



EMPLOYÉS VALEURS ENGAGEMENT



PORTÉE DU RAPPORT

Dans le cadre de notre engagement continu à améliorer nos pratiques de RSE, nous avons ajouté cette année de nouveaux indicateurs afin de donner aux lecteurs plus d'information mesurable. Ce rapport présente, de façon transparente, des renseignements sur des questions et enjeux qui correspondent à d'importants programmes et initiatives de la Société, notamment la gouvernance d'entreprise, les pratiques de travail, les relations avec les communautés et la protection de l'environnement. De telles activités intéressent toutes nos parties prenantes, dont nos employés, nos actionnaires, nos partenaires commerciaux, les gouvernements, les autorités locales, la société civile, les médias et les collectivités où nous exerçons nos activités. Ce rapport s'inscrit dans le cadre de notre volonté de maintenir un dialogue ouvert avec les diverses parties intéressées aux activités de RSE de Gildan.

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 qu'ils peuvent obtenir auprès du siège social de la Société ou sur notre site Web, dans la section corporative, à l'adresse suivante : www.gildan.com

En outre, le rapport de citoyenneté corporative 2007 a également été revu par Canadian Business for Social Responsibility (CBSR), un organisme sans but lucratif dirigé par le secteur privé, offrant des services conseils et de la formation aux sociétés membres. CBSR a formulé des commentaires sur le contenu et la structure de notre rapport. Heather White, fondatrice et ex-présidente de Verité, et maintenant à la tête de New Standards, une firme de consultation et de formation en responsabilité sociale, nous a conseillé sur le contenu et les meilleures pratiques de communication d'information en matière de RSE. Heather est membre du comité de parties prenantes de GRI et a reçu des prix pour son travail sur les normes mondiales du travail.

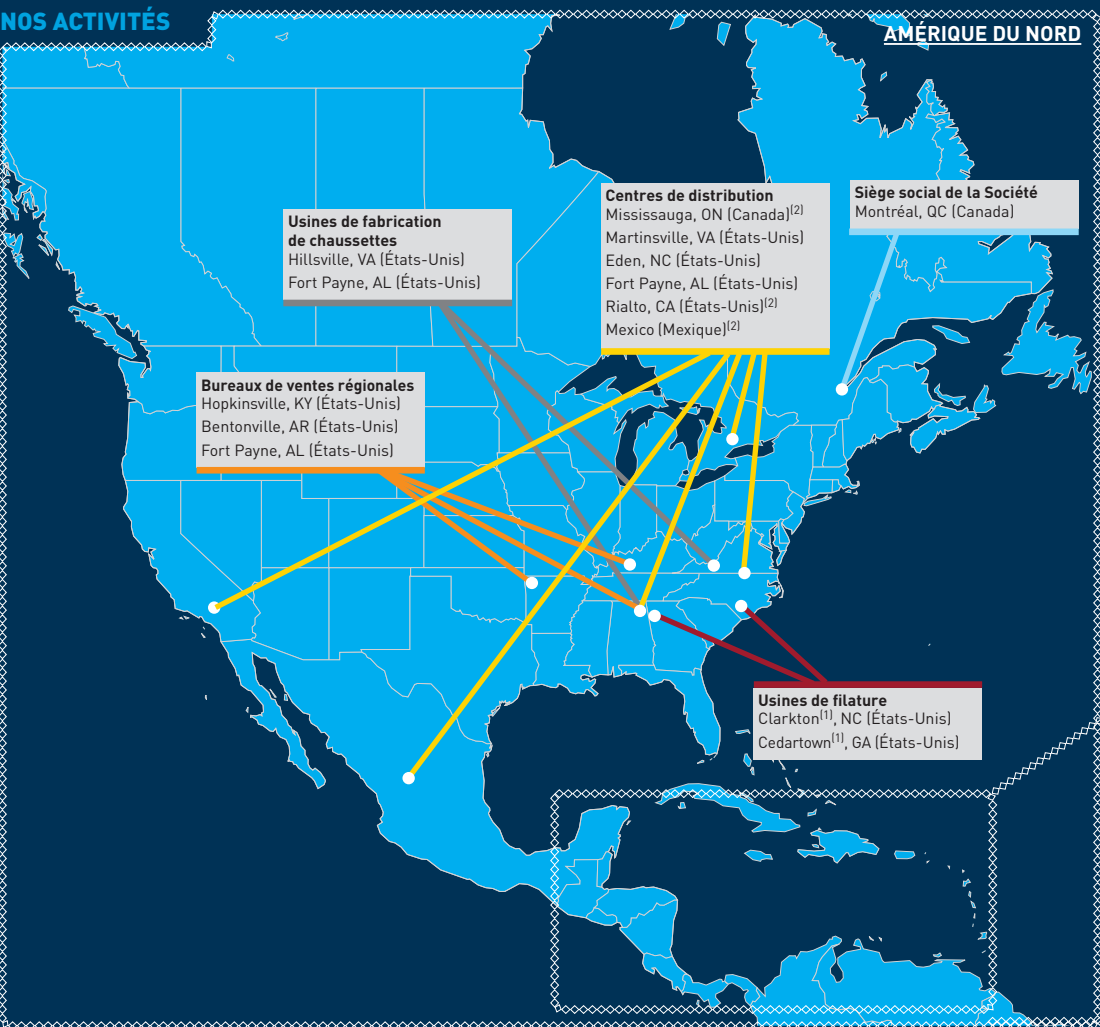
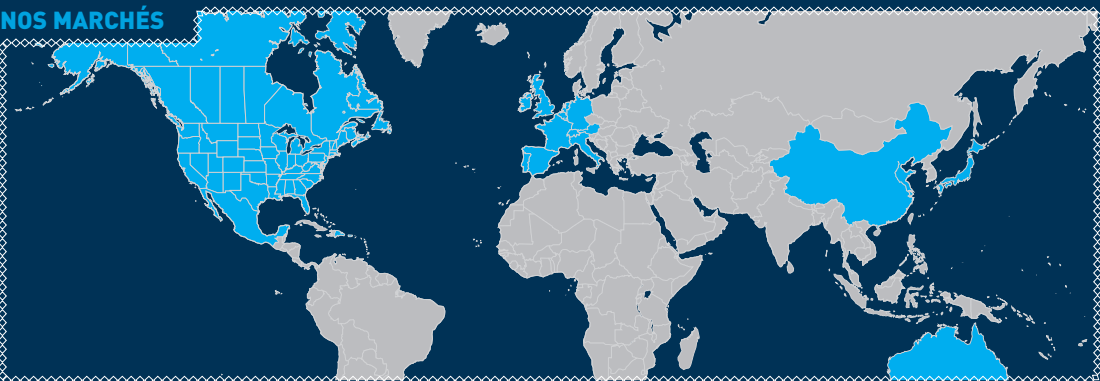
(1) www.globalreporting.org

2	Profil de la Société	6	Réalisations en 2007	36	Protection de l'environnement
4	Message de Glenn Chamandy et de Laurence Sellyn	10	Gouvernance d'entreprise	40	Plan d'action 2008-2009
		14	Pratiques de travail		
5	Message de Corinne Adam	28	Relations avec les communautés		

PROFIL DE LA SOCIÉTÉ

Gildan est une société à intégration verticale du secteur de la confection et de la commercialisation de vêtements de sport, de chaussettes et de sous-vêtements. La Société mène des activités dans un seul secteur commercial, soit celui des vêtements de base qui sont remplacés fréquemment, qui sont vendus en grands volumes et qui ne sont pas influencés par la mode. Nous sommes le principal fournisseur de vêtements de sport destinés au marché de la distribution en gros de vêtements de sport imprimés aux États-Unis et au Canada et sommes également un fournisseur important pour ce même marché en Europe. La Société vend des t-shirts, des chandails sport et des vêtements molletonnés non imprimés en grandes quantités à des grossistes, vêtements qui sont par la suite ornés de motifs ou de logos par des imprimeurs sérigraphes. En plus de continuer à assurer sa croissance dans le marché de la vente en gros, Gildan met actuellement en œuvre une nouvelle initiative de croissance importante visant à vendre des chaussettes, des sous-vêtements et des vêtements de sport sur le marché de masse des entreprises de détail en Amérique du Nord. La Société est à présent l'un des plus grands fournisseurs de chaussettes sur le marché de masse de la vente au détail aux États-Unis.

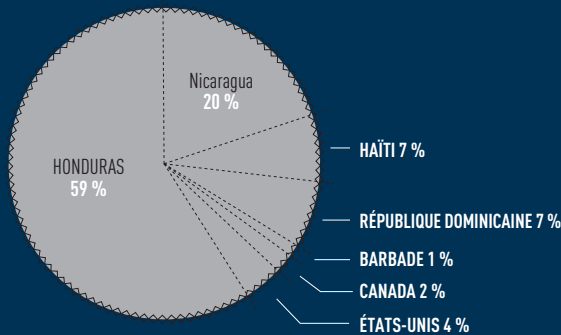
Au cours de l'exercice 2007, Gildan a vendu environ 500 millions de t-shirts, de chandails sport et de vêtements molletonnés de même qu'environ 320 millions de paires de chaussettes à l'échelle mondiale.



Force de travail mondiale de Gildan

(au 30 septembre 2007)

À la fin de l'exercice, Gildan comptait plus de 15 000 employés à temps plein dans le monde et leur répartition géographique était la suivante :



Faits saillants financiers

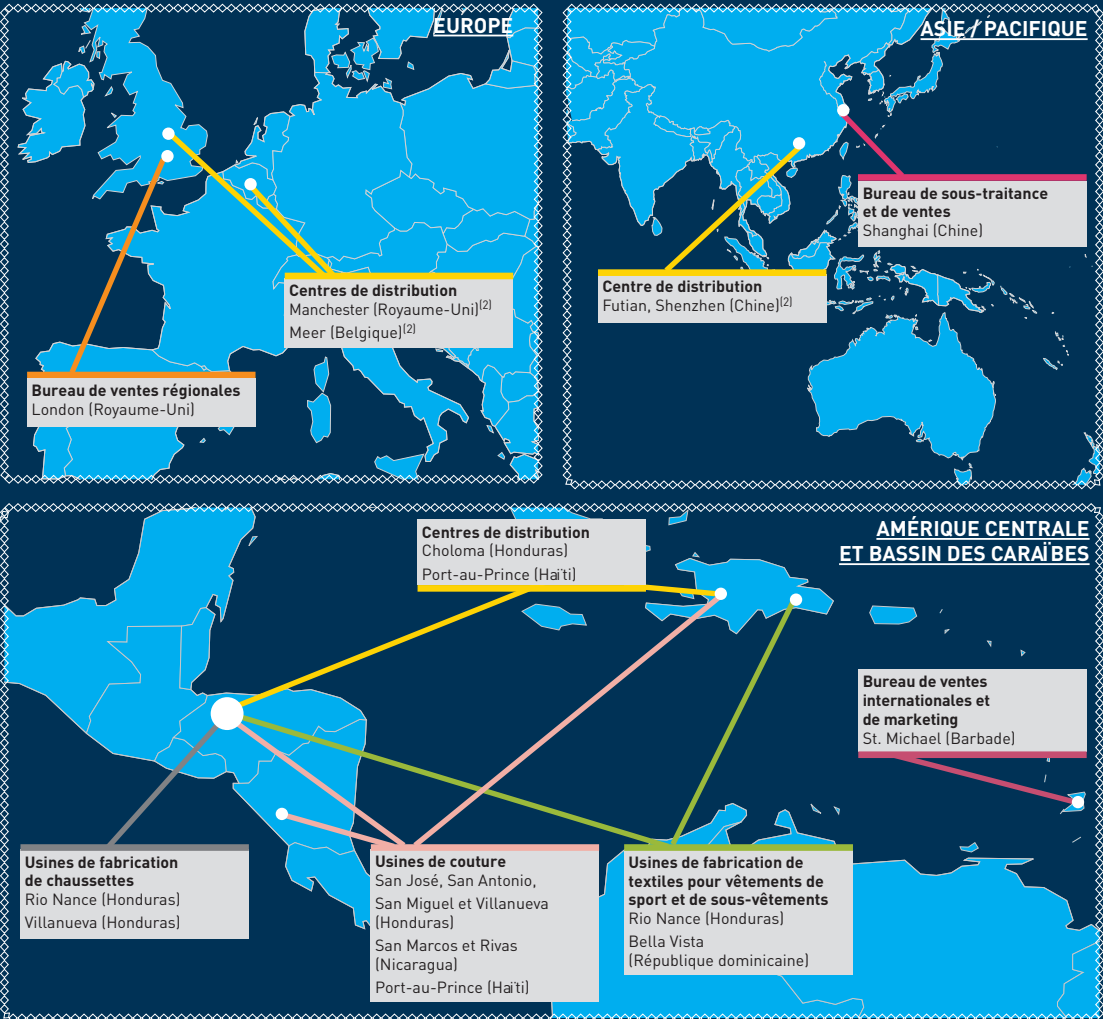
(en millions de dollars US, sauf les données par action)

	2007	% variation vs 2006
CHIFFRE D'AFFAIRES	964,4	24,7 %
BENEFICE NET*	157,3	24,1 %
BÉNÉFICE PAR ACTION*	1,29	22,9 %
DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS	134,3	67,5 %

* Avant la charge de restructuration et autres charges

Faits saillants récents (premier trimestre de 2008)

- Gildan a été incluse dans l'indice composé S&P/TSX 60, regroupant 60 sociétés chefs de file au Canada et utilisé pour mesurer le rendement global de la bourse canadienne (31 octobre 2007). *Gildan est également inscrite à la Bourse de New York (GIL).*
- Gildan a fait l'acquisition de la société V.I. Prewett & Son, située à Fort Payne en Alabama et important fournisseur américain de chaussettes de base de marque privée pour toute la famille auprès des détaillants du marché américain de masse (15 octobre 2007).
- Gildan s'est classée au second rang dans le cadre des sixièmes « Board Games » parmi 190 autres sociétés cotées en bourse. Ce classement annuel, publié par le *Globe and Mail* dans son cahier Report on Business évalue et classe les plus importantes sociétés du pays selon leurs pratiques en matière de gouvernance.



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

MESSAGE DE GLENN CHAMANDY ET LAURENCE SELLYN



Le 13 juin 2007, Gildan obtenait l'accréditation de la Fair Labor Association (FLA) pour son programme de conformité aux normes du travail et devenait ainsi la première entreprise manufacturière à intégration verticale dans son secteur à recevoir cette accréditation. Alors qu'il s'agit d'une étape significative et importante pour Gildan, nous sommes conscients que nous continuerons à faire face à de nouveaux défis dans la gestion de la croissance de nos activités mondiales de façon socialement responsable. Nous avons réalisé des progrès considérables depuis la mise en examen de notre statut de « société participante » par la FLA en 2004, à la suite de la fermeture de notre usine de couture d'El Progreso au Honduras au cours d'un processus de vérification de la FLA.

