

Gildan a été incluse dans le Sustainability Yearbook 2014 (Annuaire 2014) de RobecoSAM, la publication la plus complète au monde en matière de durabilité d'entreprise. Gildan a aussi reçu la distinction « Gold Class » pour son excellente performance en matière de développement durable.

ACCUEIL > SOCIÉTÉ



MESSAGES 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

Cette année marque la publication du 10^e rapport de responsabilité sociale d'entreprise de Gildan. Gildan a réalisé des progrès significatifs au cours de la dernière décennie, et nous sommes continuellement engagés à améliorer nos programmes sociaux et environnementaux, tout en élevant la barre des normes de l'industrie. L'industrie du vêtement a été ébranlée cette année, avec les tragiques événements qui sont survenus au Bangladesh, nous rappelant l'importance de la sécurité et d'assurer que des normes adéquates en matière de conditions de travail soient rigoureusement observées.

Cette dernière année renforce également l'importance du programme d'Engagement authentique de Gildan et l'effet positif d'investissements continus dans notre modèle d'affaires de fabrication et de chaîne d'approvisionnement verticalement intégrés. À cet égard, nos initiatives stratégiques nous donnent non seulement un avantage concurrentiel mais nous permettent aussi de maintenir le contrôle sur notre chaîne d'approvisionnement et fixer des normes élevées, parallèlement à des meilleures pratiques, à chaque étape.

Au cœur de la culture de Gildan, nous mettons l'emphasis sur l'importance d'offrir un environnement de travail sécuritaire et sain pour chacun de nos quelque 37 000 employés. Nous le faisons de façon systématique à travers notre processus de vérification préalable lors d'acquisitions, la formation continue en matière de sécurité offerte à nos employés, la mise en œuvre de politiques et de procédures rigoureuses en matière de santé et sécurité, de même que les vérifications internes et externes de nos installations et de nos procédures. Par exemple, dans le cadre de l'évaluation faite lors du processus de vérification préalable que nous avons effectué avant de faire l'acquisition de notre installation au Bangladesh en 2010, nous avons décidé d'investir massivement afin de renforcer la structure du bâtiment et d'accroître la protection contre les incendies, sans mentionner les autres investissements majeurs effectués afin d'arrimer cette installation à nos normes, qui sont parmi les meilleures de l'industrie.

Notre modèle verticalement intégré a été amélioré au cours de la dernière année financière grâce à cinq investissements significatifs dans nos installations de filature, incluant trois installations entièrement nouvelles, qui devraient créer un total d'environ 700 emplois aux États-Unis contribuant ainsi au développement économique local. En octobre 2012, nous avons fait l'acquisition de la participation restante de 50 % dans notre coentreprise de filature, CanAm Yarns, et nous procédons à la remise en état et la modernisation des deux installations. En décembre 2012, nous avons annoncé le réaménagement d'un bâtiment existant à Salisbury, en Caroline du Nord, et en septembre 2013, nous avons annoncé la construction de deux nouvelles installations de filature additionnelles en Caroline du Nord.

En ce qui concerne les prix et distinctions, un des plus importants faits saillants de l'année est sans contredit notre inclusion dans l'indice mondial de durabilité Dow Jones (DJSI World). Nous sommes heureux d'être l'une des deux seules marques de vêtements nord-américaines à être incluses dans le DJSI World, en vigueur au 23 septembre 2013. Cette inclusion est basée sur une analyse approfondie de divers enjeux, dont les normes en matière de chaîne d'approvisionnement, les pratiques de travail, les politiques et les systèmes de gestion environnementaux, la régie d'entreprise et la gestion des risques. Cette reconnaissance réaffirme que notre modèle d'affaires nous permet de mener nos activités de façon responsable, tout en permettant l'atteinte d'une excellence opérationnelle dans la fabrication de produits de grande qualité.

L'an dernier, Gildan a établi quatre objectifs en matière d'environnement et nous avons atteint deux de ces objectifs deux ans plus tôt que prévu. Visant une réduction de 20 % comparativement à l'année de référence 2010 d'ici 2015, nous avons déjà réduit de 25 % la quantité de matières résiduelles que nous envoyons dans des sites d'enfouissement et réduit de 32 % l'intensité de nos émissions de gaz à effet de serre. Ces accomplissements sont extrêmement motivants et montrent qu'avec les bons efforts, nous pouvons générer des changements positifs au sein de nos communautés et de notre environnement naturel avoisinant.

J'aimerais remercier tous les employés de Gildan pour leur contribution à l'engagement et aux efforts de la Société en matière de responsabilité sociale d'entreprise et pour leur appui continu à nos valeurs et nos principes à cet égard. Je suis fier de tout le travail acharné que nous avons accompli cette année et je suis enthousiaste à l'idée de partager de l'information sur de nouvelles réalisations dans le cadre du rapport de l'an prochain.

Glenn J. Chamandy
Président et chef de la direction

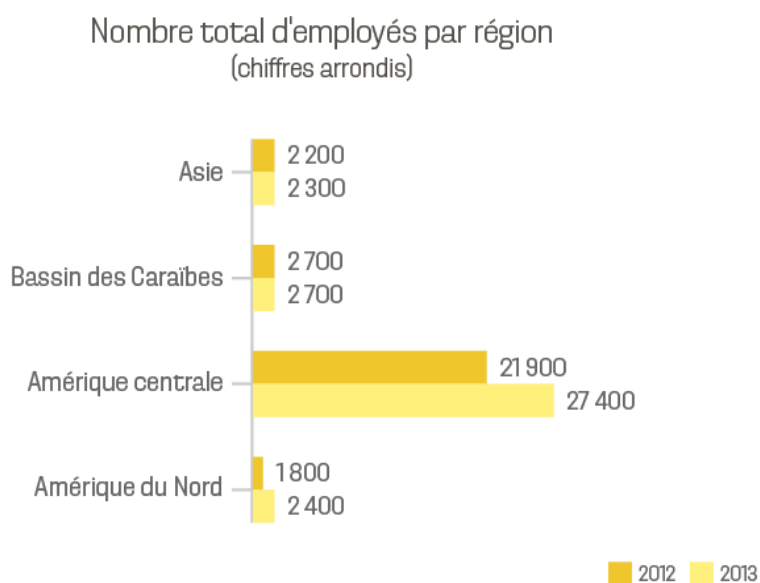


ACCUEIL > SOCIÉTÉ > PROFIL DE LA SOCIÉTÉ

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 dans le cadre d'un portefeuille diversifié de marques qui lui appartiennent, dont les marques Gildan®, Gold Toe® et Anvil®, et leurs sous-marques, ainsi que les marques Under Armour®, Mossy Oak® et New Balance® en vertu d'ententes sous 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, en plus d'accroître sa pénétration dans les 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. La Société veille aussi 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 fabrication 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 37 000 employés à l'échelle mondiale et est engagée à mettre en place des pratiques de premier plan en matière de main-d'œuvre et d'environnement dans toutes ses installations.

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PAR RÉGION*



* Veuillez prendre note qu'au 31 mars 2014, Gildan avait plus de 37 000 employés à l'échelle mondiale.

POINTS SAILLANTS FINANCIERS DE 2013

(en dollars US)

- Ventes de 2,184 milliards de dollars, pour une croissance d'environ 12 % des ventes nettes
- Bénéfices et rentabilité des segments opérationnels records, avec une croissance de notre bénéfice par action de 109 %
- Rendement des capitaux propres de 21 %
- Flux de trésorerie disponibles de plus de 260 millions de dollars générés après avoir assuré le financement de dépenses d'investissement d'environ 165 millions de dollars
- Remboursement des montants ayant été prélevés sur la facilité de crédit bancaire à long terme afin de financer des acquisitions passées
- Augmentation de 20 % du montant du dividende trimestriel
- Plus de 800 millions de chandails vendus
- Plus de 600 millions de paires de chaussettes vendues
- Produits vendus dans plus de 30 pays

ÉVÉNEMENTS IMPORTANTS SURVENUS EN 2013

ACTIVITÉS DE FABRICATION

- Au cours de l'exercice 2013, au Honduras, Gildan a complété le démarrage de Rio Nance 5, sa plus récente et plus grande installation de fabrication de textiles, tout en réaménageant et en modernisant son installation de fabrication de textiles Rio Nance 1.
- En septembre 2013, Gildan a inauguré une deuxième installation de couture à Las Americas, Santo Domingo, en République dominicaine.
- En octobre 2013, Gildan a annoncé la mise en place d'une nouvelle installation de couture à San Pedro de Macorís, en République dominicaine. Celle-ci a débuté ses opérations au début de 2014.
- Au cours de l'exercice 2013, Gildan a effectué des investissements importants dans ses activités de filature situées aux États-Unis :
 - En octobre 2012, Gildan a acquis la participation restante de 50 % dans CanAm Yarns LLC, sa coentreprise de filature située aux États-Unis, qui a été renommée Gildan Yarns, LLC en mars 2013.
 - Les deux installations de filature qui ont été ajoutées dans le cadre de cette acquisition, qui sont situées à Cedartwon, en Géorgie, et à Clarkton, en Caroline du Nord, sont actuellement en train d'être remises en état et d'être modernisées.
 - Gildan est aussi en voie d'établir une nouvelle installation de filature à Salisbury, en Caroline du Nord, afin de produire du fil à anneaux qui sera utilisé dans l'offre de produits de marques de la Société, au sein du secteur des Vêtements de marques.
 - La production a débuté à la fin du mois de février 2014 et le démarrage de cette nouvelle installation devrait être complété à la fin de 2015.
- En juin 2013, Gildan a acquis la quasi-totalité des actifs de New Buffalo Shirt Factory Inc., un chef de file de la sérigraphie et de la décoration de vêtements de haute qualité, qui, conjointement avec Anvil et certains autres fabricants de vêtements, offre des services de grande qualité en matière de sérigraphie et de décoration de vêtements auprès de marques mondiales axées sur le style de vie et le sport. Deux installations de sérigraphie ont été ajoutées à la suite de cette acquisition, une à Clarence, dans l'État de New York, aux États-Unis, et une autre à Green Valley Park, au Honduras.

COMMERCIALISATION ET VENTES

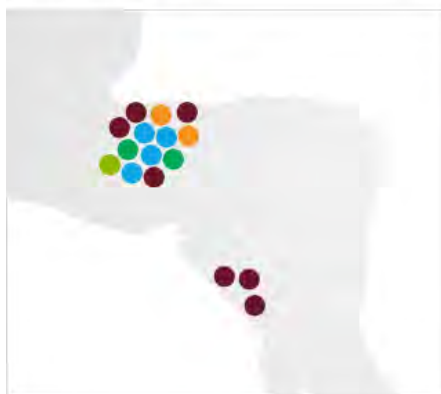
- Nous avons obtenus de nouveaux programmes de commercialisation de vêtements de marques auprès de clients nationaux de la vente au détail et de chaînes de détaillants régionales, incluant un programme de sous-vêtements de marque Gildan® auprès d'un détaillant national américain du marché de masse.
- En novembre 2013, Gildan a obtenu une licence mondiale relative aux vêtements de sport, aux sous-vêtements et aux chaussettes de marque Mossy Oak®.

OPÉRATIONS DE GILDAN

AMÉRIQUE DU NORD



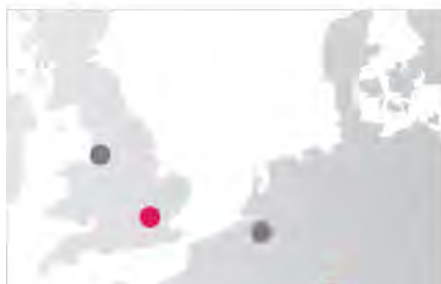
AMÉRIQUE CENTRALE



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)
Statesville, NC (États-Unis)
New York, NY (États-Unis)
London (Royaume-Uni)
Mondova (Mexique)
Kaiserslautern (Allemagne)
Shanghai (Chine)

Magasins de vente au détail Gold Toe⁽¹⁾
46 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 (Allemagne)

Fournisseurs tiers de logistique de distribution
Brampton, ON (Canada)
Norwalk, CA (États-Unis)
Mexico (Mexique)
Manchester (Royaume-Uni)
Anvers (Belgique)
Shanghai (Chine)



FABRICATION

Installations de fabrication de textiles pour vêtements de sport et sous-vêtements
Rio Nance (Honduras) – Trois installations
Naco (Honduras)
Bella Vista (République dominicaine)

Installations de fabrication de chaussettes
Rio Nance (Honduras) – Deux installations

Installations de filature
Clarkton, NC (États-Unis)⁽²⁾
Cedartown, GA (États-Unis)⁽²⁾
Salisbury, NC (États-Unis) – Deux installations^{(3) (8)}
Mocksville, NC (États-Unis)⁽³⁾

Installations de couture
San Miguel, Villanueva, San Antonio et El Progreso (Honduras)
Masatepe, Rivas et San Marcos (Nicaragua)⁽⁷⁾
Santo Domingo (République dominicaine) – Deux installations⁽⁵⁾
San Pedro de Macoris (République dominicaine)⁽⁶⁾

Installation intégrée de textiles et de couture
Savar, Dhaka (Bangladesh)

Installations de sérigraphie⁽⁷⁾
Clarence, NY (États-Unis)
Naco (Honduras)

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) CanAm Yarns, LLC (CanAm), qui gère des installations de filature situées à Clarkton, en Caroline du Nord, et à Cedartown, en Géorgie, 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.

(3) Nouvelle installation de fabrication de fil à anneaux actuellement en cours de construction et pour laquelle le processus d'embauche a été entamé. Il est prévu que les opérations à cette installation atteindront leur pleine capacité en avril 2014.

(4) En septembre 2013, Gildan a annoncé la construction de deux installations de filature additionnelles en Caroline du Nord, une qui sera située derrière son installation de Salisbury actuellement en cours de construction et une autre qui sera située à Mocksville. Il est prévu que ces deux installations de filature atteindront leur pleine capacité en 2016.

(5) En septembre 2013, Gildan a inauguré une deuxième installation de couture à Las Americas, Santo Domingo.

(6) En octobre 2013, Gildan a annoncé l'établissement d'une nouvelle installation de couture à San Pedro de Macoris, qui devrait débiter ses opérations au début de 2014.

(7) Ces installations de sérigraphie ont été ajoutées dans le cadre de l'acquisition de la quasi-totalité des actifs de New Buffalo Shirt Factory en juin 2013.

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

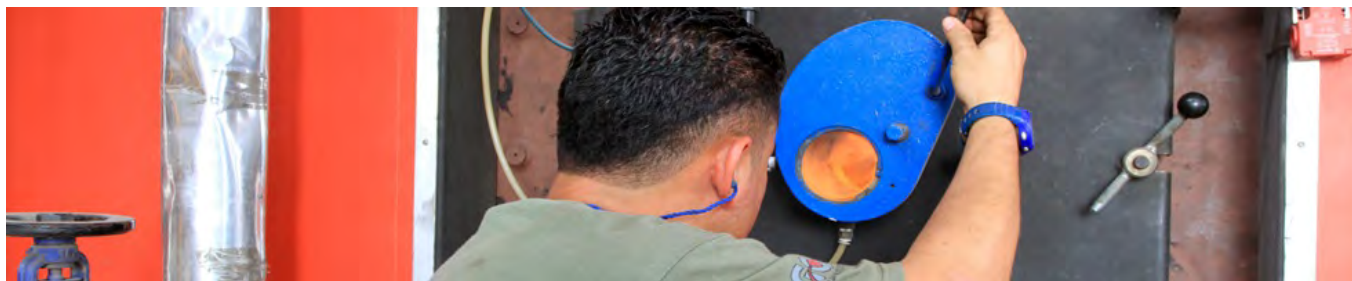


ACCUEIL > SOCIÉTÉ > NOTRE APPROCHE

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 > NOS MARQUES

Gildan Activewear Inc. (« Gildan ») est un fournisseur de marques de vêtements de qualité pour toute la famille. Nous commercialisons nos propres produits sous un portefeuille diversifié de marques, incluant leurs sous-marques, dont Gildan®, Gold Toe® et Anvil®, ainsi qu'en vertu d'ententes sous licences pour les marques Under Armour®, Mossy Oak® et New Balance®.

GILDAN® - CHAQUE FIL EST IMPORTANT

Gildan a fait son entrée dans l'industrie du vêtement il y a près de trente ans. Aujourd'hui, Gildan est maintenant un chef de file du secteur offrant une vaste sélection de styles, de couleurs et de tailles. Sous la marque Gildan®, nous vendons des t-shirts, des chandails sport, des vêtements molletonnés, des sous-vêtements, des chaussettes et des vêtements de performance.

Visitez le www.mygildan.com (pour les clients du secteur des Vêtements imprimés) et www.gildanonline.com (pour les consommateurs en général) afin d'obtenir davantage d'information sur les caractéristiques propres à chacune de nos catégories de produits.



ANVIL® - QUELLE EST VOTRE « FASHIONALITEE »?

L'histoire d'Anvil® remonte à 1899, lorsque la marque a débuté ses activités en tant que fabricant de vêtements de travail. Elle s'est depuis transformée en une marque mode, conçue pour faciliter l'expression de la personnalité de chaque individu. Si nous sommes reconnus pour notre capacité à créer des vêtements qui se portent bien, c'est parce que nous offrons de la qualité et de la substance. Peut-être plus important encore; nous offrons un style toujours à l'avant-garde. Notre objectif est non seulement de concevoir des vêtements qui s'affirment et qui revendiquent leur place dans l'univers de la mode, mais qui permettent aussi à ceux qui les portent d'en faire autant avec leurs convictions. Nous étions parmi les premiers de l'industrie à avoir développé et utilisé du coton biologique et des bouteilles PET recyclées dans la fabrication de nos produits. L'innovation est ce qui caractérise la marque Anvil®, car elle s'intéresse d'abord aux aspects qui sont importants pour les générations montantes. Être une entreprise responsable et surfer sur les tendances sont deux priorités indissociables pour Anvil.

Visitez le www.anvilknitwear.com pour en découvrir davantage sur notre marque Anvil®.



GOLD TOE® - THE BEST SOCKS ON TWO FEET™ (LES MEILLEURES CHAUSSETTES POUR PARTIR DU BON PIED)

Depuis près d'un siècle, la chaussette aux célèbres « orteils dorés » occupe une place de choix dans les tiroirs et garde-robes des Américains. Combinant qualité, design et expertise technique dans une gamme variée de styles, l'emblème et marque de commerce des « orteils dorés » identifiant la marque Gold Toe® est synonyme de norme de qualité et de durabilité dans l'univers de la chaussette. Le rayonnement de la marque Gold Toe® s'est d'ailleurs traduit par des extensions de marque réussies, pour inclure notamment des sous-vêtements et des t-shirts, qui se sont toutes appuyées sur les attributs si caractéristiques de la marque de la marque : des produits de qualité, durables et qui s'ajustent bien.

Visitez le site www.goldtoe.com pour en apprendre davantage sur les marques de Gold Toe®, dont PowerSox®, GT® de Gold Toe®, SoleUtion®, SilverToe®, Auro® et All Pro®.



NEW BALANCE® - VISEZ L'EXCELLENCE

Par l'entremise de contrats de licence avec New Balance Athletic Shoe, Inc., Gildan est le détenteur exclusif de la licence aux États-Unis pour les chaussettes New Balance® et offre désormais des vêtements de performance de marque New Balance® au sein du réseau des vêtements imprimés.

Forte d'un héritage spécifique au domaine de la course à pied, la marque New Balance® continue d'offrir aux athlètes des chaussures et des vêtements novateurs qui offrent ce qu'il y a de mieux en matière de performance, d'ajustement, de qualité et de confort. New Balance® est donc un partenaire de licence idéal pour Gildan.

Rendez-vous au www.goldtoe.com/categories/New-Balance pour obtenir davantage d'information sur les chaussettes New Balance® fabriquées par Gildan Activewear Inc.

La marque New Balance® est la propriété de New Balance Athletic Shoe, Inc.



UNDER ARMOUR®

Gildan Activewear Inc. est le détenteur exclusif de la licence Under Armour® aux États-Unis pour les chaussettes sport, les chaussettes de compression et les chaussettes de course pour hommes, femmes et enfants.

Under Armour (NYSE : UA) est un créateur de chaussures, de vêtements et d'accessoires de performance qui a révolutionné la façon dont les athlètes de partout dans le monde s'habillent pour exceller. Conçus pour rendre tous les athlètes encore meilleurs, les produits innovateurs de la marque sont vendus à des athlètes de tous les niveaux. La filiale MapMyFitness, qui appartient totalement à Under Armour, fait bouger l'une des plus grandes communautés en ligne dédiée à la mise en forme, et ce, à la grandeur de la planète. Le siège social mondial d'Under Armour est situé à Baltimore, au Maryland. Pour plus d'informations, visitez le site Web de la Société, au www.uabiz.com.

La marque Under Armour® est la propriété d'Under Armour, Inc.



UNDER ARMOUR®

MOSSY OAK®

Ce n'est pas une passion. C'est une obsession.

Mossy Oak® est d'abord et avant tout une marque de camouflage et nos clients principaux portent le « camo » Mossy Oak® non seulement pour se dissimuler dans les bois, les champs et les plaines, mais aussi pour exprimer leur amour du plein air et du style de vie lié à la chasse dans la vie de tous les jours. Mossy Oak® est devenue une marque de prédilection pour les vêtements de chasse aux États-Unis et au Canada.

En novembre 2013, nous avons annoncé que Gildan avait obtenu les licences pour les vêtements de sport, les sous-vêtements et les chaussettes de marque Mossy Oak®. Conséquemment, nous sommes un fabricant autorisé de produits spécifiques à Mossy Oak®, incluant les sous-vêtements, les vêtements thermiques, les vêtements de détente, les t-shirts à motifs imprimés, les vêtements molletonnés et les couvertures. De plus, Gildan a obtenu les droits mondiaux exclusifs de licence pour les chaussettes Mossy Oak®. La Société est ainsi autorisée à vendre à tous les détaillants dans le monde à travers l'ensemble des réseaux de distribution de la vente en gros.

Visitez le site www.mossyoak.com pour obtenir davantage d'information sur les produits Mossy Oak®.

La marque Mossy Oak® est la propriété de Haas Outdoor, Inc.



MOSSY OAK®



ACCUEIL > SOCIÉTÉ > OBJECTIFS ET CIBLES

ENVIRONNEMENT

Cible de réduction des émissions de gaz à effet de serre

Cible

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

Échéancier:

2015

Progression:

Depuis 2010, Gildan a réduit de 32 % l'intensité de ses émissions de gaz à effet de serre, atteignant ainsi sa cible de réduction de gaz à effet de serre deux ans à l'avance.



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 2013, nous avons augmenté l'intensité énergétique de 4 % par rapport à l'année de référence 2010. Nous sommes toutefois toujours confiants que nous pourrions atteindre notre cible d'ici 2015, par l'entremise de la mise en œuvre d'un nouveau projet d'efficacité énergétique que nous avons identifié au cours de l'année. Pour plus de détails, veuillez consulter la section Énergie.



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, nous avons réussi à diminuer l'intensité de la consommation d'eau de 1 %. Le principal projet identifié afin de réduire notre consommation d'eau est le système de récupération de la saumure qui nous permettrait de recycler de l'eau et la réutiliser dans nos processus. Une fois que ce projet est pleinement mis en œuvre, nous prévoyons atteindre notre objectif de réduction de 10 %. Pour plus de détails sur ce projet, veuillez consulter la section Gestion efficace de l'eau.



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 envoyés aux sites d'enfouissement.

Échéancier:

2015

Progression:

Depuis 2010, Gildan a réduit de 25 % la quantité de matières résiduelles acheminées vers les sites d'enfouissement, ce qui signifie que nous avons atteint notre cible de réduction deux ans à l'avance.



l'avance. Pour plus de détails sur la gestion de nos matières résiduelles, veuillez consulter la section Déchets.

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:

Ce projet demeure stable, le projet étant complété à 75 %. Bien que nous ayons continué à réaliser des progrès à nos installations de fabrication de textiles et nos installations de fabrication de chaussettes au Honduras en 2013, nos installations de couture, ainsi que les installations les plus récemment acquises au Honduras (par l'entremise de l'acquisition d'Anvil et de New Buffalo Shirt Factory), n'ont pas encore complété le processus d'implantation.



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 de l'Initiative en matière de conformité sociale (ICS) de la FLA en 2012, 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 afin d'adopter une approche plus complète au niveau du système de gestion, et ce, en utilisant la méthodologie de l'ICS. Nous avons poursuivi cette révision en 2013 et nous prévoyons toujours terminer cette étape en 2014. En plus d'intégrer la méthodologie de l'ICS, nous avons aussi effectué une analyse des meilleures pratiques de l'industrie, dont les résultats seront également incorporés dans notre nouvelle approche.



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:

Bien que nous ayons réalisé des progrès relativement à la mise en place de notre programme d'ergonomie, le projet demeure complété à 75 %. Alors que nous progressions vers l'atteinte du niveau 5 à nos installations, nous avons constaté que le modèle que nous avions mis de l'avant était difficile à mettre en place aux installations dans son format actuel. Nous avons donc révisé ce modèle dans le but de le rendre plus efficient et aussi moins exigeant au niveau de sa mise en place par les installations, sans pour autant compromettre ses principaux éléments et les avantages qu'il procure aux employés. Veuillez noter que le pourcentage d'achèvement de 75 % ne tient pas compte de nos installations récemment acquises au Honduras (Anvil et New Buffalo), qui ont entamé la mise en place du programme seulement cette année.



Engagement des employés

Cible

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

Échéancier:

2012

Progression:

Un sondage mondial des employés a été effectué en juillet 2013 et nous sommes actuellement à travailler à l'implantation d'initiatives d'amélioration ayant été établies en fonction des résultats du sondage.



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. En 2013, une firme indépendante a formulé quelques recommandations qui nous seront utiles dans le cadre de la mise à jour de notre politique d'investissement communautaire. Ce processus fait également partie d'une initiative plus large entreprise par Gildan relative au positionnement de la Société.



Cible

Élargir le programme de bénévolat de Gildan

Échéancier:

2012

Progression:

Bien qu'un nombre important d'activités de bénévolat aient été organisées avec nos employés à nos différentes installations au cours de l'exercice 2013, nous n'avons pas encore procédé à l'élargissement du programme puisque nous sommes encore à déterminer quelle approche serait la plus appropriée pour chacune de nos installations. Nous examinons également les meilleures pratiques actuelles et recueillons de la rétroinformation de la part des individus clés à chaque emplacement afin de nous assurer que l'approche choisie sera viable à long terme et qu'elle réponde adéquatement aux besoins des communautés dans lesquelles nous sommes présents. Nous prévoyons que cette nouvelle approche sera établie d'ici la fin de l'exercice 2014.



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:

2015

Progression:

Avant d'aller de l'avant en établissant ces partenariats majeures, la mise à jour de la politique d'investissement communautaire doit être finalisée et lancée, ce qui est prévu d'ici la fin de 2014. En conséquence, nous avons établi un nouvel échéancier pour l'atteinte de cet objectif, soit à la fin du premier semestre de l'exercice 2015.



