



produire selon nos
valeurs

- 2 • À propos de Gildan
- 4 • Réalisations de Gildan en 2006
- 6 • Message de Glenn Chamandy et de Laurence Sellyn
- 9 • Message de Corinne Adam
- 10 • Gouvernance d'entreprise
- 12 • Pratiques de travail
- 22 • Relations avec les communautés
- 34 • Protection de l'environnement
- 38 • Prix et affiliations
- 40 • Plan d'action 2007

À propos de ce rapport : Ce troisième rapport de citoyenneté corporative met à jour l'information de notre rapport 2005 « Gildan, au fil de votre quotidien » et présente un aperçu de nos activités de responsabilité sociale en entreprise (RSE) au cours de l'exercice 2006. Pour une revue complète des politiques, des programmes et des actions de RSE, nous invitons les lecteurs à consulter nos rapports de citoyenneté corporative précédents ou notre site Web corporatif à l'adresse suivante : www.gildan.com

Ce rapport décrit les efforts continus de Gildan pour maintenir un dialogue ouvert avec nos parties prenantes, soit les employés, les consommateurs, les investisseurs, les gouvernements, les organismes non gouvernementaux et les médias. Pour de plus amples renseignements à propos de Gildan et de son engagement à l'égard des pratiques d'affaires socialement responsables, n'hésitez pas à nous contacter :

Les Vêtements de Sport Gildan inc.
Service de communications corporatives
725, Montée de Liesse
Montréal, (Québec)
Canada H4T 1P5
Tel : (514) 735-2023

Gildan est
déterminée à être un
employeur socialement
responsable dans tous ses
centres géographiques.
Notre engagement est
d'investir dans des
installations modernes
et bien équipées et
d'adopter des pratiques
de ressources humaines
progressives.



Opérations internationales de Gildan

Siège social de la Société
Montréal (Canada)

**Bureau de ventes
internationales**
St. Michael (Barbade)

**Bureaux de ventes
régionales**
Hopkinsville (États-Unis)
Londres (Royaume-Uni)

**Usines de fabrication de
textile pour vêtements de
sport et/ou sous-vêtements**
Rio Nance (Honduras)
Bella Vista (République
dominicaine)
Montréal (Canada)
Bombay (États-Unis)

**Usines de fabrication
de chaussettes**
Rio Nance (Honduras)
Hillsville (États-Unis)
Mount Airy (États-Unis)

Usines de filature
Cedartown⁽¹⁾ (États-Unis)
Clarkton⁽¹⁾ (États-Unis)

Usines de couture
San José, San Antonio, San
Miguel et Villanueva (Honduras)
San Marcos et Rivas
(Nicaragua)
Port-au-Prince (Haïti)
Castaños et
San Buenaventura (Mexique)

Bureau de sous-traitance
Shanghai (Chine)

Centres de distribution
Eden (États-Unis)
Martinsville (États-Unis)
Choloma (Honduras)
Mississauga (Canada)⁽²⁾
Ontario (États-Unis)⁽²⁾
Bletchley (Royaume-Uni)⁽²⁾
Meer (Belgique)⁽²⁾
Monterrey (Mexique)⁽²⁾
Brisbane (Australie)⁽²⁾

⁽¹⁾ Coentreprise avec
Frontier Spinning Mills, Inc.
⁽²⁾ Fournisseur sous-traitant
en logistique de distribution

Faits saillants financiers et opérationnels 2006

- Plus de 430 millions de chandails vendus
- Augmentation des ventes de 18,2 %
- Augmentation de 35,0 % du bénéfice net avant la charge de restructuration et autres charges
- Développement d'importantes usines de fabrication de textile au Honduras et en République dominicaine
- Investissement dans une nouvelle usine de chaussettes à la fine pointe de la technologie au Honduras
- Nouvelles usines de couture au Honduras, au Nicaragua et en Haïti
- Acquisition d'un fournisseur de chaussettes desservant le marché de masse de la vente au détail américain
- Nouveau centre de distribution desservant la vente au détail aux États-Unis

L'étendue de nos activités

Gildan est une entreprise à intégration verticale du secteur de la commercialisation et de la confection de vêtements de sport, de chaussettes et de sous-vêtements de qualité. Nous nous concentrons sur la fabrication de vêtements de base pour des clients exigeant une chaîne de distribution efficace et une qualité de produits constante pour des programmes de réapprovisionnement automatiques et à haut volume.

Gildan est le plus important fournisseur pour le marché de la distribution en gros de vêtements de sport imprimés aux États-Unis et au Canada, ainsi que l'un des plus importants fournisseurs sur ce marché en Europe. Nos parts de marché⁽¹⁾ dans ce secteur aux États-Unis sont de :

- 43,7 % dans la catégorie du t-shirt;
- 30,8 % dans la catégorie des vêtements molletonnés;
- 32,2 % dans la catégorie du chandail sport.

Gildan soutient sa stratégie de croissance avec la construction d'usines de production à grande échelle, globalement compétitives et verticalement intégrées dans ses centres de fabrication en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. Nous opérons également des usines de fabrication au Canada, aux États-Unis et au Mexique.

Nos employés

Nous employons plus de 15 000 personnes à travers le monde et continuons d'accroître nos effectifs alors que nous augmentons notre capacité de fabrication.

Nous sommes déterminés à offrir d'excellentes conditions de travail pour nos employés partout dans le monde.

⁽¹⁾ Données basées sur le rapport S.T.A.R.S., produit par ACNielsen Market Decisions. Les données incluent celles des neuf premiers mois terminés le 30 septembre 2006.

Réalisations
2006

Le tableau suivant présente un résumé de la mise en œuvre des objectifs présentés l'an dernier dans notre rapport de citoyenneté corporative.

Secteur visé	Actions en 2006
Pratiques de travail	
✳️ Structurer une équipe de conformité et de vérification	Structurer une fonction interne de conformité sociale et former des équipes de vérification interne dans tous les centres géographiques.
✳️ Code, politiques et procédures	- Développer et implanter un nouveau code de conduite intégré, des politiques et des procédures pour les installations de Gildan, ainsi que celles de ses sous-contractants. - Développer un outil permettant au groupe de conformité sociale de mieux gérer le processus de vérification et assurer un meilleur suivi des communications à la grandeur de la Société. - Se préparer pour l'obtention de l'accréditation de la <i>Fair Labor Association</i> (FLA).
✳️ Vérification et programme d'actions correctrices	- Obtenir une confirmation de la part de la FLA, du Réseau de solidarité des Maquiladoras (RSM) et du Worker Rights Consortium (WRC) selon laquelle la Société a respecté son engagement de supporter les anciens employés de son usine d'El Progreso. - Continuer de procéder à des vérifications indépendantes par une tierce partie avec Verité à nos usines de couture ainsi qu'aux installations de nos sous-contractants qui n'ont pas été visitées au cours de l'année 2005. - Implanter un plan d'actions correctives suite aux vérifications de Verité en 2005. - Étendre la certification WRAP à nos nouvelles usines de couture du Honduras, du Nicaragua et de Haïti.
✳️ Communications	Communiquer efficacement l'engagement de Gildan envers le nouveau code de conduite ainsi que les éléments qu'il comporte, et ce, à tous les employés de la Société et de ses sous-contractants.
Relations avec les communautés	
✳️ Programme d'implication dans la communauté	Mettre en œuvre un nouveau programme structuré pour nos usines à l'étranger, qui permettra aux centres de fabrication régionaux d'intervenir activement dans leur communauté en s'associant à des causes humanitaires et à des activités axées sur les jeunes et l'éducation.
Protection de l'environnement	
✳️ Certification	Renouveler la certification Oeko-Tex pour toutes les lignes de produits incluant les t-shirts, les chandails de sport, les chandails molletonnés, les sous-vêtements et les chaussettes athlétiques.
✳️ Processus manufacturier	Établir un « Programme de production propre » à la grandeur de la Société afin d'améliorer continuellement nos processus de fabrication.

État de la situation

Pratiques de travail

En cours – L'équipe interne de conformité sociale comprend actuellement un groupe de travail ainsi que l'un des deux auditeurs sociaux. Le groupe de travail est responsable de la mise en œuvre du plan d'action de responsabilité sociale dans les pays où la Société opère. Quant aux auditeurs internes, leur mission est d'effectuer toutes les vérifications de conformité sociale dans les installations de Gildan ainsi que dans celles de ses sous-contractants. Nous avons retenu les services d'une auditrice sociale pour les Amériques ainsi que le bassin des Caraïbes et nous avons l'intention d'embaucher le second vérificateur au cours du premier trimestre de l'exercice 2007. Les vérificateurs se rapporteront directement à la directrice, responsabilité sociale.

Réalisé – Le nouveau code de conduite intégré a été développé et communiqué aux employés de toutes les installations de Gildan et de ses sous-contractants par le biais de formations et la distribution d'affiches.

Réalisé – La directrice de la responsabilité sociale et la directrice, développement des applications - TI, ont réalisé des analyses comparatives visant à déterminer le type de système qui serait le plus efficace pour Gildan. Elles ont établi la structure et développé une base de données de suivi de la conformité sociale au cours de l'année 2006. En septembre 2006, le groupe de travail de responsabilité sociale a reçu une formation afin d'utiliser efficacement cet outil.

En cours – Un plan précis a été développé afin d'assurer la réalisation de toutes les obligations liées à la FLA d'ici la fin du premier trimestre de l'exercice 2007. Gildan s'attend à être évaluée par la FLA au cours du second trimestre de l'exercice 2007.

Réalisé – Gildan a obtenu le consentement de RSM, WRC et de la FLA afin de mettre un terme à la plainte reçue en lien avec la fermeture de l'usine d'El Progreso.

En cours – En 2006, 18 usines ont été auditées. Verité, une organisation de vérification et de formation indépendante reconnue mondialement, a effectué 11 vérifications dans les installations de Gildan et de ses sous-contractants au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et à Haïti en plus de deux audits dans les installations de filature de la coentreprise de Gildan avec Frontier Spinning Mills, Inc., situées aux États-Unis. De plus, Accordia, un groupe mondial de surveillance de la conformité, a audité nos deux usines au Mexique et la FLA en a vérifié cinq au Honduras. Certains de nos sous-contractants à Haïti n'ont pas encore été audités à cause de l'instabilité politique en vigueur dans le pays.

En cours – Des mesures ont été mises en œuvre afin de corriger la plupart des non-conformités de 2005.

En cours – L'usine de Gildan à Rivas, au Nicaragua, a obtenu sa première certification WRAP en mai 2006. De plus, nous avons renouvelé la certification WRAP pour nos usines de couture au Honduras et au Mexique. Le processus de certification WRAP pour les autres installations de couture de Gildan se poursuivra en 2007.

Réalisé – Le nouveau code de conduite intégré a été communiqué aux employés de toutes les installations de Gildan et de ses sous-contractants par le biais de formations et d'affiches. Le code de conduite est disponible sur notre site Web à www.gildan.com

Relations avec les communautés

Réalisé – Un programme de dons, centré sur la jeunesse et l'éducation ainsi que l'aide humanitaire, a été structuré conjointement avec les équipes locales de direction. Il a été implanté en mai 2006 en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et au Mexique.

Protection de l'environnement

Réalisé – La certification Oeko-Tex Standard 100 a été renouvelée pour nos produits existants : t-shirts, chandails sport et vêtements molletonnés. De plus, la certification a été obtenue pour les nouveaux produits, soit les sous-vêtements ainsi que les chaussettes athlétiques qui seront fabriquées dans notre nouvelle usine intégrée de Rio Nance au Honduras.

En cours – Un plan de gestion environnementale structuré a été développé pour permettre à la Société d'améliorer ses processus. La phase 1, qui inclut une mise à jour du code de pratiques environnementales de Gildan, la collecte de données requises et la préparation de documents et de procédures spécifiques, a été complétée.

