

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

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

ACCUEIL



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

Repenser le vêtement

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

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Engagement authentique^{MC}

En tant que l'un des plus importants fabricants de vêtements et de chaussettes dans le monde, possédant le contrôle sur presque l'ensemble de tous les processus de production, nous sommes conscients, de manière directe, qu'opérer de manière responsable et notre intégration de solutions durables sont les bases de notre succès et favorisent notre croissance future.

En effet, Gildan a été créée en fonction de la vision que si nous sommes propriétaires de nos propres installations, si nous investissons dans la technologie de pointe, et si nous sommes toujours en quête d'amélioration continue nous opérons nos activités de la manière la plus efficace et nous fabriquerions des vêtements de qualité supérieure. Aujourd'hui, nous restons fidèles à cette croyance et sommes fiers de déclarer que plus de 90 % de nos revenus proviennent de produits fabriqués dans des installations détenues et gérées par Gildan.

Notre modèle d'affaires verticalement intégré est à la base de notre stratégie commerciale et est l'élément clé de notre capacité d'agir en tant qu'entreprise citoyenne de premier plan. Il nous permet d'influencer positivement chaque aspect de l'ensemble des processus de fabrication ainsi que toutes les activités dans nos quatre domaines d'engagement RSE : les employés, l'environnement, les communautés et les produits.

De 2011 à 2016, Gildan a investi plus d'un milliard de dollars dans les dépenses en capital, avec plus de 400 millions de dollars investis aux États-Unis dans nos activités de filature. Ces investissements dans nos cinq installations de filature aux États-Unis illustrent notre profond engagement envers les secteurs de la fabrication et du coton aux États-Unis. Étant l'un des plus grands consommateurs nationaux de coton cultivé aux États-Unis, de façon durable et éthique par de fiers agriculteurs américains, nous avons adhéré au programme Cotton Leads® cette année. Ce programme est représentatif de l'engagement commun des producteurs et des acheteurs envers des pratiques de culture et de récolte du coton durables, responsables et transparentes.

Objectifs environnementaux de 2020

Nous avons déjà réalisé d'importants progrès vers l'atteinte de nos objectifs environnementaux de 2020, qui incluent une réduction de 10 % de notre intensité d'énergie, d'eau, d'émissions de GES et de nos matières résiduelles à enfouir, par kilogramme de produit, dans nos propres installations, comparativement à notre année de référence 2015.

En 2016, nous avons réduit notre intensité d'énergie de 10 % et notre intensité d'eau de 5 %. Nous avons aussi étendu nos programmes de recyclage industriel et domestique à l'échelle mondiale, ce qui nous permet de recycler ou de transformer 86 % du total de nos matières résiduelles. De plus, nous avons comblé 32 % de nos besoins énergétiques à l'aide de sources renouvelables.

Exceptionnellement cette année, Gildan a vu une augmentation de 5 % relative à l'intensité des émissions de GES en raison de l'évolution des conditions du marché, des projets d'agrandissement et de mise en exploitation. Même si cela a entraîné une augmentation de notre empreinte GES en 2016, Gildan reste fermement engagée envers l'atteinte de notre objectif GES de 2020, que nous prévoyons réaliser en continuant à favoriser les ressources renouvelables comme les biomasses.

Gildan a aussi connu une augmentation de l'intensité des matières résiduelles à enfouir en 2016 en raison des projets de rénovation dans plusieurs de nos installations et à la mise en opération de notre nouvelle et plus grande installation de filature à Mocksville, en Caroline du Nord. Malgré cette augmentation des matières résiduelles à enfouir en 2016, nous demeurons engagés envers l'atteinte de notre objectif d'une réduction de 10 % d'ici 2020.

Nous réalisons que pour réussir cela exigera une pensée novatrice, une collaboration accrue avec des partenaires externes, et davantage d'investissements dans les technologies émergentes. Nous avons de nombreux projets de recherche et développement en cours afin de nous aider à atteindre nos objectifs de 2020 et de nous propulser à la phase suivante de notre parcours environnemental.

Créer de la valeur dans tout ce que nous faisons

La mission de Gildan est de créer de la valeur dans tout ce que nous faisons. Nous créons de la valeur pour les communautés en agissant de manière responsable; pour les employés en les habilitant à réussir; et pour notre environnement en étant toujours en quête d'améliorations continues afin de réduire notre impact sur les générations futures. Nous croyons qu'en étant fidèles à notre mission jour après jour, nous pouvons continuer à obtenir des résultats remarquables.

Avant tout, notre objectif est d'assurer que nos employés évoluent dans des milieux de travail sécuritaires, sains et équitables et qu'ils aient la possibilité de s'épanouir et de se développer avec Gildan. Dans nos installations de fabrication, nos employés ont accès à des cliniques gratuites, dotées de médecins et d'infirmières qui offrent des soins prénataux et postnataux, des vaccins, des campagnes de dépistage et de prévention ainsi que des programmes d'éducation sur des sujets comme le virus Zika, le VIH et la santé cardiovasculaire.

Dans le cadre de leur programme d'avantages sociaux, les employés ont droit à des médicaments gratuits et à des repas subventionnés. Nous offrons également le transport pour l'aller-retour entre le domicile et le lieu de travail à plus de 18 500 employés quotidiennement. Nous encourageons l'éducation continue, et en faisons la promotion par l'entremise d'une variété d'initiatives, y compris une académie de formation interne pour les professions techniques, des programmes d'équivalence d'études secondaires et des bourses d'études universitaires.

Dans le but de créer et de promouvoir un milieu de travail inclusif, au sein duquel les employés peuvent être entièrement eux-mêmes, nous avons lancé la politique officielle de la Société en matière de diversité et d'inclusion en 2016. Par l'entremise de divers programmes, nous souhaitons mieux soutenir une culture qui encourage le développement de chaque personne, afin qu'elle reconnaisse et atteigne son plein potentiel.

Nous nous efforçons d'assurer que nos efforts visant à fournir de bons environnements de travail à nos employés s'étendent aux activités de nos fournisseurs. Afin d'appuyer cet engagement, nous avons récemment mis à jour notre Code de conduite afin que ses principes s'harmonisent mieux avec ceux de la Fair Labor Association. Le changement le plus marquant est celui qui a été apporté à la disposition sur la rémunération, qui soutient maintenant l'idée selon laquelle les employés sont suffisamment rémunérés pour répondre adéquatement à leurs besoins de base et qu'ils disposent d'un revenu discrétionnaire.

Soutenir nos communautés

Dans le cadre de son programme d'investissement communautaire durant la période de 2015 à 2016, Gildan a donné 3,5 millions de dollars américains en faveur de projets communautaires visant à améliorer l'éducation, les services de soins de santé et les conditions de vie dans le nord du Honduras. Notre engagement communautaire est principalement axé sur l'éducation des jeunes afin de les aider à développer les habiletés personnelles et professionnelles requises pour contribuer à l'avenir de leur communauté.

En 2016, nous avons donné plus de 1,9 million de dollars pour soutenir des projets dans les communautés locales, comme le nouveau service de pédiatrie de l'hôpital Mario Catarino Rivas au Honduras; la construction de « La Caverna », une exposition géologique permanente au musée des enfants, à El Pequeño Sula au Honduras, qui met en vedette l'ère préhistorique; et des projets de rénovation de l'infrastructure scolaire pour bénéficier aux enfants dans nos communautés à l'échelle de l'Amérique latine et du Bangladesh. De plus, Gildan a offert plus de 460 bourses d'études aux employés et aux membres de la communauté pour leur permettre de fréquenter des écoles d'enseignement professionnel ou technique au Canada, aux États-Unis et en Amérique latine.

Chaque année, Gildan organise la course « Glow Run » au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine. Cette course de 5 km, amusante et interactive, donne aux employés et à leur famille la possibilité de recueillir des fonds pour des projets communautaires. En 2016, plus de 100 000 \$ ont été amassés grâce aux 13 000 participants et bénévoles. Par l'entremise de ces événements, nous cherchons à encourager nos employés et leur famille à participer dans une activité physique tout en contribuant aux besoins de leur communauté.

En 2016, plusieurs catastrophes météorologiques sont survenues créant des situations difficiles pour nos communautés locales. En Haïti, nous avons appuyé les opérations de secours déployées à la suite de l'ouragan Matthew en faisant un don de 50 000 \$ aux organismes UNICEF et AmeriCares, et de trousse de nourriture et d'eau à la Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge. En mai, les feux de forêt à Fort McMurray en Alberta ont forcé plus de 88 000 résidents à fuir leur domicile et à s'installer dans des villes avoisinantes. À ces évacués, nous avons fait don de vêtements, y compris des chandails en molleton, des t-shirts, des sous-vêtements et des chaussettes d'une valeur approximative de 400 000 \$. Parallèlement en Louisiane, nous avons répondu à l'appel pour aider les familles déplacées en raison des inondations. Nous avons distribué des produits de première nécessité, comme des t-shirts, des chaussettes et des sous-vêtements par l'entremise de la Société de Saint-Vincent-de-Paul.

Chef de file de l'industrie en matière de RSE

Nous sommes fiers d'avoir maintenu notre place dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones (DJSI World Index) pour la quatrième année consécutive. Encore une fois, Gildan était la seule entreprise nord-américaine du secteur « Textiles, vêtements et produits de luxe » à être incluse dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones. Gildan a aussi été incluse pour la première fois dans l'indice nord-américain de développement durable Dow Jones (DJSI North American Index). Cette reconnaissance témoigne des efforts que nous déployons pour nous démarquer dans notre industrie, et ce, grâce à notre approche unique et différente en matière de production de vêtements.

Toujours vouloir faire mieux

Notre programme d'engagement authentique, Engagement authentiqueMC, propose un cadre robuste et transparent pour toutes les activités de la Société et consiste en un élément essentiel de notre stratégie d'entreprise globale. En nous préparant pour l'avenir, il est important de comprendre que notre parcours vers un Engagement authentiqueMC ne finit jamais. Nous devons poursuivre notre engagement envers les objectifs d'amélioration continue et nous devons regarder au-delà de nous-mêmes pour découvrir des solutions novatrices et durables qui peuvent créer des résultats positifs pour toutes les parties prenantes.

J'aimerais remercier tous nos employés, ainsi que tous nos clients, nos actionnaires, nos partenaires ainsi que nos fournisseurs qui ont contribué à faire de Gildan un milieu de travail exceptionnel, un membre très apprécié de sa communauté et un chef de file reconnu au sein de l'industrie.

Cordialement,

Glenn J. Chamandy
Président et chef de la direction

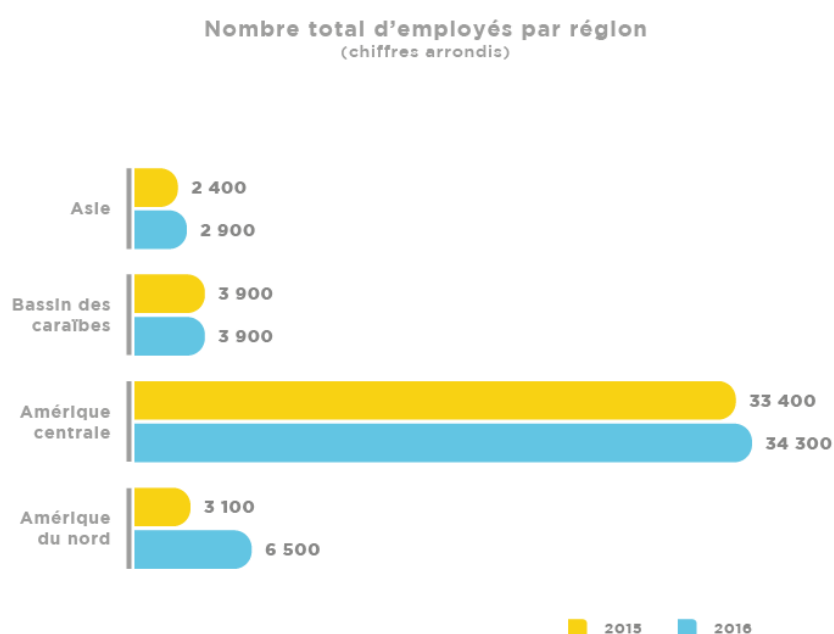


ACCUEIL

Gildan est l'un des principaux fabricants et spécialistes de la mise en marché 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 amincissants. La Société vend ses produits sous un portefeuille diversifié de marques qui lui appartiennent, dont les marques Gildan®, Gold Toe®, Anvil®, Comfort Colors®, American Apparel®, Alstyle®, Secret®, Silks®, Kushyfoot®, Secret Silky®, Peds®, MediPeds® et Therapy PlusMC. La Société distribue également des chaussettes grâce à une licence exclusive pour les chaussettes de marque Under Armour® aux États-Unis, et commercialise aussi une large gamme de produits grâce à une licence mondiale pour la marque Mossy Oak®. Elle vend ses produits dans deux principaux marchés, soit les marchés des vêtements imprimés et de la vente au détail. La Société distribue ses produits au sein des marchés des vêtements imprimés aux États-Unis, au Canada, en Europe, en Asie-Pacifique et en Amérique latine. Sur les marchés de la vente au détail, la Société vend ses produits à un large éventail de détaillants principalement situés aux États-Unis et au Canada et elle assure aussi la fabrication pour une sélection d'importantes marques mondiales grand public axées sur le sport et le style de vie.

Avec plus de 48 000 employés à l'échelle mondiale, Gildan est engagée à mettre en place des pratiques de premier plan en matière de main-d'œuvre et d'environnement dans toute la chaîne d'approvisionnement de la Société conformément à son programme exhaustif de responsabilité sociale intégré dans la stratégie d'affaires à long terme de la Société.

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PAR RÉGION À LA FIN DE L'EXERCICE 2016*



* Les données relatives au dénombrement des effectifs datent de la fin avril 2017

POINTS SAILLANTS FINANCIERS DE 2016

(en dollars américains)

- Chiffre d'affaires net d'environ 2,6 milliards de dollars
- Bénéfice dilué par action ajusté de 1,51 \$
- Dépenses en capital de 140 millions de dollars

- Flux de trésorerie disponible record de 398 millions de dollars
- Dividendes versés aux actionnaires de 470 millions de dollars
- Cinquième augmentation consécutive de 20 % du dividende trimestriel

POINTS SAILLANTS OPÉRATIONNELS DE 2016

- Au cours de 2016, Gildan a investi dans ses activités commerciales, ses marques et ses employés.
 - Achèvement de la mise en exploitation de l'installation de filature aux États-Unis
 - L'acquisition d'Alstyle® a élargi notre offre de vêtements imprimés, notre pénétration en Amérique du Nord et a permis d'ajouter des activités de fabrication au Mexique.
 - Nous avons acquis Peds® , un marchand de chaussettes et de collants de qualité, élargissant davantage notre portefeuille de marques de détail, suivi par l'acquisition d'American Apparel® au début 2017.
- Nous avons augmenté la part de marché des chaussettes et des sous-vêtements pour hommes de la marque Gildan. La part de marché des sous-vêtements pour hommes de la marque Gildan® a atteint 10 %, ce qui représente une étape importante; et dans la catégorie des chaussettes pour hommes, la marque Gildan® s'est classée au premier rang.
- En 2016, nous avons poursuivi notre forte tradition en matière d'investissements en capital stratégiques, en dépensant 140 millions de dollars sur de nouvelles technologies, de nouveaux équipements, l'expansion de la capacité et des projets favorisant des économies de coûts.

NOS ACTIVITÉS DANS LE MONDE

Gildan possède et opère des installations de production à grand volume et verticalement intégrées, qui sont principalement situées en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes, en Amérique du Nord et au Bangladesh. Ces installations sont stratégiquement situées afin de répondre efficacement aux besoins en réapprovisionnement rapide des clients de Gildan.

Veuillez visiter notre site d'entreprise pour consulter une carte interactive de nos installations.



ACCUEIL

PRIORITÉS STRATÉGIQUES

L'engagement de Gildan en matière de leadership dans la poursuite responsable des activités commerciales fait partie intégrante de notre stratégie commerciale globale, qui souligne notre devoir envers nos employés, l'environnement, nos communautés et les produits que nous fabriquons. Les priorités stratégiques de notre programme de responsabilité sociale d'entreprise sont :

Employés

Un engagement envers le maintien de conditions de travail et de pratiques de travail inégalées dans l'industrie, et ce, dans chacun de nos sites mondiaux.

Environnement

Un engagement envers le développement et la mise en œuvre de solutions novatrices qui réduisent l'impact environnemental de nos activités à l'échelle de notre chaîne d'approvisionnement.

Communautés

Un engagement envers nos voisins pour leur assurer du soutien en matière d'éducation, de style de vie actif, d'entrepreneuriat et d'environnement.

Produits

Un engagement envers la conception et la fabrication d'une gamme de produits responsables par l'entremise de solutions durables.

NOS VALEURS FONDAMENTALES

Nous agissons comme des entrepreneurs

Chez Gildan, nous sommes déterminés à atteindre l'excellence et à remettre sans cesse en question le statu quo. L'un des principes fondamentaux de notre ADN est notre esprit d'entrepreneuriat, qui reflète l'acharnement de nos dirigeants à toujours faire davantage et de mieux en mieux. Dans l'ensemble de l'organisation, nous avons insufflé un sentiment d'appartenance et un sens des responsabilités en vue de favoriser notre croissance et notre réussite pour l'avenir.

Il n'y a pas de limite à ce que nous pouvons accomplir!

Nous exerçons nos activités de façon responsable

Chez Gildan, nous reconnaissons qu'il est essentiel d'agir de façon responsable pour atteindre nos objectifs à long terme. Notre engagement authentique envers les pratiques exemplaires dans tous les secteurs de l'entreprise et le fait d'opérer nos installations manufacturières d'une manière sécuritaire, conforme à l'éthique et axée sur le développement durable, a une influence sur chacune des décisions que nous prenons, et ce, jusque dans les moindres détails. Nous sommes fiers d'être respectés aussi bien pour la qualité de nos produits que pour la façon dont nous les fabriquons.

Des vêtements de tous les jours, fabriqués de façon responsable!

Nous croyons en nos employés

Chez Gildan, nous accordons une grande valeur à l'autonomisation et au travail d'équipe dans toutes nos activités, sachant que lorsque nous y mettons toute notre énergie et que nous travaillons de concert, aucun objectif n'est hors d'atteinte. La fierté que nous inspirent chaque produit que nous fabriquons et chaque personne que nous influençons se mesure à notre engagement envers nos employés, nos clients, nos investisseurs et nos partenaires à l'échelle mondiale.

Du début à la fin, notre succès est l'œuvre de nos employés!



ACCUEIL

ENVIRONNEMENT

Cible de réduction des émissions de gaz à effet de serre

Cible

D'ici l'an 2020, Gildan réduira son intensité d'émissions GES dans ses propres installations de 10 % par kilogramme de produit comparativement à notre année de référence 2015.

Échéancier:

2020

Progrès:

Depuis 2015, Gildan a augmenté de 5 % l'intensité des émissions GES provenant de ses propres installations, par kilogramme de produit. Même si nous avons vu une augmentation de notre empreinte GHS en 2016, Gildan poursuit son engagement envers l'atteinte de notre objectif de 2020. En raison de l'évolution des conditions du marché, et afin de soutenir les projets d'agrandissement et de mise en exploitation, 2016 a connu une augmentation au niveau de la consommation de carburant diesel et de mazout, comparativement à 2015. Cela a eu un impact direct sur notre empreinte GES.

Les projets visant à atteindre cet objectif incluent : l'isolation des conduites de vapeur et de condensat afin de minimiser les pertes; la modernisation de l'éclairage; ainsi que des pratiques de gestion améliorées en matière d'air comprimé.

Pour plus de détails, veuillez-vous référer à notre section Émissions de gaz à effet de serre.

Cible de réduction de consommation d'énergie

Cible

D'ici l'an 2020, Gildan réduira son intensité énergétique dans ses propres installations de 10 % par kilogramme de produit comparativement à notre année de référence 2015.

Échéancier:

2020

Progrès:

En 2016, notre intensité énergétique a diminué de 10 % par rapport à notre base de référence de 2015, nous permettant d'atteindre notre objectif dans la première année. Nous continuons d'accroître nos efforts pour maintenir une tendance à la baisse de l'intensité énergétique dans nos activités commerciales, surtout à cause de l'expansion de notre base manufacturière qui est en cours et qui inclut des investissements pour l'achèvement d'une nouvelle usine textile au complexe de Rio Nance.

Le principal projet qui a été ciblé en vue d'atteindre cet objectif continu d'être l'installation de réfrigérateurs à haute efficacité, alimentés par la vapeur produite par l'expansion de notre système de génération d'énergie par biomasse. Le deuxième projet qui a été ciblé en vue d'atteindre cet objectif est l'installation de systèmes de récupération de la chaleur de l'eau chaude dans toutes nos installations de fabrication de textiles. D'autres projets incluent l'isolation des conduites de vapeur et de condensat afin de minimiser les pertes; la modernisation de l'éclairage; et des pratiques de gestion améliorées en matière d'air comprimé.

Pour plus de détails, veuillez-vous référer à notre section Énergie.

Cible de réduction de la consommation d'eau

Cible

D'ici l'an 2020, Gildan réduira son intensité d'eau dans ses propres installations de 10 % par kilogramme de produit comparativement à notre année de référence 2015.

Échéancier:

2020

5%
↑

10%
↓

5%
↓

Progrès:

Depuis 2015, Gildan a réduit son intensité d’eau de 5 %. Dans le cadre d’un projet de rénovation au Honduras, le remplacement des machines à teinture de notre plus récente installation de fabrication textile de Rio Nance 1 a contribué à nous aider à réduire notre consommation d’eau.

Les projets visant à atteindre cet objectif incluent : l’installation de dispositifs de contrôle aux pompes de puits pour prévenir les débordements et l’installation de temporisateurs et de débitmètres pour mieux gérer la consommation d’eau dans les installations de notre complexe de Rio Nance. Pour de plus amples informations, veuillez-vous référer à notre section Gestion efficace de l’eau.

Cible de réduction des matières résiduelles

Cible

D’ici l’an 2020, Gildan réduira l’intensité des matières résiduelles à enfouir dans ses propres installations de 10 % par kilogramme de produit comparativement à notre année de référence 2015.

Échéancier:

2020

Progrès:

D’ici l’an 2020, Gildan réduira l’intensité des matières résiduelles à enfouir dans ses propres installations de 10 % par kilogramme de produit comparativement à notre année de référence 2015.

Depuis 2015, Gildan démontre une tendance croissante de 28 % de l’intensité des matières résiduelles à enfouir. En 2016, nous avons réussi à recycler ou à transformer 86 % de nos matières résiduelles.

Nous attribuons l’augmentation de l’intensité des matières résiduelles à enfouir susmentionnée à des projets de rénovation dans plusieurs de nos installations, notamment notre installation de fabrication de textiles de Rio Nance 1, au Honduras et une de nos installations de filature située à Clarkton, en Caroline du Nord. De plus, nous avons réalisé la mise en exploitation de notre nouvelle et plus grande installation de filature à Mocksville, en Caroline du Nord.

Cette augmentation des matières résiduelles à enfouir en 2016 n’est pas typique; et nous continuons à développer des initiatives clés pour réduire les matières résiduelles et atteindre notre objectif d’une réduction de 10 % d’ici l’an 2020.

Un des résultats du Sommet de 2016 sur l’environnement, la santé et la sécurité de Gildan a été l’appel en faveur de l’identification des initiatives de réduction de matières résiduelles au niveau des installations. Cet exercice nous permettra de mieux identifier les initiatives clés qui nous aideront à atteindre notre objectif de réduire les matières résiduelles à enfouir de 10 % d’ici l’an 2020. Nous continuerons d’améliorer le taux de report des matières résiduelles à enfouir des installations les moins performantes en mettant en œuvre les programmes qui ont réussi dans nos installations les plus performantes.

Comme première étape du processus d’identification des possibilités de réduction des matières résiduelles, notre équipe régionale Environnement, santé et sécurité en Amérique centrale a réalisé des séances d’analyse approfondie dans les installations de fabrication au Nicaragua, au Honduras et en République dominicaine. Dans le cadre de cette analyse approfondie, les équipements existants qui servent à la gestion des matières résiduelles ont été évalués afin de déterminer si leur efficacité était optimale par rapport à l’application souhaitée ou s’il existe de meilleures solutions sur le marché. De plus, il a été possible de déterminer si des équipements supplémentaires étaient nécessaires dans chacune des installations de fabrication. L’équipe régionale Environnement, santé et sécurité procède actuellement à l’évaluation de nouveaux sous-traitants en élimination de matières résiduelles dans chacun de nos sites.

Les autres mesures en cours dans nos installations de fabrication incluent : la réévaluation des flux des matières résiduelles existants afin de maximiser les matières résiduelles recyclées et réduire les matières résiduelles envoyées dans les sites d’enfouissement; des campagnes de sensibilisation et de formation destinées aux employés; et des initiatives de réduction à la source, comme choisir des produits avec moins d’emballage ou travailler avec des fournisseurs qui acceptent de reprendre les matériels d’emballage et les contenants à des fins de réutilisation ou de transformation.

Pour de plus amples informations, veuillez-vous référer à notre section Matières résiduelles.

Politiques et procédures

Cible

Compléter le développement du système de gestion environnementale de Gildan en fonction de la norme ISO 14001 en République dominicaine, au Bangladesh, au Canada et aux États-Unis.

Échéancier:

2016

Progrès:

La mise en œuvre est maintenant terminée dans nos installations



nord-américaines au Canada et aux États-Unis.

Nous estimons que la mise en œuvre dans la République dominicaine et au Bangladesh est terminée à 85 %.

EMPLOYÉS

Politiques et procédures

Cible:

Intégrer la méthodologie Social Compliance Initiative SCI de la Fair Labor Association (FLA) dans le programme de conformité sociale actuel et les pratiques et outils de surveillance associés.

Échéancier:

2014

Progrès:

L'introduction de la SCI par la FLA, en 2012, nous a amenés à réévaluer notre objectif précédent et à aligner notre système de gestion de la conformité sociale sur le programme SCI. En 2011, nous avons commencé à réévaluer notre programme de conformité sociale en vue d'adopter une approche de gestion plus complète basée sur la méthodologie SCI. Nous avons finalement terminé cette évaluation ainsi que nos nouvelles normes sociales et environnementales que nous allons commencer à déployer dans nos installations et celles de nos sous-traitants en 2017. En plus d'intégrer la méthodologie SCI, nous avons également mené une analyse comparative des pratiques exemplaires du secteur, dont les résultats seront également incorporés dans notre nouvelle approche.



Cible:

Poursuivre l'implantation du programme d'ergonomie de Gildan dans toutes nos installations de couture et de fabrication de textiles et de bonneterie au Honduras (jusqu'au niveau 5 du modèle de renommée internationale l'ECNC Ergonomic Center of North Carolina)

Échéancier:

2014

Progrès:

Après sept années d'expérience à mettre en œuvre un modèle exhaustif et structuré basé sur la matrice de maturité de l'ECNC, nous croyons que nous avons réalisé de grandes choses, même si nous avons rencontré des défis. Ces derniers nous ont permis de prendre du recul et d'évaluer l'avenir en ce qui a trait à la façon dont nous allons continuer d'améliorer et de maintenir cet engagement envers le bien-être ergonomique. Malgré les progrès importants réalisés par rapport à la mise en œuvre du modèle de maturité de l'ECNC, ce ne sont pas toutes les installations qui ont atteint le niveau prévu par le modèle. Nos efforts ont produit d'importantes réalisations, comme définir une politique sur l'ergonomie, développer des programmes de formation, favoriser la participation et la sensibilisation des employés et promouvoir de façon continue l'évaluation des risques et la gestion du changement. L'année 2017 sera l'année pour évaluer ces réalisations par rapport aux défis et aux nouvelles complexités du processus de fabrication. D'ici la fin de l'année, nous prévoyons introduire une nouvelle cible clairement définie pour notre programme d'ergonomie.



Santé et sécurité

Cible

Réduire les taux d'accidents de travail et de gravité de 10 %

Échéancier:

2017

Progrès:

Réduire le taux d'accidents de travail et le taux de gravité d'au moins 10 % à l'échelle mondiale d'ici la fin de 2017. Gildan prévoit atteindre cette cible en continuant de surveiller les critères de mesure liés à la santé et la sécurité, en s'efforçant d'améliorer la prévention et la gestion des accidents en identifiant les causes fondamentales à l'origine des accidents et en établissant les mesures correctives nécessaires.



COMMUNAUTÉS

Politiques et procédures actuelles

Cible

Développer la nouvelle politique d’investissement dans la communauté de Gildan, ses centres d’intérêt et les procédures visant à uniformiser davantage le programme dans tous les pays où nous exerçons nos activités.

Échéancier:

2012

Progrès:

Au cours de 2015-2016, nous avons mené une étude comparative de même qu’une consultation dans toutes nos installations afin d’évaluer les besoins les plus pressants des communautés. Nous avons fait appel à une firme indépendante pour obtenir des recommandations en vue de la création d’une politique d’investissement dans la communauté qui soit ciblée et solide, et qui s’harmonise avec les forces et les valeurs de notre organisation.

À partir de la recherche effectuée et de l’exercice de consultation dans la communauté, nous avons sélectionné de nouveaux éléments sur lesquels concentrer nos investissements dans la communauté; ceux-ci comprennent l’éducation, la vie active, l’entrepreneuriat et l’environnement. En 2017, nous commencerons à soutenir des organismes communautaires et des programmes conformes à cette politique.

Gildan croit qu’en mettant l’accent sur les programmes communautaires qui sont conformes aux valeurs de notre organisation et à nos principales forces stratégiques, nous serons en mesure d’apporter une contribution significative et efficace au sein de nos collectivités.



Cible

Élargir le programme de bénévolat de Gildan

Échéancier:

2012

Progrès:

Les activités de bénévolat des employés qui ont été organisées au Honduras ont été étendues à d’autres régions. Nous avons décidé de ne pas aller de l’avant avec un programme à l’échelle de l’entreprise, car nos évaluations ont démontré que chaque région a ses propres besoins et intérêts. Par conséquent, nous continuerons de consacrer nos efforts à soutenir les activités de bénévolat des employés en reproduisant les pratiques exemplaires à la grandeur de l’organisation de façon continue en plus de développer de nouvelles initiatives régionales.



Cible

Conclure d’importants partenariats avec des organismes de bienfaisance dont la mission correspond aux objectifs de Gildan en matière d’implication dans les communautés.

Échéancier:

2015

Progrès:

D’importants partenariats ont été conclus avec des organisations d’Amérique centrale, comme IPC et Vision Mondiale. Gildan continuera de consacrer ses efforts communautaires à mettre au point des partenariats durables et viables à long terme qui peuvent véritablement améliorer les collectivités où l’entreprise exerce ses activités.



Nouvel Objectif

Mettre en œuvre notre nouveau plan d’engagement communautaire en tirant profit de nos quatre principaux domaines d’intervention afin de maximiser notre influence au sein des communautés.

Échéancier:

2018

Progress:

Tout d’abord, Gildan crée un comité directeur en matière d’engagement communautaire composé d’employés cadres de toutes les régions où nous opérons. Le comité directeur examinera et évaluera les propositions de projets communautaires nécessitant plus de ressources afin de déterminer la meilleure façon de répartir les fonds pour répondre aux besoins de la collectivité.



PRODUITS

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0



ACCUEIL

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 stimulant et dynamique, nous avons transféré toute l'information sur le présent site Web en 2011.

Pour les professionnels en responsabilité sociale et environnementale, les renseignements fournis sur le présent site Web ont été préparés « conformément » aux plus récentes Normes GRI – option critères exhaustifs. Gildan a soumis ses rapports pour 2016 à la Global Reporting Initiative afin de confirmer que les divulgations de Gildan correspondent aux Normes GRI puisque l'index de contenu GRI contient des références claires et précises relatives aux emplacements concernés par les divulgations importantes citées dans le rapport (Divulgations 102-40 à 102-49 relatives aux Normes). Finalement, la GRI veille également à ce que ces divulgations soient marquées correctement et faciles à repérer dans le corps du rapport.

L'index du contenu des normes GRI vous aidera à explorer le thème le plus pertinent pour Gildan. Les normes 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.

Les informations présentées sur ce site Web portent sur l'année civile 2016 chez Gildan. Le site Web contient des renseignements sur les enjeux relatifs aux installations de Gildan en Amérique du Nord, en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et en Asie, ainsi que sur tout impact significatif lié aux activités 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 et perçue comme étant pertinente. 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 pertinents, 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 gouvernance 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.

Nous avons inclus dans nos données de 2016 les données relatives à Comfort Colors, entreprise acquise le 2 mars 2015 ainsi que celles de notre plus récente usine de filature aux États-Unis (Mocksville), qui a été achevée au mois de . Nous n'avons pas inclus les données relatives à Alstyle et à Peds, deux entreprises que nous avons acquises le 26 mai 2016 et le 22 août 2016 respectivement. Ces données seront incluses dans notre prochaine période de rapport. Veuillez noter que la production des installations détenues et gérées par Alstyle et Peds représente moins de 7,1 % de la production des installations détenues et 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 objectifs environnementaux est 2015. L'année dernière, Gildan a établi pour ses propres installations de nouveaux objectifs de réduction en ce qui a trait à la consommation d'énergie, aux émissions de gaz à effet de serre, à la consommation d'eau et aux déchets envoyés aux sites d'enfouissement. Pour ce faire, nous avons retenu les services d'experts-conseils externes afin qu'ils revoient les données pertinentes des années financières précédentes, de manière à tenir compte des acquisitions récentes de la Société.

Par conséquent, les données concernant l'année de référence 2015 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; ou
- 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.

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.

VALIDATION

Le programme de citoyenneté corporative a entrepris une validation limitée des systèmes de consolidation et a réalisé des tests sur le caractère raisonnable de certaines données de performance en matière environnementale et de santé et sécurité qui étaient incluses dans le rapport sur la citoyenneté corporative de Gildan pour l'exercice terminé le 31 décembre 2016, comme divulgué sur le site Web de la citoyenneté corporative de Gildan. Inscrites dans cet examen d'assurance sont les données environnementales et les données santé et sécurité suivantes :

- Consommation totale annuelle d'énergie
- Consommation totale d'eau
- Production totale de déchets
- Production totale d'effluents
- Émissions totales de gaz à effet de serre (GES) – domaines 1 et 2
- Émissions atmosphériques inorganiques totales
- Total de réfrigérants
- Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail *
- Nombre d'incidents graves (taux de gravité)*

La  déclaration de validation inclut une déclaration d'indépendance. La déclaration de validation est fondée sur les normes internationales ISAE 3000 reconnues et elle précise clairement le périmètre de la validation et les données de performance examinées.

Veuillez noter que le périmètre du rapport lié au taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail et au nombre d'incidents graves (taux de gravité) diffère légèrement de celui utilisé pour les données environnementales. En fait, les données sur la santé et la sécurité incluent trois sites supplémentaires, ce qui représente au total 0,5 % de la main-d'œuvre totale de Gildan. Produire un rapport du point de vue environnemental n'était pas pertinent pour ces sites.

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 sur des sujets pertinents à l'échelle de l'organisation afin d'identifier les sujets qui sont les plus pertinents pour Gildan et ainsi de mieux alimenter sa stratégie de développement durable.

Nous avons fait appel à un tiers pour qu'il effectue une évaluation indépendante du processus. L'évaluation sur la pertinence comprenait un processus en cinq étapes parties sollicitant la participation de 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; des 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 présentant une pertinence pour les activités commerciales de Gildan, en tenant compte tant des enjeux sur lesquels Gildan peut exercer un contrôle direct que celles sur lesquelles elle 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 catégories potentielles et de problématiques émergentes pertinentes à l'industrie du vêtement et à nos activités commerciales :

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 : activités de fabrication
- Employés : fonctions d'entreprise
- Environnement
- Opérations
- Responsabilité sociale
- Gouvernance d'entreprise et risques d'entreprise

La liste des sujets inclus sous chacune des catégories ci-dessus a été utilisée pour faciliter la discussion sur la façon dont la Société devrait prioriser 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 avons évalué l'influence de chacun d'entre eux sur la Société, ainsi que leur intérêt envers elle. Cette étape nous a permis de créer un schéma des parties prenantes.

Les groupes de parties prenantes interrogées par Gildan incluent :

- Organismes sans but lucratif dédiés au développement et aux investissements dans la communauté
- Clients interentreprises
- Médias
- Des organismes sans but lucratif dédiés aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs
- Sous-traitants de fabrication
- Fournisseurs de matières premières
- Représentants gouvernementaux
- Investisseurs
- Analystes et organisations de classement spécialisés en responsabilité sociale d'entreprise
- 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. Un sujet se situant au-dessus de l'un ou l'autre de ces seuils 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 :o 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
- Matrice de pertinence : les participants à la séance de travail ont schématisé les sujets sur la matrice de pertinence. Veuillez cliquer [ici](#) pour afficher la matrice de pertinence.

PRIORITÉS ET SUJETS PERTINENTS	THÈMES PERTINENTS DE G4 DE GRI	FRONTIÈRES
Travail des enfants	Travail des enfants	Interne et externe
Corruption	Anticorruption	Interne et externe
Rémunération des employés	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
Salaires justes	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

Comme 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 thèmes 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 de contenu G4 de GRI dans la section Autres thèmes pertinents.

De plus, bien que le sujet lié aux eaux usées est inclus dans le thème des « Effluents et eaux » de GRI, veuillez noter que nous n'avons pas fourni d'information, ou en avons fourni peu, sur les autres indicateurs énumérés sous ce thème puisque seule la portion touchant les eaux usées a été identifiée comme étant pertinente pour Gildan.

