d'envergure mondiale. »

**Taren Rodabaugh**

directrice des systèmes d'information à l'échelle mondiale et cadre responsable de BWIN



Le groupe BWIN soit, « Bridgestone's Women's Initiative Network », signifiant « réseau d'initiatives pour les femmes de Bridgestone », offre aux femmes une plateforme pour atteindre leur plein potentiel. Il a pour mission de défendre la diversité, de favoriser l'équité entre les sexes et de permettre aux femmes d'exceller et de diriger avec excellence.

Créé en 2017, BWIN compte maintenant plus de 1 000 membres aux États-Unis et en Amérique latine.

## L'épanouissement des femmes chez Bridgestone

Voici les faits marquants de BWIN en 2023:

**Animation de cercles de mentorat BWIN (BWIN Mentoring Circles)**, programme de mentorat offrant, durant une année, des moments favorisant la croissance professionnelle et personnelle, l'entraide et le partage d'expériences et de connaissances.

**Organisation de l'événement « stratégies de leadership pour les femmes (Leadership Strategies for Women)**, abordant les difficultés auxquelles sont confrontées des femmes en matière de leadership.

**Organisation de groupes BWIN (BWIN Disconnect Groups)**, destinés à encourager les employées à se réunir pour des discussions virtuelles informelles, favorisant la communication entre collègues et le développement d'une culture de soutien mutuel.

**Animation de conversations sur le bien-être des femmes (Women's Wellness Conversations)**, pour la promotion de la santé et du bien-être des

femmes et l'information sur les offres de soutien et autres existant au sein de Bridgestone.

**Mise en place de l'atelier « bâtir une cohésion mondiale » « (Building Global Integrity)**, encourageant plus de 300 collègues à parler de collaboration entre les cultures.

**Soutien aux collectivités grâce au partenariat de Bridgestone avec l'inspirant organisme sans but lucratif Play Like A Girl, à l'occasion d'une journée portes ouvertes au stade Nissan de Nashville**, durant laquelle ont été proposées des activités STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques).

**Animation de tables rondes et de cours de maître durant lesquels près de 1 000 employées d'Amérique latine ont discuté au sujet du leadership des femmes, de la maternité et de la santé.**

**Recevoir le prix Legacy Award (« héritage »), de l'appartenance à l'organisme « Évolution des femmes de Nashville » ( Advancing Women in Nashville)**, dédié à l'évolution et à la progression des femmes dans le monde des affaires et dans la collectivité.

## Soutien à la Journée internationale des femmes

Nos efforts pour célébrer la Journée internationale des femmes 2023 se sont entre autres traduits par les événements suivants :

- Organisation de fêtes du patrimoine dans toute la région, en présentiel comme en ligne. Elles ont consisté à célébrer les réussites des femmes, à reconnaître l'accroissement de la diversité de genre et à parler de lutte contre la violence familiale.
- Organisation d'événements annuels en lien avec la Journée internationale des femmes, avec la participation de Beth English à Nashville. Au Canada, l'équipe de Joliette a tenu un stand localement avec une représentante d'un centre pour victimes de violence familiale et réalisé une fresque collaborative sur le thème du 8 mars.
- Organisation d'un forum nommé « Be a leading woman » (« soyez une meneuse ») en Amérique latine, ainsi que d'ateliers mettant en avant le rôle essentiel des femmes dans l'innovation et donnant aux participantes un aperçu de la vie des femmes dans le milieu des affaires en général.
- Animation d'une conversation « Free to Be », intitulée « Embracing Equity » (promouvoir l'équité) et faisant intervenir des dirigeantes de Bridgestone.

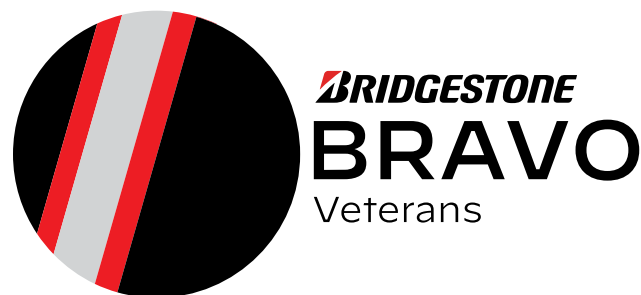


« En 2023, Bridgestone a élargi son orientation jusque-là axée sur la femme professionnelle et le soutien à lui apporter au travail en s'intéressant au soutien à apporter à la femme "dans son entier". Nous avons fait en sorte que les femmes connaissent les outils, les avantages et le réseau existants et y aient accès, et qu'elles sachent qu'elles sont considérées et soutenues dans tout ce qui fait leur personne chez Bridgestone. »

**Sarah Daley**  
présidente de  
BWIN.

Balado

« BWIN THRIVE »



Notre groupe BRAVO (Bridgestone Americas Veterans Organization) est ouvert aux vétérans comme aux non-vétérans.

Il a pour mission d'inspirer les vétérans afin de les inciter à être des meneurs et à produire des résultats remarquables. Ce GRE regroupant des vétérans comme des employés civils donne beaucoup à ce titre aux populations locales.

## Service et initiative par des efforts de soutien

Le groupe BRAVO vise un double objectif, soit soutenir les vétérans et servir la collectivité, qu'il a pleinement atteint en 2023. Voici les faits marquants :

- Célébration, par les sections régionales de Nashville, ACT, CFNA et BSRO, du jour du Souvenir en novembre, avec des événements et du soutien à diverses initiatives : cérémonie « Wreaths Across America » en décembre,

séminaire de la « COMMIT Foundation », « Military Appreciate Night », événement de levée de fonds de la « Honor Foundation » en avril, convention « Veterans of Foreign Wars », événement « Operation REBOOT Recovery » à Nashville, déjeuner « Operation Stand Down Tennessee Heroes » et événement « Wounded Warrior » ayant accueilli 5 000 participants, dont des membres du groupe BNEXT.