« Nous croyons que les entreprises qui possèdent une culture axée sur l'éthique, la responsabilité sociale ainsi que la saine gouvernance et qui favorisent des méthodes de communication transparentes, sont celles qui réussissent le mieux au niveau opérationnel. »



Glenn Chamandy
Laurence Sellyn

L'exercice 2006 s'est avéré stimulant et fructueux pour Gildan sur le plan de l'expansion. En plus d'accroître continuellement notre part de marché dans le secteur des vêtements imprimés, nous avons commencé à mettre sur pied une stratégie qui vise à faire connaître Gildan en tant que marque grand public auprès des détaillants de masse. Dans le cadre de cette stratégie, nous avons fait l'acquisition d'une compagnie de chaussettes située aux États-Unis, Kentucky Derby Hosiery, qui fournit depuis longtemps les détaillants de masse. Nous avons également entrepris d'importants projets d'expansion dans nos usines de textile et de couture en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. À la fin de l'exercice, soit le 1^{er} octobre 2006, nous avions plus de 14 000 employés. Au moment de rédiger cette lettre, soit deux mois après la fin de l'exercice, Gildan compte plus de 15 000 employés, et d'ici cinq ans, nous devrions atteindre plus de 30 000 employés dans le monde entier.

Notre stratégie associée à notre chaîne d'approvisionnement est de développer des centres de fabrication de textile à l'étranger qui sont verticalement intégrés et situés à proximité de nos usines de couture. Cette stratégie a malheureusement conduit à la fermeture de certaines de nos installations au Canada et aux États-Unis. Nous jugeons ces regroupements nécessaires afin de demeurer globalement compétitifs pour faire face à la concurrence asiatique. Cependant, nous regrettons sincèrement l'impact de cette décision sur nos employés et leurs familles, et offrons un support afin de réduire l'incidence de cette transition.

Au cours de l'exercice 2006, nous avons poursuivi notre démarche visant à faire de Gildan un chef de file en matière de responsabilité sociale. Nous avons mis à jour notre code de conduite régissant nos pratiques à l'échelle mondiale et y avons intégré les codes de la FLA et du WRAP. Ce nouveau code de conduite a été communiqué à nos employés dans toutes nos installations.

Nous sommes également heureux d'avoir trouvé des solutions satisfaisantes pour résoudre les problèmes survenus à la suite de la fermeture de notre usine d'El Progreso en 2004. Le processus de résolution nous a permis d'amorcer un dialogue constructif avec la FLA ainsi que des ONG du Honduras et de l'Amérique du Nord. Dans le futur, nous sommes déterminés à continuer à miser sur cette transparence et sur ces échanges améliorés. Nous aimerions d'ailleurs reconnaître le dévouement de notre équipe de direction en Amérique centrale pour les efforts consacrés à la réintégration des anciens employés d'El Progreso dans nos autres usines et afin de remplir nos engagements dans le but de résoudre la situation.

Par ailleurs, nous avons embauché Corinne Adam pour diriger notre programme de responsabilité sociale. Corinne a travaillé au sein de plusieurs cabinets d'experts-conseils, notamment chez Bureau Veritas, et de différentes organisations humanitaires internationales, comme la Croix-Rouge internationale et le Programme des Nations Unies pour le développement. Elle a acquis une grande expérience dans le domaine qui lui a sans aucun doute fait gagner la confiance et le respect des ONG et des autres intervenants qui ont pour mission de promouvoir la justice sociale et la responsabilité sociale. Afin de la soutenir dans son travail chez Gildan, elle bénéficiera d'un lien privilégié auprès de nos directeurs des opérations dans nos usines.

Notre engagement à l'égard de la responsabilité sociale est principalement orienté vers la mise en œuvre de notre code de conduite et la façon dont nous gérons nos opérations globales. Néanmoins, nous nous engageons également afin de contribuer de manière positive aux besoins sociaux et humanitaires ainsi qu'au développement des communautés où nos opérations sont localisées. Par exemple, nous avons continué de jouer un rôle important dans le développement de l'Institut polytechnique d'Amérique centrale (IPC), le premier institut technique dans cette région créé afin de former les futurs gestionnaires de l'industrie du textile et des vêtements. Gildan est l'un des fondateurs et principaux commanditaires de l'IPC. Nous agissons également à titre de commanditaire corporatif majeur de *Dans la rue*, un organisme sans-but lucratif grandement respecté, fondé en 1988 par le Père Emmet Johns, qui aide les jeunes sans-abri de Montréal à se réorienter.

Nous sommes fiers de la crédibilité que nous avons acquise au cours des dernières années dans les secteurs de la responsabilité sociale et de la gouvernance d'entreprise. Il ne fait aucun doute que l'amélioration de l'image et de la réputation de Gildan qui en découle contribue grandement à la hausse de la valeur de nos actions. Nous croyons que les entreprises qui possèdent une culture d'entreprise axée sur l'éthique, la responsabilité sociale ainsi que la saine gouvernance et qui favorisent des méthodes de communication transparentes, sont celles qui réussissent le mieux au niveau opérationnel. Même si la mise en œuvre de programmes de responsabilité sociale et de gouvernance d'entreprise de première qualité entraîne des dépenses significatives, nous croyons qu'elle nous aide à respecter notre engagement et à obtenir les résultats financiers escomptés, tout en étant avantageuse pour nos publics, y compris nos employés et leur famille, nos clients sur les marchés de la vente en gros et de la vente au détail, de même que les consommateurs qui achètent les produits de Gildan et, en bout de ligne, nos actionnaires.

(Signé : Glenn J. Chamandy)

Glenn J. Chamandy
Président et chef de la direction

(Signé : Laurence G. Sellyn)

Laurence G. Sellyn
Premier vice-président,
chef des services financiers et administratifs



Chères lectrices, chers lecteurs,

Bien qu'employée chez Gildan depuis peu de temps, j'ai eu l'occasion d'observer les pratiques de l'entreprise en matière de conformité sociale, en grande partie en tant qu'auditrice externe chargée de vérifier les conditions de travail dans certaines installations de Gildan. Depuis cette perspective, j'ai été en mesure de constater les améliorations apportées par Gildan au cours des dernières années. Je peux donc affirmer que non seulement Gildan a fait des progrès considérables dans ce domaine, mais que les efforts menés par la haute direction, avec la collaboration de ses partenaires et de ses fournisseurs, ont eu un impact très positif sur les conditions de travail.

« Gildan s'engage à améliorer sans cesse ses produits, ses opérations ainsi que ses pratiques. Notre intention d'atteindre de nouveaux sommets en matière de responsabilité sociale fait partie de notre philosophie globale et fait écho à notre désir d'expansion. »

En 2006, nous avons augmenté le nombre d'audits et de vérifications d'actions correctives dans nos usines et celles de nos sous-contractants. Nos équipes locales ont également été renforcées et nous avons formé un groupe de travail sur la responsabilité sociale composé de neuf membres provenant des diverses régions et divisions chargées des opérations. Un membre de Kentucky Derby Hosiery, une entreprise acquise par Gildan en 2006, rejoindra le groupe au début de l'exercice 2007, dans l'optique d'uniformiser nos processus et exigences en matière de RSE dans l'ensemble de l'entreprise.

Nos objectifs pour 2007 consistent à consolider nos engagements en responsabilité sociale, à obtenir notre accréditation de la FLA au cours du premier semestre et à aller au-delà de la vérification et de l'application de mesures correctives en examinant les causes de non-conformité ainsi qu'en intégrant la responsabilité sociale dans nos pratiques d'affaires. Nous voulons continuer à mettre en œuvre les meilleures pratiques à l'interne ainsi que chez nos sous-contractants – avec leur collaboration – et à maintenir un dialogue constructif avec nos parties prenantes.

Je vous encourage à lire le présent rapport rédigé dans le but de souligner, de façon transparente, les réalisations de Gildan en matière de responsabilité sociale durant l'année. Nous vous invitons à visiter notre site Web sur www.gildan.com pour en savoir plus sur nos engagements et consulter les comptes rendus trimestriels de notre plan d'action 2007.

(Signé : Corinne Adam)

Corinne Adam

Directrice, responsabilité sociale

Gouvernance



Notre philosophie en matière de gouvernance

Selon nous, la gouvernance est un facteur important du succès global de Gildan. C'est pourquoi nous nous engageons à respecter les normes les plus élevées à cet égard. Nos pratiques en matière de gouvernance sont décrites dans les Lignes directrices en matière de gouvernance adoptées par notre conseil d'administration en février 2004, accessibles sur notre site Web, www.gildan.com. Nous passons régulièrement en revue nos pratiques en matière de gouvernance dans le but de nous conformer aux lois sur les valeurs mobilières canadiennes et américaines et aux exigences d'inscription en bourse des deux pays, mais aussi pour suivre l'évolution des tendances et des pratiques exemplaires à cet égard.

Notre succès en matière de gouvernance est reflété par notre classement dans le cadre de l'enquête sur la gouvernance du *Globe and Mail* publiée cette année dans la section Report on Business de ce journal. En effet, nous sommes classés parmi les premiers 10 % sur les 204 sociétés canadiennes cotées en bourse comprises dans l'indice composé TSX/S&P. « Le système de cotation utilisé dans le cadre de l'enquête pour classer les conseils d'administration des entreprises canadiennes repose sur un ensemble de critères beaucoup plus rigoureux que les exigences minimales imposées par les organismes de réglementation. Ces critères sont fondés sur les recommandations de grands investisseurs institutionnels, d'universitaires et d'associations du secteur, et sont révisés chaque année pour qu'ils correspondent aux normes d'excellence sans cesse changeantes. » (« Board Games Methodology », *The Globe and Mail*, 24 octobre 2006, p. B8)



Nos pratiques en matière de gouvernance

Dans le cadre de notre engagement en matière de gouvernance, nous avons mis en œuvre les pratiques clés suivantes, décrites plus en détails dans l'Énoncé des pratiques en matière de gouvernance qui figure dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de cette année :

- Six des sept membres de notre conseil d'administration sont des membres indépendants, y compris notre président du conseil.
- Seuls des administrateurs indépendants siègent au comité de vérification et des finances, au comité de rémunération et des ressources humaines et au comité de régie d'entreprise.
- Après chaque réunion régulière, le conseil d'administration et le comité de vérification et des finances tiennent des réunions à huis clos auxquelles participent seulement les administrateurs indépendants.
- Le conseil d'administration et chacun de ses comités ont adopté des mandats officiels décrivant leurs rôles et responsabilités. Ces mandats peuvent être consultés sur le site Web de la Société, à www.gildan.com.
- Le conseil d'administration a adopté des descriptions de postes écrites pour le président du conseil, le chef de la direction et le président de chaque comité.
- Les membres du conseil d'administration et le chef de la direction sont assujettis à des politiques en matière d'avoir minimal en actions.
- Le conseil d'administration a adopté une politique de vote majoritaire aux termes de laquelle les administrateurs qui ne reçoivent pas l'approbation de la majorité des voix exprimées par les actionnaires doivent démissionner.

d'entreprise

Le principal rôle du conseil d'administration est de surveiller la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société dans le but de s'assurer que la direction élabore et met en œuvre des dispositifs pour accroître la valeur pour les actionnaires. Au cours du dernier exercice, notre conseil d'administration a tenu neuf réunions, dont une avait pour but de réviser, de concert avec la direction, la stratégie à long terme, les occasions d'affaires et la gestion du risque de la Société.

Au cours de l'exercice 2006, le comité de vérification et des finances a tenu six réunions visant à superviser les activités de communication de l'information financière de la Société, les activités et l'indépendance des vérificateurs externes de la Société ainsi que l'organisation et les activités du service de vérification interne. Le comité de vérification et des finances s'est également penché sur les progrès de la Société en matière de conformité aux exigences de contrôle interne prévues à l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.

Les responsabilités du comité de rémunération et des ressources humaines comprennent l'approbation des plans, des politiques et des pratiques en matière de rémunération applicables au chef de la direction et aux membres de la haute direction de la Société, ainsi que la surveillance des activités de planification de la relève des membres de la direction et des pratiques en matière de ressources humaines à l'échelle de la Société. Les membres du comité se sont réunis quatre fois au cours du dernier exercice.

Le comité de régie d'entreprise a la responsabilité d'élaborer et de revoir les pratiques en matière de gouvernance de la Société, de surveiller la composition du conseil d'administration et de ses comités et de superviser le processus officiel d'évaluation du rendement du conseil. Les membres du comité se sont réunis quatre fois au cours du dernier exercice.