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 observés au niveau 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 avons aussi établi une approche fondée sur le risque afin d'identifier les fournisseurs de fil de coton qui seront examinés relativement au risque de s'approvisionner à partir de l'Ouzbékistan. Ces évaluations seront effectuées au cours du deuxième trimestre de 2014 et les résultats seront communiqués dans le prochain rapport.





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 la matière. 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 en 2011 toute l'information sur le présent site Web en 2011.

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 du Global Reporting Initiative (GRI). Gildan a soumis les informations divulguées pour 2013 au Service des rapports de la Global Reporting Initiative, qui a conclu que ces informations répondaient aux  exigences du niveau d'application A (pdf - 274.5Kb).

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.

Notre site Web porte sur les activités de Gildan réalisées au cours de l'année financière 2013 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 également été inclus.

Ce 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 à long terme 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 constituent des enjeux significatifs pour l'industrie du vêtement et 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 relatives à Anvil, entreprise acquise le 9 mai 2012, ont été incluses dans nos données de 2013, de même que l'information concernant nos installations de filature. Toutefois, l'information relative à New Buffalo Shirt Factory, acquise le 18 juin 2013, n'a pas été incluse dans nos données de 2013 puisque l'acquisition a été faite au cours du troisième trimestre de l'exercice 2013. Nous commencerons à inclure les résultats liés aux activités de New Buffalo dans le cadre de notre prochaine période de divulgation.

L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE DE GILDAN

L'année de référence de Gildan est 2010. En 2012, Gildan a établi pour ses propres installations de nouveaux objectifs de réduction 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 ajustées, et celles sur les années financières subséquentes seront mises à jour si les données de l'année de référence sont modifiées de façon importante. L'un ou l'autre des événements suivants entraînera la nécessité d'effectuer un ajustement si un changement significatif est identifié :

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.

En date de 2013, les données opérationnelles des installations et bureaux d'Anvil aux États-Unis et en Amérique centrale ont été intégrées à l'année de référence 2010.

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 installations de Gildan pour 2012, de même que celle d'Anvil pour 2013, 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 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 sont le résultat d'un effort collectif et ont été effectuées 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 enjeux principaux 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 perçus sur nos opérations.

Afin de raffiner notre analyse de la matérialité et d'encourager davantage nos différentes parties prenantes à partager leurs opinions

avec nous, nous avons réalisé une série d'entrevues avec des hauts dirigeants clés de l'organisation afin d'évaluer les diverses opportunités, les défis et les plans de croissance. Cet exercice nous a permis d'identifier les principaux sujets significatifs relativement à la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et au développement durable sur lesquels la Société devrait se concentrer au moment de réviser sa stratégie et de tenter de l'améliorer.

En parallèle, cette année, nous sonderons les diverses parties prenantes relativement à divers sujets, dont la stratégie et les initiatives de Gildan en matière de RSE, les sujets sur lesquels nous divulguons de l'information par l'entremise de notre site Internet dédié à la RSE et d'autres aspects relatifs à nos activités commerciales.

Nous effectuerons également une revue et une analyse complètes des sujets potentiels en ce qui concerne le développement durable et des tendances qui sont pertinentes pour l'industrie du vêtement.

Par l'entremise de la compilation et de la comparaison des résultats des évaluations mentionnées ci-dessus, nous prévoyons dresser la liste des sujets significatifs en ce qui concerne le développement durable, sujets sur lesquels Gildan devrait se pencher à l'avenir. Ceci pourrait ultimement mener à une stratégie améliorée en matière de RSE et à une meilleure divulgation 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 2013.

Nous vous invitons à consulter l'index GRI pour obtenir la liste des indicateurs couverts dans le cadre de ce rapport 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.

NOTRE SOLUTION INTEGRÉE 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. Cet outil permet également de créer des rapports mensuels, trimestriels et annuels détaillés pour usage interne ou pour diffusion à l'externe.

Gildan s'efforce 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.

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.

Chez 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



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

Légende : ● = Entièrement couvert ① = 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 2013

* = 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  Notice Annuelle 2013 Nos marques 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 2013 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 2013 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 2013 Profil de la Société
2.6	Nature du capital et forme juridique.	●	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation  Notice annuelle 2013 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 2013  Rapport Annuel 2013 Profil de la Société

2.8	Taille de l'organisation.	●	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation  Rapport Annuel 2013 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 2013  Rapport Annuel 2013 Profil de la Société
2.10	Récompenses reçues au cours de la période couverte.	●	Prix et distinctions

* = 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.	●	Divulgence de l'information
3.2	Date du dernier rapport publié, le cas échéant.	●	Divulgence de l'information
3.3	Cycle considéré (annuel, biennal, etc.).	●	Divulgence de l'information
3.4	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu.	●	Divulgence de l'information
3.5	Processus de détermination du contenu du rapport.	●	Divulgence de l'information
3.6	Périmètre du rapport (par exemple: pays, divisions, filiales, installations en crédit-bail, coentreprises, fournisseurs).	●	Divulgence de l'information
3.7	Indication des éventuelles limites spécifiques du champ ou du périmètre du rapport.	●	Divulgence 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.	●	Divulgence 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.	●	Divulgence de l'information
3.10	Explication des conséquences de toute reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs et des raisons de cette reformulation.	●	Divulgence 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.	●	Divulgence 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.	●	 Circulaire de procuration 2013 Régie d'entreprise

4.2	Indiquer si le président du conseil d'administration est aussi un administrateur exécutif.	●	 Circulaire de procuration 2013 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 2013 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 2013 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 2013 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 2013 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 2013 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.	ⓘ	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 2013 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 2013 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.	ⓘ	Parties prenantes et partenaires
4.16	Démarche de ce dialogue et, notamment, fréquence par type et par groupe de parties prenantes.	ⓘ	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
AF3 *	Processus de vérification de la conformité.	●	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 2013 Développement communautaire Dons
EC2 *	Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés aux changements climatiques.	●	 Rapport Annuel 2013 Émissions de GES
EC3 *	Étendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies.	●	 Circulaire de procuration 2013  Rapport Annuel 2013
EC4 *	Subventions et aides publiques significatives reçues.		En 2013, nous avons reçu un crédit d'impôt d'approximativement 2,7 millions de dollars de la part du département de l'agriculture des États-Unis.
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.	🕒	En ce moment, nous ne divulguons pas d'information relativement à la proportion actuelle de fournisseurs locaux. Il s'agit d'une information que nous avons déjà divulguée dans le passé, mais en raison de la croissance vécue par Gildan, nous révisons actuellement la méthodologie utilisée afin d'être en mesure de calculer adéquatement cette proportion. 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 2013, Gildan n'a reçu aucune sanction monétaire relative à la non-conformité aux lois et réglementations environnementales.
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

* = Indicateur de base

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.	●	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 et réductions d'opérations
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 infomation 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.		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.		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.		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.	📄	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.	📄	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.	●	Code d'éthique
SO3 *	Pourcentage de salariés formés aux politiques et procédures anti-corruption de l'organisation.	●	Tous les employés reçoivent une formation portant sur le Code d'éthique et le Code de Conduite de Gildan. Code d'éthique
SO4 *	Mesures prises en réponse à des incidents de corruption.	●	Code d'éthique 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 2013, 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 2013, 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 2013. 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 Certification 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 2013, 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 2013, 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 2013, 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 2013, 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 2013, 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 2012

 [Lire le rapport \(pdf - 11.3Mb\)](#)

RAPPORT DE CITOYENNETÉ CORPORATIVE 2011

 [Lire le rapport \(pdf - 3.8Mb\)](#)

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 ses parties prenantes, leurs contributions et leurs points de vue nous permettant de collaborer et d'apprendre les uns des autres dans la quête de 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 des communautés où elle opère. Pour entamer le dialogue, échanger des idées et bâtir un consensus, nous invitons des groupes représentant les travailleurs et les gestionnaires des usines, les étudiants, les collègues, les syndicats, le milieu académique, les gouvernements, les communautés locales et les consommateurs à communiquer avec nous.

Ces 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 ou des séminaires, des questionnaires confidentiels ou encore de la rétroaction effectuée sur une base anonymes. Nous croyons que notre engagement doit être mutuellement avantageux et transparent, 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 et/ou a engagé des dialogues avec les organismes ci-dessous, lesquels ont été ciblés en fonction de leur pertinence par rapport à la Société et à notre industrie.

SUSTAINABLE APPAREL COALITION (SAC)

En 2013, Gildan a joint la SAC, un groupe établi à l'échelle de l'industrie et comprenant plus de 100 membres représentant des marques de vêtements et de chaussures, des détaillants, des fournisseurs, des organisations sans but lucratif et des organisations non-gouvernementales. La SAC se concentre actuellement sur son Index Higg, un outil développé afin de mesurer la performance environnementale et sociale des produits de l'industrie du vêtement et des chaussures.

En créant cet index, la SAC vise à réduire les redondances existant dans la façon de mesurer le développement durable au sein des industries du vêtement et des chaussures, et ce, afin d'accroître la valeur des entreprises par l'entremise de la réduction des risques et la création d'une méthode commune utilisée par les organisations afin de communiquer des informations relatives au développement durable à leurs parties prenantes.

Pour plus d'information sur la SAC, veuillez visiter leur site Internet au www.apparelcoalition.org.

WORLDWIDE RESPONSIBLE ACCREDITED PRODUCTION (WRAP)

Toutes les installations de couture de Gildan sont certifiées par la 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.

Pour plus d'information sur WRAP, veuillez visiter leur site Internet au www.wrapcompliance.org.

FAIR LABOR ASSOCIATION (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 été un précurseur en joignant les rangs de l'organisation il y a de cela 10 ans. 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 fait qu'elle effectue des vérifications indépendantes effectuées à l'interne comme à l'externe.

Nous sommes reconnaissants d'avoir pu bénéficier des principes de la FLA, qui nous ont guidés dans la mise en place de notre programme de responsabilité sociale d'entreprise, que nous estimons être robuste et rigoureux.

Lorsque Gildan a joint la FLA, nous en étions encore à un stade préliminaire de la mise en place de notre programme de responsabilité sociale d'entreprise (RSE). Depuis, nous avons investi massivement dans le développement de ce programme, qui est maintenant un programme robuste et rigoureux, comprenant des procédures détaillées en ce qui concerne les audits, tout en incorporant les principes directeurs de la FLA, de l'Organisation internationale du travail et d'autres organisations reconnues mondialement. Ceci nous a permis de développer des relations précieuses avec les diverses parties prenantes, dont les organisations non-gouvernementales, avec lesquelles nous maintenons un dialogue régulier et direct.

BETTER WORK

Gildan participe au programme Better Work de l'Organisation internationale du travail par l'intermédiaire de ses sous-traitants externes

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.

SUPPLIER ETHICAL DATA EXCHANGE (SEDEX)

Gildan est un membre du Supplier Ethical Data Exchange, ou SEDEX, lequel offre à ses entreprises membres une plateforme Web sécuritaire permettant d'archiver et de partager de l'information relative aux quatre piliers suivants : santé et sécurité, normes du travail, éthique d'affaires et environnement.

SEDEX ne consiste pas en une entité qui établit des normes et il n'approuve ou ne certifie pas nos politiques et normes. En fait, devenir membre de SEDEX est un signe de la volonté de Gildan de partager de l'information et d'utiliser cette information afin de gérer et d'améliorer les normes éthiques à travers sa chaîne d'approvisionnement.

CARBON DISCLOSURE PROJECT

Gildan participe également au 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.

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. Depuis, Gildan a travaillé sur une base collaborative avec MSN en ce qui concerne les pratiques de travail et la liberté d'association à ses divers sites de fabrication. La Société continue de dialoguer avec MSN à propos des pratiques en matière de responsabilité sociale.

WORKER RIGHTS CONSORTIUM

Le 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 l'application des codes de conduite liés au secteur de la fabrication et adoptés 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 d'ailleurs 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.

AUTRES

Nous avons également développé des relations avec les organisations ci-dessous :

- Adozona
- Anitec
- Asociacion Hondurena de Maquiladores
- Asociacion Nacional de Industriales
- Cámara de Comercio e Industrias de Choloma
- Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FundahRSE)
- 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.

Notre force en matière de régie d'entreprise commence au sein même de notre 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 en bonne posture 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 réalisations 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 sept 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 en matière de 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 à l'égard de la 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. Conformément à son engagement à maintenir un processus continu de mobilisation des actionnaires de la Société, le conseil d'administration a décidé, pour la troisième année consécutive, de donner l'occasion aux actionnaires de participer à un vote consultatif à l'assemblée annuelle des actionnaires 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 comportements éthiques et envers un rendement social et environnemental, tels que définis dans notre Code d'éthique, notre Code de conduite, notre Politique environnementale 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 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 sécurité et au développement durable, en plus du dialogue avec nos parties prenantes et les communautés, le conseil d'administration a confié cette responsabilité à son comité de gouvernance. En 2013, le nom de ce comité a été changé à « comité de gouvernance et de responsabilité sociale » afin de mieux refléter le rôle de surveillance du comité.

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, un Code de conduite, une Politique environnementale et un Code de pratiques environnementales.
- Seuls des administrateurs indépendants siègent au sein des trois comités du conseil d'administration (audit et finances, gouvernance et responsabilité sociale, rémunération et ressources humaines)
- Pendant sept années consécutives (2007-2013), 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 aux comportements attendus 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 à travers le monde, ainsi qu'aux membres de son conseil d'administration. Les nouveaux employés reçoivent une copie du Code d'éthique et du Code de conduite et doivent signer une attestation 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 de ses sous-traitants, consultants, agents et fournisseurs.

Le contenu et l'application de ces codes relève du comité de la haute direction de Gildan. Les normes et attentes décrites dans ces 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 L'ANNÉE 2013

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 cessation d'emploi.

Gildan a mis en place un cadre de conformité à plusieurs niveaux afin de minimiser les risques de conduite inappropriée de la part d'employés ou de partenaires d'affaires clés. Des politiques robustes soutiennent ce cadre, dont le Code d'éthique de Gildan, son Code de conduite et sa politique anti-corruption. Tous les employés de Gildan occupant minimalement un poste de chef de service doivent certifier qu'ils agissent en conformité avec le Code d'éthique et le Code de conduite de la Société, et de manière plus spécifique, avec la politique anti-corruption de la Société, adoptée par le conseil d'administration en 2004 et mise à jour en 2013.

Le service d'audit interne de Gildan effectue diverses vérifications formelles afin d'assurer la conformité aux politiques et procédures mentionnées ci-dessus. Dans le cadre du système de contrôle interne de la Société et de ses politiques de gestion du risque, toutes les unités d'affaires de Gildan sont soumises à une analyse liée à la corruption.

Le système de contrôle interne et les politiques de gestion du risque de Gildan incluent le Code d'éthique et le Code de conduite de la Société, de même que la Ligne d'intégrité et de responsabilité sociale. Cette ligne téléphonique, qui est gérée par un fournisseur de services tiers, permet aux employés de communiquer de façon confidentielle et anonyme 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 d'audit et des finances du conseil d'administration.



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



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

* Veuillez prendre note que Richard P. Strubel a pris sa retraite du conseil d'administration, ayant atteint l'âge de la retraite obligatoire en vertu de la politique formelle de retraite du conseil d'administration, et ce, en vigueur au 6 février 2014.

** À la suite de la retraite de M. Strubel, M. Russ Hagey a été nommé au conseil d'administration, en vigueur le 1^{er} novembre 2013, faisant en sorte que lors de l'assemblée annuelle des actionnaires, le nombre d'administrateurs nommés au conseil d'administration était toujours de neuf.

Lire davantage sur notre conseil d'administration

RÉGISTRE DES PRÉSENCES ET DIVERSITÉ – CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMITÉS –2013

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	11,1 %	11,1 %	0 %	100 %	100 %
COMITÉ DE VÉRIFICATION ET DES FINANCES	11,1 %	11,1 % ⁽¹⁾	0 %	100 %	100 %
COMITÉ DE RÉMUNÉRATION ET DES RESSOURCES HUMAINES	0 %	11,1 %	0 %	100 %	100 %
COMITÉ DE GOUVERNANCE	11,1 %	0 % ⁽¹⁾	0 %	100 %	100 %

(1) Veuillez noter que ces pourcentages reflètent la composition du conseil d'administration et de ses comités en date de la fin de notre exercice 2013. Par conséquent, ils ne prennent pas en compte l'ajout d'un nouveau membre du conseil d'administration en novembre 2013.



ACCUEIL > SOCIÉTÉ > PRIX ET DISTINCTIONS

Corporatif

LES VÊTEMENTS DE SPORT GILDAN INC. INCLUSE DANS L'INDICE MONDIAL DE DURABILITÉ DOW JONES POUR LA SECONDE ANNÉE CONSÉCUTIVE

Gildan est la seule entreprise nord-américaine qui fait partie du secteur « Textiles, vêtements et produits de luxe » de l'indice, et qui est listée dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones. La Société croit que ses initiatives en matière de responsabilité sociale créent de la valeur pour ses diverses parties prenantes, qui ont des attentes élevées face aux marques, en particulier dans l'industrie textile.

Les indices de développement durable Dow Jones sont tenus à jour par S&P Dow Jones Indices en collaboration avec RobecoSAM. Les indices, qui s'emploient à repérer les meilleures entreprises de chaque catégorie, mesurent la performance qu'affichent les chefs de file mondiaux en matière de développement durable. Les entreprises sont choisies au terme d'une évaluation globale de critères économiques, environnementaux et sociaux à long terme qui expliquent les tendances en matière de développement durable générale et sectorielle. Seules les entreprises reconnues par cette évaluation comme des chefs de file sectoriels sont incluses dans les indices.

Corporatif

ROBECOSAM 2014 SUSTAINABILITY YEARBOOK

Gildan a été incluse dans le Sustainability Yearbook 2014 (Annuaire 2014) de RobecoSAM, qui est la publication la plus complète au monde en matière de durabilité d'entreprise. En tant que l'une des entreprises ayant obtenu le plus haut pointage dans le secteur « Textiles, vêtements et produits de luxe », Gildan a aussi reçu la distinction « Gold Class » pour son excellente performance en matière de développement durable. Pour être éligible à une inclusion dans le « Yearbook », une entreprise doit se situer dans le 15e percentile supérieur de son secteur en plus d'avoir atteint un pointage qui se situe parmi les 30 % plus performantes entreprises de son industrie.

Canada

GILDAN PARMI LES 50 ENTREPRISES LES PLUS SOCIALEMENT RESPONSABLES AU CANADA (2009-2013)

Tous les ans en juin, le magazine Maclean's présente sa liste 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 figure sur cette liste des 50 entreprises les plus socialement responsables au Canada depuis cinq 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 canadiennes 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 2013, les initiatives suivantes de Gildan 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 installations 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. La mise en place d'une pratique qui exige les fournisseurs de signer un énoncé assurant qu'ils ne se procurent pas de coton en provenance de l'Ouzbékistan, où des enfants et le travail forcé sont fréquemment utilisés pour la production du coton.
- Le processus d'acquisition dans les marchés émergents, où Gildan effectue un processus élaboré de vérification préalable qui inclut une évaluation des risques sociaux et environnementaux.

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.

Honduras

LE SCEAU FUNDAHRSE EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE (2008-2043)

En 2014, pour la septième 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). Cette reconnaissance souligne le travail d'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. Ces aspects sont évalués par l'entremise d'un questionnaire couvrant des catégories liées aux relations avec les employés et les communautés, la régie d'entreprise, le marketing, l'environnement et les pratiques d'approvisionnement. Ce questionnaire est un outil d'évaluation élaboré par FUNDAHRSE en collaboration avec d'autres organismes œuvrant dans le domaine de la RSE en Amérique centrale et qui inclut des questions standardisées pour la région, ainsi que des questions spécifiques à chaque pays visé. Les entreprises qui atteignent ou dépassent les normes de FUNDAHRSE sont sélectionnées comme récipiendaires du prix, lequel souligne leur engagement envers la communauté et la cohérence avec leurs valeurs, leur mission et leur vision corporatives.

Honduras

PRIX PRÉSIDENTIEL D'EXPORTATEUR DE L'ANNÉE 2013

Gildan San Miguel, la plus grande installation de couture de Gildan au Honduras, a été sélectionnée par le ministère du Commerce afin de recevoir le prix présidentiel d'Exportateur de l'année 2013. Cette reconnaissance est accordée aux entreprises qui se démarquent par leurs grands volumes d'exportations et les emplois qu'ils créent. Il s'agit de la deuxième fois que Gildan reçoit cette distinction, puisque son installation « Hosiery Rio Nance » avait été l'un des récipiendaires en novembre 2010.

United States

GILDAN EST CHOISIE PAR WALMART POUR RECEVOIR LE PRIX D'EXCELLENCE EN RESPONSABILITÉ 2012

Au début de 2013, Gildan a reçu le « Prix d'excellence en responsabilité 2012 » lors du Sommet annuel des fournisseurs de Walmart, à Orlando. Gildan a reçu cet honneur pour ses pratiques de fabrication responsables tant au niveau social qu'environnemental. Walmart a reconnu Gildan pour son excellent partenariat d'approvisionnement et son véritable engagement envers les valeurs liées à la responsabilité sociale et environnementale en entreprise. Il s'agit du troisième prix que Gildan reçoit de la part de Walmart au cours des quatre dernières années.

United States

GILDAN REÇOIT LE PRIX « EMPLOYEUR DE L'ANNÉE » À EDEN

Le centre de distribution de Gildan à Eden a été nommé « Employeur de l'année » par Goodwill Industries du centre de la Caroline du Nord pour la région de Greensboro. La cérémonie de remise des prix s'est déroulée le 26 septembre 2013. Gildan a été nommée en reconnaissance du travail accompli localement en partenariat avec le Centre de ressources communautaires d'Eden (le CRC d'Eden), ainsi que des bénéfices offerts par Gildan à ses employés afin qu'ils poursuivent leurs études (mathématiques et/ou lecture et écriture). Grâce aux services du CRC d'Eden, certains de nos employés ont complété leur cours de formation générale (GED), tandis que d'autres ont assisté à des cours de tutorat en mathématiques ou en lecture. Le CRC d'Eden a aussi considérablement soutenu Gildan dans ses efforts de recrutement, tout d'abord en faisant la promotion de nos postes à combler lors de leurs foires à l'emploi, puis en nous aidant à évaluer les candidats. De plus, Gildan participe sur une base annuelle à un conseil consultatif de gens d'affaires avec Goodwill Industries afin de leur fournir des informations sur les besoins dans le secteur et de discuter des façons dont les ressources de Goodwill peuvent répondre à ces besoins.



Dans les dix dernières années, plus de 900 employés de Gildan ont bénéficié du programme Educatodos et poursuivi leurs études de niveau secondaire tout en continuant de travailler.



En 2013, plus de 150 bénévoles ont participé à la campagne "Offrir des sourires avec Gildan" en effectuant la livraison de plus de 4 500 jouets.

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 nous 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 réputation exceptionnelle dans les pays où se situent nos installations. Ceci nous permet d'accroître notre productivité et d'atteindre 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, de la Chine, de l'Europe et 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 37 000 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 POUR NOS 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

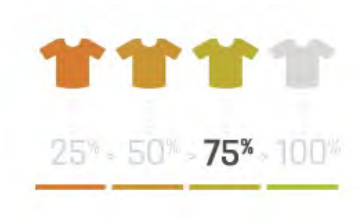
Intégrer la méthodologie de l'Initiative en matière de conformité sociale de la Fair Labor Association (FLA) dans notre programme actuel de conformité sociale, ainsi que dans nos pratiques et outils de surveillance.

Échéancier:

2014

Progression:

Compte tenu du lancement de l'Initiative en matière de conformité sociale (ICS) de la FLA en 2012, 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 afin d'adopter une approche plus complète au niveau du système de gestion, et ce, en utilisant la méthodologie de l'ICS. Nous avons poursuivi cette révision en 2013 et nous prévoyons toujours terminer cette étape en 2014. En plus d'intégrer la méthodologie de l'ICS, nous avons aussi effectué une analyse des meilleures pratiques de l'industrie, dont les résultats seront également incorporés dans notre nouvelle approche.



Cible

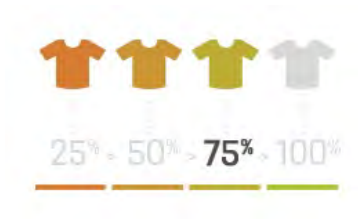
Poursuivre la mise en œuvre du programme d'ergonomie de Gildan dans toutes nos usines de couture, de textile et de fabrication de chaussettes au Honduras (pour atteindre le niveau 5, soit le statut de « Renommée internationale », du modèle de l'Ergonomics Center of North Carolina).

Échéancier:

2014

Progression:

Bien que nous ayons réalisé des progrès relativement à la mise en place de notre programme d'ergonomie, le projet demeure complété à 75 %. Alors que nous progressions vers l'atteinte du niveau 5 à nos installations, nous avons constaté que le modèle que nous avions mis de l'avant était difficile à mettre en place aux installations dans son format actuel. Nous avons donc révisé ce modèle dans le but de le rendre plus efficace et aussi moins exigeant au niveau de sa mise en place par les installations, sans pour autant compromettre ses principaux éléments et les avantages qu'il procure aux employés. Veuillez noter que le pourcentage d'achèvement de 75 % ne tient pas compte de nos installations récemment acquises au Honduras (Anvil et New Buffalo), qui ont entamé la mise en place du programme seulement cette année.



Engagement des employés

Cible

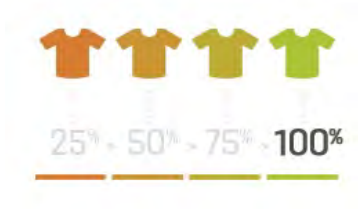
Réaliser un sondage auprès de tous les employés à l'échelle mondiale.

Échéancier:

2012

Progression:

Un sondage mondial des employés a été effectué en juillet 2013 et nous sommes actuellement à travailler à l'implantation d'initiatives d'amélioration ayant été établies en fonction des résultats du sondage.





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 l'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 dans notre 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 notre Code de conduite en format affiche.

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

FORMATION INTERNE SUR LE 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 notre installation intégrée au Bangladesh. En 2013, des formations de mise à jour sur le Code de conduite ont été offertes à tous les employés du Bangladesh, de l'Amérique centrale et du bassin des Caraïbes.

En septembre et en octobre 2012, tous les employés des deux sociétés récemment acquises par Gildan, GoldToeMoretz et Anvil Knitwear, ont suivi la formation sur le Code de conduite de la Société. En 2013, plus de 4 200 employés de toutes les installations d'Anvil et de l'installation de New Buffalo Shirt Factory au Honduras, récemment acquise par Gildan, ont aussi été formés sur le Code de conduite de Gildan. De la formation additionnelle sur des sujets tels que le Code de conduite de la FLA et les données de référence en ce qui concerne le milieu de travail, a aussi été offerte aux employés des installations d'Anvil au Honduras. Ces derniers ont aussi reçu de la formation abordant en profondeur les mécanismes de règlement des griefs, le harcèlement et l'abus, la discrimination, les politiques environnementales, etc.

