

GILDAN INCLUSE DANS L'INDICE MONDIAL DE DURABILITÉ DOW JONES

MEMBER OF

Dow Jones Sustainability Indices

In Collaboration with RobecoSAM

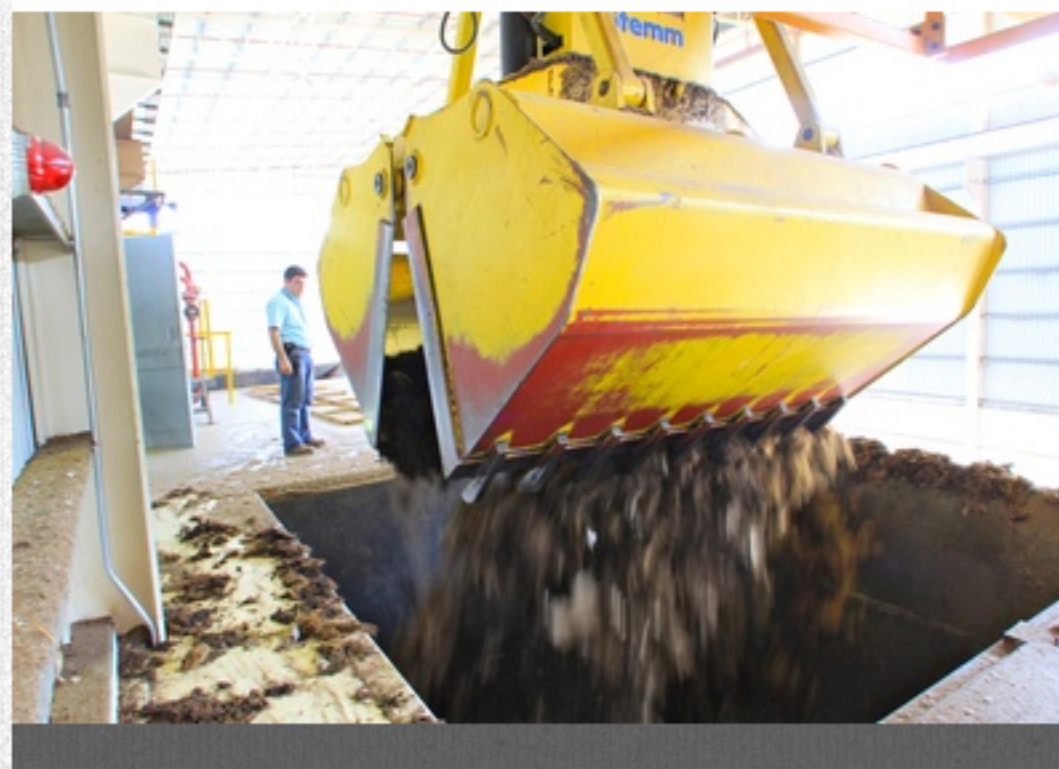
CONFORMITÉ SOCIALE



Nous avons réalisé 142 vérifications de conformité sociale à nos installations et à celles de nos sous-traitants

NOUS AVONS ÉTABLI NOS PREMIÈRES CIBLES ENVIRONNEMENTALES QUI DOIVENT ÊTRE ATTEINTES D'ICI 2015

36 % DE NOTRE CONSOMMATION D'ÉNERGIE PROVIENT DE SOURCES D'ÉNERGIE RENOUVELABLE



DONS



Nous avons remis 20 bourses d'études totalisant 100 000 \$ par l'entremise de notre soutien continu à l'Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) au Honduras

SÉCURITÉ DES PRODUITS



FORMATION ET PERFECTIONNEMENT



Nous avons offert près d'un million d'heures de formation à nos employés

SANTÉ ET SÉCURITÉ



Nous avons réduit de 39 % le taux d'accidents de travail et de 24 % le taux de gravité par rapport à 2011

ÉMISSIONS DE GAZ À



Gildan a été nommée «
Entreprise du mois » par
Oeko-Tex® en septembre
2012.

Gildan nommée "Sector
Mover" 2013 par RobecoSAM.

ACCUEIL > SOCIÉTÉ



MESSAGE DE LA DIRECTION

Un engagement continu envers des pratiques à l'avant-garde de l'industrie

L'un de nos objectifs stratégiques est de maintenir notre engagement à conserver une position de chef de file en ce qui concerne nos pratiques de citoyenneté corporative.



PROFIL DE LA SOCIÉTÉ

Être présent au fil de votre quotidien

Principale marque de vêtements de sport destinés au marché des imprimeurs sérigraphes aux États-Unis et au Canada, Gildan est également l'un des plus grands fournisseurs au monde de chaussettes de marques lui appartenant et de marques ...



NOTRE APPROCHE

Bâtir à partir de priorités stratégiques bien définies

Notre stratégie d'affaires globale reflète notre engagement envers nos employés, l'environnement, les communautés dans lesquelles nous sommes établis et les produits que nous fabriquons.



OBJECTIFS ET CIBLES

Évaluer afin de s'améliorer constamment

Nous avons mis en place des processus d'évaluation qui nous permettent d'améliorer continuellement nos programmes.



RAPPORTS

Communiquer nos résultats en matière de la responsabilité sociale depuis 2004

Gildan fait partie des premières sociétés dans son industrie à avoir publié sur une base annuelle des rapports sur ses résultats liés aux aspects sociaux et environnementaux.



PARTIES PRENANTES ET PARTENAIRES

Échanger des idées et créer un consensus

Gildan croit que l'engagement doit être mutuellement avantageux, que la priorité doit être accordée à trouver des terrains d'entente communs et des solutions créatives et que les résultats doivent générer de réels avantages ...



RÉGIE D'ENTREPRISE

Adopter et adhérer aux normes les plus élevées

Nous considérons que des pratiques de régie d'entreprise saines et transparentes font partie intégrante de notre engagement en matière de responsabilité sociale et d'environnement et constituent un élément important de notre réussite ...



RECONNAISSANCES

Être reconnue

Même s'il ne s'agit pas de la raison pour laquelle Gildan cherche constamment à améliorer ses pratiques de citoyenneté corporative, nous sommes fiers que depuis des années, de nombreux organismes reconnaissent nos programmes.



ACCUEIL > SOCIÉTÉ > MESSAGE DE LA DIRECTION

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Je suis fier de l'engagement de Gildan en matière de citoyenneté corporative et des progrès que nous avons réalisés depuis la publication de notre premier rapport en 2004. La Société comptant plus de 31 000 employés dans le monde et de nombreuses installations, nous reconnaissons que nous avons une responsabilité envers nos employés, nos clients et nos actionnaires, ainsi que les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. En effet, nous devons nous assurer que nous produisons des produits de grande qualité en faisant preuve d'intégrité et de soin alors que nous continuons d'accroître notre présence sur le marché.

Nous continuons de développer et de mettre en application des solutions novatrices qui réduisent l'impact environnemental de nos activités dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Par exemple, au cours de la dernière année, nous avons terminé la construction de notre plus grande installation fonctionnant à la biomasse, laquelle produira de la vapeur pour nos trois usines de textiles au Honduras. Avec l'achèvement de cette quatrième installation fonctionnant à la biomasse, plus de 35 % de l'énergie consommée par Gildan provient maintenant de sources renouvelables. Nous avons aussi accru et mis en œuvre nos pratiques de citoyenneté corporative dans notre nouvelle usine de textiles du Honduras. Enfin, nous avons établi les premières cibles environnementales que nous devons atteindre d'ici 2015, notamment des réductions des émissions de gaz à effet de serre, des déchets, et de la consommation d'eau et d'énergie par kilogramme de produit.

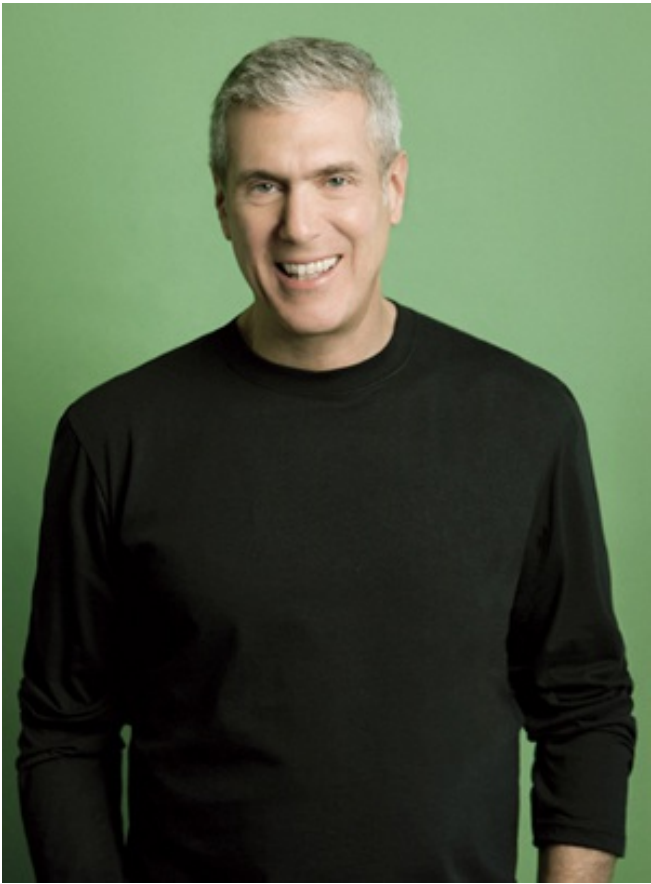
En mai 2012, nous avons acquis Anvil Knitwear, qui est l'un des plus importants acheteurs de coton biologique et de coton issu de la culture de transition dans le monde, et qui a développé des produits-crêpeux profitables dans sa collection écologique, comme les marques anvil sustainable® et anvil organic®. Au cours de la dernière année, nous avons commencé la mise en œuvre, dans toutes les installations d'Anvil, des programmes rigoureux de Gildan en matière de citoyenneté corporative ainsi que de notre Code de conduite. Nos progrès à cet égard et les résultats obtenus dans les installations d'Anvil feront partie de notre rapport de citoyenneté corporative 2013.

J'ai aussi le plaisir d'annoncer que nous avons été reconnus pour nos réalisations continues en matière de développement durable : pour la cinquième année de suite, Gildan a été reconnue comme l'une des 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada par Jantzi-Sustainalytics et le magazine Maclean's. Nous avons aussi été reconnu en tant que « Sector Mover 2013 » par RobecoSAM, comme étant la société ayant le plus progressé dans son secteur en matière de développement durable par rapport à l'année précédente, et ce, au sein de la tranche de 15 % supérieure de notre secteur.

Nous avons l'intention de continuer à nous lancer des défis pour savoir comment nous pouvons, en tant que société, contribuer de façon continue au bien-être des collectivités où nous vivons et travaillons, sur les plans environnemental, social et économique. Nous croyons, plus que jamais, que Gildan a la responsabilité d'influencer nos clients afin qu'ils comprennent la valeur des vêtements fabriqués de façon responsable.

Je tiens à remercier de tout cœur nos employés, clients, actionnaires, partenaires et fournisseurs pour leur soutien continu au fil des ans. Je suis impatient de vous faire part de nos progrès soutenus dans le rapport de l'année prochaine.

Glenn J. Chamandy
Président et chef de la direction





ACCUEIL > SOCIÉTÉ > PROFIL DE LA SOCIÉTÉ

Gildan est l'un des principaux fournisseurs de vêtements de base de marques de qualité pour la famille, incluant des t-shirts, des vêtements molletonnés, des chandails sport, des chaussettes et des sous-vêtements. La Société vend ses produits sous un portefeuille diversifié de marques qui lui appartiennent, dont les marques Gildan®, Gold Toe® et Anvil®, et leurs sous-marques, ainsi que sous les marques Under Armour® et New Balance® en vertu de contrats de licence. La Société distribue ses produits au sein des marchés des vêtements imprimés aux États-Unis et au Canada, où Gildan® est la marque dominante dans l'industrie. De plus, la Société accroît sa pénétration des marchés internationaux des vêtements imprimés. La Société est également l'un des plus grands fournisseurs de chaussettes sport, tout-aller et habillées de marques auprès d'un large éventail de détaillants aux États-Unis et elle veille au développement de Gildan® en tant que marque grand public de sous-vêtements et de vêtements de sport.

Gildan possède et opère des installations de production à grand volume et verticalement intégrées, qui sont principalement situées en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, afin de répondre efficacement aux besoins en réapprovisionnement de ses clients dans les marchés des vêtements imprimés et de la vente de détail. Gildan compte plus de 31 000 employés à l'échelle mondiale et est engagée à mettre en place des pratiques d'avant-garde en matière de main-d'œuvre et d'environnement dans toutes ses installations. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles sur les sites Web de la Société, au www.gildan.com et au www.GildanEngagementAuthentique.com.

POINTS SAILLANTS FINANCIERS DE 2012

- Ventes de 1,95 milliard de dollars, pour une croissance de 13 % des ventes nettes
- Bénéfice par action de 1,29 \$
- Flux de trésorerie disponibles de 145 millions de dollars après avoir assuré le financement de dépenses d'investissement d'environ 80 millions de dollars
- BAIIA de 264,8 millions de dollars
- Leadership renforcé au sein du marché des distributeurs américains, avec une part de marché estimée à plus de 70 %
- Percée accrue sur certains marchés internationaux des vêtements imprimés ciblés, avec une croissance d'environ 30 % du volume de ventes unitaires
- Amélioration de la rentabilité du secteur des Vêtements de marques et obtention, pour l'exercice 2013, de nouveaux programmes de commercialisation des vêtements de marques auprès de détaillants nationaux, et ce, pour toutes les catégories de produits. Ceci procurera à la marque Gildan® une présence et une visibilité importantes.
- Plus de 700 millions de vêtements portant l'étiquette Gildan vendus
- Plus de 730 millions paires de chaussettes vendues
- Produits vendus dans 32 pays

ÉVÉNEMENTS IMPORTANTS SURVENUS EN 2012

- Accélération de la production à Rio Nance 5, notre installation de fabrication de textiles la plus récente, la plus grande et la plus efficace au niveau des coûts de production.
- Acquisition d'Anvil Holdings, Inc., un fournisseur de t-shirts et de chandails sport de base de grande qualité auprès du marché des vêtements imprimés aux États-Unis et un partenaire de la chaîne d'approvisionnement pour d'importantes marques grand public.

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PAR RÉGION

Nombre total d'employés par région (chiffres arrondis)

2011
2012

Asie

2 000
2 200

Bassin des Caraïbes

2 600
2 700

Amérique centrale

23 500
21 900

Amérique du Nord

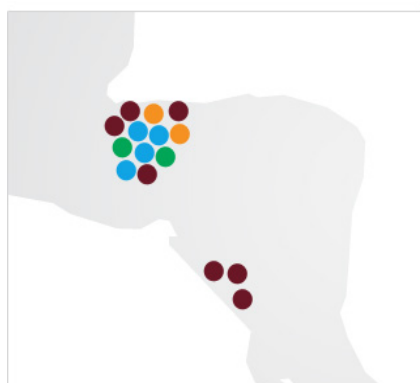
1 800
1 800

OPÉRATIONS DE GILDAN

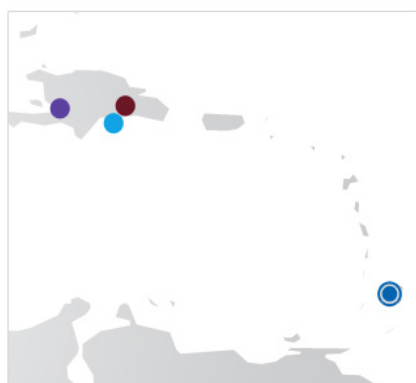
AMÉRIQUE DU NORD



AMÉRIQUE CENTRALE



BASSIN DES CARAÏBES



EUROPE



ASIE-PACIFIQUE





SIÈGE SOCIAL DE LA SOCIÉTÉ



Siège social de la Société

Montréal, QC (Canada)

BUREAUX DE VENTES

● **Sièges sociaux de ventes et de marketing**

Christ Church (Barbade) – Secteur des Vêtements imprimés

Charleston, SC (États-Unis) – Secteur des Vêtements de marques

● **Bureaux administratifs et de ventes régionaux**

Bentonville, AR (États-Unis)

Hamer, SC (États-Unis)

Newton, NC (États-Unis)

Statesville, NC (États-Unis)

New York, NY (États-Unis)

London (Royaume-Uni)

Kaiserslautern-Mehlingen (Allemagne)

Shanghai (Chine)

Magasins de vente au détail Gold Toe⁽¹⁾

42 emplacements à travers les États-Unis

CENTRES DE DISTRIBUTION

● **Opérés par Gildan**

Charleston, SC (États-Unis)

Eden, NC (États-Unis)

Mebane, NC (États-Unis)

Hamer, SC (États-Unis)

Choloma (Honduras)

El Progreso (Honduras)

Kaiserslautern-Mehlingen (Allemagne)

● **Fournisseurs tiers de logistique de distribution**

Mississauga, ON (Canada)

Phoenix, AZ (États-Unis)

Redlands, CA (États-Unis)

Mexico (Mexique)

Manchester (Royaume-Uni)

Meer (Belgique)

Shanghai (Chine)

FABRICATION

● **Installations de fabrication de textiles pour vêtements de sport et pour sous-vêtements**

Rio Nance (Honduras) – Trois installations⁽²⁾

Naco (Honduras)⁽³⁾

Bella Vista (République dominicaine)

● **Installations de fabrication de chaussettes**

Rio Nance (Honduras) – Deux installations

● **Installations de filature**

Clarkton, NC (États-Unis)⁽⁴⁾

Cedartown, GA (États-Unis)⁽⁴⁾

Salisbury, NC (États-Unis)⁽⁵⁾

● **Installations de couture**

San Miguel, Villanueva, San Antonio et El Progreso⁽⁶⁾ (Honduras)

Masatepe, Rivas et San Marcos (Nicaragua)⁽⁷⁾

Santo Domingo (République dominicaine)

● **Installation intégrée de textiles et de couture**

Savar, Dhaka (Bangladesh)

● **Gestion de l'approvisionnement et des sous-traitants⁽⁸⁾**

Port-au-Prince (Haïti)

Shanghai (Chine)

Hong Kong (Chine)

(1) Ne sont pas indiqués sur la carte des opérations.

(2) La production à notre installation la plus ancienne, RN1, a temporairement cessé alors que nous y mettons en œuvre des plans de modernisation et de remise en état afin d'améliorer son efficacité au niveau des coûts de production.

(3) L'installation située à Naco a été ajoutée dans le cadre de l'acquisition d'Anvil Knitwear en mai 2012.

(4) CanAm Yarns, LLC (CanAm) est devenue une filiale entièrement détenue par Gildan Activewear Inc. le 29 octobre 2012, à la suite de l'acquisition de la participation restante de 50 % dans notre coentreprise de filature aux États-Unis, qui était auparavant détenue par une tierce partie.

(5) Il s'agit du futur site d'une installation de fabrication de fil à anneaux.

(6) L'installation située à El Progreso a été ajoutée dans le cadre de l'acquisition d'Anvil Knitwear en mai 2012.

(7) L'installation située à Masatepe a été ajoutée dans le cadre de l'acquisition d'Anvil Knitwear en mai 2012.

(8) Gildan possède des bureaux administratifs afin de superviser les opérations de couture de ses sous-traitants dans ces régions.



ACCUEIL > SOCIÉTÉ > NOTRE APPROCHE

Notre volonté à être un chef de fil en matière de citoyenneté corporative guide et fait partie intégrante de notre stratégie d'affaires globale. Cette stratégie met en évidence notre responsabilité envers nos employés, l'environnement, nos communautés et les produits que nous fabriquons.

Voici les priorités stratégiques de Gildan : un engagement authentique :

- **EMPLOYÉS**
Engagés à offrir des conditions et des pratiques de travail à l'avant-garde de l'industrie dans chacune de nos installations à l'échelle mondiale.
- **ENVIRONNEMENT**
Engagés à développer et à mettre en place des solutions innovatrices qui réduisent les impacts de nos opérations sur l'environnement et ce, à travers l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.
- **COMMUNAUTÉS**
Engagés envers ceux qui nous entourent par l'entremise d'un soutien axé sur les jeunes et sur l'aide humanitaire.
- **PRODUITS**
Engagés à offrir une gamme de produits responsables par l'entremise de solutions durables.



ACCUEIL > SOCIÉTÉ > OBJECTIFS ET CIBLES

Gildan travaille actuellement à établir de nouveaux objectifs supplémentaires, que nous prévoyons ajouter à cette liste au cours des prochains mois.

ENVIRONNEMENT

Nouvelle cible de réduction des émissions de GES

Cible

D'ici 2015, Gildan réduira de 20 % comparativement à l'année de référence 2010 l'intensité des émissions de gaz à effet de serre (GES), par kilo de produits, générées par les installations lui appartenant.

Échéancier:

2015

Progression:

Depuis 2010, Gildan a réduit l'intensité de ses émissions de GES de 14 %.



Nouvelle cible de réduction de consommation d'énergie

Cible

D'ici 2015, Gildan réduira de 20 % comparativement à l'année de référence 2010 sa consommation d'énergie, par kilo de produits, aux installations lui appartenant.

Échéancier:

2015

Progression:

En 2012, nous avons réduit notre intensité énergétique de 2 % par rapport à l'année de référence 2010.



Nouvelle cible de réduction de la consommation d'eau

Cible

D'ici 2015, Gildan réduira de 10 % comparativement à l'année de référence 2010 l'intensité de sa consommation d'eau, par kilo de produits, dans les installations lui appartenant.

Échéancier:

2015

Progression:

Depuis 2010, Gildan a réduit l'intensité de sa consommation d'eau de 2 %.



Nouvelle cible de réduction des matières résiduelles

Cible

D'ici 2015, Gildan réduira de 20 % par rapport à l'année de référence 2010 le volume de matières résiduelles générées dans les installations lui appartenant et qui sont envoyées aux sites d'enfouissement.

Échéancier:

2015

Progression:

Depuis 2010, Gildan a réduit de 1 % le volume de matières résiduelles générées et envoyées aux sites d'enfouissement.



Politiques et procédures

Cible

Compléter le développement du système de gestion



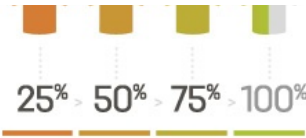
environnementale de Gildan afin de se conformer à la norme ISO 14001 au Honduras.

Échéancier:

2013

Progression:

Cet objectif est en cours de réalisation et devrait être atteint en 2013.



Énergie

Cible

Établir des cibles de réduction de la consommation d'énergie.

Échéancier:

2012

Progression:

Voir le nouvel objectif mentionné ci-dessus.



Cible

Identifier de nouvelles initiatives afin de réduire davantage la consommation d'énergie.

Timeline:

2012

Progression:

En 2012, nous avons effectué une évaluation stratégique des possibilités dans le domaine de la gestion de l'énergie afin de réduire davantage notre consommation énergétique. Nous avons identifié des opportunités spécifiques permettant de réduire nos coûts et notre impact, et ce, de façon durable. Pour plus de détails, veuillez consulter la section portant sur l'énergie.



Émissions de gaz à effet de serre

Cible

Établir des cibles de réduction des émissions de GES.

Échéancier:

2012

Progression:

Voir le nouvel objectif mentionné ci-dessus.



Cible

Identifier de nouvelles initiatives afin de réduire davantage les émissions de GES.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, nous avons effectué une évaluation stratégique des possibilités dans le domaine de la gestion des émissions de GES afin de les réduire davantage. Nous avons identifié des opportunités spécifiques permettant de réduire nos coûts et notre impact, et ce, de façon durable. Pour plus de détails, veuillez consulter la section portant sur les émissions de GES.



Eau

Cible

Établir des cibles de réduction de la consommation d'eau.

Échéancier:

2012

Progression:

Voir le nouvel objectif mentionné ci-dessus.



Cible

Identifier de nouvelles initiatives afin de réduire davantage la consommation d'eau.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, nous avons effectué une évaluation stratégique des possibilités dans le domaine de la gestion de l'eau afin de réduire



davantage notre consommation d'eau. Nous avons identifié des opportunités spécifiques permettant de réduire nos coûts et notre impact, et ce, de façon durable. Pour plus de détails, veuillez consulter la section portant sur la consommation d'eau.

Matières résiduelles

Cible

Établir des cibles de réduction des matières résiduelles.

Échéancier:

2012

Progression:

Voir le nouvel objectif mentionné ci-dessus.



Cible

Identifier de nouvelles initiatives afin de réduire davantage les matières résiduelles.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, nous avons effectué une évaluation stratégique des possibilités dans le domaine de la gestion des matières résiduelles afin de réduire les déchets. Nous avons identifié des opportunités spécifiques permettant de réduire nos coûts et notre impact, et ce, de façon durable. Pour plus de détails, veuillez consulter la section portant sur les matières résiduelles.



Base de données

Cible

Ajouter de nouveaux indicateurs environnementaux à la base de données sociales et environnementales de Gildan afin d'enrichir la divulgation d'information à l'interne et à l'externe.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, nous avons augmenté le nombre d'indicateurs dont nous surveillons l'évolution par l'entremise de notre base de données sur la citoyenneté corporative. Gildan continuera d'évaluer sur une base continue la nécessité d'ajouter de nouveaux indicateurs, s'il y a lieu.



Cible

Offrir chaque année une formation de mise à jour aux utilisateurs de la base de données de toutes les régions.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, Gildan a offert dans toutes ses installations une formation sur les nouveaux indicateurs et les fonctionnalités de la base de données sur la citoyenneté corporative. Gildan continuera à offrir sur une base continue une formation de mise à jour, s'il y a lieu.



EMPLOYÉS

Politiques et procédures

Cible

Intégrer la méthodologie de l'Initiative en matière de conformité sociale de la Fair Labor Association (FLA) dans notre programme actuel de conformité sociale, ainsi que dans nos pratiques et outils de surveillance.

Échéancier:

2014

Progression:

Compte tenu du lancement en 2012 de l'Initiative en matière de conformité sociale de la FLA, nous avons décidé de réévaluer notre objectif antérieur et d'arrimer notre système de gestion sociale à cette initiative. En 2011, nous avons commencé à revoir notre programme de conformité pour adopter une approche plus complète fondée sur un système de gestion. Nous avons poursuivi notre révision en 2012 et nous la poursuivrons encore en 2013 en utilisant la méthodologie de l'Initiative en matière de conformité sociale.



Cible

Poursuivre la mise en œuvre du programme d'ergonomie de Gildan dans toutes nos usines de couture, de textile et de fabrication de chaussettes au Honduras (pour atteindre le niveau 5, soit le statut de « Renommée internationale », du modèle de l'Ergonomics Center of North Carolina).

Échéancier:

2014

Progression:

Cet objectif est en cours de réalisation et devrait être atteint en 2014.



Base de données

Cible

Ajouter de nouveaux indicateurs sociaux à la base de données sociales et environnementales de Gildan afin d'enrichir la divulgation d'information à l'interne et à l'externe.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, nous avons augmenté le nombre d'indicateurs dont nous surveillons l'évolution par l'entremise de notre base de données sur la citoyenneté corporative. Gildan continuera d'évaluer sur une base continue la nécessité d'ajouter de nouveaux indicateurs, s'il y a lieu.



Cible

Donner chaque année une formation de mise à jour aux utilisateurs de toutes les régions.

Échéancier:

Annuellement

Progression:

En 2012, Gildan a offert dans toutes ses installations une formation sur les indicateurs et les fonctionnalités de la base de données sur la citoyenneté corporative. Nous continuerons d'offrir sur une base continue une formation de mise à jour, s'il y a lieu.



Engagement des employés

Cible

Réaliser un sondage auprès de tous les employés à l'échelle mondiale.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, nous avons analysé la portée du projet et nous avons identifié les personnes qui seront responsables de mener le projet. Après une recherche et une évaluation approfondies des partenaires potentiels pour ce sondage, nous avons sélectionné un cabinet international de gestion des ressources humaines détenant une vaste expérience dans la conduite de sondages sur le niveau d'engagement des employés. Ce projet sera complété en 2013.



COMMUNAUTÉS

Politiques et procédures actuelles

Cible

Revoir la politique d'investissement communautaire de Gildan, de même que les secteurs dans lesquels nous concentrons nos investissements, et uniformiser les procédures à l'échelle globale.

Échéancier:

2012

Progression:

Au cours de l'année 2012, nous avons mené une étude comparative de même qu'une consultation dans tous nos établissements à propos des besoins des communautés. Nous élaborons actuellement une nouvelle politique sur l'investissement communautaire, en nous appuyant sur les conclusions de ces recherches et les commentaires reçus. Nous espérons pouvoir lancer cette nouvelle politique d'ici la fin de 2013.



Cible

Étendre le programme de bénévolat de Gildan

Échéancier:

2012

Progression:

Bien que nous soyons fiers du nombre important d'activités bénévoles avec les employés qui ont été organisées dans nos établissements au cours de l'exercice 2012, nous n'avons pas officiellement procédé à l'expansion du programme. La suspension de ce projet s'explique principalement par le fait que nous sommes toujours en train de déterminer quelle approche conviendra le mieux à l'ensemble de nos établissements, en évaluant les meilleures pratiques actuelles et en recueillant les commentaires des employés clés de chaque établissement, et ce, afin de nous assurer que la méthode est durable et qu'elle répond aux besoins des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Nouvelle initiative

Cible

Conclure d'importants partenariats avec des organismes de bienfaisance dont la mission est en ligne avec les objectifs de Gildan en matière d'implication dans les communautés.

Échéancier:

2012

Progression:

Avant d'établir ces partenariats importants, il faut terminer et lancer la politique une fois qu'elle aura été mise à jour, ce qui devrait être fait d'ici la fin de 2013. Par conséquent, nous avons fixé un nouvel échéancier pour l'atteinte de cet objectif, soit le début de l'exercice 2014.



PRODUITS

Nouvelles initiatives

Cible

Améliorer notre système de traçabilité du coton afin d'assurer un approvisionnement durable.

Échéancier:

À déterminer

Progression:

Puisque le travail des enfants et le travail forcé ont été associés à la production de coton en Ouzbékistan, en 2012, Gildan a créé un processus pour que tous les partenaires d'affaires soient tenus de confirmer, par la voie d'une déclaration signée, qu'ils n'utilisent pas ou ne se procurent pas des fibres de coton provenant de l'Ouzbékistan afin d'approvisionner Gildan en fil ou fabriquer nos produits. En 2013, nous continuerons à évaluer davantage notre chaîne d'approvisionnement en coton afin d'améliorer la traçabilité.





ACCUEIL > SOCIÉTÉ > DIVULGATION DE L'INFORMATION

Depuis 2004, Gildan publie chaque année un rapport de citoyenneté corporative qui couvre les initiatives de la Société. En raison de la grande quantité d'information à communiquer à ce sujet et par souci d'offrir aux lecteurs un format plus convivial et dynamique, nous avons transféré toute l'information sur ce nouveau site Web l'année dernière. Pour les professionnels en responsabilité sociale et environnementale, les renseignements fournis sur le site Web ont été répartis en fonction des lignes directrices G3.1 de la Global Reporting Initiative (GRI). Gildan a soumis les informations divulguées pour 2012 au Service des rapports de la Global Reporting Initiative, qui a conclu que ces informations répondaient aux exigences du  niveau d'application A (pdf - 253.0Kb).

L'index GRI permettra aux lecteurs d'accéder aux différentes lignes directrices. Les lignes directrices de la GRI, élaborées par un grand éventail de parties prenantes provenant de partout dans le monde, visent à rehausser la qualité, la crédibilité et la comparabilité des renseignements qui sont communiqués. Elles ont été appliquées à la collecte et à l'interprétation de toutes les données dont fait état le rapport et proposent ainsi un cadre largement accepté et crédible pour la communication de l'information effectuée par une organisation sur son rendement économique, environnemental et social, et ce, peu importe sa taille, son secteur ou l'emplacement de ses bureaux. De plus, les lignes directrices énoncées dans le GRI Apparel and Footwear Sector Supplement ont été suivies.

Le site Web porte sur les activités de Gildan réalisées au cours de l'année financière 2012 et contient des renseignements sur les enjeux relativement aux installations de Gildan en Amérique du Nord, en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et en Asie, ainsi que tout impact lié aux opérations de la Société dans ces régions. Lorsque pertinent, les renseignements issus des années antérieures ont été inclus.

Le site Web contient de l'information sur des sujets et des enjeux liés aux programmes et aux initiatives de la Société en matière de développement durable, notamment la régie d'entreprise, le mieux-être des employés, l'engagement envers les communautés, la protection de l'environnement et la viabilité des produits. Si nous avons choisi d'inclure de l'information sur ces initiatives dans le site Internet, c'est parce que nous estimons qu'elles répondent aux intérêts de nos parties prenantes, en particulier nos employés, nos actionnaires, nos clients, nos partenaires d'affaires, les gouvernements, les autorités locales, les organisations de la société civile et les communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités.

Les données de 2012 n'incluent pas les données d'Anvil, puisque la Société en a fait l'acquisition à la mi-année, soit le 9 mai 2012. Les données sur les activités d'Anvil seront intégrées aux renseignements qui seront communiqués pour la prochaine année financière.

En 2012, Gildan a établi de nouveaux objectifs de réduction pour ses propres installations en ce qui a trait à la consommation d'énergie, aux émissions de gaz à effet de serre, à la consommation d'eau et aux déchets envoyés aux sites d'enfouissement. Pour ce faire, nous avons retenu les services d'experts-conseils externes afin qu'ils revoient les données pertinentes des années financières précédentes de manière à tenir compte des acquisitions récentes de la Société. Par conséquent, les données concernant l'année de référence 2010 ont été corrigées, et celles sur les années financières subséquentes seront mises à jour si les données de l'année de référence sont modifiées de façon importante. Une correction doit être apportée lorsque l'un ou l'autre des événements suivants entraîne un changement important :

1. un changement structurel touchant l'organisation de Gildan (par exemple une fusion, une acquisition ou une cession);
2. la modification des méthodes de calcul ou des facteurs d'émission;
3. l'introduction d'une nouvelle donnée ou méthode qui a une incidence sur les données de base et qui n'était pas disponible auparavant;
4. la découverte d'erreurs majeures ou d'un certain nombre d'erreurs cumulatives touchant l'inventaire. On entend par « erreur majeure » un changement cumulatif (+/-) de cinq pour cent (5 %) ou plus par rapport aux données de l'année de référence.

Une méthode fondée sur le contrôle opérationnel a été établie pour l'ensemble des données publiques de Gildan, et ce, pour toutes les usines de la Société.

Pour l'année financière 2012, les acquisitions suivantes, qui sont survenues depuis l'année de référence 2010, ont été prises en compte dans les données de référence 2010 (et les années subséquentes) :

- acquisition de l'usine de fabrication intégrée de Shahriyar Fabrics au Bangladesh;
- acquisition des usines et des bureaux de GoldToeMoretz aux États Unis.

L'expansion du complexe Rio Nance de Gildan, situé au Honduras, afin d'y inclure l'usine de textile Rio Nance V n'exige pas le recalcul des données pour l'année de référence puisqu'elle est considérée comme une croissance organique.

De plus, en fonction de la disponibilité et de la quantité de données pour l'année de référence en ce qui a trait à la production d'eaux usées et de matières résiduelles, des données représentatives des usines de Gildan pour 2012 ont été intégrées rétrospectivement aux données de 2010, ce qui a exigé un recalcul de l'année de référence. Lorsque des erreurs ont été décelées dans les résultats des années précédentes, elles ont été vérifiées et corrigées par nos experts-conseils externes afin que soit appliquée la même méthode de calcul pour chacune des années et ainsi assurer la comparabilité des données.

Nous sommes convaincus que le processus de révision des données de référence entrepris cette année a permis d'intégrer de façon appropriée les données découlant des récentes acquisitions de la Société et permettra de faire le point en ce qui concerne la divulgation de nos objectifs environnementaux, que nous continuerons à utiliser pour la divulgation future.

IMPORTANCE RELATIVE

La collecte et la compilation des données contenues dans le présent rapport ont été effectuées conjointement par les employés des nombreuses installations de Gildan, en utilisant diverses techniques de mesure. Nous avons évalué l'importance relative des renseignements que nous avons choisi de communiquer en fonction d'analyses comparatives. Par ailleurs, nous avons tenu compte des considérations suivantes : les préoccupations principales de l'industrie du vêtement, les lois et les règlements pertinents et applicables, les accords internationaux comme les conventions de l'OIT ainsi que les conséquences et les risques possibles pour nos opérations. Au fur et à mesure que nous officialiserons davantage notre stratégie et nos programmes de responsabilité sociale, nous préciserons les éléments d'importance dans le cadre de nos efforts de communication de l'information.

RÉVISION

Le Comité responsable de la présentation de l'information de Gildan a révisé tous les renseignements contenus dans la version anglaise (version originale) du présent site Web afin de s'assurer que nous offrons à nos parties prenantes une représentation précise du rendement de la Société pour l'année financière 2012.

Nous vous invitons à consulter l'index GRI pour obtenir la liste des indicateurs couverts dans le cadre de ce site Web. Pour prendre connaissance des précédents rapports de citoyenneté corporative, cliquez ici.

Si vous avez des questions et/ou des commentaires au sujet du site Web ou de nos pratiques de citoyenneté corporative, veuillez communiquer avec nous à l'adresse suivante : cc@gildan.com.

SOLUTION INTÉGRÉE DE GILDAN POUR FAIRE LE SUIVI DU RENDEMENT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

Gildan continue de faire des progrès dans l'évaluation et la gestion de son rendement social et environnemental pour l'ensemble de ses activités, celles-ci étant constamment en croissance, tout comme son volume de production. Pour passer à un niveau de rendement supérieur, nous avons mis au point et implanté en 2010 une solution intégrée et automatisée qui permet de suivre l'évolution des indicateurs-clés de rendement social et environnemental, dont la consommation d'énergie, les déchets solides et liquides, la consommation d'eau, les émissions, les déversements, la reforestation, la formation, la rémunération, la diversité des employés et l'équité salariale.

Disponible en anglais, en français et en espagnol, la plateforme permet de relier les systèmes opérationnels de toutes nos installations avec les processus d'audits internes et externes, les plans d'action et les suivis. Le nouvel outil permet également de créer des rapports mensuels, trimestriels et annuels détaillés pour usage interne ou pour diffusion à l'externe.

Au cours de la prochaine année, Gildan continuera de développer cette solution afin d'y intégrer un plus grand nombre d'indicateurs-clés pour lesquels un suivi sera effectué. Nous nous efforcerons constamment de rendre l'outil plus convivial pour ses utilisateurs, de façon à nous assurer qu'il demeure l'un de nos principaux outils de gestion des données sociales et environnementales.

« Notre solution intégrée de citoyenneté corporative a littéralement changé notre façon de communiquer de l'information, en intégrant tous les éléments en un seul outil qui nous permet non seulement d'analyser le rendement de la Société tant à l'échelle mondiale que régionale, mais également d'utiliser l'information pour optimiser le rendement et apporter des améliorations. »

Julie Cournoyer
Chef de service, citoyenneté corporative

PRINCIPE DE LA DÉCLARATION DE RIO

Le principe de précaution, défini dans le cadre du principe 15 de la Déclaration de Rio de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement (1992), stipule qu'« en cas de risque de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement. » Le principe doit être appliqué à titre de mesure de précaution pour réduire les impacts des produits sur l'environnement et assurer la protection des individus contre tout préjudice possible.

À Gildan, nous avons pris des mesures préventives qui garantissent la sécurité des individus et la protection de l'environnement, dont :

- Notre Code de pratiques environnementales et notre Système de gestion environnementale
- La certification Oeko-Tex® Standard
- Notre gestion des risques liés aux changements climatiques
- Notre programme d'ergonomie pour éviter les troubles musculo-squelettiques
- L'Analyse des causes fondamentales

**Gildan a été nommée «
Entreprise du mois » par
Oeko-Tex® en septembre
2012.**

**Gildan nommée "Sector
Mover" 2013 par RobecoSAM.**

ACCUEIL > SOCIÉTÉ > DIVULGATION DE L'INFORMATION > INDEX GRI

Gildan a soumis les informations divulguées pour l'année 2012 au Service des rapports de la Global Reporting Initiative, qui a conclu que ces informations répondent aux exigences du  niveau d'application A (pdf - 253.0Kb).

Légende : ● = Entièrement couvert ○ = Partiellement couvert N/A = Non applicable  = Non divulgué

STRATÉGIE ET ANALYSES

Numéro	Description	Statut	Référence et explication
1.1	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation.	●	Message de la direction
1.2	Description des impacts, risques et opportunités majeurs.	●	 Rapport Annuel 2012

* = Indicateur de base

PROFIL DE L'ORGANISATION

Numéro	Description	Statut	Référence et explication
2.1	Nom de l'organisation.	●	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation Profil de la Société
2.2	Principaux produits et/ou services et marques correspondantes.	●	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation Gildan Online (disponible en anglais seulement) Gildan Vêtement imprimés Profil de la Société
2.3	Structure opérationnelle de l'organisation, avec description des principales divisions, entités opérationnelles, filiales et coentreprises.	●	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation Notice annuelle 2012 Profil de la Société
2.4	Lieu où se trouve le siège de l'organisation.	●	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation Notice annuelle 2012 Profil de la Société
2.5	Nombre de pays où l'organisation est implantée et nom des pays où soit l'exploitation est majeure, soit les questions relatives au développement durable traitées dans le rapport s'avèrent particulièrement pertinentes.	●	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation Notice annuelle 2012 Profil de la Société
2.6	Nature du capital et forme juridique.	●	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation  Notice annuelle 2012 Profil de la Société
2.7	Marchés où l'organisation opère avec répartition géographique, secteurs desservis et types de clients ou de bénéficiaires.	●	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation Notice annuelle 2012  Rapport Annuel 2012 Profil de la Société

2.8	Taille de l'organisation.	●	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation Notice annuelle 2012  Rapport Annuel 2012 Profil de la Société
2.9	Changements significatifs de la taille, de la structure de l'organisation ou de son capital au cours de la période couverte.	●	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation Notice annuelle 2012  Rapport Annuel 2012 Profil de la Société
2.10	Récompenses reçues au cours de la période couverte.	●	Reconnaisances

* = Indicateur de base

PARAMÈTRES DU RAPPORT

Numéro	Description	Statut	Référence et explication
3.1	Période considérée (par exemple exercice comptable, année civile) pour les informations fournies.	●	Divulgation de l'information
3.2	Date du dernier rapport publié, le cas échéant.	●	Divulgation de l'information
3.3	Cycle considéré (annuel, biennal, etc.).	●	Divulgation de l'information
3.4	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu.	●	Divulgation de l'information
3.5	Processus de détermination du contenu du rapport.	●	Divulgation de l'information
3.6	Périmètre du rapport (par exemple: pays, divisions, filiales, installations en crédit-bail, coentreprises, fournisseurs).	●	Divulgation de l'information
3.7	Indication des éventuelles limites spécifiques du champ ou du périmètre du rapport.	●	Divulgation de l'information
3.8	Principes adoptés pour la communication des données concernant les coentreprises, filiales, installations en crédit-bail, activités sous-traitées et autres situations susceptibles d'avoir une incidence majeure sur les possibilités de comparaison d'une période à l'autre et/ou d'une organisation à l'autre.	●	Divulgation de l'information
3.9	Techniques de mesure des données et bases de calcul, y compris les hypothèses et techniques à l'origine des estimations appliquées au renseignement des indicateurs et autres informations figurant dans le rapport.	●	Divulgation de l'information
3.10	Explication des conséquences de toute reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs et des raisons de cette reformulation.	●	Divulgation de l'information
3.11	Changements significatifs, par rapport à la période couverte par les rapports antérieurs, du champ, du périmètre ou des méthodes de mesure utilisées dans le rapport.	●	Divulgation de l'information
3.12	Tableau identifiant l'emplacement des éléments d'information requis dans le rapport.	●	Index GRI
3.13	Politique et pratique courante visant la validation du rapport par des personnes externes à l'organisation.	●	Ce rapport n'a pas fait l'objet d'une vérification externe.

* = Indicateur de base

GOUVERNANCE, ENGAGEMENTS ET DIALOGUE

Numéro	Description	Statut	Référence et explication
--------	-------------	--------	--------------------------

4.1	Structure de gouvernance de l'organisation y compris les comités relevant du plus haut organe de gouvernance, responsables de tâches spécifiques telles que la définition de la stratégie ou la supervision de l'organisation.	●	Notice annuelle 2012 Circulaire de procuration 2012 Régie d'entreprise
4.2	Indiquer si le président du conseil d'administration est aussi un administrateur exécutif.	●	Circulaire de procuration 2012 Régie d'entreprise
4.3	Pour les organisations ayant un système de conseil d'administration à organe unique, indiquer le nombre d'administrateurs indépendants et/ou non exécutifs.	●	Circulaire de procuration 2012 Régie d'entreprise
4.4	Mécanismes permettant aux actionnaires et aux salariés de faire des recommandations ou de transmettre des instructions au conseil d'administration.	●	Circulaire de procuration 2012 Régie d'entreprise
4.5	Lien entre les rémunérations des membres du conseil d'administration (ou assimilé), des cadres supérieurs et des cadres dirigeants (y compris les indemnités de départ) et la performance de l'organisation (y compris sociale et environnementale).	●	Circulaire de procuration 2012 Régie d'entreprise
4.6	Processus mis en place par le conseil d'administration (ou assimilé) pour éviter les conflits d'intérêt.	●	Circulaire de procuration 2012 Régie d'entreprise
4.7	Processus de détermination des qualifications et de l'expertise exigée des membres du conseil d'administration (ou assimilé) pour décider des orientations stratégiques de l'organisation en matière de questions économiques, environnementales et sociales, incluant toute considération en lien avec le genre et les autres indicateurs de diversité.	●	Circulaire de procuration 2012 Régie d'entreprise
4.8	Missions ou valeurs, codes de bonne conduite et principes définis à l'interne par l'organisation sur sa performance économique, environnementale et sociale, et état de leur mise en pratique.	①	Code d'éthique Code de conduite Code de pratiques environnementales
4.9	Procédures définies par le conseil d'administration pour superviser la manière dont l'organisation identifie et gère sa performance économique, environnementale et sociale, et notamment les risques, opportunités, ainsi que le respect des normes internationales, des codes de bonne conduite et des principes.	●	Circulaire de procuration 2012 Régie d'entreprise
4.10	Processus d'évaluation de la performance propre du conseil d'administration (ou assimilé), notamment du point de vue économique, environnemental et social.	●	Circulaire de procuration 2012 Régie d'entreprise
4.11	Explications sur la position de l'organisation quant à la démarche ou au principe de précaution et sur ses actions en la matière.	●	Divulgaration de l'information
4.12	Chartes, principes et autres initiatives, d'origine extérieure en matière économique, environnementale et sociale, auxquelles l'organisation a souscrit ou donné son aval.	●	Parties prenantes et partenaires
4.13	Affiliation à des associations (associations professionnelles) ou adhésion à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts.	●	Parties prenantes et partenaires
4.14	Liste des groupes de parties prenantes auprès desquels l'organisation est engagée.	●	Parties prenantes et partenaires
4.15	Base d'identification et sélection des parties prenantes avec lesquelles dialoguer.	①	Parties prenantes et partenaires
4.16	Démarche de ce dialogue et, notamment, fréquence par type et par groupe de parties prenantes.	①	Parties prenantes et partenaires
4.17	Questions et préoccupations clés soulevées via le dialogue avec les parties prenantes et manière dont l'organisation y a répondu, notamment lors de l'établissement de son rapport.	●	Parties prenantes et partenaires

* = Indicateur de base

INFORMATION SUR L'APPROCHE DE GESTION

Numéro	Description	Statut	Référence et explication
DMA SCP	Approche de gestion relativement aux volets de la chaîne d'approvisionnement, objectifs et performance, politique, responsabilité dans l'organisation, formation et sensibilisation, surveillance et suivi et information contextuelles complémentaires.	●	Notice annuelle 2012 Notre approche Régie d'entreprise Objectifs et cibles Code de conduite Conformité sociale Produits Analyse du cycle de vie Matières premières
DMS EC	Approche de gestion relativement aux volets économiques, objectifs et performance, politique et suivi et information contextuelles complémentaires.	●	Notice Annuelle 2012
DMA EN	Approche de gestion relativement aux volets de l'environnement, objectifs et performance, politique, responsabilité dans l'organisation, formation et sensibilisation, surveillance et suivi et information contextuelles complémentaires.	●	Notre approche Régie d'entreprise Objectifs et cibles Politiques et Procédures
DMA LA	Approche de gestion relativement aux volets de l'emploi, objectifs et performance, politique, responsabilité dans l'organisation, formation et sensibilisation, surveillance et suivi et information contextuelles complémentaires.	●	Notre approche Régie d'entreprise Objectifs et cibles Code de conduite Conditions de travail Conformité sociale
DMA HR	Approche de gestion relativement aux volets des droits de l'homme, objectifs et performance, politique, responsabilité dans l'organisation, formation et sensibilisation, surveillance et suivi et information contextuelles complémentaires.	●	Notre approche Régie d'entreprise Objectifs et cibles Code de conduite Conditions de travail Conformité sociale
DMA SO	Approche de gestion relativement aux volets de la Société, objectifs et performance, politique, responsabilité dans l'organisation, formation et sensibilisation, surveillance et suivi et information contextuelles complémentaires.	●	Notre approche Régie d'entreprise Code d'éthique Objectifs et cibles Développement communautaire Dons
DMA PR	Approche de gestion relativement aux volets de la responsabilité de fait des produits, objectifs et performance, politique, responsabilité dans l'organisation, formation et sensibilisation, surveillance.	●	Notre approche Régie d'entreprise Objectifs et cibles Analyse du cycle de vie Sécurité des produits

* = Indicateur de base

NORMES ET PRATIQUES RELATIVES À LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Numéro	Description	Statut	Référence et explication
AF1 *	Contenu et couverture du code de conduite.	●	Code de conduite
AF2 *	Parties et personnel engagés dans la vérification du code de conduite.	●	Méthodologie

AF4 *	Politiques et procédures de réception, d'analyse et de réponse aux griefs et aux plaintes.	●	Mécanismes de règlement des griefs
AF5 *	Stratégie et portée des efforts déployés afin de renforcer la capacité de la direction, des travailleurs et du personnel à améliorer la performance sociale et environnementale.	●	Code de conduite Sous-traitants et fournisseurs
AF6 *	Politiques de sélection, gestion et résiliation de fournisseurs.	●	Code de conduite Méthodologie
AF7 *	Nombre et installations couvertes par le code de conduite.	●	Profil de la Société Code de conduite Sous-traitants et fournisseurs
AF8 *	Nombre d'audit effectués par rapport au nombre total d'installations auditées.	●	Audits
AF9 *	Incidents de non-conformité au niveau de la réglementation ou des conventions collectives au sujet des salaires.	●	Syndicats Résultats
AF10 *	Incidents de non-conformité au niveau des normes sur les heures supplémentaires.	●	Résultats
AF11 *	Incidents de non-conformité au niveau des droits à la grossesse et la maternité.	●	Résultats
AF12 *	Incidents de travail des enfants.	●	Résultats
AF13 *	Incidents de non-conformité au niveau de la discrimination en fonction du sexe.	●	Résultats
AF14 *	Incidents de non-conformité par rapport au code de conduite.	●	Résultats
AF15 *	Analyse des résultats de vérification du code de conduite.	●	Résultats Mesures correctives
AF16 *	Processus de correction des non-conformités identifiées.	●	Mesures correctives
AF17 *	Processus d'identification des pratiques pouvant affecter le respect du code de conduite et les moyens mis en place afin d'atténuer l'impact de ces pratiques.	●	Mesures correctives

* = Indicateur de base

ÉCONOMIQUE

Numéro	Description	Statut	Référence et explication
EC1 *	Valeur économique directe créée et distribuée, incluant les produits, les coûts opérationnels, prestations et rémunération des salariés, donations et autres investissements pour les communautés, les résultats mis en réserves, les versements aux apporteurs de capitaux et aux États.	🕒	📄 Rapport Annuel 2012 Développement communautaire Dons
EC2 *	Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés aux changements climatiques.	●	📄 Rapport Annuel 2012 Émissions de GES
EC3 *	Étendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies.	🕒	Circulaire de procuration 2012
EC4 *	Subventions et aides publiques significatives reçues.	●	Nous n'avons reçu aucune subvention ou crédit d'impôt ayant un impact significatif sur l'ensemble de nos résultats financiers.
EC5	Distribution des ratios comparant le salaire d'entrée de base et le salaire minimum local sur les principaux sites opérationnels.	🔒	Cette information est confidentielle pour Gildan.
EC6 *	Politique, pratiques et part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels.	●	Développement communautaire