RÉVISION

Le Comité responsable de la présentation de l'information de Gildan a révisé tous les renseignements contenus 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 2016.

Nous vous invitons à consulter l'index des normes GRI pour obtenir la liste des indicateurs couverts par le présent rapport. Veuillez cliquer [ici](#) pour consulter les précédents rapports de citoyenneté corporative.

Si vous avez des questions ou des commentaires au sujet de ce site Web ou de nos pratiques de citoyenneté corporative, communiquez avec nous à l'adresse 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 le Système de gestion environnementale
- La certification Oeko-Tex® Standard 100
- La gestion des risques liés aux changements climatiques
- Le programme d'ergonomie pour éviter les troubles musculo-squelettiques
- L'analyse des causes fondamentales



Materiality Disclosures

Gildan

Jun 2017
Service

ACCUEIL

PROFIL ORGANISATIONNELLE

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
102-1	Nom de l'organisation	Notice annuelle p. 4		
102-2	Principaux produits et/ou services et marques correspondantes	Notice annuelle p. 15-17 Rapport aux actionnaires p. 5-10		
102-3	Lieu où se trouve le siège social de l'organisation	Rapport aux actionnaires p. 8 À PROPOS DE LA COMPAGNIE		
102-4	Lieu où se trouve les opérations	Rapport aux actionnaires p. 7-8 À PROPOS DE LA COMPAGNIE		
102-5	Nature du capital et forme juridique	Notice annuelle p.4		
102-6	Marché desservi	Rapport aux actionnaires p. 5-7 À PROPOS DE LA COMPAGNIE		
102-7	Taille de l'organisation	Notice annuelle, p. 9, 15-17 Rapport aux actionnaires p. 7-8 À PROPOS DE LA COMPAGNIE		
102-8	Détails sur les employés de l'organisation	Pratiques d'emploi		
102-9	Chaîne d'approvisionnement	À PROPOS DE LA COMPAGNIE Sous-traitants et fournisseurs		
102-10	Changements substantiels au niveau de l'organisation ou de sa chaîne d'approvisionnement	Rapport aux actionnaires p. 7-8 À PROPOS DE LA COMPAGNIE Fermeture d'installations et réductions d'activité Sous-traitants et fournisseurs		
102-11	La démarche ou le principe de précaution	Divulgaration de l'information		
102-12	Initiatives externes	Parties prenantes et partenaires		
102-13	Affiliations à des associations			

* = Indicateur de base

STRATÉGIE

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation	Message de la direction		
102-15	Impacts, risques et opportunités majeurs	Rapport aux actionnaires Objectifs et cibles Divulgation de l'information		

* = Indicateur de base

ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de l'organisation en matière de comportement	Missions et valeurs Code d'éthique Code de conduite		
102-17	Mécanismes pour obtenir des conseils sur les comportements éthiques et respectueux	Mécanismes de règlement des griefs		

* = Indicateur de base

GOVERNANCE

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
102-18	Structure de la gouvernance de l'organisation	Circulaire de procuration p. 48-53 Régie d'entreprise		
102-19	Délégation des pouvoirs	Circulaire de procuration p. 52 Gouvernance corporative Régie d'entreprise		
102-20	Cadres dirigeants responsables des thèmes économiques, environnementaux et sociaux	Circulaire de procuration p. 52 Gouvernance corporative Régie d'entreprise		
102-21	Consultation entre les parties prenantes concernant les thèmes économiques, environnementaux et sociaux	Circulaire de procuration 2015 p. 52 et 54-55 Mécanismes de règlement des griefs		
102-22	Composition de l'instance supérieure de gouvernance et de ses comités	Circulaire de procuration p. 48-53 and 55-56 Régie d'entreprise		
102-23	Président de l'instance supérieure de gouvernance	Circulaire de procuration p. 48		
102-24	Nomination et sélection de l'instance supérieure de gouvernance	Circulaire de procuration p. 50 et 55-58		
102-25	Conflits d'intérêts	Circulaire de procuration p. 48-49		
102-26	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'approbation et l'actualisation de la mission, des valeurs ou énoncés de mission et des stratégies	Circulaire de procuration p. 49-50		
102-27	Connaissances collectives de l'instance supérieure de gouvernance	Circulaire de procuration p. 58		
102-26	Processus d'évaluation de la performance de l'instance supérieure de gouvernance	Circulaire de procuration p. 55-56		
102-29	Identification et la gestion des impacts, risques et opportunités économiques, environnementaux et sociaux	Circulaire de procuration p. 59-60		
102-30	Efficacité des processus de gestion des risques	Circulaire de procuration p. 59-60		
102-31	Examen des thèmes économiques, environnementaux et sociaux	Circulaire de procuration p. 49 et 59-60		
102-32	Rôle de plus haut niveau qui examine et approuve de façon officielle le rapport de développement durable	Circulaire de procuration p. 52		
102-33	Processus pour informer l'instance supérieure de gouvernance des réclamations majeures	Circulaire de procuration p. 54-55 Mécanismes de règlement des griefs		
102-34	Indiquer la nature et le nombre total de réclamations majeures	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.
102-35	Indiquer les politiques de rémunération en vigueur à l'égard de l'instance supérieure de gouvernance	Circulaire de procuration p. 18-47		

102-36	Processus de détermination de la rémunération	Circulaire de procuration p. 18-47		
102-37	Prise en compte des opinions des parties prenantes en matière de rémunération	Circulaire de procuration p. 10-11		
102-38	Ratio de la rémunération annuelle totale		Ce ratio n'est pas divulgué.	Cette information est assujettie à des limitations spécifiques relatives à la confidentialité.
102-39	Pourcentage d'augmentation de la rémunération annuelle totale		Ce ratio n'est pas divulgué.	Cette information est assujettie à des limitations spécifiques relatives à la confidentialité.

* = Indicateur de base

IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	Divulgation de l'information Parties prenantes et partenaires		
102-41	Conventions collectives	Syndicats		
102-42	Identification et la sélection des parties prenantes	Divulgation de l'information		
102-43	Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes	Divulgation de l'information		
102-44	Thèmes et préoccupations clés soulevés dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes	Salaires et bénéfices Syndicats		

* = Indicateur de base

PRATIQUES DE DIVULGATION

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Rapport aux actionnaires p. 58-59 Divulgaration de l'information		
102-46	Contenu du rapport et périmètre des thèmes	Divulgaration de l'information		
102-47	Aspects pertinents identifiés	Travail des enfants (103, 408) Corruption (103, 205) Compensation des employés (103, own indicator 1) Santé et sécurité des employés (103, 403) Juste salaires (103, own indicator 2) Formation des employés et compétences (103, 404) Qualité des produits (103, own indicator 3) Sécurité des produits (103, 416) Traitement des eaux usées (103, 306) Divulgaration de l'information Code d'éthique Salaires et bénéfices Formation et perfectionnement Santé et sécurité Résultats Gestion des eaux usées Sécurité des produits Système de gestion global de la qualité		
102-48	Reformulation d'informations	Divulgaration de l'information		
102-49	Changements substantiels concernant le champ d'application	Divulgaration de l'information		
102-50	Période de référence	Divulgaration de l'information		
102-51	Date du plus récent rapport	Divulgaration de l'information		
102-52	Cycle considéré	Divulgaration de l'information		
102-53	Personne à contacter pour toute question sur le rapport	Divulgaration de l'information		
102-55	Index du contenu GRI	Index du contenu GRI		
102-54	Allégations de déclaration conformément aux Standards GRI	Divulgaration de l'information Index du contenu GRI		
102-56	Le programme de citoyenneté corporative a entrepris une validation limitée des systèmes de consolidation et a réalisé des tests sur le caractère raisonnable de certaines données de performance en matière environnementale et de santé et sécurité qui étaient incluses dans le rapport sur la citoyenneté corporative de Gildan pour l'exercice terminé le 31 décembre 2016, comme divulgué sur le site Web de la citoyenneté corporative de Gildan. Incluses dans cet examen d'assurance sont les données			

	<div>environnementales et les données santé et sécurité suivantes :</div> <div> <div>Consommation totale annuelle d'énergie</div> <div>Consommation totale d'eau</div> <div>Production totale de déchets</div> <div>Production totale d'effluents</div> <div>Émissions totales de gaz à effet de serre (GES) – domaines 1 et 2</div> <div>Émissions atmosphériques inorganiques totales</div> <div>Total de réfrigérants</div> <div>Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail</div> <div>Nombre d'incidents graves (taux de gravité)</div> </div>			
--	---	--	--	--

* = Indicateur de base

ANTI-CORRUPTION

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
103-1	Explication du sujet traité et de ses limites	Divulgateion de l'information Code d'éthique Développement communautaire		
103-2	L'approche de l'équipe de direction et son engagement	Code d'éthique		
103-3	Évaluation de l'approche de l'équipe de direction	Code d'éthique		
205-1	Sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption et risques substantiels identifiés	We do not report the significant risks related to corruption identified though the risk assessment.	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.
205-2	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	Code d'éthique		
205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	En 2016, aucun incident de corruption n'a été signalé et aucun cas juridique en suspens.		

* = Indicateur de base

WASTEWATER DISCHARGE

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
103-1	Explication du sujet traité et de ses limites	Divulgarion de l'information Gestion des eaux usées		
103-2	L'approche de l'équipe de direction et son engagement	Objectifs et cibles Gestion des eaux usées Indicateurs de rendement		
103-3	Évaluation de l'approche de l'équipe de direction	Gestion des eaux usées		
306-1	Rejets dans l'eau par qualité et destination	Gestion des eaux usées		
306-2	Déchets par type et par mode de traitement	This indicator is partially reported Déchets Indicateurs de rendement	Not applicable	This indicator is partially reported as it was not identified as material. Only wastewater discharge was identified as material.
306-3	Déversement accidentels significatifs	Cet indicateur est partiellement rapporté Déchets Indicateurs de rendement	Non applicable	Cet indicateur est partiellement rapporté car il fut identifié comme non significatif. Seulement le traitement des eaux fut identifié comme significatifs.
306-4	Déchets dangereux transportés	Cet indicateur n'est pas rapporté	Non applicable	Cet indicateur n'est pas rapporté car il fut identifié comme non significatif. Seulement le traitement des eaux fut identifié comme significatifs.
306-5	Corps d'eau affectés par les rejets d'eau et / ou le ruissellement	Gildan ne décharge pas l'eau dans aucune zone protégée et n'affecte pas de manière significative les masses d'eau et son habitat grâce à ses rejets d'eau.		

* = Indicateur de base

EMPLOYEE HEALTH AND SAFETY

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
103-1	Explication du sujet traité et de ses limites	Divulgarion de l'information Santé et sécurité		
103-2	L'approche de l'équipe de direction et son engagement	Objectifs et cibles Santé et sécurité Indicateurs de rendement		
103-3	Évaluation de l'approche de l'équipe de direction	Santé et sécurité		
403-1	Effectifs total représenté dans des comités mixtes direction-salarié de santé et sécurité au travail	Santé et sécurité		
403-2	Taux dèaccidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées de travaille perdues et nombre total d'accidents mortels	Les taux divulgués ne sont pas disponibles selon le sexe et la région. Le taux de maladie professionnelle et le taux d'absentéisme ne sont pas disponibles.	Non disponible	The information is not currently available on a global scale. We are currently working on evaluating how we can calculate going forward.
403.3	Salarié exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur travail	Santé et sécurité Programme d'ergonomie		
403-4	Questions de santé et de sécurité couvertes pas les accords formels avec les syndicats	Cette informations nèest pas divulguée	Cette information est soumise à des contraintes de confidentialité	This information is subject to confidentiality constraints.

* = Indicateur de base

EMPLOYEE TRAINING AND SKILLS

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
103-1	Explication du sujet traité et de ses limites	Divulgence de l'information Formation et perfectionnement		
103-2	L'approche de l'équipe de direction et son engagement	Formation et perfectionnement		
103-3	Évaluation de l'approche de l'équipe de direction	Formation et perfectionnement		
401-1	Nombre moyen d'heures de formation par année par employés	Formation et perfectionnement		
404-2	Programme de développement des compétences et de formation et des gestion de fin de carrière	Formation et perfectionnement		
404-3	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluations et d'évolution de carrière périodiques	Formation et perfectionnement		

* = Indicateur de base

EMPLOYEE COMPENSATION

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
103-1	Explication du sujet traité et de ses limites	Divulgence de l'information Salaires et bénéfices		
103-2	Explication du sujet traité et de ses limites	Salaires et bénéfices		
103-3	L'approche de l'équipe de direction et son engagement	Salaires et bénéfices		
own KPI 1	Salaire et avantages remis aux employés en échange du travail effectué	Salaires et bénéfices		

* = Indicateur de base

FAIR WAGE

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
103-1	Explication du sujet traité et de ses limites	Divulgence de l'information Salaires et bénéfices		
103-2	L'approche de l'équipe de direction et son engagement	Salaires et bénéfices		
103-3	Évaluation de l'approche de l'équipe de direction	Salaires et bénéfices		
own KPI 2	Gagner un salaire qui est suffisant pour maintenir un niveau de vie minimum	Salaires et bénéfices		

* = Indicateur de base

CHILD LABOUR

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
103-1	Explication du sujet traité et de ses limites	Divulgaration de l'information Code de conduite Résultats		
103-2	L'approche de l'équipe de direction et son engagement	Code de conduite Résultats		
103-3	Évaluation de l'approche de l'équipe de direction	Code de conduite		
408-1	Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail des enfants	Code de conduite Résultats Matières premières		

* = Indicateur de base

PRODUCT SAFETY

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
103-1	Explication du sujet traité et de ses limites	Divulgaration de l'information Code de pratiques environnementales Sécurité des produits Certification Oeko-Tex® Standard 100		
103-2	L'approche de l'équipe de direction et son engagement	Code de pratiques environnementales Sécurité des produits Certification Oeko-Tex® Standard 100		
416-1	L'approche de l'équipe de direction et son engagement	Code de pratiques environnementales Sécurité des produits Certification Oeko-Tex® Standard 100		
103-3	Évaluation de l'approche de l'équipe de direction	Code de pratiques environnementales Sécurité des produits Certification Oeko-Tex® Standard 100		
416-2	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	In 2016, there were no incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning the health and safety impacts of our products.		

* = Indicateur de base

PRODUCT QUALITY

NUMÉRO	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE ET EXPLICATION	INFORMATIONS OMISES	MOTIF(S)/EXPLICATION(S) DE NON-DIVULGATION
103-1	Explication du sujet traité et de ses limites	Divulgaration de l'information Code de pratiques environnementales Produits Sécurité des produits Système de gestion global de la qualité		
103-2	L'approche de l'équipe de direction et son engagement	Code de pratiques environnementales Produits Sécurité des produits Système de gestion global de la qualité		
103-3	Évaluation de l'approche de l'équipe de direction	Code de pratiques environnementales Produits Sécurité des produits Système de gestion global de la qualité		
own KPI 3	Produits mis en marché respectant de façon uniforme des spécifications normalisées	Code de pratiques environnementales Produits Sécurité des produits Système de gestion global de la qualité		

* = Indicateur de base



ACCUEIL

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

RAPPORT DE CITOYENNETÉ CORPORATIVE 2015

 Lire le rapport (pdf - 9.2Mb)

RAPPORT DE CITOYENNETÉ CORPORATIVE 2014

 Lire le rapport (pdf - 2.6Mb)

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

Chez Gildan, nous comprenons que l'engagement des parties prenantes est crucial à la poursuite responsable de nos activités et à l'atteinte de nos objectifs. Nous croyons que l'adoption d'une approche structurée pour mobiliser et impliquer les parties prenantes nous permettra de collaborer et d'apprendre les uns des autres dans la poursuite de relations de soutien mutuel.

Nous partageons avec nos parties prenantes les objectifs communs d'améliorer la vie des gens impliqués dans la fabrication de 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 collèges, les syndicats, le milieu universitaire, 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 anonyme.

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 aux problèmes qui nous touchent tous et que les résultats doivent générer de réels avantages tant pour la Société que pour ses parties prenantes. Gildan s'est associée 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.

Pour en savoir davantage, veuillez consulter l'énoncé de la Politique d'engagement des parties prenantes (pdf - 270.6Kb).

SUSTAINABLE APPAREL COALITION (SAC)

En 2013, Gildan a joint la Sustainable Apparel Coalition (SAC), un groupe établi à l'échelle de l'industrie et comprenant plus de 200 membres représentant des marques de vêtements et de chaussures; des détaillants; des fournisseurs; des organisations sans but lucratif; et des organisations non gouvernementales.

Dans l'industrie du vêtement, de la chaussure et du textile de maison, la Sustainable Apparel Coalition est la principale alliance vouée à une production durable. La SAC se concentre actuellement à perfectionner l'Index Higg, un outil de mesure standard pour la chaîne d'approvisionnement utilisé par tous les participants de l'industrie pour les aider à comprendre les incidences que la fabrication et la vente de leurs produits et services ont sur l'environnement, la société et la main-d'œuvre. En mesurant la performance en matière de durabilité, l'industrie peut régler des problèmes de manque d'efficacité, corriger des pratiques dommageables, et atteindre la transparence environnementale et sociale que les consommateurs commencent à exiger. En joignant nos forces en tant que coalition, nous pouvons nous attaquer aux défis systémiques qui sont impossibles à modifier par soi-même.

Pour plus d'information sur la SAC, veuillez visiter leur site Internet : 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 recertifiées.

Formée d'experts en matière de conformité sociale mondiale, la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) est une équipe indépendante, objective, à but non lucratif qui est vouée à promouvoir des activités de fabrication sécuritaires, légales, dignes et éthiques partout dans le monde par l'entremise de la certification et de l'éducation.

La principale activité à laquelle la WRAP se consacre est son Programme de certification. Il s'agit du plus important programme indépendant de certification d'installations au monde se spécialisant dans les domaines du vêtement, de la chaussure et des produits confectionnés. Elle délivre trois niveaux de certification qui sont valides pour une période allant de 6 à 24 mois en fonction de la conformité de l'installation avec les 12 principes de la WRAP. Ces principes sont fondés sur la règle de droit au sein de chaque pays individuel et respectent l'esprit et la formulation des conventions pertinentes de l'Organisation internationale du Travail.



FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA)

Le programme de conformité du travail de Gildan a été accrédité par la Fair Labor Association (FLA) le 13 juin 2007. Gildan fut le premier fabricant de vêtements de sport verticalement intégré à voir son programme de conformité sociale être certifié par la FLA.

La FLA est le produit d'une collaboration entre des universités, des organisations de la société civile et des entreprises socialement responsables vouées à protéger les droits des travailleurs partout dans le monde. Nous sommes une organisation internationale dont le personnel et le conseil sont dévoués à la tâche. Le siège social est établi à Washington, D.C. Nous avons également des bureaux en Chine et en Suisse.

Gildan est fière d'avoir été une précurseuse en rejoignant les rangs de la FLA il y a plus de dix ans. Les principales raisons qui ont incité

Gildan à devenir membre de la FLA dès 2004 consistait 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 à l'interne comme à l'externe. Lorsque Gildan a joint la FLA, nous en étions encore à un stade préliminaire de la mise en place de notre pratique RSE. Depuis, nous avons investi massivement dans le développement de notre 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 et ses installations au Nicaragua. 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 où 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 membre du Supplier Ethical Data Exchange, ou SEDEX, lequel offre à ses entreprises membres une plateforme Web sécurisée permettant d'archiver et de partager de l'information relative aux quatre piliers suivants : santé et sécurité, normes du travail, éthique commerciale et environnement.

SEDEX est une association mutuelle mondiale à but non lucratif qui est fière de faciliter les affaires, ce qui est bon pour tout le monde. 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 aussi au CDP, anciennement appelé le Carbon Disclosure Project depuis 2008. Le CDP exécute le système de divulgation mondial qui permet aux entreprises, aux villes, aux états et aux régions de mesurer et de gérer leurs impacts environnementaux. Le CDP a compilé une collection de données environnementales auto-déclarées comptant parmi les collections les plus exhaustives du monde entier.



MAQUILA SOLIDARITY NETWORK

Le Maquila Solidarity Network (MSN) est un organisme de défense des droits des femmes et des droits du travail qui soutient les efforts des travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales qui cherchent à améliorer les salaires et les conditions de travail et à faire respecter davantage leurs droits.

Le MSN collabore avec des organismes de défense des droits des femmes et des droits du travail, principalement en Amérique latine et au Mexique, sur des cas de violations des droits des travailleurs et sur des projets et initiatives d'intérêt commun axés sur des problèmes systémiques. Le MSN collabore aussi avec la « Clean Clothes Campaign » (Campagne Vêtements Propres) et d'autres organismes homologues à défendre les droits du travail au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales.

À la suite d'échanges avec le MSN, Gildan a mis à profit les suggestions de l'organisme dans le cadre de l'élaboration d'un plan de mesures correctives après la fermeture de l'installation El Progreso au Honduras en 2004. Depuis, Gildan a travaillé sur une base collaborative avec le 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 le MSN à propos des pratiques en matière de responsabilité sociale.

WORKER RIGHTS CONSORTIUM

Le Worker Rights Consortium (WRC) est un organisme à but non lucratif créé par des administrations d'écoles et d'universités, des étudiants et des experts en droit du travail. Le WRC est un organisme sans but lucratif créé par des administrations d'écoles et d'universités, des étudiants et des experts en droit du travail.

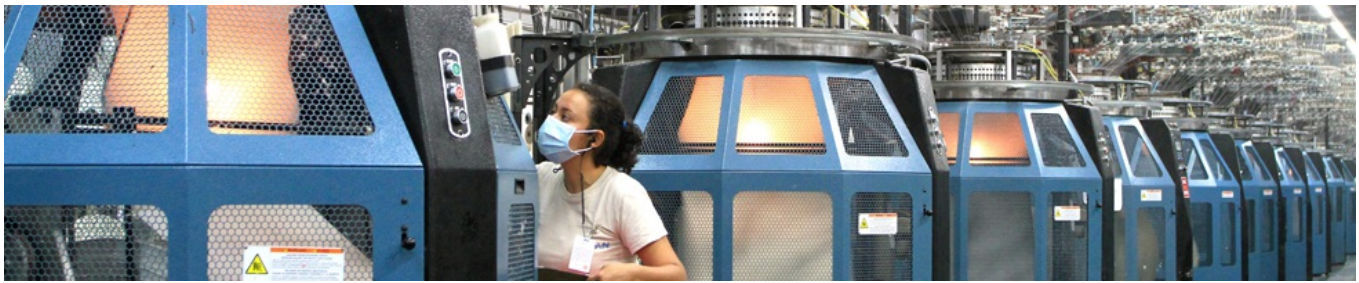
Depuis 2005, Gildan collabore avec le WRC en ce qui a trait aux pratiques relatives à la main-d'œuvre et à la liberté d'association dans ses installations de fabrication. En 2012, Gildan a d'ailleurs été reconnue par la WRC pour les mesures qu'elle a prises pour assurer la réintégration de travailleurs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

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

Nous considérons que les pratiques de gouvernance 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 gouvernance d'entreprise commence au sein même de notre conseil d'administration. Puisque sept membres du conseil d'administration sur huit, 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 gouvernance d'entreprise corporative, notamment dans le cadre du classement « Report on Business » du Globe and Mail, dans lequel elle a obtenu un pointage élevé année après année.

Gildan s'est engagée à adopter et à appliquer les normes les plus élevées en matière de gouvernance 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 gouvernance d'entreprise reflètent cet engagement et nous les révisons et actualisons 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 pendant l'assemblée annuelle 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 ce rôle de surveillance, le conseil d'administration a confié au comité de gouvernance et de responsabilité sociale la supervision des politiques et des pratiques de Gildan en matière d'environnement, de conditions de travail, de santé et de sécurité, de rapports financiers, de comptabilité, d'impôts, de problèmes opérationnels et environnementaux, et de relations avec les communautés et autres partenaires. 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 gouvernance d'entreprise, visitez la page Gouvernance d'entreprise dans la section des relations avec les investisseurs.

QUELQUES FAITS

- Sept membres du conseil d'administration sur huit 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 10 années consécutives (2007-2016), Gildan s'est positionnée parmi les meilleures entreprises en ce qui a trait à la gouvernance d'entreprise dans le cadre du classement annuel « Report on Business » du Globe and Mail.



ACCUEIL

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 détermine les normes et les attentes de Gildan en matière de comportement de la part de tout le personnel relativement à l'éthique et à l'intégrité; il sert de guide aux employés pour les aider à prendre des décisions qui correspondent aux valeurs et aux principes de base de Gildan. 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 doivent signer une attestation confirmant qu'ils l'ont lu et compris. Certains membres de la direction doivent également certifier sur une base annuelle qu'ils se conforment au Code d'éthique.

En outre, Gildan s'attend à ce que ses fournisseurs, mandataires, entrepreneurs, consultants, licenciés et autres partenaires commerciaux respectent les mêmes principes d'éthique lorsqu'ils font affaire avec Gildan. Ces attentes sont intégrées au Guide à l'intention des sous-traitants de Gildan.

Les normes et attentes décrites dans ce code 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 (pdf - 3.4Mb).

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

Gildan exige un respect rigoureux de sa politique et de son programme de conformité en matière de lutte contre la corruption. Tout manquement 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 de façon éthique 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, sa politique de lutte contre la 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 la politique de lutte contre la corruption et le programme de conformité. En 2016, plus de 800 employés ont certifié agir en conformité avec la politique anticorruption et le programme de conformité de Gildan, et plus de 300 employés ont reçu une formation en personne sur la politique anticorruption et le programme de conformité de Gildan.

LE SYSTÈME DE CONTRÔLE INTERNE ET LES POLITIQUES DE GESTION DU RISQUE DE GILDAN

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, comme 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, 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. Le comité directeur en matière de conformité a mis en place un comité d'éthique et de fraude, qui est chargé d'encadrer le Code d'éthique. 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



- (1) William D. Anderson
- (2) Donald C. Berg
- (3) Glenn J. Chamandy
- (4) Shirley E. Cunningham
- (5) Patrik Frisk
- (6) Russell Goodman
- (7) George Heller
- (8) Anne Martin-Vachon
- (9) Sheila O'Brien
- (10) Gonzalo F. Valdes-Fauli

 Lire davantage sur notre conseil d'administration.

RÉGISTRE DES PRÉSENCES ET DIVERSITÉ – CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMITÉS - 2015

CONSEIL D'ADMINISTRATION	% MINORITÉ	% FEMMES	% DE MEMBRES ÂGÉS DE 30 À 50 ANS	% DE MEMBRES ÂGÉS DE 50 ANS ET PLUS	% DE PRÉSENCE
CONSEIL D'ADMINISTRATION	12 %	25 %	0 %	100 %	100 %
MEMBRES DU COMITÉ DE LA VÉRIFICATION ET DES FINANCES	25 %	25 %	0 %	100 %	100 %
MEMBRES DU COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION ET DES RESSOURCES HUMAINES	0 %	50 %	0 %	100 %	100 %
MEMBRES DU COMITÉ CHARGÉ DE LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE ET DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE	25 %	25 %	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 2016.



ACCUEIL

International

GILDAN ACTIVEWEAR INCLUSE DANS L'INDICE MONDIAL DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DOW JONES POUR LA CINQUIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE

Gildan a été incluse dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones (DJSI World Index) pour la cinquième année consécutive ainsi que dans l'indice nord-américain de développement durable Dow Jones pour une deuxième année consécutive, et ce, depuis le 7 septembre 2017.

Gildan demeure la seule entreprise nordaméricaine du secteur « Textiles, vêtements et produits de luxe » à être incluse dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones.

L'indice mondial de développement durable Dow Jones regroupe les chefs de file en matière de développement durable mondial et représente 10 % des 2 500 plus grandes entreprises de l'indice S&P Global BMI (Broad Market Index), basé sur des critères économiques, environnementaux et sociaux à long terme. C'est une référence de premier plan qui permet aux investisseurs d'identifier les entreprises qui anticipent et gèrent les opportunités et les risques économiques, environnementaux et sociaux actuels et futurs en se concentrant sur la durabilité, l'innovation et qui s'engagent à opérer de manière responsable. De plus en plus, ces entreprises sont considérées comme des chefs de file qui sont plus susceptibles d'avoir un avantage concurrentiel fort et de créer de la valeur à long terme pour les parties prenantes. L'indice nord-américain de développement durable (DJSI Amérique du Nord) a été créé en septembre 2005 dans le but de suivre les performances des entreprises du Canada et des États-Unis qui sont des chefs de file dans le secteur du développement durable en entreprise.



Corporatif

ALBUM DE L'ANNÉE 2017 DE ROBECOSAM POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Pour la cinquième année consécutive, Gildan est présente dans l'édition 2017 du *Sustainability Yearbook de RobecoSAM*, se classant dans la catégorie Bronze pour son excellente performance en matière de développement durable. Le *Sustainability Yearbook de RobecoSAM* est l'une des publications les plus complètes au monde en matière de durabilité d'entreprise.

Pour se classer dans la catégorie Bronze, Gildan a obtenu un pointage se situant dans une fourchette de 5 à 10 % par rapport au meilleur pointage du secteur « Textile, vêtements et produits de luxe ». Dans l'ensemble, RobecoSAM évalue plus de 21 000 entreprises dans 60 industries afin d'identifier les entreprises qui incarnent les meilleures pratiques en matière de développement durable et qui misent sur les moteurs de croissance à long terme.

Chaque année depuis 2004, le *Sustainability Yearbook* répertorie les meilleures entreprises en matière de développement durable dans chaque industrie en fonction du pointage qu'elles obtiennent dans le cadre de l'évaluation annuelle de la durabilité d'entreprise de RobecoSAM. Les entreprises ayant démontré le plus de leadership dans le domaine sont nommées dans l'une des catégories de distinction.

Pour plus d'information, visitez le site Web du *Sustainability Yearbook* en cliquant ici.

Canada

L'INITIATIVE POUR LA FINANCE DURABLE (IFD) REMET À GILDAN LE PRIX DU MEILLEUR RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2016 DANS LE SECTEUR DES BIENS DE CONSOMMATION

L'Initiative pour la finance durable (IFD) a remis à Gildan le prix du Meilleur rapport de développement durable 2016 dans le secteur des biens de consommation au Canada. Ce concours annuel vise à promouvoir l'excellence en matière de reddition de compte en développement durable dans les entreprises publiques canadiennes.

Gildan a été sélectionnée pour recevoir cette distinction pour son rapport 2014 en matière de responsabilité sociale d'entreprise, disponible sur le site Web GildanAuthentique.com, qui suit les lignes directrices G4 du GRI. Gildan met à jour ce rapport en ligne chaque année afin de donner un aperçu du programme de responsabilité sociale de l'entreprise et de souligner ses réalisations et ses progrès par rapport à chacun de ses objectifs en matière de responsabilité sociale durant l'exercice financier correspondant.

L'Initiative pour la finance durable (IFD) est un organisme sans but lucratif montréalais qui rassemble des professionnels de la finance travaillant à promouvoir les finances durables, et plus particulièrement les investissements responsables auprès des institutions financières, des entreprises et des universités.

Canada

GILDAN PARMi LES MEILLEURS EMPLOYEURS À MONTRÉAL

Gildan a été sélectionnée comme l'un des meilleurs employeurs à Montréal en 2016. La sélection s'est faite sur la base d'un long questionnaire rempli par Gildan et de recherches supplémentaires réalisées par les responsables du classement. Gildan a été choisie comme chef de file de l'industrie montréalaise selon des critères tels que : le climat de travail et les relations sociales, les avantages sociaux, la communication avec les employés, la gestion du rendement, la formation, le perfectionnement et la participation active de

l'entreprise dans la communauté, notamment par diverses contributions et par l'incitation aux activités de bénévolat.

Gildan vise à améliorer continuellement l'expérience de travail de ses employés, peu importe leur lieu d'affectation, et reconnaît que tous ses succès sont le résultat d'un effort collectif.



Honduras

LE SCEAU FUNDHRSE EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE (2008-2016)

En 2016, pour la neuvième année consécutive, la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial, ou FUNDHRSE (Fondation pour la responsabilité sociale d'entreprise au Honduras), a remis à Gildan le « Sello FUNDHRSE » (sceau FUNDHRSE). Gildan est d'ailleurs l'un des récipiendaires de longue date dans le secteur du vêtement. Cette reconnaissance souligne le travail d'entreprises qui appliquent des normes élevées en matière de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et qui ont un engagement indéfectible à l'égard de celle-ci. Ces aspects sont évalués par l'entremise d'un questionnaire qui traite des relations avec les employés et les communautés, de la gouvernance d'entreprise, du marketing, de l'environnement et des pratiques d'approvisionnement. Ce questionnaire est un outil d'évaluation élaboré par FUNDHRSE 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 propres à chaque pays visé. Les entreprises qui atteignent ou dépassent les normes de FUNDHRSE 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.

Mexique

GILDAN REMPORTE LE PRESTIGIEUX PRIX DISTINTIVO ESR® 2016

Le Centre mexicain pour la philanthropie (Cemefi) et l'Alliance pour la responsabilité sociale des entreprises (Aliarse) ont décerné à Gildan le prix Distintivo ESR® 2016, qui est remis aux entreprises d'Amérique latine considérées comme des chefs de file en matière de responsabilité sociale. Les deux organismes évaluent les efforts déployés par les entreprises d'Amérique latine en matière de responsabilité sociale et sélectionnent celles qui parviennent le mieux à respecter des normes établies dans des secteurs stratégiques.

Le prix Distintivo ESR® récompense le travail des entreprises qui s'engagent de manière volontaire et publique à assumer une responsabilité sociale et à implanter un système de gestion basé sur l'amélioration continue qui soit parfaitement intégré dans leur culture et leur stratégie d'affaires. Cette année, Gildan est la seule entreprise dans le secteur du vêtement au classement.

Honduras

GILDAN REMPORTE LE PRIX ORCHIDÉE 2017 DE L'EXCELLENCE ENTREPRENEURIALE POUR SON PROGRAMME DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE (RSE)

Gildan a été reconnue par le gouvernement de la République du Honduras et le Secrétariat du développement économique pour ses projets en matière de responsabilité sociale d'entreprise.

La société a été reconnue pour son investissement social dans divers projets communautaires visant à rehausser l'éducation, à améliorer les services de soins de santé pour les enfants du nord du pays et à faciliter l'accès au logement pour ses employés en 2015 et 2016.

Gildan et un petit groupe d'entreprises ont été reconnues pour leur contribution au développement économique du Honduras, notamment par l'augmentation des exportations, la croissance annuelle, les projets d'innovation et la responsabilité sociale d'entreprise. Ces catégories étaient comprises dans l'Initiative entrepreneuriale dirigée par le ministère du Développement économique.

Il s'agit de la troisième distinction du genre pour Gildan. C'est une importante attestation des efforts déployés par notre société pour agir en bon voisin et soutenir l'amélioration et le développement des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Canada

GILDAN PARMIS LES 50 ENTREPRISES LES PLUS SOCIALEMENT RESPONSABLES AU CANADA (2009-2015)

Gildan s'est classée parmi les 50 entreprises les plus socialement responsables au Canada, tel qu'annoncé dans le numéro du 12 juin 2015 de la revue Maclean's. En 2015, 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 était parmi les cinq entreprises de la catégorie « Textiles, chaussures et vêtements ». Toutes les entreprises nommées ont été sélectionnées en fonction de leur rendement relativement à un large éventail de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance analysés par *Sustainalytics*. Ces entreprises sont soit canadiennes, soit des filiales appartenant entièrement à une entreprise étrangère ayant des activités significatives au Canada ou dont la marque jouit d'une grande présence au Canada. Ce prix n'a pas été attribué en 2016, car *Sustainalytics* est actuellement à renouveler son approche. L'entreprise utilise une méthodologie Best-of-Sector™ pour comparer des entreprises au sein d'un groupe de pairs par rapport aux meilleures pratiques de l'industrie. Les résultats des recherches de *Sustainalytics* sont utilisés par certains des investisseurs institutionnels et individuels les plus importants du monde 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.

Il s'agit d'un cheminement rendu possible grâce au ferme attachement de l'ensemble de notre équipe aux valeurs de responsabilité d'entreprise, non seulement à l'égard de nos employés, mais aussi de l'environnement, de nos communautés et de la qualité de nos produits.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce classement, visitez le www.sustainalytics.com.



Corporatif

PRIX « LEADERS ÉMERGENTS 2015 » DE CLEAN50

Julie Cournoyer, directrice, Responsabilité sociale d'entreprise 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 2015 » du programme Clean50. La remise de ces 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 lauréats 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.

République dominicaine

GILDAN REÇOIT LE PRIX D'EXCELLENCE ENVIRONNEMENTALE

Ce prix est attribué par l'Institut de droit environnemental de la République dominicaine (IDARD) aux entreprises et institutions qui s'engagent envers l'environnement.

La première édition de la remise des Prix d'excellence environnementale a eu lieu le 27 octobre 2015 dans le cadre du 13e anniversaire de l'Institut de droit environnemental de la République dominicaine (IDARD), pour reconnaître les entreprises, les individus et les institutions qui mettent en œuvre des programmes environnementaux. Gildan a été récompensée pour son système de gestion des déchets et des matières résiduelles qui est utilisé dans toutes ses installations en République dominicaine, et pour tous ses programmes d'information et de formation en matière d'environnement mis en œuvre dans les communautés.