L'amélioration de notre réputation en matière de responsabilité sociale d'entreprise est le résultat des efforts de nombreuses personnes dans l'ensemble de nos installations. Nous tenons cependant à souligner le leadership de Corinne Adam, notre directrice de la responsabilité sociale, qui s'est jointe à notre équipe en août 2006. Nous nous estimons privilégiés que Corinne, avec sa vaste expérience et sa crédibilité auprès de la communauté RSE, ait cru en Gildan et les valeurs que nous représentons.

L'exercice 2007 a été une autre année couronnée de succès pour Gildan, mais également une année difficile, puisque nous avons procédé à la fermeture de nos dernières usines de textiles au Canada et aux États-Unis ainsi que deux usines de couture au Mexique. Nous avons également fermé certaines de nos usines de chaussettes américaines, qui avaient été opérées pendant de nombreuses années par Kentucky Derby Hosiery. Ces fermetures étaient nécessaires pour nous permettre de demeurer un leader dans notre industrie par rapport aux importations asiatiques et à la concurrence mondiale. Malheureusement, elles ont occasionné le transfert d'emplois à l'étranger, entraînant la perte d'emplois pour de nombreux employés expérimentés et de longue date. Nous nous sommes efforcés de gérer la fermeture de ces usines selon les meilleures pratiques et de travailler en étroite collaboration avec les organisations non gouvernementales (ONG) nord-américaines et mexicaines de même qu'avec la FLA.

Nous avons maintenu notre soutien et nos activités au sein des collectivités dans toutes les régions où nous sommes présents, notamment notre engagement envers l'Institut polytechnique d'Amérique centrale (*Instituto Politécnico Centroamericano - IPC*), l'institut technique au Honduras créé afin de former les futurs gestionnaires de l'industrie du textile et du vêtement. En outre, pour la troisième année consécutive, nous sommes l'une des principales entreprises partenaires de *Dans la rue*, un organisme sans-but lucratif de Montréal, respecté et qui aide les jeunes sans-abri de Montréal à se réorienter.

Nous aimerions profiter de l'occasion qui nous est donnée pour réitérer l'engagement de Gildan à l'égard du développement durable, des pratiques d'emploi et d'embauche progressives, d'excellentes conditions de travail, du soutien et de l'implication au sein de la collectivité, de la conformité en matière de législation environnementale et de la poursuite d'un dialogue constructif avec les ONG et tous les autres intervenants dans les programmes de citoyenneté corporative.

Glenn J. Chamandy

Président et chef de la direction

Laurence G. Sellyn

Premier vice-président, chef des services financiers et administratifs

MESSAGE DE CORINNE ADAM



Chères lectrices, chers lecteurs,

Notre programme de RSE a grandement progressé en 2007. Nos pratiques mondiales de gouvernance d'entreprise et de travail ont été reconnues par des organismes réputés au cours de l'année^[1]. En 2008, nous poursuivrons notre progression afin de devenir un leader encore plus déterminé, engagé et innovateur en matière de RSE.

Comme nous l'avons mentionné dans notre rapport de l'an dernier, un de nos objectifs en 2007 était d'obtenir l'accréditation de la Fair Labor Association (FLA), objectif que nous avons réalisé en juin dernier. Nous sommes fiers de cette reconnaissance et sommes maintenant en excellente position pour poursuivre l'amélioration des conditions de travail dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement et introduire nos pratiques de RSE au sein de la société nouvellement acquise, V.I. Prewett & Son, spécialisée dans la confection de chaussettes et située à Fort Payne, en Alabama.

Cette année, nous avons élaboré et mis à l'essai nos nouveaux outils d'audit et un nouveau système d'évaluation. Grâce à l'appui d'une nouvelle évaluatrice interne recrutée pour nos usines en Amérique centrale, nous avons vérifié toutes nos installations de fabrication et celles de nos sous-traitants de façon à relever d'éventuels écarts dans la mise en œuvre de notre code de conduite. Nous avons amorcé le processus d'analyse de l'ensemble de nos résultats avec l'objectif de déterminer les écarts récurrents ou communs. Nous avons également tenu des ateliers à l'échelle des usines pour analyser les causes fondamentales de non-conformité. Ce processus permet de déterminer les points à améliorer et d'inciter la direction et les personnes clés des diverses installations à participer au programme de RSE et à se l'approprier de même qu'à se responsabiliser à cet égard, ce qui conduit à la mise en place de mesures correctives durables.

Au cours de 2008 et 2009, nous continuerons à évaluer en profondeur d'autres données recueillies à l'échelle mondiale afin de cibler les secteurs clés d'intervention de notre plan d'action à moyen terme. Ce dernier, qui est en cours d'élaboration, nous orientera dans notre stratégie de mobilisation dans nos propres installations et celles de nos sous-traitants.

Aujourd'hui, nous disposons d'une assise solide pour la poursuite de nos progrès en matière de conformité durable et la mise en œuvre du nouveau système intégré 3.0 de la FLA, qui regroupe des outils visant

à aider les installations à évaluer leur propre niveau de conformité en matière de normes de travail et à mettre en œuvre des mécanismes qui permettront de s'attaquer aux causes fondamentales de non-conformité. Ce programme sera déployé en Amérique centrale et en République dominicaine sur une période de deux ans. Cette approche combinée nous permettra de définir nos occasions de formation pour les travailleurs, les superviseurs et les gestionnaires afin de les doter des outils dont ils ont besoin pour répondre aux exigences du code de conduite de Gildan et de la FLA.

De plus en 2008, nous ferons davantage appel à la participation de nos responsables de départements pour la mise en œuvre de notre programme de RSE dans l'ensemble de la Société. Ainsi, les lignes directrices relatives à la mise en œuvre de la RSE seront officiellement incorporées aux objectifs annuels des divers départements, en fonction desquels leur rendement sera évalué. Au chapitre de la santé et de la sécurité, nous accroîtrons l'imputabilité des gestionnaires d'usines et des superviseurs directement chargés de s'assurer de la mise en place d'un milieu de travail sécuritaire pour les travailleurs.

Au cours de l'année à venir, nous poursuivrons l'évaluation de notre empreinte environnementale. Dans le cadre de ce processus, nous établirons des données de référence afin d'élaborer et de mettre en œuvre un plan stratégique à long terme visant l'intégration de tous les aspects d'une approche durable. Comme entreprise de fabrication, nous avons la possibilité de gérer directement notre consommation d'eau et d'énergie et l'élimination de nos déchets. Nous souhaitons, en matière d'environnement, jouer un rôle de leader comme nous le faisons sur le plan des pratiques de travail.

Notre engagement au sein des collectivités se poursuivra puisque nous irons de l'avant avec les programmes que nous avons soutenus en 2006 et 2007. Plus précisément, nous intensifierons notre collaboration avec les organismes locaux dans les pays dont le produit intérieur brut (PIB) est faible.

Corinne Adam
Directrice, responsabilité sociale

[1] Veuillez consulter les pages 13 et 16 pour en savoir davantage au sujet des reconnaissances obtenues par Gildan cette année.

RÉALISATIONS EN 2007

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

SECTEURS VISÉS		ACTIONS EN 2007
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 permanente destinés aux membres du conseil d'administration.
PRATIQUES DE TRAVAIL	Code, politiques et procédures	Intégrer davantage la RSE dans nos pratiques d'affaires, y compris notre politique d'achat.
		Standardiser les lignes directrices et pratiques de Gildan en matière de RSE au sein de notre nouvelle acquisition, Kentucky Derby.
		Renforcer le contrôle interne et mettre en œuvre des vérifications systématiques des correctifs.
		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.

ÉTAT DE LA SITUATION

En cours – Gildan s'est engagée à réviser de façon continue ses pratiques de gouvernance d'entreprise, afin de pouvoir mettre en place les meilleures pratiques.

En cours – À l'automne 2007, les membres du conseil d'administration ont visité le centre de fabrication de Gildan au Honduras. Ils reçoivent également les rapports trimestriels sur la RSE et l'environnement.

En cours – Des consultations ont lieu régulièrement avec les unités fonctionnelles chargées de la chaîne d'approvisionnement, des opérations et de la fabrication de Gildan.

En cours – La directrice de la responsabilité sociale a formé les membres de la direction sur le code de conduite et le directeur des ressources humaines implante présentement un programme de formation pour tout le personnel des usines et des centres de distribution.

En cours – Nous avons recruté une auditrice interne régionale additionnelle pour l'Amérique centrale. Les deux vérificatrices internes ont effectué une série d'évaluations de RSE dans nos installations au cours du dernier trimestre de 2007 et ont analysé les résultats. Cela nous a permis d'avoir un aperçu global de la conformité sociale dans nos installations et de détecter les secteurs névralgiques. Par la suite, nous avons organisé des ateliers visant à analyser les causes fondamentales avec le personnel clé de chaque usine évaluée.

Réalisé – Nous avons déterminé les exigences de conformité sociale des principaux clients du marché de la vente au détail et les avons intégrées aux propres exigences et outils d'évaluation de Gildan, qui se fondent sur les critères les plus stricts dans l'industrie du vêtement.

En cours – Lors de la séance d'orientation des nouveaux employés, nous expliquons le code de conduite ainsi que le concept de la responsabilité sociale et son importance. Nous offrons aussi aux directeurs et aux superviseurs des formations annuelles sur des sujets spécifiques relatifs à la responsabilité sociale. Nous effectuons des entrevues périodiques avec les employés de tous les niveaux afin de déterminer leur sensibilisation face à ce sujet.

En cours – La directrice de la responsabilité sociale a engagé un dialogue direct avec l'équipe des achats pour mettre en place les procédures et les meilleures pratiques dans le domaine de la responsabilité sociale.

Réalisé – Durant le premier trimestre de l'exercice de 2007, le groupe de travail de la RSE de Gildan a accueilli un représentant de Kentucky Derby Hosiery, soit le directeur des ressources humaines, qui participe activement aux réunions et aux appels conférences.

SECTEURS VISÉS		ACTIONS EN 2007
PRATIQUES DE TRAVAIL	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 dans nos usines et chez nos sous-traitants.
		Soutenir les sous-traitants 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 opérationnels et décisionnels.
	Accréditation et certification	Obtenir l’accréditation de la FLA.
		Renouveler ou acquérir la certification WRAP pour nos usines de couture et encourager nos sous-traitants à obtenir cette certification.
	Engagement des ONG	Accroître les relations et la communication avec les organisations non gouvernementales (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 installations 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 de la saumure 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 intégré de gestion des déchets qui regroupera les exigences prescrites par la loi et les meilleures pratiques de façon à réduire au minimum les déchets tout en optimisant l’efficacité de la production.
		Effectuer un inventaire des émissions de gaz à effet de serre.

ÉTAT DE LA SITUATION

En cours – Nous analysons d’abord, de manière plus approfondie, les procédures à suivre lors de problèmes de non conformité dans nos usines. En fonction des résultats et de l’analyse des causes fondamentales, nous déterminerons les besoins en formation et élaborerons des modules de formation appropriés pour le personnel clé. Notre personnel de ressources humaines en Amérique centrale et dans les Caraïbes a assisté à une formation de la FLA sur le *Guide des bonnes pratiques de la FLA en matière de discrimination, de règlement de conflits, d’embauche et de discipline*.

En cours – Nous avons visité régulièrement les installations de nos sous-traitants en Haïti et en République dominicaine et avons fait des recommandations. Nous avons remis le Guide à l’intention des fournisseurs à tous les sous-traitants. Ce guide a été élaboré de manière à aider les sous-traitants à respecter les normes de conformité sociale de Gildan, à améliorer leur respect et/ou la mise en application des lois, des principes, des conventions, des normes et des codes qui protègent et favorisent les droits des travailleurs. *(Consulter la page 17 pour plus de renseignements.)*

En cours – La directrice de la responsabilité sociale a établi un dialogue très ouvert avec les chefs de la fabrication dans les centres d’opérations de la Société. Au cours des prochains mois, une procédure structurée sera élaborée et mise en place pour mieux intégrer la RSE dans tous les aspects des activités et de la prise de décision.

Réalisé – Le 13 juin 2007, Gildan est devenue la première entreprise de confection de vêtements de sport de base à être accréditée par la Fair Labor Association (FLA) pour son programme de conformité aux normes du travail.

Réalisé – En 2007, nous avons renouvelé la certification WRAP de toutes les usines. De plus, quatre de nos six sous-traitants en Haïti ont obtenu ou renouvelé leur certification dans l’année et notre sous-traitant en confection de chaussettes en République dominicaine a reçu sa première certification.

En cours – Nous établissons des liens avec les ONG locales dans le bassin des Caraïbes et renforçons nos liens avec celles-ci en Amérique centrale et ailleurs.

En cours – Nous avons évalué les dons versés antérieurement et les besoins dans les secteurs où Gildan est présente. Nous créerons un programme standardisé au cours de l’exercice 2008, davantage harmonisé à la politique de dons de la Société.

Réalisé – La politique de dons de Gildan est axée sur l’aide humanitaire, ainsi que les programmes d’éducation des jeunes dans les collectivités où elle exerce ses activités. Grâce à cette politique, Gildan peut participer au développement des employés et de la collectivité à l’échelle locale.

En cours – Nous avons élaboré et mis en place un système de gestion de l’environnement à l’échelle mondiale qui assurera l’intégration de la variable environnementale dans toutes nos activités. Il évaluera, contrôlera et assurera la conformité avec les lois sur l’environnement et d’autres normes environnementales dans tous les centres de fabrication.

En cours – Le système pilote de récupération de la saumure a été élaboré et approuvé. Le système à l’échelle réelle est actuellement en construction. Ce système de récupération de la saumure devrait être fonctionnel à la fin du premier trimestre de l’exercice 2008.

Réalisé – Nous avons terminé le développement du système intégré de gestion des déchets à la fin du quatrième trimestre de l’exercice 2007. Ce système sera mis en œuvre dans toutes les installations de Gildan au cours de l’exercice 2008.

Réalisé – Nous avons terminé l’inventaire des émissions de gaz à effet de serre de Gildan (données de 2006). Il s’agit de la première étape à franchir pour élaborer notre plan d’action relatif aux changements climatiques.

Gouvernance d'entreprise



Chez Gildan, nous considérons que les pratiques de gouvernance d'entreprise saines et transparentes font partie intégrante de notre engagement en matière de RSE et constituent également un élément important de notre réussite commerciale globale. Nous nous efforçons d'améliorer nos pratiques en matière de gouvernance en appliquant les normes les plus élevées des lois sur les valeurs mobilières canadiennes et américaines et les exigences de la Bourse de New York où nos actions sont inscrites. Nous évaluons et adoptons continuellement les tendances de l'industrie et les pratiques exemplaires dès qu'elles font leur apparition.