EC7 *	Procédures d’embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels.	●	Développement communautaire
EC8 *	Développement et impact des investissements en matière d’infrastructures et des services, principalement publics, réalisés via une prestation commerciale, en nature ou à titre gratuit.	●	Développement communautaire Dons
EC9	Compréhension et description des impacts économiques indirects significatifs, y compris l’importance de ces impacts.	●	Développement communautaire

* = Indicateur de base

ENVIRONNEMENT

Numéro	Description	Statut	Référence et explication
AF18 *	Programme en place afin de remplacer les adhésifs et apprêts organiques par des adhésifs et apprêts à base d'eau.	N/A	Cet indicateur ne s'applique pas à notre entreprise. Gildan n'utilise pas d'adhésifs ni d'apprêts dans ses processus.
AF19 *	Pratiques quant à l’achat de substances alternatives plus sécuritaires que celles inscrites sur la liste des substances restreintes, incluant une description du système de gestion y étant associé.	●	Code de pratiques environnementales
EN1 *	Consommation de matières en poids ou en volume.	🔒	Cette information est compétitive pour Gildan.
EN2 *	Pourcentage de matières consommées provenant de matières recyclées.	N/A	Nous n'utilisons actuellement pas de matières consommées provenant de matières recyclées dans nos produits.
EN3 *	Consommation d’énergie directe répartie par source d’énergie primaire.	●	Énergie Indicateurs de rendement
AF20 *	Liste de matières premières préférées pour des raisons environnementales et utilisées dans les produits du vêtement et des articles chaussants.	N/A	Nous n'utilisons actuellement pas de matériaux conviviaux pour l'environnement, tels que définis par GRI, dans nos produits. Matières premières
EN4 *	Consommation d’énergie indirecte répartie par source d’énergie primaire.	●	Indicateurs de rendement
EN5	Énergie économisée grâce à l'efficacité énergétique.	●	Énergie Projets d'efficacité énergétique Indicateurs de rendement
EN6	Initiatives pour fournir des produits et des services reposant sur des sources d’énergie renouvelables ou à rendement amélioré, réductions des besoins énergétiques obtenues à la suite de ces initiatives.	🔒	Nous ne divulguons pas cette information puisque nous n'avons pas encore de programme ou de politique en place dans le but de réduire la consommation d'énergie associée à l'utilisation de nos produits, Gildan travaillera dans les années à venir à développer des programmes et des politiques ayant pour but de réduire la consommation d'énergie associée à l'utilisation de nos produits (par exemple: la consommation d'électricité requise pour le lavage, etc.).
EN7	Initiatives pour réduire la consommation d’énergie indirecte et réductions obtenues.	🔒	Nous ne divulguons pas cette information puisque nous n'avons pas encore de programme ou de politique en place dans le but de réduire la consommation d'énergie indirecte associée à l'utilisation de matériaux qui requièrent une forte consommation d'énergie, la production par des sous-traitants, les voyages d'affaires et au déplacements du personnel.
AF21 *	Consommation d'énergie et proportion de cette énergie qui provient de sources renouvelables.	●	Énergie Énergie renouvelable Projets d'efficacité énergétique Indicateurs de rendement
EN8 *	Volume total d’eau prélevé, par source.	●	Eau Indicateurs de rendement
EN9	Sources d’approvisionnement en eau significativement touchées par les prélèvements.	●	Eau

EN10	Pourcentage et volume total d'eau recyclée et réutilisée.	N/A	Gestion des eaux usées
EN11 *	Emplacement et superficie des terrains détenus, loués ou gérés dans ou avoisinant des aires protégées et en zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées.	N/A	Nous n'avons aucune installation dans ou adjacente à une aire protégée.
EN12 *	Description des impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité des aires protégées ou des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées.	N/A	Nous n'avons aucune installation dans ou adjacente à une aire protégée.
EN13	Habitats protégés ou restaurés.	●	Biodiversité
EN14	Stratégies, actions en cours et plans futurs de gestion des impacts sur la biodiversité.	●	Biodiversité
EN15	Nombre d'espèces menacées figurant sur la Liste rouge mondiale de l'UICN et sur son équivalent national et dont les habitats se trouvent dans des zones affectées par des activités, par niveau de risque d'extinction.	●	Biodiversité
EN16 *	Émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre, en poids (teq CO ₂).	●	Émissions de GES Indicateurs de rendement
EN17 *	Autres émissions indirectes pertinentes de gaz à effet de serre, en poids (teq CO ₂).	🔒	Nous ne mesurons actuellement pas cet indicateur.
EN18	Initiatives pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et réductions obtenues.	●	Émissions de GES Indicateurs de rendement
EN19 *	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone, en poids.	●	Autres émissions Indicateurs de rendement
EN20 *	Émissions de NOx, SOx et autres émissions atmosphériques significatives, par type et par poids.	●	Autres émissions Indicateurs de rendement
EN21 *	Total des rejets dans l'eau, par type et par destination.	●	Gestion des eaux usées Indicateurs de rendement
EN22 *	Masse totale de déchets, par type et par mode de traitement.	●	Déchets Indicateurs de rendement
EN23 *	Nombre total et volume des déversements accidentels significatifs.	🚫	Déversements
EN24	Masse des déchets transportés, importés, exportés ou traités et jugés dangereux aux termes de la Convention de Bâle, Annexes I, II, III et VIII ; pourcentage de déchets exportés dans le monde entier.	🔒	Nous n'avons pas de processus formel en place pour mesurer cet indicateur.
EN25	Identification, taille, statut de protection et valeur de biodiversité des sources d'approvisionnement en eau et de leur écosystème connexe significativement touchés par l'évacuation et le ruissellement des eaux de l'organisation.	●	Gildan ne déverse pas d'eaux traitées dans des rivières ou des zones humides protégées. Gestion des eaux usées
EN26 *	Initiatives pour réduire les impacts environnementaux des produits et des services, et portée de celles-ci.	●	Analyse du cycle de vie
EN27 *	Pourcentage de produits vendus et de leurs emballages recyclés ou réutilisés, par catégorie.	N/A	Nous ne réclamons aucun matériel d'emballage de nos produits vendus.
EN28 *	Montant des amendes significatives et nombre total de sanctions non pécuniaires pour des non-conformités aux réglementations en matière d'environnement.	●	En 2012, Gildan a reçu une amende de 5 100 \$ US à deux de ses usines de textile au Honduras en raison de rapports annuels de contrôle environnemental qui n'ont pas été soumis aux autorités environnementales (SERNA, Secretaria de Recursos Naturales y Ambiente) sur le bon formulaire.
EN29	Impacts environnementaux significatifs du transport des produits, autres marchandises et matières utilisés par l'organisation dans le cadre de son activité et du transport des membres de son personnel.	●	Émissions de GES Analyse du cycle de vie
EN30	Total des dépenses et des investissements en matière de protection de l'environnement, par type.	●	Politique environnementale

EMPLOI, RELATIONS SOCIALES ET TRAVAIL DÉCENT

Numéro	Description	Statut	Référence et explication
LA1 *	Effectif total par type d'emplois, contrats de travail et zones géographiques, séparés par sexe.	●	Pratiques d'emploi Indicateurs de rendement
LA2 *	Nombre et taux de nouveaux employés et taux de roulement du personnel selon le groupe d'âge, le sexe et la zone géographique.	ⓘ	Pratiques d'emploi
LA3	Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires, ni aux salariés à contrat à durée déterminée, ni aux salariés à temps partiel, par activités majeures.	ⓘ	Salaires et bénéfices
AF22 *	Politiques et pratiques au sujet de l'utilisation d'employés non-permanents et à temps partiel.	●	Pratiques d'emploi Indicateurs de rendement
AF23 *	Politique au sujet du travail à domicile.	🔒	Une politique est actuellement en train d'être élaborée.
AF24 *	Politique sur l'utilisation et la sélection d'agences de travail, incluant l'adhésion aux conventions pertinentes de l'OIT.	ⓘ	Code de conduite Sous-traitants et fournisseurs
AF25 *	Politiques et pratiques au sujet des déductions sur les salaires qui ne sont pas mandatées par la loi.	●	Code de conduite
AF26 *	Politique sur le temps de travail, incluant les heures supplémentaires et les mesures de prévention quant aux heures supplémentaires excessives et forcées.	●	Code de conduite Mesures correctives
LA4 *	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective.	N/A	Aucun employé de Gildan n'est actuellement couvert par une convention collective. Syndicats
LA5 *	Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective.	●	Fermeture d'installations
AF27 *	Politique et mesures de protection des droits à la grossesse et à la maternité des travailleuses.	●	Code de conduite
AF28 *	Pourcentage de travailleurs étrangers par rapport à la force total de travail, séparé par région.	🔒	Nous ne divulguons actuellement pas cet indicateur. Nous prévoyons le divulguer dans les années à venir.
AF29 *	Proportion des installations où il y a un ou plusieurs syndicat(s) indépendant(s), séparés selon : les installations avec une convention collective et les installations sans convention collective. Fournir aussi cette information séparée par pays.	ⓘ	Aucun employé de Gildan n'est actuellement couvert par une convention collective. Nous ne mesurons actuellement pas cet indicateur pour les installations de nos sous-traitants. Syndicats
AF30 *	Proportion des installations où, dans l'absence de syndicats il y a des comités mixtes travailleurs-direction, par endroit.	ⓘ	Nous ne mesurons actuellement pas cet indicateur pour les installations de nos sous-traitants. Mécanismes de règlement des griefs
LA6	Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes direction-salariés d'hygiène et de sécurité au travail visant à surveiller et à donner des avis sur les programmes de santé et de sécurité au travail.	●	Santé et sécurité
LA7 *	Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées de travail perdues et nombre total d'accidents de travail mortels, par zone géographique et par sexe.	ⓘ	Santé et sécurité
LA8 *	Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave.	●	Cliniques médicales Programme d'engagement des employés
LA9	Questions de santé et de sécurité couvertes par des accords formels avec les syndicats.	🔒	Cette information est confidentielle pour Gildan.

AF31 *	Initiatives et programmes (formations) permettant de répondre à, réduire et prévenir le développement de troubles musculo-squelettiques liés au travail, mais aussi les incidents liés à la santé et sécurité en général.	●	Santé et sécurité Programme d'ergonomie
LA10 *	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle.	①	Formation et perfectionnement
LA11	Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière.	●	Formation et perfectionnement
LA12	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques, séparé par sexe.	①	Formation et perfectionnement
LA13 *	Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité.	①	Circulaire de procuration 2012 Conseil d'administration Pratiques d'emploi Indicateurs de rendement
AF32 *	Mesures mises en place afin d'adresser la discrimination basée sur le genre et offrir des opportunités pour l'avancement des femmes.	●	Code de conduite Santé et sécurité
LA14 *	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle, par zones géographiques significatives.	🔒	Nous ne mesurons actuellement pas cet indicateur. Nous prévoyons le divulguer dans les années à venir.
LA15 *	Taux de retour et de maintien au travail après un congé parental, par sexe.	🔒	Nous ne mesurons actuellement pas cette information.

* = Indicateur de base

DROITS DE L'HOMME

Numéro	Description	Statut	Référence et explication
HR1 *	Pourcentage et nombre total d'accords d'investissement significatifs et contrats incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point.	●	Méthodologie
HR2 *	Pourcentage de fournisseurs, de sous-traitants et d'autres partenaires majeurs dont le respect des droits de l'homme a fait l'objet d'un contrôle ; mesures prises.	●	Méthodologie Audits
HR3	Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques et procédures relatives aux droits de l'homme applicables dans leur activité ; pourcentage de salariés formés.	●	Code de conduite Formation et perfectionnement
HR4 *	Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises.	●	En 2012, aucun incident lié à la discrimination n'a été rapporté dans les installations appartenant à Gildan. Résultats  1.6 - WRC_Agreement (70.3Kb)
HR5 *	Activités identifiées au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé ; mesures prises pour assurer ce droit.	●	Syndicats Résultats
HR6 *	Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants ; mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail.	●	Résultats
HR7 *	Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; mesures prises pour contribuer à abolir ce type de travail.	●	Résultats
HR8	Pourcentage d'agents en charge de la sécurité ayant été formés aux politiques ou procédures de l'organisation relatives aux droits de l'homme applicables dans leurs activités.	●	Sous-traitants et fournisseurs

HR9	Nombre total d’incidents impliquant la violation des droits des populations autochtones et mesures prises.	●	En 2012, nous n’avons eu aucun incident de violations impliquant les droits des personnes autochtones. Gildan possède une politique stricte en ce qui concerne tout type de discrimination, incluant celle fondée sur l’ethnicité.
HR10 *	Pourcentage et nombre total d’installations ayant été soumis à des examens et/ou à des études d’impacts relativement aux droits de l’homme.	●	Sous-traitants et fournisseurs Audits Résultats
HR11 *	Nombres de plaintes reliées aux droits de l’homme et ayant été enregistrées, traitées et résolues par des mécanismes formels de règlement des griefs.	①	Mécanismes de règlement des griefs Syndicats

* = Indicateur de base

SOCIÉTÉ

Numéro	Description	Statut	Référence et explication
SO1 *	Pourcentage des installations où sont mis en place des programmes d’engagement auprès de la communauté locale, des études d’impact et de développement.	①	Développement communautaire
SO9 *	Installations ayant un impact négatif significatif, qu’il soit potentiel ou réel, sur les communautés locales.	🔒	Nous ne mesurons actuellement pas cet indicateur.
SO10 *	Mesures de prévention et d’atténuation mises en place dans les installations ayant un impact négatif significatif, qu’il soit potentiel ou réel, sur les communautés locales.	🔒	Nous ne mesurons actuellement pas cet indicateur.
AF33 *	Priorités de la stratégie d’investissement communautaire.	●	Dons
AF34 *	Total des investissements dans les communautés des travailleurs par endroit.	🔒	Cette information est compétitive pour Gildan.
SO2 *	Pourcentage et nombre total de domaines d’activité stratégique soumis à des analyses de risques en matière de corruption.	①	Code d’éthique
SO3 *	Pourcentage de salariés formés aux politiques et procédures anti-corruption de l’organisation.	●	Tous les employés de Gildan reçoivent une formation sur le Code d’éthique de Gildan. Code d’éthique
SO4 *	Mesures prises en réponse à des incidents de corruption.	●	En 2012, aucun incident lié à la corruption n'a été rapporté. Code d’éthique
SO5 *	Affichage politique, participation à la formulation des politiques publiques et lobbying.	🔒	Cette information est confidentielle pour Gildan.
SO6	Total des contributions versées en nature et en espèces aux partis politiques, hommes politiques et institutions connexes, par pays.	●	En 2012, Gildan n'a fait aucune contribution à des partis politiques, des politiciens ou des institutions reliées.
SO7	Nombre total d’actions en justice pour comportement anti-concurrentiel, infractions aux lois anti-trust et pratiques monopolistiques ; résultats de ces actions.	●	En 2012, nous n'avons reçu aucune action en justice pour comportement anti-concurrentiel, pour infraction aux lois anti-trust, ni pour des pratiques monopolistiques.
SO8 *	Montant des amendes significatives et nombre total des sanctions non financières pour non-respect des lois et des réglementations.	●	Nous n'avons reçu aucune sanction non-monétaire au cours des exercices 2010-2011. Résultats

* = Indicateur de base

RESPONSABILITÉ EN CE QUI CONCERNE LES PRODUITS

Numéro	Description	Statut	Référence et explication
PR1 *	Étapes du cycle de vie où sont évalués, en vue de leur amélioration, les impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité, et pourcentage de catégories de produits et de services significatives soumises à ces procédures.	●	Sécurité des produits Oeko-Tex® Standard 100

PR2	Nombre total d'incidents de non-conformité aux réglementations et aux codes volontaires concernant les impacts sur la santé et la sécurité des produits et des services, par type de résultat.	●	En 2012, nous n'avons pas eu d'incidents de non-conformité aux réglementations et aux codes volontaires concernant les impacts sur la santé et la sécurité de nos produits.
PR3 *	Type d'information sur les produits et les services requis par les procédures et pourcentage de produits et de services significatifs soumis à ces exigences d'information.	🔒	Nous n'offrons pas d'information sur les impacts liés à durabilité sur l'étiquette de nos produits.
PR4	Nombre total d'incidents de non-conformité aux réglementations et aux codes volontaires concernant l'information sur les produits et les services et leur étiquetage, par type de résultats.	●	En 2012, il n'y a eu aucun incident de non-conformité aux réglementations et aux codes volontaires concernant l'information sur les produits et les services et leur étiquetage
PR5	Pratiques relatives à la satisfaction client et, notamment, résultats des enquêtes de satisfaction client.	🔒	Actuellement, nous n'avons pas de processus formel de satisfaction du client en place.
PR6 *	Programmes de veille de la conformité aux lois, normes et codes volontaires relatifs à la communication marketing, y compris publicité, promotion et parrainages.	●	Nous n'adhérons pas encore à un code ou à des normes volontaires en matière de communication marketing.
PR7	Nombre total d'incidents de non-conformité aux réglementations et aux codes volontaires relatifs à la communication marketing, y compris publicité, promotion et parrainages, par type de résultats.	●	En 2012, nous n'avons eu aucun incident de non-conformité aux réglementations et aux codes volontaires relatifs à la communication marketing.
PR8	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et de perte de données relatives aux clients.	●	En 2012, nous n'avons pas reçu de plaintes pour atteinte à la vie privée et de perte de données relatives aux clients.
PR9 *	Montant des amendes significatives encourues pour non-respect des lois et des réglementations concernant la mise à disposition et l'utilisation des produits et des services.	●	En 2012, nous n'avons pas eu d'incident de non-conformité aux lois et réglementations concernant la mise à disposition et l'utilisation des produits.

* = Indicateur de base



ACCUEIL > SOCIÉTÉ > DIVULGATION DE L'INFORMATION > RAPPORTS

Vous trouverez ci-dessous tous nos rapports de citoyenneté corporative.

RAPPORT DE CITOYENNETÉ CORPORATIVE 2011

 Lire le rapport - version Web (pdf - 3.8Mb)

RAPPORT INTERMÉDIAIRE 2010 DE CITOYENNETÉ CORPORATIVE

 Lire le rapport (pdf - 2.2Mb)

RAPPORT DE CITOYENNETÉ CORPORATIVE 2008-2009

 Lire le sommaire exécutif (pdf - 1.6Mb)

 Lire le rapport complet (pdf - 2.1Mb)

RAPPORT INTERMÉDIAIRE 2008 DE CITOYENNETÉ CORPORATIVE

 Lire le rapport (pdf - 1.4Mb)

RAPPORT DE CITOYENNETÉ CORPORATIVE 2007

 Lire le rapport (pdf - 2.5Mb)

RAPPORT DE CITOYENNETÉ CORPORATIVE 2006

 Lire le rapport (pdf - 1.9Mb)

RAPPORT DE CITOYENNETÉ CORPORATIVE 2005

 Lire le rapport (pdf - 1.4Mb)



ACCUEIL > SOCIÉTÉ > PARTIES PRENANTES ET PARTENAIRES

Gildan croit que l'atteinte des objectifs en matière de citoyenneté corporative passe notamment par une approche structurée afin d'engager et d'impliquer les parties prenantes. Leurs contributions et leurs points de vue nous permettent de collaborer et d'apprendre les uns des autres dans la quête des solutions concrètes et viables.

Nous partageons avec nos parties prenantes les objectifs d'améliorer la vie des travailleurs fabriquant nos produits, de garantir un environnement de travail éthique et stimulant, de respecter les communautés locales dans lesquelles Gildan exerce ses activités et d'améliorer la vie dans ces communautés. Pour entamer le dialogue, échanger des idées et obtenir un consensus, nous invitons des groupes représentant les travailleurs et les gestionnaires des usines, les étudiants, les collègues, les syndicats, le milieu académique, le gouvernement, les communautés locales et les consommateurs à communiquer avec nous.

Les échanges peuvent se faire sous différentes formes dont des rencontres individuelles, des groupes de consultation ou des tables rondes dirigées par des animateurs externes et indépendants, des ateliers et des séminaires, ou encore des questionnaires confidentiels et des commentaires anonymes. Nous croyons que notre engagement doit être mutuellement avantageux, que la priorité doit être accordée à trouver des terrains d'entente communs et des solutions créatives et que les résultats doivent générer de réels avantages autant pour la Société que pour ses parties prenantes.

Gildan s'est associée aux organismes ci-dessous et/ou demeure en contact avec ceux-ci. Ces organismes ont été retenus en fonction de leur pertinence par rapport à la Société.

WORLDWIDE RESPONSIBLE ACCREDITED PRODUCTION (WRAP)

Toutes les usines de couture de Gildan dont le développement est à maturité sont certifiées par la *Worldwide Responsible Accredited Production* (WRAP) ou sont en voie d'être re-certifiées. Les quatre usines de couture des sous-traitants fabriquant des produits pour Gildan en Haïti détiennent également cette certification.

WRAP est un organisme indépendant à but non lucratif dont l'objectif est de promouvoir et de certifier les procédés de fabrication légitimes, humains et éthiques partout dans le monde. WRAP fait la promotion de 12 principes qui visent à assurer que les concepts de base en matière de normes du travail sont compris et mis en application au sein des usines, et ce, tant au niveau de la production que de la direction. WRAP compte sur des vérificateurs externes indépendants pour certifier que les usines se conforment à ses principes.

Apprenez-en davantage sur la WRAP.

FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA)

Le 13 juin 2007, Gildan a reçu l'accréditation de la *Fair Labor Association* (FLA) pour son programme de conformité aux normes du travail. Elle a été la première société verticalement intégrée de fabrication de vêtements de base à recevoir l'accréditation de la FLA.

La FLA est un organisme sans but lucratif établi à Washington, D.C., dont le but est de promouvoir l'adoption des normes du travail internationales et d'améliorer les conditions de travail à l'échelle mondiale. L'organisme représente une coalition multilatérale d'entreprises, d'universités et d'agences non gouvernementales qui adhèrent à un programme rigoureux axé sur l'implantation d'un code de conduite, incluant des activités de suivi et des mesures correctives, et qui travaillent à faire respecter les normes de la FLA dans les installations de fabrication.

Gildan est fière d'avoir obtenu une telle accréditation de la part de la FLA. Les raisons qui ont incité Gildan à devenir membre de la FLA dès 2004 consistent en son processus de divulgation annuelle de l'information, son code de conduite en milieu de travail très strict et le recours à des vérifications indépendantes effectuées à l'interne et à l'externe.

Cliquez [ici](#) (pdf - 27.3Kb) pour lire le communiqué de presse annonçant l'obtention de l'accréditation de la FLA.

BETTER WORK

Gildan participe au programme *Better Work* de l'Organisation internationale du travail par l'intermédiaire de ses sous-traitants en Haïti. Ce programme est le fruit d'un partenariat unique entre l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Société financière internationale (IFC). Mis en place en 2007, le programme vise à améliorer la conformité aux normes du travail et la compétitivité dans les chaînes d'approvisionnement à l'échelle mondiale. Il est en vigueur dans certains pays spécifiques dans lesquels l'OIT et l'IFC travaillent conjointement à mobiliser les ressources nécessaires pour l'exécution de projets propres à ces pays.

En 2012, Gildan a adhéré à ce programme pour l'une de ses usines de couture au Nicaragua. Le premier audit associé au programme Better Work est prévu à cette installation pour février 2013.

CARBON DISCLOSURE PROJECT

Gildan participe également au *Carbon Disclosure Project* (CDP) depuis 2008. Le CDP collabore avec des organismes à travers le monde afin d'encourager la transparence et l'efficacité des processus de communication de l'information dans le cadre de la divulgation internationale relative aux émissions de gaz à effet de serre des entreprises et des stratégies relatives aux changements climatiques.

LBG CANADA

En janvier 2011, Gildan a complété le processus lui permettant de se joindre à *LBG (London Benchmarking Group) Canada*. LBG Canada est un réseau d'entreprises qui établissent des normes élevées en matière d'investissements communautaires au Canada. Par l'entremise d'une évaluation réalisée annuellement, les entreprises membres mettent en application une méthode mondialement reconnue pour évaluer les investissements communautaires et transmettre les résultats avec crédibilité et confiance. Par l'échange de divers points de vue et d'outils, les professionnels partagent des conseils sur la façon de maximiser les impacts des investissements et de démontrer la solidité des partenariats communautaires afin d'obtenir ultimement un succès mesurable.

Les experts de LBG Canada fourniront du soutien à Gildan afin d'évaluer et mettre à jour son programme d'implication et d'investissement communautaire et son programme de bénévolat des employés.



MAQUILA SOLIDARITY NETWORK

Le *Maquila Solidarity Network (MSN)* est un organisme de défense des droits des femmes et des droits du travail qui fait la promotion de la solidarité entre les divers groupes locaux au Mexique, en Amérique central et en Asie. Le réseau travaille à améliorer les conditions dans les usines maquiladoras et les zones franches industrielles.

À la suite d'échanges avec MSN, Gildan a mis à profit les suggestions de l'organisme dans le cadre de l'élaboration d'un plan d'action et de mesures correctives après la fermeture de l'usine El Progreso au Honduras en 2004. La Société continue de dialoguer avec MSN à propos des pratiques en matière de responsabilité sociale.

[Cliquez ici pour accéder au site Web de MSN.](#)

WORKER RIGHTS CONSORTIUM

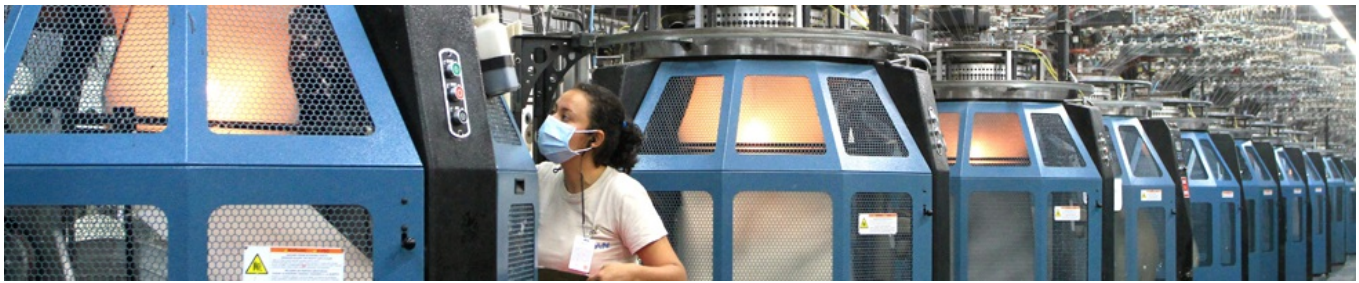
Le *Worker Rights Consortium (WRC)* est un organisme à but non lucratif créé par des administrations d'écoles et d'universités, des étudiants et des experts en droit du travail. Le but de ce consortium est de soutenir le renforcement des codes de conduite liés au secteur de la fabrication et ayant été approuvés par les écoles et universités.

Depuis 2005, Gildan collabore avec le WRC en ce qui a trait aux pratiques relatives à la main-d'œuvre et à la liberté d'association dans ses installations de fabrication. En 2012, Gildan a été reconnue par la WRC pour les mesures qu'elle a prises pour assurer la réintégration de travailleurs congédiés sans motif valable par deux de ses sous-traitants en Haïti.

[Cliquez ici pour lire l'énoncé de WRC à ses membres \(disponible en anglais seulement\).](#)

AUTRES

- Adozona
- Anitec
- Asociacion Hondurena de Maquiladores
- Asociacion Nacional de Industriales
- Cámara de Comercio e Industrias de Choloma
- Fundharse
- Unión Nicaragüense para la Responsabilidad Social Empresarial (UniRSE)



ACCUEIL > SOCIÉTÉ > RÉGIE D'ENTREPRISE

Gildan s'est engagée à maintenir une solide culture de régie d'entreprise misant sur l'intégrité, l'imputabilité et la transparence.

La Société considère que les pratiques de régie d'entreprise fortes et transparentes font partie intégrante de nos engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale et constituent un facteur important de notre réussite d'affaires.

La solide position de Gildan en matière de régie d'entreprise résulte de pratiques intégrées à l'ensemble de la Société, incluant au sein du conseil d'administration. Puisque huit membres du conseil d'administration sur neuf, y compris le président, sont indépendants de la direction et que seuls des administrateurs indépendants siègent aux trois comités du conseil d'administration, ce dernier est bien placé pour assumer son rôle administratif de surveillance de la gestion des activités et des affaires de la Société, avec comme objectif d'augmenter la valeur pour les actionnaires. Gildan a été reconnue pour ses accomplissements au niveau de la régie d'entreprise, notamment dans le cadre du classement annuel « Report on Business » du *Globe and Mail*, dans lequel elle s'est positionnée parmi les meilleures entreprises au cours des six dernières années.

Gildan s'est engagée à adopter et à appliquer les normes les plus élevées en matière de régie d'entreprise. Cet engagement sous-entend des pratiques qui dépassent la simple conformité aux lois canadiennes et américaines applicables sur les valeurs mobilières et aux exigences des bourses de Toronto et de New York où les actions de Gildan sont cotées. Les lignes directrices de Gildan en régie d'entreprise reflètent cet engagement. La Société révisé régulièrement ces lignes directrices pour s'assurer qu'elles reflètent les tendances de l'industrie, en constante évolution, de même que les meilleures pratiques. Cette année, conformément à son engagement à maintenir un processus continu de mobilisation des actionnaires de la Société, le conseil d'administration a décidé de donner encore une fois l'occasion aux actionnaires de participer à un vote consultatif, à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2012, sur l'approche de la Société en ce qui concerne la rémunération des hauts dirigeants, vote qui a été annoncé dans la Circulaire de sollicitation de procurations.

Gildan réitère son engagement envers les normes les plus rigoureuses d'intégrité et de comportement éthique et envers un rendement social et environnemental, tels que définis dans notre Code d'éthique, notre Code de conduite et notre Code de pratiques environnementales, qui ont tous été adoptés par le conseil d'administration. Dans le cadre de son mandat officiel, le conseil d'administration doit également assurer la surveillance et l'évaluation des pratiques environnementales et sociales de la Société. Afin d'accroître le rôle de surveillance du conseil d'administration à l'égard des politiques, pratiques et procédures de la Société, incluant les enjeux liés à l'environnement, aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité et à la viabilité, en plus du dialogue avec nos parties prenantes et de nos relations avec les communautés, le conseil d'administration a confié cette responsabilité au comité de gouvernance et de responsabilité sociale.

Pour obtenir davantage de renseignements sur la régie d'entreprise, visitez la page Régie d'entreprise de la section des relations avec les investisseurs.

QUELQUES FAITS

- Huit membres du conseil d'administration sur neuf sont indépendants de la direction.
- Gildan a mis en place un Code d'éthique, une politique environnementale, un Code de pratiques environnementales et un Code de conduite.
- Seuls des administrateurs indépendants siègent au sein des trois comités du conseil d'administration.
- Pendant six années consécutives (2007-2012), Gildan s'est positionnée parmi les meilleures entreprises en ce qui a trait à la régie d'entreprise dans le cadre du classement annuel « Report on Business » du *Globe and Mail*.



ACCUEIL > SOCIÉTÉ > RÉGIE D'ENTREPRISE > CODE D'ÉTHIQUE

Gildan s'est engagée à maintenir des normes éthiques élevées dans toutes ses activités et pratiques commerciales partout dans le monde. Le Code d'éthique de la Société établit les normes et les attentes quant au comportement de tous les employés en ce qui concerne l'intégrité, l'éthique, la confidentialité et les conflits d'intérêts. Ce code s'applique en tout temps, sans exception, à l'ensemble des employés de Gildan dans le monde entier ainsi qu'aux membres du conseil d'administration de Gildan. Les nouveaux employés reçoivent une copie du Code d'éthique et du Code de conduite et doivent signer un accusé de réception confirmant qu'ils les ont lus et compris. Certains membres de la direction doivent également certifier sur une base annuelle qu'ils se conforment à ces codes.

Le Code de conduite de Gildan définit les valeurs de la Société et sert de ligne directrice pour les activités et les pratiques commerciales de Gildan ainsi que celles des sous-traitants, des consultants, des agents et des fournisseurs.

Le contenu et l'application de ces deux codes relève du comité de la haute direction de Gildan. Les normes et attentes décrites dans les codes ne sont pas exhaustives et doivent être interprétées conjointement avec les autres politiques et pratiques de Gildan, en plus des règles de conduite logiques et de la conscience de chacun.

Consultez le Code d'éthique et le Code de conduite (pdf - 324.1Kb).

INFORMATION SUR LES INDICATEURS S02 ET S04 POUR LES ANNÉES 2012

Dans le cadre de la conformité de Gildan aux exigences du Sarbanes-Oxley Act de 2002, une évaluation des risques a été réalisée à travers toute l'organisation. Cette évaluation inclut les risques liés à la divulgation d'information financière et au respect continu de la divulgation d'information, de même que les risques de fraude. De plus, certains contrôles internes clés, qui sont testés dans le cadre de ces exigences liées à la conformité, visent également à couvrir les risques de corruption. C'est notamment le cas des tests de débours et autres contrôles connexes, de même que des certifications annuelles diverses faites par les gestionnaires des différents secteurs d'affaires. Ces certifications annuelles incluent la conformité au Code d'éthique et au Code de conduite de la Société et, plus précisément, la conformité à la politique anti-corruption adoptée par le conseil d'administration en 2004. Gildan possède également une ligne téléphonique d'intégrité et de responsabilité sociale, gérée par un fournisseur de services tiers, qui permet aux employés de communiquer de façon confidentielle toute préoccupation liée à l'éthique, à la corruption ou toute autre violation du Code d'éthique ou du Code de conduite. Un comité sur les préoccupations des employés et les gestes suspects a été mis en place chez Gildan afin d'examiner tous les appels reçus par l'entremise de la ligne téléphonique. Le comité est dans l'obligation de communiquer tout enjeu significatif à la haute direction et au comité de vérification et des finances de la Société.

Gildan exige un respect rigoureux de son Code d'éthique et de son Code de conduite, de même que de toutes les politiques connexes, incluant la politique anti-corruption. Tout manquement au niveau de la conformité peut entraîner des actions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation ou à la cessation d'emploi.

Aucun incident de corruption n'a été rapporté à travers le processus de certification ou par l'entremise de tout autre moyen au cours des exercices 2012.



ACCUEIL > SOCIÉTÉ > RÉGIE D'ENTREPRISE > CONSEIL D'ADMINISTRATION



- (1) William D. Anderson
- (2) Glenn J. Chamandy
- (3) Russell Goodman
- (4) George Heller
- (5) Sheila O'Brien
- (6) Pierre Robitaille
- (7) James R. Scarborough
- (8) Richard P. Strubel
- (9) Gonzalo F. Valdes-Fauli

[Lire davantage sur notre conseil d'administration](#)

RÉGISTRE DES PRÉSENCES ET DIVERSITÉ – CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMITÉS –2012

CONSEIL D'ADMINISTRATION	% DE MINORITÉS	% DE FEMMES	% DE MEMBRES ÂGÉS ENTRE 30 ET 50 ANS	% MEMBRES ÂGÉS DE PLUS DE 50 ANS	TAUX DE PRÉSENCE AUX RÉUNIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION	17 %	17 %	0 %	100 %	100 %
COMITÉ DE VÉRIFICATION ET DES FINANCES	17 %	0 %	0 %	100 %	100 %
COMITÉ DE RÉMUNÉRATION ET DES RESSOURCES HUMAINES	0 %	17 %	0 %	100 %	100 %
COMITÉ DE GOUVERNANCE	17 %	17 %	0 %	100 %	100 %



ACCUEIL > SOCIÉTÉ > RECONNAISSANCES

Canada

GILDAN INCLUSE DANS L'INDICE MONDIAL DE DURABILITÉ DOW JONES

Gildan sera incluse dans l'indice mondial de durabilité Dow Jones (DJSI World), à compter du 23 septembre 2013. Gildan est l'une de deux seules entreprises nord-américaines à être incluses dans l'indice mondial de durabilité Dow Jones pour le secteur « Textiles, vêtements et produits de luxe ».

Les indices de durabilité Dow Jones (« Dow Jones Sustainability Indices » ou DJSI en anglais) suivent les résultats financiers d'entreprises axées sur la durabilité et qui sont des chefs de file à l'échelle mondiale. Ces indices permettent aux investisseurs qui intègrent des considérations liées à la durabilité dans leur philosophie d'investissement de procéder à une analyse comparative. La revue annuelle du DJSI est basée sur une analyse approfondie de la performance économique, environnementale et sociale des entreprises réalisée par RobecoSAM, un spécialiste en placements qui se concentre exclusivement sur les investissements durables. Cette analyse couvre des enjeux tels que les normes en matière de chaîne d'approvisionnement, les pratiques de travail, les politiques et les systèmes de gestion environnementale, la régie d'entreprise et la gestion des risques.

MEMBER OF

**Dow Jones
Sustainability Indices**

In Collaboration with RobecoSAM

Canada

GILDAN PARMIS LES 50 ENTREPRISES LES PLUS SOCIALEMENT RESPONSABLES AU CANADA (2009-2012)

Tous les ans, en juin, le magazine Maclean's présente sa liste inaugurale des 50 entreprises les plus socialement responsables au Canada. Les 50 entreprises qui apparaissent dans cette liste sont soit des entreprises canadiennes ou une filiale à part entière d'une entreprise étrangère dont la marque ou les opérations sont très présentes au Canada. Gildan figurait sur cette liste des 50 entreprises les plus socialement responsables au Canada ces quatre dernières années.

Les 50 entreprises les plus socialement responsables sont choisies en fonction de leur rendement dans différentes catégories d'indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance définis par Jantzi-Sustainalytics. La plupart des entreprises se sont classées aux premiers rangs de leur groupe de pairs respectif dans la Canadian Social Investment Database (CSID) de Jantzi ou dans les bases de données de ses partenaires de recherche mondiaux. Elles ont affiché un rendement élevé dans certains domaines, comme la gestion de l'environnement, l'impact sur les communautés locales ou les Premières nations, le traitement réservé aux employés et leur feuille de route en matière de droits de la personne.

Entre 2009 et 2012, les initiatives de Gildan suivantes ont été soulignées dans le classement :

- La mise en œuvre d'inventaires de la biodiversité en République dominicaine et au Honduras.
- La création de projets de système de production de vapeur à partir de résidus de biomasse à nos usines de textile de la République dominicaine et du Honduras.
- La création de notre propre système de traitement biologique de l'eau, le système Biotop®, pour traiter les eaux usées provenant de nos processus de fabrication au Honduras et en République dominicaine.
- Un sondage récent réalisé auprès de 8 000 Centraméricains pour identifier les besoins les plus urgents dans leurs collectivités, ce qui permet de mieux appuyer l'expansion économique dans les régions où nous avons des activités.
- L'établissement d'un programme de conformité aux normes du travail accrédité par la Fair Labor Association.
- Le seul fabricant de vêtements canadien accrédité par la Fair Labor Association.
- La mise en œuvre d'un tableau d'évaluation et de suivi en santé et en sécurité, et d'un programme d'ergonomie dans nos usines de couture.
- Un leadership éprouvé en ce qui a trait à la fermeture de l'usine d'El Progreso.
- La mise en place de politiques visant les employés, y compris sur la liberté syndicale, les conditions de travail et l'élimination de la discrimination.
- Être l'un des quelques fabricants de vêtements canadiens qui publient un rapport de citoyenneté corporative.
- Un don de plus d'un demi-million de dollars fait par l'intermédiaire du Fonds Gildan d'aide et de reconstruction en Haïti.
- L'ouverture de cliniques médicales entièrement équipées au sein de nos centres de fabrication en Amérique centrale et en République dominicaine.

Le processus de Jantzi-Sustainalytics' comporte un examen approfondi des documents corporatifs, des sources médiatiques, des bases de données électroniques, des sources gouvernementales et de la recherche effectuée par les ONG, en plus de la correspondance directe avec les principaux intervenants. Les analystes de Jantzi-Sustainalytics' utilisent une approche Best-of-Sector™ (meilleure entreprise de son secteur) pour comparer les entreprises d'un groupe de pairs aux meilleures pratiques de l'industrie. Cette recherche de Jantzi-Sustainalytics' est utilisée par certains des plus grands investisseurs institutionnels et individuels, qui tiennent compte du rendement sur les plans environnemental, social et de la gouvernance, en plus du rendement financier, afin de gérer leurs investissements. Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce classement, vous pouvez visiter le www.sustainalytics.com.

Canada

GILDAN REÇOIT LE TITRE DE « SECTOR MOVER » 2013 DE ROBECOSAM

Gildan a été nommée « Sector Mover » du secteur Vêtements, accessoires de mode et chaussures dans le cadre du *Sustainability Yearbook 2013* (Annuaire 2013 du développement durable). RobecoSAM est un spécialiste du placement dans les sociétés responsables. RobecoSAM se sert d'une évaluation corporative du développement durable (*Corporate Sustainability Assessment*) afin de déterminer quelles sociétés sont les mieux outillées pour identifier les occasions et les risques nouveaux découlant des tendances mondiales en matière de développement durable, puis y répondre. La société se situant dans le 15e percentile supérieur de chaque secteur et ayant réalisé l'amélioration proportionnelle la plus significative au niveau de sa performance en matière de développement durable par rapport à l'année précédente reçoit le titre de « Sector Mover » de RobecoSAM. Publié annuellement en collaboration avec KPMG, le *Sustainability Yearbook* porte sur le rendement des sociétés en matière de développement durable.

Téléchargez le  *Sustainability Yearbook 2013* (disponible en anglais seulement).



Canada

TOP 20 – CLASSEMENT ANNUEL DU GLOBE AND MAIL RELATIF À LA RÉGIE D'ENTREPRISE (2007-2012)

Gildan s'est classée parmi les 20 meilleures entreprises dans la section « Report on Business » du *Globe and Mail*, un des plus importants quotidiens au Canada, pendant six années consécutives, atteignant le premier rang en 2008. Gildan est parmi les rares entreprises du secteur manufacturier à avoir atteint ce niveau parmi plus de 180 entreprises cotées en bourse (à l'exclusion des fiducies de revenu) comprises dans l'indice composé S&P/TSX, formé surtout de banques, de compagnies d'assurance et d'autres entreprises dont les pratiques en matière de régie d'entreprise sont reconnues depuis longtemps.

« Report on Business » évalue les pratiques de régie d'entreprise à l'aide d'un ensemble de critères rigoureux conçus pour surpasser les règles obligatoires minimales imposées par les organismes de réglementation des valeurs mobilières canadiennes et qui prennent en compte les meilleures pratiques récentes. Le classement évalue ces pratiques en fonction de quatre aspects clés : la composition du conseil d'administration, la rémunération, les droits des actionnaires et la divulgation de l'information financière.

La régie d'entreprise est un facteur important du succès de Gildan et la Société est fière que ses réalisations des dernières années aient été reconnues.

Canada

GILDAN NOMMÉE « ENTREPRISE DU MOIS » PAR OEKO-TEX® EN SEPTEMBRE 2012

Gildan a été nommée « entreprise du mois » par l'Association internationale Oeko-Tex® pour septembre 2012 et est donc éligible pour remporter le prix Durabilité Oeko-Tex® 2012. Le programme de prix Oeko-Tex® est destiné aux sociétés qui ont obtenu l'accréditation 100 ou 1000 et qui ont fait preuve d'un rendement exceptionnel au niveau de leurs produits et de leurs processus durables. Chacune des « entreprises du mois » est admissible au prix Durabilité Oeko-Tex® dans l'une des cinq catégories suivantes : gestion environnementale, gestion de la sécurité, gestion de la qualité, responsabilité sociale et innovation au niveau des produits. Le prix Durabilité Oeko-Tex® sera remis en juin 2013. Il y a plus de huit ans, Gildan fut le premier fabricant desservant principalement le marché de la vente en gros de vêtements de sport imprimés en Amérique du Nord à obtenir l'accréditation Oeko-Tex® Standard 100 (www.oeko-tex.com).

Honduras

LE SCEAU FUNDAHRSE EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE (2008-2012)

En 2012, pour la cinquième année consécutive, la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial, ou FUNDAHRSE, (Fondation pour la responsabilité sociale au Honduras) a remis à Gildan le *Sello FUNDAHRSE* (sceau FUNDAHRSE). La Fondation remet cette distinction aux entreprises qui appliquent des normes élevées en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et qui ont un engagement solide à l'égard de celle-ci.

Gildan a été sélectionnée parmi de nombreuses entreprises au Honduras qui ont fait l'objet d'une présélection et qui ont été invitées à présenter leur candidature. Afin de se mériter cette reconnaissance, les entreprises ont dû répondre à un long questionnaire de plus de 200 questions reliées aux pratiques environnementales, aux relations avec les employés et la communauté, à la gouvernance, à la commercialisation et aux pratiques d'achat. Les entreprises qui ont obtenu un classement supérieur aux normes établies par FUNDAHRSE ont été sélectionnées à titre de récipiendaire du sceau.



**Gildan a été nommée «
Entreprise du mois » par
Oeko-Tex® en septembre
2012.**

**Gildan nommée "Sector
Mover" 2013 par RobecoSAM.**

ACCUEIL > SOCIÉTÉ > NOUVELLES

LUNDI 16 SEPTEMBRE 2013 - LES VÊTEMENTS DE SPORT GILDAN INC. INCLUSE DANS L'INDICE MONDIAL DE DURABILITÉ DOW JONES

Montréal, le lundi 16 septembre 2013 – Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (TSX et NYSE : GIL) a annoncé aujourd'hui que la Société est l'une de deux seules entreprises nord-américaines à être incluses dans l'indice mondial de durabilité Dow Jones pour le secteur « Textiles, vêtements et produits de luxe », et ce, à compter du 23 septembre 2013.

Les indices de durabilité Dow Jones (« Dow Jones Sustainability Indices » ou DJSI en anglais) suivent les résultats financiers d'entreprises axées sur la durabilité et qui sont des chefs de file à l'échelle mondiale. Ces indices permettent aux investisseurs qui intègrent des considérations liées à la durabilité dans leur philosophie d'investissement de procéder à une analyse comparative. La revue annuelle du DJSI est basée sur une analyse approfondie de la performance économique, environnementale et sociale des entreprises réalisée par RobecoSAM, un spécialiste en placements qui se concentre exclusivement sur les investissements durables. Cette analyse couvre des enjeux tels que les normes en matière de chaîne d'approvisionnement, les pratiques de travail, les politiques et les systèmes de gestion environnementale, la régie d'entreprise et la gestion des risques.

« Nous sommes fiers d'être reconnus pour notre engagement en matière de durabilité par notre inclusion au sein de ce prestigieux index mondial », a affirmé Glenn Chamandy, président et chef de la direction. « L'ensemble de nos parties prenantes peuvent continuer à avoir confiance que notre fabrication verticalement intégrée et notre modèle de gestion de la chaîne d'approvisionnement nous permettent d'assurer que la famille des produits de marques de Gildan est fabriquée dans des conditions de travail sécuritaires et responsables, ce que notre inclusion à l'index de durabilité Dow Jones renforce davantage. »

Pour en apprendre davantage sur les différents programmes et initiatives de Gildan en matière de durabilité, veuillez visiter le site www.GildanEngagementAuthentique.com.

À propos de Gildan

Gildan est l'un des principaux fournisseurs de vêtements de base de marques de qualité pour la famille, incluant des t-shirts, des vêtements molletonnés, des chandails sport, des chaussettes et des sous-vêtements. La Société vend ses produits sous un portefeuille diversifié de marques qui lui appartiennent, dont les marques Gildan®, Gold Toe® et Anvil®, et leurs sous-marques, ainsi que sous les marques Under Armour® et New Balance® en vertu de contrats de licence. La Société distribue ses produits au sein des marchés des vêtements imprimés aux États-Unis et au Canada, où Gildan® est la marque dominante dans l'industrie. De plus, la Société accroît sa pénétration des marchés internationaux des vêtements imprimés. La Société est également l'un des plus grands fournisseurs de chaussettes sport, tout-aller et habillées de marques auprès d'un large éventail de détaillants aux États-Unis. En plus des chaussettes, la Société veille au développement de Gildan® en tant que marque grand public de sous-vêtements et de vêtements de sport.

Gildan possède et opère des installations de production à grand volume et verticalement intégrées, qui sont principalement situées en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, afin de répondre efficacement aux besoins en réapprovisionnement de ses clients dans les marchés des vêtements imprimés et de la vente au détail. Gildan compte plus de 33 000 employés à l'échelle mondiale et est engagée à mettre en place des pratiques d'avant-garde en matière de main-d'œuvre et d'environnement dans toutes ses installations. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles sur les sites Web de la Société, au www.gildan.com et au www.GildanEngagementAuthentique.com.

-30-

Relations avec les médias

Stéphanie Gaucher

Chef de service, communications corporatives

Tél. : 514 343-8811

Courriel : sgaucher@gildan.com



Nous avons implanté le niveau 3 de notre programme d'ergonomie au Honduras et au Nicaragua.



En 2012, nous avons signé une entente de collaboration pédagogique avec l'Université technologique du Honduras afin d'offrir des cours adaptés à l'horaire de travail de nos employés.



Plus de 11 000 employés de toutes nos installations en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes ont participé à l'édition 2012 de la « Tournée Rose », la campagne de sensibilisation au cancer du sein de Gildan.

ACCUEIL > EMPLOYÉS

Ce qui nous distingue de nos concurrents, ce sont nos employés. Chez Gildan, nous avons à cœur nos employés, ce qui se traduit au quotidien par des actions concrètes dans chacun des pays où nous exerçons nos activités. Puisque nous demandons aux individus qui ont choisi de travailler pour Gildan de donner le meilleur d'eux-mêmes, nous estimons qu'il est de notre devoir de leur offrir un milieu de travail agréable, satisfaisant et stimulant.

La capacité de Gildan à attirer et à garder les employés les plus talentueux de l'industrie repose en grande partie sur notre belle réputation dans les pays où se situent nos installations. Ceci nous permet d'accroître notre productivité et d'obtenir des résultats supérieurs.

Tous les jours, Gildan répond aux besoins de ses employés de l'Amérique du Nord, de l'Amérique centrale, du bassin des Caraïbes et, depuis tout récemment, du Bangladesh, qui représentent un vaste éventail de cultures et de réalités économiques, politiques, juridiques et sociales. Face à cette complexité, nous demeurons engagés à offrir les meilleures conditions de travail au sein de l'industrie du vêtement aux quelque 30 000 employés sur qui notre succès repose chaque jour.



CODE DE CONDUITE

Des lignes directrices pour un milieu de travail éthique

Notre Code de conduite guide nos activités peu importe l'endroit où nous sommes établis et définit clairement notre position relativement à un certain nombre de questions en matière de pratiques de travail.



CONDITIONS DE TRAVAIL

Un milieu de travail éthique et stimulant

Par l'entremise de conditions de travail compétitives, nous désirons attirer et motiver les employés les plus talentueux, et ainsi favoriser leur rétention dans tous les pays où nous sommes établis.



CONFORMITÉ SOCIALE

Un engagement envers les normes les plus élevées en matière de pratiques de travail

Pour nous assurer que nous respectons notre engagement envers nos employés, nos clients et nos parties prenantes à rencontrer, voire à dépasser les exigences strictes de notre Code de conduite, nous réalisons chaque année une série d ...



PROGRAMMES D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Soutenir nos employés et leur communauté

Nous élaborons et mettons en œuvre différents programmes afin de mieux communiquer avec nos employés et de les soutenir dans les différents aspects de leur vie.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > OBJECTIFS ET CIBLES

Politiques et procédures

Cible

Intégrer la méthodologie de l'Initiative en matière de conformité sociale de la Fair Labor Association (FLA) dans notre programme actuel de conformité sociale, ainsi que dans nos pratiques et outils de surveillance.

Échéancier:

2014

Progression:

Compte tenu du lancement en 2012 de l'Initiative en matière de conformité sociale de la FLA, nous avons décidé de réévaluer notre objectif antérieur et d'arrimer notre système de gestion sociale à cette initiative. En 2011, nous avons commencé à revoir notre programme de conformité pour adopter une approche plus complète fondée sur un système de gestion. Nous avons poursuivi notre révision en 2012 et nous la poursuivrons encore en 2013 en utilisant la méthodologie de l'Initiative en matière de conformité sociale.



Cible

Poursuivre la mise en œuvre du programme d'ergonomie de Gildan dans toutes nos usines de couture, de textile et de fabrication de chaussettes au Honduras (pour atteindre le niveau 5, soit le statut de « Renommée internationale », du modèle de l'Ergonomics Center of North Carolina).

Échéancier:

2014

Progression:

Cet objectif est en cours de réalisation et devrait être atteint en 2014.