Ce prix reconnaît les individus, les entreprises et les institutions qui encouragent de manière continue des normes de conformité environnementale rigoureuses dans quatre domaines, dont ceux de la conservation de l'environnement et de la biodiversité, de la gestion adéquate des déchets et des matières résiduelles, de l'information et de la formation en matière d'environnement, et du contrôle et de l'évaluation des normes de qualité environnementale.

Depuis 2007, Gildan collabore avec l'IDARD au développement des Éco-Écoles, un programme international de certification environnementale qui prévoit la participation de toute la population étudiante de six écoles parrainées qui se trouvent dans les communautés de San Antonio de Guerra, Boca Chica et San Pedro de Macoris. Annuellement, plus de 2 000 enfants participent à la mise en œuvre d'améliorations environnementales dans les écoles et dans les communautés. Ces projets incluent, entre autres, la création de potagers à l'école, la gestion des déchets recyclés et des initiatives visant à économiser l'eau et l'électricité.



ACCUEIL

Communiqués de presse récents en matière de responsabilité sociale d'entreprise :

LE MARDI 15 MAI 2018 - GILDAN FAIT UN DON DE 570 000 \$ POUR RÉNOVER LE PARC COMMUNAUTAIRE MAJONCHO SOSA AU HONDURAS

Montréal (Québec), le mardi 15 mai 2018 – Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (GIL: TSX et NYSE) annonce l'ouverture d'un parc communautaire récemment rénové à San Pedro Sula, au Honduras, inauguré hier par le président Juan Orlando Hernández, les représentants de Gildan et les membres de la communauté. Ce parc est le plus grand de la ville et le deuxième plus grand du pays. Il offre un espace récréatif multisports moderne pour unir les familles et promouvoir les activités sportives dans le cadre du programme « Parques para una Vida Mejor » (Une vie meilleure grâce aux parcs).

« Nous sommes très heureux de pouvoir aider à promouvoir l'exercice et le sport en tant qu'alternative de mode de vie sain aux citoyens de San Pedro Sula » a déclaré Claudia Sandoval, vice-présidente, Citoyenneté corporative. « Nous croyons que la vie active grâce au sport et au conditionnement physique peut constituer un débouché sain pour les jeunes, créer un plus grand sentiment d'appartenance et encourager les gens à améliorer leur santé physique. Les installations sportives récréatives peuvent offrir un endroit sûr où les familles et les membres de la communauté peuvent jouer et être ensemble dans un environnement positif. »

Le programme « Parques para una Vida Mejor » (Une vie meilleure grâce aux parcs), créé par le gouvernement en partenariat avec les entreprises du secteur privé, vise à récupérer des espaces publics encourageant la coexistence des citoyens et des loisirs sains. C'est le 55e parc à être inauguré à l'échelle nationale et l'investissement de 570 000 \$ US a été offert par Gildan, le plus grand employeur privé de la région. L'installation comprend un éclairage à LED à faible consommation, des terrains polyvalents, des équipements de jeux, une piste de course, des kiosques pour la vente de nourriture, des salles de bain ainsi que des aires de repos et des aires de pique-nique vertes.

La création de ces aires de loisirs multisports offrira aux jeunes des possibilités de loisirs et d'interactions positives, les conduisant vers le sport et la forme physique. Les parcs servent aussi à fournir des espaces ouverts et sûrs où les gens peuvent pratiquer une activité physique, en prévention de maladies et en faveur de l'amélioration générale de la santé de la population du Honduras.

À propos de Gildan

Gildan est l'un des principaux fabricants de vêtements de base de tous les jours qui commercialise ses produits en Amérique du Nord, en Europe, en Asie-Pacifique et en Amérique latine, sous un portefeuille diversifié de marques appartenant à la Société, dont Gildan®, American Apparel®, Comfort Colors®, Gildan® Hammer™, Gold Toe®, Anvil®, Alstyle®, Secret®, Silks®, Kushyfoot®, Secret Silky®, Therapy Plus^{MC}, Peds® et MediPeds® et sous la marque Under Armour® grâce à une licence pour les chaussettes offrant des droits de distribution exclusifs aux États-Unis et au Canada. Notre offre de produits comprend des vêtements de sport, des sous-vêtements, des chaussettes, des bas de nylon et des bas collants vendus à un large éventail de clients, y compris des grossistes, des sérigraphes ou des décorateurs, ainsi qu'aux détaillants qui vendent aux consommateurs via leurs magasins physiques et/ou leurs plateformes de commerce électronique. En outre, nous vendons directement aux consommateurs par l'intermédiaire de nos propres plateformes de vente directe aux consommateurs.

Gildan possède et opère des installations de production à grand volume et verticalement intégrées, qui sont principalement situées en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes, en Amérique du Nord et au Bangladesh. Avec plus de 50 000 employés à l'échelle mondiale, Gildan est engagée à mettre en place des pratiques de premier plan en matière de main-d'œuvre et d'environnement dans toute la chaîne d'approvisionnement de la Société conformément à son programme de Responsabilité authentique^{MC} intégré dans la stratégie d'affaires à long terme de la Société. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles au www.gildancorp.com et au www.GildanAuthentique.com.

Relations avec les investisseurs :

Sophie Argiriou
Vice-présidente, communications avec les investisseurs
(514) 343-8815
sargiriou@gildan.com

Relations avec les médias :

Garry Bell
Vice-président, communications et marketing corporatifs
514-744-8600
gbell@gildan.com

LE JEUDI 7 SEPTEMBRE 2017 - GILDAN INCLUSE DANS L'INDICE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DOW JONES POUR LA CINQUIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE

Montréal, le jeudi 7 septembre 2017 – Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (GIL: TSX et NYSE) a annoncé aujourd'hui son inclusion dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones (indice mondial DJSI) pour la cinquième année consécutive et son inclusion dans l'indice nord-américain de développement durable Dow Jones pour une deuxième année consécutive. Gildan demeure la seule entreprise nord-américaine du secteur « Textiles, vêtements et produits de luxe » à être incluse dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones.

« Nous sommes très fiers de notre inclusion dans les indices DJSI, qui témoigne de notre engagement continu à opérer de manière responsable et durable », a déclaré Glenn Chamandy, président et chef de la direction, Gildan. « Nous sommes focalisés sur notre vision

qui consiste à Repenser le vêtement^{MD} et nous misons sur notre modèle d'entreprise verticalement intégré, c'est-à-dire que nous détenons et gérons nos installations de fabrication, qui nous permet de contrôler directement presque tous les aspects du processus de fabrication et d'avoir une influence positive sur nos impacts et sur la manière dont nos produits sont fabriqués. »

En 2016, Gildan a continué de bien progresser vers l'atteinte des objectifs fixés pour l'année 2020 de son programme Engagement Authentique^{MD}. La Société a réduit l'intensité de son utilisation d'énergie de 10 %, principalement grâce à des refroidisseurs d'absorption de vapeur très efficaces qui exploitent l'énergie thermique des systèmes de vapeur BioMass et permettent de générer de l'air climatisée dans ses installations. Par ailleurs, la Société a pu éviter d'émettre plus de 155 000 tonnes de GES en utilisant des sources d'énergie renouvelables, principalement grâce à ses systèmes BioMass très efficaces qui brûlent les déchets agricoles et les déchets de fabrication et génèrent de la vapeur pour les installations de textiles de Gildan. L'année dernière, une autre étape importante a été réalisée dans le cadre des initiatives de gestion des déchets de la Société qui a réussi à recycler ou réutiliser 86 % de ses déchets.

Gildan est entièrement dédiée à appuyer et à responsabiliser ses employés pour leur permettre d'atteindre leur potentiel et partager le succès de l'entreprise. En plus de bénéfices avantageux, incluant les repas et le transport gratuits ou subventionnés, les employés de Gildan ont bénéficié de plus de 800 000 heures de formation en 2016, notamment sur l'environnement, la santé et la sécurité, le développement professionnel ou encore la formation académique et technique. Gildan a également soutenu ses employés dans plusieurs des régions où elle opère à travers des initiatives variées de soins de santé. La Société fournit aux employés un accès gratuit aux cliniques médicales présentes sur les sites, entièrement équipées, axées sur les soins de première nécessité, les problèmes de santé liés à l'activité professionnelle ainsi que des services supplémentaires tels que les soins prénataux et la vaccination. En 2016, plus de 178 000 consultations médicales gratuites ont été données aux employés de la Société. L'indice mondial de développement durable Dow Jones regroupe les chefs de file en matière de développement durable mondial et représente 10 % des 2 500 plus grandes entreprises de l'indice S&P Global BMI (Broad Market Index), basé sur des critères économiques, environnementaux et sociaux à long terme. C'est une référence de premier plan qui permet aux investisseurs d'identifier les entreprises qui anticipent et gèrent les opportunités et les risques économiques, environnementaux et sociaux actuels et futurs en se concentrant sur la durabilité, l'innovation et qui s'engagent à opérer de manière responsable.

De plus en plus, ces entreprises sont considérées comme des chefs de file qui sont plus susceptibles d'avoir un avantage concurrentiel fort et de créer de la valeur à long terme pour les parties prenantes.

L'indice nord-américain de développement durable (DJSI Amérique du Nord) a été créé en septembre 2005 dans le but de suivre les performances des entreprises du Canada et des États-Unis qui sont des chefs de file dans le secteur du développement durable en entreprise.

À propos de Gildan

Gildan est l'un des principaux fournisseurs et détaillants 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®, American Apparel®, Anvil®, Comfort Colors®, Alstyle®, Peds®, ainsi que les marques Secret®, Silks®, Kushyfood® 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 gère des installations de production à grand volume et verticalement intégrées, qui sont principalement situées en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes, en Amérique du Nord et au Bangladesh, 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 48 000 employés directs 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. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles sur les sites Web de la Société, au www.gildancorp.com et au www.genuinegildan.com.

LE MERCREDI 6 SEPTEMBRE 2017 - GILDAN S'ASSOCIE À L'ARMÉE DU SALUT AVEC UN DON DE VÊTEMENTS ESSENTIELS AFIN DE SOUTENIR LES VICTIMES DE L'OURAGAN HARVEY

Montréal, le mercredi 6 septembre 2017 - Gildan a annoncé aujourd'hui qu'elle faisait don d'un grand nombre d'articles de vêtements de base, comprenant des chaussettes et des sous-vêtements neufs, aux personnes ayant dû être évacués de leurs maisons en raison des inondations de l'ouragan Harvey. Gildan s'est associée à l'Armée du Salut afin de distribuer les vêtements donnés. Grâce à ses plus de 250 bénévoles et employés sur le terrain, l'organisme a mis en place une logistique de distribution afin de venir en aide aux résidents déplacés par les inondations dévastatrices.

« Nos pensées accompagnent les habitants de Houston et des régions avoisinantes, confrontés à une catastrophe naturelle d'une ampleur sans précédent aux États-Unis », a déclaré Glenn Chamandy, président et chef de la direction de Gildan. « Alors que les résidents font face à l'incertitude d'être déplacés de leurs maisons durant un temps indéterminé, nous espérons que l'accès à des vêtements essentiels de base aidera à améliorer leur confort immédiat ». De nombreuses parties de Houston seront inhabitables pendant des semaines et des mois à venir, en raison des nombreux risques encourus pour la santé et des dommages causés aux infrastructures par les inondations. L'Armée du Salut a envoyé 100 unités mobiles sur place et a fourni un logement à plus de 1 600 personnes dans 18 abris différents et a accueilli des résidents déplacés à travers le Texas, la Louisiane, l'Oklahoma et l'Arkansas.

L'un des piliers du programme Engagement AuthentiqueTM de la société est de soutenir les communautés touchées par les catastrophes naturelles, en aidant ceux qui se trouvent dans des situations difficiles. Gildan est fière de soutenir l'Armée du Salut qui a mobilisé ses forces pour distribuer des objets aux habitants les plus touchés par la tempête.

Pour faire un don financier afin de soutenir les efforts de secours de l'ouragan Harvey, visitez www.helpsalvationarmy.org, appelez le 1-800- SAL-ARMY ou envoyez STORM au 51555.

À propos de Gildan

Gildan est l'un des principaux fournisseurs et détaillants 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®, American Apparel®, Anvil®, Comfort Colors®, Alstyle®, Peds®, ainsi que les marques Secret®, Silks®, Kushyfood® 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 gère des installations de production à grand volume et verticalement intégrées, qui sont principalement situées en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes, en Amérique du Nord et au Bangladesh, 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 48 000 employés directs 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. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles sur les sites Web de la Société, au www.gildancorp.com et au www.genuinegildan.com.

LE 30 JUIN 2017 - GILDAN PUBLIE SON RAPPORT RSE POUR 2016

Montréal, le 30 juin 2017 – Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (GIL; TSX et NYSE) a publié son rapport 2016 sur la responsabilité sociale et environnementale d'entreprise (RSE) sur le site Web dédié www.GildanAuthentique.com. Le rapport, qui est conforme aux nouvelles normes de la Global Reporting Initiative (GRI), présente un compte rendu complet des progrès de Gildan en ce qui a trait à ses engagements envers ses employés, ses communautés, l'environnement et ses produits.

« En tant que l'un des principaux fabricants de vêtements et de chaussettes dans le monde, nous comprenons que les comportements responsables et l'intégration de solutions durables alimentent notre réussite et notre croissance futures, » a déclaré Glenn Chamandy, président et chef de la direction, Gildan. « Offrir de bonnes conditions de travail à nos employés, améliorer les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités, et toujours être en quête d'améliorations continues afin de réduire notre impact sur les générations futures sont à la base de notre engagement. »

Repenser le vêtement^{MC}

En tant que fabricant à grand volume verticalement intégré, Gildan est en mesure d'exercer un contrôle rigoureux sur les conditions dans lesquelles ses produits sont fabriqués. Près de 90 % des revenus de Gildan proviennent de produits fabriqués dans des installations détenues et gérées par la Société. « Gildan a été fondée sur une vision selon laquelle posséder ses installations de fabrication, investir dans la technologie de pointe et toujours être en quête d'amélioration continue seraient la meilleure manière d'opérer et de fabriquer des vêtements toujours mieux pensés, » a expliqué Glenn Chamandy. « Notre investissement continu dans notre intégration verticale est à la base de notre stratégie commerciale et l'élément clé de notre capacité à influencer positivement chacune des étapes de l'ensemble du processus de fabrication, y compris toutes les activités dans nos quatre domaines d'engagement de RSE : les employés, l'environnement, les communautés et les produits », a-t-il ajouté.

En route vers nos objectifs environnementaux de 2020

En 2016, Gildan a démontré de bons progrès vers l'atteinte de ses objectifs environnementaux de 2020, qui incluent une réduction de 10 % de l'intensité d'énergie, d'eau, d'émissions de GES et de matières résiduelles à enfouir, par kilogramme de produit, dans ses propres installations, comparativement à l'année de référence 2015.

En 2016, les initiatives d'efficacité de la Société ont entraîné une réduction de l'intensité d'énergie de 10 % et de la consommation d'eau de 5 %. La Société a aussi étendu ses programmes de recyclage industriel et domestique à l'échelle mondiale, ce qui lui permet de recycler ou de transformer 86 % du total de ses matières résiduelles. De plus, la Société a comblé 32 % de ses besoins énergétiques à l'aide de ressources renouvelables.

La Société poursuit l'intégration des capacités de fabrication des récentes acquisitions et reste fermement engagée envers l'atteinte de son objectif GES de 2020, en mettant en place différentes initiatives, incluant l'augmentation de notre utilisation de ressources renouvelables comme la biomasse. La Société a de nombreux projets de recherche et développement en cours qui sont prometteurs et qui devraient l'aider à atteindre ses objectifs de 2020 et la propulser à la phase suivante de son parcours environnemental.

Investissements dans les communautés locales

En 2016, dans le cadre de son engagement envers l'initiative Repenser le vêtement^{MC}, Gildan a contribué environ 2 millions de dollars pour soutenir des projets dans les communautés locales aux États-Unis, au Canada et en Amérique latine. Voici quelques-uns de ces projets :

- La construction d'une nouvelle aile de pédiatrie à l'hôpital Mario Catarino Rivas au Honduras, qui fournit des soins et des services à plus de 3 000 enfants chaque année. Cette nouvelle section agrandie permettra une réduction de l'engorgement de l'hôpital, en plus d'aider à diminuer le taux de mortalité.
- Un partenariat avec World Vision Honduras dans le cadre du programme « Bâtir un environnement sain et sécuritaire pour nos enfants ». Gildan s'est également engagée, en collaboration avec le ministère de l'éducation, à commanditer entièrement les projets de rénovation dans 10 écoles de la vallée de Sula, en vue d'améliorer le milieu scolaire de près de 4 000 enfants.
- Plus de 450 bourses d'études ont été offertes aux employés de Gildan et aux membres de la communauté pour leur permettre de fréquenter des écoles d'enseignement professionnel ou technique au Canada, aux États-Unis et en Amérique latine.
- Gildan a fourni de l'aide aux communautés dans le besoin à la suite des catastrophes météorologiques qui ont créé des situations difficiles pour les résidents :
 - Gildan a fait des dons aux organismes UNICEF et Americares pour appuyer les opérations de secours déployées en Haïti à la suite de l'ouragan Matthew; elle a aussi fourni des trousseaux de nourriture et d'eau à la Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.
 - Durant les feux de forêt à Fort McMurray en Alberta, la Société a fait don de vêtements, dont des chandails en molleton, des t-shirts, des sous-vêtements et des chaussettes, aux plus de 88 000 évacués.
 - Gildan a répondu à l'appel pour aider les familles déplacées en raison des inondations en Louisiane, aux États-Unis, en distribuant des produits de première nécessité, comme des t-shirts, des chaussettes et des sous-vêtements par l'entremise de la Société de Saint Vincent de Paul.

Reconnaissance et récompenses

En guise de reconnaissance des efforts déployés pour se démarquer dans l'industrie du vêtement par l'entremise de ses initiatives de RSE, Gildan a encore une fois été incluse dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones (DJSI World Index) pour la quatrième année consécutive. La Société demeure la seule entreprise nord-américaine du secteur « Textiles, vêtements et produits de luxe » à être incluse dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones.

En Amérique latine, le Centre mexicain pour la philanthropie (Cemefi) et l'Alliance pour la responsabilité sociale des entreprises (Aliarse) ont, pour la première fois, décerné à Gildan le prix Distintivo ESR 2016. Ce prix est remis aux entreprises considérées comme des chefs de file en matière de responsabilité sociale.

À propos de Gildan

Gildan est l'un des principaux fournisseurs et détaillants 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®, American Apparel®, Anvil®, Comfort Colors®, Alstyle®, Peds®, ainsi que les marques Secret®, Silks®, Kushyfood® et Therapy Plus^{MC}. 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 gère des installations de production à grand volume et verticalement intégrées, qui sont principalement situées en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes, en Amérique du Nord et au Bangladesh, 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 48 000 employés directs 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. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles sur les sites Web de la Société, au www.gildancorp.com et au www.GildanAuthentique.com.

Sophie Argiriou
Vice-présidente, communications avec les investisseurs
(514) 343-8815
sargiriou@gildan.com

Relations avec les médias :
Garry Bell
Vice-président, communications et marketing corporatifs
(514) 744-8600
gbell@gildan.com

27 OCTOBRE 2016 - GILDAN EFFECTUE UN DON POUR APPUYER LES EFFORTS DE SECOURS HUMANITAIRE EN HAÏTI

Montréal, le 27 octobre 2016 – Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (GIL; TSX et NYSE) a fait l'annonce aujourd'hui d'un don de 50 000 \$ pour appuyer les opérations de secours déployées en Haïti à la suite de l'ouragan Matthew. Les fonds seront versés équitablement entre deux organismes : Americares® et UNICEF®, qui ont des champs d'intervention distincts. L'ouragan Matthew a déferlé sur Haïti au début du mois d'octobre avec une force de catégorie 4 causant d'importantes inondations et des glissements de terrain, des dommages aux routes et aux infrastructures et des interruptions dans les services d'approvisionnement en eau et en électricité.

« Heureusement, aucun des employés de Gildan ou des employés travaillant dans les installations de nos sous-traitants de la région de Port-au-Prince n'a été touché directement par l'ouragan », confirme Freddy Barrantes, directeur régional pour la région du bassin des Caraïbes, Gildan. « Mais vu notre présence en Haïti depuis plus de 15 ans, nous sentions l'urgence d'agir pour répondre aux besoins des communautés touchées ».

Gildan a également offert des trousseaux composés de nourriture et d'eau à la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge. Gildan continue de surveiller l'état de la situation dans les régions affectées.

À propos de Gildan

Gildan est l'un des principaux fournisseurs et détaillants 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®, Comfort Colors®, Alstyle®, Secret®, Silks®, Kushyfoot®, Secret Silky®, Peds®, MediPeds® et Therapy PlusMC. La Société possède également une licence exclusive pour la distribution des chaussettes de marque Under Armour® aux États-Unis, ainsi qu'une licence internationale pour la marque Mossy Oak® qui lui permet de commercialiser un large éventail de produits. La Société vend ses produits dans deux canaux de distribution principaux, soit les marchés des vêtements imprimés et de la vente de détail. La Société distribue ses produits au sein des marchés des vêtements imprimés aux États-Unis, au Canada, en Europe, en Asie-Pacifique et en Amérique latine. Dans les marchés de la vente de détail, la Société commercialise ses produits auprès d'un large éventail de détaillants principalement situés aux États-Unis et au Canada, en plus d'assurer 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, dans le bassin des Caraïbes, en Amérique du Nord et au Bangladesh. Ces installations 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 48 000 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 au sein de toute sa chaîne d'approvisionnement. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles au

www.gildan.com et au www.GildanAuthentique.com.

À propos d'UNICEF

Les opérations de secours actuelles d'UNICEF visent prioritairement l'accès à l'eau potable, les soins d'hygiène et d'assainissement, le retour des enfants à l'école et la reprise des services de santé et de nutrition pour les femmes et les enfants.

À propos d'Americares

Les équipes d'intervention d'urgence d'Americares distribuent des médicaments et des fournitures médicales dans les cliniques et les hôpitaux, elles prodiguent des soins de santé dans les zones où les centres médicaux ont été endommagés ou inondés, elles donnent des fournitures d'assainissement de l'eau et du matériel pour la prévention du choléra aux communautés dévastées, qui représentent plus de 1,4 million de la population.

Relations avec les médias :

Garry Bell
Vice-président, communications et marketing corporatifs
514 744-8600
gbell@gildan.com

26 SEPTEMBRE 2016 - GILDAN SE JOINT AU PROGRAMME COTTON LEADS

Montréal, le lundi 26 septembre 2016 – Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (TSX et NYSE : GIL) est fière d'annoncer que la Société s'est jointe au programme **Cotton LEADS**. Ce dernier prône l'utilisation des meilleures pratiques et de la traçabilité dans la chaîne d'approvisionnement du coton. « Gildan est bien connue pour son engagement à fabriquer des vêtements de qualité de manière responsable », a déclaré Mark Messura, vice-président principal du marketing de la chaîne d'approvisionnement chez Cotton Incorporated. « De ce fait, elle possède une connaissance directe des progrès environnementaux réalisés par les producteurs de coton grâce au programme **Cotton LEADS**. »

Gildan est un fabricant verticalement intégré, qui contrôle chaque étape du processus de confection de ses vêtements, des matières premières aux produits finis, et qui comprend toute l'importance d'une production responsable et durable dans la stratégie d'affaires et la réussite continue de la Société.

Gildan emploie actuellement plus de 2 600 personnes à temps plein aux États-Unis et est l'un des principaux consommateurs de coton cultivé aux États-Unis. En effet, elle a investi plus de 400 millions de dollars américains dans des installations de filature en Caroline du Nord et en Géorgie. « Notre investissement démontre notre confiance envers les agriculteurs américains et l'industrie. Ils fournissent l'une des meilleures cultures du coton au monde selon nos besoins, offrant des fibres de haute qualité qui sont cultivées et récoltées de manière durable et éthique », a renchéri Chuck Ward, président de Gildan Yarns LLC et membre du conseil d'administration de The Cotton Board. « Au cours des 30 dernières années, nous avons intégré avec succès des solutions durables à travers tout le processus de fabrication et le choix stratégique du coton des États-Unis s'harmonise parfaitement avec cet engagement continu. »

Gildan a récemment publié son rapport de citoyenneté corporative 2015 qui couvre les initiatives de la Société en la matière au www.GildanAuthentique.com. Celle-ci offre un aperçu des nombreux efforts déployés par la Société relativement à tous les aspects de la responsabilité sociale d'entreprise. La mise à jour de cette année se base sur les lignes directrices G4 du GRI et comprend les résultats des objectifs environnementaux que la Société s'était fixés pour la période 2010-2015.

Relations avec les médias :

Les Vêtements de Sport Gildan Inc.

Garry Bell

Vice-président, communications et marketing corporatifs (514) 744-8600

gbell@gildan.com

Cotton LEADS (États-Unis)

Marjory Walker

(901) 274-9030

MWALKER@cotton.org

James Pruden

(919) 678-2365

jpruden@cottoninc.com

Cotton LEADS (Australie)

Brooke Summers

(0418) 962 942

brooke@stepcommunication.com

8 SEPTEMBRE 2016 - GILDAN INCLUSE DANS L'INDICE MONDIAL DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DOW JONES POUR UNE QUATRIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE

Montréal, le jeudi 8 septembre 2016 – Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (TSX et NYSE : GIL), fabricant mondial et spécialiste de la mise en marché de vêtements de qualité pour la famille, a annoncé aujourd'hui son inclusion dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones (DJSI World Index) pour la quatrième année consécutive. Gildan demeure la seule entreprise nord-américaine du secteur « Textiles, vêtements et produits de luxe » à être incluse dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones. Gildan est également heureuse d'avoir été incluse dans l'indice nord-américain de développement durable Dow Jones pour la première fois cette année.

Ce classement est une reconnaissance importante pour le programme Gildan, engagement authentiqueMC, qui englobe toutes les initiatives liées à la responsabilité sociale de l'entreprise dans tous les aspects de ses opérations. Le modèle d'affaires verticalement intégré de Gildan et ses investissements continus en fabrication lui permettent d'avoir une visibilité sur le processus de production complet et d'influencer positivement les conséquences sociales, environnementales et économiques associées à chaque étape.

« Le fait d'être à nouveau inclus dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones est une source de fierté extraordinaire pour tous nos employés, clients et partenaires à l'échelle mondiale. C'est aussi la confirmation que nos énergies sont déployées aux bons endroits afin d'offrir une valeur ajoutée durable à toutes nos parties prenantes », a déclaré Glenn Chamandy, président et chef de la direction. « En tant que l'un des plus grands fabricants de vêtements au monde, nous sommes conscients des retombées de nos opérations et continuons à assumer notre rôle de chef de file en nous assurant qu'aucun détail n'est oublié lors de la production et que celle-ci s'effectue de la façon la plus durable possible. »

La Société a récemment publié, pour la 12e année consécutive, son rapport pour le programme Gildan, engagement authentiqueMC. L'un des points saillants de la mise à jour 2015 est l'excellente performance de l'entreprise relativement aux objectifs qu'elle s'était fixés dans son plan quinquennal 2010-2015. Pendant cette période, Gildan a réduit l'intensité de ses émissions de gaz à effet de serre de 34 %, en plus de réduire de 14 % l'intensité de sa consommation d'énergie et de 17 % sa consommation d'eau par kilogramme de vêtements produit. Elle a aussi recyclé et transformé 89 % de ses matières résiduelles totales. La Société a également accru son utilisation de solutions d'énergies renouvelables et a généré 51 % de ses besoins énergétiques totaux grâce à l'utilisation de la biomasse. Gildan continue d'investir dans les nouvelles technologies et l'innovation pour favoriser son amélioration continue et ainsi réduire sa consommation d'énergie, l'intensité des GES qu'elle émet, sa consommation d'eau et sa production de matières résiduelles.

L'indice mondial de développement durable Dow Jones regroupe les chefs de file en matière de développement durable mondial et représente le premier 10 % des 2 500 plus grandes entreprises de l'indice S&P Global BMI (Broad Market Index), basé sur des critères économiques, environnementaux et sociaux pour le développement à long terme. C'est la référence principale permettant d'identifier les facteurs organisationnels les plus susceptibles de contribuer à la valeur ajoutée sur le long terme pour toutes les parties prenantes. Il demeure l'un des indices de classement les plus crédibles pour le développement durable.

À propos de Gildan

Gildan est l'un des principaux fabricants et spécialistes de la mise en marché 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 amincissants. La Société vend ses produits sous un portefeuille diversifié de marques qui lui appartiennent, dont les marques Gildan®, Gold Toe®, Anvil®, Comfort Colors®, Alstyle®, Secret®, Silks®, Kushyfoot®, Secret Silky®, Peds®, MediPeds® et Therapy Plus MC. La Société distribue également des chaussettes grâce à une licence exclusive pour les chaussettes de marque Under Armour® aux États-Unis, et commercialise aussi une large gamme de produits grâce à une licence mondiale pour la marque Mossy Oak®. Elle vend ses produits au moyen de deux principaux réseaux de distribution, soit les marchés des vêtements imprimés et de la vente au détail. La Société distribue ses produits au sein des marchés des vêtements imprimés aux États-Unis, au Canada, en Europe, en Asie-Pacifique et en Amérique latine. Sur les marchés de la vente au détail, la Société vend ses produits à un large éventail de détaillants principalement situés aux États-Unis et au Canada et elle 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, dans le bassin des Caraïbes, en Amérique du Nord et au Bangladesh. Ces installations 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 au détail. Gildan compte plus de 48 000 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 toute la chaîne d'approvisionnement de la Société. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles au www.gildan.com et au www.GildanAuthentique.com.

Renseignements pour les investisseurs :

Sophie Argiriou

(514) 343-8815

sargiriou@gildan.com

Renseignements pour les médias :

Garry Bell

(514) 744-8600

gbell@gildan.com

VENDREDI 26 AOÛT 2016 – GILDAN FAIT DON DE VÊTEMENTS AUX VICTIMES DES INONDATIONS EN LOUISIANE

Montréal, vendredi 26 août 2016 – Gildan Activewear Inc. (GIL; TSX et NYSE) annonce qu'elle fera don de vêtements,

notamment de t-shirts, de sous-vêtements et de chaussettes, aux victimes des inondations en Louisiane. Les articles seront offerts au bureau du shérif de la paroisse Orleans afin de soutenir les efforts de distribution de vêtements aux quelque 30 000 familles déplacées.

« Nos pensées vont aux résidents du sud-est de la Louisiane après ce terrible événement, » a déclaré Eric Lehman, président des produits de marque chez Gildan. « Nous répondons de nouveau aux besoins humanitaires dans les régions où nous sommes présents et nous espérons que ces quelques articles de base pourront offrir un peu de réconfort aux sinistrés de la Louisiane. »

Grâce au programme Gildan Gives, Gildan a encouragé ses quelque 2 600 employés aux États-Unis à se montrer généreux en s'engageant à effectuer un don équivalent à tous les dons en argent versés pour l'aide d'urgence.

À propos de Gildan

Gildan est l'un des principaux fabricants et spécialistes de la mise en marché 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®, Comfort Colors®, Alstyle®, Secret®, Silks®, Kushyfoot®, Secret Silky®, Peds®, MediPeds® et Therapy PlusMC. La Société distribue également des chaussettes grâce à une licence exclusive pour les chaussettes de marque Under Armour® aux États-Unis, et commercialise aussi une large gamme de produits grâce à une licence mondiale pour la marque Mossy Oak®. Elle vend ses produits au moyen de deux principaux réseaux de distribution, soit les marchés des vêtements imprimés et de la vente au détail. La Société distribue ses produits au sein des marchés des vêtements imprimés aux États-Unis, au Canada, en Europe, en Asie-Pacifique et en Amérique latine. Sur les marchés de la vente au détail, la Société vend ses produits à un large éventail de détaillants principalement situés aux États-Unis et au Canada et elle 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, dans le bassin des Caraïbes, en Amérique du Nord et au Bangladesh. Ces installations 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 47 000 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 toute la chaîne d'approvisionnement de la Société. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles au www.gildan.com et au www.GildanEngagementAuthentique.com.

Relations avec les médias :

Garry Bell
514-744-8600
gbell@gildan.com

MARDI 17 MAI 2016 - GILDAN DONNE À L'AIDE D'URGENCE POUR LES VICTIMES DES INCENDIES DE FORT MCMURRAY

Montréal, le mardi 17 mai 2016 – Gildan a annoncé aujourd'hui qu'elle fait un don d'une quantité importante de vêtements, dont des t-shirts, des sous-vêtements et des chaussettes, aux sinistrés de Fort McMurray. Le don, dont la valeur au détail dépasse les 400 000 \$, sera remis à l'Edmonton Emergency Relief Services Society (EERSS) qui a mis en place l'infrastructure nécessaire pour recevoir la cargaison et distribuer les biens aux personnes évacuées en raison des violents incendies de forêt.

« Nos pensées accompagnent les résidents de Fort McMurray et du nord de l'Alberta qui ont été forcés d'évacuer leur maison en laissant tout derrière eux, » a déclaré Glenn Chamandy, président et chef de la direction de Gildan. « L'un des piliers de notre programme de responsabilité sociale, intitulé Gildan : un engagement authentique, est de soutenir les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. C'est pourquoi nous sommes heureux de pouvoir venir en aide aux Canadiens qui se trouvent dans cette situation difficile. »

Dans le cadre du programme de dons de la Société, Gildan a annoncé qu'elle égalera les dons en argent qui pourront être faits par ses quelque 600 employés à travers le Canada pour l'aide d'urgence.

« Nous espérons que nos efforts aideront les résidents évacués de Fort McMurray dans le retour à la vie normale, » a ajouté M. Chamandy.

À propos de Gildan

Gildan est l'un des principaux fournisseurs et détaillants 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, dans le bassin des Caraïbes et aux États-Unis, 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. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles sur les sites Web de la Société, au www.gildan.com et au www.GildanEngagementAuthentique.com.

Relations avec les médias :

Garry Bell
Vice-président, communications et marketing corporatifs
514 744-8600

MARDI 10 MAI 2016 - GILDAN REMPORTE LE PRESTIGIEUX PRIX DISTINTIVO ESR® 2016

Montréal, le mardi 10 mai 2016 – Le Centre mexicain pour la philanthropie (Cemefi) et l'Alliance pour la responsabilité sociale des entreprises (Aliarse) ont décerné à Gildan® le prix Distintivo ESR® 2016, qui est remis aux entreprises d'Amérique latine considérées comme des chefs de file en matière de responsabilité sociale. Les deux organismes évaluent les efforts déployés par les entreprises d'Amérique latine en matière de responsabilité sociale et sélectionnent celles qui parviennent le mieux à respecter des normes établies dans des secteurs stratégiques.

Le prix Distintivo ESR® récompense le travail des entreprises qui s'engagent de manière volontaire et publique à assumer une responsabilité sociale et à implanter un système de gestion basé sur l'amélioration continue qui soit parfaitement intégré dans leur culture et leur stratégie d'affaires. Cette année, Gildan est la seule entreprise dans le secteur du vêtement au classement.

« C'est un honneur pour nous d'être reconnus par des organismes progressistes d'Amérique latine pour les efforts que nous déployons afin d'offrir de bonnes conditions de travail à nos employés, de minimiser notre empreinte écologique et de soutenir les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités », a déclaré Benito Masi, premier vice-président, Fabrication. « Chez Gildan, nous avons fait de la gestion responsable et durable un élément essentiel de notre modèle d'affaires et un facteur clé de notre croissance et notre succès futurs. »

Gildan s'est engagé à offrir des conditions de travail sécuritaires, justes et éthiques à ses employés, ainsi que certains autres avantages comme les soins de santé gratuits et la subvention du transport et des repas. La responsabilité de l'entreprise envers la santé et la sécurité de ses employés, la protection de l'environnement et le respect de son code de conduite est soutenue par un rigoureux processus de vérification. Gildan travaille aussi à évaluer les besoins des communautés dans lesquelles elle exerce ses activités. Dans les dernières années, cela a mené à des projets visant l'amélioration de l'infrastructure scolaire, l'implantation de programmes de santé et l'offre de programmes éducatifs afin d'améliorer la qualité de vie des employés et des communautés. L'entreprise travaille dans un esprit de collaboration et entretient des relations continues et constructives avec des organisations non gouvernementales, tant internationales que locales, afin de résoudre les problèmes qui touchent l'industrie du vêtement.

Gildan a reçu son prix lors d'une cérémonie qui a eu lieu au Mexique le 4 mai, dans le cadre de la neuvième conférence des entreprises citoyennes d'Amérique latine. <http://www.cemefi.org/esr/>

À propos de Gildan

Gildan est l'un des principaux fournisseurs et détaillants 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 amincissants. 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

Page 2

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, dans le bassin des Caraïbes et aux États-Unis, 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. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles sur les sites Web de la Société, au www.gildan.com et au www.GildanEngagementAuthentique.com.

Relations avec les médias :

Garry Bell
Vice-président, communications et marketing corporatifs
514 343-8600
gbell@gildan.com

11 SEPTEMBRE 2015 - LES VÊTEMENTS DE SPORT GILDAN INCLUSE DANS L'INDICE MONDIAL DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DOW JONES POUR LA TROISIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE

Montréal, le vendredi 11 septembre 2015 – Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (TSX et NYSE : GIL) a annoncé aujourd'hui que la Société a été incluse dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones (DJSI World) pour la troisième année consécutive, et ce, à compter du 21 septembre 2015.

Gildan est la seule entreprise nord-américaine du secteur « Textiles, vêtements et produits de luxe » à être incluse dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones.

