



RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE 2014 (DISPONIBLE EN LIGNE)



Gildan.com | Index du contenu GRI G4 | Contactez-nous | En | Es

🏠 | SOCIÉTÉ | EMPLOYÉS | ENVIRONNEMENT | COMMUNAUTÉS | PRODUITS



PRIX ET DISTINCTIONS

Gildan a été incluse dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones (DJSI World) pour la seconde année consécutive, depuis le 22 septembre 2014. Gildan est la seule entreprise nord-américaine incluse dans le secteur « Textiles, vêtements et produits de luxe ».



MEMBER OF
**Dow Jones
Sustainability Indices**
In Collaboration with RobecoSAM +

PRIX ET DISTINCTIONS



ÉNERGIE RENOUVELABLE

À L'ÉCHELLE MONDIALE, EN 2014, NOUS AVONS OFFERT PRÈS D'UN MILLION D'HEURES-PERSONNES DE FORMATION À NOS EMPLOYÉS.



SÉCURITÉ DES PRODUITS

DEPUIS 2010, GILDAN A RÉDUIT DE 21 % LA QUANTITÉ DE MATIÈRES RÉSIDUELLES ACHÉMINÉES VERS LES SITES D'ENFOUISSEMENT ET NOUS AVONS RECYCLÉ OU RÉUTILISÉ 90 % DU TOTAL DE NOS MATIÈRES RÉSIDUELLES.



CONFORMITÉ SOCIALE

↘ **45%+**

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE



PARTIES PRENANTES ET PARTENAIRES

Gildan a été incluse dans l'indice de développement durable (DJSI World) pour une deuxième année consécutive.

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

En 2014, nous avons réalisé de grands progrès au niveau de nos initiatives stratégiques de croissance. Nous avons investi près de 300 millions de dollars en dépenses d'investissement afin de mettre à niveau et de rénover des installations que nous possédons, de même que d'accroître notre capacité de filature. Mondialement, nous avons créé plus de 8 000 emplois afin soutenir la stratégie de croissance de Gildan. Nous avons également ajouté de nouvelles marques grand public à notre portefeuille de marques grâce à l'acquisition de la quasi-totalité des actifs de Doris Inc., le troisième plus important spécialiste de la mise en marché de produits chaussants de marques pour femmes en Amérique du Nord et le chef de file du marché au Canada.

Le rendement de la Société dans le domaine de la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) est central à notre stratégie d'affaires globale. C'est pourquoi nous avons continué à investir dans la mise en œuvre de pratiques de premier plan en ce qui concerne nos conditions de travail, notre soutien à la communauté, notre empreinte environnementale et notre offre de produits fabriqués de façon responsable. Par exemple, en 2014, étant donné le succès obtenu par les écoles pour la santé du dos de Gildan au Honduras, nous avons développé des écoles pour la santé des épaules, dans lesquelles un total de huit médecins et neuf infirmiers ont été formés afin de devenir des instructeurs certifiés.

Nous avons continué à dépasser, en avance sur l'échéancier initialement établi, certaines des cibles environnementales que nous avons définies pour 2015. Par exemple, depuis 2010, Gildan a réduit de plus du double l'intensité de ses émissions de gaz à effet de serre par rapport à la cible de 20 % qui avait été établie, en atteignant une réduction de 45 %. De plus, nous sommes heureux de rapporter qu'en 2014, 53 % de l'énergie totale de Gildan provenait de sources d'énergie renouvelable et que la Société est parvenue à transformer ou à recycler plus de 90 % de ses déchets.

Les efforts que nous déployons en ce qui concerne nos programmes sociaux et environnementaux ont encore une fois été reconnus avec notre inclusion, pour une deuxième année consécutive, dans l'Indice mondial de développement durable Dow Jones (DJSI World). Gildan est la seule entreprise nord-américaine du secteur « Textiles, vêtements et produits de luxe » à être incluse dans le DJSI World cette année. Nous sommes particulièrement fiers d'avoir obtenu le meilleur résultat des huit entreprises listées dans l'industrie du textile en ce qui a trait à la gouvernance, la gestion du risque et des crises, la santé et sécurité occupationnelles, ainsi que le plus haut rang percentile dans l'ensemble des catégories relatives à la dimension sociale. Cette reconnaissance réitère l'importance que nous accordons à notre programme de RSE et l'incidence positive de nos investissements continus dans notre modèle d'affaires axé sur la fabrication verticalement intégrée, qui nous permet de mettre en place directement nos différents programmes.

Cette année marque la première année où nous divulguons notre information relative à la RSE en fonction de la version mise à jour des lignes directrices de la Global Reporting Initiative, une organisation chef de file dans le domaine de la divulgation d'information relative au développement durable. Un des principaux changements découlant de la transition de la version G3.1 des lignes directrices à la version G4 est l'importance accrue du concept de matérialité. Dans le cadre de l'application de ces lignes directrices, en 2014, Gildan a mené une étude de matérialité auprès de ses différentes parties prenantes. Le but de cet exercice était d'évaluer l'importance que les différentes parties prenantes accordent à un vaste éventail de sujets liés à la RSE et aux affaires commerciales. Cet exercice nous a ultimement permis de nous assurer que notre rapport de développement durable contienne de l'information relativement aux sujets qui ont été identifiés par nos parties prenantes comme étant d'un grand intérêt pour eux. Les résultats de notre étude de matérialité sont disponibles dans la section Société, dans la sous-section Divulcation de l'information.

Enfin, Gildan continue à être engagé à être membre d'organisations mondialement reconnues telles que la FLA, WRAP et la Sustainable Apparel Coalition. Dans un contexte où l'offre de produits socialement responsables suscite un intérêt accru, ces normes, jumelées à nos rigoureux Code de conduite et programme de vérification, revêtent une grande valeur pour nos clients.

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

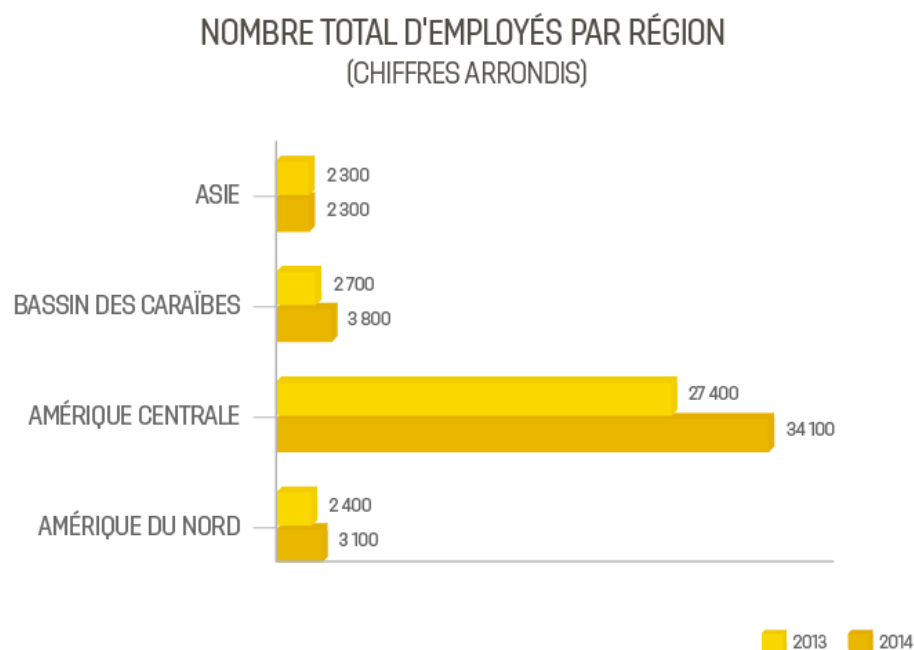


ACCUEIL > SOCIÉTÉ > PROFIL DE LA SOCIÉTÉ

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 sous-vêtements, des chaussettes, des bas collants et des vêtements aminçissants. La Société vend ses produits sous un portefeuille diversifié de marques qui lui appartiennent, dont les marques Gildan®, Gold Toe®, Anvil® et Comfort Colors®, et leurs sous-marques, ainsi que les marques Secret®, Silks® et Therapy PlusMC. La Société possède également une licence pour les chaussettes de marque Under Armour® aux États-Unis, ainsi que des licences pour les marques Mossy Oak® et New Balance®. La Société distribue ses produits au sein des marchés des vêtements imprimés aux États-Unis et au Canada, de même qu'en Europe, en Asie-Pacifique et en Amérique latine. La Société commercialise également ses produits auprès d'un large éventail de détaillants principalement situés aux États-Unis et au Canada. La Société assure aussi la fabrication pour une sélection d'importantes marques mondiales grand public axées sur le sport et le style de vie.

Gildan possède et opère des installations de production à grand volume et verticalement intégrées, qui sont principalement situées en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, et qui sont stratégiquement situées afin de répondre efficacement aux besoins en réapprovisionnement rapide de ses clients dans les marchés des vêtements imprimés et de la vente de détail. Gildan compte plus de 42 000 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'en date du mois de mai 2015, Gildan avait plus de 42 000 employés à l'échelle mondiale.

POINTS SAILLANTS FINANCIERS DE 2014

(en dollars US)

- Ventes nettes totales de 2,36 milliards de dollars, une croissance de 8 %
- Croissance du bénéfice par action 9 %
- Rendement des capitaux propres de 19,3 %
- Augmentation de 20 % du montant du dividende trimestriel

ÉVÉNEMENTS IMPORTANTS SURVENUS EN 2014

MARKETING ET VENTES

- 80e anniversaire de la marque Gold Toe®
- La marque Gildan® s'est positionnée comme la troisième plus importante marque de sous-vêtements pour hommes dans le réseau de la vente au

détail aux États-Unis.

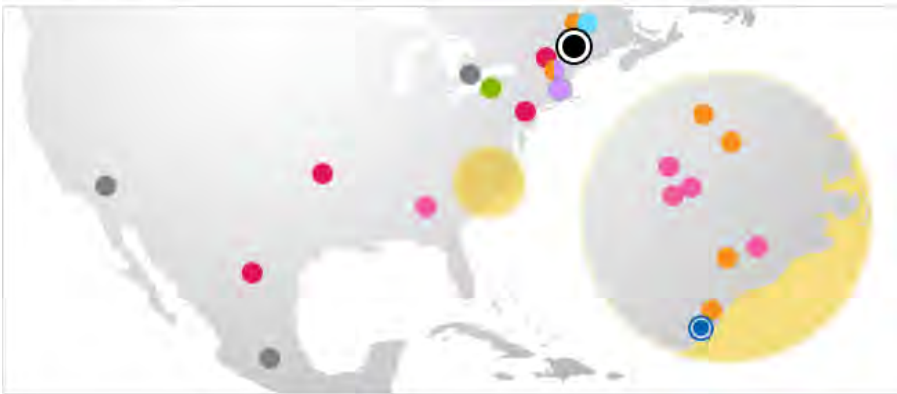
- En vigueur le 1er octobre 2014, nous avons prorogé le contrat visant la licence mondiale relative aux vêtements de sport, aux sous-vêtements et aux chaussettes de marque Mossy Oak® et avons obtenu l'exclusivité pour une période de dix ans.

ACTIVITÉS DE FABRICATION

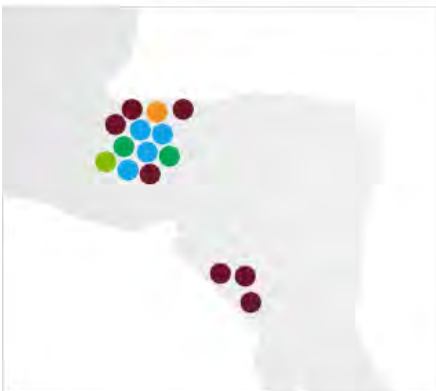
- La mise en service des installations de fabrication de textiles Rio Nance 1 et Anvil, situées au Honduras, était essentiellement complétée à la fin de l'exercice 2014. Les installations ont été réaménagées et modernisées grâce à un renouvellement de matériel afin de soutenir la croissance prévue par la Société au niveau des sous-vêtements ainsi que la croissance relative aux produits plus spécialisés de performance et de mode.
- Nous avons annoncé des plans d'expansion supplémentaire de la capacité de production de textiles, incluant une nouvelle installation de fabrication de textiles au Honduras et une autre au Costa Rica.
- Nous avons pratiquement achevé la construction d'un nouveau centre de distribution au complexe Rio Nance, situé au Honduras.
- Le 7 juillet 2014, nous avons acquis Doris, un fabricant et spécialiste de la mise en marché de bas collants diaphanes, de collants, de produits chaussants et de vêtements aminçissants de marques auprès de détaillants au Canada et aux États-Unis.
- Dans le cadre de ses investissements majeurs dans la filature aux États-Unis :
 - Au cours de l'exercice 2014, nous avons complété la remise en état et la modernisation de nos installations de filature de Clarkton, en Caroline du Nord, et de Cedartown, en Géorgie, qui avaient été acquises dans le cadre de l'acquisition de la participation restante de 50 % dans sa coentreprise de filature.
 - En février 2014, nous avons commencé la production à notre première installation de filature à anneaux située à Salisbury, en Caroline du Nord.
 - L'installation a atteint sa pleine capacité à la fin de 2014.
 - En décembre 2014, Gildan a aussi commencé la production à une deuxième installation de filature à Salisbury. Celle-ci devrait atteindre sa pleine capacité au cours de 2015.
 - De plus, la construction d'une nouvelle installation de filature à Mocksville, en Caroline du Nord, est actuellement en cours.

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)

New York, NY (États-Unis)

Burlington, VT (États-Unis) ⁽¹⁾

London (Royaume-Uni)

Monclova (Mexique)

Kaiserslautern (Allemagne)

Shanghai (Chine)

Magasins de vente au détail Gold Toe ⁽²⁾

49 emplacements à travers les États-Unis

CENTRES DE DISTRIBUTION

● **Opérés par Gildan**

Montréal, QC (Canada) ⁽³⁾

Charleston, SC (États-Unis)

Eden, NC (États-Unis)

Mebane, NC (États-Unis)

Hamer, SC (États-Unis)

Berlin, VT (États-Unis) ⁽⁴⁾

New Bedford, MA (États-Unis) ⁽¹⁾

Rio Nance (Honduras) ⁽⁵⁾

Kaiserslautern (Allemagne)

● **Fournisseurs tiers de logistique de distribution**

Brampton, ON (Canada)

Norwalk, CA (États-Unis)

Mexico (Mexique)

Medina (Colombie)

Manchester (Royaume-Uni)

Anvers (Belgique)

Shanghai (Chine)

FABRICATION

● **Installations de filature**

Clarkton, NC (États-Unis)

Cedartown, GA (États-Unis)

Salisbury, NC (États-Unis) – Deux installations ⁽⁶⁾

Mocksville, NC (États-Unis) ⁽⁹⁾

● **Installations de fabrication de textiles pour vêtements de sport et sous-vêtements** ⁽⁶⁾

Rio Nance (Honduras) – Trois installations

Naco (Honduras)

Bella Vista (République dominicaine)

● **Installations de couture**

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

Masatepe, Rivas et San Marcos (Nicaragua)

Santo Domingo (République dominicaine) – Deux installations

San Pedro de Macoris (République dominicaine)

● **Installations de teinture de vêtements** ⁽¹⁾

Northfield, VT (États-Unis)

New Bedford, MA (États-Unis)

● **Installations de sérigraphie**

Clarence, NY (États-Unis) ⁽⁷⁾

Naco (Honduras)

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

Savar, Dhaka (Bangladesh)

● **Installations de fabrication de chaussettes**

Rio Nance (Honduras) – Two facilities

● **Installation de fabrication de bas collants diaphanes** ⁽⁸⁾

Montréal, QC (Canada)

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

Port-au-Prince (Haïti)

Shanghai (Chine)

Hong Kong (Chine)

(1) Ces installations ont été ajoutées dans le cadre de l'acquisition, en mars 2015, de la quasi-totalité des actifs de Comfort Colors. Veuillez noter que l'installation de New Bedford comprend des activités de distribution, de même que des activités de teinture de vêtements.

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

(3) Ces installations ont été ajoutées dans le cadre de l'acquisition de la quasi-totalité des actifs de Doris Inc. en juillet 2014.

(4) En 2014, Gildan a inauguré un nouveau centre de distribution à son complexe de Rio Nance, au Honduras, dans lequel a été consolidée sa capacité de distribution au Honduras.

(5) En septembre 2013, Gildan a annoncé la construction de deux installations de filature additionnelles. La première est située derrière son installation de Salisbury, en Caroline du Nord, et a commencé ses activités en décembre 2014, alors que la deuxième est située à Mocksville, en Caroline du Nord, et est actuellement en construction. Il est prévu que ces deux installations de filature atteignent leur pleine capacité respectivement en 2015 et en 2016.

(6) En 2014, Gildan a annoncé des plans de construction de deux nouvelles installations de fabrication de textiles. La première, qui sera située à notre complexe de Rio Nance, au Honduras, devrait démarrer sa production en 2016, alors que la deuxième sera située dans la province de Guanacaste, au Costa Rica, et devrait débiter ses activités en 2017.

(7) En avril 2015, Gildan a annoncé la consolidation de ses activités de sérigraphie dans sa plus grande installation de sérigraphie, située dans le parc industriel de Green Valley, au Honduras. Cette consolidation engendrera la fermeture de l'installation de Clarence, New York, en date du 1^{er} juin 2015.

(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 responsabilité sociale d'entreprise 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 notre programme de responsabilité sociale d'entreprise :

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

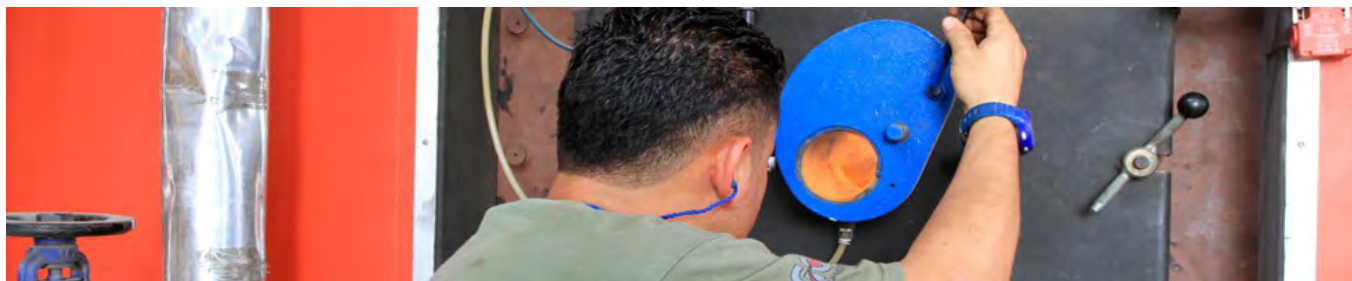
Engagés à développer et à mettre en place des solutions innovatrices qui réduisent les impacts de nos opérations sur l'environnement et ce, à travers l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

COMMUNAUTÉS

Engagés envers ceux qui nous entourent par l'entremise d'un soutien axé sur l'éducation des 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 vêtements de marques de qualité pour toute la famille. Nous commercialisons nos propres produits sous un portefeuille diversifié de marques qui nous appartiennent, incluant les marques Gildan® et Gold Toe®, ainsi que leurs sous-marques, de même que les marques Anvil®, Comfort Colors^{MC}, Secret®, Silks® et Therapy Plus^{MC}. De plus, Gildan possède pour les États-Unis, une licence exclusive pour les chaussettes de marque Under Armour®, et des licences pour les marques Mossy Oak® et New Balance®.

GILDAN®

Gildan a fait son entrée dans l'industrie du vêtement il y a près de trente ans. Aujourd'hui, Gildan est maintenant devenue l'un des principaux fournisseurs de vêtements de marques de qualité pour toute la famille. Sous la marque Gildan, nous offrons des produits dont l'exceptionnelle sélection de couleurs répond aux besoins de chacun. Nos produits de qualité supérieure incluent des t-shirts, des chandails sport, des vêtements molletonnés, des sous-vêtements, des chaussettes et des vêtements de performance que nous concevons et fabriquons tant pour les marchés de la vente en gros que de la vente au détail, et ce, à travers le monde.

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 chacune de nos catégories de produits.

GILDAN®

ANVIL®

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. L'ensemble de nos plus récents styles sont conçus pour atteindre un équilibre entre style, qualité et originalité, sans bien sûr oublier la responsabilité, qui fait partie intégrante de tout ce que nous faisons. Anvil® était 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 étant ce qui caractérise la marque Anvil®, celle-ci 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®.



COMFORT COLORS™

Vous êtes-vous déjà demandé qui fournissait aux populaires clubs, universités et centres de villégiature ces t-shirts, camisoles et vêtements molletonnés au style délavé ou usé? C'est nous! Comfort Colors^{MC} offre depuis 40 ans des vêtements teints à la pièce de grande qualité et offerts dans un large éventail de couleurs. Nos vêtements teints à la pièce reflètent le goût du jour avec leur look et leur sensation au toucher à la fois vintage et tant aimés. C'est ce que vous portez quand vous avez envie d'être vous-même!

Visitez le www.dyehouse.com pour obtenir plus d'information sur notre marque Comfort Colors^{MC}.

COMFORT COLORS

GOLD TOE®

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^{MD}, SilverToe®, Auro® et All Pro®.

GOLDTOE®

A graphic element consisting of a series of horizontal, wavy lines in a golden-brown color, resembling a stylized foot or a textured surface.

SECRET®

Puisant son inspiration des plus récents défilés et des tendances mode dans les capitales les plus chics au monde, Secret® est devenue la principale marque de bas-collants mode au Canada. En plus de sa myriade de produits pour agrémenter les tenues de tous les jours, Secret® propose d'imposantes collections saisonnières qui allient confort extrême et élégance suprême. Des couleurs vives aux nuances subtiles en passant par des motifs des plus féminins ou modernes, Secret® vous permet d'exprimer votre style!

Depuis 1969, Secret® fait appel à la fine pointe de la technologie et à des fibres innovantes pour concevoir et créer des collections de collants, de bas-culottes et de leggings d'avant-garde qui ne passent pas inaperçus. La marque offre fièrement à sa clientèle une gamme complète de vêtements aminçissants, notamment des culottes de maintien, des gaines à mi-cuisse et des camisoles au look aminçissant conçues pour que les femmes se sentent belles et confiantes.

Visitez le www.secretlegwear.com pour obtenir davantage d'information sur les produits de marque Secret®.

SECRET®

SILKS®

Des bas-collants diaphanes aux bas-collants à l'allure féminine qui sculptent et adoucissent les jambes, tout en procurant un aspect aminçissant, Silks® est la solution idéale pour chaque tenue. Les jambes paraissent toujours fabuleuses, que vous les montriez le jour ou le soir!

Étant l'une des principales marques de produits chaussants au Canada, Silks® vous permet d'être à la dernière mode avec ses motifs sophistiqués et ses couleurs raffinées qui apportent une touche de finition parfaite à votre look.

Chaque saison amène avec elle une vaste sélection de styles qui ne passent pas inaperçus et qui peuvent être agencés avec chaque tenue.

Visitez le www.silkshosiery.com pour obtenir davantage d'information au sujet des produits Silks®.

Silks®

KUSHYFOOT

Depuis 2003, Kushyfoot^{MC} offre des produits chaussants qui sont stylisés, tout en étant confortables. Les produits possèdent soit une semelle conçue spécialement afin de procurer une sensation de massage ou une semelle cousinées qui vous aide à vous rester confortable dans vos chaussures tout au long de la journée. Offrant une grande variété de produits allant des couvre-pieds, aux chaussettes, aux bas aux genoux et aux bas-collants, Kushyfoot^{MC} a tout ce qui faut pour répondre à vos besoins.

Visitez le www.kushyfoot.com pour obtenir davantage d'information au sujet des produits Kushyfoot^{MC}.

kushyfoot®

NEW BALANCE®

Par l'entremise de contrats de licence avec New Balance Athletic Shoe, Inc., Gildan 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.

Visitez le www.nbimprint.com pour obtenir plus d'information sur les vêtements de sport de marque New Balance® fabriqués 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 est un créateur de chaussures, de vêtements et d'accessoires de performance qui ont 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.

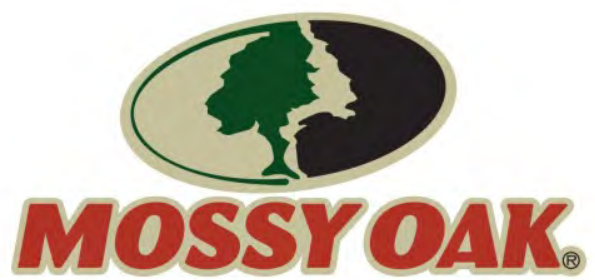
MOSSY OAK®

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.

Gildan a signé une entente de partenariat exclusif avec Mossy Oak afin de fabriquer une variété d'articles dans les catégories des vêtements de sport, des sous-vêtements et des chaussettes de marque Mossy Oak®. Conséquemment, nous sommes le fabricant exclusif 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.





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 préparés en fonction des lignes directrices G4 de la Global Reporting Initiative (GRI). Gildan a soumis les informations divulguées pour 2014 à la Global Reporting Initiative et attend actuellement qu'ils effectuent leur vérification visant à assurer qu'au moment de la publication d'un rapport préparé en fonction des lignes directrices G4, les Éléments généraux d'information G4-17 à G4-27 se trouvaient à la fois dans l'index de contenu et dans le texte du rapport final. Nous avons également inclus les indicateurs pertinents du projet-pilote du Apparel and Footwear Sector Supplement.

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.

Notre site Web porte sur les activités de Gildan réalisées au cours de son année financière 2014 (allant du 30 septembre 2013 au 5 octobre 2014) 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. De l'information relative à nos sous-traitants de fabrication et nos fournisseurs de matières premières a également été incluse lorsque disponible. À moins d'avis contraire, les données relatives à nos sous-traitants de fabrication couvrent les installations des sous-traitants qui étaient approuvées pour la production à la fin de la période de divulgation. Lorsque pertinent, les renseignements issus des années antérieures ont également été inclus. Lorsque c'est le cas, une note le souligne clairement. 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 principaux groupes de 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 New Buffalo Shirt Factory, entreprise acquise le 18 juin 2013, ont été incluses dans nos données de 2014. L'information relative à Doris Inc., acquise le 7 juillet 2014, a été incluse pour la plupart des données incluses concernant le volet social. Par contre, puisque l'entreprise a été acquise au cours du quatrième trimestre de l'exercice 2014 et que nous sommes toujours en processus de mise en œuvre de ces programmes, l'information relative à Doris Inc. n'a pas été incluse dans les données environnementales ni dans celles concernant les audits interne de conformité sociale. Il est clairement mentionné à travers le rapport quand les données relatives à Doris n'ont pas été incluses. Le reste des résultats provenant des activités de Doris seront incluses dans notre prochain rapport. Veuillez noter que la production de l'installation appartenant et étant gérée par Doris représente moins de 1 % de la production des installations appartenant et étant gérées par Gildan.

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.

L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE DE GILDAN

L'année de référence de Gildan en ce qui concerne la divulgation d'information au sujet de nos cibles 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 revioient 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 2014, les données opérationnelles des installations de New Buffalo Shirt Factory aux États-Unis et au Honduras ont été intégrées à l'année de référence 2010. Les données relatives à l'installation de filature à Salisbury, aux États-Unis, de même qu'à l'installation de couture de Las Americas (San Pedro de Macoris) en République dominicaine n'ont pas été intégrées à l'année de référence de 2010 puisque ces installations sont considérées comme étant le fruit de la croissance organique et non pas comme des acquisitions.

Dans le même esprit, l'installation de fabrication de textiles Rio Nance 1, au Honduras, où la production a redémarré en 2014 après avoir été fermée pour rénovation, n'a pas été intégrée au calcul de l'année de référence de 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 New Buffalo Shirt Factory 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 d'offrir un portrait juste en ce qui concerne la divulgation de nos objectifs environnementaux, que nous continuerons à utiliser pour la divulgation future.

PERTINENCE

Gildan considère qu'un sujet est pertinent lorsque celui-ci revêt une grande importance pour les parties prenantes et a une incidence significative sur nos activités commerciales. En 2014, Gildan a réalisé sa première étude formelle auprès de ses parties prenantes et étude des sujets pertinents à l'échelle de l'organisation, et ce, afin d'identifier les sujets qui sont les plus pertinents pour Gildan et ainsi de mieux alimenter sa stratégie de développement durable. L'étude des sujets pertinents comportait un processus en cinq étapes et permettait de recueillir le point de vue des parties prenantes internes et externes :

1. Analyse de la documentation disponible et réalisation d'entrevues avec les membres de la haute direction

La première étape incluait une révision de la documentation disponible, dont des documents internes relatifs aux activités commerciales, les résultats d'analyses du cycle de vie réalisées par Gildan dans le passé ou encore de la recherche sur les tendances actuelles ou émergentes, afin d'extraire les sujets qui sont pertinents au niveau des activités commerciales de Gildan, et ce, en prenant en compte tant les problématiques sur lesquelles Gildan peut exercer un contrôle direct que celles sur lesquelles Gildan n'a aucun contrôle.

Les membres de la haute direction de Gildan issus des différentes unités d'affaires et marques ont été interrogés afin de dégager une meilleure compréhension des tendances, des opportunités et des défis à travers l'organisation. Les sujets mis de l'avant ou mentionnés à travers les multiples entretiens ont été classés selon quatre catégories distinctes : opportunités, défis, tendance de l'industrie et facteurs externes.

2. Création d'une liste de sujets potentiels et de problématiques émergentes pertinentes à l'industrie du vêtement et au monde des affaires

À la suite de la première étape mentionnée ci-dessus, une liste brute de sujets pertinents a été dressée. Ces sujets ont été répartis en fonction des catégories suivantes

- Employés de fabrication
- Employés occupant des fonctions corporatives
- Environnement
- Activités de fabrication
- Volet social
- Régie d'entreprise et risques d'entreprise

La liste des sujets inclus sous chacune des catégories ci-dessus a été utilisée pour faciliter la discussion au sujet de la façon dont la Société devrait mettre la priorité sur ces sujets en fonction de leur incidence sur les activités commerciales et leur importance aux yeux des parties prenantes.

3. Évaluation des priorités des parties prenantes

Afin de déterminer l'importance que revêt chacun des sujets pour les parties prenantes, une évaluation des parties prenantes a été réalisée. En guise de première étape, nous avons développé une liste des parties prenantes à travers les principaux groupes de parties prenantes de Gildan et nous avons évalué l'influence de chacun de ces groupes sur Gildan et leur intérêt envers Gildan. Cette étape nous a permis de créer un schéma des parties prenantes.

Les groupes de parties prenantes interrogées par Gildan incluent

- Des organismes à but non lucratif dédiés au développement et aux investissements dans la communauté
- Des clients interentreprise
- Des médias
- Des organismes à but non lucratif dédiés aux droits humains et aux droits des travailleurs
- Des sous-traitants de fabrication
- Des fournisseurs de matières premières
- Des représentants gouvernementaux
- Des investisseurs
- Des analystes et des organisations de classement spécialisés en responsabilité sociale d'entreprise
- Des associations commerciales

En utilisant notre liste de sujets, nous avons bâti un questionnaire de sondage et nous avons demandé à plus de 100 parties prenantes d'évaluer l'importance de chaque sujet en fonction d'une échelle allant du « plus important » au « moins important ». Les sujets évalués dans le sondage aux parties prenantes étaient pondérés en fonction du degré d'influence puis inclus sur l'axe y de la matrice de pertinence ci-dessous.

4. Définition des sujets pertinents pour Gildan

Afin de définir davantage ce que les sujets pertinents signifiaient pour Gildan, nous avons organisé une séance de travail afin d'établir des seuils au-delà desquels un sujet revêt une grande importance pour Gildan. La séance de travail incluait des représentants des différentes unités d'affaires et activités. Se situer au-dessus de ces seuils signifie que le sujet revêt une importance significative sur nos activités commerciales. Les seuils ont été définis ainsi :

- Un sujet a une grande incidence sur la **génération de ventes** s'il entraîne :
 - Un changement de 5 % dans les parts de marché de Gildan
 - Une incidence sur le positionnement de Gildan au sein du marché des États-Unis
 - Une incidence sur l'élargissement des activités de Gildan en Asie et/ou en Amérique centrale et Amérique du Sud
 - Une incidence sur la conformité aux normes mises de l'avant par des clients majeurs
- Un sujet a une grande incidence sur les **coûts** s'il entraîne :
 - Un changement de 1 % dans les dépenses opérationnelles
- Un sujet a une grande incidence sur les **employés** s'il entraîne :
 - Une incidence sur le recrutement de talents et la rétention des employés basés au Honduras

5. Préparation de la matrice de pertinence: Les participants à la séance de travail ont schématisé les sujets sur la matrice de pertinence. Veuillez cliquer ici pour voir la matrice de pertinence.