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

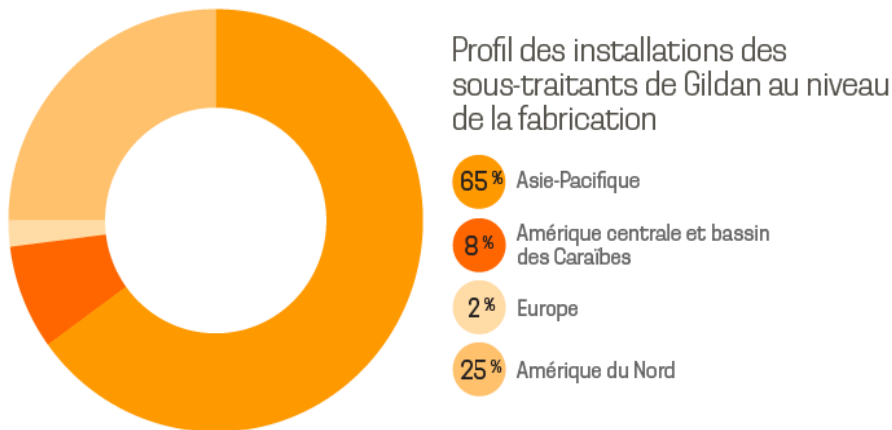


ACCUEIL > EMPLOYÉS > CODE DE CONDUITE > SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS

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 relativement à l'environnement, à la qualité et aux conditions 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.

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, en date de la fin 2013, Gildan faisait affaire avec 61 sous-traitants à travers le monde, ce qui représente 10 % de notre production totale en volume.



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 nos ententes commerciales régissant nos rapports contractuels. Cette pratique couvre les ententes suivantes :

- 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)
- Fournisseurs de matières premières
- Achats importants d'équipement

PROCESSUS DE VÉRIFICATION PRÉALABLE APPLICABLE AUX SOUS-TRAITANTS

Gildan a comme politique d'effectuer une évaluation de chaque sous-traitant sélectionné pour la fabrication de ses produits ou des produits sous licence afin de s'assurer de la conformité sociale de l'entreprise, et ce, avant même qu'un contrat de production soit conclu.

Ces audits sont réalisés par des vérificateurs internes ayant 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 et de la gravité des éléments identifiés lors de l'audit. 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. Dans le cas où le niveau de conformité est jugé insuffisant à la suite d'une vérification préalable, des commandes peuvent être annulées avant que la production ne soit lancée. En 2013, Gildan a refusé de confier de la production à deux sous-traitants en raison d'un niveau de conformité insuffisant.

FORMATION DES SOUS-TRAITANTS

Nous offrons de la formation sur une base continue à tous les employés de chacun de nos sous-traitants de couture à long terme en Haïti,. En 2013, plus de 1 000 employés de nos sous-traitants ont été formés sur le Code de conduite de Gildan et nous avons aussi formé près de 100 employés de nos sous-traitants sur l'utilisation des extincteurs.

De plus, depuis 2011, dans le cadre du programme *Better Work* Haïti, les gestionnaires des installations de nos sous-traitants en Haïti ont reçu de la formation sur différentes questions relatives au travail, incluant de la formation sur les sujets suivants :

- Planification des ressources humaines
- L'environnement, la santé et la sécurité
- Gestion du recrutement pour les postes clés
- Fidélisation des employés
- Organisation de séances de formation fructueuses
- Élaboration d'un système de rémunération et de motivation

En 2013, de la formation sur le Code de conduite de Gildan a aussi été offerte à un nouveau sous-traitant en Amérique centrale. En 2014, nous offrirons de la formation à nos sous-traitants afin de renforcer spécifiquement les aspects qui sont identifiés dans le cadre des vérifications d'audits.

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) reçoit également de la formation sur le droit du travail et les droits humains. S'adressant spécialement aux employés chargés de la sécurité embauchés par des sous-traitants, ce 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. En 2013, le personnel chargé de la sécurité dans nos installations de fabrication de textiles et de couture au Honduras a reçu une formation sur le Code de conduite de Gildan, de même que sur les politiques contre la discrimination, le harcèlement et l'abus dans le cadre du programme susmentionné. Près de 200 employés de nos sous-traitants ont reçu cette formation. De plus, le personnel chargé de la sécurité à nos installations de couture en République dominicaine a aussi été formé sur ces politiques. Une de nos installations de couture au Nicaragua a également formé son personnel de sécurité sur les politiques de Gildan.



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 installations 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 par ses sous-traitants.

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 2013, 228 audits ont été réalisés. De ceux-ci, 156 ont été effectués par les auditeurs internes de Gildan ou par des auditeurs externes au nom de Gildan, alors que 72 ont été menés par des auditeurs externes ou des évaluateurs au nom de la WRAP, de la FLA, du programme Better Work de l'Organisation internationale du Travail 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 installations de fabrication, y compris celles de ses sous-traitants, au moins une fois tous les 18 mois.

En vigueur dès l'exercice financier 2014, Gildan a mis en place une nouvelle politique afin que tous les audits réalisés au sein de ses propres installations le soient sans préavis. Les audits de Gildan dans les installations de ses sous-traitants peuvent soit être faits sans préavis, ou semi-annoncés. 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 installations 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'installation
- 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 d'abord 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.

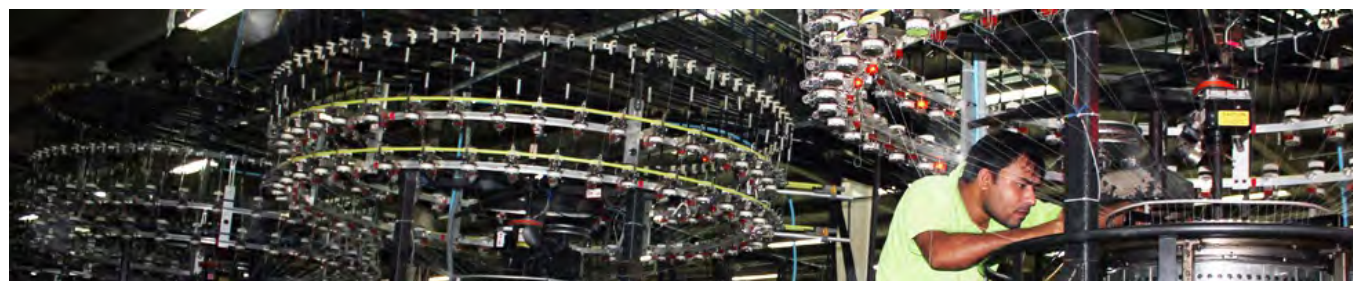


ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL

Gildan offre un milieu de travail éthique et stimulant. Gildan aspire à offrir un environnement de travail positif à tous ses employés.

Tous nos employés de production permanents dans nos installations nous appartenant reçoivent un salaire considérablement supérieur aux salaires minimum fixés par la loi dans l'industrie, et ce, dans chacun des pays où nous exerçons nos activités. De plus, dans la vaste majorité de nos installations, 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 et à temps plein plutôt que les contrats temporaires.

Plusieurs raisons expliquent cette préférence, celle-ci nous permettant de :

- 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
- Faciliter l'adoption, par les employés de la culture et des valeurs de la Société

Toutefois, il arrive que l'embauche d'employés temporaires soit 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 2013 - 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
ASIE	0		100	
	0	0	38,3	61,7
BASSIN DES CARAÏBES	0,5		99,5	
	61,5	38,5	59,4	40,6
AMÉRIQUE CENTRALE	0,9		99,1	
	54,2	45,8	74,3	25,7
EUROPE	7,4		92,6	
	50	50	20	80
AMÉRIQUE DU NORD	0,4		99,6	
	57,1	42,9	50	50

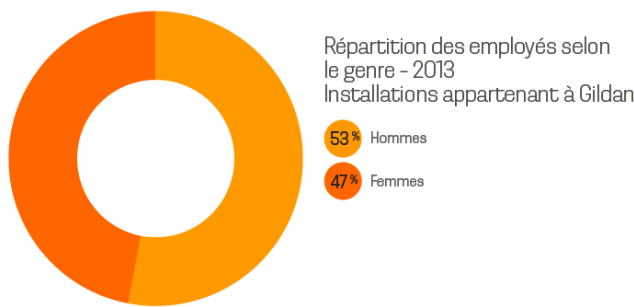
- Un contrat d'emploi permanent est un contrat d'employé à temps plein ou à temps partiel d'une durée indéterminée.
- Un contrat d'emploi temporaire est un contrat d'emploi qui se termine à la fin d'une période déterminée ou lorsqu'un mandat spécifique d'une durée limitée est complété.

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 (%)
ASIE	74,5	25,5	50,7	49,3
BASSIN DES CARAÏBES	67,1	32,9	67,1	32,9
AMÉRIQUE CENTRALE	70,1	29,9	43,9	56,1
EUROPE	50	50	83,3	16,7
AMÉRIQUE DU NORD	46,7	53,3	52,4	46,4

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. En ligne avec notre Code de conduite et les conventions de l’Organisation internationale du travail, cette politique stipule qu’aucun employé doit faire l’objet de discrimination, peu importe la forme qu’elle prend.



LE PROGRAMME « POSSIBILITÉS » AU NICARAGUA ET EN RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

En septembre 2012, Gildan et Los Pipitos, une organisation non gouvernementale venant en aide aux personnes ayant des incapacités mentales ou 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.

En mai 2013, Gildan a établi un partenariat avec l’École nationale pour les personnes sourdes en République dominicaine afin d’implanter le programme « Possibilités » dans nos installations de couture situées dans ce pays. Le programme vise à sensibiliser les employés relativement aux collègues de travail ayant des besoins spéciaux. Déjà quatre individus ayant des besoins spéciaux ont été embauchés à nos installations de couture de Las Americas et reçoivent actuellement une formation adaptée à leurs besoins.



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.

À nos installations de fabrication de textiles et nos installations de couture, nous sommes fiers de notre 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'accroître leurs compétences et de s'instruire davantage par l'entremise de nos programmes de formation. Tous nos employés de production permanents dans les installations nous appartenant 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 incitatifs aux employés qui surpassent certains objectifs. Ces incitatifs, versés sous forme de rétribution ajoutée à la rémunération de base, visent à récompenser les employés ayant une efficacité supérieure 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 était d'élaborer une procédure qui pourrait être utilisée par notre équipe locale de gestionnaires des ressources humaines pour calculer le juste salaire. En 2013, nous avons passé en revue les différentes méthodologies utilisées afin de calculer le juste salaire et nous les avons comparées avec les résultats de notre projet pilote afin d'améliorer notre évaluation antérieure. 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 en 2014.

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, ainsi que les secteurs industriels, bancaires et de la fabrication.

La plupart des pays déterminent le salaire minimum appliqué à l'industrie de la fabrication. 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 en Haïti

MIS À JOUR EN DÉCEMBRE 2014

Contrairement à la majorité des activités de Gildan, qui sont verticalement intégrées, nous confions certaines activités de couture à des sous-traitants en Haïti. Conséquemment, afin de répondre aux préoccupations soulevées en ce qui concerne la question du salaire minimum en Haïti, Gildan s'est engagée en novembre 2013 à exiger de ses sous-traitants haïtiens qu'ils se conforment au paiement de 300 gourdes par jour à leurs employés rémunérés à la pièce, et ce, dans le cadre d'une journée de travail de huit heures, en autant qu'ils continuent à travailler à un taux d'efficacité raisonnable.

Nous pouvons vous assurer que notre engagement demeure le même et que nous avons pris des mesures proactives en ce sens. Nous sommes heureux d'avoir complété les étapes nécessaires afin d'assurer la conformité à cette demande et nous aimerions partager avec vous les plus récents développements, décrits ci-dessous.

- À la suite de plusieurs rencontres avec des dirigeants syndicaux en Haïti qui se sont déroulées au cours de la dernière année, ceux-ci ont confirmé leur accord avec le taux applicable et la méthodologie que nous utiliserons afin de valider la conformité, c'est-à-dire le paiement de 300 gourdes par jour dans le cadre d'une journée de travail de huit heures, en se fondant sur un niveau d'efficacité raisonnable conformément à notre engagement envers le WRC.
- Nous sommes heureux de rapporter que le 20 octobre 2014, le plus important syndicat du secteur du vêtement en Haïti, Sendika Ouvriye Tekstil ak Abiman (SOTA-BO), a signé une entente avec l'un de nos sous-traitants par l'entremise de laquelle les deux parties confirment leur accord avec la structure de paiement mentionnée ci-dessus. Gildan a joué un rôle de facilitateur dans le cadre de ce processus de négociation et entretient actuellement un dialogue afin de parvenir à la signature d'une entente similaire avec notre autre sous-traitant, et ce, dans un avenir rapproché.
Il est important de noter que malgré qu'aucune entente officielle n'ait encore été signée avec ce deuxième sous-traitant, les changements nécessaires ont néanmoins déjà été mis en place afin de refléter la structure de paiement en vigueur. Ces changements ont été validés par l'entremise de notre processus de vérification indépendant.
- En collaboration avec notre propre équipe de vérification indépendante, nous avons réalisé des audits au sein de toutes les installations de nos sous-traitants en Haïti afin de valider que les paiements faits aux employés rémunérés à la pièce étaient équivalents au minimum de 300 gourdes par jour dans le cadre d'une journée de travail de huit heures, en fonction du taux à la pièce sur lequel il y a eu entente avec les dirigeants syndicaux en Haïti.
- Nous pouvons confirmer qu'après avoir révisé les résultats de ces audits, le plus récent ayant eu lieu en août 2014, nous sommes d'avis que l'ensemble des installations de nos sous-traitants respectent substantiellement les paramètres que nous avons établis avec les syndicats.
- Nous sommes engagés à poursuivre le déploiement d'audits indépendants réguliers dans toutes les installations de nos sous-traitants afin de valider la conformité avec le paiement aux employés rémunérés à la pièce sur lequel nous nous sommes entendus.

Gildan confie une partie de ses opérations de couture en Haïti depuis plus de 15 ans et nous continuerons à le faire dans le futur. Tous les sous-traitants avec qui nous faisons affaires sont responsables de la mise en place de toutes les conditions requises afin de respecter notre Code de conduite. Des membres de l'équipe de Gildan font des suivis réguliers avec nos sous-traitants et vérifient qu'ils se conforment à nos normes de qualité et de conformité sociale.

Salaire minimum au Bangladesh

Au Bangladesh, une structure de salaire minimum a été établie pour l'industrie du vêtement et les travailleurs sont classés en fonction du poste qu'ils occupent. Nos employés au Bangladesh reçoivent un salaire significativement plus élevé que le salaire minimum légal du pays.

RÉCOMPENSER LE DÉVOUEMENT ET LE RENDEMENT DES EMPLOYÉS

Évaluation du rendement

Gildan dispose d'un processus d'évaluation du rendement pour les employés salariés.

Régime d'incitation à court terme

Une proportion des employés indirects, principalement ceux occupant minimalement un poste de gestion, 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. Ces primes sont directement liées aux objectifs qui sont atteints dans le cadre du processus annuel d'évaluation du rendement.

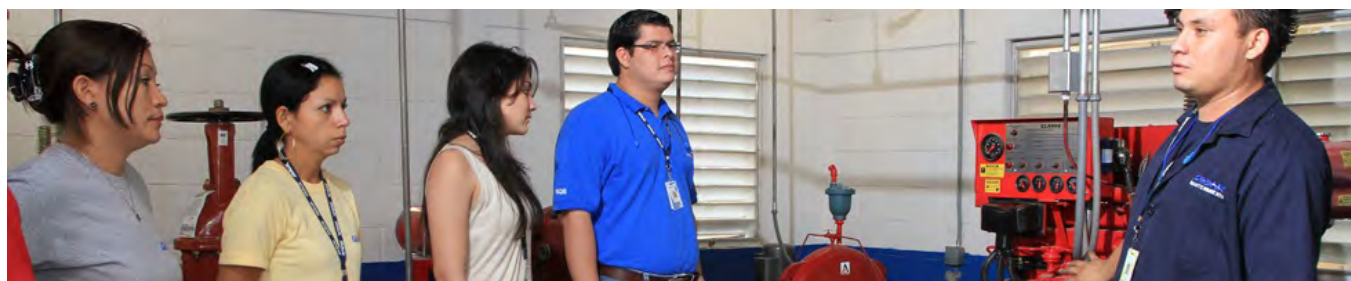
Régime d'incitation à long terme

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. En 2012, la Société a procédé au lancement du RAAE auprès des gestionnaires et des cadres en Amérique centrale, en République dominicaine et à la Barbade afin de les encourager à 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 au sein de nos installations 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

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 les positionner afin qu'ils puissent profiter d'occasions de croître dans l'organisation.

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 leur emploi respectif. 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.

Les besoins spécifiques en matière de formation pour les employés sont identifiés au moyen du processus d'évaluation du rendement. En fonction de cette évaluation, nous offrons tout au long de l'année 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. Gildan encourage également la mobilité de ses employés d'une installation ou d'un centre de fabrication à un autre afin de permettre la formation croisée au sein de l'organisation.

En 2013, environ 1,39 million d'heures-personnes de formation ont été données à l'échelle mondiale, ce qui représente en moyenne 39,7 heures-personnes de formation par employé, une augmentation d'environ 40 % comparativement à 2012.

En 2013, les heures-personnes de formation offertes aux employés peuvent être réparties comme suit :

CATÉGORIE	HEURES-PERSONNES
FORMATION INITIALE ET CODE DE CONDUITE	32 920
DÉVELOPPEMENT HUMAIN	118 273
FORMATION TECHNIQUE	1 084 310
SANTÉ ET SÉCURITÉ	65 918
ENTRETIEN	12 978
QUALITÉ	70 687

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.

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

- **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 internes
- **La santé et sécurité**
Préparation des brigades internes, formation sur la sécurité dans les installations 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**

- **Citoyenneté corporative**

Code de conduite, ergonomie, environnement

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 centres de distribution reçoivent une formation sur l'utilisation de la machinerie, alors que le personnel administratif de nos diverses installations 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 2013, environ 200 500 heures-personnes de formation sur les modules de couture ont été offertes au Honduras, plus de 384 000 heures-personnes de formation au Nicaragua et plus de 78 500 heures-personnes de formation au Bangladesh.

Afin de renforcer notre engagement envers la formation technique, le Système de formation Dortex a été mis en place à notre installation de fabrication de textiles de la République dominicaine (Dortex). Au cours de l'exercice 2013, près de 12 300 heures-personnes de formation ont été offertes aux opérateurs et aux employés auxiliaires.

Jusqu'à présent, en République dominicaine, 79 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 installations de fabrication de textiles au Honduras ont reçu une certification Ceinture verte de Six Sigma Green Belt. Nous prévoyons la certification de participants additionnels en 2014.



ACADÉMIES 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. En novembre 2013, près de 40 employés ont obtenu leur diplôme de cette académie et sont maintenant prêts à grandir au sein de Gildan.

Au Honduras, Gildan a mis sur pied un projet pilote d'académie de formation interne dans son installation de couture de Villanueva, auquel participent 20 employés. Nous prévoyons que le premier groupe d'employés de notre installation de Villanueva obtiendront leur diplôme au début de 2014. Nous élargirons également ce programme à nos installations de fabrication de textiles.

En 2013, Gildan a mis sur pied deux centres de formation collaborative avec PROCINCO, qui constitue le volet formation de l'Association hondurienne des maquilas (Asociacion Hondurena de Maquiladores - AHM), et l'Institut national pour la formation professionnelle (INFOP). Ces centres de formation ont été instaurés sous la responsabilité de l'équipe de gestion du service d'ingénierie au Honduras et sont équipés d'outils et de machinerie réels afin d'offrir une formation technique pour nos techniciens d'entretien. Cette formation est offerte par l'entremise d'un programme structuré de façon à combiner des heures de formation théorique et des heures de formation pratique.

Depuis l'ouverture de ces centres, nous avons offert environ 11 800 heures-personnes de formation technique à 121 techniciens d'entretien. Les centres de formation collaborative constituent une première dans l'industrie du vêtement au Honduras en ce qui concerne les processus de fabrication de textiles et de chaussettes.

PROGRAMMES DE LEADERSHIP ET DE GESTION

Nous offrons également de la formation portant sur la gestion et le leadership, de même que de la formation sur les lois du travail, à nos directeurs, chefs de service et coordonnateurs en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. Voici quelques exemples de programmes qui ont débuté en 2013 :

- Dans le cadre de nos initiatives liées à l'apprentissage visant à renforcer notre équipe de direction au Honduras et au Nicaragua, Gildan a signé une entente de collaboration avec l'école de commerce ADEN afin d'offrir un programme de formation de 2 000 heures au cours de 2013 et 2014. L'école de commerce ADEN est une institution à vocation éducative qui met l'accent sur le développement professionnel des gestionnaires et de la direction, et qui possède des alliances stratégiques avec des universités et des écoles de commerce en Amérique latine, aux États-Unis, en Espagne et en Suisse. Le programme aborde des sujets tels que la gestion de projets, les habiletés de négociation, la gestion de la chaîne d'approvisionnement et le développement professionnel. De plus, le programme de formation offre du mentorat et du coaching, offrant ainsi des

outils afin d'améliorer les habiletés de gestion et interpersonnelles des participants. Le coaching personnel contribue aussi à améliorer la qualité de vie des participants et leur permet de développer leur plein potentiel. Le programme est conçu pour des petits ou moyens groupes d'individus qui sont identifiés comme joueurs clés pour l'organisation.

- En République dominicaine, nous avons débuté un programme spécialisé en leadership à l'intention des gestionnaires afin de développer leurs compétences dans des domaines tels que le leadership, la planification stratégique, le coaching et l'intelligence émotionnelle.
- À la Barbade, un groupe de superviseurs et de chefs de service ont reçu une formation sur la gestion des conflits, de même qu'une formation portant spécifiquement sur le Barbados Employment Rights Act. Nous avons aussi commencé à offrir aux employés de gestion des séances de formation sur les compétences relatives au comportement et au volet technique. Vingt-cinq employés ont participé à cette formation cette année.

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

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.

L'école du savoir-faire parental

En 2013, au Honduras, Gildan a créé un programme de formation intitulé « L'École du savoir-faire parental ». L'objectif du programme est de soutenir nos employés avec une formation qui va bien au-delà des enjeux liés au travail. Au cours des ateliers, les parents sont invités à reconnaître l'importance de mieux se connaître afin d'appliquer les apprentissages et techniques apprises dans le cadre des séances, et ce, afin de mieux communiquer avec leurs enfants et leur famille. Dans la première année d'existence du programme, 13 ateliers de 10 heures chacun ont été organisés au Honduras et offerts aux employés de toutes les installations. Au total, 2 400 heures de formation ont été offertes au profit de plus de 100 employés et leurs conjoints. Trois animateurs de groupe ont été formés à l'interne afin de poursuivre la mise en place des ateliers et l'ouverture de nouveaux groupes au Honduras au cours de l'année 2014.

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. Déjà en 2010, Gildan avait élargi son programme à toutes ses installations de fabrication de textiles et ses installations de couture au Honduras.

Dans les dix dernières années, plus de 900 employés de Gildan ont bénéficié du programme et poursuivi leurs études de niveau secondaire tout en continuant de travailler. Ce nombre inclut les employés qui étaient inscrits au programme l'an dernier.

Projet METAS : renforcer les compétences professionnelles de base

En octobre 2012, Gildan et Proyectos METAS ont signé une entente afin de mettre en œuvre le projet METAS avec un groupe pilote de 70 de nos employés honduriens. Le groupe initial de participants est composé d'employés qui font aussi parti du programme Educatodos. Le projet METAS, une initiative financée par l'Agence américaine de développement international (USAID), vise à renforcer les compétences professionnelles de base telles que les mathématiques, la recherche d'information et la compréhension de textes. Le projet, qui implique 60 heures de formation, mènera les employés qui y participent vers l'obtention d'une certification pour leurs compétences. Près de 20 employés qui ont participé au programme ont obtenu leur certification bronze ou argent. Le reste des employés participant ont poursuivi le programme avec l'objectif d'effectuer les examens de certification au début de 2014.

Multiplier les possibilités d'éducation pour nos employés

Du mois d'avril au mois de juin 2013, un programme d'éducation à distance a été mis en place à notre installation de couture Star. Un groupe de six bénévoles a offert un total de 204 heures afin d'assurer l'enseignement auprès de 34 de leurs collègues durant leurs jours de congé. Ce trimestre, le programme était axé sur la matière vue en 9e année du secondaire.

Le programme est géré en collaboration avec le Bureau de l'éducation par l'entremise de l'Institut hondurien de l'éducation par la radio (IHER).





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 le taux de 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. Afin de remédier à cette situation, en février 2012, Gildan a signé un accord de coopération pédagogique avec l'Universidad Tecnológica de Honduras (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 2013, plus de 250 employés de Gildan ont profité de cette entente et se sont inscrits à l'université dans les diverses options de cheminements de carrière, dont la production industrielle, l'administration des affaires et les relations industrielles.

ACCORD DE COLLABORATION AVEC L'INATEC AU NICARAGUA

En septembre 2012, Gildan a signé un accord de collaboration avec l'*Instituto Tecnológico Agropecuario* (ITA), un institut local géré par le *National Technical Institute du Nicaragua* (INATEC), situé à Nandaime.

Cette entente offre à nos employés de l'installation de couture de Rivas la possibilité de poursuivre des études techniques selon un horaire adapté à leur horaire de travail. L'entente permet donc à ces employés d'étudier l'anglais, l'administration, la comptabilité et l'informatique à l'une des institutions à vocation éducative affiliées à l'INATEC. Un total de 450 employés participe actuellement à ce programme. Ces cours sont parrainés par l'INATEC et sont donc offerts gratuitement à nos employés.

MA MAISON DE LA CONNAISSANCE EN RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

En République dominicaine, Gildan a fondé une école de formation 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. En 2013, 63 employés ont participé à ce programme de formation.



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. Couvrant 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 l'*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 2013, à l'échelle mondiale, les taux de blessures et de gravité ont respectivement augmenté de 52 % et de 4 % par rapport à 2012. Toutefois, comparativement à 2010, notre année de référence, à l'échelle mondiale, les taux de blessures et de gravité ont respectivement diminué de 30 % et de 25 %. L'augmentation observée en 2013, tant au niveau du taux de blessures que du taux de gravité, s'explique par la plus faible performance relative à la santé et sécurité aux trois installations qui ont été ajoutées à la suite de l'acquisition d'Anvil, de même qu'à l'installation du Bangladesh. Toutes ces installations étaient en effet incluses pour la première fois dans nos statistiques mondiales relatives à la santé et sécurité.

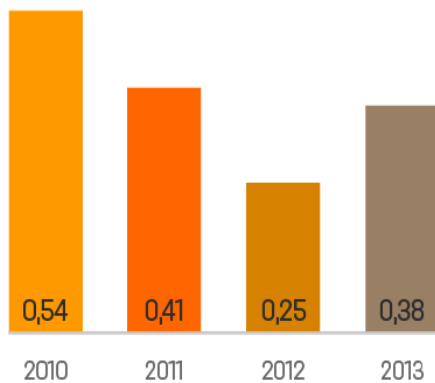
Un accident est malheureusement survenu en 2013 à notre installation du Bangladesh, causant le décès de l'un de nos employés. Gildan a traité ce décès avec le plus grand sérieux et nous avons immédiatement procédé à une enquête en profondeur. Cette enquête a montré que l'omission d'un entrepreneur externe de se conformer aux procédures adéquates en ce qui concerne le travail à haute température a causé l'électrification de la rampe d'escalier située à proximité de là où il effectuait les travaux, qui a ensuite électrocuté notre employé. L'enquête a également inclut une révision en profondeur des procédures de sécurité, laquelle a généré la formulation de recommandations afin d'assurer la sécurité de tous nos employés en tout temps. De plus, une formation obligatoire est maintenant offerte à toutes les fois qu'un nouvel entrepreneur travaille à l'une de nos installations et tous les entrepreneurs qui travaillent dans nos installations sont supervisés par un membre de l'équipe de Gildan.