« Nous sommes heureux d'être de nouveau inclus dans le DJSI World », souligne Glenn Chamandy, président et chef de la direction. « Nous sommes très fiers de cette réalisation et de partager cette reconnaissance avec nos 42 000 employés dévoués, de même qu'avec toutes nos parties prenantes et partenaires d'affaires à l'échelle mondiale. En tant qu'un des principaux fabricants mondiaux verticalement intégrés de vêtements de tous les jours pour toute la famille, nous reconnaissons d'emblée qu'un solide engagement envers des pratiques de responsabilité sociale d'entreprise, de même qu'une culture d'amélioration continue et d'investissement dans la plus récente technologie, sont tout aussi essentiels à notre succès. Notre présence dans le DJSI World Index en tant qu'unique entreprise nord-américaine de notre secteur offre une validation supplémentaire des efforts véritables déployés par Gildan afin de montrer la voie. Nous demeurons engagés à poursuivre ces efforts et nous reconnaissons qu'ils constituent une part essentielle de notre succès futur ».

Les indices de développement durable Dow Jones ont été lancés en 1999 en tant que premières données mondiales comparatives en matière de développement durable. Ces indices sont présentés par RobecoSAM en collaboration avec S&P Dow Jones Indices. Cette famille d'indices mesure la performance des actions des chefs de file mondiaux en fonction de critères économiques, environnementaux et sociaux. Les indices sont utilisés dans une optique comparative par les investisseurs qui intègrent des considérations liées au développement durable dans la composition de leurs portefeuilles et offrent une plateforme efficace d'engagement pour les entreprises souhaitant adopter les meilleures pratiques en matière de développement durable.

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

À propos de Gildan

Gildan est l'un des principaux fournisseurs de vêtements de base de marques de qualité pour la famille, incluant des t-shirts, des vêtements molletonnés, des chandails sport, des sous-vêtements, des chaussettes, des bas collants et des vêtements amincissants. 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, dans le bassin des Caraïbes et aux États-Unis, 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. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles sur les sites Web de la Société, au www.gildan.com et au www.GildanEngagementAuthentique.com.

- 30 -

PERSONNES-RESSOURCES :

Relations avec les investisseurs
Sophie Argiriou
Vice-présidente, communications avec les investisseurs
Tél.: (514) 343-8815
Courriel : sargiriou@gildan.com

Relations avec les médias
Geneviève Gosselin
Directrice, communications corporatives
Tél.: (514) 343-8814
Courriel : ggosselin@gildan.com

29 JUILLET 2015 - GILDAN MET EN LIGNE L'ÉDITION 2014 DE SON SITE WEB DÉDIÉ À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

Montréal, le mercredi 29 juillet 2015 – Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (TSX et NYSE : GIL) annonce aujourd'hui la mise en ligne d'une nouvelle édition de son site Web dédié à la responsabilité sociale d'entreprise (RSE), disponible au www.GildanEngagementAuthentique.com, qui a été mis à jour afin de refléter l'année 2014 et préparé en fonction des lignes directrices GRI-G4. Les réalisations de Gildan en matière de RSE pour l'exercice 2014, de même que son progrès vis-à-vis chacune de ses cibles, sont inclus dans cette mise à jour.

Tout au long de l'année, la Société a poursuivi le développement et la mise en œuvre de pratiques de premier plan dans l'industrie en ce qui concerne les conditions de travail, l'impact environnemental, le soutien aux communautés et l'offre de produits fabriqués de façon responsable. « Les programmes et les initiatives de Gildan en matière de RSE sont au cœur de la stratégie d'affaires globale de notre entreprise », souligne Glenn Chamandy, président et chef de la direction. « Nous demeurons engagés à investir dans notre intégration verticale et dans la mise en place des meilleures pratiques à travers notre organisation. Notre croissance et notre succès continu reposent sur la génération d'améliorations continues au niveau de nos activités et la délégation de pouvoirs à nos employés. »

Employés

Gildan souhaite maintenir des conditions de travail éthiques, sécuritaires et stimulantes à ses quelque 42 000 employés. En 2014, la Société a créé plus de 8 000 emplois à l'échelle mondiale afin de soutenir sa stratégie de croissance, tout en offrant près d'un million d'heures-personnes de formation à ses employés. Plus de 87 000 attentions médicales gratuites ont été offertes aux employés par l'entremise des cliniques médicales entièrement équipées de Gildan, situées dans ses installations de fabrication. En 2014, en vertu de l'engagement de Gildan envers les normes les plus élevées en matière de pratiques et de conditions de travail, un total de 244 audits internes et externes ont été réalisés dans les installations appartenant à Gildan et dans celles de ses sous-traitants. Dans le cadre de l'amélioration continue du programme de conformité sociale de la Société, et en ayant comme objectif de mettre de l'avant les meilleures pratiques dans l'industrie, Gildan a aussi entamé le processus de vérification des principaux fournisseurs de matières premières.

Environnement

Étant l'un des plus importants fabricants de vêtements de base au monde, Gildan possède un fort sens des responsabilités envers l'environnement. La Société est engagée à développer des solutions environnementales innovatrices visant à réduire son impact environnemental. En 2014, 53 % de l'énergie totale de Gildan provenait de sources d'énergie renouvelable et la Société a réutilisé ou recyclé plus de 90 % des matières résiduelles générées dans le cadre de ses activités. Gildan a surpassé plus tôt que prévu certaines des cibles environnementales qui avaient été établies pour 2015. Par exemple, la Société avait établi une cible de réduction de l'intensité de ses émissions de gaz à effet de serre de 20 % d'ici 2015 par rapport à l'année de référence 2010. En 2014, Gildan avait déjà réduit de 45 % l'intensité de ses émissions de gaz à effet de serre.

Communautés

Gildan a continué à jouer un rôle actif dans la communauté par l'entremise de sa contribution et de son implication, en investissant dans des activités et des infrastructures éducatives, et en mettant l'accent sur les régions dans lesquelles elles possèdent des installations. Par exemple, la Société a investi dans le programme EDUCANDO en République dominicaine, qui offre son soutien à des activités se déroulant dans les écoles primaires et qui visent à reconnaître l'excellence académique des étudiants. Gildan a également effectué un investissement important afin de procéder à des rénovations dans deux écoles situées à Choloma, au Honduras, et ce, dans le but d'offrir aux étudiants un meilleur environnement.

Produits

En 2014, nous avons complété une analyse du cycle de vie à l'échelle de notre organisation et mené des analyses du cycle de vie pour 24 produits. Les analyses ont été effectuées en prenant en compte trois années de données, nous permettant ainsi de faire un meilleur exercice comparatif. Nous sommes heureux de mentionner qu'au cours de la période d'évaluation de trois ans, l'impact de la phase de fabrication du cycle de vie a diminué en ce qui concerne les indicateurs relatifs au changement climatique et aux ressources, et ce, principalement en raison de la mise en place des systèmes de génération de vapeur à partir de biomasse dans les installations du complexe de Rio Nance.

GRI-G4

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) – « Exhaustif ». Gildan a soumis les informations divulguées pour 2014 au Materiality Disclosures Service de GRI et a obtenu la confirmation qu'au moment de la mise en ligne de son 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.

À propos de Gildan

Gildan est l'un des principaux fournisseurs de vêtements de base de marques de qualité pour la famille, incluant des t-shirts, des vêtements molletonnés, des chandails sport, des sous-vêtements, des chaussettes, des bas collants et des vêtements amincissants. 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, dans le bassin des Caraïbes et aux États-Unis, 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. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles sur les sites Web de la Société, au www.gildan.com et au www.GildanEngagementAuthentique.com.

-30 -

PERSONNE-RESSOURCE :

Relations avec les médias
Geneviève Gosselin
Directrice, communications corporatives
Tél. : 514 343-8814
Courriel : ggosselin@gildan.com

4 MARS 2015 - GILDAN REMETTRA 3,5 MILLIONS DE DOLLARS US À DES PROJETS COMMUNAUTAIRES AU HONDURAS

Gildan remettra 3,5 millions de dollars US à des projets communautaires au Honduras

- Les fonds seront distribués par l'entremise de FUNDEIH (Fondation pour le développement intégral du Honduras).
- Les fonds du don seront utilisés pour financer des projets liés à l'éducation, la santé, les conditions de vie et l'habitation dans la région nord du pays.

Montréal, le mercredi 4 mars 2015 - Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (GIL: TSX and NYSE) a annoncé aujourd'hui qu'elle remettra la totalité d'une subvention totalisant plus de 3,5 millions de dollars US (plus de 74 millions de lempiras) qu'elle recevra du gouvernement du Honduras. La totalité de la subvention sera remise à des projets communautaires spéciaux sélectionnés par Gildan, de même qu'à d'autres projets choisis en collaboration avec FUNDEIH (Fondation pour le développement intégral du Honduras) et le bureau de la Première dame du Honduras. Gildan a choisi quatre projets clés visant à améliorer l'éducation et les services de santé dans la région nord du Honduras, où ses installations sont situées, ainsi qu'à faciliter l'accès à l'habitation pour ses employés.

Cette initiative privée sans précédent est financée par le biais de fonds que Gildan recevra du gouvernement du Honduras en lien avec sa participation à un programme d'emploi nommé « Con Chamba Vivís Mejor » (Nous vivons mieux avec un emploi). « L'impact positif de Gildan sur la création d'emplois dans le pays nous permet, dans le cadre de ce programme, de recevoir une subvention spéciale de la part du gouvernement, que nous avons choisi de redistribuer dans son entièreté dans des projets liés à l'éducation, aux soins de santé et à l'habitation, puisque nous croyons qu'ils auront une incidence significative dans les communautés dans lesquelles nos employés vivent », a expliqué Benito Masi, premier vice-président, fabrication, chez Gildan. « En 2014 seulement, Gildan a généré plus de 7 000 nouveaux emplois au Honduras, faisant de notre entreprise le plus important recruteur au pays dans le cadre de ce programme », a-t-il ajouté.

La majorité des fonds sera investie dans les principaux projets suivants :

- Le programme de bourses d'études Dejando Huella (Laisser une empreinte) de l'**Instituto Politécnico Centroamericano** (IPC), une institution chef de file de l'éducation technique en Amérique centrale, dont la création a été mise de l'avant par Gildan en 2005. Le don couvrira des bourses d'études d'une durée de deux ans dont bénéficieront environ 1 200 étudiants provenant de milieux défavorisés, qui se verront offrir l'occasion de poursuivre gratuitement des études techniques. Ce don marquera la dixième année consécutive de la contribution de Gildan auprès de cette institution.
- L'agrandissement de l'**hôpital Leonardo Martínez Valenzuela**, situé dans la ville de San Pedro Sula, où une portion significative des employés de Gildan réside. Chaque année, plus de 16 000 naissances ont lieu dans cet hôpital et environ 800 examens médicaux sont effectués chaque jour.
- Le réaménagement de la **garderie Colonia Lopez Arellano** dans la ville de Choloma, où est situé le plus important centre de fabrication de Gildan, afin d'améliorer l'étendue et la qualité des services dont bénéficient les quelque 100 enfants qui fréquentent ce centre chaque jour.
- Un **programme d'habitation** dont bénéficieront directement environ 200 employés de Gildan. La Société établira les critères relatifs au fonctionnement de ce programme, qui seront communiqués ultérieurement.

Grâce au soutien de la Première dame, Ana Garcia de Hernandez, Gildan a sélectionné d'autres projets qui recevront la balance des fonds :

- Des programmes de protection de l'enfance développés en collaboration avec l'**UNICEF** afin de fournir de l'aide à des orphelins et des enfants vivant dans des communautés grandement démunies et à risque de subir de la violence, de l'exploitation et de l'abus.
- Plusieurs **écoles**, qui seront identifiées par Gildan et FUNDEIH, verront leurs installations sanitaires améliorées offrant ainsi un environnement plus sain pour les étudiants.
- De nombreuses activités culturelles seront développées et mises en place dans les communautés à haut risque en tant que moyen afin de **prévenir la violence** parmi les jeunes.
- Des centres offrant des activités de loisir destinées aux **citoyens âgés** seront construits.

Les fonds investis dans ces projets seront entièrement vérifiés par une tierce partie de renommée mondiale.

« Nous aimerions encourager les autres joueurs internationaux clés de l'industrie textile, de même que des autres industries, à également réinvestir les fonds qu'ils recevront de la part du gouvernement dans le cadre du programme Con Chamba Vivís Mejor afin d'améliorer les conditions de vie au Honduras », a ajouté M. Masi.

Comptant plus de 27 000 employés dans le pays, Gildan est parmi les plus importants employeurs privés au Honduras, où la majorité de ses installations de fabrication est située. À travers les années, Gildan a été un contributeur clé au développement économique local au Honduras par l'entremise de dépenses d'investissement dans des installations ultra-modernes offrant des conditions de travail de premier plan, de la création continue d'emplois et un soutien aux entreprises locales, de même que des investissements continus dans des projets communautaires locaux qui ont un impact sur le bien-être et l'éducation des individus.

À propos de Gildan

Gildan est l'un des principaux fournisseurs de vêtements de base de marques de qualité pour la famille, incluant des t-shirts, des vêtements molletonnés, des chandails sport, des 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® et Gold Toe®, et leurs sous-marques, ainsi que les marques Anvil®, Comfort Colors®, Secret®, Silks® et Therapy Plus^{MC}. La Société possède également une licence pour les chaussettes de marques 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 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, afin de répondre efficacement aux besoins en réapprovisionnement de ses clients dans les marchés des vêtements imprimés et de la vente au détail. Gildan compte environ 43 000 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. Des informations additionnelles sur Gildan et sur ses pratiques et initiatives en matière de citoyenneté corporative sont disponibles sur les sites Web de la Société, au www.gildan.com et au www.GildanEngagementAuthentique.com.

À propos de « Con Chamba Vivís Mejor »

Le programme « Con Chamba Vivís Mejor » a été mis sur pied au Honduras par le biais du décret exécutif PCM-04-2014 dans le but de créer les conditions nécessaires afin d'intégrer sur le marché du travail la population sans emploi, qui est vulnérable et à risque d'exclusion sociale. En guise d'incitatif à participer au programme, le gouvernement hondurien reconnaît chaque entreprise en remettant, pour chaque employé embauché dans le cadre de ce programme et qui parvient à obtenir un emploi formel ou permanent, la moitié du salaire minimum remis pour les trois premiers mois de travail.

- 30 -

PERSONNES-RESSOURCES :

Relations avec les médias pour Gildan - siège social

Anik Trudel

Vice-présidente, communications corporatives

Tél.: 514 340-8919

Courriel : atrudel@gildan.com

Relations avec les médias pour Gildan - Honduras

Claudia Sandoval

Vice-présidente, citoyenneté corporative

Tél.: 504 2669-6638

Courriel : csandoval@gildan.com

404 Not Found

nginx/1.12.0

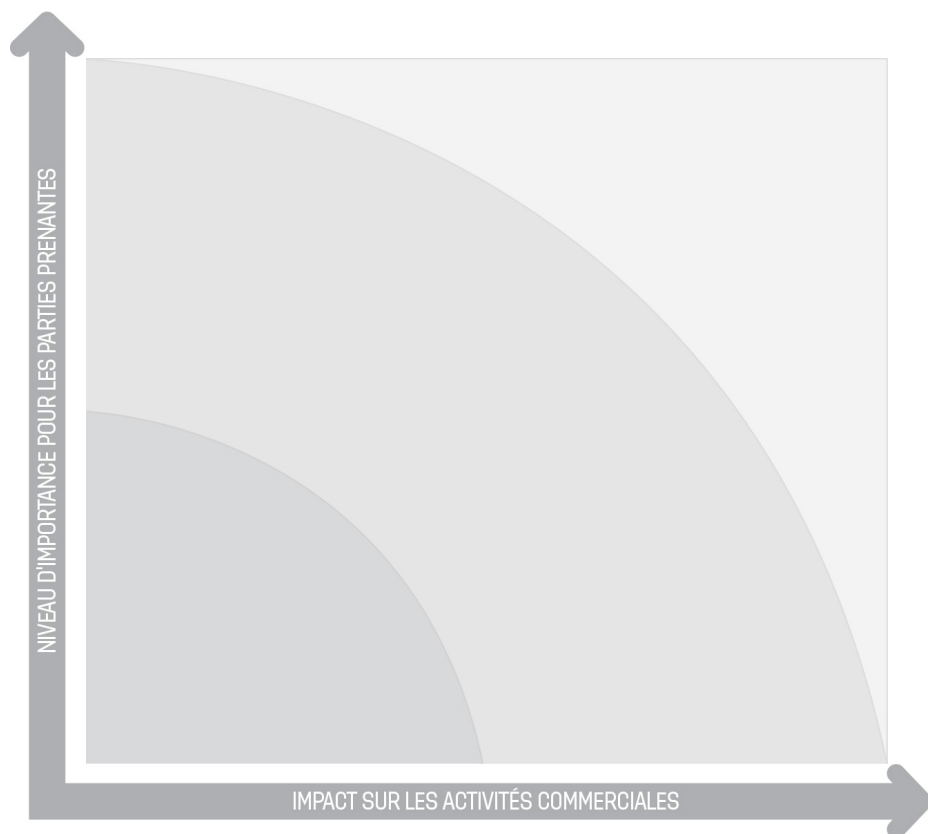
404 Not Found

nginx/1.12.0

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

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

ACCUEIL



- | | | |
|--|--|---|
| ■ Activités | ■ Régie d'entreprise et risques | ■ Employés du siège social |
| ■ Employés de fabrication | ■ Volet social | ■ Volet environnemental |

Les sujets sont traités en fonction des catégories suivantes:

- | | |
|--|--|
| | Sujets qui sont traités en détails, en incluant, lorsque possible, des indicateurs clés de performance mesurables ou des cibles et objectifs. Ces sujets sont au cœur de l'élaboration de notre stratégie relative au développement durable. |
| | Sujets qui sont traités dans ce site Web, avec ou sans indicateurs clés de performance mesurables. |
| | Sujets qui ne sont pas du tout abordés ou qui ne sont pas traités en détail. |



En 2016, les taux de blessures et de gravité ont diminué de 33 % et 76 % respectivement dans notre installation au Bangladesh.



En 2016, 144 000 visites ont été enregistrées dans nos cliniques médicales en Amérique centrale et en République dominicaine et plus de 34 000 visites ont été enregistrées au Bangladesh.

ACCUEIL

Gildan a la capacité d'attirer et de retenir les personnes les plus talentueuses en grande partie grâce à sa réputation exceptionnelle dans les pays où elle exerce ses activités. Chez Gildan, nous apprécions nos employés et c'est ce qui nous distingue. Nous demandons à ceux qui travaillent pour nous de nous donner le meilleur d'eux-mêmes. En échange, nous croyons qu'il est de notre devoir de leur offrir un environnement de travail sécuritaire, gratifiant et stimulant. Cette idée est mise en pratique chaque jour.

La Société s'efforce de répondre quotidiennement aux besoins de ses employés dans les différentes régions où elle exerce ses activités. On retrouve un large éventail de cultures représentant divers systèmes économiques, politiques, légaux et sociaux dans nos installations d'Amérique du Nord, d'Amérique centrale, du bassin des Caraïbes, d'Asie et d'Europe. Globalement, nous demeurons engagés dans l'implantation des meilleures conditions de travail dans le secteur du vêtement au profit des 48 000 employés dont nous dépendons pour réussir.



CODE DE CONDUITE

Lignes directrices pour une éthique en milieu de travail

Notre Code de conduite guide nos activités dans l'ensemble de nos installations et énonce clairement notre position sur diverses questions liées aux pratiques de travail.



CONDITIONS DE TRAVAIL

Création d'un environnement de travail éthique et stimulant

En offrant des conditions de travail concurrentielles, nous cherchons constamment à attirer, à stimuler, à développer et à retenir les personnes les plus talentueuses dans toutes les régions où nous opérons.



CONFORMITÉ SOCIALE

Engagement envers les normes de travail les plus élevées

Afin de respecter notre engagement envers nos employés, nos clients et nos partenaires, qui consiste à satisfaire ou à surpasser les exigences strictes de notre Code de conduite, nous réalisons chaque année une série d'audits internes ind ...



PROGRAMMES POUR NOS EMPLOYÉS

Soutien de nos employés et de leurs communautés

Nous créons et mettons en place des programmes pertinents pour communiquer et interagir avec nos employés afin de mieux les soutenir dans les différentes sphères de leur vie.



ACCUEIL

Politiques et procédures

Cible:

Intégrer la méthodologie Social Compliance Initiative SCI de la Fair Labor Association (FLA) dans le programme de conformité sociale actuel et les pratiques et outils de surveillance associés.

Échéancier:

2014

Progrès:

L'introduction de la SCI par la FLA, en 2012, nous a amenés à réévaluer notre objectif précédent et à aligner notre système de gestion de la conformité sociale sur le programme SCI. En 2011, nous avons commencé à réévaluer notre programme de conformité sociale en vue d'adopter une approche de gestion plus complète basée sur la méthodologie SCI. Nous avons finalement terminé cette évaluation ainsi que nos nouvelles normes sociales et environnementales que nous allons commencer à déployer dans nos installations et celles de nos sous-traitants en 2017. En plus d'intégrer la méthodologie SCI, nous avons également mené une analyse comparative des pratiques exemplaires du secteur, dont les résultats seront également incorporés dans notre nouvelle approche.



Cible:

Poursuivre l'implantation du programme d'ergonomie de Gildan dans toutes nos installations de couture et de fabrication de textiles et de bonneterie au Honduras (jusqu'au niveau 5 du modèle de renommée internationale l'ECNC Ergonomic Center of North Carolina)

Échéancier:

2014

Progrès:

Après sept années d'expérience à mettre en œuvre un modèle exhaustif et structuré basé sur la matrice de maturité de l'ECNC, nous croyons que nous avons réalisé de grandes choses, même si nous avons rencontré des défis. Ces derniers nous ont permis de prendre du recul et d'évaluer l'avenir en ce qui a trait à la façon dont nous allons continuer d'améliorer et de maintenir cet engagement envers le bien-être ergonomique. Malgré les progrès importants réalisés par rapport à la mise en œuvre du modèle de maturité de l'ECNC, ce ne sont pas toutes les installations qui ont atteint le niveau prévu par le modèle. Nos efforts ont produit d'importantes réalisations, comme définir une politique sur l'ergonomie, développer des programmes de formation, favoriser la participation et la sensibilisation des employés et promouvoir de façon continue l'évaluation des risques et la gestion du changement. L'année 2017 sera l'année pour évaluer ces réalisations par rapport aux défis et aux nouvelles complexités du processus de fabrication. D'ici la fin de l'année, nous prévoyons introduire une nouvelle cible clairement définie pour notre programme d'ergonomie.



Santé et sécurité

Cible

Réduire les taux d'accidents de travail et de gravité de 10 %

Échéancier:

2017

Progrès:

Réduire le taux d'accidents de travail et le taux de gravité d'au moins 10 % à l'échelle mondiale d'ici la fin de 2017. Gildan prévoit atteindre cette cible en continuant de surveiller les critères de mesure liés à la santé et la sécurité, en s'efforçant d'améliorer la prévention et la gestion des accidents en identifiant les causes fondamentales à l'origine des accidents et en établissant les mesures correctives nécessaires.





ACCUEIL

En tant qu'entreprise socialement responsable, Gildan s'engage au traitement juste et éthique des personnes, et ce, à l'échelle de toute sa chaîne d'approvisionnement. L'exercice responsable de nos activités et le respect des droits de la personne font partie des valeurs de base de Gildan. De la théorie à la pratique, nous donnons les moyens à nos employés d'agir de manière responsable et de s'exprimer lorsqu'ils font face à l'adversité, sans devoir craindre de faire l'objet de représailles.

Chez Gildan, nous interdisons formellement toute forme de travail forcé ou de travail des enfants dans la confection de nos vêtements. Malgré la reprise des préoccupations mondiales envers ces enjeux importants liés aux droits de la personne et à leurs répercussions au sein de chaînes d'approvisionnement complexes et souvent mal comprises, il n'y a jamais eu de vrai cas de travail forcé ou de travail des enfants dans les installations appartenant à Gildan. Nous poursuivons dans cette voie grâce à l'application de notre Code de conduite rigoureux et à une surveillance systématique du respect des normes en matière de conformité sociale.

Gildan collabore également avec des parties prenantes externes et a participé à plusieurs initiatives de l'industrie visant à enquêter sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement ainsi que sur la capacité des marques prévenir la violation des droits de l'homme dans le contexte de leurs activités. En 2016, l'entreprise a fait partie d'une analyse comparative de KnowTheChain.org comme référence dans les domaines du vêtement et des chaussures. Gildan a aussi été candidate pour un prix aux Stop Slavery Awards de Thomson Reuter Foundation et a été incluse dans l'indice *Fashion Transparency Index* de *Fashion Revolution*.

En tant qu'entreprise apprenante, Gildan a pu bénéficier grandement des diverses collaborations et interactions avec ces parties prenantes. Nos expériences nous ont menés à comprendre l'importance de donner une voix à nos travailleurs grâce à la mise en place de programmes et d'initiatives qui facilitent le dialogue et qui fournissent des voies de communication appropriées afin que les employés puissent donner leur opinion et que nous puissions mieux les écouter.

La politique en matière de droits de l'homme de Gildan peut être téléchargée  [ici](#).



ACCUEIL

Élaboré d'abord en 2005 et mis à jour la dernière fois en 2016, le Code de conduite de Gildan régit les activités quotidiennes de la Société, en mettant de l'avant des lignes directrices claires qui visent à maintenir un milieu de travail éthique. L'équipe de direction de Gildan a établi ces principes directeurs en fonction 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 les principes de la WRAP établissent un ensemble de pratiques exemplaires faisant l'objet d'un commun accord en ce qui a trait à la responsabilité sociale.

Notre Code de conduite affirme sans équivoque notre position sur d'importantes questions relatives à la main-d'œuvre, notamment le travail des enfants, le travail forcé, la rémunération, les heures de travail, les heures supplémentaires, la santé et la sécurité, ainsi que sur les pratiques exemplaires que Gildan estime essentielles pour l'organisation et ses employés.

Gildan a récemment mis à jour son Code de conduite afin que ses principes s'harmonisent mieux avec ceux de la FLA. Le changement le plus marquant est celui qui a été apporté à la disposition sur la rémunération, qui soutient maintenant l'idée selon laquelle les employés sont suffisamment rémunérés pour répondre adéquatement à leurs besoins de base et qu'ils disposent d'un revenu discrétionnaire. Pour en savoir davantage sur l'approche de Gildan en matière de rémunération et de salaire suffisant, consultez la section Salaires et avantages sociaux.

Tous les employés sont tenus de respecter le Code de conduite de Gildan. Dans le cadre du lancement de notre Code de conduite mis à jour, une formation formelle sera offerte à tous les employés.

Cliquez ici (pdf - 72.9Kb) pour télécharger le Code de conduite de Gildan en format affiche.

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

COMMUNICATIONS INTERNES ET PROGRAMMES DE FORMATION

Tous les nouveaux employés sont informés du Code de conduite de Gildan par l'entremise du processus formel d'accueil et d'intégration des nouveaux employés, qui est supervisé par les services des ressources humaines et de la responsabilité sociale. Nous documentons ce processus en demandant aux nouveaux employés de confirmer par écrit qu'ils ont lu et compris le 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. Dans l'ensemble, ces mesures permettent aux nouveaux employés d'acquérir une connaissance du Code de conduite de Gildan et du concept de citoyenneté corporative au sein de notre organisation.

Des formations de perfectionnement sur le Code de conduite de Gildan ou d'autres sujets relatifs à la citoyenneté corporative sont offertes périodiquement afin de prévenir ou de régler les problèmes potentiels pouvant émerger en milieu de travail. En 2015, une formation de perfectionnement sur le Code de conduite a été dispensée à tous les employés de nos installations de couture, de textiles et de sérigraphie au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine. En 2016, la portée de ce programme a été élargie pour inclure notre installation intégrée au Bangladesh.

En 2014, le Code de conduite a été présenté aux employés de la société nouvellement créée, Les Vêtements Gildan (Canada) SEC. Une formation plus approfondie a suivi en 2016. De plus, les employés des installations de Comfort Colors ont bénéficié d'une formation sur le Code de conduite peu de temps après l'acquisition de cette société en 2015.

La version originale anglaise du Code de conduite a été traduite dans plusieurs des langues qui sont parlées dans les diverses régions où nous opérons. Ainsi, le Code de conduite est maintenant publié en anglais, espagnol, français, créole haïtien, polonais, bengali, chinois, vietnamien, khmer, ourdou et coréen, conformément aux principales langues parlées par les employés dans nos installations et dans celles de nos sous-traitants.

GUIDE SUR LA CONFORMITÉ DURABLE EN MATIÈRE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Le Guide sur la conformité durable en matière sociale et environnementale de Gildan est un outil de référence des plus complets qui résume les principes des conventions de l'Organisation internationale du travail, y compris les normes et les politiques qui doivent être mises en œuvre afin de protéger et de promouvoir les droits des travailleurs. En particulier, ce guide présente les éléments suivants :

1. une explication détaillée de la marche à suivre pour mettre en place une approche intégrée visant à respecter les indicateurs de conformité de Gildan, y compris un chapitre soulignant l'importance et la valeur concrète de l'intégration de la conformité sociale et environnementale dans les systèmes de gestion existants d'une installation;
2. les avantages de mettre en œuvre une approche à la conformité sociale et environnementale qui est axée sur les systèmes plutôt qu'une approche fragmentée qui est fondée sur les problématiques; une explication des éléments d'une approche à la conformité sociale qui est axée sur les systèmes; un diagramme d'implantation simple pour l'instauration d'un système de gestion de la conformité sociale;
3. les politiques et les procédures à mettre en œuvre pour chaque fonction liée à l'emploi. Ce guide contient des chapitres individuels sur les sujets suivants :

- Relation d'emploi
- Travail forcé
- Relations de travail
 - Liberté d'association
- Travail des enfants
 - Harcèlement et abus
 - Mesures disciplinaires et congédiement
- Mécanismes de règlement de griefs

- Durée du travail
- Rémunération et avantages sociaux
- Santé et sécurité
- Protection environnementale
- Utilisation de dortoirs

L'équipe de la responsabilité sociale d'entreprise chez Gildan collabore continuellement avec les équipes de direction de ses propres installations, ainsi que celles de ses sous-traitants, afin d'améliorer leur conformité aux normes du travail.



ACCUEIL

Introduction

La *Loi californienne sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement* de 2010 et la *Loi britannique sur l'esclavage moderne* de 2015 exigent que certains détaillants et fabricants de biens soient transparents concernant les efforts qu'ils déploient pour abolir l'esclavage moderne et la traite de personnes au sein de leurs chaînes d'approvisionnement et de leurs propres activités commerciales.

Gildan s'est engagée à maintenir des normes éthiques élevées dans toutes ses activités et pratiques commerciales à travers le monde, et par conséquent, ne tolère aucune forme d'esclavage moderne ou de traite de personnes. Nous nous conformons aux codes établis par la *Fair Labour Association* (« **FLA** ») et la *Worldwide Responsible Accredited Production* (« **WRAP** »), qui incluent des dispositions strictes sur les travaux forcés et le travail des enfants, notamment sur la traite de personnes et l'esclavage.

Cet engagement est d'ailleurs illustré par le fait qu'en 2007, Gildan est devenu le premier fabricant de vêtements verticalement intégré à voir son programme de conformité sociale être certifié par la FLA. Depuis 2013, Gildan est aussi incluse dans l'indice mondial de développement durable Dow Jones (« **DJSI World** »), soit la seule entreprise nord-américaine du secteur « Textiles, vêtements et produits de luxe » à y être inscrite actuellement. Gildan est aussi très heureuse d'avoir été incluse cette année, et pour la première fois, dans l'indice nord-américain de développement durable Dow Jones (DJSI). L'examen annuel du DJSI est basé sur une analyse approfondie qui aborde, entre autres, des questions liées aux normes de la chaîne d'approvisionnement et aux pratiques de travail.

En juin, Vision Mondiale Canada a publié un rapport concernant le travail des enfants et le travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement des produits de consommation canadiens. Le rapport présentait les résultats de l'évaluation d'entreprises canadiennes basée sur différentes catégories, y compris l'engagement public, le code de conduite des fournisseurs, la formation, les audits, les résultats des audits, les griefs et les redressements, et la divulgation autonome. Gildan a été nommée à titre d'exemple du secteur des produits textiles et vestimentaires pour ses pratiques exemplaires et elle a de fait obtenu la meilleure cote parmi toutes les entreprises canadiennes des diverses industries évaluées par Vision Mondiale Canada. Le rapport cite Gildan comme étant l'une des rares entreprises à montrer la voie en matière de présentation de rapports détaillés et transparents. Cette déclaration présente un aperçu des actions entreprises par Gildan pour prévenir l'esclavage moderne et la traite de personnes dans ses chaînes d'approvisionnement et ses propres activités commerciales.

Nos activités commerciales et notre chaîne d'approvisionnement

Gildan possède et opère des installations de production à grand volume et verticalement intégrées, qui sont principalement situées en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes, en Amérique du Nord et au Bangladesh. Ces installations sont stratégiquement situées afin de répondre efficacement aux besoins en réapprovisionnement rapide des clients de Gildan dans les marchés des vêtements imprimés et de la vente de détail. Avec plus de 48 000 employés à travers le monde, Gildan exerce ses activités en faisant preuve d'un solide engagement envers le maintien de pratiques environnementales et de travail inégalées dans l'industrie, et ce, à l'échelle de sa chaîne d'approvisionnement et conformément à son programme de responsabilité sociale d'entreprise qui est intégré dans la stratégie commerciale à long terme de la Société.

La grande majorité de nos produits sont fabriqués dans nos propres installations. Alors que nous fabriquons à l'interne la majorité des produits que nous vendons, nous avons également des sources d'approvisionnement qui représentent moins de 20 % du total de notre volume de production. Nous utilisons aussi les services de sous-traitants en couture, quoique dans une moindre mesure, pour répondre à certaines de nos exigences en la matière.

Nos politiques visant l'esclavage et la traite de personnes

Notre Code d'éthique exhaustif, qui s'adresse à tous les groupes et qui s'applique à tous les directeurs, administrateurs et employés de Gildan à travers le monde, établit les normes d'intégrité de la Société et ses attentes en matière de comportement éthique. En plus de réaffirmer notre engagement envers les pratiques équitables en milieu de travail, il sert de cadre pour les activités et pratiques commerciales de la Société dans le monde, ainsi que de guide aux employés pour les aider à prendre des décisions qui correspondent aux valeurs et aux principes de base de Gildan.

En plus de son Code d'éthique, Gildan a aussi mis en œuvre un Code de conduite qui fournit de plus amples détails sur notre position relativement à un grand éventail de pratiques de travail et qui encadre les activités dans toutes nos installations. Notre Code de conduite s'appuie sur les conventions de l'Organisation internationale du travail et comprend certains principes établis par la *Fair Labor Association* (« **FLA** »), ainsi que certaines pratiques exemplaires faisant l'objet d'un commun accord en ce qui a trait à la responsabilité sociale d'entreprise. Notre Code de conduite cite explicitement que « Gildan et ses partenaires commerciaux n'auront pas recours au travail forcé, y compris le travail en milieu carcéral, la main-d'œuvre engagée à long terme, le travail servile ou toute autre forme de travail forcé. »

De plus, les normes de travail décrites dans notre Code de conduite sont appuyées par des procédures précises et des exigences pratiques qui sont expliquées dans le *Guide sur la conformité durable en matière sociale et environnementale de Gildan*, qui est fourni à tous nos sous-traitants de fabrication.

Finalement, notre politique de dénonciation encourage les employés à dénoncer les écarts de conduite réels ou présumés, ainsi que toute préoccupation liée à la violation des droits de l'homme, comme l'esclavage et la traite de personnes. Tous les signalements reçus par l'entremise des diverses voies de communication à la disposition de nos employés, y compris notre ligne téléphonique pour l'éthique et l'intégrité, sont soumis à des enquêtes exhaustives, et des mesures correctives appropriées sont entreprises.

Vérification de la chaîne d'approvisionnement des produits afin d'évaluer et de gérer les risques de traite de personnes et d'esclavage

Gildan est engagée à s'approvisionner en produits et en matières premières auprès de fournisseurs qui adoptent des pratiques responsables. La Société détermine et évalue les risques potentiels associés à sa chaîne d'approvisionnement en réalisant une vérification préalable des partenaires commerciaux potentiels avant de conclure toute entente d'approvisionnement. Une telle évaluation prend d'abord en considération les risques inhérents et potentiels en fonction du type d'industrie et de l'emplacement géographique et comprend, lorsque cela est approprié, des questionnaires et des vérifications locales. Dans certains cas, Gildan confiera à un fournisseur

de services de vérification externe le mandat de réaliser ces vérifications en son nom.

Notre vérification préalable sert à guider nos décisions commerciales et permet d'assurer que toutes les installations fabriquant nos produits respectent notre Code de conduite ainsi que les lois locales et internationales. Lorsqu'il y a des risques potentiels de violations des droits de l'homme, comme l'esclavage ou la traite de personnes, Gildan choisira de ne pas s'engager dans une relation commerciale particulière jusqu'à ce que ces risques puissent être prévenus. À titre d'exemple, Gildan s'est engagée à interdire l'utilisation du coton provenant de l'Ouzbékistan en raison des préoccupations liées à la pratique du travail forcé dans l'industrie du coton ouzbek. Ou encore, Gildan évite d'utiliser certains minerais provenant de la République démocratique du Congo et des pays limitrophes (on les qualifie de « minerais de conflit »). Pour plus d'information sur ces deux engagements, visitez l'adresse http://www.genuinegildan.com/fr/produits/matieres_premieres/.