- Soutien de la collectivité par la participation à des événements comme le séminaire de la « COMMIT Foundation », la collecte de fonds de la « Honor Foundation », l'événement « Operation REBOOT Recovery » et le déjeuner « Operation Stand Down Tennessee Heroes », entre autres.
- Partenariat avec l'usine de LaVergne pour accueillir 25 officiers militaires internationaux du « Naval War College ».
- Organisation et accueil d'un événement « Talk Saves Lives » (« parler sauve des vies ») au mois de septembre, pour contribuer à la sensibilisation au suicide.
- Association de Bridgestone Retail Operations (BSRO) aux programmes « Army Career Skills » et « SkillBridge » (ministère de la Défense) pour mettre en place un programme de bourses militaires. De plus, BSRO a organisé un webinaire de sensibilisation au suicide pour les vétérans, et les employés ont préparé des colis pour les militaires déployés durant le congrès national des dirigeants de BSRO.



« Je suis fier des efforts que nous déployons pour intensifier les initiatives en matière de DE&I chez Bridgestone. Au cours de l'année 2023, l'équipe de BRAVO a continué d'accorder la priorité aux contacts avec la collectivité, au recrutement et au mentorat de vétérans ainsi qu'au activités amicales. Nous avons également mis en place plusieurs partenariats avec des organismes nationaux. Je suis reconnaissant à Bridgestone de valoriser les vétérans et de nous donner la possibilité de continuer à servir la collectivité dans laquelle nous vivons, travaillons et nous amusons. »

**Joe Bailey**  
président de BRAVO

Balado BRAVO THRIVE 

## Célébrations du jour du Souvenir de 2023

- Animation, par la section régionale de BRAVO à Nashville, d'un événement faisant principalement intervenir le conférencier Sal Gonzalez. Plus de 100 employés ont assisté à cette conférence offerte en mode hybride.
- Présentation, par la section régionale d'Akron, d'une série de courts exposés soulignant l'énorme soutien de Firestone durant la Première Guerre mondiale. L'équipe a combiné cette présentation avec un événement visant à aller à la rencontre des employés sur le campus d'Akron. Elle y a fait distribuer des gâteaux miniatures Bundt et y a lancé l'événement « Valor Home » à l'échelle du comté de Summit.
- Mise à l'honneur des vétérans dans nos usines de fabrication et nos centres de distribution, dans tous les États-Unis, par des fêtes locales comportant l'intervention de conférenciers invités, la distribution de repas de remerciements et de cadeaux de remerciement personnalisés, etc.





Le groupe BBOLD est destiné aux employés noirs et afro-américains de Bridgestone et à leurs alliés.

BBOLD est un lieu d'autonomisation et de soutien, qui offre du mentorat, du réseautage, de la formation, des événements culturels et des occasions de s'investir dans la collectivité.

Ce GRE célèbre la diversité et constitue, pour Bridgestone, un moyen parmi d'autres d'aider ses employés à réaliser leur potentiel. Il permet également de célébrer leurs contributions originales et d'aider l'entreprise à attirer et à retenir des talents exceptionnels, mais aussi à favoriser leur perfectionnement.

## Célébrer, attirer et retenir les personnes exceptionnelles

Au cours de l'année 2023, les sections régionales de BBOLD ont organisé plusieurs événements :

- Célébration du Mois de l'histoire des Noirs (MHN) par divers événements dans tous les États-Unis. Ceux-ci ont consisté, entre autres, en une présentation virtuelle faite par l'acteur, poète et orateur primé Rashad the Poet, ainsi qu'en une expérience culinaire avec le chef Cleveland axée sur l'influence afro-américaine dans l'alimentation et la culture modernes.
- Organisation de la série d'événements « Faire progresser votre carrière » (Advancing Your Career), consacrée au développement des talents, avec des sessions interactives et des intervenants extérieurs. Les débats ont apporté aux employés des occasions de mentorat par des pairs ainsi que des informations utiles sur les possibilités d'avancement de carrière.
- Animation d'une Journée de l'apprentissage à l'école secondaire Maplewood de Nashville à l'intention des élèves de neuvième année, avec une présentation des nombreuses possibilités de carrière chez Bridgestone et l'offre de conseils sur la carrière. Environ 30 étudiants et employés ont participé à cet événement.

- Annonce de la création et lancement de la section régionale BBOLD pour les employés du commerce de détail national. Depuis, cette section BSRO s'est surtout attachée à attirer de nouveaux membres lors des processus d'intégration des employés, à se rendre visible et à planifier, pour le mois de février 2024, l'événement de restitution du congrès national des dirigeants.



« De mon point de vue, le groupe BBOLD m'a aidé à nouer des relations intéressantes et à améliorer mes compétences, en insistant sur les trois piliers que sont le partenariat communautaire, le développement de talents, de la culture et l'engagement. J'espère que nous pourrons apporter cette énergie stimulante à nos employés des magasins de détail à l'avenir. »

**Ed Smith**  
président, BBOLD, BSRO







Le groupe BPROUD est un lieu vivant qui favorise l'engagement des employés sur le lieu de travail, tout en aidant Bridgestone à garder en son sein des talents issus de la communauté LGBTQ+.

BPROUD encourage l'inclusion, la collaboration et la sensibilisation entre les membres de la communauté LGBTQ+ et ses alliés, au moyen de possibilités de réseautage, d'événements et d'un investissement dans la communauté, tant en Amérique latine qu'aux États-Unis.