Nos politiques en matière de déontologie

Nous nous sommes engagés à maintenir les normes d'intégrité et de comportement éthique les plus élevées partout où nous exerçons nos activités. Le comportement des employés influe sur l'intégrité et la crédibilité de la Société en général. C'est pourquoi nous avons instauré certaines mesures visant à favoriser et à surveiller la conformité à nos normes d'éthique élevées.

En 2002, notre conseil d'administration a adopté un Code de déontologie et de pratiques commerciales visant à établir formellement nos normes et nos attentes en matière de comportement des employés en ce qui a trait à l'intégrité, à la déontologie, à la confidentialité et aux conflits d'intérêts. Tous les nouveaux employés de Gildan signent le Code de déontologie et de pratiques commerciales, qui est affiché sur le site Web de la Société, à www.gildan.com, sous l'onglet Régie d'entreprise de la section Investisseurs.

En 2004, nous avons mis en œuvre une politique de déontologie et d'intégrité afin de donner à nos employés un moyen de signaler les pratiques inacceptables ou les gestes douteux sans crainte de représailles. Les employés ont accès à une ligne sans frais 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Le vice-président, gestion du risque et vérification interne assure le suivi de tous les appels. S'il y a lieu, les questions soulevées sont soumises à un comité composé de représentants des services juridiques, des ressources humaines, de sécurité et de vérification interne, et toute plainte sérieuse et fondée concernant des questions douteuses en matière de comptabilité ou de vérification est par la suite acheminée au comité de vérification et des finances.

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du conseil d'administration de Gildan, de sa composition et du rôle de ses comités, nous vous invitons à consulter la circulaire de sollicitation de procurations de la Société ou son site Web, à www.gildan.com, sous les sections Investisseurs et Compagnie.

Pratiques de travail



Gildan est un membre engagé de Canadian Business for Social Responsibility (CBSR) depuis 2004. Au niveau de la direction, Gildan a exprimé l'importance d'adopter des normes de responsabilité sociale exceptionnelles, afin d'assurer l'excellence des affaires. Laurence Sellyn, premier vice-président et chef des services financiers et administratifs de Gildan, a partagé cet impératif avec plus de 130 chefs d'entreprise lors du récent Sommet de CBSR en novembre. De plus, en 2006, Gildan a commandité l'événement « Retail Learning Circle ». Ces ateliers de CBSR, qui ont eu lieu à Montréal, visaient à favoriser l'apprentissage entre pairs et la collaboration entre les entreprises canadiennes connues des domaines du détail et du vêtement. L'objectif de ces ateliers était de réaliser des améliorations tangibles dans les secteurs de l'approvisionnement éthique et de la durabilité environnementale. En commanditant cet événement, Gildan a démontré son engagement sincère à améliorer les pratiques de responsabilité sociale non seulement à l'interne, mais également à l'échelle de l'industrie. »

Adine Mees

*Présidente et chef de la direction
CBSR*

1. TRAVAIL DES ENFANTS

Nous n'employons pas de personnes âgées de moins de 18 ans.



2. TRAVAIL FORCÉ

Nous n'avons pas recours au travail forcé, notamment au travail en milieu carcéral, à la main-d'œuvre forcée en vertu de contrats à long terme et à la servitude pour dettes.



3. RÉMUNÉRATION

Nous payons le salaire minimum fixé par la loi ou le salaire en vigueur dans l'industrie, selon le plus élevé des deux. Nous payons les heures supplémentaires travaillées conformément à la majoration prévue par la loi.



4. AVANTAGES SOCIAUX

Nous nous conformons à offrir à nos employés tous les avantages sociaux dictés par la loi.



5. TEMPS DE TRAVAIL / TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Nous respectons les limites fixées par la loi quant aux heures de travail régulières et supplémentaires. Les heures de travail ne dépassent pas 60 heures par semaine (incluant les heures régulières et supplémentaires) ou nous respectons le nombre d'heures prévu par la loi s'il est établi à un niveau inférieur. Tous les employés ont droit, à au moins une journée de congé tous les 7 jours. Si les heures supplémentaires obligatoires constituent un critère d'embauche, les employés en sont informés par écrit au moment de l'embauche.



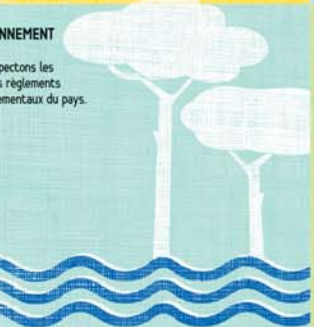
6. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Nous prenons toutes les mesures requises pour procurer à tous nos employés un environnement de travail sécuritaire et sain et pour prévenir les accidents et les blessures qui résultent de leur emploi ou qui peuvent se produire en travaillant. Nous prendrons également toutes les mesures requises pour garantir que les travailleurs sont logés dans des conditions saines et sécuritaires (si les logements sont fournis par l'employeur).



7. ENVIRONNEMENT

Nous respectons les lois et les règlements environnementaux du pays.



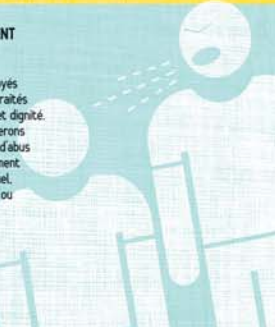
8. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Nous reconnaissons et respectons le droit des employés à la liberté d'association et à la négociation collective.



9. HARCÈLEMENT OU ABUS

Tous les employés doivent être traités avec respect et dignité. Nous n'accepterons aucune forme d'abus ou de harcèlement physique, sexuel, psychologique ou verbal.



10. MESURES DISCIPLINAIRES ET FIN D'EMPLOI

Les mesures disciplinaires et les fins d'emploi sont régies par des procédures qui prévoient plusieurs avertissements préalablement à la suspension ou au congédiement. Les retenues de salaire à titre de sanctions ou les démissions forcées ne sont pas utilisées comme mesures disciplinaires.



11. LIBERTÉ DE MOUVEMENT

Lorsqu'ils sont autorisés et lors de situations particulières (en cas d'urgence ou de raison personnelle grave, de décès ou de maladie d'un membre de la famille), les employés peuvent quitter les lieux de travail sans être pénalisés. Les employés ont un accès libre et raisonnable à de l'eau potable et à des installations sanitaires.



12. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Les employés sont autorisés à formuler des griefs. Ceux-ci sont traités en respectant des procédures qui visent à assurer la confidentialité et à protéger les employés contre les représailles.



13. GROSSESSE

Nous ne questionnons pas les employés de sexe féminin sur la possibilité qu'elles soient enceintes et nous n'exigeons pas de tests de grossesse. Nous respectons toutes les lois locales et internationales régissant les conditions de travail des travailleuses enceintes, incluant entre autres le droit aux pauses et à une place assise adaptée à leur état.



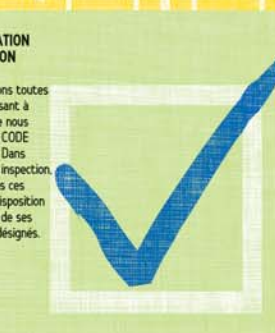
14. DISCRIMINATION

Nous ne pratiquons aucune forme de discrimination que ce soit dans l'embauche, la rémunération, les avantages sociaux, les promotions, les mesures disciplinaires ou les fins d'emploi fondée sur le sexe, la race, la religion, l'âge, l'invalidité, l'apparence physique, la grossesse, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'affiliation syndicale, les opinions politiques ou l'origine sociale ou ethnique.



15. DOCUMENTATION ET INSPECTION

Nous conservons toutes les preuves visant à démontrer que nous respectons ce CODE de CONDUITE. Dans le cadre d'une inspection, nous laisserons ces preuves à la disposition de GILDAN ou de ses vérificateurs désignés.



Code de conduite

Quel que soit le lieu où GILDAN exerce des activités, nous devons suivre ce CODE de CONDUITE. Tous les employés de Gildan ainsi que ses partenaires d'affaires doivent adhérer aux principes énoncés ci-dessus.

GILDAN

Au cours des dernières années, Gildan a investi de manière significative en capital, non seulement pour accroître sa capacité de production ultra moderne, mais également pour améliorer de façon continue les conditions de travail dans tous les pays où elle opère.

Nous croyons fermement en des pratiques de travail qui répondent aux lois en vigueur et qui correspondent aux meilleures pratiques de l'industrie. Nos pratiques de travail sont illustrées dans notre nouveau code de conduite, mis à jour en 2006.

La culture entrepreneuriale de Gildan encourage les employés à se développer à l'intérieur de la Société. Gildan a ainsi formé des gestionnaires qui opèrent au sein de ses centres de fabrication en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. Ceci permet à la Société de mieux diriger ses opérations en plus d'élaborer des plans de développement de carrières et d'assistance professionnelle visant à développer le talent et le potentiel à l'intérieur de l'organisation afin de former des gestionnaires qui pourront assurer la croissance future de la Société.



Nouveau code de conduite de Gildan

Tel que défini dans son programme de responsabilité sociale, Gildan a mis à jour, en 2006, son code de conduite. Celui-ci reflète à la fois les standards de la Fair Labor Association (FLA) et de la Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP) ainsi que les meilleures pratiques de responsabilité sociale en vigueur dans l'industrie.

Ce code de conduite a été intégré dans l'ensemble des pratiques d'affaires de la Société. Afin de communiquer ce code à tous ses employés, ainsi qu'à ceux de ses sous-contractants, Gildan a organisé des séances de formation avec les équipes de direction tout comme les chefs de services pour discuter des plans de la Société au niveau de la responsabilité sociale. Les 15 principes du code de conduite ont également fait partie des discussions lors de ces séances de formation afin d'assurer leur compréhension.

Par la suite, la Société a produit des affiches illustrant clairement les principes du code de conduite. Au début du mois d'avril, approximativement 350 affiches, en quatre langues différentes, soit l'anglais, le français, l'espagnol et le créole (les langues parlées par la force de travail de Gildan), ont été envoyées dans nos usines ainsi que dans celles de nos sous-contractants. Nous avons rencontré tous les employés de nos usines afin de leur présenter et de leur expliquer le nouveau code de conduite.



Fair Labor Association (FLA)

La Fair Labor Association (FLA) représente une coalition multilatérale d'entreprises, d'universités et d'organismes non gouvernementaux qui s'engagent à mettre en œuvre un code de conduite rigoureux qui repose sur les normes de travail fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Gildan est devenue une « compagnie participante » en 2003. Nous étions alors le premier fabricant produisant pour le marché de la vente en gros de vêtements de sport non imprimés à joindre cette organisation.

La FLA requiert des compagnies participantes qu'elles établissent un programme interne de conformité pour leur chaîne d'approvisionnement. Après deux ou trois ans, la FLA évalue le programme des compagnies participantes et détermine si elle octroie l'accréditation complète à celles-ci. En vue de l'évaluation de la FLA, Gildan a développé un plan afin de s'assurer que toutes les obligations seront mises en œuvre d'ici la fin du premier trimestre de l'exercice 2007. L'évaluation de Gildan est prévue pour le second trimestre de l'exercice 2007.



Certification de la Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)

Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP) est un organisme indépendant à but non lucratif dont l'objectif est de promouvoir, vérifier et certifier les procédés de fabrication légaux, humains et éthiques partout dans le monde. WRAP se fonde sur son code de conduite qui garantit la compréhension et la mise en pratique des concepts de base en matière de normes du travail en usine ainsi qu'au niveau de la direction. WRAP compte sur des inspecteurs externes indépendants pour certifier que les usines se conforment à son code de conduite.

En 2006, Gildan a obtenu sa première certification WRAP pour son usine de Rivas, au Nicaragua, et a renouvelé la certification des usines de couture de San José et de San Antonio au Honduras, de l'usine de couture de Castaños au Mexique ainsi que de celle de San Marcos au Nicaragua. En 2007, la Société tentera d'obtenir la certification WRAP pour ses autres usines de couture, ainsi que pour les usines de sous-contractants.



Groupe de travail de responsabilité sociale en entreprise

Un nouveau groupe de travail interne a été créé en février 2006 afin de renforcer la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et de soutenir Gildan dans la réalisation de son plan d'action. Ce groupe, qui a tenu une rencontre inaugurale de deux jours en République dominicaine au mois de mars, compte un total de neuf employés en responsabilité sociale et ressources humaines représentant les centres de fabrication où la Société opère et qui sont responsables du suivi du plan d'action en vigueur dans la région où ils travaillent.