Pour plus d'information sur notre processus de vérification préalable visant les sous-traitants, visitez l'adresse <http://www.genuinegildan.com/fr/employees/code-de-conduite/sous-traitants-et-fournisseurs/>.

Audits pour évaluer la conformité des fournisseurs aux normes de la Société en matière de traite de personnes et d'esclavage dans les chaînes d'approvisionnement

Afin d'assurer le respect de notre Code de conduite, nous réalisons des audits internes indépendants et des audits de tierces parties sur les conditions de travail dans nos installations et dans les installations des sous-traitants fabriquant nos produits. La plupart des audits sont menés par nos vérificateurs internes qualifiés, mais dans certains cas, les services de vérificateurs tiers sont retenus. Certains de nos sous-traitants de fabrication 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 certains de nos clients. L'objectif de Gildan est de visiter chaque année la totalité de ses installations de fabrication ainsi que celles de ses sous-traitants. Chaque sous-traitant de fabrication est évalué en fonction des risques et est soumis à un audit au moins une fois au cours d'une période de 18 mois.

Le Code de conduite de Gildan constitue le fondement de tous les audits réalisés dans les installations de nos sous-traitants de fabrication. Les évaluations sont également basées sur les normes décrites dans le Guide sur la conformité durable en matière sociale et environnementale de Gildan.

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.

Pour plus d'information sur nos pratiques d'audit, visitez l'adresse <http://www.genuinegildan.com/fr/employees/social-compliance/>.

Certification que les matières premières utilisées dans la production sont conformes aux lois en matière d'esclavage et de traite de personnes

Afin d'assurer que les sous-traitants de fabrication et les principaux fournisseurs de Gildan respectent l'engagement de l'entreprise contre l'esclavage et la traite de personnes, et y adhèrent, nous demandons à nos fournisseurs d'attester par écrit qu'ils adhéreront au Code de conduite de Gildan ainsi qu'à toutes les lois applicables. De telles attestations sont comprises dans les contrats signés par les sous-traitants de fabrication et les principaux fournisseurs ou font partie intégrante du processus de certification annuelle de ces derniers (s'il y a lieu).

De plus, dans les cas pertinents, nous exigeons également que les sous-traitants de fabrication et les fournisseurs signent des attestations de conformité relativement à notre interdiction d'utiliser le coton ouzbek ou les « minerais de conflit ». Pour plus d'information sur ces initiatives, visitez l'adresse http://www.genuinegildan.com/fr/produits/matieres_premieres/.

Normes de responsabilisation et procédures internes à l'intention des employés ou des sous-traitants ne respectant pas les normes de la Société en matière d'esclavage et de traite de personnes

Gildan prend très au sérieux la non-conformité aux exigences de son Code de conduite en matière d'esclavage et de traite de personnes. Si des cas de non-conformité se produisent, nous prenons des mesures correctives pour contrôler, traiter et résoudre la situation dans les plus brefs délais. Ces mesures correctives peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi chez Gildan, ou la résiliation d'une entente commerciale avec Gildan.

Gildan opéra d'abord pour une stratégie de résolution viable avec les fournisseurs qui n'ont pas réussi à se conformer parfaitement à notre Code de conduite. 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. Toutefois, la Société se réserve le droit de mettre fin à une relation d'affaires avec un sous-traitant si elle le juge nécessaire.

Pour plus d'information sur nos mécanismes de responsabilisation interne, visitez l'adresse http://www.genuinegildan.com/fr/employees/conditions-de-travail/mecanismes_reglement-des-griefs/

Formation sur la traite de personnes et l'esclavage

Gildan demande à tous ses employés de lire et de comprendre son Code d'éthique et de signer une attestation de leur conformité aux dispositions dès leur embauche. De plus, au cours de l'année 2016, tous les employés ont participé à une formation interactive en ligne sur notre Code d'éthique. Nous offrons aussi régulièrement des formations ciblées à nos équipes internes de vérification qui travaillent étroitement avec nos équipes de gestion et nos sous-traitants afin d'assurer que toutes les personnes concernées connaissent bien nos exigences et qu'elles comprennent les enjeux liés à la conformité sociale et aux droits de l'homme. Les employés qui travaillent dans nos installations de fabrication reçoivent aussi une formation sur notre Code de conduite.

Nous offrons aussi des formations directement à nos sous-traitants et fournisseurs. Par exemple, nous dispensons régulièrement des formations aux employés de chacun de nos sous-traitants de couture de longue date en Haïti. En 2014, une formation sur le Code de conduite de Gildan a aussi été offerte à trois sous-traitants importants au Mexique. Un cours de perfectionnement sur le Code de conduite de Gildan a également été offert à 255 membres du personnel de sécurité (tous employés par des sous-traitants) dans l'ensemble de nos installations en 2015. Et finalement, en septembre 2016, notre équipe régionale responsable de la conformité a organisé des séances d'orientation sur la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) pour 15 fournisseurs en Chine. De plus, nous offrons annuellement des présentations de perfectionnement à nos fournisseurs dans le cadre des « Sommets des fournisseurs de Gildan », organisés un peu partout dans le monde.

Conclusion

Les diverses politiques et pratiques comprises dans notre programme de conformité sociale RSE constituent des éléments fondamentaux de nos efforts visant à assurer que l'esclavage et la traite de personnes ne se produisent pas dans nos chaînes d'approvisionnement et nos activités commerciales. Nous comprenons que les risques associés à l'esclavage et à la traite de personnes ne sont pas statiques et c'est pourquoi nous continuerons de développer notre approche visant à atténuer ce risque dans les années à venir. Ces efforts, ainsi que cette déclaration, sont examinés et mis à jour chaque année par notre Conseil d'administration.

Cette déclaration a été approuvée par le Conseil d'administration de Les Vêtements de Sports Gildan Inc. le 3 mai 2017.

Signée

William D. AndersonPrésident du Conseil d'administration



ACCUEIL

Gildan offre un milieu de travail sécuritaire et stimulant à plus de 48 000 personnes dans le monde. L'un de nos objectifs consiste à offrir en permanence un milieu de travail positif à tous nos employés.

Les employés de production dans nos installations reçoivent un salaire considérablement supérieur aux minimums fixés par la loi pour l'industrie, et ce, dans chacun des pays où nous exerçons nos activités. De plus, dans la majorité de nos installations, nos employés ont droit à des avantages sociaux concurrentiels et considérables, comme l'accès aux cliniques de Gildan 24 heures sur 24, le transport gratuit entre le domicile et le lieu de travail, des repas subventionnés et l'accès à des programmes d'aide financière. Ces mesures incitatives ont un impact direct et positif sur la qualité de vie de nos employés, de leurs familles et de leurs communautés.

Au cours des années à venir, Gildan continuera de développer des initiatives qui s'appuieront sur ses pratiques existantes en matière de relations avec les employés et s'assurera que ses pratiques en matière de santé et de sécurité soient parmi les meilleures dans l'industrie du vêtement. Nous continuerons également à renforcer nos programmes de formation et de perfectionnement dans l'objectif de créer un nombre croissant d'occasions d'avancement pour nos employés.



ACCUEIL

Gildan privilégie les emplois permanents et à temps plein plutôt que les contrats temporaires. Plusieurs raisons expliquent cette pratique, incluant 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. Voici quelques exemples :

- pour travailler sur certains projets ayant une date de fin déterminée, lorsque nous n'avons ni la capacité ni l'expertise requise à l'interne;
- pour combler des besoins temporaires;
- pour combler une charge de travail supérieure à la normale à un site particulier;
- pour combler temporairement les besoins en personnel dans les cas où plus de temps est requis pour trouver les ressources permanentes appropriées. Nous offrons aussi un programme de stages d'été qui offre aux étudiants la possibilité d'acquérir de l'expérience en milieu de travail et de mettre en pratique ce qu'ils ont appris au cours de leurs études.

Le nombre d'employés à temps partiel qui travaillent chez Gildan est très marginal par rapport au nombre total de ses employés.

Nous avons aussi un nombre de travailleurs (fournisseurs de services tiers), dans les domaines de la sécurité, de la cafétéria, du transport et de l'entretien, qui travaillent dans les locaux de la Société.

INSTALLATIONS DE GILDAN EN 2016 – EMPLOYÉS PAR TYPE, PAR PAYS ET PAR GENRE

	POURCENTAGE D'EMPLOYÉS TEMPORAIRES		POURCENTAGE D'EMPLOYÉS PERMANENTS	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
ASIE	100		0	
	44,5	55,5	0	0
BASSIN DES CARAÏBES	99,5		0,5	
	53,2	46,8	57,9	42,1
AMÉRIQUE CENTRALE	99,8		0,2	
	54,3	45,7	54,8	45,2
AMÉRIQUE DU NORD	99,8		9,0	
	51,4	48,6	46,5	53,5

- *Un contrat d'emploi permanent est un contrat d'emploi 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 terminé.*

ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI

Chez Gildan, c'est grâce à la force de nos employés à l'échelle mondiale que nous sommes devenus un chef de file de l'industrie du vêtement. Dans une de nos valeurs fondamentales, nous déclarons que « Nous croyons en nos employés » et pour renforcer cette valeur, nous avons lancé en 2016 la politique officielle de la Société en matière de diversité et d'inclusion (D&I). Cette politique exprime clairement notre engagement à promouvoir un milieu de travail diversifié.

Cette politique servira de guide pour la mise en œuvre de notre stratégie D&I. Nous mettrons en place des programmes de recrutement de talents et de perfectionnement des employés et nous nous appliquerons à développer des partenariats stratégiques clés avec différentes organisations. En 2017, nous avons conclu un partenariat avec Catalyst, une grande organisation mondiale sans but lucratif dont la mission est d'accélérer le progrès pour les femmes par l'inclusion dans le milieu de travail, ce qui correspond parfaitement à nos valeurs fondamentales. Les partenariats avec des organisations telles que Catalyst, qui continuent d'afficher des progrès importants

dans la promotion d'environnements de travail inclusifs pour tous, et le soutien que nous pouvons leur apporter, constituent des priorités pour Gildan.

En tant qu'entreprise d'envergure mondiale, qui exerce des activités d'exploitation dans plusieurs pays, nous veillons à célébrer et à cultiver nos différences tout en favorisant une plus grande diversité au sein de notre organisation. Par l'entremise de nos initiatives axées sur la diversité et l'inclusion, nous souhaitons mieux soutenir une culture qui encourage le développement de chaque personne, afin qu'elle reconnaisse et atteigne son plein potentiel.

Nous nous engageons à assurer qu'il n'existe aucune barrière ou aucun préjugé systémique dans les politiques, procédures et pratiques de la Société. Encourager la diversité en milieu de travail est pour Gildan un impératif commercial qui permet d'attirer et de garder les individus les plus intelligents et talentueux.

La population féminine représente près de la moitié de notre effectif total. De plus, nous sommes ravis du fait que 41 % des postes en gestion sont occupés par des femmes, dont 18 % occupent des postes de haute direction.

La diversité et l'inclusion sont des éléments essentiels de notre stratégie commerciale et des facteurs clés à considérer pour le développement et la mise en œuvre d'initiatives dans l'ensemble de l'organisation. Nous nous concentrons constamment sur l'intégration de la diversité dans chaque partie de notre entreprise.

L'équipe de direction et de gestionnaires de Gildan joue un rôle essentiel dans l'encouragement constant de la diversité et de l'inclusion. Ils accordent une vigilance accrue en la matière dans le processus décisionnel en ce qui a trait aux embauches, aux promotions et aux rétentions. L'équipe de direction de Gildan assure également un soutien adéquat dans l'ensemble de l'organisation en plus d'encourager tous les points de vue.

Notre approche de diversité et d'inclusion est fondée sur les piliers suivants.

Perfectionnement des employés:

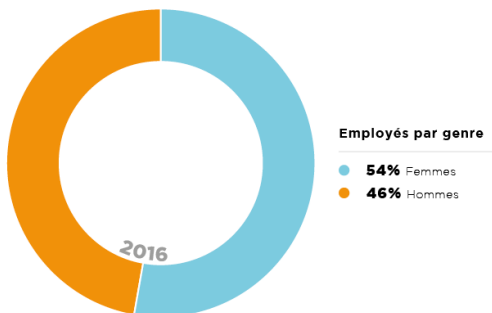
- Établir une culture de parrainage des talents internes
- Repérer et prendre en compte les femmes et les minorités dans la planification de la relève et les discussions d'évaluation des talents
- Évaluer la nécessité du mentorat et de l'encadrement
- Mettre en place des formations sur la diversité et l'inclusion
- Évaluer les programmes et les initiatives de formation et de développement

Recrutement de talents:

- Augmenter les efforts actuels en se concentrant sur la représentation des femmes et des minorités pour améliorer les résultats
- Encourager un éventail diversifié de candidats pour tous les postes
- Développer un bassin de candidats passifs provenant d'organisations de leadership féminin et d'associations étudiantes diversifiées

Engagement communautaire:

- Continuer d'investir temps et ressources dans les communautés où nous exerçons nos activités pour soutenir leur développement socioéconomique de façon durable.
- Appuyer les organisations professionnelles qui favorisent la diversité et l'inclusion en établissant des partenariats mutuellement avantageux.



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

En septembre 2012, Gildan et Los Pipitos, une organisation non gouvernementale nicaraguayenne 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. Deux autres organismes se sont récemment joints à cette initiative : Activos por un Mundo Solidario et Asociación Antorcha.

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.

En 2013, l'Union nicaraguayenne vouée à la responsabilité sociale d'entreprise, UNIRSE, a décerné à Gildan le prix national dans la catégorie Compétitivité avec l'inclusion et l'égalité pour son Programme « Possibilités ».

Il y a présentement 26 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 cinq employés ayant des besoins spéciaux, qui travaillent aujourd'hui sur le site.



ACCUEIL

Nous avons développé et mis en place une structure de rémunération concurrentielle qui s'avère cruciale pour attirer et motiver les employés les plus talentueux et favoriser leur rétention dans chacun des pays où nous sommes présents.

Nous sommes fiers de notre succès dans la création d'emplois bien rémunérés aux avantages attrayants, et ce, dans 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 le transport subventionné pour l'aller-retour entre le domicile et le lieu de travail dans 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. La majorité de nos employés de production reçoivent un salaire supérieur aux minimums fixés par la loi pour l'industrie, et ce, dans chacun des pays où nous exerçons nos activités. Cela 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 incluent une analyse des salaires et des avantages non pécuniaires que nous offrons aux employés. De plus, nous avons analysé les tendances relativement à l'inflation touchant la nourriture et le logement, de même que d'autres études menées par des autorités locales et des organisations de la société civile.

Puisque la nourriture constitue l'un des principaux besoins de base, Gildan a déjà commencé à prendre des mesures pour aider ses employés à se procurer de la nourriture et des produits ménagers de base à prix réduit. À cet effet, au Nicaragua, nous avons notamment conclu un accord avec un établissement situé à proximité de nos installations afin d'offrir à nos employés des produits alimentaires et d'autres biens essentiels à des prix inférieurs à ceux du marché. Pour réaliser ce projet, nous avons collaboré avec le syndicat de l'une de nos installations qui continue de jouer un rôle central dans la gestion de ce projet.

La *Fair Labor Association* (« FLA ») a développé un outil qui permet de normaliser la mesure des salaires de subsistance dans les installations. En raison des modifications apportées à l'outil de la FLA, Gildan n'a pas été en mesure de le tester rigoureusement dans toutes ses installations en 2016. Cependant, suivant la publication du premier rapport de la FLA sur les salaires, qui identifie le Bangladesh comme étant l'un des pays où les salaires se trouvent sous le seuil de pauvreté tel qu'établi par la Banque mondiale, nous avons découvert que les avantages sociaux offerts dans notre installation intégrée au Bangladesh étaient supérieurs aux données de référence indiquées dans l'étude.

Puisqu'il s'agit d'une composante importante des conditions de travail offertes à ses employés, Gildan continuera à concentrer ses efforts pour faire en sorte que les salaires et les avantages sociaux qui sont offerts aux employés sont suffisants pour assurer leurs besoins de base, comme le stipule la disposition sur la rémunération et les avantages sociaux dans notre Code de conduite.

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 également 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 industriel, bancaire et manufacturier.

La plupart des pays déterminent le salaire minimum pour l'industrie manufacturière. 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.

Salaires en Haïti

Contrairement à la plupart des activités de Gildan, qui sont verticalement intégrées et directement gérées par la Société, les activités de couture en Haïti sont confiées à des sous-traitants. Chaque sous-traitant a la responsabilité de faire respecter toutes les exigences nécessaires à la conformité à notre Code de conduite. Des membres de l'équipe de Gildan surveillent régulièrement chaque sous-traitant et vérifient que les normes de qualité et de conformité sociale sont bien appliquées. En Haïti, nous avons récemment accru le nombre de ressources chargées de s'assurer que les sous-traitants de Gildan se conforment aux lois locales et au Code de conduite de la Société.

Engagement des partenaires et controverse entourant le salaire minimum

En 2013, le Workers' Rights Consortium (WRC) a publié une étude sur le salaire minimum journalier des employés payés à la pièce dans le secteur du vêtement qui a suscité de nombreux débats dans différents milieux, notamment chez les travailleurs, au sein du gouvernement et dans le secteur privé. En réponse à ces préoccupations, en novembre 2013, Gildan a exigé que ses sous-traitants en Haïti offrent un salaire quotidien de 300 gourdes (salaire de production à l'époque) aux employés payés à la pièce, en se basant toujours sur un niveau de productivité raisonnable pour une journée de travail de huit heures. Ce salaire a été mis à jour ultérieurement pour refléter le salaire de production en vigueur dans le pays, comme indiqué ci-après. Chaque sous-traitant a dû modifier sa structure de paiement afin d'honorer l'engagement pris par Gildan.

Au cours de l'année 2014, Gildan a organisé en Haïti plusieurs rencontres entre le chef d'un important syndicat de l'industrie du vêtement et ses sous-traitants afin de revoir la structure de paiement pour les employés payés à la pièce et de parvenir à un accord. Par exemple, en octobre 2014, Tekstil Sendika Ouvriye ak Abiman (SOTA-BO), l'un des plus grands syndicats du secteur du vêtement, a signé un accord avec l'un de nos sous-traitants qui prévoit notamment une structure salariale respectant les 300 gourdes.

En 2016, Gildan a continué de collaborer avec le WRC en obtenant de ses sous-traitants une autorisation permettant au WRC de contrôler et de vérifier les paiements. Les sous-traitants ont aussi consenti à un réajustement salarial pour les travailleurs admissibles dont les salaires étaient moindres que le salaire de production en vigueur durant une période définie par toutes les parties impliquées dans le

processus. Au moment de cette publication, le WRC et Gildan en sont encore au stade de la validation des renseignements fournis par les sous-traitants.

Modifications apportées au cours des deux dernières années

En mai 2015, le Ministère du Travail a approuvé une nouvelle augmentation de salaire faisant passer la rémunération des employés payés à la pièce à 320 gourdes par quart de huit heures. Nos sous-traitants ont confirmé qu'ils avaient apporté les ajustements nécessaires pour refléter ce changement. De plus, en septembre 2015, le syndicat SOTA-BO a signé une entente avec un autre sous-traitant haïtien portant notamment sur les échelles de rémunération et le paiement des heures supplémentaires, le tout conformément à la législation locale.

Le salaire pour les travailleurs de production a augmenté à 350 gourdes par jour en 2016, ce qui représente une augmentation de 9,4 %.

Nous continuons de surveiller la mise en place de ces ententes en collaboration avec notre équipe d'audit indépendante. Il reste encore du travail à faire en ce qui concerne les niveaux de productivité visés et le pourcentage de travailleurs admissibles au salaire de 350 gourdes par jour. Cette situation s'explique notamment par l'absentéisme dû en partie aux tensions politiques engendrées par les élections de la fin de 2015 et 2016. Gildan confie une partie de ses opérations de couture en Haïti depuis plus de 15 ans et continuera à le faire dans le futur.

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. Nous offrons également des avantages supplémentaires comme des repas et des soins médicaux.

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 ceux occupant un poste de gestion, le processus de gestion de la performance est continu et commence par une discussion sur les attentes et les objectifs en début d'exercice. De plus, une évaluation en milieu d'exercice est encouragée, et une évaluation globale de l'atteinte des objectifs et des compétences par l'employé est réalisée à la fin de l'exercice.

Le processus de gestion 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 pour 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 un meilleur rendement au niveau individuel et de l'organisation résultant en une plus grande productivité, une concordance accrue entre les priorités et les objectifs, des attentes plus claires quant au rendement, 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 promotions, les augmentations de salaire et les paiements de rémunération 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 récompensant 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 de gestion de la performance.

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

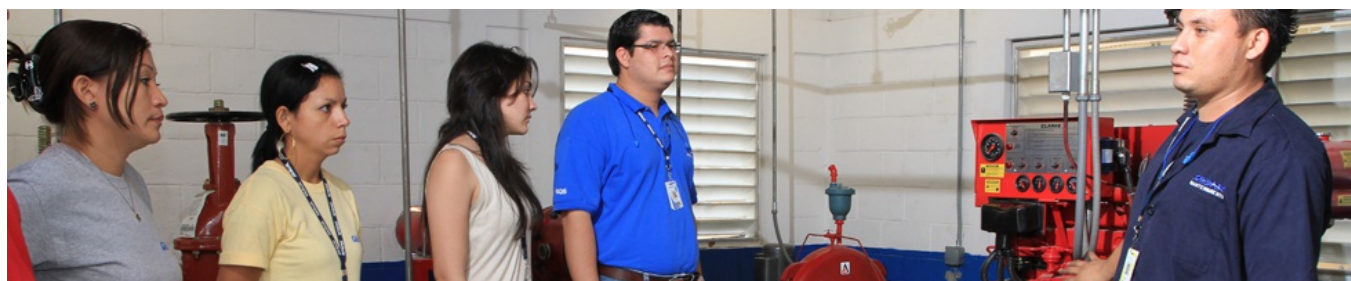
Le régime d'incitation à long terme permet au conseil d'administration d'octroyer des actions et des unités d'action restreintes visant des actions nouvelles ou en circulation aux membres de la direction et aux employés clés de la Société et de ses filiales. L'objectif principal du régime est d'encourager 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 (pdf - 3.4Mb) 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 s'applique aux postes de cadres dans nos installations au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et au Mexique. 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

Chez Gildan, nous reconnaissons l'importance d'offrir à nos employés un perfectionnement continu, et ce, par l'entremise de différents types de formation conçus pour améliorer les compétences techniques, administratives et interpersonnelles nécessaires à leur réussite. Nous croyons que le perfectionnement continu est essentiel à l'amélioration des compétences techniques et comportementales au sein de notre main-d'œuvre. De plus, la formation et le perfectionnement des compétences permettent aux employés d'être bien placés pour saisir des occasions de croissance future et des possibilités de carrière au sein de la Société.

Au moment de leur entrée en fonction, les employés de Gildan participent à une formation initiale ou à une séance d'information présentant Gildan, ses principes, ses politiques et ses procédures. De plus, nous présentons le Code de conduite, nos pratiques en matière de responsabilité sociale d'entreprise, le Système de gestion global de la qualité (SGQ) et d'autres détails pertinents à leurs nouvelles responsabilités. 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.

Plus tard dans leur parcours, les besoins précis en formation de chaque employé sont évalués dans le cadre d'un programme de gestion de la performance qui se déroule de manière officielle et méthodique. En fait, Gildan évalue l'évolution de la notation de la performance de l'employé d'une année à l'autre, à l'aide d'un outil d'évaluation annuelle. Ce faisant, nous sommes en mesure d'identifier et d'améliorer davantage les compétences de nos employés; et de développer des plans de perfectionnement robustes qui sont adaptés à leurs besoins. Nous sommes également en mesure de suivre la progression des employés et d'adopter les mesures nécessaires afin de corriger tout écart entre leur performance actuelle et les objectifs de performance.

Gildan aide à développer les compétences en offrant de la formation et de l'encadrement (en milieu de travail, interne ou externe), ainsi qu'en faisant participer les employés à divers projets ou mandats à travers nos différentes activités opérationnelles. Cette approche a produit des résultats positifs pour la Société, incluant un meilleur engagement de la part des employés et une productivité accrue; mais aussi des expériences percutantes et enrichissantes pour les employés sous forme de promotions internes et de mutations internationales.

Au cours des dernières années, l'équipe de Gildan qui est chargée du développement organisationnel a déployé des efforts importants en vue de redéfinir et d'optimiser les systèmes de gestion de la performance. En effet, l'année 2016 marquait une étape importante pour Gildan, car nous avons passé d'un processus de gestion de la performance à base de documents papier à un système électronique de gestion globale de la performance appelé GPAT. Le processus requiert que les gestionnaires et les employés entretiennent des discussions ouvertes en début d'année, à la mi-année et en fin d'année afin d'assurer que chaque employé a un plan de perfectionnement qui est solide et réalisable. En tant qu'organisation, Gildan guide et facilite le perfectionnement de ses employés, tout leur permettant de définir leurs propres objectifs professionnels, de tracer leur parcours de carrière et de déterminer les actions concrètes requises pour assurer un succès continu.

En fonction de paramètres prédéfinis et des programmes de remboursement des droits de scolarité offerts dans certaines régions, Gildan rembourse certains frais de scolarité aux employés qui participent à des programmes de perfectionnement professionnel continu offerts par les universités ou les associations professionnelles. Gildan soutient également la mobilité de ses employés d'une installation ou d'un centre de fabrication à un autre afin qu'ils puissent bénéficier ou offrir de la formation.

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.

En 2016, plus de 837 800 heures-personnes de formation ont été données à l'échelle mondiale, ce qui représente en moyenne 17 heures-personnes de formation par employé. Ces heures de formation peuvent être classées comme suit :

CATÉGORIE	HEURES-PERSONNES
FORMATION INITIALE ET CODE DE CONDUITE	72 431
ENVIRONNEMENT, SANTÉ ET SÉCURITÉ	104 951
DÉVELOPPEMENT HUMAIN	162 638
ENTRETIEN	12 032
ASSURANCE QUALITÉ	53 956
FORMATION TECHNIQUE	431 862

FORMATIONS OFFERTES À L'INTERNE

Dans la plupart de nos installations, nous avons mis en place une série de séances de formation sur des sujets spécifiques à Gildan afin de faire connaître les meilleures pratiques et de renforcer l'expertise et les compétences des employés. Les sujets abordés dans le cadre de ces séances de formation sont nombreux.

Connaissances générales liées à Gildan

Lancée en 2012, la formation sur les connaissances liées à Gildan couvre l'historique de Gildan, ses produits et ses activités, la

responsabilité sociale d'entreprise, les pratiques liées aux ressources humaines, le Code de conduite et le Code d'éthique. La séance a pour but d'expliquer la culture de Gildan et de définir les comportements attendus des employés, surtout en matière d'éthique.

Responsabilité sociale d'entreprise

Tous les employés reçoivent une introduction au Code de conduite et à la Politique environnementale de Gildan. Les employés chargés du service à la clientèle reçoivent une formation spécialisée sur le programme RSE de Gildan afin d'approfondir leurs connaissances en ce qui concerne nos pratiques sociales et environnementales, ce qui leur permet de répondre adéquatement aux demandes de nos clients. De plus, des vérificateurs internes reçoivent une formation sur nos lignes directrices en matière de vérification.

Éthique et conformité

Tous les employés reçoivent une formation sur le Code d'éthique et la Politique anticorruption.

Finances

Gildan offre un cours d'introduction au domaine financier pour les professionnels non spécialisés en finance et une formation sur les Normes internationales d'information financière.

Santé et sécurité

Le service des ressources humaines est également chargé de former des brigades de sécurité internes et d'offrir de la 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). Les employés reçoivent aussi une formation relative à l'ergonomie.

En 2016, nos installations de filature et nos centres de distribution de vêtements de marque aux É.-U. ont bénéficié de plusieurs initiatives de formation, telles que : Formation sur les mesures correctives suivant un accident/incident; formation annuelle en matière de sécurité; formation Sharps; formation en RCR/DEA/premiers soins à l'intention des premiers intervenants, formation à la conduite de chariot élévateur; formation sur les opérations de verrouillage et étiquetage, formation sur l'utilisation des extincteurs; formation générale de 10 heures en matière de sécurité et de santé de l'OSHA, formation sur le fonctionnement d'équipement (chariot élévateur à conducteur accompagnant, Reach, 589), formation sur les systèmes de gestion d'entrepôt; formation pour les utilisateurs des systèmes RedPrairie/ADP, formation sur le fonctionnement des convoyeurs. Gestion de la qualité

En 2016, la Société a redéployé mondialement le Système de gestion de la qualité de Gildan (SGQ). Les autres modules de formation en matière de qualité couvraient la norme ISO 9001, le contrôle de la qualité et la formation des vérificateurs internes.

Ressources humaines

Différents sujets sont abordés à travers des séances de formation internes. Par exemple, Gildan a lancé une initiative mondiale en 2014 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 d'encadrement et de mentorat.

Cette initiative a généré de belles retombées sur l'ensemble de l'organisation. Au Canada, en 2015, à la suite de l'acquisition de Doris Inc. (aujourd'hui Vêtements Gildan Canada) en juin 2014, des séances de formation sur la gestion et la reconnaissance de la performance furent dispensées à 30 gestionnaires afin de les informer sur ces sujets importants. En 2016, le thème de la reconnaissance et de la rétroaction a continué d'être un sujet clé et la formation a été étendue à 250 cadres intermédiaires au Honduras et continuera tout au long de 2017.

En 2016, la Politique anticorruption ainsi que le Code d'éthique ont été renforcés à l'échelle de toutes les installations et ces sujets continueront d'être une priorité en 2017.

En 2016, Gildan a également lancé un guide de perfectionnement des compétences pour les employés partout dans le monde. Publié dans nos trois langues officielles (l'anglais, le français, l'espagnol), ce guide fournit des informations sur les comportements clés, des critères d'auto-évaluation et des suggestions en vue de perfectionner les compétences qui sont importantes chez Gildan. Des séances de formation de formateur (pour la communauté des RH à l'échelle mondiale) ainsi que des formations en direct et en ligne pour les employés ont été utilisées pour le lancement du guide afin d'en assurer une compréhension et une application appropriées. En guise de renforcement, une formation formelle sur chaque compétence fait partie intégrante de notre stratégie d'apprentissage continu.

Comme complément à ce guide, une Mise à jour trimestrielle sur les compétences proposant des trucs et astuces sur la façon de perfectionner les compétences clés est produite à l'interne et communiquée mondialement. Tous les trimestres, des ouvrages de référence sont partagés mondialement dans l'ensemble de l'entreprise, incluant des lectures portant sur les activités du trimestre, des baladodiffusions, des vidéos et du matériel autodidactique. La première mise à jour trimestrielle explorait le sujet des communications, tandis que la deuxième mise à jour portait sur l'adaptabilité.

D'autres modules de formation en gestion des ressources humaines sont adaptés pour traiter des sujets suivants : les compétences en matière d'organisation et de leadership (établissement de priorités, gestion du temps), la motivation des employés, la résolution de conflits, le processus disciplinaire, le Code du travail, les régimes d'assurance, la reconnaissance, la gestion et le perfectionnement de la performance.

Technologies de l'information

Tous les employés reçoivent des formations sur les systèmes de Gildan, ainsi que sur la Sécurité de l'information (sécurité informatique, informations personnelles, informations de la Société). Au besoin, nous offrons aussi des formations avancées sur les applications et les autres programmes liés à la gestion de bureau.

FORMATION TECHNIQUE

Apprendre les bonnes techniques et les bons protocoles de sécurité dès le début permet aux employés de s'adapter plus facilement à leur nouveau milieu de travail et de s'intégrer rapidement dans leur rôle. Les employés de production reçoivent régulièrement des formations sur nos processus de fabrication et disposent des informations nécessaires pour réaliser leur travail de manière efficace et en toute sécurité. Dès leur embauche, les nouveaux employés de production reçoivent une formation technique adaptée à leurs responsabilités. Par exemple, une formation sur l'utilisation de la machinerie est fournie à tous les opérateurs de chariot élévateur dans toutes nos installations.

Dans les installations de Gildan en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et au Bangladesh, de même que dans les installations de nos sous-traitants en Haïti, les nouveaux employés participent à des modules de formation en matière de couture. Ces modules sont également utilisés pour former tous les employés sur les nouveaux procédés de couture adoptés en cours d'année.

Plus de 132 000 heures-personnes de formation technique ont été dispensées aux opérateurs à l'échelle de nos divers services de production dans nos installations de textile au Honduras. Nous avons aussi cumulé plus de 10 000 heures-personnes de formation dans nos installations au Nicaragua et le nombre d'heures de formation s'élève à 194 000 heures-personnes au Bangladesh.

Nous avons consacré plus de 10 000 heures-personnes de formation technique dans nos installations de couture et de textiles en République dominicaine dans le cadre du système de formation Dortex. En 2016, les mécaniciens de Gildan en République dominicaine ont été accrédités par l'INFOTEP, l'Institut national de formation technique professionnelle. De plus, nos vérificateurs de la qualité ont suivi un programme semblable en vue d'obtenir leur attestation de compétence théorique et pratique.

En tout, 25 851 heures-personnes ont été allouées à la formation dans le service du textile de notre installation au Bangladesh.



FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES

Académie de formation interne de Gildan

En mars 2011, Gildan a créé une académie de formation interne au Nicaragua afin d'offrir aux employés la possibilité d'apprendre de nouvelles compétences liées à divers rôles, comme ceux de mécaniciens, de superviseurs et de formateurs. Le programme est chapeauté et accrédité par le National Technical Institute of Nicaragua (INATEC), un organisme gouvernemental responsable de la formation continue.

La Société a pu identifier et former les meilleurs talents internes, et leur fournir des possibilités d'avancement au sein de l'organisation. À ce jour, plus de 160 employés ont obtenu leur diplôme.

Le concept de l'académie a récemment été remplacé par un programme de mécanique et de formation des instructeurs développé en partenariat avec l'INATEC. Grâce à l'élargissement de la portée de notre programme, les non-employés provenant des communautés environnantes sont maintenant admissibles à y participer.

En 2015, un total de 50 mécaniciens et 12 instructeurs ont complété avec succès le programme, qui s'est poursuivi en 2016. Ainsi, 16 mécaniciens se sont inscrits à l'académie de formation technique interne, bénéficiant de 2 271 heures-personnes de formation durant la période d'octobre à décembre 2016.

Au Honduras, un programme semblable a été mis en œuvre avec succès à notre installation de couture de Villanueva et à une de nos installations de textile de Rio Nance. En 2015, le programme a été élargi pour inclure deux installations supplémentaires à Rio Nance. En 2016, le programme a diplômé 12 mécaniciens, 12 superviseurs et 24 techniciens à l'échelle de nos activités dans la région.

Initiatives de formation polyvalente

En mars 2015, Gildan a lancé un programme interne de formation polyvalente au Nicaragua pour les jeunes ingénieurs et coordonnateurs afin d'offrir des possibilités d'avancement vers des postes de coordination et de gestion. Nous avons maintenu ce programme tout au long de 2016 et envisageons la possibilité de le mettre en œuvre partout au Honduras en 2017.

Centres de formation collaborative

En 2013, Gildan a mis sur pied deux centres de formation collaborative avec PROCINCO, qui constitue le volet formation de l'Association hondurienne des maquilas (Asociacion Hondurena de Maquiladores - AHM), et l'Institut national pour la formation professionnelle (INFOP). Les centres de formation ont été instaurés au Honduras sous la responsabilité de l'équipe de gestion du service d'ingénierie. Les centres sont équipés d'outils et de machinerie afin d'offrir une formation technique pour les techniciens d'entretien dans les installations de fabrication de textiles et de bas collants.

Ces centres de formation étaient les premiers du genre dans l'industrie du vêtement au Honduras en ce qui concerne les processus de fabrication de textiles et de bas collants.

La formation était offerte par l'entremise d'un programme structuré de façon à combiner des heures de formation théorique et des heures de formation pratique. La collaboration entre PROCINCO et INFOP nous a permis d'offrir environ 11 800 heures-personnes de formation technique à 121 techniciens d'entretien.

École technique Alan Cohen

En juin 2014, l'école technique Alan Cohen a été inaugurée dans le but de former des techniciens en textile compétents afin d'améliorer les niveaux de production, de favoriser le travail en équipe et de créer des occasions de croissance pour les diplômés.

Tout au long de 2015, plus de 45 000 heures-personnes de formation technique ont été offertes aux techniciens de nos installations de fabrication de textiles, au Honduras. Cette initiative n'a pas été maintenue tout au long de 2016, mais elle pourrait être reconsidérée en 2017.

Projet Minifabricas

En 2015, notre complexe industriel de Rio Nance a lancé le projet appelé « Minifabricas ». Le but du projet était de fournir aux équipes hautement performantes des formations dispensées par le mécanicien, le vérificateur et les opérateurs du domaine du tricot. Ces équipes reçoivent aussi des formations formelles données par des professionnels externes. Ces formations couvrent le travail d'équipe, le service à la clientèle et la capacité de s'adapter au changement. Le programme a été élargi en 2016, diplômant 16 opérateurs, 4 mécaniciens, 4 superviseurs de production et 4 superviseurs d'entretien de l'une de nos installations de textiles à Rio Nance.

Programme Mi Casita

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 parcours scolaire.