Nous avons également décidé d'améliorer la culture de santé et sécurité à notre installation du Bangladesh à travers les initiatives suivantes :

- L'envoi d'employés qualifiés en santé et sécurité en provenance de nos installations de l'Amérique centrale afin d'assurer la formation des employés du Bangladesh qui œuvrent au niveau de la santé et sécurité;
- Le renforcement de l'utilisation de l'équipement de protection personnelle;
- L'accroissement du degré d'engagement et d'implication des gestionnaires intermédiaires en ce qui concerne la santé et la sécurité des employés, en ayant par exemple des gestionnaires locaux qui effectuent les inspections mensuelles portant sur l'entretien et la sécurité;
- La construction d'une salle médicale pour les employés du quart de travail de nuit;
- L'augmentation de la sensibilisation des employés relativement à la santé et sécurité en offrant davantage d'occasions de formation.

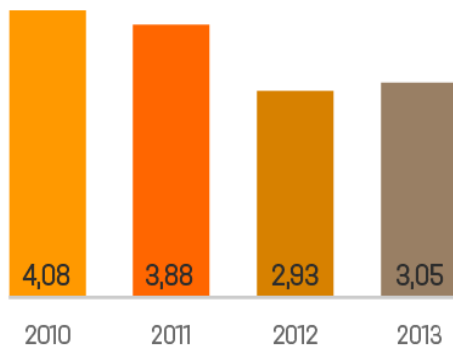
L'année 2013 a été marquée par l'intégration des politiques et procédures de Gildan en matière de santé et sécurité au sein des installations d'Anvil. Afin d'améliorer la performance de ces installations relativement à la santé et sécurité, nous avons embauché du nouveau personnel de santé et sécurité, que nous avons formé au sujet des normes de Gildan. Nous avons également mis en place des procédures pour le travail à haute température, la gestion de produits chimiques et l'équipement de protection personnelle, dont la présence était déficiente à ces installations. De plus, nous avons installé des cliniques médicales entièrement équipées à l'installation de fabrication de textiles et aux installations de couture d'Anvil.

Taux d'accidents de travail 2010-2013



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 2010-2013



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.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU BANGLADESH

Gildan possède une installation verticalement intégrée de fabrication de textiles et de couture située près de Dhaka. Cette installation a été acquise en mars 2010, dans le cadre d'une initiative stratégique mise de l'avant par la Société dans le but de d'accroître ses activités commerciales en Europe et en Asie.

Depuis l'acquisition, Gildan a procédé avec succès à l'implantation de son Code de conduite et de son Code de pratiques environnementales, qui constituent les pierres angulaires de notre programme « Gildan : un engagement authentique ». Nous avons aussi investi massivement afin d'aligner cette installation avec nos autres installations en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et des États-Unis. Ces investissements comprenaient l'installation de sorties d'urgence externes, un nouveau système de traitement des eaux et le remplacement et/ou la mise à niveau de l'équipement afin d'élever l'installation au niveau des normes mondiales de Gildan. Dans le cadre du processus de vérification préalable à l'acquisition de cette installation, nous avons mandaté une firme d'ingénierie américaine afin d'effectuer une évaluation de la propriété physique et les bâtiments. À la suite de leurs observations, des ressources considérables ont été allouées afin de renforcer les structures des bâtiments avec de l'acier de construction et du béton armé. De plus, chaque année, une équipe de spécialistes de la sécurité et de la prévention des sinistres de notre bâtiment vérifie notre bâtiment.

Tout particulièrement à la lumière des tragédies qui sont survenues au cours de la dernière année aux installations de Tazreen Fashions Ltd et de Rana Plaza au Bangladesh, nous demeurons confiants envers les actions que nous avons entreprises jusqu'à maintenant afin d'assurer la santé et la sécurité de nos employés. La santé et la sécurité de nos employés continueront à être d'une importance capitale pour nous.

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 nos installations de fabrication de textiles.

Ces comités sont aussi responsables d'organiser de la formation pour les employés, de même que des exercices d'évacuation et de sécurité sur une base régulière. À l'un de nos récents exercices d'évacuation effectués au Bangladesh, nous avons réussi à procéder à l'évacuation des employés de quatre étages en cinq minutes.

Gildan a également un comité de santé et sécurité mondial, qui est formé de représentants des services des ressources humaines et de la santé et sécurité en provenance de chacune des régions géographiques de Gildan. Ceux-ci se rencontrent à tous les trimestres afin de discuter des accidents ayant impliqué des employés et des causes fondamentales de ces accidents. Ils analysent aussi les tendances en ce qui concerne les taux de blessures et de gravité. Ces rencontres permettent aux différentes régions de partager les meilleures pratiques et de trouver des solutions innovatrices aux problématiques liées à la santé et sécurité, ce qui pourra, nous l'espérons, contribuer à éviter de futurs accidents. Des idées de formations et de campagnes de sensibilisation en matière de santé et sécurité sont aussi discutées à ces rencontres.



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 2013, les employés ont reçu environ 65 900 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 ont été 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. Plus de 440 employés ont été formés sur ce programme spécifique, pour un total de plus de 2 200 heures-personnes de formation.

De plus, à la suite de l'acquisition d'Anvil, toute leur équipe d'environnement, santé et sécurité ont été formés sur les normes de Gildan en la matière. L'objectif de ces séances de formation était d'implanter le système de gestion de la santé et sécurité de Gildan de manière consistante à travers toutes les installations.

Par ailleurs, en 2013 seulement, plus de 5 000 employés de notre installation de couture San Miguel au Honduras ont été formés sur l'ergonomie par les membres du personnel médical et l'équipe d'environnement, santé et sécurité. Des séances de formation similaires ont également été offertes à plus de 17 000 employés des autres installations. Ces séances de formation ont lieu dans le cadre de l'implantation de notre programme d'ergonomie. Pour plus de détails sur ce programme, cliquez [ici](#).



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.

Les vérifications en matière de santé et sécurité menées dans l'ensemble des installations appartenant à Gildan incluent les suivantes :

- **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'installation
Entretien et état de l'équipement
Étiquetage et entretien des produits chimiques
Entretien ménager

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 2013, à la suite de l'acquisition d'Anvil, les chefs de service et les coordonnateurs de l'environnement, santé et sécurité ont été formés sur nos politiques et procédures relatives à l'environnement, à la santé et à la sécurité de Gildan, et ce, afin que les pratiques soient les mêmes dans l'ensemble de nos installations.

Certification des cafétérias

Conformément à notre engagement à fournir à nos employés des services de cafétéria propres 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 continuellement améliorer la qualité de nos cafétérias et la satisfaction de nos employés. 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. Ceci leur permet de détecter rapidement les non-conformités et les aide à appliquer les mesures correctives nécessaires afin d'y remédier, conformément aux normes internationales.

En juin 2011, les installations de San Miguel et de Choltex 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'installation de couture de Rivas au Nicaragua, ont aussi obtenu la certification Or. Nos installations Rio Nance V, AKH et Star au Honduras, de même que notre installation de couture de San Marcos, au Nicaragua, mettent actuellement en œuvre ce programme et il est prévu qu'ils reçoivent leur certification au cours de 2014.

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 locaux (qui comprennent l'accès aux soins de santé), nos médecins dans chacune de nos installations ont analysé les tendances concernant la santé publique dans les cas de 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, en 2012, un programme préventif contre la leptospirose a depuis 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 l'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

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 relativement à des problématiques liées au diabète, à l'orthopédie, à l'audition, de même qu'aux soins dentaires, ophtalmologiques et gynécologiques.

En 2013, plus de 6 700 de nos employés en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes ont reçu des soins médicaux gratuits dans le cadre de ces foires de la santé organisées par Gildan.

L'initiative a également été déployée à notre siège social situé à Montréal, où, en octobre 2013, nos employés ont été invités à assister à une foire de la santé organisée par le service des ressources humaines. Onze différentes organisations étaient présentes afin d'offrir des conseils et de l'information sur des problématiques liées à la santé. Plus de 100 employés ont visité la foire durant la journée. Parmi les activités offertes, ils ont pu faire prendre leur pression sanguine ou encore découvrir leur indice de masse corporelle.

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 2013, 2 786 employées 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.

Gildan continue à soutenir cette campagne chaque année en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, en offrant à toutes les employées des cytologies sans frais. En 2013, dans le cadre de ce programme, plus de 1 800 employées de nos installations situées dans ces régions ont pu effectuer gratuitement un examen Pap et une mammographie.

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

Depuis 2010, nos installations de l'Amérique centrale et du bassin des Caraïbes ont développé une campagne annuelle de sensibilisation au cancer du sein de Gildan, intitulée La Tournée Rose, qui se déroule en octobre. En 2013, la campagne a été lancée à nos installations de la République dominicaine et dans les installations d'Anvil. Pendant la campagne, les installations 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. Plus de 26 000 employés ont participé aux différentes activités de la campagne et 250 employés de Gildan ont participé à la Marche de la vie, un événement parrainé par la Ligue hondurienne contre le cancer.

De plus, nos médecins ont sensibilisé plus de 12 000 employés au Honduras et 1 500 en République dominicaine par l'entremise de séances d'information planifiées pour chaque quart de travail.

Au cours du mois de la sensibilisation au cancer du sein, Gildan a également joint les autorités locales, les organismes de prévention du cancer du sein et d'autres entreprises dans le cadre de diverses activités auxquelles plus de 500 de nos employés de toutes nos installations ont agi à titre de bénévoles afin de répandre de l'information sur la lutte 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 d'être compensées pendant 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 712 femmes ont participé à l'atelier depuis sa création. En 2013, nos installations de couture au Nicaragua ainsi que nos installations de couture et de textiles en République dominicaine ont également offert les ateliers sur la maternité, auxquels plus de 260 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'installation de couture de Villanueva a été reconnue pour son programme.

D'autres installations 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'installation de couture de Villanueva, Gildan a inauguré sa première salle d'allaitement à l'installation de couture de Las Americas, en République dominicaine. Cette initiative vise à soutenir nos employées qui reviennent au travail après avoir donné naissance et qui allaitent encore. En moyenne, 150 employées par année utilisent cette salle, qui est décorée de photos des enfants des employés et munie d'un petit réfrigérateur et d'un fauteuil confortable.

En avril 2013, une aire d'allaitement a été inaugurée à Dortex. Celle-ci possède la même infrastructure et fonctionne en suivant le même concept que les aires d'allaitement aux autres installations de Gildan.

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 2012, 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 1 100 employés ont demandé à 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 2013, notre personnel médical a offert aux employés de l'information relative à la prévention du VIH par l'entremise de présentations offertes sur le lieu de travail, de même que des affiches posées sur les tableaux d'affichage à travers les installations du Honduras et de la République dominicaine.

Campagne contre la dengue

Au début du mois de mai, une campagne contre la fièvre dengue, maladie très courante au Honduras, a été organisée à notre installation Star. De l'information a été affichée sur les babillards et des séances éducatives ont été menées par un médecin spécialiste de cette maladie, au cours desquelles des informations sur les symptômes, les conséquences et les façons de combattre cette maladie ont été partagées avec les employés.

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.







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

Assurer et améliorer la santé et la sécurité de nos employés constituent une priorité qui fait partie intégrante de nos opérations. Puisque le processus de couture implique des mouvements répétitifs qui peuvent causer de l'inconfort et 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 (TMS) 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) et 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, il 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 TMS. Ces recommandations ont été implantées et elles ont été incorporées dans le programme d'ergonomie de Gildan.

Conformément à l'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 • Leadership 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 gèreront 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.

Au cours de 2013, les installations de fabrication de chaussettes et les installations de couture au Honduras ont franchi le niveau 4, « Mesures préventives ». De la formation portant sur les principes d'ergonomie a été offerte à plus de 14 000 employés et l'*Ergonomic Center of North Carolina* a fourni de la formation sur place à 27 membres des différents comités d'ergonomie, renforçant ainsi leurs connaissances en matière d'identification, d'analyse et de contrôle des dangers. Les installations de fabrication de textiles ont amélioré certains des éléments clés de l'ergonomie pour atteindre le niveau « Mesures préventives », dont la gestion des blessures. Toutefois, ces installations travaillent toujours à renforcer les autres éléments clés du niveau « Conformité » du programme dans le but d'atteindre le niveau « Mesures préventives » dans une courte période de temps.

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, 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 et la mise en place du 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.

Au cours de 2013, les installations de couture de Gildan au Nicaragua ont poursuivi l'implantation du programme d'ergonomie en développant des activités liées au niveau « Mesures préventives », spécifiquement au niveau des éléments touchant à la formation des employés, à la prévention médicale des blessures liées au travail et à la réduction des dangers. En 2013, environ 4 000 employés ont été formés au Nicaragua et 20 membres des comités d'ergonomie ont été formés sur place par un ergonomiste principal de l'*Ergonomic Center of North Carolina*.

En République dominicaine, les comités d'ergonomie ont continué à se rencontrer de façon régulière et plus de 600 employés ont été formés en matière d'ergonomie au cours de 2013. Les installations commenceront à effectuer une analyse des dangers et des contrôles dans le but d'atteindre les exigences liées au niveau « Conformité » dans la première moitié de l'exercice 2014.

En 2013, nous avons aussi débuté la mise en œuvre du programme à notre installation intégrée au Bangladesh.



RÉITÉRER L'IMPORTANCE DE L'ERGONOMIE

Dans le cadre de son engagement à mettre en place un programme d'ergonomie hors pair à ses installations de fabrication, Gildan a établi un partenariat avec l'Association hondurienne des maquilas, le Centre régional de réhabilitation et l'ECNC afin de procéder au

lancement, le 27 février 2013, de son tout nouveau programme d'exercices d'ergonomie au Honduras.

La mise à jour de ce programme inclut de nouvelles routines d'exercices développées en collaboration avec les partenaires mentionnés ci-dessus, et ce, afin de prendre en compte les diverses opérations effectuées par les employés. Au cours des prochains mois, ce programme sera déployé à nos autres installations d'Amérique centrale et du bassin des Caraïbes.

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 employées 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 installation 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 installation de couture de Villanueva. À la lumière du succès obtenu par ces trois premières écoles, nous évaluons la possibilité d'ouvrir d'autres écoles dans d'autres installations.

Les employés qui participent 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 2013, 209 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

- Une équipe de plus de 45 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 plus hautes normes.
- En Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, Gildan compte parmi son personnel 22 médecins et 40 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 TMS, 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 137 membres du personnel en ergonomie au Honduras et au Nicaragua, qui ont à leur tour mené l'implantation du programme d'ergonomie dans chacune des installations depuis l'introduction de ce programme.
- Pour assurer le fonctionnement complet du programme dans chaque installation, plus de 17 000 employés ont suivi une formation en ergonomie en 2013. 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.

ÉVÉNEMENTS PORTANT SUR L'ERGONOMIE AU HONDURAS

En 2013, Gildan a tenu la deuxième édition de ses Journées de l'ergonomie à son installation de couture de San Miguel au Honduras, qui, cette année, a en effet duré deux jours. De plus, ses deux installations de fabrication de chaussettes ont aussi organisé une semaine de l'ergonomie. 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 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 installations 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 dans nos installations 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

En 2012, Gildan, en collaboration avec le département de physiologie de la faculté de médecine de l'Université nationale du Honduras (UNAH), a développé la première caractérisation anthropométrique en Amérique centrale. Un échantillon de plus de 400 individus en provenance de nos installations de fabrication de textiles et de couture a été sélectionné aléatoirement et 56 variables anthropométriques ont été mesurées. Tous les employés ont accepté par écrit de participer à cette étude. Vingt médecins ont été formés sur les éléments de base de l'anthropométrie, sur les caractéristiques des instruments utilisés, de même sur les conditions de mesures et sur les erreurs fréquentes. Deux séances de formation ont été offertes et six médecins ont été sélectionnés pour mener l'étude.

Ce genre d'étude, largement utilisé dans les pays industrialisés, permet 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. Les mensurations sont actuellement utilisées dans le cadre d'essais-pilotes visant à améliorer l'adaptabilité de deux stations de travail.

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



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > CLINIQUES MÉDICALES

Gildan fournit des soins de santé de première ligne à tous ses employés de l'Amérique centrale, de la République dominicaine et du Bangladesh par l'entremise de cliniques médicales entièrement équipées situées dans chacune de nos installations de fabrication. Ces cliniques médicales sont disponibles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Bien que l'équipe médicale, composée de 22 médecins et de 37 infirmières, se concentre principalement sur les questions de santé au travail, elle est également appelée à fournir d'autres services, comme des soins prénataux et la vaccination.

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 entre 120 et 130 visiteurs par jour.

En 2013, les médecins de nos cliniques sur les lieux de travail en Amérique centrale et en République dominicaine ont prodigué plus de 51 000 soins médicaux à nos employés et plus de 43 900 soins médicaux au Bangladesh.

En 2013 :

- Plus de 6 600 employés de nos installations en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes ont été vaccinés gratuitement contre le tétanos, l'influenza, et le tétanos. La sélection des vaccins qui seront administrés est faite en fonction des statistiques des autorités nationales de la santé ;
- Plus de 10 900 employés des installations 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 ses cliniques du complexe de Rio Nance au Honduras. Tous les employés travaillant à ce complexe peuvent bénéficier de ce service. Le processus d'enregistrement de toutes les ordonnances délivrées par les médecins de nos cliniques médicales du complexe a subséquemment été automatisé, améliorant ainsi le service offert.

En 2013 seulement, la pharmacie a exécuté plus de 57 500 ordonnances prescrites par les médecins travaillant dans le complexe. Ceci représente plus de 78 000 \$ US pour des médicaments distribués gratuitement dans nos cliniques.

En 2013, à notre installation du Bangladesh, Gildan a offert gratuitement à ses employés plus de 30 000 \$ US de médicaments.

METTRE L'EMPHASE SUR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE AUX ÉTATS-UNIS

Tout au long de 2013, dans le cadre d'efforts pour améliorer le bien-être de nos employés à travers nos installations situées aux États-Unis, nous avons mis en place diverses initiatives visant à créer un impact positif sur notre bassin de plus en plus grand d'employés. Par exemple, à notre installation de filature située à Cedartown, en Géorgie, nous avons organisé une foire de la santé au cours de laquelle tous les employés étaient invités à participer à des examens biométriques et à la vérification de leur pression sanguine. Ils avaient également l'occasion de discuter avec des fournisseurs locaux de services médicaux, dentaires et chiropratiques. De plus, parmi les événements portant sur le bien-être qui se sont déroulés à Charleston, en Caroline du Sud, se trouve un défi de marche d'une durée de 60 jours, qui a connu beaucoup de succès auprès des employés en mai 2013. Plus de 60 employés ont complété le défi. Une campagne de sensibilisation au cancer du sein a également eu lieu tout au long du mois d'octobre 2013.

De plus, toutes nos installations aux États-Unis ont participé à deux initiatives qui se déroulent en continu et qui visent à améliorer la santé et le bien-être de nos employés et de leurs conjoints/conjointes aussi couverts. Tout d'abord, nous avons instauré un programme de rabais médical et de bien-être à l'ensemble des États-Unis pour nos employés qui acceptent de façon volontaire de subir un examen médical de routine annuel d'ici mai 2014. Ces employés et leurs conjoints/conjointes qui ont fourni une preuve valide de leur visite médicale bénéficieront de primes médicales moins élevées pour l'année débutant en mai 2014 et se terminant en mai 2015. Nous avons aussi offert à tous nos employés la possibilité de recevoir, sur leur lieu de travail, le vaccin contre la grippe. Environ 500 employés ont pris avantage de cette offre.

En 2014, nous prévoyons déployer à l'ensemble de nos installations les initiatives liées au bien-être, dont les foires de la santé, les séminaires offerts sur le lieu de travail et abordant des sujets tels que la nutrition et l'importance de réduire le stress, ou encore les défis de perte de poids. Notre objectif pour 2014 est d'éduquer nos employés sur l'importance de faire des choix sains aujourd'hui et sur la façon dont ces choix affecteront leur santé globale dans le futur.

Des infirmières sur les lieux de travail

À notre installation de Charleston, en Caroline du Sud, 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.

Les employés à notre centre de distribution de Mebane, en Caroline du Nord, 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 des maladies bénignes sur le lieu de travail est nettement inférieur à celui d'une visite chez le médecin. Ces services nous ont 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.



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.

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 installation 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 plus de 1 400 suggestions en 2013. 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 près de 660 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 coopératives au complexe de 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.
 - La 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 2013, le nombre de plaintes enregistrées par l'entremise de la Ligne s'est élevé à vingt. 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.

En 2013, nous avons formé les employés de GoldToeMoretz en Asie sur la Ligne d'intégrité et de responsabilité sociale. Nous avons également offert de la formation aux employés des installations d'Anvil en Amérique centrale. Plus de 3 800 employés des installations Star et AKH, anciennement d'Anvil, ont été formés sur les mécanismes de règlement des griefs et sur la Ligne d'intégrité.

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.

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 2013, nous avons intégré les installations d'Anvil au Honduras et au Nicaragua dans le processus de révision utilisé par le comité interdisciplinaire sur les mécanismes de règlement de griefs. Celui-ci a été mis en place en 2012 afin de d'examiner les réponses offertes par chaque installation afin de s'assurer que les préoccupations des employés soient traitées. L'information est ensuite partagée avec les directeurs et les vice-présidents.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > FERMETURE D'INSTALLATIONS ET RÉDUCTIONS D'OPÉRATIONS

AMÉRIQUE CENTRALE

En 2012, nous avons annoncé la remise en état et la modernisation de Rio Nance 1, notre plus ancienne installation de fabrication de textiles, située au Honduras. En conséquence, l'installation a été temporairement fermée et la plupart des employés ont été relocalisés à nos autres installations de fabrication de textiles, incluant notre plus récente installation de fabrication de textiles, Rio Nance 5. En août 2013, Rio Nance 1 a commencé son programme de démarrage et dès le début d'octobre 2013, 240 employés avaient déjà été embauchés, incluant plusieurs employés qui avaient quitté la Société au cours de la fermeture temporaire.

Au début d'avril 2013, notre installation de couture de Villanueva, située au Honduras, a commencé à connaître une diminution de son volume de production en raison de la décroissance de la demande au sein du marché. Ceci a entraîné l'élimination, dans le processus de production, de deux styles spécifiques de vêtements. Dans ce genre de situation, l'approche de Gildan est de maintenir, dans la mesure du possible, les niveaux d'emploi à l'installation touchée, et ce, pour la plus longue période possible, malgré l'absence d'une production suffisante pour justifier le nombre total d'employés. Dans le cas de Villanueva, Gildan a continué à payer les salaires de tous les employés pour le mois d'avril 2013, malgré le fait que la production disponible était insuffisante pour soutenir le nombre total d'employés à cette installation. Malheureusement, l'installation n'a pas été en mesure de maintenir les mêmes niveaux d'emploi à long terme, ce qui a mené à la difficile décision de mettre à pied approximativement 300 employés dans toutes les sphères de travail de l'installation afin d'équilibrer adéquatement nos lignes de production. Les employés affectés ont été traités de façon juste et conformément aux lois locales.

ÉTATS-UNIS

Au cours de l'exercice 2013, dans le cadre de l'intégration de l'acquisition de GoldToeMoretz (GTM), Gildan a poursuivi son processus de consolidation de certaines fonctions et opérations aux États-Unis. Tel qu'annoncé aux employés de GTM en septembre 2012, certaines fonctions administratives et d'autres liées au soutien à la chaîne d'approvisionnement à l'installation de Newton, en Caroline du Nord, ont été graduellement réduites pour être complètement éliminées à la fin de juillet 2013. Puisque nous avons fermé l'installation à la fin de juillet 2013, il a également été décidé de fermer le magasin d'entrepôt qui était situé dans le même bâtiment. Un total de 22 employés ont été relocalisés dans une autre de nos installations.

Dans le cadre de l'intégration des activités de distribution d'Anvil au sein du secteur des Vêtements imprimés de Gildan, à la fin de 2012, Gildan a intégré le volume de distribution d'Anvil destiné au marché des vêtements imprimés (vente en gros), se situant à Hamer, en Caroline du Sud, à son centre de distribution ultramoderne situé à Eden, en Caroline du Nord. Cette consolidation, qui visait à simplifier et à améliorer nos processus au niveau de la chaîne d'approvisionnement et de la distribution pour nos consommateurs du secteur des vêtements imprimés, est entrée en vigueur en novembre 2012 et a touché environ 50 employés rémunérés à l'heure.

Tous les employés touchés ont reçu la période de préavis minimale prévue par la loi. Gildan regrette l'impact que cette décision difficile a eu sur ces employés expérimentés et dévoués. Nous leur avons fourni de l'aide afin de faciliter leur transition vers d'autres opportunités d'emploi.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > SYNDICATS

Tant notre Code de conduite que 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

Au cours de 2013, notre installation de fabrication de textiles située en République dominicaine a continué à travailler de façon collaborative et constructive avec le syndicat Sitragildan, et ce, malgré l'absence d'une entente collective en raison des procédures légales en cours. Tel que souligné dans notre rapport 2012, un ordre de la Cour suprême de la République dominicaine a empêché Gildan de signer l'entente collective liant les deux parties. Le jugement de la Cour suprême découle de la poursuite déposée par un deuxième syndicat concurrent, Sitragil, et a requiert le tribunal du travail de Santo Domingo afin de déterminer lequel des deux syndicats, s'il y a lieu, représente la majorité des travailleurs de notre installation de fabrication de textiles de la République dominicaine. Nous sommes toujours en attente de la décision du tribunal et n'avons actuellement pas d'indication relativement au moment où cette question sera réglée. La plus récente audition de la cour sur cette question a donné lieu à un nouveau report en mai 2014.

Le dialogue entre l'équipe de gestion et les deux syndicats a été positif tout au long de l'année et la Société a continué à appliquer, de façon unilatérale, les avantages économiques des travailleurs qui avaient été convenus avec Sitragildan.

AMÉRIQUE CENTRALE

Gildan a finalisé la mise en place des recommandations formulées par la Fair Labor Association (FLA) et Worker Rights Consortium (WRC) relativement à l'enquête menée à l'installation de couture Star, au Honduras, faisant partie de l'acquisition d'Anvil Knitwear en 2012. Un dialogue constructif entre le syndicat et l'équipe de direction a été maintenu au cours de l'année et des rencontres de suivi mensuelles ont eu lieu. L'entente collective en vigueur à Star est venue à échéance à la fin de 2013, et l'équipe de direction et le syndicat ont négocié de manière satisfaisante une nouvelle entente collective qui sera en place au cours des années 2014 et 2015.