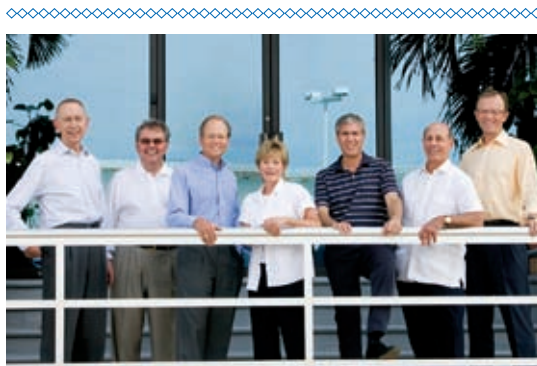


Nos principes, nos pratiques et nos politiques en matière de gouvernance d'entreprise sont décrits plus en détails sur notre site Web⁽¹⁾ et peuvent également être consultés dans l'Énoncé des pratiques en matière de gouvernance figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction⁽²⁾.

Les éléments suivants constituent les aspects clés de nos pratiques en matière de gouvernance d'entreprise :

COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET PARTICIPATION

- Six des sept membres de notre conseil d'administration sont des membres indépendants, y compris le président du conseil⁽³⁾. Le seul membre du conseil qui ne soit pas indépendant est Glenn Chamandy, notre président et chef de la direction.
- Notre conseil d'administration a créé trois comités distincts : le comité de vérification et des finances, le comité de rémunération et des ressources humaines et le comité de régie d'entreprise. Seuls des administrateurs indépendants siègent à ces trois comités pour lesquels des mandats décrivant officiellement leurs rôles et responsabilités sont établis.
- Afin de favoriser des discussions ouvertes auxquelles n'assiste aucun représentant de la direction de l'entreprise, le conseil et les comités tiennent des rencontres réunissant uniquement des administrateurs indépendants lors de chaque réunion régulière du conseil.
- Le comité de régie d'entreprise est responsable d'identifier des candidats possédant des compétences nécessaires pour occuper le poste d'administrateur et d'évaluer régulièrement les compétences, les aptitudes, les qualités personnelles, la disponibilité, la représentation géographique, les antécédents professionnels et la diversité de l'expérience des membres du conseil en fonction de la situation et des besoins de la Société.
- Le conseil d'administration a adopté une politique de vote majoritaire prévoyant que tout candidat à l'égard duquel le nombre d'abstentions de voter est plus élevé que le nombre de vote « pour » doit remettre sa démission au conseil d'administration sans délai après l'assemblée annuelle des actionnaires. Le Comité de régie d'entreprise étudiera la lettre de démission et fera ses recommandations au conseil.



Conseil d'administration de Gildan lors d'une visite des installations de la Société au Honduras (octobre 2007)

De gauche à droite : Richard P. Strubel, Pierre Robitaille, Robert M. Baylis, Sheila O'Brien, Glenn J. Chamandy, Gonzalo F. Valdes-Fauli, William D. Anderson

COMMUNICATION AVEC LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Les parties intéressées peuvent communiquer directement avec le président du conseil ou des administrateurs ne faisant pas partie de la direction à titre d'entité, en faisant parvenir leurs commentaires à l'adresse corporate.governance@gildan.com
- Les plaintes concernant des questions de comptabilité, les contrôles comptables internes ou de vérification peuvent être soumises de façon confidentielle et anonyme par toute partie intéressée au moyen de la méthode décrite dans notre Politique en matière de réception, d'archivage et de traitement des plaintes déposées auprès de Les Vêtements de Sport Gildan Inc. par des personnes qui ne sont pas des employés de Gildan relativement à des questions de comptabilité, de contrôle comptable interne ou de vérification.
- Nous avons mis en place une politique de dénonciation confidentielle en 2004 afin de donner aux employés un moyen de signaler les pratiques inacceptables ou les actes douteux sans crainte de représailles. Les employés ont accès à une ligne sans frais 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Le service de vérification interne assure le suivi de tout appel lié à des allégations de corruption. 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. 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.

⁽¹⁾ www.gildan.com

⁽²⁾ La circulaire de sollicitation de procurations de la direction peut être téléchargée à l'adresse www.gildan.com

⁽³⁾ Nous définissons l'indépendance conformément aux dispositions des lois canadiennes sur les valeurs mobilières et des normes d'inscription à la Bourse de New York.

PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

- La rémunération des administrateurs et de la haute direction est déterminée chaque année par le conseil d'administration en fonction des analyses et des recommandations du comité de régie d'entreprise et du comité de rémunération et des ressources humaines. Le conseil d'administration détermine que cette rémunération tient compte d'une manière réaliste des responsabilités et des risques assumés par les administrateurs et les membres de la haute direction de la Société et sert à faire correspondre les intérêts des administrateurs et des membres de la haute direction à ceux des actionnaires de la Société.
- Les membres du conseil et le chef de la direction sont assujettis à la politique en matière d'actionnariat minimum. Cette politique permet également un alignement des intérêts des administrateurs et du chef de la direction à ceux des actionnaires de la Société.
- Les politiques et pratiques en matière de rémunération de la haute direction de la Société, y compris la rémunération des membres du conseil d'administration, la rémunération globale des membres de la haute direction, incluant les régimes d'incitation à long terme et le régime d'incitation annuel (incitatifs à court et long termes) sont traités en détails dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction; un tableau présentant le coût total de la rémunération des cinq premiers membres de la direction exprimée en pourcentage du bénéfice net après impôts de la Société ainsi que par la valeur boursière pour les trois derniers exercices figure également dans ce document.

POLITIQUES EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

- Nous nous sommes engagés à appliquer les normes d'intégrité et de comportement éthique les plus élevées partout où nous exerçons nos activités. Le comportement des employés influe sur la réputation 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 reçoivent et signent le Code de déontologie et de pratiques commerciales; celui-ci est également affiché sur le site Web⁽¹⁾ de la Société. En outre, la Société met en œuvre un processus annuel de certification afin de vérifier la conformité au Code de déontologie et les résultats sont soumis au conseil d'administration.

- Conformément à la loi applicable, tout administrateur se trouvant dans une situation de conflit d'intérêt est tenu de faire connaître cet intérêt et de s'abstenir de voter sur la question. De plus, le président du conseil demandera à l'administrateur de quitter la salle pendant la discussion sur la question.

ÉVALUATION DU RENDEMENT DU CONSEIL

- Le comité de régie d'entreprise évalue annuellement le rendement et l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités, des présidents de comités et de différents administrateurs⁽²⁾.

VÉRIFICATION INTERNE ET ÉVALUATION DES RISQUES

En plus de ces politiques et de ces principes et afin d'appuyer le comité de vérification et des finances, Gildan a créé un département de vérification interne et d'évaluation des risques. Les responsabilités de ce département incluent le soutien en matière de conformité aux exigences de la loi *Sarbanes-Oxley de 2002* (SOX), le repérage des risques de fraude et des secteurs où des méthodes et des politiques doivent être élaborés en continu.

L'équipe de direction appuie la vérification interne dans son rôle qui consiste à s'assurer que les problèmes de contrôle au siège social de la Société et aux centres de fabrication sont clairement repérés et réglés en temps opportun par la direction.

(1) www.gildan.com

(2) Pour plus de renseignements, nous vous invitons à consulter la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Gildan.

RECONNAISSANCE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Chez Gildan, nous considérons que la gouvernance d'entreprise est un élément important pour gagner la confiance des investisseurs et nous sommes fiers d'avoir reçu les reconnaissances suivantes dans ce domaine en 2007 :

Prix Korn/Ferry international

En janvier, le président du conseil d'administration, M. Robert Baylis, a accepté le prix « Phare » au nom de Gildan pour l'excellence en matière de gouvernance d'entreprise parmi les entreprises de taille moyenne au Québec, Canada. Le prix Korn/Ferry international a été décerné au cours des cinq dernières années dans le cadre d'une collaboration entre Korn/Ferry, une société de recherche de cadres spécialisée dans le recrutement d'administrateurs indépendants et le magazine *Commerce*. Il est décerné aux entreprises qui ont obtenu à la fois un rendement financier exceptionnel, ont respecté des normes de gouvernance d'entreprise élevées et se sont distinguées en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de transparence dans les communications.

Canadian Business Magazine

En août, le conseil d'administration de Gildan s'est hissé au troisième rang du palmarès des 25 meilleurs conseils d'administration du septième classement annuel en matière de gouvernance d'entreprise au Canada, dans un rapport préparé par le *Canadian Business Magazine*. Cette évaluation est fondée sur les renseignements communiqués par les sociétés dans les circulaires de sollicitation de procurations annuelles. L'évaluation prend en compte la quantité et le type de renseignements communiqués de même que certains autres facteurs notamment l'indépendance du conseil et de ses comités, le rôle du président du conseil et si les administrateurs ont restreint ou non la dilution du capital. Il est possible de consulter la méthodologie complète utilisée pour le classement des sociétés à l'adresse www.canadianbusiness.com/boardreport

Board Games – Globe and Mail 2007

En novembre, le cahier Report on Business, du journal canadien *The Globe and Mail*, a reconnu la qualité de la gouvernance d'entreprise de Gildan en classant la Société au second rang des 190 sociétés canadiennes cotées en bourse (à l'exclusion des fiducies de revenu) et incluses dans l'indice composé TSX/S&P. Ce classement, basé sur l'étude des circulaires de sollicitation de procurations de la direction, s'appuie sur un ensemble rigoureux de critères de gouvernance allant au-delà des règles minimales imposées par les organismes de réglementation. Il est possible de consulter la méthodologie et les critères utilisés pour évaluer les sociétés à l'adresse www.theglobeandmail.com/board-games2007

« PEU DE SOCIÉTÉS ONT PROGRESSÉ DE FAÇON AUSSI MARQUÉE DANS LE CLASSEMENT DES « BOARD GAMES » QUE GILDAN, L'UNE DES RARES ENTREPRISES DE FABRICATION À SE HISSE DANS LES PREMIERS RANGS, DOMINÉS PAR LES BANQUES, LES ASSUREURS ET D'AUTRES SOCIÉTÉS RECONNUES DEPUIS LONGTEMPS POUR LEURS PRATIQUES DE CHEF DE FILE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE. DANS LA PLUPART DES ASPECTS DE LA GOUVERNANCE TOUCHANT LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, DE L'INDÉPENDANCE DES MEMBRES DU CONSEIL À LA COMMUNICATION DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION ET AUX DROITS DES ACTIONNAIRES, GILDAN A TRANSFORMÉ EN QUELQUES ANNÉES SES PRATIQUES DE GOUVERNANCE EN PRATIQUES EXEMPLAIRES. »

Globe and Mail

« Gildan pulls up its socks in corporate rankings »
26 novembre 2007

Pratiques de travail



Gildan est reconnue pour son engagement en matière de responsabilité sociale d'entreprise. Cet engagement s'articule autour d'un code de conduite qui guide toutes ses activités et qui est reflété dans ses méthodes de gestion.



NOTRE ENGAGEMENT

LE CODE DE CONDUITE DE GILDAN

Quelque soit le lieu où Gildan exerce ses activités, la Société se conforme à son code de conduite^[1], qui couvre les codes de conduite de la Fair Labor Association (FLA) et de la Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP) de même que les meilleures pratiques de notre industrie. Nos employés et nos sous-traitants doivent se conformer à notre code qui énonce clairement notre position sur le travail des enfants, le travail forcé, la rémunération, les avantages sociaux, le temps de travail et le temps supplémentaire, la santé et la sécurité, l'environnement, la liberté d'association et le processus de négociation collective, le harcèlement ou les abus, les mesures disciplinaires et les cessations d'emploi, la liberté de mouvement, les mécanismes de règlement de plaintes, la grossesse et la discrimination.

MAINTIEN DE LA CERTIFICATION DE WORLDWIDE RESPONSIBLE APPAREL PRODUCTION

Depuis 2004, un grand nombre de nos usines de couture ont été certifiées par WRAP. En 2007, nos usines de San Miguel, de San José et de San Antonio au Honduras et de Rivas au Nicaragua ont renouvelé leur certification. En outre, quatre de nos six sous-traitants en Haïti ont obtenu ou renouvelé leur certification WRAP au cours de l'année et notre sous-traitant en fabrication de chaussettes en République dominicaine a été certifié pour la première fois. Notre usine de Villanueva en Honduras, celle de San Marcos au Nicaragua et notre usine en Haïti sont de nouvelles installations qui devraient obtenir leur certification en 2008. Toutes nos usines de couture actuelles seront alors certifiées WRAP.

WRAP est un organisme indépendant à but non lucratif dont l'objectif est de promouvoir et de 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 vérificateurs externes indépendants pour certifier que les usines se conforment à son code de conduite^[2].

MISE EN ŒUVRE DE NOTRE PROGRAMME DE RSE

Gildan fabrique tous ses textiles dans ses propres installations et effectue la couture de la majeure partie de ses vêtements de sport (t-shirts, chandails de sport, vêtements molletonnés) et de tous les sous-vêtements dans ses installations. La balance de la



Lesvia Torres, opératrice, usine de couture

production de vêtements de sport est cousue par nos sous-traitants en Haïti. La majorité de la fabrication de nos chaussettes est effectuée au Honduras et aux États-Unis. Une partie de la production est sous-traitée en Amérique latine, dans le bassin des Caraïbes et en Extrême Orient.

Tel que reconnu par la FLA, toutes les obligations inhérentes aux exigences du processus de l'accréditation de notre programme de conformité sociale ont été mises en place dans l'ensemble de la Société et par nos principaux partenaires de longue date en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. Ces obligations sont décrites ci-dessous :

- adopter et communiquer un code de conduite
- assurer la formation du personnel de conformité
- mettre à la disposition des employés des voies directes de communication confidentielles
- effectuer un contrôle interne
- prendre des mesures correctives dans des délais opportuns
- prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter toute forme de non-conformité persistante
- assurer un contrôle externe indépendant
- recueillir les données sur la conformité et en assurer la gestion
- consulter la société civile



Luis Dario Diaz, opérateur, usine de couture

Gildan devient le premier fabricant de vêtements de sport de base à être accrédité par la Fair Labor Association

Le 13 juin 2007, le conseil d'administration de la Fair Labor Association (FLA) a accordé l'accréditation au programme de conformité aux normes du travail de Gildan. Les « sociétés participantes » de la FLA sont admissibles à l'accréditation après une période de trois ans, durant laquelle la FLA procède à la vérification du respect des conditions liées à son code de conduite

en milieu de travail. L'accréditation est la reconnaissance la plus élevée accordée par la FLA à un programme de respect de normes du travail d'une entreprise.

Au cours du processus d'évaluation en vue de l'accréditation, qui a été échelonné sur trois ans, la FLA a effectué des visites non planifiées aux usines de Gildan. Elle a également tenu des réunions annuelles avec la direction et avec l'équipe de responsabilité sociale au siège social afin de vérifier le respect des normes ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre des processus et politiques appropriés conformément aux exigences de la FLA.