En 2015, plus de 3 500 heures-personnes de formation ont été dispensées dans le cadre de ce programme. En 2016, la première génération de mécaniciens de base et la première génération de mécaniciens de travaux d'aiguille ont été certifiées à l'interne dans le cadre de ce programme. Nous avons enregistré un total de 3 040 heures-personnes pour ce projet en 2016.

PROGRAMMES DE LEADERSHIP ET DE GESTION OFFERTS PAR GILDAN

Gildan offre également de la formation interne et externe portant sur la gestion et le leadership, de même que de la formation sur les lois du travail, à nos directeurs, gestionnaires, superviseurs et coordonnateurs à nos différentes installations. Voici quelques exemples de

programmes offerts :

Programme pour gestionnaires débutants

À la fin de 2015, un programme pour gestionnaires débutants a été introduit au Honduras dans le cadre d'initiatives continues qui ont mené à la promotion d'employés à des postes de gestion. Le programme était conçu pour fournir des outils aux employés nouvellement promus pour renforcer ou développer leurs compétences en matière d'encadrement, de leadership et de gestion, entre autres.

Ce programme de 16 heures est réparti en trois séances. Durant la dernière séance, les participants doivent présenter une proposition de projet sur la façon d'instaurer un climat de confiance, d'engagement et de fidélité au sein de leur équipe. On leur demande aussi d'expliquer la meilleure façon d'adopter un esprit d'équipe. Les superviseurs immédiats sont invités à offrir du soutien, des conseils et des critiques constructives destinés à enrichir leur plan d'action. À la fin de 2016, 22 participants avaient complété ce programme avec succès.

Programmes spécialisés en leadership en République dominicaine

En République dominicaine, Gildan a lancé un programme spécialisé en leadership à l'intention des gestionnaires afin de développer leurs compétences en matière de leadership, de planification stratégique, de coaching et d'intelligence émotionnelle.

En 2016, les superviseurs ont participé à un programme spécial visant à renforcer les compétences en leadership et à créer un impact sur les résultats opérationnels.

Gestion des conflits et Loi sur le droit du travail (Barbade)

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. En 2016, 25 personnes ont participé à la formation.

Série sur le développement du leadership

À la suite des importantes initiatives de développement du leadership entreprises en 2013 et 2014, des efforts visant à renforcer les compétences acquises antérieurement ont été déployés au Canada en 2016. Plusieurs séances de formation ont été organisées sur les compétences en communication, en présentation et en gestion de la performance, entre autres.

Un programme mondial de développement du leadership, sera lancé en 2017. Une approche mixte sera utilisée pour former les gestionnaires de premier niveau partout dans le monde. Le programme impliquera la participation de plus de 1 000 employés.

De plus plusieurs formations en matière de leadership et de gestion ont été dispensées au Bangladesh en 2016. Les sujets abordés incluent : la gestion du talent, la gestion des conflits, le renforcement de l'esprit d'équipe, l'orientation vers les objectifs, l'obsession par rapport aux objectifs; la microgestion, l'établissement des objectifs et la gestion des priorités.

Aux États-Unis, de la formation sur le développement du leadership a été offerte aux centres de distribution de Charleston et d'Eden, ainsi qu'à l'installation de filature de Salisbury en Caroline du Nord. 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 a été dispensée tout au long de l'année 2016.

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

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 le programme Educatodos depuis 2003. Il s'agit d'un programme qui a été élaboré en partenariat avec le Ministère de l'Éducation du Honduras et l'Agence des États-Unis pour le développement international. Le programme offre 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.

Au cours des dix dernières années, plus de 1 000 employés de Gildan ont bénéficié du programme et ont poursuivi leurs études de niveau secondaire tout en continuant de travailler. Ce nombre compte plus de 145 employés de nos installations de fabrication de textiles et de bonneterie qui étaient inscrits au programme Educatodos en 2016 et qui ont réussi la septième, huitième ou neuvième année, conformément à leur plan.

Programme Femmes en usine de Vision mondiale

Il y a deux ans, Gildan a lancé le programme en collaboration avec la Fondation Walmart et Vision Mondiale au Honduras. Le programme soutient les femmes en les aidant à développer les compétences nécessaires pour devenir des meneuses et des décideuses plus actives au sein de leur milieu de travail et de leur famille. Le programme d'autonomisation des femmes est unique en son genre, car il aide les employés à reconnaître leurs capacités et il leur fournit des outils nécessaires pour équilibrer les exigences du travail et de la famille.

Le programme propose plus de 70 heures de formation et donne la chance d'étudier des matières comme la gestion, les finances, les communications et la santé. À la fin du programme, la sélection des formatrices de la prochaine vague de candidats se fait parmi les femmes diplômées qui ont démontré un fort potentiel en matière de leadership. Le cycle se répète ainsi permettant de soutenir le programme dans chaque installation. Un aspect intéressant de ce programme est le fait que les hommes peuvent aussi recevoir une formation de base pour apprendre à reconnaître certains des défis auxquels les femmes sont confrontées et découvrir des moyens de les soutenir.

En 2016, nos installations de couture à Villanueva, San Miguel et San Antonio, ainsi que notre équipe régionale au Honduras, ont participé au programme qui a dispensé une formation à 1 163 employés. Ces derniers ont bénéficié d'un total de 13 450 heures-personnes de formation.



COLLABORATIONS AVEC DES UNIVERSITÉS LOCALES

Accord en matière d'éducation avec l'*Universidad Tecnológica de 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. Même si la majorité des employés ont exprimé leur satisfaction générale par rapport à leur horaire de travail, un petit pourcentage d'employés a mentionné qu'ils éprouvaient des difficultés à trouver un programme de formation postsecondaire adapté à leur horaire de travail.

Afin de remédier à cette situation, Gildan a signé un accord avec l'*Universidad Tecnológica de Honduras* (UTH) en février 2012. Dans le cadre de cet accord, le premier du genre en Amérique latine et dans le bassin des Caraïbes, l'université offre des cours adaptés aux horaires de travail de Gildan, y compris les quarts de travail. Cet accord exceptionnel permet aux employés de commencer ou de poursuivre des études universitaires tout en conservant leur emploi avec la Société.

En 2016, plus de 200 employés de nos installations au Honduras ont profité de cette entente et sont maintenant inscrits dans des programmes universitaires en quête de différentes possibilités de carrière, comme 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 avec l'*Instituto Tecnológico Agropecuario* (ITA), un institut local géré par le *National Technical Institute* du Nicaragua (INATEC), situé à Nandaime. Cette entente offrait aux 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 permettait à nos employés du Nicaragua d'étudier l'anglais, l'administration, la comptabilité et l'informatique à l'une des institutions à vocation éducative affiliées à l'INATEC. En tout, 450 employés ont participé à ce programme, et 200 d'entre eux ont terminé les cours d'informatique et de comptabilité. Ces cours sont parrainés par l'INATEC et sont donc offerts gratuitement aux participants. En tout, 60 employés de notre installation de couture de Rivas ont participé en 2015. Même si le programme n'a pas été maintenu en 2016, nous sommes à étudier différentes options qui nous permettraient de concrétiser cette initiative à l'avenir.



ACCUEIL

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. Comme le souligne notre Politique mondiale de santé et sécurité, il s'agit d'une partie intégrante de nos pratiques d'affaires. Puisque les mouvements répétitifs constituent un aspect inhérent de notre processus de fabrication et peuvent générer de l'inconfort et d'éventuelles blessures, Gildan a mis en place des mesures afin d'améliorer ses pratiques relatives à l'ergonomie au sein de toutes ses installations, afin de réduire l'inconfort de nos travailleurs et 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 détenues par 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 augmenté de 36 % et de 48 % en 2016, par rapport à l'année précédente. Comparativement à 2010, notre année de référence, les taux de blessures et de gravité ont respectivement diminué de 14 % et de 24 %. En 2016, l'augmentation qui s'est produite dans les deux taux est attribuable à plusieurs facteurs, incluant une augmentation de 13 % dans le nombre total d'employés et les changements apportés aux horaires de travail des installations nouvellement acquises, qui sont passés d'un horaire hebdomadaire à un horaire de 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Des campagnes de semaines de la sécurité ont été organisées dans les installations de fabrication afin d'accroître la sensibilisation en matière d'environnement, de santé et de sécurité. Des formations ont été données dans le cadre des activités à risque élevé comme le travail à chaud, le travail dans les espaces clos, le travail en hauteur et les opérations de verrouillage et d'étiquetage. Dans le but de poursuivre l'effort, un sommet sur l'environnement, la santé et la sécurité a été organisé au Honduras, réunissant des participants des installations de Gildan à l'échelle de toutes ses activités commerciales.

Toutes les installations de fabrication de textiles Gildan possèdent des systèmes de sécurité-incendie intégrés, incluant des systèmes de gicleurs, des sorties d'urgence et des alarmes incendie, entre autres. L'installation d'un nouveau système de gicleurs est en cours dans notre installation intégrée au Bangladesh et le travail devrait être terminé en 2017. 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 de sécurité est réalisée pour chaque poste des activités de fabrication et de distribution. Cette analyse révèle les aspects du poste présentant le plus de risques pour la sécurité. Les résultats permettent de déterminer la formation, l'expérience et l'équipement de protection personnelle nécessaires pour exécuter le travail de façon sécuritaire.

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 révise et analyse la fiche trimestrielle de suivi en matière de sécurité mondiale; révise 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 des activités de filature au sein de la Société.

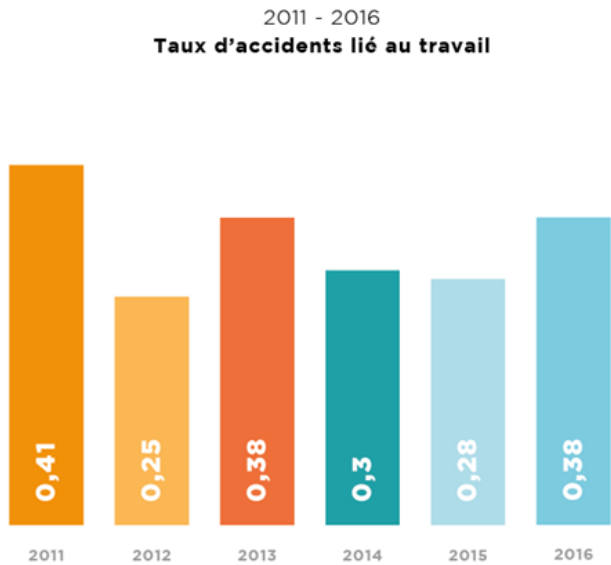
Des cibles relatives à la santé et sécurité sont établies pour chacune des installations mondiales de Gildan chaque année financière. Puisque nous visons à continuellement nous améliorer, ces cibles se situent généralement de 10 % à 20 % plus bas que l'année précédente. La santé et la sécurité des employés constituent une importante portion des objectifs opérationnels annuels de l'équipe de gestion à chacune des installations (des directeurs d'installation 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'installation et le coordonnateur ou responsable de la sécurité, afin de mesurer les résultats et d'identifier les tendances observées dans chaque installation et de discuter des pratiques exemplaires dans les autres installations.

Priorités pour 2017

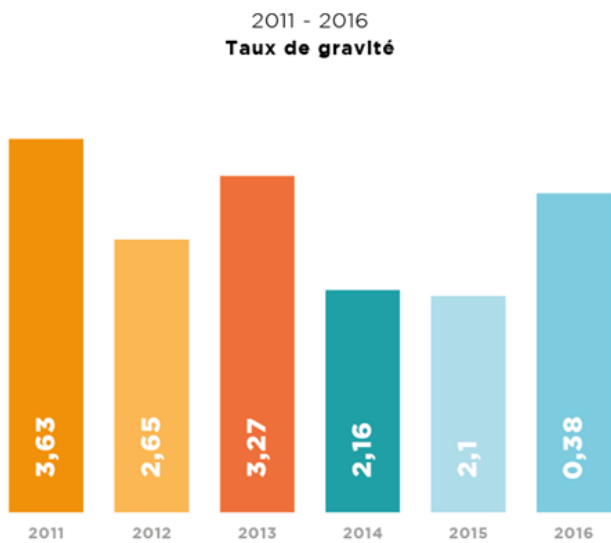
En vue de poursuivre l'amélioration de nos pratiques actuelles, nous avons établi les priorités suivantes en matière de santé et de sécurité pour 2017 :

- Réduire le taux d'accidents de travail et le taux de gravité d'au moins 10 % à l'échelle mondiale. Nous allons continuer de surveiller les critères de mesure liés à la santé et la sécurité; et de nous efforcer d'améliorer notre gestion des cas en nous attaquant aux causes fondamentales à l'origine des accidents.
- Afin d'accroître la sensibilisation en matière de santé et sécurité et de communiquer clairement l'importance que Gildan accorde à un environnement de travail sécuritaire, nous allons introduire des critères de mesure pour la santé et la sécurité dans nos divisions de fabrication et de filature dans le cadre des facteurs sectoriels du programme d'incitation à court terme (SCORES).
- Un module sur la santé et la sécurité a officiellement été lancé et fait maintenant partie intégrante de notre base de données des RH. Tout au long de 2017, nous allons continuer de renforcer son utilisation et nous prévoyons que tous les sites auront accès à ce nouvel outil d'ici la fin juin 2017. Ce module a été mis en œuvre pour améliorer la collecte des données et leur exactitude.
- En novembre 2016, Gildan a organisé son premier sommet sur l'environnement, la santé et la sécurité au Honduras. Réunissant des participants de tous nos sites, l'événement de trois jours a connu un succès retentissant. Le sommet constituait une excellente

occasion pour tous les participants d'échanger sur leurs meilleures pratiques internes et d'apprendre les uns des autres. Un consultant externe en sécurité a présenté les tendances et les meilleures pratiques externes de l'industrie. Il a aidé le groupe à déterminer les éléments clés dont il faut tenir compte pour devenir un employeur hors pair en matière de santé et sécurité. En plus de promouvoir l'importance d'une collaboration mondiale à l'échelle de tous nos centres, le sommet nous a permis de déterminer certains de nos programmes et pratiques existants qui pourraient être mis à profit à l'échelle mondiale. Nous avons aussi défini des initiatives qui contribueraient à améliorer nos pratiques et nos processus. Dans le cadre des prochaines mesures à prendre, nous allons classer les initiatives par ordre de priorité et déterminer lesquelles seront lancées en 2017.



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.



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

COMITÉS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

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 bon nombre 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 liés à la santé et la 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.

En 2016, environ 80 % 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 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 niveau de nos autres installations d'Amérique centrale, du bassin des Caraïbes, des États-Unis et du Canada. Ces investissements comprenaient l'installation d'un système de gicleurs et de sorties d'urgence externes, la construction d'une nouvelle installation de traitement des eaux et le remplacement ou la mise à niveau d'autres équipements afin de rendre l'installation conforme aux 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, notre bâtiment du Bangladesh est inspecté par une équipe de spécialistes de la sécurité et de la prévention des sinistres.

La santé et la sécurité de nos employés continue à revêtir une importance capitale pour nous. À la lumière des tragédies survenues au cours des dernières années sur les sites de Tazreen Fashions Ltd. et de Rana Plaza au Bangladesh, nous demeurons persuadés que les mesures mises en œuvre dans 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 283 employés, ce qui représente une augmentation de 43 employés par rapport à l'an dernier. Lors d'un récent exercice d'évacuation à notre installation du Bangladesh, nous avons réussi à procéder à l'évacuation de plus de 2 800 employés dans deux bâtiments en cinq minutes, ce qui représente une amélioration d'une minute par rapport à l'an dernier.

Dans le cadre du programme d'ACCORD, Gildan a aussi fait l'objet d'une inspection sur la sécurité électrique et la sécurité incendie en juillet 2014, et d'une autre en août 2014 pour la structure de l'édifice. En février 2016, ACCORD a mené un audit de suivi et présenté un rapport. Certains éléments furent entièrement corrigés, mais le rapport remis par ACCORD à la suite de l'inspection de suivi ne faisait pas mention de la résolution complète de ces problèmes. De plus, il est important de signaler que plusieurs des non-conformités en suspens ne proviennent pas de l'inspection initiale d'ACCORD, mais elles ont plutôt été ajoutées dans le cadre des visites de suivi sur le terrain qui se déroulent régulièrement tous les deux mois. Suivant les différentes rencontres et le suivi effectué au cours de l'année dernière, ACCORD a été en mesure de valider l'état de la remédiation et de modifier les plans de mesures correctives en conséquence. Les non-conformités corrigées portent maintenant la mention « en attente de vérification » plutôt que « en cours ». Depuis 2016, en fonction des plans de mesures correctives actualisés, nous n'avons que 1 élément sur 13 en attente qui est en cours pour la sécurité de la structure du bâtiment; 7 éléments sur 57 en attente qui sont en cours pour la sécurité électrique; et 8 éléments sur 31 en attente qui sont en cours pour la sécurité incendie.

En 2016, les taux d'accidents et de leur gravité dans cette installation ont diminué de 33 % (de 0,15 à 0,05) et de 76 % (de 0,33 à 0,25) respectivement.

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 105 000 heures-personnes de formation sur la santé et la sécurité ont été offertes en 2016.

En 2015, un groupe d'employés de nos installations d'Amérique centrale et du bassin des Caraïbes a été formé au 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 2 000 employés ont été formés sur ce programme spécifique, pour un total de plus de 3 600 heures-personnes de formation. La formation a contribué à sensibiliser les employés aux risques de sécurité, ce qui leur a permis d'émettre 4 100 observations préventives en 2016.

En 2016, tous les employés de notre installation canadienne de fabrication de bonneterie ont été formés 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. Notre installation Bonneterie Peds aux États-Unis et nos installations Alstyle au Mexique recevront cette formation au cours de 2017. Entre autres initiatives, la culture de promotion de la santé et de la sécurité établie dans notre installation canadienne de fabrication de bonneterie a été créée en formant tous les superviseurs d'installation à la gestion des cas d'accident, en établissant des règles et des directives de sécurité pour tous les employés et en mettant en place une inspection mensuelle des lieux de travail.

Par ailleurs, en 2015, plus de 19 400 employés de nos installations d'Amérique centrale et du bassin des Caraïbes ont reçu une formation sur l'ergonomie par des membres de l'équipe médicale, de l'équipe Environnement, santé et sécurité, et du personnel. Ces séances de formation ont lieu dans le cadre de l'implantation de notre programme d'ergonomie.

Pour plus de détails sur ce programme, veuillez cliquer [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 de la responsabilité sociale d'entreprise de Gildan, de même que par des vérificateurs externes de la conformité sociale.

Les audits de santé et de sécurité sont effectués tous les deux semaines dans nos installations textiles et une fois par mois dans nos installations de couture. Ces audits incluent une vérification de ce qui suit:

- Ergonomie
- 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

Gildan a développé et mis en place de nombreux programmes pour répondre aux besoins particuliers des employés qui travaillent dans nos installations du monde entier. Par l'intermédiaire d'initiatives régionales variées, notre première priorité consiste à développer les connaissances de nos employés et à les sensibiliser sur les problèmes généraux de santé et de sécurité.

SENSIBILISATION À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ

Communications internes

Nos employés reçoivent des renseignements sur la santé et la sécurité par différents moyens de communication en fonction de leur emplacement. Gildan tire parti de moyens de communication variés, notamment les bulletins, prospectus, courriels, réunions, télévision Gildan et avis envoyés par nos partenaires du secteur de la santé.

Vidéos de formation sur l'environnement, la santé et la sécurité

En 2016, l'équipe ESS de Gildan au Honduras a produit des vidéos de formation pour présenter les procédures de fonctionnement aux normes de sécurité dans nos centres de distribution.

Centres de formation sur la sécurité

En 2016, toutes les installations de filature Gildan en Caroline du Nord ont été équipées de centres de formation sur la sécurité. Ces installations comportent des affiches et des photos sur des problèmes de sécurité courants, et servent de références permanentes en matières de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

Les centres de formation comprennent également des classeurs de référence qui contiennent des informations sur les programmes de sécurité pertinents pour les employés. Le classeur comprend : des descriptions de poste, des feuilles de données sur la sécurité, les exigences en matière d'équipement de protection personnelle et des analyses de sécurité au travail pour chaque poste.

Les centres de formation se situent à l'entrée et dans les zones de fabrication de chaque installation, afin qu'elles soient visibles et accessibles à tous les employés.

CAMPAGNES SUR LA SANTÉ

Gildan organise plusieurs foires sur la santé dans nos installations et dans les communautés dans lesquelles nous opérons en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes, au Bangladesh et aux États-Unis. Souvent, Gildan invite des représentants de diverses organisations pour qu'ils communiquent à ses employés des informations sur de nombreux sujets liés à la nutrition et d'autres problèmes en lien avec la santé. Les employés reçoivent également des informations sur les pathologies et les traitements, notamment sur le diabète, l'orthopédie, l'audition, de même que sur les soins dentaires, ophtalmologiques et gynécologiques.

Foires sur la santé

En 2016, plus de 1300 employés et leurs familles ont reçu des soins médicaux gratuits aux foires sur la santé de Gildan au Honduras et en République dominicaine. De plus, l'entreprise a offert des soins dentaires et ophtalmologiques lors de quatre foires sur la santé au Honduras, dont ont bénéficié 1162 employés dans ces pays. Au Nicaragua, des foires sur la santé ont été organisées dans nos trois installations pour nos employés et leurs familles; plus de 7500 interventions ont été effectuées, dans des domaines tels que la médecine généraliste, le diabète, les examens de laboratoire et les examens des seins, la cytologie, l'ophtalmologie et les soins dentaires.

Le service des ressources humaines de Gildan à Charleston, en Caroline du Sud, a organisé une foire sur la santé réussie en 2016. De nombreux fournisseurs et prestataires de soins locaux, dont des chiropraticiens, des massothérapeutes, des orthopédistes et des nutritionnistes, ont été invités pour présenter leurs produits et services. Les employés ont également pu communiquer avec des fournisseurs locaux sur le site, pour discuter d'objectifs de bien-être personnels, et ont eu l'occasion de prendre rendez-vous pour des consultations de base avec des spécialistes. Ils ont également bénéficié de réductions offertes par les fournisseurs affiliés au régime collectif d'assurance maladie. De plus, tous les fournisseurs qui ont participé ont donné des produits de santé ou des cartes cadeaux pour le tirage au sort à destination des employés.

Journée de la pédiatrie

En août 2016, Gildan a organisé une journée de la pédiatrie en République dominicaine, au cours de laquelle les enfants des employés ont reçu des soins médicaux gratuits, des vaccinations et des traitements vermifuges pendant que les parents recevaient des informations sur le traitement et la prévention en temps opportun des maladies courantes. Près de 300 enfants ont participé à la journée de la pédiatrie; ils ont reçu des soins, et ont également pu profiter de divers jeux et activités. De plus, 1439 employés et membres de leurs familles ont assisté à des sessions d'information et ont pu profiter de soins dentaires gratuits (examen, nettoyage et applications de fluorure).

Équipes médicales à l'interne

L'équipe de médecins de Gildan au Honduras mène régulièrement des campagnes de sensibilisation sur des problèmes de santé répandus qui affectent la population. Ceux-ci comprennent par exemple l'insuffisance veineuse (qui affecte 100 employés) et la détection de la bactérie H. Pylori (qui affecte 53 employés). Une de nos installations a lancé le programme « I Want to Be Healthy », tandis que d'autres se sont concentrées sur la sensibilisation aux accidents de moto, au vu du grand nombre d'accidents rapportés. Mois de la santé au siège social

En 2016, le siège social a organisé une série d'activités sur la santé pour les employés tout au long du mois d'avril. Cette initiative annuelle vise à motiver les employés à se préoccuper de leur santé et de leur bien-être. Les employés ont bénéficié de sessions d'information et d'activités liées au style de vie, comme des évaluations de santé sur les risques cardiovasculaires, un cours d'entraînement intensif et des massages sur chaise. Nous avons organisé deux conférences sur des stratégies de bien-être pour les professionnels occupés et sur la santé de la thyroïde. Les employés ont également été invités dans un comptoir à salades pour le dîner afin d'encourager une alimentation saine et des choix de menu santé.

Un club de marche a été formé et des cours de yoga subventionnés sont également offerts sur place; tous les employés peuvent profiter d'abonnements à la salle de sport à tarif réduit.

Semaine de la santé et de la sécurité au Bangladesh

En 2016, l'installation intégrée verticalement de Gildan au Bangladesh a organisé une semaine de la santé et de la sécurité pendant le mois d'avril, au cours de laquelle des organisations publiques et privées ont été invitées à offrir de la formation aux employés sur des sujets liés à la santé et à la sécurité. De nombreux sujets ont été abordés pendant la semaine. Des représentants de la Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association ont fait une présentation sur la sensibilisation à la sécurité en cas d'incendie et de catastrophe naturelle. Les employés ont également pu assister à une présentation du service des ressources humaines sur l'analyse des risques. D'autres intervenants extérieurs ont également fait de la sensibilisation sur le cancer, le VIH/SIDA et la tuberculose.

Semaine de la santé de Cedartown

L'installation de filature de Gildan à Cedartown, en Géorgie, a organisé un événement sur la santé, au cours duquel les participants ont pu profiter d'une semaine d'exercice et d'activités comme des concours de hula-hoop, de corde à sauter et de cornhole. D'autres activités ont également eu lieu, telles qu'un bingo et des jeux de lettre sur le thème de la santé. Pendant la semaine, les employés ont appris à gérer le stress et ont également reçu des informations par le service des maladies du cœur du Floyd Medical Center, en plus des tests sur la densité osseuse et des électrocardiogrammes effectués sur site. Des prélèvements de sang au bout du doigt ont été menés pour analyser les niveaux de triglycérides, de cholestérol et de glycémie des participants. De plus, 44 employés ont été vaccinés contre la grippe pendant l'événement.

« Safety Bowl » (Coupe pour la sécurité)

L'idée du « Safety Bowl » est née lors d'une rencontre du comité mixte travailleurs-gestionnaires de l'installation de distribution de Gildan à Eden, en Caroline du Nord. À partir du système de point utilisé dans le football, les participants ont été divisés en équipes pour gagner des verges et des points récompensant diverses initiatives en matière de sécurité, comme des inspections ou des taux d'accidents nuls ou faibles. Les équipes perdaient des points lorsqu'elles ne se conformaient pas aux exigences en matière 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 commémorative qui est placée dans la salle de pause.

Campagnes de sensibilisation au VIH/SIDA

Gildan mène des campagnes de prévention et de sensibilisation sur le VIH/SIDA au Honduras et au Nicaragua depuis 2010. Les campagnes visent à éduquer et à sensibiliser les employés en leur communiquant des informations par l'intermédiaire de brochures, de tableaux d'affichage et de présentations. Les organisations locales sont invitées afin de mener des dépistages du VIH. En 2016, toutes les installations du Honduras ont participé à un concours de prévention pour la prévention du VIH/SIDA. Les employés ont choisi de porter un

t-shirt rouge pour la cause. Lors de la campagne au Nicaragua, plus de 261 employés se sont volontairement soumis à un dépistage du VIH mené par une ONG locale.

Comité pour le bien-être de la Barbade

Les employés de la Barbade ont formé un comité pour le bien-être afin de promouvoir des initiatives sur des styles de vie sains. Des défis de remise en forme en équipe sont organisés toute l'année pour motiver les employés à mener une vie saine. Ces défis comprennent notamment une course/marche annuelle, des présentations, des examens de santé périodiques et des dépistages (indice de masse corporelle (IMC), pression sanguine, cholestérol et cancer du sein) ainsi que des examens du régime alimentaire et des consultations avec des nutritionnistes certifiés.

QUALITÉ ET HYGIÈNE DE LA CAFÉTÉRIA

Programme d'hygiène alimentaire

Conformément à notre engagement à fournir à nos employés des services de cafétéria propres et hygiéniques, Gildan a mis en place un programme d'hygiène alimentaire (Programa Alimentos Seguros, ou PAS) dans toutes ses cafétérias au Honduras. Le programme fournit des outils utiles pour améliorer de façon continue la qualité des installations de restauration et la satisfaction des employés sur les cafétérias. Le programme est également conçu pour limiter les risques d'intoxications alimentaires qui peuvent affecter le personnel des cafétérias ou les employés.

Par l'intermédiaire de ce programme, Gildan a bénéficié de consultations et de formations par AgroBioTek Internacional, l'organisation qui a développé le programme. Les employés des services alimentaires ont été formés au processus d'audit pour apprendre à détecter rapidement les cas de non-conformité et pour savoir comment mettre en place des actions correctives conformes aux normes internationales.

Certification en matière de manipulation des aliments

Presque toutes nos installations au Honduras et au Nicaragua ont une certification or valide qui garantit qu'elles se conforment aux normes internationales en matière de manipulation d'aliments. La certification or est la plus élevée qu'il est possible d'atteindre dans ce programme de certification. Deux installations sont en attente de certification; nous prévoyons que l'une d'entre elles retrouvera sa certification en 2017, suite à l'intégration d'un nouveau fournisseur de services de cafétéria. L'autre soumettra une nouvelle demande de certification après la fin des travaux de mise à niveau des cuisines recommandés par AgroBio Tek.

Services de cafétéria au Bangladesh

Dans le but d'améliorer de façon continue les services alimentaires pour nos employés au Bangladesh, notre installation a mis en œuvre de nouveaux contrôles internes et externes pour assurer la qualité des services de cafétéria. L'installation s'est conformée aux audits mensuels de l'Institute of Public Health exigés pour conserver la certification des pouvoirs publics. De plus, un comité pour la cafétéria a été formé; il comprend des représentants des ressources humaines, de l'ESS et de la clinique médicale sur place, ainsi que des employés qui contrôlent l'état des locaux et la qualité de la nourriture de façon mensuelle.

SOINS DE SANTÉ

Dans de nombreux pays où nous exerçons nos activités, les programmes de soins de santé publics et privés s'avèrent souvent inadéquats. Afin de comprendre les déficiences des systèmes de santé publics, les médecins de Gildan dans chacune de nos installations ont mené des analyses épidémiologiques des maladies courantes dans ces régions (comme la grippe, le VIH et les autres MST, la dengue et la conjonctivite). En se basant sur leurs résultats, Gildan a mis en place des programmes de prévention pour les employés, comprenant notamment des outils de communication pour les y sensibiliser. Ceux-ci comprennent des présentations, des bulletins, des brochures et des annonces diffusées par haut-parleur.

Prévention des maladies respiratoires en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes

Nos installations en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes ont mis en œuvre un programme de prévention contre les maladies respiratoires, qui constituent la principale affection dans ces régions en raison du climat tropical. Par exemple, en 2012, après une augmentation marquée du nombre de cas de leptospirose au Nicaragua, un programme de prévention a été mis en place.

En 2012, pour renforcer encore davantage nos programmes de soins de santé, sept médecins travaillant dans les installations de Gildan au Honduras ont suivi la formation sur la santé au travail offerte par l'Investigation and Health Studies Center de l'Universidad Autónoma du Nicaragua. 11 médecins de plus ont été formés dans cette zone par l'Institut hondurien de la sécurité sociale en 2016.

Jusqu'ici, 22 médecins ont été formés en réanimation cardiorespiratoire (RCR), 19 dans le programme d'ergonomie de Gildan pour la santé des épaules, 11 dans le programme de santé au travail et 16 ont été certifiés dans les examens audiométriques.

Notre équipe d'infirmiers a également suivi des formations en 2016; 20 en RCR, 13 dans le programme d'ergonomie de Gildan pour la santé des épaules et/ou du dos et 11 dans le domaine de la santé auditive. Au cours de l'année 2016, plus de 3700 examens audiométriques ont été effectués au Honduras, 3000 au Nicaragua et 350 en République dominicaine dans le cadre du programme pour la santé auditive.

En octobre 2016, Gildan a inauguré le programme d'ergonomie pour la santé du dos dans notre installation de fabrication de textiles en République dominicaine. À ce jour, deux groupes y ont participé et ont exprimé leur satisfaction sur ce programme, conçu pour améliorer la santé et la sécurité sur leur lieu de travail. De plus, 30 employés ont participé au programme d'ergonomie pour la santé du dos et des épaules au Nicaragua.

Campagnes de vaccination contre la grippe

Des cliniques de vaccination contre la grippe sur place se tiennent aux États-Unis. Les employés apprécient la commodité de ce service sur place, mais ceux qui ne peuvent pas se rendre dans nos cliniques peuvent être vaccinés chez leur médecin, ou dans des cliniques approuvées, et ce gratuitement.

Programme de rabais médicaux aux États-Unis

En 2016, plus de 94 % de nos employés et leurs conjoints (ceux participant à notre régime collectif d'assurance maladie) ont accepté de subir un examen médical de routine annuel. Les employés ayant fourni une preuve valide de cet examen ont pu épargner 20 \$ toutes les deux semaines sur le montant de la prime d'assurance, alors que les employés dont les époux sont aussi couverts par le régime d'assurance étaient admissibles à un rabais de 40 \$ toutes les deux semaines. Notre objectif pour 2017 est d'obtenir un niveau de participation atteignant 97 %.

En 2016, nous avons offert deux améliorations à notre régime d'avantages sociaux, afin d'encourager l'adoption de notre programme de bien-être. Pour la période annuelle du régime d'avantages débutant le 1er mai 2016, Gildan a introduit un programme complet de conformité à la politique de bien-être qui portera principalement sur le traitement du diabète. Les participants atteignant un taux de conformité de 100 % recevront gratuitement des médicaments et des fournitures pour le diabète. Le programme s'adresse aux employés, ou aux personnes à charge, dont certaines des réclamations résultent de la non-conformité avec les examens de suivi du diabète recommandés, et encouragera l'utilisation adéquate de médicaments en éliminant le fardeau financier associé aux prescriptions. Dans sa première année, le programme a bénéficié à 85 participants dans le pays. Nous surveillerons de près la réussite de ce programme au cours de l'année 2017.

SANTÉ DES FEMMES

Dépistage du cancer du col de l'utérus

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. Déployée pour la première fois en 2007, notre campagne annuelle a permis à 6613 employées de bénéficier de cytologies.

Lors de cette campagne, 2062 employées au Honduras et 85 au Nicaragua ont bénéficié d'examens de dépistage en 2016. De plus, un total de 835 examens des seins ont été effectués dans ces pays.

En 2016, notre installation au Bangladesh a lancé une campagne contre le cancer du col de l'utérus pour les employées, qui constituent la majorité de nos travailleurs dans la région.

La Tournée Rose de Gildan, une campagne de sensibilisation au cancer du sein

Dans le cadre du mois de la sensibilisation au cancer du sein, la Tournée Rose de Gildan se met en marche pour sensibiliser ses employés dans ses installations d'Amérique centrale et du bassin des Caraïbes. Le but de ce programme développé en 2010 est d'informer les employées sur l'importance d'une détection et d'une intervention précoces pour lutter contre le cancer du sein.

En 2016, la Tournée Rose a livré des conférences sur la prévention, la détection et le traitement du cancer du sein et du col de l'utérus. En collaboration avec le Heriberto Pieter Cancer Institute et la Ligue contre le cancer, deux institutions à but non lucratif en République dominicaine et au Honduras, une équipe de médecins a fait une tournée dans les installations de Gildan de ces pays. Les médecins résidents de Gildan ont visité les installations au Nicaragua pour y diffuser les mêmes messages. Près de 2800 femmes ont bénéficié d'un dépistage.

Les médecins ont également mené des présentations sur l'importance d'un style de vie sain dans la prévention du cancer, et les participants ont pu entendre des histoires de survie au cancer. Des informations sur le cancer du sein ont été publiées dans les installations et des rubans roses distribués, pour rappeler l'importance d'une prévention et d'une intervention précoces aux 40 000 employés qui travaillent dans ces régions.

Ateliers sur la maternité au Honduras

Afin de se conformer aux exigences du ministère de la Santé du Honduras sur les employées enceintes, Gildan a développé un atelier sous la supervision de l'Institut hondurien de la sécurité sociale (IHSS) qui est nécessaire pour que les employées reçoivent une indemnité pendant leur congé de maternité. Le but du gouvernement est de fournir aux femmes enceintes des informations qui les aideront à se préparer à l'accouchement et à la maternité. L'atelier couvre les sujets suivants : techniques de respiration, exercices de préparation physique généraux, avantages de l'allaitement, accouchement, attendre à la maison et quand aller à l'hôpital, et situations à haut risque.

Les ateliers de Gildan donnent la possibilité aux employées de suivre la formation au sein de l'entreprise sur une journée, au lieu de l'atelier sur quatre jours proposé en externe par l'IHSS.

Depuis 2011, un total de 1560 femmes qui travaillent dans nos installations d'Amérique centrale et du bassin des Caraïbes ont participé aux ateliers de Gildan. En 2016, nous avons dispensé 24 ateliers sur la grossesse aux employées enceintes au Honduras et au Nicaragua, tandis que six ateliers ont été offerts en République dominicaine.

Cliniques d'allaitement

En octobre 2010, nous avons inauguré une clinique d'allaitement pour soutenir les nouvelles mères au Honduras. Par ailleurs, cette initiative a été reconnue lors de la semaine internationale de l'allaitement en août 2011. Capitalisant sur ce succès, Gildan a également créé des zones spécifiques pour l'allaitement dans ses installations du Honduras ainsi qu'en République dominicaine et au Nicaragua. Ces zones dédiées offrent un endroit calme et tranquille, décoré de photos des bébés de nos employés, où les femmes peuvent extraire et conserver leur lait. Ces espaces bénéficient à 150 employées par an en moyenne.

En 2016, nous avons créé 11 zones d'allaitement dans nos installations de couture et de fabrication de textiles.