Il y a également une entente collective en vigueur à Annic, une installation de couture au Nicaragua, également ajoutée à la suite de l'acquisition d'Anvil. Cette entente collective venait aussi à échéance en 2013. À cette installation, il y a deux syndicats qui ont chacun présenté leurs propositions au ministère du Travail du Nicaragua en juin 2013 en vue de la renégociation de l'entente collective. Conformément aux lois du Nicaragua, lorsqu'il y a plus d'un syndicat, il revient au gouvernement d'unifier les propositions, ce qui a été effectué en juillet 2013. Les comités de négociation des deux syndicats ont subséquemment rencontré la direction de Gildan et les négociations se sont terminées en octobre 2013. La nouvelle entente sera en vigueur pendant deux ans.



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, qui a été accrédité par la Fair Labour Association (FLA) en 2007, 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 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 neuf 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. 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 toutes 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.

Certains audits internes sont également effectués par des vérificateurs tiers au nom de Gildan.

La formation de base et les compétences requises pour l’ensemble du personnel responsable de la conformité ainsi que l’ensemble des vérificateurs tiers doivent inclure les éléments suivants :

- Compréhension du Code de conduite de Gildan
- Habileté à 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
- Compréhension du programme de citoyenneté corporative de Gildan, ainsi que sur les systèmes et outils d’audit interne, incluant la base de données portant sur la responsabilité sociale d’entreprise
- Avoir été impliqué dans des audits, soit de la FLA, de WRAP ou de clients

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. Toutes 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 notre base de données interne sur la citoyenneté corporative. Un audit de suivi sur le terrain peut aussi 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’installation
- 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	ENTRE-VUES INDIVIDUELLES	ENTRE-VUES 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 2013, nous avons effectué un processus de vérification préalable lorsque nous avons examinons la possibilité d'acquérir New Buffalo Shirt Factory. 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 de Gildan et formation des employés
- Formation des vérificateurs
- Réalisation des audits internes

À la fin de 2013, les activités d'Anvil, qui ont été acquises en mai 2012, de même que celles de New Buffalo Shirt Factory, plus récemment acquise (en juin 2013), avaient entièrement intégré les normes de conformité sociale de Gildan.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONFORMITÉ SOCIALE > AUDITS

EXERCICE 2013

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. En 2013, 91 % de nos installations de fabrication ont été auditées au moins une fois par les vérificateurs internes de Gildan ou par des vérificateurs externes engagés par Gildan. Les installations qui n'ont pas encore été auditées par Gildan le seront d'ici la fin du deuxième trimestre de 2014, 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, chaque nouvelle installation à laquelle nous sous-traitons de la production fait l'objet d'un audit avant de commencer à produire pour Gildan. Pour en savoir davantage, veuillez consulter la rubrique Méthodologie.

En 2013, 228 audits ont été réalisés, incluant les audits effectués dans les installations de nos sous-traitants qui n'ont pas été retenus par la suite.

Un total de 141 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, 89 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 au nom de la WRAP, de la FLA, du programme Better Work de l'Organisation internationale du travail ou de clients.

De plus, 87 audits de suivi ont été réalisés dans les installations de Gildan et celles de ses sous-traitants. De ceux-ci, 67 ont été effectués par les auditeurs internes de Gildan ou par des auditeurs externes au nom de Gildan, alors que 20 ont été menés par des auditeurs externes au nom du programme Better Work de l'Organisation internationale du travail.



Audits de conformité sociale - 2013
Complets vs de suivi

- 62 % Complets
- 38 % De suivi



Audits de conformité sociale - 2013
Internes vs externes

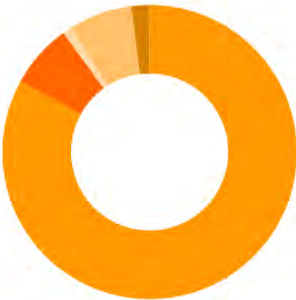
- 68 % Internes
- 32 % Externes

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, de Better Factories ou de clients.



Audits de conformité sociale - 2013
Installations appartenant à Gildan
vs celles de ses sous-traitants

- 75 % Gildan
- 25 % Sous-traitants



Audits de conformité sociale
externes - 2013

- 83 % Clients
- 7 % Better Work
- 1 % Better Factories
- 7 % WRAP
- 2 % FLA



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONFORMITÉ SOCIALE > RÉSULTATS

Classification des cas de non-conformités sociales

Nous référons à quatre types de non-conformités :

- **Non-conformité 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
- **Non-conformité 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
- **Non-conformité mineure** : Problématique présentant un risque minime. Amélioration vers de meilleures pratiques. Délai prescrit pour remédier à la situation : six mois
- **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

RÉSULTATS DES AUDITS INTERNES DE CONFORMITÉ SOCIALE EFFECTUÉS EN 2013 DANS LES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN

Un total de 233 non-conformités relatives aux pratiques de travail ont été observées dans les installations appartenant à Gildan au cours des audits internes réalisés en 2013: 6 majeures (2,6 %), 143 modérées (61,4 %) et 84 mineures (36,1 %). Ceci représente une diminution de 14 % du nombre total de non-conformités identifiées, bien que nous ayons réalisé plus d'audits en 2013 (35 audits internes complets et de suivi effectués dans les installations appartenant à Gildan en 2013, comparativement à 33 en 2012).

La plupart des observations faites en 2013, soit environ 65 %, portaient sur des éléments liés 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 six cas de non-conformité majeure dans les installations appartenant à Gildan en 2013 concernaient ce qui suit :

- Les contrats d'emploi :
 - Le cas de non-conformité observé dans l'une de nos installations était lié à des incohérences entre les contrats des travailleurs et les horaires de travail réelles. Mesure corrective : le service des ressources humaines développe actuellement un processus afin de documenter toute entente relative à un changement des horaires de travail.
- Harcèlement verbal :
 - Un cas de non-conformité découvert dans l'une de nos installations a été signalé par des employés qui se sont plaints du comportement de leur superviseur direct. Mesure corrective : Les équipes du service des ressources humaines et du service 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 en plus 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.
 - Un cas de non-conformité découvert dans l'une de nos installations a été signalé par des employés qui se sont plaints du comportement de leur superviseur direct qui donnait des réponses inappropriées aux demandes de ses employés. Mesure corrective : le service des ressources humaines a tenu une rencontre avec les superviseurs de cette installation afin de réitérer l'importance des politiques de la Société contre le harcèlement et l'abus, de même que le droit des employés de se rendre à l'Institut de la sécurité sociale lorsqu'ils le demandent.
- Mesures disciplinaires :
 - Un cas de non-conformité découvert dans l'une de nos installations concernait la façon dont les mesures disciplinaires sont appliquées. Mesure corrective : le service des ressources humaines déploie des efforts afin de renforcer les procédures disciplinaires de façon transparente et avec respect afin que les employés puissent s'exprimer librement tout au long du processus disciplinaire.
- Pratiques en matière de contrôles de sécurité :
 - Cette non-conformité a été observée dans l'une de nos installations où les employés se sont plaints que les fouilles de sécurité ne sont pas toujours effectuées par des agents de sécurité du même sexe que les employés. Mesure corrective : le service des ressources humaines et le service de la sécurité ont immédiatement rencontré le sous-traitant qui assure les services de sécurité afin de réitérer l'importance de la politique de Gildan en matière de sécurité en ce qui concerne l'inspection physique des employés lorsqu'ils entrent dans les installations. Ces inspections sont effectuées sur une base quotidienne quand les employés entrent et sortent des installations.
- Sécurité contre les incendies
 - Un cas de non-conformité découvert dans l'une de nos installations concernait l'accessibilité des sorties d'urgence. Mesure corrective : la direction de l'installation a immédiatement demandé que toutes les sorties d'urgence soient activées et a organisé une rencontre avec le service de l'environnement, santé et sécurité, et le service de l'entretien afin de réitérer l'importance de maintenir la pleine accessibilité des sorties d'urgence. Le service de l'entretien travaille actuellement à élaborer une procédure afin d'ouvrir et de fermer les portes d'accès aux installations

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 continue a été fournie aux employés des ressources humaines pour s'assurer qu'ils connaissent toutes les exigences à propos des contrats d'employés.

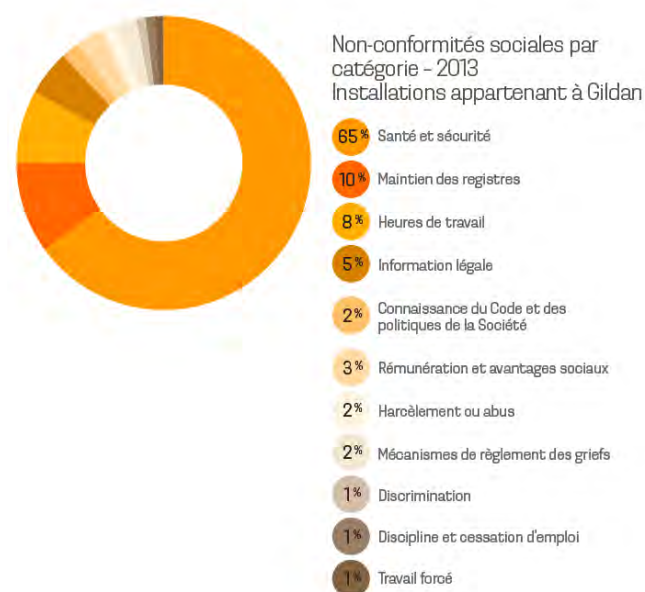
- les heures de travail, dont un nombre d'heures supplémentaires excessif dépassant le nombre maximal prévu de 60 heures de travail par semaine :
- Cette problématique a été vécue en 2013 puisque nous avons dû augmenter notre production dans nos installations du Honduras et du Nicaragua afin de compenser pour la réduction de la production à notre installation du Bangladesh, qui a été engendrée par l'instabilité politique continue dans ce pays.
- la sécurité contre les incendies, notamment des couloirs bloqués, des panneaux électriques inaccessibles et un entretien inadéquat des lieux :
 - Nous avons identifié 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 niveau 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, au cours de 2013, nos installations de couture ont mis en place une campagne de nettoyage qui a impliqué l'ensemble des employés.
- 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.

Toutes les problématiques mentionnées ci-dessus soulèvent l'importance de la responsabilisation des employés, des superviseurs et de la direction, qui est indispensable 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 l'environnement, la santé et la sécurité 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 implantés.

Maintenant que nous pouvons consulter les résultats des audits réalisés au cours des trois dernières années dans notre 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.

Les résultats et les observations obtenus par l'entremise des audits ont été partagés avec les équipes de direction des installations de fabrication de textiles et des installations de couture, qui se sont engagées à améliorer les pratiques en matière de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) de leurs installations respectives. Le service de la RSE fera une présentation similaire auprès de la direction, qui inclura notamment les attentes relatives à la RSE pour 2014, afin de s'assurer de l'engagement des diverses équipes face à la mise en place des meilleures pratiques.



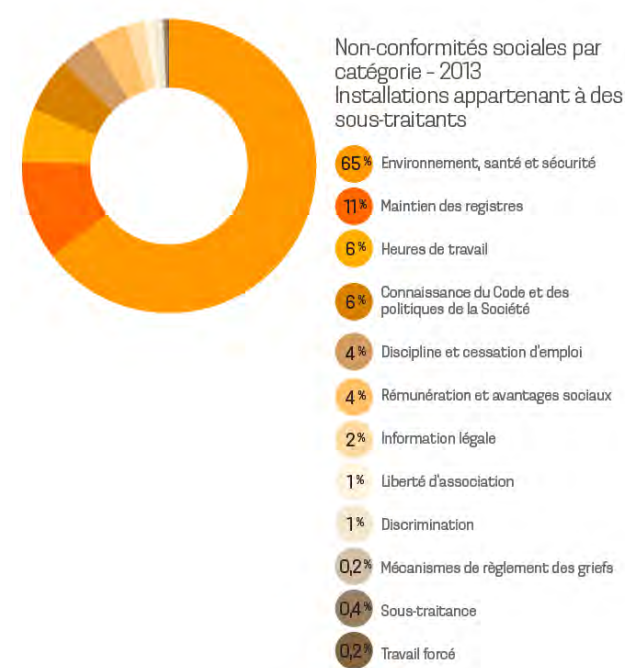
RÉSULTATS DES AUDITS INTERNES DE CONFORMITÉ SOCIALE RÉALISÉS EN 2013 DANS LES INSTALLATIONS DES SOUS-TRAITANTS

En 2013, un total de 535 non-conformités liées aux normes du travail ont été identifiées dans les installations de nos sous-traitants. De ce

nombre, 31 étaient majeures, 230 étaient modérées et 274 étaient mineures. Le nombre de non-conformités a considérablement augmenté en 2013 en raison de l'ajout de nouvelles installations appartenant à des sous-traitants et du fait que 95 % des installations des sous-traitants à qui nous confions de la production ont été audité au moins une fois au cours d'une période de 12 mois plutôt qu'au cours de la période prévue de 18 mois.

Les résultats ci-dessus font uniquement état des sous-traitants avec lesquels nous avons fait affaire en 2013. 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.

Afin de 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.



INFORMATION SUR LES INDICATEURS GRI HR5-HR6-HR7 POUR L'ANNÉE 2013

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 par 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, nous croyons qu'il est inapproprié d'inclure les jeunes travailleurs de nos installations. 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'installation 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 que ce principe est bien respecté. Cependant, un cas de non-conformité de ce type a été découvert dans le cadre d'un audit. Ce cas a été engendré par une mauvaise communication entre les superviseurs et les employés en ce qui concerne les procédures entourant le travail supplémentaire volontaire. Les ressources humaines ont tenu une rencontre avec les cadres intermédiaires afin de réitérer les procédures relatives à l'attribution du temps supplémentaire.

Pendant la période de référence, Gildan n'a vécu aucune situation relative à la liberté d'association. Vous pouvez obtenir davantage d'information relativement aux syndicats qui sont présents dans les installations de Gildan, en consultant la section Syndicats.



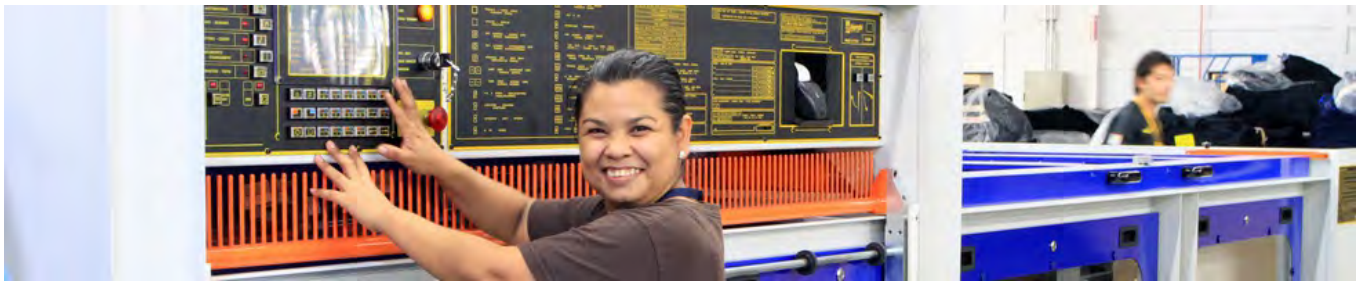
ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONFORMITÉ SOCIALE > MESURES CORRECTIVES

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.

Afin de traiter des problématiques récurrentes ayant été identifiées au cours de 2013, qui portaient principalement sur la sécurité en cas d'incendie, les formations offertes aux employés ont mis l'accent sur l'utilisation des extincteurs et des tuyaux d'incendie. Les membres de l'équipe d'intervention en cas d'urgence et les chefs du service de l'environnement, santé et sécurité ont aussi reçu une formation approfondie relativement à l'intervention en cas d'urgence. Une formation de mise à jour sur la sécurité en cas d'incendie a aussi été offerte aux employés. Enfin, une présentation aux gestionnaires a été effectuée, au cours de laquelle l'analyse des résultats des audits de 2013 ont été présentés et discutés.

Toutes les installations de fabrication de textiles appartenant à Gildan comportent un système de sécurité en cas d'incendie, incluant entre autres des gicleurs (à l'exception du Bangladesh, où un système de tuyaux d'incendie est en place), 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.



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'améliorer nos moyens de communication 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 permet aux équipes de direction de diffuser des messages aux employés sur des écrans répartis dans nos installations de couture et de textiles, 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 de nos politiques, activités, programmes communautaires et bons coups de nos employés.

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. En date de l'année 2012, le programme était pleinement fonctionnel à nos bureaux et installations de la Barbade, de Charleston et du Nicaragua. Au début de 2013, le programme a également été lancé à notre siège social à Montréal.

L'équipe des ressources humaines de chaque site 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 inclut de l'information importante liée aux ressources humaines et spécifique à chaque installation.



COOPÉRATIVES

Nos installations de couture et nos installations de fabrication de chaussettes au Honduras et en République dominicaine ont mis sur pied 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 installations, le service des finances et des vérificateurs externes ont pour mandat de s'assurer qu'elles sont gérées adéquatement et en conformité avec les réglementations locales.

Au Honduras, environ 11 000 employés sont affiliés à l'une ou l'autre de ces coopératives. Nous sommes fiers d'annoncer qu'en 2013, les coopératives ont accordé plus de 7 000 000 \$ US en prêts aux employés de nos installations de textiles et de couture.

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. En 2013, plus de 8 170 prêts ont été accordés à des employés de cette région, pour une somme s'élevant à plus de 5 200 000 \$ US.

PROGRAMME « ÉCRIRE NOTRE FUTUR »

En février 2013, Gildan a lancé le Programme « Écrire notre futur », à l'intention des employés du Nicaragua et de leur famille. Cette initiative consiste en un programme de parrainage visant à motiver les enfants des employés à poursuivre leurs études. Au cours du deuxième trimestre, la Société a distribué plus de 3 000 trousse de fournitures scolaires aux enfants des employés.



RECONNAÎTRE LA LOYAUTÉ DE NOS EMPLOYÉS

Afin de clore l'année 2013, notre centre de distribution d'Eden a organisé un dîner spécial en novembre afin de reconnaître tous les employés cumulant cinq années ou plus de service au sein de Gildan. Au total, 31 de nos employés ont été reconnus pour leurs cinq années passées auprès de la Société et quatre ont été reconnus pour leurs dix années de service.

En guise de témoignage de l'appréciation de Gildan, tous les employés ayant été reconnus ont reçu un certificat et un sac-cadeau. Après la cérémonie, l'ensemble des employés ont été conviés à un dîner.



DÎNER POUR CÉLÉBRER L'ASSIDUITÉ DE NOS EMPLOYÉS

En novembre, notre bureau de Charleston a organisé un dîner afin de souligner la reconnaissance de Gildan envers les employés rémunérés à l'heure ayant un parcours sans faute en matière d'assiduité au travail au cours de l'exercice 2013. La présence régulière au travail représente une partie importante du succès de nos activités. Plusieurs employés vont bien au-delà en présentant une feuille de route parfaite en matière d'assiduité, et ce, tout au long de l'année.

Au total, 34 employés ont été honorés pour leur assiduité parfaite au cours d'une, de deux ou de trois années. Chaque employé a été invité à assister à ce dîner reconnaissance et a reçu un certificat-cadeau pour leur travail acharné et leur dévouement à travers l'année.

PROGRAMME « SALVEMOS LA FAMILIA » EN AMÉRIQUE CENTRALE

Le programme d'aide intitulé « Salvemos 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 installations de fabrication de textiles et de nos installations de fabrication de chaussettes depuis 2009. Elle a été pleinement déployée dans l'ensemble de nos installations honduriennes en 2011, puis dans toutes nos installations au Nicaragua. En 2013, le programme a offert plus de 700 séances pour nos employés au Honduras. En 2013, le programme a été déployé à l'ensemble de nos installations en République dominicaine, complétant ainsi l'année avec un total de 188 séances.

METTRE L'EMPHASE SUR L'IMPORTANCE DE LA FAMILLE

Au début du mois de décembre 2012, nos collègues d'Eden et leur famille ont été invités à participer à une journée de plaisir en famille. Cet événement s'est déroulé au centre YMCA d'Eden et l'agenda incluait diverses activités axées sur la famille, dont un terrain de jeux pour les enfants, une partie de basketball pour adultes, des collations tout au long de la journée et un dîner.

Un total de 570 personnes ont participé à cet événement, incluant les employés, les membres de leur famille et le personnel qui a contribué à l'organisation.

De plus, le 30 mars, nos employés de la Barbade ont été invités à participer, avec leurs familles, à la troisième édition du « Fun Day ». Plusieurs activités, dont des glissades, des autos tamponneuses, des ateliers de maquillage, un mur d'escalade et même une chasse aux œufs, ont été organisées pour les enfants, tandis que les adultes ont pris part à un tournoi amical de football, une compétition de cerf-volant ou encore des parties de dominos. Environ 85 employés ont participé à cet événement avec leurs familles, pour un total de 300 participants. De plus, 15 employés ont agi à titre de bénévoles pour assurer la réussite de la journée.

UN ENGAGEMENT ENVERS UN MODE DE VIE ACTIF

République dominicaine

En décembre 2012, Gildan a organisé son premier tournoi de soccer pour ses employés en République dominicaine. Lors de ce tournoi, qui s'est déroulé au complexe sportif de Saint-Domingue, les employés de nos installations de couture et de nos installations de fabrication de textiles ont été regroupés en différentes équipes portant le nom des produits de Gildan. L'objectif principal de cette activité était de renforcer l'engagement de nos employés envers la Société et de promouvoir l'esprit d'équipe. Les familles des employés ont aussi pris part à l'événement en démontrant leur soutien à leurs équipes favorites.

Toujours avec l'objectif de promouvoir un mode de vie actif auprès de nos employés, Gildan a commandité ses équipes de basketball et de balle molle dominicaines pour leur permettre de d'affronter d'autres équipes communautaires locales. Les équipes ont participé à

plusieurs tournois à Guerra, où se situe notre installation de fabrication de textiles de Dortex. Un total de 59 employés de Dortex ont participé aux différentes parties, qui ont eu lieu en février et mars.

Honduras

La grande finale de la deuxième édition du tournoi de soccer des employés de toutes nos installations au Honduras s'est tenue en décembre 2012. Au cours de cette compétition, les employés de nos installations de fabrication de textiles (Groupe A) affrontaient ceux de nos installations de couture (Groupe B). Durant la dernière partie, qui a eu lieu au stade Francisco Morazán à San Pedro Sula, Villanueva représentait le groupe des installations de couture et Choltex représentait le groupe des installations de fabrication de textiles. Finalement, l'équipe de Villanueva a battu l'équipe de Choltex 4-2. Tous les membres des équipes ont joué avec passion, enthousiasme et esprit d'équipe, devant un stade bondé de partisans, parmi lesquels se trouvaient des collègues de Gildan, familles et amis.

États-Unis

Les employés de notre centre de distribution d'Eden se sont joints à l'initiative « Get Fit Eden », qui a comme objectif d'accroître la pratique d'activités physiques et d'améliorer la santé des résidents d'Eden, parmi lesquels on dénote de hauts taux d'obésité et de diabète. Ce programme, développé par la Chambre de commerce locale et la Ville d'Eden, vise à bâtir une main-d'œuvre plus forte et qui requiert moins de soins médicaux. Le programme, qui s'est déroulé du 1er juin au 31 août 2013, encourage les membres de la communauté à utiliser les sentiers pédestres, offre un accès à des entraîneurs et à des cours gratuits dans les centres de conditionnement physique participants, ainsi que des séances d'information sur le diabète et l'obésité. Dans le cadre de la participation de la Société au programme, Gildan a fait un don de t-shirts décorés du logo « Get Fit Eden » et a fait la promotion, parmi ses employés de trois concours autour de la perte de poids, qui ont permis d'atteindre une perte de poids collective de 400 livres.

De plus, le 1er février, les employés de notre installation de Charleston étaient invités à participer au lancement du « Défi de marche de 90 jours » ayant comme objectif d'améliorer la santé globale des employés.

Pour bien démarrer l'activité et encourager la participation, Gildan a offert un pedomètre et une bouteille d'eau à chaque employé. À la fin du défi, le 24 mai, les deux employés avec le plus grand nombre de pas enregistrés ont reçu une carte-cadeau de 100 \$. Un total de 160 employés ont accepté de relever le défi. Les employés participants se sont rencontrés à chaque mois pour partager leurs résultats et les facteurs de réussite. Cette initiative a été conçue pour faire écho aux commentaires reçus de la part des employés lors du Sondage sur le mieux-être tenu à l'automne 2012.





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 »

À chaque période des Fêtes depuis 2005, dans le cadre de « Regalando Sonrisas con Gildan » (Offrir des sourires avec Gildan), nos employés du Honduras agissent à titre de bénévoles afin de distribuer à des enfants issus des communautés défavorisées situées aux alentours de nos installations des jouets neufs généreusement donnés par les employés. En 2013, plus de 150 bénévoles ont participé à la campagne en effectuant la livraison de plus de 4 500 jouets.

Il s'agit de la deuxième année où nos employés du Nicaragua participent à cette initiative, environ 150 employés y ayant contribué. La République dominicaine, avec 15 employés bénévoles, a joint la campagne en 2013 et a contribué à répandre la joie auprès de centaines d'enfants dans les communautés dans lesquelles nous sommes présents. En 2013, nous avons également lancé cette initiative en Haïti, où huit bénévoles de nos bureaux administratifs ont distribué des jouets à l'intention d'environ 30 enfants du foyer pour enfants de Thomasseau.





LA « COURSE ILLUMINÉE »

Gildan s'est associée à l'entreprise Cervecería Hondureña afin d'organiser la première édition de la « Course illuminée » (Glow Run) le 7 septembre 2013. L'événement a été une de nos plus grandes réussites en matière de participation de bénévoles, attirant plus de 800 employés et leur famille, qui ont contribué à amasser des fonds au profit de l'hôpital public de San Pedro Sula, l'hôpital « Mario Catarino Rivas ». Gildan et ses employés ont remis plus de 7 000 \$ à l'hôpital.



FAIRE LA PROMOTION DE L'ÉDUCATION AUX JEUNES UN PANIER À LA FOIS

La Fondation pour enfants Trevor Williams est un organisme dédié à l'enseignement de compétences de vie aux jeunes, les aidant à persévérer à l'école, à se maintenir hors de la rue, et les encourageant à devenir des membres à part entière de leur communauté.

Pour la troisième année consécutive, Gildan a soutenu leur Hoopfest annuel, qui s'est déroulé le 5 mai 2013. Un groupe de Gildan, composé d'employés du siège social et d'Amérique centrale qui étaient de passage à Montréal au moment de l'événement, a formé une équipe nommée les « Gildanators » et a participé au tournoi de basketball dans la catégorie adulte.

La Société a fait un don de 1 650 t-shirts à l'organisme, ainsi qu'une contribution financière de 10 000 \$ afin de soutenir un de leurs programmes éducatifs nommé « the Tutoring Zone » (la zone de tutorat).



JOUER POUR APPORTER DE L'ESPOIR À NOS ENFANTS

Un groupe de cinq employés de Gildan s'est joint à des partenaires d'affaires de la firme KPMG afin de participer au tournoi de soccer Les Jeux d'Espoir.