Depuis sa création en 1999, la FLA a accrédité seulement dix entreprises à l'échelle mondiale, dont

la majorité sont des marques de vêtements qui font fabriquer leurs produits par des sous-traitants. Gildan est une société participante de la FLA depuis 2003 et son accréditation fera de nouveau l'objet d'une révision en 2010.

La FLA est un organisme à but non lucratif, situé à Washington, DC, et dont l'objectif consiste à encourager le respect des normes internationales du travail et à améliorer les conditions de travail. Elle représente une coalition multilatérale d'entreprises, d'universités et d'organismes non gouvernementaux souscrivant pleinement à un code de conduite rigoureux. Pour plus de renseignements sur la FLA, nous vous invitons à visiter leur site à l'adresse www.fairlabor.org

« GILDAN A ACCOMPLI DE GRANDS PROGRÈS POUR METTRE EN PLACE LES NORMES DE TRAVAIL QUI APPUIENT LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET QUI SONT CONFORMES AUX EXIGENCES DE LA FLA. S'ASSURER QUE LES PRODUITS SONT FABRIQUÉS SELON DES NORMES DE TRAVAIL FAVORABLES N'EST PAS UNE TÂCHE FACILE ET GILDAN DOIT ÊTRE RECONNUE POUR SON ENGAGEMENT À CET ÉGARD. »

Auret van Heerden

Présidente et chef de la direction, FLA

COMMUNICATION DE NOTRE CODE DE CONDUITE

Tous les nouveaux employés de Gildan assistent à une présentation sur le code de conduite de la Société. Les chefs de services de ressources humaines ou de RSE donnent cette présentation et d'autres programmes d'orientation pendant les premiers jours de travail des nouveaux employés. Le programme d'orientation des nouveaux employés élaboré cette année décrit en détails le code de conduite et explique le concept de la responsabilité sociale et son importance⁽¹⁾.

En outre, nous offrons une actualisation de la formation sur des questions précises de façon à régler d'éventuels problèmes en milieu de travail. En 2008, nous continuerons de mettre en œuvre nos modules de formation portant sur certains aspects spécifiques du code. Nous offrirons également de la formation sur notre code de conduite dans les installations dont nous venons tout juste d'amorcer les opérations et dans certaines autres que nous avons acquises.

ENGAGEMENT AUPRÈS DES SOUS-TRAITANTS

Les équipes de direction de nos sous-traitants en Haïti et en République dominicaine ont reçu le Guide à l'intention des fournisseurs. Ce dernier a été élaboré de manière à aider les sous-traitants à respecter les normes de conformité sociale de Gildan, à améliorer leur respect des lois, des conventions, des normes et des codes qui protègent et favorisent les droits des travailleurs. Ce guide comprend les éléments suivants :

- une description détaillée de la façon de mettre en œuvre une approche intégrée pour respecter les normes de conformité sociale de Gildan
- le document *Système de gestion de la responsabilité sociale*, qui explique les avantages de la mise en œuvre d'une approche systématique plutôt qu'une approche fragmentée en matière de conformité sociale
- les politiques et procédures à mettre en œuvre pour chaque élément du code de conduite

Lors de son adoption en 2006, toutes les équipes de direction ont suivi une formation sur le code de conduite et les nouveaux sous-traitants ont été formés sur une base individuelle. En 2007, notre nouveau module de formation sur notre code de conduite a été partagé avec nos sous-traitants afin qu'ils puissent former leurs travailleurs. Nous procédons régulièrement à des audits chez nos sous-traitants afin de vérifier s'ils respectent notre code de conduite et nous les conseillons sur les mesures correctives à apporter.

⁽¹⁾ Pour plus de renseignements, nous vous invitons à consulter les données sur la formation à la page 22 du présent rapport.



Dalila Vasquez, vérificatrice interne, responsabilité sociale d'entreprise, Amérique centrale

MÉCANISMES DE COMMUNICATION DE GRIEFS

Gildan a mis en place des mécanismes permettant à son personnel de déposer des plaintes. Les travailleurs ont accès à un certain nombre de voies de communication pour transmettre leurs préoccupations ou leurs plaintes. Dans l'ensemble de nos installations, nous appliquons la politique de la porte ouverte et des boîtes de suggestions sont installées sur les lieux de production et dans les cafétérias. De plus, les employés ont accès à une ligne « d'intégrité » sans frais dans toutes les installations intégrées de fabrication et de couture ainsi que dans les bureaux leur permettant de signaler un problème de façon anonyme. Il s'agit d'une composante de la politique de dénonciation confidentielle que nous avons mise en œuvre en 2004 pour répondre aux nouvelles exigences réglementaires américaines. Conçue initialement comme un mécanisme de dénonciation, la ligne est également utilisée pour faire état d'allégations d'infraction à notre propre code de conduite et code d'éthique. Chaque plainte reliée au code de conduite fait l'objet d'une enquête et d'un suivi sous la supervision de la directrice de la responsabilité sociale. Nous prévoyons mettre cette ligne d'intégrité en place dans les installations de nos principaux sous-traitants au cours de l'exercice 2008.

En outre, les employés désirant soumettre une plainte ou une préoccupation peuvent le faire par des voies de communication externes, entre autres, auprès des ONG avec lesquelles nous travaillons en étroite collaboration en Amérique centrale. La Société communique ouvertement avec plusieurs organismes à but non lucratif et s'efforce de travailler en collaboration avec eux afin de résoudre des plaintes et améliorer le bien-être de ses employés.



José Lorenzo Rivera, opérateur, tricot, usine de textiles

MESURER LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DE NOTRE CODE DE CONDUITE ET ÉVALUER LES RISQUES

Jusqu'au premier trimestre de l'exercice 2007, la majeure partie des activités de vérification était menée par des tierces parties (WRAP, Verité, Accordia et la FLA). Grâce au recrutement de deux nouvelles évaluatrices internes au cours des 18 derniers mois, nous avons élaboré nos propres outils de vérification et notre système d'évaluation, et avons commencé à faire des audits internes.

Outils de vérification

Nous avons élaboré nos propres outils d'évaluation surtout afin d'y intégrer les exigences de conformité sociale de nos principaux clients de la grande distribution que nous avons identifiées et ajoutées à nos propres exigences. Celles-ci reflètent les normes les plus rigoureuses de l'industrie du vêtement.

Les outils incluent les éléments suivants :

- questionnaire d'auto-évaluation de l'usine
- rapport d'audit et plan de mesures correctives
- formulaire d'entrevue de la direction
- lignes directrices relatives à la vérification
- lignes directrices relatives aux entrevues avec les travailleurs
- système d'évaluation

Notre système de classement des infractions prévoit quatre catégories :

- **Infraction grave** – infraction grave au code de conduite de Gildan, au code de conduite de la FLA et/ou à la loi, ayant de sérieuses répercussions sur les droits et/ou la sécurité de la personne.
Délai de correction : immédiat
- **Infraction significative** – incidence négative sur les droits et la sécurité des travailleurs (élément non critique).
Délai de correction : maximum deux mois, selon le type d'infraction.
- **Amélioration continue** – infraction à faible risque. Amélioration en vue d'atteindre les meilleures pratiques.
Délai de correction : six mois
- **Conformité** – tout à fait conforme aux dispositions du code de conduite de Gildan, aux exigences législatives et aux données de référence de la FLA.

Système d'évaluation

Nous avons conçu notre système d'évaluation en fonction des consultations menées auprès de nos pairs des services de RSE de marques de vêtements reconnues pour leur engagement. Le système d'évaluation est un instrument qui incite les installations à mieux faire. Il nous permet également de suivre les progrès réalisés et de déterminer l'importance de la production qui sera octroyée aux sous-traitants.

Nous avons actuellement établi quatre cotes, allant de A, la meilleure cote, à D, correspondant à des installations avec lesquelles nous ne devrions pas faire affaires. Nous en sommes actuellement à l'étape de la mise à l'essai et au peaufinage de notre système dans nos propres installations. Nous devrions faire état des progrès de notre système et des résultats dans notre prochain rapport.

Vérification

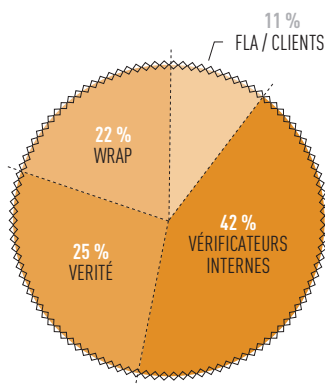
La vérification de nos installations et de celles de nos sous-traitants dans le bassin des Caraïbes est assurée par notre équipe interne de façon continue. Nous visitons les installations de nos sous-traitants actuels en moyenne chaque trimestre. Tout nouveau sous-traitant éventuel fait l'objet d'un processus de sélection qui comprend notre révision de son questionnaire d'évaluation pour les éléments critiques, suivi d'un audit. À la fin de ce cycle, le département de RSE fait des recommandations à l'équipe de l'approvisionnement quant à l'inclusion du sous-traitant à la liste des fournisseurs approuvés.

Au cours de l'exercice 2007, nous avons effectué 92 visites de vérification :

- **36 audits de conformité sociale complets** ont été menés dans des installations de Gildan et de nos sous-traitants en Amérique du Nord (Canada et Mexique), en Amérique centrale (Honduras et Nicaragua) et dans le bassin des Caraïbes (République dominicaine et Haïti).
 - 15 visites étaient des audits internes (13 visites dans nos usines et deux dans celles de sous-traitants)
 - neuf visites ont été effectuées par Verité (quatre visites dans nos usines et cinq dans celles de sous-traitants)
 - huit de ces audits étaient liés à des certifications WRAP (quatre dans nos usines et quatre dans celles de sous-traitants)
 - quatre visites (toutes dans nos usines) ont été effectuées, soit par la FLA, soit par certains de nos clients du marché de la vente de détail
- **35 audits de suivi au total** ont été effectués exclusivement par l'équipe de vérification interne, dont :
 - 18 dans les installations des sous-traitants
 - 17 dans les installations de Gildan
- **21 audits environnementaux⁽¹⁾** ont été menés dans nos installations par notre directrice de l'environnement, dont :
 - six visites étaient des audits environnementaux complets
 - 15 étaient des audits de suivi visant à s'assurer de la mise en œuvre de mesures correctives.

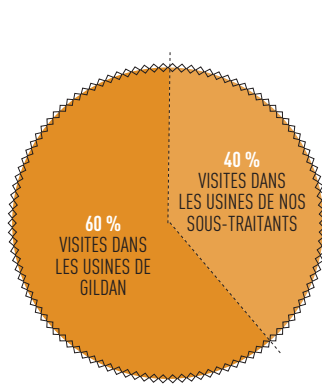
AUDITS COMPLETS DE CONFORMITÉ SOCIALE

[Exercice 2007]



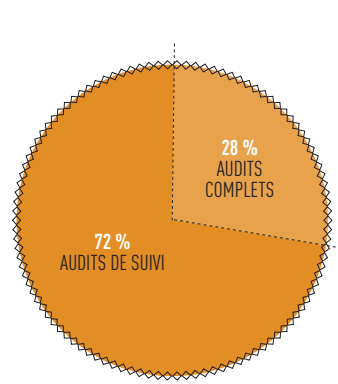
RÉPARTITION DES AUDITS SOCIAUX

[Exercice 2007]



AUDITS ENVIRONNEMENTAUX

[Exercice 2007]



⁽¹⁾ Les installations ont été auditées selon notre système de gestion de l'environnement qui regroupe les exigences législatives et les meilleures pratiques.



Carlos Rodriguez, superviseur, emballage

Dans le cadre de nos audits de conformité sociale, près de 500 travailleurs ont été interviewés (76 % dans les installations de Gildan et 24 % dans celles de nos sous-traitants).

Nous poursuivons la mise à niveau de notre base de données et procédons à certains travaux d'étalonnage pour l'évaluation d'autres plateformes de technologies de l'information offertes sur le marché. Par conséquent, nous n'avons pas été en mesure de compiler l'ensemble de nos résultats d'audits afin de fournir des statistiques globales pour ce rapport. Toutefois, nous savons que dans la majeure partie des cas, la non conformité à nos installations était liée à des questions de santé et de sécurité. Nous intensifierons donc la formation et l'imputabilité des directeurs d'usines et des superviseurs de première ligne afin de nous assurer que des améliorations seront apportées immédiatement à cet égard.

VERS UNE CONFORMITÉ DURABLE

Pour Gildan, la conformité durable comporte l'identification des situations non conformes et de leurs causes fondamentales afin d'élaborer des solutions à long terme qui feront en sorte que les problèmes ne se reproduiront pas ou ne se répercuteront pas dans d'autres secteurs comme cela peut se produire lorsque nous apportons des mesures correctives de façon isolée.



José Anibal Romero, auditeur qualité, usine de couture

Les installations de Gildan font maintenant l'objet d'audits depuis plus de trois ans. Après chaque audit, les équipes de direction reçoivent un plan d'action établi conjointement par les évaluateurs et précisant les mesures correctives et le délai de mise en œuvre. Malgré la répétition des audits et des recommandations, nous avons noté la récurrence de certaines situations lors d'une évaluation complète de toutes nos usines en Amérique centrale. Afin de nous attaquer à ce problème, nous avons tenu une réunion avec l'équipe de direction régionale pour discuter des prochaines étapes. Nous avons convenu qu'une analyse des causes fondamentales doit être effectuée à l'échelle de chaque usine pour éliminer les situations de non conformité récurrentes. Nous traiterons de nos progrès dans notre prochain rapport de citoyenneté corporative.

FLA 3.0 : une nouvelle approche à la conformité durable

La nouvelle approche de la FLA en matière de conformité durable, FLA 3.0, passe d'une approche de vérification à une approche d'évaluation de façon à mieux comprendre une situation et sa raison d'être. Plutôt que de détacher sans cesse des vérificateurs externes pour déceler les comportements non conformes, cette approche insiste sur les raisons sous tendant l'adoption de ces comportements non conformes de façon à pouvoir trouver des solutions durables.



Neilson Chicas et Catty Rivas, opérateurs, usine de couture

Le programme FLA 3.0 regroupe un certain nombre d'outils qui aideront les usines à évaluer leur propre niveau de conformité en matière de normes de travail et par la suite développer les compétences pour régler les lacunes relevées. Il met l'accent sur la détermination systématique des causes fondamentales des situations persistantes et sérieuses et sur les mesures correctives.

Ce programme est actuellement mis en œuvre en Asie par les sociétés participantes de la FLA sous-traitant dans cette région. Il devrait être mis en œuvre en Amérique centrale et en République dominicaine en 2008⁽¹⁾.

Préparation à la mise en œuvre de FLA 3.0

En juin 2007, la directrice de la responsabilité sociale a participé à un cours sur le programme FLA 3.0 à l'intention du personnel du siège social des sociétés affiliées à la FLA. L'objectif de ce cours était de fournir des renseignements sur la méthodologie de mise en œuvre de la conformité durable de la FLA.