Base de données

Cible

Ajouter de nouveaux indicateurs sociaux à la base de données sociales et environnementales de Gildan afin d'enrichir la divulgation d'information à l'interne et à l'externe.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, nous avons augmenté le nombre d'indicateurs dont nous surveillons l'évolution par l'entremise de notre base de données sur la citoyenneté corporative. Gildan continuera d'évaluer sur une base continue la nécessité d'ajouter de nouveaux indicateurs, s'il y a lieu.



Cible

Donner chaque année une formation de mise à jour aux utilisateurs de toutes les régions.

Échéancier:

Annuellement

Progression:

En 2012, Gildan a offert dans toutes ses installations une formation sur les indicateurs et les fonctionnalités de la base de données sur la citoyenneté corporative. Nous continuerons d'offrir sur une base continue une formation de mise à jour, s'il y a lieu.



Engagement des employés

Cible

Réaliser un sondage auprès de tous les employés à l'échelle mondiale.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, nous avons analysé la portée du projet et nous avons identifié les personnes qui seront responsables de mener le projet. Après une recherche et une évaluation approfondies des partenaires potentiels pour ce sondage, nous avons sélectionné un cabinet international de gestion des ressources humaines détenant une vaste expérience dans la conduite de sondages sur le niveau d'engagement des employés. Ce projet sera complété en 2013.





ACCUEIL > EMPLOYÉS > CODE DE CONDUITE

Nos activités quotidiennes sont régies par le Code de conduite de Gildan, qui a été développé en 2005 et mis à jour en 2012. Le Code consiste en des lignes directrices visant à maintenir un milieu de travail éthique. L'équipe de direction de Gildan a pris la décision de baser ces lignes directrices sur des normes reconnues internationalement telles que les conventions de Organisation internationale du travail (OIT). Dans le monde du travail d'aujourd'hui, la mise en place de normes internationales du travail, c'est-à-dire des conventions qui sont uniformes à l'échelle mondiale et envers lesquelles les sociétés et les employés sont imputables, représente un élément essentiel du secteur d'activité.

Le Code de conduite de Gildan englobe également des principes établis par la *Fair Labor Association* (FLA), dont l'objectif est de protéger les droits des travailleurs et d'améliorer les conditions de travail partout dans le monde, ainsi que l'ensemble des principes de la *Worldwide Responsible Accredited Production* (WRAP), qui tiennent compte des meilleures pratiques en matière de responsabilité sociale.

Que comprend le Code de conduite de Gildan?

Notre Code de conduite guide nos activités peu importe l'endroit où nous sommes établis et définit clairement notre position relativement à un certain nombre de questions en matière de pratiques de travail, notamment les heures de travail, l'égalité des genres, l'âge de la majorité, le harcèlement, la protection du droit de liberté d'association, ainsi que de nombreuses autres meilleures pratiques que la direction de Gildan estime essentielles pour l'organisation et nos employés.

Tous les employés et membres de la direction sont tenus de respecter le Code de conduite de Gildan.

Cliquez  ici (pdf - 265.2Kb) pour consulter le Code de conduite en format affiche.

Apprenez-en davantage sur la conformité au Code de conduite.

FORMATION INTERNE SUR LE CODE DE CONDUITE

Les employés reçoivent une formation sur les éléments clés de notre Code de conduite.

Des gestionnaires en responsabilité sociale et en ressources humaines donnent aux nouveaux employés directs une présentation sur le Code de conduite de Gildan, ainsi que des renseignements sur des sujets en lien avec la citoyenneté corporative, les politiques, les réglementations internes, les droits et les obligations. De plus, des détails relativement à notre Code de conduite sont fournis à tous les nouveaux employés, qui doivent attester par écrit qu'ils ont lu et compris tous les aspects du Code. Cet exercice permet aux nouveaux employés d'acquérir une connaissance approfondie du Code de conduite de Gildan et de se familiariser avec le concept de citoyenneté corporative et son rôle au sein de notre organisation.

Des formations de mise à jour ad hoc sur le Code de conduite ou sur d'autres sujets spécifiques, comme le harcèlement en milieu de travail, sont également données afin d'aborder et de prévenir les problèmes potentiels pouvant émerger au sein du milieu de travail. Par exemple, en 2012, des séances de formation portant sur le Code de conduite ont été offertes aux cadres intermédiaires en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, de même qu'à l'équipe de direction au Bangladesh. Le Code a par ailleurs été communiqué à l'ensemble de nos employés directs à l'installation intégrée du Bangladesh.

En septembre et en octobre 2012, tous les employés des sociétés récemment acquises par Gildan, GoldToeMoretz et Anvil Knitwear, ont suivi la formation sur le Code de conduite de la Société.

De plus, afin que les employés gardent en tête et se conforment aux principes décrits dans le Code de conduite lorsqu'ils accomplissent leurs tâches quotidiennes, des affiches illustrant les principes clés du Code ont été installées dans les aires communes des installations de Gildan et de celles de ses sous-traitants.

GUIDE À L'INTENTION DES SOUS-TRAITANTS DE GILDAN

Nous collaborons continuellement avec les équipes de direction de nos propres installations ainsi que de celles de nos sous-traitants afin d'améliorer leur performance en ce qui concerne la conformité aux normes du travail. Nous leur fournissons également un guide complet à titre de référence : le « Guide à l'intention des sous-traitants de Gildan ». Ce Guide est un outil pratique qui traite des principes découlant des normes et des politiques décrites par les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) devant être mises en place afin de protéger et de promouvoir les droits des travailleurs. Plus précisément, le « Guide à l'intention des sous-traitants de Gildan » comprend les éléments suivants :

- Des détails concernant la marche à suivre afin de mettre en place une approche intégrée pour se conformer au Code de conduite de Gildan et aux normes du travail;
- Les politiques et procédures à mettre en œuvre pour chaque norme du travail;
- Un système de gestion de la conformité aux normes du travail qui décrit les avantages de la mise en œuvre d'une approche intégrée plutôt que d'une approche fragmentée et centrée sur les problématiques.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CODE DE CONDUITE > SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS

Lorsque nous prenons la décision d’avoir recours à des sous-traitants pour assurer une portion de la production, nous mettons en place un processus de sélection exhaustif afin d’évaluer la capacité du nouveau sous-traitant à se conformer à nos structures de coûts ainsi qu’à nos normes environnementales, de qualité et de travail. Ce processus de sélection comprend une analyse détaillée des pratiques de responsabilité sociale du sous-traitant par l’entremise d’un questionnaire d’autoévaluation portant sur les enjeux critiques identifiés par Gildan. De plus, nous procédons à un audit préliminaire avant de nous engager auprès de tout sous-traitant.

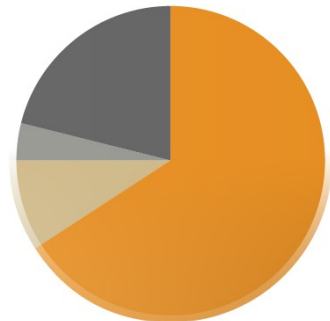
EXIGENCES CONTRACTUELLES

Afin de nous assurer que nos principaux sous-traitants et fournisseurs respectent notre Code de conduite, une clause selon laquelle les sous-traitants doivent se conformer au Code de conduite de Gildan est incluse dans la nouvelle entente commerciale régissant la relation contractuelle. Cette pratique couvre les ententes suivantes :

- ententes de sous-traitance en matière de la fabrication (notamment les ententes relatives à la couture ou les ententes relatives à la fabrication par des tierces parties);
- ententes avec les fournisseurs de matières premières;
- ententes relatives aux achats importants d’équipement.

DESCRIPTION DES INSTALLATIONS DES SOUS-TRAITANTS DE GILDAN

En plus des installations de fabrication verticalement intégrées appartenant à Gildan (pour en savoir davantage, veuillez consulter la carte de nos opérations), qui assurent la plus grande partie de notre production totale, Gildan a fait affaire, en 2012, avec 47 sous-traitants dans le monde, ce qui représente 26 % de notre production totale.



Profil des installations des sous-traitants de fabrication de Gildan

Asie-Pacifique	66 %
Amérique centrale et bassin des Caraïbes	9 %
Europe	4 %
Amérique du Nord	21 %

PROCESSUS DE VÉRIFICATION PRÉALABLE APPLICABLE AUX SOUS-TRAITANTS

Il s’agit d’une politique, chez Gildan, d’effectuer une évaluation de chaque sous-traitant sélectionné pour fabriquer des produits de Gildan ou des produits sous licence afin de s’assurer de la conformité sociale de l’entreprise, et ce, avant qu’un contrat de production soit conclu.

Ces audits sont réalisés par des vérificateurs internes indépendants qui ont reçu une formation rigoureuse sur les lignes directrices en matière d’audit de Gildan et sur le programme de conformité de la Société, ou encore par des auditeurs externes au nom de la Société.

Les résultats de ces audits permettent à nos équipes d’évaluer le niveau de conformité des installations des potentiels nouveaux sous-traitants. Une fois que l’installation a été inspectée et auditée au niveau de sa conformité au Code de conduite de Gildan et aux lignes

directrices énoncées dans le « Guide à l'intention des sous-traitants de Gildan », le sous-traitant dont les services ont été retenus se voit attribuer une note en fonction du nombre d'éléments identifiés lors de l'audit et de la gravité de ceux-ci. Si la note est faible, nous nous efforçons d'aider l'équipe de direction à corriger les problématiques majeures et à améliorer leur rendement global en établissant un plan d'action et nous faisons les suivis nécessaires pour nous assurer de la résolution des problématiques soulevées. Si aucun progrès n'est observé durant la période préétablie, Gildan peut décider de mettre fin à la relation d'affaires qui le lie au sous-traitant. En cas de niveau de conformité jugé insuffisant à la suite d'une vérification préalable, des commandes peuvent être annulées avant que la production ne soit lancée. En 2012, Gildan a refusé de confier de la production à deux sous-traitants en raison d'un niveau de conformité insuffisant.

FORMATION DES SOUS-TRAITANTS

Tous les nouveaux employés de chacun de nos sous-traitants de couture à long terme en Haïti reçoivent une formation sur le Code de conduite de Gildan.

De plus, dans le cadre du programme *Better Work* Haïti, les employés de nos sous-traitants en Haïti ont obtenu de la formation sur différentes questions relatives au travail. En 2011, des gestionnaires d'installation de nos quatre sous-traitants en Haïti ont assisté aux séances suivantes :

- Planifier les ressources humaines
- Gérer le recrutement pour les postes clés
- Fidéliser les employés
- Organiser des séances de formation fructueuses
- Élaborer un système de rémunération et de motivation

En 2012, notre coordonnateur en responsabilité sociale d'entreprise en Haïti a aidé les sous-traitants à établir des politiques relatives aux ressources humaines, à l'environnement, à la santé et sécurité, de même qu'à la rémunération. De plus, une formation de base sur l'environnement et sur la santé et sécurité spécifique à l'utilisation d'extincteurs a été offerte aux employés. En 2013, nous prévoyons donner des séances de formation de mise à jour portant sur le Code de conduite à tous les sous-traitants en Haïti, ainsi que de la formation plus approfondie sur des questions liées à l'environnement et à la santé et sécurité.

En 2012, des formations sur le Code de conduite ont été offertes à des superviseurs, des gestionnaires et du personnel responsable de la conformité de deux de nos principaux sous-traitants en Chine et de deux agences d'approvisionnement en Corée. La présentation incluait de l'information concernant les dispositions du Code et des cas de non-conformité et des solutions pour y remédier. Des formations semblables sont prévues au cours de 2013 pour d'autres sous-traitants en Asie.

De plus, Gildan a donné une formation sur le Code de conduite à deux sous-traitants au Mexique.

En plus de la formation sur le Code de conduite, le personnel chargé de la sécurité dans nos installations en Amérique centrale et en République dominicaine (engagé par des sous-traitants) a également reçu de la formation sur le droit du travail et les droits humains lors de la formation initiale en 2010-2011, conformément à notre entente commerciale avec nos sous-traitants. S'adressant spécialement aux employés chargés de la sécurité embauchés par des sous-traitants, ce nouveau programme de formation met l'accent sur des situations auxquelles ces employés pourraient faire face dans le cadre de leurs fonctions au sein de Gildan. Chaque nouveau membre du personnel de la sécurité reçoit une formation sur le Code de conduite de Gildan, ainsi que sur nos politiques en matière de harcèlement et d'abus. Des ateliers de mise à jour seront offerts aux employés en 2013.





ACCUEIL > EMPLOYÉS > CODE DE CONDUITE > LOI CALIFORNIENNE SUR LA TRANSPARENCE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

En 2010, l'assemblée législative de la Californie a adopté une nouvelle loi, la Loi californienne sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement 2010 (SB 657), qui exige que les détaillants et les fabricants de biens ayant des recettes brutes annuelles de plus de 100 millions de dollars à l'échelle internationale informent les consommateurs des efforts déployés afin d'abolir l'esclavage et la traite de personnes au sein de leurs chaînes d'approvisionnement.

La traite de personnes peut prendre de nombreuses formes, y compris le travail forcé et le travail des enfants, selon les définitions dans les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) suivantes :

- Convention de l'OIT sur le travail forcé, no 29;
- Convention de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, no 105;
- Convention sur les pires formes de travail des enfants, no 182. Le Code de conduite de Gildan, lancé en 2005 et mis à jour en 2012, encadre les activités de la Société dans toutes ses installations et expose clairement sa position sur un vaste éventail de pratiques de travail.

Il s'appuie sur les conventions de l'OIT, ainsi que sur les standards de conformité connexes qui traitent de travail forcé, du travail des enfants, de la rémunération et des avantages sociaux, des heures de travail, du harcèlement et des abus, de même que de santé et sécurité.

Gildan surveille chaque année les conditions de travail des employés de toutes ses usines et de celles de ses sous-traitants. Comme le programme de conformité du travail de la Société est accrédité par la Fair Labor Association (FLA), les installations de Gildan et celles de ses sous-traitants sont soumises au système de surveillance, de vérification et de résolution rigoureux de la FLA. Cette dernière accrédite des vérificateurs et a recours aux services d'auditeurs internes pour effectuer des vérifications sans préavis.

Veuillez lire les informations ci-dessous pour connaître la manière dont Gildan respecte chacune des dispositions de la Loi californienne sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement.

1. La Société vérifie sa chaîne d'approvisionnement de produits afin d'évaluer et de gérer les risques de traite de personnes et d'esclavage.

Gildan évalue les risques associés à sa chaîne d'approvisionnement lors d'une analyse préliminaire des potentiels sous-traitants. Cette analyse guide nos décisions commerciales et nos relations d'affaires avec les sous-traitants que nous sélectionnons.

Ces analyses visent à garantir que toutes les installations fabriquant les produits de Gildan respectent au moins le Code de conduite interne rigoureux de la Société, les lois locales et internationales, ainsi que les codes auxquels Gildan se conforme, dont ceux de la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) et de la Fair Labor Association (FLA). Chacun des codes et chacune des normes mentionnés précédemment prévoit des dispositions strictes sur les travaux forcés et le travail des enfants, notamment sur la traite de personnes et l'esclavage. Lorsque des fournisseurs externes sont utilisés, ceux-ci doivent également respecter les codes précédemment mentionnés. Il s'agit d'une condition à laquelle les fournisseurs doivent répondre s'ils souhaitent faire affaire avec Gildan.

Pour nous assurer que nous respectons ou même que nous dépassons les exigences strictes de notre Code de conduite, nous réalisons chaque année une série d'audits internes indépendants et d'audits de tierces parties, ce qui témoigne de notre engagement envers la responsabilité de nos employés, de nos clients et de nos parties prenantes. En 2012, 142 audits ont été réalisés. De ceux-ci, 90 ont été effectués par les auditeurs internes de Gildan ou par des auditeurs externes au nom de Gildan, alors que 52 ont été menés par des auditeurs externes ou des évaluateurs au nom de la WRAP, de la FLA, de Better Work ou de clients de la Société. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le processus de vérification de Gildan, veuillez consulter le point 2 ci-dessous.

2. La Société mène des vérifications auprès de ses fournisseurs afin d'évaluer leur conformité aux normes de la Société relativement à la traite de personnes et à l'esclavage. Le rapport doit préciser si une vérification a été annoncée via un préavis et/ou n'a pas été effectuée de façon indépendante.

L'objectif de Gildan est de visiter la totalité de ses usines de fabrication, y compris celles de ses sous-traitants, au moins une fois tous les 18 mois.

Tous les audits sont faits sans préavis. La plupart des audits sont menés par les vérificateurs internes qualifiés de la Société. Toutefois, dans certains cas, Gildan a recours aux services de vérificateurs tiers indépendants. Nous pouvons également faire l'objet d'audits de la part de nos clients.

Gildan réalise des audits dans les usines de ses sous-traitants en se basant sur son Code de conduite. Ces audits évaluent les normes du « Guide à l'intention des sous-traitants de Gildan », qui est fourni à tous les sous-traitants. Les outils de vérification de la Société comprennent :

- Un questionnaire d'autoévaluation de l'usine
- Des lignes directrices pour réaliser les audits et un plan d'action pour l'équipe de direction
- Un formulaire d'entrevue avec l'équipe de direction
- Des lignes directrices relatives à la vérification
- Des lignes directrices relatives aux entrevues avec les travailleurs

Gildan utilise également une méthodologie d'échantillonnage, établie à partir des lignes directrices du Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) afin de déterminer le nombre de documents à examiner et le nombre d'individus à interroger.

De plus, certains des sous-traitants de la Société participent au programme Better Work de l'OIT. Toutes les installations de Gildan et celles de ses sous-traitants font l'objet de vérifications menées par la FLA, la WRAP, ainsi que par des clients. Veuillez consulter la section portant sur la conformité sociale du site Web de la Société pour obtenir de plus amples renseignements.

3. La Société exige de ses fournisseurs directs qu'ils certifient que les matériaux utilisés dans la fabrication de produits sont conformes aux lois en matière d'esclavage et de traite de personnes en vigueur dans les pays où ils exercent leurs activités.

Afin de s'assurer que les principaux sous-traitants et fournisseurs de Gildan respectent son Code de conduite et le mettent en œuvre, la Société a inclus dans l'entente commerciale régissant sa relation contractuelle une clause selon laquelle les sous-traitants doivent se conformer au Code de conduite de la Société.

Gildan demande à ses partenaires d'affaires de confirmer, par la voie d'une déclaration signée, qu'ils n'utilisent pas ou ne se procurent pas des fibres de coton provenant de l'Ouzbékistan afin d'approvisionner Gildan en fil ou fabriquer nos produits.

4. La Société a mis en place des procédures et des normes de responsabilisation internes à l'intention des employés ou des sous-traitants qui ne respectent pas les normes de la Société en matière d'esclavage et de traite de personnes.

La non-conformité aux exigences du Code de conduite de Gildan peut entraîner des mesures correctives, une résiliation ou un congédiement, dépendamment du nombre de non-conformités repérées et de leur gravité. Bien que Gildan tentera toujours de parvenir à une résolution durable, la Société se réserve le droit de mettre fin à une relation d'affaires avec un sous-traitant si elle le juge nécessaire. L'équipe d'auditeurs internes de la Société travaille en collaboration avec les sous-traitants afin d'élaborer des plans d'action pour régler les cas de non-conformité.

5. La Société offre à ses employés et aux membres de la direction ayant une responsabilité directe dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement de la formation sur la traite de personnes et l'esclavage, particulièrement sur l'atténuation des risques au sein de la chaîne d'approvisionnement de produits.

Tous les employés directs de Gildan reçoivent une formation sur les éléments clés du Code de conduite de la Société. Une formation sur le Code de conduite de Gildan est offerte à tous les nouveaux employés des installations de ses sous-traitants de couture en Haïti. Les équipes de vérification internes de Gildan reçoivent différents types de formation portant sur des questions de conformité sociale et des droits de la personne. Ces équipes travaillent également en étroite collaboration avec l'équipe de direction de la Société, ainsi qu'avec celles de ses sous-traitants afin de s'assurer que toutes connaissent bien les exigences du Code de Gildan et comprennent les enjeux liés à la conformité sociale.

En 2012, des formations sur le Code de conduite ont été offertes à des superviseurs, des gestionnaires et du personnel responsable de la conformité de deux de nos principaux sous-traitants en Chine et de deux agences d'approvisionnement en Corée. La présentation incluait de l'information concernant les dispositions du Code et des cas de non-conformité et des solutions pour y remédier. Des formations semblables sont prévues au cours de 2013 pour d'autres sous-traitants en Asie.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL

Gildan offre un milieu de travail éthique et stimulant. Nous nous efforçons de fournir un environnement de travail positif à tous nos employés.

La majorité de nos employés de production permanents reçoivent un salaire considérablement supérieur aux salaires minimum fixés par la loi pour l'industrie, et ce, dans chacun des pays où nous exerçons nos activités. De plus, nos employés reçoivent des bénéfices concurrentiels intéressants, tels qu'un accès à nos cliniques médicales 24 heures sur 24, le transport aller-retour gratuit entre le domicile et le lieu de travail, les repas subventionnés et l'accès à notre programme d'aide financière.

Au cours des prochaines années, Gildan continuera à élaborer des initiatives qui s'appuient sur ses pratiques actuelles en matière de relations avec les employés et s'assurera que ses pratiques liées à la santé et sécurité figurent parmi les meilleures de l'industrie du vêtement. Nous continuerons également à améliorer nos programmes de formation et de perfectionnement dans le but d'offrir davantage de possibilités d'avancement à nos employés.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > PRATIQUES D'EMPLOI

À l'échelle mondiale, Gildan privilégie les emplois permanents plutôt que les contrats temporaires, et ce, pour de nombreuses raisons :

- Optimiser les investissements financiers dans la formation et le perfectionnement des employés ;
- La formation de nouveaux employés entraîne des coûts financiers considérables et par conséquent, Gildan préfère investir dans les gens qui s'engageront auprès de la Société pour une longue période;
- Minimiser les coûts associés au recrutement de nouveaux employés;
- Les employés permanents ont plus de facilité à adopter la culture et les valeurs de la Société que les employés sous contrat d'emploi temporaire.

Parfois, l'embauche d'employés temporaires est nécessaire, comme dans les cas suivants :

- Pour travailler sur un projet en particulier qui a une date de fin déterminée, en supposant qu'aucune ressource ne détient la capacité ou l'expertise à l'interne;
- Pour combler des besoins temporaires;
- Lorsque la charge de travail est supérieure à la normale;
- Lorsque plus de temps est nécessaire pour trouver les ressources permanentes appropriées et qu'il est nécessaire d'avoir une ressource pour combler les besoins entre-temps.
- Pour les stages d'été :
 - Gildan croit qu'il est important d'offrir aux étudiants la possibilité d'acquérir de l'expérience en milieu de travail afin de leur permettre de mettre en pratique ce qu'ils ont appris au cours de leurs études.

INSTALLATIONS DE GILDAN EN 2012 - EMPLOYÉS PAR TYPE DE CONTRATS, PAR PAYS ET PAR GENRE

	POURCENTAGE D'EMPLOYÉS AYANT UN CONTRAT D'EMPLOI TEMPORAIRE		POURCENTAGE D'EMPLOYÉS AYANT UN CONTRAT D'EMPLOI PERMANENT	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
AMÉRIQUE CENTRALE	0,7		99,3	
	58,3	41,7	52,7	43,7
AMÉRIQUE DU NORD	10,9		89,1	
	44,4	55,6	47,7	52,3
ASIE	0		100	
	N/A	N/A	30,4	69,5
BASSIN DES CARAÏBES	0,5		99,5	
	57,1	42,9	59,2	40,8

- Un contrat d'emploi permanent est un contrat d'employé à temps plein ou à temps partiel d'une durée indéterminée.
- Un contrat d'emploi temporaire est un contrat d'emploi qui se termine à la fin d'une période déterminée ou lorsqu'un mandat spécifique d'une durée limitée est complété.

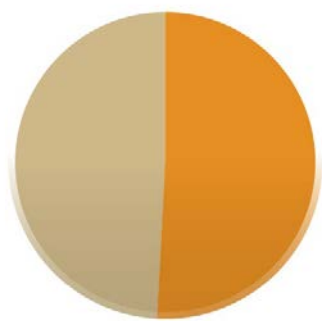
POURCENTAGE D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS SELON LE GROUPE D'ÂGE ET LE GENRE POUR CHAQUE PAYS EN 2012

	GROUPE D'ÂGE	GENRE
--	--------------	-------

	ENTRE 18 ET 30 ANS (%)	PLUS DE 30 ANS (%)	FEMMES (%)	HOMMES (%)
AMÉRIQUE CENTRALE	82,4	17,6	64,1	35,9
AMÉRIQUE DU NORD	48,8	55,2	59,2	40,8
ASIE	98,9	1,1	73,0	27,0
BASSIN DES CARAÏBES	48,8	51,2	38,9	61,1

ÉGALITÉ D’ACCÈS À L’EMPLOI

En Amérique du Nord, Gildan se conforme aux lois sur l’équité salariale, comme la « Loi sur l’équité en matière d’emploi au Québec » et aux dispositions de la loi de l’Equal Employment Opportunity (EEO) aux États-Unis. Dans d’autres régions du monde où de telles lois sont inexistantes, nous appliquons une politique de non-discrimination que ce soit sur la nationalité, l’âge, la couleur, le genre, la religion, l’origine nationale, l’invalidité, le statut de citoyen et autres groupes protégés. Cette politique, en ligne avec notre Code de conduite, stipule qu’aucun employé doit faire l’objet de discrimination, peu importe la forme qu’elle prend.



Répartition des employés selon le genre - Installations appartenant à Gildan - 2012

 Hommes	51 %
 Femmes	49 %

LE PROGRAMME « POSSIBILITÉS » AU NICARAGUA

En septembre 2012, Gildan et Los Pipitos, une organisation non gouvernementale venant en aide aux personnes souffrant de troubles mentaux et d’handicaps physiques, ont signé une entente de partenariat afin d’instaurer le programme « Possibilités » dans nos installations de couture au Nicaragua.

Selon cette entente, Los Pipitos s’engage à former des personnes handicapées, afin de les aider à soumettre leur candidature à divers postes au sein de la Société. Pour sa part, Gildan s’engage à leur fournir des occasions d’emplois dans divers secteurs dont la couture, l’inspection, le nettoyage et l’entreposage.

Depuis le lancement de ce programme, 38 personnes ont joint les rangs de Gildan à notre installation de San Marcos, générant des résultats remarquables.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > SALAIRES ET BÉNÉFICES

Nous avons développé et mis en place une structure de compensation concurrentielle qui nous permet d'attirer et de motiver les employés les plus talentueux et de favoriser leur rétention dans chacun des pays où nous sommes présents.

Partout où elle exerce des activités, Gildan est fière de sa capacité à créer des emplois bien rémunérés aux avantages attrayants, tels que l'accès à l'assistance médicale gratuite, l'accès à des programmes d'aide financière, le transport aller-retour entre le domicile et le lieu de travail, ainsi que les repas subventionnés. Nous offrons également à nos employés des moyens d'agir en leur proposant des occasions d'améliorer leurs compétences et de s'instruire davantage par l'entremise de nos programmes de formation. La majorité de nos employés de production permanents reçoivent un salaire considérablement supérieur aux salaires minimum fixés par la loi pour l'industrie, et ce, dans chacun des pays où nous exerçons nos activités. Ce facteur contribue directement à la qualité de vie de nos employés et à celle de leur famille.

En plus du salaire de base, Gildan offre également des primes aux employés qui surpassent certains objectifs. Ces primes, versées sous forme de rétribution ajoutée à la rémunération de base, visent à récompenser les employés ayant un rendement supérieur à la moyenne et s'inspirent d'un modèle retrouvé dans de nombreuses entreprises en Amérique du Nord.

Justes salaires

En 2012, Gildan a mené un projet pilote visant à évaluer le salaire de ses employés directs au Honduras selon le principe du juste salaire. L'objectif de cette étude est d'élaborer une procédure qui pourrait être utilisée par notre équipe locale de gestionnaires des ressources humaines pour calculer le juste salaire. Nous examinons actuellement les résultats de cette étude afin de concevoir une méthode d'établissement du juste salaire qui pourra s'appliquer dans toutes les régions où nous exerçons des activités. Nous prévoyons publier un résumé de ce projet au cours de la prochaine année.

Salaire minimum en Amérique latine

Les pays d'Amérique latine s'appuient sur diverses catégories pour déterminer le salaire minimum applicable. Le salaire minimum fixé par la loi varie en fonction du secteur d'activité dans la plupart des pays d'Amérique latine. Les différents secteurs comprennent l'agriculture, les services, le textile, ainsi que les secteurs industriel et bancaire.

La plupart des pays détermine le salaire minimum appliqué à l'industrie textile. Il est possible de comparer les salaires offerts dans les secteurs manufacturier et industriel aux salaires offerts dans l'industrie textile étant donnée la nature semblable de leurs activités.

Salaire minimum au Bangladesh

Au Bangladesh, une structure de salaire minimum a été établie pour l'industrie du vêtement. Les travailleurs sont classés en fonction du le poste qu'ils occupent.

RÉCOMPENSER LE DÉVOUEMENT ET LE RENDEMENT DES EMPLOYÉS

Évaluation du rendement

Gildan dispose d'un processus d'évaluation du rendement pour les employés indirects salariés ou rémunérés à l'heure.

Régime d'incitation à court terme

Une vaste proportion des employés indirects sont admissibles à un régime d'incitation à court terme, qui permet d'offrir des primes annuelles lorsque les objectifs clés de rendement financier et de croissance de la Société sont atteints. Le régime reconnaît également les efforts individuels et d'équipe dans l'obtention de résultats financiers supérieurs.

Régime d'incitation à long terme

Le régime d'incitation à long terme a d'abord été mis en place en 1998 pour l'attribution d'options d'achat d'actions, puis a été modifié afin de permettre au conseil d'administration d'octroyer des unités d'actions dilutives de négociation restreintes visant des actions nouvelles ou en circulation aux membres de la direction et aux employés clés de la Société et de ses filiales. L'objectif principal du régime est d'encourager les employés à travailler et à participer à la croissance à long terme de la Société et de permettre d'attirer, de garder et de motiver les membres de la direction et les employés clés. Le régime est géré par le conseil d'administration, qui en a délégué les responsabilités au Comité des ressources humaines et de la rémunération.

Régime d'achat d'actions des employés

En vue de renforcer l'engagement des employés envers Gildan, la Société offre un régime d'achat d'actions des employés (RAAE) depuis 2000 au Canada et depuis 2007 aux États Unis et à la Barbade. En 2012, la Société a procédé au lancement du RAAE auprès des gestionnaires et des cadres en Amérique centrale et en République dominicaine afin de leur permettre de devenir actionnaires de la Société. Le RAAE permet aux employés d'acheter à prix réduit des actions de Gildan par l'entremise de retenues salariales. En vertu de ce régime, les actions ne peuvent être vendues pendant une période de deux ans. La participation à ce programme se fait sur une base volontaire. Ce régime n'a pas encore été lancé en Asie.

Apprenez-en davantage sur le régime d'incitation à long terme dans la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Tout au long de l'année, nous offrons un large éventail de possibilités de formation à nos employés afin qu'ils améliorent leurs compétences, accroissent leurs connaissances et soient mieux informés des principes inclus dans notre Code de conduite.

Les employés sont admissibles à de la formation professionnelle externe ou à des séances de formation à l'interne qui sont mises en place en fonction de leurs besoins spécifiques. Gildan couvre certaines dépenses connexes en fonction de paramètres prédéfinis.

En 2012, 865 343 heures-personnes de formation ont été données à l'échelle mondiale, ce qui représente en moyenne 30,1 heures-personnes de formation par employé.

En 2012, les heures-personnes de formation par catégorie à l'intention des employés étaient réparties comme suit :

CATÉGORIE	HEURES-PERSONNES
FORMATION INITIALE ET CODE DE CONDUITE	35 154
DÉVELOPPEMENT HUMAIN	93 621
FORMATION TECHNIQUE	585 263
SANTÉ ET SÉCURITÉ	88 250
ENTRETIEN	12 530
QUALITÉ	50 525

FORMATION INITIALE

Au moment de leur entrée en fonction au sein de Gildan, les employés participent à une formation initiale ou à une séance d'information présentant Gildan, ses principes, ses politiques, ses procédures, son Code de conduite, ses principes en matière de citoyenneté corporative, le Système qualité de Gildan, ainsi que les responsabilités relatives à leurs emplois respectifs. La formation aborde également des sujets permettant aux employés de mieux comprendre leur nouvel environnement de travail et d'être mieux informés de leurs droits et obligations.



FORMATION TECHNIQUE

Gildan estime que la formation continue est un facteur clé dans l'accroissement des compétences de la main-d'œuvre. C'est pourquoi nous accordons une grande importance à la formation à l'interne. Dès leur embauche, les employés de production directs reçoivent une formation technique sur les responsabilités spécifiques à leur poste. Par exemple, tous les opérateurs de chariot élévateur de nos installations aux États Unis reçoivent une formation sur l'utilisation de la machinerie, alors que le personnel administratif de la Barbade et du Bangladesh bénéficie d'une formation poussée sur Word, Excel et d'autres applications logicielles. Apprendre les bonnes techniques et les protocoles de sécurité appropriés dès le premier jour aide les employés à s'adapter plus facilement à leur nouveau milieu de travail et leur permet de remplir leur rôle et leurs responsabilités plus rapidement.

Dans les installations appartenant à Gildan en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et au Bangladesh, de même que dans les usines de ses sous-traitants en Haïti, des modules de couture sont réservés exclusivement à la formation des nouveaux employés. Ces modules sont également utilisés tout au long de l'année pour démontrer de nouveaux procédés de couture.

En 2012, environ 131 500 heures-personnes de formation sur les modules de couture ont été offertes au Honduras et plus de 38 000 heures-personnes de formation ont été données sur ces modules au Nicaragua.

Afin de renforcer notre engagement envers la formation technique, le Système de formation Dortex a été mis en place à notre usine de textile de la République dominicaine (Dortex). Au cours de l'exercice 2012, 41 476 heures-personnes de formation ont été offertes aux opérateurs et aux employés auxiliaires.

Jusqu'à présent, en République dominicaine, 44 employés ont obtenu la certification Lean Six Sigma. La formation Lean Six Sigma constitue une méthode visant l'amélioration de différents processus par la réduction de leur variabilité, menant ainsi à l'élimination des défauts ou des erreurs dans la fabrication des biens ou la prestation de services aux clients.

De plus, au cours de l'été 2012, 25 employés des usines de textile au Honduras ont reçu une certification Six Sigma Green Belt (ceinture verte).

De plus, en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, nous offrons à des directeurs, des superviseurs et des coordonnateurs des formations techniques et des cours sur la gestion, le leadership et le droit du travail, tant à l'interne qu'à l'externe.

Par exemple, en 2012 à la Barbade, des groupes de superviseurs et de gestionnaires ont reçu une formation sur les aptitudes de supervision et de gestion, dont le mentorat ou encore donner et recevoir de la rétroaction.



ACADÉMIE DE FORMATION INTERNE

En mars 2011, Gildan a créé une académie de formation interne au Nicaragua afin d'offrir à tous les employés directs la possibilité d'être formés dans d'autres domaines techniques, comme la mécanique, ainsi que sur des aspects de supervision et d'enseignement. Cette initiative nous permet également de repérer et de former les employés talentueux et de leur fournir des possibilités d'avancement au sein de Gildan. Le programme est chapeauté et accrédité par le National Technical Institute of Nicaragua (INATEC), un organisme gouvernemental responsable de la formation continue.

Au Honduras, Gildan a mis sur pied un projet pilote d'académie de formation interne dans son installation de couture de Villanueva, auquel participent 19 employés. La Société prévoit lancer le programme dans l'ensemble de ses installations de couture et de textile en 2013.



PROGRAMME DE LEADERSHIP AU HONDURAS : LE PROJET FRANKLIN COVEY

En 2011, le Service du développement organisationnel et de la formation de Gildan du Honduras a mis en place un programme de leadership en collaboration avec la firme de formation en leadership reconnue internationalement, Franklin CoveyMC, afin d'offrir un programme de formation de deux ans adapté spécialement aux besoins des vice-présidents, des directeurs et des chefs de service. Le programme a comme but de s'assurer que les membres de la haute direction sont alignés sur la vision, la mission et les valeurs de la Société et vise à renforcer les compétences en leadership au sein de Gildan.

Afin de permettre aux autres employés honduriens de profiter du programme de leadership, Gildan a formé une académie de facilitateurs internes composée de 13 gestionnaires ayant obtenu une certification Franklin Covey et qui déploieront le programme à tous les niveaux de l'organisation à titre de facilitateurs.

En 2012, ces facilitateurs ont offert une formation sur le leadership à un groupe constitué de 27 hauts dirigeants et prévoient l'offrir aux cadres intermédiaires au cours des prochaines années.

FORMATIONS OFFERTES À L'INTERNE

Dans la plupart de nos installations, nous avons mis en place une série de séances de formation afin d'améliorer les connaissances des employés sur des sujets spécifiques à Gildan, de partager les meilleures pratiques et de reconnaître l'expertise et les compétences des employés.

En 2012, Gildan a mis l'accent sur le renforcement des compétences identifiées à travers le processus d'évaluation du rendement. Toutes ces formations sont adaptées aux besoins des employés.

Au total, 350 705 heures-personnes de formation interne ont été offertes en 2012 en Amérique centrale. La même année, 1 843 heures-personnes de formation spécifique ont été dispensées en République dominicaine et 50 400 au Bangladesh.

Gildan encourage également la mobilité de ses employés d'une usine ou d'un centre de fabrication à un autre afin de permettre la formation croisée au sein de l'organisation.

Les sujets abordés dans le cadre de ces séances de formation comprennent :

- **Les activités de Gildan**
En 2012, nous avons mis sur pied la formation sur les connaissances liées à Gildan, qui décrit l'historique de Gildan, ses produits et ses activités, ses pratiques en matière de responsabilité sociale et de ressources humaines, son Code de conduite et son Code d'éthique. La formation reflète la culture de Gildan et explique clairement le comportement attendu des employés sur le plan éthique
- **Les ressources humaines**
Formation en leadership, motivation des employés, aptitudes organisationnelles, formation des nouveaux employés, résolution de conflits, gestion du changement, code du travail, processus d'évaluation du rendement, régimes d'assurance et processus disciplinaire
- **La qualité**
Système de qualité Gildan, ISO 9001, contrôle de la qualité, formation des vérificateurs
- **La santé et sécurité**
Préparation des brigades internes, formation sur la sécurité dans les usines pour l'ensemble des aires de travail (incluant le contrôle des incendies et la manipulation des produits chimiques)
- **La formation technique**
Perfectionnement des compétences des opérateurs, formations relatives aux procédures de tricot, de coupe et de teinture, formations techniques de l'Instituto Politécnico Centroamericano (réfrigération et climatisation), formation de base en électricité
- **Finances**
Finances 101 pour les professionnels non spécialisés en finance, formation sur les Normes internationales d'information financière
- **Citoyenneté corporative**
Code de conduite, ergonomie, environnement

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Nous reconnaissons l'importance d'offrir à nos employés un perfectionnement continu alors qu'ils sont à l'emploi de Gildan, et ce, par l'entremise de différents types de formation conçus pour améliorer les compétences techniques, administratives et interpersonnelles nécessaires à leur poste actuel ou liées à leur avancement futur. Les besoins spécifiques en matière de formation pour les employés sont identifiés au moyen du processus d'évaluation du rendement.

Dans certains pays, par l'entremise de son programme de remboursement des droits de scolarité, Gildan rembourse les frais de scolarité aux employés qui participent à des programmes de perfectionnement professionnel continu offerts par les universités ou les associations professionnelles.

De plus, dans la majorité de nos installations, nous offrons des cours de langue aux employés dont la connaissance du français, de l'anglais ou de l'espagnol s'avère nécessaire dans le cadre de leurs fonctions professionnelles.

Gildan soutient les employés dont le rendement au travail et la satisfaction professionnelle s'améliorent après avoir acquis des compétences et des connaissances dans le cadre de programmes de formation et de perfectionnement.

Le programme Educatodos au Honduras

L'accès à l'éducation de base et à l'alphabétisation est tenu pour acquis dans de nombreux pays du monde, mais malheureusement, ces droits fondamentaux sont inexistant dans bien des régions. Étant conscient de cette réalité, Gildan soutient Educatodos depuis 2003. Il s'agit d'un programme élaboré en partenariat avec le ministère de l'Éducation du Honduras et l'Agence des États-Unis pour le développement international pour offrir des cours d'enseignement primaire et secondaire dans des régions peu favorisées. Le financement public du programme a été suspendu en 2009 en raison de l'instabilité politique du Honduras à cette période. Toutefois, en août 2010, le programme a été relancé officiellement et plus de 340 employés s'y sont inscrits. Au cours de la même année, Gildan a continué d'élargir le programme à toutes ses usines de textile et de couture du Honduras.

En juillet 2011, plus de 300 employés des usines de textile et de couture ayant participé au programme Educatodos ont participé à la remise des diplômes. Pour la première fois depuis la mise en œuvre du programme, la remise des diplômes a été tenue en présence du secrétaire à l'éducation du Honduras. Gildan a également signé une entente reflétant sa volonté de poursuivre le programme en 2011 et en 2012 afin d'en faire profiter au nombre croissant d'employés intéressés à poursuivre leurs études secondaires.

En 2012, plus de 145 employés ont participé au programme Educatodos et ont obtenu leur diplôme. Comme l'entente visait 300 employés, nous nous efforcerons en 2013 d'égaliser ou de surpasser le nombre de participants, ce qui signifie que nous devons attirer au moins 155 nouveaux employés qui participeront.

Programme de leadership en République dominicaine

Nous avons démarré un programme de leadership spécialisé en République dominicaine destiné aux gestionnaires afin de renforcer leurs compétences dans certains domaines comme le leadership, la planification stratégique, le mentorat, les cinq choix pour favoriser une production extraordinaire et l'intelligence émotionnelle.

En 2013, nous organiserons des séances de formation sur les aptitudes comportementales et offrirons de nouvelles formations sur des compétences techniques.



ACCORD PÉDAGOGIQUE AVEC UNE UNIVERSITÉ AU HONDURAS

En novembre 2011, Gildan a mené un sondage dans certaines de ses installations au Honduras afin de connaître la satisfaction de ses employés à l'égard de leur horaire de travail. Bien que la majorité des employés aient exprimé leur satisfaction générale, un petit pourcentage a soulevé un point négatif, c'est-à-dire leur difficulté à trouver un programme scolaire qui puisse s'adapter à leur horaire de travail. Pour remédier à cette situation, Gildan a étudié diverses solutions et a établi que la Universidad Tecnológica de Honduras (UTH) était le partenaire idéal pour développer un horaire de cours adapté aux besoins des employés.

Par conséquent, en février 2012, Gildan a signé un accord de coopération pédagogique avec l'UTH. Aux termes de cet accord, le premier du genre en Amérique latine et dans le bassin des Caraïbes, l'université offre des cours selon un horaire adapté aux heures de travail de la Société. Cet accord exceptionnel et la flexibilité de l'horaire de travail de la Société permettront aux employés de commencer ou de poursuivre des études universitaires. En 2012, plus de 140 employés se sont inscrits à l'université.



ACCORD DE COLLABORATION AVEC L'INATEC AU NICARAGUA

En septembre 2012, Gildan a signé un accord de collaboration avec l'ITA, un institut local géré par le National Technical Institute of Nicaragua (INATEC), situé à Nandaime près de notre installation de couture de Rivas. L'ITA offrira des cours techniques et d'anglais selon un horaire flexible afin de faciliter la participation de nos employés de notre installation de couture de Rivas au programme. Ces cours seront parrainés par l'INATEC et offerts aux employés gratuitement.

MA MAISON DE LA CONNAISSANCE EN RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

En République dominicaine, Gildan a fondé une école de formation technique interne appelée « Mi Casita ». Le principal objectif de cette école est d'offrir aux employés de l'entretien ménager l'occasion d'accroître leur niveau d'éducation et de les aider à améliorer leur profil

académique.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > SANTÉ ET SÉCURITÉ

Gildan considère la santé et la sécurité au travail comme une priorité absolue. En 2008, nous avons mis en place une fiche de suivi des indicateurs de performance en matière de santé et de sécurité afin de pouvoir surveiller de près les accidents de travail et leur gravité. Englobant l'ensemble de nos installations à travers le monde, cette fiche de suivi contient des données relatives aux premiers soins, aux blessures, aux accidents entraînant une perte de temps, aux troubles musculo-squelettiques, aux heures et jours de travail perdus, au taux d'accidents et au taux de gravité.

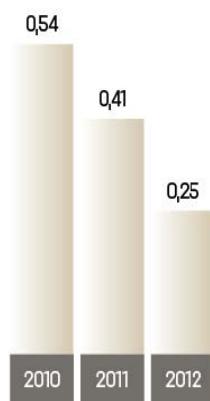
S'appuyant sur les principes de la Occupational Safety and Health Administration (OSHA), le taux d'accidents indique le nombre d'accidents survenus pour chaque tranche de 200 000 heures travaillées.

Le taux de gravité indique la gravité des accidents survenus au cours du même nombre d'heures travaillées. Ce taux est basé sur le nombre de jours perdus, qui est considéré comme un indicateur de la gravité d'un accident.

En 2012, à l'échelle mondiale, les taux de blessures et de gravité ont respectivement diminué de 39 % et de 24 % par rapport à ceux de 2011.

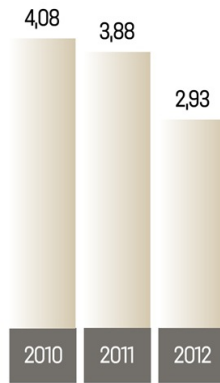
En 2012, nous n'avons eu aucun accident de travail mortel.

Taux d'accidents de travail



*Données fondées sur les calculs de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA).
(Nombre total d'accidents / nombre total d'heures de travail) X 200 000
Le facteur « 200 000 » correspond à 50 semaines de travail de 40 heures pour 100 employés.*

Taux de gravité



Données fondées sur les calculs de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA).
(Nombre total de jours perdus / nombre total d'heures de travail) X 200 000
Le facteur « 200 000 » correspond à 50 semaines de travail de 40 heures pour 100 employés.

COMITÉS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Dans toutes les installations appartenant à Gildan et dans plusieurs de nos bureaux administratifs, des comités de santé et sécurité officiels, composés de gestionnaires, de superviseurs et d'employés de production, se rencontrent une fois par mois afin de discuter de mesures préventives à mettre en place. Ces comités examinent également les accidents en lien avec la santé et sécurité qui se sont produits pendant cette période et suggèrent des améliorations aux programmes de santé et de sécurité. Les améliorations proposées sont mises en place par les gestionnaires en matière de santé et sécurité, qui sont également responsables de l'élaboration de procédures qui y sont liées dans nos installations de couture et de textile.



FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Chaque année, nous offrons plusieurs séances de formation en santé et sécurité à nos employés de tous les niveaux à travers l'ensemble de nos installations. Ces séances portent notamment sur les sujets suivants :

- règles générales de sécurité
- fiches de relevé d'inspection
- intervention d'urgence et premiers soins
- procédures d'évacuation et de sauvetage
- sécurité relative aux chariots élévateurs à fourche
- formation sur la sécurité industrielle
- contrôle et prévention des incendies
- protection auditive et sécurité du dos
- utilisation des extincteurs
- gestion des matières dangereuses
- permis de travail / verrouillage / étiquetage
- équipement de protection personnelle
- dangers électriques
- marche à suivre en cas de déversement
- travail en hauteur
- identification et utilisation de produits chimiques
- enquête en cas d'accident et déclaration d'accident

En 2012, plus de 40 employés des services des ressources humaines, de l'environnement, santé et sécurité ont reçu 100 heures-personnes de formation sur la santé et sécurité. En 2013, un groupe de cadres intermédiaires de nos usines en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes seront formés sur le Programme de conformité de la formation en matière de sécurité pour pouvoir favoriser la sécurité et la réduction des accidents dans toutes nos installations situées dans ces régions.



PERFORMANCE EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ

Toutes les installations appartenant à Gildan sont sujettes à des vérifications régulières en matière de santé et sécurité, qui sont menées par un coordonnateur de la sécurité interne et par des vérificateurs internes et externes de la responsabilité sociale d'entreprise.

Vérifications en matière de santé et sécurité menées dans l'ensemble des installations appartenant à Gildan :

- **Une fois par quart de travail**
Sécurité de la station de travail de production
- **Une fois par mois**
Conditions hygiéniques de la cafétéria
Sécurité de l'usine
Entretien et état de l'équipement
Étiquetage et entretien des produits chimiques
Entretien ménager

En 2012, les audits réalisés en matière de santé et sécurité, d'entretien ménager et de mise à niveau de l'équipement, ainsi qu'en matière d'étiquetage et de manipulation de produits chimiques, ont été regroupés dans l'audit de l'entretien ménager, ce qui constitue un moyen efficace de comparer les usines dans le cadre des inspections internes en santé et sécurité.

AMÉLIORATION CONTINUE DU SYSTÈME DE GESTION DE LA SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Voyant une occasion d'améliorer la santé et sécurité au travail, nous avons uni nos forces à celles de *Business for Social Responsibility*

(BSR) et de la *Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial* (FUNDAHRSE) ([hyperlien vers www.fundahrse.org](http://www.fundahrse.org)) en 2009 afin d'analyser et de renforcer notre gestion de la santé et sécurité au travail et de participer ainsi au projet Responsible Competitiveness Project de BSR CAFTA-DR.

BSR et FUNDAHRSE ont amorcé ce projet par la réalisation d'entrevues avec nos parties prenantes internes et externes afin de recueillir des données sur la santé et sécurité à l'usine de couture de San Miguel au Honduras. Les résultats de l'étude ont montré que les parties prenantes de San Miguel étaient surtout intéressées par l'ergonomie. BSR et FUNDAHRSE ont donc mené une analyse comparative des meilleures pratiques en matière de systèmes de gestion de santé et sécurité, ainsi qu'une analyse des écarts afin d'identifier des pistes d'amélioration continue. La dernière phase du projet consistait en la création d'un programme de formation entre pairs permettant aux employés de contribuer activement aux formations en santé et sécurité à l'usine, en collaborant à la sélection du contenu et en renforçant avec leurs pairs les concepts présentés lors des formations. L'étude complète se trouve ici ([disponible en anglais seulement](#)).

Le travail effectué a donné lieu à une série d'initiatives visant à créer des systèmes de gestion qui favorisent l'adoption de mesures de prévention des maladies professionnelles et des accidents de travail, tout en permettant l'amélioration continue de la santé et sécurité au travail. Les résultats immédiats du projet comprennent :

- La création d'un comité de santé et sécurité mondial, composé de représentants de chaque région, afin de transmettre les mesures préventives et correctives prises après les accidents;
- L'ajout d'indicateurs de santé et sécurité dans les évaluations des gestionnaires et des superviseurs à tous les niveaux;
- L'amélioration du temps de réponse des gestionnaires et des superviseurs relativement à la mise en œuvre des suggestions en matière de santé et sécurité et à la prise de mesures correctives pour assurer la conformité;
- L'inclusion des recommandations du projet dans les objectifs de mise en œuvre annuels du gestionnaire régional;
- L'intégration des préoccupations des employés identifiées au cours des entrevues réalisées par BSR et FUNDAHRSE au programme de formation en santé et sécurité au travail;
- Une participation plus active des employés aux programmes de santé et sécurité au travail.

Les résultats attendus à long terme comprennent une plus grande conformité aux politiques de Gildan en matière de santé et sécurité, une diminution des risques liés à la santé et sécurité à la suite de l'adoption de mesures préventives, ainsi qu'une baisse des taux d'absentéisme et de roulement du personnel.

Au cours de 2011, plus de 4 000 employés de l'usine de San Miguel ont de nouveau été formés sur l'ergonomie à partir de la même méthodologie que celle élaborée par le projet BSR. En 2011, les initiatives mentionnées ci-dessus ont contribué à la diminution du nombre d'accidents et du taux de roulement du personnel de l'usine de San Miguel. En 2012, la formation a été offerte par des membres du personnel médical et du service de l'environnement, santé et sécurité. Tous les employés des autres usines de couture ont également reçu la formation sur le programme d'ergonomie de Gildan.

INITIATIVES LOCALES

Nous sommes fiers que de nombreux programmes élaborés et mis en œuvre dans nos installations visent à améliorer les connaissances des employés sur des questions de santé générales et contribuent ainsi à leur bien-être global. Ces programmes ont été créés afin de répondre aux besoins spécifiques de nos employés en fonction de leur emplacement géographique.

Rester informé sur la santé et sécurité

Nos employés reçoivent des renseignements sur la santé et sécurité par différents moyens de communication en fonction de leur emplacement : bulletins, dépliants, courriels, réunions et avis envoyés par nos partenaires du secteur de la santé.