PRIORITÉS ET SUJETS PERTINENTS	ASPECTS PERTINENTS DE G4 DE GRI	FRONTIÈRES
Travail des enfants	Travail des enfants	Interne et externe
Corruption	Anti-corruption	Interne et externe

Salaires justes	S.O.	Interne et externe
Santé et sécurité des employés	Santé et sécurité occupationnelles	Interne et externe
Formation et compétences des employés	Formation et éducation	Interne
Rémunération des employés	S.O.	Interne et externe
Qualité des produits	S.O.	Interne et externe
Sécurité des produits	Santé et sécurité des clients	Interne et externe
Décharges d'eaux usées	Effluents et matières résiduelles	Interne et externe

Tel qu'indiqué dans la matrice, la santé et la sécurité des employés, la formation et les compétences des employés, les salaires justes et la rémunération des employés constituent des sujets pertinents en fonction de leur importance pour les employés de fabrication.

La rémunération des employés, les salaires justes et la qualité des produits sont d'autres aspects pertinents qui ont été identifiés dans le cadre de l'exercice d'évaluation de la pertinence, mais qui ne sont pas inclus dans les GRI. Ils ont donc été ajoutés à l'index GRI dans la section Aspects pertinents additionnels.

De plus, bien que les sujets liés aux eaux usées sont inclus dans la catégorie « Effluents et eaux » de GRI, veuillez noter que puisque seulement la portion eaux usées a été identifiée comme étant pertinente pour Gildan, nous avons soit pas ou peu fourni d'information par rapport aux autres indicateurs inclus dans la catégorie « Effluents et eaux » de GRI.

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 2014.

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.

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 DU CONTENU GRI G4

STRATÉGIE ET ANALYSES

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSIONS(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
G4-1	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation.	Message de la direction			Non
G4-2	Description des impacts, risques et opportunités majeurs.	Rapport Annuel 2014 p. 41-50 Profil de la Société Objectifs et cibles Divulgarion de l'information			Non

* = Indicateur de base

PROFIL DE L'ORGANISATION

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSION(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
G4-3	Nom de l'organisation.	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation			Non
G4-4	Principaux produits et/ou services et marques correspondantes.	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation Notice Annuelle 2014 p.6-7 Profil de la Société Nos marques			Non
G4-5	Lieu où se trouve le siège de l'organisation.	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation Notice annuelle 2014 p. 6-7 Profil de la Société Nos marques			Non
G4-6	Lieu où se trouve le siège de l'organisation.	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation			Non
G4-7	Nature du capital et forme juridique.	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation  Notice annuelle 2014 p. 1-2 Profil de la Société			Non
G4-8	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  Rapport Annuel 2014 p. 6-11 Profil de la Société			Non
G4-9	Taille de l'organisation.	Site Web de Gildan / Aperçu de l'organisation Rapport Annuel 2014 p. 7-10, 14 Profil de la Société			Non
G4-10	Détails des employés de l'organisation et des travailleurs externes	Profil de la Société Pratiques d'emploi			Non
G4-11	Pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective	Syndicats			Non
G4-12	Décrire la chaîne d'approvisionnement de l'organisation	Profil de la Société Sous-traitants et fournisseurs			Non
G4-13	Changements substantiels de taille, de structure, de capital ou de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation survenus au cours de la période de reporting	Rapport Annuel 2014 p. 7-9 Sous-traitants et fournisseurs Fermeture d'installations et réductions d'opérations			Non
G4-14	Indiquer si la démarche ou le principe de précaution est pris en compte par l'organisation, et comment	Divulgaration de l'information			Non
G4-15	Répertorier les chartes, principes et autres initiatives en matière économique, environnementale et sociale, développés en externe et auxquels l'organisation a souscrit ou donné son aval	Parties prenantes et partenaires			Non
G4-16	Affiliations à des associations (associations professionnelles par exemple) ou à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts	Parties prenantes et partenaires			Non

IDENTIFIED MATERIAL ASPECTS

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSIONS(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
G4-17	Entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation ou documents équivalents et si une entité incluse dans les états financiers consolidés de l'organisation ou documents équivalents n'est pas prise en compte dans le rapport	Rapport annuel 2014 p. 61 Divulgateion de l'information			Non
G4-18	Processus de contenu et du périmètre des aspects	Divulgateion de l'information			Non
G4-19	Répertoirer tous les aspects pertinents identifiés dans le processus de contenu	Child Labour (AF12, HR5) Corruption (SO3, SO4, SO5) Employee Compensation (own indicator 1) Employee Health & Safety (LA5, LA6, LA7 , AF31) Fair Wage (own indicator 2) Employee Training and Skills (LA9, LA10, LA11) Product quality (own indicator 3) Product Safety (PR1, PR2) Wastewater Discharge (EN22, EN26) Divulgateion de l'information Code d'éthique Salaires et bénéfices Formation et perfectionnement Santé et sécurité Programme d'ergonomie Résultats Gestion des eaux usées Code de pratiques environnementales Sécurité des produits			Non
G4-20	Pour chacun des aspects pertinents, indiquer le périmètre de l'aspect au sein de l'organisation	Child Labour (AF12, HR5) Corruption (SO3, SO4, SO5) Employee Compensation (own indicator 1) Employee Health & Safety (LA5, LA6, LA7 , AF31) Fair Wage (own indicator 2) Employee Training and Skills (LA9, LA10, LA11) Product quality (own indicator 3) Product Safety (PR1, PR2) Wastewater Discharge (EN22, EN26) Divulgateion de l'information Code d'éthique Salaires et bénéfices Formation et perfectionnement			Non

		Santé et sécurité Programme d'ergonomie Résultats Gestion des eaux usées Code de pratiques environnementales Sécurité des produits			
G4-21	Pour chacun des aspects pertinents, indiquer le périmètre de l'aspect en dehors de l'organisation	Child Labour (AF12, HR5) Corruption (SO3, SO4, SO5) Employee Compensation (own indicator 1) Employee Health & Safety (LA5, LA6, LA7, AF31) Fair Wage (own indicator 2) Employee Training and Skills (LA9, LA10, LA11) Product quality (own indicator 3) Product Safety (PR1, PR2) Wastewater Discharge (EN22, EN26) Divulgateion de l'information Code d'éthique Salaires et bénéfices Formation et perfectionnement Santé et sécurité Programme d'ergonomie Résultats Gestion des eaux usées Code de pratiques environnementales Résultats Sécurité des produits			Non
G4-22	Indiquer les raisons et les conséquences de toute reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs	Divulgateion de l'information			Non
G4-23	Indiquer les changements substantiels concernant le champ d'application et le périmètre des aspects, par rapport aux précédentes périodes de reporting	Divulgateion de l'information			Non

* = Indicateur de base

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSIONS(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
G4-24	Liste des groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	Divulgateion de l'information Parties prenantes et partenaires			Non
G4-25	Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue.	Divulgateion de l'information			Non
G4-26	Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes, y compris la fréquence du dialogue par type et par groupe de parties prenantes, et préciser si un quelconque dialogue a été engagé spécifiquement dans le cadre du processus de préparation du rapport.	Divulgateion de l'information			Non
G4-27	Thèmes et préoccupations clés soulevés dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes et la manière dont l'organisation y a répondu, notamment pour son reporting. Indiquer les groupes de parties prenantes qui ont soulevé chacun des thèmes et questions clés.	Salaires et bénéfices Syndicats			Non

* = Indicateur de base

PARAMÈTRES DU RAPPORT

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSIONS(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
G4-28	Période considérée (par exemple exercice comptable, année civile) pour les informations fournies.	Divulgateion de l'information			Non
G4-29	Date du dernier rapport publié, le cas échéant.	Divulgateion de l'information			Non
G4-30	Cycle considéré (annuel, biennal, etc.).	Divulgateion de l'information			Non
G4-31	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu.	Divulgateion de l'information			Non
G4-32	L'option de « conformité » choisie par l'organisation.	Divulgateion de l'information Index du contenu GRI G4			Non
G4-33	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.			Non

* = Indicateur de base

GOVERNANCE

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSIONS(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
G4-34	Structure de la gouvernance de l'organisation, y compris les comités de l'instance supérieure de gouvernance. Identifier les comités responsables des décisions relatives aux impacts économiques, environnementaux et sociaux.	Circulaire de procuration 2014 p. 46-59 Régie d'entreprise			Non
G4-35	Processus de délégation des pouvoirs de l'instance supérieure de gouvernance aux cadres dirigeants et autres salariés concernant les thèmes économiques, environnementaux et sociaux.	 Circulaire de procuration 2014 p. 47-54 Gouvernance corporative Régie d'entreprise			Non
G4-36	Indiquer si l'organisation a nommé un ou plusieurs cadres dirigeants responsables des thèmes économiques, environnementaux et sociaux, et si ces derniers dépendent directement de l'instance supérieure de gouvernance.	 Circulaire de procuration 2014 p. 47-55 Gouvernance corporative Régie d'entreprise			Non
G4-37	Indiquer les processus de consultation entre les parties prenantes et l'instance supérieure de gouvernance concernant les thèmes économiques, environnementaux et sociaux. Si la consultation est déléguée, préciser à qui, et indiquer tout processus de retour d'informations à l'instance supérieure de gouvernance.	 Circulaire de procuration 2014 p. 55			Non
G4-38	Indiquer la composition de l'instance supérieure de gouvernance et de ses comités	 Circulaire de procuration 2014 p. 46-59 and 5-10			Non
G4-39	Préciser si le président de l'instance supérieure de gouvernance est également membre de la direction	 Circulaire de procuration 2014 p. 46-47			Non
G4-40	Indiquer le processus de nomination et de sélection pour l'instance supérieure de gouvernance et ses comités, et préciser les critères utilisés pour la nomination et la sélection des membres de l'instance supérieure de gouvernance,	  Circulaire de procuration 2014 p. 46-59			Non
G4-41	Indiquer les processus mis en place afin que l'instance supérieure de gouvernance s'assure que les conflits d'intérêts sont évités et gérés.	  Circulaire de procuration 2014 p. 46-47			Non
G4-42	Indiquer les rôles de l'instance supérieure de gouvernance et des cadres dirigeants dans le développement, l'approbation et l'actualisation de la mission, des valeurs ou énoncés de mission, stratégies, politiques et objectifs de l'organisation concernant les impacts économiques, environnementaux et sociaux.	  Circulaire de procuration 2014 p. 47-54			Non
G4-43	Indiquer les mesures				Non

G4-43	prises pour développer et améliorer les connaissances collectives de l'instance supérieure de gouvernance relatives aux thèmes économiques, environnementaux et sociaux.	 Circulaire de procuration 2014 p. 47-54			
G4-44	Indiquer le processus d'évaluation de la performance de l'instance supérieure de gouvernance relatif aux thèmes économiques, environnementaux et sociaux.	  Circulaire de procuration 2014 p. 55-56			Non
G4-45	Indiquer le rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'identification et la gestion des impacts, risques et opportunités économiques, environnementaux et sociaux. Spécifier le rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans la mise en œuvre des processus de devoir de vigilance.	  Circulaire de procuration 2014 p. 59			Non
G4-46	Indiquer le rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'examen de l'efficacité des processus de gestion des risques de l'organisation concernant les thèmes économiques, environnementaux et sociaux.	  Circulaire de procuration 2014 p. 59			Non
G4-47	Indiquer la fréquence de l'examen des impacts, risques et opportunités économiques, environnementaux et sociaux par l'instance supérieure de gouvernance.	  Circulaire de procuration 2014 p. 47-55, 59			Non
G4-48	Indiquer le comité ou le poste de plus haut niveau qui examine et approuve de façon officielle le rapport de développement durable de l'organisation et s'assure que tous les aspects pertinents sont traités.	  Circulaire de procuration 2014 p. 59			Non
G4-49	Indiquer le processus pour informer l'instance supérieure de gouvernance des réclamations majeures.	  Circulaire de procuration 2014 p. 59 Mécanismes de règlement des griefs			Non
G4-50	Indiquer la nature et le nombre total de réclamations majeures dont l'instance supérieure de gouvernance a été informée et le(s) mécanisme(s) utilisé(s) pour les traiter et les résoudre.	Mécanismes de règlement des griefs	La nature et le nombre total de préoccupations critiques acheminées au conseil d'administration ne sont pas divulgués.	Cette information est assujettie à des limitations spécifiques relatives à la confidentialité.	Non
G4-51	Indiquer les politiques de rémunération en vigueur à l'égard de l'instance supérieure de gouvernance et des cadres dirigeants pour les types de rémunération et le lien entre les critères de performance de la politique de rémunération et les objectifs économiques, environnementaux et sociaux de l'instance supérieure de gouvernance et des cadres dirigeants.	  Circulaire de procuration 2014 p. 11-44			Non
G4-52	Processus de				Non

G4-52	détermination de la rémunération. Préciser si des conseils en rémunération participent à la détermination de la rémunération et s'ils sont indépendants de la direction. Indiquer tout autre lien des conseils en rémunération avec l'organisation.	 Circulaire de procuration 2014 p. 15-16			
G4-53	Mode de sollicitation et de prise en compte des opinions des parties prenantes en matière de rémunération, y compris les résultats des votes sur les politiques et propositions de rémunération, le cas échéant.	 Circulaire de procuration 2014 p. 44-45			Non
G4-54	Ratio de la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation dans chacun des pays ayant d'importantes activités par rapport à la rémunération annuelle totale médiane de l'ensemble des salariés (excepté la personne la mieux payée) dans le même pays.		Ce ratio n'est pas divulgué.	Cette information est assujettie à des limitations spécifiques relatives à la confidentialité.	Non
G4-55	Ratio du pourcentage d'augmentation de la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation dans chacun des pays ayant d'importantes activités, par rapport au pourcentage d'augmentation médian de la rémunération annuelle totale de l'ensemble des salariés (excepté la personne la mieux payée) dans le même pays.		Ce ratio n'est pas divulgué.	Cette information est assujettie à des limitations spécifiques relatives à la confidentialité.	Non

* = Indicateur de base

ETHICS AND INTEGRITY

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSIONS(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
G4-56	Valeurs, principes, normes et règles de l'organisation en matière de comportement, tels que les codes de conduite et codes d'éthique.	Code d'éthique Code de conduite			Non
G4-57	Mécanismes internes et externes pour obtenir des conseils sur les comportements éthiques et respectueux de la loi et les questions liées à l'intégrité de l'organisation, tels que les services d'aide et d'assistance.	Mécanismes de règlement des griefs			Non
G4-58	Mécanismes internes et externes utilisés pour faire part des réclamations relatives à des comportements non respectueux de l'éthique et de la loi et à des questions d'intégrité de l'organisation, tels que la remontée à la hiérarchie, et les mécanismes ou lignes téléphoniques de dénonciation.	Mécanismes de règlement des griefs			Non

* = Indicateur de base

NORMES ET PRATIQUES RELATIVES À LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSIONS(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
AF1	Contenu et couverture du code de conduite.	Code de conduite			Non
AF2	Parties et personnel engagés dans la vérification du code de conduite.	Méthodologie			Non
AF3	Processus de vérification de la conformité.	Méthodologie			Non
AF4	Politiques et procédures de réception, d'analyse et de réponse aux griefs et aux plaintes.	Mécanismes de règlement des griefs			Non
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			Non
AF6	Politiques de sélection, gestion et résiliation de fournisseurs.	Code de conduite Méthodologie			Non
AF7	Nombre et installations couvertes par le code de conduite.	Profil de la Société Code de conduite Sous-traitants et fournisseurs			Non
AF8	Nombre d'audit effectués par rapport au nombre total d'installations auditées.	Audits			Non
AF9	Incidents de non-conformité au niveau de la réglementation ou des conventions collectives au sujet des salaires.	Salaires et bénéfices Résultats			Non
AF10	Incidents de non-conformité au niveau des normes sur les heures supplémentaires.	Résultats			Non
AF11	Incidents de non-conformité au niveau des droits à la grossesse et la maternité.	Résultats			Non
AF12	Incidents de travail des enfants.	Résultats			Non
AF13	Incidents de non-conformité au niveau de la discrimination en fonction du sexe.	Résultats			Non
AF14	Incidents de non-conformité par rapport au code de conduite.	Résultats			Non
AF15	Analyse des résultats de vérification du code de conduite.	Résultats Mesures correctives			Non
AF16	Processus de correction des non-conformités identifiées.	Mesures correctives			Non
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			Non

* = Indicateur de base

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSIONS(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
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			Non
AF20	Liste de matières premières préférées pour des raisons environnementales et utilisées dans les produits du vêtement et des articles chaussants.	Matières premières			Non
G4-EN3	Consommation totale de combustibles	Énergie Indicateurs de rendement			Non
G4-EN5	Ratio d'intensité énergétique	Énergie Indicateurs de rendement			Non
G4-EN6	Réductions de la consommation énergétique	Énergie Indicateurs de rendement			Non
AF21	Consommation d'énergie et proportion de cette énergie qui provient de sources renouvelables.	Énergie Énergie renouvelable			Non
G4-EN8	Volume total d'eau prélevé	Eau Indicateurs de rendement			Non
G4-EN10	Pourcentage et volume total d'eau recyclée et réutilisée.	Eau			Non
G4-EN14	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			Non
G4-EN15	Émissions totales directes de gaz à effet de serre (scope 1).	Émissions de GES			Non
G4-EN16	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2)	Émissions de GES			Non
G4-EN18	Ratio d'intensité des émissions de GES	Émissions de GES			Non
G4-EN19	Réductions des émissions de GES réalisées	Émissions de GES			Non
G4-EN20	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone, en poids.	Autres émissions			Non
G4-EN21	Émissions de NOx, SOx et autres émissions atmosphériques significatives, par type et par poids.	Autres émissions			Non
G4-EN22	Total des rejets dans l'eau, par type et par destination.	Gestion des eaux usées Indicateurs de rendement			Non
G4-EN23	Masse totale de déchets, par type et par mode de	Déchets Indicateurs de			Non

	traitement.	indicateurs de rendement			
G4-EN24	Nombre total et volume des déversements accidentels significatifs.		Cet indicateur n'est pas divulgué.	Ces sujets n'ont pas été identifiés comme étant des sujets pertinents.	Non
G4-EN25	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.		Cet indicateur n'est pas divulgué.	Ces sujets n'ont pas été identifiés comme étant des sujets pertinents.	Non
G4-EN26	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			Non
G4-EN27	Portée des mesures d'atténuation des impacts environnementaux des produits et des services	Analyse du cycle de vie			Non
G4-EN29	Montant des amendes significatives et nombre total de sanctions non pécuniaires pour des non-conformités aux réglementations en matière d'environnement.	En 2014, Gildan n'a reçu aucune sanction monétaire relative à la non-conformité aux lois et réglementations environnementales.			Non
G4-EN30	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			Non
G4-EN31	Total des dépenses et des investissements en matière de protection de l'environnement, par type.	Politique environnementale			Non
G4-EN32	Pourcentage de nouveaux fournisseurs ayant été contrôlés à l'aide de critères environnementaux.				Non

* = Indicateur de base

ÉCONOMIQUE

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSIONS(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
EC1	Valeur économique directe créée et distribuée (VEC&D) sur la base des faits générateurs comprenant les éléments de base relatifs aux opérations globales de l'organisation	Rapport Annuel 2014 p. 14, 55-58 Dons par pays			Non
EC2	Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés aux changements climatiques.	 Rapport Annuel 2014 p. 41-50 Émissions de GES			Non
G\$-EC6	Proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels.	Développement communautaire			Non
G4-EC7	Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et des services	Développement communautaire Dons par pays			Non
G4-EC8	Impacts économiques indirects significatifs, y compris l'importance de ces impacts.	Développement communautaire			Non

* = Indicateur de base

EMPLOI, RELATIONS SOCIALES ET TRAVAIL DÉCENT

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSIONS(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
G4-LA1	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			Non
G4-LA2	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			Non
AF22	Politiques et pratiques au sujet de l'utilisation d'employés non-permanents et à temps partiel.	Pratiques d'emploi Indicateurs de rendement			Non
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			Non
AF25	Politiques et pratiques au sujet des déductions sur les salaires qui ne sont pas mandatées par la loi.	Code de conduite			Non
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			Non
AF27	Politique et mesures de protection des droits à la grossesse et à la maternité des travailleuses.	Code de conduite			Non
AF29	Proportion des installations où il y a un ou plusieurs syndicat(s) indépendant(s), séparés selon : les installations avec une convention collective et les installations sans convention collective. Fournir aussi cette information séparée par pays.	Syndicats			Non
AF30	Proportion des installations où, dans l'absence de syndicats il y a des comités mixtes travailleurs-direction, par endroit.	We do not currently track this indicator for third-party facilities. Mécanismes de règlement des griefs			Non
G4-LA5	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			Non
G4-LA6	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	Les taux divulgués ne sont pas disponibles par genre et région. Le taux de maladies de travail et le taux d'absentéisme ne sont pas disponibles.	L'information n'est actuellement pas disponible. Nous travaillons actuellement à calculer ces taux et nous prévoyons pouvoir les divulguer en 2017.	Non
G4-LA7	Salariés exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur activité	Programme d'ergonomie			Non

G4-LA8	Questions de santé et de sécurité couvertes par des accords formels avec les syndicats.		Cette information n'est pas divulgué.	Cette information est confidentielle pour Gildan.	Non
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			Non
G4-LA9	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle.	Formation et perfectionnement	Le nombre d'heures de formation par genre et par catégorie d'employés n'est pas divulgué.	L'information n'est actuellement pas disponible. Nous travaillons actuellement à calculer cette information et nous prévoyons pouvoir le divulguer en 2017.	Non
G4-LA10	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			Non
G4-LA11	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques, séparé par sexe.	Formation et perfectionnement	Cet indicateur n'est pas divulgué.	L'information n'est actuellement pas compilée à l'échelle mondiale. Nous travaillons actuellement à calculer ce pourcentage et nous prévoyons pouvoir le divulguer en 2017.	Non
G4-LA12	Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité.	Conseil d'administration Pratiques d'emploi Indicateurs de rendement			Non
AF32	Mesures mises en place afin d'adresser la discrimination basée sur le genre et offrir des opportunités pour l'avancement des femmes.	Santé et sécurité Cliniques médicales			Non
G4-LA14	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi	Sous-traitants et fournisseurs Audits			Non
G4-LA15	Impacts négatifs significatifs, réels et potentiels, sur les pratiques en matière d'emploi dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Sous-traitants et fournisseurs Audits Résultats			Non
G4-LA16	Nombre de griefs concernant les pratiques en matière d'emploi déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs	Mécanismes de règlement des griefs			Non

* = Indicateur de base

DROITS DE L'HOMME

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSION(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
G4-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.	Sous-traitants et fournisseurs			Non
G4-HR2	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 d'éthique Sous-traitants et fournisseurs Formation et perfectionnement			Non
G4-HR3	Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises.	En 2014, aucun incident lié à la discrimination n'a été rapporté dans les installations appartenant à Gildan.			Non
G4-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			Non
G4-HR5	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			Non
G4-HR6	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			Non
G4-HR7	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			Non
G4-HR9	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			Non
G4-HR10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme	Sous-traitants et fournisseurs Audits			Non
G4-GRI11	Impacts négatifs significatifs, réels et potentiels, sur les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Sous-traitants et fournisseurs Audits Résultats			Non
G4-HR12	Nombre de griefs concernant les impacts sur les droits de l'homme déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs	Mécanismes de règlement des griefs			Non

* = Indicateur de base

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSIONS(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
G4-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			Non
AF33	Priorités de la stratégie d'investissement communautaire.	Dons			Non
AF34	Total des investissements dans les communautés des travailleurs par endroit.	Dons par pays			Non
G4-SO3	Nombre total et pourcentage des sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption et risques substantiels identifiés	Code d'éthique	Nous ne divulguons pas les risques importants en matière de corruption qui ont été identifiés par l'entremise de l'évaluation des risques.	Cette information est assujettie à des limitations spécifiques relatives à la confidentialité.	Non
G4-SO4	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	Code d'éthique			Non
G4-SO5	Cas avérés de corruption et mesures prises	In 2014, there were no incidents of corruption reported and no pending legal cases.			Non

* = Indicateur de base

RESPONSABILITÉ EN CE QUI CONCERNE LES PRODUITS

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSIONS(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
G4-PR1	Pourcentage des catégories importantes de produits et de services pour lesquelles les impacts sur la santé et la sécurité sont évalués aux fins d'amélioration	Code de pratiques environnementales Sécurité des produits Certification Oeko-Tex® Standard 100			Non
G4-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 2014, 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.			Non

* = Indicateur de base

ADDITIONAL MATERIAL ASPECTS

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	OMISSIONS(S) IDENTIFIÉE(S)	MOTIF(S) DE NON-PUBLICATION	VÉRIFICATION EXTERNE
own ind. 1	Rémunération des employés : le salaire et les avantages remis aux employés en échange du travail effectué.	Salaires et bénéfices			Non
own ind. 2	Salaire juste : gagner un salaire qui est suffisant pour maintenir un niveau de vie minimum.	Salaires et bénéfices			Non
own ind. 3	Qualité des produits : les produits mis en marché respectent de façon uniforme des spécifications normalisées.	Gildan Quality System Code de pratiques environnementales Sécurité des produits			Non

* = Indicateur de base



ACCUEIL > SOCIÉTÉ > DIVULGATION DE L'INFORMATION > RAPPORTS

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

RAPPORT DE CITOYENNETÉ CORPORATIVE 2013

 Lire le rapport (pdf - 4.5Mb)

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 des 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. Nous considérons que les pratiques de régie d'entreprise fortes et transparentes font non seulement partie intégrante de nos engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale, mais 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 pratiques rigoureuses en matière de régie d'entreprise, notamment dans le cadre du classement annuel « Report on Business » du Globe and Mail, dans lequel elle a obtenu un pointage élevé d'une année à l'autre.

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 et nous les révisons régulièrement afin de nous assurer qu'elles demeurent alignées avec les tendances de l'industrie, qui sont en constante évolution, de même qu'avec les meilleures pratiques. Conformément à son engagement à maintenir un processus continu de mobilisation des actionnaires de la Société, le conseil d'administration a encore une fois décidé 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. Le conseil d'administration a offert aux actionnaires un droit de regard sur la rémunération des dirigeants chaque année depuis 2012.

Gildan réitère son engagement envers les normes les plus rigoureuses d'intégrité et d'éthiques, de même qu'envers un rendement social et environnemental, qui sont tous 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. En effet, 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 et de responsabilité sociale. La direction fournit à ce comité un rapport complet concernant les questions liées à la responsabilité sociale et l'environnement à chaque rencontre trimestrielle et indique au comité les principaux développements, les problématiques et les risques liés à ces divers secteurs.

Afin de s'assurer que Gildan mette en place un cadre de conformité robuste et détaillé en ce qui concerne l'intégrité et l'éthique, de même que pour le rendement social et environnemental à travers l'organisation, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale a mis sur pied un comité directeur en matière de conformité. Le comité directeur en matière de conformité est un comité de gestion composé de membres de la direction qui agit sous la responsabilité du président et chef de la direction et qui est responsable d'encadrer les programmes de conformité mondiale concernant l'éthique, l'environnement, les conditions de travail, la santé et sécurité et le développement durable. Le comité directeur en matière de conformité est ultimement tenu de rendre des comptes au conseil d'administration et, chaque trimestre, il divulgue au comité de gouvernance et de responsabilité sociale de l'information portant sur les questions importantes liées à la conformité.

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 adopté un Code d'éthique détaillé, 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).
- Le comité directeur en matière de conformité, présidé par le président et chef de la direction, relève directement du comité de gouvernance et de responsabilité sociale du conseil d'administration.
- Pendant huit années consécutives (2007-2014), 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, portant sur la régie d'entreprise.



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.

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.

POLITIQUE ET PROGRAMME DE CONFORMITÉ DE GILDAN EN MATIÈRE D'ANTI-CORRUPTION

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 et le programme de conformité. Tout manquement au niveau de la conformité peut entraîner des actions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi. La corruption entrave le développement de marchés dignes de confiance. Elle peut aussi potentiellement heurter l'entreprise, de même que les communautés dans lesquelles nous avons des activités. Il est crucial pour Gildan de mener ses activités éthiquement et nous en attendons autant de la part de nos partenaires d'affaires.

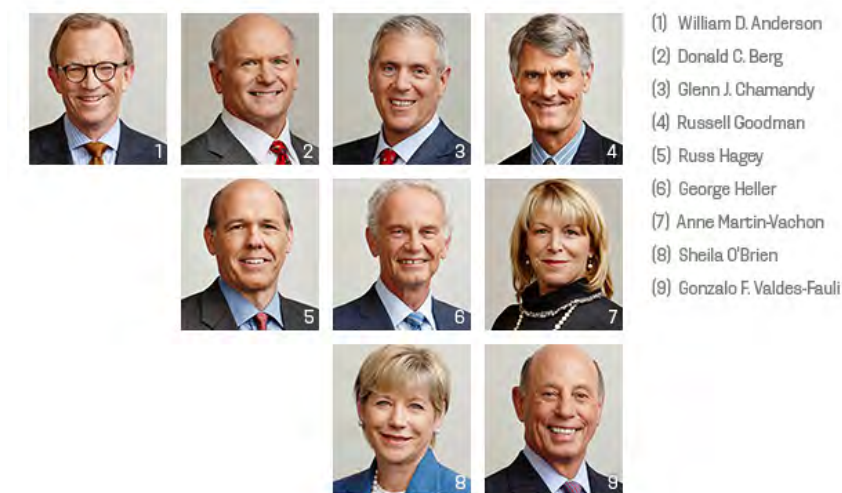
Gildan a mis en place un cadre de conformité à plusieurs niveaux afin de minimiser les risques de conduite inappropriée de la part d'employés ou de partenaires d'affaires clés. Ce cadre, qui est surveillé par le comité directeur en matière de conformité, est soutenu par des politiques et des programmes de conformité robustes, dont le Code d'éthique de Gildan, son Code de conduite, sa politique anti-corruption et son programme de conformité. En plus d'assurer une surveillance et une divulgation continue, tous les employés de Gildan occupant un poste de supervision sont tenus de certifier formellement, sur une base annuelle, qu'ils agissent en conformité avec le Code d'éthique et le Code de conduite de la Société, de même qu'avec d'autres politiques importantes, dont la politique anti-corruption et le programme de conformité. En 2014, un total de 726 employés ont certifié leur conformité aux politiques de Gildan en matière d'anti-corruption.

Le service d'audit interne de Gildan effectue diverses vérifications périodiques afin d'assurer que l'équipe de direction a mis en place des programmes et des procédures rigoureux en matière de conformité, tel que mentionné 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 et à la fraude.

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 fraude, à la corruption ou toute autre violation du Code d'éthique ou du Code de conduite. Le comité directeur en matière de conformité a mis en place un comité d'éthique et de fraude, qui est en charge de d'encadrer le Code d'éthique et le Code de conduite. Le comité d'éthique et de fraude examine tous les appels reçus par l'entremise de la ligne téléphonique et est tenu de communiquer tout enjeu significatif au comité directeur en matière de conformité, qui, si nécessaire, doit à son tour divulguer l'information au comité de gouvernance et de responsabilité sociale du conseil d'administration.



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



* Veuillez prendre note que Pierre Robitaille et James R. Scarborough ont tous les deux pris leur retraite du conseil d'administration, et ce, en vigueur au 5 février 2015.

** Monsieur Donald C. Berg et Madame Anne Martin-Vachon ont été nommés au conseil d'administration, en vigueur le 5 février 2015, faisant en sorte que le nombre d'administrateurs nommés au conseil d'administration est toujours de neuf et que le nombre de membres indépendants est toujours de huit.

 Lire davantage sur notre conseil d'administration.

RÉGISTRE DES PRÉSENCES ET DIVERSITÉ – CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMITÉS - 2014

BOARD	% MINORITY	% WOMEN	% OF MEMBERS IN 30-50 AGE GROUP	% MEMBERS OVER 50 YEARS OF AGE	% ATTENDANCE RECORD
BOARD OF DIRECTORS	11.1%	11.1%	0%	100%	100%
AUDIT AND FINANCE COMMITTEE MEMBERS	16.6%	16.6%	0%	100%	100%
COMPENSATION AND HUMAN RESOURCES COMMITTEE MEMBERS	0%	16.6%	0%	100%	100%
CORPORATE GOVERNANCE AND SOCIAL RESPONSIBILITY COMMITTEE MEMBERS	25%	0%	0%	100%	100%

Veuillez noter que ces pourcentages reflètent la composition du conseil d'administration et de ses comités en date de la fin de notre exercice 2014. Par conséquent, ils ne prennent pas en compte l'ajout de nouveaux membres du conseil d'administration en février 2015.



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 a été incluse dans l'Indice mondial de durabilité Dow Jones (DJSI World) pour la deuxième année consécutive, en date du 22 septembre 2014. 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.

Nous sommes particulièrement fiers cette année d'avoir obtenu le meilleur résultat des huit entreprises listées dans l'industrie du textile en ce qui a trait à la gouvernance, la gestion du risque et des crises, la santé et sécurité au travail, ainsi que le plus haut rang percentile dans l'ensemble des catégories relatives à la dimension sociale.