Nous avons également pris des mesures pour améliorer notre compréhension des exigences relatives à la mise en œuvre du Guide des bonnes pratiques de la FLA en matière de discrimination, de règlement de conflits, d'embauche et de discipline. Par conséquent, sept employés des ressources humaines (RH) au Honduras, notre vérificatrice régionale de l'Amérique centrale et notre coordonnatrice RSE, ont assisté à un cours de formation d'une durée de quatre jours auprès de la FLA à la fin de

l'exercice 2007. Notre vérificatrice régionale pour les Caraïbes et notre conseillère juridique pour l'Amérique centrale, ont suivi une formation parallèle à l'intention des formateurs sur la même question. Ce programme de formation leur a permis de former par la suite deux chefs de services RH au Nicaragua. Cette formation permet à Gildan d'assurer la normalisation de la conformité à l'échelle régionale.

La FLA a également tenu une formation plus courte en République dominicaine sur le même sujet. Tous nos chefs de services RH en République dominicaine et en Haïti ainsi qu'un chef de service RH d'un sous-traitant de chaussettes de la région des Caraïbes ont assisté à ces deux jours de formation. Des représentants de nos départements juridiques et de la conformité en Amérique centrale ont adapté les modules et formé tous les directeurs d'usine au Honduras et au Nicaragua ainsi que le directeur régional de la couture. Certaines des pratiques mises au point au cours de cette formation ont été considérées comme des stratégies qui seront instaurées dans toutes nos installations. Cette formation sera offerte à d'autres groupes internes et dans d'autres régions en 2008. Dans le cadre d'un projet parrainé par le département d'État des États-Unis, la FLA a choisi trois de nos usines au Honduras pour participer à l'évaluation complète de l'incidence de cette formation.

Ces programmes de formation nous permettent de nous doter d'outils utiles pour la mise en œuvre des nouvelles lignes directrices FLA 3.0 sur la conformité durable.

[1] www.fairlabor.org

NOS EMPLOYÉS

Afin d'attirer et de maintenir en poste les meilleurs candidats, Gildan a créé et mis en application un régime de rémunération concurrentiel. Tous les travailleurs directs^[1] masculins et féminins dans nos installations sont rémunérés également et chaque type d'emploi est assorti d'une seule et même échelle salariale. En sus des salaires supérieurs aux normes minimums et du secteur, les employés ont accès à des avantages, tels que l'aide médicale gratuite (chaque usine est dotée de sa propre clinique médicale), les repas et le transport (pour se rendre à l'usine et pour en revenir) subventionnés et l'accès à des cours de formation.

ENCOURAGER L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

Nous offrons de nombreuses occasions de formation à tous nos employés, et ce, tout au long de l'année. La plupart de ces activités visent à améliorer leurs compétences dans des techniques spécifiques ou à les sensibiliser davantage aux principes énoncés dans notre code de conduite afin qu'ils les connaissent mieux.

Avant d'entrer en fonction chez Gildan, les employés en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes assistent à un cours d'orientation. Celui-ci leur présente la Société, ses règles et valeurs, ainsi que les responsabilités de leur nouvel emploi. Les participants à ce cours sont aussi initiés au code de conduite ainsi qu'aux règlements et politiques de la Société. Pendant l'année, 24 000 heures de formation en orientation ont été données, en raison du nombre élevé de nouvelles embauches attribuables au démarrage et à la mise à niveau des nouvelles installations au Honduras en 2007, et de nouvelles embauches dans nos autres usines au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et en Haïti.

Nous croyons que la formation est un élément clé de l'amélioration de notre force de travail et nous mettons l'accent sur la « formation pratique » des employés qui effectuent un travail technique. Celle-ci est habituellement offerte à l'embauche. Le fait de s'initier aux bonnes techniques et aux protocoles de sécurité appropriés dès le premier jour d'emploi permet aux employés de s'adapter plus facilement à leurs nouvelles fonctions et de commencer rapidement à les exercer.

[1] Chez Gildan, les employés sont classés en deux catégories : les emplois **directs**, soit les emplois liés à la fabrication et au processus de production (par exemple les opérateurs) et les emplois **indirects**, tous les autres emplois liés à la fabrication dans les usines de couture et de textiles de même que dans les bureaux. On peut diviser cette catégorie entre les emplois indirects en production (électriciens, mécaniciens, superviseurs, etc.) et les emplois en administration.



Santa Rubio Vasquez, opératrice, usine de couture

Dans nos usines d'Amérique centrale et d'Haïti, nous avons des modules de couture réservés exclusivement pour la formation continue des nouveaux employés et pour enseigner de nouvelles procédures tout au long de l'année. En Amérique centrale, cela représente plus d'un million d'heures de formation.

Programme *Educados*

Dans le cadre de notre engagement envers l'éducation, nous avons continué à offrir notre programme *Educados* en 2007. *Educados* est un programme d'éducation ayant pour objectif de réduire l'analphabétisme et d'offrir l'occasion aux jeunes et aux adultes qui ont quitté le réseau scolaire prématurément de poursuivre leurs études.

Pour la première fois, nous avons offert ce programme dans notre usine de couture de San Antonio, où sept employés ont complété leur niveau scolaire cette année. De même, 45 étudiants de l'usine de San José et 47 étudiants de l'usine de San Miguel, répartis dans différents niveaux scolaires ont réussi leur année.

Au départ, 170 employés s'étaient inscrits à ce programme. Cependant, 42 % d'entre eux ont décidé de l'abandonner en raison d'obligations personnelles ou de responsabilités familiales. Afin d'améliorer cette situation et de réduire le taux d'abandon, Gildan renforcera le programme *Educados* en y affectant

de nouveaux professeurs ayant une vaste expérience. Ces derniers seront en mesure d'effectuer des suivis réguliers auprès de leurs étudiants afin de les garder motivés. Ils les aideront aussi à trouver des façons de poursuivre leurs études, même s'ils ont des responsabilités à l'extérieur, ce qui aura pour effet d'accroître la qualité globale des cours offerts dans le cadre du programme.

Le programme *Educatorados* a été lancé à nos installations de San Miguel en 2003 et de San José en 2004. Il est parrainé par USAID (United States Aid Agency) et le ministère de l'Éducation du Honduras. Les cours sont donnés dans nos installations lors des journées de congé des employés.

Programme d'ergonomie

Notre équipe de direction locale en Amérique centrale travaille à l'élaboration d'une politique en matière d'ergonomie et d'une procédure d'analyse des risques qui seront mises en place dans toutes les usines dans cette région et dans les Caraïbes au premier trimestre de 2008. Par la suite, des équipes chargées des questions d'ergonomie et composées d'opérateurs, d'experts médicaux, d'ingénieurs, de gestionnaires et de superviseurs seront mises sur pied et formées dans chaque installation. Ces mesures permettront de détecter, de prévenir et de résoudre les risques de blessures. Un programme de formation croisée pour nos opérateurs dans les usines de couture sera évalué comme méthode de réduction des lésions.

Un programme de formation, qui constitue un élément clé dans ce domaine, sera mis en œuvre afin de promouvoir des pratiques ergonomiques bénéfiques auprès de tous les employés actuels et nouveaux. Le programme traitera des risques particuliers qui peuvent être détectés pendant la phase d'évaluation. Gildan prévoit se doter d'un programme d'ergonomie efficace qui sera entièrement mis en œuvre d'ici la fin de l'exercice 2008.

Formation à l'intention du groupe de travail sur la RSE

Le service de la RSE de Gildan a organisé une séance de formation en février 2007 à l'intention des gestionnaires des installations en Amérique centrale et du bassin des Caraïbes et des membres du groupe de travail de la RSE, composé d'employés de la RSE et des ressources humaines responsables de la mise en œuvre et de l'amélioration continue du plan d'action de RSE. Les tout nouveaux outils et les diverses étapes du programme de RSE y ont été présentés. Dans le cadre d'une nouvelle initiative, nous avons invité des conférencières venant d'autres sociétés et d'ONG pour qu'elles présentent leurs propres programmes de RSE et engagent un dialogue ouvert et constructif.



Denia Ester Gámez, opératrice, pliage et emballage, usine de fabrication de chaussettes

« Il est important que nous restions ouverts à de nouvelles idées et à des points de vue différents. C'est pour cette raison que nous avons sélectionné les conférencières, pour notre séance de formation de février 2007, en fonction des groupes qu'elles représentent. Par exemple, la coordonatrice du Réseau de solidarité Maquila a présenté son point de vue sur Gildan et sur l'établissement de relations par l'entremise d'un dialogue ouvert. La responsable régionale de la RSE pour les Amériques de Levi Strauss & Co. a été invitée à parler des expériences accumulées par cette entreprise en matière de RSE sur une période de 15 ans. Levi Strauss & Co. a été parmi les premières à développer un code de conduite. Elle a traité des défis propres à la fonction de RSE et des systèmes mis en œuvre par son entreprise pour les surmonter. Notre troisième conférencière invitée était la directrice de la Fondation Falconbridge en République dominicaine, qui a partagé ses connaissances sur les communautés locales, leurs attentes et la meilleure façon de combler celles-ci au regard du fait que Gildan n'est installée dans ce pays que depuis relativement peu de temps. »

Corinne Adam

Directrice, responsabilité sociale

MEILLEURES PRATIQUES DE FERMETURES D'USINES

Il n'est jamais facile de fermer des usines qui ont été en opérations pendant des années et qui emploient des travailleurs productifs et dévoués. Néanmoins, les défis associés à la concurrence dans un marché de plus en plus mondialisé sont toujours présents. Par conséquent en 2006 et 2007, Gildan a procédé à la restructuration de sa chaîne d'approvisionnement. En tant que société cotée en bourse, nous devons nous assurer de diffuser largement et dans un délai établi les décisions importantes à toutes nos parties prenantes, habituellement au moyen d'un communiqué de presse. Par conséquent, nous avons communiqué avec les syndicats, qui représentaient nos employés canadiens, ainsi que les organismes avec lesquels nous avons établi un dialogue par le passé, comme la FLA, le Réseau de solidarité Maquila (RSM), Worker Rights Consortium (WRC), et SEDEPAC, une ONG locale située à Monclova, au Mexique, le plus rapidement possible, et dans des délais limités par cette exigence, pour les informer de notre décision opérationnelle. Grâce à un dialogue ouvert, nous avons été en mesure de partager notre plan d'action, d'écouter leurs recommandations et de mettre en œuvre les meilleures pratiques.

Fermeture du centre de fabrication de textiles nord-américain

En 2007, Gildan a regroupé sa production de textiles à ses installations de l'Amérique centrale et du bassin des Caraïbes de façon à ce que ses coûts demeurent concurrentiels par rapport à ceux des exportateurs asiatiques et d'autres producteurs mondiaux. Ce déplacement des activités de production a eu des répercussions sur notre usine de Valleyfield au Québec (comme nous en avons fait état dans notre rapport sur la citoyenneté corporative de 2006), qui a été fermée au cours du premier trimestre de 2007. Il en a été de même pour nos deux dernières usines de textiles à Montréal et notre installation de coupe à Bombay, dans l'État de New York, qui ont fermé leurs portes au cours du quatrième trimestre de 2007. Deux usines de couture du Mexique ont également été touchées. Environ 465 employés au Canada et aux États-Unis et 1 365 employés au Mexique ont été affectés par ce regroupement d'activités, annoncé en mars 2007.

Pour atténuer les répercussions de ces fermetures sur les employés touchés à Montréal, Québec et à Bombay, dans l'État de New York, Gildan a donné un préavis de quatre mois à ces derniers et leur a offert des services d'aide et de reclassement pour les aider pendant la transition. Les services de reclassement ont été présentés aux employés et mis à leur disposition la journée même de l'annonce et pendant les quatre mois qui ont précédé la fermeture. Dans nos installations canadiennes, 90 % des

employés touchés se sont inscrits aux services de reclassement et 50 % d'entre eux y ont participé activement. Selon nos conseillers en reclassement, ce taux correspond au taux moyen de participation dans des situations similaires.

Travailler avec les syndicats

Gildan a entretenu de bons rapports avec les syndicats de ses usines au Canada et elle a collaboré avec leurs représentants lorsqu'elle a dû fermer ses installations en 2006-2007. De fait, nous avons coopéré afin d'offrir aux employés des primes de départ et des avantages supérieurs à ce qui avait été négocié dans leurs conventions collectives. Avec l'appui des représentants syndicaux, nous avons aussi pu maintenir des niveaux de production élevés jusqu'aux fermetures, ce qui a permis aux employés de quitter leur emploi plus tôt et de profiter de semaines payées supplémentaires durant lesquelles ils ont pu se chercher un nouvel emploi.

Dans nos usines canadiennes, nous avons approximativement 300 employés syndiqués en septembre 2006. Ces derniers étaient représentés par l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ou par les Teamsters Québec, section 131.

« NOUS AVONS TOUJOURS RECONNU QUE LES EMPLOYÉS QUI TRAVAILLAIENT DANS CES USINES AVAIENT LARGEMENT CONTRIBUÉ À LA CROISSANCE ET À LA RÉUSSITE DE LA SOCIÉTÉ CES DERNIÈRES ANNÉES ET NOUS REGRETTONS QUE LE DÉMÉNAGEMENT DE CETTE CAPACITÉ DE PRODUCTION SOIT DEVENU INCONTOURNABLE AFIN DE DEMEURER CONCURRENTIEL AU PLAN DES COÛTS AU NIVEAU DU MARCHÉ MONDIAL. »

Cam Gentile

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

Au Mexique

Nos deux usines de couture au Mexique étaient approvisionnées en tissu par nos usines de textiles canadiennes. Lorsque nous avons procédé à la fermeture de ces installations, nous avons collaboré étroitement avec le RSM et SEDEPAC et consulté tant la FLA que le WRC afin de mettre en œuvre les meilleures pratiques.

Afin de réduire les répercussions pour ses employés mexicains, Gildan a pris des mesures additionnelles pour contrebalancer la protection déficiente fournie par le gouvernement mexicain en de pareilles situations. Nous avons remis aux travailleurs l'équivalent de 45 jours de salaire supplémentaire à titre de préavis alors que la loi mexicaine n'oblige pas à donner de tels préavis. De plus, la Société s'est servie du plus haut taux salarial de l'année précédente pour calculer les primes de départ.

Gildan a maintenu deux médecins en poste afin de permettre aux travailleurs et à leur famille d'avoir accès à des consultations médicales jusqu'à six mois après les fermetures. À un stade ultérieur, nous avons soutenu financièrement les travailleurs qui n'étaient plus assurés afin de leur permettre d'obtenir une couverture médicale auprès du *Instituto Mexicano de Seguridad Social* (IMMS; institut mexicain de la sécurité sociale) pour 12 mois.

Gildan a conclu une entente avec le *Instituto Estatal del Empleo* (IEE; institut d'État pour l'emploi) dans le but d'établir des modules de formation pour les travailleurs. La Société a offert le transport aux travailleurs pour que ceux-ci puissent assister à des cours pendant la moitié de la journée durant un mois ou deux et elle a versé l'équivalent de deux fois le salaire minimum à ceux qui ont suivi cette formation.