Améliorations continues en matière d'environnement, santé et sécurité

En 2012, nous avons envoyés nos coordonnateurs en environnement, santé et sécurité du bassin des Caraïbes à notre installation intégrée du Bangladesh, où, pendant un mois, ils ont formé les équipes locales sur nos politiques et procédures relatives à l'environnement, à la santé et à la sécurité, et ce, afin que les pratiques soient les mêmes dans l'ensemble des installations de Gildan.

Certification des cafétérias

Conformément à notre engagement à fournir à nos employés des services de cafétéria salubres et hygiéniques, nous mettons actuellement en place un programme d'hygiène alimentaire (*Programa Alimentos Seguros*) dans toutes nos cafétérias au Honduras. Ce programme nous offre des outils pratiques pour améliorer continuellement la qualité de nos cafétérias et la satisfaction de nos employés et permet par le fait même de réduire le taux d'absentéisme découlant d'épidémies ou de maladies transmissibles par les aliments. Grâce à ce programme, nous avons pu bénéficier des services de consultation d'*AgroBioTek Internacional*, l'organisation chargée de l'élaboration du programme.

De plus, des séances de formation sur la manipulation des aliments ont été offertes avec comme objectifs d'informer les membres du personnel de la cafétéria de leur rôle respectif en matière d'hygiène alimentaire et de leur fournir des guides relativement au processus de vérification afin qu'ils soient en mesure de détecter rapidement les non-conformités et qu'ils soient capables d'appliquer les mesures correctives nécessaires afin d'y remédier, conformément aux normes internationales.

En juin 2011, les installations de San Miguel et de Rio Nance II ont terminé la mise en œuvre du programme et ont obtenu leur certification Or, qui confirme qu'elles respectent les normes internationales en matière d'hygiène et de manipulation des aliments. La certification Or représente le plus haut niveau pouvant être atteint dans le cadre de ce programme. En 2012, nos deux installations de fabrication de chaussettes et notre installation de couture de Villanueva au Honduras, de même que l'usine de couture de Rivas au Nicaragua, ont aussi obtenu la certification Or. Notre plus récente usine de textile au Honduras, Rio Nance V, et notre usine de couture de San Marcos, au Nicaragua, mettent actuellement en œuvre ce programme.

Programmes de soins de santé

Dans la plupart des pays où nous exerçons nos activités, il y a souvent un manque de programmes de soins de santé publics et privés. Afin de combler les insuffisances des systèmes de sécurité sociale (qui comprennent l'accès aux soins de santé), nos médecins dans chacune de nos installations ont analysé les tendances concernant la santé publique pour les maladies courantes (dont la grippe, le VIH et d'autres maladies sexuellement transmissibles, la dengue et la conjonctivite) dans les pays où nous sommes établis. À la suite de cet examen, Gildan a mis en place des programmes préventifs à l'intention des employés comprenant des présentations, des bulletins présentés sur les panneaux d'affichage, des brochures et des messages via les haut-parleurs.

Par exemple, dans nos installations en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, nous avons mis en œuvre un programme préventif contre les maladies respiratoires, qui constituent la principale cause de maladie dans ces régions en raison du climat tropical. Au Nicaragua, un programme préventif contre la leptospirose a été mis en place en raison de l'augmentation des cas signalés au pays.

En 2012, pour renforcer encore davantage nos programmes de soins de santé, sept médecins honduriens additionnels ont reçu la formation sur la santé au travail donnée par le Investigation and Health Studies Center de la Universidad Autónoma du Nicaragua. Au total, 13 médecins ont été formés jusqu'à maintenant sur le sujet. Cette formation est coordonnée par le Honduran Social Security Institute.

Foires sur la santé en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes

Nous organisons des Foires sur la santé dans nos installations du Honduras depuis 2007 et dans celles du Nicaragua depuis 2009. Au cours de ces événements, de nombreux organismes se joignent au personnel médical de Gildan pour donner de l'information aux employés sur l'alimentation, sur différents problèmes de santé et sur d'autres sujets liés aux soins de santé. Les employés obtiennent également des renseignements importants portant notamment sur les traitements médicaux pour le diabète et sur les soins dentaires, ophtalmologiques et gynécologiques.

En 2012, Gildan a fourni à plus de 4 180 employés de ses usines de couture au Honduras un grand nombre de services médicaux variés, dont la médecine interne, la pédiatrie, l'ophtalmologie, la gynécologie, la vaccination, des examens en laboratoire, l'orthopédie, des soins

dentaires et des tests de dépistage du VIH. Les employés de nos usines de textile ont bénéficié de services semblables au fil des mois dans le cadre de différentes campagnes. Divers spécialistes se sont rendus dans ces usines et y ont prodigué des soins selon les besoins des employés. L'orthopédie, la dermatologie, des examens en laboratoire, des cytologies, des tests de dépistages du VIH ou du cancer du sein sont de bons exemples des services qui ont été fournis.

En 2012, plus de 1 800 employés et leurs enfants ont participé aux Foires sur la santé au Nicaragua.

En République dominicaine, les Foires sur la santé font partie des journées de la famille « Juntos en familia » organisées chaque année à l'usine de textile Dortex. En 2012, plus de 1 200 employés et membres de leur famille ont participé aux Foires sur la santé, au cours desquelles des conférences sur différents sujets liés à la santé ont été présentées.

La première Foire sur la santé organisée pour les employés de notre usine de couture à Las Americas a eu lieu en 2012. Environ 1 300 employés et enfants ont reçu gratuitement des soins médicaux relevant notamment de la médecine générale, de la pédiatrie, des soins dentaires, de la gynécologie et de l'ophtalmologie.

Au total, en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, environ 8 500 employés et membres de leur famille ont reçu des soins médicaux gratuits lors d'une foire sur la santé organisée par la Société.

Santé des femmes

Au Honduras, nos équipes de soins de santé enseignent aux employées à reconnaître les symptômes du cancer du col de l'utérus et leur offrent des tests de dépistage gratuits. Entre le début de la campagne en 2007 et la fin de 2011, 750 employées, soit 10 % de la main-d'œuvre féminine, ont subi un test de cytologie. Ce test a été rendu disponible grâce à un partenariat entre Gildan et le gouvernement du Honduras, qui a donné l'équipement nécessaire pour réaliser cet examen. Au cours des prochaines années, Gildan renforcera cette campagne afin de s'assurer que les employées comprennent l'importance des enjeux liés au cancer du col de l'utérus et effectuent à l'avenir les tests de dépistage.

Au Honduras et au Nicaragua, Gildan a continué à soutenir cette campagne en 2012, au cours de laquelle plus de 230 femmes ont subi une cytologie sans frais.

La Tournée rose de Gildan : une campagne de sensibilisation au cancer du sein

En octobre 2010, Gildan a lancé une campagne de sensibilisation au cancer du sein dans l'ensemble de ses installations. Cette campagne, appelée la Tournée Rose, est devenue un événement annuel dans nos usines en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. Pendant la campagne, les usines sont décorées de rubans et de ballons roses. Des médecins donnent des présentations sur la prévention et le dépistage du cancer du sein et répondent aux questions des employés sur le sujet.

En 2012, plus de 18 000 employés de nos installations en Amérique centrale ont participé à la Tournée rose et environ 200 employés honduriens ont pris part à la marche pour le cancer du sein. Durant la campagne et pour la première fois au Honduras, la Société a organisé une activité de collecte de cheveux au profit d'un organisme sans but lucratif américain appelé Locks of Love, dont la mission est de fabriquer des perruques pour les enfants atteints du cancer. Vingt et un employés honduriens ont participé à cette activité.

De plus, en 2012, notre personnel médical du Honduras et du Nicaragua a offert des examens des seins à plus de 370 employées.

Programme « Think Pink » (Penser rose)

Au bureau de la Barbade, nous avons fait équipe avec la Barbados Cancer Society en 2011 et en 2012 pour faire connaître la campagne « Think Pink » partout au pays. Gildan a créé un logo pour la campagne et a fourni des t-shirts dont la vente a permis d'amasser des fonds pour le programme national de dépistage du cancer du sein. Les employées ont par ailleurs pu subir un test de dépistage sans frais durant la semaine contre le cancer du sein.

Ateliers sur la maternité et clinique d'allaitement

En 2011, l'une de nos infirmières de l'usine de couture de Villanueva au Honduras a été formée afin de mettre sur pied un atelier exigé par l'Institut hondurien de la sécurité sociale (IHSS) et que doivent suivre l'ensemble des employées enceintes afin de se conformer aux normes et aux procédures du ministère de la Santé du Honduras. Les femmes sont maintenant tenues d'assister à cet atelier afin de recevoir leur congé de maternité. L'objectif est de fournir aux femmes enceintes les renseignements nécessaires afin de se préparer physiquement et psychologiquement à la naissance de leur enfant ainsi qu'aux changements que la maternité apportera dans leur vie. L'atelier porte sur les sujets suivants :

- Techniques de respiration
- Exercices de préparation physiques généraux
- Importance et avantages de l'allaitement
- Conseil sur les phases de l'accouchement, le temps d'attente à la maison, le moment de se rendre à l'hôpital ainsi que les situations à risque élevé.

Un des nombreux avantages de cet atelier est d'offrir aux employées l'option pratique de se prévaloir de cette formation directement à nos installations et au cours d'une seule et même journée, plutôt que sur une période de quatre jours, tel qu'il est offert par l'IHSS à l'externe.

Un total de 441 femmes ont participé à l'atelier depuis sa création. En 2012, nos usines de couture au Nicaragua ainsi que nos usines de couture et de textile en République dominicaine ont également offert les ateliers sur la maternité, auxquels plus de 270 employées ont participé.

En octobre 2010, à l'usine de couture de Villanueva au Honduras, Gildan a également inauguré une clinique d'allaitement afin de soutenir les employées qui reprennent le travail et qui allaitent toujours. En août 2011, au cours de la Semaine mondiale de l'allaitement, l'usine de couture de Villanueva a été reconnue pour son programme.

D'autres usines du Honduras et du Nicaragua disposent également d'aires d'allaitement pour permettre aux femmes qui allaitent d'extraire leur lait et de le conserver.

En septembre 2012, forte du succès des ateliers sur l'allaitement donnés à l'usine de couture de Villanueva, Gildan a inauguré sa première salle d'allaitement à l'usine de couture de Las Americas, en République dominicaine.

En moyenne, 150 employées par année utiliseront cette salle, qui est décorée de photos des enfants des employés et munie d'un petit réfrigérateur et d'un fauteuil confortable.

Campagne de sensibilisation au VIH / SIDA

Depuis 2010, nos installations du Honduras ont participé à la campagne annuelle de sensibilisation et de prévention au VIH / SIDA, au cours de laquelle Samaritan's Purse, un organisme international qui offre de l'aide spirituelle et physique, a été invité pour parler de la prévention du VIH / SIDA. En 2011, plus de 12 000 employés ont participé à cette campagne. L'organisme a également offert aux employés qui le désiraient des tests de dépistage du VIH effectués sur place. Plus de 1 160 employés ont décidé de subir ce test de dépistage.

En 2010, Gildan fut l'une des quatre sociétés et le seul fabricant à avoir reçu le prix « Building a Better World » (Bâtir un monde meilleur). Ce prix reconnaît les entreprises pour lesquelles la promotion de politiques, d'initiatives et de campagnes d'information au sujet du VIH/SIDA fait partie intégrante de leur plateforme de citoyenneté corporative. Ce prix, reçu pour une deuxième fois en 2011, est remis par le Honduran National Business Council (COHEP) et CHF International, une organisation à but non lucratif souhaitant agir comme catalyseur d'un changement positif et durable dans les communautés à faibles et moyens revenus, en les aidant à améliorer leurs conditions sociales, économiques et environnementales.

En 2011, la campagne a été étendue à nos usines de couture au Nicaragua, où des centres de soins de santé locaux et l'organisme sans but lucratif Pro Familia ont diffusé de l'information sur la prévention du VIH et ont offert gratuitement sur place des tests de dépistage à plus de 100 employés.

En novembre 2011, en République dominicaine, Gildan a fait équipe avec des organismes comme le ministère de la Santé, l'ambassade du Canada, l'hôtel de ville de Bayaguana et le conseil municipal contre le VIH pour élaborer et mettre en œuvre la campagne « Integrated Care Unit and HIV Awareness » (unité de soins intégrés et sensibilisation au VIH).

Il s'agit du premier projet municipal au pays qui vise à combattre le SIDA et les autres maladies transmises sexuellement au moyen d'un mécanisme à la fois public et privé. Gildan est fière de contribuer à cette initiative en offrant un don de 10 000 \$ qui servira notamment à acheter de l'équipement, du matériel de promotion et des fournitures médicales, de même qu'à couvrir les frais de formation, de transport et d'exploitation.

En 2011, le bureau de la Barbade et la National HIV/AIDS Commission ont uni leurs efforts pour offrir aux employés des séances de formation dont l'objectif était de faire tomber les préjugés et d'éliminer la discrimination associée au VIH / SIDA.

Safety Bowl (Coupe pour la sécurité)

Au centre de distribution d'Eden, en Caroline du Nord, l'idée de mettre en œuvre le programme Safety Bowl (Coupe pour la sécurité) a d'abord été proposée lors d'une des rencontres du comité mixte travailleurs-gestionnaires. Les employés qui participent à ce programme, basé sur les règles du football, sont divisés en équipes. Celles-ci accumulent des points et franchissent des verges dans les différentes catégories liées à la sécurité dont les inspections de sécurité, l'absence d'accident enregistré, l'absence d'accident nécessitant les premiers soins, la soumission d'idées portant sur la sécurité de l'équipe, etc. De la même façon, les équipes peuvent être pénalisées si elles ne respectent pas certains éléments de sécurité. À la fin de l'année, l'équipe qui a amassé le plus de points obtient une journée de congé ainsi qu'un trophée et une plaque qui sont placés dans la salle de pause des employés

Un million d'heures sans accident entraînant une perte de temps!

Le 17 mai 2012, lors de la cérémonie annuelle de remise de prix en matière de sécurité du ministère du Travail de l'État de la Caroline du Nord, le centre de distribution de Gildan à Eden a été récompensé pour avoir accumulé 1 000 000 d'heures sans que ne survienne un accident entraînant une perte de temps (pour la période du 10 mai 2009 au 28 février 2011). Gildan et six autres sociétés de la région de Greensboro ont reçu ce prix.

Notre centre de distribution d'Eden a aussi reçu pour la première fois le prix Or, remis aux sociétés dont le taux d'accidents de travail est inférieur d'au moins 50 % à la moyenne de l'industrie. Le centre affiche un taux de 2,5 accidents par 100 000 heures-personnes travaillées, alors que la moyenne de l'industrie est de 5,9 dans le cas des centres de distribution.







ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > PROGRAMME D'ERGONOMIE

Une de nos priorités est d'assurer et d'améliorer la santé et la sécurité de nos employés. Ces éléments font donc partie intégrante de nos activités. Puisque le processus de couture implique des mouvements répétitifs qui peuvent causer de l'inconfort ou des risques potentiels de blessures, Gildan a mis en place des mesures qui visent à améliorer les pratiques d'ergonomie dans toutes nos installations et qui mettent l'accent sur la prévention des blessures en milieu de travail.

Dans l'industrie textile et de la couture, il est reconnu que le principal risque de développer des troubles musculo-squelettiques découle d'une exposition continue à de subtils facteurs aggravants, notamment les mouvements répétitifs, les mauvaises postures et les vibrations, qui sont généralement associés à ce type de troubles. Comparativement à d'autres industries, les cas d'autres types de blessures graves, de maladies et d'accidents mortels sont peu fréquents dans l'industrie textile. Outre les facteurs liés à l'environnement de travail, il est important de prendre en considération les autres facteurs qui ne sont pas liés au travail (santé générale, loisirs sans lien avec le travail, activités quotidiennes physiques et récréatives) qui contribuent également au développement et à l'apparition des troubles musculo-squelettiques.

À la fin de 2008, Gildan a entamé des discussions avec l'Ergonomic Center of North Carolina (ECNC) afin d'établir un partenariat pour élaborer et mettre en œuvre un programme d'ergonomie hors pair dans un horizon de trois à cinq ans. Nous avons choisi cet organisme en raison de sa réputation de chef de file dans le domaine des pratiques d'ergonomie, de ses normes rigoureuses et de sa vaste expérience auprès de grandes entreprises exerçant des activités dans l'industrie du vêtement. Le programme a comme objectif de cerner et d'écarter les risques associés à de mauvaises pratiques d'ergonomie.

ÉLABORATION DU PROGRAMME D'ERGONOMIE DE GILDAN

Un ergonome en chef de l'*Ergonomic Center of North Carolina* (ECNC) a été affecté à Gildan afin de développer davantage notre programme d'ergonomie. Dans le cadre de son évaluation initiale au Honduras, en mai 2009, l'ergonome a mené une étude auprès de la direction et des travailleurs, a visité quatre installations et a revu en détail notre programme d'ergonomie, y compris toutes les données médicales conservées par la Société.

L'étude de l'ECNC a évalué en profondeur des postes et des processus spécifiques qui sont considérés comme présentant des risques élevés pour les employés de Gildan. Le Centre a émis des recommandations précises qui ciblent les risques généralement associés aux troubles musculo-squelettiques. Ces recommandations ont été implantées et elles ont été incorporées dans le programme d'ergonomie de Gildan.

Conformément au *Ergonomic Culture Maturity Model*, qui évalue les compétences en matière d'ergonomie, le programme de l'ECNC propose une feuille de route qui aide les entreprises à gravir les échelons pour passer du premier niveau, soit celui d'« Extinction des feux », au dernier niveau, soit le statut de « Renommée internationale », dans un délai de trois à cinq ans.





SOMMAIRE DES ÉLÉMENTS ET DES NIVEAUX DE L'ERGONOMIC CULTURE MATURITY MODEL

LES HUIT ÉLÉMENTS DU MODÈLE	LES NIVEAUX DE MISE EN ŒUVRE
• Gestion des blessures • Éducation et formation • Conformité et vérification du programme • Attitude de chef de file de la part de la direction • Engagement et responsabilisation des employés • Présence d'une équipe d'ergonomie dans l'usine • Analyse et contrôle des risques • Priorisation et analyse	• Niveau 1 : Extinction des feux • Niveau 2 : Mesures réactives • Niveau 3 : Conformité • Niveau 4 : Mesures préventives • Niveau 5 : Renommée internationale

La feuille de route fournie par l'*Ergonomic Center of North Carolina* inclut les principaux éléments suivants :

- **Implication et responsabilisation des employés** pour établir des lignes directrices et mettre en place une politique de mesures disciplinaires en matière de sécurité qui fait état des attentes relativement aux comportements et à la participation.
- **Leadership de la part de la direction** pour assurer la disponibilité des ressources et l'évaluation du programme.
- **Gestion des blessures** pour identifier les employés présentant les premiers symptômes et mieux suivre les tendances en matière de blessures afin de déterminer les causes fondamentales et limiter les risques.
- **Éducation et formation** pour mieux sensibiliser les employés à l'importance de l'ergonomie et fournir une formation adéquate aux employés à haut risque.
- **Conformité et vérification du programme** pour mettre en œuvre tous les éléments du programme et en évaluer le rendement.
- **Présence d'une équipe d'ergonomie dans l'usine** pour mettre sur pied des équipes multidisciplinaires qui géreront le programme.
- **Analyse et contrôle des risques** pour prendre des mesures permettant de contrôler les risques identifiés.
- **Priorisation et analyse** pour réagir de manière efficace aux incidents.

À la fin de 2012, toutes les usines du Honduras avaient atteint le niveau 3 « Conformité », à l'exception de deux usines. Une usine de textile a atteint seulement 90 % du niveau 3 parce qu'elle doit améliorer la régularité des réunions du comité et renforcer la mise en œuvre du programme de formation. Notre plus récente usine de textile au Honduras, qui a entrepris la mise en œuvre du programme d'ergonomie cette année, a quant à elle atteint 75 % du niveau 3. Lorsque nous aurons mis en place des systèmes qui permettront d'identifier efficacement les causes fondamentales des blessures en fonction des symptômes et de la pathologie, nous atteindrons alors le niveau 5 du programme, c'est-à-dire le statut de « Renommée internationale ». Concrètement, cela signifiera que Gildan se sera dotée de mécanismes qui permettront de contrôler et de diminuer les risques auxquels les employés sont exposés.

Nous avons également commencé à déployer le programme d'ergonomie dans les autres installations nous appartenant. Le processus complet prendra de trois à cinq ans.

Toutes les installations en Amérique centrale comptent désormais un comité d'ergonomie, responsable de l'analyse des risques et de la mise en œuvre de processus en vue de réduire les risques potentiels de blessures chez les employés.

La mise en œuvre du programme d'ergonomie dans les usines de couture au Nicaragua progresse bien, celles-ci ayant atteint le niveau 3 « Conformité » en 2012. Des améliorations ont été apportées à la production, aux stations de travail, à la prévention médicale et aux blessures liées au travail.

En République dominicaine, nous avons atteint le niveau 2 « Mesures réactives », et nous nous attendons à atteindre le niveau suivant en 2013. Nous avons constitué un comité responsable de l'ergonomie et élaboré différents exercices destinés aux employés au sein de nos deux usines de couture. En 2012, tous les employés ont reçu une formation sur le programme d'ergonomie et la politique connexe. La politique a par ailleurs été affichée à différents endroits dans les usines.

En 2013, nous commencerons la mise en œuvre du programme à l'usine intégrée acquise récemment au Bangladesh.



DES ÉCOLES POUR LA SANTÉ DU DOS CHEZ GILDAN : UNE PREMIÈRE AU HONDURAS

En mars 2012, dans le cadre de l'implantation continue de notre programme d'ergonomie de renommée mondiale et conformément à notre engagement envers la santé de nos employés, Gildan a inauguré trois écoles pour la santé du dos. Le développement de ces écoles est basé sur un programme mis sur pied par le Centre régional de réhabilitation de l'Institut de sécurité sociale du Honduras. Seize médecins et 24 infirmières de l'équipe médicale de Gildan ont été certifiés comme formateurs afin d'offrir les sessions théoriques et pratiques aux employés. Ces sessions visent à instruire les employés sur les façons de prendre soin de leur santé afin de prévenir la douleur au dos et d'améliorer leur qualité de vie générale. Elles incluent également des exercices qui contribuent à réduire la douleur, à prévenir les rechutes et à réduire les absences médicales liées au travail.

L'une des trois écoles pour la santé du dos est située à notre deuxième usine de fabrication de chaussettes (Río Nance 4) à Choloma et desservira l'ensemble des employés de notre complexe manufacturier de Río Nance. La deuxième école est située au sein de notre plus grande installation de couture, à San Miguel, alors que la troisième est située à notre usine de couture de Villanueva. En fonction du succès qu'obtiendront ces trois premières écoles, nous évaluerons la possibilité d'ouvrir d'autres écoles dans d'autres installations.

Les employés qui participeront à ce programme, qui inclut une série de 10 séances de formation, seront sélectionnés par nos médecins par l'entremise d'un processus de dépistage médical.

Gildan est la première organisation à implanter un tel programme au Honduras.

En date de septembre 2012, 112 employés avaient participé aux 15 séances de formation offertes par les écoles.





TRAVAILLER EN VUE D'AMÉLIORER L'ERGONOMIE POUR NOS EMPLOYÉS : QUELQUES FAITS SUR LES RÉALISATIONS AU HONDURAS

- Tel que mentionné précédemment, en 2012, Gildan a atteint le niveau 3, soit celui de « Conformité » dans toutes ses usines, à l'exception de deux. Nous prévoyons atteindre le prochain niveau, celui des « Mesures préventives », d'ici la fin de 2013, puis le statut de « Renommée internationale » en 2014.
- Une équipe de plus de 20 employés, composée de gestionnaires, de chefs, de membres de la direction et de coordonnateurs en environnement, santé et sécurité issus de nos opérations textiles et de couture, travaille sans relâche à hausser le niveau du programme d'ergonomie de Gildan jusqu'aux normes les plus élevées.
- Seulement au Honduras, Gildan compte parmi son personnel 16 médecins et 28 infirmières pour répondre aux besoins de santé de ses employés.
- Chaque installation comprend un comité de santé et sécurité ainsi qu'un comité d'ergonomie, constitués d'environ sept employés occupant des postes différents dans divers services.
- Tous les membres du comité d'ergonomie ont été formés sur l'identification des troubles musculo-squelettiques, la priorisation des stressors d'ordre ergonomique, la définition des causes fondamentales, l'utilisation des techniques d'analyse des risques, l'établissement des mesures de contrôle et les critères de conception. De plus, ils interagissent directement avec les employés de production pour identifier les risques, recueillir leurs commentaires et implanter des mesures de contrôle ergonomiques.
- Au total, Gildan et l'ECNC ont formé environ 90 membres du personnel en ergonomie au Honduras et au Nicaragua. Ces personnes dirigent l'implantation du programme d'ergonomie dans chacune des installations.
- Pour assurer le fonctionnement complet du programme dans chaque installation, plus de 11 000 employés ont suivi une formation en ergonomie en 2012. Cette formation portait notamment sur la posture, les types de blessures, les premiers symptômes, l'intervention médicale et les mesures préventives en milieu de travail et dans la vie de tous les jours.
- L'ergonomie est également abordée lors de la formation initiale offerte à tous les nouveaux employés.

JOURNÉE DE L'ERGONOMIE AU HONDURAS

En 2012, Gildan a organisé sa première Journée de l'ergonomie au Honduras, à l'usine de couture de San Miguel et à deux usines de fabrication de chaussettes. Les services de ressources humaines, de l'environnement, de la santé et sécurité, ainsi que celui des soins médicaux, ont fait équipe pour organiser des activités visant à sensibiliser les employés aux avantages de l'ergonomie.

L'ENGAGEMENT DE GILDAN ENVERS L'EXCELLENCE EN ERGONOMIE

En 2009, lors de l'évaluation initiale des pratiques d'ergonomie de Gildan par l'*Ergonomic Center of North Carolina* (ECNC), l'ergonome en chef de l'ECNC a souligné que les points suivants qui mettaient en évidence notre engagement à adopter une culture d'excellence en matière d'ergonomie :

- La haute direction fournit un solide appui à la création d'un programme d'ergonomie hors pair.
- Des équipes d'ergonomie multidisciplinaires ont été formées dans les usines avec comme objectif d'identifier les risques potentiels et d'appliquer des mesures de contrôle pour limiter les risques liés à une mauvaise ergonomie.
- La forte présence du personnel médical permet de signaler les inconforts et les blessures potentiels, de même que d'assurer la surveillance et le suivi proactifs des symptômes.

- Les employés ont l'occasion de faire part de leurs inquiétudes à propos de leur poste de travail.
- La formation des nouveaux employés comprend un volet de sensibilisation aux mécanismes corporels.
- Des affiches rappellent aux employés les risques possibles liés à leur travail.
- En plus des deux pauses habituelles de 15 minutes, les employés ont deux pauses obligatoires par jour au cours desquelles ils font des exercices visant à développer une meilleure posture et à relaxer leurs muscles.

PREMIÈRE ÉTUDE ANTHROPOMÉTRIQUE EN AMÉRIQUE CENTRALE

Gildan, en collaboration avec le département de physiologie de la faculté de médecine de l'Université nationale du Honduras (UNAH), effectue actuellement la première caractérisation anthropométrique en Amérique centrale. Ce genre d'étude, largement utilisé dans les pays industrialisés, permettra d'établir les particularités et les mensurations des individus formant la population hondurienne. Cette étude, la première du genre à être réalisée dans la région, permettra à Gildan et l'industrie de travailler avec les fabricants situés en Amérique centrale afin de s'assurer que les machines et les stations de travail soient adaptées aux mensurations des employés.

L'anthropométrie est un aspect important de l'ergonomie, car elle permet d'adapter dès le début les stations de travail selon des mensurations du corps humain plus précises.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > CLINIQUES MÉDICALES

Gildan fournit des soins de santé de première ligne à tous ses employés de l'Amérique centrale et de la République dominicaine par l'entremise de cliniques médicales entièrement équipées situées dans chacune de nos usines de fabrication. L'équipe médicale, composée de 23 médecins et de 38 infirmières, se concentre principalement sur les questions de santé au travail, mais est également appelée à fournir d'autres services, comme des soins prénataux et la vaccination.

Nous avons également un centre médical tout équipé dans notre usine intégrée du Bangladesh, où un médecin et deux infirmières sont disponibles durant les heures de travail. Les employés peuvent se rendre au centre en cas de blessure ou d'accident mineurs. Le personnel médical prodigue des conseils médicaux et fournit des traitements pour soulager des problèmes de santé généraux, comme des maux de tête subits, de la fièvre ou de la diarrhée. En moyenne, le centre reçoit au minimum entre 30 et 40 visiteurs par jour.

En 2012, les médecins de nos cliniques en Amérique centrale et en République dominicaine ont prodigué plus de 43 920 soins médicaux à nos employés.

En 2012 :

- 6 040 employés de nos installations en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes ont été vaccinés gratuitement contre le tétanos, l'hépatite B, l'influenza, le pneumocoque, la rubéole, la diphtérie, la coqueluche, le tétanos et la poliomyélite;
- Plus de 4 500 employés des usines du Honduras et du Nicaragua ont reçu des vitamines et des vermifuges.

En plus des services de soins de santé de base, toutes les employées enceintes ont droit à des consultations médicales dans le cadre d'ateliers animés par le personnel médical de Gildan travaillant dans les installations de la République dominicaine, du Nicaragua et du Honduras. Dans la majorité des installations en Amérique centrale et en République dominicaine, les employées qui s'inscrivent à ce programme reçoivent une formation sur des sujets tels que :

- les soins spéciaux pour femmes enceintes;
- les techniques d'exercices pour faciliter l'accouchement;
- les soins au nouveau-né (hygiène et préparation du milieu de vie);
- les techniques d'allaitement.

PHARMACIE

En mai 2010, en partenariat avec l'*Instituto Hondureño de Seguridad Social* (Institut hondurien de sécurité sociale), Gildan a ouvert une nouvelle pharmacie à proximité de sa clinique au complexe de Rio Nance au Honduras. Tous les employés travaillant à ce complexe peuvent bénéficier de ce service.

Cette année, nous avons automatisé le processus d'enregistrement des ordonnances délivrées à chacune de nos installations du complexe Rio Nance. En 2012, la pharmacie a exécuté plus de 46 500 ordonnances prescrites par les médecins travaillant dans le complexe. Afin de traiter l'ensemble des problèmes de santé des employés, la Société a versé plus de 152 000 \$ pour des médicaments distribués gratuitement dans ses cliniques.

UNE INFIRMIÈRE EN SANTÉ AU TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE CHARLESTON

À notre installation de Charleston, en Caroline du Nord, les employés bénéficient de la présence sur place d'une infirmière en santé au travail. Constituant un élément important du programme de sécurité de Gildan, cette infirmière participe au processus de vérification préalable à l'emploi, fournit de l'assistance aux employés qui se blessent dans le centre de distribution et traite les autres maladies ou blessures pouvant survenir dans le cadre du travail. De plus, l'infirmière travaille sur les politiques et les procédures de sécurité. Le travail de l'infirmière a permis l'amélioration du programme de soins de santé, notamment par une meilleure sensibilisation à la santé et à la sécurité, une présence accrue du personnel médical, la possibilité d'effectuer les vérifications préalables à l'emploi sur place, l'assistance en cas de blessure survenant sur le lieu de travail, un meilleur moral des employés et la réduction du temps de travail perdu.

INFIRMIÈRE PRATICIENNE SUR PLACE

À Newton et à Mebane, en Caroline du Nord, les employés de GoldToeMoretz ont accès aux services d'une infirmière sur leur lieu de travail. Huit heures par semaine, les employés peuvent consulter une infirmière pour discuter de leur santé ou obtenir une ordonnance écrite, sans même quitter l'installation. Ce programme a non seulement entraîné une réduction de l'absentéisme, mais il a également eu une incidence favorable sur le régime collectif d'assurance-maladie autofinancé de la Société, puisque le coût du traitement sur place des maladies bénignes est nettement inférieur à celui d'une visite chez le médecin. Ce service nous a de plus permis de réduire le coût sur 12 mois des frais remboursés par la Société. Tous les employés actuels et nouveaux sont invités à se soumettre à un examen médical volontaire et confidentiel effectué par l'infirmière praticienne comme autre moyen d'identifier et de traiter des problèmes de santé qui pourraient passer inaperçus.

OBJECTIF SANTÉ ET MIEUX ÊTRE

Pour attirer l'attention sur le mieux être au travail, nos installations de GoldToeMoretz ont misé sur diverses activités susceptibles d'avoir des répercussions sur l'ensemble des employés. En octobre 2011, nous avons distribué aux 644 employés des usines et des bureaux administratifs une brochure d'information sur les différentes façons de maintenir un dos en santé. La brochure a été envoyée au lieu de résidence des employés afin que les autres membres de la famille puissent en prendre connaissance. Elle était accompagnée d'un DVD d'exercices visant à renforcer le dos. En novembre 2011, nous avons organisé, en collaboration avec nos fournisseurs de soins de santé,

des conférences sur la gestion du stress qui ont été données dans les installations de la Caroline du Nord. Ces conférences de 30 minutes ont remporté un franc succès, avec un total de 110 employés y ayant participé. Nous avons par ailleurs offert aux employés le vaccin annuel contre la grippe en novembre 2011. Un total de 240 employés ont profité de cette campagne pour recevoir leur vaccin contre la grippe directement sur leur lieu de travail. En décembre 2011, nous avons souligné l'apport de toutes ces personnes ayant participé tout au long de l'année aux diverses initiatives en matière de santé : 107 employés ont participé à au moins une activité de mieux être pendant l'année, 52 % des employés ont pris part à quatre événements sur cinq et 21 % des employés ont assisté aux cinq activités. Les employés sont impatients de connaître les prochaines activités de mieux être qui seront organisées. Bon nombre d'entre eux ont proposé des sujets sur lesquels ils aimeraient en apprendre davantage. Nous avons l'intention de continuer à donner l'occasion à nos employés de se renseigner sur la santé et le mieux être et à en souligner l'importance afin que nos interventions se répercutent même sur la famille et les proches de nos employés.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

La reconnaissance rapide des problèmes liés à des employés est essentielle afin d'assurer le respect du Code de conduite, mais aussi afin de créer un milieu de travail agréable par l'entremise de moyens de communication véritablement ouverts et efficaces entre les gestionnaires et les travailleurs.

Les audits réalisés dans les installations des sous-traitants visent notamment à s'assurer de la mise en place d'un mécanisme de règlement des griefs.

Dans tous les bureaux administratifs et les installations de fabrication de Gildan, nous avons établi des mécanismes de règlement de griefs officiels dont :

- Une **politique de la porte ouverte**, qui encourage les employés à s'adresser à la direction, quel que soit le sujet, afin d'obtenir des commentaires immédiats.
- La **tenue de tables rondes** regroupant des membres de l'équipe de direction et des employés, impliquant des livrables clairs et des suivis spécifiques :
 - Ces tables rondes permettent d'identifier les meilleures pratiques, de discuter des griefs reçus et de développer, de façon collaborative, un plan d'action pour y remédier.
 - Elles permettent également de fournir des commentaires immédiats aux employés.
 - La fréquence des tables rondes varie selon la région – elles peuvent être mensuelles, bimestrielles ou trimestrielles.
- Des **comités mixtes travailleurs-gestionnaires** :
 - Plusieurs comités mixtes travailleurs gestionnaires ont été créés dans diverses installations de Gildan afin de favoriser l'échange de points de vue et d'aider à gérer les problématiques relatives au milieu de travail.
 - En plus des comités d'ergonomie et de santé et sécurité, d'autres comités ont été mis sur pied et se réunissent une fois par mois pour discuter de thèmes variés, tels que le transport, les cafétérias et les initiatives environnementales, ou encore pour régler des problématiques propres à une usine ou à un bureau administratif.
 - Voici quelques exemples de comités qui ont été mis en place et de certaines excellentes initiatives qui en ont résulté :
 - Au Honduras, un comité axé sur l'environnement a été mis sur pied pour encadrer toutes les activités d'ordre environnemental dans le complexe de fabrication de textiles, notamment le recyclage, la reforestation et la distribution de bulletins d'information.
 - En République dominicaine, des employés issus des différents quarts de travail ont formé des comités pour faire le suivi des résultats d'un sondage d'opinion et établir un plan d'action pour améliorer les points soulevés.
 - À la Barbade, un comité formé d'employés est responsable de la planification des activités du personnel. Il communique également de l'information aux employés.
 - Au Bangladesh, un comité responsable de la participation des employés formé de travailleurs et de dirigeants a été constitué. Le comité se réunit tous les deux mois pour discuter des sujets soumis par les représentants des travailleurs.
- Des **boîtes à suggestions**
 - Des boîtes à suggestions situées dans l'aire de production et dans les cafétérias de chaque usine de fabrication en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et au Bangladesh constituent l'un des mécanismes de règlement de griefs mis à la disposition des employés pour qu'ils puissent faire part de leurs préoccupations.
 - Un employé régional, indépendant de la direction de l'installation concernée, recueille les messages des boîtes toutes les deux semaines.

Au Honduras, nous avons reçu un total de 1 940 suggestions en 2012. La majorité des préoccupations étaient en lien avec les cadres intermédiaires, les cafétérias et d'autres questions relatives aux ressources humaines. Toutes pouvaient être résolues par les bureaux des ressources humaines.

En République dominicaine, les employés ont fait 685 suggestions qui portaient sur la cafétéria, sur des problématiques liées aux ressources humaines et leurs services rendus, de même que sur les cadres intermédiaires.

Nous avons noté une hausse des suggestions faites par les employés au cours des dernières années. Selon nous, cette hausse est attribuable aux nombreuses initiatives qui ont été mises en œuvre pour faire connaître aux employés les mécanismes de règlement des griefs.

Par exemple, au cours des années, de nombreux programmes, couronnés de succès, ont vu le jour à la suite de suggestions d'employés recueillies dans les boîtes, notamment la mise en place du programme de coopérative aux installations Rio Nance au Honduras, la construction d'une aire de stationnement couverte pour les motocyclettes à San Miguel ou encore la mise sur pied du comité vert à la Barbade.

Par ailleurs, nous croyons que le fait que toutes les suggestions soient étudiées et qu'une réponse soit envoyée à l'employé concerné, a contribué à faire augmenter au fil des années le nombre de suggestions reçues via cet outil.

- La **Ligne d'intégrité et de responsabilité sociale** sans frais et le portail Web
 - Une Ligne d'intégrité et de responsabilité sociale, sans frais et disponible 24 h sur 24 et 7 jours sur 7, permet aux employés de signaler toute inquiétude, de façon anonyme et/ou confidentielle, en français, en anglais, en espagnol, en créole et en bengali.
 - Cette ligne fait partie de la politique de dénonciation de la Société en vigueur depuis 2004 et est utilisée comme outil de signalement de violations présumées du Code de conduite et du Code d'éthique de Gildan
 - La Ligne fait tous les ans l'objet d'audits par l'équipe de vérification interne de Gildan.

En 2012, le nombre de plaintes enregistrées par l'entremise de la Ligne s'est élevé à six. La totalité d'entre elles avait trait à des inquiétudes liées aux ressources humaines, plus précisément aux conditions de travail et aux comportements en milieu de travail. Toutes les plaintes reçues ont fait l'objet d'une enquête et d'un suivi par le comité sur les préoccupations des employés et les gestes suspects au siège social de la Société.

Chacune des plaintes reçues fait l'objet d'une enquête et d'un suivi par les équipes de direction ou, si elles sont transmises par la Ligne

d'intégrité, par le comité sur les préoccupations des employés et les gestes suspects. Si la plainte concerne la haute direction, le conseil d'administration est aussi consulté.

Au cours de 2012, nous avons offert une formation aux employés américains de la société récemment acquise par Gildan, GoldToeMoretz, sur la Ligne d'intégrité et de responsabilité sociale. Environ 525 employés ont suivi cette formation. Des affiches faisant la promotion de cet outil ont été installées à travers les installations. En 2013, la formation sur la Ligne sera offerte aux employés de GoldToeMoretz en Asie.

Les employés dans les installations d'Anvil, une autre société récemment acquise par Gildan, recevront eux aussi la formation sur la Ligne d'intégrité et de responsabilité sociale en 2013.

DE LA CRÉATIVITÉ POUR PROMOUVOIR LES MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Gildan fait activement la promotion des mécanismes de règlement de griefs disponibles et offre de la formation à ce sujet lors de la formation initiale offerte aux nouveaux employés. Des affiches colorées faisant la promotion des mécanismes de règlement des griefs et de la Ligne d'intégrité et de responsabilité sociale sont également disposés dans les aires communes de nos installations et de nos bureaux administratifs.

En 2012, Gildan a créé un comité interdisciplinaire sur les mécanismes de règlement des griefs chargé d'examiner le mécanisme élaboré par le personnel des usines pour s'assurer que les préoccupations des employés soient traitées. Le comité rend compte aux directeurs et aux vice-présidents.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > FERMETURE D'INSTALLATIONS

AMÉRIQUE CENTRALE

En 2012, nous avons passé au déploiement d'une nouvelle étape dans notre grand projet d'augmentation de la capacité en accélérant le démarrage de notre nouvelle usine de textiles, Rio Nance 5. Pendant que nous accélérions la production à Rio Nance 5, nous avons interrompu provisoirement la production de notre usine la plus ancienne, Rio Nance 1, pour y mettre en œuvre des plans de modernisation et de remise en état afin d'en améliorer l'efficacité au niveau des coûts de production. Les employés touchés ont été traités équitablement et conformément aux lois locales. Au 31 décembre 2012, environ 60 % des employés touchés à l'usine Rio Nance 1 avaient été relocalisés à nos autres usines de textiles.

Afin d'accroître l'efficacité de nos activités de couture, nous avons aussi réorganisé notre production de couture au Honduras. Par conséquent, l'installation de San Jose a été intégrée à une autre usine de couture existante. Pratiquement tous les employés ont été relocalisés à cette autre installation et ont conservé leur ancienneté au sein de la Société.

ÉTATS-UNIS

En 2012, Gildan a procédé au regroupement de ses activités de distribution américaines pour le réseau des Vêtements de marques, de même qu'au regroupement d'une partie des activités d'Anvil aux États-Unis. Ces réorganisations ont entraîné la fermeture de l'établissement de distribution de Gold Toe Moretz (GTM) à Conover et de l'entrepôt d'importation à Broyhill, tous les deux situés en Caroline du Nord, et ce, après avoir transféré la capacité de distribution à un centre de distribution plus grand appartenant à GTM, situé à Mebane, en Caroline du Nord. Cette réorganisation a eu une incidence sur environ 85 postes en Caroline du Nord.

Dans le cadre de l'intégration des activités de GTM en 2012, nous avons également cessé les activités d'une petite installation de fabrication de chaussettes située à Newton en Caroline du Nord, ce qui a touché environ 85 employés.

À la suite de l'acquisition d'Anvil Knitwear Inc. en mai 2012, Gildan a aussi supprimé les postes en administration et en distribution pour lesquels il y avait des redondances, ce qui a touché approximativement 85 employés. De plus, les activités d'une petite installation de teinture de textiles ont cessé, touchant environ 35 employés.

Tous les employés touchés ont bénéficié d'un préavis d'au moins 60 jours. Gildan regrette les répercussions que ces décisions difficiles ont pu avoir sur ces employés expérimentés et dévoués, et a offert son soutien pour faciliter leur transition vers de nouvelles possibilités d'emploi.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > SYNDICATS

Le Code de conduite et l'équipe de direction de Gildan soutiennent le droit des travailleurs à la liberté d'association. Gildan travaille actuellement en collaboration avec différents syndicats et dispose d'une convention collective dans deux de ses établissements d'Amérique centrale. La Société reconnaît pleinement le droit des employés à former une organisation ou une association de leur choix, y compris un syndicat, ou à en devenir membres, de même que leur droit d'amorcer des négociations collectives avec Gildan.

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

À son usine de textiles de la République dominicaine, la Société a vécu un conflit entre deux syndicats concurrents, tous les deux approuvés par le ministère dominicain du Travail. En mars 2010, Gildan est devenue partie à une convention collective avec Sitragil, l'un des deux syndicats enregistrés. La convention collective a été résiliée en février 2011 par consentement mutuel entre la Société et le syndicat, bien que ce dernier prétende toujours représenter une majorité des travailleurs de l'usine. Malgré la résiliation de la convention collective, la Société a continué à fournir tous les avantages aux employés inclus dans la convention initiale.

Le deuxième syndicat, Sitragildan, qui alléguait aussi représenter la majorité des travailleurs à l'usine, a déposé une plainte d'une tierce partie pour violation du droit à la liberté d'association auprès de la *Fair Labor Association* (FLA), un organisme international de surveillance des normes du travail auquel adhère Gildan en tant que société participante. La Société a collaboré avec la FLA afin de procéder à la vérification de l'allégation au sujet de la représentation de la majorité des travailleurs du second syndicat et a entamé des négociations avec ce syndicat en vue de conclure une convention collective. En mai 2012, Gildan et Sitragildan ont convenu de signer une convention collective. Malgré la signature d'une entente de convention collective, la Cour suprême de la République dominicaine, dans le cadre d'une série de poursuites intentées contre Gildan, Sitragildan et d'autres parties en cause par le syndicat concurrent, a ordonné la suspension du processus de négociation entre Gildan et Sitragildan jusqu'à ce que le tribunal du travail de première instance de la province de Santo Domingo tranche la question à savoir lequel des deux syndicats représente la majorité des travailleurs de l'usine de textiles de la République dominicaine.

Bien que la seconde convention collective n'ait pas encore été signée, Gildan a déjà mis en place, de façon unilatérale, les avantages économiques des travailleurs convenus avec Sitragildan.

HONDURAS

En mai 2012, Gildan a acquis Anvil Knitwear, qui opère trois installations de production en Amérique centrale. Après l'annonce de cette acquisition, des allégations portant sur des violations de la liberté d'association, sur des rumeurs concernant la fermeture de l'usine et sur une mauvaise communication entre la direction de l'usine et les représentants syndicaux à propos de l'acquisition ont été soulevées à Star S.A., une installation de couture d'Anvil au Honduras. Peu de temps après avoir pris connaissance de ces allégations, Gildan a demandé à la FLA d'effectuer une enquête indépendante qui a mené à l'élaboration d'un plan d'action visant à résoudre les problèmes identifiés, dont la plupart étaient liés à un manque de communication avec les employés et les représentants syndicaux.

En novembre 2012, à la suite du début de l'enquête indépendante, le *Worker Rights Consortium* (WRC) a publié un rapport alléguant des violations de la liberté d'association à l'usine de couture de Star et présentant des allégations liées à une menace de fermeture des installations de Star par Gildan. Le rapport est essentiellement axé sur des incidents qui remontent à 2008, c'est-à-dire avant l'acquisition d'Anvil par Gildan en mai 2012. Depuis cette acquisition, nous travaillons à l'élaboration d'un plan d'intégration visant l'instauration de nos pratiques de responsabilité sociale d'entreprise dans chacune des installations d'Anvil en Amérique centrale, y compris celles de Star.

Avant les recommandations du rapport du FLA et avant la publication du rapport du WRC, la haute direction de Gildan avait déjà rencontré des représentants syndicaux de l'établissement de Star, s'engageant à poursuivre les activités de l'installation et mentionnant son intention de maintenir un dialogue clair et transparent, tant avec le syndicat qu'avec les employés de l'établissement. De plus, Gildan a confirmé son engagement à continuer à respecter toutes les dispositions de la convention collective.

- Malgré les changements positifs déjà mis en œuvre à l'établissement de Star et les engagements déjà annoncés par la direction avant la publication du rapport du WRC, tel qu'indiqué ci-dessus, Gildan a pris les engagements suivants auprès du WRC, que le WRC a inclus dans son rapport et qui ont été remplis par Gildan en décembre 2012.
- Un représentant des activités internationales de Gildan communiquera à tout le personnel de Star, de manière efficace et appropriée, que la Société maintiendra les opérations de l'établissement de Star. Gildan informera également le personnel de son respect de la liberté d'association et de son engagement à traiter avec le syndicat en place de bonne foi et de manière constructive.
- Tous les chefs de service et superviseurs de l'établissement de Star auront pour instructions de régler les allégations de menaces et d'intimidation tel qu'indiqué dans le Code de conduite de Gildan et de prendre les mesures disciplinaires nécessaires au besoin.
- Tous les chefs de service et superviseurs de l'établissement de Star continueront à recevoir des consignes concernant la liberté d'association des travailleurs et le Code de conduite de Gildan.
- Gildan s'engage à respecter toutes les dispositions de la convention collective en vigueur à l'établissement de Star, y compris la disposition relative aux avis et aux renseignements communiqués au syndicat, qui seront communiqués de façon opportunes et exactes.

La direction de Gildan est convaincue que les relations de travail dans toutes les installations de production d'Anvil en Amérique centrale sont bonnes et que les installations fonctionnent de manière efficace, sans aucune inquiétude relative à l'agitation ouvrière ou le mécontentement des employés.

HAÏTI

En septembre 2011, un nouveau syndicat nommé Sendika Ouvriye Takstil ak Abiman (SOTA) a été constitué en Haïti pour représenter les travailleurs de ce pays. Depuis sa création, plusieurs organisations non gouvernementales ont allégué que six des sept membres du comité exécutif représentant le syndicat ont été congédiés en raison de leurs activités syndicales. Quatre des six individus en question

travaillaient à l'usine Genesis, à Port-au-Prince, l'un des sous-traitants auquel Gildan confie des activités de couture en Haïti. Une enquête indépendante réalisée par Better Work Haïti en novembre 2011 a permis de confirmer ces allégations.

Après de nombreuses discussions entre les diverses parties prenantes et après que Gildan ait fortement insisté auprès de Genesis pour qu'ils réintègrent les employés, le syndicat, le sous-traitant et les employés impliqués sont arrivés en janvier 2012 à une entente, celle-ci ayant mené à leur réintégration au travail. La réintégration a par ailleurs été confirmée par écrit à la fois par Genesis et par le dirigeant syndical. De plus, le Worker Rights Consortium (WRC) a rendu public un rapport confirmant qu'une entente avait été conclue entre les parties et soulignant la contribution positive de Gildan afin d'y parvenir.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONFORMITÉ SOCIALE

Gildan est engagée à atteindre les normes les plus élevées en matière de pratiques et de conditions de travail et à maintenir un dialogue ouvert avec les organismes non gouvernementaux, les membres du mouvement ouvrier et les autres parties intéressées.

La mise en place réussie du programme de conformité sociale en matière de pratiques et de conditions de travail constitue d'ailleurs un exemple parfait de notre engagement à être un employeur socialement responsable dans tous nos centres géographiques. Le programme vise à garantir que toutes nos installations respectent au minimum le Code de conduite interne très strict de Gildan, les lois locales et internationales, ainsi que les codes auxquels nous adhérons, dont ceux de la *Worldwide Responsible Accredited Production* (WRAP) et de la *Fair Labor Association* (FLA). En cas de recours à des fournisseurs externes, ceux-ci doivent également respecter les codes mentionnés ci-dessus. Il s'agit en effet d'une condition à laquelle les fournisseurs doivent répondre s'ils souhaitent faire affaire avec Gildan.

Pour nous assurer que nous respectons notre engagement envers nos employés, nos clients et nos parties prenantes à rencontrer, voire à dépasser les exigences strictes de notre Code de conduite, nous réalisons chaque année une série d'audits internes indépendants et d'audits de tierces parties.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONFORMITÉ SOCIALE > MÉTHODOLOGIE

Les installations de Gildan sont auditées depuis plus de huit ans par l'entremise de vérifications internes et externes.

L'objectif de Gildan est de visiter la totalité de ses installations de fabrication, y compris celles de ses sous-traitants, au moins une fois tous les 18 mois. Des vérificateurs régionaux, internes et indépendants, qui sont adéquatement formés sur les lignes directrices de vérification et sur le programme de conformité sociale de Gildan, effectuent les audits internes et transmettent les résultats directement à la vice-présidente responsable de la citoyenneté corporative en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, de même qu'au vice-président responsable de la chaîne d'approvisionnement pour la région de l'Asie. Les vérificateurs de la conformité à l'interne sont sélectionnés et engagés en fonction des exigences du poste, notamment en fonction des compétences requises. Les candidats à ce poste sont recrutés et retenus à partir de compétences clairement définies. Les nouveaux vérificateurs suivent diverses séances d'orientation et de formation afin de s'assurer qu'ils possèdent les aptitudes nécessaires pour remplir leurs responsabilités. Des évaluations de rendement annuelles permettent entre autres de déceler les lacunes de formation et d'établir un plan de formation personnalisé pour que chaque employé puisse développer ses aptitudes et acquérir continuellement de nouvelles compétences. Des vérificateurs tiers procèdent aussi aux audits externes au nom de Gildan.