Clinique prénatale au Bangladesh

En 2014, nous avons ouvert une clinique prénatale dans notre installation au Bangladesh. La clinique offre des informations et des soins prénataux pour les employées enceintes. Un médecin et une infirmière sont responsables de la clinique, et offrent des séances de formation régulières sur des sujets tels que les soins particuliers aux femmes enceintes, les techniques d'exercice afin de faciliter la naissance, les soins aux nouveau-nés et les techniques d'allaitement. Un programme de vaccination, dont l'objectif principal est d'offrir des vaccins contre le tétanos afin de protéger les mères et leur enfant, est également offert.



Prévention contre la tuberculose au Bangladesh

En 2016, notre installation au Bangladesh a organisé une campagne contre la tuberculose, à cause de la prévalence de cette maladie infectieuse dans la région. La campagne comportait des programmes d'éducation ainsi que des informations sur le diagnostic et le traitement de la maladie. Ces initiatives ont été menées par des spécialistes externes, invités par Gildan, pour offrir une aide et un soutien optimal à nos employés.



ACCUEIL

Assurer et améliorer la santé et la sécurité de nos employés constitue une priorité pour Gildan. C’est aussi une 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 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
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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** en vue d'établir des lignes directrices et de mettre en place une politique de mesures disciplinaires en matière de sécurité qui fait état des exigences relatives aux comportements et à la participation
- **Leadership de la part de la direction** pour assurer la disponibilité des ressources et l'évaluation du programme
- **Gestion des blessures** pour identifier les employés présentant les premiers symptômes et mieux suivre les tendances en matière de blessures afin de déterminer les causes fondamentales et limiter les risques
- **Éducation et formation** pour mieux sensibiliser les employés à l'importance de l'ergonomie et fournir une formation adéquate aux employés à haut risque
- **Conformité et vérification du programme** pour mettre en œuvre tous les éléments du programme et en évaluer le rendement
- **Présence d'une équipe d'ergonomie dans l'usine** pour mettre sur pied des équipes multidisciplinaires qui gèreront le programme
- **Analyse et contrôle des risques** pour prendre des mesures permettant de contrôler les risques identifiés
- **Priorisation et analyse** pour réagir de manière efficace aux incidents

La majorité des installations ont continué à progresser en 2015, et toutes les installations de couture et de fabrication de bas collants et de textiles au Honduras ont atteint le niveau 4 (Mesures préventives) de l'Ergonomic Culture Maturity Model, excepté deux installations de fabrication de textiles, qui sont actuellement au niveau 3 (Conformité). Une de ces installations de fabrication de textiles est une ancienne usine Anvil, acquise en 2012. Le programme y fut donc implanté plus tard que dans nos autres installations au Honduras. Le deuxième est notre installation Rio Nance 1 qui fut récemment entièrement rénovée et n'a donc remis en œuvre le programme que depuis peu. Au cours de la même année, Gildan a offert de la formation sur les lignes directrices en matière d'ergonomie à plus de 15 638 de nos employés.

Au cours de 2015, les installations de couture de Gildan au Nicaragua ont poursuivi l'implantation du programme d'ergonomie et atteint le niveau 4 (Mesures préventives), à l'exception de l'ancienne usine de couture d'Anvil qui demeura au niveau 2 (Mesures réactives). Cette installation entama l'implantation plus tard que nos autres installations au Nicaragua, ce qui explique son retard. En 2015, environ 6 193 employés ont été formés au Nicaragua.

En République dominicaine, les comités d'ergonomie ont continué à se rencontrer de façon régulière et en 2015, plus de 2 000 employés ont été formés en matière d'ergonomie. En 2015, 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 commencé la mise en œuvre du programme d'ergonomie à notre installation verticalement intégrée au Bangladesh. Actuellement, 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 2016.

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 signifie 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. En 2014, nous avons complété l'implantation de ce nouveau programme dans toutes nos installations de couture au Honduras et dans une autre au Nicaragua. Au Nicaragua, deux des trois installations de couture ont implanté la nouvelle routine d'exercices en 2015, et la troisième devrait l'avoir fait d'ici le deuxième trimestre 2016.

Nous devrions également avoir terminé l'implantation du programme dans nos installations de couture de 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. Récemment, en 2015, huit infirmières et dix médecins de l'équipe médicale de Gildan ont été certifiés comme formateurs afin d'offrir des séances théoriques et pratiques aux employés.

L'objectif de ces séances 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. Une nouvelle école

pour la santé du dos a vu le jour dans une autre installation de couture (San Antonio) en décembre dernier, et six employés participèrent à la première séance. À la lumière du succès rencontré par ces écoles, nous évaluons la possibilité d'ouvrir d'autres écoles dans d'autres installations de la Société.

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 2015, plus de 264 employés avaient participé aux 49 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. Neuf médecins et dix-sept infirmières ont été formés afin de devenir des instructeurs certifiés. Gildan a récemment lancé le programme en offrant les 48 premières séances de formation à un total de 251 employés. L'école pour la santé des épaules est offerte dans les mêmes locaux que les écoles pour la santé du dos. Elles sont présentes dans toutes nos installations au Honduras, à l'exception de notre installation de couture Star, qui a été acquise en 2012 et qui n'a donc pas encore les écoles. Les écoles pour la santé du dos qui virent le jour à San Antonio en décembre dernier inspirèrent la création de l'école pour la santé des épaules, dont la séance initiale comptait six employés. Les installations du Nicaragua ont terminé la mise en place de l'espace destiné aux écoles du dos et des épaules, qui devraient commencer leurs activités durant le premier trimestre 2016.



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

- Une équipe de plus de 52 employés du comité Environnement, santé et sécurité composée de gestionnaires, de responsables, 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 42 médecins et 67 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.
- 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 facteurs de stress 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 19 900 employés ont suivi une formation en 2015. 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 2015, Gildan a tenu la quatrième édition de ses Journées de l'ergonomie à son installation de couture de San Miguel. Au cours de cet événement, qui se déroula sur deux jours, les employés purent notamment participer à des formations relatives à l'ergonomie, à des compétitions et à des remises de prix. Chaque employé se vit également remettre une brochure contenant des informations détaillées sur l'ergonomie. De plus, au mois d'août, toutes nos installations de fabrication de textiles au Honduras ont organisé une semaine de la sécurité et de l'ergonomie, au cours de laquelle les employés furent formés à l'utilisation de l'équipement de protection individuelle et aux pratiques ergonomiques en général. D'autres activités eurent également lieu, notamment des présentations dans les cafétérias et la distribution de brochures sur le sujet. Entre février et mai 2015, l'équipe d'ingénierie organisa également une compétition lors de laquelle les employés furent invités à proposer des améliorations en matière de sécurité et d'ergonomie. On sélectionna les meilleures idées réalisables et leurs auteurs furent récompensés.

En 2015, toutes nos installations au Nicaragua ont participé à une campagne de sensibilisation à l'ergonomie. De la formation sur l'ergonomie a aussi été offerte à environ 5 600 employés 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, nous avons élaboré la première étude anthropométrique en Amérique centrale. L'anthropométrie est l'étude des dimensions et proportions du corps humain. Il s'agit d'un aspect important de l'ergonomie, car il permet de concevoir des postes de travail adaptés à une plus grande partie de la population. En collaboration avec le Département de physiologie de la Faculté de médecine de l'Université nationale du Honduras (UNAH), nous avons sélectionné plus de 400 personnes aléatoirement dans nos installations de couture et de fabrication de textiles. Toutes ces personnes ont volontairement accepté de participer à l'étude. Dans le cadre de l'étude, 56 variables anthropométriques différentes furent mesurées, et 20 médecins reçurent une formation sur les notions élémentaires d'anthropométrie, les caractéristiques des instruments utilisés et des conditions de mesure et les erreurs fréquemment commises. Deux séances de formation furent dispensées, et six médecins furent finalement sélectionnés pour réaliser l'étude.

- Cette étude, couramment utilisée dans les pays développés, fournit les dimensions et proportions moyennes du corps humain chez la population hondurienne. Elle permet à Gildan et aux autres acteurs du secteur en Amérique centrale de collaborer avec les fabricants en vue d'élaborer de l'équipement plus adapté aux travailleurs de la région. La mise en place des normes définies dans cette étude contribuera à améliorer la qualité de vie de nos travailleurs. Gildan a versé plus de 6 000 \$ en vue de la réalisation de ce projet.
- En mai 2014, nous avons présenté les résultats de la première étude anthropométrique nationale, intitulée « Anthropometric characterization and health of workers in the north coast of Honduras » (Description anthropométrique et santé des travailleurs de la côte nord du Honduras), lors d'une petite cérémonie à Tegucigalpa. L'étude fut commanditée par Gildan et conçue en collaboration avec le Département de médecine du travail de l'Université nationale du Honduras (UNAH).
- Du 16 au 19 mars 2015, Gildan a offert deux présentations de notre programme « Cinq minutes santé » : La promotion d'exercices physiques compensatoires et L'école du dos : une optique préventive de réduction des maux de dos et d'amélioration des habitudes posturales lors de la 18e Conférence annuelle d'ergonomie appliquée qui se tenait à Nashville, aux États-Unis.





ACCUEIL

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 entièrement équipées situées dans chacune de nos installations de fabrication. Ces cliniques sont ouvertes 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Bien que l'équipe médicale, composée de 37 médecins et de 71 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 à la clinique en cas de blessure ou d'accident mineurs. Toutefois, notre personnel médical est aussi là pour traiter des problèmes de santé généraux, comme les maux de tête, la fièvre, la diarrhée et les symptômes ou maladies respiratoires ou digestifs, en plus de sensibiliser les patients aux questions de santé générale.

En 2016, nous avons enregistré plus de 144 000 visites à nos cliniques en milieu de travail en Amérique centrale et en République dominicaine. Au Bangladesh, c'est plus de 34 000 visites médicales qui ont été enregistrées.

Nos cliniques ont offert de nombreux services en 2016. Par exemple, plus de 13 400 employés du Honduras ont été vaccinés gratuitement contre l'influenza, l'hépatite B et le tétanos. De plus, 80 employés et 68 enfants du Honduras ont reçu des vitamines et des vermifuges. Aussi, plus de 3 700 examens audiométriques ont été réalisés au Honduras et 350 en République dominicaine dans le cadre du programme de protection de l'acuité auditive.

Dans le cadre de nos activités de soins préventifs, les installations au Nicaragua ont organisé, gratuitement, deux campagnes de vaccination pour près de 600 employés. En outre, plus de 120 employés ont reçu des tests de dépistage des bacilles acido-alcool-résistants (BAAR) pour le diagnostic d'infections actives de tuberculose, et plus 200 contrôles de glycémie ont été administrés.

En plus des services de soins de santé de base, toutes les employées enceintes ont droit à des consultations prénatales dans le cadre d'ateliers offerts par le personnel médical de Gildan qui travaille dans les installations de la République dominicaine, du Nicaragua et du Honduras. Dans la plupart de nos installations d'Amérique centrale et de République dominicaine, les employées qui s'inscrivent à ces ateliers reçoivent une formation sur des sujets comme :

- les soins spéciaux pour femmes enceintes;
- les techniques d'exercice pour faciliter l'accouchement;
- les soins pour nouveau-nés (hygiène et préparation de la maison pour l'arrivée du bébé); et
- les techniques d'allaitement.

Nos équipes médicales reçoivent régulièrement de la formation afin de répondre aux besoins propres aux régions où elles se trouvent. En 2016 :

- 22 médecins et 20 infirmières ont suivi une formation en réanimation cardiorespiratoire (RCR)
- 19 médecins et 13 infirmières ont suivi une formation dans le cadre des programmes d'ergonomie de Gildan pour la santé du dos et des épaules
- 11 médecins ont suivi une formation sur la santé au travail
- 16 médecins sont certifiés pour réaliser des examens audiométriques
- 11 infirmières ont reçu de l'information sur la santé auditive

En 2010, Gildan a établi un partenariat avec l'Instituto Hondureño de Seguridad Social (Institut hondurien de sécurité sociale), pour ouvrir une pharmacie à proximité de la clinique du complexe de Rio Nance, au Honduras, au profit des employés. Tout au long de l'année 2016, la pharmacie a remis plus de 146 000 ordonnances prescrites par nos médecins, ce qui représente plus de 490 000 \$ US de médicaments distribués gratuitement. Aussi, la valeur des médicaments offerts gratuitement aux employés de notre installation du Bangladesh s'est élevée à plus de 357 000 \$ US.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

La santé et le bien-être des employés constituent une priorité sociale chez Gildan. Plusieurs programmes et initiatives sont en place à travers notre organisation afin d'assurer la santé et le bien-être de nos employés.

De la formation et des mesures de gestion du stress lié au travail sont offertes à nos employés en Amérique du Nord et à la Barbade par l'entremise du programme d'aide aux employés (PAE). Le PAE est offert gratuitement aux employés sur une base volontaire et confidentielle. Ce service offre des conseils aux employés et à leur famille, et leur permet de discuter avec des professionnels lorsqu'ils font face à des situations professionnelles ou personnelles difficiles. Par exemple, en cas d'intimidation ou de harcèlement, de tensions familiales, de problèmes conjugaux, de problèmes liés à l'équilibre travail-famille ou au soin des aînés, ou encore lorsqu'ils ont besoin d'un avis juridique.

Dans le même esprit que le PAE, des services de consultation familiale sont offerts à nos employés en Amérique centrale. De plus, nous avons mis en place diverses initiatives locales dans chacune des régions où nous sommes présents afin de promouvoir la santé et le bien-être.



ACCUEIL

La reconnaissance rapide des problèmes liés aux 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, cela passe par l'établissement de mécanismes officiels de règlement des griefs, comprenant :

Politique de la porte ouverte

- Une politique de la porte ouverte encourage les employés à s'adresser à la direction, quel que soit le sujet, afin d'obtenir des commentaires immédiats.

Tables rondes

La tenue de tables rondes sur la gestion des employés impliquant des livrables clairs et des suivis sont organisées par la direction et les employés, permettent de déterminer les pratiques exemplaires, 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. Ces rencontres peuvent être mensuelles, bimestrielles ou trimestrielles.

Des comités mixtes travailleurs-gestionnaires

Plusieurs comités mixtes rassemblant travailleurs et gestionnaires ont été créés dans diverses installations de Gildan afin de favoriser l'échange de points de vue et d'aider à gérer diverses 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 leurs membres 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. Ce comité, de même que le comité pour l'environnement et le bien-être, agit également à titre de relais pour les employés, qui peuvent lui soumettre leurs préoccupations et leurs suggestions.
- Au Bangladesh, le comité responsable de la participation des employés et le comité pour l'environnement, la santé et la sécurité sont tous deux formés de travailleurs et de gestionnaires. Le comité responsable de la participation des employés se réunit tous les deux mois pour discuter des problèmes soumis par les représentants des travailleurs. Dix membres (5 travailleurs et 5 gestionnaires) sont élus chaque année. Le comité pour l'environnement, la santé et la sécurité se réunit tous les mois pour discuter des questions de sécurité, pour vérifier que tant la société que les travailleurs respectent les mesures de prévention en matière de santé et de sécurité, pour élaborer des plans d'action et pour examiner les possibilités d'amélioration.

Des boîtes à suggestions

Des boîtes à suggestions situées dans l'aire de production et dans les cafétérias de chaque installation de fabrication en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et au Bangladesh constituent l'un des mécanismes de règlement des griefs mis à la disposition des employés pour qu'ils puissent faire part de leurs préoccupations de façon anonyme. Les messages sont recueillis dans les boîtes toutes les deux semaines par un employé régional, indépendant de la direction.

- Au Honduras, nous avons reçu plus de 6 200 suggestions en 2016. La majorité des préoccupations étaient liées aux ressources humaines, aux opérations et aux cadres intermédiaires. Tous les enjeux ont donc été résolus par le service des ressources humaines.
- En République dominicaine, nous avons reçu plus de 100 suggestions qui portaient sur la cafétéria, sur des problématiques liées aux ressources humaines, ainsi que sur les activités de l'entreprise et les cadres intermédiaires.
- Au Bangladesh, 27 suggestions ont été reçues relativement aux services offerts à la cafétéria, au pique-nique annuel du jour de la Famille, aux uniformes et à des questions liées aux ressources humaines.
- À la Barbade, des boîtes à suggestions sont situées sur tous les étages de chaque bâtiment. Les suggestions des employés sont recueillies sur une base régulière et sont abordées lors des rencontres trimestrielles avec le personnel. Au fil des années, de nombreux programmes à succès ont vu le jour à la suite de suggestions d'employés recueillies dans nos boîtes. Ces suggestions portaient notamment sur 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, ainsi que sur des changements aux programmes incitatifs et l'adoption de nouvelles idées d'activités pour le jour de la Famille au Bangladesh.
- Les installations des États-Unis ne sont pas toutes dotées de boîtes à suggestions, mais on en trouve dans les installations de filature de Salisbury, en Caroline du Nord, et dans celles de Charleston, en Caroline du Sud. Nous prévoyons aussi d'installer des boîtes à suggestions dans nos centres de distribution de Mebane, en Caroline du Nord, et de Hamer, en Caroline du Sud.
- En 2017, des boîtes à suggestions seront installées dans les aires de production des installations Les Vêtements Gildan (Canada) SEC (anciennement connues sous le nom de Doris Inc., acquises en 2014).
- Nous avons remarqué que le nombre de suggestions reçues avait augmenté au cours des dernières années. Nous pensons que cela est attribuable aux nombreux efforts de sensibilisation déployés et au fait d'avoir encouragé l'utilisation des mécanismes de règlement des griefs qui sont mis à la disposition des 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 fait grimper la participation. De plus, plusieurs améliorations liées à la sécurité ont été mises en place grâce aux suggestions que les employés ont déposées dans les boîtes. Par exemple, une employée de Charleston, en Caroline du Sud, a souligné la nécessité d'installer des filets de sécurité autour des rampes aux étages supérieurs où elle travaille afin d'éviter que des boîtes ou d'autres objets ne tombent et blessent les employés travaillant aux étages inférieurs. Après une inspection des aires de travail en question, les filets ont été installés.

La ligne téléphonique sans frais pour l'intégrité et la responsabilité sociale, et le portail Web

Une ligne téléphonique sans frais pour l'intégrité et la responsabilité sociale, disponible 24 h sur 24 et 7 jours sur 7, permet aux employés de signaler toute inquiétude, de façon anonyme et/ou confidentielle, en français, en anglais, en espagnol, en créole et en bengali.

- Cette ligne téléphonique fait partie de la politique de dénonciation de la Société, en vigueur depuis 2004, et elle est utilisée comme outil de signalement des violations présumées du Code de conduite et du Code d'éthique de Gildan, de même que de son programme de conformité et sa politique anticorruption.
- La ligne téléphonique fait l'objet d'audits annuels par l'équipe de vérification interne de Gildan.
- En 2016, le nombre d'appels reçus s'est élevé à 23, et ceux-ci portaient sur des questions 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 téléphonique, 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 tous nos sous-traitants, nous vérifions également que des mécanismes de règlement des griefs sont bel et bien en place.
- Nous avons aussi présenté la ligne téléphonique, le Code de conduite et le Code d'éthique aux employés de l'installation de fabrication de bas collants récemment acquise au Canada. En 2016, des formations supplémentaires sur le Code de conduite et le Code d'éthique, ainsi que sur l'utilisation de la ligne téléphonique, ont été offertes à tous les employés de cette installation.

Formation

En juillet 2016, les cadres intermédiaires et les équipes de direction des trois installations de fabrication Alstyle au Mexique ont reçu une formation sur le Code de conduite de Gildan et les mécanismes de règlement des griefs sous forme d'une activité d'intégration post-acquisition. Nous avons également formé les employés de Bonneterie Peds, une installation de fabrication de bas collants que nous avons récemment acquise aux États-Unis, à nos mécanismes de règlement des griefs ainsi qu'à l'utilisation de la ligne téléphonique.

DE LA CRÉATIVITÉ POUR PROMOUVOIR LES MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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



ACCUEIL

En 2016, l'accroissement de nos capacités de fabrication et de distribution s'est poursuivi, incluant le démarrage de notre installation de filature à Mocksville aux États-Unis et l'ajout d'installations de fabrication à Agua Prieta, Mexico et Hildebran, en Caroline du Nord dans le cadre de l'acquisition de Alstyle Appareil et de Bonneterie Peds.

En 2016, la Société a également procédé à une restructuration mineure de certaines de ses activités en vue d'optimiser les processus à l'échelle de l'entreprise afin d'accommoder notre croissance continue. De plus, à la suite des deux acquisitions, certains ajustements ont été réalisés pour assurer une transition harmonieuse de ces entreprises au sein de nos activités commerciales.

Nous regrettons toute incidence que ces consolidations ont pu avoir sur nos anciens employés, leurs familles et leurs communautés. La Société a pris toutes les mesures nécessaires pour garantir que les employés soient traités équitablement et avec respect et qu'ils reçoivent le soutien requis durant cette transition.

À la fin de 2016, notre effectif total comptait 48 555 employés, alors qu'il était de 42 818 employés l'année précédente. Voici un aperçu des changements organisationnels de 2016 qui ont touché le plus grand nombre d'employés :

Restructuration de notre segment de Vêtements de marques

- Le 30 juin 2016, Gildan a fermé 23 points de vente GOLDTOE® à l'échelle des États-Unis. Cette consolidation des magasins de détail GOLDTOE® s'inscrivait dans notre stratégie globale de la restructuration de nos canaux de vente directe aux consommateurs, qui consistait à réinvestir dans les magasins restants et dans notre stratégie de vente en ligne. La décision de fermer des magasins particuliers a été basée sur un rapport d'activité qui indiquait que ces emplacements n'atteignaient pas les objectifs financiers prévus pour le segment des ventes au détail de la Société.
- Durant l'intégration de Bonneterie Peds au sein de l'organisation mondiale de Vêtements de marques de Gildan, la Société a déterminé la façon optimale de combiner les deux organisations afin d'assurer que nous fonctionnions avec cohérence et que nous mettions à profit les forces dans les différents domaines d'activités commerciales. Par conséquent, 38 employés ont été touchés par l'élimination de postes qui se chevauchaient dans les domaines des ventes, des finances, du merchandising, du marketing, du design, du développement de produits et des opérations. Dans le cadre de cette réorganisation, le siège social de Peds a été fermé le 31 décembre 2016.

Restructuration en Asie

- Dans le but d'améliorer l'efficacité de nos activités d'approvisionnement en Asie, nous avons consolidé et centralisé les activités d'approvisionnement de Shanghai au sein de notre bureau d'approvisionnement de Hong Kong. Cela a entraîné la fermeture du bureau d'approvisionnement de Shanghai en date du 16 mars. Les services du bureau d'approvisionnement de Shanghai ont été transférés à une région plus centrale qui offre un plus grand accès au marché asiatique plus vaste ainsi qu'une plus grande réserve de talents pour toute future expansion.

Fermeture de centres de distribution

- À la suite de l'acquisition d'Alstyle, la Société a identifié le besoin de rationaliser le nombre de centres de distribution au sein du réseau de Gildan, surtout en raison de l'ajout du réseau de distribution d'Alstyle. La Société a décidé de consolider ses centres de distribution de Dallas et de Philadelphie au sein de son entrepôt de traitement de commandes de la côte Est, aux États-Unis. Le centre de distribution de Dallas a fermé le 30 septembre 2016 et le centre de distribution de Philadelphie a fermé le 31 octobre 2016.



ACCUEIL

Le Code de conduite et l'équipe de direction de Gildan respectent le droit des travailleurs à la liberté d'association. Gildan travaille actuellement en collaboration avec différents syndicats. 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. Environ 24 700 de nos employés (51 % du nombre total d'employés de Gildan) dans le monde sont actuellement représentés par des syndicats, 42 % de ces derniers étant régis par une convention collective entre le syndicat et les installations correspondantes.

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

Au cours de l'année 2016, notre installation de fabrication de textiles située en République dominicaine a continué de collaborer de façon constructive avec les syndicats, et ce, malgré l'absence d'une convention collective en raison des procédures légales en cours. Actuellement, la Cour suprême de la République dominicaine n'a pas encore rendu la décision finale qui déterminera quel syndicat représente la majorité des travailleurs de notre installation de fabrication de textiles en République dominicaine. L'entreprise a continué de mettre en place de façon unilatérale tous les avantages économiques pour les employés qui avaient été convenus par le passé et elle continuera à le faire.

AMÉRIQUE CENTRALE

À notre installation de couture Star, au Honduras, la convention collective en vigueur durant l'année 2016 se poursuivra en 2017. Une deuxième installation de couture située au Honduras a entamé ses premières négociations pour une convention collective à la fin de l'année 2016. Les négociations devraient se conclure d'ici le deuxième trimestre de 2017.

Au Nicaragua, deux installations de couture et leurs syndicats respectifs ont renégocié et renouvelé leur convention collective en 2016.

MEXIQUE

Lors de l'acquisition de Alstyle en 2016, trois installations syndiquées ayant déjà des conventions collectives en vigueur se sont ajoutées à l'entreprise.



ACCUEIL

Gildan est engagée à atteindre les normes les plus élevées en matière de pratiques et de conditions de travail.

Nous sommes engagés à maintenir un dialogue ouvert avec les organismes non gouvernementaux (ONG), les membres du mouvement ouvrier et toute autre partie intéressée afin d'assurer l'amélioration constante des droits et des conditions de travail de nos employés.

La mise en place réussie du programme de conformité sociale en matière de pratiques et de conditions de travail dans tous nos centres géographiques témoigne de notre engagement à être un employeur socialement responsable qui gère ses activités de manière responsable et qui valorise ses employés. Notre programme de conformité sociale a été accrédité par la *Fair Labor Association* (FLA) en 2007. Gildan fut le premier fabricant de vêtements verticalement intégré à voir son programme de conformité sociale être certifié par la FLA. Le programme vise à garantir que toutes nos installations respectent notre Code de conduite rigoureux, les lois locales et internationales, ainsi que les codes auxquels nous adhérons, dont ceux de la *Worldwide Responsible Accredited Production* (WRAP) et de la FLA.



ACCUEIL

Il y a plus de dix ans que Gildan a intégré les audits obligatoires dans son programme exhaustif de conformité sociale.

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. Selon notre politique, les audits internes ne sont pas annoncés. Cependant, dans certaines circonstances extraordinaires, nous pouvons planifier un audit en donnant au préalable une fenêtre temporelle donnée dans laquelle un vérificateur de Gildan pourrait visiter le site sans aucun autre préavis. Les audits internes sont réalisés par des équipes régionales de vérificateurs qui ont reçu une formation rigoureuse sur nos lignes directrices en matière d’audit et sur nos programmes de conformité sociale. Gildan peut aussi confier à des fournisseurs de services de vérification externe le mandat de réaliser des vérifications internes dans certaines régions.

Les vérificateurs internes sont recrutés et retenus en fonction de l’ensemble des compétences requises pour effectuer leur travail de manière efficace. 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.

Les exigences de base requises pour l’ensemble du personnel responsable de la conformité ainsi que l’ensemble des vérificateurs tiers sont les suivantes :

- Compréhension du Code de conduite de Gildan
- Habileté à communiquer dans la langue locale de chaque région, sauf en Haïti où nous travaillons avec un interprète en créole
- Connaissance des lois locales de chaque région
- Connaissance du Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan et des données de référence de SMETA ou de la FLA
- Compréhension du programme de citoyenneté corporative de Gildan, du système de vérification interne et des outils complémentaires, comme la base de données sur la responsabilité sociale de l’entreprise
- Implication dans les audits externes de la FLA, de WRAP ou autres

Des audits externes ont aussi lieu régulièrement dans les installations appartenant à Gildan et dans celles de ses sous-traitants. Habituellement ces audits sont menés par des organismes de vérification indépendants mandatés par la *Fair Labor Association* (FLA), par la *Worldwide Responsible Apparel Production* (WRAP), par le programme *Better Work* de l’OIT, ou par l’un de nos clients.

Des suivis relatifs aux mesures correctives sont aussi effectués. Ils sont réalisés par nos superviseurs internes, en collaboration avec le personnel des installations ciblées, afin de s’assurer que des mesures correctives appropriées et complètes soient adoptées. Toutes les preuves de ces mesures correctives sont régulièrement évaluées 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

Les outils de vérification et de contrôle de Gildan englobent nos propres exigences et meilleures pratiques en ce qui a trait à la conformité du travail, mais tiennent compte aussi des meilleures pratiques de nos plus importants clients. Ces outils incluent :

- Un questionnaire d’auto-évaluation de l’installation
- Des lignes directrices relatives aux audits
- Des lignes directrices relatives à la vérification
- Des formulaires d’entrevue avec l’équipe de direction
- Des lignes directrices relatives aux entrevues avec les travailleurs
- Plan d’action de la direction

Gildan utilise également la méthodologie d’échantillonnage suivante pour déterminer le nombre de documents à examiner et le nombre d’individus à interroger.

Lignes directrices de Gildan en matière de vérification

Gildan utilise également la méthodologie d’échantillonnage suivante pour déterminer le nombre de documents à examiner et le nombre d’individus à interroger.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS (EN EXCLUANT LES CADRES)	DURÉE DE L'AUDIT EN JOUR-PERSONNE	ENTREVUES INDIVIDUELLES	NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS INTERROGÉS	NOMBRE DE DOSSIERS DES EMPLOYÉS (SALAIRE ET HEURES TRAVAILLÉES)	TEMPS CONSACRÉ AUX ENTREVUES
1 À 100	1 JOUR	6 (OU MOINS SI LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS EST DE MOINS DE 5)	10	10	2,5 HEURES
101 À 500	2 JOURS	6	26	26	6 HEURES
501 À 1 000	3 JOURS	12	42	42	8,5 HEURES

1 001 À 2 000	4 JOURS	20	52	52	12,5 HEURES
PLUS DE 2000	4 JOURS	22	62	62	14 HEURES

PROCESSUS DE VÉRIFICATION PRÉALABLE ET DE CONFORMITÉ SOCIALE AVANT ET APRÈS LES ACQUISITIONS

Gildan continue d'accroître sa présence dans les marchés émergents. Pour nous assurer de continuer à réaliser des acquisitions responsables, nous tenons compte des risques environnementaux et sociaux dans notre processus de vérification préalable. La conformité aux normes réglementaires et aux lois locales sur l'environnement et le travail, ainsi que la conformité à nos propres normes sociales et environnementales internes sont examinées dans le cadre de notre protocole.

Une fois qu'une nouvelle acquisition est complétée, nous travaillons avec l'entreprise nouvellement acquise afin de l'aider à comprendre et atteindre les normes sociales et environnementales qui font partie intégrante de notre programme de citoyenneté corporative. Pour ce faire, nous examinons les écarts qui existent à l'échelle des pratiques existantes et nous l'aidons à développer et à mettre en œuvre toute mesure corrective requise aussitôt que possible.

Dans ce contexte, la conformité joue un rôle crucial dans le processus de vérification préalable et d'intégration. Voici les principales étapes du processus d'intégration :

- Déploiement du Code de conduite de Gildan et formation des employés en matière de sensibilisation
- Formation destinée aux vérificateurs
- Audit initial et mesures correctives

Intégration

Alstyle a été acquise en mai 2016. La mise en œuvre de toutes les procédures de Gildan en matière de main-d'œuvre, d'environnement, de santé et sécurité est en cours, et toutes les installations subiront leur premier audit au cours de 2017.

PEDS® | Chaussettes & Cie a été acquise par Gildan en juillet 2016. Toutes ses installations et celles de ses sous-traitants ont fait l'objet d'audits et de formations sur notre Code de conduite avant la fin de l'exercice de 2016.

En 2015, Gildan acquit définitivement Comfort Colors, le premier fournisseur de t-shirts et de sweatshirts teints unis pour le marché nord-américain du vêtement imprimé. Au cours du processus d'acquisition, nous avons mené une vérification préalable détaillée qui incluait la révision de tous les audits externes antérieurs de conformité sociale et environnementale. Comme prévu, l'intégration entière des activités de Comfort Colors afin qu'elles répondent aux normes de conformité sociale de Gildan a été achevée en 2016.

En 2015, nous avons mené le premier audit de notre installation de fabrication de bonneterie au Canada (anciennement Doris Inc.) acquise en 2014. Depuis, cette installation a été entièrement intégrée et fonctionne conformément au Code de conduite de Gildan avec tous les programmes sociaux et environnementaux mis en œuvre.



ACCUEIL

EXERCICE 2016

L'objectif de Gildan est d'auditer la totalité de ses installations de fabrication et celles de ses sous-traitants au moins une fois tous les 18 mois. De plus, chaque nouvelle installation à laquelle nous sous-traitons de la production doit faire l'objet d'un audit avant de commencer à produire pour Gildan. Une visite des installations de fabrication de ses sous-traitants au moins une fois tous les 18 mois est notamment prévue.

Les priorités attribuées aux audits sont basées sur une évaluation de risques qui tient compte des risques pays, des risques financiers et des risques à la réputation.

En 2016, 214 audits ont été réalisés dans nos installations, dans les installations de sous-traitants et dans les installations de quelques fournisseurs de matières premières partout en Asie, en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et en Amérique du Nord. Ce chiffre comprend 207 audits complets et 7 audits de suivi. Parmi ces audits, 130 ont été effectués par les auditeurs internes de Gildan ou par des auditeurs externes au nom de Gildan; alors que 84 ont été menés par des auditeurs externes mandatés par la FLA, le programme *Better Work* de l'OIT, la WRAP ou des clients.

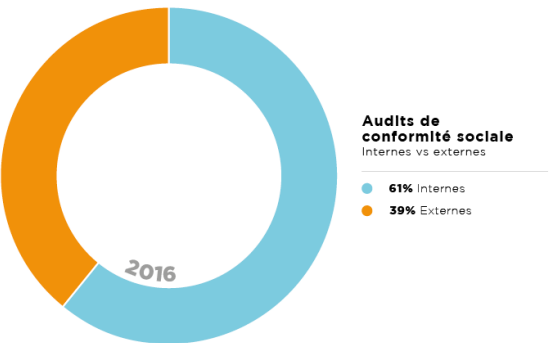
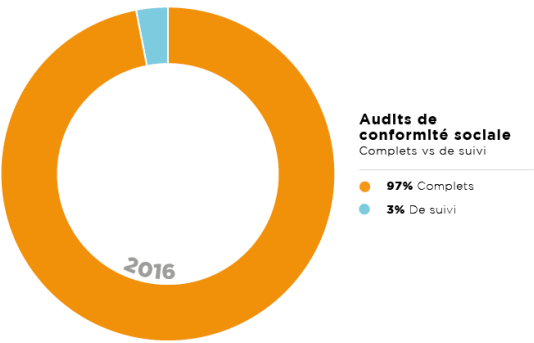
Le cycle d'audits de 2016 comprenait 19 installations de sous-traitants potentiels parmi lesquelles 15 n'ont pas été en mesure de démontrer la conformité à nos normes; et, par conséquent, les services de ces sous-traitants n'ont pas été retenus par Gildan. De plus, 7 installations de sous-traitants ont été abandonnées dans le but de consolider et de renforcer la conformité au sein de notre base de fournisseurs.

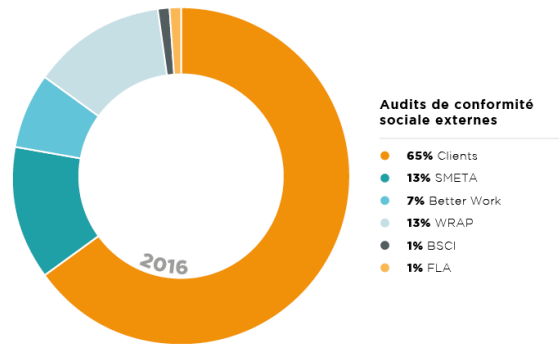
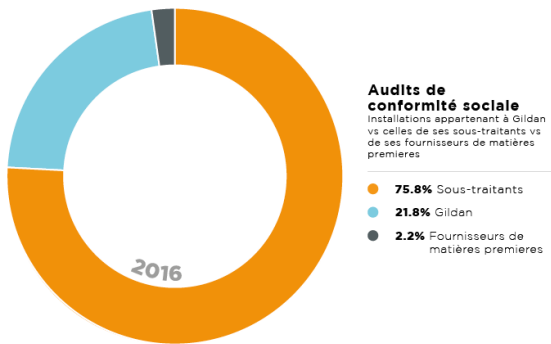
Dans le cadre de l'amélioration continue de notre programme de conformité sociale, et puisqu'il s'agit d'une meilleure pratique, nous avons réalisé deux audits l'année dernière dans les installations de fournisseurs de matières premières clés. Nous sommes actuellement à élaborer une procédure d'évaluation des fournisseurs de matières premières qui est basée sur les risques afin de déterminer ceux qui seront audités à l'avenir.

Dans l'ensemble, 62 % des installations de fabrication actives de nos sous-traitants ont été auditées au moins une fois par nos vérificateurs internes ou par des vérificateurs externes relativement à la production de Gildan en 2016. Nous avons le plaisir d'annoncer que 95 % de nos installations de production en Amérique centrale ont été auditées par nos vérificateurs régionaux afin de vérifier la conformité à notre Code de conduite. Dans cette même région, 60 % de nos installations ont fait l'objet d'audits externes mandatés par des clients ou par des parties prenantes et menés par des vérificateurs externes.

Notre installation verticalement intégrée au Bangladesh a fait l'objet d'un audit de grande envergure afin d'assurer sa conformité continue aux normes rigoureuses de Gildan.

En Amérique du Nord, nos installations ainsi que celles de nos sous-traitants qui n'ont pas été soumises à un audit en 2016 seront visitées en 2017.