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.

MEMBER OF

**Dow Jones
Sustainability Indices**

In Collaboration with RobecoSAM

Corporatif

LE SUSTAINABILITY YEARBOOK 2015 DE ROBECOSAM 2015

Gildan a été incluse dans l'édition 2015 du Sustainability Yearbook 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 « Silver 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 PARMIS LES 50 ENTREPRISES LES PLUS SOCIALEMENT RESPONSABLES AU CANADA (2009-2015)

Gildan s'est encore une fois classée parmi les 50 entreprises les plus socialement responsables au Canada, un classement qui est présenté dans le numéro du 12 juin de la revue Maclean's. Cette année, pour la première fois, Sustainalytics a classé les entreprises au sein de leur industrie respective afin de déterminer qui sont les chefs de file au Canada, pour chaque secteur. Gildan a été identifiée parmi les cinq entreprises de la catégorie « Textiles, chaussures et vêtements ». Toutes les entreprises reconnues ont été sélectionnées en fonction de leur rendement relativement à un large éventail de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance analysés par Sustainalytics. Chaque entreprise est soit canadienne ou une filiale appartenant entièrement à une entreprise étrangère ayant des activités significatives au Canada ou dont la marque jouit d'une grande présence au Canada.

Sustainalytics utilise une méthodologie visant à comparer les meilleures pratiques de l'industrie (Best-of-Sector™) présentes au sein d'entreprises appartenant à un groupe spécifique de pairs. Le résultat des recherches de Sustainalytics est utilisé par certains des investisseurs institutionnels et individuels les plus importants du monde et qui tiennent compte des pratiques environnementales, sociales et liées à la gouvernance, en plus des résultats financiers, dans la gestion de leurs investissements.

Notre présence continue au sein de ce classement témoigne des nombreux accomplissements et efforts déployés par Gildan et ses employés dans la mise en œuvre de notre programme de premier plan en matière de responsabilité sociale d'entreprise.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce classement, vous pouvez visiter le www.sustainalytics.com.



Corporatif

PRIX « LEADERS ÉMERGEANTS » DE CLEAN50 2015

Julie Cournoyer, chef de service, développement durable au siège social de Gildan, qui joue un rôle important dans le développement et la mise en œuvre de notre stratégie de développement durable en collaboration avec les autres membres de notre équipe de RSE, est l'une des dix personnes ayant reçu le prix « Leaders émergents » dans le cadre des prix Clean50 2015. La remise de ses prix individuels est organisée chaque année par Delta Management Group afin de récompenser 50 personnes, dans 16 catégories distinctes, qui ont apporté une contribution importante à la cause du développement durable et du capitalisme propre au Canada au cours des deux dernières années.

Les critères utilisés par Delta afin de sélectionner les personnes honorées incluent des réalisations concrètes et mesurables, une innovation éprouvée, la collaboration avec d'autres organisations et la capacité d'inspirer d'autres Canadiens à mettre de l'avant des actions similaires.

Honduras

LE SCEAU FUNDAHRSE EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE (2008-2014)

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.

Nicaragua

PRIX NATIONAL DANS LA CATÉGORIE « EXCELLENCE ET COMPÉTITIVITÉ »

Au cours du 10e Forum annuel sur la responsabilité sociale d'entreprise (RSE), UniRSE, l'Union nicaraguayenne pour la RSE, a remis à Gildan le prix « Excellence et compétitivité ». L'événement, qui s'est déroulé à Managua en novembre 2014, s'adressait aux étudiants des universités locales et aux entreprises du secteur privé. Gildan a également été invitée à participer au forum afin de présenter un aperçu de notre stratégie en matière de RSE, plus précisément en ce qui concerne l'établissement de meilleures pratiques et de partenariats durables dans le cadre de nos activités au Nicaragua.

Il s'agit de la troisième année consécutive que Gildan se distingue pour ses pratiques en matière de responsabilité sociale d'entreprise au Nicaragua, parmi d'autres entreprises locales. En plus d'être reconnue dans la catégorie « Excellence et compétitivité » cette année, Gildan a été reconnue dans la catégorie « Meilleurs lieux de travail » en 2012, puis dans la catégorie « Compétitivité en matière d'inclusion et d'égalité » en 2013.



Dans les dix dernières années, plus de 1 000 employés de Gildan ont bénéficié du programme Educatodos et poursuivi leurs études de niveau secondaire tout en continuant de travailler, incluant les quelque 80 employés de nos installations de textiles qui ont joint le programme l'an dernier.



En 2014, un total de 230 employés ont participé bénévolement à la distribution de plus de 8 700 jouets dans le cadre de la campagne "Offrir des sourires avec Gildan".

ACCUEIL > EMPLOYÉS

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. Chez Gildan, nous avons à cœur nos employés et c'est ce qui nous distingue de nos concurrents. Ce sentiment se traduit au quotidien par des actions concrètes dans chacun des pays où nous exerçons nos activités. 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 en retour.

Ceci nous permet d'accroître notre productivité et d'atteindre des résultats supérieurs.

Tous les jours, Gildan déploie des efforts afin de répondre aux besoins de ses employés dans les différentes régions dans lesquelles nous avons des activités. Un vaste éventail de cultures et de réalités économiques, politiques, juridiques et sociales est présent à travers nos installations situées en Amérique du Nord, en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes, en Chine, en Europe et au Bangladesh. Face à cette complexité, nous demeurons engagés à offrir les meilleures conditions de travail au sein de l'industrie du vêtement aux quelque 43 000 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. Nous avons maintenant une ébauche complète qui est actuellement sous révision et nous prévoyons finaliser le tout en 2015. 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

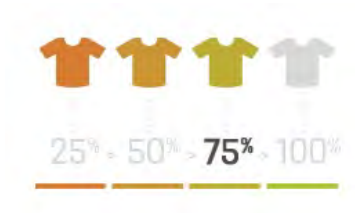
Poursuivre la mise en œuvre du programme d'ergonomie de Gildan dans toutes nos usines de couture, de textile et de fabrication de chaussettes au Honduras (pour atteindre le niveau 5, soit le statut de « Renommée internationale », du modèle de l'Ergonomics Center of North Carolina).

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 %. La stratégie actuelle de nos installations est de continuer à renforcer leurs processus relativement au programme d'ergonomie. De nouvelles initiatives étaient toutefois en cours d'implantation en 2014, dont le nouveau concours d'amélioration de la sécurité et de l'ergonomie, qui s'adresse aux employés, de même que davantage de formation sur la conception ergonomique s'adressant aux équipes d'ingénierie afin d'assurer des solutions proactives d'ergonomie. La stratégie actuelle de renforcement du programme permettra aux installations d'aller de l'avant de façon uniforme vers la finalisation à 100 % du projet en 2016. Les installations nouvellement acquises ont aussi débuté la mise en œuvre du programme d'ergonomie, menée par les comités d'ergonomie formés et organisés dans les installations.



Engagement des employés

Nouvelle Cible

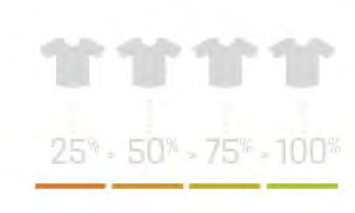
Réaliser un deuxième sondage auprès de tous les employés à l'échelle mondiale.

Échéancier:

2015

Progression:

Un sondage mondial des employés avait été effectué en juillet 2013. Diverses initiatives d'amélioration découlant des résultats de ce sondage ont depuis été mises en place. En 2015, un deuxième sondage sera mené afin de mesurer le niveau actuel d'engagement des employés, de même que les résultats des initiatives mentionnées ci-dessus, qui ont été mises de l'avant par la Société.





ACCUEIL > EMPLOYÉS > CODE DE CONDUITE

Le Code de conduite de Gildan, développé en 2005 et mis à jour en 2012, régit nos activités quotidiennes, en mettant de l'avant des lignes directrices visant à maintenir un milieu de travail éthique. L'équipe de direction de Gildan a expressément basé ces lignes directrices sur des normes reconnues internationalement telles que les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui constituent des conventions essentielles dans le monde du travail d'aujourd'hui.

Le Code de conduite de Gildan englobe également des principes établis par la Fair Labor Association (FLA) et la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP). L'objectif de la FLA est de protéger les droits des travailleurs et d'améliorer les conditions de travail partout dans le monde, alors que la WRAP, établit des meilleures pratiques communément reconnues en matière de responsabilité sociale.

Que comprend le Code de conduite de Gildan?

Notre Code de conduite guide nos activités dans chacune de nos installations mondiales. Notre Code de conduite affirme clairement notre position relativement à un certain nombre de pratiques de travail, notamment le travail des enfants, le travail forcé, la rémunération, les heures de travail/le temps supplémentaire, la santé et la sécurité, 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 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

Tous les nouveaux employés sont informés du Code de conduite par l'entremise du processus formel d'accueil et d'intégration des nouveaux employés, qui est géré par les services de ressources humaines et de la responsabilité sociale. Ces employés sont tenus de confirmer par écrit qu'ils ont lu et compris tous les aspects du Code de conduite. De plus, les nouveaux employés sont aussi informés des différents sujets liés à la citoyenneté corporative, de même que de leurs droits et obligations en la matière. Cette formation permet aux nouveaux employés d'acquérir une connaissance approfondie du Code de conduite de Gildan et augmente leur degré de sensibilisation en ce qui concerne 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 de Gildan et sur d'autres sujets relatifs à la citoyenneté corporative sont aussi périodiquement offertes afin de prévenir les problèmes potentiels pouvant émerger au sein du milieu de travail. En 2014, des formations de mise à jour sur le Code de conduite ont été offertes à tous les employés à notre installation intégrée du Bangladesh, à toutes nos installations de couture et à l'une de nos installations de fabrication de textiles au Honduras. D'ici la fin du deuxième trimestre 2015, une formation de mise à jour sera également offerte à nos autres installations de fabrication de textiles, de fabrication de chaussettes et de sérigraphie en Amérique centrale et du bassin des Caraïbes.

En 2014, le Code de conduite a été présenté aux employés des installations et bureaux récemment acquis de Doris au Canada. Une formation plus en détail est prévue pour le deuxième trimestre de 2015.

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. Le Guide à l'intention des sous-traitants de Gildan constitue un point de référence détaillé et 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

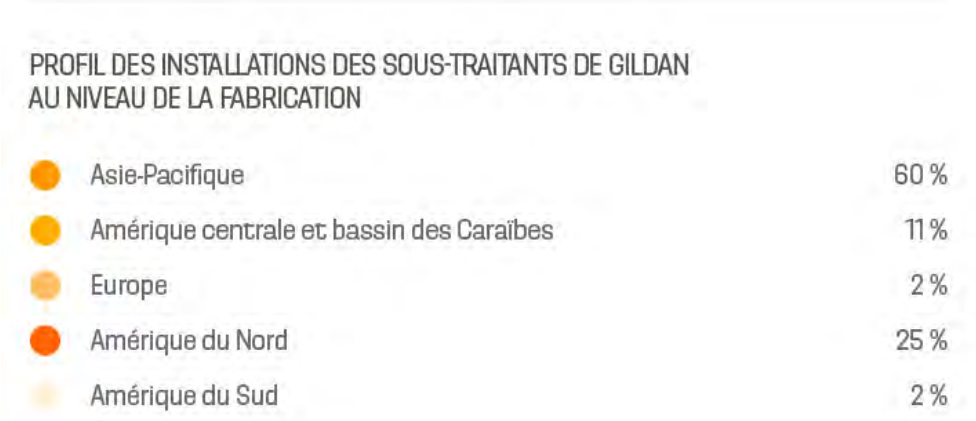
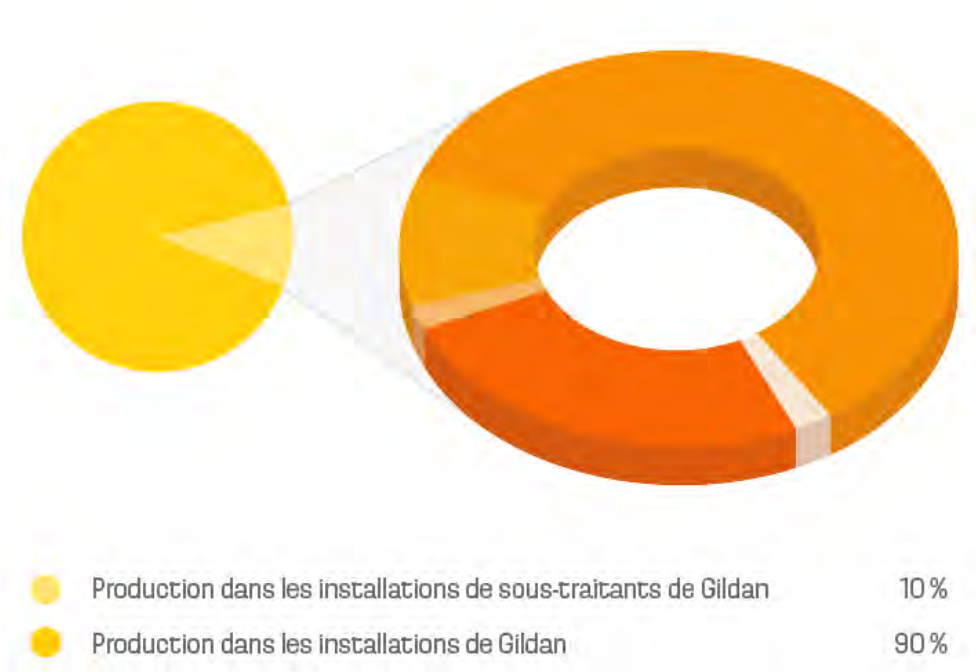


ACCUEIL > EMPLOYÉS > CODE DE CONDUITE > SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS

Lorsque nous prenons la décision d’avoir recours à un nouveau sous-traitant pour assurer une portion de la production, nous procédons à une analyse exhaustive afin d’évaluer la capacité du nouveau sous-traitant à se conformer à nos structures de coûts ainsi qu’à nos normes de qualité. Nous évaluons également sa capacité à se conformer à nos normes rigoureuses relativement à l’environnement et aux conditions de travail. Le processus de sélection comprend en effet une analyse détaillée des pratiques de responsabilité sociale du sous-traitant réalisée par l’entremise d’un questionnaire d’autoévaluation portant sur les enjeux critiques identifiés par Gildan que chaque potentiel nouveau sous-traitant est requis de remplir. Nous procédons ensuite à un audit préliminaire sur place avant de nous engager auprès de tout sous-traitant.

DESCRIPTION DES INSTALLATIONS DES SOUS-TRAITANTS DE GILDAN

La majorité de nos produits sont fabriqués dans nos installations de fabrication verticalement intégrées (veuillez consulter la carte de nos opérations pour obtenir plus de détails). Le pourcentage total de la production qui est confiée à des sous-traitants représente moins de 10 % (1) de notre production totale en volume. En date de la fin 2014, Gildan confiait une portion de sa production à 57 installations de sous-traitants à travers le monde. Ces installations sont classées par région dans le graphique ci-dessous.



(1) Veuillez noter que ce pourcentage n’inclut pas la production à nos installations de fabrication récemment acquises au Canada (anciennement connues sous le nom de Doris Inc.).

EXIGENCES CONTRACTUELLES

Afin de nous assurer que nos principaux sous-traitants et fournisseurs respectent notre Code de conduite, une clause contractuelle à cet effet est incluse dans nos ententes commerciales. 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

NOUVEAU SOUS-TRAITANT POTENTIEL

La politique de Gildan en matière d'approvisionnement mentionne que chaque sous-traitant potentiel, qu'il soit utilisé pour la fabrication de produits de la marque Gildan® ou ceux des marques sous licence, doit être audité avant que tout contrat de production lui soit confié, et ce, afin d'en vérifier les pratiques de conformité sociale.

Ces audits sont réalisés par des vérificateurs ayant reçu une formation rigoureuse sur les lignes directrices de Gildan en matière d'audit et sur son programme de conformité sociale. Dans certains cas, Gildan confiera à un fournisseur de services de vérification externe le mandat de réaliser ces audits en son nom.

Les sous-traitants de Gildan sont classés en fonction de leurs résultats d'audit. Ces résultats permettent à nos équipes d'évaluer le niveau de conformité des installations de potentiels sous-traitants. Les constats découlant des audits varient en gravité en fonction de leur classification en comparaison à notre Code de conduite et les meilleures pratiques incluses dans notre « Guide à l'intention des sous-traitants ». Si un sous-traitant potentiel échoue l'audit préliminaire, ils doivent attendre une période de trois mois avant de pouvoir demander de faire de nouveau l'objet d'une nouvelle visite d'évaluation de la conformité. Advenant que l'installation échoue le deuxième audit, celle-ci ne sera plus considérée comme potentiel sous-traitant à l'avenir et aucune commande ne sera confiée à l'installation.

SOUS-TRAITANTS ACTUELS

Lorsqu'un sous-traitant actuel reçoit une faible note dans le cadre de son audit annuel, la première étape est de collaborer avec son équipe de direction afin de corriger toute problématique majeure identifiée dans le cadre de l'audit. L'une des étapes de ce processus implique l'établissement d'un plan d'action visant à aider l'installation à améliorer son rendement global. De plus, nous faisons les suivis systématiques afin d'assurer que les sous-traitants nous fournissent des mises à jour relativement au progrès réalisés en ce qui concerne la résolution des problématiques en cours.

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 aux normes de Gildan est jugé insuffisant à la suite d'une vérification préalable, des commandes peuvent être annulées avant que la production ne soit lancée. En 2014, Gildan a refusé de confier de la production à quatre sous-traitants en raison d'un niveau de conformité insuffisant.

FORMATION DES SOUS-TRAITANTS

Nous offrons de la formation sur une base continue aux employés de chacun de nos sous-traitants de couture à long terme en Haïti. En 2014, plus de 700 employés ont été formés sur le Code de conduite de Gildan et près de 600 employés ont également été formés sur l'utilisation des extincteurs.

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 2014, de la formation sur le Code de conduite de Gildan a aussi été offerte à trois sous-traitants importants au Mexique. Des séances de formation ont été offertes à un total de 11 cadres intermédiaires provenant de ces installations.

Un cours de mise à jour sur le Code de conduite a également été offert à un total de 240 membres du personnel chargé de la sécurité à travers nos installations (qui sont tous embauchés par des sous-traitants). S'adressant spécialement aux employés chargés de la sécurité embauchés par des sous-traitants, ce programme de formation met l'accent sur des situations fréquentes auxquelles ces employés de sous-traitants pourraient faire face dans le cadre de leurs fonctions au sein 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 loi, la Loi californienne sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement 2010 (SB 657). Cette nouvelle réglementation 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.

Selon les conventions suivantes de l'Organisation internationale du travail (OIT), la traite de personnes peut prendre de nombreuses formes, incluant, sans s'y limiter, le travail forcé et le travail des enfants :

- 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, qui a initialement mis en place en 2005 et a récemment été mis à jour en 2012, encadre les activités de la Société dans toutes ses installations. Il expose clairement notre position sur un vaste éventail de pratiques de travail.

Notre Code de conduite s'appuie sur les conventions de l'OIT, ainsi que sur les meilleures pratiques en matière de conformité connexes. Les conventions de l'OIT auxquelles il fait référence traitent du 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.

Les conditions de travail des employés sont surveillées dans toutes les installations de Gildan et dans celles de ses sous-traitants. Puisque le programme de conformité du travail de Gildan est accrédité par la Fair Labor Association (FLA), toutes 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. Gildan fut le premier fabricant de vêtements verticalement intégré à voir son programme de conformité sociale être certifié par la FLA.

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.

Avant de conclure toute entente commerciale d'approvisionnement, Gildan évalue les risques potentiels associés à sa chaîne d'approvisionnement en analysant les potentiels sous-traitants, et ce, par l'entremise d'une évaluation préalable à l'approvisionnement. Cette analyse contribue à guider 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 à tout le moins notre Code de conduite rigoureux, 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 2014, 244 audits ont été réalisés, dont 155 ayant été effectués par les auditeurs internes de Gildan ou par des auditeurs externes au nom de Gildan et 89 ayant 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 nos propres clients. 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 sur une base annuelle la totalité de ses installations de fabrication. De plus, nous réalisons des vérifications dans les installations de nos sous-traitants au moins une fois tous les 18 mois.

En vigueur depuis 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 continueront à être sans préavis ou semi-annoncés. La plupart des audits sont menés par nos vérificateurs internes qualifiés. De plus, 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.

Le Code de conduite de Gildan constitue le fondement de tous les audits réalisés dans les installations de nos sous-traitants. Ces audits évaluent aussi les normes du « Guide à l'intention des sous-traitants de Gildan », qui est fourni à tous les sous-traitants. Nos autres outils de vérification comprennent :

- Des questionnaires d'autoévaluation de l'installation
- Des lignes directrices pour réaliser les audits et des plans d'action pour l'équipe de direction
- Des formulaires 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, de même que le nombre d'individus à interroger.

Certains de nos sous-traitants participent au programme Better Work de l'OIT. Toutes les installations de Gildan et celles de ses sous-traitants font l'objet de vérifications indépendantes 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, nous avons inclus dans nos ententes commerciales régissant nos relations contractuelles une clause selon laquelle les sous-traitants doivent se conformer à notre Code de conduite.

Gildan demande également 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 dans le fil fourni à Gildan ou dans la fabrication de nos produits.

En 2013, Gildan a réalisé une évaluation de la traçabilité du coton pour un groupe de ses fournisseurs de fil de coton afin de s'assurer que le coton, le fil de coton ou les produits qu'ils nous fournissent ne contiennent pas de coton provenant de l'Ouzbékistan.

Les fournisseurs qui ont été inclus dans cette évaluation ont été choisis en fonction de nombreux facteurs de risque, incluant leur proximité à l'Ouzbékistan et 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 depuis 2014.

De plus, dans le cadre de l'amélioration continue de notre programme de conformité sociale, et puisqu'il s'agit d'une meilleure pratique, dans la deuxième moitié de l'exercice 2014, nous avons commencé le processus de vérification de nos fournisseurs de matières premières. Au cours de 2014, nous avons procédé à la vérification d'un total de cinq fournisseurs de matières premières. Les audits ont permis d'identifier les faiblesses dans les secteurs de la documentation relative aux contrats et aux dossiers des employés, du travail supplémentaire excessif et de la santé, sécurité et environnement.

Nous travaillons actuellement avec ces fournisseurs afin d'établir des plans de remédiation visant à résoudre les non-conformités. Puisqu'il s'agit d'un nouveau processus et une norme de premier plan, et aussi parce que nous nous attendons à obtenir les mêmes résultats qu'en 2014, nous avons décidé de ne pas réaliser d'audits auprès d'autres fournisseurs de matières premières en 2015.

Nous avons plutôt décidé de concentrer nos ressources sur le soutien apporté aux fournisseurs de matières premières que nous avons vérifiés en 2014 afin de mettre en œuvre un plan de remédiation adéquat. En fonction du succès que nous obtiendrons avec cette approche, nous réévaluerons la meilleure façon de procéder au niveau de ces audits en 2016.

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 ou même la résiliation d'une entente commerciale, dépendamment du nombre de non-conformités repérées et de leur gravité. Gildan optera d'abord pour une stratégie de résolution durable avec les fournisseurs qui ne sont pas en conformité avec notre Code de conduite. Toutefois, 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 de Gildan reçoivent une formation sur notre Code de conduite. 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 continuellement de la 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. Nous aspirons à offrir un environnement de travail positif à tous nos employés.

Tous nos employés de production 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 des programmes 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 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

Gildan privilégie les emplois permanents et à temps plein plutôt que les contrats temporaires.

Plusieurs raisons expliquent cette pratique, dont le fait qu’elle nous permet de :

- Optimiser les investissements financiers nécessaires pour 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 souhaitent s’engager auprès de la Société pour une longue période.
- Réduire les coûts associés au recrutement de nouveaux employés
- Faciliter l’adoption, par les nouveaux employés, de la culture et des valeurs de la Société

Dans certains cas, nous reconnaissons que l’embauche d’employés temporaires soit nécessaire, par exemple :

- Pour travailler sur des projets en particulier avec qui a une date de fin déterminée, lorsque nous n’avons aucune aucune ressource à l’interne ne détient la capacité ou l’expertise requise;
- 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 2014 - EMPLOYÉS PAR TYPE, PAR PAYS ET PAR GENRE

	POURCENTAGE D'EMPLOYÉS TEMPORAIRES		POURCENTAGE D'EMPLOYÉS PERMANENTS	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
ASIE	0		100	
	0	0	4,3	56,7
BASSIN DES CARAÏBES	0,4		99,5	
	33,3	66,7	59,8	40,2
AMÉRIQUE CENTRALE	0,6		99,4	
	76,6	23,4	53,9	46,1
EUROPE	23,7		76,3	
	44,4	55,6	27,6	72,4
AMÉRIQUE DU NORD	0,5		99,5	
	16,7	83,3	46,0	54,0

- 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.

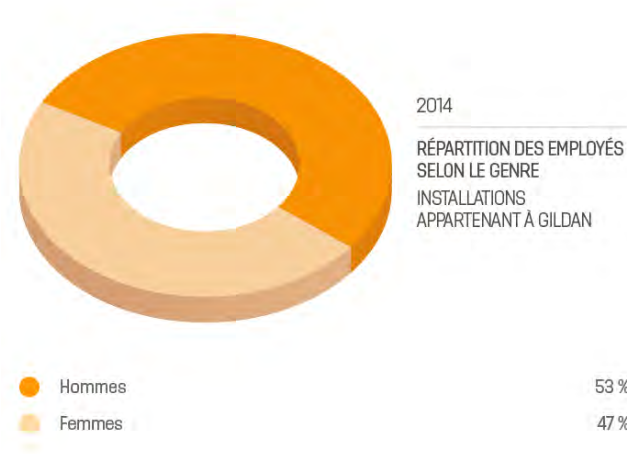
POURCENTAGE D’EMBAUCHE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS SELON LE GROUPE D’ÂGE ET LE GENRE POUR CHAQUE PAYS EN 2014

		GENRE / GEN
--	--	-------------

PAYS	GROUPE D'ÂGE (EN POURCENTAGE)			GENRE (EN POURCENTAGE)	
	Moins de 30 ans	Entre 30 et 50 ans	Plus de 50 ans	FEMMES	HOMMES
ASIE	84,0	16,0	0	32,7	67,3
BASSIN DES CARAÏBES	72,2	27,7	0,1	46,1	53,9
AMÉRIQUE CENTRALE	83,8	16,0	0,2	44,4	55,6
EUROPE	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o
AMÉRIQUE DU NORD	40,0	42,8	17,2	51,1	48,9

ÉGALITÉ D’ACCÈS À L’EMPLOI

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



LE PROGRAMME « POSSIBILITÉS » AU NICARAGUA, EN RÉPUBLIQUE DOMINICAINE ET AU BANGLADESH

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 offrir de la formation à des personnes handicapées alors que Gildan s’engage à leur fournir des occasions d’emplois dans divers secteurs dont la couture, l’inspection, le nettoyage et l’entreposage.

Il y a présentement 33 personnes qui font partie de ce programme à nos installations du Nicaragua.

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. Il y a actuellement trois individus ayant des besoins spéciaux qui sont à l’emploi de nos installations de couture de Las Americas et reçoivent une formation adaptée à leurs besoins.

À notre installation intégrée de fabrication de textiles et de couture du Bangladesh, nous avons également formé deux employés sourds qui travaillent maintenant à cette installation.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > SALAIRES ET BÉNÉFICES

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

Nous sommes fiers de notre succès à créer des emplois bien rémunérés aux avantages attrayants à toutes nos installations de fabrication. Parmi les avantages offerts à nos employés, mentionnons l'accès à l'assistance médicale gratuite, l'accès à des programmes d'aide financière, ainsi que les repas subventionnés. Nous offrons également un transport subventionné pour l'aller-retour entre le domicile et le lieu de travail à la majorité de nos installations.

Nous offrons à nos employés des moyens d'accroître leurs compétences et de s'instruire davantage par l'entremise de programmes de formation mis de l'avant par l'organisation. Tous nos employés de production 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.

Gildan offre également d'autres 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 de production supérieure à la moyenne et s'inspirent d'un modèle retrouvé dans de nombreuses entreprises en Amérique du Nord.

Justes salaires

Depuis 2012, Gildan mène de petits projets-pilotes au Honduras et en République dominicaine afin de mieux comprendre la notion de justes salaires. Nos études incluaient une analyse des salaires et des avantages non pécuniaires que nous offrons à nos employés. De plus, nous avons analysé les tendances relativement à l'inflation au niveau de la nourriture et du logement, de même que d'autres études menées par des autorités locales et des organisations de la société civile. Puisque la nourriture constitue l'une des composantes principales de ce qui est compris dans les besoins de base, Gildan a déjà commencé à prendre des mesures afin d'aider nos employés à accroître leur accès à des provisions d'épicerie et à des produits ménagers à prix réduits. À cet effet, nous avons travaillé afin d'établir un magasin au Nicaragua, à proximité de nos installations, afin d'offrir à nos employés des produits alimentaires et des biens à des prix réduits par rapport aux prix du marché. Dans le cadre de ce projet, nous avons collaboré avec le syndicat de notre installation, qui joue un rôle central dans la gestion de ce magasin.

Puisqu'il s'agit d'une composante importante des conditions de travail offertes à nos employés, Gildan continuera à concentrer ses efforts à s'assurer que les salaires et les avantages totaux qui sont offerts aux employés sont suffisants pour assurer les besoins de base.

Salaire minimum en Amérique latine

Le salaire minimum en Amérique latine varie en fonction des diverses catégories d'emploi. 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

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 Workers' Rights Consortium (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, 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. Les employés de Gildan au Bangladesh reçoivent un salaire significativement plus élevé que le salaire minimum légal du pays.

RÉCOMPENSER LE DÉVOUEMENT ET LE RENDEMENT DES EMPLOYÉS

Évaluations du rendement

Gildan dispose d'un processus d'évaluation du rendement bien établi. Pour tous les employés indirects et les employés occupant un poste de gestion, le processus d'évaluation de la performance est géré sur une base continu et début avec une discussion sur les attentes et les objectifs au début de l'année financière. De plus, une révision et des ajustements sont faits à la mi-année et une évaluation globale de l'atteinte des objectifs et des compétences par l'employé est réalisée à la fin de l'année.

Le processus d'évaluation de la performance pour les employés directs, c'est-à-dire ceux qui travaillent directement dans nos installations de fabrication, est basé sur les compétences requises dans leur poste. La performance individuelle et d'équipe est aussi évaluée en fonction d'objectifs prédéterminés relatifs à des facteurs allant de l'efficacité de production à la qualité, en passant par la sécurité.

Ce processus procure des bénéfices importants tant à l'employé qu'à l'organisation. Par exemple, nous pouvons observer une plus grande performance individuelle et organisationnelle, un meilleur alignement des priorités et des objectifs, une plus grande clarté au niveau des attentes au niveau de la performance, un degré accru d'engagement des employés, une meilleure identification des besoins en formation et un meilleur processus de prise de décision en ce qui concerne tous les processus de ressources humaines, dont la planification de la relève, les augmentations de salaires, les paiements liés à la compensation variable.

Philosophie de rémunération de Gildan

La philosophie de rémunération de Gildan est conçue pour attirer, motiver et garder les employés en encourageant et en récompenser leur performance. Le programme de rémunération vise à contribuer à l'alignement des intérêts des employés avec ceux des actionnaires de la Société.

En plus du salaire de base, les autres composantes de la rémunération offerte par Gildan comprennent :

Régime d'incitation à court terme

Tous les employés occupant un poste de gestion et une proportion des employés indirects, incluant les professionnels et les employés aux fonctions cléricales et techniques, sont admissibles à un régime d'incitation à court terme. Ce plan permet d'offrir des primes annuelles qui découlent directement de l'atteinte d'objectifs clés de rendement financier liés au budget. 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.

Le régime d'incitation à court terme vise à renforcer le lien entre la rémunération et la performance en :

- Alignant les intérêts financiers des employés avec la performance financière annuelle de la Société;
- Motivant les employés à travailler en gardant le cap sur l'atteinte d'objectifs annuels de performance communs;
- Offrant une rémunération totale en argent plus importante lorsque des résultats individuels ou organisationnels supérieurs sont atteints ou dépassés.

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.

De plus, le régime d'incitation à long terme contribue à attirer, garder et 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.