La formation de base pour l'ensemble du personnel responsable de la conformité ainsi que l'ensemble des vérificateurs tiers doit inclure les éléments suivants :

- Formation sur le Code de conduite de Gildan;
- Le personnel responsable de la citoyenneté corporative doit avoir participé à des audits effectués par la Fair Labor Association (FLA) ou par la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) ou dans le cadre de programmes de vérification de clients;
- Capacité de parler la langue de la région, sauf en Haïti où nous travaillons avec un interprète en créole;
- Connaissances des lois propres à une région et au pays;
- Les vérificateurs tiers doivent travailler avec du personnel qualifié et utiliser leurs propres outils ou ceux de SMETA ou de la FLA pour réaliser les audits externes;
- Les vérificateurs internes en citoyenneté corporative doivent avoir reçu une formation sur le programme de citoyenneté corporative de Gildan, ainsi que sur les systèmes et outils d'audit interne.

En novembre 2011, dans le cadre de l'intégration des activités de GoldToeMoretz, tous les vérificateurs internes de cette société ont reçu une formation sur le programme de citoyenneté corporative de Gildan, ainsi que sur les systèmes et outils d'audit interne.

Aux audits internes s'ajoutent des audits externes, qui ont lieu régulièrement dans les installations appartenant à Gildan et dans celles de ses sous-traitants. Ces audits sont menés par des organismes de vérification indépendants mandatés par la FLA, par la WRAP et par nos clients.

Des suivis relatifs au statut des mesures correctives sont aussi effectués par nos superviseurs internes, en collaboration avec le personnel des installations ciblées, afin de s'assurer que des mesures correctives adéquates soient adoptées. Les preuves de ces mesures correctives sont régulièrement évalués par nos vérificateurs pour s'assurer que ces mesures aient bel et bien été mises en place. Les résultats sont par la suite inscrits dans la base de données interne sur la citoyenneté corporative. Un audit de suivi sur le terrain peut être effectué, au besoin.

OUTILS DE VÉRIFICATION

En plus de prendre en compte nos propres exigences et les meilleures pratiques de conformité aux normes du travail, nos outils de vérification englobent les meilleures pratiques de nos plus importants clients du secteur de la vente au détail.

Nos outils de vérification comprennent :

- Un questionnaire d'autoévaluation de l'usine
- Des lignes directrices pour réaliser les audits et un plan d'action pour l'équipe de direction
- Un formulaire d'entrevue avec l'équipe de direction
- Des lignes directrices relatives à la vérification
- Des lignes directrices relatives aux entrevues avec les travailleurs

Gildan utilise également une méthodologie d'échantillonnage, établie à partir des lignes directrices de SMETA, afin de déterminer le nombre de documents à examiner et le nombre d'individus à interroger.

Lignes directrices de Gildan en matière de vérification

NOMBRE DE TRAVAILLEURS (EN EXCLUANT LES CADRES)	DURÉE DE L'AUDIT	ENTREVUES INDIVIDUELLES	ENTREVUES DE GROUPES	NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS INTERROGÉS	NOMBRE DE DOSSIERS D'EMPLOYÉS EXAMINÉS (HEURES TRAVAILLÉES ET CONFORMITÉ DU SALAIRE)	TEMPS CONSACRÉ AUX ENTREVUES
1-100	1 JOUR	6 (OU MOINS SI LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS EST DE MOINS DE 5)	1 GROUPE DE 4	10	10	2,5 HEURES

101 À 500	2 JOURS	6	4 GROUPES DE 5	26	26	6 HEURES
501 À 1 000	3 JOURS	12	6 GROUPES DE 5	42	42	8,5 HEURES
1 001 À 2 000	4 JOURS	20	8 GROUPES DE 4	52	52	12,5 HEURES
PLUS DE 2000	4 JOURS	30	10 GROUPES DE 4	70	70	15 HEURES

PROCESSUS DE VÉRIFICATION PRÉALABLE ET D'INTÉGRATION LORS D'ACQUISITIONS

Au fur et à mesure que Gildan étend sa présence dans les marchés émergents, la conformité joue un rôle crucial dans le processus de vérification préalable. Pour nous assurer d’effectuer des acquisitions responsables, nous tenons compte des risques environnementaux et sociaux dans notre processus de vérification préalable lors d’acquisitions potentielles. Nous prenons également en considération la conformité aux lois et aux règlements sur l’environnement et le travail, ainsi que la conformité à nos normes sociales et environnementales internes.

En 2012, nous avons a effectué un processus de vérification préalable lorsque nous avons entrepris d’acquérir Anvil Knitwear Inc. En vue de cette acquisition, nous avons étudié en détail les précédents audits de conformité sociale externes menés par les clients de l’entreprise, ainsi que les audits internes effectués par leurs propres vérificateurs internes. Un processus de vérification environnementale préalable a aussi été effectué.

Une fois qu’une acquisition est complétée, nous travaillons avec la nouvelle entreprise pour y intégrer nos politiques sociales et environnementales, ainsi que nos programmes de conformité. Pour ce faire, nous examinons les écarts et établissons des plans d’action pour apporter des mesures correctrices le plus rapidement possible. Voici les principales étapes du processus d’intégration :

- Déploiement du Code de conduite et formation des employés
- Formation des vérificateurs
- Réalisation des audits internes

À la fin de 2012, les installations de GoldToeMoretz étaient entièrement intégrées dans les normes de conformité sociale de Gildan. Celles d’Anvil le seront vers la fin du deuxième trimestre de l’année financière en cours.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONFORMITÉ SOCIALE > AUDITS

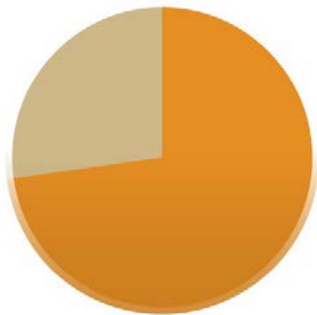
EXERCICE 2012

L'objectif de Gildan est de visiter la totalité de ses installations de fabrication, y compris celles de ses sous-traitants, au moins une fois tous les 18 mois. Les audits sont priorisés en fonction des facteurs de risque. Puisque le nombre d'installations de sous-traitants a augmenté en 2011-2012, en incluant celles issues de l'acquisition de GoldToeMoretz Gildan a déployé des efforts considérables pour s'assurer que chacune respectait l'ensemble des normes sociales de la Société. En 2012, 66 % des usines de fabrication ont fait l'objet d'au moins un audit par les vérificateurs internes de Gildan ou par des vérificateurs externes engagés par Gildan. Bien que 34 % des installations n'aient pas été visitées par Gildan, celles-ci ont fait l'objet d'au moins un audit réalisé par nos clients ou par d'autres organismes de vérification, comme la WRAP, et les résultats ont été analysés par notre équipe interne responsable de la conformité. Les installations qui n'ont pas encore été visitées par Gildan le seront d'ici la fin du deuxième trimestre de 2013, afin que la totalité des installations aient fait l'objet d'un moins un audit au cours de la période de 18 mois. De plus, un audit est mené sur chacun des nouveaux fournisseurs avant que la production ne soit lancée. Pour en savoir davantage, veuillez consulter la rubrique Méthodologie.

En 2012, 142 audits de suivi ont été réalisés, incluant les audits réalisés dans les installations de sous-traitants qui n'ont pas été retenus par la suite.

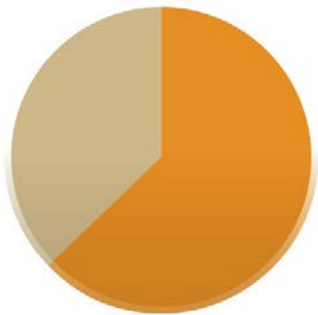
Par ailleurs, 104 audits de conformité sociale complets ont été réalisés dans les installations de Gildan et celles de ses sous traitants aux États Unis, en Asie, en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. De ceux-ci, 54 ont été effectués par les auditeurs internes de Gildan ou par des auditeurs externes au nom de Gildan, alors que 50 ont été menés par des auditeurs externes au nom de la WRAP, de la FLA, de Better Work ou de clients.

De plus, 38 audits de suivi ont été réalisés dans les installations de Gildan et celles de ses sous-traitants. De ceux-ci, 36 ont été effectués par les auditeurs internes de Gildan ou par des auditeurs externes au nom de Gildan, alors que deux ont été menés par des auditeurs externes au nom de Better Work.



Audits complets vs de suivi - 2012

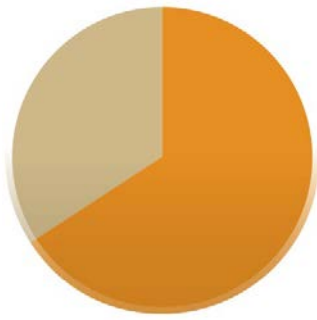
● Complets	73 %
● De suivi	27 %



Audits internes vs externes - 2012

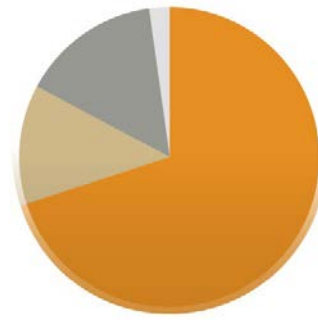
● Internes	63 %
● Externes	37 %

Les audits internes sont réalisés par les auditeurs internes de Gildan ou par les auditeurs de tierces parties au nom de Gildan.
Les audits externes sont réalisés par des auditeurs indépendants au nom de la WRAP, du FLA, de Better Work ou de clients.



Audits dans les installations appartenant à Gildan vs celles de ses sous-traitants - 2012

	Sous-traitants	66 %
	Gildan	34 %



Audits externes - 2012

	Clients	70 %
	Better Work	13 %
	WRAP	15 %
	FLA	2 %



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONFORMITÉ SOCIALE > RÉSULTATS

Classification des non-conformités sociales

- **Pleine conformité** : En pleine conformité avec les éléments du Code de conduite de Gildan, avec les autres codes auxquels nous adhérons et avec les obligations légales.
- **Mineure** : Problématique présentant un risque minime. Amélioration vers de meilleures pratiques. Délai prescrit pour remédier à la situation : six mois.
- **Modérée** : Incidence négative sur les droits et la sécurité des travailleurs (non critique). Délai prescrit pour remédier à la situation : jusqu'à deux mois, selon le type d'infractions.
- **Majeure** : Infraction sérieuse au Code de conduite de Gildan, aux autres codes auxquels nous adhérons et/ou à la loi, et ayant une incidence grave sur les droits ou la sécurité physique des individus. Délai prescrit pour remédier à la situation : immédiatement.

RÉSULTATS DES AUDITS INTERNES DE CONFORMITÉ SOCIALE RÉALISÉS EN 2012 DANS LES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN

Un total de 270 non-conformités relatives aux normes du travail ont été observées dans les installations appartenant à Gildan au cours des audits internes réalisés en 2012 (soit 33 audits internes complets ou de suivi dans les installations appartenant à Gildan en 2012 : 4 majeures (1,5 %), 130 modérées (48,1 %) et 136 mineures (50,4 %). Le nombre de cas de non-conformité a légèrement augmenté en raison du démarrage des activités de l'usine de textile Rio Nance V et de l'intégration de notre usine du Bangladesh.

La plupart des observations faites en 2012, soit environ 70 %, portaient sur des éléments liés à l'environnement ou à la santé et sécurité. Comme il s'agit d'un aspect très réglementé, la section du questionnaire portant sur cet aspect compte le plus grand nombre de questions (57 % de la liste de vérification globale).

Les quatre cas de non-conformité majeure dans les installations appartenant à Gildan en 2012 concernaient ce qui suit :

- La rémunération et les avantages sociaux, notamment le paiement tardif des heures supplémentaires :
 - Les cas de non-conformité découverts dans deux de nos installations ont été rapidement corrigés et les paiements exigibles ont été versés conformément à la loi. Par ailleurs, les principes qui régissent la rémunération ont été resserrés conjointement avec les cadres intermédiaires pour que de telles non-conformités ne deviennent pas récurrentes.
- Harcèlement verbal :
 - Les cas de non-conformité découverts dans deux de nos installations ont été dénoncés par des employés qui se sont plaints du comportement de leur superviseur direct. Les équipes des ressources humaines et de la citoyenneté corporative ont immédiatement mené une enquête en vue de remédier à la situation rapidement. Des avertissements disciplinaires ont été donnés aux superviseurs en question, qui ont reçu une formation générale sur la violence verbale et sur les relations humaines, comme le leadership, la gestion de personnel et le mentorat. Les politiques relatives au harcèlement et aux abus ont aussi été revues avec ce groupe.

De manière générale, les observations faites dans les installations appartenant à Gildan concernaient surtout :

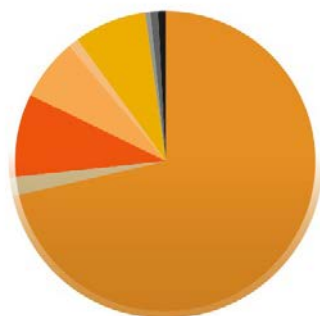
- le maintien des registres, par exemple des contrats d'employés incomplets :
 - De la formation a été fournie aux employés des ressources humaines pour s'assurer qu'ils connaissent toutes les exigences à propos des contrats d'employés.
- les heures de travail, dont un nombre d'heures supplémentaires excessif dépassant le nombre maximal prévu de 60 heures de travail par semaine :
 - Bien que nous ayons encore une fois relevé de tels cas en 2012 dans nos installations, leur nombre a diminué comparativement à 2011, et les cas portaient surtout sur des employés indirects.
 - Pour obtenir plus de détails sur cette situation temporaire et sur sa résolution, veuillez consulter l'étude de cas présentée à la section Mesures correctives.
- la sécurité contre les incendies, notamment des couloirs bloqués, des panneaux électriques inaccessibles et un entretien inadéquat des lieux :
 - Nous avons réalisé que les non-conformités dans ce domaine découlaient souvent de la négligence des employés. Nous avons donc fait appel à différents moyens pour favoriser la conformité et augmenter le degré de connaissance des employés, dont l'utilisation de panneaux d'affichage, de la formation d'appoint, un rappel des règles et procédures pendant les rencontres du comité de santé et sécurité, etc.
- la propreté et les conditions sanitaires générales, par exemple l'hygiène dans les cafétérias et l'entretien global, et l'hygiène dans les installations et les toilettes :
 - Une procédure d'hygiène a été mise en place pour assurer une manipulation et un entreposage adéquats de la nourriture dans les cafétérias.
 - Concernant l'entretien et l'hygiène générale dans les installations, l'équipe responsable de la qualité travaille sur la rédaction de manuels de nettoyage, ainsi que sur une liste de procédures, qui seront affichées à divers endroits.
- la sécurité des machines dont des aiguilles manquantes, l'absence de lunettes protectrices, des lumières de sécurité ne fonctionnant pas adéquatement sur les chariots élévateurs et d'autres dispositifs de sécurité manquants ou déficients sur certaines machines :
 - Une formation d'appoint dans ce domaine est importante afin de sensibiliser davantage les employés sur le caractère essentiel du maintien de ces dispositifs de sécurité sur les machines afin d'assurer leur propre sécurité.
 - Informer le service d'entretien lorsqu'un dispositif de sécurité est manquant constitue également un élément clé pour assurer la sécurité des employés. Il est tout aussi important que ce service remplace les pièces de machinerie manquantes ou le matériel de sécurité dans les plus brefs délais.

- la sécurité des produits chimiques, notamment des contenants non étiquetés :
 - Pour obtenir davantage d'information sur cette problématique et sur les mesures correctives qui ont été apportées, veuillez cliquer [ici](#).

À propos de toutes les problématiques mentionnées ci-dessus, la responsabilisation et la discipline des employés, des superviseurs et de la direction sont indispensables au renforcement des règles et des procédures établies en ce sens. Il est nécessaire de sensibiliser continuellement les employés à l'importance de ces règles et procédures. C'est pourquoi la formation sur la santé, la sécurité et l'environnement est essentielle. Par ailleurs, lorsqu'il y a un cas évident de négligence, les superviseurs doivent appliquer des mesures disciplinaires graduelles et de manière uniforme afin de démontrer leur engagement envers les valeurs et les pratiques de Gildan.

À chaque cas de non-conformité, des plans de résolution détaillés et, lorsque nécessaire, des analyses approfondies des causes fondamentales ont été effectués.

Maintenant que nous pouvons consulter les résultats des audits réalisés au cours des trois dernières années dans la base de données sur la citoyenneté corporative et que nous pouvons nous appuyer sur des statistiques fiables pour déceler les problèmes récurrents, une présentation a été préparée pour les cadres intermédiaires et supérieurs afin de partager avec eux ces résultats et de discuter des façons d'améliorer la situation et d'éviter que les problématiques se reproduisent. Les équipes de direction pourront fournir leurs points de vue, échanger leurs connaissances avec les autres installations et être mieux informées relativement aux problèmes semblables survenus dans d'autres installations.



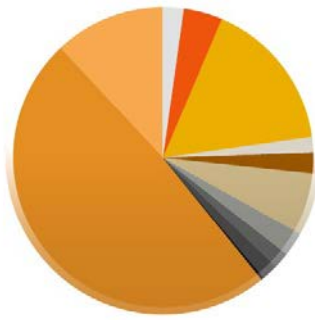
Non-conformités par catégorie -
Installations appartenant
à Gildan - 2012

	Santé et sécurité	71,5 %
	Information légale	1,9 %
	Connaissance du Code et des politiques de la Société	8,9 %
	Maintien des registres	6,7 %
	Mécanismes de règlement des griefs	1,1 %
	Heures de travail	7,8 %
	Rémunération et avantages sociaux	0,7 %
	Travail forcé	0,7 %
	Harcèlement ou abus	0,7 %

RÉSULTATS DES AUDITS INTERNES DE CONFORMITÉ SOCIALE RÉALISÉS EN 2012 DANS LES INSTALLATIONS DES SOUS-TRAITANTS

En 2012, un total de 348 non-conformités liées aux normes du travail ont été identifiées dans les installations des sous-traitants. De ce nombre, 20 étaient majeures, 98 étaient modérées et 230 étaient mineures. Le nombre de non-conformités a considérablement augmenté en 2012 en raison de l'augmentation du nombre de sous-traitants à la suite des acquisitions effectuées par Gildan.

Les résultats ci-dessus font uniquement état des sous-traitants avec lesquels nous avons fait affaire en 2012. Les sous-traitants qui ont fait l'objet d'un audit, mais à qui nous n'avons pas confié de production ne sont pas inclus dans ces chiffres. Pour favoriser la résolution des cas de non-conformité décelés lors de nos audits, nos équipes d'auditeurs internes travaillent en collaboration avec les dirigeants des installations concernées afin de s'assurer qu'un plan d'action soit mis en place. Nos équipes donnent également des conseils et de la rétroaction sur la façon de traiter les diverses problématiques. Comme la majorité de nos besoins de production sont comblés par les installations appartenant à Gildan et dirigées par celle-ci, nous avons développé notre propre expertise quant aux systèmes, aux politiques et aux procédures de gestion de la conformité en matière de normes du travail. Nous partageons cette connaissance avec les équipes de direction de nos sous-traitants afin qu'ils puissent régler les problèmes de façon durable et qu'ils soient mieux informés sur le sujet. Pour en savoir davantage sur les initiatives de renforcement des capacités de nos sous-traitants, veuillez consulter notre rubrique Sous-traitants et fournisseurs.



Non-conformités par catégorie - Installations appartenant à des sous-traitants - 2012

Information légale	2,3 %
Connaissance du Code et des politiques de la Société	4,3 %
Maintien des registres	16,4 %
Mécánismes de règlement des griefs	1,7 %
Discipline et cessation d'emploi	2,0 %
Heures de travail	6,6 %
Rémunération et avantages sociaux	2,3 %
Harcèlement ou abus	1,7 %
Liberté d'association	1,7 %
Disorimination	0,3 %
Santé et sécurité	48,9 %
Environnement	11,8 %

INFORMATION SUR LES INDICATEURS GRI HR5-HR6-HR7 POUR LES ANNÉES 2010 ET 2011

Dans un effort de nous assurer qu'aucun enfant ne travaille dans nos installations et dans celles de nos sous-traitants, l'âge minimal requis pour travailler chez Gildan a été établi à 18 ans dans notre Code de conduite. Même si l'âge légal pour travailler dans la majorité des pays est fixé à 15 ou 16 ans, de nombreuses restrictions s'appliquent aux jeunes travailleurs (Convention sur l'âge minimum, 1973, OIT). Par exemple, les jeunes travailleurs ne sont pas autorisés à exécuter des tâches dangereuses ou à travailler la nuit (Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919, OIT). Selon notre interprétation de la convention de l'OIT sur le travail des enfants, il est approprié d'exclure les jeunes travailleurs de nos usines. C'est pourquoi nous avons donc décidé d'établir l'âge de travail minimal à 18 ans. En 2010, lors de l'acquisition de l'usine intégrée du Bangladesh, pays dans lequel le risque d'incidents liés au travail d'enfants est très élevé puisqu'il n'a pas ratifié la Convention 138 de l'OIT, nous avons vérifié l'âge de tous les employés pour nous assurer qu'ils étaient tous âgés de plus de 18 ans.

Le travail des enfants fait l'objet d'une surveillance constante lors d'audits par les vérificateurs internes de Gildan ou tiers afin de réduire les risques d'incidents associés au travail d'enfants.

Gildan interdit le travail forcé ou obligatoire au sein de ses installations et vérifie régulièrement si ce principe est respecté. Cependant, deux cas de non-conformité de ce type ont été découverts dans le cadre d'un audit. Un de ces cas découle de la modification du quart de travail et, bien que les employés ne considèrent pas ce nouveau quart de travail comme du travail forcé, la Société est tenue de documenter le processus et d'obtenir le consentement officiel des employés touchés. L'autre cas concerne une nouvelle installation, où aucune politique ou procédure en matière de travail forcé n'a encore été adoptée. Cette usine est en train d'adopter les pratiques et les procédures inhérentes à la culture interne de Gildan.

Concernant la liberté d'association, Gildan a vécu certaines situations s'y rapportant pendant la période de référence. Pour obtenir davantage d'information relativement à ces situations, veuillez consulter la section Syndicats.

Six cas de non-conformité mineure ont été trouvés chez des sous-traitants en ce qui a trait à la conservation des procès-verbaux des réunions entre les syndicats des travailleurs et les dirigeants, qui n'était pas faite adéquatement. Les six cas ont été corrigés et les documents relatifs aux réunions ont été fournis aux auditeurs aux fins d'examen.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONFORMITÉ SOCIALE > MESURES CORRECTIVES

Les mesures correctives font l'objet d'une vérification lors des audits de suivi et par l'entremise de notre base de données sur la citoyenneté corporative. En effet, les personnes responsables dans chacune de nos installations y saisissent des informations détaillées sur les mesures correctives apportées et sur les preuves appuyant ces mesures. Nous vérifions aussi le statut de toutes les non-conformités sur une base trimestrielle et nous informons le conseil d'administration de la résolution.

Une attention spéciale est accordée aux non-conformités récurrentes ou persistantes pour nous assurer que des mesures correctives adéquates soient mises en œuvre. Nous analysons aussi si la situation s'étend à d'autres installations. Par exemple, en 2010, une non-conformité récurrente a été décelée au niveau de la manipulation et l'étiquetage des produits chimiques. La problématique a été portée à l'attention de la haute direction et les mesures correctives mises en place afin d'entreposer des produits chimiques dans des contenants sécuritaires et réservés à la manipulation des produits chimiques. Les employés dans l'ensemble des installations ont suivi une formation sur la manipulation adéquate des produits chimiques.

En 2012, les cas de non-conformité liés à la manipulation et à l'étiquetage des produits chimiques ne se sont pas répétés, ce qui témoigne de l'efficacité de la formation offerte. En 2013, les formations porteront principalement sur l'entretien des extincteurs et sur le dégagement des couloirs, puisque ces problèmes sont récurrents. Toutes les usines de textile de Gildan comportent un système de sécurité en cas d'incendie, comme des gicleurs (à l'exception du Bangladesh, où le système actuel sera remplacé par un système de gicleurs plus efficace d'ici la fin de 2013), des sorties d'urgence et des alarmes incendie. Par ailleurs, des exercices d'évacuation sont effectués au moins deux fois par année dans chacune des installations. Toutefois, nos gestionnaires de conformité internes ont remarqué des cas de non-conformité mineurs, surtout dus à des manquements de la part des employés, qui ne suivent pas les directives ni les procédures relatives à la prévention des incendies. En 2013, nous offrirons des formations de mise à jour sur la sécurité incendie. Ce sujet sera aussi abordé dans la présentation aux dirigeants portant sur l'analyse des résultats des audits de 2012.

En 2011, nous avons amélioré notre système d'étude des causes fondamentales dans notre base de données afin de relier chaque observation tirée des audits internes à l'une des causes fondamentales prédéfinies entre lesquelles les utilisateurs peuvent choisir. Cet outil nous permet de classer les principales causes fondamentales de non-conformité dans des catégories, puis de déterminer quelles sont les causes fondamentales récurrentes.

Parmi l'ensemble des cas de non-conformité qui ont été corrigés durant l'année financière 2012 et pour lesquels des causes fondamentales ont pu être déterminées, les causes les plus fréquentes sont associées à :

1. un non-respect des directives et des procédures;
2. une mauvaise compréhension des exigences;
3. un équipement inadéquat, manquant ou défectueux.

Les deux premières causes sont directement liées aux cas récurrents décelés et décrits précédemment. C'est pourquoi, en 2013, nous nous assurerons que l'ensemble des procédures applicables sont bien comprises par les employés. La troisième cause découle du retard dans des investissements en attente, qui nécessitent l'approbation préalable des équipes régionales et corporatives. Nous allons examiner ces investissements nécessaires et nous assurer que ce retard ne compromet pas la sécurité des employés.

EXEMPLE DU PROCESSUS DE RÉOLUTION

Dans la région des Amériques, Gildan opère deux principaux centres axés sur des activités de fabrication : l'un se trouve en Amérique centrale et l'autre dans le bassin des Caraïbes. Le centre de fabrication dans le bassin des Caraïbes comprend une usine de textile en République dominicaine ainsi que des usines de couture en République dominicaine et à Haïti (sous-traitants tiers). En 2010 et en 2011, des circonstances extraordinaires qui sont survenues en Haïti, soit le terrible tremblement de terre et la situation politique difficile, ont durablement affecté la chaîne d'approvisionnement.

Ces circonstances ont entraîné un certain nombre d'arrêts de travail dans les usines des sous-traitants et, par conséquent, ont engendré une accumulation de tissus à notre usine de textile de la République dominicaine, et ce, au moment même où la demande pour nos produits sur le marché demeurait forte. Afin de répondre à cette demande, les stocks en surplus ont été transférés aux usines de couture au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine. Cette solution temporaire a toutefois entraîné des heures excessives de travail supplémentaire. En 2011, cette situation a été soulevée dans 9 des 12 audits réalisés en Amérique centrale et en République dominicaine, où certains travailleurs ayant dépassé le nombre d'heures de travail habituelles et supplémentaires permises.

Même si la situation découlait de circonstances exceptionnelles, nous avons effectué une évaluation des politiques et offert de la formation concernant les heures de travail. Cette évaluation a permis d'identifier des pistes d'amélioration. Par exemple, les directeurs d'usine ont rencontré les coordonnateurs et les superviseurs pour faire état de la situation et les informer de l'interdiction des semaines de travail de plus de 60 heures. Le service des ressources humaines a mis au point un système permettant de vérifier les heures accumulées par semaine et a aussi établi un plan de communication avec la direction pour l'informer du nombre d'heures travaillées par chaque employé dans chacune des usines. Au mois de septembre 2011, deux audits indépendants ont été réalisés et aucun n'a soulevé la problématique des heures supplémentaires.

En 2012, les heures supplémentaires effectuées par des employés de production directs n'a été notée que dans deux audits, ce qui représente une amélioration considérable par rapport à l'année précédente. Cependant, quelques cas d'heures supplémentaires excédant la limite ont été décelés cette année concernant des employés indirects qui participent au processus d'inventaire à la fin de chaque mois. Des réunions sont prévues en 2013 avec les équipes de production et de planification afin de trouver la meilleure solution pour régler ce problème.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > PROGRAMME D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Lorsque des personnes sont embauchées chez Gildan, elles deviennent membres d'une grande famille. C'est pourquoi il nous importe de créer et de mettre en place divers programmes qui nous permettent de bien communiquer avec nos employés, de les soutenir dans les différents aspects de leur vie professionnelle, familiale et personnelle, de les encourager à adopter un style de vie sain et actif, puis de reconnaître et de récompenser la contribution unique de chacun d'eux.

Nous croyons que de tels programmes ont la capacité d'améliorer la qualité de vie de nos employés, tant au travail qu'à la maison.

Voici quelques exemples de programmes locaux.

GILDAN TV

En 2009, notre service des communications en Amérique centrale a décelé le besoin d'un moyen de communication amélioré et vraiment efficace auprès de nos employés. Un sondage effectué dans les installations a révélé que la télévision constituait le véhicule d'information préféré des employés. La Gildan TV a donc vu le jour en réponse à ce sondage. Ce bel outil de communication nous permet désormais de transmettre de l'information à nos employés dans un format accrocheur et facile à comprendre.

Le système télévisé en circuit fermé de Gildan permet aux équipes de direction de diffuser des messages aux employés sur des écrans répartis dans nos usines de couture et de textile, ainsi que dans nos cliniques médicales et les cafétérias.

Le contenu diffusé sur la Gildan TV a d'abord et avant tout un but éducatif et est conçu pour renforcer le degré de connaissance des employés au sujet des politiques, des activités, des programmes communautaires et des réussites vécues par les employés de Gildan.

Après avoir observé l'impact positif de la Gildan TV au Honduras, cette façon créative de communiquer l'information à nos employés a été reproduite dans d'autres établissements. Notre bureau de la Barbade et notre installation de Charleston ont aussi mis en place le système.

Au cours de 2012, l'équipe des ressources humaines a été formée sur la gestion du logiciel supportant la Gildan TV et sur sa programmation afin de leur permettre de mettre à jour eux-mêmes le contenu de la Gildan TV dans leur installation respective, en parallèle à l'équipe des communications. Le contenu diffusé sur la Gildan TV inclura dorénavant de l'information importante liée aux ressources humaines, spécifique à chaque installation.

En 2012, les vidéos et les clips diffusés sur la Gildan TV couvraient une variété de sujets dont : la sécurité des employés, le "Tour Rose" (Tour Rosa), des témoignages de survivants au cancer, des suggestions des employés pour améliorer l'environnement, la santé et la sécurité, la production, la qualité, l'ergonomie, la vidéo corporative de Gildan et les mécanismes de règlement des griefs. .

Plus récemment, la Gildan TV a aussi été mise en place au Nicaragua, où elle devrait être pleinement fonctionnelle en 2013.



COOPÉRATIVES

Nos usines de couture au Honduras et nos usines de couture et de textile en République dominicaine ont formé des coopératives indépendantes dans le but d'encourager les employés à épargner. Ces coopératives permettent aux employés de bénéficier d'un meilleur accès à des prêts, qui sont difficiles à obtenir dans ces pays, et ce, à un taux d'intérêt plus bas que celui en vigueur dans les banques. L'affiliation à ces coopératives se fait sur une base volontaire et peut être annulée à tout moment.

Ces coopératives fonctionnent comme des entités légales indépendantes et sont gérées par un directeur administratif. Toutes les coopératives sont composées exclusivement d'employés qui ne sont pas membres de la direction et qui élisent ensemble et librement leur conseil d'administration deux fois par année. Puisque les coopératives se trouvent au sein des usines, le service financier et des vérificateurs externes ont pour mandat de s'assurer qu'elles sont gérées adéquatement et en conformité avec les réglementations locales.

Au Honduras, 12 810 employés sont affiliés à l'une ou l'autre de ces coopératives. Nous sommes fiers d'annoncer qu'en 2012, les coopératives ont accordé plus de 6 900 000 \$ en prêts aux employés de nos installations de textile et de couture. Entre 2007 et octobre 2012, plus de 20 millions de dollars ont été remis en prêts à des employés au Honduras par l'entremise des coopératives.

En République dominicaine, Gildan s'est affiliée à une coopérative indépendante qui exerce ses activités dans la zone franche industrielle de Las Americas afin que les employés de cette région puissent aussi profiter du programme. Ainsi, au cours de l'exercice 2012, un total de 6 350 prêts a été accordé à des employés de cette région, pour une somme totale de 1 498 246 \$ US.

LES CARTES DE REMERCIEMENTS « THANK YOU »

En 2011, notre installation de Charleston a trouvé un moyen unique de reconnaître les employés ayant démontré un comportement exemplaire et ayant apporté une contribution remarquable à la Société : des cartes de remerciements.

Cette initiative vise à encourager la reconnaissance d'un rendement exceptionnel entre pairs et à favoriser un sentiment de communauté au sein de Gildan. Comment le tout fonctionne-t-il? Les employés qui remarquent qu'un ou une de leurs collègues fournit un rendement supérieur à celui exigé ou apporte une contribution significative à l'une des huit catégories ci-dessous sont encouragés à écrire une carte de remerciements puis à lui en remettre une partie pour souligner sa contribution spéciale. L'autre partie de la carte est remise au service des ressources humaines pour qu'elle soit insérée dans le dossier de l'employé. Les employés qui reçoivent une carte deviennent alors admissibles à un cadeau de remerciements qui sera remis à l'un des employés reconnus pendant une période donnée lors d'un tirage au sort.

Voici les huit catégories :

- Éthique et intégrité
- Connaissance des lois, règles, politiques et procédures de la Société
- Maintien adéquat des registres
- Protection des actifs de la Société
- Relations avec les employés
- Santé et sécurité
- Relations avec les clients
- Responsabilité sociale

Ces catégories sont étroitement liées à notre Code de conduite, à nos valeurs et priorités, de même qu'aux meilleures pratiques.

Cette initiative s'est poursuivie en 2012, en gagnant encore plus en popularité, avec un total de 94 cartes de remerciement offertes.



PROGRAMME « SALVEMONS LA FAMILIA » EN AMÉRIQUE CENTRALE

Le programme d'aide intitulé « Salvemons la familia » (Sauvons la famille) de Gildan répond aux besoins exprimés par de nombreux employés d'obtenir un soutien afin de gérer de façon efficace et exempte de confrontation des situations familiales et personnelles difficiles. Ce programme offre aux employés un accès gratuit à des séances de consultations individuelles et confidentielles réalisées par un professionnel certifié spécialisé dans les problématiques familiales et matrimoniales. Cette initiative est en place dans certaines de nos usines de textile et de fabrication de chaussettes depuis 2009. Elle a été déployée dans l'ensemble de nos installations honduriennes en 2011, puis dans toutes nos installations au Nicaragua. En 2012, le programme a offert plus de 1 000 séances pour nos employés au Honduras. Au Nicaragua, nous avons effectué le lancement du programme en 2012 en partageant de l'information sur les babillards et via les hauts-parleurs. Les séances seront offertes aux employés plus tard cette année.

« JUNTOS EN FAMILIA »

Deux fois par année, à notre usine de textile Dortex en République dominicaine, nous parrainons des journées « Juntos en familia » (Ensemble en famille). Au cours de ces deux jours, les employés sont invités à venir avec leurs proches pour visiter les installations, déguster un repas offert par Gildan et participer à une foule de jeux, de tirages et de concours. À travers ces journées, notre objectif est de favoriser l'émergence, chez nos employés, d'un sentiment de fierté accru envers leur emploi et de mieux faire comprendre à leur famille le type de travail qu'ils effectuent.

En 2012, 2 400 employés et membres de leur famille ont participé à cette journée à notre installation Dortex.

À notre installation de couture Las Américas, 75 enfants ont participé à une activité « portes-ouvertes » au cours de laquelle ils étaient invités à visiter l'installation afin de mieux comprendre le travail de leurs parents. À la suite de cette visite, ils ont été invités à visiter le musée des enfants de Saint Domingue.

Faisant écho au succès remporté par la journée d'activités familiales de 2011, le bureau de la Barbade en a organisé une deuxième en 2012. Nos employés et des membres de leur famille ont pris part à cette journée remplie de jeux et de divertissements, tels que des ateliers de maquillage d'enfants, des compétitions de ballons remplis d'eau et des courses d'autos-tamponneuses. Environ 200 personnes ont participé à cette journée ludique, dont 16 employés dévoués qui ont agi à titre de bénévoles tout au long de la journée afin de coordonner le service de traiteur, les compétitions et les kiosques.





FESTIVAL DES ENFANTS

Depuis le début des activités au Nicaragua en 2004, nous y organisons un festival annuel des enfants dans nos deux usines de couture. Le festival, qui a lieu en décembre, est destiné aux enfants des employés. Cette année, plus de 3 000 garçons et filles se sont amusés au cours d'activités sportives et de jeux diversifiés et se sont régallés de nourriture et de friandises.

GILDAN ET L'« ASOCIACIÓN HONDUREÑA DE MAQUILADORAS » PRÉSENTENT « EL JUEGO »

Le 23 février, Gildan et l'« Asociación Hondureña de Maquiladoras » ont accueilli les représentants du bureau du Président du Honduras et des ministères régionaux du Travail et de la Culture, de même que d'autres compagnies de l'industrie, des organisations non-gouvernementales et des médias à une représentation spéciale de la pièce de théâtre « El Juego » (Le jeu). Écrite et dirigée par Frances Lynch, directrice, textiles à Río Nance, cette pièce a initialement été présentée à la communauté de San Pedro Sula durant la période de Noël.

Le but premier de cette présentation spéciale était de mettre en lumière le talent de nos employés et de leurs enfants. Plus d'une centaine d'employés de Gildan et de leurs enfants, accompagnés de divers collaborateurs, ont participé à ce projet.

Environ 200 invités ont pris part à cet événement spécial. « El Juego » constitue la cinquième pièce présentée par Gildan et ses employés à la communauté de San Pedro Sula.



CÉLÉBRATION DU JOUR DE LA TERRE AVEC NOS EMPLOYÉS ET LEUR FAMILLE

Honduras

Le 28 avril 2012, Gildan a célébré le Jour de la Terre avec ses employés honduriens et leur famille, qui ont été invités à participer à une activité culturelle qui se déroulait au musée de l'enfance de San Pedro Sula, le Pequeño Sula. Environ 250 personnes ont visité le musée, incluant le célèbre Planétarium.

Le concours de dessin organisé annuellement pour les enfants de nos employés afin de souligner le Jour de la Terre, s'est aussi déroulé au musée.

Nicaragua

Nos installations de couture au Nicaragua ont également joint les célébrations pour le Jour de la Terre.

Encore cette année, dans le cadre du Jour de la Terre, nos établissements de couture de San Marcos et de Rivas ont organisé un concours de dessins pour les enfants des employés. À chaque installation, environ 300 enfants âgés de 5 à 14 ans ont participé à ce concours. Les grands gagnants de chacune des catégories d'âges ont reçu des jeux éducatifs. Au total, 28 employés se sont portés bénévoles afin de veiller à ce que la journée se déroule à la perfection.



INAUGURATION D'UNE BIBLIOTHÈQUE À L'ÉTABLISSEMENT

En septembre 2012, dans le cadre du programme de formation sur le leadership offert par Gildan à notre installation de couture de San Miguel, un groupe de gestionnaires ont été sollicités afin de participer à une séance de remue-ménages pour identifier des projets pouvant contribuer au bien-être de nos employés et/ou des communautés.

Parmi les projets qui ont été instaurés, une bibliothèque a été inaugurée à notre installation de couture de San Miguel. Les quelque 5 000 employés qui y travaillent profitent de cette bibliothèque, où ils peuvent trouver de l'information pour aider leurs enfants avec leurs devoirs, des renseignements en vue de la préparation de leurs séances de formation (pour ceux et celles qui participent aux programmes éducatifs de Gildan) ou tout simplement pour lire un livre.



UN ENGAGEMENT ENVERS UN MODE DE VIE ACTIF

Dans de nombreuses installations, Gildan a mis en place des programmes visant à encourager les employés à adopter un mode de vie sain et actif. Par exemple, en République dominicaine, le programme de sports de Gildan fait la promotion d'un style de vie actif et favorise l'esprit d'équipe au sein des employés. Dans le cadre de ce programme, une équipe de basketball a été constituée et l'activité est rapidement devenue populaire.



RECONNAÎTRE LA LOYAUTÉ DE NOS EMPLOYÉS ET LEUR ASSIDUITÉ AU TRAVAIL

Au début de l'exercice, des événements de reconnaissance ont été organisés à notre centre de distribution d'Eden et à notre installation de Charleston afin de célébrer la contribution unique de nos employés :

- À Eden, une cérémonie a eu lieu le 14 octobre afin de reconnaître les loyaux services d'employés ayant accumulés cinq, dix ou 25 années de service chez Gildan. Au total, 51 employés ont été récompensés. De plus, Dans le cadre du dîner de Noël, 29 employés ont reçu un certificat soulignant leur dossier parfait en matière d'assiduité au travail.
- À Charleston, un événement a été organisé afin de récompenser le parcours sans faute de 19 employés en matière d'assiduité au travail au cours de l'année. Ces derniers se sont vu remettre un certificat cadeau. Deux jours plus tard, tous les employés ont été invités à un déjeuner sur le thème de l'appréciation des employés.

Des activités similaires ont été organisées à la Barbade et au Canada afin de reconnaître les employés qui travaillent au sein de la Société depuis 5, 10 et 15 ans. Au cours des événements, ces employés ont reçu un prix et des cadeaux en présence de leurs collègues.





ACCUEIL > EMPLOYÉS > PROGRAMME D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS > PROGRAMME DE BÉNÉVOLAT DES EMPLOYÉS

Chaque année, Gildan organise diverses activités de bénévolat avec les employés dans nos différentes installations. Par exemple, des activités annuelles de reboisement se déroulent au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine. Les équipes de Gildan ont apporté leur contribution à leur communauté notamment en peignant les murs d'une école au Honduras, en remettant des fournitures scolaires et des jouets à des enfants en Amérique centrale et en servant des repas aux aînés au Nicaragua.

Au Canada, Gildan soutient ses employés qui donnent de leur temps comme bénévoles à des projets communautaires dans le cadre du programme « Les employés de Gildan dans la communauté » par l'entremise duquel Gildan fait un don en argent aux organismes où les employés contribuent à des activités bénévoles.

« REGALANDO SONRISAS CON GILDAN »

En 2004, des employés de deux de nos usines de couture au Honduras (San Miguel et San Jose) ont développé la campagne « Regalando Sonrisas con Gildan » (Offrir des sourires avec Gildan). Chaque année, nos employés donnent des jouets qui sont ensuite distribués aux enfants de communautés défavorisées près des installations de Gildan durant la saison des Fêtes..

En décembre 2011, cette initiative a été lancée à d'autres installations. À notre plus récente usine de textile, plus de 100 employés ont agi à titre de bénévoles pour assurer la distribution de près de 5 000 jouets donnés. À notre installation de couture de Villanueva, un groupe de 25 employés bénévoles ont visité trois différentes communautés situées à proximité de notre installation de couture afin de distribuer 3 500 jouets.



« SANTA NOS VISITA » : DISTRIBUTION DE JOUETS AUX ENFANTS

En décembre, juste à temps pour Noël, des employés de notre usine ont agi comme bénévoles afin de visiter les quatre écoles parrainées par Gildan : La Reforma, Mata Vaca, La Granja et Arcadia Reyes.

Gildan organise cette activité annuelle depuis 2007 afin d'offrir aux enfants des heures de plaisir avec des clowns, de la musique, une visite toute spéciale de la part du Père Noël et des cadeaux pour chacun d'eux.



UN DÉJEUNER DE NOËL À LA RÉSIDENCE POUR PERSONNES ÂGÉES

En décembre 2011, dans le cadre de notre programme de bénévolat, un groupe de 20 employés de notre installation de couture de Rivas, au Nicaragua, a partagé un dîner de Noël avec 100 personnes âgées vivant à la résidence López Carazo, située à proximité de notre installation.

PEINTURER UNE ÉCOLE PRIMAIRE AU HONDURAS

En octobre 2011, 35 bénévoles de notre usine de textile Rio Nance II ont passé un samedi avant-midi à peindre les murs extérieurs de l'école primaire Jenny Vallecillo, située dans la communauté de Quebrada Seca, à Choloma, au Honduras. Plus de 500 élèves des niveaux pré-scolaires et primaires fréquentent cette école. Plusieurs d'entre eux sont les enfants de nos employés.

Grâce à notre équipe de bénévoles, l'école arbore maintenant un tout nouveau look et les enfants peuvent profiter de meilleures conditions.



BÂTIR AVEC HABITAT POUR L'HUMANITÉ

Nous nous efforçons d'être des citoyens actifs dans les régions où nous vivons et travaillons, et notre engagement continu à soutenir les communautés locales par l'entremise de projets de développement continue demeure une source d'inspiration. Au cours de l'année 2012, le comité de dons de Gildan à Montréal a choisi de soutenir Habitat pour l'humanité, un organisme dont la mission consiste à bâtir des maisons abordables et à promouvoir l'accès à la propriété comme outil pour briser le cycle de la pauvreté. Cinq employés ont pris part à cette activité de bénévolat qui s'est déroulée le samedi 12 mai, sur un chantier de construction situé dans le quartier à faible revenu de Mercier-Hochelaga-Maisonneuve.

En avril 2012, nous avons également donné plus de 900 t-shirts à Habitat pour l'humanité.



VENTES DE PÂTISSERIES MAISON AU PROFIT D'ORGANISMES DE CHARITÉ DE MONTRÉAL

Dans le cadre de l'engagement de Gildan à soutenir les communautés dans lesquelles elle est présente, le comité de dons a choisi d'organiser deux ventes de pâtisseries maison au cours de 2012, afin d'amasser des fonds au profit de deux organismes de charité situés à Montréal. Environ 35 employés ont généreusement cuisiné des pâtisseries maison, dont des muffins, des gâteaux, des brownies et des biscuits, qui ont été vendus aux employés du siège social.

La première vente de pâtisseries a eu lieu en décembre et visait à contribuer à la collecte de denrées de Noël de Moisson Montréal, dont la mission est d'assurer l'aide alimentaire d'urgence à des individus et à des familles de l'île de Montréal. La deuxième vente, qui s'est déroulée en mai, avait pour but d'amasser des fonds pour le programme de camp de vacances de la Mission Bon Accueil.

Par l'entremise de chaque vente de pâtisseries, un montant d'environ 450 \$ a été amassé, puis égalisé par Gildan.





ACCUEIL > EMPLOYÉS > INDICATEURS DE RENDEMENT

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS DE GILDAN À L'ÉCHELLE MONDIALE PAR GENRE ET PAR GROUPE D'ÂGE

	HOMMES	FEMMES	18 À 29 ANS	30 ANS ET PLUS
2010	53 %	47 %	66 %	34 %
2011	53 %	47 %	65 %	35 %
2012	51 %	49 %	61,6 %	38,4 %

EMPLOYÉS DE GILDAN À L'ÉCHELLE MONDIALE PAR RÉGION ET PAR GENRE

	Hommes	Femmes
ASIE	28,8 %	71,2 %
BASSIN DES CARAÏBES	59,2 %	40,8 %
AMÉRIQUE CENTRALE	52,7 %	47,3 %
AMÉRIQUE DU NORD	47,1 %	52,9 %

EMPLOYÉS DE GILDAN À L'ÉCHELLE MONDIALE PAR TYPE DE POSTES

	2012	2011	2010
TEMPORAIRES	1,2 %	2,4 %	1,8 %
PERMANENTS	98,8 %	97,6 %	98,2 %

TAUX D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET TAUX DE GRAVITÉ (2009-2012)

	2012	2011	2010	2009
TAUX D'ACCIDENTS DE TRAVAIL	0,25	0,41	0,54	0,92
VARIATION DU TAUX D'ACCIDENTS DE TRAVAIL (%)	-39 %	-24 %	-41%	
TAUX DE GRAVITÉ	2,93	3,88	4,08	8,05
VARIATION DU TAUX DE GRAVITÉ (%)	-24 %	-5 %	-49 %	



Nous avons terminé la construction de notre quatrième et plus grand système de génération de vapeur à partir de résidus de biomasse, situé au Honduras.



Seulement en 2012, nos employés ont planté plus de 2 114 arbres et 2 887 plantes et arbustes.

ACCUEIL > ENVIRONNEMENT

À tous les niveaux de nos activités, nous sommes conscients que nous faisons partie d'un ensemble plus vaste : l'environnement au sein duquel nous vivons et travaillons. Ceci se traduit par un sentiment de responsabilité plus prononcé à l'égard de la préservation des ressources environnementales et de l'élaboration de processus conçus pour limiter autant que possible les répercussions de nos activités sur l'environnement physique.

À une époque où les ressources s'épuisent et où l'environnement se dégrade, nous reconnaissons qu'une approche qui se limite à la simple conformité aux exigences réglementaires ne permettra pas de générer les résultats nécessaires pour réduire notre empreinte écologique, améliorer la vie de ceux qui travaillent pour nous ou vivent à proximité de nos usines, et pour assurer notre compétitivité à long terme. Nous sommes donc engagés à mettre au point des solutions environnementales innovatrices qui tirent le meilleur parti de nos installations de fabrication et de nos efforts en matière d'excellence opérationnelle.

Le système de gestion environnementale de Gildan répond à deux objectifs essentiels, soit diminuer notre impact environnemental et assurer la préservation des ressources naturelles externes que nous utilisons.



ÉNERGIE

Améliorer l'efficacité énergétique pour diminuer notre impact sur l'environnement

Gildan est engagée à diminuer sa dépendance aux combustibles fossiles en recourant à d'autres sources d'énergie durables et à de nouveaux procédés de fabrication.



EAU

Optimiser notre consommation d'eau à travers nos processus

Nous cherchons constamment des façons de réduire notre consommation d'eau et d'améliorer la qualité de nos effluents.



ÉMISSIONS

Être créatif afin de trouver de nouvelles sources d'énergie durable

Gildan s'est engagée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre notamment par le biais d'efforts visant l'économie d'énergie.



MATIÈRES RÉSIDUELLES

Diminuer nos matières résiduelles en misant sur la réutilisation et le recyclage

L'un de nos objectifs clés en matière de protection de l'environnement consiste en la réduction des matières résiduelles à travers le recyclage et l'implantation de mesures de réduction à la source à toutes les ...



BIODIVERSITÉ

Préserver la santé de notre écosystème

Gildan désire non seulement préserver, mais aussi améliorer l'environnement dans lequel nous vivons et travaillons.



POLITIQUES ET PROCÉDURES

Élaborer de solides lignes directrices pour guider notre action

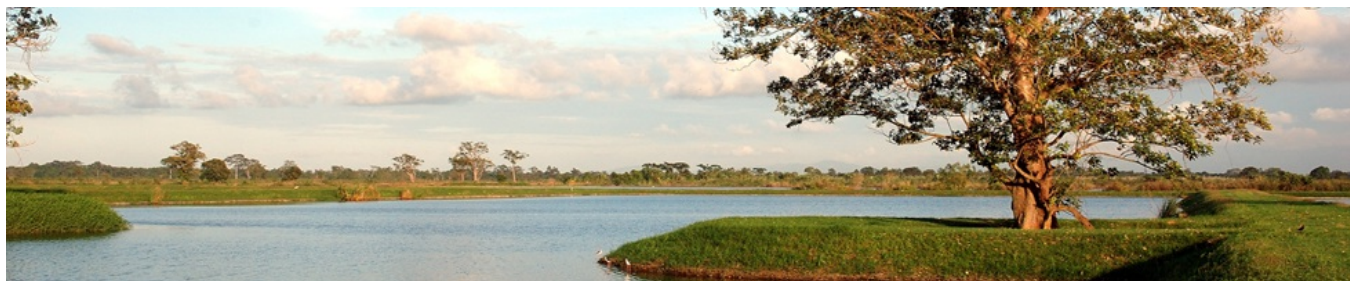
Gildan a mis en place des outils et des programmes spécifiques visant à assurer l'application de ses pratiques environnementales et à favoriser l'atteinte de nos objectifs en matière de protection de l'environnement.



CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

Aller au-delà des exigences réglementaires

Nous avons élaboré de nombreuses méthodes d'évaluation et de vérification afin de nous assurer que nous nous conformons aux lois et réglementations environnementales en vigueur, ainsi qu'à notre propre politique environnementale.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > OBJECTIFS ET CIBLES

Nouvelle cible de réduction des émissions de GES

Cible

D'ici 2015, Gildan réduira de 20 % comparativement à l'année de référence 2010 l'intensité des émissions de gaz à effet de serre (GES), par kilo de produits, générées par les installations lui appartenant.