Les membres du groupe communiquent les uns avec les autres par le biais d'appels conférence une fois par mois et se rencontrent en personne deux à trois fois par an. Leur mandat est de mettre en œuvre les codes de conduite de Gildan et de la FLA dans toutes les usines de la Société ainsi que dans celles de ses sous-contractants, d'assurer leur conformité, par le biais de vérifications et d'actions correctives, en plus de s'assurer que l'expansion de la Société s'accompagne de changements durables. En partageant leur expérience et leurs connaissances, les membres du groupe peuvent mieux s'attaquer aux problèmes et faire le suivi des corrections de non-conformités, ainsi que développer et réaliser des séances de formation.



Création d'une base de données pour la responsabilité sociale en entreprise

L'un de nos objectifs pour 2006 était de développer un outil interne qui permettrait à la Société d'avoir une vue globale de sa conformité sur sa chaîne d'approvisionnement.

Dès le début de 2006, la directrice de la responsabilité sociale et la directrice de développement de systèmes TI ont effectué des analyses comparatives afin de déterminer quel serait le système le plus efficace pour Gildan. Elles ont par la suite déterminé la structure du système qui a été développé au cours de l'année. Cette base de données est régulièrement améliorée afin de toujours mieux adresser les besoins de la Société.

Ce système permet au département de RSE d'effectuer un meilleur suivi des actions correctives en cours dans n'importe quelle usine de Gildan ou de ses sous-contractants. Il leur permet également d'identifier les endroits d'inquiétude ainsi que les non-conformités récurrentes. Cet outil inclut également des modules de formation qui peuvent être partagés entre les centres de fabrication afin d'être utilisés à l'interne ou chez les sous-contractants. En septembre 2006, le groupe de travail de responsabilité sociale a participé à une séance de formation, à Montréal, portant sur l'utilisation et les fonctionnalités de cette base de données.

Formation et vérifications

Dans le cadre du programme de responsabilité sociale de Gildan, un atelier a été organisé au début de l'année pour les plus hauts niveaux de direction du siège et des opérations afin de discuter de la vision de la Société en matière de responsabilité sociale et d'établir ses objectifs pour son plan d'action 2006. L'intention de cet atelier était de planifier ce qui devait être réalisé dans les différentes régions afin d'assurer l'entière conformité de Gildan aux principes de son code de conduite.

Pour nous aider dans cette démarche de formation et de vérification, nous avons mandaté Verité en 2005 pour auditer chacune des usines fabriquant les produits Gildan. Verité est une organisation de vérification et de formation indépendante, à but non lucratif et de renommée mondiale, qui a pour mission de veiller à ce que les travailleurs, partout dans le monde, bénéficient de conditions de travail sécuritaires, équitables et légales.



En 2006, 18 vérifications ont eu lieu. Verité a réalisé 11 évaluations de risques, audits complets et/ou vérifications de mise en œuvre des mesures correctives et ce, au Salvador (1), au Honduras (3), au Nicaragua (1), aux États-Unis (2), en République dominicaine (1) et à Haïti (3). Nos deux usines de couture au Mexique ont été auditées par Accordia, un groupe mondial de surveillance de la conformité. La FLA, par le biais des services de Algi, une firme de vérification en RSE, a effectué deux vérifications non annoncées au Honduras,

l'une dans une usine de Gildan et l'autre dans une usine de l'un de ses sous-contractants. De plus, dans le cadre des vérifications de la FLA, faisant suite à la plainte d'une tierce partie en 2003 en relation avec la fermeture de l'usine d'El Progreso, la FLA s'est rendue dans trois de nos quatre usines de couture au Honduras. D'ici à la fin du premier trimestre de l'exercice 2007, Verité aura vérifié tous nos sous-contractants à Haïti. Le processus a été retardé à cause de l'instabilité politique dans le pays.

En plus du programme d'audits sociaux, Verité a également dirigé plusieurs séances de formation destinées à nos partenaires et sous-contractants à

Haïti, en République dominicaine, aux États-Unis et au Canada, en préparation à la tenue d'activités de vérification et d'amélioration de non-conformités en 2006 et 2007. Le groupe de travail de Gildan a également participé à des séances de formation et de planification avec Verité afin de développer des stratégies pour gérer les objectifs de responsabilité sociale de la Société. Ces ateliers et séances de formation portaient sur la liberté d'association, le leadership efficace en entreprise, la conformité au code de conduite, le harcèlement sexuel, les vérifications internes et la ligne d'intégrité, en plus des protocoles de correction des non-conformités.



Opérations et pratiques de travail nord-américaines

En 2006, Gildan a annoncé un plan de restructuration au Canada et aux États-Unis, à la suite d'une évaluation approfondie des options stratégiques de la Société. Ce plan était nécessaire afin de nous permettre de demeurer globalement compétitifs dans cette industrie contre les concurrents asiatiques et autres fabricants mondiaux.

Sur les photos :

★ *Travailleurs en Amérique centrale.*

★ *Activités de cohésion et d'esprit d'équipe avec des employés de Gildan.*



Opérations manufacturières de textile en Amérique du Nord

Le 27 septembre 2006, Gildan a annoncé qu'elle fermerait son usine de fabrication de textile à Valleyfield, au Québec, en décembre 2006, ce qui entraînait une réduction de la production de son usine de tricot à Montréal, Québec. Même si la Société reconnaît que sa main-d'œuvre au Canada et aux États-Unis compte de nombreuses années d'expérience dans la fabrication du textile, Gildan a dû prendre la difficile décision de relocaliser la production vers ses usines de fabrication de textile situées à proximité de ses usines de couture. Cette restructuration était essentielle pour que la Société demeure compétitive au niveau des coûts face aux importateurs asiatiques et autres producteurs mondiaux.

Kentucky Derby Hosiery

En juillet 2006, Gildan a annoncé qu'elle avait conclu l'acquisition de 100 % du capital-actions de Kentucky Derby Hosiery Co. Inc. (Kentucky Derby), un fabricant américain de chaussettes dont le siège social est situé à Hopkinsville, au Kentucky. Cette acquisition a pour but de soutenir et accélérer la stratégie de Gildan qui consiste à entrer sur le marché de la vente au détail en Amérique du Nord en tant que fournisseur de chaussettes athlétiques, de sous-vêtements et de vêtements de sport.

Une partie intégrante du plan d'acquisition consiste à structurer les opérations de fabrication de Kentucky Derby qui ne possédaient pas une structure de coûts lui permettant d'être compétitive face aux importations asiatiques ni d'être économiquement viable dans un environnement compétitif global. La première étape fut d'annoncer la consolidation et la relocalisation des opérations de distribution de Kentucky Derby dans un nouveau centre de distribution ultra moderne situé à Martinsville en Virginie. Cette décision eut un impact sur les employés de Mount Airy, en Caroline du Nord, ainsi qu'à Danville, en Virginie, où sont actuellement situés les centres de distribution de Kentucky Derby. Néanmoins, Gildan a offert aux employés affectés par cette réorganisation un emploi au nouveau centre de distribution à Martinsville. Environ 70 d'entre eux, ce qui représente plus de 50 % des employés permanents et temporaires affectés par ce changement, ont accepté cette nouvelle opportunité. La relocalisation de nos activités de distribution sera complétée d'ici à la fin de mars 2007.

De plus, Gildan a également annoncé la fermeture et la réduction de la capacité de fabrication de chaussettes à Mount Airy, en Caroline du Nord, ainsi qu'à Hillsville, en Virginie. Ces changements, prévus pour le mois de janvier 2007, permettront à Gildan de poursuivre ses opérations existantes de fabrication de chaussettes, de relocaliser les produits de base à haut-volume de production à sa nouvelle usine ultra moderne et de concentrer les opérations restantes de KDH sur des produits de spécialité à valeur ajoutée.

Dans l'ensemble, les restructurations de la Société auront un impact sur approximativement 255 employés au Canada et 350 employés aux États-Unis.

Kentucky Derby

Gildan harmonise et améliore les pratiques de rémunération et d'avantages sociaux de Kentucky Derby suite à son acquisition

Gildan a amélioré la rémunération des employés de Kentucky Derby afin d'offrir les mêmes avantages sociaux dans l'ensemble de ses usines aux États-Unis. Dans le cadre de son processus d'intégration, Gildan aligne les avantages sociaux des ex-employés de Kentucky Derby avec ceux offerts dans les installations de Gildan situées dans les régions environnantes. Les changements se feront graduellement et devraient commencer à être reflétés sur la paie des employés au début de l'année civile 2007.

Gildan regrette sincèrement l'impact de ces décisions sur les employés, leur famille et leur communauté. Afin d'apporter un soutien aux employés affectés, Gildan a déployé tous les efforts possibles afin de réduire l'impact de cette transition en leur offrant un pré-avis, en mettant à leur disposition un service d'aide psychologique en cas de besoin en plus de services de placement.

Afin que Gildan puisse demeurer compétitive dans cette industrie, la Société devra continuer d'évaluer régulièrement la rentabilité de ses opérations de fabrication nord-américaines en fonction de leur compétitivité globale.



Éducation

Programme Educatodos au Honduras

Le programme Educatodos s'est poursuivi dans nos installations de San Miguel et de San José, où il a été lancé en 2003. Ce programme, mis en place en collaboration avec le ministère de l'éducation du Honduras et l'organisme United States Agency for International Développement (USAID), offre aux travailleurs l'occasion de terminer des études de 6^e, de 7^e et de 8^e année. Dans les deux installations où le programme est offert, 123 élèves se sont inscrits aux activités du programme en 2006, ce qui représente une hausse de 19 % comparativement à l'année précédente.

En 2006, le programme Educatodos a été lancé dans la nouvelle usine de couture à San Antonio. Durant la première année, 19 élèves se sont inscrits pour terminer des études de 7^e année.

Cours de langues

Au Canada, Gildan offre des cours de langue à ses employés du siège social et de ses usines de Montréal. Depuis 2005, les employés des deux installations de Montréal peuvent suivre des cours de français conçus pour permettre aux employés immigrants de mieux s'intégrer à la société québécoise, et les aider à mieux communiquer avec leurs collègues, leurs superviseurs et des amis francophones. Ce programme leur permet également d'être plus fonctionnels dans leur milieu de travail, puisqu'il leur permet de lire et de mieux comprendre les communications écrites, les règlements de sécurité et les instructions de travail à l'usine.

Gildan propose aussi des cours de français, d'anglais et d'espagnol aux employés du siège social qui souhaitent perfectionner leurs compétences. Au total, 154 employés du siège social et des usines de Montréal se sont inscrits au programme, ce qui représente une hausse de 63 % comparativement à l'année précédente. Des cours d'anglais et de français sont également disponibles au Honduras, en République dominicaine et au Mexique.

Gildan reçoit deux prix pour sa contribution à l'éducation

En 2006, Gildan a reçu deux prix qui reconnaissent sa contribution à l'éducation. Le premier a été remis par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du textile du Québec qui est chargé de développer les ressources humaines et d'assurer une culture de formation dans l'industrie, tout en faisant la promotion de l'industrie et des possibilités de carrière. L'organisme a récompensé Gildan pour sa contribution en matière de francisation et d'élimination de l'analphabétisme grâce aux cours de français offerts dans ses deux usines à Montréal.

Le deuxième prix a été remis par l'INCAE du Costa Rica, une institution d'études supérieures reconnue en Amérique centrale qui est affiliée à la Harvard Business School. Cette organisation a rendu hommage à Gildan en raison de sa contribution de trois ans à son programme de bourses d'études récompensant des étudiants qui démontrent du leadership pour les affaires.





Communication

Un nouveau site Internet

En vue d'améliorer la communication avec ses différents publics, Gildan a entièrement réorganisé son site Web en 2006 afin de créer un format plus actuel. Sous la section « Corporate », nous avons non seulement amélioré notre section de Citoyenneté corporative, mais nous avons également ajouté deux nouvelles sections :

- La section *Système de Qualité Gildan* présente les grandes lignes des processus de production de la Société qui sont conçus afin d'assurer que tous nos produits se conforment aux standards de qualité les plus élevés. Cette section permet également aux lecteurs de mieux comprendre les procédures en place afin de garantir la qualité constante de nos produits.
- La section *Carrières* a été améliorée. Nous avons ajouté une rubrique « Offres d'emploi » et la possibilité pour les candidats intéressés de soumettre leur curriculum vitæ en ligne.