De concert avec SEDEPAC, nous évaluons présentement les répercussions des fermetures d'usines mexicaines et des mesures que nous avons adoptées pour nos travailleurs. L'évaluation complète pourra être consultée sur notre site Web dès qu'elle sera terminée.

Au moment de rédiger le présent rapport, selon les données obtenues par l'IMSS et l'IEE en octobre 2006, 631 travailleurs, soit 46 % de nos anciens employés mexicains, avaient trouvé un autre emploi et 171 s'étaient inscrits auprès de l'IMSS grâce au parrainage de Gildan. Les autres travailleurs ne se sont pas présentés à l'IMSS malgré l'importante campagne de communication lancée dans les médias locaux. Selon des intervenants sur place avec lesquels nous nous sommes entretenus, cela peut s'expliquer par le fait, entre autres, que de nombreux travailleurs auraient vraisemblablement déménagé dans d'autres régions où il y a plus d'opportunités d'emplois, ou qu'ils seraient allés s'installer aux États-Unis.

« DE CONCERT AVEC LE RSM, NOUS AVONS VÉRIFIÉ ET SURVEILLÉ EN PROFONDEUR LES FERMETURES D'USINES DE GILDAN AU MEXIQUE. CELA S'EST TRANSFORMÉ EN UNE EXPÉRIENCE TRÈS SIGNIFICATIVE, NON SEULEMENT POUR LES TRAVAILLEURS ET LA COMMUNAUTÉ MAIS AUSSI POUR LES AUTRES ENTREPRISES DE LA RÉGION. EN CE QUI CONCERNE NOTRE CONTRIBUTION À LA JUSTICE EN MATIÈRE DE TRAVAIL, NOUS POUVONS INSISTER POUR DIRE QUE CE PROCESSUS CONSTITUAIT UN PRÉCÉDENT POUR CE QUI EST DE LA DIGNITÉ AVEC LAQUELLE CES USINES DE FABRICATION DE VÊTEMENTS ONT ÉTÉ FERMÉES.

NOUS REMERCIONS GILDAN DE S'ÊTRE MONTRÉE OUVERTE AU DIALOGUE ET D'AVOIR NÉGOCIÉ DES AVANTAGES POUR LES TRAVAILLEURS. »

Équipe SEDEPAC

Elizabeth Robles Ortega, Jessica J. Ponce Ramírez et Ana D. Caldera Rocha

« IL N'Y AUCUN DOUTE QUE LA FERMETURE DES USINES DE GILDAN AU DÉBUT AVRIL FUT UNE MAUVAISE NOUVELLE POUR LES 1 300 TRAVAILLEURS DE MONCLOVA DE CETTE ENTREPRISE. CEPENDANT, GILDAN A DÉCLARÉ DÈS LE DÉPART QU'ELLE SOUTIENDRAIT SES ANCIENS EMPLOYÉS DURANT LE PROCESSUS DE FERMETURE ET ELLE S'EST MONTRÉE PRÊTE À DIALOGUER AVEC LE RSM ET SEDEPAC AU SUJET DES MESURES QU'ELLE POURRAIT PRENDRE POUR FACILITER LA TRANSITION. GILDAN A ÉTABLI UN PRÉCÉDENT POUR DES TRAVAILLEURS HABITUÉS À SE FAIRE DÉPOSSÉDER DE LEURS DROITS LÉGAUX. »

Lynda Yanz

Coordonnatrice,
Réseau de solidarité Maquila

Restructuration de Kentucky Derby Hosiery

En 2006, Gildan a fait l'acquisition de Kentucky Derby Hosiery (KDH), un fabricant de chaussettes américain établi en Caroline du Nord et en Virginie. Tel que prévu, cette acquisition a permis à Gildan d'accroître et d'accélérer son entrée sur le marché nord-américain de vente au détail en tant que fournisseur de chaussettes, de sous-vêtements et de vêtements de sport.

La majeure partie des activités de fabrication de KDH n'avait pas une structure de coûts, ni d'équipement moderne et rentable pour permettre à la Société de concurrencer les importations asiatiques. Par conséquent, Gildan a dû intervenir rapidement pour restructurer les activités de KDH.

Les deux premiers projets de restructuration ont été annoncés aux employés durant notre exercice financier 2006 et ont été présentés dans notre rapport de citoyenneté corporative précédent. Le plan de restructuration prévoyait le regroupement et la réinstallation d'activités de distribution dans un nouveau centre de distribution au détail situé à Martinsville, en Virginie. Nous avons dû ensuite procéder à la fermeture et la rationalisation de la capacité de fabrication de chaussettes à Mount Airy, en Caroline du Nord et à Hillsville, en Virginie. Ces opérations de restructuration ont été réalisées durant le deuxième trimestre de l'exercice financier 2007.

En mai 2007, Gildan a poursuivi la restructuration des activités de fabrication de chaussettes de façon à demeurer concurrentielle par rapport aux importations d'Asie. Nous avons déménagé les activités de tricot et de finition de Mount Airy vers notre nouvelle usine ultramoderne au Honduras. Nous avons également regroupé le reste des activités de tricot de chaussettes à notre usine de Hillsville en Virginie, qui continue d'opérer.

Lorsqu'elle a annoncé les fermetures, Gildan a donné un préavis de deux à quatre mois aux employés, afin de leur laisser un certain temps pour évaluer la situation et saisir d'éventuelles occasions d'emploi. Gildan a également déposé une demande au département du travail des États-Unis pour obtenir des prestations d'aide à l'adaptation aux termes de la Trade Act de façon à leur assurer un soutien supplémentaire. Pour aider les employés à accéder à de nouveaux emplois ou à des possibilités de formation, la Société a également travaillé en collaboration avec les organismes locaux en vue de l'organisation, par ces derniers, d'ateliers de formation sur la rédaction de curriculum vitae, le réseautage, et la recherche d'emploi. Nous avons également offert des services d'aide et de

consultation aux employés. En règle générale, le taux de participation aux activités de reclassement était satisfaisant. Un grand nombre d'employés ont décidé de retourner aux études pour se réorienter ou pour actualiser leurs connaissances, et être ainsi en mesure d'avoir accès à d'autres occasions d'emploi.

DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

La FLA

À titre de société participante de la FLA, nous avons la possibilité de bénéficier et de partager connaissances et conseils sur les meilleures pratiques avec les divers intervenants de la FLA, soit les autres sociétés participantes et les représentants de la société civile et des universités. Ces ressources ont été particulièrement importantes au cours de la fermeture de nos installations.

Notre participation à une étude sur la situation actuelle et les perspectives de l'industrie en République dominicaine, menée par une équipe de la FLA, à la demande du vice-président de ce pays, témoigne de notre dialogue constructif avec la FLA. Gildan a parrainé une rencontre multilatérale (regroupant entre autres des ONG, des syndicats et des gouvernements) au cours de laquelle les conclusions de l'étude ont été présentées. Un représentant de la haute direction de Gildan a participé à l'une des tables rondes et a présenté la perspective d'un fabricant employant plus de 1 100 travailleurs dans le pays.

Le Forum de l'Arrangement multifibres

Cette année, nous avons participé pour la première fois aux activités du Forum de l'Arrangement multifibres (AMF), un réseau ouvert de plus de 70 participants représentant des sociétés, des gouvernements, des syndicats, des ONG et d'autres parties intéressées.

Le Forum de l'AMF a convenu d'établir un ensemble de principes obligatoires pour guider et orienter les participants aux initiatives de collaboration. Ces principes sont mis en œuvre en s'assurant d'un engagement à l'échelle du pays, de façon que les efforts conduisent, ou puissent conduire, à des actions locales. Les participants au Forum de l'AMF tentent donc de rencontrer tous les différents intervenants des industries nationales, dont les gouvernements, pour les amener à prendre part à des discussions sur le futur de leur industrie⁽¹⁾.

[1] www.mfa-forum.net



Opérateurs, tricot, usine de fabrication de chaussettes

Le Forum de l'AMF a été créé en 2004 afin de trouver des façons d'atténuer l'incidence de l'abolition de l'Arrangement multifibres dans le secteur du vêtement dans les pays signataires de l'entente.

Le MFA Americas Group a été mis sur pied dans le cadre des activités du Forum de l'AMF et a comme mandat d'examiner ce qui suit :

- Analyse de la concurrence au niveau industriel dans la région et les pays
- Recherche sur les droits du travail propres à l'industrie dans la région et les pays
- Les développements dans la région depuis la fin de l'application des quotas
- Les besoins des travailleurs et des usines lorsque le nombre de commandes décroît dans la région
- Intérêt des acheteurs pour la région; plans d'approvisionnement courants et futurs
- Initiatives de nombreuses parties intéressées dans la région⁽¹⁾

En tant qu'employeur d'envergure misant sur un effectif de 12 000 employés et sur neuf usines en Amérique centrale, nous croyons qu'il est important que Gildan participe à cette initiative. Pour l'instant, nous participons de façon occasionnelle et nous évaluons ce que sera notre degré de participation futur.

En mai 2007, un groupe de participants associés au RSM, à la International Textile Garment and Leather Federation (ITGWLF), à Levi Strauss & Co., Gap Inc., à Wal-Mart et à Sustainable Accountability International (SAI) ont organisé une visite au Nicaragua et au Honduras. Durant cette visite, les participants ont rencontré des représentants de gouvernements, d'associations de fabricants de vêtements, de syndicats et d'ONG. Les membres du groupe ont eu l'occasion de rencontrer un représentant de Gildan, qui est un employeur très présent en Amérique centrale.

Collaboration entre marques

Un projet de collaboration entre marques dirigé par Levi Strauss & Co. réunit de grandes marques depuis trois ans et a pour but d'engager un dialogue visant à harmoniser leurs approches en ce qui a trait aux codes de conduite, à la vérification, à la formation des fournisseurs, au partage des protocoles d'audit et des résultats ainsi que des listes des usines. Gildan a participé à diverses réunions et évalue actuellement les possibilités d'une participation complète. Jusqu'à présent, nous avons partagé l'information sur nos exigences en matière de code et de pratiques de vérification et de formation. Cependant, nous n'avons pas encore commencé à mettre en œuvre des audits communs parce que la plupart de ces marques s'approvisionnent en Asie, surtout en Chine, tandis que nos activités de fabrication sont principalement situées en Amérique centrale et dans les Caraïbes.

⁽¹⁾ <http://mfa-forum.net/docs>

Relations avec les communautés



Dans tous les pays où Gildan opère, nous avons une influence directe sur le bien-être de nos employés dans la mesure où nous offrons de bonnes conditions d'emploi. Nous savons aussi que nous avons une influence sur les communautés au sein desquelles nos installations sont situées et nous les soutenons de diverses façons qui sont décrites dans cette section.



NOS EMPLOYÉS

INITIATIVE EN MATIÈRE DE SANTÉ PRÉVENTIVE

Gildan a mis en œuvre des programmes de prévention en matière de santé visant à soutenir les employés et leurs familles et à aider à améliorer leur qualité de vie.

Les régimes de soins de santé et de prestations offerts aux employés au Canada, aux États-Unis et à la Barbade comprennent déjà plusieurs mesures de prévention des maladies comparativement à celles offertes dans de nombreux autres pays. Par conséquent, la nature de notre programme en Amérique du Nord et à la Barbade en 2007 a été différente de celle des programmes en Amérique centrale, en République dominicaine et en Haïti.

Amérique du Nord et Barbade

Au Canada et aux États-Unis, nous avons mis en œuvre un programme d'aide aux employés qui comprend des consultations privées dans le cas de problèmes, comme la dépendance aux drogues et à l'alcool, de problèmes familiaux, juridiques et financiers. Dans le contexte de la restructuration de cette année, le programme d'aide aux employés a été offert pendant une période de quatre mois, après la cessation d'emploi, aux employés d'usines fermées au cours de l'exercice 2007 au Canada. Le programme a été offert jusqu'à concurrence d'une année après la cessation d'emploi pour les employés aux États-Unis.

Comme mesures supplémentaires visant à compléter les programmes de soins de santé destinés aux employés, Gildan a offert gratuitement les vaccins antigrippaux à tous les employés américains et près de 250 d'entre eux se sont fait vacciner. À la Barbade, nous avons fourni les tests de pression artérielle et de glycémie et près de 60 % des employés se sont prévalus de ces tests au cours du deuxième trimestre de notre exercice de 2007.

Amérique centrale et Caraïbes

Les programmes de prévention des maladies offerts par Gildan en Amérique centrale et dans les Caraïbes ont été élaborés en fonction de la situation globale du secteur des soins de santé de chaque pays. Dans la plupart des pays où nous opérons nos usines, il est difficile d'obtenir une protection d'assurance maladie. Afin de déterminer les programmes qui seraient offerts, les médecins de Gildan de chaque usine ont établi quels étaient les problèmes de santé les plus répandus parmi nos employés. La plupart des programmes qui ont été mis en œuvre par la suite étaient de nature préventive.



Rosibel Cárcamo, infirmière, usine de textiles, Rio Nance

Vaccination

Au cours de l'exercice 2007, Gildan a collaboré avec les gouvernements afin d'offrir la vaccination dans nos usines. Cela a permis d'accroître la participation des employés étant donné que les programmes gouvernementaux ne touchent pas automatiquement tout le monde et que de nombreux employés viennent de régions rurales où le nombre de campagnes de prévention et l'accès aux vaccins sont plus limités. Dans certains cas, le gouvernement avait les vaccins mais n'avait pas la capacité logistique pour les distribuer à toute la population. Par conséquent, plusieurs campagnes de vaccination, appuyées par des programmes de soins de santé du gouvernement, ont été réalisées pour des maladies telles que l'hépatite B, la rougeole et le tétanos.

En République dominicaine, la Société a payé une somme de 30 000 \$ US pour faire vacciner tous les employés contre l'hépatite B. Un vaccin contre la rougeole leur a aussi été administré dans le cadre d'une campagne gouvernementale nationale.

En 2007, nos deux usines de textiles au Honduras ont organisé une campagne antitétanique. Le gouvernement du Honduras a donné tous les vaccins et près de 1 700 employés ont accepté de se faire vacciner. Une campagne similaire de vaccination antitétanique a été menée au Nicaragua avec le soutien du gouvernement, rejoignant plus de 2 100 employés.

Santé des femmes

Au **Honduras**, nous avons sensibilisé les employées sur le test qui permet de dépister les premiers signes de cancer du col utérin. Au cours de cette première campagne, le gouvernement a donné le matériel nécessaire à la procédure et 168 travailleuses ont passé le test. En 2008, nous mènerons d'autres campagnes pour informer les femmes sur les avantages de ce test et le rendrons disponible à toutes celles qui aimeraient en bénéficier.