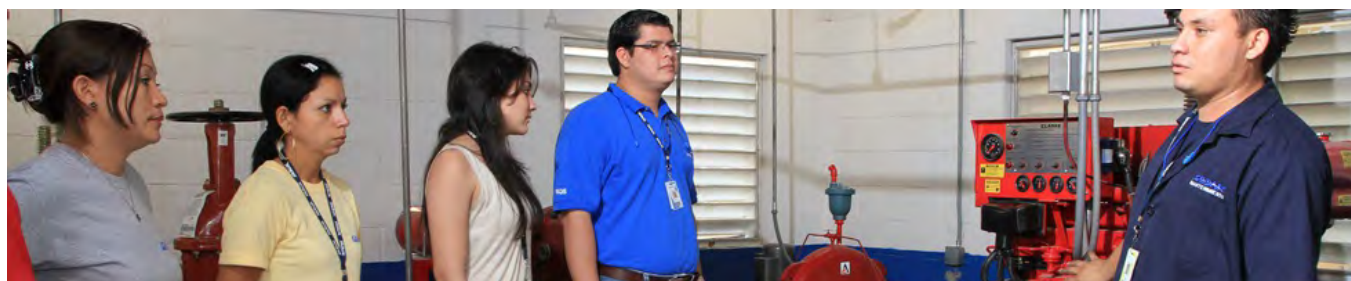
De façon plus spécifique, ce régime est conçu pour :

- Reconnaître et récompenser l'impact de mesures stratégiques à plus long terme prises par les membres de la direction et les employés clés;
- Aligner les intérêts des membres de l'équipe de direction, des employés clés et des actionnaires;
- Aider les employés à concentrer leurs efforts sur le développement et la mise en œuvre, avec succès, d'une stratégie de croissance continue pour Gildan;
- Favoriser la rétention des employés.

Veuillez vous référer à la  Circulaire de sollicitation de procurations de la direction pour obtenir plus d'information sur le régime d'incitation à long terme de Gildan.

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) à tous les employés en Amérique du Nord et aux employés salariés de la majorité de nos autres installations. Le RAAE encourage les employés à devenir actionnaires de la Société. Il permet aux employés d'acheter à prix réduit des actions de Gildan par l'entremise de retenues salariales. La participation à ce programme se fait sur une base volontaire.



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. La formation continue des employés constitue un facteur clé dans le perfectionnement des compétences techniques et comportementales des employés.

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 dans un deuxième temps identifiés grâce au processus d'évaluation du rendement. Gildan continue à évaluer comment la notation de l'employé, telle que calculée par l'outil d'évaluation de la performance, évolue d'une année à l'autre. Ce faisant, nous sommes en mesure d'identifier et de développer davantage les compétences de nos employés, tout en les aidant à améliorer leurs connaissances et à accroître leur niveau de familiarisation relativement aux principes du Code de conduite de Gildan. Nous sommes également en mesure d'observer la progression des employés et de prendre les mesures nécessaires afin de gérer les écarts entre leur performance actuelle et la performance attendue.

Gildan continue à aider les employés à éliminer ces écarts en leur offrant de la formation (sur les lieux de travail, interne ou externe) et coaching, ainsi qu'en faisant participer les employés à divers projets ou mandats à travers les différentes installations. Ces efforts ont mené à des résultats positifs incluant entre autres des promotions internes, un plus grand degré d'engagement des employés et une productivité accrue.

En fonction de paramètres prédéfinis, Gildan couvrira certaines dépenses connexes et encouragera également la mobilité de ses employés d'une installation ou d'un centre de fabrication à un autre afin de permettre à des employés de recevoir ou d'offrir de la formation au sein de l'organisation.

En 2014, 986 623 million d'heures-personnes de formation ont été données à l'échelle mondiale, ce qui représente en moyenne 22,7 heures-personnes de formation par employé.

En 2014, les heures-personnes de formation offertes aux employés peuvent être réparties comme suit:

CATÉGORIE	HEURES-PERSONNES
FORMATION INITIALE ET CODE DE CONDUITE	70 531
SANTÉ ET SÉCURITÉ	101 779
DÉVELOPPEMENT HUMAIN	85 535
ENTRETIEN	5 915
FORMATION TECHNIQUE ET ASSURANCE QUALITÉ	722 863

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:** Différents sujets sont abordés à travers des séances de formation internes. Par exemple : le leadership et les aptitudes organisationnelles (dont l'établissement de priorités et la gestion du temps), la motivation des employés, la formation des nouveaux employés, la résolution de conflits, la gestion du changement, le code du travail, les régimes d'assurance, le processus disciplinaire, le processus d'évaluation du rendement et les pratiques de reconnaissances constituent tous des sujets sur lesquels nous nous concentrons.

En 2014, Gildan a lancé une initiative mondiale par l'entremise de laquelle l'équipe mondiale des ressources humaines a formé les gestionnaires sur les principes relatifs à la gestion de la performance et de la reconnaissance. Cette formation a été offerte afin de mieux outiller les gestionnaires lorsqu'ils doivent gérer des employés à haute performance et aussi des employés qui nécessitent davantage de coaching et de mentorat. Cette initiative a généré de belles retombées pour tous les intervenants.

- **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:** Finances 101 pour les professionnels non spécialisés en finance, formation sur les Normes internationales d'information financière
- **Citoyenneté corporative:** Code de conduite, ergonomie, environnement
- **Éthique et conformité:** Code d'éthique et politique d'anti-corruption

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 2014, environ 148 800 heures-personnes de formation sur les modules de couture ont été offertes au Honduras, plus de 45 000 heures-personnes de formation au Nicaragua et plus de 81 600 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 2014, près de 9 200 heures-personnes de formation ont été offertes aux opérateurs et aux employés auxiliaires.

Près de 252 000 heures-personnes de formation ont été offertes aux opérateurs à travers l'ensemble des aires de production à nos installations de fabrication de textiles au Honduras.

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. Jusqu'à maintenant, plus de 150 employés ont obtenu leur diplôme de l'Académie de formation interne au Nicaragua.

En 2014, le programme a été mis en place avec succès à notre installation de couture Villanueva. À cette installation, sept employés ont obtenu leur diplôme et ont été promus à des postes de mécaniciens. Le programme a aussi été déployé à l'une de nos installations de fabrication de textiles (Rio Nance 2), où dix employés ont participé au programme et six employés ont obtenu leur diplôme. Deux employés y ont depuis été promus à des postes de supervision. L'Académie de formation interne a aussi démarré ses activités au premier trimestre de 2015 à l'installation de chaussettes Rio Nance 4 et au deuxième trimestre de 2015 à l'installation de fabrication de textiles Rio Nance 5.

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 (Asociación Hondureña 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.

En 2014, plus de 194 000 heures-personnes de formation technique ont été offertes au Honduras à des techniciens de nos installations de fabrication de textiles. En juin 2014, l'école technique Alan Cohen a été inaugurée. L'objectif de cette école est de mieux préparer les techniciens du volet de la fabrication de textiles à améliorer leur niveau de production, de favoriser le travail en équipe et de créer des occasions de croissance pour les diplômés.

PROGRAMMES DE LEADERSHIP ET DE GESTION OFFERTS PAR GILDAN

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 à nos différentes installations. Voici quelques exemples de nos programmes :

- 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 2014, près de 1 700 gestionnaires et cadres intermédiaires ont participé à un programme de certification professionnelle et humaniste afin de renforcer leurs compétences de leadership au Honduras et au Nicaragua. Le programme couvre des sujets tels que la culture locale et la sensibilisation au sens de responsabilité, les principes, valeurs et comportements, la communication efficace, le rôle du superviseur, le travail d'équipe et l'indépendance financière. Afin d'obtenir un diplôme du programme, les participants doivent présenter un projet pour démontrer les compétences et connaissances qu'ils ont acquises, tout en montrant l'impact positive qu'elles ont sur le lieu de travail, la communauté ou l'organisation en entier.
- 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.
- Au Canada, un programme de formation sur le leadership a été démarré en 2013 avec un groupe de chefs de service et de directeurs au siège social. Le programme incluait six séances, chacune couvrant des sujets différents allant des habiletés communicationnelles au coaching, en

passant par la façon efficace d'offrir de la rétroaction. À la suite du succès du premier programme, un deuxième groupe de chefs de service et de directeurs a été formé en 2014. À ce point-ci, la majorité des chefs de service et des directeurs du siège social ont participé à cette initiative de formation sur le leadership. En plus de ces séances de formation, de nombreuses séances de coaching individuelles ont lieu afin d'aborder des sujets spécifiques de façon plus détaillée et plus personnalisée.

- Aux États-Unis, de la formation sur le développement du leadership a été introduite aux centres de distribution de Charleston et d'Eden. Cette formation met l'accent sur les habiletés de leadership, le coaching, les habiletés de communication efficace, la délégation et le mentorat pour les superviseurs et les chefs de service. Cette formation est offerte tout au long de l'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. 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.

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.

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. De plus, dans le cadre de ce programme, plus de 835 séances ont été offertes à nos employés du Honduras au cours de l'exercice 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, près de 1 000 employés de Gildan ont bénéficié du programme et poursuivi leurs études de niveau secondaire tout en continuant de travailler. Ce nombre inclut plus de 80 employés de nos installations de fabrication de textiles 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.

Au cours de 2014, 11 employés de plus ont obtenu leur certification.

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. En 2013, le programme était axé sur la matière vue en 9e année du secondaire.

En 2014, 32 employés de notre installation de couture Star ont poursuivi leurs études par l'entremise de ce programme. Ils ont tous complété leur 9e année et continueront leurs études de niveau secondaire au cours de l'année 2015.

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 2014, plus de 300 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 et 200 d'entre eux ont complété leurs cours d'informatique et de comptabilité. 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 2014, 21 employés ont participé à ce programme de formation.

PROGRAMMES D'ASSISTANCE LORS DE TRANSITIONS POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

En Amérique du Nord et à la Barbade, nous offrons des programmes d'assistance lors de transitions visant à soutenir les employés lorsqu'ils quittent Gildan, que ce soit parce qu'ils prennent leur retraite ou qu'il y ait une cessation d'emploi. Les employés à temps plein qui prévoient prendre leur retraite peuvent consulter leur fournisseur de services local afin de discuter des avantages liés à la retraite, des plans d'épargne, de même que des plans financiers futurs.

Des indemnités de fin d'emploi sont également offertes aux employés dont le poste est aboli ou qui perdent leur emploi dans le cadre de mises à pied permanentes découlant d'une fermeture d'installation. Le montant des indemnités prend en compte le nombre d'années de service complétées par l'employé touché. Dans ces cas, nous offrons aussi un service externe de consultation sur la carrière, qui permet aux employés en transition d'avoir accès à des services de consultation sur la gestion du stress, l'évaluation des habiletés, la préparation d'un curriculum vitae, la planification financière et le développement de carrière.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONDITIONS DE TRAVAIL > SANTÉ ET SÉCURITÉ

Conformément à notre engagement envers le bien-être et la santé de nos employés, la santé et sécurité au travail est une priorité absolue chez Gildan. Il s'agit d'une partie intégrale de nos pratiques d'affaires. Puisque les mouvements répétitifs constituent un aspect inhérent de notre processus de fabrication, pouvant générer de l'inconfort et de potentielles blessures, Gildan a mis en place des mesures afin d'améliorer ses pratiques relatives à l'ergonomie au sein de toutes ses installations, et ce, dans le but de réduire l'inconfort de nos travailleurs et de prévenir les blessures liées au travail.

En 2008, nous avons mis en place une fiche de suivi des indicateurs de performance en matière de santé et de sécurité (la « fiche de suivi en matière de sécurité mondiale ») afin de pouvoir surveiller de près les accidents de travail, ainsi que leur gravité. Cette fiche de suivi couvre l'ensemble des installations qui appartiennent à Gildan et 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.

Le taux d'accidents et le taux de gravité s'appuient sur les principes de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA). Le taux d'accidents indique le nombre d'accidents survenus pour une période de 200 000 heures travaillées, alors que le taux de gravité indique la gravité des accidents survenus au cours du même nombre d'heures travaillées. Le taux de gravité est basé sur le nombre de jours perdus, qui est considéré comme un indicateur de la gravité d'un accident.

À l'échelle mondiale, les taux de blessures et de gravité ont respectivement diminué de 26 % et de 27 % en 2014, par rapport à l'année précédente. Comparativement à 2010, notre année de référence, les taux de blessures et de gravité ont respectivement diminué de 48 % et de 46 %. Cette diminution des deux taux s'explique principalement par les améliorations réalisées dans les trois installations qui ont été ajoutées en 2013 dans le cadre de l'acquisition d'Anvil, de même que dans notre installation au Bangladesh. Les efforts additionnels déployés en 2014 afin de sensibiliser davantage les employés, de même que la mise en place de mesures préventives ont également contribué à cette diminution.

Les politiques et procédures de Gildan en matière de santé et sécurité ont été entièrement déployées au sein de l'installation de New Buffalo Shirt Factory, qui a été récemment acquise.

Toutes les installations appartenant à Gildan possèdent des systèmes intégrés de sécurité-incendie, incluant notamment des systèmes d'arrosage automatique (à l'exception de notre installation du Bangladesh, où il y a un système de boyaux d'arrosage), des sorties d'urgence et des alarmes-incendies. De plus, des exercices d'évacuation ont lieu au moins deux fois par année à chaque installation.

Conformément à la norme OHSAS 18000, une analyse du risque au niveau de la sécurité est réalisée pour chaque poste au sein des secteurs de la fabrication et de la distribution. Cette analyse identifie pour chaque poste les aspects critiques liés à la sécurité, ce qui nous permet d'identifier la formation, le niveau d'expérience et l'équipe de protection individuel requis afin de mener en toute sécurité les activités liées à ce poste.

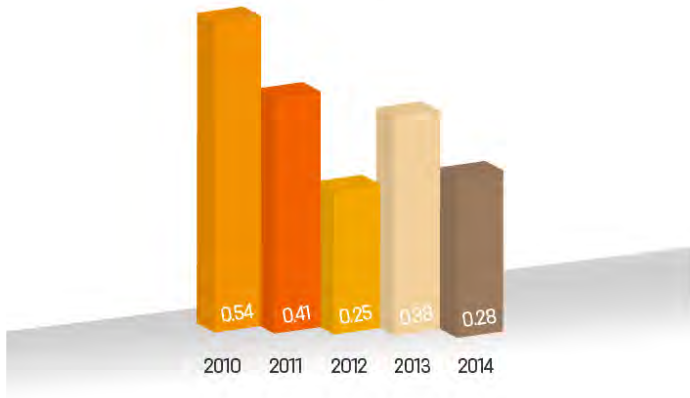
Supervision de la santé et sécurité par le conseil d'administration

Le sujet de la santé et sécurité de nos employés se trouve à l'agenda de la rencontre trimestrielle du comité de rémunération et des ressources humaines du conseil d'administration. Le comité révisé et discute la fiche trimestrielle de suivi en matière de sécurité mondiale, révisé les tendances globales observées au sein de Gildan au cours des douze derniers mois, compare les indicateurs clés (taux de fréquence des accidents et taux de sévérité) à ceux de l'industrie et discute des sujets importants en matière de santé et sécurité tels que le progrès relativement aux plans de mesures correctives dans certaines des installations.

Le comité de rémunération et des ressources humaines établit le plan global pour chaque année financière et priorise les éléments sur lesquels il faut mettre l'accent. Par exemple, si Gildan commence à utiliser de nouveaux équipements ou une nouvelle technologie dans un secteur dans lequel nous n'avons pas d'expertise, le comité demandera une analyse des meilleures pratiques dans ce secteur et approuvera l'approche. Plus récemment, cette situation s'est présentée dans le cadre du développement de l'intégration verticale de la Société au niveau de la filature.

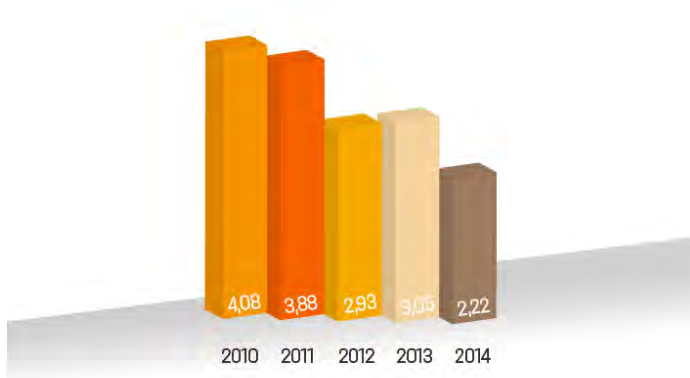
Des cibles relatives à la santé et sécurité sont établies pour chacune des installations mondiales de Gildan à chaque année financière. Puisque nous visons à continuellement nous améliorer, ces cibles se situent généralement de 10 % à 20 % plus bas que l'année précédente. La santé et la sécurité des employés constituent une importante portion des objectifs opérationnels annuels de l'équipe de gestion à chacune des installations (des directeurs d'usine aux superviseurs), ayant ainsi une incidence sur leur bonus annuel. De plus, sur une base mensuelle, les vice-présidents des secteurs de la fabrication et de la distribution révisent les questions liées à la sécurité avec les directeurs d'usine et le coordonnateur ou le chef de service, sécurité, afin de mesurer les résultats et identifier les tendances observées dans chaque installation, puis discuter des meilleures pratiques des autres installations.

TASA DE LESIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO
2010-2014



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
2010-2014



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.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE RELATIF À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ

Afin de mesurer la performance de nos installations de fabrication, Gildan a développé un indicateur relatif à la santé et sécurité, qui combine trois des aspects les plus importants de nos programmes de sécurité : la prévention des accidents, les observations préventives relatives à la sécurité, l'ergonomie. Certaines des cibles qui sont évaluées dans le cadre de ce programme incluent entre autres le nombre d'accidents comptabilisés, les campagnes de sensibilisation en matière de sécurité, le nombre d'observations préventives relatives à la sécurité, la mise en place d'un plan de formation sur l'ergonomie et l'analyse des risques liés à l'ergonomie. En fonction des résultats obtenus par chacune des installations pour chaque cible, un pointage global est calculé.

L'indicateur relatif à la santé et sécurité sera surveillé sur une base trimestrielle afin de mesurer la performance tout au long de l'année.

COMITÉS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Des comités de santé et sécurité officiels, composés de gestionnaires, de superviseurs et d'employés de production ont été mis en place dans toutes les installations appartenant à Gildan et dans plusieurs de nos bureaux administratifs et centres de distribution. Ces comités se rencontrent une fois par mois afin de discuter de mesures préventives à mettre en place dans leurs milieux de travail respectifs. Les comités examinent également tous les accidents en lien avec la santé et sécurité qui se sont produits pendant la période examinée 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.

Les comités de santé et sécurité 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.

En 2014, 94 % des employés de Gildan étaient représentés par des comités de santé et sécurité formels.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU BANGLADESH

Gildan possède une installation verticalement intégrée de fabrication de textiles et de couture située près de Dhaka, au Bangladesh.

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, nous avons procédé avec succès à la mise en œuvre de notre Code de conduite et de son Code de pratiques environnementales, qui constituent tous les deux des pierres angulaires de notre programme « Gildan : un engagement authentique ». Nous avons investi massivement dans cette installation afin de l'amener au même niveau que 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, la construction d'une nouvelle installation de traitement des eaux et le remplacement et/ou la mise à niveau d'autres équipements afin d'élever l'installation au niveau des normes mondiales de Gildan.

Dans le cadre du processus de vérification qui a été réalisé préalablement à l'acquisition de cette installation, Gildan avait mandaté une firme d'ingénierie américaine afin d'effectuer une évaluation physique de la propriété et des 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.

La santé et la sécurité de nos employés continue à revêtir une importance capitale pour nous. À la lumière des tragédies qui sont survenues au cours des dernières années aux installations de Tazreen Fashions Ltd et de Rana Plaza au Bangladesh, nous demeurons confiants que les actions que nous avons entreprises à notre installation du Bangladesh permettent d'assurer la santé et la sécurité de nos employés.

La brigade d'intervention d'urgence de cette installation comprend 240 employés. Lors d'un récent exercice d'évacuation à notre installation du Bangladesh, nous avons réussi à procéder à l'évacuation de nos employés, répartis sur quatre étages, en six minutes.

Gildan a aussi fait l'objet d'une inspection dans le cadre du programme d'ACCORD concernant la sécurité au niveau de l'électricité et des incendies en juillet 2014, puis, en août 2014, au niveau de la structure de l'édifice.

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

Environ 101 700 heures-personnes de formation ont été offertes 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 d'observation en matière de sécurité afin de promouvoir 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. Bien que cette formation n'ait pas été offerte en 2014, de nouvelles installations (les nouvelles installations de couture en République dominicaine et de nouvelles installations liées à de récentes acquisitions) recevront la formation en 2015.

De plus, à la suite de l'acquisition de l'installation de New Buffalo Shirt Factory, l'ensemble du personnel a été formé sur les normes de Gildan en matière de santé et sécurité. 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 2014, plus de 4 000 employés de notre installation de couture Villanueva 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 11 000 employés d'autres installations de fabrication. 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. Ces vérifications sont menées à l'interne, par des coordonnateurs de la sécurité et des vérificateurs responsabilité sociale d'entreprise de Gildan, de même que par des vérificateurs externes de conformité sociale.

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 général

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 2014, à la suite de l'acquisition de New Buffalo Shirt Factory, 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. Cette année, notre installation Rio Nance V, au Honduras, de même que notre installation de couture San Marcos, au Nicaragua, ont reçu leur certification. Les installations AKH et Star, au Honduras, mettent actuellement en œuvre le programme et il est prévu que qu'elles reçoivent leur certification au cours de 2015. Leur processus de certification a été repoussé en raison de rénovations majeures qui ont eu lieu dans les cuisines de ces cafétérias.

Nouvelle cafétéria au Bangladesh

Le 13 avril 2014 marquait le début de la nouvelle année au Bangladesh. L'équipe de direction locale de notre installation intégrée de fabrication de textiles et de couture au Bangladesh a organisé un dîner spécial pour les employés afin de souligner l'occasion. Ce dîner a eu lieu dans la cafétéria entièrement rénovée de l'installation. Représentant un investissement d'environ 40 000 \$, la cafétéria constitue maintenant un endroit confortable, spacieux et bien équipé, dans lequel les employés peuvent profiter de leurs repas. Conformément aux traditions locales, la cafétéria a pour l'occasion été décorée aux couleurs des festivités du Nouvel An.

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 constitue 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.

Au cours de 2014, neuf médecins et neuf infirmières ont été certifiés comme agents de protection de la santé auditive au travail au Honduras par le Conseil d'accréditation de la protection de la santé auditive au travail, un organisme dont la mission est d'assurer la protection et la sécurité du consommateur par l'entremise de la formation et de l'accréditation de ceux qui travaillent à prévenir la perte auditive causée par le bruit. Au cours de la même période, 14 454 examens audiométriques et 3 494 examens audiométriques annuels ont été réalisés dans le cadre du programme de protection de la santé auditive.

Journées de la santé

Amérique centrale et bassin des Caraïbes

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

En 2014, plus de 5 600 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.

De plus, dans le cadre des efforts continus déployés par la Société pour assurer le bien-être de ses employés, une journée de la santé dentaire a été organisée à l'une de nos installations de fabrication de textiles et à l'une de nos installations de couture au Honduras, avec la participation d'étudiants en soins dentaires à l'Université nationale du Honduras. La campagne a duré toute une journée, permettant aux employés de tous les quarts de travail de participer.

Le programme incluait également des séances d'information axées sur la prévention de la détérioration des dents, de même des soins dentaires offerts gratuitement. Un total de 161 employés ont participé, dont 24 ayant subi des extractions de dents et 145 ayant fait un nettoyage dentaire et l'application de fluorure. Gildan a assumé tous les frais liés aux traitements dentaires, pour un montant total de 755 \$.

Puisque l'hypertension est une problématique de santé fréquente au Honduras, une campagne visant à détecter et à traiter l'hypertension a eu lieu au cours du mois de juin à l'une de nos installations de fabrication de textiles et à l'une de nos installations de couture au Honduras. Les médecins de Gildan ont offert de l'information aux employés au sujet de la prévention et du traitement de la haute pression sanguine, par l'entremise de présentations PowerPoint et de brochures.

Trente-trois employés ont effectué un examen afin de mesurer leur pression sanguine et ont reçu de l'information de la part de nos médecins en ce qui concerne les examens de contrôle disponibles afin de surveiller leur pression sanguine sur une base régulière.

Amérique du Nord

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.

Dans le cadre de nos programmes d'engagement des employés, nos collègues de Charleston ont participé à une foire de la santé organisée par le service des ressources humaines à la fin de juillet. Charlene Stevenson, coordonnatrice aux avantages sociaux, à Charleston, a collaboré avec BB&T, notre fournisseur en assurances pour cette installation, et a invité un groupe de fournisseurs de services de santé à tenir des kiosques dans la salle de pause, parmi lesquels les employés pouvaient circuler pour obtenir de l'information.

Divers spécialistes étaient sur place, incluant entre autres un chiropraticien, un chirurgien plastique, un acuponcteur et un massothérapeute. La foire a duré quatre heures au cours desquelles ont eu lieu plusieurs tirages de prix liés à la santé, par exemple des coupons, des vitamines et les lotions naturelles produites localement. Le coût total de l'événement était d'un peu plus de 800 \$.

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 2014, 3 442 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 2014, dans le cadre de ce programme, plus de 940 employées de nos installations situées dans ces régions ont pu effectuer gratuitement un examen Pap et une mammographie.

À la fin de septembre, une campagne de sensibilisation sur la santé a été lancée à l'intention de nos employées de notre installation de fabrication au Bangladesh. L'emphasis de cette campagne était principalement mise sur des services de gynécologie gratuits, incluant la réalisation de tests et la remise de médicaments.

Un total de 130 employées ont participé à la campagne à la clinique de notre installation, où une spécialiste s'est rendue disponible. Le coût total de la campagne a atteint près de 1 000 \$.

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 2014, toutes nos installations en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes ont encore une fois participé à la Tournée Rose de Gildan. Les installations ont été décorées de rubans et de ballons roses afin de sensibiliser davantage les employés. Nos médecins ont partagé de l'information importante au sujet de la prévention, de la détection et du traitement du cancer du sein au cours de diverses séances d'information, sensibilisant ainsi plus de 12 000 employés. Plus de 500 bénévoles ont aussi participé à diverses activités dans la communauté afin de contribuer à la lutte au cancer du sein. Tout au long du mois de la sensibilisation au cancer du sein, Gildan a uni ses efforts avec celles des autorités locales, des organismes de prévention du cancer et d'autres entreprises. Gildan a également offert son soutien à des artistes locaux qui soutiennent la cause du cancer du sein, en commanditant notamment un événement organisé par Nayla Giron, une designer hondurienne, au profit de la Ligue de lutte au cancer du sein.

Le 27 octobre, Gildan Honduras a organisé un nouvel événement intitulé le « Jeu-questionnaire rose », dans le cadre duquel des équipes d'employés des différentes installations mettent à l'épreuve leurs connaissances sur le cancer du sein. Plus de 300 employés et membres de leur famille ont participé à l'événement en offrant leur soutien à leurs collègues lors du concours. Des artistes locaux ont permis de clore l'événement avec des prestations spéciales mettant en vedette leurs plus grands succès.

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.

Au Honduras, un total de 1 049 femmes ont participé à l'atelier depuis sa création. En 2014, 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 436 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. 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.

Soins prénataux au Bangladesh

Depuis février 2014, un nouveau service est devenu disponible pour nos employées du Bangladesh. Une clinique de soins prénataux a été inaugurée au sein même de l'installation afin d'offrir des soins prénataux et des conseils à toutes les employées enceintes.

Un programme de vaccination, dont l'objectif principal est d'offrir des vaccins contre le tétanos afin de protéger la mère et l'enfant, est également offert.

Un médecin et une infirmière sont disponibles sur les lieux de travail et sont responsables d'offrir des soins médicaux, de même que des séances de formation régulières sur des sujets tels que les directives particulières pour le soin des femmes enceintes, les techniques d'exercice afin de faciliter la naissance, les soins aux nouveau-nés et les techniques d'allaitement.

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. L'organisme a également offert aux employés qui le désiraient des tests de dépistage du VIH effectués sur place. En 2014, plus de 400 employés ont demandé à subir ce test de dépistage.

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 le chikungunya

En 2014, une campagne contre la fièvre chikungunya a été organisée. Le chikungunya est un virus transmis par les mêmes moustiques qui transmettent la fièvre dengue. Certains des symptômes incluent une forte fièvre, des éruptions cutanées, des maux de tête, des douleurs musculaires et dorsales, et de l'arthrite. En plus d'offrir des séances d'éducation, les installations ont procédé à l'inspection des aires extérieures afin d'éliminer les sources d'eau dans lesquelles les moustiques se reproduisent. Elles ont aussi fumigé à l'intérieur et à

l'extérieur afin d'éliminer les moustiques adultes. Cette campagne, qui a eu lieu tout au long de 2014, a été renforcé au cours du mois de janvier 2015.

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.

Nouveau programme des Héros de Gildan

L'objectif du programme des Héros de Gildan est de récompenser l'installation la plus sécuritaire au cours de l'année financière en utilisant comme critère le taux d'accident de travail. L'installation ayant obtenu le plus faible taux d'accident de travail sera déclarée installation étant la plus sécuritaire et sera élue Héros de Gildan de l'année. De plus, le programme met l'emphasis sur la promotion, auprès des employés des installations participantes, d'une culture axée sur la sécurité, et ce, afin de réduire la fréquence des accidents. Nous croyons que des employés qui sont mobilisés auront un impact sur le nombre d'accidents qui arriveront dans une installation. Chaque mois, l'installation ayant le plus faible taux d'accident de travail sera identifiée et son identité sera communiquée à toutes les installations. À la fin de l'année financière, un trophée et une plaque seront remis à l'installation qui sera la grande gagnante. En 2015, ce programme sera mis en place dans toutes les installations de fabrication en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et au Bangladesh.



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

Assurer et améliorer la santé et la sécurité de nos employés constituent une priorité pour Gildan qui fait aussi partie intégrante de nos activités commerciales. Notre processus de fabrication implique des mouvements répétitifs qui peuvent causer de l'inconfort et de potentielles blessures. Gildan a mis en place des mesures qui visent à améliorer nos pratiques d'ergonomie dans toutes nos installations dans le but de réduire l'inconfort de nos travailleurs et de prévenir les blessures en milieu de travail.

Dans l'industrie de la fabrication de textiles et de vêtements, de subtils facteurs aggravants tels que l'exposition à des mouvements et des vibrations répétitifs, de même qu'une mauvaise posture, constituent les principaux risques de développer des troubles musculo-squelettiques (TMS). Comparativement à d'autres industries, les cas d'autres types de blessures graves, de maladies et d'accidents mortels sont peu fréquents. 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.

En 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, et ce, dans toutes nos installations. Nous avons choisi cet organisme comme partenaire 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. Leur mandat spécifique avait pour objectif d'aider Gildan à identifier et 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. Une évaluation initiale a été menée au Honduras en mai 2009. Cette évaluation initiale incluait des entrevues auprès de la direction et des travailleurs, une visite de quatre installations et la révision en détail de notre programme d'ergonomie, y compris toutes les données médicales disponibles.

L'étude initiale menée par l'ECNC mettait l'accent sur l'évaluation en profondeur des postes et des processus spécifiques qui sont considérés comme présentant des risques plus élevés de blessures pour les employés de Gildan. L'ECNC 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.

L'*Ergonomic Culture Maturity Model* 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 en matière de mise en œuvre de pratiques ergonomiques au dernier niveau, soit le statut de « Renommée internationale », et ce, dans des délais allant 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

Les éléments clés du modèle utilisé par l'*Ergonomic Center of North Carolina* inclut les 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 gèrent 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 2014, les installations de fabrication de chaussettes et les installations de couture de Gildan au Honduras ont atteint le niveau 4, « Mesures préventives », à l'exception de l'ancienne installation d'Anvil, qui a été acquise en 2012 et qui a donc débuté la mise en place du programme plus tardivement. Celle-ci a actuellement atteint le niveau 3, « Conformité ». Au cours de la même année, Gildan a offert de la formation sur les lignes directrices en matière d'ergonomie à plus de 8 000 de nos employés. Les installations de fabrication de textiles au Honduras ont actuellement atteint le niveau 3, à l'exception de l'ancienne installation d'Anvil, mais continuent à améliorer

les éléments clés de l’ergonomie et prévoient atteindre le niveau 4 dans une courte période de temps.

Au cours de 2014, les installations de couture de Gildan au Nicaragua ont poursuivi l’implantation du programme d’ergonomie. Celles-ci ont actuellement atteint le niveau 3, « Conformité », à l’exception de l’ancienne installation de couture d’Anvil. Nous avons continué à mener les activités du niveau 4, « 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 2014, environ 5 700 employés ont été formés au Nicaragua.

En République dominicaine, les comités d’ergonomie ont continué à se rencontrer de façon régulière et en 2014, plus de 1 200 employés ont été formés en matière d’ergonomie. Les installations ont commencé à effectuer une analyse des dangers et des exercices de contrôle dans le but d’atteindre les exigences liées au niveau 3 du modèle, soit le niveau « Conformité ».

En 2013, nous avons aussi débuté la mise en œuvre du programme d’ergonomie à notre installation verticalement intégrée au Bangladesh. Jusqu’à maintenant, des routines d’exercices d’ergonomie ont lieu deux fois par jour. De plus, des matelas d’ergonomie ont été offerts à tous les employés debout et de la formation sur les bonnes postures de travail a également été offerte. Nous prévoyons que cette installation atteigne le niveau 2 du modèle, soit le niveau « Mesures réactives », d’ici la fin de 2015.