Nicaragua: l'usine de couture de San Marcos reprend ses opérations

Gildan compense les travailleurs pendant la transition et redémarre ses opérations rapidement

Le 20 juin 2006, l'usine de couture de Gildan a été détruite par un feu durant la nuit. Heureusement, personne n'a été blessé dans cet accident et il n'a fallu que quatre mois à la Société pour reconstruire une usine et reprendre la production.

Afin de réduire les impacts de la transition suite à l'incendie, Gildan a compensé financièrement les employés de San Marcos durant la reconstruction de l'usine. Ces derniers ont ainsi touché le salaire minimum, même s'ils ne travaillaient pas. Leur réintégration dans l'usine de couture de Gildan, située à proximité, s'est effectuée de façon graduelle tout comme celle dans l'usine rebâtie. Deux semaines après l'incendie, huit équipes de production ont été envoyées à l'usine de Gildan à Rivas. La Société a couvert les frais de transport et a offert des repas aux employés ayant un parfait

bilan de présences. Par la suite, davantage d'équipes ont été ajoutées pour atteindre un maximum de quinze. La direction s'est assurée de faire la rotation des 47 équipes de San Marcos afin d'offrir des opportunités à chacune d'entre elles. Les employés acceptant de travailler à l'usine de Rivas ont reçu des primes de rendement à la production en plus du salaire minimum.

En octobre 2006, l'usine de San Marcos a redémarré ses opérations dans un nouveau bâtiment qui sera en mesure d'opérer à pleine capacité d'ici la fin du premier trimestre de l'exercice 2007. Les employés qui sont retournés au travail ont reçu un boni équivalent à ce qu'ils auraient reçu lors de journées normales de production.



Engagement envers les groupes intéressés

Gildan a créé des liens positifs avec des organisations non gouvernementales (ONG) en Amérique du Nord ainsi qu'en Amérique centrale. La Société maintient un dialogue constructif et permanent avec ces ONG reconnues à l'échelle internationale. Ces relations de collaboration lui donnent l'opportunité d'arriver à des solutions mutuellement satisfaisantes concernant les non-conformités en lien avec le code de conduite de Gildan et lui permettent d'améliorer les conditions de travail dans les installations de la Société ainsi que celles de ses sous-contractants. Au Honduras, la Société a établi un dialogue avec les organismes locaux suivants :

Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH)

Créé en 1989, Colectiva de Mujeres Hondureñas (le collectif des femmes honduriennes) se définit comme étant une organisation féministe autonome qui se consacre à la promotion de changements positifs pour les femmes marginalisées par le biais de programmes de formation dans la communauté et à travers des revendications dirigées vers les gouvernements locaux et nationaux en collaboration avec des organismes ayant une vocation similaire. L'organisme cherche à renforcer la capacité organisationnelle et technique des organismes locaux destinés aux femmes, et à accroître la participation des citoyens aux niveaux local et national en favorisant la promotion des droits de la femme en général, et plus particulièrement des droits et des conditions de la femme au travail. En 2006, l'équipe de Gildan au Honduras a rencontré régulièrement les représentants de la CODEMUH pour discuter de plaintes reçues, les évaluer et lorsque cela était requis, améliorer les conditions de travail.

L'Équipe de surveillance indépendante du Honduras (EMIH)

L'EMIH est une équipe de surveillance hondurienne œuvrant à partir de San Pedro Sula. Cette équipe investigate, supervise et vérifie, de façon indépendante, les conditions de travail dans les zones urbaines et rurales du pays. EMIH développe également des programmes de formation en droits humains et travaille en collaboration avec des ONG internationales des États-Unis, du Canada et d'Europe avec l'objectif d'améliorer les conditions de travail du pays. EMIH a été choisie par le Worker Rights Consortium (WRC) et le Réseau de solidarité des Maquiladoras (RSM) pour vérifier l'engagement de Gildan concernant la réembauche d'anciens travailleurs d'El Progreso. La Société a collaboré avec cet organisme durant l'exercice 2006, en lui remettant l'information requise et en déployant les efforts nécessaires pour corriger les non-conformités.

Centro de Derechos de Mujeres (CDM)

Le Centro de Derechos de Mujeres (centre pour les droits de la femme) est une ONG créée en 1989 pour promouvoir et défendre les droits des femmes au Honduras. Le CDM se concentre sur certaines questions comme la violence conjugale, la participation publique des femmes et les droits du travail. Le CDM possède des bureaux à Tegucigalpa et à San Pedro Sula, les deux principaux centres urbains au Honduras. Le programme offert à San Pedro Sula a été élaboré en collaboration avec des femmes œuvrant dans le secteur du vêtement. Il offre de l'aide juridique en cas de différends en milieu de travail et surveille les conditions de travail. Dans le passé, le CDM a agi à titre de tiers pour résoudre et régler des désaccords entre Gildan et ses employés.



El Progreso

Fermeture de la plainte d'une tierce partie concernant El Progreso

Au cours de l'automne 2004, Gildan est entrée dans un dialogue constructif avec le groupe canadien Réseau de solidarité des Maquiladoras (RSM) et le groupe américain Worker Rights Consortium (WRC), dont l'objectif était d'établir une entente⁽¹⁾ concernant la réintégration préférentielle des travailleurs de l'usine de couture d'El Progreso, fermée en septembre 2004, dans nos autres usines de couture au Honduras.

Une fois l'entente signée, les actions entreprises par Gildan ont été continuellement évaluées par EMIH, WRC et RSM. À la fin de septembre 2006, RSM et WRC ont publié leur seconde et dernière mise à jour portant sur les vérifications effectuées afin de vérifier la conformité de la Société avec l'entente. Le rapport indique que les organismes reconnaissent la bonne foi de Gildan ainsi que les actions substantielles de conformité entreprises tout au long du processus tout en indiquant néanmoins que Gildan aurait dû mettre en œuvre l'entente de conformité ainsi que le processus de réembauche prioritaire immédiatement après la fermeture.

En octobre 2006, la FLA, RSM, WRC et Gildan se sont rencontrés à nouveau afin de discuter du rapport final⁽²⁾ et la décision de mettre terme à la plainte issue d'une tierce partie a été prise, ce qui a mis fin à la campagne de RSM. La FLA a publié son rapport final sur son site Web.

La Société s'est engagée à poursuivre un dialogue constant avec les groupes intéressés afin de collaborer dans la gestion de toute fermeture future. Nous réitérons notre volonté de travailler de manière transparente et nous croyons que cette communication avec nos parties prenantes favorise une confiance mutuelle forte et une meilleure compréhension des enjeux auxquels nous devons faire face en tant que fabricant mondial.

¹ L'entente est disponible sur le site Web corporatif de Gildan à www.gildan.com, sous la section « Citoyenneté corporative ».

² Les deux rapports sont disponibles aux adresses suivantes : www.maquilasolidarity.org ou www.workersrights.org

Relations avec les communautés



L'ambitieux programme d'investissement communautaire de Gildan est un mélange inspirant de participation des employés et de soutien financier à long terme. Je félicite Gildan pour son approche avant-gardiste de soutien à l'éducation et au bien-être de nos jeunes et pour son Programme de dons paritaires. Gildan est réellement une entreprise généreuse. »

Georgina Steinsky-Schwartz

*Présidente et chef de la direction
Imagine Canada*



Caring Company
Une entreprise
généreuse



Notre engagement à l'égard de la responsabilité sociale est principalement orienté vers la mise en œuvre de notre code de conduite et la façon dont nous gérons nos opérations globales. Néanmoins, nous nous engageons également afin de contribuer de manière positive aux besoins sociaux et humanitaires ainsi qu'au développement des communautés où nos opérations sont situées. L'Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) décrit aux pages 28, 29 et 30, illustre bien notre vision. Ce centre de formation professionnel, dédié au textile, aux vêtements et à la maintenance industrielle, combine la participation au développement social et économique des pays où nous opérons et l'amélioration à long terme de notre industrie.



Notre engagement envers Imagine Canada

En 2006, Gildan a renouvelé sa participation à Imagine Canada, un programme développé afin d'encourager les entreprises et la population à faire des dons, du bénévolat et à offrir un soutien à la collectivité. Gildan est reconnue en tant « qu'Entreprise généreuse » par Imagine Canada depuis février 2005. Nous nous sommes engagés à donner aux organismes de charité au moins 1 % de nos profits gagnés au Canada avant taxes chaque année.



Politique de dons de Gildan

Lorsque nous avons déterminé notre politique de dons au début de 2005, nous avons décidé de nous concentrer sur l'aide humanitaire ainsi que sur la jeunesse et l'éducation dans les communautés où nous opérons. Cette politique nous permet de contribuer au développement de nos employés et de leurs communautés.

Au cours de l'année, Gildan a soutenu différentes causes dans les pays où nous opérons. Les organismes suivants ont reçu une contribution en 2006 :

Canada

Gildan renouvelle son partenariat avec Dans la rue

Gildan a renouvelé son entente de partenariat avec *Dans la rue* pour une période de trois ans et donnera ainsi 125 000 \$ par an à cet organisme venant en aide à de jeunes sans-abri de Montréal. La majorité de la contribution financière de Gildan est utilisée pour le financement de la cafétéria au centre de jour « Chez Pops », où 1 000 repas en moyenne sont servis par semaine à de jeunes sans-abri.



L'association de Gildan avec *Dans la rue* est vraiment un partenariat gagnant pour les deux organisations. Au cours de l'année, des activités ont été organisées afin d'impliquer nos employés et d'encourager le bénévolat. Dans le cadre de son partenariat, *Dans la rue* a visité les usines de Gildan, son centre de distribution ainsi que son siège social à Montréal afin de rencontrer les employés et leur faire découvrir le caractère unique de *Dans la rue* tout comme son dévouement envers les jeunes à risque. « Je souhaite remercier les bénévoles venus servir hot dogs et boissons gazeuses à nos employés, » a affirmé Glenn Chamandy,

président et chef de la direction de Gildan. « Leur sourire accueillant et leur ouverture pour répondre aux questions des employés concernant le travail de *Dans la rue* avec les jeunes sans-abri, ont été grandement appréciés par tous les participants. »

Pour la seconde année consécutive, Gildan a également commandité l'événement annuel de levée de fonds de *Dans la rue* « De la rue aux étoiles » où certains des chefs cuisiniers les plus reconnus de Montréal ont présenté leur interprétation de la nourriture de la rue. L'événement, qui a eu lieu à la Société des Arts Technologiques de Montréal, le 11 octobre 2006, a attiré 400 invités. Afin d'apporter une aide supplémentaire pour l'organisation de cette soirée spéciale qui a permis à *Dans la rue* d'amasser 75 000 \$, 12 employés de Gildan ont participé en tant que bénévoles à l'emballage des cadeaux qui ont été remis aux invités lors de la soirée. « Ce travail d'équipe formidable nous a permis d'emballer plus de 400 cadeaux en une courte période de temps. Nous les remercions pour leur aide et leur apport. Ce fut un grand succès! », a affirmé Ginette Morency, directrice générale de *Dans la rue*.

Dans le futur, Gildan a l'intention de continuer à soutenir *Dans la rue* non seulement dans le cadre de son entente de partenariat, mais également par le biais des activités de bénévolat avec ses employés. *Dans la rue* est l'un des organismes de Montréal les plus respectés pour leur travail avec les jeunes n'ayant ni maison, ni famille, pour leur apporter un soutien et les guider afin qu'ils puissent franchir les étapes nécessaires pour se réorienter et se bâtir une nouvelle vie.



Partenariat de Gildan avec d'autres organisations au Québec

Afin de mieux aider ces organismes, Gildan a signé des ententes de partenariat de trois ans avec certains d'entre eux en 2005. Ainsi, Gildan continue de soutenir *La Maison Dauphine*, un organisme sans but lucratif à Québec, offrant de l'aide aux jeunes sans-abri âgés de 12 à 22 ans.