L'équipe a amassé des fonds auprès de leurs amis, familles et collègues. Conformément au Programme de dons paritaires de Gildan, la Société a égalé les dons faits par les employés, ce qui a totalisé 500 \$, distribué entre les deux organismes appuyés par Les Jeux d'Espoir : la Fondation pour l'enfance Starlight et Fillactive.

La Fondation Les Jeux d'Espoir sensibilise la communauté aux œuvres de charité destinées aux enfants, en plus d'encourager et de soutenir la recherche dans tous les domaines menant à de meilleurs traitements et pronostics pour toute maladie infantile.

DU BÉNÉVOLAT POUR ENCOURAGER L'ALPHABÉTISATION À EDEN

Trois employés à notre centre de distribution d'Eden ont donné de leur temps au « Rockingham County Partnership for Children ». Chacun d'entre eux a consacré trois heures par semaine à l'initiative intitulée « Leadership Rockingham - Dolly Parton Imagination Library », qui a pour but d'encourager l'alphabétisation auprès des enfants d'âge préscolaire.

Tout enfant dans le comté de Rockingham peut s'inscrire au programme et recevoir un livre gratuitement à chaque mois, de la naissance jusqu'à leur cinquième anniversaire. Le programme encourage aussi les parents à lire avec leurs enfants afin de développer des compétences de pré-lecture qui seront essentielles à leur réussite une fois à la maternelle.

Les bénévoles de Gildan font la lecture à des enfants participants lors de leur heure de dîner.



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 %	62 %	38 %
2013	53 %	47 %	66 %	34 %

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

	Hommes	Femmes
ASIE	38 %	62 %
BASSIN DES CARAÏBES	59 %	41 %
AMÉRIQUE CENTRALE	54 %	46 %
EUROPE	22 %	78 %
AMÉRIQUE DU NORD	50 %	50 %

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

	2013	2012	2011	2010
TEMPORAIRES	0,8 %	1,2 %	2,4 %	1,8 %
PERMANENTS	99,2 %	98,8 %	97,6 %	98,2 %

TAUX D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET TAUX DE GRAVITÉ (2009-2013)

	2013	2012	2011	2010	2009
TAUX D'ACCIDENTS DE TRAVAIL	0,38	0,25	0,41	0,54	0,92
VARIATION DU TAUX D'ACCIDENTS DE TRAVAIL (%)	52 %	-39 %	-24 %	-41%	
TAUX DE GRAVITÉ	3,05 %	2,93	3,88	4,08	8,05

VARIATION DU TAUX DE GRAVITÉ (%)	4 %	-24 %	-5 %	-49 %	
-------------------------------------	-----	-------	------	-------	--



Dans la majorité de ses installations de génération de vapeur, Gildan a maintenant complété la transition de l'utilisation de combustibles fossiles à l'utilisation de la biomasse pour générer de la vapeur à ses installations en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes.



Depuis 2008, Gildan a planté plus de 31 500 arbres et 21 200 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 naturelles et de l'élaboration de processus conçus pour limiter autant que possible les répercussions de nos activités sur notre 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 qui vivent à proximité de nos installations, et pour assurer notre compétitivité à long terme. Nous sommes donc engagés à continuer 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 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

Cible de réduction des émissions de gaz à effet de serre

Cible

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

Échéancier:

2015

Progression:

Depuis 2010, Gildan a réduit de 32 % l'intensité de ses émissions de gaz à effet de serre, atteignant ainsi sa cible de réduction de gaz à effet de serre deux ans à l'avance.



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 2013, nous avons augmenté l'intensité énergétique de 4 % par rapport à l'année de référence 2010. Nous sommes toutefois toujours confiants que nous pourrions atteindre notre cible d'ici 2015, par l'entremise de la mise en œuvre d'un nouveau projet d'efficacité énergétique que nous avons identifié au cours de l'année. Pour plus de détails, veuillez consulter la section Énergie.



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, nous avons réussi à diminuer l'intensité de la consommation d'eau de 1 %. Le principal projet identifié afin de réduire notre consommation d'eau est le système de récupération de la saumure qui nous permettrait de recycler de l'eau et la réutiliser dans nos processus. Une fois que ce projet est pleinement mis en œuvre, nous prévoyons atteindre notre objectif de réduction de 10 %. Pour plus de détails sur ce projet, veuillez consulter la section Gestion efficace de l'eau.



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 envoyés aux sites d'enfouissement.

Échéancier:

2015

Progression:

Depuis 2010, Gildan a réduit de 25 % la quantité de matières résiduelles acheminées vers les sites d'enfouissement, ce qui signifie que nous avons atteint notre cible de réduction deux ans à l'avance. Pour plus de détails sur la gestion de nos matières résiduelles, veuillez consulter la section Déchets.



Politiques et procédures

Cible

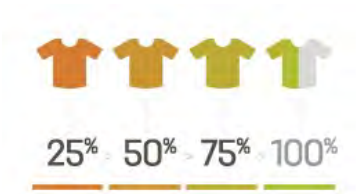
Compléter le développement du système de gestion environnementale de Gildan afin de se conformer à la norme ISO 14001 au Honduras.

Échéancier:

2013

Progression:

Ce projet demeure stable, le projet étant complété à 75 %. Bien que nous ayons continué à réaliser des progrès à nos installations de fabrication de textiles et nos installations de fabrication de chaussettes au Honduras en 2013, nos installations de couture, ainsi que les installations les plus récemment acquises au Honduras (par l'entremise de l'acquisition d'Anvil et de New Buffalo Shirt Factory), n'ont pas encore complété le processus d'implantation.





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 et la biomasse, classifiés comme « énergie directe », sont principalement utilisés pour réchauffer l'eau utilisée dans les processus de teinture et de compactage. Le reste de la consommation énergétique provient de l'électricité achetée, qui est classifiée comme « énergie indirecte ». Nos installations de fabrication de textiles et de chaussettes, ainsi que nos installations de filature aux États Unis consomment une grande part 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 2013, nous avons augmenté l'intensité énergétique de 4 % par rapport à l'année de référence 2010. Nous sommes toutefois toujours confiants de pouvoir atteindre notre cible d'ici 2015, par la mise en œuvre d'un nouveau projet d'efficacité énergétique que nous avons identifié et qui est décrit ci-dessous.

Gildan prévoit atteindre son objectif de réduction de la consommation d'énergie de 20 % en mettant l'accent sur la réduction de sa consommation d'électricité achetée, et ce, en implantant divers projets d'efficacité énergétique. Ces projets comprendront l'installation de refroidisseurs à absorption de vapeur à rendement élevé, qui fonctionneront avec de la vapeur qui sera produite grâce à l'accroissement de la quantité de vapeur générée à partir de biomasse, processus déjà entamé au premier trimestre de l'exercice 2014 à notre complexe Rio Nance au Honduras. Ceci nous permettra de répondre à 100 % de la demande en vapeur pour refroidir l'eau en utilisant de la biomasse, ce qui, par le passé, était fait par l'entremise d'électricité achetée.

Gildan installera également, à chacune de ses installations de fabrication de textiles, des systèmes de récupération de la chaleur de l'eau chaude comprenant un filtre à charpie. Ce projet devrait permettre de réduire d'environ 20 % la quantité de vapeur nécessaire pour réchauffer l'eau chaude dans les installations. De plus, l'utilisation de filtre à charpie entraînera une réduction de jusqu'à 70 % de la quantité de matériaux solides contenus dans les eaux usées qui sont acheminées dans les lagons du Biotop, ce qui améliorera l'efficacité du Biotop en ce qui concerne le nettoyage des effluents produits par nos installations.

En 2013, la consommation d'énergie totale (directe et indirecte), pour l'ensemble de nos bureaux et installations, a été d'environ 5 503 016 gigajoules, comparativement à 4 734 585 gigajoules en 2012 :

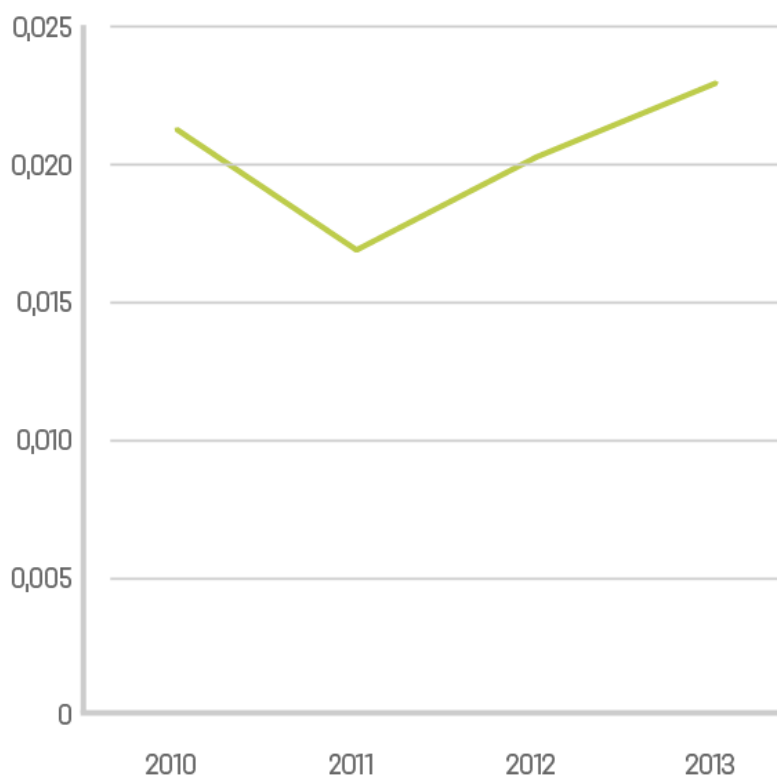
- 73 % de l'énergie consommée provenait de sources directes
 - Diesel (1 %)
 - Mazout (15 %)
 - Propane (1 %)
 - Gaz naturel (3 %)
 - Biomasse (52 %)
 - Gaz naturel liquide (1 %)
- 27 % de l'énergie consommée provenait de sources indirectes, soit l'achat d'électricité

L'intensité énergétique (GJ par kg de produits) dans l'ensemble des installations appartenant à Gildan a augmenté de 6 % en 2013. Nous attribuons cette hausse, de même que la hausse mentionnée précédemment par rapport à notre année de référence 2010, à la mise en état de notre nouvelle installation de fabrication de textiles (Rio Nance 1) en 2013, qui utilisait de l'énergie malgré l'absence de production. De plus, le rythme de production à nos deux installations de fabrication de chaussettes a été modifié afin qu'une étape de la fabrication des chaussettes débute à une installation (Rio Nance 3) et se termine à la deuxième installation (Rio Nance 4), ce qui a fait en sorte que nous avions deux installations qui utilisaient de l'énergie pour une seule et même production. Ceci a fait augmenter l'intensité énergétique de ces produits.

En 2013, nous avons continué à diminuer notre consommation de mazout, pour atteindre une réduction de 43 % par rapport à 2012 et de 64 % par rapport à 2010. L'utilisation accrue de la biomasse en remplacement du mazout explique en grande partie cette baisse.

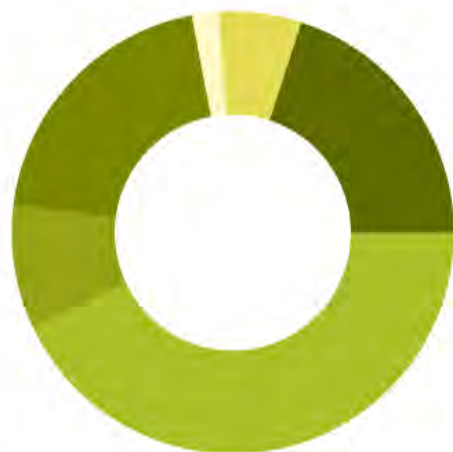
Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à l'année de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les cessions effectuées par Gildan depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster les données de l'année de référence, veuillez consulter la rubrique Divulgence de l'information.

Intensité énergétique
(gigajoule par kg de produits)
2010-2013



Consommation d'énergie
par type - 2013

- 1 % Diesel
- 15 % Mazout
- 1 % Propane
- 3 % Gaz naturel
- 27 % Électricité
- 52 % Biomasse
- 1 % Gaz naturel liquide



Consommation d'énergie par processus - 2013

6 %	Centres de distribution
20 %	Fabrication de chaussettes
43 %	Fabrication de textiles
9 %	Activités de couture
20 %	Filature
0 %	Fabrication intégrée
2 %	Autres

La catégorie « Autres » comprend l'électricité utilisée par 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.

Dans la majorité de ses installations de génération de vapeur, Gildan a maintenant complété la transition de l'utilisation de combustibles fossiles à l'utilisation de la biomasse pour générer de la vapeur à ses installations en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes.

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 2013, 52 % 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 environnemental demeure une priorité dans toutes nos installations.

Les taux de récupération des condensats actuels de Gildan sont de près de 90 % dans 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 installation 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 systèmes de récupération de la chaleur ont été intégrés dans le conduit de retour des condensats, à la surface des chauffe-eau et au bas des purgeurs, qui sont utilisés 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 réduit ses coûts liés à sa consommation énergétique tout en s'engageant à favoriser une conservation efficace de l'eau.

RÉALISATIONS DE GILDAN RELATIVEMENT À LA DIMINUTION DES DIVERS TYPES DE CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE

Réalisations 2013

- Les projets de réchauffement de l'eau chaude ont été complétés à toutes nos installations de fabrication de textiles et nos installations de fabrication de chaussettes en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. Un projet semblable devrait être mis en œuvre à notre installation 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 nos trois installations de fabrication de textiles et à nos deux installations de fabrication de chaussettes au Honduras ont généré une économie d'environ 10 000 gallons de mazout par mois.
- Des unités de récupération de rejets thermiques ont été installées au sommet de chacun des séchoirs dans l'une de nos installations de fabrication de chaussettes au 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 à cette installation. En 2013, nous avons complété un projet similaire à l'une de nos installations de fabrication de textiles, ce qui nous a permis d'y réduire notre consommation d'énergie de 10 %.
- Au cours du premier trimestre de l'exercice 2014, nous avons entamé un projet d'agrandissement de notre système de génération de vapeur à partir de biomasse à notre complexe Rio Nance au Honduras. Ce système nous permettra non seulement de fournir 100 % de la vapeur requise à nos installations de fabrication de textiles au complexe Rio Nance, mais fournira également la vapeur requise pour alimenter le climatiseur dans ces mêmes installations. Ceci sera possible puisque nous remplacerons nos refroidisseurs électriques avec des refroidisseurs à absorption de vapeur à rendement élevé, qui fonctionneront principalement avec la vapeur qui sera générée par notre système de génération de vapeur à partir de biomasse supplémentaire. Une fois ce projet complété, nous prévoyons réduire notre consommation d'énergie d'environ 50 000 000 kWh par année.

Réalisations passées

- Pour l'une de nos étapes de production, nous avons passé de l'utilisation d'eau froide à l'utilisation d'eau chaude, et ce, dans chacune de nos installations de fabrication de textiles et de nos installations de fabrication de chaussettes au Honduras, ce qui a permis de réduire la consommation de mazout de 200 gallons par jour. Plutôt que de remplir les machines avec de l'eau dont la température varie de 25 °C à 30 °C 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 installation de couture de San Miguel, à l'une de nos installations de fabrication de chaussettes et à notre plus récente installation de fabrication de textiles, toutes situées au Honduras, ainsi qu'à nos deux installations 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, de même que sur la sécurité des employés et la qualité de leur fabrication.
- Des puits de lumière ont été installés dans nos trois installations de fabrication de textiles au Honduras afin d'accroître la luminosité de ces installations grâce à un éclairage naturel. Nous avons également amélioré le système d'éclairage de l'une de nos installations de fabrication de textiles au Honduras au moyen d'un convertisseur photovoltaïque qui réduit la période durant laquelle les lumières sont allumées. Nous prévoyons que cette mise à niveau nous permettra de réaliser une économie d'énergie d'environ 2 400 000 kWh par année.
- Le système d'évacuation a été optimisé dans nos deux installations de fabrication de chaussettes de manière à diminuer la pression requise en cours d'utilisation. Ceci a été effectué en fermant l'ensemble des composantes non essentielles du système, ce qui a entraîné une économie d'énergie annuelle d'environ 688 000 kWh.



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 ces exigences réglementaires et de recycler davantage d’eau à travers les différentes étapes de nos processus de fabrication. De plus, nous continuons à effectuer de la recherche sur des programmes conçus pour permettre le recyclage de l’eau utilisée. En 2012, Gildan s’est fixé l’objectif suivant : réduire de 10 % l’intensité de la consommation d’eau dans les installations lui appartenant d’ici 2015, par rapport à l’année de référence 2010. Depuis 2010, nous avons réussi à diminuer l’intensité de notre consommation d’eau de 1 %.

Le principal projet identifié afin de réduire notre consommation d’eau est le système de récupération de la saumure qui nous permettrait de recycler l’eau et de la réutiliser dans nos processus. Une fois que ce projet est pleinement mis en œuvre, nous prévoyons atteindre notre objectif de réduction de 10 %, et nous prévoyons toujours atteindre ce but d’ici la fin 2015. Pour plus de détails sur ce projet, veuillez consulter la section Gestion efficace de l’eau, ci-dessous.

Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à l’année de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les cessions effectuées par Gildan depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster les données de l’année de référence, veuillez consulter la rubrique Divulgence de l’information.

CONSOMMATION D'EAU

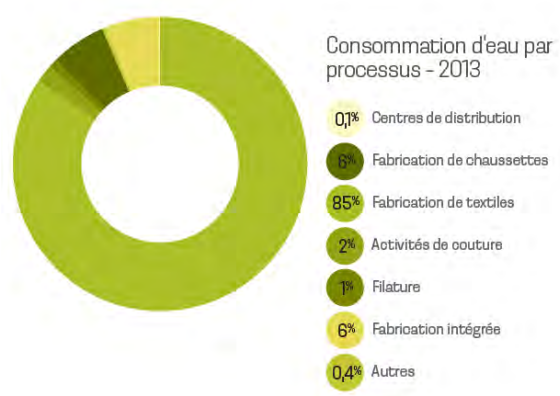
En 2013, la consommation d’eau par l’ensemble de nos installations et de nos bureaux a été d’environ 17 676 913 m³.

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 installations de fabrication de textiles consomment 90,5 % 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 affectée de manière significative 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 » comprend la consommation d’eau par nos bureaux administratifs, notre unité de produits chimiques, nos magasins de vente au détail et les services liés au parc industriel.



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 2012, nous avons entamé la construction d’un système de récupération de la saumure à l’une de nos installations de fabrication de textiles au Honduras, projet qui fut complété en 2013. 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. Le sel et l’eau sont ensuite réutilisés lors des différentes étapes du processus de teinture. Ce système fonctionne et parvient à transformer des effluents de couleur foncée en des effluents de couleur transparente. Nous évaluons présentement un échéancier de travail visant la mise en place d’un tel système à notre installation de fabrication de textiles en République dominicaine.

Nous sommes actuellement à compléter le raccordement des conduits aux installations de fabrication de textiles au Honduras, afin que la

saumure claire que nous récupérons soit incorporée à notre station centralisée de préparation de la saumure, présentement en construction. D'ici la fin de 2014, nous commencerons à recycler l'eau au sein de nos processus et, une fois que ce système sera pleinement fonctionnel, ce qui devrait être le cas d'ici la fin de 2015, nous prévoyons économiser environ 400 m³ d'eau par jour à chacune des installations dans lesquelles ce système sera mis en place. Nous prévoyons que ce système nous permettra d'atteindre notre cible de réduction de consommation de l'eau de 10 %.



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.

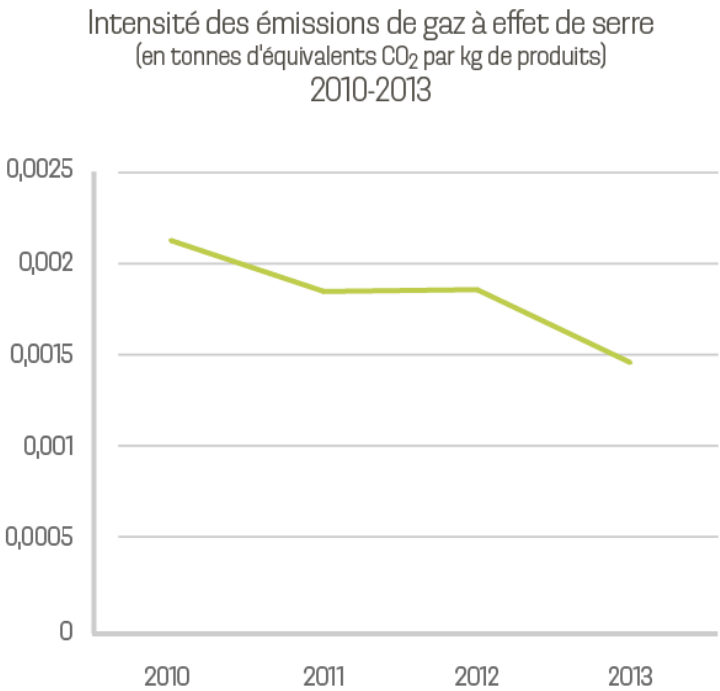


ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > ÉMISSIONS > ÉMISSIONS DE GES

La relation qui existe entre la consommation d'énergie et les changements climatiques est largement 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. En 2012, Gildan s'est fixé l'objectif suivant : réduire de 20 % l'intensité des émissions de gaz à effet de serre générées par les installations lui appartenant d'ici 2015, par rapport à l'année de référence de 2010. Depuis 2010, nous avons diminué de 32 % l'intensité des émissions de gaz à effet de serre, ce qui signifie que nous avons dépassé notre cible de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre deux ans à l'avance.

Nous attribuons principalement cette diminution à la transition graduelle de l'utilisation du mazout à l'utilisation de la biomasse. En 2014, maintenant que la majorité de notre consommation d'énergie provient de la biomasse, Gildan réévaluera ses sources principales d'émissions de gaz à effet de serre et établira une nouvelle cible.



Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à l'année de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les cessions effectuées par Gildan depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster les données de l'année de référence, veuillez consulter la rubrique Divulgateur de l'information.

MESURER NOS ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Depuis 2006, nous mesurons les émissions de gaz à effet de serre produites 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 2013, les émissions absolues totales (émissions directes et indirectes) de GES générées par l'ensemble des installations et bureaux de Gildan ont diminué de 15 % par rapport à 2012. Plus particulièrement, en 2013, nos émissions de GES absolues ont été établies à 314 395 tonnes d'équivalents de CO₂, comparativement à 366 233 tonnes d'équivalents de CO₂ en 2012.

- 38 % de ces émissions étaient des émissions directes
- 62 % correspondaient à des émissions indirectes provenant de l'achat d'électricité

L'intensité des émissions de GES (tonnes d'équivalents de CO₂ par kg de produits) générées par les installations de Gildan a diminué de

22 % comparativement à 2012.

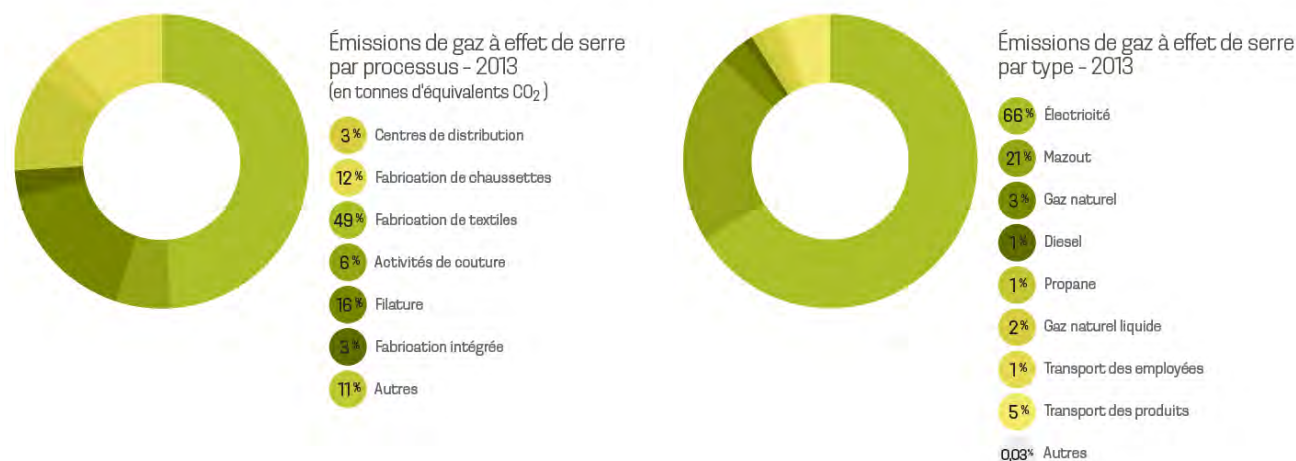
Les émissions directes de GES proviennent principalement :

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

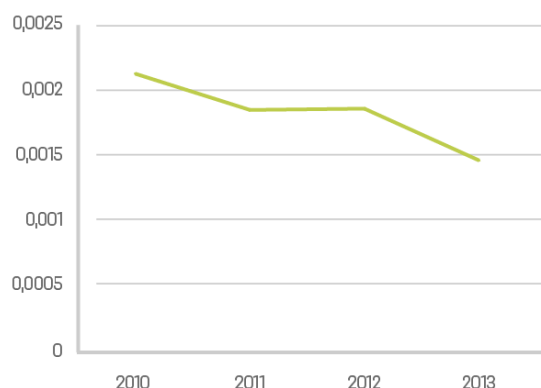
Chaque activité est reliée à une source spécifique d'émissions de GES. L'électricité représente la principale source d'émissions pour l'ensemble des activités de la Société. La combustion du mazout demeure la deuxième source des émissions, malgré l'abandon d'une grande portion de ce combustible au profit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

La catégorie « Autres » du graphique Émissions de gaz à effet de serre par processus comprend les émissions de GES produites par nos bureaux administratifs, notre unité de produits chimiques, nos magasins de vente au détail et les services liés au parc industriel.



Intensité des émissions de gaz à effet de serre
(en tonnes d'équivalents CO₂ par kg de produits)
2010-2013



RISQUES RELIÉS AUX ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Nos installations de fabrication génèrent des émissions atmosphériques, qui sont contrôlées par l'installation de cheminées et de filtres. Pour 2013, les exigences en matière de protection de l'environnement relatives aux activités de Gildan n'ont pas eu de répercussions considérables du point de vue financier et opérationnel sur les dépenses en immobilisations, les revenus et la position concurrentielle de la Société. En vue de gérer le risque de la Société en ce qui concerne les 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 proactifs et de continuer à améliorer nos processus et technologies.

Les changements climatiques peuvent avoir un impact sur nos installations. 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 mentionnés ci-dessus, nous avons construit des installations qui résistent aux conditions climatiques difficiles et qui sont situées au-dessus des limites de la crue centenaire.

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 implantés 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 installation de fabrication de textiles 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 installations 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 utilisé 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 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 protégées et/ou des zones humides protégées.

Nous exerçons un contrôle rigoureux de tous les déversements d'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 installations 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 installations.