Échéancier:

2015

Progression:

Depuis 2010, Gildan a réduit l'intensité de ses émissions de GES de 14 %.

↘ 14%

Nouvelle cible de réduction de consommation d'énergie

Cible

D'ici 2015, Gildan réduira de 20 % comparativement à l'année de référence 2010 sa consommation d'énergie, par kilo de produits, aux installations lui appartenant.

Échéancier:

2015

Progression:

En 2012, nous avons réduit notre intensité énergétique de 2 % par rapport à l'année de référence 2010.

↘ 2%

Nouvelle cible de réduction de la consommation d'eau

Cible

D'ici 2015, Gildan réduira de 10 % comparativement à l'année de référence 2010 l'intensité de sa consommation d'eau, par kilo de produits, dans les installations lui appartenant.

Échéancier:

2015

Progression:

Depuis 2010, Gildan a réduit l'intensité de sa consommation d'eau de 2 %.

↘ 2%

Nouvelle cible de réduction des matières résiduelles

Cible

D'ici 2015, Gildan réduira de 20 % par rapport à l'année de référence 2010 le volume de matières résiduelles générées dans les installations lui appartenant et qui sont envoyées aux sites d'enfouissement.

Échéancier:

2015

Progression:

Depuis 2010, Gildan a réduit de 1 % le volume de matières résiduelles générées et envoyées aux sites d'enfouissement.

↘ 1%

Politiques et procédures

Cible

Compléter le développement du système de gestion environnementale de Gildan afin de se conformer à la norme ISO 14001 au Honduras.

Échéancier:

2013



Progression:

Cet objective est en cours de réalisation et devrait être atteint en 2013.

Énergie

Cible

Établir des cibles de réduction de la consommation d’énergie.

Échéancier:

2012

Progression:

Voir le nouvel objectif mentionné ci-dessus.



Cible

Identifier de nouvelles initiatives afin de réduire davantage la consommation d’énergie.

Timeline:

2012

Progression:

En 2012, nous avons effectué une évaluation stratégique des possibilités dans le domaine de la gestion de l'énergie afin de réduire davantage notre consommation énergétique. Nous avons identifié des opportunités spécifiques permettant de réduire nos coûts et notre impact, et ce, de façon durable. Pour plus de détails, veuillez consulter la section portant sur l'énergie.



Émissions de gaz à effet de serre

Cible

Établir des cibles de réduction des émissions de GES.

Échéancier:

2012

Progression:

Voir le nouvel objectif mentionné ci-dessus.



Cible

Identifier de nouvelles initiatives afin de réduire davantage les émissions de GES.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, nous avons effectué une évaluation stratégique des possibilités dans le domaine de la gestion des émissions de GES afin de les réduire davantage. Nous avons identifié des opportunités spécifiques permettant de réduire nos coûts et notre impact, et ce, de façon durable. Pour plus de détails, veuillez consulter la section portant sur les émissions de GES.



Eau

Cible

Établir des cibles de réduction de la consommation d’eau.

Échéancier:

2012

Progression:

Voir le nouvel objectif mentionné ci-dessus.



Cible

Identifier de nouvelles initiatives afin de réduire davantage la consommation d’eau.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, nous avons effectué une évaluation stratégique des possibilités dans le domaine de la gestion de l'eau afin de réduire davantage notre consommation d'eau. Nous avons identifié des opportunités spécifiques permettant de réduire nos coûts et notre impact, et ce, de façon durable. Pour plus de détails, veuillez consulter la section portant sur la consommation d'eau.



Matières résiduelles

Cible

Établir des cibles de réduction des matières résiduelles.

Échéancier:

2012

Progression:

Voir le nouvel objectif mentionné ci-dessus.



Cible

Identifier de nouvelles initiatives afin de réduire davantage les matières résiduelles.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, nous avons effectué une évaluation stratégique des possibilités dans le domaine de la gestion des matières résiduelles afin de réduire les déchets. Nous avons identifié des opportunités spécifiques permettant de réduire nos coûts et notre impact, et ce, de façon durable. Pour plus de détails, veuillez consulter la section portant sur les matières résiduelles.



Base de données

Cible

Ajouter de nouveaux indicateurs environnementaux à la base de données sociales et environnementales de Gildan afin d'enrichir la divulgation d'information à l'interne et à l'externe.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, nous avons augmenté le nombre d'indicateurs dont nous surveillons l'évolution par l'entremise de notre base de données sur la citoyenneté corporative. Gildan continuera d'évaluer sur une base continue la nécessité d'ajouter de nouveaux indicateurs, s'il y a lieu.



Cible

Offrir chaque année une formation de mise à jour aux utilisateurs de la base de données de toutes les régions.

Échéancier:

2012

Progression:

En 2012, Gildan a offert dans toutes ses installations une formation sur les nouveaux indicateurs et les fonctionnalités de la base de données sur la citoyenneté corporative. Gildan continuera à offrir sur une base continue une formation de mise à jour, s'il y a lieu.





ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > ÉNERGIE

La consommation d'énergie est directement liée aux émissions de gaz à effet de serre et aux changements climatiques. Les plus importantes sources d'énergie employées par Gildan sont la biomasse, le mazout et l'électricité. Le mazout, classifié comme « énergie directe », est principalement utilisé pour réchauffer l'eau utilisée dans les processus de teinture et de compactage. Le reste de la consommation énergétique provient de l'électricité achetée, classifiée comme « énergie indirecte ». Nos usines de filature aux États Unis consomment une part notable de l'électricité globale utilisée. Gildan a récemment établi l'objectif suivant : réduire de 20 % l'intensité énergétique consommée par les installations lui appartenant d'ici 2015, par rapport à l'année de référence 2010.

En 2012, nous avons réussi à diminuer l'intensité énergétique de 2 % par rapport à l'année de référence 2010.

En 2012, la consommation d'énergie totale (directe et indirecte) pour l'ensemble des bureaux et installations de Gildan, a été d'environ 4 394 694 gigajoules, comparativement à 4 098 228 gigajoules en 2011.

- 70 % de l'énergie consommée provenait de sources directes
 - Diesel (1 %)
 - Mazout (29 %)
 - Propane (1 %)
 - Gaz naturel (3 %)
 - Biomasse (36 %)
- 30 % de l'énergie consommée provenait de sources indirectes, soit l'achat d'électricité

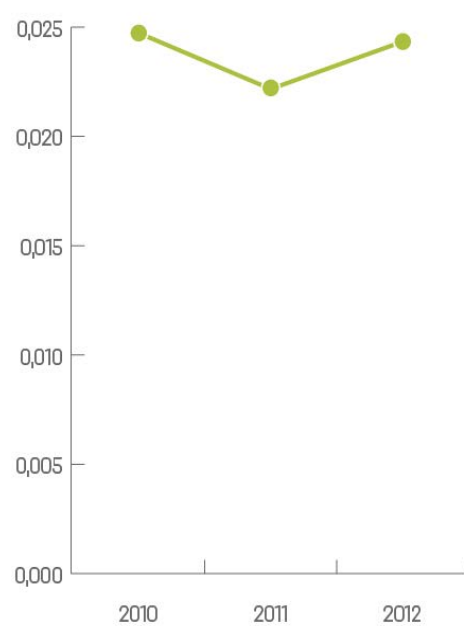
L'intensité énergétique (GJ par kg de produits) dans l'ensemble des installations appartenant à Gildan a augmenté de 10 % en 2012. Nous attribuons cette hausse au démarrage de la production à notre nouvelle usine de textile (Rio Nance V) en 2012, de même qu'à l'arrêt de la production à l'usine Rio Nance I, qui utilisait de l'énergie malgré l'absence de production.

En 2012, nous avons continué à diminuer notre consommation de mazout, qui a diminué de 26 % par rapport à 2011 et de 40 % par rapport à 2010. L'utilisation accrue de la biomasse en remplacement du mazout explique en grande partie cette baisse.

Gildan a l'intention d'atteindre son objectif de réduction de la consommation d'énergie de 20 % grâce à la mise en œuvre de projets d'efficacité énergétique qui ont été identifiés à la suite d'une vaste étude de la consommation d'énergie menée en 2011 dans les usines situées en Amérique centrale, à travers les activités exercées par Gildan. L'installation de puits de lumière pour accroître l'efficacité de l'éclairage, la mise à niveau du système de contrôle du refroidissement, l'installation d'un mécanisme de fréquence variable visant à mieux contrôler les dispositifs de refroidissement, qui consomment la plus grande part de l'électricité, et l'optimisation du système à vide dans nos usines de textile sont de bons exemples des projets qui ont été identifiés.

Les données de l'année de référence 2010 ont été corrigées pour tenir compte des fusions, des acquisitions et des cessions effectuées par Gildan depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour corriger les données de l'année de référence, veuillez consulter la rubrique Divulgateur de l'information.

Intensité énergétique - 2010-2012
(gigajoule par kg de produits)





Consommation d'énergie par processus - 2012

	Centres de distribution	2 %
	Fabrication de chaussettes	14 %
	Activités de couture	3 %
	Fabrication de textiles	74 %
	Autres	7 %

La catégorie « Autres » comprend l'électricité utilisée par nos usines de filature, nos bureaux administratifs, notre unité de produits chimiques, nos magasins de vente au détail et les services liés au parc industriel.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > ÉNERGIE > ÉNERGIE RENOUVELABLE

À l'instar de la plupart des usines de fabrication situées dans les pays dans lesquels Gildan exerce des activités, l'énergie utilisée dans nos installations provient traditionnellement des combustibles fossiles, principalement du mazout. Les combustibles fossiles ont beaucoup attiré l'attention ces dernières années puisqu'ils génèrent des émissions de gaz à effet de serre, lesquels ont des conséquences néfastes sur l'environnement et contribuent par le fait même au réchauffement climatique. Par ailleurs, ces combustibles, en plus de ne pas être une ressource renouvelable, sont de plus en plus coûteux.

Gildan complète actuellement la transition de l'utilisation de combustibles fossiles à l'utilisation de biomasse pour générer de la vapeur à ses usines de textile et de chaussettes en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. En guise de première étape, nous avons procédé, en février 2010, à l'installation d'un système de biomasse dans notre usine de fabrication de textiles située en République dominicaine. Ce système fournit maintenant suffisamment d'énergie pour répondre à la grande majorité de nos besoins en vapeur. De plus, au Honduras, les deux usines de fabrication de chaussettes ont recours aux systèmes de biomasse depuis août et novembre 2010. En 2012, nous avons terminé la construction de notre plus grand système de biomasse, qui fournit la vapeur nécessaire pour approvisionner en énergie nos trois usines de textile au Honduras.

En République dominicaine, le système remplace le combustible fossile par de la biomasse, composée notamment de résidus agricoles et de certains déchets d'emballage et de production.

Au Honduras, la biomasse utilisée consiste en une variété de résidus de l'agroforesterie, principalement de palmiers à huile, de cultures récoltées dans les plantations énergétiques et de résidus industriels non fossiles générés à travers nos processus de fabrication.

En 2012, 36 % de l'énergie totale utilisée par Gildan provenait de sources renouvelables.

AVANTAGES CLÉS DES SYSTÈMES UTILISANT DE LA BIOMASSE PROVENANT DES PLANTATIONS ÉNERGÉTIQUES

- Les plantations dédiées aux cultures énergétiques créent de nombreux emplois diversifiés, tant en milieu urbain que rural, diminuant ainsi la migration des habitants vers les villes.
- L'énergie provenant de biomasse cultivée dans les plantations est considérée comme étant un processus carboneutre. Par conséquent, elle ne contribue ni au réchauffement planétaire ni aux changements climatiques.
- La combustion des cultures de biomasse génère moins de cendres que le charbon, tout en ayant l'avantage de produire des cendres qui peuvent être utilisées en tant qu'engrais biologique.
- Les cultures de biomasse contiennent de très faibles quantités de soufre.
- Les cultures de biomasse constituent une source locale de combustible, indépendamment des prix oscillants du pétrole. Leur utilisation au sein des pays en voie de développement diminue grandement les pressions économiques liées à l'emploi de dérivés du pétrole, tout en augmentant l'autonomie énergétique de ces pays.
- Il s'agit d'une source d'énergie fiable, qui assure un approvisionnement à long terme. La biomasse appuie le développement d'agro-industries axées sur la production de sources d'énergie renouvelables et non polluantes.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > ÉNERGIE > PROJETS D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Améliorer l'efficacité énergétique et, de ce fait, diminuer notre impact sur l'environnement demeure une priorité dans toutes nos installations.

Les taux de récupération des condensats actuels de Gildan sont de près de 90 % à toutes nos usines de textile et de fabrication de chaussettes en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, et atteignent près de 70 % à son usine intégrée du Bangladesh, ce qui se traduit par une conservation importante d'énergie et d'eau. Les condensats consistent en le liquide résultant de l'utilisation d'énergie-vapeur dans le cadre d'un processus de transfert thermique. Il s'agit d'un liquide chaud contenant des additifs chimiques qui peut être réutilisé pour produire de la vapeur, et ce, à seulement un tiers du coût de génération de vapeur à partir d'eau douce et de nouveaux produits chimiques. La plus grande partie de l'énergie utilisée dans nos processus sert à réchauffer l'eau nécessaire à la teinture des tissus. Plusieurs polyrécupérants ont été intégrés dans la boucle de retour des condensats, à la surface des chauffe-eau et au bas des purgeurs, pour éliminer les accumulations de solides. En utilisant ces systèmes de récupération, l'eau peut être préchauffée et ainsi être disponible lorsque les différents processus en ont besoin. Par conséquent, la quantité de vapeur nécessaire pour atteindre la température requise par chaque processus s'en trouve réduite. De cette façon, Gildan abaisse ses frais en matière d'énergie et de consommation énergétique tout en s'engageant à favoriser une conservation efficace de l'eau.

RÉALISATIONS DE GILDAN RELATIVEMENT À LA DIMINUTION DE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE

- Les projets de réchauffement de l'eau chaude ont été complétés à toutes nos usines de textile et de fabrication de chaussettes en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. Un projet semblable devrait être mis en œuvre à l'usine intégrée du Bangladesh en 2014. Il est intéressant de noter que le dispositif de régulation de chauffage de la soute à mazout et le processus de récupération des condensats à une seule des installations du Honduras permettent de réaliser une économie d'environ 2 000 gallons de mazout par mois.
- Des systèmes de récupération de rejets thermiques ont été installés au sommet de chacun des séchoirs dans l'une de nos usines de fabrication de chaussettes du Honduras. La chaleur récupérée est redirigée vers les séchoirs, ce qui permet d'économiser de l'énergie et de réduire le temps de séchage, tout en accroissant la capacité. Dans l'ensemble, cette initiative à elle seule a permis de réduire de 45 % la consommation d'énergie dans cette usine. Nous effectuons actuellement des tests dans le cadre d'un projet semblable pour l'une de nos usines de textile au Honduras et nous prévoyons installer ce système dans notre autre usine de fabrication de chaussettes hondurienne en 2014.
- La réserve d'eau froide nécessaire à l'un de nos processus a été remplacée par l'utilisation d'eau chaude dans chacune de nos usines de textile et de fabrication de chaussettes du Honduras, ce qui a permis de réduire la consommation de mazout de 200 gallons par jour. Plutôt que d'utiliser de l'eau dont la température varie de 25 à 30 °C pour remplir les machines et ensuite chauffer cette eau jusqu'à 80 °C, nous utilisons maintenant de l'eau chaude à une température de 45 à 50 °C, puis la chauffons pour qu'elle atteigne 80 °C, réduisant ainsi la nécessité de produire de la vapeur.
- À notre usine de couture de San Miguel, à l'une de nos usines de fabrication de chaussettes et à notre nouvelle usine de textile au Honduras, ainsi qu'à nos deux usines de couture du Nicaragua, les ampoules 75 W (puissance des ampoules d'origine dans ces installations) du système d'éclairage ont été remplacées par des ampoules 59 W. Cette modification a engendré une réduction de la consommation d'énergie sans toutefois entraîner de répercussions sur le degré de visibilité nécessaire aux employés pour effectuer leurs tâches, la sécurité ou la qualité de fabrication.
- Des puits de lumière ont été installés dans deux de nos usines de textile du Honduras afin d'accroître la luminosité de ces installations grâce à l'éclairage naturel. Nous avons également amélioré le système d'éclairage de l'une de nos usines de textile au Honduras au moyen d'un convertisseur photovoltaïque qui réduit la période durant laquelle les lumières sont allumées. Nous nous attendons à réaliser une économie d'énergie d'environ 710 000 kWh par année.
- Le système d'évacuation a été optimisé dans deux de nos usines de fabrication de chaussettes de manière à diminuer la pression réelle en fermant l'ensemble des composantes non essentielles du système, ce qui devrait entraîner une économie d'énergie d'environ 688 000 kWh par année.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > EAU

Une grande quantité d’eau est utilisée au cours du processus de teinture. Pour cette raison, nous cherchons continuellement des façons de minimiser notre consommation d’eau et d’améliorer la qualité de nos effluents d’eaux usées. Bien que ces derniers soient conformes aux réglementations locales, notre objectif est de surpasser les exigences réglementaires et de recycler davantage d’eau à travers les différentes étapes de nos processus de fabrication. De plus, nous continuons à effectuer des recherches sur des programmes conçus pour permettre le recyclage de l’eau utilisée. Gildan s’est fixé l’objectif suivant : réduire de 10 % l’intensité de la consommation d’eau aux installations appartenant à Gildan d’ici 2015, par rapport à l’année de référence 2010. Depuis 2010, nous avons réussi à diminuer l’intensité de la consommation d’eau de 2 %.

Les données de l’année de référence 2010 ont été corrigées pour tenir compte des fusions, des acquisitions et des cessions effectuées par Gildan depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour corriger les données de l’année de référence, veuillez consulter la rubrique Divulgence de l’information.

CONSOMMATION D'EAU

En 2012, la consommation d’eau par l’ensemble de nos installations et de nos bureaux a été d’environ 13 214 401 m3.

Selon le document [Best Management Practices for Pollution Prevention in the Textile Industry](#) de l’Environmental Protection Agency des États-Unis (disponible en anglais seulement), notre consommation d’eau représente une bonne moyenne dans l’industrie textile. Pour répondre à nos besoins en eau, nous nous approvisionnons majoritairement à partir de puits (99 %). Seul un petit pourcentage provient des villes (1 %).

Les usines de textile consomment 88,2 % du total des besoins en eau de Gildan, principalement en raison du processus de teinture.

Il est important de noter qu’aucune source d’alimentation en eau n’est considérablement affectée par le prélèvement d’eau. En effet, les quantités d’eau prélevée représentent moins de 5 % du volume annuel moyen de tout plan d’eau. Nous n’effectuons aucun prélèvement d’eau dans les zones humides figurant sur la liste de Ramsar ou dans les plans d’eau reconnus comme étant particulièrement sensibles.

La catégorie « Autres » du graphique comprend l’électricité utilisée par nos usines de filature, nos bureaux administratifs, notre unité de produits chimiques, nos magasins de vente au détail et les services liés au parc industriel.



Consommation d’eau par processus - 2012

Centres de distribution	0,2 %
Fabrication de chaussettes	8,6 %
Activités de couture	2,4 %
Fabrication de textiles	88,2 %
Autres	0,7 %

GESTION EFFICACE DE L'EAU

Tel que le démontre notre première analyse du cycle de vie réalisée en 2010, la consommation d'eau et la génération d'effluents ont des impacts significatifs sur l'environnement. Nous continuons à concentrer nos efforts sur la diminution de notre consommation d'eau.

En 2010 et en 2011, nous avons terminé la phase d'essai du système de récupération de la saumure au Honduras. Ce système permettra de recycler le sel et l'eau utilisés au cours du processus de teinture, qui consomme une quantité considérable d'eau. Le but de ce système est de récupérer mécaniquement le sel des effluents générés par nos opérations de teinture, dont la concentration en sel est la plus élevée, afin de réutiliser ce sel au cours des différentes étapes du processus de teinture. Lorsque le système sera entièrement fonctionnel, notre consommation d'eau et de sel diminuera. En 2012, nous avons entrepris l'installation du système dans l'une de nos usines de textile du Honduras et nous nous attendons à ce qu'il soit entièrement fonctionnel d'ici la fin de 2013. Le système sera ensuite implanté dans nos autres usines de textile au Honduras et en République dominicaine d'ici la fin de 2014. Nous prévoyons qu'il nous permettra d'atteindre notre objectif de réduction de 10 % de la consommation d'eau.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > ÉMISSIONS

À travers ses diverses phases de production, Gildan génère différents types d'émissions dans l'environnement : gaz à effet de serre (GES) et autres émissions atmosphériques, eaux usées et déversements.

Nous gérons ces émissions et atténuons leur impact sur l'environnement au moyen de procédures détaillées, énumérées dans notre système de gestion environnementale.



Nous avons terminé la construction de notre quatrième et plus grand système de génération de vapeur à partir de résidus de biomasse, situé au Honduras.



Seulement en 2012, nos employés ont planté plus de 2 114 arbres et 2 887 plantes et arbustes.

ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > ÉMISSIONS > ÉMISSIONS DE GES

La relation qui existe entre la consommation d'énergie et les changements climatiques a largement été reconnue. Cette nouvelle réalité présente un certain nombre de risques d'ordres législatif, physique et financier dans le cadre de nos activités.

Gildan s'est engagée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) par l'entremise d'efforts axés sur l'économie d'énergie. Nous visons également une diminution de notre dépendance aux combustibles fossiles en recourant à d'autres sources d'énergie durables et à de nouveaux procédés de fabrication. En plus de diminuer notre empreinte écologique, ces initiatives nous permettront aussi de réduire nos coûts d'exploitation et d'améliorer l'efficacité de nos opérations. Gildan s'est fixé l'objectif suivant : réduire de 20 % l'intensité des émissions de gaz à effet de serre générées par les installations appartenant à Gildan d'ici 2015, par rapport à l'année de référence de 2010. Depuis 2010, nous avons réussi à diminuer de 14 % l'intensité des émissions de gaz à effet de serre.

Nous attribuons principalement cette diminution à la transition graduelle de l'utilisation du mazout à l'utilisation de la biomasse, ainsi qu'à divers projets d'efficacité énergétique. Nous nous attendons à réduire de 20 % l'intensité des émissions grâce à notre plus récent et plus important système de production de vapeur à partir de résidus de biomasse et grâce à la mise en œuvre de nouveaux projets d'efficacité énergétique dans l'ensemble de nos usines.

Les données de l'année de référence 2010 ont été corrigées pour tenir compte des fusions, des acquisitions et des cessions effectuées par Gildan depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour corriger les données de l'année de référence, veuillez consulter la rubrique Divulgence de l'information.

MESURER NOS ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Depuis 2006, nous mesurons les émissions de gaz à effet de serre produits par nos propres installations et bureaux. De plus, nous participons au Carbon Disclosure Project depuis 2008. Parallèlement, nous avons concentré nos efforts sur la mise en œuvre de projets d'efficacité énergétique et d'initiatives liées à l'énergie renouvelable, tels que les projets de conversion à la biomasse, afin de diminuer nos émissions de gaz à effet de serre.

En 2012, les émissions absolues totales (émissions directes et indirectes) de GES générées par l'ensemble des installations et bureaux de Gildan ont diminué de 2 % par rapport à 2011. Plus particulièrement, en 2012, les émissions de GES absolues de Gildan ont été établies à environ 334 519 tonnes d'équivalents de CO₂, comparativement à 340 759 tonnes d'équivalents de CO₂ en 2011.

- 47 % de ces émissions étaient des émissions directes;
- 53 % correspondaient à des émissions indirectes provenant de l'achat d'électricité.

L'intensité des émissions de gaz à effet de serre (tonnes d'équivalents de CO₂ par kg de produits) générées par les installations de Gildan a diminué de 0,5 % comparativement à 2011. Nous prévoyons une baisse plus importante l'année prochaine puisque nous avons tout juste achevé le démarrage de notre plus grand système de production de vapeur à partir de résidus de biomasse au cours du troisième trimestre de 2012.

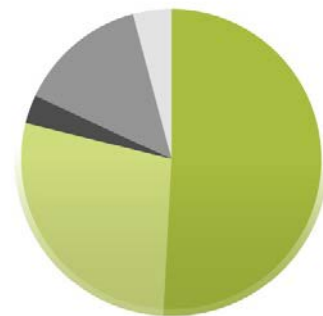
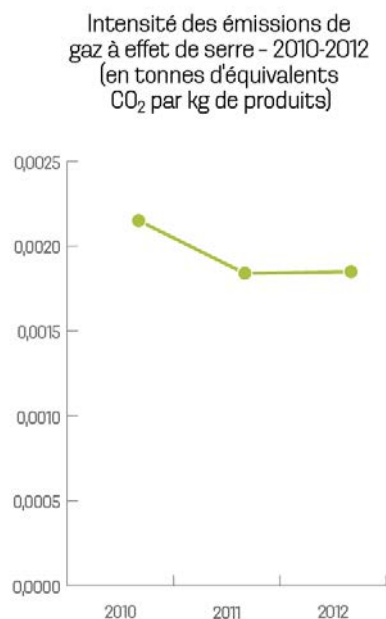
Les émissions directes de GES proviennent principalement :

- de l'utilisation de combustibles fossiles pour produire de l'électricité, de la chaleur et de la vapeur; des produits en cours de fabrication et des produits finis; du transport des matières premières; ainsi que du transport d'employés à l'aide de véhicules appartenant à Gildan;
- d'émissions fugitives provenant principalement de la manipulation et de l'utilisation de fluides réfrigérants.

Chaque activité est reliée à une source spécifique d'émissions de gaz à effet de serre. L'électricité représente la principale source d'émissions pour l'ensemble des activités de la Société. La combustion du mazout demeure la deuxième source des émissions, malgré l'abandon d'une grande portion de ce combustible au profit de la biomasse.

Les émissions indirectes de GES absolues, telles que celles provenant de l'achat d'électricité, sont générées par des sources appartenant ou étant régies par d'autres organisations. Les émissions indirectes ont continué d'augmenter en 2012 en raison de l'acquisition d'installations de GoldToeMoretz, notamment leur usine de fabrication de chaussettes, leurs boutiques de vente au détail ainsi que leurs centres de distribution et leurs bureaux, alimentés en électricité achetée à des fournisseurs.

La catégorie « Autres » du graphique comprend l'électricité utilisée par nos usines de filature, nos bureaux administratifs, notre unité de produits chimiques, nos magasins de vente au détail et les services liés au parc industriel.



Émissions de gaz à effet de serre par processus - 2012 (en tonnes d'équivalents CO₂)

Centres de distribution	3 %
Fabrication de chaussettes	14 %
Activités de couture	4 %
Fabrication de textiles	51 %
Autres	28 %

RISQUES RELIÉS AUX ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Nos usines de fabrication génèrent des émissions atmosphériques, qui sont contrôlées par l'installation de cheminées et de filtres. Pour les années 2010 et 2011/2012, les exigences en matière de protection de l'environnement relatives aux activités de Gildan n'ont pas eu de répercussions considérables au point de vue financier et opérationnel sur les dépenses en immobilisations, les revenus et la position concurrentielle de la Société. En vue de gérer l'exposition de Gildan aux changements réglementaires, nous travaillons conjointement avec nos équipes de direction locales, qui sont régulièrement informées des modifications potentielles aux réglementations qui peuvent être effectuées par les gouvernements locaux. Cela nous permet d'être proactif et de continuer à améliorer nos processus et technologies.

Chacune des installations pourraient subir des impacts physiques liés aux changements climatiques. La plupart de celles-ci sont situées dans des régions géographiques exposées aux risques d'ouragans, d'inondations et de tremblements de terre, ou en ont auparavant subi les effets. Naturellement, de tels événements peuvent avoir une incidence défavorable importante sur nos activités. Afin de gérer les risques physiques mentionnés ci-dessus, nous avons construit des installations qui résistent aux conditions climatiques difficiles et qui sont situées au-dessus des limites d'inondation d'il y a 100 ans.

Nos installations ont été construites sur des terres surélevées en utilisant des structures et de matériaux pouvant résister aux ouragans. De plus, la Société est protégée par une police d'assurance qui couvre les pertes en actifs et les pertes d'exploitation dans le cas de désastres naturels tels des tremblements de terre, des ouragans ou des inondations. Les équipes de direction locales surveillent régulièrement les conditions climatiques et des plans d'intervention d'urgence appropriés sont mis en application dans tous les sites en vue de protéger les employés et les actifs en cas de désastre naturel.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > ÉMISSIONS > GESTION DES EAUX USÉES

LE SYSTÈME BIOTOP DE GILDAN

Gildan a mis au point un système de traitement biologique des eaux usées hautement efficace dans ses installations du Honduras et de la République dominicaine. Le système Biotop est employé depuis la mise sur pied de la première usine de textile au Honduras en 2002.

Le but de ce système est de traiter les eaux usées à travers une série de lagunes où le pH est naturellement stabilisé. Le Biotop est un processus de traitement des eaux usées qui a produit d'excellents résultats tout en préservant l'écosystème extrêmement riche près des usines de fabrication de la Société. Il présente de nombreux avantages essentiels par rapport aux systèmes de traitement traditionnels à base de produits chimiques :

- les bactéries éliminent pratiquement tous les colorants et tous les produits chimiques;
- aucun produit chimique supplémentaire n'est introduit dans le système;
- pratiquement aucune énergie supplémentaire n'est nécessaire pour traiter l'effluent;
- ces eaux n'ont aucune incidence sur la vie aquatique des eaux réceptrices les recevant et sur leurs écosystèmes – en fait, plusieurs espèces d'oiseaux et de poissons ont été aperçues dans les lagunes;
- les eaux traitées à l'aide de ce système naturel peuvent être utilisées à des fins agricoles par les communautés environnantes, permettant ainsi de venir en aide aux cultivateurs locaux;
- ce système n'utilise pas d'énergie tirée de combustibles fossiles;
- la durée de rétention de 40 jours dans le système constitue une protection contre tout changement soudain des processus de fabrication ou tout déversement accidentel de liquides dangereux;
- les eaux pénétrant dans l'écosystème local ne contiennent aucun contaminant et sont continuellement analysées pour en assurer la conformité aux exigences réglementaires locales;
- les eaux sont ensuite évacuées dans un couloir d'écoulement et sont ainsi déversées dans la rivière avoisinante.

Les eaux déversées à la sortie du système Biotop sont analysées en fonction des aspects suivants : la demande biologique en oxygène (DOB₅), la demande chimique en oxygène (DCO), le pH, les matières totales dissoutes (MTD), le total des solides en suspension (TSS), l'oxygène, l'huile et la graisse, la température, les coliformes, la couleur, l'azote Kjeldahl, l'azote sous forme d'ammoniac, le phosphore, les détergents, les phénols, les sulfures et les métaux lourds.

Gildan ne déverse pas d'eaux traitées dans des rivières ou des zones humides protégées.

Nous exerçons un contrôle rigoureux de tous les déversements dans les effluents provenant du système de traitement des eaux usées. Chaque installation est tenue de répondre aux exigences réglementaires locales ainsi qu'aux normes de Gildan. Les normes de Gildan relativement aux effluents ont été créées afin d'établir un niveau cible pour toutes les installations. Advenant que l'une de nos usines soit établie dans un pays ne possédant pas de réglementation en matière de traitement des eaux usées ou d'une réglementation de base, elle doit néanmoins respecter nos normes rigoureuses à cet égard. Pour les établir, nous avons dressé la liste des réglementations existantes dans tous les pays où nous exerçons nos activités, en plus des normes internationales largement acceptées. Puis, nous avons sélectionné les normes les plus élevées parmi celles-ci afin de les inclure aux normes de Gildan, auxquelles doivent se conformer toutes nos usines.

Le tableau ci-dessous est un exemple des paramètres analysés à notre Biotop. Pour chacun de ces paramètres, le tableau illustre la norme propre à Gildan, ainsi que les résultats obtenus en 2012. La performance de Gildan pour tous ces paramètres surpasse les normes établies.

PARAMÈTRES

	DEMANDE CHIMIQUE EN OXYGÈNE (DCO) [MG/L]	DEMANDE BIOLOGIQUE EN OXYGÈNE (DOB ₅) [MG/L]	TOTAL DES SOLIDES EN SUSPENSION (TSS) [MG/L]	AZOTE KJELDAHL [MG/L]	TOTAL DE PHOSPHORE [MG/L]
NORMES DE GILDAN	200,00	50,00	50,00	30,00	5,00
NORMES DU HONDURAS	200,00	50,00	50,00	30,00	5,00
NORMES DE LA RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	150,00	50,00	50,00	30,00	5,00
MOYENNE DU BIOTOP 2012	144,87	30,39	34,80	4,95	2,26



UTILISATION D'UN RÉACTEUR BIOLOGIQUE POUR AMÉLIORER LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES EFFLUENTS

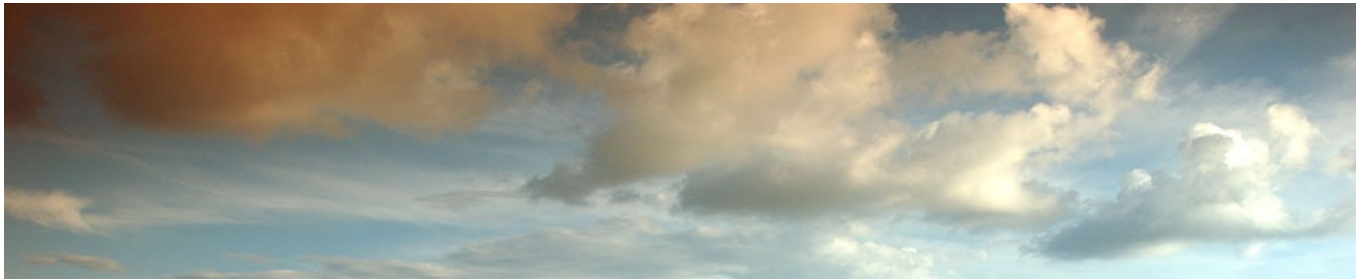
À la suite des succès liés au système Biotop, Gildan a lancé un nouveau projet d'installation d'un réacteur biologique pour traiter les effluents de notre plus récente usine de textile au Honduras, soit Rio Nance V. Sa mise en fonction est prévue d'ici avril 2013.

Dans le cadre de son engagement à réduire son empreinte écologique tout en maintenant l'efficacité opérationnelle, Gildan a déterminé, après une recherche et un examen minutieux, que la bio-oxydation représente un processus de traitement des eaux usées avantageux pour cette usine. Deux facteurs expliquent ce choix : ses résultats positifs et ses faibles coûts opérationnels. Le réacteur biologique agira de concert avec le Biotop afin de garantir un système de traitement des eaux usées continu et sécuritaire. Le réacteur biologique de Gildan constitue une solution sans danger pour l'environnement et socialement responsable.

Lors de l'étude des options en matière de traitement des effluents pour la nouvelle usine de textile, Gildan souhaitait trouver la solution optimale en fonction des critères suivants :

- Sans danger pour l'environnement : le respect de l'écologie a toujours été l'un des piliers de Gildan. • Socialement responsable : en plus d'épurer les eaux, nos installations de traitement des eaux créent des emplois. Puisque nous avons à cœur l'amélioration de la qualité de vie de nos employés, nous mettons de l'avant de nombreux programmes destinés à assurer leur bien-être au travail, mais aussi leur développement personnel et professionnel.
- Fiable : le système doit être en fonction tous les jours, 24 heures sur 24, et doit constamment être conforme aux plus récentes réglementations environnementales.
- Technologie de pointe et durable : seuls des équipements d'avant-garde provenant des fabricants les plus réputés sont installés dans les installations Gildan en vue d'assurer une qualité maximale et un soutien continu de ses processus de fabrication.

Le réacteur biologique répondait à tous ces critères. Par ailleurs, puisqu'il n'exige pas un espace important, ce système optimise les terres utilisées lorsque celles-ci sont limitées.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > ÉMISSIONS > DÉVERSEMENTS

Gildan a pour objectif de prévenir tout déversement résultant des opérations de sa chaîne d’approvisionnement, de ses activités et de ses systèmes de transport. Pour cette raison, nous avons mis en place des mesures préventives et nous avons renforcé notre infrastructure de rétention afin de nous assurer que les déversements causés par une erreur humaine n’aient pas d’incidence sur l’environnement. La surveillance des déversements est un élément central de notre système de gestion environnementale, qui a été établi conformément à une procédure de rapport de déversement. Les incidents écologiques importants sont rapportés aux autorités réglementaires. La Société procède ensuite à une analyse complète des causes fondamentales de l’incident afin de mettre en place des mesures correctives durables visant à éviter que la situation ne se reproduise.

Lorsqu’un déversement survient, notre procédure interne de contrôle des déversements décrit la façon de sécuriser et de manipuler les substances. Dans chaque installation, la Société dispose d’une brigade d’urgence en charge de la gestion des déversements, qui ramasse le liquide déversé et s’assure que les contaminants résiduels sont gérés adéquatement.

Les déversements peuvent être éliminés ou récupérés. Lorsque cela s’avère possible, nous récupérons la substance déversée et la réutilisons dans nos processus. Si cette substance ne peut être récupérée, soit parce qu’elle contient de la saleté ou d’autres substances indésirables, elle est éliminée à l’aide d’agents d’absorption ou d’autres méthodes de nettoyage en fonction de ce qui est spécifié dans la procédure de gestion des déversements de Gildan. Les liquides déversés qui ont été éliminés sont ensuite envoyés à des entreprises de collecte de matières dangereuses accréditées, qui se chargent d’en disposer de façon appropriée.

Déversements par quantité totale de produits chimiques et d’hydrocarbures achetés (en litres)

Litres	Produits chimiques	Hydrocarbures
2010	0.00236	0.00005
2011	0.00018	0.00003
2012	0.00021	0.00012

Dans chaque cas rapporté, le déversement s’est produit sur un plancher de béton et a été nettoyé à l’aide de l’équipement d’urgence approprié. Il n’y a eu aucun impact sur l’environnement. À la suite de ces incidents, un rapport a été rédigé et des mesures correctives ont été mises en œuvre afin d’éviter que des incidents similaires ne se reproduisent.

En 2012, Gildan a offert un total de 1 511 heures-personnes de formation sur les produits chimiques et la gestion des déversements.



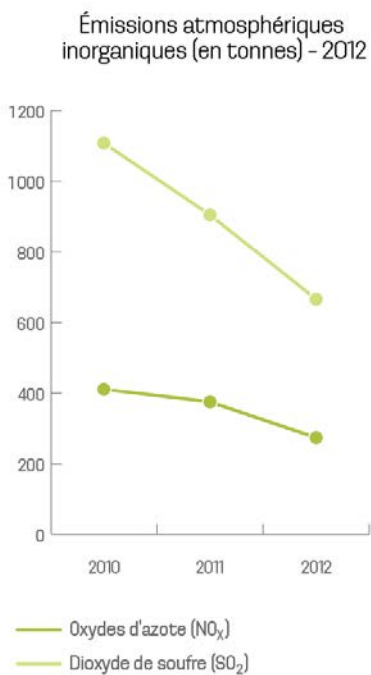
ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > ÉMISSIONS > AUTRES ÉMISSIONS

ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIQUES

En 2012, nos émissions de polluants atmosphériques inorganiques totalisaient 939,4 tonnes, soit 665,7 tonnes de dioxyde de soufre (SO2) et 273,7 tonnes d'oxydes d'azote (NOx).

De 2009 à 2012, Gildan a réussi à diminuer ses émissions de SO2 de 40 %. Cette diminution s'explique par le remplacement du mazout utilisé pour les chauffe-eau par de la biomasse à l'usine de textile en République dominicaine et aux usines de fabrication de chaussettes et de textile au Honduras.

En effet, le mazout, qui est utilisé principalement pour générer de la chaleur durant le processus de teinture, constitue la première source d'émissions. Le diesel, utilisé par les génératrices pour produire de l'énergie au besoin, représente aussi une importante source d'émissions.



INVENTAIRE DES SUBSTANCES APPAUVRISSENT LA COUCHE D'OZONE

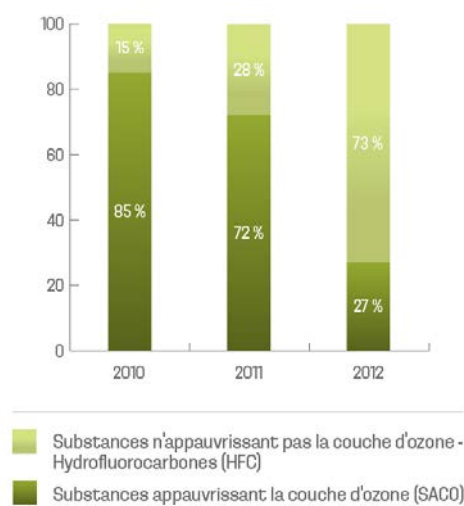
Gildan est engagée à être proactive dans la mise en place d'initiatives afin d'éliminer les chlorofluorohydrocarbures (HCFC) dans ses processus et à en effectuer un suivi rigoureux. Dans cette perspective, en 2010, nous avons réalisé notre premier inventaire des substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO). Cet examen a révélé que la SACO la plus fréquemment trouvée dans les installations de la Société est le réfrigérant HCFC 22, utilisé principalement dans nos plus anciennes unités de climatisation.

Gildan est aussi engagée à minimiser son recours aux matières réfrigérantes synthétiques, qui ne devraient plus être utilisées dans ses nouvelles installations. L'utilisation de matières réfrigérantes naturelles est privilégiée dans le cas de nouvel équipement. Les HCFC utilisés dans l'équipement actuel sont remplacés lorsqu'il faut procéder au remplissage.

Afin de minimiser l'utilisation de matières réfrigérantes synthétiques, Gildan a entrepris différentes initiatives pour remplacer les stocks de HCFC par de l'hydrofluorurocarbone (HFC), une matière réfrigérante naturelle qui n'est pas une SACO. Ainsi, les HCFC dans l'équipement actuel sont graduellement remplacés par de l'HFC lorsqu'un réapprovisionnement est nécessaire. Le remplacement est effectué selon des critères comme le potentiel d'appauvrissement de la couche d'ozone, le potentiel de réchauffement planétaire, la toxicité, l'inflammabilité et le potentiel d'exposition. Aucun des nouveaux équipements achetés ne contient de HCFC.

Grâce à ces initiatives, l'inventaire total de SACO était d'environ 3,15 tonnes en 2012 à l'échelle mondiale, comparativement à 3,0 tonnes l'année précédente, soit une hausse de 7 %. Nous attribuons cette augmentation à l'ajout de l'usine intégrée du Bangladesh, ainsi que des installations et des bureaux de GoldToeMoretz, à l'inventaire de SACO. En excluant ces ajouts, nous aurions réduit nos stocks de SACO de 3 % (2,9 tonnes en 2012).

Quantité totale de réfrigérants - 2010-2012 (en %)





ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > DÉCHETS

L'un de nos objectifs clés en matière de protection de l'environnement consiste à réduire nos matières résiduelles à travers le recyclage et l'implantation de mesures de prévention à toutes les étapes du processus de fabrication. Gildan s'est fixé l'objectif suivant : réduire de 20 % la quantité de matières résiduelles produites par les installations appartenant à Gildan et envoyées à des sites d'enfouissement d'ici 2015, par rapport à l'année de référence 2010. Depuis 2010, nous avons réussi à réduire la quantité de déchets envoyés à l'enfouissement de 1 %.

Notre système de gestion des matières résiduelles, élaboré en 2007 et mis en œuvre en 2008 et 2009, repose sur le concept des 4RE : réduction à la source, réutilisation, recyclage, récupération et élimination. Sur une base mensuelle, toutes les matières résiduelles sont identifiées et quantifiées par type et par poids, permettant ainsi un contrôle et une gestion efficaces des matières résiduelles.

La mise en œuvre de ce système de gestion des matières résiduelles a impliqué plusieurs étapes clés représentant les meilleurs pratiques. Celles-ci ont été présentées aux superviseurs et aux employés chargés de la fabrication dans chacune des installations situées en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes à travers des séances de formation exhaustives. Les employés du service de l'environnement ont assuré la réalisation des étapes clés du programme dans les usines, notamment :

- L'établissement d'une vue d'ensemble de la classification des matières résiduelles
- L'établissement d'un processus de manipulation de chaque type de matières résiduelles
- La diffusion d'information propre au site concernant la réduction et la répartition des déchets à la cafétéria, dans les bureaux et dans les usines
- La création d'installations supplémentaires pour entreposer les matières résiduelles, lorsque nécessaire
- Le processus de documentation et de présentation des données portant sur les matières résiduelles
- L'identification de nos impacts sur l'environnement
- La détermination des occasions de poursuivre la sensibilisation ainsi que l'intégration des pratiques de gestion des matières résiduelles

Les meilleures pratiques qui font partie du système de gestion des matières résiduelles de Gildan sont conçues en fonction des normes et/ou exigences les plus élevées entre les normes de Gildan ou les exigences réglementaires des pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

L'intensité totale des matières résiduelles a diminué de 4 % en 2012 comparativement à l'année de référence 2010 et nous avons pu recycler 87 % des matières résiduelles totales. Nous prévoyons réduire encore davantage la quantité de matières résiduelles envoyées aux sites d'enfouissement en élaborant des solutions réutilisables pour la livraison de matériel pour transport immédiat, en évaluant davantage de possibilités de transformation de déchets en énergie afin d'alimenter la biomasse, en collaborant avec des fournisseurs afin de diminuer encore plus l'emballage et les autres matériaux reçus, ou encore d'instaurer des programmes de reprise, en élaborant un plan de réduction pour les catégories de matières résiduelles qui peuvent difficilement être détournées des lieux d'enfouissement, comme les ordures de cafétéria et de bureau, ainsi que l'emballage intermédiaire ou les articles à usage unique nécessaires au fonctionnement du processus de fabrication de Gildan.

Les données de l'année de référence 2010 ont été corrigées pour tenir compte des fusions, des acquisitions et des cessions effectuées par Gildan depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour corriger les données de l'année de référence, veuillez consulter la rubrique Divulgence de l'information.

Matières résiduelles par type - 2010-2012 (en tonnes)



Résidus biomédicaux



Matières dangereuses



Résidus solides courants



Résidus recyclables



Résidus spéciaux





ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > BIODIVERSITÉ

Le nombre et la diversité des espèces végétales et animales sont des indicateurs clés de la santé de tout écosystème et, ultimement, ont une influence sur la qualité de vie des gens y habitant ou vivant à l'intérieur ou à proximité de cet écosystème.

Notre système de gestion environnementale comprend une procédure relative à la biodiversité et à l'utilisation des sols. Celle-ci précise que pour chaque arbre que l'on coupe, dix doivent être plantés.

À l'échelle mondiale, en 2012, Gildan a ainsi planté 2 114 arbres de même que 2 887 plantes et arbustes dans le cadre d'activités de reboisement organisées par ses employés.

Depuis 2008, Gildan a planté quelque 18 500 arbres et 20 000 arbustes.

Les employés de Gildan : une volonté de faire une différence pour l'environnement

Chez Gildan, nous souhaitons non seulement préserver, mais aussi améliorer l'environnement dans lequel nous vivons et travaillons. C'est dans cet esprit que nous célébrons les événements axés sur l'environnement comme le Jour de la Terre et la Journée de l'environnement dans chacun de nos installations situées en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes.

Dans le cadre de notre engagement continu à protéger la biodiversité, nos employés ont participé à diverses activités de reboisement en 2012.

LES EMPLOYÉS DE GILDAN : UNE VOLONTÉ DE FAIRE UNE DIFFÉRENCE POUR L'ENVIRONNEMENT

Honduras

Durant la semaine du 23 avril 2012, Gildan a organisé de nombreuses activités en vue de célébrer le Jour de la Terre et a ainsi contribué à sensibiliser ses partenaires de la communauté hondurienne à l'importance de protéger l'environnement. Au total, 45 employés de notre usine de couture de Villanueva ont participé à une activité de reboisement tenue à l'école Ramon Rosa, située près de l'usine. L'équipe responsable de l'environnement, de la santé et de la sécurité chez Gildan au Honduras a pour sa part prononcé des allocutions devant les élèves des écoles Ramon Rosa et Antonio C. Rivera sur l'importance du recyclage et du reboisement. Des cahiers à colorier et des t-shirts ont été distribués au hasard parmi les élèves participants.

En septembre 2012, plus de 400 bénévoles provenant de nos usines de textile et de couture se sont joints à l'équipe de la Croix-Rouge à Choloma dans le cadre d'une activité de reboisement dont l'objectif était de planter mille arbres dans la communauté. L'activité faisait partie d'un programme de reboisement lancé par la Croix-Rouge pour protéger l'environnement de la ville de Choloma et ses environs. C'était la première fois que des travailleurs de Gildan participaient à cette initiative, tenue aux abords de la rivière qui borde Choloma.

Nicaragua

Les 8 et 9 juin 2012, 240 bénévoles ont participé à une activité de reboisement organisée dans le cadre des célébrations entourant la Journée de l'environnement. Les bénévoles ont planté 600 arbres et plantes en deux jours. Des bénévoles de San Marcos ont rendu visite aux élèves de l'école préscolaire Carrusel, située dans un petit quartier appelé JAAZ. Une équipe de bénévoles de l'usine de couture de Gildan située à Rivas a quant à elle mis sur pied une activité de reboisement le long de la route des communautés de La Virgen et de San Juan del Sur.

République dominicaine

En juin 2012, une équipe formée d'environ 90 employés de nos usines de textile et de couture de la République dominicaine a pris part bénévolement à une activité de reboisement à Laguna del Toro pour célébrer la Journée de l'environnement. C'était la deuxième fois que des employés de Gildan participaient au Quisqueya Verde Plan, un programme de reboisement national.

Gildan, en plus de fournir l'équipement nécessaire, a offert des services de transport, des t-shirts, de l'eau et de la nourriture aux bénévoles. Au cours de la journée, nos bénévoles ont planté 2 000 arbres.

De plus, en avril et en mai, Gildan a été grandement impliquée auprès de quatre écoles qu'elle parraine en République dominicaine dans le cadre du programme Eco Schools, afin d'organiser des activités liées aux célébrations du Jour de la Terre et de la Journée de l'environnement. Gildan s'est chargée de la logistique et a fourni l'équipement nécessaire à la tenue de l'activité de reboisement organisée par chacune des écoles. Durant ces activités, les élèves ont planté des arbres autour de leur école et dans les quartiers avoisinants. Nous avons par ailleurs offert le soutien nécessaire pour que des élèves des écoles parrainées puissent mener à bien un projet de recyclage en collaboration avec leurs enseignants et des représentants de la communauté. Les participants ont assisté à un atelier sur le recyclage durant lequel ils ont appris davantage sur les différents types de déchets et sur les façons de les réutiliser d'une façon utile et créative.

Bangladesh

Environ 60 arbres et 350 plantes et arbustes ont été plantés aux abords de l'usine intégrée du Bangladesh par les membres de l'administration et par l'équipe responsable de l'environnement, de la santé et de la sécurité.

Gildan a également parrainé des activités liées à l'environnement organisées dans d'autres écoles à qui elle offre du soutien. Pour en savoir davantage, veuillez consulter la rubrique Communautés.





INVENTAIRE DE LA BIODIVERSITÉ

Tous les deux ans, dans le cadre des analyses complètes des impacts environnementaux, la Société fait, par l'intermédiaire d'une tierce partie, des inventaires de la biodiversité en République dominicaine et au Honduras.

République dominicaine

Le plus récent inventaire effectué en République dominicaine, soit en avril 2012, a révélé une croissance de la biodiversité :

- 33 espèces d'oiseaux (2 de moins qu'en 2010)
- 5 espèces de reptiles (1 de plus qu'en 2010)
- 1 espèce d'amphibiens
- 3 espèces de poissons
- 3 espèces de mammifères (1 de plus qu'en 2010)

Les espèces ont été considérées en fonction leur abondance dans les milieux étudiés.

De plus, on a constaté que 21 des espèces mentionnées ci-dessus vivent dans ou à proximité des lagunes du Biotop, notre système de traitement des eaux usées.

Cet inventaire de la biodiversité a une fois de plus permis de constater que l'oiseau national de la République dominicaine, le Cigua Palmera (*Dulus dominicus*), une espèce protégée localement, continue de vivre à proximité de notre Biotop.