## Célébrer avec fierté

Au cours de l'année 2023, le groupe BPROUD a organisé des événements dans ses quatre sections régionales aux États-Unis et en Amérique latine. Voici les faits marquants :

- Parrainage du festival de la Fierté (Pride Festival) de Nashville pour la dixième année consécutive. Les employés, les amis et les familles ont participé à la parade annuelle dans la ville. Bridgestone parraine également le festival de la Fierté d'Akron depuis ses débuts, en 2017, et a pour la première fois parrainé celui de Cleveland.
- Soutien actif de plusieurs groupes communautaires, comme le réseau « Community AIDS network and Akron Pride Initiative » (CANAPI), ainsi que les services « Just Us » et « Nashville CARES ». Le bénévolat a consisté notamment en un soutien lors de la Journée de la visibilité des personnes transgenres à Akron, au mois de mars.
- Organisation d'événements et de séances de dîner-causerie avec des conférenciers principaux, tout au long de l'année et en particulier durant le mois de la Fierté, soit le mois de juin.
- Animation de tables rondes ouvertes sur le rôle des personnes alliées en Amérique latine. Un guide sur les pronoms et l'inclusivité a également été publié. L'équipe a fait la promotion de BPROUD à un salon sur les produits, en Argentine. Elle a expliqué aux

revendeurs l'importance qu'il y a à travailler ensemble pour accroître la diversité et l'inclusion, en particulier à l'égard des personnes LGBTQ+.

- Soutien des jeunes adultes LGBTQ+ à Nashville durant le temps des fêtes, par l'intermédiaire du programme LifeSet Holiday Heroes de Youth Village, grâce à l'achat de cadeaux et à la distribution de messages d'encouragement écrits à la main.
- Organisation d'une conversation « Free to Be » sur le thème de la fierté en 2023, intitulée « Free to Be Proud » (« libre de montrer sa fierté »), axée sur les difficultés des personnes LGBTQ+ et comportant un débat, un échange d'expériences et des témoignages.



« Au cours de l'année 2023, la section régionale d'Amérique latine de BPROUD s'est consacrée avant tout à l'instauration et au développement d'une culture de la diversité et de l'inclusivité dans le contexte du marché. Ce fut une année passionnante. Nous avons mené des actions qui nous ont rapprochés des collectivités que nous servons et nous avons ouvert la voie à la réalisation de notre objectif consistant à changer non seulement les mentalités, mais aussi les cœurs parmi toutes les générations. »

**Carlos Alberto Paz**  
BPROUD, section régionale d'Amérique latine



**Le groupe B-UNIDOS, créé pour nos employés hispaniques et latino-américains, se veut un lieu où ces derniers peuvent communiquer entre eux, se raconter leurs histoires et se soutenir mutuellement.**

B-UNIDOS s'engage à faire de Bridgestone un environnement inclusif et diversifié pour les actuels et futurs employés hispaniques et latino-américains et leurs collègues alliés, mais aussi à exercer une influence positive et à promouvoir la croissance au sein de la communauté.



## Voici les événements organisés et les initiatives menées :

- Célébration du Mois du patrimoine hispanique par l'animation, par des dirigeants latino-américains Bridgestone Americas, de discussions virtuelles et par l'organisation de dîners-causeries. Parmi les invités se trouvaient Lina Londoño, qui a présenté un exposé sur le sujet du « vivre en pleine conscience », et la Dre María Alejandra Zanetta, qui a décrit les influences espagnoles à travers l'art. Le groupe BUNIDOS a clôturé le Mois du patrimoine hispanique à la CFNA en célébrant le carnaval avec de la nourriture hispanique.
- Célébration du Cinco de Mayo par le partage de pâtisseries mexicaines fraîches sur les sites de la Bridgestone Tower et de la CFNA, ainsi que par des démonstrations de préparation d'horchata et de guacamole à notre centre technique d'Akron.
- Organisation d'un événement pour le jour des Morts (Dia De Los Muertos), destiné à expliquer aux gens ce qu'est ce jour et quelle est la signification du cerf-volant (barrilete) traditionnel guatémaltèque. Les employés ont également pu voir ce qu'est une offrande (ofrenda) et goûter le pain des morts (pan de muerto) avec du chocolat chaud à la Bridgestone Tower.

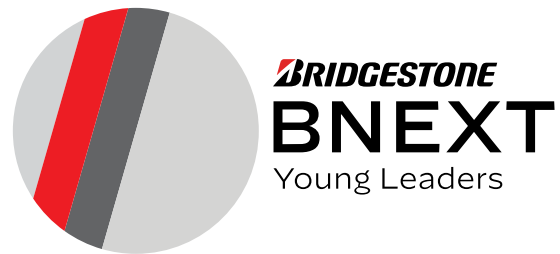


« Nos sections régionales du nord-est de l'Ohio ont organisé en 2023 divers programmes et événements qui ont permis à leurs membres et à leurs soutiens à Akron et à la CFNA de réseauter et d'en savoir plus sur les autres secteurs d'activité. De plus, leurs membres ont appris beaucoup de choses sur la culture hispanique et latino-américaine, en plus de bénéficier de conseils en développement professionnel et personnel. »

**Carlos Bravo et Tiffany Treviño Ramos**

Co-Leads, B-UNIDOS Northeast Ohio





Le groupe BNEXT vise à former la prochaine génération de dirigeants de Bridgestone en contribuant à instaurer un environnement de travail dans lequel les personnes peuvent atteindre et dépasser leurs objectifs de carrière.

## Soutien à nos futurs dirigeants

Ce GRE fournit aux jeunes professionnels des occasions uniques de se rencontrer et de tisser des liens avec des dirigeants des divers échelons de l'entreprise. Des mises en relation et des mentorats entre employés sont essentiels au développement personnel et professionnel, en particulier pour les nouveaux et les jeunes employés.

## Voici les faits marquants de 2023

- Organisation de plusieurs événements de réseautage pour permettre aux employés de la région de Nashville de rencontrer des membres de la haute direction et des nouveaux venus et pour créer des occasions de réseautage par le bénévolat.
- Plantation de 30 arbres sur le site d'une école d'art locale et création d'un partenariat avec le YMCA du centre du Tennessee pour aller à la rencontre des jeunes gens.



- Collaboration avec le GRE BRAVO pour apporter de l'aide lors de l'événement « Wounded Warrior » rassemblant 5 000 participants au stade Nissan de Nashville. Les employés ont eu la possibilité de courir, de marcher, de travailler bénévolement ou simplement de soutenir cet événement caritatif au profit des anciens combattants blessés.