La Société s'implique également avec *Toujours Ensemble*, dont la mission consiste à aider les jeunes qui ont des problèmes scolaires, familiaux ou sociaux, en leur offrant un lieu où aller et où ils retrouvent des activités créatives, éducatives et récréationnelles qui favorisent leur développement. Afin d'encourager les jeunes à poursuivre leurs études post-secondaires, Gildan a également offert une bourse à deux étudiants dans le cadre du programme de bourses 2006 de l'organisme.

Je passe partout, un organisme visant à prévenir le décrochage scolaire dans un quartier défavorisé de Montréal, a également reçu le support financier de Gildan en 2006.

La Fondation de l'Athlète d'Excellence du Québec

Pour la seconde année, Gildan a commandité la catégorie « Leadership » féminin au gala de *La Fondation de l'Athlète d'Excellence* du Québec. Ces bourses étaient offertes à des athlètes-étudiantes s'étant distinguées par leur engagement communautaire et par leur capacité à assumer un leadership apprécié de leur entourage. Cette année, les boursières de la catégorie leadership étaient :

- Alexandra Olshefsky
- Angela Di Stasi
- Jennifer Carroll

(Pour de plus amples renseignements concernant cet organisme, vous pouvez visiter leur site Web à www.faeq.com).

Word on the Street

Gildan a également commandité l'événement *Word on the Street* qui fait la promotion de la lecture auprès des adultes et des enfants dans cinq grandes villes canadiennes au cours du mois de septembre. Cette célébration nationale de la littérature d'une durée d'une journée est le plus important festival familial du livre et des magazines célébrant la littérature et les arts écrits au Canada. (Pour de plus amples renseignements concernant cet organisme, vous pouvez visiter leur site Web à www.thewordonthestreet.ca).

La Fondation Trevor Williams pour les enfants

La *Fondation Trevor Williams* pour les enfants est un organisme sans but lucratif dédié à l'enseignement d'aptitudes essentielles au développement de jeunes marginaux. La Fondation travaille avec des jeunes de 6 à 18 ans provenant d'ethnies et de cultures différentes. *La Fondation Trevor Williams* pour les enfants touche environ 2 000 jeunes par le biais de l'organisation d'événements, de ligues et de programmes.

Gildan est heureuse de soutenir par des dons en argent et en vêtements cet organisme qui travaille directement avec les jeunes et les encourage à rester à l'école. (Pour de plus amples renseignements concernant cet organisme, vous pouvez visiter leur site Web à www.twkf.com).

Partageons l'espoir

Partageons l'espoir est une fondation située dans des quartiers défavorisés de Montréal. La mission de cet organisme est de « Semer l'espoir et le rêve en luttant contre la faim et la pauvreté ». Avec ses différents programmes, dont 80 % sont dédiés aux jeunes, l'organisme offre de la nourriture, des fournitures scolaires, des arts créatifs et d'autres activités à ceux dans le besoin. Gildan a pu soutenir le programme « Retour à l'école » qui, par le biais de dons en argent et en produits, aide environ 50 écoles en offrant à leurs élèves dans le besoin, l'accès aux fournitures scolaires requises.

SAJE Montréal Metro

En septembre 2006, Gildan a accepté de commanditer le nouveau programme « Succès-Relève » de *SAJE Montréal Metro* offert aux entrepreneurs québécois actuels et futurs. Il s'adresse aux personnes qui désirent reprendre une entreprise existante dans un délai de moins de deux ans et qui désirent obtenir les compétences requises afin d'effectuer ce transfert avec succès. (Pour de plus amples renseignements concernant cet organisme, vous pouvez visiter leur site Web à www.sajemontrealmetro.com).

Dons de t-shirts pour les paniers de Noël

En plus d'offrir des dons en argent, Gildan a aussi offert des quantités importantes de vêtements à différents organismes au cours de 2006. *Dans la rue, Maison Dauphine, Toujours Ensemble, Jeunesse au Soleil, Mission Old Brewery, Mission Bon Accueil* et d'autres ont tous reçu des boîtes de t-shirts, de chandails de coton molletonné et/ou des polos afin qu'ils soient distribués à des personnes dans le besoin ou dans des paniers de Noël.



Canada

Une initiative de nos employés permet de recueillir 26 250 \$ pour les enfants canadiens souffrant du cancer

Cinq courageux employés ont accepté de prendre part au « Défi têtes rasées 2006 de LEUCAN » au mois de juin afin de recueillir des fonds pour la Fondation LEUCAN, une organisation caritative dont la mission est de favoriser le mieux-être et la guérison des enfants atteints de cancer et de soutenir leur famille.

L'objectif initial d'Éric Lacroix, Gia Tuan Wou, Éric Gravel, Katherine Wiebe et Shaun Parmar était de recueillir 7 500 \$ en se faisant raser la tête. Pendant trois semaines, nombre d'activités ont été organisées afin d'amasser les fonds nécessaires auprès des employés du siège social, du centre de distribution et du

bureau de ventes internationales à la Barbade. Les fonds ont été collectés grâce à des dons individuels, à la vente de moitié-moitié, à des tirages au sort, à des coupons de repas et à la vente de muffins et de biscuits maison.

Dans le cadre du Programme de dons parrainés de Gildan au Canada, la Société a remis un montant équivalent à celui accumulé par les employés. Ainsi, l'entreprise et les employés ont chacun remis 13 125 \$ pour un total de 26 250 \$.



La générosité de chacun des participants s'est manifestée de différentes façons durant cette campagne : une participation exceptionnelle, des dons généreux et des encouragements hors pair. »

Cam Gentile

*Premier vice-président, développement organisationnel
et gestion du changement
Gildan*

Sur les photos :

★ Éric Lacroix, Gildan

★ Frédérique Cardinal, directrice, développement financier, Leucan; Éric Gravel, Gia Tuan Wou, Cam Gentile, Katherine Wiebe, Shaun Parmar, Gildan



Programme de dons des employés

En 2005, Gildan a mis en place un programme de dons des employés au Canada afin d'encourager et de soutenir ceux qui souhaitent contribuer à leur communauté en faisant des dons en argent ou en se portant bénévole à l'organisme de leur choix. Le programme de dons paritaires de Gildan égalise les dons effectués par les employés à des organismes de charité. Dans le cadre du programme des employés dans la communauté, Gildan effectue un don en argent à l'organisme où l'employé effectue du bénévolat.

Au total, en 2006, Gildan a versé environ 18 000 \$ à différents organismes dans le cadre de ce programme. En 2007, Gildan a l'intention de faire connaître plus amplement ce programme auprès des employés afin qu'ils se l'approprient davantage et en fassent usage de façon plus soutenue dans les années à venir.

Dons au Honduras

En 2006, Gildan a élargi son programme de dons. Depuis, le Honduras, la République dominicaine, le Nicaragua, le Mexique et Haïti disposent de leur propre budget de dons. Chaque pays compte un comité qui évalue les demandes en vertu de la politique de dons de la Société.



Aide humanitaire

Teleton – Formée en 1987, la fondation Teleton est un organisme sans but lucratif qui propose des services de réadaptation physique. La fondation dispose de centres pour personnes handicapées dans différentes régions du Honduras. Tous les mois de décembre, elle organise une campagne télévisée de deux jours à l'échelle nationale pour recueillir des dons servant à assurer le fonctionnement des centres. En décembre 2005, grâce à l'appui de ses employés, Gildan a donné plus de 13 000 \$ US à Teleton.

Obras sociales Vicentinas – Obras sociales Vicentinas est une fondation qui vise à offrir un soutien aux personnes vulnérables, y compris les enfants et les jeunes. En 2006, Gildan s'est engagée à remettre une contribution mensuelle à l'organisme. Cette fondation dirige des orphelinats et des écoles de formation professionnelle destinés principalement aux enfants de la rue.

Chambre de commerce de San Pedro Sula – Gildan a versé un don à la Chambre de commerce de San Pedro Sula pour aider les victimes des tempêtes tropicales à la fin de 2005.

Agriculteurs à Rio Nance – Gildan a remis des semences de maïs et des fertilisants à un groupe d'agriculteurs vivant près de notre usine. Grâce à ce don, les agriculteurs ont pu remplacer les cultures détruites par des inondations dans cette région pendant l'année.

Nettoyage des canalisations – En 2006, Gildan a octroyé 10 000 \$ US à un projet visant à nettoyer 4 kilomètres de canalisations. Ce projet a été effectué en collaboration avec le gouvernement et la municipalité de Choloma, qui en supervisait le déroulement.





Jeunesse et éducation

Alliance avec le Programme alimentaire mondial – Dans le cadre de son engagement pour appuyer l'école Nohemy Ferrera située à Rio Nance, Choloma, Gildan a convenu, avec le Programme alimentaire mondial, de fournir un repas quotidien aux 120 enfants inscrits à l'école.

Programme préscolaire à Choloma – Dans le cadre de son engagement envers les jeunes et l'éducation, Gildan a versé un don au programme préscolaire à Choloma destiné aux enfants de moins de 6 ans qui n'ont pas accès à une formation préscolaire formelle.

INCAE – Au cours des trois dernières années, Gildan a remis une bourse d'études de 13 500 \$ US par année à un étudiant démontrant du leadership pour les affaires, ce qui lui permet de s'inscrire à l'université. Cette bourse est remise par l'INCAE, une institution d'études supérieures reconnue en Amérique centrale, affiliée à la Harvard Business School.

Fundación Ecológica Rodrigo Pastor Fasquelle (fondation écologique) – Pour la quatrième année consécutive, Gildan a offert un soutien financier à la Fundación Ecológica Rodrigo Pastor Fasquelle qui s'est engagée à offrir des cours d'écologie aux élèves des écoles primaires et secondaires.



Instituto Politécnico Centroamericano (IPC)

Une première année réussie pour l'IPC au Honduras

En août 2005, l'institut polytechnique d'Amérique centrale (Instituto Politécnico Centroamericano – IPC), le premier institut technique en Amérique centrale créé en vue de former du personnel dans l'industrie du textile, des vêtements et de la maintenance industrielle a accueilli son premier groupe de 60 étudiants. Ces derniers ont suivi des cours sur différents aspects de la fabrication de vêtements et de textile ainsi qu'en électromécanique. Durant l'année, l'IPC a élaboré des programmes additionnels pour mieux répondre aux besoins de l'industrie. En plus de son programme d'un an, l'institut a ajouté des séminaires et de courts programmes conçus pour répondre à des besoins spécifiques en formation.

Bourses Gildan

Durant cette première année, Gildan a remis des bourses à 30 étudiants inscrits à l'un des programmes d'un an en fabrication de vêtements, en électricité ou en électromécanique qui commençaient en janvier 2006. Parmi ces étudiants, cinq étaient des employés de Gildan au Nicaragua; les 25 autres étudiants étaient du Honduras, plus précisément des régions de Choloma, de San Pedro et de Villanueva où Gildan a des usines. Le programme de bourses financé par Gildan est un engagement qu'a pris la Société en novembre 2005. Dans le cadre de ce programme, Gildan octroie au total 50 bourses par année, soit 300 000 dollars américains pendant cinq ans, à des jeunes à faible revenu de l'Amérique centrale qui désirent étudier à l'IPC.

Cette année, Gildan a aussi offert à 24 employés et à deux membres de la famille d'employés l'occasion de s'inscrire à un programme court de l'IPC, comme la supervision, les techniques du vêtement, la planification et le contrôle de la production, les mesures et l'analyse des méthodes, la

teinture et la commande de moteurs. Ces courtes formations, données en dehors des heures de travail, ont été conçues de manière à ce que les employés puissent y participer sans que cela nuise à leur horaire de travail.

Gildan est fière de s'être associée à l'IPC, un institut qui aide à accroître le nombre de travailleurs et de dirigeants éduqués au Honduras tout en contribuant au développement économique continu du pays. (Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'Instituto Politécnico Centroamericano (IPC), vous pouvez consulter leur site Web à www.ipchn.org.)





Nicaragua

Cinq étudiants du Nicaragua à l'Institut polytechnique d'Amérique centrale (IPC)

Jorge Luis Sánchez et Arelys Janet Gaitan, de notre usine de San Marcos, ainsi qu'Ana Martínez, Felix Maliaños et Hansel Bravo, de notre usine de Rivas, au Nicaragua, ont eu l'opportunité de se rendre au Honduras avec une bourse d'un an à l'institut polytechnique d'Amérique centrale.