Au cours du mois de la sensibilisation au cancer du sein, l'un de nos médecins d'usine au Honduras a donné plusieurs présentations sur le sujet, touchant 800 employées. Ces présentations comprenaient un exposé et une vidéo sur la prévention du cancer du sein ainsi que l'affichage d'informations pertinentes sur place. Nous avons aussi distribué des brochures et des rubans roses, qui sont, dans le monde entier, le symbole des campagnes de sensibilisation au cancer du sein. Nous prévoyons poursuivre et étendre ces efforts à d'autres installations au cours de l'exercice de 2008.

Au **Nicaragua**, notre médecin a tenu des séances d'information à l'intention des travailleuses enceintes sur les éléments fondamentaux de la santé et de la sécurité pendant la grossesse.

Maladies sexuellement transmissibles

Au **Honduras**, l'équipe médicale de deux de nos usines de couture a travaillé à une campagne visant à accroître la sensibilisation aux maladies sexuellement transmises. Grâce au parrainage du gouvernement, un médecin de l'institut de la sécurité sociale du Honduras a régulièrement visité nos installations et a parlé de prévention et du traitement des maladies sexuellement transmises aux employés. Des affiches ont été apposées dans les usines et des brochures ainsi que des articles d'information sur les maladies sexuellement transmises et le VIH ont été distribués et placés à des endroits stratégiques dans nos installations; ces documents sont également disponibles dans le bureau des médecins de nos usines.

Au **Nicaragua**, une initiative similaire a été entreprise cette année. En effet, le médecin de l'usine a tenu de courtes séances d'information, afin de faire connaître à tous les employés l'existence et les risques liés aux maladies sexuellement transmises, et présenter les façons de les prévenir. Cette initiative a touché au total 1 300 employés.

Parasites intestinaux

Une campagne anti-parasites a été menée dans l'une de nos usines de couture au Honduras. Un traitement a été offert à tous les employés à titre de mesure préventive. Gildan a payé l'achat de médicaments et nos docteurs ont administré le traitement aux employés. Durant la campagne 2007, 1 200 employés ont reçu ce traitement.

Dans certaines de nos usines, des programmes conjoints ont été élaborés avec des écoles et traitent de sujets liés à la nutrition et aux parasites intestinaux. Par exemple, 195 parents d'enfants fréquentant les écoles Arcadia Reyes, Mata Vaca et La Granja, dans la communauté de Bella Vista où se trouve notre usine en **République dominicaine**, ont assisté à des séminaires sur la préservation des aliments et la prévention des parasites intestinaux.

Gildan s'engage à s'assurer que tous ses employés en Amérique centrale et dans les Caraïbes soient au fait des maladies et risques pour la santé susmentionnés, et qu'ils adoptent des mesures préventives.

NOTRE ENGAGEMENT

INVESTIR À L'ÉCHELLE LOCALE

Gildan a une influence positive sur l'économie des régions où elle opère en incluant les entreprises locales dans sa chaîne d'approvisionnement. Un partenariat avec nos fournisseurs locaux est une question de bon sens, non seulement parce qu'elle favorise le développement des communautés locales, mais également parce qu'elle permet des économies de temps pour la livraison de produits et de services de qualité. En outre, cela nous permet de réduire nos émissions de dioxyde de carbone tout en réduisant les coûts de transport.

DONNER AUX COMMUNAUTÉS

En 2005, Gildan a élaboré une politique régissant les dons que nous faisons dans les pays où nous sommes établis. Cette politique mondiale porte essentiellement sur l'aide humanitaire et l'éducation des jeunes et elle contribue aussi au développement durable de nos communautés.

PRINCIPAUX PROJETS COMMUNAUTAIRES DE GILDAN

Dons en Amérique du Nord

Lorsque Gildan a adopté sa politique officielle sur les dons en 2005, elle s'est engagée à soutenir Dans la rue, un organisme situé à Montréal, **Canada** et qui aide les jeunes sans-abri. À ce jour, Gildan a versé 375 000 \$ CA à cette cause. En plus de cette somme, nos employés ont fait du bénévolat pour cet organisme et l'ont aidé à organiser sa collecte de fonds annuelle « De la rue aux étoiles », qui a eu lieu le 26 septembre 2007. Pour la troisième année consécutive, notre président et chef de la direction, Glenn Chamandy, a agi à titre de président d'honneur de cet événement annuel qui a accueilli plus de 450 invités et qui a permis de recueillir plus de 100 000 \$ CA. Gildan a aussi fait don de chandails et de chaussettes pour les jeunes sans-abri. Nous avons également fourni des boîtes vides grâce auxquelles Dans la rue a pu réaménager son entrepôt et aider plus efficacement ceux dans le besoin.

Au **Canada**, Gildan s'est engagée auprès de nombreux autres organismes œuvrant à l'amélioration de l'éducation des jeunes ou dans le secteur de l'aide humanitaire. Bien que nos activités de fabrication aient démenagé durant le présent exercice financier, notre siège social demeure au Canada et va continuer à se développer. Nous sommes déterminés à continuer



Activité de groupe de Toujours Ensemble

de soutenir les organismes de charité locaux dans notre ville d'origine par l'entremise de dons faits par notre entreprise et nos dirigeants.

Parmi les organismes ayant profité de notre soutien en 2007, citons Leucan, via notre programme de dons paritaires des employés, la Fondation de l'Athlète d'Excellence du Québec, Word on the Street, la Fondation Trevor Williams pour les enfants, Partageons l'Espoir, le SAJE Montréal Métro, la Fondation Mer et Monde, la Maison Dauphine, Toujours Ensemble, Sun Youth, la Old Brewery Mission et la Welcome Hall Mission. Pour de plus amples renseignements sur le travail de Gildan auprès de ces organismes, veuillez visiter notre site Web à www.gildan.com

Cette année aux **États-Unis**, Gildan a soutenu de petits organismes ainsi que des projets scolaires, surtout en Virginie et en Caroline du Nord. La Société a aussi appuyé la campagne de collecte de fonds organisée par Kentucky Derby Hosery et United Way à Mount Airy, laquelle a permis d'accorder un soutien financier à des regroupements locaux qui œuvrent à l'amélioration de la qualité de vie des enfants, des femmes et des familles moins fortunées, ainsi que d'autres causes. Cette année, les employés ont recueilli près de 11 000 \$ US, que Gildan a égalé. Pour 2008, nous nous sommes déjà engagés à continuer de soutenir les campagnes de United Way en Caroline du Nord, en Virginie et en Alabama, où V.I. Prewett & Son, une entreprise que nous avons acquise en 2007, poursuit ses activités.



Élèves de l'école Noemí Ferrera

Dons en Amérique centrale

École Noemí Ferrera

En 2007, après avoir mené une consultation conjointe avec les membres de la communauté de Choloma, où les installations de Gildan sont situées, nous avons accepté de nous associer avec la municipalité et d'égaliser son don de 80 000 \$ US pour financer la construction d'un nouveau bâtiment de six salles de classe pour l'école Noemí Ferrera. Ce nouvel établissement a été érigé sur une petite partie de terrain donnée par un agriculteur local dans le village de Rio Nance, Choloma.

En guise de contribution supplémentaire, nous avons fait le nécessaire pour que l'école dispose des fournitures scolaires de base pour les enfants et nous avons maintenu notre partenariat avec le Programme alimentaire mondial, ce qui permet à chaque enfant de recevoir un repas chaque jour d'école.

Cette école, qui peut recevoir plus de 150 enfants de la maternelle à la sixième année, a été officiellement inaugurée en juin 2007. À ce jour, Noemí Ferrera est la seule école bénéficiant du PROHECO (Programa Hondureño de Educación Comunitaria) qui ait son propre bâtiment.

Autres contributions

Notre soutien à l'éducation se traduit également par notre engagement envers l'INCAE, l'un des principaux instituts d'enseignement supérieur en Amérique centrale, à qui nous versons tous les ans une somme de 13 500 \$ pour le fonds de bourses d'études. Nous appuyons aussi d'autres organismes au Honduras, tels que Teleton, Obras sociales Vicentinas, le Programme alimentaire mondial et la Fundación Ecológica Rodrigo Pastor Fasquelle. Pour de plus amples renseignements sur le partenariat de Gildan avec ces organismes, veuillez visiter notre site Web à www.gildan.com

SAISON DES OURAGANS



Gildan soutien ses communautés au Honduras

En septembre 2007, FELIX, une violente tempête tropicale, a frappé le Honduras, et de fortes pluies ont causé des inondations et des pannes de courant. Bien que les usines de Gildan soient conçues pour résister à des conditions climatiques difficiles, les maisons se trouvant dans ces régions sont beaucoup plus vulnérables.

Afin d'atténuer les répercussions de la tempête, durant et après celle-ci, Gildan a formé quatre équipes dont le mandat consistait à évaluer les besoins dans les régions où vivent la majorité de nos employés, leurs enfants ou les membres de leur famille immédiate. Ces équipes ont procédé comme suit :

- Elles ont parlé aux autorités municipales et évalué la disponibilité d'abris dans leur région respective
- Elles ont communiqué l'information ainsi établie à nos employés
- Au besoin, elles ont transporté nos employés de leur domicile ou lieu de travail jusqu'aux abris
- Elles ont fourni de l'aide aux organismes qui géraient les abris et ont fait don d'aliments non périssables ainsi que de produits de base essentiels et périssables

« Nous avons aussi mis sur pied des groupes de travail pour informer nos employés des mesures préventives et correctives à prendre par rapport aux maladies qui se déclarent normalement après des inondations, telles que des troubles gastro intestinaux, des maladies transmises par les moustiques et imputables à de l'eau stagnante (telle que la dengue), des rhumes et des gripes » explique Raimundo Hernandez, vice-président, développement organisationnel, gestion du changement et relations publiques, pour Gildan en Amérique centrale. « Nous leur avons aussi fourni des médicaments pour traiter ces maladies. »

De façon globale, en plus d'avoir mandaté les médecins de son usine dans les abris afin qu'ils apportent de l'aide, Gildan a donné de l'eau, du lait, de la nourriture pour bébés, du papier hygiénique, des agents désinfectants et d'autres produits essentiels aux municipalités de Villanueva et Potrerillos. Nous avons aussi fourni le repas du soir à environ 150 personnes qui se trouvaient à l'abri principal de Choloma. Enfin, nous avons également fourni une aide financière à neuf employés dont les biens avaient été endommagés par des inondations.



République dominicaine
Soutien à la jeunesse et l'éducation en République dominicaine



Haïti
Programme « Le sport, c'est l'école de la vie » en Haïti

Dons dans le bassin des Caraïbes

Au sein de la communauté de Guerra, où est implantée notre usine de textiles de la **République dominicaine**, nous avons soutenu quatre écoles fréquentées par plus de 1 000 élèves. Nous y avons financé d'importantes réparations afin que les élèves puissent étudier dans de meilleures conditions. Nous leur avons aussi fourni du matériel tel que des sacs, des pupitres, des craies, des crayons, des calepins, etc.

En Haïti, nous n'avons pas été en mesure d'évaluer complètement les besoins de cette communauté mais nous le ferons en 2008. Cela dit, nous avons soutenu la réalisation de deux projets dans le cadre de notre engagement envers l'éducation des jeunes. Le premier projet fut le financement pour la construction d'une clôture autour d'une école qui se trouve près de notre usine à Port-au-Prince. Celle-ci permettra d'améliorer la sécurité de près de 800 enfants.

Toujours en 2007, nous avons été l'un des principaux commanditaires des Jeux de l'Amitié et de la Paix, une compétition sportive de niveau amateur organisée par les comités olympiques haïtien et dominicain dans le but d'accroître la collaboration et de susciter le dialogue entre les deux pays. Ces Jeux ont été suivis d'une campagne de sensibilisation menée

en Haïti et intitulée « Le sport, c'est l'école de la vie ». Ce programme était dirigé par le comité olympique haïtien en collaboration avec le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (Unicef), le Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA), la mission des Nations Unies de stabilisation démocratique en Haïti (MINUSTAH) et avec la contribution du gouvernement haïtien. Il visait à initier les jeunes Haïtiens à la prévention contre le SIDA, à la protection de l'environnement et à la collaboration par l'entremise d'activités sportives. De mars à juin 2007, près de 10 000 étudiants, âgés de 12 à 17 ans et provenant de 50 écoles se trouvant au sein de quatre communautés différentes, ont participé à cette campagne. Gildan a fait don de 15 000 t-shirts qui ont été distribués à des enfants durant les deux campagnes.

Pour de plus amples renseignements sur les dons effectués par Gildan dans le bassin des Caraïbes, veuillez visiter notre site Web à www.gildan.com



Javier Orlando Soler, étudiant à l'IPC



Claudia Sandoval, directrice des communications, Gildan Amérique centrale;
Colin McLernon, directeur exécutif, IPC

UN INVESTISSEMENT RÉGIONAL POUR LE FUTUR – FORMATION TECHNIQUE

Instituto Politécnico Centroamericano (IPC)

Le plus important engagement communautaire de Gildan consiste en une commandite principale accordée à l'*Instituto Politécnico Centroamericano* (IPC), un institut technique situé au Honduras et qui offre des cours de courte durée et d'une année dans les domaines du textile et de l'électromécanique. Cet institut est le produit d'un projet lancé par Gildan au moyen d'un don initial de 500 000 \$ US dans le but d'accroître le nombre de gestionnaires professionnels au Honduras et au Nicaragua. Il s'agit du premier institut technique en Amérique centrale ayant été créé pour former du personnel pour les industries du textile et de la fabrication de vêtements.

Depuis son ouverture en 2005, un total de 554 étudiants ont complété l'un des programmes annuels offerts par l'Institut et se sont ensuite trouvé un emploi dans le secteur de la fabrication. Ces deux dernières années, nous avons donné 100 bourses d'études totalisant 120 000 \$ US et nous nous sommes engagés à remettre 50 bourses par an durant les trois prochaines années. Certains de nos employés sont allés y suivre des cours de brève durée afin d'y perfectionner leurs compétences.

Dans le futur, l'Institut prévoit offrir d'autres programmes afin de diversifier le choix de cours et offrir une formation accrue aux ressortissants de l'Amérique centrale intéressés à travailler dans l'industrie du textile et du vêtement.

Protection de l'environnement

Ayant actuellement des activités de fabrication dans six pays, nous comprenons très bien les enjeux environnementaux auxquels la planète est confrontée et nous travaillons à réduire notre empreinte environnementale. Notre processus de production est géré de manière à continuer d'améliorer notre efficacité et notre productivité tout en respectant l'environnement.

MESSAGE D'ISABEL ROCHA



L'un de nos principaux objectifs est de réduire l'impact de nos activités sur l'environnement. Nous avons l'intention d'atteindre cet objectif avec la mise sur pied de notre politique environnementale qui met l'accent sur l'optimisation de la consommation de ressources ainsi que de la gestion des matières résiduelles et de nos émissions. Elle vise également à accroître la conscience environnementale de nos employés afin d'évoluer ensemble vers un développement durable.