Certaines espèces menacées selon la Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction ont été découvertes dans les environs de nos usines de la République dominicaine. Parmi ces espèces, notons le serpent vert arboricole à tête arrondie (*Uromacer catesbyi*) et l'urubu à tête rouge (*Cathartes aura*). L'inventaire a également révélé la présence dutacco d'Hispaniola (*Saurothera longirostris*), qui figure sur la Liste rouge mondiale des espèces menacées de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN). L'érisma rousse (*Oxiura jamacensis*), une espèce de la catégorie « vulnérable », a elle aussi été vue aux abords de notre usine. Ces espèces ont toutes élu domicile près de notre Biotop, qui fait maintenant partie intégrante de leur habitat. En effet, au cours des dernières années, nous avons constaté une augmentation de la biodiversité aux alentours du Biotop, tant au niveau des plantes que des animaux.

Honduras

En avril 2011, le premier inventaire effectué au centre de fabrication hondurien a révélé que 33 espèces animales vivent dans ou à proximité des lagunes du Biotop, notre système de traitement des eaux usées :

- 25 espèces d'oiseaux
- 3 espèces de reptiles
- 5 espèces d'amphibiens

Un nouvel inventaire est prévu en 2013.





JOURNÉE DE BÉNÉVOLAT POUR LE NETTOYAGE DES PLAGES EN RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

Le 15 septembre 2012, Gildan a organisé sa première journée de nettoyage des plages conjointement avec la Vida Azul Foundation, organisme qui représente l'Ocean Conservancy en République dominicaine. Quelque 200 employés de Gildan ont pris part à l'activité de bénévolat à Boca Chica. Les bénévoles ont ramassé 6 993,5 livres de déchets organiques et 354 livres de plastique, pour un total de 7 347,5 livres de déchets.

Cette activité a été organisée par Gildan afin de pouvoir contribuer à la protection de la biodiversité dans cette région. En fait, les déchets

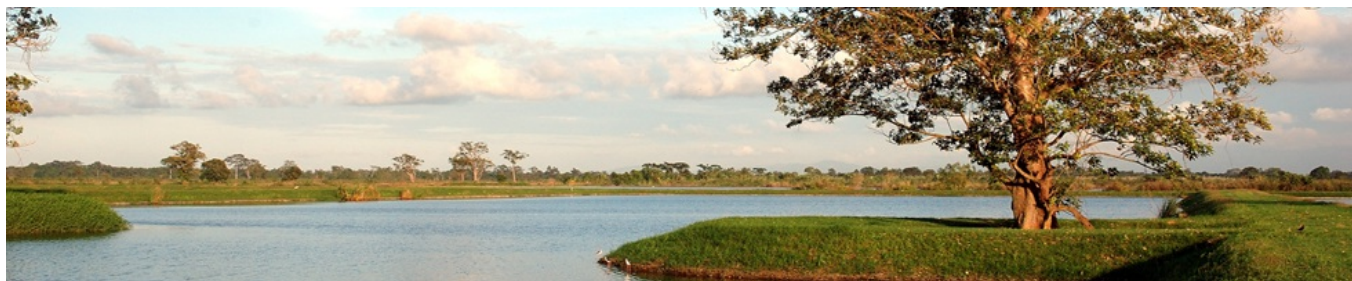
non traités, comme les ordures soufflées par le vent, les filets de pêche perdus et les rebuts charriés par les eaux de ruissellement, peuvent se retrouver dans les milieux marins et côtiers de nombreuses façons et devenir une menace importante pour la vie des animaux. L'étranglement et l'ingestion de ces déchets sont les principales causes des dommages causés aux animaux, et les déchets marins peuvent eux-mêmes absorber en forte concentration d'autres polluants toxiques et introduire ceux-ci dans leur environnement. Les déchets marins peuvent étouffer la végétation et détruire les habitats dans le fond de l'océan et sur les plages, et ainsi nuire à la productivité biologique de la région.



INITIATIVE ÉCOLOGIQUE À LA BARBADE

À la Barbade, nous déchiquetons le papier usagé pour le distribuer aux entreprises qui les utilisent dans le cadre de leurs activités commerciales quotidiennes, ainsi qu'à des personnes de la communauté, comme des agriculteurs, qui l'utilisent pour fabriquer des lits pour le bétail.

De plus, Gildan participe aux campagnes de sensibilisation à l'importance de protéger l'environnement dans les communautés où elle exerce ses activités. Pour en savoir davantage, veuillez consulter la rubrique Communautés.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > POLITIQUES ET PROCÉDURES

Gildan a mis en place des outils et des programmes spécifiques visant à assurer l'application de ses pratiques environnementales et à garantir l'atteinte de ses objectifs en matière de développement durable.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > POLITIQUES ET PROCÉDURES > POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Les pratiques de Gildan sont guidées par sa  Politique environnementale (pdf - 50.1Kb) qui a été adoptée en 2003. Appliquée de façon rigoureuse dans toutes nos installations, cette politique définit et renforce les comportements qui assurent le respect des lois locales et des normes encore plus strictes que nous avons établies. Elle aborde entre autres l'utilisation de l'eau, le contrôle des eaux usées, la gestion des matières résiduelles, l'énergie, la manipulation des produits chimiques, le contrôle des émissions atmosphériques et des substances appauvrissant la couche d'ozone, la protection de la biodiversité et les émissions de gaz à effet de serre.

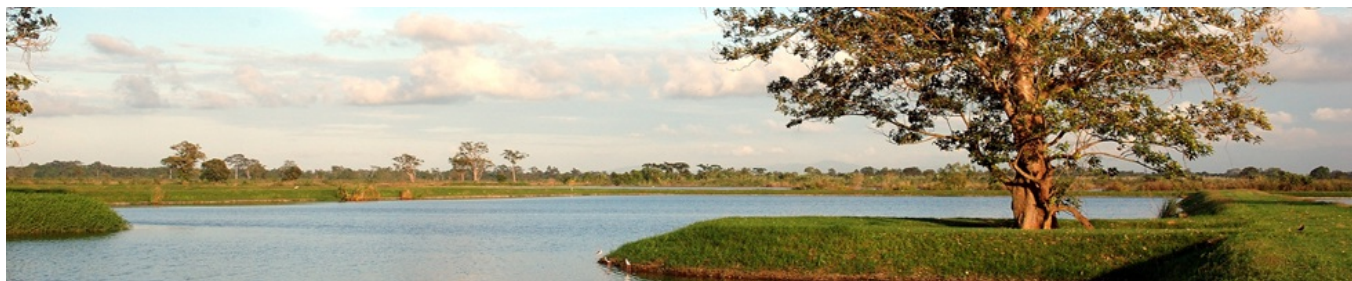
DÉPENSES ENVIRONNEMENTALES

Gildan engage des dépenses afin de se conformer aux lois et réglementations environnementales et à sa propre politique en la matière, mais aussi afin d'améliorer ses pratiques de façon continue.

Nos dépenses totales reliées à la protection environnementale pour 2012 se sont élevées à environ 25,7 millions de dollars. Ces montants incluent les coûts opérationnels totaux (notamment l'élimination des eaux usées, l'entretien des systèmes Biotop, la gestion et l'élimination des matières résiduelles, le traitement des émissions, le nettoyage des déversements) et les coûts d'investissement.

Exemples d'investissements effectués en 2012 :

- nouveau processus de récupération de saumure au Honduras;
- nouveau projet de biomasse au Honduras;
- nouveau réacteur biologique au Honduras;



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > POLITIQUES ET PROCÉDURES > CODE DE PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES

Le Code de pratiques environnementales (ECP) a été créé en 2003 et a ensuite été implanté au sein de toutes nos installations. Il définit clairement les matières à utiliser dans nos processus de fabrication afin de nous assurer qu'elles ne contiennent pas de substances dangereuses pour la santé humaine ou l'environnement. Les fournisseurs de matières premières doivent accepter de se conformer aux normes strictes de Gildan, telles que définies dans notre Code.

Notre ECP offre de nombreux avantages :

- Il assure nos clients que les produits sont propres et sans danger pour la santé.
- Il procure un environnement de travail sécuritaire pour nos employés.
- Il permet de minimiser l'impact environnemental.

CLASSIFICATION DES MATIÈRES PREMIÈRES

Classe I : La matière première respecte le Code de pratiques environnementales de Gildan. Par conséquent, son usage dans le processus de fabrication est autorisé d'un point de vue environnemental.

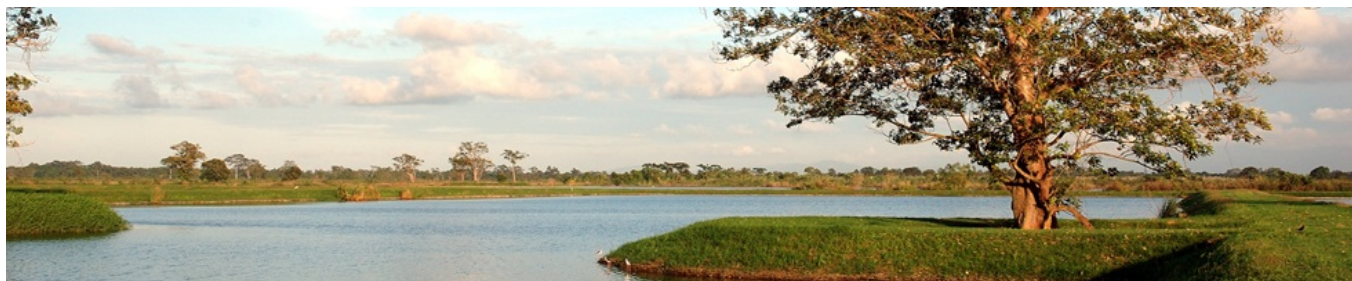
Classe II : Les résultats indiquent que les renseignements fournis pour l'analyse sont insuffisants. Le fournisseur dispose donc de trois mois pour fournir des renseignements supplémentaires afin de compléter l'analyse préalable à l'approbation de l'inclusion de la matière première dans le processus de fabrication.

Classe III : La matière première est jugée inacceptable selon le Code de pratiques environnementales de Gildan et est par conséquent rejetée. Cette matière n'est donc pas employée dans le processus de fabrication.

ENRICHIR NOTRE CODE, AMÉLIORER NOS PRATIQUES

Afin de refléter notre engagement envers l'amélioration continue, le Code de pratiques environnementales est régulièrement mis à jour en vue d'y inclure les produits chimiques associés au secteur des vêtements récemment bannis ou interdits par Oeko-Tex, REACH, la proposition 65 de la Californie, l'EPA, l'OSHA et Environnement Canada. Au total, la nouvelle version du Code, ECP V8, interdit l'utilisation de 980 substances. Pour faciliter la recherche d'un produit précis, l'ECP contient la Liste des substances restreintes, qui énumère toutes les substances restreintes en précisant leur catégorie, leur nom et leur numéro du Chemical Abstracts Service (CAS).

Les nouvelles réglementations ont entraîné un resserrement des exigences relatives à un vaste éventail de composants de produits, notamment le coton, le polyester, les fils à coudre, les produits chimiques, les colorants, les solvants, les garnitures, les accessoires, les ceintures et les élastiques, les sacs, les impressions au cadre, les substances adjuvantes, les substances appauvrissant la couche d'ozone, les gaz à effet de serre fluorés et l'amiante.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > POLITIQUES ET PROCÉDURES > SYSTÈME DE GESTION ENVIRONNEMENTALE

À l'aide de notre système de gestion environnementale, nous assurons le suivi de la façon dont nos politiques et procédures environnementales sont mises en œuvre dans toutes nos installations. Contrôlé par l'entremise de vérifications internes réalisées deux fois par année, ce système nous permet d'évaluer nos procédures relatives à l'utilisation de l'eau, à la gestion des eaux usées, à l'énergie, à la manipulation et l'entreposage des produits chimiques, à la gestion des matières premières et des matières résiduelles, à la protection de la biodiversité, aux émissions et au contrôle des déversements.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

Chez Gildan, nous avons élaboré de nombreuses méthodes d'évaluation et de vérification afin de nous assurer de notre conformité aux lois et réglementations environnementales en vigueur, ainsi qu'à notre politique environnementale interne. À la lumière de notre engagement envers l'environnement et envers la santé et la sécurité de nos employés, nous allouons chaque année des capitaux et engageons diverses dépenses afin d'assurer notre conformité aux normes environnementales en vigueur.

ÉVALUATIONS ENVIRONNEMENTALES

Dans le cadre de notre système de gestion environnementale, nous réalisons des évaluations complètes des problèmes environnementaux potentiels spécifiques sur les sites de chacune de nos installations en vue de prévenir et d'aborder les divers impacts qui pourraient être occasionnés par nos activités, tant sur les sites de nos usines qu'au sein des collectivités. L'un des éléments de ce processus consiste à tenir une consultation publique, au cours de laquelle les membres de la communauté sont invités à poser des questions aux représentants de Gildan qui sont impliqués dans la mise en œuvre des aspects techniques d'un projet donné.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE > AUDITS

Des audits environnementaux sont menés sur une base régulière dans le but d'évaluer l'efficacité et l'efficacité de notre système de gestion environnementale et de nous assurer de notre conformité aux lois, aux réglementations ainsi qu'aux normes strictes internes. Chaque non-conformité est classée en fonction de l'incidence qu'elle peut avoir sur l'environnement, soit une incidence majeure, modérée ou faible. Gildan s'efforce également d'établir les causes fondamentales qui génèrent chaque non-conformité observée et de mettre en place les mesures correctives nécessaires. La fréquence des audits environnementaux dépend du type d'activités de production effectuées dans les installations et du niveau d'impact environnemental potentiel pouvant découler de ces activités.

CLASSIFICATION DES NON-CONFORMITÉS ENVIRONNEMENTALES

Incidence majeure / non-conformité majeure : Violation des lois environnementales causant une incidence environnementale importante ou risque élevé de provoquer une telle incidence. Délai prescrit pour remédier à la situation : immédiat.

Incidence modérée / non-conformité modérée : Incidence environnementale modérée qui peut affecter à long terme l'environnement et la santé des employés ou risque modéré de provoquer une telle incidence. Délai prescrit pour remédier à la situation : deux mois.

Incidence faible / non-conformité faible : Incidence environnementale faible ou risque faible de provoquer une telle incidence. Cette observation peut également faire référence à la nécessité d'examiner les mesures possibles d'amélioration continue en matière d'environnement. Délai prescrit pour remédier à la situation : six mois.

Pleine conformité : En pleine conformité avec les éléments de la Politique environnementale et du Code de pratiques environnementales de Gildan, de même qu'avec les autres codes auxquels nous adhérons et les obligations légales.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT >
CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE > RÉSULTATS

NON-CONFORMITÉS ENVIRONNEMENTALES DANS LES INSTALLATIONS DE GILDAN EN 2012

En 2012, 16 audits environnementaux complets et 26 audits environnementaux de suivi ont été effectués à travers toutes les usines de textile, de fabrication de chaussettes et de couture, de même que les centres de distribution.

De plus, deux audits environnementaux externes ont été menés par des tiers dans le cadre de la vérification préalable relative à l'acquisition d'Anvil. La plupart des non-conformités qui ont été observées étaient liées à la gestion des produits chimiques et au contrôle des déversements de produits chimiques (45 %), à la gestion des matières résiduelles (17 %) et à la gestion des carburants et au contrôle de déversements de carburants (17 %). Trois cas de non-conformité majeure ont été constatés, tous à la même usine, où une petite partie de nos produits sont fabriqués. Un plan contenant des mesures correctives a été établi afin de régler ces non-conformités.

Celles-ci étaient liées :

- 1. à la gestion et au contrôle des eaux usées
- 2. au Code de pratiques environnementales de Gildan
- 3. à la gestion et au contrôle des produits chimiques.

Deux de ces cas de non-conformité ont été corrigés alors que le dernier devrait l'être d'ici la fin du deuxième trimestre.



Non-conformités environnementales par catégorie -
Installations appartenant à Gildan - 2012

Information légale	1,5 %
Gestion des matières résiduelles	17,3 %
Gestion de l'eau	2,3 %
Contamination du sol	0,8 %
Gestion des produits chimiques et contrôle des déversements	45,4 %
Émissions atmosphériques et substances appauvrissant la couche d'ozone	3,8 %
Formation et sensibilisation en matière environnementale	2,7 %
Gestion des carburants et contrôle des déversements	17,0 %
Système de gestion environnementale	2,3 %
Gestion et contrôle des eaux usées	5,0 %
Énergie et inventaire des émissions de gaz à effet de serre	0,8 %
Biodiversité	0,8 %
Code de pratiques environnementales	0,4 %



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE > MESURES CORRECTIVES

Afin de remédier aux non-conformités identifiées lors des audits environnementaux, diverses mesures correctives, décrites ci-dessous, ont été mises en œuvre en 2012.

- Gildan a renforcé le Code de pratiques liées aux produits chimiques, qui consiste en une procédure visant à améliorer la gestion des produits chimiques au sein de nos installations afin de réduire le nombre de déversements et d'incidents d'ordre chimique. Tous les employés qui manipulent des produits chimiques au sein de l'ensemble de nos installations ont reçu une formation sur cette procédure.
- Nous avons fait davantage de sensibilisation environnementale auprès de nos employés en offrant près de 18 302 heures-personnes de formation à travers nos installations.
- Nous avons amélioré l'espace d'entreposage temporaire des matières résiduelles de certaines de nos installations (une au Bangladesh, deux au Nicaragua et deux au Honduras) afin d'agrandir la section destinée au recyclage.
- L'espace d'entreposage des carburants au sein de certaines installations, l'une au Nicaragua et deux au Honduras, a été amélioré grâce à l'ajout de séparateurs huile-eau, dans le but de minimiser la contamination de l'eau du sol et de l'eau de surface.
- Gildan a augmenté la visibilité de la signalisation dans les endroits où des produits chimiques, des huiles et du mazout sont utilisés à l'une des usines au Bangladesh et à trois des usines du Honduras.
- Nous avons continué de faire la promotion du recyclage au sein de nos installations et bureaux, notamment dans les zones de service, afin d'encourager nos employés à adopter de meilleures pratiques à cet égard.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > INDICATEURS DE RENDEMENT

CONSOMMATION D'ÉNERGIE DE 2010 À 2012 DANS LES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN

	2012	2011	2010
ÉNERGIE DIRECTE ABSOLUE (GJ)	3 083 307	2 857 210	2 915 966
ÉNERGIE INDIRECTE ABSOLUE (GJ)	1 311 387	1 241 018	982 331
ÉNERGIE TOTALE ABSOLUE (GJ)	4 394 694	4 098 228	3 898 296
INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE TOTALE (GJ/KG)	0,02434	0,02217	0,02473
VARIATION DANS L'INTENSITÉ (%) PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE	-2 %	-10 %	
ÉNERGIE RENOUVELABLE (%)	36 %	25 %	15 %

Les données de l'année de référence 2010 ont été corrigées pour tenir compte des fusions, des acquisitions et des cessions effectuées par Gildan depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour corriger les données de l'année de référence, veuillez consulter la rubrique Divulguation de l'information.

Apprenez-en davantage sur notre consommation d'énergie

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES) DE 2010 À 2012 GÉNÉRÉES PAR LES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN

	2012	2011	2010
ÉMISSIONS DE GES DIRECTES ABSOLUES (PORTÉE 1) (TONNES D'ÉQUIVALENTS DE CO ₂)	158 595	178 959	210 327
ÉMISSIONS DE GES INDIRECTES ABSOLUES (PORTÉE 2) (TONNES D'ÉQUIVALENTS DE CO ₂)	175 924	161 800	128 315
ÉMISSIONS ABSOLUES TOTALES DE GES (PORTÉES 1 ET 2) (EN TONNES D'ÉQUIVALENTS DE CO ₂)	334 519	340 759	338 641
INTENSITÉ TOTALE D'ÉMISSIONS DE GES (PORTÉES 1 ET 2) (EN TONNES D'ÉQUIVALENTS DE CO ₂ /KG)	0,00185	0,001884	0,00215
VARIATION DE L'INTENSITÉ (%) PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2010	-14 %	-14 %	

Les données de l'année de référence 2010 ont été corrigées pour tenir compte des fusions, des acquisitions et des cessions effectuées par Gildan depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour corriger les données de l'année de référence, veuillez consulter la rubrique Divulguation de l'information.

Apprenez-en davantage sur nos émissions de GES

ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIQUES DE 2010 À 2012 ASSOCIÉES AUX INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN (EN TONNES)

--	--	--	--

	2012	2011	2010
OXYDES D'AZOTE (NO _x)	273,7	374,9	411,0
DIOXYDE DE SOUFRE (SO ₂)	665,7	905,2	1,107.9
ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIKES TOTALES	939,4	1 280,2	1 519,0

Les données indiquées avant 2012 ne tiennent pas compte des données liées aux émissions atmosphériques inorganiques de notre installation de fabrication du Bangladesh (acquise en 2010) ni des installations appartenant à GoldToeMoretz (acquises en 2011).

Apprenez-en davantage sur nos émissions atmosphériques inorganiques

TOTAL DES STOCKS DE RÉFRIGÉRANTS DE 2010 À 2012 AUX INTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN (EN TONNES)

	2012	2011	2010
STOCKS DE CFC	0	0	0,01
STOCKS DE HCFC	3,09	3,02	3,08
STOCKS DE HFC	8,47	1,14	0,54
TOTAL DES STOCKS DE RÉFRIGÉRANTS	11,56	4,16	3,62
TOTAL DE SACO	3,09	3,02	3,09

Les données indiquées avant 2012 ne tiennent pas compte des données liées aux réfrigérants utilisées dans notre installation de fabrication au Bangladesh (acquise en 2010) ni dans les installations appartenant à GoldToeMoretz (acquises en 2011).

Apprenez-en davantage sur nos substances inorganiques appauvrissant la couche d'ozone

CONSOMMATION D'EAU DE 2010 À 2012 DANS LES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN

	2012	2011	2010
EAU, EN ABSOLUE (M ³)	13 214 401	12 231 694	11 776 763
EAU, EN INTENSITÉ (M ³ /KG)	0,07320	0,06616	0,07472
VARIATION DE L'INTENSITÉ DE LA CONSOMMATION D'EAU PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2010	-2 %	-11 %	

Les données de l'année de référence 2010 ont été corrigées pour tenir compte des fusions, des acquisitions et des cessions effectuées par Gildan depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour corriger les données de référence, veuillez consulter la rubrique Divulgarion de l'information.

Apprenez-en davantage sur notre consommation d'eau

MATIÈRES RÉSIDUELLES PRODUITES AUX INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN - 2010-2012

	2012	2011	2010
MATIÈRES DANGEREUSES (TONNES)	256	208	190
MATIÈRES NON DANGEREUSES (TONNES)	40 283	39 637	36 847
MATIÈRES RÉSIDUELLES ABSOLUES TOTALES (TONNES)	40 539	39 844	37 030
MATIÈRES RÉSIDUELLES TOTALES, EN INTENSITÉ (KG/KG)	0,22456	0,21553	0,23495
VARIATION DE L'INTENSITÉ PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2010	-4 %	-8 %	
POURCENTAGE DE DÉCHETS ENVOYÉS À L'ENFOUISSEMENT	11,9 %	11,7 %	12,0 %

AMÉLIORATION DU TAUX DE DÉCHETS ENVOYÉS À L'ENFOUISSEMENT PAR RAPPORT À L'ANNÉES DE RÉFÉRENCE 2010	-1,01 %	-2,64 %	
--	---------	---------	--

Les données de l'année de référence 2010 ont été corrigées pour tenir compte des fusions, des acquisitions et des cessions effectuées par Gildan depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour corriger les données de l'année de référence, veuillez consulter la rubrique Divulgateion de l'information.

Apprenez-en davantage sur nos matières résiduelles



Par l'entremise de notre programme "Au fil de votre quotidien", nous avons remis près de 45 000 \$ à des projets communautaires au Nicaragua.

En 2012, Gildan a signé une entente de collaboration avec Visión Mundial Honduras (Vision Mondiale), afin d'instaurer le programme « Écoles et maisons saines » dans cinq établissements scolaires.

ACCUEIL > COMMUNAUTÉS

Gildan est l'un des plus grands employeurs dans les pays où la majorité de nos usines de fabrication sont situées et possède une présence d'affaires importante au Canada (Montréal, au Québec), à la Barbade et aux États-Unis (Caroline du Nord, Géorgie, New York et Caroline du Sud). En plus de contribuer au développement économique local notamment par ses dépenses en immobilisations et sa masse salariale, Gildan est également engagée à continuer à jouer un rôle actif dans les communautés en y rehaussant sa contribution et son implication.

Le faible taux d'alphabétisation et le manque d'habiletés professionnelles à certains endroits constituent non seulement des enjeux sociaux, mais aussi des obstacles au développement d'une main-d'œuvre locale qualifiée qui peut évoluer avec Gildan. C'est pourquoi l'éducation est l'un des secteurs dans lesquels Gildan concentre son implication au sein des communautés où nous sommes présents. De plus, puisque que des désastres naturels frappent fréquemment certains des pays où Gildan opère, nous avons été activement impliqués afin de fournir rapidement l'aide humanitaire lorsque nécessaire.



DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

Créer une valeur ajoutée aux plans économique et social

En plus de créer des opportunités diversifiées d'emploi, la présence de Gildan dans une communauté a un impact positif sur la grande variété d'entreprises et de fournisseurs de services ou de biens locaux.



DONS

Soutenir des programmes d'éducation des jeunes et d'aide humanitaire

Nous croyons que l'investissement dans l'éducation des jeunes constitue un facteur de transformation indéniable, en ouvrant la voie à une meilleure employabilité, en permettant d'acquérir des compétences de vie et en préparant toute une ...



ACCUEIL > COMMUNAUTÉS > OBJECTIFS ET CIBLES

Politiques et procédures actuelles

Cible

Revoir la politique d'investissement communautaire de Gildan, de même que les secteurs dans lesquels nous concentrons nos investissements, et uniformiser les procédures à l'échelle globale.

Échéancier:

2012

Progression:

Au cours de l'année 2012, nous avons mené une étude comparative de même qu'une consultation dans tous nos établissements à propos des besoins des communautés. Nous élaborons actuellement une nouvelle politique sur l'investissement communautaire, en nous appuyant sur les conclusions de ces recherches et les commentaires reçus. Nous espérons pouvoir lancer cette nouvelle politique d'ici la fin de 2013.



Cible

Étendre le programme de bénévolat de Gildan

Échéancier:

2012

Progression:

Bien que nous soyons fiers du nombre important d'activités bénévoles avec les employés qui ont été organisées dans nos établissements au cours de l'exercice 2012, nous n'avons pas officiellement procédé à l'expansion du programme. La suspension de ce projet s'explique principalement par le fait que nous sommes toujours en train de déterminer quelle approche conviendra le mieux à l'ensemble de nos établissements, en évaluant les meilleures pratiques actuelles et en recueillant les commentaires des employés clés de chaque établissement, et ce, afin de nous assurer que la méthode est durable et qu'elle répond aux besoins des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.



Nouvelle initiative

Cible

Conclure d'importants partenariats avec des organismes de bienfaisance dont la mission est en ligne avec les objectifs de Gildan en matière d'implication dans les communautés.

Échéancier:

2012

Progression:

Avant d'établir ces partenariats importants, il faut terminer et lancer la politique une fois qu'elle aura été mise à jour, ce qui devrait être fait d'ici la fin de 2013. Par conséquent, nous avons fixé un nouvel échéancier pour l'atteinte de cet objectif, soit le début de l'exercice 2014.





ACCUEIL > COMMUNAUTÉS > DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

Gildan possède des installations de fabrication et de distribution au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine, au Bangladesh et aux États-Unis. Nous avons des bureaux au Canada, aux États-Unis, à la Barbade, en Europe et en Chine, et sommes présents en Haïti par l'intermédiaire de nos sous-traitants.

Dans ces pays, nos activités génèrent une valeur ajoutée aux plans économique et social pour les communautés dans lesquelles nos installations et nos bureaux sont situés. Ceci est d'autant plus vrai pour les communautés où Gildan est l'un des principaux employeurs, comme au Honduras et à la Barbade.

MISER SUR LES ÉQUIPES DE DIRECTION LOCALES

Nous avons toujours misé sur la création d'équipes de gestionnaires locaux très instruits et motivés, car nous y voyons le moyen le plus efficace pour développer et mettre en place les meilleures pratiques dans nos usines de fabrication. La pratique courante de Gildan est de d'abord chercher des candidats locaux. En fournissant à nos employés une rémunération et des avantages sociaux concurrentiels, de même que des possibilités de formation dans chaque région où nous exerçons nos activités, nous créons les conditions optimales dans nos installations et contribuons par le fait même au mieux-être de nos employés et de leur famille, au développement de la communauté et à l'essor de l'économie. Il s'agit d'un facteur clé de notre réussite opérationnelle. En 2012, le pourcentage moyen mondial de gestionnaires locaux chez Gildan qui occupaient des postes de directeur ou une fonction supérieure s'élevait à 85,8 %. Pourcentage de gestionnaires locaux (directeur et fonctions supérieures) par pays - 2012

RÉGION	2012
AMÉRIQUE CENTRALE	72 %
ASIE	40 %
AMÉRIQUE DU NORD	98 %
BASSIN DES CARAÏBES	47 %



CONTRIBUER À L'ESSOR DE L'ÉCONOMIE LOCALE

En plus de créer des opportunités diversifiées d'emploi, la présence de Gildan dans une communauté a un impact positif sur la grande variété d'entreprises et de fournisseurs de services ou de biens locaux, dont du transport, des services alimentaires, des colorants, des boutons, des fermetures à glissière, des boîtes et des articles de bureau. Même si nous ne disposons pas de politique officielle régissant le recours aux fournisseurs locaux, nous créons néanmoins des occasions d'affaires en achetant la majorité de nos matières premières localement. Chez Gildan, il s'agit d'une pratique courante de d'abord rechercher des fournisseurs locaux, ce qui, nous le croyons, crée une situation bénéfique pour tous, étant donné que nous bénéficions de la proximité des fournisseurs et que nous partageons les retombées économiques générées par l'établissement de relations d'affaires avec les communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités.

Le tableau qui suit indique le pourcentage de matières premières, à l'exception du fil, qui provient en grande partie des États Unis, y

compris le fil utilisé dans les installations de couture, les produits chimiques, les colorants, les boutons, les fermetures à glissière, les étiquettes et les emballages, mais ne tient pas compte du processus (utilisation de l'énergie, notamment) ni des services.

Pourcentage de matériel autre que le fil acheté auprès de fournisseurs locaux - 2012

RÉGION	2012
AMÉRIQUE CENTRALE	85 %
ASIE	58%
BASSIN DES CARAÏBES	80 %

RÉPONDRE AUX BESOINS PROPRES À CHAQUE RÉGION

Gildan contribue de manière importante au développement des communautés par des dons en argent et en biens, destinés principalement à des causes liées à l'éducation des jeunes et à l'aide humanitaire. La gestion des dons s'effectue à l'échelle locale conformément aux critères établis au siège social de Gildan et définis dans notre politique de dons. La grande participation des employés aux diverses activités organisées dans le cadre du programme de bénévolat des employés génère un impact appréciable et vient rehausser la contribution de Gildan au sein des institutions locales.

Au début de 2011, au Nicaragua, la Société a lancé le programme « Au fil de votre quotidien », à travers duquel les employés sont invités à proposer des idées de projets communautaires dans lesquels ils aimeraient que la Société s'implique. Ce programme a été maintenu en 2012 au Nicaragua, puis a été instauré au Honduras. Veuillez consulter la rubrique Dons pour en savoir davantage sur les projets qui ont été sélectionnés parmi les suggestions des employés. Les projets qui y sont décrits ne sont que quelques exemples parmi de nombreuses initiatives entreprises par Gildan dans chacune des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Gildan a également développé des liens avec les autorités locales, notamment le bureau du maire, les autorités municipales, les organismes de bienfaisance et les institutions d'éducation ou de santé afin d'identifier d'autres projets qui pourraient bénéficier à l'ensemble de la communauté et dans le cadre desquels Gildan aurait l'occasion d'apporter une valeur ajoutée.

ÉVALUER L'IMPACT ÉCONOMIQUE DIRECT ET INDIRECT DE GILDAN

Bien que nous soyons conscients que notre contribution économique s'étend bien au-delà des frontières de notre organisation, l'évaluation de notre contribution indirecte, non seulement dans les pays où nous exerçons nos activités, mais également dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, qui comprend les producteurs de coton et les sous-traitants, constitue une analyse des plus complexes. Une telle analyse tient compte de l'emploi direct (le nombre d'employés), des personnes à charge (le nombre de personnes ou de proches qui dépendent de ces employés) ainsi que de l'emploi indirect (le nombre d'emplois qu'une entreprise maintient ou crée au sein de sa chaîne d'approvisionnement ou de distribution).

En 2011, en guise de première étape, nous avons entrepris de définir notre impact au Honduras, qui compte actuellement la plus grande proportion de notre main-d'œuvre. En 2012, nous avons mené une étude semblable au Nicaragua et nous évaluons actuellement notre impact en République dominicaine.





ACCUEIL > COMMUNAUTÉS > DONS

La politique de dons de Gildan met l'accent sur deux secteurs, soit l'éducation des jeunes et l'aide humanitaire dans les régions où nous sommes présents.

Chez Gildan, nous croyons que l'investissement dans l'éducation des jeunes constitue un facteur de transformation indéniable, puisqu'il contribue à développer des habiletés personnelles et professionnelles, tout en préparant une génération entière à contribuer à sa propre collectivité. Il s'agit là de notre première priorité en termes d'activités de soutien aux communautés.

Nous savons aussi, malheureusement parce que nous l'avons vécu, que certaines des communautés dans lesquels nous sommes établis sont extrêmement vulnérables aux catastrophes naturelles. Toutefois, par l'entremise d'un soutien financier et logistique, nous savons aussi que nous pouvons aider ces communautés à surmonter les difficultés et à reconstruire.

PROGRAMME DE DONS DES EMPLOYÉS

Gildan encourage et soutient également ses employés à s'impliquer dans la communauté par l'entremise de dons ou de bénévolat.

Dans le cadre du Programme de dons paritaires de Gildan, nous versons l'équivalent des dons faits par les employés à des organismes de bienfaisance au Canada, aux États-Unis et au Honduras, notamment lors de campagnes de levée de fonds.

Par l'entremise du Programme des employés dans la communauté de Gildan, nous encourageons les employés qui consacrent du temps personnel à des projets communautaires au Canada ou aux États-Unis. Dans le cadre de ce programme, Gildan verse un don en argent aux organismes pour lesquels les employés font du bénévolat.





ACCUEIL > COMMUNAUTÉS > DONS > COMITÉS DE DONS

Dans chaque centre opérationnel régional, Gildan possède un comité de dons dont les membres sont responsables de gérer les demandes de dons de la part des organismes locaux et de décider quels projets recevront notre soutien en fonction des critères établis dans le cadre de notre Politique de dons (éducation des jeunes et aide humanitaire).

Les organismes qui souhaitent demander un appui financier ou non financier à Gildan doivent présenter leur demande par écrit. Pour être admissibles, les requérants doivent :

- démontrer que leur projet contribue à l'amélioration de la qualité de vie, et que la jeunesse, l'éducation ou l'aide humanitaire figurent dans les énoncés de mission ou les objectifs de l'organisme;
- exploiter leurs activités dans les régions au sein desquelles Gildan possède des bureaux et/ou des installations;
- être enregistrés et fournir un numéro d'enregistrement à titre d'organisme de bienfaisance valide;
- jouir d'une bonne santé financière (Les organismes doivent fournir une copie de leurs plus récents états financiers/bilan).

Parmi les organismes non admissibles, il y a les groupes religieux, les groupes politiques, les sectes et les groupes de pression, les organisations sportives, les clubs philanthropiques ou sociaux, et les écoles privées.

Les demandes sont acceptées tout au long de l'année. Elles doivent comprendre une description de l'organisme, son énoncé de mission, la région et la population qu'elle dessert, des renseignements détaillés du projet pour lequel le financement est nécessaire, le montant demandé et le budget ainsi qu'une description des sources de financement.

Veuillez faire parvenir vos demandes à :

CANADA ET DEMANDES INTERNATIONALES

Adresse postale : Dons Gildan
600 de Maisonneuve Ouest, 33^e étage
Montréal (Qc) H3A 3J2
Canada

Par courriel : dons@gildan.com

Par télécopieur : 01 (514) 735-8270

Pour toute information supplémentaire : Veuillez contacter Astrid Reyes au 01 (514) 343-8843

ÉTATS-UNIS

Adresse postale : Gildan Activewear Donations
602 East Meadow Rd
Eden, NC, 27289
USA

Par courriel : donations-usa@gildan.com

Par télécopieur : 01 (336) 623-9566

Pour toute information supplémentaire : Veuillez contacter Orlando Poteat au 01 (336) 623-9555

AMÉRIQUE CENTRALE ET BASSIN DES CARAÏBES

Adresse postale : Gildan Honduras Textile Company
KM15.5 Carretera
A Puerto Cortés
Rio Nance, Choloma Cortés
HONDURAS

Par courriel : pvillanueva@gildan.com

Par téléphone : 01 (504) 2669-6500

Par télécopieur : 01 (504) 2669-6587

Pour toute information supplémentaire : Veuillez contacter Paola Villanueva

BARBADE

Adresse postale : Gildan SRL
Newton, Christ Church
BB17047

BARBADE

Par courriel : ewalkes@gildan.com

Par téléphone : 01 (246) 753-8109

Par télécopieur : 01 (246) 421-7753

Pour toute information supplémentaire : Veuillez contacter Esther Walkes



ACCUEIL > COMMUNAUTÉS > DONS > DONS PAR PAYS

Vous trouverez ci-dessous quelques-unes des initiatives dans lesquels Gildan a été impliquée au sein des communautés où nous sommes présents.

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

Améliorer l'expérience scolaire d'étudiants

Gildan est activement engagée envers l'amélioration de la qualité de vie des étudiants dans les communautés où nous sommes présents. Nous sommes actuellement engagés auprès quatre écoles situées à proximité de nos installations en République dominicaine, soit les écoles Futuro Vivo, Arcadia Reyes, Mata Vaca et La Granja, où nous effectuons des évaluations régulières afin d'identifier les besoins spécifiques en termes de matériel scolaire et d'amélioration de l'infrastructure.

Au début de l'année scolaire 2012, nous avons investi 12 000 \$ afin de remodeler les salles de bain à l'école La Reforma et d'installer un réseau d'alimentation en eau potable, procurant ainsi un environnement sain aux quelque 800 étudiants qui fréquentent cette école et à leurs enseignants.

De plus, nous avons versé un montant de 4 000 \$ afin de réparer les toilettes de l'école Arcadia Reyes. Trois cent étudiants bénéficieront de ces améliorations. Nous avons également inauguré une salle des enseignants à l'école Tomas Hernández Franco, située à La Reforma.

Eco Schools

Eco Schools est un programme international de certification environnementale sous la tutelle de la Fondation pour l'éducation en environnement et dont le but est de récompenser les institutions qui apportent des améliorations environnementales à leurs installations, à leur programme éducatif et dans la communauté. Le programme, qui met l'accent sur la préservation de l'eau, le recyclage des déchets, la consommation et l'économie d'énergie, ainsi que sur les changements climatiques, fait activement participer les étudiants et les membres de la collectivité afin de mieux faire connaître le développement durable et d'encourager l'action en ce sens. Les droits liés à ce programme sont détenus par l'Institut environnemental de la République dominicaine.

En septembre 2010, à titre de membre du *National Business Network for Environmental Protection*, Gildan s'est engagée à commanditer le programme *Eco Schools* adopté par quatre écoles de la municipalité de Guerra, où se trouve notre usine de textiles en République dominicaine. Les écoles parrainées par Gildan sont Futuro Vivo, Arcadia Reyes, Mata Vaca et La Granja, qui, ensemble, accueillent environ 1 700 étudiants.

Les écoles parrainées ont formé des comités environnementaux dont le rôle était de procéder à une évaluation visant à identifier les enjeux environnementaux dans leur école respective. À partir de cette évaluation, ils ont développé des plans d'action afin de trouver une solution à ces enjeux. Les élèves ont ensuite mis en œuvre leur plan d'action et ont présenté leurs projets finaux à un public composé de Gildan, de pairs, de professeurs, d'autorités locales et de représentants du ministère de l'Éducation et de l'Environnement.

À la fin de l'année 2011, les quatre écoles ont obtenu leur certification *Eco School*, ainsi que le drapeau vert, qui atteste qu'elles se sont conformées au plan d'action préparé par les étudiants. Le programme, ainsi que le drapeau, sont reconnus par les Nations Unies.



Collaborer afin d'accroître la sensibilisation au HIV

Gildan est fière d'être associée au tout premier plan de partenariat public-privé de la République dominicaine visant à combattre le HIV/SIDA et les maladies transmises sexuellement. En 2012, Gildan s'est associée à divers organismes, tels que le ministère de la Santé, l'Ambassade du Canada, l'Hôtel de ville de Bayaguana et le Conseil municipal de lutte contre le VIH, afin de mettre en œuvre la campagne de sensibilisation axée sur l'unité de soins intégrée pour le VIH.

Au cours de l'année, Gildan a fait un don de 10 000 \$ qui servira à acheter des équipements, du matériel promotionnel et des fournitures médicales, ainsi qu'à couvrir les frais de formation et de transport, de même que les coûts opérationnels. Plus de 1 000 individus de la communauté de Bayaguana et des environs bénéficieront de ces efforts.

HONDURAS

Poursuivre l'éducation technique avec l'Instituto Politécnico Centroamericano (IPC)

Bâtir les aptitudes professionnelles est la meilleure voie menant au développement durable d'une collectivité. Depuis 2005, Gildan a été

activement impliqué à mener une initiative de l'industrie textile destinée à créer l'Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) au Honduras. Le financement initial de Gildan s'élevait à 500 000 \$.

L'IPC a été le premier institut technique en Amérique centrale à offrir des cours intensifs de deux à cinq mois, de même que des programmes techniques d'un an, adaptés à l'industrie du textile, des vêtements et à d'autres industries.

Étant le seul institut technique du genre en Amérique centrale, l'IPC offre des programmes dans des domaines tels que la réfrigération industrielle, la climatisation, la mécanique et la technologie du textile et du vêtement. Gildan a précédemment offert des conseils techniques et commerciaux qui ont mené à la construction d'une nouvelle résidence pour étudiants dotée de tous les services. La résidence permet aux étudiants honduriens et nicaraguayens de profiter des programmes de formation sans avoir à débours des frais élevés pour le transport ou pour l'hébergement temporaire.

Gildan a remis 320 bourses d'études depuis 2006 afin de permettre à ses employés, leur famille et les membres de la communauté locale d'avoir accès à ces programmes. En 2012, cette contribution a atteint 500 000 \$.

Plus de 6 000 étudiants ont gradué de l'un ou l'autre des programmes offerts par l'IPC depuis sa création, dont plus de 1 000 étudiants ayant obtenu un diplôme dans l'un des programmes d'une année. Quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des diplômés de l'IPC ont trouvé un emploi au sein d'un large éventail d'entreprises au Honduras, dont Gildan. Nous avons également tissé un partenariat auprès de l'IPC afin d'offrir à nos employés des séances de formation, ce qui a représenté une source de financement additionnelle de 300 000 \$ US pour l'IPC pour les années 2011 et 2012.



Amélioration de la salubrité à l'école Ramón Rosa

Dans le cadre du programme « Au fil de votre quotidien », plus de 20 idées de projets de développement communautaire ont été soumises par nos employés. Une équipe composée d'employés et de gestionnaires a évalué les projets potentiels et a sélectionné l'école Ramón Rosa comme partenaire communautaire, parce que plusieurs enfants des employés fréquentent cette école. Gildan a construit de nouvelles toilettes pour les quelque 700 enfants qui fréquentent cette école, leur permettant d'évoluer dans un environnement plus sain. Gildan a investi près de 17 000 \$ US dans ce projet.

Contribution au programme « Écoles et maisons saines »

En septembre 2012, Gildan a signé une entente de collaboration avec Visión Mundial Honduras (Vision Mondiale), afin d'instaurer le programme « Écoles et maisons saines » dans cinq établissements scolaires où étudient les enfants de nos employés. L'objectif principal de ce programme est d'encourager les enfants et les membres de leur famille à adopter de nouveaux comportements afin d'améliorer leur santé, leur hygiène corporelle et la qualité de l'environnement dans leur communauté. Gildan a investi environ 11 500 \$ US dans ce programme qui bénéficiera à près de 4 000 enfants et leur famille.

Visión Mundial Honduras est un organisme à but non lucratif axé sur les pratiques de développement durable et sur l'implantation de programme d'aide humanitaire pour les enfants, les familles et les communautés visant à vaincre la pauvreté tout en évitant la discrimination.



Offrir du soutien aux agriculteurs vivant à proximité de nos installations

Dans le cadre de notre engagement à long terme envers les individus vivant près de nos installations dans les régions où nous sommes présents, Gildan a offert 6 000 \$ à deux groupes d'agriculteurs honduriens qui ont subi des dommages à la suite des inondations s'étant produites pendant la saison des pluies. Cette contribution permettra aux 27 agriculteurs vivant aux abords de notre complexe Río Nance et à leur famille de réparer les maisons endommagées.



Soutien continu au Teletón

Depuis 2004, Gildan offre son appui au Teletón, une organisation sans but lucratif du Honduras qui soutient les individus ayant des handicaps mentaux ou physiques, par l'entremise d'un événement annuel de levée de fonds qui permet d'assurer le financement de ses centres de réhabilitation situés à travers le pays. Chaque année en décembre, Gildan met sur pied une campagne de levée de fonds auprès de ses employés afin de maximiser le montant du don qui sera remis à l'organisation. En 2012, Gildan et ses employés ont remis plus de 22 000 \$ US à Teletón. Depuis 2004, notre contribution a atteint plus de 155 000 \$.



NICARAGUA

Sécurité pour les enfants

Le programme « Parte de tu Vida » (Au fil de votre quotidien) a été lancé au cours de l'exercice 2011 afin d'offrir à nos employés du Nicaragua l'occasion de nous faire part d'idées de projets et d'initiatives dans lesquels Gildan pourrait s'impliquer. En février 2012, nous avons travaillé avec la maternelle "Los Pollitos", un centre éducatif de jour qui veille sur plus de 60 enfants âgés de 3 à 6 ans. Une évaluation en profondeur des besoins a révélé que l'absence de murs périmétriques représentait un risque d'accidents pour les enfants. Afin d'assurer un environnement sécuritaire pour les enfants, nous avons offert 10 000 \$ pour la construction de murs périmétriques, en plus de donner des jouets éducatifs et de l'équipement pour le terrain de jeux.



Améliorer la qualité de vie de nos communautés

L'initiative la plus importante réalisée en 2012 dans le cadre du programme « Parte de tu Vida » a consisté en la construction d'un pont enjambant la rivière Gil Gonzales, projet qui a été suggéré par les employés de notre installation de couture de Rivas. Nous avons investi 19 000 \$ pour la construction du pont, qui profite à plus de 3 000 membres de la communauté chaque année.



HAÏTI

Soutien à l'éducation en Haïti

Dans un effort continu à soutenir les régions qui ont été touchées par le séisme de 2010 survenu en Haïti, nous avons réalisé une évaluation des besoins à Port-au-Prince, qui a permis d'identifier un ensemble d'écoles nécessitant des réparations urgentes. Nous nous sommes engagés auprès de l'école Notre-Dame-du-Rosaire, qui est située dans une zone qui a été complètement dévastée par le séisme. En septembre 2012, Gildan a investi 21 000 \$ US afin de construire une nouvelle classe offrant un environnement sécuritaire à plus de 300 enfants âgés de 10 à 12 ans.



BARBADE

En mars 2012, des représentants de Gildan ont visité l'école primaire Vauxhall, située dans une communauté à proximité de notre bureau de la Barbade. Au cours de cette visite, nous avons offert à 54 étudiants des articles scolaires, dont des ensembles de géométrie, des guides de lecture et de la papeterie en prévision de la période des examens.

Fort du succès engendré par ce don de matériel, nous nous sommes davantage impliqués auprès de l'école primaire Vauxhall au cours du reste de l'année scolaire 2012. Gildan a versé 15 000 \$ afin que d'importants travaux de rénovations soient entrepris dans les toilettes et afin d'ériger une bibliothèque pour les étudiants. Les quelque 400 étudiants qui fréquentent cette école, dont plusieurs proviennent de milieux défavorisés, profiteront de ces rénovations sur une base quotidienne.



CANADA

Toujours ensemble

Gildan soutient Toujours ensemble depuis 2005. La mission de cet organisme sans but lucratif est d'offrir aux écoliers de Verdun des programmes d'aide aux devoirs, d'activités de loisir peu coûteuses et un lieu de rencontre après l'école où les jeunes développent un sentiment d'appartenance. Toujours ensemble aide plus de 450 enfants par année et distribue des bourses de persévérance scolaire à des étudiants aux niveaux secondaire, collégial et universitaire.

Gildan soutient Toujours ensemble par le biais de dons de t-shirts, de vêtements molletonnés et de chandails sport et d'une contribution financière au programme de bourses d'études. Le partenariat de longue date de Gildan avec Toujours ensemble constitue un excellent exemple des efforts déployés par la Société pour aider les jeunes à réussir à l'école ainsi que pour contribuer à la qualité de vie des enfants et de leurs familles.

La contribution de Gildan à ce jour atteint 40 000 \$ en argent et 30 000 \$ en produits.

Je Passe Partout

Depuis 2006, nous soutenons les activités de Je Passe Partout, qui visent à prévenir l'échec scolaire dans les milieux défavorisés de Montréal. Le programme de soutien scolaire vise à motiver les enfants envers leur démarche d'apprentissage scolaire et à contribuer à développer une attitude positive face à leurs études. Gildan verse un don annuel de 7 000 \$ à Je Passe Partout, pour une contribution totale de 49 000 \$.

Fondation de l'athlète d'excellence du Québec

La Fondation de l'athlète d'excellence du Québec est un organisme dont la mission est d'offrir un soutien financier aux étudiants-athlètes dans leur quête d'excellence et de promouvoir ces modèles dans la société québécoise. Gildan soutient financièrement la Fondation depuis 2005, par le biais des « Bourses en leadership Gildan », remises chaque année à trois étudiants qui se sont distingués pour leur engagement communautaire et pour leur capacité à assumer un rôle de leader dans les rangs de leurs équipes.

Depuis le début de ce partenariat avec cette fondation, Gildan a remis 21 bourses d'étude, totalisant 63 000 \$.

Fondation Trevor Williams Kids

La Fondation Trevor Williams Kids est un organisme sans but lucratif dédié à l'enseignement des compétences de vie aux jeunes marginalisés. La Fondation travaille avec des enfants de 6 à 18 ans de différents profils social, ethnique et culturel. La Fondation Trevor Williams Kids rejoint près de 2 000 enfants chaque année, par l'entremise d'événements, de ligues sportives et de programmes. Gildan est heureuse de soutenir cette belle organisation qui travaille avec les jeunes et les encourage à rester à l'école. Nous appuyons cette Fondation depuis 2006, via un soutien financier dédié à un programme intitulé « Zone de lecture » totalisant plus de 48 000 \$, de même qu'un don en produits, dont des t-shirts et des chandails molletonnés à capuchon d'une valeur de 21 000 \$.

ÉTATS-UNIS

Dons de produits à des organismes de bienfaisance locaux

En 2012, notre installation de Charleston a donné des produits totalisant une valeur de 30 000 \$ à trois organismes de bienfaisance de la Caroline du Sud : Lowcountry Orphan Relief, Tricounty Family Ministries et Teachers' Supply Closet. Les produits offerts par Gildan, incluant des t-shirts, des chaussettes et des sous-vêtements, permettront à ces organismes sans but lucratif de remplir leur mission, qui consiste à venir en aide à diverses catégories de personnes, familles et enfants démunis.

« Nous aimerions exprimer notre reconnaissance à Gildan pour leur généreux don de chaussettes et de sous-vêtements. Votre contribution nous permettra d'aider à vêtir les centaines de personnes qui visitent notre centre en demandant de l'aide pour assurer leurs besoins de base. »

- Tricounty Family Ministries

« Comme toujours, vos dons sont grandement appréciés et seront fort utiles pour les enfants que nous soutenons, qui n'ont aucun bien personnel dans leur environnement de centre d'accueil. »

- Lowcountry Orphan Relief



Contribution à United Way à Eden

Au cours du deuxième trimestre, les employés de notre centre de distribution d'Eden, en Caroline du Nord, ont participé à la campagne annuelle de levée de fonds de United Way en effectuant des dons en argent, qui ont été égalés par Gildan. Un montant total de 40 000 \$ a été remis à United Way.

« I Support... » - Un t-shirt peut-il rendre le monde meilleur?

Le programme « I Support... » a été élaboré et lancé en 2010 à l'occasion de diverses foires commerciales et aussi par l'entremise des médias sociaux et traditionnels. Ce programme unique vise à encourager les gens à nous présenter les œuvres caritatives qu'ils appuient, en décrivant dans quelle mesure celles-ci ont un impact positif dans le monde.