« Le soutien de Gildan nous a permis de payer les frais de scolarité et de nous inscrire à l'IPC, expliquent Arely Gaitan, Felix Maliaños et Hansel Bravo. Nous sommes heureux d'avoir eu cette opportunité. » La présence de ces cinq étudiants du Nicaragua a permis à l'IPC, dans une courte période, de réaliser sa mission qui est de devenir une institution accessible en Amérique centrale. « Ce que j'apprécie de l'IPC,

c'est qu'il est très moderne et doté d'appareils à la fine pointe de la technologie, et que les cours se fondent sur la réalité commerciale d'aujourd'hui. Les programmes s'avèrent ainsi très pertinents », a déclaré Hansel Bravo.

Outre leur bourse, les étudiants sont également logés par Gildan. Trois d'entre eux étudient la mécanique et les deux autres, la production industrielle. En plus de suivre des cours à l'IPC du lundi au vendredi, de 13 h à 19 h, les cinq Nicaraguayens travaillent à temps partiel dans une des usines de Gildan au Honduras. Ils pourront ainsi acquérir de l'expérience et compléter la théorie grâce à une formation pratique.

★ *Sur la photo : Hansel Bravo, Ana Martínez, Arelys Gaitan, Jorge Sánchez, Felix Maliaños*

Une jeune femme se démarque à l'IPC

Joheny Seydi Avila est l'une des boursières honduriennes de Gildan qui suit des cours à l'Instituto Politécnico Centroamericano (IPC). Cette étudiante douée et respectée de ses compagnons de classe, qui poursuit le programme de mécanique industrielle, est la seule femme inscrite au programme. En tant qu'étudiante, Joheny a tiré pleinement profit de l'occasion qui lui a été présentée. « Je suis chanceuse d'être inscrite à une institution telle que l'IPC » dit-elle.

De Danlí, dans la région d'El Paraiso au Honduras, Joheny a commencé le programme de mécanique industrielle dès la fin du premier cycle d'études secondaires. Elle excellait dans certains cours, notamment en soudure, et six mois après son inscription elle parlait couramment l'anglais. Elle a terminé le programme de mécanique industrielle en 2006 et s'inscrira au programme d'électricité industrielle en 2007. Joheny pourrait assurément être un atout pour Gildan dès qu'elle aura terminé ses études. Elle aura reçu alors une formation en mécanique et en électronique et elle aura les qualités requises pour devenir un membre-clé de notre personnel.

Dons au Nicaragua**Gildan finance la peinture de la célèbre église de Rivas au Nicaragua**

Construite en 1854, l'impressionnante église paroissiale de Rivas a attiré l'attention du président et chef de la direction de Gildan lors d'une de ses premières visites dans cette ville du Nicaragua. Cette imposante église néocoloniale s'était détériorée avec le temps, et devait être rénovée. Afin de redonner à l'église sa splendeur et de la remettre à la collectivité locale, Gildan a décidé de faire un don de 25 000 \$ US pour financer la peinture de la façade extérieure de l'église.

Le projet s'est déroulé de décembre 2005 à février 2006. Cette église est célèbre parce que c'est l'endroit où a été baptisé un des présidents les plus intellectuels de l'époque, Adán Cárdenas, qui a gouverné de 1883 à 1887. Au total, 500 personnes se sont rendues à l'église lors de la cérémonie d'inauguration.

Dons de vêtements en Amérique centrale

Gildan a offert des vêtements à différentes organisations œuvrant dans les domaines de l'aide humanitaire et de l'éducation auprès des jeunes.

Parmi ces organisations au Honduras, on compte la Croix-Rouge, les pompiers, la Fondation Ruth Paz, Habitat for Humanity, les clubs « Rotary » et les Jeux Olympiques spéciaux. Les installations nicaraguayennes ont remis des dons en vêtements à différents organismes chargés de l'aide humanitaire. Ces dons ont été distribués par le bureau de la première dame.

Dons au Mexique et en Haïti

Nos équipes en Haïti et au Mexique ont reçu leur premier budget de dons au milieu de l'exercice 2006. Ces deux pays ont alors formé leurs comités de dons qui évaluent actuellement les besoins des collectivités et choisissent des projets qui recevront le soutien de Gildan en 2007.



Dons en République dominicaine

En 2006, Gildan a lancé un programme de dons en République dominicaine. La Société a formé un comité de dons chargé d'évaluer les demandes reçues et les besoins des collectivités environnantes. Durant sa première année d'existence, le comité de dons s'est concentré principalement sur les écoles à proximité de nos installations nécessitant d'importantes rénovations. Parmi les projets sélectionnés par le comité de dons, on retrouve :



Jeunesse et éducation

Centre communautaire Bella Vista – Le centre communautaire Bella Vista est un endroit où l'on offre des cours techniques aux participants. On y organise aussi des réunions, des événements et des fêtes. Pour être plus fonctionnel, le centre communautaire avait besoin de réparations électriques ainsi qu'une cuisinière pour les étudiants et les autres utilisateurs. Gildan a répondu à ces besoins.

Les écoles de Futuro Vivo, Mata Vaca, Arcadia Reyes, La Granja, qui accueillent environ 1 700 élèves, ont reçu des dons pour améliorer le transport scolaire, réparer les installations (peinture, réparation de clôtures, aménagement des terrains de jeux, etc.), se pourvoir en fournitures telles que des ventilateurs, des pupitres, des réfrigérateurs, etc. De plus, Gildan a fait un don de 4 000 cahiers pour les écoliers.



Saison des ouragans de 2005

Des familles affectées par une tempête tropicale reçoivent l'aide de Gildan.

Chaque année, la saison des ouragans, qui dure du début juin à la fin novembre, représente une période de préparation et d'inquiétude pour les habitants de l'Amérique centrale et des Caraïbes. Bien que les usines de Gildan soient construites pour résister aux ouragans, les résidences unifamiliales dans cette région sont très vulnérables. En 2005, plus de trois ouragans ont menacé le Nicaragua, le Honduras et la République dominicaine. Heureusement, les dommages causés aux résidences des employés et aux installations de la Société étaient minimes.

La tempête tropicale ayant causé le plus de dommages aux villes de Choloma et d'El Progreso durant la semaine du 14 novembre 2005 était Gamma, la 24^e tempête de la saison des ouragans de 2005 dans l'Atlantique. Les usines de Gildan n'ont pas été touchées par la tempête mais les inondations qui se sont produites ont causé des dommages dans les collectivités environnantes. En fait, certains de nos employés ont dû quitter temporairement leurs résidences. Les municipalités leur ont offert un gîte et Gildan a remis de la nourriture aux familles des collectivités éprouvées par le biais de sa cafétéria.



République dominicaine

Gildan organise un camp d'été de jour d'une semaine pour 50 enfants de nos employés

Pour la première année, l'équipe des ressources humaines en République dominicaine a organisé un camp de jour d'une semaine (du lundi au vendredi) pour 50 enfants d'employés de Gildan âgés de 4 à 10 ans. Un tirage au sort a eu lieu parmi les employés de l'usine de textile. Au total, cinquante d'entre eux ont eu l'occasion d'inscrire un enfant à ce camp.

Pour organiser les activités du camp, Gildan a embauché une entreprise spécialisée, placée sous la supervision du service des ressources humaines, et bénéficié de l'aide de parents bénévoles. Durant cette semaine spéciale, les enfants ont pu s'amuser en compagnie de clowns et d'un magicien, ils ont participé à des activités de peinture, à des cours d'art dramatique et autres. Ils sont aussi allés à la piscine,

ont fait des projets d'artisanat et ont joué à différents jeux éducatifs. Ces enfants ont eu l'occasion de visiter le quartier colonial de Santo Domingo. Durant l'excursion, ils se sont rendus à l'aquarium, à la cathédrale, au phare Colombus et à d'autres sites historiques importants.

Durant le camp, Gildan assurait le transport quotidien et les repas ainsi que la logistique des événements. Les parents présents sont enchantés de cette initiative, qui a eu des répercussions très positives sur tous les employés et qui a permis de cimenter l'esprit d'équipe dans cette nouvelle usine.



« J'aimerais vous remercier du fond du cœur pour l'occasion que vous avez donnée aux enfants en organisant ce camp de 5 jours que les enfants de tout âge ont apprécié grâce à des jeux, des repas, de nouvelles expériences, émotions, joie, et surtout l'amitié et la culture. J'ai partagé ces expériences avec mon fils de 6 ans, Roberto, durant les deux journées où j'ai participé au comité de parents. Les enfants en ont bien profité, tout comme les autres parents qui étaient présents et les personnes chargées du camp. Je désire remercier toutes les personnes qui ont, d'une manière ou d'une autre, participé à cette belle aventure et qui l'ont coordonnée. À l'équipe des Ressources humaines, aux animateurs du camp et au personnel de sécurité, je vous remercie pour la façon dont vous avez traité les enfants et leurs parents. Merci beaucoup. J'espère que vous continuerez à organiser de tels événements. »

Roselyn P.

« À l'équipe des Ressources humaines, je ne peux exprimer toute la joie que j'ai ressentie lorsque ma fille revenait, chaque jour, en me disant ce qu'elle avait fait ou appris et combien elle s'était amusée. J'éprouve beaucoup de gratitude à l'égard de Gildan qui a permis à ma fille d'être aussi heureuse, tout comme les autres enfants qui ont eu l'opportunité de participer au camp. Je remercie le personnel qui a si bien traité ma fille durant ces journées spéciales. »

Santa Trinidad Ortiz

Protection de l'environnement



Certification Oeko-Tex

Afin de consolider son engagement au niveau de la protection de l'environnement, Gildan a renouvelé, pour la troisième année consécutive, sa certification Oeko-Tex Standard 100 pour toute sa gamme de vêtements de sport. De plus, la Société a obtenu la certification Oeko-Tex Standard 100 pour sa gamme de sous-vêtements ainsi que pour sa gamme de chaussettes athlétiques qui seront fabriquées dans les nouvelles installations de Rio Nance, au Honduras.

La certification Oeko-Tex Standard 100, l'éco-étiquette la plus réputée internationalement dans le domaine du textile, constitue la première norme uniforme de sécurité de ce genre au sein de l'industrie textile. Cette certification permet de garantir que le processus de fabrication et les textiles eux-mêmes ne posent aucun danger pour le corps humain, que ce soit par contact cutané, par ingestion ou par inhalation, maximisant ainsi la confiance des consommateurs lors de l'achat de ces produits, du point de vue des implications liées à la santé et à l'environnement.



Gildan développe un plan de gestion environnementale

En 2003, Gildan a instauré un code de pratiques environnementales qui présente en détail les exigences relatives aux fournitures entrant dans la fabrication de ses produits. Ce code de pratiques environnementales, en vigueur dans les installations de Gildan et celles de ses fournisseurs, permet à la Société de s'assurer qu'aucune des fournitures utilisées lors du processus de production ne contient de substances dangereuses pour l'environnement. En outre, cette politique atteste de l'engagement de la Société à l'égard de la protection environnementale et de la conservation des ressources naturelles.

En 2006, afin d'améliorer ses pratiques liées à l'environnement, la santé et la sécurité, Gildan a développé un plan de gestion de l'environnement qui sera mis en œuvre dans l'ensemble de la Société en 2007. Ce plan de gestion de l'environnement touche toutes les activités et services effectués et tous les produits fabriqués dans les installations de Gildan.

La création du système de gestion de l'environnement implique la mise en œuvre de diverses mesures, dont l'une consistait à réviser et mettre à jour le Code de pratiques environnementales au cours de l'année. Par la suite, Gildan a élaboré des procédures environnementales visant à normaliser et à adapter les processus utilisés dans ses usines de textile et de couture.

En 2007, Gildan prévoit mettre en place ces processus révisés, conçus pour être plus respectueux de l'environnement et pour améliorer les conditions de santé et de sécurité dans les installations de la Société. Les étapes de mise en œuvre seront suivies de près et sans cesse améliorées.

Une fois le système de gestion de l'environnement déployé, toutes les installations de Gildan pourront fabriquer des produits au moyen de processus normalisés moins polluants qui suivront des pratiques exemplaires en matière d'environnement, de santé et de sécurité.