Dans chaque pays où nous opérons, nous collaborons étroitement avec les autorités environnementales afin de nous assurer que nous respectons les lois et les règlements environnementaux. De plus, nous nous engageons à travailler avec les communautés afin d'assurer que nos activités n'affectent pas négativement leur environnement.

Durant l'exercice financier 2007, notre stratégie environnementale s'est concentrée sur les domaines clés dans lesquels nos activités peuvent avoir un impact positif plus important. Ainsi, nous avons débuté avec l'implantation d'un système de récupération de la saumure, la mise en application d'un système de gestion des matières résiduelles et avons effectué notre premier inventaire d'émissions de gaz à effet de serre.

Isabel Rocha
Directrice corporative, environnement

SYSTÈME DE RÉCUPÉRATION DE LA SAUMURE

Nos opérations de teinture nécessitent une utilisation importante de sel. Conscients que cette consommation pourrait avoir un impact sur l'environnement, nous avons mis au point, en 2007, un système de récupération qui consiste à recycler le sel de nos eaux usées pour en récupérer la saumure d'une qualité supérieure. Celle-ci est alors réutilisée dans le cadre du processus de teinture. Ce système nous permettra de réduire la consommation d'eau et de sel et servira de complément au système hautement efficace de traitement biologique des eaux usées (Biotop^{®(1)}) actuellement utilisé dans nos usines de fabrication de textiles et de chaussettes au Honduras et en République dominicaine.

Au cours de l'année qui s'achève, le système pilote de récupération de la saumure a été mis au point et approuvé; son déploiement est en cours d'élaboration. Ce système devrait être fonctionnel au début de 2008 dans notre usine de la République dominicaine et dans deux de nos usines intégrées au Honduras. Par la suite, nous planterons le même système dans notre nouvelle usine de textiles au Honduras.

SYSTÈME DE GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES

Notre politique environnementale vise d'abord la réduction de matières résiduelles, incluant le recyclage, la création de mesures pour la réduction à la source, la récupération et le traitement à toutes les étapes du cycle de production. C'est dans cette optique que nous avons mis au point notre système de gestion des matières résiduelles durant les 12 derniers mois.

Le système de gestion des matières résiduelles de Gildan est fondé sur le concept 3R-VE (*réduction à la source, réutilisation, recyclage, valorisation et élimination*). Il a été conçu en fonction de principes de développement durable et il nous permet de garantir la bonne gestion et le contrôle des résidus.

Ce système nous aide à nous conformer aux exigences légales locales et aux meilleures pratiques environnementales mondiales. Il nous permet de réduire la nécessité de recourir à des sites d'enfouissement pour éliminer les résidus solides, tout en optimisant l'efficacité de notre production.



Nous avons terminé la mise au point de ce système durant l'exercice financier 2007 et nous avons commencé à le mettre en œuvre dans nos usines au Honduras et en République dominicaine à la fin de l'année. En 2008, nous implanterons le même système dans l'ensemble des usines, centres de distribution et au siège social de Gildan, et ce, dans le cadre de notre Plan stratégique environnemental 2008-2010.

INVENTAIRE DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Nous sommes déterminés à réduire nos propres émissions de gaz à effet de serre, principalement par le biais d'efforts en matière de conservation de l'énergie. Nous évaluerons notre consommation d'énergie afin de pouvoir identifier sur quels fronts agir et avoir un impact positif plus significatif.

En accord avec son Plan stratégique environnemental, Gildan a pris la décision de produire des rapports sur ses émissions de gaz à effet de serre (GES). L'industrie du textile ne produit pas beaucoup de GES, néanmoins, Gildan vise à les réduire.

Durant l'année 2007, nous avons procédé à notre premier inventaire de GES. Cet inventaire permet d'établir les émissions totales de dioxyde de carbone imputables à nos installations pour 2006, qui nous servira d'année de référence pour mesurer notre rendement en matière d'émissions au fil du temps.

Le calcul se fonde sur des lignes directrices établies par le Groupe d'experts intergouvernemental sur

l'évolution du climat (GIES). Les facteurs de conversion pour l'électricité ont été appliqués selon chaque pays et chaque État.

Pour 2006, les émissions directes de GES de Gildan totalisent 315 kilotonnes de eqCO_2 . Pour ce qui est de nos activités, les trois principaux producteurs d'émissions de GES sont le Canada, le Honduras et les États-Unis (*figure 1*). Ensemble ces trois pays représentent près de 80 % des émissions de GES totales produites par Gildan.

Les activités de teinture produisent la plus grande quantité d'émissions de GES (*figure 2*), cela étant principalement imputable aux chaudières et au carburant qu'elles consomment. Par ailleurs, le chauffage des installations nordiques durant l'hiver a fortement contribué aux émissions de GES.

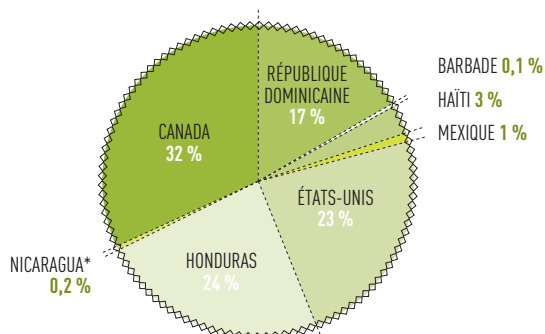
L'électricité, le gaz naturel et le mazout comptent pour 84 % des émissions totales de GES de Gildan (*figure 3*).

En 2008, nous continuerons de mesurer nos émissions de GES dans le cadre de la mise en place de nos indicateurs environnementaux et de notre Plan stratégique environnemental 2008-2010. Les plus importants objectifs liés à cet indicateur sont le contrôle et la réduction des émissions de GES directes et la mise au point d'un mécanisme pour contrebalancer ces émissions.

Nous considérons l'efficacité énergétique comme une priorité dans la réduction des émissions de GES directes.

ÉMISSIONS PAR PAYS D'OPÉRATIONS (2006)

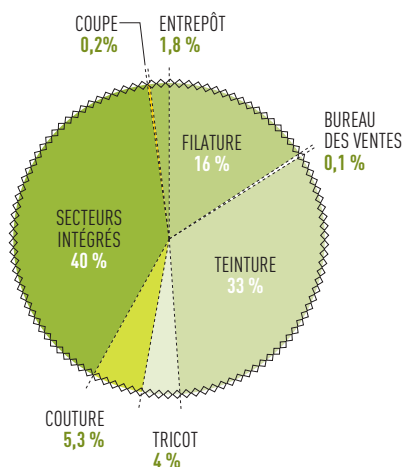
(FIGURE 1)



* Les émissions au Nicaragua ne tiennent pas compte de l'usine San Marcos, car les données qui nous auraient permis de calculer ces émissions n'étaient pas disponibles, en raison d'un feu qui a détruit l'usine le 20 juin 2006. Une revue de ces émissions sera effectuée en 2007.

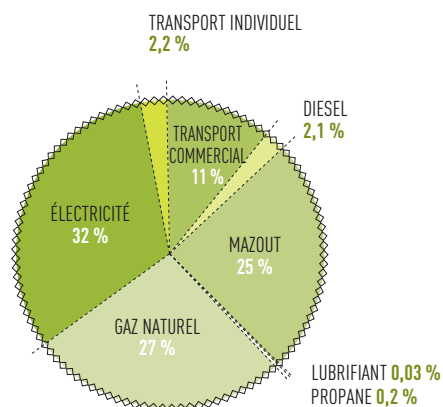
ÉMISSIONS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (2006)

(FIGURE 2)



ÉMISSIONS PAR SOURCE D'ÉNERGIE (2006)

(FIGURE 3)



MESURES VISANT À FAVORISER L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Dans le but de réduire nos émissions de GES, nous avons entrepris de réaliser des projets visant à favoriser l'efficacité énergétique dans nos usines du Honduras et de la République dominicaine en 2007.

En 2006, nous avons amélioré le système de retour des condensats dans notre première usine de textiles au Honduras, ce qui nous a permis de réduire la consommation d'énergie et d'eau. Nous projetons de prendre les mêmes mesures en 2008 dans nos nouvelles usines de textiles et de chaussettes au Honduras.

En 2007, nous avons implanté un système de récupération de la chaleur en République dominicaine, ce qui a réduit notre consommation d'énergie.

Ces mesures ont permis de réduire la consommation d'énergie et d'eau, et d'épargner du même coup une quantité considérable de carburant tous les jours. Comme les chaudières consomment moins de carburant, le coût d'entretien du système est lui aussi réduit. La réduction de notre dépendance face aux combustibles fossiles, tout comme l'évacuation des eaux usées à une température moins élevée, a une incidence positive sur l'environnement.

En plus de ces initiatives, Gildan a aussi créé le programme Énergie Plus, qui sera perfectionné en 2008. La première phase de ce projet sera consacrée à l'évaluation de nos processus, appareils, produits et équipement de fabrication, ce qui nous permettra d'élaborer ensuite un plan d'action pour réduire les émissions de GES et les coûts énergétiques, ainsi que les impacts de nos activités sur l'environnement.

CERTIFICATION OEKO-TEX

Toute la ligne de production de vêtements sport a été certifiée Oeko-Tex Standard 100 depuis les trois dernières années. Nous sommes présentement dans le processus de renouvellement de la certification. L'an dernier, nous avons obtenu la certification Oeko-Tex Standard 100 pour notre ligne de sous-vêtements et notre ligne de chaussettes fabriquées au Honduras dans nos nouvelles usines ultra modernes de fabrication intégrée à Rio Nance.

Gildan a obtenu sa première certification Oeko-Tex en avril 2004. Afin de la conserver, la Société doit s'assurer que toutes les matières premières utilisées dans le processus de production ne contiennent aucune substance nocive pour la santé humaine ou l'environnement.

La certification Oeko-Tex Standard 100 traite exhaustivement de la composante d'écologie humaine des produits textiles. Elle permet d'évaluer et de cerner toute substance nocive se trouvant dans les produits textiles finis destinés à entrer en contact avec des consommateurs^[1].

PLAN D'ACTION 2008-2009

Gildan a élaboré un plan d'action pour continuer à améliorer et à élargir son programme RSE durant les deux prochaines années. Nous avons fixé des objectifs clairs visant à perfectionner encore plus notre gouvernance d'entreprise, nos pratiques de travail, nos relations avec les communautés et notre gestion environnementale. Des mises au point sur la progression de ces objectifs seront publiées sur le site Web de notre entreprise.

GOVERNANCE D'ENTREPRISE

Pratiques de gouvernance

- Continuer de réviser les lignes directrices en matière de gouvernance et d'observer les meilleures pratiques en termes de transparence, de droits des actionnaires, de droits des employés et de pratiques de rémunération et de communication de l'information.

PRATIQUES DE TRAVAIL

Code de conduite et politiques

- Réviser et mettre à jour le code de conduite afin de tenir compte des nouvelles meilleures pratiques.
- Mettre le code de conduite en application dans les usines de fabrication nouvellement acquises.

Mécanismes de plaintes

- Former nos sous-traitants et leurs ouvriers sur l'existence et l'utilisation de notre ligne téléphonique « d'intégrité ».

Respect du code de conduite

- Voir à ce que toutes nos usines aient une cote élevée d'ici l'exercice financier 2009.
- S'assurer que toutes les usines de nos sous-traitants en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes aient au minimum une cote de « B » d'ici l'exercice financier 2009.
- S'assurer que les usines de tout nouveau sous-traitant aient au moins une cote de « C » lorsque nous leur confions de la production et qu'ils fassent progresser cette cote.

Nouveaux outils et pratiques

- Mettre en œuvre FLA 3.0 d'ici 2009.
- Identifier et traiter systématiquement les causes fondamentales.
- Élaborer et mettre en œuvre un plan de normalisation des politiques et procédures relatives aux ressources humaines, à la santé et à la sécurité dans nos installations d'ici 2008.
- Rendre notre base de données RSE plus performante pour recueillir et analyser l'information efficacement d'ici 2009.

Formation

- Élaborer et mettre en œuvre un programme de formation après avoir effectué une analyse d'écart au niveau des usines tant dans nos installations que dans celles de nos sous-traitants.
- Mettre en œuvre un programme de formation qui permettra de résoudre les problèmes de santé et de sécurité dans toutes nos usines.

RELATIONS AVEC LES COMMUNAUTÉS

Programme de dons

- Réviser, développer et mettre sur pied un nouveau programme de dons.
- Effectuer une évaluation des besoins dans les pays particulièrement vulnérables tels que le Nicaragua et Haïti, puis créer et mettre en œuvre un programme de dons structuré dans ces pays.
- Consulter la communauté et des employés relativement à l'idée de réaliser des projets d'« assainissement de l'eau » pour les communautés autour de nos installations en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. Si cette idée est jugée pertinente, créer et réaliser le projet.

Programme de prévention en matière de santé à l'intention des employés

- Perfectionner et mettre en œuvre des programmes de prévention des maladies pour les employés de Gildan, particulièrement en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes.

Engagement avec les parties prenantes

- Maintenir et intensifier le dialogue avec les organisations actuelles.
- Élargir le dialogue avec des organisations en République dominicaine et en Haïti.
- Créer et renforcer des liens avec les communautés du bassin des Caraïbes au sein desquelles nous poursuivons des activités.

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Normes et paramètres

- Améliorer de façon continue les normes environnementales de l'entreprise en fonction des nouvelles lois environnementales et des nouvelles meilleures pratiques.
- Élaborer un plan de contrôle des paramètres environnementaux et des indicateurs de suivi.
- Effectuer des vérifications de la conformité environnementale afin d'assurer le maintien de nos normes d'entreprise et de notre système de gestion environnementale.

Évaluation de la performance environnementale

- Identifier les indicateurs environnementaux en tenant compte des règlements, y compris ceux de nos clients, en tant que première étape de la création d'un système d'évaluation de la performance environnementale.
- Créer les procédures et systèmes de contrôle nécessaires.
- Établir un système d'indicateurs et vérifier les résultats régulièrement.

Intégration de l'environnement

- Incorporer la variable environnementale dans toutes les stratégies et les interventions de l'entreprise en l'intégrant à tous les nouveaux projets, en produisant des rapports environnementaux et des rapports sur la durabilité, et en élaborant des activités de sensibilisation visant à promouvoir l'environnement et des activités de formation en gestion de l'environnement.

PRODUCTION DE RAPPORTS ET COMMUNICATIONS

- Faire état de façon régulière, sur le site Web de Gildan, des réalisations et améliorations.
- Commencer à utiliser un cadre reconnu à l'échelle internationale pour le rapport de citoyenneté corporative 2008-2009.



COORDONNÉES

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.⁽¹⁾
Services de communications corporatives ou de responsabilité sociale
725, Montée de Liesse
Montréal, QC H4T 1P5
CANADA

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

(1) En mars 2008
Le siège social de Gildan sera relocalisé au :
600, boulevard de Maisonneuve Ouest
33^e étage
Montréal, QC H3A 3J2
CANADA