La campagne « I Support... » de Gildan a été lancée en avril 2010 afin d'encourager les individus à nous parler des organismes de bienfaisance qu'ils supportent et de l'impact positif qu'ils ont dans le monde.

La deuxième édition a été lancée en avril 2011 et Gildan a doublé son engagement, en annonçant qu'elle remettrait jusqu'à 200 000 \$ à des organismes de bienfaisance à travers l'Amérique du Nord. Pour chaque t-shirt de style 64000 and 64000L vendu, Gildan a réservé un pourcentage des profits afin de financer les dons qui ont été remis dans le cadre de cette campagne.

Le fonctionnement du premier volet de la campagne « I Support... » 2011 était calqué sur celui de la campagne de 2010, en sollicitant la participation des clients et des distributeurs de Gildan, de même que du public en général, afin de déterminer quels organismes de bienfaisance allaient recevoir un don. Nous demandions aux résidents du Canada et des États-Unis de nous dire quel est leur organisme de bienfaisance préféré, en expliquant en quelques mots pourquoi ils estiment que ce dernier a un réel impact au sein de la communauté. En 2011, l'ensemble du processus de mise en nomination et de vote se déroulait sur Facebook. Les personnes qui visitaient la page Facebook GenuineGildan (en anglais seulement) pouvaient en effet mettre en nomination un organisme dûment enregistré et/ou voter pour leur texte préféré parmi tous ceux qui avaient été soumis.

En fonction de plusieurs indicateurs, dont le nombre de votes reçus, un Top 10 a été établi et annoncé en octobre 2011. En janvier 2012, Gildan a annoncé le nom des cinq organismes ayant été sélectionnés par un jury, en fonction d'un certain nombre de critères, donc la responsabilité, la viabilité et l'impact :

1. Our Little Roses Foreign Mission Society - Prix Citoyenneté corporative (50 000 \$)
2. Alberta Animal Rescue Crew Society - Prix Impact (20 000 \$)
3. Amizade Global Service-Learning - Prix Développement durable (10 000 \$)
4. Camp DreamCatcher - Prix Responsabilité (10 000 \$)
5. YESIWUAH, Inc. - Prix Choix du public (10 000 \$)



Network for Good + Gildan = les Good Cards® de Gildan

Une des nouveautés de l'édition 2011 de la campagne « I Support... » consistait en la distribution des Good Cards® de Gildan, issues d'un partenariat avec Network for Good, un portail à but non lucratif qui permet d'effectuer en ligne des dons à plus de 1,2 million d'organismes de bienfaisance enregistrés aux États-Unis. Au cours de 2011, un montant additionnel de 100 000 \$ a ainsi été remis à plus de 90 organismes de bienfaisance par l'entremise de ces cartes de dons.

Les Good Cards® sont en quelque sorte des cartes-cadeaux offrant aux personnes qui les recevaient l'occasion d'effectuer, de la part de Gildan, un don pré-payé d'une valeur de 50 \$ à n'importe lequel des organismes de bienfaisance dûment enregistrés aux États-Unis.

Gildan a distribué ces cartes-cadeaux au sein de son réseau de distribution en gros, de même qu'aux individus ayant mis en nomination, via Facebook, un organisme dûment enregistré dans le cadre de la campagne « I Support... ».

« Gildan constitue un bel exemple d'entreprise qui comprend ce que signifie réellement être engagé dans sa communauté. Bien que les activités de cette organisation se déroulent à l'échelle internationale, le programme 'I Support...' permet à Gildan d'établir des liens avec

les parties intéressées à l'échelle locale et de leur donner les moyens de faire une différence dans la communauté dans laquelle ces dernières vivent et travaillent. Nous sommes heureux de ce partenariat avec Gildan et nous les félicitons d'utiliser les Good Card®, ces cartes-cadeaux destinées aux organismes de bienfaisance, afin de récompenser les participants au programme et de leur permettre de soutenir des causes qui leur tiennent à cœur. »

- Dan McCabe, Directeur en chef, développement
Network for Good



Première édition de la campagne « I Support... » de Gildan

En 2010, l'organisme Homeboy Industries a été sélectionné par un panel de juges afin de recevoir un don de 100 000 \$.

« Le cadeau reçu par l'entremise du programme 'I Support...' de Gildan a permis d'assurer la formation professionnelle chez Homeboy Industries. Comptant six entreprises à caractère social, Homeboy forme et emploie environ 175 à 200 jeunes par année. Ces jeunes s'éloignent de la vie dans les gangs de rue pour entrer dans une vie plus prometteuse en apprenant diverses habiletés, en complétant leur éducation, en enlevant leurs tatouages et en trouvant des solutions à divers enjeux qu'ils vivent. Gildan a permis à Homeboy d'ouvrir une voie vers le changement. »

- Père Greg Boyle, fondateur et directeur exécutif
Homeboy Industries, récipiendaire du don de 100 000 \$ remis dans le cadre de l'édition 2010 de la campagne « I Support... »

Pour en apprendre davantage sur la campagne « I Support... », veuillez visiter le site www.GildanISupport.com ou la page Facebook de la campagne, au www.facebook.com/genuinegildan.



Gildan achète en grande partie aux États-Unis le coton utilisé dans nos installations de fabrication.

ACCUEIL > PRODUITS



ANALYSE DU CYCLE DE VIE

Définir et quantifier notre impact environnemental

L'analyse du cycle de vie nous a permis de mieux comprendre nos processus et leurs impacts, de valider la pertinence des améliorations apportées aux processus ou aux produits, d'en identifier de nouvelles, ainsi que de g ...



MATIÈRES PREMIÈRES

Utiliser des matières premières durables et de qualité

Nous cherchons continuellement à intégrer des matières premières plus durables et éthiquement responsables à nos processus de fabrication.



SÉCURITÉ DES PRODUITS

Assurer la protection de la santé et de l'environnement

Gildan respecte les lois et réglementations en matière de sécurité des produits qui sont en vigueur dans les pays au sein desquels elle exerce des activités.



ACCUEIL > PRODUITS > OBJECTIFS ET CIBLES

Nouvelles initiatives

Cible

Améliorer notre système de traçabilité du coton afin d'assurer un approvisionnement durable.

Échéancier:

À déterminer

Progression:

Puisque le travail des enfants et le travail forcé ont été associés à la production de coton en Ouzbékistan, en 2012, Gildan a créé un processus pour que tous les partenaires d'affaires soient tenus de confirmer, par la voie d'une déclaration signée, qu'ils n'utilisent pas ou ne se procurent pas des fibres de coton provenant de l'Ouzbékistan afin d'approvisionner Gildan en fil ou fabriquer nos produits. En 2013, nous continuerons à évaluer davantage notre chaîne d'approvisionnement en coton afin d'améliorer la traçabilité.





Gildan achète en grande partie aux États-Unis le coton utilisé dans nos installations de fabrication.

ACCUEIL > PRODUITS > ANALYSE DU CYCLE DE VIE

L'analyse du cycle de vie est un outil utilisé pour établir l'impact environnemental d'un produit, d'un processus ou d'une activité tout au long de son cycle de vie, de l'extraction des matières premières à la mise au rebut, en passant par la transformation, le transport et l'utilisation. L'objectif final de cette analyse est d'élaborer des politiques et des programmes durables.

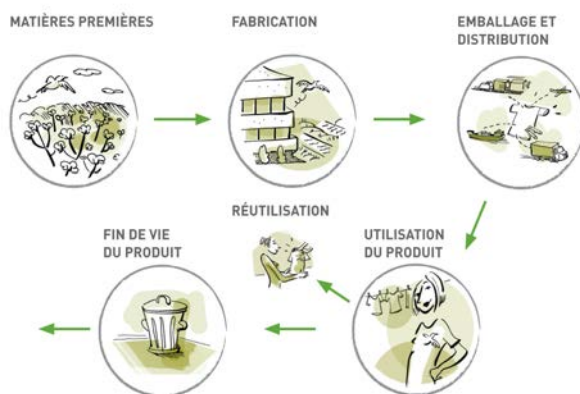
En 2010, Gildan a collaboré avec Quantis afin de réaliser sa première analyse du cycle de vie. Quantis est une organisation indépendante offrant aux entreprises et aux gouvernements des outils, des conseils et de l'expertise afin qu'ils puissent maîtriser leur cycle de vie et diminuer leur impact sur l'environnement. Le but de cet exercice était de déterminer les principaux impacts environnementaux générés par la fabrication d'un t-shirt blanc (style 2000) de taille moyenne fait de coton américain à 100 %, assemblé en Amérique centrale et vendu sur le marché des États-Unis. L'analyse du cycle de vie nous a permis de définir et de quantifier l'impact environnemental des « points chauds », c'est-à-dire les impacts les plus importants tout au long du cycle de vie, soit de la culture de la matière première à la fin de vie du produit, en passant par la fabrication et l'utilisation par les clients.

Ce modèle d'évaluation a tenu compte de dimensions comme la santé humaine, la qualité de l'écosystème, l'utilisation de ressources, les changements climatiques et la consommation d'eau. Les informations obtenues grâce à l'analyse du cycle de vie nous ont permis de mieux comprendre nos processus et leurs impacts, de valider la pertinence des améliorations apportées aux processus ou produits, d'en identifier de nouvelles, de gérer les risques actuels et d'anticiper les besoins futurs, découlant notamment du marché ou de la réglementation.

L'analyse du cycle de vie est une méthode rigoureuse et globale pour laquelle l'ISO 14040:2006 spécifie les principes et le cadre applicables à la réalisation d'une évaluation de l'impact environnemental d'un produit ou d'une activité (ou d'un système de produits) tout au long de son cycle de vie (voir la figure ci-dessous). L'analyse du cycle de vie consiste en quatre phases distinctes :

- La définition des objectifs et de la portée de l'étude (modèle d'étude définissant le cadre méthodologique auquel les autres phases de l'analyse du cycle de vie doivent se conformer).
- L'inventaire de tout ce qui entre et sort du système de production.
- L'évaluation des impacts potentiels associés aux éléments identifiés à la phase précédente.
- L'interprétation de l'inventaire et des résultats de l'évaluation de l'impact environnemental à la lumière des objectifs et à la portée de l'étude.

ANALYSE DU CYCLE DE VIE D'UN PRODUIT



CONCLUSIONS CLÉS DE L'ANALYSE DU CYCLE DE VIE

L'analyse du cycle de vie a montré qu'en raison de l'électricité utilisée lors du lavage et du séchage du t-shirt, la phase d'utilisation du produit est l'élément qui génère le plus grand impact environnemental général sur la santé humaine, les changements climatiques et l'appauvrissement des ressources. En excluant la phase d'utilisation du produit, le plus grand impact sur la qualité des écosystèmes est causé par la production agricole du coton, essentiellement en raison de l'utilisation des terres, de la consommation d'eau et des émissions liées aux engrais.

L'occupation des terres mesure la réduction de la biodiversité engendrée par l'utilisation des terres. L'agriculture, soit la production agricole de fibres de coton dans le cas de Gildan, est l'élément principal dans cette catégorie. La consommation d'eau est surtout liée à l'irrigation des champs tandis que les émissions liées aux engrais font référence à ceux étant utilisés durant la culture du coton, qui génèrent de grandes quantités d'émissions de gaz à effet de serre (CO₂ et N₂O).

Gildan limite cet impact principalement en achetant en grande partie aux États-Unis le coton utilisé dans ses installations de fabrication. Le coton y est cultivé et récolté à l'aide de pratiques d'agriculture de conservation ayant un impact environnemental inférieur à celui des méthodes agricoles traditionnelles en raison de l'utilisation de méthodes de lutte intégrée, de méthodes culturales de conservation du sol et de procédés favorisant une gestion efficace de l'eau. De plus, à l'instar de toute culture agricole aux États-Unis, la production de coton est contrôlée par l'Environmental Protection Agency et le département de l'Agriculture. Les producteurs de coton sont constamment surveillés afin de s'assurer qu'ils respectent les réglementations rigoureuses relatives aux concentrations de produits chimiques utilisés lors des épandages et à la fréquence de ceux-ci.

En ce qui concerne le processus de fabrication en tant que tel, le plus grand impact est lié à la consommation d'énergie, particulièrement durant les processus de teinture et de blanchiment. Au cours des dernières années, nous avons réussi à diminuer l'impact de nos processus en investissant dans les sources d'énergie renouvelables comme la biomasse. La consommation d'eau et les matières

résiduelles constituent des facteurs qui représentent un certain défi au sein de nos processus de fabrication. Pour cette raison, Gildan a lancé un programme de recyclage des fibres et du carton ondulé de même que de réduction de ses emballages pour les produits destinés aux clients. Enfin, Gildan est engagée envers une gestion efficace des ressources tant au niveau de la conception et que de la fabrication de ses produits, notre objectif étant de diminuer notre consommation d'eau et d'énergie.

En vue de limiter les impacts environnementaux associés à l'utilisation du produit tout au long de sa durée de vie, Gildan a entrepris de modifier les directives d'entretien sur l'étiquette afin d'encourager les clients à privilégier le nettoyage à l'eau froide et le séchage à l'air.

Les informations tirées de l'analyse du cycle de vie ont solidement confirmé notre compréhension et notre approche afin de limiter les principales répercussions sur l'environnement. Ce constat est particulièrement vrai pour les secteurs de notre chaîne d'approvisionnement et de nos processus de fabrication que nous pouvons influencer ou contrôler directement. Les conclusions initiales de l'analyse du cycle de vie sont actuellement en voie d'être intégrées à notre système global de gestion environnementale.



ACCUEIL > PRODUITS > MATIÈRES PREMIÈRES

COTON

En octobre 2009, le Cotton Council International (CCI) a accordé sous licence à Gildan le droit d'utiliser la marque de renommée internationale COTTON USA, qui identifie et distingue les produits manufacturés de qualité ayant un contenu élevé de coton provenant des États-Unis, sur ses emballages clients de produits fabriqués à partir de coton américain.

Connaissant les avantages liés au coton américain, Gildan achète en grande partie aux États-Unis le coton utilisé dans nos installations de fabrication. Ces avantages concernent tant les aspects sociaux qu'environnementaux, puisque les producteurs de coton américains accroissent leur recours à des pratiques agricoles durables et de conditions de travail éthiques, et ce, principalement par l'entremise de nouvelles technologies liées à l'agriculture et à la transformation, qui minimisent l'impact sur l'environnement en utilisant moins d'eau, moins de terres et moins d'énergie. Par exemple, de nouvelles variétés de fibres exigeant moins d'eau ont diminué les besoins en irrigation, alors que l'utilisation de méthodes culturales de conservation du sol amoindrit les besoins et la consommation de combustible pour les tracteurs, réduisant par le fait même les émissions de GES qui en découlent. De plus, les producteurs de coton américains sont assujettis aux lois sur le travail en vigueur aux États Unis, qui couvrent les droits de la personne et les conditions de travail des employés, dont les conditions de travail sécuritaires et les questions liées au travail des enfants, au travail forcé, à la discrimination et à la liberté d'association.

Voici quelques faits à propos du coton américain :

- Le coton américain est un produit réglementé à la fois à titre de culture vivrière et de culture de fibres par les organismes américains de réglementation (la USDA et la FDA) et est ainsi assujéti aux normes environnementales rigoureuses qui s'appliquent aux producteurs d'aliments.
- Les producteurs de coton américains offrent des conditions de travail éthiques et sécuritaires, qui respectent les droits octroyés aux travailleurs en vertu des lois et réglementations du droit américain et les normes de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA).
- Le coton américain est une plante qui résiste bien à la chaleur et à la sécheresse, pour laquelle les deux tiers des superficies cultivées ne nécessitent aucune irrigation outre les précipitations.
- Les deux tiers des producteurs américains ont recours à des méthodes culturales de conservation du sol qui permettent de préserver environ 907 millions de tonnes métriques de sol chaque année et d'épargner plus d'un milliard de litres de combustible de tracteur. Les méthodes culturales de conservation du sol diffèrent du travail du sol classique. Elles réduisent l'érosion du sol et, par conséquent, les pertes de nutriments. Elles augmentent aussi l'humidité du sol et sa teneur en matières organiques.
- La culture du coton américain a un bilan de fixation de GES net positif, ce qui signifie que la fibre, la plante et le sol absorbent davantage de GES que n'en émet l'ensemble du cycle de culture, de la préparation des champs à la récolte.
- L'industrie de la production du coton américain est très réglementée et transparente, étant assujettie à de multiples vérifications de la part de tierces parties et à la surveillance de nombreux ONG et ministères.

POSITION DE GILDAN RELATIVEMENT AU COTON D'OUBÉKISTAN

Gildan demande à ses partenaires d'affaires de confirmer, par la voie d'une déclaration signée, qu'ils n'utilisent pas ou ne se procurent pas des fibres de coton provenant de l'Ouzbékistan afin d'approvisionner Gildan en fil ou fabriquer nos produits. Nous nous efforçons d'améliorer constamment la traçabilité du coton utilisé dans nos produits. En 2013, Gildan a l'intention d'établir un système de contrôle interne pour la traçabilité du coton.



ACCUEIL > PRODUITS > SÉCURITÉ DES PRODUITS

Comme la sécurité des produits est une priorité chez Gildan, nous nous assurons de respecter les lois et les règlements en vigueur au niveau de la sécurité des produits de consommation.

Aux États-Unis, ces lois comprennent la *Consumer Product Safety Act*, dans sa version modifiée par la *Consumer Product Safety Improvement Act of 2008* (hyperlien vers  <http://www.cpsc.gov/businfo/cpsa.pdf>), la *Federal Hazardous Substances Act*, la *Flammable Fabrics Act* et les règles et règlements d'application de ces lois. Ces lois et règlements comprennent des exigences liées au test et à la certification relativement à l'inflammabilité des vêtements, à la teneur en plomb et au plomb utilisé pour les revêtements des produits pour enfants, de même qu'à la teneur en phtalate des composantes recouvertes de plastique d'articles de soins pour enfants, y compris les vêtements de nuit pour enfants de trois ans ou moins.

Au Canada, des lois et des règlements semblables s'appliquent, la Loi sur les produits dangereux et la Loi canadienne sur la sécurité des produits de consommation (la « LCSPC ») étant les plus importantes. La LCSPC met l'emphasis sur la responsabilité qu'ont les fabricants de fournir des produits sécuritaires, rend obligatoire la déclaration des incidents liés à leurs produits et confère un plus grand pouvoir aux autorités de réglementation. Elle veille à ce que des informations plus précises et plus détaillées soient fournies aux consommateurs, améliore l'innocuité des produits importés et assure une meilleure tenue de dossiers par les fabricants. La LCSPC renferme également de nouveaux règlements, notamment à l'égard de l'inflammabilité des produits textiles.

Les pays de l'Union européenne ont également adopté des règlements sur la sécurité des produits, les principaux étant imposés aux termes de la directive Sécurité générale des produits. Nous portons une attention particulière et nous nous conformons, à tous les égards importants, aux lois et aux règlements en matière de sécurité des produits qui sont en vigueur dans les territoires où nous exerçons nos activités.



ACCUEIL > PRODUITS > SÉCURITÉ DES PRODUITS > OEKO-TEX® STANDARD 100

En avril 2004, Gildan est devenue le premier fabricant de vêtements destinés principalement au marché du vêtement de sport imprimé en Amérique du Nord à obtenir l'accréditation Oeko-Tex® Standard 100. Cette norme internationale permet aux producteurs et aux consommateurs d'évaluer de façon objective la présence de matières nocives dans les produits textiles et vestimentaires. Les tests en laboratoire comprennent actuellement environ 100 paramètres de contrôle liés au volet humano-écologique, de même qu'à la performance. Les tests incluent également des simulations, qui prennent en compte les voies d'absorption possibles de substances nocives dans le corps humain.

Les produits textiles et vestimentaires ne peuvent être certifiés Oeko-Tex® Standard 100 que si toutes leurs composantes remplissent les critères requis. Par conséquent, les tests en laboratoire couvrent les produits bruts, semi-finis et finis, y compris les tissus pour vêtements, les fils à coudre, les boutons, les fermetures à glissière ou autres composantes, de même que les accessoires.

La fiabilité associée à cette certification découle de la réévaluation annuelle. Gildan renouvelle sa certification chaque année pour tous les produits Gildan fabriqués dans nos installations situées en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et au Bangladesh.

La norme Oeko-Tex® Standard 100 s'inscrit en ligne directe avec le rigoureux Code de pratiques environnementales de Gildan et la certification obtenue par Gildan est une preuve additionnelle de son engagement envers la protection de la santé de ses clients et la mise en place de processus de fabrication responsables sur le plan environnemental.

Pour obtenir davantage d'information au sujet de l'accréditation et de l'ensemble des tests qui s'y rattachent, veuillez visiter le site Internet de l'organisation.





CONTACTEZ-NOUS ACCUEIL >

Pour en savoir davantage sur Gildan et sur notre engagement à l'égard de pratiques responsables sur le plan social et environnemental, n'hésitez pas à communiquer avec nous :

Citoyenneté corporative de Gildan

Peter Iliopoulos
Vice-président senior, affaires publiques et corporatives
piliopoulos@gildan.com

Claudia Sandoval
Vice-présidente, citoyenneté corporative –
Amérique centrale et bassin des Caraïbes
csandoval@gildan.com

Stéphanie Gaucher
Chef de service, communications corporatives
sgaucher@gildan.com

Téléphone : (514) 735-2023 ou
Sans frais : (866) 755-2023

Courriel : cc@gildan.com



CARTE DU SITE ACCUEIL >

- SOCIÉTÉ
 - [MESSAGE DE LA DIRECTION](#)
 - [PROFIL DE LA SOCIÉTÉ](#)
 - [NOTRE APPROCHE](#)
 - [OBJECTIFS ET CIBLES](#)
 - [DIVULGATION DE L'INFORMATION](#)
 - [Index GRI](#)
 - [Rapports](#)
 - [PARTIES PRENANTES ET PARTENAIRES](#)
 - [RÉGIE D'ENTREPRISE](#)
 - [Code d'éthique](#)
 - [Conseil d'administration](#)
 - [RECONNAISSANCES](#)
 - [NOUVELLES](#)
- EMPLOYÉS
 - [OBJECTIFS ET CIBLES](#)
 - [CODE DE CONDUITE](#)
 - [Sous-traitants et fournisseurs](#)
 - [Loi californienne sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement](#)
 - [CONDITIONS DE TRAVAIL](#)
 - [Pratiques d'emploi](#)
 - [Salaires et bénéfices](#)
 - [Formation et perfectionnement](#)
 - [Santé et sécurité](#)
 - [Programme d'ergonomie](#)
 - [Cliniques médicales](#)
 - [Mécanismes de règlement des griefs](#)
 - [Fermeture d'installations](#)
 - [Syndicats](#)
 - [CONFORMITÉ SOCIALE](#)
 - [Méthodologie](#)
 - [Audits](#)
 - [Résultats](#)
 - [Mesures correctives](#)
 - [PROGRAMME D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS](#)
 - [Programme de bénévolat des employés](#)
 - [INDICATEURS DE RENDEMENT](#)
- ENVIRONNEMENT
 - [OBJECTIFS ET CIBLES](#)
 - [ÉNERGIE](#)
 - [Énergie renouvelable](#)
 - [Projets d'efficacité énergétique](#)
 - [EAU](#)
 - [ÉMISSIONS](#)
 - [Émissions de GES](#)
 - [Gestion des eaux usées](#)
 - [Déversements](#)
 - [Autres émissions](#)
 - [DÉCHETS](#)

- BIODIVERSITÉ
- POLITIQUES ET PROCÉDURES
 - Politique environnementale
 - Code de pratiques environnementales
 - Système de gestion environnementale
- CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE
 - Audits
 - Résultats
 - Mesures correctives
- INDICATEURS DE RENDEMENT

- COMMUNAUTÉS
 - OBJECTIFS ET CIBLES
 - DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE
 - DONS
 - Comités de dons
 - Dons par pays

- PRODUITS
 - OBJECTIFS ET CIBLES
 - ANALYSE DU CYCLE DE VIE
 - MATIÈRES PREMIÈRES
 - SÉCURITÉ DES PRODUITS
 - Oeko-Tex® Standard 100



POLITIQUE DE CONFIDENTIALITÉ ACCUEIL >

EN ACCÉDANT AU SITE WEB DU PROPRIÉTAIRE DU SITE AU WWW.GENUINEGILDAN.COM (« SITE WEB ») ET EN L’UTILISANT, VOUS ACCEPTEZ PAR LE FAIT MÊME LES DISPOSITIONS SUIVANTES ET CONVENEZ D’ÊTRE LIÉ PAR CELLES-CI. SI VOUS N’ACCEPTEZ PAS CES CONDITIONS, VEUILLEZ IMMÉDIATEMENT CESSER D’UTILISER CE SITE. VEUILLEZ NOTER ÉGALEMENT QUE CES CONDITIONS PEUVENT ÊTRE MODIFIÉES DE TEMPS À AUTRE ET QU’IL VOUS INCOMBE DE VÉRIFIER SI DE TELLES MISES À JOUR ONT EU LIEU. LA DATE DE LA DERNIÈRE MISE À JOUR DE CES CONDITIONS EST INDIQUÉE CI-DESSOUS.

Date de la dernière mise à jour : Avril 2003

POLITIQUE DE PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET DE CONFIDENTIALITÉ

1. Ce site Web est la propriété des Vêtements de Sport Gildan Inc. (« propriétaire du site ») qui l’exploitent pour votre utilisation et information à des fins personnelles et non commerciales. L’utilisation de ce site Web est assujettie aux conditions suivantes et à toutes les lois applicables.
2. **Aucune collecte de renseignements personnels liée à la navigation.** Le propriétaire du site ne recueille pas de renseignements personnels sur vous à moins que vous n’ayez vous-même fourni expressément et sciemment ces renseignements, soit en commandant des éléments ou des documents promotionnels par la poste, soit en téléchargeant des données ou en vous abonnant à un service en ligne.
3. **Sécurité et risques liés à Internet.** Ce site Web est doté de mesures de sécurité visant à prévenir la perte, l’utilisation abusive ou l’altération des renseignements dont le propriétaire du site a le contrôle. Bien que tous les efforts nécessaires soient faits pour veiller à ce que personne ne puisse visualiser, saisir ou obtenir des données personnelles sur vous, il n’est pas encore possible d’être complètement assuré de la confidentialité et de la sécurité des communications faites par Internet. Toute communication non chiffrée transmise par courriel par l’entremise d’Internet n’est ni sécuritaire ni confidentielle et peut être interceptée, perdue ou altérée. Vous reconnaissez et acceptez que le propriétaire du site, ses mandataires, administrateurs et employés et les personnes de son groupe ne peuvent être tenus responsables des dommages que vous ou une autre personne pourriez subir par suite de la transmission de renseignements confidentiels ou délicats par l’entremise d’Internet, et qu’une telle communication se fera à vos propres risques.
4. **Demande de produits ou de services.** Le propriétaire du site obtient les renseignements vous concernant directement de vous. Selon le type de produit ou de service demandé, le propriétaire du site peut exiger des renseignements comme vos nom et adresse ou d’autres renseignements. Un renseignement personnel n’est obtenu par le propriétaire du site que si vous le lui fournissez volontairement. Le propriétaire du site ne transmet à personne les renseignements personnels recueillis par l’entremise de son site Web. Si un profil d’utilisateur est accessible, vous pouvez modifier en tout temps tout renseignement et toute préférence s’y rapportant en envoyant un courriel au Webmestre. Si vous souhaitez réviser un renseignement personnel fourni au propriétaire du site ou demander à celui-ci de supprimer un renseignement personnel ou de cesser de l’utiliser, vous n’avez qu’à transmettre votre demande en ce sens au propriétaire du site par courriel au Webmestre.
5. **Surveillance.** Vous reconnaissez que le propriétaire du site peut surveiller l’accès à ce site Web et l’utilisation qui en est faite ainsi que les autres activités s’y rapportant, et qu’il peut intervenir à cet égard; toutefois le propriétaire du site ne fait aucune déclaration et ne donne aucune garantie en ce sens. Vous acceptez par les présentes de vous soumettre à cette surveillance et à cette intervention.
6. **Témoins.** Le propriétaire du site peut faire usage de témoins (cookies) (de très petits fichiers texte qui se téléchargent sur votre disque dur à partir de certaines pages Web du site) afin de mesurer l’audience. Les témoins sont ensuite utilisés pour déterminer le niveau de fréquence d’utilisation et l’ampleur de l’utilisation par les utilisateurs inscrits par rapport aux utilisateurs non inscrits, ce qui permet au propriétaire du site de mieux personnaliser le contenu, la bannière et la publicité que vous et les autres utilisateurs de ce site Web verront. Le propriétaire du site Web ne recueille aucune donnée de votre ordinateur personnel et ne divulguera aucun renseignement personnel permettant de vous identifier, à moins que vous lui ayez donné votre consentement exprès ou dans des circonstances exceptionnelles comme lorsque le propriétaire du site croit, de bonne foi, qu’il y est tenu par la loi. Le propriétaire du site peut divulguer des renseignements personnels vous concernant dans des circonstances exceptionnelles s’il a des raisons de croire que la divulgation de ces renseignements est nécessaire pour identifier une personne qui, à son avis, porte atteinte à ses droits, pour entrer en communication avec une telle personne ou pour intenter des poursuites contre celle-ci. Le propriétaire du site peut également divulguer de tels renseignements à d’autres fins, dont des fins administratives, lorsqu’il le juge nécessaire pour maintenir, entretenir et améliorer ses produits et services.
7. **Hyperliens vers d’autres sites.** Ce site Web peut contenir des hyperliens vers d’autres sites. Le propriétaire du site n’est aucunement responsable des pratiques en matière de protection des renseignements personnels ou du contenu de ces autres sites Web et tout renseignement que vous fournissez à ces autres sites Web est visé par les politiques en matière de protection des renseignements personnels des propriétaires de ces autres sites Web.
8. **Utilisation de renseignements personnels par les employés du propriétaire du site.** Certains employés prendront connaissance de renseignements vous concernant afin de pouvoir vous offrir des services ou vous donner de l’information sur certains produits. Il est demandé aux employés du propriétaire du site de traiter avec le plus grand soin les renseignements personnels et confidentiels vous concernant.

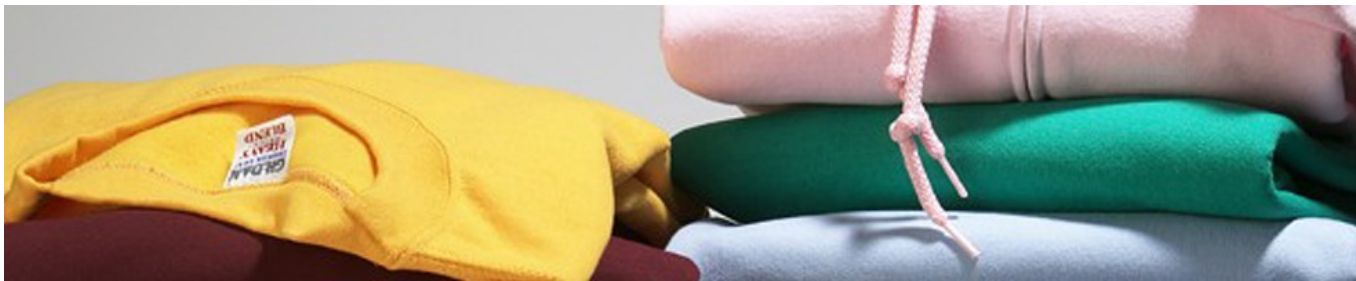
VOUS CONSENTEZ EXPRESSÉMENT PAR LES PRÉSENTES À CE QUE LE PROPRIÉTAIRE DU SITE DIVULGUE À SES EMPLOYÉS DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS QUE VOUS AUREZ FOURNIS PAR L’ENTREMISE DE CE SITE WEB AFIN QUE CEUX-CI PUISSENT VOUS OFFRIR LES PRODUITS ET SERVICES QUE VOUS POURREZ DEMANDER.

9. **Information sur les produits et services.** Le propriétaire du site peut vous envoyer à l’occasion des messages par courriel sur des produits et services qui, à son avis, pourraient vous intéresser. Seul le propriétaire du site peut vous transmettre directement de tels messages. Si vous ne désirez pas recevoir de tels messages, vous n’avez qu’à annuler votre abonnement au service d’envoi de messages ou à communiquer avec le propriétaire du site par courriel.
10. **Divisibilité.** Si une disposition des présentes est jugée illégale, invalide ou inexécutoire par une autorité compétente d’un territoire donné, cette illégalité ou invalidité ou ce caractère inexécutoire n’entraînera d’aucune façon l’illégalité, l’invalidité ou le caractère inexécutoire de cette disposition dans un autre territoire ou de toute autre disposition des présentes dans tout territoire et n’aura pas d’incidence sur une quelconque disposition.
11. **Modification des présentes conditions.** Le propriétaire du site peut de temps à autre et sans préavis modifier ou mettre à jour autrement les conditions applicables à ce site Web en mettant à jour la présente politique. La date de la dernière modification figurera au début des présentes. Vous convenez de revoir les conditions d’utilisation chaque fois que vous accédez à ce site Web et que vous l’utilisez et d’être lié par les conditions d’utilisation telles qu’elles sont en vigueur au moment où vous accédez à ce site Web. Le fait d’accéder à ce site Web et de l’utiliser constitue la preuve irréfutable de votre consentement à être lié par les présentes conditions.
12. **Lois applicables, arbitrage et preuve.** Ce site Web est contrôlé et exploité par le propriétaire du site à partir de [Montréal (Québec) Canada] et les présentes conditions sont régies par les lois de la province de Québec et les lois du Canada qui s’y appliquent sans égard aux principes de conflits des lois. Vous acceptez d’être lié par ces lois.

Tous les différends, litiges ou réclamations découlant des présentes conditions ou de l’utilisation de ce site Web ou s’y rapportant, y compris toute question concernant la validité ou l’application des conditions d’utilisation, doivent être soumis pour décision finale et sans appel à l’arbitrage dans la ville de Montréal (Québec) conformément aux dispositions du Livre VII du Code de procédure civile de la province de Québec. Le tribunal arbitral sera formé d’un arbitre. L’arbitrage se fera en [français] à moins que vous ne préféreriez que les procédures d’arbitrage soient menées en anglais et que vous n’en ayez avisé le propriétaire du site en temps opportun. La sentence arbitrale sera finale et liera toutes les parties; le jugement sur la sentence arbitrale peut être homologué par tout tribunal compétent et exécution de la sentence peut être demandée devant tout tribunal compétent.

Indépendamment de ce qui précède, aucune disposition des présentes ne peut être interprétée comme empêchant le propriétaire du site de prendre des procédures spéciales en vertu du Code de procédure civile de la province de Québec, comme une injonction.

13. **Territoire compétent.** Ce site Web est contrôlé et exploité par le propriétaire du site à partir de [Montréal (Québec)]. Le propriétaire du site ne fait aucune déclaration quant à la pertinence ou à la disponibilité des éléments figurant dans le site Web à d’autres emplacements. Les personnes qui choisissent d’accéder à ce site Web à partir d’autres emplacements le font de leur propre initiative et il leur incombe de se conformer aux lois locales applicables, le cas échéant.
14. **Survie des obligations.** Les présentes conditions s’appliquent pendant que vous utilisez ce site Web et demeurent en vigueur par la suite, sous réserve de l’article 11 des présentes.



CONDITIONS D'UTILISATION ACCUEIL >

CONDITIONS D'UTILISATION DU SITE WEB

1. **Utilisation de ce site Web.** Ce site Web est la propriété des Vêtements de Sport Gildan Inc. (« **propriétaire du site** » ou « **Gildan** », selon le cas) qui l'exploitent pour votre utilisation et information à des fins personnelles et non commerciales. L'utilisation de ce site Web est assujettie aux conditions suivantes et à toutes les lois applicables. En accédant à ce site Web et en naviguant sur celui-ci, vous acceptez les présentes conditions sans réserve. Si vous n'acceptez pas l'une quelconque de ces conditions, veuillez ne pas utiliser ce site Web.
- Les éléments figurant dans ce site Web ne peuvent être copiés, reproduits, publiés de nouveau, téléchargés vers le serveur, affichés, encadrés, transmis, distribués ou modifiés, en tout ou en partie, que ce soit sous forme textuelle, graphique, audio, vidéo ou exécutable, sans le consentement exprès écrit du propriétaire du site. Tout autre accès à ce site Web et toute autre utilisation, reproduction ou transmission d'information ou de données obtenues de ce site Web sont strictement interdits [**sans le consentement écrit préalable du propriétaire du site**]. Vous devez vous assurer que vous avez légalement accès à ce site Web et aux éléments disponibles dans celui-ci ou par l'intermédiaire de celui-ci dans chaque territoire où vous accédez à ce site Web ou à ces éléments ou visualisez ceux-ci ou par l'intermédiaire duquel vous le faites.
2. **Mise en garde concernant les déclarations prospectives.** Certains énoncés contenus dans ce site Web peuvent constituer des énoncés prospectifs au sens de la loi intitulée Private Securities Litigation Reform Act of 1995 des États-Unis. De tels énoncés prospectifs supposent des risques connus et inconnus, des incertitudes et d'autres facteurs pouvant faire en sorte que les résultats futurs réels diffèrent sensiblement de ceux qui sont indiqués ou suggérés dans ces énoncés. Nous vous invitons à consulter les documents déposés par la Société auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis pour connaître les facteurs susceptibles d'influer sur les résultats futurs de la Société.
3. **Aucune sollicitation**
1. Aucune partie du site Web ne doit être considérée comme constituant une offre ou une sollicitation en vue de l'achat ou de la vente de produits ou de services. Certains produits ou services mentionnés sur ce site Web pourraient n'être offerts que dans certaines régions ou certains territoires.
 2. Tous les produits et services mentionnés sur ce site Web sont offerts conformément aux lois locales et uniquement là où ils peuvent être légalement mis en vente.
4. **Exclusion de garantie.** Le propriétaire du site ne fait aucune déclaration et ne donne aucune garantie quant à l'accès, à la fonctionnalité, à la performance ou à l'état de ce site Web, ni quant à sa convenance à un usage particulier, à son exactitude, à sa fiabilité, à son exhaustivité, à son actualité, à sa qualité, à son caractère opportun, à son utilité ou à son utilisation sans interruption ou sans erreur. **TOUS LES ÉLÉMENTS ET RENSEIGNEMENTS FIGURANT DANS CE SITE WEB VOUS SONT FOURNIS « TELS QUELS » SANS GARANTIE D'AUCUNE SORTIE. LE PROPRIÉTAIRE DU SITE EXCLUT TOUTES LES GARANTIES OU CONDITIONS, ÉCRITES OU VERBALES, PRÉVUES PAR LA LOI, EXPLICITES OU IMPLICITES, NOTAMMENT LES GARANTIES OU CONDITIONS DE QUALITÉ MARCHANDE OU D'ADAPTABILITÉ À UN USAGE PARTICULIER.** Sans que soit limitée la généralité de ce qui précède, le propriétaire du site ne déclare ni ne garantit que les renseignements ou éléments, notamment les logiciels, auxquels ce site Web donne accès seront exempts d'erreurs, de défauts, de virus ou d'autres composants dommageables, que l'accès y sera ininterrompu ou que tous problèmes de cet ordre qui seront découverts seront corrigés.
- Ces exclusions s'ajoutent aux exclusions particulières prévues par ailleurs dans les présentes conditions. Dans la mesure où les lois applicables dans votre territoire ne permettent pas l'exclusion de certaines garanties, les exclusions qui ne sont pas autorisées ne s'appliquent pas.
5. **Limitation de responsabilité.** Le propriétaire du site, les personnes de son groupe ainsi que leurs mandataires, administrateurs et employés respectifs ne sont pas responsables et ne peuvent être tenus responsables envers vous ou des tiers des réclamations, pertes, coûts, dépenses ou dommages de quelque nature que ce soit, y compris les dommages indirects, accessoires ou consécutifs ou les dommages-intérêts spéciaux ou exemplaires, découlant de ce site Web, de son contenu ou de l'accès à ce site ou de l'utilisation de celui-ci ou s'y rapportant. Sans limitation et indépendamment de toute disposition à l'effet contraire, le propriétaire du site, les personnes de son groupe ainsi que leurs mandataires, administrateurs et employés respectifs ne sont pas responsables et ne peuvent être tenus responsables envers vous ou des tiers des réclamations, pertes, coûts, dépenses, dommages, pertes de profits, interruption des activités, perte de programmes ou autres données sur votre système d'information, ou découlant de ce qui suit ou s'y rapportant de toute autre façon :
1. le défaut d'exécution, les retards, les interruptions, les panne de lignes ou de systèmes de communication, y compris les mauvaises communications nuisant à la transmission, à l'exactitude ou au caractère opportun de l'information, des éléments, des messages ou des instructions entre vous et le propriétaire du site et/ou empêchant l'information, les éléments, les messages ou les instructions d'être transmis en tout ou en partie entre vous et le propriétaire du site;
 2. votre incapacité à accéder à un moment donné à une partie de ce site Web ou au contenu, aux produits ou aux services offerts sur ce site Web;
 3. l'interception, la perte ou la divulgation de renseignements confidentiels ou délicats transmis sur Internet, y compris des renseignements personnels;
 4. le manque de pertinence, de fiabilité, de caractère opportun ou de disponibilité de ce site Web ou du contenu, des produits ou des services offerts sur ce site Web; ou
 5. le défaut de la part du propriétaire du site de prendre des mesures correctives.
- Votre unique recours consiste à cesser d'accéder à ce site Web et de l'utiliser.
- Les exclusions et limitations susmentionnées s'appliquent que les réclamations, pertes, coûts ou dommages soient visés par un régime de responsabilité contractuelle (y compris en cas de violation grave d'un contrat) ou de responsabilité délictuelle ou un autre régime de responsabilité, et ces exclusions et limitations s'appliquent même si le propriétaire du site a été informé de la possibilité de ces réclamations, pertes, coûts et dommages.
- Étant donné qu'il n'est pas permis dans certains territoires d'exclure ou de limiter les préjudices moraux ou corporels ou les dommages accessoires ou consécutifs, la responsabilité du propriétaire du site dans ces territoires sera limitée dans la mesure permise par la loi.
6. **Indemnisation.** Vous vous engagez en tout temps à tenir le propriétaire du site, les personnes de son groupe ainsi que leurs mandataires, administrateurs et employés respectifs indemnes et à couvrir des actions, procédures, coûts, réclamations, dommages, demandes, obligations et dépenses de quelque nature que ce soit (y compris les honoraires juridiques et autres frais et débours) engagés, subis ou payés par le propriétaire du site, découlant du défaut de votre part de vous conformer aux conditions des présentes ou d'un acte ou d'une omission ou encore de la négligence de votre part qui résulte de l'utilisation d'Internet ou de l'accès à tout site Web, y compris ce site Web, par vous ou toute autre personne à qui vous avez donné accès à votre système informatique et qui l'utilise pour votre compte.
7. **Logiciels.** À l'exception des logiciels expressément identifiés comme appartenant au propriétaire du site, les logiciels pouvant être téléchargés à partir de ce site Web sont fournis par des tiers fournisseurs de logiciels en vertu de contrats de licence ou d'autres arrangements conclus entre ces fournisseurs et les utilisateurs finaux. Le propriétaire du site ne vend ou ne revend pas de tels logiciels et n'octroie pas de licences ou de sous-licences à leur égard sur son site Web et il décline toute responsabilité ou obligation à l'égard des logiciels. Les questions, plaintes ou réclamations ayant trait aux logiciels doivent être adressées au fournisseur en cause. Vous êtes exclusivement responsable de la protection et de la sauvegarde adéquates des données et de l'équipement utilisés avec tout logiciel téléchargé à partir de ce site Web. En cas d'incompatibilité expresse entre les présentes conditions et celles prévues dans un contrat de licence conclu avec un fournisseur de logiciels, les conditions des présentes prévalent.
8. **Propriété et confidentialité.** Les éléments figurant dans ce site Web, notamment le texte, les images, les illustrations, les logiciels, les extraits audio, les extraits vidéo et tous les outils mis à votre disposition sur ce site Web, le cas échéant, appartiennent au propriétaire du site ou sont par ailleurs fournis par celui-ci, et le propriétaire du site ne déclare ni ne garantit que ces éléments ne portent pas atteinte aux droits d'une autre personne ou entité. Les marques de commerce, logos et marques de service (collectivement, « **marques** ») figurant dans ce site Web sont des marques déposées ou non déposées du propriétaire du site ou de tiers, et ne peuvent être utilisées sans l'autorisation écrite ou une licence du propriétaire de ces marques. Les renseignements ou les éléments figurant dans ce site Web qui peuvent être reproduits aux termes des présentes conditions doivent porter les avis de droit de propriété exclusive qui figuraient initialement sur ceux-ci ou en liaison avec ceux-ci. Le recours à des outils doit se faire conformément aux présentes conditions. Le recours à des outils de ce site Web à des fins autres que l'utilisation et l'information à des fins personnelles et non commerciales ainsi que la reproduction d'outils de ce site Web sont strictement interdits sans l'autorisation écrite du propriétaire du site.
- Sauf indication expresse contraire du propriétaire du site, toutes les observations ainsi que tous les renseignements ou autres éléments transmis au propriétaire du site par l'intermédiaire du site Web ou en liaison avec celui-ci sont considérés comme de l'information non confidentielle appartenant au propriétaire du site. En fournissant des observations, des renseignements ou d'autres éléments de ce genre au propriétaire du site, vous acceptez de céder gratuitement au propriétaire du site tous les droits d'auteur et les autres droits de propriété intellectuelle à l'échelle mondiale s'y rapportant. Le propriétaire du site est entièrement libre d'utiliser, de reproduire ou de transmettre ces observations, ces renseignements et ces autres éléments sans devoir vous en informer.
9. **Responsabilité relative au système informatique.** Vous demeurez responsable en tout temps de tous les dommages causés par votre système informatique par suite i) de la connexion, de la configuration ou de l'incompatibilité des différents composants de votre système, ii) de votre utilisation de n'importe quel élément figurant sur un site Web quelconque, iii) de votre accès à un site Web quelconque ou iv) de votre téléchargement de données, de logiciels et de virus.
- Le propriétaire du site, les personnes de son groupe ainsi que leurs mandataires, administrateurs et employés respectifs n'assument aucune responsabilité relativement à tout accès non autorisé à votre système informatique par des pirates informatiques ou à la qualité, la fiabilité, la compatibilité ou la vitesse des services fournis par votre fournisseur d'accès Internet.
10. **Risques liés à Internet.** Il n'est pas encore possible d'être complètement assuré de la confidentialité et de la sécurité des communications faites par Internet. L'utilisation d'Internet et les communications par Internet peuvent être interceptées, perdues et altérées. C'est pourquoi vous ne devriez pas communiquer de renseignements personnels par courriel au propriétaire du site, à moins que des mesures adéquates assurant la sécurité de la transmission ne soient en place. Vous reconnaissez que le propriétaire du site, les personnes de son groupe ainsi que leurs agents, administrateurs et employés respectifs ne seront aucunement responsables envers vous ou des tiers quant à tous dommages causés par suite de la transmission d'information par courriel au propriétaire du site. Vous assumez tous les risques reliés à ces communications.
11. **Exactitude des renseignements.** Le propriétaire du site peut mettre à jour les renseignements ou éléments figurant dans ce site Web de temps à autre, mais rien ne garantit que ceux-ci sont à jour, exacts, sans erreur ou exhaustifs.
12. **Hyperliens.** Ce site Web peut contenir des hyperliens et des renvois vers d'autres sites. Ces liens et renvois sont fournis uniquement pour votre commodité. Le propriétaire du site n'a pas vérifié et n'approuve pas explicitement ou implicitement les autres sites Web accessibles par les hyperliens ni les renseignements ou éléments accessibles par ces hyperliens ni l'accessibilité de ces sites, renseignements ou éléments par ces hyperliens, et il n'assume aucune responsabilité quant à ces autres sites Web, aux renseignements ou aux éléments qui y sont affichés ou aux produits ou services qui y sont offerts. Il vous est interdit de créer dans d'autres sites Web des hyperliens les reliant à ce site Web sans l'autorisation expresse du propriétaire du site. (Pour obtenir cette autorisation, veuillez communiquer avec l'administrateur de notre site Web au Webmaster.)
13. **Virus, etc.** Le propriétaire du site ne déclare ni ne garantit que les renseignements ou éléments auxquels ce site Web donne accès seront exempts d'erreurs, de défauts, de virus ou d'autres composants dommageables, que l'accès y sera ininterrompu ou que tous problèmes de cet ordre qui seront découverts seront corrigés.
14. **Dommages à autrui.** Vous vous engagez à ne pas introduire dans ce site Web ou à partir de celui-ci des renseignements ou éléments susceptibles de porter préjudice à autrui, et, entre autres, à ne pas inclure, sciemment ou autrement, des erreurs ou des défauts dans les éléments ou renseignements pouvant notamment constituer de la diffamation ou des obscénités,

- attiser la haine ou autrement entraîner une infraction criminelle pour une personne ou une entité ou engager sa responsabilité civile.
15. **Réserve de droits.** Le propriétaire du site se réserve tous les droits qui ne sont pas expressément conférés dans les présentes conditions d'utilisation. Aucune disposition des présentes conditions d'utilisation ne doit être interprétée comme conférant, implicitement, par préclusion ou autrement, une licence ou un droit en vertu d'un droit d'auteur, d'un brevet, d'une marque de commerce ou d'un autre droit de propriété intellectuelle dont jouit le propriétaire du site ou toute autre personne ou entité.
16. **Lois applicables, arbitrage et preuve.** Ce site Web est contrôlé et exploité par le propriétaire du site à partir de Montréal (Québec) Canada et les présentes conditions sont régies par les lois de la province de Québec et les lois du Canada qui s'y appliquent sans égard aux principes de conflits des lois. Vous acceptez d'être lié par ces lois.

Tous les différends, litiges ou réclamations découlant des présentes conditions ou de l'utilisation de ce site Web ou s'y rapportant, y compris toute question concernant la validité ou l'application des conditions d'utilisation, doivent être soumis pour décision finale et sans appel à l'arbitrage dans la ville de Montréal (Québec) conformément aux dispositions du Livre VII du Code de procédure civile de la province de Québec. Le tribunal arbitral sera formé d'un arbitre. L'arbitrage se fera en français à moins que vous ne préfériez que les procédures d'arbitrage soient menées en anglais et que vous n'en ayez avisé le propriétaire du site en temps opportun. La sentence arbitrale sera finale et liera toutes les parties; le jugement sur la sentence arbitrale peut être homologué par tout tribunal compétent et exécution de la sentence peut être demandée devant tout tribunal compétent.

Indépendamment de ce qui précède, aucune disposition des présentes ne peut être interprétée comme empêchant le propriétaire du site de prendre des procédures spéciales en vertu du Code de procédure civile de la province de Québec, comme une injonction.

17. **Divisibilité.** Si une disposition des présentes est jugée illégale, invalide ou inexécutoire par une autorité compétente d'un territoire donné, cette illégalité ou invalidité ou ce caractère inexécutoire n'entraînera d'aucune façon l'illégalité, l'invalidité ou le caractère inexécutoire de cette disposition dans un autre territoire ou de toute autre disposition des présentes dans tout territoire et n'aura pas d'incidences sur une quelconque disposition.
18. **Modification des présentes conditions.** Le propriétaire du site peut de temps à autre et sans préavis modifier ou mettre à jour autrement les conditions applicables à ce site Web en mettant à jour la présente politique. La date de la dernière modification figurera au début des présentes. Vous convenez de revoir les conditions d'utilisation chaque fois que vous accédez à ce site Web et que vous l'utilisez et d'être lié par les conditions d'utilisation telles qu'elles sont en vigueur au moment où vous accédez à ce site Web. Le fait d'accéder à ce site Web et de l'utiliser constitue la preuve irréfutable de votre consentement à être lié par les présentes conditions.
19. **Territoire compétent.** Ce site Web est contrôlé et exploité par le propriétaire du site à partir de Montréal (Québec). Le propriétaire du site ne fait aucune déclaration quant à la convenance ou à l'accessibilité des éléments figurant dans le site Web à d'autres endroits. Les personnes qui choisissent d'accéder à ce site Web à partir d'autres endroits le font de leur propre initiative et il leur incombe de se conformer aux lois locales applicables, le cas échéant.
20. **Survie des obligations.** Les présentes conditions s'appliquent pendant que vous utilisez ce site Web et demeurent en vigueur par la suite, sous réserve de l'article 17. Même si vous n'avez plus accès à ce site Web, les dispositions prévues aux articles 3, 4, 5 et 15 des présentes conditions survivent.