« BNEXT est un GRE qui innove en s'attachant à créer des ponts au sein de Bridgestone et à mettre en lien toutes nos ressources. Notre action consiste à former la prochaine génération de dirigeants tout en leur apprenant à utiliser les outils et les réseaux existants de notre organisation. »

## Brigitte Scholvanec

coordonnatrice de la section BNEXT de BRSO et spécialiste des opérations de vente au détail et des communications

Balado BNEXT THRIVE



Le groupe BHAPI, pour Bridgestone's Home for Asian Pacific Islanders (« accueil des Asiatiques et des insulaires du Pacifique »), vise à rassembler les personnes qui se reconnaissent afin de nouer des relations riches, de partager des expériences et de s'épanouir sur les plans professionnel et personnel.

Créé en 2023, BHAPI vise à favoriser le sentiment d'appartenance, à promouvoir la sensibilité culturelle et à apporter du soutien à nos différentes communautés d'Asiatiques et d'insulaires du Pacifique au sein de Bridgestone Americas.

Ce GRE a célébré sa première année d'existence en décembre 2023 lors d'un déjeuner d'accueil à la tour de Nashville. Ses membres sont impatients d'organiser d'autres événements et d'ouvrir des possibilités aux employés en 2024.



« Je suis fier de travailler pour une entreprise qui valorise la diversité. Notre objectif, dans le groupe BHAPI, est d'aider Bridgestone à devenir une entreprise plus inclusive, marquée par la diversité pour les employés d'origine asiatique et des îles du Pacifique et leurs alliés. Nous voulons également exercer une influence positive et créer un pont entre nos collègues, nos activités et nos communautés. »

Jian Lee  
président, BHAPI

# La DE&I en action

## Promouvoir la DE&I par le marketing

Le Conseil de direction du marketing de Bridgestone est composé de dirigeants provenant de tous les secteurs de l'entreprise et s'emploie avec enthousiasme à intégrer la stratégie DE&I dans la culture professionnelle du marketing.

En 2023, le conseil a consacré une séance par trimestre aux discussions sur la DE&I, en plus de mettre en place un groupe de travail sur le sujet dans son programme des talents. Les sujets abordés comprenaient notamment l'importance de l'empathie et de l'inclusivité, la promotion sociale et l'équité ainsi que l'accès à l'inclusivité et à la culture à l'aide de données.



Sur notre plateforme « What Really Matters » (« ce qui importe réellement »), d'autres mesures mises de l'avant par notre équipe de marketing en 2023 comprenaient notamment :

- S'associer avec « Play Like A Girl » et cinq équipes de la NFL (les Browns de Cleveland, les Cowboys de Dallas, les Rams de Los Angeles, les Patriots de la Nouvelle-Angleterre et les Titans du Tennessee) pour valoriser les jeunes femmes à travers le sport et les activités STIM, y compris notamment un don de 100 000 \$ à « Play Like A Girl » et à une gamme d'événements organisés pour les jeunes femmes partout aux États-Unis. En savoir plus : [Partners with Play Like a Girl!](#) y [Motion at Warren County](#)
- De poursuivre le « Collegiate Development Program » (programme de développement collégial) de Bridgestone grâce au parrainage du « PGA TOUR » de Bridgestone, qui s'inscrit dans le programme « Pathway to Progression du PGA TOUR ». Le programme est conçu pour parvenir à une meilleure diversité dans le sport en développant des talents issus de groupes diversifiés et historiquement sous-représentés [Inaugural Bridgestone HBCU Invitational](#).
- De créer un coin communautaire moderne à l'aréna Bridgestone, le domicile des Predators de Nashville, une équipe de hockey sur glace. Le nouveau coin communautaire vient concrétiser la plateforme « What Really Matters » en résumant l'essence de notre mission : servir la société à un niveau supérieur. Le coin met actuellement à l'honneur le travail de la célèbre artiste Cymone Wilder, qui s'est donné pour mission d'encourager les gens provenant d'une plus grande diversité de milieux à s'exprimer à travers l'art. Bridgestone a aussi fait un don de 10 000 \$ à « Creative Girls Rock », une initiative soutenue par Cymone. [Espacio Comunitario de Bridgestone](#)

THRIVE 



## Encourager la prochaine génération de talents diversifiés

La réussite de Bridgestone dépend de sa capacité à cultiver et à attirer les meilleurs talents. C'est pourquoi nous nous concentrons sur le dialogue avec les étudiants et les jeunes afin de développer des compétences pour l'avenir. Pour ce faire, au cours de 2023, l'entreprise a effectué les démarches suivantes :

- Participation à divers événements de recrutement et association à des universités avec l'intention de trouver et d'attirer des talents diversifiés. Elle a notamment participé et pris la parole à la conférence de la National Society of Black Engineers (société nationale des ingénieurs noirs) en mars 2023.
- Partenariat avec la Tennessee State University (TSU), qui se classe comme une Historically Black College and University (HBCU) (université historiquement noire). Bridgestone est représentée au conseil d'administration de l'université pour la gestion de la chaîne d'approvisionnement et, en 2023, a visité la TSU pour discuter de possibilités de carrière, examiner des curriculum vitae et mener des entrevues fictives. Depuis le début du partenariat, plusieurs étudiants de la TSU ont rejoint le programme de stages Logistics and Supply Chain Management (LSCM) (logistique et gestion de la chaîne d'approvisionnement) de Bridgestone.
- Organisation de programmes tels que Engineer for a Day (ingénieur d'un jour) et STEM Girls (filles STIM) sur notre centre technique d'Akron en vue de motiver les étudiants et de les sensibiliser davantage à la manière dont l'innovation et la technologie peuvent représenter des choix de carrière passionnants.
- Collaboration avec les écoles secondaires Maplewood, à Nashville, et East, à Akron, pour fournir un Centre de formation automobile aux étudiants afin qu'ils puissent développer des compétences professionnelles et repérer des possibilités de carrière dans l'industrie de l'automobile.
- Poursuite de sa collaboration avec Women in Technology of Tennessee (WiTT) (femmes en technologie du Tennessee) par le biais de bourses, de rédaction de curriculum vitae, de représentation sur leur conseil d'administration et de parrainage d'événements.