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 nos employés.

Lorsque nous aurons atteint le niveau 5 dans l’ensemble de nos installations, nos systèmes de contrôle internes nous permettront d’identifier efficacement les causes fondamentales des blessures en fonction des symptômes observés et de la pathologie.

Concrètement, cela signifiera que Gildan sera dotée de mécanismes qui permettront de contrôler et de diminuer les risques auxquels les employés sont exposés.

RÉITÉRER L’IMPORTANCE DE L’ERGONOMIE

Dans le cadre de notre engagement à mettre en place un programme d’ergonomie hors pair à toutes nos installations de fabrication au Honduras, Gildan a établi un partenariat avec l’Association hondurienne des maquilas, le Centre régional de réhabilitation et l’ECNC afin de procéder au lancement, en février 2013, de son tout nouveau programme d’exercices d’ergonomie. Ce nouveau programme inclut de nouvelles routines d’exercices élaborées en collaboration avec l’ensemble des partenaires.

Nous prévoyons compléter la mise en œuvre de ce nouveau programme dans nos autres installations de couture au Nicaragua en 2015 et en République dominicaine d’ici 2016.

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

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 en mars 2012. 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.

L’objectif de ces sessions est d’informer nos employées sur les façons de prendre soin de leur santé afin de prévenir les blessures au dos, améliorant ainsi leur qualité de vie générale. L’information est offerte par l’entremise de dix séances de formation qui incluent des exercices contribuant à réduire la douleur au dos, les rechutes liées aux blessures et à réduire les absences médicales liées au travail.

L’une des écoles pour la santé du dos est située à notre installation de fabrication de chaussettes Río Nance 4 à Choloma. Celle-ci dessert 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. Notre troisième école 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.

Un processus de dépistage médical effectué par nos médecins est utilisé afin de sélectionner les employés qui participeront à ce programme.

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

En date de septembre 2014, plus de 300 employés avaient participé aux 60 séances de formation offertes par nos écoles pour la santé du dos.

En raison du succès obtenu par les écoles pour la santé du dos de Gildan, nous avons également développé une école pour la santé des épaules. Celle-ci a été mise en place à l’une de nos installations de couture au Honduras. Un total de huit médecins et de neuf infirmières ont été formés afin de devenir des instructeurs certifiés. Gildan a récemment lancé le programme en offrant les deux premières séances de formation à un total de 13 employés. L’école pour la santé des épaules est offerte dans les mêmes locaux que les écoles pour la santé du dos. D’autres installations au Honduras et au Nicaragua démarreront une école pour la santé des épaules au cours de 2015.

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

- Une équipe de plus de 45 employés œuvrant en environnement, santé et sécurité, qui est composée de gestionnaires, de chefs, de membres de la direction et de coordonnateurs, travaille sans relâche à hausser le niveau du programme d’ergonomie de Gildan jusqu’aux plus hautes normes.
- Gildan compte parmi son personnel 26 médecins et 51 infirmières dans ces centres de fabrication en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. Ceux-ci sont prêts à répondre aux besoins de santé de nos employés.
- Chaque installation comprend un comité de santé et sécurité ainsi qu’un comité d’ergonomie. Chacun des comités est constitué 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.
- Gildan et l’ECNC ont formé environ 137 membres du personnel en ergonomie au Honduras et au Nicaragua. Les experts nouvellement formés ont mené les efforts liés à l’implantation du programme d’ergonomie dans chacune des installations depuis l’introduction de ce programme.
- Pour assurer le fonctionnement complet du programme d’ergonomie dans chaque installation, plus de 14 900 employés ont suivi une formation en ergonomie en 2014. 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.
- La formation relative à l’ergonomie est également abordée lors de la formation initiale offerte à tous les nouveaux employés.

ÉVÉNEMENTS PORTANT SUR L’ERGONOMIE AU HONDURAS ET AU NICARAGUA

En 2014, Gildan a tenu la troisième édition de ses Journées de l'ergonomie à son installation de couture de San Miguel. Au cours de cet événement, qui a duré deux jours, soit le dernier jour de chaque quart de travail lors des deux dernières semaines de janvier, de la formation relative à l'ergonomie a été offerte aux employés et la nouvelle routine d'exercices ergonomiques a été mise en place. De plus, au mois d'août, l'une de nos installations de fabrication de textiles au Honduras a organisé une semaine de la sécurité et de l'ergonomie, au cours de laquelle les employés ont reçu de la formation sur la façon d'utiliser l'équipement de protection individuelle et sur l'ergonomie en général.

L'une de nos installations de couture au Nicaragua a aussi organisé sa première campagne de sensibilisation à l'ergonomie. Au cours de cette campagne, les employés ont choisi un logo pour leur programme d'ergonomie, de même que le slogan suivant « Pour ma santé, ma famille et mon entreprise, je travaille ergonomiquement ». De la formation sur l'ergonomie a aussi été offerte dans le cadre de cet événement.

L'ENGAGEMENT DE GILDAN ENVERS L'EXCELLENCE EN ERGONOMIE

En 2009, lors de l'évaluation initiale des pratiques d'ergonomie de Gildan, l'ergonome en chef de l'ECNC a souligné que les observations suivantes 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.
- La création d'équipes d'ergonomie multidisciplinaires 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 offre un mécanisme proactif aux employés afin qu'ils puissent signaler les inconforts et les blessures potentiels, en permettant également d'assurer une surveillance et un suivi proactifs des symptômes qui y sont reliés.
- 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 a développé la première caractérisation anthropométrique en Amérique centrale. L'anthropométrie est l'étude des mensurations et des proportions du corps humain. 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. En collaboration avec le département de physiologie de la faculté de médecine de l'Université nationale du Honduras (UNAH), un échantillon de plus de 400 individus en provenance de nos installations de fabrication de textiles et de couture a été sélectionné aléatoirement. Tous les participants ont accepté sur une base volontaire de faire partie de l'étude. Dans le cadre de cette étude, 56 différentes variables anthropométriques ont été mesurées et 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'études, qui sont largement utilisées dans les pays industrialisés, permet d'établir les mensurations et les proportions moyennes des individus formant la population hondurienne. Cette étude, permet à Gildan et à l'industrie en Amérique centrale de travailler avec les fabricants situés afin de s'assurer que les machines et les stations de travail soient mieux conçues et adaptées aux mensurations des employés de cette région. Les résultats de cette étude sont actuellement utilisés dans le cadre d'essais-pilotes visant à améliorer l'adaptabilité de deux stations de travail.

La mise en place des normes définies dans cette étude contribuera à améliorer la qualité de vie de nos employés. Gildan a investi plus de 6 000 \$ dans la réalisation de ce projet.

Le 25 mars 2014, Gildan a effectué une présentation d'une vingtaine de minutes sur la première étude anthropométrique lors de la 17e conférence annuelle sur l'ergonomie appliquée, qui se déroulait à Orlando, en Floride.

En mai 2014, au cours d'une petite cérémonie qui s'est déroulée à Tegucigalpa, Gildan a présenté les résultats de la première étude nationale d'anthropométrie, intitulée « Caractérisation anthropométrique et santé des travailleurs de la côte nord du Honduras ». L'étude commanditée par Gildan a été développée en collaboration avec la faculté de médecine occupationnelle de l'Université nationale du Honduras.



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 27 médecins et de 55 infirmières à l'échelle mondiale, 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, de la diarrhée, des symptômes ou des maladies respiratoires ou digestives. En moyenne, le centre reçoit entre 120 et 130 visiteurs par jour.

En 2014, les médecins de nos cliniques sur les lieux de travail en Amérique centrale et en République dominicaine ont prodigué plus de 62 741 soins médicaux à nos employés et plus de 25 000 soins médicaux au Bangladesh.

En 2014 :

- Plus de 5 400 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 8 500 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.

Au cours de 2014, neuf médecins et neuf infirmières ont été certifiés comme agents de protection de la santé auditive au travail au Honduras par le Conseil d'accréditation de la protection de la santé auditive au travail, un organisme dont la mission est d'assurer la protection et la sécurité du consommateur par l'entremise de la formation et de l'accréditation de ceux qui travaillent à prévenir la perte auditive causée par le bruit. Au cours de la même période, 14 454 examens audiométriques et 3 494 examens audiométriques annuels ont été réalisés dans le cadre du programme de protection de la santé auditive.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

La santé et le bien-être des employés constituent un pilier important chez Gildan. Plusieurs programmes et initiatives sont en place à travers notre organisation afin de gérer la santé et le bien-être de nos employés. De la formation et des mesures de gestion du stress lié au travail sont rendus disponibles à nos employés en Amérique du Nord et à la Barbade par l'entremise du programme d'aide aux employés (PAE).

Le PAE est un avantage additionnel qui est offert aux employés sur une base volontaire et confidentielle. Ce service offre des conseils aux employés et à leur famille et leur permet de discuter gratuitement avec des professionnels lorsqu'ils font face à des situations professionnelles ou personnelles difficiles, par exemple de l'intimidation ou du harcèlement, des problèmes liés à l'équilibre travail-famille ou conjugaux, ou encore lorsqu'ils ont besoin d'avis juridique.

Dans le même esprit que le PAE, des services de consultation familiale sont offerts à nos employés en Amérique centrale.

À chacune de nos installations, nous avons aussi mis en place des initiatives visant à promouvoir la santé et le bien-être. Voici quelques exemples :

Siège social corporatif :

- Conférences abordant la façon de gérer le stress lié au travail;
- Une foire de la santé et du bien-être est organisée dans le cadre du mois de la santé et couvre des sujets telles qu'un régime alimentaire sain, la détection du cholestérol, les soins dentaires et le stress mental;
- Un club de marche et des cours de yoga offerts à prix réduit directement sur les lieux de travail;
- Des abonnements dans des centres sportifs offerts à prix réduits à tous les employés.

États-Unis :

- Campagnes de vaccination pour l'influenza sur les lieux de travail dans l'ensemble des installations et des bureaux aux États-Unis;
- Des abonnements dans des centres sportifs à prix réduits aux employés de Charleston, Eden, Clarence et Salisbury.
- À Eden, les employés participent au programme « Get Fit Eden », dont l'objectif est d'accroître le niveau d'activité physique et du bien-être global des employés et des résidents d'Eden, qui souffrent d'obésité et de du diabète. Les employés participent également à une ligue de basketball communautaire commanditée par Gildan;
- À Cedartown et à Charleston, des foires de la santé sont organisées. Tous les employés sont invités à y participer afin de faire des examens biométriques et mesurer leur pression sanguine, tout en discutant avec des fournisseurs de services locaux offrant notamment des soins médicaux, dentaires et chiropratiques, de même que des soins de la vision;
- À Eden et à Clarence, les employés participent à des concours de perte de poids visant à améliorer leur santé générale.

Barbade :

- Des cours de mise en forme sont offerts sur les lieux de travail;
- Des initiatives relatives à un mode de vie sain sont promues par le comité de bien-être;
- Des défis de mise en forme et d'équipes sont organisés tout au long de l'année afin d'encourager les employés à adopter un mode de vie sain;
- Des examens de santé (poids, indice de masse corporelle, pression sanguine, cholestérol, etc.) sont offerts périodiquement;
- Un gym est disponible pour tous les employés sur leur lieu de travail.

Honduras et Nicaragua :

- Un tournoi de soccer, au cours duquel les installations de couture et de fabrication de textiles s'affrontent, est commandité par Gildan;
- Des campagnes sur la thématique de la santé couvrent des sujets tels que la sensibilisation au cancer du sein et au cancer cervical, la sensibilisation au VIH, les dons de sang, l'ergonomie, sont offerts tout au long de l'année;
- Des vaccins sont offerts à prix réduits à tous nos employés.
- République dominicaine :
- Un tournoi de soccer est commandité par Gildan;
- Des équipes de basketball et de softball sont formées;
- Des vaccins sont offerts à prix réduits à tous nos employés.

Bangladesh :

- Plus de 169 employés ont été vaccinés gratuitement contre le tétanos et l'hépatite B;
- 288 employés reçoivent chaque mois des suppléments vitaminiques et de calcium;
- Une campagne sur le thème de la santé a été organisée – au cours de cette campagne, 96 employées ont effectué un examen gynécologique et ont obtenu des médicaments gratuitement advenant qu'un problème de santé ait été détecté.

Notre objectif pour 2015 est d'élargir nos initiatives liées au bien-être à l'ensemble de nos installations. Notre objectif inclut l'organisation de différents événements, dont les foires de santé, des conférences offertes sur les lieux de travail et abordant notamment la nutrition et l'importance de réduire le stress, de même que des défis de perte de poids. Nous souhaitons informer nos employés sur l'importance d'adopter un style de vie sain et sur la façon dont ces efforts influenceront leur santé globale dans le futur.

Des cliniques médicales disponibles directement dans nos centres de fabrication permettent à nos employés de recevoir des soins de la part de professionnels de la santé. De plus, les cliniques offrent de la formation aux employés au sujet des conditions de travail sécuritaires.

L'approche de Gildan afin d'assurer des conditions de travail sécuritaires à ses employés comprend deux axes : augmenter le niveau de sensibilisation et d'implication des employés et obtenir l'engagement des gestionnaires afin de soutenir nos efforts. Dans les installations de fabrication de Gildan, plus de 101 779 heures de formation en matière de santé et sécurité ont été offertes en 2014. Des comités actifs au niveau de la sécurité, jumelés à l'implication accrue des employés, sont présents à travers toutes les installations de Gildan. Les comités de sécurité effectuent des audits au sein des installations, discutent des accidents et fournissent des suggestions afin d'améliorer l'équipement de sécurité et les procédures opérationnelles. L'engagement des gestionnaires s'illustre par l'entremise de la mise en place de la Politique mondiale de santé et sécurité à toutes les installations et bureaux de Gildan.

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 2014 seulement, la pharmacie a exécuté plus de 119 560 ordonnances prescrites par les médecins travaillant dans le complexe. Ceci représente plus de 100 000 \$ US pour des médicaments distribués gratuitement dans nos cliniques.

En 2014, plus de 35 000 \$ US de médicaments ont été offerts gratuitement à nos employés à notre installation du Bangladesh.

CLINIQUE MÉDICALE CERTIFIÉE À AKH

En juillet, en collaboration avec l'Institut de sécurité sociale du Honduras (Instituto Hondureño de Seguridad Social), notre installation de fabrication de textiles AKH a ouvert sa première clinique médicale. Des représentants de l'Institut ont remis la certification officielle pour la clinique et pour le médecin qui y est attiré. Celui-ci a d'ailleurs été présenté lors de la cérémonie officielle d'inauguration. Cette clinique offrira des soins médicaux à plus de 800 employés de l'installation AKH et fonctionnera en vertu des mêmes principes que les autres cliniques de Gildan. L'installation AKH a été acquise en 2012 dans le cadre de l'acquisition de Anvil Knitwear, Inc.

Avec cette nouvelle clinique, toutes nos installations du Honduras possèdent maintenant des cliniques permanentes entièrement équipées afin d'offrir des soins médicaux à l'ensemble de nos employés.

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

Alors que nous avons continué à mettre l'emphase sur le bien-être en 2014, nous avons encouragé nos installations des États-Unis à poursuivre l'organisation d'événements ayant connu du succès cours des années précédentes en ce qui concerne la mobilisation des employés, puis à ajouter de nouveaux événements afin d'offrir de nouvelles occasions d'apprendre au sujet du bien-être personnel.

Une foire de la santé fort attendue a été organisée à notre installation de filature située à Cedartown, en Géorgie. Lors de cette foire, de nombreux services ont encore une fois été offerts sur les lieux de travail, dont des examens biométriques et de la pression sanguine, de même que l'occasion de discuter avec des fournisseurs locaux de services médicaux, dentaires, ophtalmologiques et chiropratiques.

À Charleston, en Caroline du Sud, une foire de la santé couronnée d'un grand succès a aussi été organisée. La foire était l'occasion pour les employés d'avoir accès sur place à des fournisseurs de services médicaux, dentaires et ophtalmologiques faisant partie du réseau, de même que des fournisseurs issus d'autres champs couverts par notre régime collectif d'assurance santé. Les employés étaient encouragés à discuter avec plus de 20 fournisseurs afin d'explorer leurs offres de services relativement à des examens et des visites de bien-être offerts gratuitement.

À Eden, en Caroline du Nord, les employés ont participé à de nombreuses activités liées au bien-être, incluant la marche « March of Dimes », la campagne « Get Fit Eden » et le concours de perte de poids. Le tout premier programme de rabais médicaux et de bien-être de Gildan aux États-Unis a connu un grand succès. Plus de 93 % de nos employés et époux respectifs (ceux participants à notre régime collectif d'assurance santé) ont volontairement accepté de subir un examen physique de routine annuel avant la date limite et de fournir une preuve de cet examen. Les employés ayant fourni une preuve valide de cet examen ont pu épargner 20 \$ sur le montant de prime d'assurance payé à toutes les deux semaines, alors que les employés dont les époux sont aussi couverts par le régime d'assurance étaient éligibles pour un rabais de 40 \$ à toutes les deux semaines. Notre objectif pour 2015 est d'obtenir un niveau de participation atteignant 97 %.

En 2015, nous continuerons à travailler en étroite collaboration avec notre courtier et nos fournisseurs d'assurances afin de développer un vaste programme de bien-être basé sur l'analyse statistique des réclamations effectuées. En fonction de ces données, nous devrions

être en mesure d'évaluer un programme de bien-être s'adressant spécifiquement aux participants à hauts risques. Ceci pourrait engendrer une future modification de notre régime collectif d'assurance santé afin de promouvoir la conformité aux régimes de prescription de médicaments, et ce, dans l'optique de réduire les coûts globaux. Nous continuerons également à offrir des cliniques de vaccinations pour la grippe sur les lieux de travail dans l'ensemble de nos installations aux États-Unis, afin d'offrir à nos employés des vaccins gratuits sans qu'ils n'aient à se déplacer et prendre rendez-vous avec un fournisseur extérieur.

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 non seulement 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, ceux-ci prennent la forme de l'établissement de 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. Cette année, des boîtes à suggestions seront mises en place dans les aires de production de Vêtements Gildan Canada, notre plus récente acquisition, anciennement connue sous le nom de Doris.
 - 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 près de 3 000 suggestions en 2014. La majorité des préoccupations portaient sur des questions relatives aux cafétérias, aux cadres intermédiaires et aux ressources humaines. Toutes ont pu être résolues par les bureaux des ressources humaines.

En République dominicaine, les employés ont fait près de 400 suggestions, qui portaient sur la cafétéria, sur des problématiques liées aux ressources humaines et leurs services rendus, de même que sur les cadres intermédiaires.

Au Bangladesh, près de 120 suggestions ont été reçues relativement aux services offerts à la cafétéria et à des questions liées aux cadres intermédiaires.

À la Barbade, des boîtes à suggestions sont situées sur tous les étages de chaque bâtiment. Les suggestions des employés sont collectées sur une base régulière et sont discutées lors des rencontres trimestrielles avec le personnel.

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. Ces suggestions portaient 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, la mise sur pied du comité vert à la Barbade, l'installation de deux guichets automatiques à l'intérieur de l'installation du Bangladesh pour faciliter le paiement des salaires aux employés.

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, de même que de son programme de conformité et sa Politique en matière d'anti-corruption.
- La Ligne fait tous les ans l'objet d'audits par l'équipe de vérification interne de Gildan.

En 2014, le nombre d'appels reçus par l'entremise de la Ligne s'est élevé à quatorze, ceux-ci portant sur des inquiétudes liées aux

ressources humaines, plus précisément aux conditions de travail et aux comportements en milieu de travail. Toutes les plaintes reçues ont fait l'objet d'une enquête et d'un suivi par le comité sur les préoccupations des employés et les gestes suspects au siège social de la Société.

Chacune des plaintes reçues fait l'objet d'une enquête et d'un suivi par les équipes de direction ou, si elles sont transmises par la Ligne d'intégrité, par le comité sur les préoccupations des employés et les gestes suspects. Si la plainte concerne la haute direction, le conseil d'administration est aussi consulté. Au cours des audits que nous réalisons dans les installations de nos sous-traitants, nous vérifions également que des mécanismes de règlement de griefs sont bel et bien en place.

DE LA CRÉATIVITÉ POUR PROMOUVOIR LES MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Dans le cadre de la formation offerte aux nouveaux employés de Gildan, nous faisons activement la promotion des mécanismes de règlement de griefs disponibles. De plus, une formation portant spécifiquement sur leur utilisation est offerte. Des affiches colorées faisant la promotion des mécanismes de règlement des griefs et de la Ligne d'intégrité et de responsabilité sociale sont également disposées dans les aires communes de l'ensemble de nos installations et bureaux administratifs.

En 2014, nous avons inclus l'installation nouvelle acquise de New Buffalo Shirt Factory au Honduras dans le processus de révision utilisé par le comité interdisciplinaire sur les mécanismes de règlement de griefs. Celui-ci a été initialement mis en place en 2012, principalement afin de d'examiner les réponses offertes par chaque installation et s'assurer que les préoccupations des employés soient traitées adéquatement. L'information est ensuite partagée avec les directeurs et les vice-présidents.



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

L'année 2014 a été une année de croissance générale chez Gildan. Au cours de l'année, nous avons augmenté notre capacité de fabrication par l'entremise de l'établissement de nouvelles installations de fabrication de textiles, de couture et de filature. Il n'y a eu aucune fermeture d'installations en 2014.

Notre nombre total d'employés a augmenté d'environ 10 000 personnes au cours de 2014, pour se situer à 43 323 employés à la fin de 2014.

Voici quelques-uns des faits saillants principaux :

- Au cours des années 2013-2014, Gildan a investi massivement dans ses activités de filature aux États-Unis, incluant l'établissement d'une installation de filature à Salisbury, en Caroline du Nord, de même que la construction de deux nouvelles installations de filature en Caroline du Nord (Salisbury et Mocksville).
- Une fois qu'elles auront atteint leur pleine capacité, ces trois installations contribueront à créer environ 700 nouveaux emplois aux États-Unis.
- En 2014, Gildan a inauguré une installation de couture à San Pedro de Macorís, en République dominicaine, créant ainsi plus de 1 500 emplois dans la région.
- En 2014, nous avons inauguré un nouveau centre de distribution au Honduras, à notre complexe de Rio Nance.
- En 2014, nous avons aussi fait l'acquisition de Doris Inc. (Doris), un fabricant et spécialiste de la mise en marché de bas collants diaphanes, de collants, de produits chaussants et de vêtements amincissants de marques au Canada et aux États-Unis, et qui gère une installation de fabrication et un centre de distribution au Canada.



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. À l'échelle mondiale, environ 9 000 de nos employés sont actuellement représentés par un syndicat. De plus, près de 8 000 de nos employés, soit 18 %, sont représentés par une entente collective en place entre le syndicat et l'installation correspondante.

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.

Malgré les démarches en cours, la Société a, de façon unilatérale, mis en place et continuera à offrir aux employés tous les avantages économiques et les avantages sociaux qui avaient été convenus.

Nous considérons que cette situation est réglée tant avec Sitragildan et les organisations non-gouvernementales, et nous attendons que la cour de la République dominicaine rende sa décision finale concernant la représentation syndicale à notre installation.

AMÉRIQUE CENTRALE

À l'installation de couture de Star, au Honduras, 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. Une nouvelle entente collective a été négociée à la satisfaction des deux parties et sera en place au cours des années 2014 et 2015.

L'équipe de direction et les représentants syndicaux ont également renouvelé avec succès l'entente collective en place à Annic, une installation de couture au Nicaragua. Cette entente collective sera en place au cours des années 2014 et 2015.

Une entente collective sera aussi négociée à nos deux autres installations de couture au Nicaragua (Rivas et San Marcos) et sera en place au cours de 2014 et 2015.

En ce qui concerne le rapport émis par le Worker Rights Consortium (WRC) par rapport à notre installation de couture Villanueva au Honduras, au début du mois d'avril 2013, cette installation a commencé à vivre une diminution de son volume de production en raison d'une tendance à la baisse de la demande du marché, qui a entraîné l'élimination de deux styles spécifiques de produits dans notre processus de fabrication. Lorsque de telles situations surviennent, l'approche préconisée par Gildan est de maintenir autant que possible le niveau d'emploi à l'installation touchée, et ce, pour le plus longtemps possible, même si la production n'est pas suffisante pour soutenir le nombre total d'employés. Malheureusement, dans le cas de cette installation, il n'a pas été possible de maintenir le même niveau d'emploi à long terme et la difficile décision a été prise de mettre à pied un certain nombre de travailleurs issus de tous les secteurs de l'installation afin d'équilibrer adéquatement les lignes de production. Un total d'environ 300 employés ont quitté notre installation de Villanueva entre mai et juin 2013.

La position de WRC face à cette regrettable situation est que 20 individus ont été mis à pied en raison d'actions relatives à la liberté d'association. Bien que tous les travailleurs touchés à l'installation de Villanueva ont été mis à pied en raison de facteurs liés aux opérations, afin de maintenir une relation et un dialogue constructifs, Gildan s'est engagée à réembaucher les 20 individus identifiés par la WRC. Gildan est engagée à respecter les droits des travailleurs et les normes du travail internationales, et environ 9 000 de nos employés sont actuellement représentés par des syndicats à l'échelle mondiale. Ces principes fondamentaux font partie prenante de notre Code de conduite. Chacune de nos ententes contractuelles avec nos sous-traitants sont conditionnelles au respect de notre Code de conduite et des lois relatives au travail dans les pays où ceux-ci ont des activités.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONFORMITÉ SOCIALE > MÉTHODOLOGIE

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

La totalité des installations de fabrication de Gildan et celles de ses sous-traitants font l'objet d'un audit interne complet au moins une fois tous les 18 mois. Dans le cadre du processus d'amélioration continue de notre programme de conformité sociale, nous avons commencé un projet-pilote en 2014 afin d'effectuer des vérifications auprès de certains de nos fournisseurs de matières premières. Pour plus d'information, consultez la section Audits.

Des vérificateurs régionaux internes, qui sont adéquatement formés sur les lignes directrices de vérification et sur nos programmes de conformité sociale, effectuent les audits internes, qui sont soit non-annoncés ou semi-annoncés. 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 développent les aptitudes nécessaires pour remplir leurs responsabilités. Des évaluations de rendement annuelles permettent 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.

Des fournisseurs externes de services de vérification peuvent aussi être mandatés par Gildan pour réaliser des audits internes dans certaines régions.

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
- Implication dans des audits de la FLA, de WRAP ou de clients

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

Des audits externes ont aussi 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, par Better Work et par plusieurs de nos clients.

Des suivis relatifs aux 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. Des audits de suivi sur le terrain peuvent aussi être effectués, 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 :

- Des questionnaires d'autoévaluation de l'installation
- Des lignes directrices pour réaliser les audits et des plans d'action pour l'équipe de direction
- Des formulaires 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 ENTRE-VUES
1-100	1 JOUR	6 (OU MOINS SI LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS	1 GROUPE DE 4	10	10	2,5 HEURES

		EST DE MOINS DE 5)	UE 4			
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

Gildan continue d’accroître étend sa présence dans les marchés émergents. En conséquence, la conformité joue un rôle crucial dans le processus de vérification préalable et d’intégration. Pour nous assurer que nous continuons à réaliser des acquisitions responsables, nous tenons compte des risques environnementaux et sociaux dans notre processus de vérification préalable. Dans le cadre de ce processus, nous prenons également en considération la conformité aux lois et aux réglementations locales relativement à l’environnement et au travail, ainsi que la conformité à nos propres normes sociales et environnementales internes.

Une fois qu’une nouvelle acquisition est complétée, nous travaillons avec l’entreprise nouvellement acquise afin de les aider à être en pleine conformité avec nos politiques sociales et environnementales, ainsi qu’avec nos normes relatives à nos programmes de conformité. Pour ce faire, nous examinons les écarts qui existent entre leurs politiques sociales et environnementales, et programmes de conformité, et les nôtres, puis nous les aidons à établie les plans d’action pour apporter les 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

En 2014, Gildan a complété l’acquisition de Doris, un fabricant et spécialiste de la mise en marché de bas collants diaphanes, de collants, de produits chaussants et de vêtements amincissants de marques au Canada et aux États-Unis. Au cours du processus d’acquisition, nous avons mené une vérification préalable détaillée qui incluait la révision de tous les audits antérieurs de conformité sociale et environnementale effectués par leurs clients. Nous avons également réalisé notre propre processus de vérification préalable au niveau de l’environnement.

D’ici la fin de 2015, nous nous attendons à avoir pleinement intégré les activités de Doris afin qu’elles rencontrent les normes de conformité sociale de Gildan.



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONFORMITÉ SOCIALE > AUDITS

EXERCICE 2014

L'objectif de Gildan est de visiter la totalité de ses installations de fabrication. Ceci inclut une visite aux installations de fabrication de ses sous-traitants au moins une fois tous les 18 mois. Les audits sont priorisés en fonction de l'évaluation des facteurs de risque. En 2014, 81 % de nos installations de fabrication ont été auditées au moins une fois par les vérificateurs internes de Gildan ou par des vérificateurs externes au nom de Gildan. Les installations qui n'ont pas encore été auditées le seront d'ici la fin du deuxième trimestre de l'exercice 2015. Ceci assurera 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 2014, 244 audits ont été réalisés, incluant les audits effectués dans les installations de nos sous-traitants qui n'ont pas été retenus par la suite.

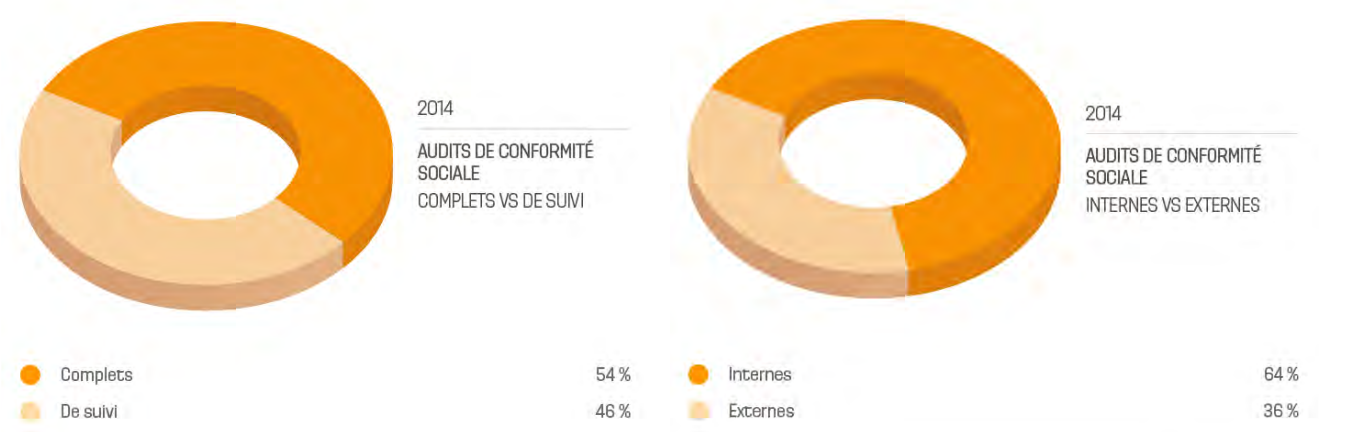
Un total de 132 audits de conformité sociale ont été réalisés dans les installations de Gildan et celles de ses sous-traitants aux États Unis, en Asie, en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. De ceux-ci, 80 ont été effectués par les auditeurs internes de Gildan ou par des auditeurs externes 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, 112 audits de suivi ont été réalisés dans les installations de Gildan et celles de ses sous-traitants. De ceux-ci, 75 ont été effectués par les auditeurs internes de Gildan ou par des auditeurs externes au nom de Gildan, alors que 37 ont été menés par des auditeurs externes au nom du programme Better Work de l'Organisation internationale du travail.

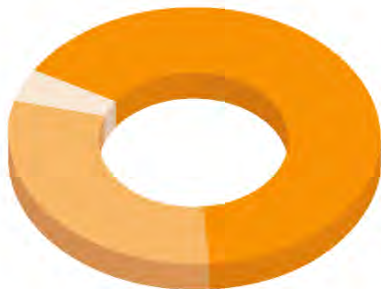
De plus, dans le cadre de l'amélioration continue de notre programme de conformité sociale, et puisqu'il s'agit d'une meilleure pratique, dans la deuxième moitié de l'exercice 2014, nous avons commencé le processus de vérification de nos fournisseurs de matières premières. Au cours de 2014, nous avons procédé à la vérification d'un total de cinq fournisseurs de matières premières. Les audits ont permis d'identifier les faiblesses dans les secteurs de la documentation relative aux contrats et aux dossiers des employés, du travail supplémentaire excessif et de la santé, sécurité et environnement.