Le tableau ci-dessous est un exemple des paramètres analysés au point de déversement de nos divers systèmes de traitement des eaux usées, incluant nos Biotop et notre réacteur biologique. Pour chacun de ces paramètres, le tableau illustre la norme propre à Gildan, ainsi que les résultats obtenus en 2013. La performance de Gildan pour tous ces paramètres surpasse les normes établies.

PARAMÈTRES

	DEMANDE CHIMIQUE EN OXYGÈNE (DCO) [MG/L]	DEMANDE BIOLOGIQUE EN OXYGÈNE (DOB5) [MG/L]	TOTAL DES SOLIDES EN SUSPENSION (TSS) [MG/L]	AZOTE KJELDAHL [MG/L]	TOTAL DE PHOS-PHORE [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 DE GILDAN POUR 2013	141,26	36,22	27,16	10,68	2,54



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 installation de fabrication de textiles au Honduras, soit Rio Nance V. Sa mise en fonction est prévue d'ici juillet 2014.

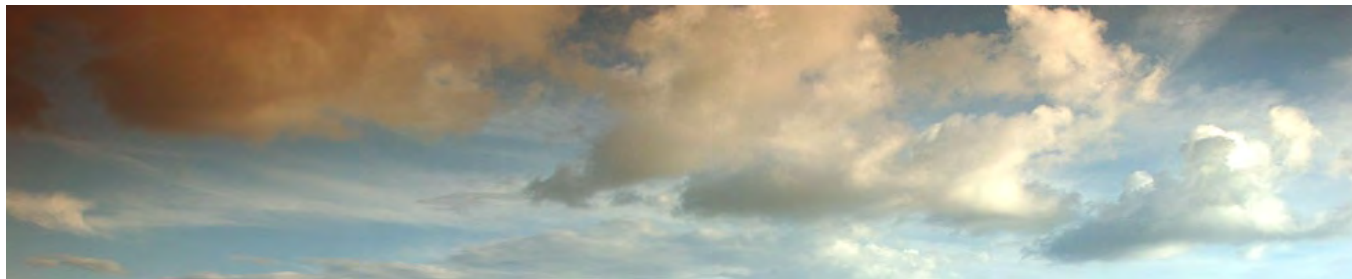
Dans le cadre de son engagement à réduire son empreinte écologique tout en maintenant l'efficacité opérationnelle, Gildan a déterminé, après une recherche et un examen minutieux, que la bio-oxydation représente un processus de traitement des eaux usées avantageux pour cette installation. Deux facteurs 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 installation de fabrication de textiles, Gildan souhaitait trouver la solution optimale en fonction des critères suivants :

- Sans danger pour l'environnement : le respect de l'environnement a toujours été l'un des piliers de Gildan
- Fiabilité : 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 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. Nous surveillons étroitement les déversements par l’entremise d’une procédure rigoureuse de divulgation. Tous 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.

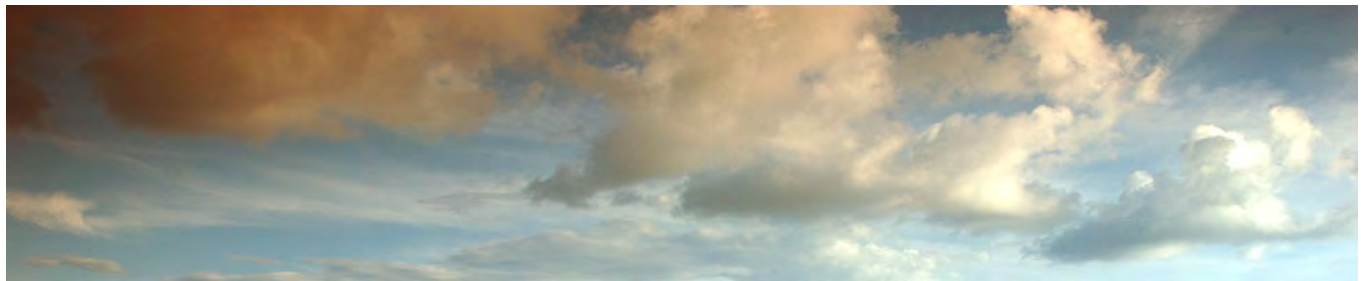
Les déversements peuvent être éliminés ou récupérés. Lorsque cela s’avère possible, nous récupérons la substance déversée et la réutilisons dans nos processus. Si cette substance ne peut être récupérée, soit parce qu’elle contient de la saleté ou d’autres substances indésirables, elle est éliminée à 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
2013	0,000040	0,000026

En 2013, un total de 15 déversements ont eu lieu. 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 2013, Gildan a offert un total de 3 594 heures-personnes de formation sur les produits chimiques et la gestion des déversements, ce qui représente une augmentation de 138 % comparativement à 2012.



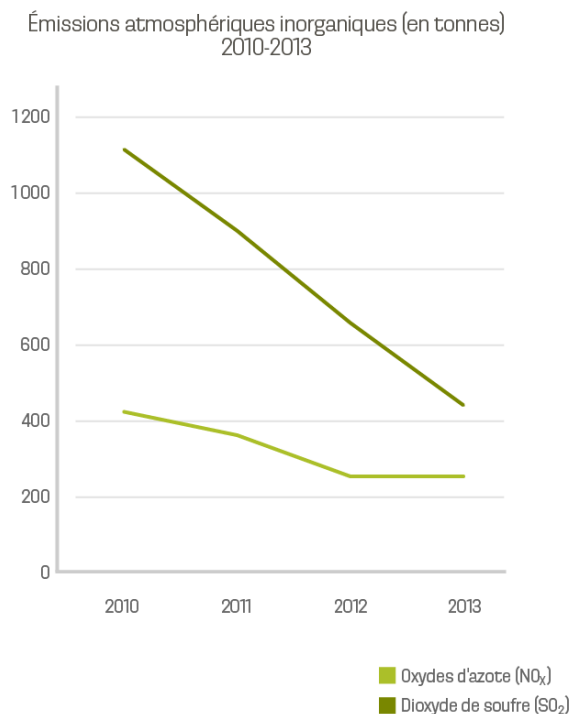
ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > ÉMISSIONS > AUTRES ÉMISSIONS

ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIQUES

En 2013, nos émissions de polluants atmosphériques inorganiques totalisaient 714,0 tonnes, soit 440,2 tonnes de dioxyde de soufre (SO₂) et 273,8 tonnes d'oxydes d'azote (NO_x).

De 2009 à 2013, Gildan a réussi à diminuer ses émissions de SO₂ de 62 %, ce qui s'explique par le remplacement du mazout utilisé pour les chauffe-eau par de la biomasse à l'installation de fabrication de textiles en République dominicaine et aux installations de fabrication de chaussettes et aux installations de fabrication de textiles 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.



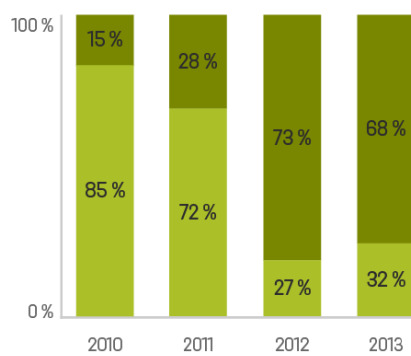
INVENTAIRE DES SUBSTANCES APPAUVRISANT LA COUCHE D'OZONE

Gildan s'engage à être proactive dans la mise en place d'initiatives visant à éliminer les chlorofluorohydrocarbures (HCFC) dans ses processus et à en effectuer un suivi rigoureux. En ce sens, 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, aussi appelé réfrigérant R22, utilisé principalement dans nos plus anciennes unités de climatisation.

En 2013, notre inventaire de substances appauvrissant la couche d'ozone a augmenté de 5 %, passant de 27 % à 32 %, en raison de l'acquisition d'Anvil, dont les installations utilisent encore de petites quantités de réfrigérant R22.

Gildan est engagée à minimiser son recours aux matières réfrigérantes synthétiques, qui ne seront plus 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. Conformément à cette politique, tous les réfrigérants qui seront remplacés dans les installations d'Anvil ne contiendront pas de HCFC.

Quantité totale de réfrigérants (en %)
2010-2013



■ Substances n'appauvrissant pas la couche d'ozone - Hydrofluorocarbones (HFC)
■ Substances appauvrissant la couche d'ozone



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. En 2012, 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 25 %, ce qui signifie que nous avons atteint notre cible de réduction deux ans à l'avance. Nous avons également réussi à recycler 91 % du total de nos matières résiduelles.

Nous attribuons l'atteinte de cette cible de réduction de la quantité de matières résiduelles envoyées à des sites d'enfouissement aux éléments suivants :

1. Une augmentation du pourcentage de matières résiduelles recyclées à nos installations, dont les matières résiduelles provenant de l'aire de production et de nos cafétérias, et ce, à la suite de la mise en œuvre d'une campagne de sensibilisation face au recyclage des produits utilisés dans nos cafétérias.
2. Une augmentation du pourcentage de matières résiduelles générées dans l'aire de production et qui sont récupérées. Par exemple, le carton, les palettes de bois et les bobines de fil sont utilisés comme biomasse dans les chauffe-eau.

En 2014, Gildan réévaluera ses sources de déchets afin d'établir une nouvelle cible de réduction des matières résiduelles.

Notre système de gestion des matières résiduelles, élaboré en 2007 et mis en œuvre en 2008 et 2009, repose sur le concept des 4 R-E : réduction, 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.

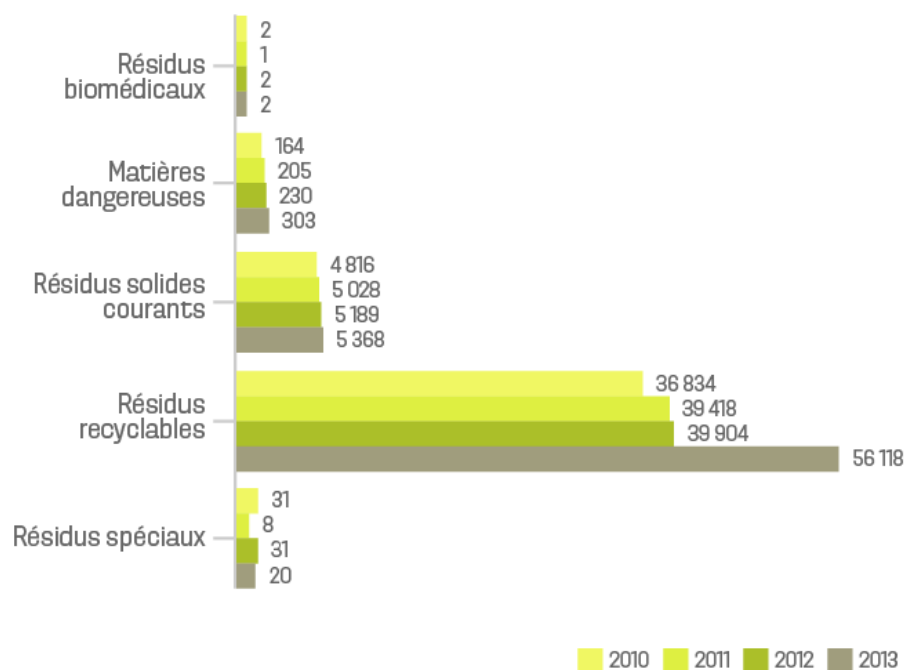
La mise en œuvre de ce système de gestion des matières résiduelles a impliqué plusieurs étapes clés. Celles-ci ont été présentées aux superviseurs et aux employés chargés de la fabrication dans chacune des installations situées en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes à travers des séances 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 corporatives de Gildan, qui incluent minimalement ce qui est exigé par la loi dans les pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à l'année de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les cessions effectuées par Gildan depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster les données de l'année de référence, veuillez consulter la rubrique Divulgence de l'information.

Matières résiduelles par type (en tonnes) 2010-2013





ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > BIODIVERSITÉ

Le nombre et la diversité des espèces végétales et animales constituent 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, qui précise que pour chaque arbre que l'on coupe, dix doivent être plantés. En effet, chaque fois qu'un arbre doit être coupé à l'une ou l'autre de nos installations, il doit être inscrit dans un formulaire spécifique. Le nombre d'arbres ayant été plantés afin de remplacer cet arbre doit aussi être inscrit. Par ailleurs, avant de planter un arbre, l'installation doit s'assurer d'avoir en sa possession le permis environnemental lui permettant de le faire. En 2013, un total de 170 arbres ont été coupés.

De plus, chaque année, Gildan organise, sur une base volontaire, des activités de reforestation, sur lesquelles vous trouverez plus de détails ci-dessous.

À l'échelle mondiale, en 2013, Gildan a ainsi planté plus de 13 000 arbres et plus de 1 000 plantes et arbustes dans le cadre d'activités de reboisement organisées par ses employés, surpassant de beaucoup son engagement à planter dix arbres pour chaque arbre coupé.

Depuis 2008, Gildan a planté plus de 31 500 arbres et 21 200 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 2013.

Honduras

Encore en 2013, des employés provenant de nos installations au Honduras ont participé à plusieurs projets de reforestation. Au total, plus de 450 bénévoles ont planté 2 000 arbres dans la région de Choloma, où se situe un de nos installations de fabrication de textiles au Honduras.

En septembre 2012, plus de 400 bénévoles provenant de nos installations de fabrication de textiles et de nos installations de couture se sont joints à la Croix-Rouge de Choloma afin de participer à une activité de reforestation visant à planter 1 000 arbres dans la communauté. L'activité faisait partie d'un programme de reforestation mené par la Croix-Rouge ayant comme objectif de protéger l'environnement de Choloma et ses communautés avoisinantes. C'est la première fois que de bénévoles de Gildan participaient à cette initiative qui a eu lieu aux alentours de la rivière Choloma près de la communauté.

Nicaragua

Au Nicaragua, environ 200 employés de nos installations de San Marcos, Rivas et ANNIC se sont joints à la communauté d'Apompua, située à proximité de notre installation de Rivas, afin de planter 900 arbres. Environ 100 membres de la communauté se sont joints au groupe d'employés de Gildan lors de cette activité.

République dominicaine

En juin 2013, dans le cadre des célébrations du Jour de la Terre, près de 400 employés de nos installations de Dortex et Las Americas ont participé à une activité de reforestation au cours de laquelle ils ont planté environ 10 000 arbres au parc écologique de San Luis. Des représentants du ministère de l'Environnement et de l'Industrie ont aussi participé à cet événement. La Société a aussi organisé un concours de dessin ayant comme thème « Jour de la Terre » pour les enfants des employés présents aux célébrations.

En septembre 2013, un groupe d'employés des installations de couture et de fabrication de textiles en République dominicaine a participé, pour la deuxième année consécutive, à la Journée internationale de nettoyage des berges. Lors de l'activité, organisée localement par la Fondation Vida Azul, nos 450 bénévoles ont amassé plus de 1 600 kg d'ordures.

Barbade

En septembre, 40 de nos employés de la Barbade ont participé à la Journée internationale de nettoyage des berges, une initiative organisée localement par le Réseau des jeunes des Caraïbes pour l'environnement. Cet organisme à but non lucratif encourage la population des Caraïbes à intervenir de façon positive sur les enjeux liés à l'environnement et au développement durable. Gildan a fourni des t-shirts aux bénévoles participant à l'événement.

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



INVENTAIRE DE LA BIODIVERSITÉ

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. Les inventaires en République dominicaine sont effectués annuellement, alors que nos inventaires volontaires au Honduras sont effectués tous les deux ans.

République dominicaine

Le plus récent inventaire de notre terrain en République dominicaine, effectué en avril 2013, a révélé le même nombre d'espèces animales que celui rapporté en 2012 :

- 33 espèces d'oiseaux
- 5 espèces de reptiles
- 1 espèce d'amphibiens
- 3 espèces de poissons
- 3 espèces de mammifères

Les espèces ont été considérées en fonction de 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 élu domicile dans les environs de nos installations 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'érismature rousse (*Oxiura jamaicensis*), une espèce de la catégorie « vulnérable », a elle aussi été vue aux abords de notre installation.

Honduras

En octobre 2013, le deuxième inventaire bisannuel effectué au centre de fabrication hondurien a révélé que 61 espèces animales vivent dans ou à proximité des lagunes du Biotop, notre système de traitement des eaux usées :

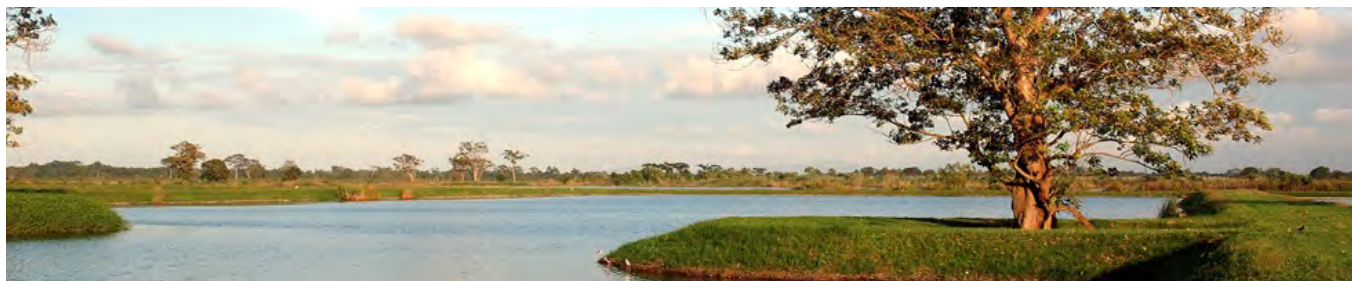
- 41 espèces d'oiseaux (une augmentation de 15 depuis 2011)
- 6 espèces de reptiles (une augmentation de 3 depuis 2011)
- 5 espèces d'amphibiens (même nombre qu'en 2011)
- 8 espèces macro-invertébrées (nouvelles espèces)
- 1 espèce de poisson (nouvelle espèce)

Le prochain inventaire volontaire est prévu en 2015.

En ce qui concerne les espèces d'oiseaux, 28 des 41 espèces répertoriées sont incluses dans la liste rouge mondiale des espèces menacées de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN), dans la catégorie « préoccupation mineure ».

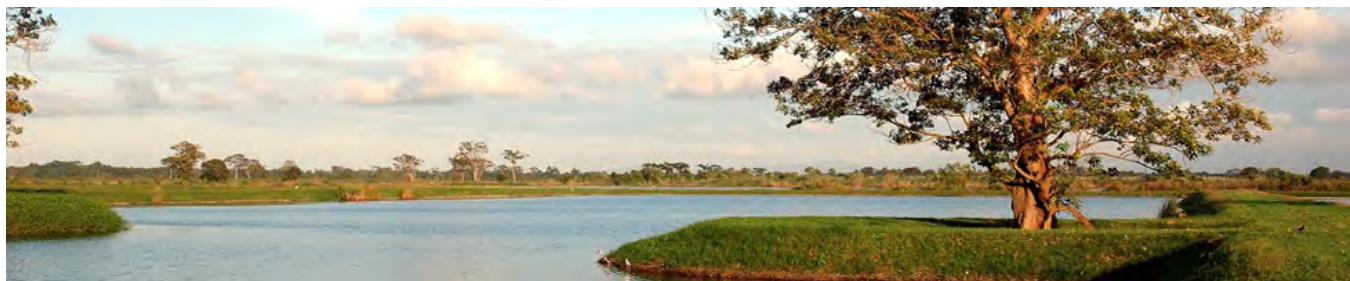






ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > POLITIQUES ET PROCÉDURES

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 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 de constamment améliorer ses pratiques.

Les dépenses totales reliées à la protection environnementale pour 2013 se sont élevées à environ 7,7 millions de dollars. Ces montants incluent les coûts opérationnels totaux (notamment le traitement 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.

Voici quelques exemples d'investissements effectués en 2013 :

- La finalisation du nouveau système de récupération de saumure au Honduras
- La finalisation de l'installation de traitement des effluents à l'installation du Bangladesh
- Des améliorations apportées au système de traitement des effluents en République dominicaine.



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

Le Code de pratiques environnementales (CPE) a été créé en 2003 et a ensuite été implanté au sein de toutes nos installations et celles de nos sous-traitants de fabrication. 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 notre impact environnemental.

CLASSIFICATION DES MATIÈRES PREMIÈRES

Nous classons nos matières premières en fonction de trois catégories :

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.

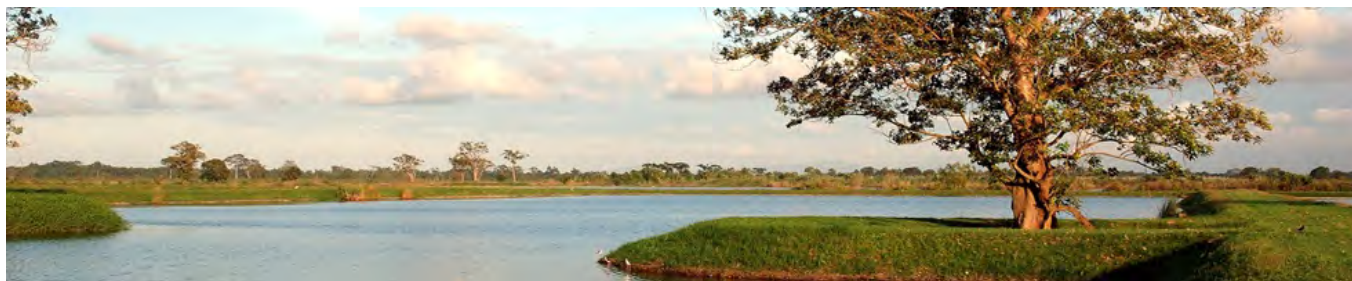
Classe II : Les résultats indiquent que les renseignements fournis pour notre analyse sont insuffisants. Le fournisseur dispose donc de trois mois pour fournir des renseignements supplémentaires afin de compléter l'analyse préalable à l'approbation de l'inclusion de la matière première dans le processus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

Classe III : La matière première est jugée inacceptable selon le CPE 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 à l'égard de l'amélioration continue, notre Code de pratiques environnementales est régulièrement mis à jour en vue d'y inclure les produits chimiques associés au secteur des vêtements récemment interdits ou réglementés par Oeko-Tex, REACH, la proposition 65 de la Californie, l'EPA, l'OSHA et Environnement Canada. Au total, la plus récente version de notre Code, le CPE V8, restreint l'utilisation de 980 substances. Pour faciliter la recherche d'un produit précis, le CPE contient la Liste des substances restreintes (pdf - 207.5Kb) (disponible en anglais seulement), qui énumère toutes les substances restreintes en précisant leur catégorie, leur nom et leur numéro tel que listé dans le *Chemical Abstracts Service* (CAS).

Chaque fois que ces réglementations sont modifiées, ceci entraîne 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. L'ensemble de ces nouvelles exigences sont reflétées dans notre CPE.



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 des 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 aux sites de nos installations. Ceci nous permet de prévenir et de faire face aux divers impacts qui pourraient être occasionnés par nos activités, tant sur les sites de nos installations 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 tâche 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

Nous référons à quatre types de non-conformités

Incidence majeure / non-conformité majeure : Violation des lois environnementales causant une incidence environnementale importante ou un 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 2013

En 2013, 17 audits environnementaux complets et 20 audits environnementaux de suivi ont été effectués dans l'ensemble de nos installations de fabrication textiles, de fabrication de chaussettes et de couture. De plus, un audit environnemental externe a été mené par des tiers dans le cadre de la vérification préalable relative à l'acquisition de New Buffalo Shirt Factory. La plupart des non-conformités qui ont été observées au niveau des procédures et des politiques internes étaient liées à la gestion des matières résiduelles (31 %), à la gestion des produits chimiques et au contrôle des déversements de produits chimiques (23 %), au respect de notre système de gestion environnementale (20 %), à la gestion des carburants et au contrôle de déversements de carburants (14 %). Aucun cas de non-conformité majeure n'a été identifié.





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 2013.

- Nous avons fait davantage de sensibilisation environnementale auprès de nos employés en offrant près de 35 135 heures-personnes de formation à travers nos installations.
- Nous avons réaménagé et/ou ajouté de l'espace d'entreposage temporaire des matières résiduelles à certaines de nos installations afin d'augmenter l'espace dédié au recyclage des déchets.
- L'espace d'entreposage des carburants a été amélioré dans les deux installations de couture d'Anvil au Honduras 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 signalisation dans les endroits où des produits chimiques, des huiles et du mazout sont utilisés à l'une des installations au Nicaragua et à trois installations au 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 2013 DANS LES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN

	2013	2012	2011	2010
ÉNERGIE DIRECTE ABSOLUE (GJ)	4 019 595	3 319 658	3 106 170	3 164 926
ÉNERGIE INDIRECTE ABSOLUE (GJ)	1 483 421	1 414 927	1 372 124	1 113 436
ÉNERGIE TOTALE ABSOLUE (GJ)	5 503 016	4 734 585	4 478 294	4 278 362
INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE TOTALE (GJ/KG)	1,02537	0,02395	0,02217	0,02448
VARIATION DANS L'INTENSITÉ (%) PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE	4 %	-2 %	-9 %	
ÉNERGIE RENOUVELABLE (%)	52 %	34 %	23 %	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 *Divulgateur de l'information*.

Apprenez-en davantage sur notre consommation d'énergie

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES) DE 2010 À 2013 GÉNÉRÉES PAR LES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN

	2013	2012	2011	2010
ÉMISSIONS DE GES DIRECTES ABSOLUES (PORTÉE 1) (TONNES D'ÉQUIVALENTS DE CO ₂)	118 396	174 949	195 313	226 681
ÉMISSIONS DE GES INDIRECTES ABSOLUES (PORTÉE 2) (TONNES D'ÉQUIVALENTS DE CO ₂)	195 999	191 284	177 160	143 675
ÉMISSIONS ABSOLUES TOTALES DE GES (PORTÉES 1 ET 2) (EN TONNES D'ÉQUIVALENTS DE CO ₂)	314 395	366 233	372 473	370 355
INTENSITÉ TOTALE D'ÉMISSIONS DE GES (PORTÉES 1 ET 2) (EN TONNES D'ÉQUIVALENTS DE CO ₂ /KG)	0,00145	0,00185	0,00184	0,00212
VARIATION DE L'INTENSITÉ (%) PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2010	-32 %	-13 %	-13 %	

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*.

ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIQUES DE 2010 À 2013 ASSOCIÉES AUX INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN (EN TONNES)

	2013	2012	2011	2010

OXYDES D'AZOTE (NO _x)	273,8	273,7	374,9	411,0
DIOXYDE DE SOUFRE (SO ₂)	440,2	665,7	905,2	1,107.9
ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIKES TOTALES	714	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).

TOTAL DES STOCKS DE RÉFRIGÉRANTS DE 2010 À 2013 AUX INTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN (EN TONNES)

	2013	2012	2011	2010
STOCKS DE CFC	0	0	0	0,01
STOCKS DE HCFC	4,04	3,09	3,02	3,08
STOCKS DE HFC	8,63	8,47	1,14	0,54
TOTAL DES STOCKS DE RÉFRIGÉRANTS	12,67	11,56	4,16	3,62
TOTAL DE SACO	4,04	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).

CONSOMMATION D'EAU DE 2010 À 2013 DANS LES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN

	2013	2012	2011	2010
EAU, EN ABSOLUE (M ³)	17 676 913	15 758 006	14 775 298	14 320 367
EAU, EN INTENSITÉ (M ³ /KG)	0,08150	0,07972	0,07314	0,08195
VARIATION DE L'INTENSITÉ DE LA CONSOMMATION D'EAU PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2010	-1 %	-3 %	-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 Divulgateur de l'information.