## Les finances à la une

Le service des finances de Bridgestone Americas a depuis longtemps facilité des occasions pour les employés de nouer des liens avec d'autres employés situés dans différentes régions américaines, à la fois virtuellement et en personne. Il a par exemple favorisé l'excellence des employés à travers la Finance University (université des finances) ainsi que grâce à la série Manager Excellence (excellence en gestion), axée sur le perfectionnement des gestionnaires.

L'excellence en gestion consiste à proposer de manière constante une culture propice à l'engagement et au développement grâce à un leadership efficace et inspirant. Cette année, la série a présenté une discussion interactive sur le thème de l'empathie.

D'autres mesures mises de l'avant comprenaient entre autres :

- S'associer avec le Centre d'excellence en matière de DE&I pour présenter un atelier sur place de 90 minutes au sujet des préjugés inconscients, de l'empathie et de l'alliance inclusive.
- Organiser un panel de directeurs financiers au sujet des préjugés inconscients dans la foulée des thèmes en matière de DE&I de la série axée sur la direction financière.





## Lancer la DE&I dans le service manufacturier de BSAM

En 2023, les équipes du service manufacturier de BSAM ont mis en place des comités directeurs sur la DE&I dans leurs emplacements situés partout aux États-Unis et en Amérique latine. Ces comités se concentrent sur la poursuite de la constitution d'une main-d'œuvre manufacturière inclusive qui reflète la diversité croissante des communautés et des clients servis par Bridgestone.

Au cours de 2023, ces comités ont été à l'origine d'événements, d'initiatives et de partenariats pour aider à garantir que l'entreprise identifie, recrute et retienne au mieux les talents diversifiés.

### Voici les faits marquants :

- La modernisation de certaines installations, notamment la rénovation de salles pour les nouvelles mamans dans les usines d'Aiken, de Santo André et de Camaçari, les améliorations sur le plan de l'ergonomie à Griffin et, enfin, la création d'un nouveau vestiaire pour femmes à Cuernavaca.
- L'organisation de tables rondes et de conversations informelles destinées aux employées afin qu'elles puissent discuter de sujets pertinents, célébrer la diversité et partager des idées pour favoriser un environnement de plus en plus inclusif.
- L'établissement de partenariats communautaires soutenant des causes telles que le projet Noah

Free to Make History 

d'Abilene, qui vient en aide aux victimes de violence familiale et d'abus sexuel.

- La participation aux célébrations des mois du patrimoine, comme le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois du patrimoine hispanique et le jour du Souvenir se déroulant sur des sites ainsi qu'au sein de communautés.
- L'association au « National Industrial Apprenticeship Service » (SENAI) (service d'apprentissage industriel national) visant à recruter davantage de talents féminins pour Bridgestone Brazil. Au total, en 2023, 74 femmes ont acquis les qualifications nécessaires pour devenir caristes professionnelles aux usines de Santo André et de Camaçari.
- L'achèvement du programme de mentorat Open Mind (esprit ouvert) et du programme éducatif en Amérique latine visant à aiguïser l'acuité vis-à-vis de la DE&I en insistant particulièrement sur l'inclusion des femmes.

## Des Moines en vedette

Plusieurs initiatives ont eu lieu à Des Moines, entre autres :

- Le parrainage et la participation à la célébration annuelle Juneteenth Neighbor's Day de Des Moines pour la première fois. La poursuite du parrainage et de la participation aux festivals annuels Latino Heritage et CelebrAsian.
- Le soutien de plusieurs partenaires communautaires, comme Big Brothers, Big Sisters of Central Iowa, Homeless Veteran Standdown et le bénévolat à pour l'organisme Meals from the Heartland.
- Le déploiement d'une banderole de bienvenue dans sept langues pour promouvoir l'inclusivité.
- L'accueil d'étudiants de Yamanashi, au Japon, afin de leur faire visiter l'usine.



« L'adoption de la DE&I dans l'industrie manufacturière en Amérique latine ne consiste pas seulement à fabriquer des produits, mais aussi à encourager l'innovation, à renforcer nos communautés et à façonner un avenir où la voix de chacun est entendue et valorisée. Nos coéquipiers ont la possibilité d'être eux-mêmes, de donner le meilleur d'eux-mêmes chaque jour sur le lieu de travail, ce qui a un impact direct sur l'engagement et la collaboration. Nous sommes fiers du rythme auquel nous progressons en Amérique latine, avec une grande participation dans toute la région. »

### Jeison Lion

directeur exécutif, RH et relations de travail, Amérique latine



« Je suis fier de faire partie d'une équipe où nous acceptons nos différences, prenons le temps de comprendre notre unicité et célébrons ouvertement notre diversité. »

### Harsh Jha

directeur d'usine, Des Moines

## Soutenir la fondation TechForce

Au cours de 2023, la division des opérations de commerce au détail Bridgestone a renforcé son partenariat avec la fondation TechForce, un organisme à but non lucratif dévoué à l'exploration de carrière et au développement d'une main-d'œuvre de techniciens professionnels dans l'ensemble des secteurs de haute technologie.

Ce partenariat offre des possibilités à un éventail diversifié de gens, les aidant à mieux comprendre les leurs options de carrière et à développer des compétences.

[Learn More](#) 

2nd Annual



2023

**Global Business**  
**LEADERS** in **MINING**  
DIVERSITY CONFERENCE

Save the Date!

October 5, 2023 • Virtual

## Conférence des dirigeants d'affaires mondiaux sur la diversité dans le secteur minier

En octobre, la division « Off the Road » (OTR) (Hors route) de Bridgestone a parrainé la conférence des dirigeants d'affaires mondiaux sur la diversité dans le secteur minier et y a participé. L'événement a rassemblé des dirigeants d'affaires qui ont discuté de leurs meilleures pratiques en matière de recrutement, de rétention et de perfectionnement de talents diversifiés dans l'industrie minière et les ont mis en commun.