Nous travaillons actuellement avec ces fournisseurs afin d'établir des plans de remédiation visant à résoudre les non-conformités. Puisqu'il s'agit d'un nouveau processus et une norme de premier plan, et aussi parce que nous nous attendons à obtenir les mêmes résultats qu'en 2014, nous avons décidé de ne pas réaliser d'audits auprès d'autres fournisseurs de matières premières en 2015.

Nous avons plutôt décidé de concentrer nos ressources sur le soutien apporté aux fournisseurs de matières premières que nous avons vérifiés en 2014 afin de mettre en œuvre un plan de remédiation adéquat. En fonction du succès que nous obtiendrons avec cette approche, nous réévaluerons la meilleure façon de procéder au niveau de ces audits en 2016.



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, de SMETA, Better Work, ou de clients.

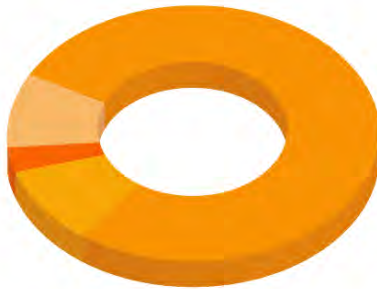


2014

AUDITS DE CONFORMITÉ SOCIALE

INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN VS CELLES DE SES SOUS-TRAITANTS ET DE SES FOURNISSEURS DE MATIÈRES PREMIÈRES

Sous-traitants	66 %
Gildan	30 %
Fournisseurs de matières premières	4 %



2014

AUDITS DE CONFORMITÉ SOCIALE EXTERNES

Clients	78 %
SMETA	10 %
Better Work	3 %
WRAP	9 %



ACCUEIL > EMPLOYÉS > CONFORMITÉ SOCIALE > RÉSULTATS

Classification des cas de non-conformités sociales

Les non-conformités sont classées en fonction des catégories suivantes :

- **Non-conformité majeure** : Infraction sérieuse au Code de conduite de Gildan, aux autres codes auxquels nous adhérons et/ou à la loi. Ces violations ont 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 et pour laquelle une amélioration vers de meilleures pratiques est recommandée. Délai prescrit pour remédier à la situation : six mois

RÉSULTATS DES AUDITS INTERNES DE CONFORMITÉ SOCIALE EFFECTUÉS EN 2014 DANS LES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN

Un total de 217 non-conformités relatives aux pratiques de travail ont été observées dans les installations appartenant à Gildan au cours des audits internes réalisés en 2014: 1 majeure (0,5 %), 131 modérées (60,4 %) et 85 mineures (39,1 %). Ceci représente une diminution de 7 % du nombre total de non-conformités identifiées comparativement à l'exercice 2013.

La majorité des non-conformités identifiées en 2014, soit environ 78 %, portaient sur des éléments liés à la santé et sécurité. Puisque les problématiques liées à la santé et sécurité sont hautement réglementées, une grande portion du questionnaire, soit 57 %, porte sur des aspects qui y sont liés.

Le seul cas de non-conformité majeure identifié dans nos installations en 2014 était lié à du harcèlement verbal. Une série de mesures, incluant des mesures disciplinaires, ont été prises par l'équipe de direction de l'installation afin de régler adéquatement cette situation.

La majorité des non-conformités observées dans les installations appartenant à Gildan concernaient surtout :

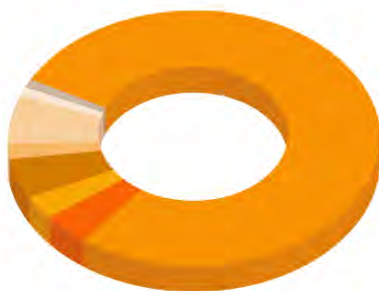
- le maintien des registres, soit des contrats d'employés incomplets;
- la sécurité contre les incendies, soit des couloirs bloqués, des panneaux électriques inaccessibles et un entretien inadéquat des lieux :
 - Nous avons identifié que plusieurs des non-conformités dans ce domaine découlaient souvent de la négligence des employés. Gildan travaille à l'amélioration de la conformité en ce qui concerne cet aspect, notamment par l'entremise de panneaux d'affichage, de la formation de mise à jour, en plus du rappel des règles et procédures pendant les rencontres du comité de santé et sécurité, etc.
- la propreté et les conditions sanitaires générales, soit l'hygiène dans les cafétérias et l'entretien général, et l'hygiène dans les installations et les toilettes ;
- la sécurité des machines, soit 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 nouvelle ronde de formation dans ce domaine est importante afin de sensibiliser davantage les employés en réitérant le caractère essentiel du maintien des dispositifs de sécurité sur n'importe quel équipement afin d'assurer la sécurité de tout opérateur.
- la sécurité des produits chimiques, soit 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. Il est nécessaire de sensibiliser continuellement les employés et il s'agit de la raison pour laquelle la formation sur l'environnement, la santé et la sécurité est essentielle. Lorsqu'un cas évident de négligence est observé, les superviseurs doivent appliquer des mesures disciplinaires graduelles afin de démontrer leur engagement envers les valeurs et les pratiques de sécurité 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.

Nous possédons maintenant trois années de données relatives aux résultats d'audits dans notre base de données sur la citoyenneté corporative. Des statistiques fiables sont donc maintenant disponibles pour nous aider à déceler les problèmes récurrents. Une présentation contenant cette information 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 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 des présentations similaires auprès de la direction, qui inclura notamment les attentes relatives à la RSE pour 2015, afin de s'assurer de l'engagement des diverses équipes dans la mise en place des meilleures pratiques.



2014
NON-CONFORMITÉS
SOCIALES PAR CATÉGORIE
INSTALLATIONS
APPARTENANT À GILDAN

Santé et sécurité	78 %
Information légale	4 %
Connaissance du Code et des politiques de la Société	3 %
Maintien des registres	5 %
Mécanismes de règlement des griefs	2 %
Heures de travail	6 %
Rémunération et avantages sociaux	1 %
Harcèlement ou abus	1 %

RÉSULTATS DES AUDITS INTERNES DE CONFORMITÉ SOCIALE RÉALISÉS EN 2014 - SOUS-TRAITANTS DE FABRICATION

En 2014, un total de 349 non-conformités liées aux normes du travail ont été identifiées dans les installations de nos sous-traitants. De ce nombre, 13 étaient majeures, 163 étaient modérées et 173 étaient mineures.

Ceci représente une diminution de 35% du nombre total de non-conformité comparativement à l'exercice 2013. Il est important de noter que le nombre total d'audits réalisés en 2014 était plus élevé qu'en 2013 (121 audits internes complets et de suivi ont été réalisés aux installations de nos sous-traitants en 2014 par rapport à 115 en 2013).

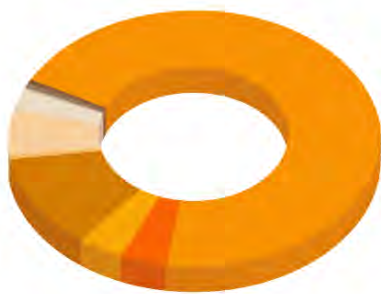
Les principales non-conformités observées dans les installations de nos sous-traitants en 2014 concernaient :

- Les conditions de santé et sécurité, soit la sécurité incendie;
- Du temps supplémentaire excessif, soit des employés ayant travaillé plus de 60 heures sur une période d'une semaine;
- Les paiements de sécurité sociale;
- Des disparités entre les salaires indiqués au contrat d'emploi et les salaires réellement payés.

Au total, 81 % des installations de nos sous-traitants ont été audités au moins une fois au cours d'une période de 12 mois.

Les non-conformités ci-dessus concernent uniquement les sous-traitants avec lesquels nous avons fait affaire en 2014. 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.

Nos équipes d'auditeurs internes travaillent en collaboration avec les dirigeants des installations concernées afin de les aider à mettre en place un plan d'action comprenant des mesures correctives. Nos équipes donnent également des conseils et de la rétroaction sur la façon de traiter les diverses problématiques. Puisque la majorité de nos besoins de production sont comblés par les installations appartenant à Gildan et dirigées par celle-ci, nous avons pu acquérir de l'expérience au niveau du développement d'une expertise relative aux systèmes, aux politiques et aux procédures de gestion efficace de la conformité en matière de normes du travail. Nous partageons cette connaissance avec les équipes de direction de nos sous-traitants afin d'assurer que les efforts de remédiation soit durables et de les informer davantage sur ses sujets. Pour en savoir davantage sur les initiatives de renforcement des capacités de nos sous-traitants, veuillez consulter notre rubrique Sous-traitants et fournisseurs.



2014

NON-CONFORMITÉS
SOCIALES PAR CATÉGORIE
INSTALLATIONS
APPARTENANT À DES
SOUS-TRAITANTS

Environnement, santé et sécurité	69,9 %
Information légale	4,0 %
Connaissance du Code et des politiques de la Société	4,3 %
Maintien des registres	12,0 %
Discipline et cessation d'emploi	0,6 %
Heures de travail	5,4 %
Rémunération et avantages sociaux	2,6 %
Travail forcé	0,3 %
Liberté d'association	0,6 %
Discrimination	0,3 %

INFORMATION SUR LES INDICATEURS GRI HR4-HR5-HR6 POUR L'ANNÉE 2014

En vertu de notre Code de conduite, l'âge minimal requis pour travailler chez Gildan a été établi à 18 ans. Cette clause nous permet de nous assurer qu'aucun travailleur âgé de moins de 18 ans ne travaille dans l'une ou l'autre de nos installations ou dans celles de nos sous-traitants. Même si l'âge légal pour travailler dans la majorité des pays est fixé à 15 ou 16 ans, en vertu de Convention sur l'âge minimum de l'OIT, datée de 1973, de nombreuses restrictions s'appliquent pour les jeunes travailleurs. 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 recours au travail des enfants fait l'objet d'une surveillance constante lors d'audits par les vérificateurs internes de Gildan ou d'audits réalisés par de tierces parties afin de réduire les risques d'incidents associés au travail d'enfants.

Gildan interdit le travail forcé ou obligatoire au sein de ses installations. Un cas de non-conformité lié au travail forcé a été découvert dans le cadre d'un audit interne réalisé à l'un de nos sous-traitants. Ce cas implique des superviseurs obligeant les employés à faire du travail supplémentaire. De la formation de mise à jour concernant le nombre d'heures de travail maximal permis en vertu de notre Code de conduite a été offert aux superviseurs en guise de mesure corrective. De plus, afin d'assurer que les employés soient informés, les politiques de Gildan sont communiquées chaque jour dans l'installation par l'entremise des haut-parleurs.

Pendant la période de référence de 2014, deux cas de non-conformités relativement à la liberté d'association ont été observés. Les deux cas ont été identifiés à deux installations différentes de sous-traitants. Le premier cas concernait un énoncé trouvé dans le guide des employés de l'installation soulignant l'adoption d'un modèle d'affaires « non-syndical ». Le code de conduite de l'installation, tel qu'affiché dans l'installation, de même que le Code de conduite de Gildan reconnaissent tous les deux le droit des employés de s'associer en toute liberté et d'entreprendre des négociations collectives. La situation a été discutée avec la direction de l'installation et la formulation de l'énoncé présent dans le guide des employés a été changée afin de s'assurer qu'il n'y ait aucune ambiguïté concernant le droit des employés de s'associer en toute liberté et d'entreprendre des négociations collectives.

Dans le deuxième cas, il s'agissait d'un représentant des employés à une installation de sous-traitants qui n'avait pas été démocratiquement élu. La situation a été discutée avec la direction de l'installation et une élection formelle a été organisée afin d'élire un représentant des employés.

Vous pouvez obtenir davantage d'information relativement à la liberté d'association 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 interne sur la citoyenneté corporative. Nos installations peuvent y saisir des informations détaillées sur les mesures correctives apportées, de même que fournir les preuves appuyant leurs efforts afin de corriger les non-conformités. Chaque trimestre, le statut de toutes les non-conformités est validé et un rapport sur les mesures correctives apportées est fait auprès du conseil d'administration.

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 des audits réalisés en 2014, les membres clés de l'équipe de direction de chaque installation ont reçu une formation sur le processus d'analyse des causes fondamentales. Notre processus d'analyse des causes fondamentales a été mis à jour en 2014. Les équipes de direction de nos installations doivent donc maintenant identifier systématiquement les causes fondamentales de chacune des non-conformités identifiées dans le cadre du processus de vérification. Le principal objectif est d'aider à prévenir que des non-conformités similaires se reproduisent dans le futur. Ceci est fait via la mise en place d'un système utilisant cette méthodologie et permettant la mise en place et la révision des mesures préventives et correctives adéquates.



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 2014, nos employés de nos diverses installations ont encore participé à cette campagne.

Au Honduras, plus de 80 bénévoles ont contribué à la campagne en effectuant la distribution de plus de 3 700 jouets à trois orphelinats différents dans les communautés de Bijao et de Río Nance, où nos installations de fabrication de textiles et de chaussettes sont situées.

Au Nicaragua, 150 bénévoles de nos installations de couture ont participé à la campagne en effectuant la distribution de plus de 5 000 jouets des communautés avoisinantes de Tola, San Marcos et Masatepe.

LA COURSE « GLOW RUN »

La course « Glow Run » de Gildan est une initiative qui a été initialement créée au Honduras en 2013. Il s'agit d'un événement de bénévolat sportif organisé en collaboration avec un partenaire communautaire et dans le cadre duquel les employés et les membres de leur famille sont invités à participer à un marathon et à faire une contribution volontaire à la cause choisie. Gildan égalise ensuite le montant total qui a été amassé par les employés afin que le montant total du don remis soit encore plus significatif. L'objectif de cette initiative est d'encourager nos employés à adopter un style de vie actif et à soutenir les organismes présents dans leurs communautés et qui offrent un service dont tous peuvent bénéficier.

Le coup d'envoi de l'organisation de la course « Glow Run » de 5 km 2014 a été donné le 22 août à San Pedro Sula, en présence, entre autres, d'autorités locales et d'autres commanditaires communautaires. Les employés de Gildan et la communauté avoisinante ont été invités à participer à cet événement unique afin d'amasser des fonds pour l'hôpital régional Mario Rivas.

Plus de 6 000 coureurs et bénévoles ont participé à la course de 5 km, qui s'est déroulée le 20 septembre 2014, afin d'amasser des fonds pour l'hôpital. Les participants ont amassé plus de 25 000 \$ pour l'hôpital et ont profité de cet événement sans précédent au sein de la musique, de l'esprit sportif et d'une bonne ambiance. Plus de 1 000 employés de Gildan ont participé, en amassant plus de 3 000 \$ à la cause.

En tant que commanditaire de l'événement, Gildan a offert 5 000 \$ afin de couvrir les frais liés à la logistique.

En 2014, la course « Glow Run » a aussi été implantée dans nos installations de la République dominicaine. Le marathon visait à amasser des fonds pour l'Asociación Dominicana de Rehabilitación (Association de réhabilitation dominicaine), qui aide les enfants de la communauté de Guerra vivant avec des handicaps.

Un total de 850 employés ont participé à l'événement et une contribution finale d'environ 30 000 \$ US a été remise à l'organisation. Freddy Barrantes, notre directeur régional pour le bassin des Caraïbes, a annoncé le montant total de la contribution lors d'une cérémonie privée à l'Association de réhabilitation dominicaine, soulignant que notre objectif principal est toujours de soutenir l'éducation, la qualité de vie des individus et les droits des enfants, spécialement les enfants qui vivent dans les communautés dans lesquelles nous sommes présents.

COURIR EN AYANT UN BUT

En juin, Gildan s'est une fois de plus associée à La Prensa, l'un des principaux journaux au Honduras, pour le marathon intitulé « Running with Purpose ». Cet événement annuel fait désormais partie du programme de bénévolat des employés de Gildan au Honduras.

Tous les participants de Gildan effectuent un don personnel à la cause et ces contributions individuelles sont égalées en entier par la Société.

Cette année, l'événement se déroulait au profit de l'organisme Good Samaritan Home for Children, qui fournit un toit et des attentions médicales aux enfants présentant des troubles mentaux et qui ont été abandonnés par leurs parents. Gildan et 388 employés bénévoles ont remis une somme totale de plus de 7 000 \$ à Good Samaritan Home for Children.



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 À 50 ANS	50 ANS ET PLUS
2014	53%	47%	60%	37%	3%

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

	Hommes	Femmes
ASIE	43%	57%
BASSIN DES CARAÏBES	60%	40%
AMÉRIQUE CENTRALE	54%	46%
EUROPE	32%	68%
AMÉRIQUE DU NORD	47%	53%

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

	2014	2013	2012	2011	2010
TEMPORAIRES	0,6%	0,8%	1,2%	2,4%	1,8%
PERMANENTS	99,4%	99,2%	98,8%	97,6%	98,2%

TAUX D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET TAUX DE GRAVITÉ (2010-2014)

	2014	2013	2012	2011	2010	2009
TAUX D'ACCIDENTS DE TRAVAIL	0,28	0,38	0,25	0,41	0,54	0,92
VARIATION DU TAUX D'ACCIDENTS	-26%	52%	-39%	-24%	-41%	
TAUX DE GRAVITÉ	2,2	3,05	2,93	3,88	4,08	8,05
VARIATION DU TAUX DE GRAVITE (%)	-27%	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 2010, Gildan a diminué de 21 % la quantité de matières résiduelles acheminées vers les sites d'enfouissement, et a recyclé ou réutilisé 90 % de ses déchets totaux.



Depuis 2008, Gildan a planté plus de 36 500 arbres et 23 000 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 les répercussions de nos activités sur notre environnement.

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, d'assurer notre compétitivité à long terme, ni d'améliorer la vie de ceux qui travaillent avec nous ou qui vivent à proximité de nos installations. Nous sommes donc engagés à continuer à mettre au point des solutions environnementales innovatrices qui tirent le meilleur parti de nos installations de fabrication, tout en continuant à concentrer nos efforts sur l'excellence opérationnelle.

Le système de gestion environnementale de Gildan répond à deux objectifs essentiels, soit diminuer notre impact environnemental et préserver les ressources naturelles utilisés dans nos processus de fabrication.



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 > ÉNERGIE

La consommation d'énergie est directement liée aux émissions de gaz à effet de serre et aux changements climatiques. Les principales sources d'énergie utilisées par Gildan incluent 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 des besoins en termes de consommation énergétique est comblé par 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 2014, nous avons diminué l'intensité énergétique de 2 % 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 de nouveaux projets d'efficacité énergétique que nous avons identifiés et qui sont décrits ci-dessous.

En 2014, l'intensité énergétique (en gigajoules par kg de produits) a diminué de 6 % à travers toutes les installations de Gildan. Cette diminution est principalement attribuable au projet d'agrandissement de notre système de génération de vapeur à partir de biomasse à notre complexe de Rio Nance.

Gildan prévoit atteindre son objectif de réduction de la consommation d'énergie de 20 % en poursuivant la mise en œuvre de divers projets d'efficacité énergétique. Ces projets de réduction énergétique incluent l'installation de refroidisseurs à absorption de vapeur à rendement élevé, qui fonctionneront avec de la vapeur produite grâce à l'augmentation de la production de vapeur à partir de biomasse. Cette augmentation a été complétée en 2014. Alors que le projet des refroidisseurs à absorption de vapeur s'accélère à notre complexe de Rio Nance, nous nous attendons à voir une importante réduction de notre consommation d'énergie, qui 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.

En 2014, la consommation d'énergie totale (directe et indirecte), pour l'ensemble de nos bureaux et installations, a été de 6 187 582 gigajoules, comparativement à 5 554 790 gigajoules en 2013 :

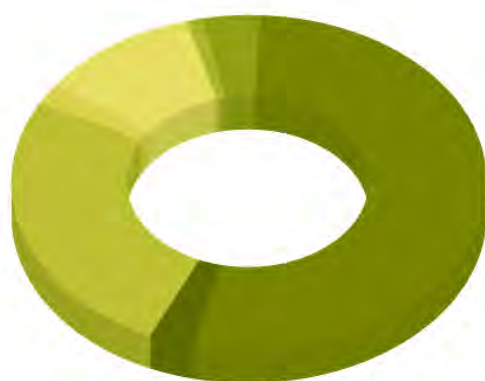
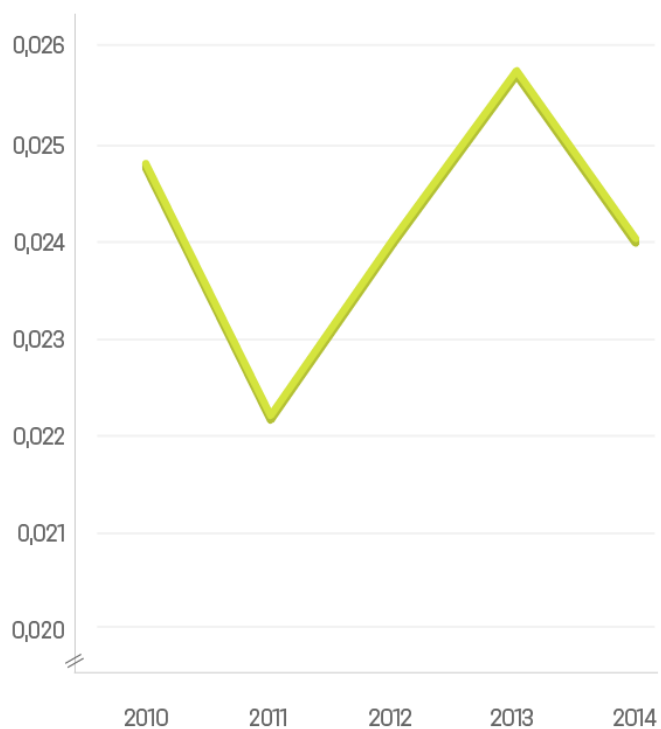
74 % de l'énergie consommée provenait de sources directes, selon les catégories suivantes :

- Biomasse (53 %)
- Mazout (11 %)
- Gaz naturel (4 %)
- Gaz naturel liquide (3 %)
- Diesel (2 %)
- Propane (1 %)
- 26 % de l'énergie consommée provenait de sources indirectes, soit l'achat d'électricité

En 2014, nous avons observé une diminution continue de notre consommation de mazout. La réduction de 2014 représente une diminution de 17 % par rapport à 2013 et de 70 % 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.

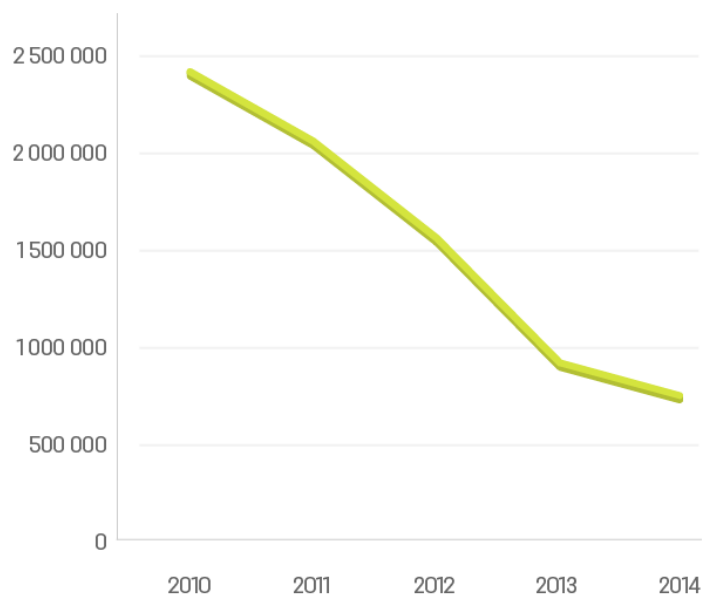
2010-2014
 INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE
 (GIGAJOULE PAR KG DE PRODUITS)



2014
 CONSOMMATION D'ÉNERGIE
 SELON LA SOURCE

Diesel	2 %
Mazout	11 %
Propane	1 %
Gaz naturel	4 %
Biomasse	53 %
Gaz naturel liquide	3 %
Électricité	26 %

2010-2014
 CONSOMMATION DE MAZOUT (EN GIGAJOULES)
 INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN



2014
 CONSOMMATION D'ÉNERGIE
 PAR PROCESSUS

Centres de distribution	2 %
Fabrication de chaussettes	10 %
Fabrication de textiles	74 %
Activités de couture	3 %
Filature	6 %
Fabrication intégrée	4 %
Autres	1 %



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 2014, 53 % 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 2014

- Gildan a installé des systèmes de récupération de la chaleur de l'eau chaude comprenant un filtre à poussière dans toutes ses installations de fabrication de textiles. Ce projet a généré des économies annuelles de plus de 15 700 000 kWh. De plus, ce processus, qui filtre la poussière en utilisant de l'eau, a permis de réduire de 6 171 452 m³ d'eau sur une période d'une année. Aussi, la poussière récupérée par le système de filtration a permis de réduire jusqu'à 70 % la quantité de matériaux solides contenus dans les eaux usées qui sont acheminées dans les lagons du Biotop afin d'être traitées. Ceci contribue à améliorer l'efficacité du Biotop en ce qui concerne le nettoyage des effluents produits par nos installations.
- Nous avons complété notre projet d'agrandissement de notre système de génération de vapeur à partir de biomasse à notre complexe Rio Nance au Honduras. Ce système nous permet non seulement de fournir 100 % de la vapeur requise par l'ensemble de nos installations de fabrication de textiles, mais fournit également la vapeur requise pour alimenter la climatisation dans ces mêmes installations. Ceci devient possible puisque nous avons remplacé nos refroidisseurs électriques avec des refroidisseurs à absorption de vapeur à rendement élevé, qui fonctionnent principalement avec la vapeur générée par notre système de génération de vapeur à partir de biomasse. Nous prévoyons réduire notre consommation d'énergie d'environ 40 000 000 kWh par année. Toutefois, un chiffre plus exact sera disponible à la fin de 2015.

Réalisations passées

- 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 2015. 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. Un projet similaire à l'une de nos installations de fabrication de textiles nous a également permis d'y réduire notre consommation d'énergie de 10 %.
- 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 > ÉMISSIONS

À travers ses divers processus de fabrication, Gildan génère différents types d'émissions atmosphériques et de potentielles décharges dans l'environnement. Les émissions atmosphériques incluent, sans s'y limiter, les gaz à effet de serre (GES), alors que les potentielles décharges incluent les eaux usées et d'autres produits chimiques provenant de déversements dans les sols et l'eau de surface.

Nous gérons ces émissions par l'entremise de procédures détaillées, qui sont énumérées dans notre système de gestion environnementale. Les impacts environnementaux liés aux émissions atmosphériques et les potentielles décharges dans l'environnement sont prévenus et réduits grâce au recours à ce système.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > ÉMISSIONS > ÉMISSIONS DE GES

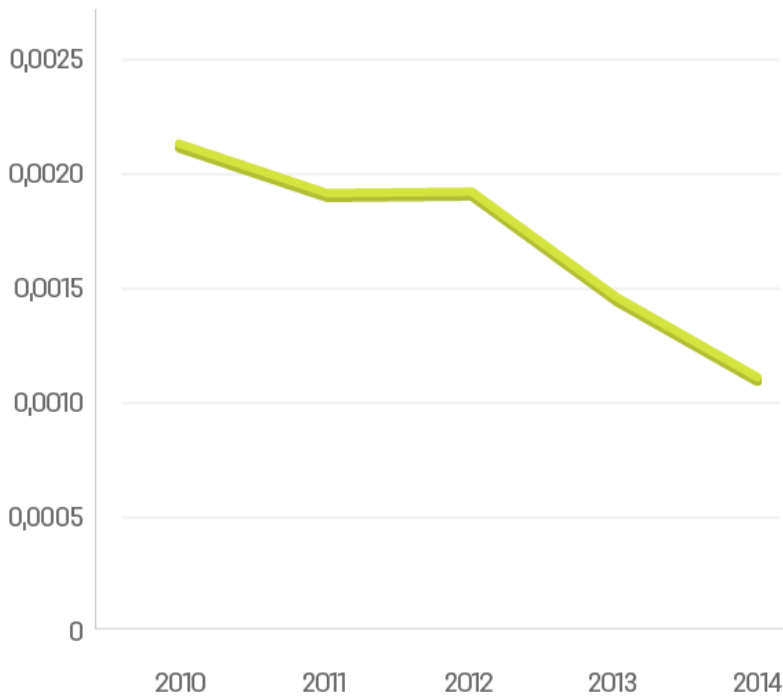
La relation qui existe entre la consommation d'énergie et les changements climatiques est largement reconnue. Cette nouvelle réalité présente un certain nombre de risques d'ordres législatif, physique et financier dans le cadre de nos activités.

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 2010. Depuis 2010, nous avons diminué de 45 % l'intensité des émissions de gaz à effet de serre. En 2013, nous avons atteint en avance notre cible de 2015 pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre, avec une réduction de 32 % des émissions de gaz à effet de serre générées par les installations nous appartenant, et ce, par kg de produits (soit une diminution de 20 % par rapport à notre année de référence 2010). En 2014, nous avons encore dépassé notre objectif de réduction de gaz à effet de serre, en réduisant de 45 % nos émissions comparativement à notre année de référence 2010. Nous attribuons principalement cette diminution continue de nos émissions de gaz à effet de serre à la transition graduelle de l'utilisation du mazout à l'utilisation de la biomasse.

Chez Gildan, nous visons constamment à établir des processus plus efficaces au sein de nos installations, et ce, dans le cadre de nos efforts afin d'atteindre nos cibles établies pour la période s'échelonnant de 2010 à 2015. Au cours de la prochaine année, nous continuerons à travailler à l'élaboration de nouvelles cibles de réduction de la consommation d'énergie et d'eau, de même que de réduction des matières résiduelles et des émissions de gaz à effet de serre pour 2016 et les années suivantes.

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 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.

2010-2014
INTENSITÉ DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE
(EN TONNES D'ÉQUIVALENTS CO₂ PAR KG DE PRODUITS)



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 2014, les émissions absolues totales (émissions directes et indirectes) de GES générées par l'ensemble des installations et bureaux de Gildan ont diminué de 6 % par rapport à 2013. Plus particulièrement, en 2014, nos émissions de GES absolues ont été de 299 553 tonnes d'équivalents de CO₂, comparativement à 317 108 tonnes d'équivalents de CO₂ en 2013.

- 32 % de ces émissions étaient des émissions directes
- 68 % 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 21 % comparativement à 2012.

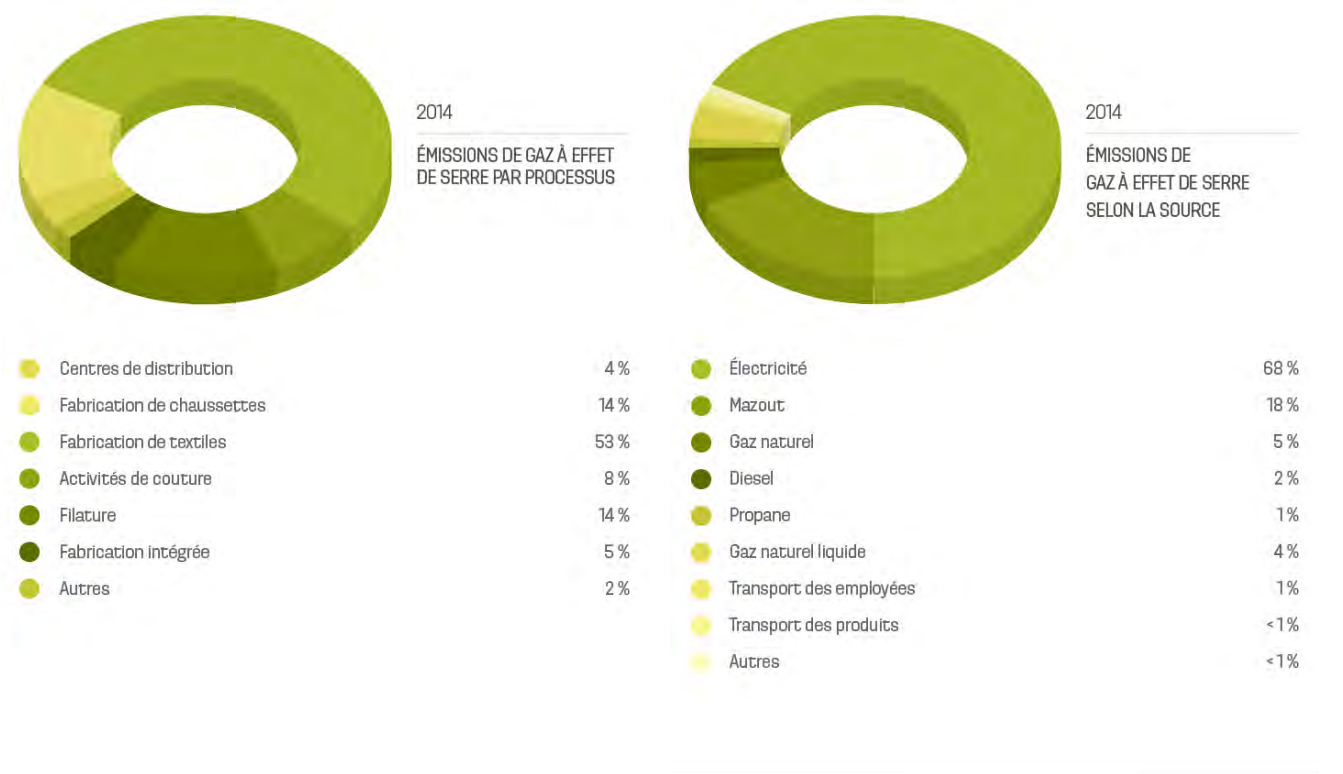
Les émissions directes de GES proviennent principalement :

- 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

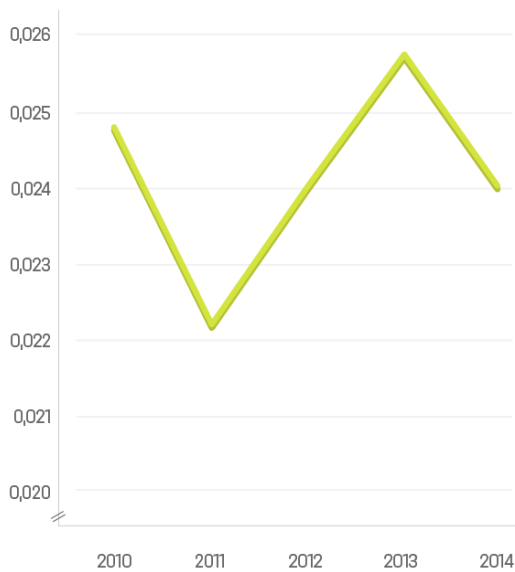
Chaque activité est reliée à une source spécifique d'émissions de GES. L'électricité représente la principale source d'émissions pour l'ensemble des activités de la Société. La combustion du mazout demeure la deuxième source des émissions, malgré l'abandon d'une grande portion de ce combustible au profit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



2010-2014
INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE
(GIGAJOULE PAR KG DE PRODUITS)



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 2014, 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 nos dépenses en immobilisations, nos revenus et notre position concurrentielle. En vue de gérer le risque de la Société en ce qui concerne les changements réglementaires, nous continuons à travailler conjointement avec nos équipes de direction locales. Nos équipes 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

Une grande quantité d’eau, de même que certains produits chimiques, sont utilisés dans le cadre de nos processus de teinture. Pour cette raison, nous avons un intérêt et une responsabilité accrus de réduire l’impact de notre consommation d’eau relative à nos processus et d’utiliser des produits chimiques qui ne contiennent pas de substances nocives pour l’être humain ou pour l’environnement. Nous recherchons constamment des façons de réduire notre consommation d’eau et d’améliorer la qualité des effluents d’eaux usées. Nous visons aussi à recycler davantage d’eau à travers nos différentes étapes de production. De plus, nous continuons à chercher des programmes conçus afin de permettre le recyclage de l’eau.