Création de nouveaux systèmes de traitement des eaux usées

En 2004, Gildan a adopté pratiques environnementales durables et un système de traitement biologique des eaux usées (biotope) utilisé aujourd'hui dans ses usines de textiles au Honduras et en République dominicaine.

Au cours de l'exercice 2006, deux nouvelles usines de fabrication importantes ont été construites à Rio Nance, au Honduras. L'une d'entre elles est utilisée pour la production de chaussettes athlétiques, tandis que l'autre produira des vêtements molletonnés. Ces deux nouvelles usines de fabrication utiliseront notre système biotope, qui a été agrandi, pour traiter et éliminer les eaux usées.

En outre, la Société travaille actuellement sur un nouveau projet - un système de récupération du sel - qui consiste à recycler le sel provenant des eaux usées et à le réutiliser lors du processus de teinture. Ce nouveau système, actuellement en phase de conception, fera l'objet d'un projet pilote en 2007, puis viendra compléter le système biotope. S'il s'avère efficace, le nouveau système de récupération du sel sera mis en œuvre dans les installations de Rio Nance et de la République dominicaine.



Projet Émission de gaz à effet de serre

Depuis quelques années, les émissions de gaz sont une véritable source de préoccupations. Bien que la loi n'exige pas que Gildan présente un rapport de ses émissions de gaz, nous cherchons actuellement une façon de les évaluer et de les mesurer. Comparativement à de nombreuses autres industries, celle du textile ne produit pas beaucoup de gaz. Cependant, Gildan est déterminée à contribuer à la protection de l'environnement et cherche à réduire ses émissions. Afin d'établir un plan d'action, la Société prévoit de commencer à mesurer ses émissions en 2007.



Pratiques environnementales de Kentucky Derby

Avant l'acquisition de Kentucky Derby, en juillet, une évaluation environnementale a été effectuée par une firme externe d'experts-conseils, sous la direction de l'Isabel Rocha, chargée de l'environnement, chez Gildan. Aucun problème environnemental sérieux n'a été relevé lors de cette évaluation. L'un des objectifs environnementaux de Gildan pour l'exercice 2007 est l'intégration de Kentucky Derby dans son système de gestion de l'environnement.

Sur les photos :

★ *Système de traitement biologique des eaux usées de Gildan.*



Notre engagement envers la protection de l'environnement commence avec la sélection de nos matières premières ainsi qu'avec la sélection de technologies propres. Grâce au respect de bonnes pratiques environnementales par notre personnel dans toutes nos opérations, nous pouvons atteindre des résultats significatifs et respectueux de l'environnement. Ce travail d'équipe nous permet la réduction permanente du volume des polluants émis et des résidus générés dans nos installations et nous garantit le développement durable de nos activités de fabrication dans les communautés où nous opérons. »

Isabel Rocha

*Chef de service corporatif, environnement
Gildan*



Prix et



Récompenses et reconnaissances

Programme complet de responsabilité sociale

- Gildan a reçu le **Prix Mercure** dans la catégorie **Responsabilité sociale et développement durable** à l'occasion du 26^e concours Les Mercuriades organisé par la Fédération des chambres de commerce du Québec. Cette catégorie vise à souligner le travail d'une entreprise québécoise s'étant démarquée par la mise en œuvre de politiques conformes à la déontologie et à une saine gouvernance. De plus, l'entreprise doit démontrer qu'elle met en place des stratégies environnementales, communautaires et sociales responsables et qu'elle est transparente dans ses communications.

Développement régional

- Gildan a récemment reçu le **prix de développement régional du CAFTA** (accord de libre-échange entre les États-Unis et des pays de l'Amérique centrale), qui récompense les entreprises du Honduras qui ont contribué au développement de l'industrie textile en Amérique centrale. Gildan était la seule entreprise de l'industrie textile du Honduras sélectionnée pour recevoir ce prix, qui est également une reconnaissance de l'esprit innovateur et de l'intégration verticale des divisions honduriennes de la Société. Gildan contribue au développement économique de ce pays en offrant des emplois et des débouchés à des milliers de Honduriens.

Gouvernance d'entreprise

- Gildan figure parmi les premiers 10 % dans le **classement annuel 2006 de gouvernance d'entreprise**, et ce, sur un total de 204 corporations publiques incluses dans l'Index Composite TSX/S&P au Canada (les fiducies de revenus étant classées séparément). L'évaluation des compagnies, effectuée par « Report on Business », une section du quotidien le **Globe and Mail**, se fonde sur une revue des circulaires de procuration des compagnies.
- Le quotidien montréalais **La Presse**, dans sa revue annuelle, a classé Gildan au premier rang parmi les corporations publiques basées au Québec, mettant en lien la compensation des chefs de direction, la performance financière de l'entreprise et la croissance de la valeur de l'action.

Éducation

- Gildan a également reçu un prix du **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du textile du Québec** pour la francisation et l'élimination de l'analphabétisme dans ses usines de Montréal. L'année précédente, Gildan a mis sur pied un programme visant à permettre aux employés immigrants d'apprendre le français et ainsi pouvoir mieux communiquer avec leurs collègues, superviseurs et amis francophones. Ce programme leur a également permis d'être plus fonctionnels dans leur milieu de travail puisqu'il leur permet de lire et mieux comprendre les mémos, les règles de sécurité et les consignes de travail de l'usine. Depuis février 2005, plus de 125 employés travaillant dans les deux usines de Montréal se sont inscrits à ces cours de français.
- **L'Université INCAE** au Costa Rica, une institution qui se classe en tête de liste des établissements d'enseignement supérieur de l'Amérique centrale et qui est affiliée à la Harvard Business School, a récemment reconnu les trois années de contribution de Gildan à son programme de bourses d'études surnommé le Fonds de l'honneur. Chaque année, ce programme offre, aux meilleurs étudiants qui démontrent des qualités de chef d'entreprise, les ressources nécessaires pour fréquenter cette université.

affiliations



Affiliations

Gildan est membre des organisations suivantes opérant dans le milieu de la responsabilité sociale :

- Canadian Business for Social Responsibility www.cbsr.ca
- Business for Social Responsibility www.bsr.org
- Fair Labor Association www.fairlabor.org
- Imagine Canada www.imaginecanada.ca
- FUNDAHRSE (Honduran Foundation for Social Responsibility) www.fundahrse.org.



Participation à des conférences majeures portant sur la responsabilité sociale en entreprise :

- Laurence Sellyn, premier vice-président, chef des services financiers et administratifs de Gildan, a été invité à participer en tant que panéliste à la Conférence mondiale sur la responsabilité sociale, qui a eu lieu du 16 au 18 février 2006, à Vilamoura, au Portugal. Le principal objectif de la conférence était de démontrer aux dirigeants d'entreprises l'importance de mettre la priorité sur la réduction de la pauvreté et comment les entreprises peuvent aligner leur stratégie de responsabilité sociale sur leurs principales stratégies commerciales. Les participants ont discuté de mesures pratiques pour réduire la pauvreté et augmenter les profits. (Pour de plus amples renseignements concernant le *World Council for Corporate Governance*, vous pouvez visiter leur site Web à www.wcfcg.net).
- En novembre, Laurence Sellyn, premier vice-président, chef des services financiers et administratifs de Gildan, a été invité à participer en tant que panéliste à la conférence annuelle de *Canadian Business for Social Responsibility* (CBSR) qui a attiré environ 130 leaders d'affaires et experts en responsabilité sociale provenant du Canada et d'ailleurs dans le monde. Dans le cadre de sa présentation sur le thème « À quel point BayStreet porte-t-elle attention? », M. Sellyn a parlé des initiatives de Gildan qui contribuent au développement d'économies nationales et aident à réduire la pauvreté dans les régions où la Société opère. Gildan s'est distinguée en démontrant comment ses initiatives, que ce soit au niveau de ses investissements dans des installations modernes, de ses pratiques progressives en matière de ressources humaines, de son engagement communautaire ou de ses pratiques environnementales durables, sont alignées sur sa stratégie d'affaires et comment elles contribuent à rehausser la valeur de l'action. (Pour de plus amples renseignements concernant CBSR, vous pouvez visiter leur site Web à www.cbsr.ca).



John Clancy, directeur, Guardian Ethical Management Inc. et modérateur à la conférence annuelle de CBSR; **Laurence Sellyn**, premier vice-président, chef des services financiers et administratifs, Les Vêtements de Sport Gildan inc.; **Nicolas Chevalier**, Associé, Pembroke Asset Management; professeur **David Vogel**, Haas School of Business, Université de Berkeley en Californie; **Alexander Barkawi**, directeur, SAM Indexes GmbH; **Kevin Harraher**, vice-président relations avec les investisseurs, Banque Scotia; **Sue McGeachie**, directrice, Innovest.

Plan d'action

Gouvernance d'entreprise

Pratiques de gouvernance

- Continuer de réviser les lignes directrices en matière de gouvernance et de suivre les meilleures pratiques en termes de transparence, de droits des actionnaires, de droits des employés et de rémunération.

Structure interne

- Améliorer les programmes d'orientation et d'éducation continue destinés aux membres du conseil d'administration.

Pratiques de travail

Code, politiques et procédures

- Intégrer davantage la responsabilité sociale dans nos pratiques d'affaires, y compris notre politique d'achat.
- Standardiser les lignes directrices et pratiques de Gildan en matière de responsabilité sociale au sein de notre nouvelle acquisition, Kentucky Derby.
- Renforcer le contrôle interne et mettre en œuvre des vérifications systématiques.
- Déterminer les exigences de conformité sociale en collaboration avec nos principaux clients du marché de la vente au détail.

Structure interne et équipe de vérification

- Créer des systèmes de gestion qui permettront de démontrer et de certifier que tous les employés connaissent, assimilent et respectent les politiques et procédures de Gildan en matière de responsabilité sociale.
- Travailler de plus près avec le Service des achats.
- Consolider le groupe de travail sur la responsabilité sociale en y ajoutant un membre de Kentucky Derby.

Formation

- Offrir des formations permettant d'apporter les mesures correctives appropriées aux problèmes de non conformité et d'habiliter les employés, les superviseurs et la direction à respecter la responsabilité sociale, chez Gildan et ses sous-contractants.
- Soutenir les sous-contractants pour assurer leur respect des exigences de conformité sociale de Gildan.
- Consolider le partenariat entre les activités de fabrication et la fonction interne de responsabilité sociale et ce, dans tous les aspects des opérations et des décisions.

NAME
NOM

Plan d'action 2007

No.

2007

Pratiques de travail (suite)

Accréditation et certification

- Obtenir l'accréditation de la FLA.
- Renouveler ou acquérir la certification WRAP pour nos usines de couture et encourager nos sous-contractants à obtenir cette certification.

Coopération avec les organisations non gouvernementales (ONG)

- Accroître les relations et la communication avec les ONG au niveau du siège social et des régions.

Relations avec les communautés

Programme d'aide à la communauté

- Structurer le programme de dons des opérations américaines.
- Aligner le programme de dons de façon à ce qu'il soutienne nos activités de RSE.

Protection de l'environnement

Procédure

- Mettre en place le système de gestion de l'environnement dans l'ensemble de Gildan.

Fabrication

- Créer un système de récupération du sel qui consiste à recycler le sel de qualité provenant des eaux usées et à le réutiliser lors du processus de teinture.
- Continuer à développer un système intégral de gestion des déchets qui alliera les exigences prescrites par la loi et les meilleures pratiques de façon à minimiser les déchets tout en optimisant l'efficacité de la production.



POUR LE TRAVAIL
POUR LE CONFORT
POUR LE LOISIR

Pour de plus amples renseignements concernant l'engagement de Gildan à l'égard de ses pratiques d'affaires socialement responsables, n'hésitez pas à nous contacter.

Les Vêtements de Sport Gildan inc.
Service de communications corporatives
725, Montée de Liesse
Montréal, (Québec)
Canada H4T 1P5

Tel : (514) 735-2023
Courriel : cc@gildan.com



Recyclé

Produit issu de forêts bien gérées
et de bois ou fibres recyclés
www.fsc.org Cert no. SW-COC-1160
© 1996 Forest Stewardship Council