La directrice des opérations du réseau de concessionnaires commerciaux Bridgestone, Deb Hamlin, a participé à un panel de dirigeants intitulé « Transforming the Mining Industry to More Inclusive and Belonging for a Better Future » (transformer l'industrie minière pour un avenir meilleur grâce à une plus grande inclusivité et une meilleure appartenance) et le directeur d'OTR (Hors route), Rob Seibert, a reçu le prix Game Changer Male Ally (allié masculin qui change la donne) pour son leadership dans la promotion de la DE&I.



# L'accessibilité à Bridgestone

L'engagement E8 de Bridgestone promet notamment d'autonomiser les gens, ce qui passe par l'accessibilité et la dignité pour tous, y compris pour nos employés, nos clients et nos communautés.

Cet engagement se manifeste par le soutien de Bridgestone pour le sport adaptatif et inclusif en tant que partenaire paralympique mondial et adhérent du Comité olympique et paralympique des États-Unis. Plus particulièrement, Bridgestone s'est associée à huit équipes paralympiques américaines en tant qu'équipe d'athlètes ambassadeurs de Bridgestone en prévision des Jeux paralympiques de Paris 2024.

Dans le cadre de son travail avec l'équipe d'athlètes ambassadeurs de Bridgestone, l'entreprise développe et teste des accessoires en caoutchouc destinés à l'équipement de sport adaptatif, notamment des gants de course et des mains courantes pour les sports en fauteuil roulant, ainsi que des semelles en caoutchouc et des plaques à crampons pour les prothèses de course.

Bridgestone étend la portée de ces efforts pour appuyer la création de possibilités permettant à tous d'accéder aux sports, quelles que soient leurs capacités, en fournissant un soutien bénévole et un financement à des organismes sans but lucratif aux États-Unis, dont « Challenged Athletes Foundation », « Adaptive Sports Ohio » et « Amputee Blade Runners ». En 2023, Bridgestone a également démontré son engagement à promouvoir l'accessibilité et la dignité pour tous grâce aux initiatives suivantes :

- Participation à la conférence sur l'autisme et l'employabilité au Canada, avec deux employés autistes, dont un animant l'événement.
- Participation aux Jeux olympiques spéciaux de LaVergne, au Tennessee.
- Soutien à Bridgestone Argentina pour l'Inclusion Expo (exposition sur l'inclusion), un événement axé sur les personnes handicapées en milieu de travail qui promeut l'inclusivité et l'accessibilité.
- Participation à des salons de l'emploi pour personnes handicapées de l'Amérique latine, bénévolat et offre de formation auprès de Mosaico Down, et réalisation d'un diagnostic avec Incluyeme.com pour veiller à ce que le processus d'attraction des talents favorise l'inclusion des personnes handicapées.

Bridgestone poursuivra, en 2024 et au-delà, son engagement envers ses communautés, ses clients et ses employés handicapés.



[Enabling Performance Matters | L'équipe de Bridgestone](#)



## Attirer les femmes dans l'industrie du transport

Bridgestone a été nommée l'une des meilleures entreprises où travailler pour les femmes dans le secteur des transports pour la deuxième année consécutive en 2023.

Ce prix annuel est décerné par la « Women in Trucking Association » (WIT) (association des femmes dans le secteur du camionnage) sur la base de votes provenant de plus de 27 000 professionnels du transport. Au cours de 2023, la division des camions commerciaux de Bridgestone a fait augmenter le nombre de ses membres à la WIT de sorte à devenir un partenaire de niveau or. En augmentant son niveau de partenariat, Bridgestone a permis à plus de 50 employées à l'échelle de l'entreprise d'établir des liens, de faire du mentorat, de célébrer et d'apprendre des autres femmes de l'industrie du transport. Les mesures mises de l'avant en 2023 comprennent :

- Participer à la WIT Index (indice de WIT), qui décrit en détail la représentation des femmes dans des rôles clés à l'échelle de l'industrie du transport.
- Faire l'objet d'une étude de cas dans la publication de WIT intitulée « Redefining the Road » (Redéfinir la route).
- Être représentée sur trois panels de discussion à la conférence annuelle Accelerate!, notamment en rapport à des sujets portant sur le leadership, l'alliance inclusive masculine et le mentorat. Bridgestone est également représentée au conseil d'administration de la WIT.



« Je suis fière de travailler pour une organisation qui met sincèrement l'accent sur le soutien à ses employées, tout en favorisant l'égalité des chances pour que les femmes puissent accéder à des postes de direction dans l'ensemble de l'industrie. »

### LaTres Jarrett

directrice générale des ventes TBR, Présidente chargée de l'adhésion à Bridgestone Canada et WIT





# Diversité des fournisseurs

**Il est important pour Bridgestone de construire des communautés plus dynamiques grâce à ses activités.**

L'engagement E8 de Bridgestone repose sur les valeurs d'économie, d'émotion et d'autonomie, qui incitent l'entreprise à saisir les occasions de cocréation avec des partenaires qui partagent les mêmes idées.

La diversité des fournisseurs est une partie intégrante de cet engagement et Bridgestone croit en l'importance économique du développement, du mentorat et du soutien à la croissance à long terme d'entreprises diversifiées.

L'entreprise continue de créer une base d'approvisionnement plus diverse et durable et a été reconnue par ses clients et partenaires pour son engagement et la croissance de son portefeuille de fournisseurs diversifiés.

Au cours de la dernière année, Bridgestone a continué à développer sa base d'approvisionnement diversifiée et à augmenter ses dépenses auprès de ses partenaires fournisseurs actuels de différents horizons.