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, appelé Biotop. Le système Biotop est utilisé dans ces installations depuis 2002.

Le but de ce système est de traiter les eaux usées à travers une série de lagunes à travers desquelles le pH est naturellement stabilisé. Le Biotop de Gildan 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, dont :

- les bactéries utilisées dans le Biotop éliminent pratiquement tous les colorants et tous les produits chimiques dans l’effluent traité
- aucun produit chimique supplémentaire n’est utilisé dans le système
- pratiquement aucune énergie supplémentaire n’est nécessaire pour traiter les eaux usées
- 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 dans le Biotop peuvent être utilisées à des fins agricoles par les communautés environnantes
- le Biotop n’utilise pas d’énergie tirée de combustibles fossiles
- la durée de rétention de 40 jours dans le Biotop constitue une protection supplémentaire contre tout changement soudain des processus de fabrication ou tout déversement accidentel de liquides dangereux au cours du processus de fabrication
- les eaux traitées rejetées dans l’écosystème local ne contiennent aucun contaminant et sont continuellement analysées pour en assurer la conformité aux exigences réglementaires locales
- les eaux traitées sont ensuite évacuées dans un couloir d’écoulement et sont ainsi déversées dans la rivière avoisinante

Les eaux usées qui entre dans le 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 effluents provenant des systèmes de traitement des eaux usées. Chaque installation est tenue de répondre aux exigences réglementaires locales ainsi qu’aux normes de Gildan par rapport aux effluents.

Les normes corporatives de Gildan ont été créées afin d’établir un seuil de référence pour tous les effluents qui sont générés par notre processus de fabrication à nos installations et qui sont déversés dans l’environnement. Dans les pays dans lesquels il n’y a pas de réglementation en matière de traitement des eaux usées ou possédant une réglementation de base, les installations de fabrication de Gildan sont tenues de respecter les rigoureuses normes corporatives à cet égard.

Pour les établir, nous avons mené un exercice comparatif dans le cadre duquel nous avons comparé les réglementations de tous les pays où nous exerçons actuellement des activités. De plus, les normes internationales largement acceptées ont également été prises en compte. Dans la plupart des cas, les normes les plus élevées ont été choisies afin de constituer les normes corporatives de Gildan.

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, nos installations de traitement des eaux et notre réacteur biologique. Pour chacun de ces paramètres, le tableau illustre la norme corporative, ainsi qu’une moyenne des résultats pour tous les systèmes de traitement des eaux de Gildan en 2014. La performance de Gildan pour chacun des paramètres ci-dessous était conforme aux normes corporatives de Gildan, à l’exception du total des solides en suspension, qui a légèrement dépassé notre norme corporative.

Paramètres

	DEMANDE CHIMIQUE EN OXYGÈNE (DCO) [MG/L]	DEMANDE BIOLO-GIQUE EN OXYGÈNE (DOB5)[MG/L]	TOTAL DES SOLIDES EN SUSPEN-SION (TSS) [MG/L]	AZOTE KJELDAHL [MG/L]	TOTAL DE PHOS-PHORE [MG/L]
NORMES CORPORATIVES 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	150,00	50,00	50,00	30,00	5,00

DOMINICAINE					
NORMES DU BANGLADESH	200,00	50,00	150,00	100,00	8,00
NORMES DU NICARAGUA	250,00	100,00	100,00	s.o	s.o
MOYENNE DE GILDAN POUR 2014	168,28	40,83	55,82	10,06	3,71

s.o. : non disponible puisque la réglementation locale n'exige pas que ce paramètre soit testé pour ce type de processus

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

À la suite du succès obtenu avec avec le système Biotop, Gildan a complété la construction d'un réacteur biologique pour traiter les effluents de notre plus récente installation de fabrication de textiles au Honduras, soit Rio Nance V. Le nouveau système a été mis en fonction en décembre 2014.

Dans le cadre de notre engagement à réduire notre empreinte écologique tout en maintenant une efficience opérationnelle, Gildan a déterminé que la bio-oxydation représentait un processus de traitement des eaux usées avantageux pour l'installation mentionnée ci-dessus. La bio-oxydation permet un traitement des eaux efficaces à de 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 additionnelle qui est sans danger pour l'environnement et socialement responsable.

Lors de la recherche d'options pour une nouvelle installation de traitement des effluents pour cette installation, Gildan souhaitait trouver la solution optimale en fonction des critères suivants :

- Sans danger pour l'environnement, le respect de l'environnement ayant toujours été l'un des piliers des procédures opérationnelles de Gildan
- Fiabilité : le système choisi doit être en fonction tous les jours, 24 heures sur 24, et doit constamment être conforme aux plus récentes réglementations environnementales
- De l'équipement de de pointe et durable provenant de chef de file de l'industrie sont installés dans les installations Gildan. Ceci permet d'assurer une fiabilité maximale et un soutien continu de ses processus de fabrication.

Le réacteur de bio-oxydation choisi répondait à tous ces critères. Par ailleurs, puisqu'il n'exige pas un espace important, ce système optimise les terres occupées.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > ÉMISSIONS > AUTRES ÉMISSIONS

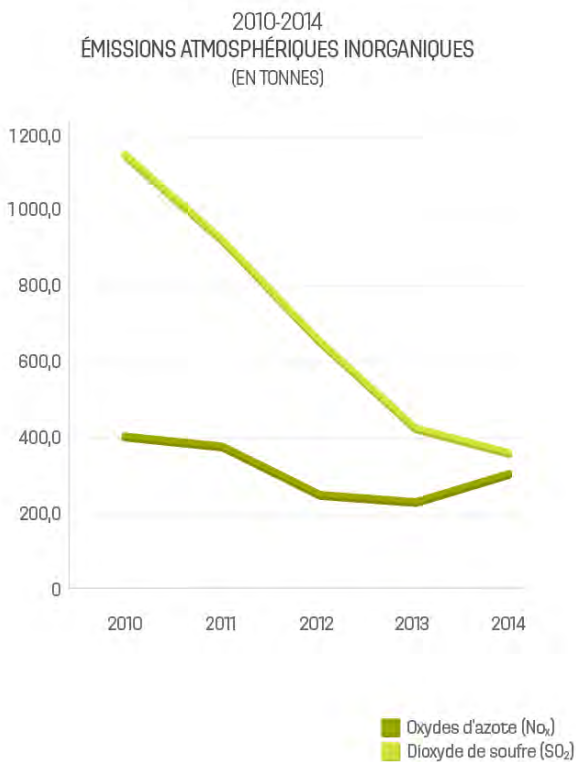
ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIQUES

En 2014, nos émissions de polluants atmosphériques inorganiques totalisaient 654,5 tonnes, soit une diminution de plus de 8 % (59,5 tonnes) comparativement aux émissions de 2013. Le dioxyde de soufre (SO2) représentait 56 % de la composition des émissions inorganiques, alors que les émissions d'oxydes d'azote (NOx) représentaient le 44 % restant.

De 2010 à 2014, Gildan a réussi à diminuer ses émissions de SO2 de 67 %. Le remplacement du mazout par de la biomasse pour les chauffe-eau situés à notre installation de fabrication de textiles en République dominicaine, de même qu'à nos installations de fabrication de chaussettes et de textiles au Honduras, a contribué à la diminution des émissions de SO2.

Le mazout, qui est utilisé principalement pour générer de la chaleur durant le processus de teinture, et le diesel, qui est utilisé par les génératrices pour produire de l'énergie au besoin, représentent les deux principales sources de nos émissions atmosphériques inorganiques polluantes.

Il est à noter que nos émissions d'oxydes d'azote (NOx) ont augmenté de 4 % en 2014 comparativement à nos émissions de 2013 (285,6 tonnes vs 273,8 tonnes). Cette petite hausse résulte d'une augmentation de la consommation de diesel à notre installation intégrée du Bangladesh. Depuis 2010, Gildan a diminué de 31 % ses émissions de NOx.



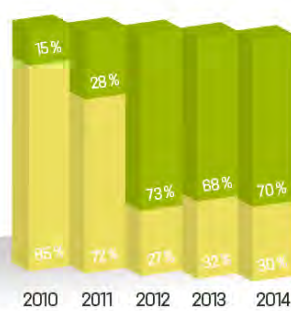
INVENTAIRE DES SUBSTANCES APPAUVRISSENT LA COUCHE D'OZONE

Gildan s'engage à être proactive dans la mise en place de mesures visant à éliminer les chlorofluorohydrocarbures (HCFC) dans ses processus. Ainsi, en 2010, nous avons réalisé notre premier inventaire des substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO). Cet examen a permis d'identifier que a révélé que le réfrigérant HCFC-22, aussi appelé réfrigérant R22, est la substance appauvrissant la couche d'ozone la plus présente dans nos installations. Le R22 est principalement utilisé dans nos plus anciennes unités de climatisation.

En 2014, notre inventaire de substances appauvrissant la couche d'ozone a diminué de 2 % comparativement à 2013, passant de 32 % à 30 %. Cette diminution s'explique par les efforts continus de Gildan afin de minimiser l'utilisation de ces substances dans nos installations.

Gildan est engagée à minimiser son recours aux réfrigérants synthétiques, dont le R22. Ces types de réfrigérants ne seront plus utilisés dans aucune de nos nouvelles installations. L'utilisation de réfrigérants naturels sera privilégiée pour tout nouvel équipement de réfrigération. Les HCFC utilisés dans l'équipement actuel sont graduellement éliminés, au fur et à mesure que nous procédons au remplissage. Conformément à cette politique, à l'avenir, tous les réfrigérants qui seront remplacés dans toutes nos installations ne contiendront plus de HCFC.

2010-2014
QUANTITÉ TOTALE DE RÉFRIGÉRANTS (EN %)



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



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > DÉCHETS

Chez Gildan, 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. Une gestion adéquate des matières résiduelles est cruciale puisque Gildan utilise une variété de matériaux dans ses processus et il est important de s'assurer, autant que possible, que les matériaux soient réutilisés et recyclés, et que la balance soit éliminée de façon responsable. La réduction des déchets, la réutilisation et le recyclage sont au cœur des activités de Gildan.

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 21 %. En 2013, nous avons atteint à l'avance notre cible de réduction avec une réduction de 25 % la quantité de matières résiduelles produites par les installations appartenant à Gildan et envoyées à des sites d'enfouissement. En 2014, nous avons continué à surpasser notre cible de réduction en diminuant la quantité de matières résiduelles envoyées à des sites d'enfouissement de 21 % par rapport à notre année de référence 2010.

Chez Gildan, nous visons constamment à établir des processus plus efficaces au sein de nos installations, et ce, dans le cadre de nos efforts afin d'atteindre nos cibles établies pour la période s'étalant de 2010 à 2015. Au cours de la prochaine année, nous continuerons à travailler à l'élaboration de nouvelles cibles de réduction de la consommation d'énergie et d'eau, de même que de réduction des matières résiduelles et des émissions de gaz à effet de serre pour 2016 et les années suivantes.

En 2014, nous avons également réussi à recycler ou à transformer 90 % 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 :

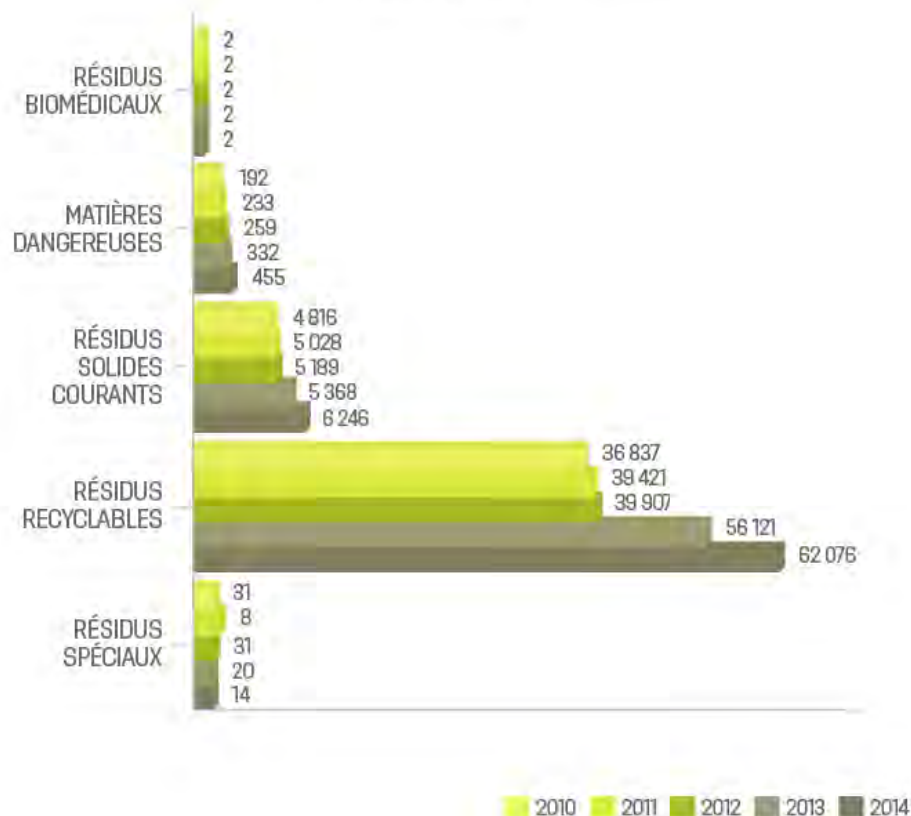
1. Une augmentation du pourcentage de matières résiduelles recyclées à nos installations, dont les matières résiduelles provenant de l'aire de production et de nos cafétérias, et ce, à la suite de la mise en œuvre d'une campagne de sensibilisation face au recyclage des produits utilisés dans nos cafétérias.
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.

Notre système de gestion des matières résiduelles a été élaboré en 2007 et mis en œuvre en 2008 et 2009. Il 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 appartenant à Gildan 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.
- Les 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.

2010-2014
MATIÈRES RÉSIDUELLES PAR TYPE
(EN TONNES)



Le système de gestion des matières résiduelles de Gildan tiennent compte des meilleures pratiques et est conçu en fonction des normes corporatives de Gildan, qui incluent minimalement les requis légaux 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 Divulcation de l'information.

La catégorie des résidus spéciaux inclut les piles à usage domestique (piles jetables et réutilisables), les piles à usage industriel, les déchets de construction, de rénovation et de démolition, les déchets liés aux technologies de l'information et de la communication, de même que les ampoules fluorescentes.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > POLITIQUES ET PROCÉDURES

Gildan a mis en place des outils et des programmes et des outils spécifiques afin de surveiller de près ses pratiques environnementales et assurer que les objectifs en matière de développement durable soient atteints.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > POLITIQUES ET PROCÉDURES > POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Adoptées en 2003, la  Politique environnementale de Gildan guide nos pratiques quotidiennes. Notre Politique environnementale aborde des aspects tels que 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. Cette politique est appliquée de façon rigoureuse à travers toutes nos installations, visant à définir clairement et à renforcer les comportements qui assurent que nous respectons et/ou surpassons les lois locales, de même que nos propres normes strictes.

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 2014 se sont élevées à environ 5,7 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), de même que d'autres initiatives d'amélioration.

En guise d'exemple d'un des investissements effectués en 2014, nous avons fait l'achat d'un système de surveillance en ligne des émissions de particules pour notre plus grande installation de biomasse au Honduras. Ce système de surveillance nous permet d'examiner les émissions sur une base plus régulière, de même que de surveiller l'impact de la composition de biomasse utilisée sur les émissions suivantes.



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

Le Code de pratiques environnementales (CPE) de Gildan a été créé en 2003 et a depuis été implanté au sein de toutes nos installations et celles de nos sous-traitants de fabrication. Le CPE définit clairement les matières qui peuvent être utilisées dans nos processus de fabrication, soit des matières qui ne contiennent pas de substances dangereuses pour la santé humaine ou l'environnement. Afin de nous assurer que tous nos produits sont en conformité à notre CPE, nos fournisseurs de matières premières, de même que nos sous-traitants de fabrication, doivent se conformer aux normes strictes définies dans notre Code de pratiques environnementales.

Notre CPE offre de nombreux avantages :

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

CLASSIFICATION DES MATIÈRES PREMIÈRES

Gildan classe en fonction des trois catégories suivantes l'ensemble des matières premières fournies par des sous-traitants de fabrication :

Classe I : Les matières premières fournies par un sous-traitant de fabrication respectent 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 des analyses de Gildan indiquent que les renseignements relatifs aux matières premières des produits qui doivent être fournis sont insuffisants. Pour l'ensemble des matières premières fournies directement à nos propres installations, de l'information additionnelle est exigée du fournisseur à l'intérieur d'une période de trois mois afin de compléter l'analyse visant à déterminer si les matières premières sont approuvées et donc être incluses dans le processus de fabrication. Pour l'ensemble de nos sous-traitants de fabrication, même si l'information fournie est insuffisante pour finaliser le processus d'évaluation complet, de l'information suffisante est fournie permettant ainsi de démarrer une partie de la production (échantillonnage, tests de production, etc.). Le sous-traitant est toujours tenu de fournir l'information manquante à l'intérieur d'une période de trois mois afin de finaliser l'évaluation.

Classe III : Les matières premières sont jugées inacceptables selon notre CPE et est par conséquent rejetée. Ces matières ne sont utilisées dans aucun de nos processus de fabrication. Une classification de classe 3 est donnée aux sous-traitants qui sont incapables de fournir l'information exigée afin de compléter le processus d'analyse dans le cadre du CPE ou qui utilisent des matières ou des produits chimiques jugés inacceptables en vertu de notre CPE.

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 matières premières et les produits chimiques dont l'utilisation est bannie dans le secteur des vêtements par Oeko- Tex, REACH, la proposition 65 de la Californie, l'EPA, l'OSHA, le « Children's Safe Products Act » de l'État de Washington, Environnement Canada et la loi sur les minerais de conflit. La version 9 de notre CPE (ECP-V9) restreint l'utilisation de 1 095 substances. Pour faciliter la recherche d'un produit précis étant banni par le CPE de Gildan, une Liste des substances restreintes (pdf - 213.6Kb) (disponible en anglais seulement) est incluse pour référence. La Liste des substances restreintes énumère toutes les substances dont l'utilisation est restreinte par Gildan et précise leur catégorie, leur nom et leur numéro de référence, tel qu'indiquée dans le Chemical Abstracts Service (CAS).

Le CPE de Gildan est graduellement modifié au fur et à mesure que les réglementations mentionnées ci-dessus sont révisées. Ces révisions incluent de nouvelles 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 activités de sérigraphique, les substances adjuvantes, les substances appauvrissant la couche d'ozone, les gaz à effet de serre fluorés et l'amiante.



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

Notre Système de gestion environnementale (SGE), qui est basé sur la norme ISO 14001, assure un suivi sur la façon dont les politiques et procédures environnementales de Gildan sont mises en œuvre à travers toutes nos installations. Ce système est contrôlé par l'entremise de vérifications internes réalisées sur une base annuelle. Le SGE nous permet d'évaluer nos procédures relatives à l'utilisation de l'eau, à la gestion des eaux usées, aux décharges, à la consommation d'énergie, à la manipulation et l'entreposage des produits chimiques, à la gestion des matières premières, à la production de matières résiduelles, à la protection de la biodiversité, aux émissions et au contrôle des déversements.

Dans le cadre du SGE, chaque installation appartenant à Gildan doit établir des objectifs et des cibles qui sont alignées sur les objectifs et les cibles du siège social. De plus, chaque directeur d'usine possède des objectifs environnementaux qui sont liés à sa rémunération en guise d'incitatif à l'amélioration continue.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

Chez Gildan, nous avons élaboré de nombreuses méthodes d'évaluation et de vérification afin de contribuer à assurer que nous soyons en conformité aux lois et réglementations environnementales en vigueur dans les pays où nous sommes présents, ainsi qu'à notre politique environnementale interne. Nos dépenses d'investissement annuelles visent à assurer et à améliorer notre conformité avec les normes environnementales actuelles. De plus, elles témoignent de notre engagement envers l'environnement et envers la santé et la sécurité de nos employés.

ÉVALUATIONS ENVIRONNEMENTALES

Dans le cadre de notre Système de gestion environnementale, nous réalisons des évaluations complètes des risques environnementaux potentiels spécifiques aux sites de nos installations. Ces analyses nous aident à prévenir et à 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 ces analyses consiste à tenir des consultations publiques, au cours desquelles les membres de la communauté sont invités à aborder avec les représentants de Gildan les préoccupations qu'ils pourraient avoir concernant les aspects techniques des projets proposés.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE > RÉSULTATS

NON-CONFORMITÉS ENVIRONNEMENTALES DANS LES INSTALLATIONS DE GILDAN EN 2014

En 2014, 18 audits environnementaux complets et 18 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 a également été mené par une tierce partie dans le cadre de la vérification préalable relative à l'acquisition de Doris.

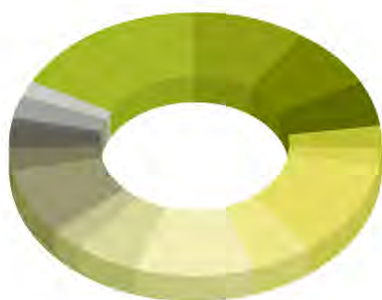
Un total de 193 non-conformités ont été identifiées. Parmi ces non-conformités, deux étaient majeures (1 %), 66 modérées (34 %) et 125 mineures (65 %). Nous avons connu une diminution de 47 % du nombre total de non-conformités dans les installations appartenant à Gildan comparativement à 2013.

Une des non-conformités majeures a été observée à l'une de nos installations de fabrication de chaussettes au Honduras, où, au cours de la visite d'audit, une fuite de gaz mineure dans l'aire des génératrices a été observée à l'extérieur de l'installation. Il n'y avait toutefois pas de déversement. Cette non-conformité a été identifiée comme une problématique majeure puisqu'il s'agit d'une non-conformité récurrente dans les audits précédents, ce qui signifie que les procédures établies précédemment n'ont pas été bien suivies. Les génératrices ont depuis été transférées à l'intérieur des locaux de l'installation afin de respecter les requis environnementaux.

L'autre non-conformité majeure a été observée à l'une de nos installations de couture au Honduras, où, au cours de la visite d'audit, trois cas de confinement de déversements secondaires ayant été jugé déficient. Ce type de non-conformité est généralement classé comme une non-conformité modérée, mais puisque trois cas ont été observés cette fois-ci, ils ont été haussés à la catégorie des problématiques majeures. Les trois digues de réservoir pour confiner les déversements ont été réparées par le service de l'entretien.

La majorité des non-conformités qui ont été observées concernaient les procédures et des politiques internes :

- Identification et documentations des requis légaux (18 %) : manque au niveau de l'identification, de la documentation et du suivi en ce qui concerne les requis légaux à certaines installations.
- Requis généraux (13 %) : l'étendue du système environnemental par rapport à ISO 14001 n'a pas été définie pour certaines des installations. La norme ISO 14001 exige que nous définissions les frontières (les processus et/ou les services) pour lesquels le système de gestion environnementale s'appliquera.
- Contrôle des documents (11 %) : l'ensemble de la documentation n'a pas été contrôlée tel que requis par le système de qualité de Gildan.
- Gestion des matières résiduelles (9 %) : certaines installations nécessitent des améliorations en ce qui concerne leurs procédures de classification et d'identification des matières résiduelles, de même que leurs entrepôts de stockage des matières résiduelles.
- Préparation aux situations d'urgence et intervention d'urgence (8 %) : les plans d'urgence n'ont pas été mis à jour de façon uniforme et des évaluations incomplètes des plans d'urgence ont été observées, de même que des manques au niveau des exercices de pratique en cas de certaines situations d'urgence en particulier (déversements, fuite de gaz).



2014

NON-CONFORMITÉS
ENVIRONNEMENTALES
PAR CATÉGORIE
INSTALLATIONS
APPARTENANT À GILDAN

● Identification et documentation des requis légaux	18 %
● Contrôle des documents	11 %
● Préparation aux situations d'urgence et intervention d'urgence	8 %
● Examen de la gestion	6 %
● Surveillance et mesure	1 %
● Objectifs et cibles	1 %
● Requis généraux	13 %
● Communication interne et externe	6 %
● Responsabilité et autorité	6 %
● Gestion des déversements	6 %
● Identification de l'impact environnemental	3 %
● Gestion des matières résiduelles	9 %
● Mesure du bruit	3 %
● Mesure de la qualité de l'eau	3 %
● Mesures préventives et correctives	1 %
● Gestion des produits chimiques	3 %
● Formation et sensibilisation	2 %



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE > MESURES CORRECTIVES

Afin de remédier aux non-conformités identifiées lors des différents audits environnementaux, diverses mesures correctives ont été mises en œuvre en 2013. En voici quelques-unes :

- Dans chacune des régions dans lesquelles nous sommes présents, nous avons collaboré avec des consultants locaux afin de renforcer notre processus et notre documentation relatifs à la conformité vis-à-vis tous les requis légaux.
- Nous avons travaillé étroitement avec chacune de nos installations afin d'établir l'étendue du système de gestion environnementale, tel qu'expliqué précédemment dans la section sur les non-conformités.
- Nous avons aussi collaboré étroitement avec l'équipe responsable du système de qualité de Gildan afin d'intégrer et d'harmoniser notre documentation relative au système de gestion environnementale avec le système de qualité de Gildan, en fonction des lignes directrices spécifiques en matière de contrôle des documents et d'archives établies par la norme ISO 14 001.
- Des séances de travail ont été organisées afin de renforcer les connaissances au sujet du système de gestion environnementale.
- Des audits environnementaux ont été réalisés chez nos sous-traitants en matière de gestion des déchets afin d'assurer qu'ils soient en conformité avec les requis locaux et requis corporatifs de Gildan.
- Nous avons travaillé étroitement avec chacune de nos installations afin de déterminer le meilleur emplacement pour les entrepôts de stockage des matières résiduelles, les coûts monétaires liés à la mise en place ce type d'entrepôts et le plan d'aménagement pour ces entrepôts.



ACCUEIL > ENVIRONNEMENT > INDICATEURS DE RENDEMENT

CONSOMMATION D'ÉNERGIE DE 2010 À 2014 DANS LES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN

	2014	2013	2012	2011	2010
ÉNERGIE DIRECTE ABSOLUE (GJ)	4 548 952	4 030 936	3 330 999	3 117 511	3 176 266
ÉNERGIE INDIRECTE ABSOLUE (GJ)	1 638 629	1 523 855	1 432 218	1 389 414	1 130 727
ÉNERGIE TOTALE ABSOLUE (GJ)	6 187 582	5 554 790	4 763 216	4 506 925	4 306 993
INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE TOTALE (GJ/KG)	0,02406	0,02561	0,02410	0,02231	0,02465
VARIATION DANS L'INTENSITÉ (%) PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE	-2%	4%	-2%	-9%	
ÉNERGIE RENOUVELABLE (%)	53%	53%	34%	24%	15%

Les données de Gildan 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 Divulcation de l'information.

Apprenez-en davantage sur notre consommation d'énergie.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES) DE 2010 À 2014 GÉNÉRÉES PAR LES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN

	2014	2013	2012	2011	2010
ÉMISSIONS DE GES DIRECTES ABSOLUES (PORTÉE 1) (TONNES D'ÉQUIVALENTS DE CO ₂)	94 849	119 145	175 698	196 062	227 430
ÉMISSIONS DE GES INDIRECTES ABSOLUES (PORTÉE 2) (TONNES D'ÉQUIVALENTS DE CO ₂)	204 704	197 963	193 248	179 124	145 639
ÉMISSIONS ABSOLUES TOTALES DE GES (PORTÉES 1 ET 2) (EN TONNES D'ÉQUIVALENTS DE CO ₂)	299 553	317 108	368 946	375 186	373 069
INTENSITÉ TOTALE D'ÉMISSIONS DE GES (PORTÉES 1 ET 2) (EN TONNES D'ÉQUIVALENTS DE CO ₂ /KG)	0,00116	0,00146	0,00187	0,00186	0,00213
VARIATION DE L'INTENSITÉ (%) PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2010	-45%	-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 Divulcation de l'information.

ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIQUES DE 2010 À 2014 ASSOCIÉES AUX INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN (EN TONNES)

--	--	--	--	--	--

	2014	2013	2012	2011	2010
OXYDES D'AZOTE (NOx)	285,6	273,8	273,7	374,9	411,0
DIOXYDE DE SOUFRE (SO2)	368,9	440,2	665,7	905,2	1 107,9
ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIQUES TOTALES	654,5	714	939,4	1 280,2	1 519,0

Les données relatives aux années précédant 2012 ne tiennent pas compte des données de notre installation de fabrication du Bangladesh (acquise en 2010) ni des installations appartenant à GoldToeMoretz (acquises en 2011). Les données relatives aux années précédant 2013 n'incluent pas les données des installations de fabrication qui ont été ajoutées au Honduras et au Nicaragua à la suite de l'acquisition d'Anvil. Les données de l'année 2014 incluent les données de New Buffalo Shirt Factory, mais pas les années antérieures.

TOTAL DES STOCKS DE RÉFRIGÉRANTS DE 2010 À 2014 AUX INTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN (EN TONNES)

	2014	2013	2012	2011	2010
STOCKS DE CFC	0	0	0	0	0,01
STOCKS DE HCFC	4,68	4,04	3,09	3,02	3,08
STOCKS DE HFC	10,89	8,63	8,47	1,14	0,54
TOTAL DES STOCKS DE RÉFRIGÉRANTS	15,57	12,67	11,56	4,16	3,62
TOTAL DE SACO	4,68	4,04	3,09	3,02	3,09

Les données relatives aux années précédant 2012 ne tiennent pas compte des données de notre installation de fabrication du Bangladesh (acquise en 2010) ni des installations appartenant à GoldToeMoretz (acquises en 2011). Les données relatives aux années précédant 2013 n'incluent pas les données des installations de fabrication qui ont été ajoutées au Honduras et au Nicaragua à la suite de l'acquisition d'Anvil. Les données de l'année 2014 incluent les données de New Buffalo Shirt Factory, mais pas les années antérieures.