MATIÈRES RÉSIDUELLES PRODUITES AUX INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN - 2010-2013

	2013	2012	2011	2010
MATIÈRES DANGEREUSES (TONNES)	325	264	216	198
MATIÈRES NON DANGEREUSES (TONNES)	61 324	45 093	44 446	41 651
MATIÈRES RÉSIDUELLES ABSOLUES TOTALES (TONNES)	61 649	45 357	44 662	41 849
MATIÈRES RÉSIDUELLES TOTALES, EN INTENSITÉ (KG/KG)	0,28463	0,22946	0,22109	0,23948
VARIATION DE L'INTENSITÉ PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2010	19 %	-4 %	-8 %	
POURCENTAGE DE DÉCHETS ENVOYÉS À L'ENFOUISSEMENT	9 %	11 %	11 %	12 %
AMÉLIORATION DU TAUX DE DÉCHETS ENVOYÉS À L'ENFOUISSEMENT PAR RAPPORT À L'ANNÉES DE RÉFÉRENCE 2010	-25 %	-1 %	-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 Divulgateion de l'information.



Depuis 2005, la contribution à l'IPC totalise plus de 1,5 million de dollars.

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

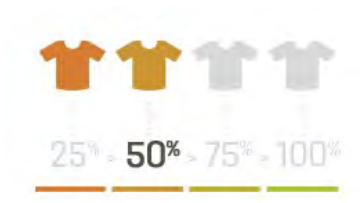
Revoir la politique d'investissement communautaire de Gildan, de même que les secteurs dans lesquels nous concentrons nos investissements, et uniformiser les procédures à l'échelle globale.

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. En 2013, une firme indépendante a formulé quelques recommandations qui nous seront utiles dans le cadre de la mise à jour de notre politique d'investissement communautaire. Ce processus fait également partie d'une initiative plus large entreprise par Gildan relative au positionnement de la Société.



Cible

Élargir le programme de bénévolat de Gildan

Échéancier:

2012

Progression:

Bien qu'un nombre important d'activités de bénévolat aient été organisées avec nos employés à nos différentes installations au cours de l'exercice 2013, nous n'avons pas encore procédé à l'élargissement du programme puisque nous sommes encore à déterminer quelle approche serait la plus appropriée pour chacune de nos installations. Nous examinons également les meilleures pratiques actuelles et recueillons de la rétroinformation de la part des individus clés à chaque emplacement afin de nous assurer que l'approche choisie sera viable à long terme et qu'elle réponde adéquatement aux besoins des communautés dans lesquelles nous sommes présents. Nous prévoyons que cette nouvelle approche sera établie d'ici la fin de l'exercice 2014.



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:

2015

Progression:

Avant d'aller de l'avant en établissant ces partenariats majeures, la mise à jour de la politique d'investissement communautaire doit être finalisée et lancée, ce qui est prévu d'ici la fin de 2014. En conséquence, nous avons établi un nouvel échéancier pour l'atteinte de cet objectif, soit à la fin du premier semestre de l'exercice 2015.





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 du pays, 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 installations 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 2013, le pourcentage moyen mondial de gestionnaires locaux chez Gildan qui occupaient des postes de directeur ou une fonction supérieure s'élevait à 83,5 %.

Pourcentage de gestionnaires locaux (directeur et fonctions supérieures) par région - 2013

RÉGION	2013
ASIE	29 %
BASSIN DES CARAÏBES	53 %
AMÉRIQUE CENTRALE	61 %
EUROPE	100 %
AMÉRIQUE DU NORD	98 %



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 des situations bénéfiques 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.

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. Conformément aux lignes directrices établies par le siège social de Gildan et définies dans notre Politique de dons, des équipes locales gèrent les demandes et projets potentiels selon les besoins de leur communauté. De plus, Gildan encourage fortement ses employés à donner de leur temps et de leur énergie au sein de la communauté, soit lors d'activités organisées par la Société ou par l'entremise du Programme des employés dans la communauté de Gildan offert au Canada et aux États-Unis. Grâce à ces efforts, la participation des employés dans la communauté a un effet notable sur les institutions locales.

Une autre façon que Gildan a trouvé afin de traiter les besoins locaux spécifiques consiste en le développement et la mise en place du programme « Au fil de votre quotidien ». Lancé en 2011 au Nicaragua et puis élargi pour inclure le Honduras en 2012 et la République dominicaine en 2013, ce programme invite nos employés à proposer des idées de projets communautaires dans lesquels ils aimeraient que la Société s'implique. Veuillez consulter la section Dons pour en apprendre 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).

Après avoir mené une étude d'impact au Honduras en 2011 et au Nicaragua en 2012, nous avons réalisé une analyse de notre impact en République dominicaine en 2013. Au cours des prochaines années, nous allons travailler à développer un outil standardisé afin de nous aider à améliorer la façon dont nous mesurons notre impact à travers nos opérations à l'échelle mondiale et à intégrer nos conclusions à notre processus de divulgation de l'information.





ACCUEIL > COMMUNAUTÉS > DONS

La politique de dons de Gildan met actuellement 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. De plus, nous concentrons nos efforts dans les secteurs où nous aurons le plus grand impact.

Certaines des communautés dans lesquelles nous sommes établis sont extrêmement vulnérables aux catastrophes naturelles. Toutefois, par l'entremise d'un soutien financier et logistique en cas de catastrophe, nous savons que nous pouvons contribuer à aider ces communautés à surmonter les difficultés inhérentes à ces événements et à rebâtir leur vie et leur communauté.

La politique de dons de la Société est actuellement en cours de révision et la mise à jour des orientations sera communiquée d'ici la fin de l'année 2014.

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 ciblés, tant au Canada, qu'aux États-Unis et au Honduras, notamment lors de campagnes de collecte de fonds.

De plus, par l'entremise du Programme des employés dans la communauté de Gildan, nous encourageons aussi 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 > PROCESSUS DE DEMANDE DE DON

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 l'énoncé de mission ou les objectifs de l'organisme soient en lien avec l'aide humanitaire et/ou l'éducation des jeunes
- 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)

Les organismes non admissibles incluent 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. Certaines autres conditions peuvent s'appliquer. Les organismes sont responsables de s'assurer que les demandes sont acheminées bien à l'avance du début du projet ou de la date de l'événement, ce qui veut dire 6 à 8 semaines avant la date buttoir.

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

L'école technique Jesus Marcano

En septembre, Gildan a offert son soutien à l'école Eugenio de Jesus Marcano afin de lancer un nouveau programme technique au niveau secondaire portant sur le design et la fabrication de vêtements de mode.

Il s'agit de la première école à offrir ce type de programme dans la communauté de Guerra. Gildan a rénové les salles de cours et a fourni toutes les machines à coudre. Ce projet représente un investissement de près de 40 000 \$. Au mois d'août, un groupe d'élèves des classes supérieures de l'école Eugenio de Jesus Marcano sont allés à notre installation de fabrication de textiles afin de compléter un stage d'un mois.



Un soutien continu à l'éducation

Toujours dans le cadre de notre engagement envers l'éducation et de notre programme annuel de don de fournitures scolaires en République dominicaine, nous avons cette année offert des sacs à dos, des cahiers, des crayons à mine et d'autres fournitures à plus de 1 300 élèves provenant de diverses écoles dans les communautés de Guerra et Boca Chica.

Encourager une éducation de qualité

Pour une troisième année consécutive, Gildan s'est associé avec Listín Diario, un important journal quotidien de la République dominicaine, pour organiser une activité dans le cadre du Plan LEA.

Cette activité consistait à publier une série de documents sur différents aspects de l'environnement, avec comme objectif de sensibiliser les élèves. Gildan a commandité l'activité, ce qui a permis à 500 élèves de recevoir cet intéressant matériel éducatif. Le projet a aussi permis de sensibiliser les communautés locales aux causes environnementales.

Le Plan LEA fait partie d'un programme éducatif national mis de l'avant par Listín Diario et le ministre de l'Éducation de la République dominicaine. Il a été conçu pour offrir une éducation durable et de qualité aux élèves.



Faire pousser des jardins dans les écoles parrainées par Gildan

En mars, dans le cadre du programme Eco Schools, Gildan et l'Institut du droit environnemental de la République dominicaine (IDARD) ont collaboré à la création d'une courte formation afin d'enseigner aux élèves comment faire pousser un jardin à l'école ou à la maison.

Au cours de cette formation, environ 1 000 élèves participants ont appris comment semer et récolter des légumes comme des carottes et de la laitue.

Cette activité éducative s'est déroulée aux quatre écoles que nous parrainons, soit Cleotilde Concepción (Mata Vaca), Arcadia Reyes (Bella Vista), Apolinar Concepción (La Granja) et Tomás Hernández Franco (La Reforma).



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'IPC au Honduras. Le financement initial fourni par 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.

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. Quarante-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 avec 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 au cours des années 2011 et 2012.

En 2013, nous avons changé la répartition de nos bourses, passant de 20 à 300 bourses, afin qu'un plus grand nombre d'étudiants inscrits aux programmes de courte durée offerts par l'IPC sur les sujets de la production industrielle, de l'électricité, de la sérigraphie, de la réfrigération et de l'air climatisé. Gildan collabore avec les communautés situées à proximité de ses installations au Honduras afin de recruter les jeunes qui recevront des bourses. Au cours de la dernière année, ce projet a représenté un investissement de près de 100 000 \$.

Depuis 2005, la contribution à l'IPC totalise plus de 1,5 million de dollars.



Courir pour une cause

Le 23 juin 2013, Gildan s'est de nouveau associée à La Prensa, un des principaux journaux quotidiens au Honduras, afin de participer à leur marathon annuel. Cette année, l'événement a été organisé au profit de la "Liga Contra el Cancer" (Ligue contre le cancer), une institution qui fournit une aide et des services médicaux, à peu de frais ou même gratuitement, à des patients qui se battent contre le cancer au Honduras. Un total de 170 employés de Gildan se sont joints à l'événement et la Société a fait un don pour chaque kilomètre marché ou couru, pour un total de près de 3 000 \$.



« Regalando sonrisas »

Depuis 2005, chaque année juste avant Noël, dans le cadre de « Regalando Sonrisas con Gildan » (Offrir des sourires avec Gildan), nos employés du Honduras agissent à titre de bénévoles afin de distribuer à des enfants issus des communautés défavorisées situées aux alentours de nos installations des jouets neufs généreusement donnés par les employés.

En 2013, pour la toute première fois, nos employés du Nicaragua, de la République dominicaine et d'Haïti ont participé à cette campagne, contribuant ainsi à semer la joie dans le cœur de centaines d'enfants. De concert avec nos partenaires locaux, plus de 300 employés ont distribué plus de 16 000 jouets.

NICARAGUA

Bâtir l'avenir ensemble

Conformément à son engagement envers l'éducation des jeunes, en 2013, la Société a fait un don de 25 500 \$ pour compléter des réparations au niveau de l'infrastructure de l'école Fernando Rojas Zelaya à San Marcos, incluant un nouveau toit et l'installation d'un nouveau système électrique. Plusieurs de nos employés de l'installation de couture San Marcos envoient leurs enfants à cette école.

Une cérémonie d'ouverture a été organisée en avril dernier pour présenter le résultat des rénovations à la communauté.

Don d'un camion d'incendie

En octobre 2012, afin de soutenir le secours aux sinistrés et les efforts d'intervention à Carazo, la région dans laquelle est située notre usine de couture de San Marcos, Gildan a versé 2 000 \$ pour l'achat d'un camion à incendie pour le Service des incendies de Carazo. Ce don permettra d'améliorer le délai d'intervention et de réagir efficacement en cas de feu.



Venir en aide aux enfants du Nicaragua atteints de cancer

Pour la troisième année consécutive, Gildan est un des commanditaires principaux de la CONANCA (Commission d'aide du Nicaragua pour les enfants atteints de cancer) dans le cadre de leur campagne de financement nationale. La CONANCA est l'organisme national offrant des services de santé à faible coûts ou gratuitement aux enfants atteints de cancer au Nicaragua.

En septembre 2013, Gildan a offert 2 500 t-shirts à l'organisme. Ces t-shirts seront utilisés par les bénévoles qui aideront à amasser les fonds.

Aider les autres avec le cœur grand ouvert

Les employés de nos installations d'ANNIC, San Marcos et Rivas ont participé à une levée de fonds pour le Téléthon 2013, un événement télévisé qui vient en aide aux centres de réadaptation en déficience physique au Nicaragua. La somme de 4 500\$ a été remise à la cause, incluant les généreuses contributions des employés, qui ont été égalées par Gildan. Un groupe de cinq employés a assisté à l'événement, qui s'est tenu le 12 avril, afin de remettre le chèque au nom de la Société.



HAÏTI

Engagement envers l'éducation en Haïti

En 2013, dans le cadre de nos initiatives visant à favoriser la persévérance scolaire chez les jeunes Haïtiens, Gildan a offert des fournitures scolaires dont des sacs à dos, des cahiers et des crayons à mine, entre autres, aux élèves de l'École Nationale de Thor située à Carrefour, soit près de là où sont situées les installations de l'un de nos sous-traitants. Plus de 250 enfants ont bénéficié de ce don.

De plus, trois salles de classe de cette école ont été rénovées afin d'offrir un meilleur environnement d'apprentissage aux élèves.



L'école Fleur de Vie

Pour la première fois en Haïti, Gildan s'est associée à Fleur de Vie, une organisation non-gouvernementale basée aux États-Unis et ayant invité la Société à participer à un événement célébrant le retour à l'école. Cette activité a comme objectif de motiver les enfants à poursuivre leurs études et ainsi faire reculer le travail des enfants en Haïti, de même que de promouvoir l'activité physique et les saines habitudes de vie.

En 2013, Gildan a collaboré avec Fleur de Vie en tant que commanditaire pour le volet des sciences, avec un don de 5 000 \$ et de 150 t-shirts pour l'événement. Plus de 100 bénévoles ont participé à l'événement qui a bénéficié à plus de 700 enfants.

BARBADE

Contribuer à l'éducation à la Barbade

Chaque année au mois de mai, les enfants de la quatrième année à la Barbade doivent passer un examen gouvernemental afin d'accéder à l'école secondaire. Chaque élève a besoin de matériel scolaire bien précis, tel que des stylos, des crayons, un ensemble de géométrie, des planchettes à pincettes, des règles et des dictionnaires, afin de compléter l'examen.

En 2013, Gildan a soutenu les enfants de quatre écoles primaires situées près de notre bureau à la Barbade en leur fournissant ce matériel, afin de les aider, eux et leur famille, à vivre cette transition académique.



vélos remis à neuf au Honduras. Une collecte de vélos a été organisée à Charleston au cours de laquelle plus de 100 bicyclettes ont été recueillies auprès de nos employés et de la communauté. La firme d'avocats Moore Van Allen a aussi offert une somme 2 500 \$ pour contribuer au projet, montant qui a été utilisée pour la mise à niveau des vélos avant de les mettre dans le conteneur à destination du Honduras. Gildan a couvert toutes les dépenses liées à la location du conteneur et sa livraison à destination finale.

Bikes for the World est un organisme qui a comme mission de rendre accessible des vélos et des pièces de vélos usagés de qualité aux personnes à faible revenu et à certaines institutions dans les pays en voie de développement afin d'améliorer leurs conditions de vie et leurs moyens de subsistance grâce à de meilleurs modes de transport.





Le t-shirt AnvilSustainableMC est un produit novateur fabriqué avec du tissu fait à 50 % de coton filé certifié biologique et à 50 % de fibres de polyester recyclé PET post-consommation.



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

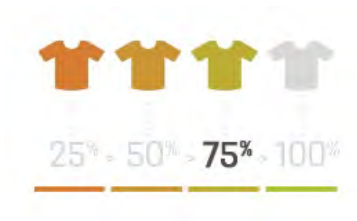
Améliorer notre système de traçabilité du coton afin d'assurer un approvisionnement durable.

Échéancier:

À déterminer

Progression:

Puisque le travail des enfants et le travail forcé ont été observés au niveau 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 avons aussi établi une approche fondée sur le risque afin d'identifier les fournisseurs de fil de coton qui seront examinés relativement au risque de s'approvisionner à partir de l'Ouzbékistan. Ces évaluations seront effectuées au cours du deuxième trimestre de 2014 et les résultats seront communiqués dans le prochain rapport.





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, à partir 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.

UN NOUVEAU PROJET EN 2013 : UNE ANALYSE DU CYCLE DE VIE RÉALISÉE À L'ÉCHELLE DE L'ORGANISATION

Afin de miser sur le succès obtenu dans le cadre de la première analyse du cycle de vie effectuée par Gildan en 2010, en 2013 nous avons entrepris un processus d'analyse du cycle de vie des produits de Gildan, et ce, pour l'ensemble de l'organisation. Encore une fois, ce travail s'effectue en collaboration avec Quantis, spécialiste indépendant 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.

La première phase de cette évaluation consiste à mesurer l'empreinte globale de Gildan relativement à ses activités opérationnelles et la gestion de la chaîne d'approvisionnement, en utilisant une approche multi-indicateurs qui inclue la mesure des émissions de gaz à effet de serre, les ressources en eau, etc. La deuxième phase de cette nouvelle analyse du cycle de vie impliquera l'utilisation des résultats obtenus pour l'ensemble de l'organisation au niveau des gammes de produits pour ultimement les comparer afin d'identifier les meilleures pratiques et les lignes de produits qui pourraient être améliorées par l'entremise de l'éco-conception.

Nous fournirons des mises à jour concernant les résultats de cette analyse du cycle de vie au fur et à mesure de sa progression.

LES PREMIERS PAS DE GILDAN EN MATIÈRE D'ANALYSES DU CYCLE DE VIE

En 2010, Gildan a collaboré avec Quantis afin d'effectuer sa première analyse du cycle de vie. 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 américain. L'analyse du cycle de vie nous a permis de définir et de quantifier l'impact environnemental des vecteurs clés et les plus influents tout au long du cycle de vie, à partir de la production agricole de la matière première jusqu'à sa mise au rebut, en passant par la fabrication et l'utilisation du produit par les clients.

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 globalement le plus grand impact environnemental 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 reliées 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, surtout liée à l'irrigation des champs, et l'utilisation d'engrais durant la culture du coton 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 la 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 donc constamment surveillés afin de s'assurer qu'ils respectent l'ensemble de la réglementation rigoureuse relative aux concentrations de produits chimiques utilisés lors des épandages et à la fréquence de ceux-ci.

Au cours du 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 des sources d'énergie renouvelables, comme la biomasse. La consommation d'eau et les matières résiduelles constituant 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 à mettre en œuvre 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 sont venues confirmer 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.

QU'EST-CE QUE L'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, à partir 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.

L'analyse du cycle de vie évalue les 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 permettent de mieux comprendre les 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.

TRACK MY T®

Nous vous invitons à visiter notre site interactif TrackMyT® afin de vivre le parcours de votre t-shirt de marque Anvil® de la plantation de coton jusqu'aux processus de production, puis jusqu'à vous, les consommateurs finaux. Vous y trouverez aussi de l'information concernant l'impact environnemental lié à votre t-shirt et les façons de diminuer votre empreinte carbonique. En visitant le site, vous pouvez entrer un numéro de suivi unique qui se trouve sur tous les t-shirts de marque Anvil® pour enfants et sur les t-shirts de la collection « American Tee » afin d'obtenir plus d'information.



ACCUEIL > PRODUITS > MATIÈRES PREMIÈRES

COTON

En octobre 2009, le Cotton Council International (CCI) a accordé à Gildan une licence d'utilisation de la marque de renommée internationale COTTON USA, qui identifie et distingue les produits de qualité fabriqués avec un contenu élevé de coton provenant des États-Unis, sur ses emballages de produits de consommation fabriqués à partir de coton américain.

Connaissant les avantages inhérents au coton américain, Gildan achète aux États-Unis la majorité du coton utilisé dans ses installations de fabrication. Ces avantages concernent tant les aspects sociaux qu'environnementaux, puisque les producteurs de coton américains ont augmenté, au cours des dernières années, leur recours à des pratiques agricoles durables, 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 des tracteurs, réduisant par le fait même les émissions de GES qui en découlent. De plus, les producteurs de coton américains offrent des conditions de travail éthiques à leurs employés, puisqu'ils sont assujettis à une législation rigoureuse en matière de droit du travail en vigueur aux États-Unis, qui couvrent entre autres le droit d'association, les droits de la personne, et des conditions de travail sécuritaires, de même que l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et de la discrimination.

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.

POINT DE VUE DE GILDAN RELATIVEMENT AU COTON D'OUBÉKISTAN

Bien que la vaste majorité du coton que nous utilisons provienne des États-Unis, Gildan demande à ses partenaires d'affaires de confirmer, par l'entremise 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 de constamment améliorer la traçabilité du coton utilisé dans nos produits. En 2013, Gildan a établi une procédure d'évaluation de la traçabilité du coton pour un groupe précis de nos fournisseurs de fil de coton afin d'en repérer les origines et ainsi s'assurer qu'il ne provient pas de l'Ouzbékistan. Les fournisseurs participants ont été identifiés en fonction du risque qu'ils se procurent du coton de l'Ouzbékistan selon leur lieu d'affaires, de même qu'en fonction de la quantité de fil de coton achetée par Gildan ou par les sous-traitants qui fabriquent nos produits. Ces évaluations sont effectuées par une tierce partie en 2014.

COTON BIOLOGIQUE

Parmi notre gamme de produits de marque Anvil®, nous offrons des t-shirts biologiques (AnvilOrganic^{MC}), qui sont tous faits avec du coton biologique certifié en fonction du programme biologique national du département américain de l'agriculture (USDA).

Le coton biologique possède plusieurs avantages au niveau environnemental, notamment :

1. La réduction de la quantité de produits chimiques qui se retrouvent dans le sol;
2. L'utilisation de méthodes agricoles, dont la rotation des cultures, comme façon naturelle de préserver le sol et d'éviter les organismes nuisibles, ainsi que la couverture des cultures afin de fertiliser le sol;
3. L'utilisation d'insectes utiles et d'autres organismes pour contrôler la population des organismes nuisibles, de même qu'un sarclage fait à la main ou mécaniquement plutôt que chimiquement;
4. L'absence de l'utilisation de graines génétiquement modifiées.

POLYESTER RECYCLÉ

Le t-shirt AnvilSustainable^{MC} est un produit novateur fabriqué avec du tissu fait à 50 % de coton filé certifié biologique et à 50 % de fibres de polyester recyclé PET post-consommation. Le polyester recyclé PET est principalement fait à partir de bouteilles de plastique. Les avantages du polyester recyclé incluent :

1. Des économies au niveau des ressources naturelles, principalement le combustible utilisé dans la production du polyester conventionnel;
2. Des économies énergétiques tout au long du processus de production;
3. La réduction des émissions de gaz à effet de serre et de l'utilisation de produits chimiques.

MINÉRAIS DE CONFLIT

Gildan est déterminée à s'approvisionner en produits et en matières premières auprès de fournisseurs qui adoptent des pratiques socialement responsables et adhèrent aux normes les plus strictes en matière de respect des droits de la personne, des relations de travail et de l'environnement et qui suivent des normes de responsabilité sociale rigoureuses dans tous les secteurs d'activité. Ces principes font partie prenante de notre Code de conduite, qui s'applique non seulement aux installations qui nous appartiennent, mais également à celles appartenant à des tiers fournisseurs.

En 2012, la U.S. Securities and Exchange Commission (la « SEC ») a établi de nouvelles exigences en vertu de l'article 1502 de la Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (la « loi Dodd-Frank ») en vertu desquelles les sociétés cotées en bourse comme Gildan doivent désormais identifier et divulguer tous produits contenant des « minerais de conflit » (la « Règle sur les minerais de conflit »). Parmi ces minerais, citons le columbite-tantalite (coltan, c.à.d. le tantale), la cassitérite (c.à.d. l'étain), le wolfram (c.à.d. le tungstène) et l'or, ainsi que les produits dérivés, qui proviennent de la République démocratique du Congo et des pays limitrophes. Gildan déposera son premier rapport (pdf - 42.4Kb) (disponible en anglais seulement) au plus tard le 2 juin 2014.

Gildan s'est engagée à éviter l'utilisation de minerais de conflit dans les produits qu'elle fabrique ou achète. Elle a mis en œuvre un programme devant assurer le respect de ses obligations relatives à la règle sur les minerais de conflit. Dans le cadre de ce programme, advenant que de l'étain, du tantale, du tungstène et/ou de l'or soient nécessaires aux fonctions ou à la fabrication des produits de Gildan, nous procéderons à une vérification diligente afin de déterminer si ces minerais proviennent de la République démocratique du Congo ou d'un pays limitrophe. Cet exercice comprend la mise en œuvre des parties applicables du Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, ainsi que le déploiement d'un processus visant à déterminer si des minerais de conflit se trouvent dans nos produits. Nous demandons aussi à nos fournisseurs d'attester par écrit que toutes les matières premières et tous les produits qu'ils nous fournissent sont exempts de minerais de conflit. De plus, Gildan se réserve le droit de demander à ses fournisseurs des renseignements supplémentaires sur l'origine des matières premières ou des produits qui contiennent du tantale, de l'étain, du tungstène ou de l'or.

Pour en savoir davantage sur la position de Gildan en ce qui concerne l'utilisation de minerais de conflit, veuillez communiquer avec conflictminerals@gildan.com.



ACCUEIL > PRODUITS > SÉCURITÉ DES PRODUITS

La sécurité des produits est une priorité chez Gildan et nous nous assurons que nos produits sont conformes aux lois et règlements au niveau de la sécurité des produits de consommation, qui sont en vigueur dans les pays où nos produits sont vendus, incluant la *Consumer Product Safety Act* des États-Unis, la Loi canadienne sur la sécurité des produits de consommation au Canada et la Directive relative à la sécurité générale des produits pour l'Union européenne. Lorsque requis, nos produits sont soumis à des tests réguliers d'inflammabilité, de même qu'à des tests permettant de détecter la présence de plomb, de phtalates et d'autres substances nocives.

Pour obtenir davantage d'information sur les produits de Gildan, veuillez envoyer une demande à compliance@gildan.com. Si un produit pour enfants est vendu aux États-Unis et possède une étiquette de suivi, vous pouvez obtenir des renseignements de contrôle en contactant le cpscopyouthtrack@gildan.com ou le 1-877-445-3265, poste 4085.



ACCUEIL > PRODUITS > SÉCURITÉ DES PRODUITS > CERTIFICATION OEKO-TEX® STANDARD 100

En avril 2004, Gildan est devenue le premier fabricant de vêtements destinés au marché du vêtement de sport imprimé en Amérique du Nord à obtenir la certification 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, 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 de marque Gildan®, de même que plusieurs de nos autres produits de marque, 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 cette certification est une preuve additionnelle de notre engagement envers la protection de la santé de nos 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

Geneviève Gosselin
Directeur, communications corporatives
ggosselin@gildan.com

Téléphone : (514) 735-2023 ou
Sans frais : (866) 755-2023

Courriel : cc@gildan.com