La participation soutenue et active de Bridgestone à des événements locaux, régionaux et nationaux a renforcé les relations existantes et conduit à en établir de nouvelles avec des partenaires fournisseurs diversifiés. L'entreprise poursuit son engagement en matière de diversité des fournisseurs ainsi qu'à offrir des chances égales à tous ceux qui souhaitent faire affaire avec l'entreprise.



[En savoir plus sur les critères de diversité des fournisseurs de Bridgestone](#)



**En 2023, les mesures suivantes ont notamment été mises de l'avant :**

- Exposition au congrès du « Women's Business Enterprise National Council » (WBENC) (conseil national des dirigeantes d'entreprise) à Nashville pour réseauter et discuter des possibilités pour les femmes entrepreneures. À l'avenir, il est prévu d'étendre ce partenariat avec le WBENC à d'autres organismes chargés de la certification de minorités à l'échelle régionale, étatique et nationale.
- Poursuite des investissements dans les entreprises appartenant à des minorités grâce à des partenariats avec des organismes comme le « Tristate Minority Supplier Development Council » (TMSMDC) (conseil de développement auprès de fournisseurs minoritaires de trois États) et la Michigan Minority Supplier Development Council (MMSDC) and ainsi que la participation à la « Michigan Minority Procurement Conference » (MMPC) (conférence sur l'approvisionnement auprès de minorités du Michigan).
- Association avec de petites entreprises diversifiées lors de l'organisation des événements et des initiatives Free to Be.



*« Nous avons étendu notre réseau de fournisseurs diversifiés et continuons à créer de la valeur pour notre entreprise et nos partenaires fournisseurs. Nous apprécions sincèrement les efforts de tous les partenaires diversifiés de l'entreprise alors que nous progressons vers l'atteinte de nos objectifs en matière de diversité. »*

**John Cason**

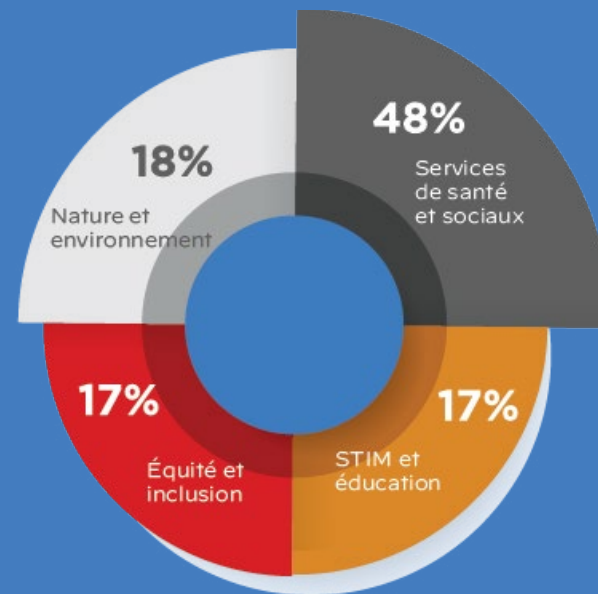
directeur général de l'approvisionnement

# Communautés et clients

## Fonds fiduciaire de Bridgestone Americas

En 2023, le Fonds fiduciaire de Bridgestone Americas a investi plus de 2,4 millions de dollars dans des communautés et des organisations à but non lucratif servant la société dans quatre domaines cibles, toutes les contributions étant approuvées par le Comité des dons et des contributions sociales de Bridgestone. Ces derniers comprenaient :

- Services de santé et sociaux – soutenir les organismes communautaires qui mettent en relation et mobilisent des ressources pour les populations mal desservies ou sous-représentées.
- Nature et environnement – subventionner des organismes qui préservent le monde naturel pour les générations actuelles et futures .
- STIM et éducation – financer des établissements éducatifs et des organismes à but non lucratif mettant fortement l'accent sur le développement de talents diversifiés dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).
- Équité et inclusion – parrainer des organismes qui créent une égalité d'accès aux possibilités et aux ressources pour les personnes marginalisées et historiquement sous-représentées.



Les priorités du Fonds fiduciaire de Bridgestone Americas sont étroitement alignées sur l'engagement E8 de Bridgestone. En 2023, nous avons incité les GRE à recommander le financement de partenaires à but non lucratif. En conséquence, le financement des causes liées à la DE&I a doublé.

En 2024, un programme de dons équivalent aux sommes versées par les employés sera lancé en parallèle avec l'élaboration d'une stratégie quinquennale de dons d'entreprise.

Les informations et les mises à jour relatives aux contributions sociales de Bridgestone se trouvent sur le site Web de [Bridgestone Americas](#).

[Balado THRIVE: philanthropie et impact social de Bridgestone](#)



## Des dons records pour United Way

Les employés et partenaires de Nashville et Akron se sont réunis au cours de 2023 et ont atteint un nouveau record en collectant plus de 2,7 millions de dollars grâce aux dons des employés et à un tournoi de golf de bienfaisance.

« Le Fonds fiduciaire de Bridgestone Americas est le prolongement de la mission de notre entreprise visant à servir davantage la société à un niveau supérieur. Nous investissons dans les organismes à but non lucratif qui s'engagent à résoudre des problèmes complexes avec la même audace et la même volonté d'excellence que nos employés. »

### Wade Munday

directeur chargé de la philanthropie d'entreprise et des retombées sociales

## Contributions communautaires de la CFNA

En 2023, la Credit First National Association (CFNA) a effectué des dons de bienfaisance totalisant environ 120 000 \$ qui aideront à sauver et à revitaliser des vies. Les mesures mises de l'avant comprennent notamment :

- Le bénévolat des employés CFNA pour trier et distribuer de la nourriture par l'intermédiaire de « Audrey's Outreach », une banque vestimentaire et alimentaire du « Greater Cleveland Food Bank and Hunger Network ».
- Le partenariat de la CFNA avec le « Berea Community Outreach's Backpack Program », un programme fournissant un soutien pour les fournitures scolaires pour la rentrée des classes et des dons alimentaires hebdomadaires.
- Le soutien d'organismes engagés à briser le cycle de la pauvreté et de l'itinérance, notamment la City Mission, le centre de crise pour femmes « Laura's Home Women's Crisis Center » et le fournisseur de soins de santé comportementale communautaire de l'Ohio, « OhioGuidestone ».
- La participation à l'événement de restauration « RallyCLE de Building Hope in the City », qui comprenait la mise en place et l'amélioration d'espaces verts communaux dans la ville pour que tous puissent en profiter.
- Le coparrainage de la course annuelle pour les enfants « Race for Kids » en vue de soutenir les « Boys and Girls Clubs » du nord-est de l'Ohio dans leur mission d'aider les jeunes à risque à réaliser leur plein potentiel.
- La collecte de 25 000 \$ dans le cadre de la campagne de « United Way ».