CONSOMMATION D'EAU DE 2010 À 2014 DANS LES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN

	2014	2013	2012	2011	2010
EAU, EN ABSOLUE (M3)	20 325 080	17 705 215	15 783 736	14 801 028	14 346 098
EAU, EN INTENSITÉ (M3/KG)	0,07904	0,08163	0,07985	0,07327	0,08210
VARIATION DE L'INTENSITÉ DE LA CONSOMMATION D'EAU PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2010	-4%	-1%	-3%	-11%	

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

MATIÈRES RÉSIDUELLES PRODUITES AUX INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN - 2010-2014

	2014	2013	2012	2011	2010
MATIÈRES DANGEREUSES (TONNES)	470	353	292	243	225
MATIÈRES NON DANGEREUSES (TONNES)	68 322	61 488	45 096	44 449	41 653
MATIÈRES RÉSIDUELLES ABSOLUES TOTALES (TONNES)	68 792	61 841	45 388	44 693	41 879
MATIÈRES RÉSIDUELLES TOTALES, EN INTENSITÉ (KG/KG)	0,26753	0,28463	0,22946	0,22109	0,23948
VARIATION DE L'INTENSITÉ PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2010	12%	19%	-4%	-8%	
POURCENTAGE DE DÉCHETS ENVOYÉS À L'ENFOUISSEMENT	9%	9%	11%	11%	12%

AMÉLIORATION DU TAUX DE DÉCHETS ENVOYÉS À L'ENFOUISSEMENT PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2010	-21%	-25%	-1%	-2%	
---	------	------	-----	-----	--

Les données de Gildan 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 Divulgateion de l'information.

EFFLUENTS D'EAUX USÉES GÉNÉRÉS AUX INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN - 2010-2014

	2014	2013	2012	2011	2010
VOLUME TOTAL DES EFFLUENTS (M3)	18 038 118	16 571 999	13 036 320	13 038 480	11 128 024
INTENSITÉ TOTAL DES EFFLUENTS (M3/KG)	0,07015	0,07640	0,06595	0,06455	0,06368
VARIATION DE L'INTENSITÉ DES EFFLUENTS PAR RAPPORT A L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2010	10%	20%	4%	1%	

Les données de Gildan 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 Divulgateion de l'information.



Depuis 2005, la contribution à l'IPC totalise plus de 1,6 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

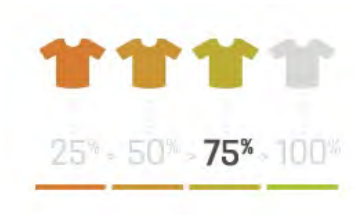
Revoir la politique d'investissement communautaire de Gildan, de même que les secteurs dans lesquels nous concentrons nos investissements, et uniformiser les procédures à l'échelle globale.

Échéancier:

2012

Progression:

Au cours de l'année 2014, nous avons mené une étude comparative de même qu'une consultation dans tous nos établissements à propos des besoins des communautés. En 2014, 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. Nous prévoyons être en mesure de lancer la nouvelle politique en 2016.



Cible

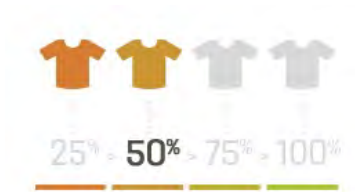
Élargir le programme de bénévolat de Gildan

Échéancier:

2012

Progression:

Alors qu'un grand nombre d'activités de bénévolat avec les employés ont déjà lieu aux différentes installations, nous travaillons actuellement à l'établissement de lignes directrices formelles et de meilleures pratiques qui seront durables et qui répondront aux besoins des communautés dans lesquelles nous avons des activités. Le programme de bénévolat sera finalisé en parallèle de la nouvelle politique d'investissement dans la communauté en 2016.



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 en 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, en plus de posséder des bureaux au Canada, aux États-Unis, à la Barbade, en Europe et en Chine. Nous avons également une grande présence en Haïti, par l'intermédiaire de nos sous-traitants de fabrication.

Gildan est un employeur majeur au Honduras et à la Barbade. Un impact positif significatif au niveau économique et social est généré dans les communautés dans lesquelles nos installations et nos bureaux sont situés.

MISER SUR LES ÉQUIPES DE DIRECTION LOCALES

Nous avons toujours misé sur la création d'équipes de gestionnaires locaux très instruits et motivés à chacune de nos installations. Nous croyons qu'il s'agit du 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 combler les postes de gestion disponibles dans nos installations avec des talents locaux. En fournissant à nos employés une rémunération et des avantages sociaux concurrentiels, de même que des possibilités de formation, nous créons les conditions optimales dans nos installations, tout en contribuant au mieux-être des familles de nos employés, au développement des communautés et à l'essor de l'économie locale. Nous croyons qu'il s'agit d'un facteur clé de notre réussite opérationnelle.

En 2014, le pourcentage moyen mondial de gestionnaires locaux chez Gildan qui occupaient des postes de directeur ou une fonction supérieure s'élevait à 79 %.

CONTRIBUER À L'ESSOR DE L'ÉCONOMIE LOCALE

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 en place qui exige 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. Nous croyons que cette pratique crée des situations bénéfiques tant pour les fournisseurs locaux que pour Gildan, étant donné que nous bénéficions de la proximité des fournisseurs et que nous partageons les retombées économiques générées par nos activités avec les gens et les industries qui sont les plus près de nous.

RÉPONDRE AUX BESOINS LOCAUX

Gildan contribue de manière importante au développement des communautés par des dons en argent et en biens, destinés principalement à des programmes pour l'éducation des jeunes et à de 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 ses employés à chercher des occasions de donner de leur temps et de leur énergie au sein de leur communauté, soit lors d'activités organisées directement 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 tangible sur les institutions locales.

Le programme « Au fil de votre quotidien » de Gildan, constitue une autre façon dont Gildan répond aux besoins des communautés locales. Ce programme a été lancé en 2011 au Nicaragua et puis élargi pour inclure le Honduras en 2012 et la République dominicaine en 2013. Le programme « Au fil de votre quotidien » invite nos employés dans ces pays à proposer des idées de projets communautaires dans lesquels ils aimeraient que Gildan s'implique. L'emphasis est mise sur le soutien de projets éducatifs dans les communautés dans lesquelles nos employés vivent. Veuillez consulter la section Dons pour en apprendre davantage sur les projets qui ont été sélectionnés parmi les suggestions de nos employés.

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

Nous sommes conscients que notre contribution économique s'étend bien au-delà des frontières de notre organisation. L'évaluation de notre contribution indirecte, dans les pays où nous exerçons nos activités, mais également dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, incluant les producteurs de coton et les sous-traitants, exige 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). Depuis 2010, Gildan a vécu une croissance de plus de 70 % des emplois directs au Honduras et soutient plus de 950 fournisseurs locaux.

Nous avons mené une étude d'impact économique au Honduras en 2011 et une autre au Nicaragua en 2012. Plus récemment, nous avons réalisé une analyse préliminaire en République dominicaine en 2013. En 2015, nous continuerons à travailler au développement d'un outil standardisé afin de nous aider à améliorer la façon dont nous mesurons notre impact direct et indirect à travers nos opérations à l'échelle mondiale. Une fois développé, cet outil nous permettra d'intégrer nos conclusions à nos efforts futurs en matière 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 2015.

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 > DONOS > 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
- mener 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

Depuis 2013, Gildan offre son soutien à l'Institut technique Eugenio de Jesus Marcano, en contribuant à des rénovations au niveau de l'infrastructure et en donnant de l'équipement et des fournitures scolaires, qui ont permis de lancer un nouveau programme technique de design et de fabrication de vêtements de mode.

En 2014, Gildan a procédé à la rénovation complète du système électrique de l'école, qui était en mauvais état puisque tout le filage était extérieur, exposant ainsi l'équipement de l'école à un risque permanent d'accident lié à des défaillances électriques. Le nouveau système électrique a été conçu avec du filage sous-terrain, créant ainsi un environnement plus sécuritaire tant pour l'équipement et l'école, que pour les étudiants.

Gildan a aussi commandité la visite spéciale du designer dominicain bien connu Carlos de Moya à l'institut. Ce dernier a passé une journée complète avec 41 étudiants du programme de design et de fabrication de vêtements de mode, au cours de laquelle il a organisé une séance de travail sur le thème de l'illustration de mode.

Jusqu'à maintenant, Gildan a investi plus de 43 100 \$ dans cette école.

Contribuer aux réalisations académiques de nos communautés

Dans le cadre de notre programme EDUCANDO, créé dans le but de soutenir les initiatives académiques en République dominicaine, une série d'activités a eu lieu au cours du mois d'août. Une cérémonie spéciale a été organisée à chacune des écoles primaires que Gildan parraine afin de souligner l'excellence académique de 12 étudiants.

Le but de cette cérémonie était de reconnaître les efforts d'étudiants qui, en dépit des épreuves, persévèrent à l'école

et excellent. Le programme offre aussi des effets scolaires. Le financement total alloué à ce projet en 2014 se situe à plus de 28 000 \$. Davantage d'activités seront organisées en 2015.

Garder notre planète vert

Au cours du mois de juillet, 400 de nos collègues en République dominicaine ont travaillé de façon bénévole durant leurs journées de congé afin de planter un total de 3 200 arbres dans le parc écologique San Luis, situé près de nos installations.

Les arbres plantés par nos collègues incluent l'acajou créole, le saman et le capoquier, qui sont toutes des espèces locales. Notre investissement total pour ce projet a atteint plus de 7 000 \$.

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. Quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des diplômés de l'IPC ont trouvé un emploi au sein d'un large éventail d'entreprises au Honduras, dont Gildan. Nous avons également tissé un partenariat 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, Gildan a créé un nouveau programme pour l'IPC intitulé « Dejando Huella » (Laisser une empreinte), qui a été conçu afin de parrainer des bourses d'études pour environ 300 étudiants par année afin qu'ils puissent intégrer l'un des programmes techniques courts à l'IPC. Le premier groupe d'étudiants de ce programme, soit 150 nouveaux techniciens, ont obtenu leur diplôme le 27 mars 2014, dans des domaines tels que la production industrielle, l'électricité, la sérigraphie, la réfrigération et l'air climatisé.

Les récipiendaires de ces bourses doivent subir une évaluation académique et socio-économique afin de déterminer s'ils seront admis au programme et quel cursus est le mieux adapté aux habiletés de chaque étudiant. Ce projet a représenté un investissement de près de 100 000 \$.

Depuis 2005, la contribution à l'IPC totalise plus de 1,6 million de dollars.



Rénover les installations d'écoles situées à Choloma

Le 27 février 2014, Gildan a inauguré un nouveau projet d'infrastructure à Choloma. Par l'entremise d'un partenariat avec Vision mondiale Honduras, qui concentre ses efforts sur les maisons et les écoles saines, Gildan a identifié que l'école Ramón Amaya Amador, dans la communauté de San José de los Laureles, qui est située près de notre complexe de Rio Nance, avait un urgent besoin de nouvelles installations sanitaires. Avec un investissement d'environ 12 000 \$, Gildan a commandité la construction de nouvelles salles de bain pour l'école, offrant un environnement plus sain pour les enfants.

Gildan a aussi offert à l'école Nohemy Ferrera, à Rio Nance, une série de rénovations incluant l'aménagement d'un mini terrain de soccer, un nouveau toit, la réparation des gouttières et des fenêtres, la peinture extérieure et un mur périphérique permettant d'éviter les inondations et ainsi la propagation des moustiques transmettant la fièvre dengue. Le coût total des rénovations a atteint environ 23 000 \$. Une petite cérémonie d'inauguration a été organisée à l'école le 6 février 2014, en compagnie des étudiants, des parents et des membres du bureau municipal local.

NICARAGUA

Promouvoir les meilleures pratiques environnementales

En août 2014, Gildan au Nicaragua a joint FONARE, le Forum national de recyclage au Nicaragua, afin de commanditer une conférence sur le recyclage s'adressant aux écoles, de même qu'aux entreprises publiques et privées à Managua. Un total de 600 participants ont participé à la conférence, qui présentait les meilleures pratiques en matière de recyclage qui peuvent s'appliquer dans les milieux de travail, mais aussi dans les écoles ou les espaces publics en général.

HAÏTI

Contribuer aux réalisations académiques de nos communautés

Le programme EDUCANDO, qui a initialement démarré en République dominicaine, a été lancé en Haïti. Le programme reconnaît l'excellence académique des étudiants de l'École nationale de Thor, une école d'environ 1 000 étudiants située dans la communauté de Carrefour et que Gildan soutient depuis plusieurs années.

Le programme s'adresse aussi aux enfants de l'orphelinat Beraca. Il s'agit d'une autre institution que Gildan soutient depuis plusieurs années. À l'orphelinat, où vivent 42 enfants, nous reconnaissons les efforts des enfants qui travaillent fort afin de rester à l'école et qui maintiennent de hauts niveaux d'excellence.

En août 2014, nous avons donné un total de 378 sacs d'école aux deux institutions. Le coût total du programme en entier représente plus de 8 000 \$.

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 pinces, des règles et des dictionnaires, afin de compléter l'examen.

En 2014, 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.

CANADA

Fondation de l'athlète d'excellence

Depuis plusieurs années, Gildan est associée à la Fondation de l'athlète d'excellence par l'entremise du programme de bourses pour les jeunes athlètes du Québec.

Au début du mois de juillet, la Société a de nouveau contribué au programme en faisant un don de 10 000 \$ pour les bourses qui seront remises pour l'année scolaire 2014-2015 à des jeunes athlètes faisant preuve d'une grande performance dans les sports, et ce, tout en atteignant l'excellence académique et en étant impliqué dans des initiatives entrepreneuriales qui ont une incidence positive sur leur communautés.

Soutenir les jeunes femmes du Canada

En septembre, Gildan a fait une contribution significative à la Fondation canadienne des femmes. Cette organisation soutient le succès des filles et des femmes du Canada en créant des programmes qui les aident à atteindre leurs buts.

Gildan a remis une contribution de 4 000 \$ au programme « Comme je suis », qui s'adresse à des jeunes entre 9 et 13 ans et vise à assurer qu'ils participent à des projets liés à la science et à la technologie, qu'ils joignent des équipes sportives et travaillent avec des mentors afin de renforcer leurs bagages de connaissances. De plus, Gildan a donné 400 t-shirts pour la campagne, dont une partie sera utilisée comme uniformes pour les filles et une autre partie sera utilisée dans le cadre d'activités de financement.

Je Passe Partout

Depuis 2006, nous soutenons les activités de Je Passe Partout, qui visent à prévenir l'échec scolaire dans les milieux défavorisés de Montréal. Le programme vise les élèves âgés de 4 à 17 ans par l'entremise d'ateliers qui se déroulent après les heures de classes et qui visent à leur permettre de compléter leurs devoirs et de participer à d'autres activités académiques. Des fournitures scolaires et des services-conseils s'adressant aux parents sont également offerts par l'entremise de ce programme, et ce, afin d'assurer le succès des

élèves à l'école. En juin 2014, Gildan a fait une contribution de 7 000 \$ en juin afin d'appuyer le programme parascolaire de Je Passe Partout et leur distribution de fournitures scolaires.

Gildan verse un don annuel de 7 000 \$ à Je Passe Partout, pour une contribution totale de 63 000 \$.

ÉTATS-UNIS

Organisme « Junior Achievement of Central North Carolina » : un programme de bénévolat

« Junior Achievement of Central North Carolina » est un organisme dédié à offrir aux jeunes les connaissances et les habiletés afin qu'ils puissent connaître du succès financier, planifier adéquatement leur avenir et faire des choix intelligents en ce qui concerne leur cheminement académique et leurs finances.

En avril 2014, un groupe de huit employés de notre centre de distribution d'Eden ont travaillé avec l'organisme, offrant bénévolement 40 heures afin de visiter les classes des écoles participantes afin de partager avec les élèves certaines de leurs expériences, offrant ainsi leurs connaissances et leurs habiletés en matière de finances, de préparation au marché du travail et d'entrepreneuriat.

Gildan a été donné des t-shirts aux étudiants à la fin du programme.

Athlète étudiant de l'année de Gildan

En mai 2014, le district scolaire du comté de Rockingham a remis le prix de l'Athlète étudiant de l'année de Gildan. Ce prix, accompagné d'une somme de 800 \$, est remis à un(e) étudiant(e) finissant(e) du niveau secondaire qui, au cours de sa troisième et de sa quatrième année du secondaire, a été impliqué(e) dans au moins deux sports et a été sélectionné(e) à deux reprises pour participer à des tournois, tout en maintenant une moyenne pondérée cumulative d'au moins 3.5 et sans jamais avoir été expulsé(e) d'une compétition athlétique. Le prix a été remis par Orlando Poteat, chef de service des ressources humaines à Eden, au cours de la Réception des champions pour récompenser les athlètes des écoles du comté de Rockingham.

L'école secondaire Martin Van Buren : une journée de célébration et programme de réseau pour l'enseignement de l'entrepreneuriat

En mai, Gildan a offert 300 t-shirts à l'école secondaire Martin van Buren, située dans le quartier Queens Village à New York. L'école a organisé une journée de célébration au cours de laquelle les étudiants, les enseignants et des diplômés se sont mis ensemble afin d'amasser des fonds pour soutenir l'introduction de nouveaux programmes dans le cursus actuellement offert par l'école.

Le projet est issu d'une initiative d'un diplômé de l'école secondaire Martin van Buren, qui souhaitait y augmenter les taux de diplomation et s'assurer que les étudiants évoluent sur la voie du succès, que ce soit vers le niveau collégial ou le milieu de l'emploi. Les ventes de t-shirts de Gildan au cours de l'événement ont généré environ 2 000 \$. Cette somme a été allouée au programme de Réseau pour l'enseignement de l'entrepreneuriat. Gildan a également remis une contribution monétaire de 2 300 \$ à ce programme, qui permettra de familiariser les étudiants de l'école secondaire avec l'entrepreneuriat par l'entremise d'une formation en profondeur des enseignants sur le sujet. Une partie des fonds offerts par Gildan sera utilisée pour l'achat de fournitures scolaires.

Partager nos produits avec la communauté

À la fin de l'année dernière, notre centre de distribution de Charleston a fait deux importants dons en produits pour enfants. En effet, à la fin du mois d'octobre 2013, 13 boîtes de chaussettes et de sous-vêtements ont été remises à l'organisme Low Country Orphan Relief, qui fournit des biens et des services à des enfants issus de milieux défavorisés et à des foyers dans la région des trois comtés.

Ce don a été bonifié au début du mois de décembre 2013 par un don additionnel de 27 boîtes contenant des t-shirts, des vêtements molletonnés et des chaussettes, que l'organisme a utilisé pour ses paquets-cadeaux qui sont remis pour le temps des Fêtes aux foyers et des écoles qu'il dessert. Le don total a atteint plus de 7 000\$.



En 2011, Gildan a commencé à intégrer une part de plus en plus importante de ses retailles de coton recyclées à ses produits molletonnés.

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:

2015

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 depuis 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.

ANALYSE DU CYCLE DE VIE DE L'ORGANISATION ET DES PRODUITS

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. En 2014, nous avons non seulement finalisé cette analyse, mais nous avons également complété des analyses du cycle de vie pour 24 de nos produits. Encore une fois, ce travail a été réalisé en collaboration avec Quantis Canada (maintenant Groupe AGÉCO), 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 consistait 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 visait l'application 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. Les données utilisées pour réaliser cette première et deuxième phase étaient celles de l'année 2012.

En guise de troisième phase, Gildan a réalisé les phases mentionnées précédemment, mais pour les années 2013 et 2014, permettant l'obtention de données s'échelonnant sur trois années et pouvant être utilisées à des fins comparatives.

L'analyse du cycle de vie réalisée à l'échelle de l'organisation nous a permis de comparer les efficacités de nos installations de fabrication et d'identifier celles qui sont les moins performantes. Ceci nous permettra de développer des programmes afin d'améliorer les efficacités des installations visées. L'étude a aussi confirmé les principaux points d'impact environnemental de nos vêtements au cours du cycle de vie de ces produits, confirmant qu'après la phase d'utilisation (principalement le lavage des vêtements), c'est la production du coton qui génère le plus important impact en raison de l'utilisation de pesticides et de fertilisants, de même que l'occupation des terres. La troisième phase du cycle de vie ayant le plus d'impact au niveau environnemental est celui de la fabrication du produit, avec l'utilisation de l'électricité, et ce, étant donné qu'aux États-Unis et au Honduras, l'électricité est produite principalement à partir de charbon dur ou pétrole.

Plusieurs conclusions découlent de cette analyse :

- 1) Bien que l'impact général augmente au fil des années, la contribution relative de chacune des différentes phases du cycle de vie demeure la même. Les matières premières et la phase de production ceux qui ont le plus d'impact, et ce, pour l'ensemble des indicateurs. Toutefois, l'impact de la phase de production diminue au fil des années (pour les indicateurs relatifs aux changements climatiques et aux ressources) principalement en raison de la diminution de la consommation d'électricité et de mazout par kilogramme de vêtements produits. La mise en place de systèmes de génération de vapeur par l'entremise de biomasse dans les installations du complexe de Rio Nance est le principal projet qui a contribué à cette diminution au fil du temps.
- 2) La consommation d'eau dans les installations de fabrication de textiles a aussi diminué au fil du temps.
- 3) L'impact de la culture du coton augmente au fil du temps. Il s'agit d'un aspect sur lequel Gildan a moins de contrôle, comparativement à sa production verticalement intégrée. Par contre, la majorité du coton que Gildan utilise provient des États-Unis, où les méthodes d'agriculture durables sont de plus en plus utilisées. C'est pourquoi nous nous attendons à des retombées positives sur notre propre performance environnementale.

De plus, Gildan a aussi participé au projet-pilote de la Sustainable Apparel Coalition afin de tester les lignes directrices à suivre pour réaliser l'analyse du cycle de vie du t-shirt (Product Category Rule - PCR). Dans le cadre de ce projet-pilote, le t-shirt de style 2000 de Gildan a été choisi et une déclaration environnementale du produit (Product Environmental Declaration) a été produite conformément aux lignes directrices. Les résultats de ce projet-pilote, prenant en compte plusieurs organisations membres de la Sustainable Apparel Coalition, seront utilisés par la coalition afin de redéfinir les lignes directrices et d'évaluer comment elles peuvent être utilisées dans le cadre de l'Index Higg, un outil d'évaluation basé sur des indicateurs développé par la coalition pour les produits de l'industrie du vêtement et des chaussures.

En plus de mesurer l'impact environnemental de chacun des produits évalués, les analyses du cycle de vie des produits permettent également de comparer la performance environnementale de produits similaires et de mieux comprendre les causes d'une amélioration de la performance. Voici les principales conclusions des analyses du cycle de vie des produits :

- 1) L'impact environnemental est directement lié à la performance des installations dans lesquelles le produit est fabriqué puisqu'il n'y a eu aucun changement dans la conception des vêtements au cours des années qui ont été étudiées.
- 2) Le poids d'un produit a aussi une incidence directe sur l'impact environnemental du produit puisque l'utilisation accrue de textiles pour un style spécifique inclut l'impact plus important étant associé aux matières premières, principalement la culture du coton.
- 3) En 2014, les produits analysés ont eu soit un impact similaire ou moindre qu'en 2012 pour les indicateurs relatifs aux changements climatiques et aux ressources. Cette diminution de l'impact est principalement due à la meilleure performance des installations dans lesquelles les produits sont fabriqués.

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 constituent des facteurs qui représentent un certain défi au sein de nos processus de fabrication. Pour cette raison, Gildan a lancé un programme de recyclage des fibres et du carton ondulé de même que de réduction de ses emballages pour les produits destinés aux clients. Enfin, Gildan est engagée 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?

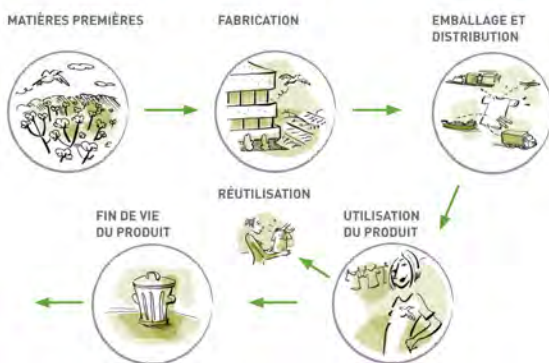
L'analyse du cycle de vie est un outil utilisé pour établir l'impact environnemental d'un produit, d'un processus ou d'une activité tout au long de son cycle de vie, à partir de l'extraction des matières premières à la mise au rebut, en passant par la transformation, le transport et l'utilisation. L'objectif 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.

ANALYSE DU CYCLE DE VIE D'UN PRODUIT



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

Le coton cultivé aux États-Unis, en tant que culture vivrière et plante à fibres, est réglementé par le Département d'agriculture des États-Unis (U.S. Department of Agriculture – USDA), l'Agence de protection de l'environnement (Environmental Protection Agency – EPA) et les normes de l'Administration de la santé et sécurité au travail (Occupational Safety and Health Administration – OSHA). Il s'agit donc de la meilleure combinaison de qualité et de valeur pour les produits fabriqués à partir de coton ou de mélanges de coton. Sous l'égide du Conseil national du coton (National Cotton Council – NCC), l'USDA et de nombreuses autres organisations, les agriculteurs américains ont continuellement réduit leur impact environnemental en améliorant constamment leurs pratiques agricoles.

Depuis 2009, Gildan affiche fièrement la marque de Cotton USA sur ses emballages de produits de consommation et sur son matériel d'expédition. Cette marque de renommée internationale COTTON USA, autorisée sous licence par le Conseil international du coton (Cotton Council International – CCI), symbolise les avantages inhérents au coton des États-Unis, étant une culture hautement réglementée.

Gildan a minutieusement choisi d'utiliser principalement du coton provenant des États-Unis pour la majorité de ses produits. Nous reconnaissons qu'il existe des synergies entre les programmes sociaux, environnementaux et agricoles de l'industrie du coton américaine et les valeurs fondamentales du programme d'Engagement Authentique de Gildan.

Sous l'égide de l'USDA, le NCC et diverses autres organisations, les cultivateurs de coton aux États-Unis ont établi des partenariats avec l'industrie et le milieu universitaire afin de développer et de mettre en place de nombreuses pratiques et technologies de conservation agricole qui leur ont permis de réduire de façon significative leur impact environnemental.

Les variétés de semences ont augmenté le rendement des productions tout en réduisant la consommation d'eau et d'énergie, de même que l'utilisation des terres, réduisant ainsi davantage la fréquence et l'intensité de l'utilisation de produits chimiques. Les pratiques de conservation agricoles et les systèmes de pointe utilisés pour la surveillance des sols ont entraîné une réduction de l'érosion des sols et des impacts résiduels sur l'environnement. De plus, les systèmes de localisation GPS et de livraison, qui sont de plus en plus perfectionnés, permettent aux agriculteurs d'être plus efficaces au moment de la plantation, de la fertilisation et de la récolte, entraînant une réduction des émissions de gaz à effet de serre et l'impact environnemental sur les sols et les écosystèmes avoisinants.

Les agriculteurs de coton aux États-Unis sont tenus de se conformer aux lois et aux réglementations rigoureuses en vigueur aux États-Unis. Ces réglementations sont probablement parmi les plus rigoureuses dans l'industrie mondiale de la culture du coton, offrant ainsi un environnement de travail éthique aux travailleurs. De plus, puisque le coton est réglementé en tant que culture vivrière, les conditions de santé et sécurité dans les lieux de travail reflètent celles qui prévalent dans la culture des autres aliments qui se retrouvent sur notre table.

Voici quelques faits à propos du coton américain :

- Dans son ensemble, l'industrie du coton américain procure un emploi à plus de 190 000 personnes, dont les fermes ont une production d'une valeur de plus de 5 milliards de dollars. L'impact économique de l'ensemble de l'industrie du coton américain est estimé à plus de 27 milliards de dollars*
- Le coton américain est un produit réglementé à la fois à titre de culture vivrière et de plante à fibres par les organismes américains de réglementation (la USDA, la USEPA 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

<http://www.cotton.org/econ/world/detail.cfm>

POINT DE VUE DE GILDAN RELATIVEMENT AU COTON D'OUBÉKISTAN

La vaste majorité du coton que Gildan utilise provient des États-Unis. Malgré tout, nous demandons à nos 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. Nous continuons à travailler à l'amélioration du processus de traçabilité du coton utilisé dans nos produits. En 2013, Gildan a réalisé une évaluation de la traçabilité du coton pour un groupe de nos fournisseurs de fil de coton afin de s'assurer que le coton, le fil de coton ou les produits qu'ils nous fournissent ne contiennent pas de coton provenant de l'Ouzbékistan.

Les fournisseurs qui ont été inclus dans cette évaluation ont été choisis en fonction de nombreux facteurs de risque, incluant leur proximité à l'Ouzbékistan et 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 depuis 2014.

COTON BIOLOGIQUE

Des t-shirts biologiques font partie du catalogue de produits de marque Anvil® (AnvilOrganicMC). Nos t-shirts organiques sont tous faits

avec du coton biologique certifié en fonction du programme biologique national du département américain de l'agriculture (USDA).

Parmi les avantages du coton biologique au niveau environnemental, mentionnons les suivants :

1. La réduction de la quantité de produits chimiques qui se retrouvent dans l'air, le sol et l'eau;
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 mécaniquement ou à la main plutôt que chimiquement;
4. L'absence de l'utilisation de graines génétiquement modifiées.

POLYESTER RECYCLÉ

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. Le polyester recyclé PET est principalement fait à partir de bouteilles de plastique. Parmi les avantages environnementaux du polyester recyclé, notons:

1. Des économies énergétiques (consommation de mazout) tout au long du processus de production du polyester classique;
2. La réduction des émissions de gaz à effet de serre et de l'utilisation de produits chimiques au cours du processus de production.

MINERAIS DE CONFLIT

Le Code de conduite de Gildan, qui est appliqué à l'ensemble de nos installations et à celles de nos fournisseurs externes, illustre notre engagement à nous conformer aux normes les plus strictes en matière de respect des droits de la personne, des relations de travail et de l'environnement. Gildan est engagée à s'approvisionner en produits et en matières premières auprès de fournisseurs qui adoptent des pratiques responsables.

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 »). Ces nouvelles exigences rendent obligatoire, pour les sociétés cotées en bourse d'identifier et de 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 a déposé son premier  rapport de divulgation de l'information (disponible en anglais seulement) 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 afin d'assurer le respect de ses obligations relatives à la Règle sur les minerais de conflit. Puisque l'étain, le tantale, le tungstène et l'or sont utilisés dans la fabrication des produits de Gildan, notre programme de conformité est conçu afin de déterminer si ces minerais proviennent de la République démocratique du Congo ou d'un pays limitrophe. \

Notre programme de conformité comprend la mise en œuvre de parties 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, de même qu'un processus visant à déterminer si l'un ou l'autre des minerais de conflit pourrait potentiellement se retrouver 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. La santé et la sécurité des consommateurs revêtent une grande importance pour Gildan en raison de la promesse de Gildan d'offrir des produits sécuritaires et de respecter les attentes des consommateurs relativement à la qualité, le tout en nous conformant aux réglementations juridiques applicables. 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 ils sont vendus. Aux États-Unis, ces lois incluent la Consumer Product Safety Act et la Flammable Fabrics Act, ainsi que diverses lois étatiques dont la Proposition 65 de la Californie. Parmi les lois d'autres pays, mentionnons 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.

La Commission des États-Unis sur la sécurité des produits de consommation exige que les produits pour enfants qui sont principalement conçus ou destinés aux enfants de 12 ans et moins soient pourvus de marques permanentes distinctives, généralement appelées « étiquettes de suivi ».

Vous pouvez obtenir des renseignements sur les produits de Gildan portant une étiquette de suivi en écrivant au cpscopytrack@gildan.com ou en composant le 1-877-445-3265, poste 4085.

Pour obtenir davantage d'information sur les produits de Gildan, veuillez envoyer une demande à compliance@gildan.com.



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. Gildan renouvelle sa certification chaque année pour tous les produits de marques Gildan® et Anvil® qui sont fabriqués dans nos installations situées en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et au Bangladesh. De plus, plusieurs de nos autres produits de marques sont aussi certifiés Oeko-Tex® Standard 100.

La norme Oeko-Tex® Standard 100, une norme internationalement reconnue, permet aux producteurs et aux consommateurs d'évaluer de façon objective la présence de matières nocives dans les produits textiles et vestimentaires, en fonction d'environ 100 paramètres de contrôle liés au volet humano-écologique, de même qu'à la performance. Les tests liés à la norme Oeko-Tex® Standard 100 prennent en compte les façons dont les substances nocives peuvent être absorbées 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, et ne se limitent pas uniquement aux tissus, mais incluent également les fils à coudre, les boutons, les fermetures à glissière ou autres composantes, de même que les accessoires qui sont utilisés à tous les stades de production.

La norme Oeko-Tex® Standard 100 s'inscrit en ligne directe avec le rigoureux Code de pratiques environnementales de Gildan. Cette certification illustre l'engagement de Gildan envers la protection de la santé de nos clients et de nos employés, de même que la mise en place de processus de fabrication responsables sur le plan environnemental.

Pour obtenir davantage d'information au sujet des tests et le système de certification liés à la norme Oeko-Tex® Standard 100, veuillez visiter le site Internet d'Oeko-Tex.





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