## Poursuite des partenariats ou des activités communautaires

La mise en place et le renforcement de programmes qui créent des communautés plus fortes pour les générations actuelles et futures sont en tête des priorités.

Bridgestone a dirigé des initiatives et s'est associée à plusieurs organisations ayant pour mission de créer l'égalité d'accès aux possibilités offertes dans des communautés en 2023, par exemple :

### Notre communauté du Libéria

Firestone Liberia est un partenaire de confiance du peuple et du pays du Liberia depuis 1926. Couvrant près de 185 miles carrés, 118 990 acres, il s'agit de la plus grande exploitation de caoutchouc naturel d'un seul tenant au monde.

Depuis la fin de la guerre civile libérienne en 2003, Firestone Natural Rubber a investi plus de 2 milliards de dollars dans l'économie du Liberia. En tant que premier employeur privé du pays, elle apporte une contribution essentielle à la santé et au bien-être de la société libérienne en mettant l'accent sur les opportunités économiques, l'éducation, la santé, les droits de l'homme et la protection de l'environnement. [Pour en savoir plus](#)



### Boys and Girls Club of America

En 2023, les opérations de détail de Bridgestone ont surpris les jeunes garçons et filles de 12 clubs situés dans tout le pays en faisant don de nouvelles fourgonnettes de tourisme qui donneront à plus d'enfants et d'adolescents accès à des programmes extrascolaires à forte portée. De plus, Bridgestone a fait don d'un total de 400 000 \$ sous forme de subventions de transport à 20 autres clubs visant à maintenir leurs flottes actuelles ou appuyer l'achat de nouvelles fourgonnettes de tourisme. Les dons font partie de l'initiative Driving Great Futures (vers des avenir formidables) de Bridgestone, qui a collecté plus de 20 millions de dollars pour aiguiller les enfants et les adolescents vers les programmes et les ressources des Boys & Girls Clubs of America à l'échelle du pays depuis 2015. [Visionnez ici](#)

### Truckers Against Trafficking

Truckers Against Trafficking (camionneurs contre la traite des personnes) est un organisme de bienfaisance qui vise à lutter contre la traite des personnes en encourageant les camionneurs partout aux États-Unis à être attentifs et à signaler toute activité suspecte. Ce partenariat vise notamment à sensibiliser les transporteurs de Bridgestone à ce problème ainsi qu'à leur fournir du soutien et de la formation. [Visionnez ici : combattre le Trafic humain](#)



### Predators de Nashville – (Créer des opportunités en faveur de l'équité raciale)

Fournir du financement au programme des Predators Nashville visant à créer des possibilités en faveur de l'équité raciale. Ce programme offre l'égalité d'accès au hockey pour des groupes souvent sous-représentés dans ce sport, développant des compétences fondamentales pour les aider à réussir.

[Pour en savoir plus](#)



# Lettre de Jason Fisher

J'espère que vous avez apprécié la lecture de notre rapport sur la DE&I de 2024, qui reflète nos progrès, nos défis et nos objectifs dans la promotion d'une culture de respect, d'une équité véritable et d'un sens d'appartenance pour tous les employés de Bridgestone.

En 2023, nous avons fait des progrès considérables en vue de faire avancer nos initiatives DE&I, comme continuer à développer la diversité dans les postes de direction et de gestion, à célébrer notre troisième semaine « Free to Be » de l'année, et à concrétiser l'engagement E8 de Bridgestone par le biais d'activités qui soutiennent également le bien-être mental et physique de nos employés et de nos communautés.

Pour la deuxième année consécutive, nous avons été nommés « meilleure entreprise » par « Women in Trucking » et nous continuons à chercher des moyens de promouvoir et d'accélérer la diversité dans nos industries grâce à nos partenariats avec des organisations STIM et à des dons importants à des groupes STIM qui favorisent la diversité. Ces efforts et réalisations seraient impossibles sans le dévouement, la créativité, la collaboration et l'engagement d'un grand nombre d'employés à l'échelle de notre organisation.

Cultiver un environnement de travail inclusif est quelque chose qui nous passionne. Nous savons que notre travail est loin d'être terminé, mais nous nous engageons à grandir, à apprendre, à écouter et à fournir un environnement professionnel où chacun est libre d'être pleinement lui-même. Bien que nous ayons réalisé des progrès importants dans de nombreux domaines, il reste beaucoup à faire pour respecter notre engagement visant à mettre en place une équipe de direction représentative des employés qu'elle dirige, de même qu'une main-d'œuvre qui reflète les communautés que nous servons.

Ce défi n'est pas unique à notre entreprise, mais nous demeurons déterminés à trouver des moyens d'attirer, de faire progresser et de conserver les meilleurs talents.

Notre progrès continu sur le chemin de la diversité sera mené par nos collaborateurs. Nous continuerons donc à leur donner le pouvoir de nous aider à bâtir une entreprise qui reconnaît les différences et promeut l'inclusion, un point qui continuera de faire l'objet de notre stratégie globale en matière de ressources humaines.

**Je me réjouis à l'idée de vous faire part de la prochaine phase de ce parcours exceptionnellement important l'année prochaine.**



**Jason Fisher**

*Chief Human Resources Officer, BSAM*