ACCUEIL

Les installations fabriquant des produits pour Gildan sont soumises à des audits afin de surveiller les conditions de travail par rapport au Code de conduite de Gildan et ses indicateurs de référence correspondants, comme prévu dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale et environnementale.

Toutes les non-conformités sont consignées et suivies dans notre plateforme interactive de saisie de données relatives à la responsabilité sociale d'entreprise. La présentation trimestrielle des résultats d'audits au conseil d'administration de Gildan fait partie intégrante d'un programme de conformité sociale transparent et solide.

Les renseignements suivants résument les non-conformités observées dans nos installations et dans celles de nos sous-traitants durant le cycle d'audits de 2016.

AUDITS INTERNES DE 2016 EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ SOCIALE

Un total de 205 non-conformités relatives aux pratiques de travail a été observé dans les installations appartenant à Gildan au cours du cycle d'audits internes de 2016. Les niveaux de gravité des non-conformités ont été classés comme suit :

3 non-conformités majeures (1,5 % des résultats)

121 non-conformités modérées (59 % des résultats)

81 non-conformités mineures (39,5 % des résultats)

Ces résultats représentent une réduction de 26,5 % du nombre total de non-conformités par rapport à 2015.

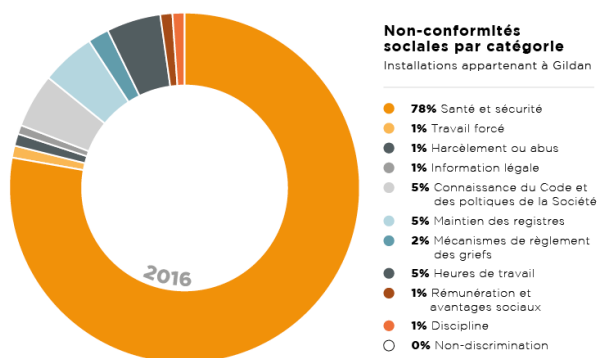
En 2016, les trois non-conformités majeures dans nos installations ont été révélées pendant les segments d'entrevues avec les employés au cours de deux audits distincts menés dans des installations individuelles au Honduras et au Nicaragua. Ces résultats concernaient nos politiques sur le harcèlement, les mauvais traitements et la discrimination en milieu de travail. Des mesures correctives pour traiter et résoudre ces cas de non-conformité sont en cours.

La majorité des non-conformités identifiées en 2016, soit environ 79 %, étaient liées à la santé et la sécurité. Dans le cadre d'un audit, notre questionnaire d'évaluation comprend un volet santé et sécurité rigoureux, car ces domaines sont hautement réglementés. De plus, la santé et la sécurité de nos employés ont été identifiées comme étant des enjeux sociaux importants et pertinents et, à ce titre, sont des priorités pour notre Société et nos parties prenantes. Nos indicateurs de référence en matière de santé et sécurité représentent environ 57 % de notre questionnaire, ce qui explique pourquoi la plupart des non-conformités sont concentrées dans ce domaine. Ces non-conformités incluent :

- la sécurité contre les incendies (couloirs bloqués, panneaux électriques sans couvert, éclairages d'urgence défectueux, câblage à découvert, marquages d'évacuation délavés);
- l'utilisation inadéquate d'équipement de protection personnelle;
- la sécurité des machines (absence ou mauvaise utilisation de protège-doigts ou de protège-yeux);
- la sécurité des produits chimiques (poste pour le lavage des yeux, contenants sans étiquette);
- les conditions générales de propreté et de salubrité (respect des normes d'hygiène à la cafétéria, certification en matière de manutention des aliments, entretien général).

Pour tous les problèmes mentionnés ci-dessus, la collaboration entre les employés, les superviseurs et la direction est essentielle pour assurer la conformité aux politiques et procédures établies. Il faut susciter un sentiment de responsabilité à tous les niveaux de l'organisation et augmenter le degré de sensibilisation avec des activités d'engagement. Nous avons conçu des formations et des campagnes de communications internes adaptées aux besoins des différentes installations dans le but d'engager les travailleurs et de les encourager à soutenir la direction en prenant en charge leur sécurité au travail et en jouant un rôle actif dans le maintien d'un milieu de travail sain.

Lorsqu'un cas évident de négligence est observé, les superviseurs sont appelés à prendre les mesures appropriées pour démontrer et appliquer nos pratiques en matière de sécurité, et ce, conformément aux valeurs de Gildan. Pour chaque cas de non-conformité, un plan détaillé de mesures correctives est élaboré, et appuyé par une analyse des causes fondamentales, s'il y a lieu.



INSTALLATIONS DE SOUS-TRAITANTS

En 2016, un total de 1 011 non-conformités liées aux normes du travail a été observé dans les installations de nos sous-traitants durant le cycle d'audits. Les niveaux de gravité des non-conformités ont été classés comme suit :

- 129 non-conformités majeures (13 %)
- 487 non-conformités modérées (48 %)
- 395 non-conformités mineures (39 %)

Ces résultats représentent une augmentation importante du nombre total de non-conformités par rapport à 2016. Cela s'explique par l'intégration de plusieurs installations de sous-traitants existantes suivant l'acquisition de Doris Inc. en 2014 et de Bonneterie Peds en 2016. Avec l'ajout de leurs installations, ces nouveaux partenaires ont élargi notre base de sous-traitants d'environ 18 %, ce qui a contribué à un accroissement dans l'ensemble de nos activités d'audits et de mise en œuvre de mesures correctives. De plus, une stratégie intensive en matière de mesures correctives visant à augmenter les niveaux de conformité dans les installations existantes de sous-traitants a exigé la planification d'audits réitérés chez nos sous-traitants à volume élevé ou moyen en Asie.

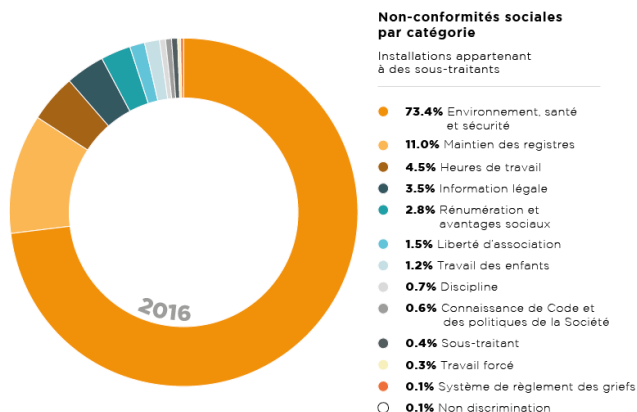
En 2016, les non-conformités majeures observées dans les installations de nos sous-traitants concernaient :

- l'information juridique (prestations d'assurance sociale insuffisantes, certificats de sécurité-incendie, permis d'exploitation d'entreprise);
- la tenue des dossiers (contrats de travail et dossiers du personnel manquants ou incomplets, pointage des présences et dossiers de la paie inadéquats);
- la discipline (retenues salariales punitives);
- les heures de travail (nombre flagrant d'heures supplémentaires, demandes de travail pendant les jours de repos);
- la rémunération et les avantages sociaux (paiement insuffisant des heures supplémentaires, paiements en retard);
- le travail des enfants (employés juvéniles non-inscrits, vérification insuffisante, non-conformité aux restrictions visant l'emploi des jeunes);
- le travail forcé et le droit de circuler librement (liberté de circulation durant les heures de travail);
- la santé et la sécurité (non-conformité des sorties d'urgence, mauvaises inspections ou mauvais certificats d'incendie, présence de risques d'incendie);
- la sous-traitance non autorisée.

Plus de 62 % des installations de sous-traitants produisant activement ont été soumises à au moins un audit en 2016.

Comme la majorité de notre production est fabriquée par les installations détenues et gérées par Gildan, nos équipes régionales responsables de la conformité possèdent une vaste expérience et un savoir-faire approfondi en matière de systèmes de gestion, de politiques et de procédures de conformité du travail efficaces. Nous transmettons ce savoir aux équipes de gestion de nos sous-traitants afin de les éduquer et de les aider à développer de bonnes pratiques de travail pour assurer la mise en place de mesures correctives durables. En réalité, nos vérificateurs internes collaborent avec les sous-traitants à mettre en œuvre les plans de mesures correctives. Ils offrent également des conseils et des recommandations sur la meilleure façon de traiter certaines problématiques.

Pour en savoir plus sur nos initiatives de développement des capacités dans les installations de nos sous-traitants, consultez la section sur les sous-traitants et les fournisseurs.



RENSEIGNEMENTS PRÉCIS SUR LE TRAVAIL DES ENFANTS, LE TRAVAIL FORCÉ ET LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION EN 2016

Le Code de conduite révisé de Gildan prévoit désormais que les employés doivent avoir au moins 16 ans ou être en âge d'avoir complété l'éducation obligatoire ou avoir l'âge minimum légal pour travailler dans le pays; l'âge supérieur étant retenu. Il précise également que les employés âgés de moins de 18 ans ne seront en aucun cas mis en poste dans des conditions dangereuses. Cette disposition s'applique à nos installations ainsi qu'à celles de nos sous-traitants. Même si l'âge légal pour travailler dans la plupart 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).

En 2010, suite à l'acquisition de notre installation intégrée au Bangladesh (un pays n'ayant pas ratifié la convention 138 de l'OIT sur le travail des enfants et présentant donc un risque élevé d'incidents liés à ce problème), nous avons procédé à une vérification des employés pour confirmer qu'ils étaient tous âgés de plus de 18 ans. L'installation est continuellement surveillée au moyen d'audits internes ou réalisés par des tiers, afin de réduire le risque que des enfants soient employés.

En 2016, tous les cas de non-conformité à nos principes liés au travail des enfants concernaient des employés juvéniles qui n'avaient pas été adéquatement inscrits pour travailler; des installations qui ne disposaient pas de processus appropriés pour la vérification de l'âge avant l'embauche; et le non-respect des restrictions visant l'emploi des jeunes.

- Ce qui suit représente l'engagement de Gildan envers les employés mineurs :
s'assurer que l'employé mineur est légalement en âge de travailler dans le pays;
- s'assurer que les employés mineurs n'exécutent pas de tâches considérées comme dangereuses, par exemple la couture, la manipulation de produits chimiques dangereux ou de charges lourdes, etc. Parmi les emplois acceptables, on compte le coupage de fils, le nettoyage des planchers, la collecte d'étiquettes, l'emballage.

De plus, les sous-traitants doivent s'assurer que les restrictions prévues par les lois du pays quant au travail des employés mineurs sont respectées. Tous les employés mineurs doivent être inscrits auprès des autorités locales et doivent fournir les pièces justificatives requises à des fins de vérification.

Gildan interdit le travail forcé ou obligatoire au sein de ses installations. Néanmoins, un audit mené dans une installation de sous-traitant a révélé un cas qui pourrait être qualifié de travail forcé puisqu'il s'agissait d'un garde de sécurité qui imposait des restrictions sur le temps que certains travailleurs pouvaient passer aux toilettes. Les actions du garde de sécurité pourraient être perçues comme limitant la liberté de circulation des employés durant les heures de travail. Par mesure de précaution, le vérificateur a enregistré cette constatation comme étant un cas majeur de non-conformité afin que les mesures correctives appropriées puissent être apportées.

Selon le principe énoncé dans notre Code de conduite, Gildan et ses partenaires commerciaux doivent reconnaître et respecter le droit des travailleurs à la liberté d'association et aux négociations collectives. Dans le cadre de notre processus de surveillance, le cycle d'audits de 2016 a révélé 15 cas mineurs et majeurs de non-conformité chez les sous-traitants. Dans la plupart des cas, nous avons constaté que les syndicats des travailleurs n'organisaient pas des réunions syndicales régulières et que les représentants syndicaux n'étaient pas élus selon les délais prescrits.

Pour en savoir plus sur la liberté d'association dans les installations de Gildan, consultez la section Syndicats.



ACCUEIL

À la suite d'un audit interne réalisé dans une installation de Gildan ou dans celle d'un sous-traitant, nos équipes régionales responsables de la conformité sociale travaillent en partenariat avec les directeurs d'installation pour apporter des changements et des solutions de mesures correctives durables. À la suite d'une évaluation, un plan d'action de direction est élaboré et communiqué à l'équipe de l'installation. Les installations doivent par la suite mettre en œuvre les mesures correctives et démontrer des améliorations dans un délai prescrit.

Gildan vérifie les mesures correctives à l'aide d'audits de suivi sur le terrain et au bureau. Les progrès réalisés par rapport au plan d'action de la direction sont développés, consignés et suivis dans notre plateforme interactive de saisie de données relatives à la responsabilité sociale d'entreprise. Les responsables des installations peuvent fournir des détails sur les mesures correctives entreprises et fournir des preuves des efforts de ces mesures.

Nous utilisons une procédure d'analyse des causes fondamentales qui a fait l'objet d'une refonte en 2014. Les équipes de gestion de nos installations sont dorénavant tenues de déterminer systématiquement les causes fondamentales de chacun des cas de non-conformité soulevés durant le processus d'audit. Le principal objectif est d'aider à prévenir que de tels problèmes se reproduisent. Ceci est rendu possible grâce à la mise en place d'un système méthodique permettant la mise en œuvre et la révision de mesures préventives et correctives adéquates.

Une attention spéciale est accordée aux non-conformités récurrentes afin d'assurer qu'une mesure corrective adéquate est mise en œuvre. Nous évaluons également si une tendance se développe ou non à l'échelle de plusieurs installations ou dans une région particulière afin de pouvoir cerner rapidement et peut-être même prévenir des problèmes d'intérêt particulier.

Tous nos processus, nos procédures et nos politiques de gestion sont examinés périodiquement afin d'assurer l'efficacité et la pertinence de nos systèmes. Des examens méticuleux de nos systèmes de surveillance et de classement ont été entrepris au cours du premier trimestre de 2017.

L'état de toutes les incidences de non-conformité et des mesures correctives respectives est présenté au conseil d'administration de Gildan sur une base trimestrielle.

Les mesures correctives en cours au sein de notre base de sous-traitants

Nos équipes régionales responsables de la conformité ont consacré le temps et les ressources nécessaires pour rehausser les niveaux de conformité au sein de notre base de sous-traitants partout en Asie. L'objectif était de se concentrer sur les mesures correctives d'importants problèmes sociaux existant à l'échelle de l'industrie, comme la couverture de l'assurance sociale et le nombre excessif d'heures supplémentaires imposé aux travailleurs en Chine.

Compte tenu de ces initiatives, nous avons pu rehausser la conformité globale chez nos sous-traitants. En fait, 100 % de nos sous-traitants à volume élevé ou moyen ont atteint un niveau de conformité acceptable. De plus, nos sous-traitants spécialisés ou à faible volume ont démontré une amélioration importante et ont rehaussé leur performance selon notre système de classement. Nous continuerons de surveiller ces progrès au cours de 2017.

Intégration RSE et efforts des mesures correctives post-acquisition

L'intégration des installations d'Alstyle est en cours. La mise en œuvre de toutes les procédures de Gildan en matière de main-d'œuvre, d'environnement, de santé et sécurité est en cours, et toutes les installations subiront leur premier audit au cours de 2017.

Suivant l'acquisition de PEDS® | Chaussettes & Cie en 2016, nos équipes régionales ont entrepris une campagne d'intégration RSE intensive comprenant une vérification diligente, une évaluation initiale des risques, une formation pour nos sous-traitants, des audits pour vérifier les niveaux de conformité par rapport aux exigences du Code de conduite de Gildan et des mesures correctives et de consolidation pour renforcer la conformité au sein de la base de sous-traitants.

Au moment de l'acquisition, 31 installations de fabrication sous-traitantes étaient impliquées dans le processus. En Asie, 47 personnes ont participé à notre séance de formation. Les audits ont été menés en deux étapes, ce qui a entraîné l'exclusion de six installations de fabrication qui n'étaient pas conformes à notre rigoureux Code de conduite ou qui ne seraient jamais en mesure de le devenir.

Les efforts de mesures correctives qui sont en cours incluent l'élaboration de plans d'actions correctives détaillés, des suivis réguliers et des réévaluations.



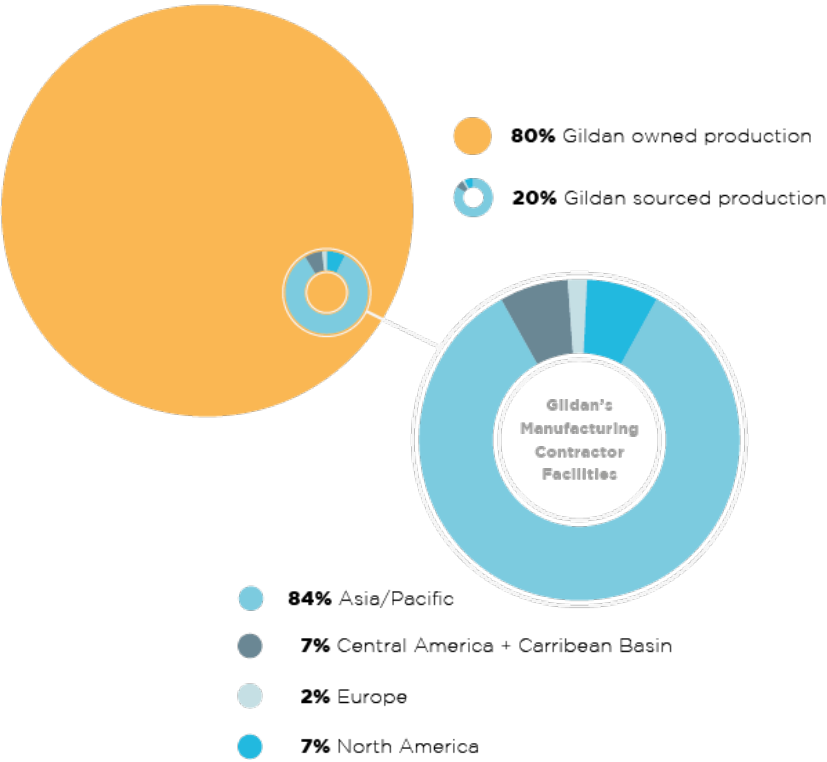
ACCUEIL

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.

TRANSPARENCE DE LA CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT

La majorité de nos produits sont fabriqués dans nos installations de fabrication verticalement intégrées (veuillez consulter la carte de nos sites d’exploitation pour plus de détails). La production qui est confiée à des sous-traitants représente moins de 20 % de notre volume de production totale. En date de la fin 2016, nous impartissions de notre production à 97 installations de sous-traitants à l’échelle internationale.

Sous-traitants de fabrication par région (fin de 2016)



PRATIQUES D’ACHAT

Afin de nous assurer que nos sous-traitants et nos fournisseurs reçoivent, comprennent et reconnaissent notre Code de conduite, une clause contractuelle à cet effet est incluse dans toutes nos ententes commerciales. Comme pratique courante, cette clause stipule que la conformité à notre Code de conduite est une condition pour faire affaire avec Gildan. Elle est comprise dans les ententes suivantes :

- ententes avec les sous-traitants de fabrication (notamment les ententes relatives à la couture ou à la fabrication par de tierces parties);
- ententes avec les fournisseurs de matières premières;
- ententes avec les fournisseurs de services tiers dans nos installations de fabrication (incluant le personnel responsable de la sécurité, de la cafétéria, du transport et de l’entretien); et
- ententes visant les achats importants d’équipement.

PROCESSUS DE VÉRIFICATION PRÉALABLE ET DE CONFORMITÉ SOCIALE DES INSTALLATIONS

DES SOUS-TRAITANTS

Lorsque nous prenons la décision d’impacter de la production à un nouveau sous-traitant, nous évaluons sa capacité à se conformer à notre structure de coûts ainsi qu’à nos normes de qualité. Nous évaluons également sa capacité à se conformer aux normes rigoureuses relatives à l’environnement et aux conditions de travail comme énoncées dans notre Code de conduite. Nous effectuons une analyse approfondie des pratiques du sous-traitant en matière de responsabilité sociale et procédons ensuite à un audit préliminaire sur place avant de nous engager auprès de tout sous-traitant.

SOUS-TRAITANTS NOUVEAUX ET POTENTIELS

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 famille de marques Gildan ou 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 d’expérience qui ont 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 équipes d’audit interne évaluent les résultats des évaluations et attribuent un classement en fonction de la gravité des observations et le niveau de conformité à notre Code de conduite par rapport aux indicateurs de référence inclus dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale et environnementale. Si un sous-traitant potentiel échoue l’audit préliminaire réalisé dans son installation, Gildan peut accepter de réaliser un nouvel audit après trois mois. Si le sous-traitant échoue le deuxième audit, il sera impossible de passer des commandes et l’installation ne sera plus considérée pour d’éventuelles occasions d’affaires.

SOUS-TRAITANTS ACTUELS

Les sous-traitants associés à la production continue des commandes de Gildan sont évalués régulièrement afin de vérifier leur conformité à notre Code de conduite. Si un sous-traitant actuel reçoit une faible note à la suite d’un audit, notre équipe interne responsable de la conformité sociale collaborera avec l’équipe de direction de l’installation pour établir un plan d’action afin de corriger toute problématique majeure observée pendant l’audit. De plus, des suivis systématiques sont menés afin de vérifier les progrès réalisés dans la résolution des problèmes en suspens. Notre objectif est d’aider l’installation à améliorer son rendement global et à maintenir sa conformité à notre Code de conduite.

Si l’installation est incapable de démontrer des améliorations dans un délai prescrit, en vertu du contrat conclu, Gildan se réserve le droit de mettre fin à la relation commerciale avec le sous-traitant. En 2016, Gildan a choisi de cesser toute production dans plusieurs installations de fabrication de sous-traitants parce que la conformité à nos normes n’était pas satisfaisante.

FORMATION DES SOUS-TRAITANTS

Chine

En septembre 2016, notre équipe régionale responsable de la conformité a organisé des séances d’orientation en matière de RSE pour tous les fournisseurs de la marque Peds® en Chine. L’objectif était de présenter le programme RSE de Gildan à ces nouveaux partenaires commerciaux en guise d’exercice d’intégration suivant l’acquisition par Gildan de la marque Peds® plus tôt dans l’année. Un total de 47 personnes ont participé à cette séance d’une journée.

Au cours du mois d’octobre 2016, notre directrice responsable des affaires juridiques et de la conformité corporative s’est rendue en Chine pour offrir une formation sur la politique d’anticorruption aux fournisseurs de la marque Peds® dans le cadre du processus d’intégration suivant notre acquisition. Quatorze fournisseurs ont participé à la séance d’une journée.

Haïti

Nous dispensons régulièrement des formations aux employés de chacun de nos sous-traitants de couture de longue date en Haïti. En 2016, une formation de rappel sur le Code de conduite a été offerte à un de nos sous-traitants et environ 1 500 employés y ont participé. Une formation supplémentaire sera dispensée au reste des sous-traitants haïtiens en 2016. En 2015, Gildan a également formé plus de 450 employés à la sécurité dans ces installations.

Depuis 2011, dans le cadre du programme Better Work Haiti, les gestionnaires de ces installations ont bénéficié de plusieurs programmes de formation de la main-d’œuvre. Ces formations traitaient des sujets suivants :

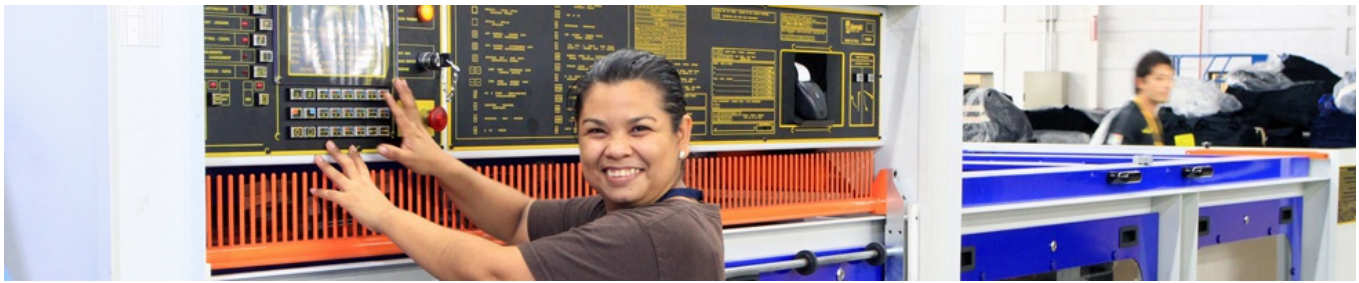
- Planification des ressources humaines
- Sécurité et écosalubrité
- Gestion du recrutement pour les postes clés
- Fidélisation des employés
- Organisation de séances de formation fructueuses
- Élaboration de systèmes et de politiques de rémunération et de motivation

En 2014, une formation sur le Code de conduite de Gildan a été offerte à trois sous-traitants importants au Mexique. Des séances de formation ont été offertes à un total de 11 cadres intermédiaires à l’échelle de toutes les installations. Aucune autre formation supplémentaire n’a eu lieu en 2015.

Amérique centrale et bassin des Caraïbes

En 2015, un cours de perfectionnement sur le Code de conduite de Gildan a été offert à 255 membres du personnel de sécurité sous-traité en poste dans l’ensemble de nos installations en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. Conçue spécialement pour le personnel de sécurité tiers, cette formation est axée sur les situations courantes que ce personnel de sécurité pourrait rencontrer dans le cadre de ses fonctions pour le compte de Gildan.

Finalement en 2017, tous les sous-traitants de fabrication dans toutes les régions recevront une formation sur nos principes dans le cadre du lancement de notre Code de conduite nouvellement révisé. Cette formation fait partie intégrante de ce lancement.



ACCUEIL

Nous croyons qu'une main-d'œuvre mobilisée en est une parmi laquelle la rétention et la performance des employés se démarquent. Essentiel à l'amélioration de toute organisation, l'engagement des employés est défini comme le niveau de passion que ressentent ceux-ci envers leur travail; et le lien émotionnel qui suscite leur engagement envers l'entreprise pour laquelle ils travaillent ainsi que le rôle qu'ils jouent. L'engagement des employés est au cœur de notre stratégie de ressources humaines.

Les personnes embauchées chez Gildan deviennent des membres très appréciés d'une plus grande communauté. C'est pourquoi nous croyons qu'il est important pour nous de créer et de mettre en place divers programmes qui nous permettent de bien communiquer avec nos employés; de les soutenir dans les différents aspects de leur vie professionnelle, personnelle et familiale; de les encourager à adopter un style de vie sain et actif; puis de reconnaître et de récompenser leur contribution unique à la Société. Nous croyons que ces programmes ont la capacité d'améliorer la qualité de vie de nos employés.

COMMUNICATIONS INTERNES CONÇUES POUR ENGAGER LES EMPLOYÉS

Le sondage mondial de Gildan sur l'engagement

En 2013 et 2015, Gildan a tenu des sondages mondiaux portant sur l'engagement afin de mesurer la satisfaction émotionnelle des employés et leur engagement intellectuel envers la Société.

Les employés de la plupart de nos installations de fabrication ont été invités à participer au sondage en remplissant un questionnaire conçu pour mesurer trois comportements clés : énoncer des commentaires positifs au sujet de Gildan; demeurer au sein de l'organisation; et viser à atteindre et à dépasser ce qu'il est attendu d'eux dans le cadre de leur rôle quotidien.

Une analyse détaillée des résultats du sondage a permis de souligner les principales forces de Gildan et de repérer les occasions d'amélioration pour accroître l'engagement des employés au sein de la Société. Le sondage de 2015 nous a permis de mesurer l'engagement des employés à l'échelle de l'organisation; de déterminer les facteurs en milieu de travail ayant le plus grand impact sur l'engagement; et d'évaluer les changements apportés depuis le dernier sondage en 2013. Nous avons été très heureux d'apprendre que les initiatives adoptées à la suite du sondage de 2013 ont entraîné des améliorations concrètes. En fait, les résultats du sondage de 2015 ont révélé un engagement accru dans les domaines qui avaient été déterminés comme étant nos principales priorités lors du sondage de 2013.

Au cours de 2017, nous poursuivrons nos efforts visant à mesurer l'engagement des employés. Nous utiliserons des sondages ponctuels qui nous permettront de prendre le pouls et faire le suivi des progrès réalisés dans les domaines offrant des possibilités d'amélioration continue. Tout cela en vue d'élever le niveau d'engagement des employés et le taux de satisfaction globale.

Gildan TV

En 2009, l'équipe responsable des communications de Gildan en Amérique centrale a reconnu la nécessité d'améliorer et d'augmenter l'efficacité de nos moyens de communication auprès des employés. Après la tenue d'un sondage à l'échelle des installations, la télévision s'est avérée être le moyen de communication préféré des employés. La Gildan TV a donc vu le jour en réponse à ce sondage et elle est devenue un véhicule d'information amusant et dynamique adapté aux employés.

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

Le contenu est surtout éducatif et est conçu pour sensibiliser les employés aux politiques de la Société, mais aussi pour annoncer les bons coups des employés, les activités spéciales et les programmes communautaires.

Sur chaque site, le personnel des ressources humaines est formé à la gestion et à la programmation du logiciel de la « Gildan TV » afin que son contenu puisse être mis à jour par l'équipe locale, en plus de celle des communications. Le contenu diffusé sur la « Gildan TV » inclut de l'information importante et propre à chaque installation. Le contenu est diffusé quotidiennement à presque toutes nos installations et tous nos bureaux.

PROGRAMMES CONÇUS POUR FAVORISER L'ÉQUILIBRE TRAVAIL/VIE PERSONNELLE

Coopératives

Gildan facilite la création de coopératives indépendantes pour les employés afin d'inciter et d'encourager les travailleurs à mettre de côté et à accumuler des économies. Ces coopératives permettent aux employés de bénéficier d'un meilleur accès à des prêts, car ils sont difficiles à obtenir dans certains pays. De plus, le taux d'intérêt de ces prêts est plus bas que celui en vigueur dans les banques. La participation des employés à ces coopératives se fait sur une base volontaire et peut être annulée à tout moment.

Ces coopératives fonctionnent comme des personnes morales indépendantes et sont gérées par un directeur administratif. La participation est accessible aux employés non cadres, qui élisent librement parmi eux-mêmes un conseil d'administration deux fois par année. Puisque Gildan attribue de l'espace aux coopératives au sein de nos installations, notre service des finances et nos vérificateurs externes ont pour mandat d'assurer que les coopératives sont gérées adéquatement et en conformité avec les réglementations locales.

Les installations de couture et de textiles de Gildan au Honduras et en République dominicaine ont effectivement formé des coopératives. Plus de 15 300 employés au Honduras sont affiliés, et ils se sont vu octroyer des prêts totalisant plus de 10 400 000 \$ US. Les employés de la République dominicaine ont bénéficié de l'affiliation de Gildan avec une coopérative indépendante, qui a octroyé 7 445 prêts totalisant plus de 1 800 400 \$ US.

Conseils financiers

En 2015, un programme de consultation financière à l'attention des employés a été lancé dans nos installations de République dominicaine. Le programme, divisé en plusieurs volets, abordait des sujets tels que la gestion des finances familiales, le règlement des dettes, l'établissement de priorités pour les dépenses, la planification d'économies à court et long terme et la gestion des dépenses en fonction des revenus. Ces séances de formation pour les employés étaient dispensées par un expert financier.

En 2016, nos installations en République dominicaine ont offert 16 séances de perfectionnement représentant un total de plus de 170 heures de formation pour 177 employés.

SOUTENIR NOS EMPLOYÉES ET LEUR FAMILLE

Le programme « Escribiendo tu Futuro » (Écrire ton avenir)

En 2016, au début de l'année scolaire au Nicaragua, Gildan a distribué 4 400 trousseaux de la rentrée. Ces trousseaux étaient adaptées aux besoins précis de tous enfants de nos employés qui se préparaient pour la maternelle, le primaire ou le secondaire. Les trousseaux contenaient des fournitures essentielles comme des cahiers de notes, des stylos, des crayons, des craies de cire, des trousseaux de géométrie, de la pâte à modeler, etc.

Programme Sauvons la famille

Ce programme d'aide répond aux besoins des employés qui ont demandé du soutien afin de pouvoir gérer des problèmes personnels ou familiaux dans un environnement sécuritaire où aucun jugement n'est porté. Par l'entremise de ce programme, Gildan offre aux employés un accès gratuit à des séances de consultation confidentielles réalisées par un professionnel certifié spécialisé dans les problématiques matrimoniales et matrimoniales.

De plus, des consultations individuelles et en groupe sont également offertes pour traiter des problèmes généralisés qui touchent plusieurs travailleurs. Ces séances offrent des occasions de concertation qui favorisent l'épanouissement personnel des participants grâce au partage des expériences de chacun. Voici quelques-uns des sujets abordés : aider les femmes à réaliser leur plein potentiel; le bonheur en soi; la joie de la maternité; le budget familial; la sensibilisation à la santé; élever des adolescents; les enfants et l'estime de soi; la valeur du travail et la persévérance.

Le programme est actuellement offert au Honduras et en République dominicaine. En 2016, dans le cadre de ce programme, plus de 2 800 séances ont été offertes aux travailleurs dans ces pays.

PROMOUVOIR DES MILIEUX DE TRAVAIL AGRÉABLES ET SAINS

Campagne de communication sur les bonnes habitudes d'entretien

Dans le cadre de ses activités internes favorisant l'adoption de bonnes habitudes d'entretien chez ses employés, Gildan a lancé une campagne de communication dans toutes ses installations du Honduras.

Pour lancer la campagne, une vedette locale a été invitée à visiter nos installations pour faire la promotion de l'initiative auprès des employés de manière à accroître leur intérêt. La campagne incluait également des affiches destinées aux panneaux d'affichage, des vidéos éducatives diffusées sur la chaîne Gildan TV ainsi qu'une chanson thème et son vidéoclip.

ENCOURAGER UN STYLE DE VIE ACTIF

Tournoi de soccer

Pour promouvoir un style de vie actif et pour encourager la camaraderie entre les employés, notre installation au Bangladesh a organisé un tournoi de soccer. Le tournoi, qui comptait six équipes, s'est déroulé sur une période d'un mois. Gildan a fourni tous les uniformes et l'équipement nécessaires à la tenue du tournoi qui, en plus d'être un immense succès, a réussi à renforcer l'esprit d'équipe.

AUTONOMISATION DES FEMMES

Programme d'autonomisation des femmes

Il y a deux ans, Gildan a lancé le programme en collaboration avec la Fondation Walmart et Vision Mondiale au Honduras. Le programme soutient les femmes en les aidant à développer les compétences nécessaires pour devenir des meneuses et des décideuses plus actives au sein de leur milieu de travail et de leur famille. Le programme d'autonomisation des femmes est unique en son genre, car il aide les employés à reconnaître leurs capacités et il leur fournit des outils nécessaires pour équilibrer les exigences du travail et de la famille.

Le programme propose plus de 70 heures de formation, et donne la chance d'étudier des matières comme la gestion, les finances, les communications et la santé. À la fin du programme, la sélection des formatrices de la prochaine vague de candidats se fait parmi les femmes diplômées qui ont démontré un fort potentiel en matière de leadership. Le cycle se répète ainsi permettant de soutenir la formation de base pour apprendre à reconnaître certains des défis auxquels les femmes sont confrontées et découvrir des moyens de les soutenir.

À ce jour, plus de 1 000 employés (hommes et femmes) de Gildan au Honduras ont participé à cette formation. En 2016, les employés du site de couture de Gildan à Villanueva ont participé à un atelier spécialisé et l'installation a reçu une reconnaissance spéciale de Vision Mondiale au Honduras pour la réalisation réussie du programme. Nos installations de couture à San Miguel et à San Antonio ont également mis en œuvre le programme et travaillent présentement à la réussite de leurs premiers participants.

Gildan est engagée à mettre en œuvre le programme d'autonomisation des femmes dans toutes ses installations en Amérique centrale.

Journée internationale de la femme

En mars 2017, Gildan a organisé une série d'activités de perfectionnement à l'échelle de l'entreprise. Le siège social de la Société à Montréal a organisé une table ronde sur le thème du perfectionnement professionnel qui mettait en vedette trois employés. Les invités, qui comprenaient trois femmes employées occupant des postes en finances, ont présenté leur perspective sur le perfectionnement continu. Gildan a également invité des membres de l'Association des femmes en finance du Québec (AFFQ), un organisme qui rassemble des femmes du monde des finances, et dont le réseau bien établi encourage le perfectionnement professionnel des femmes.

Partenariat avec Catalyst

Gildan a conclu un partenariat avec Catalyst, une grande organisation mondiale sans but lucratif dont la mission est d'accélérer le progrès pour les femmes par l'inclusion dans le milieu de travail, ce qui correspond parfaitement à notre politique de diversité et d'inclusion. Catalyst représente une communauté de leaders qui se sont engagés à élargir les possibilités pour les femmes et le monde des affaires. Ce partenariat nous permet de faire partie d'un solide réseau d'organisations chefs de file qui sont engagées envers la diversité et l'inclusion.



ACCUEIL

Tout au long de l'année, Gildan organise ou facilite diverses activités de bénévolat menées par les employés dans nos diverses installations de fabrication. En mettant l'accent sur l'engagement authentique des employés, nous encourageons les employés à poursuivre leurs propres intérêts à soutenir les causes qui leur sont chères. Ainsi, nos employés contribuent à plusieurs causes en s'impliquant et en attaquant des problèmes qui ont des répercussions sur les personnes, les communautés et l'environnement.

De plus, le programme « Employés dans la communauté » de Gildan soutient les employés qui consacrent de leur temps personnel à des projets communautaires en faisant des dons en argent aux causes des employés.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

Croix-Rouge américaine

En septembre 2016, notre installation de Charleston en Caroline du Sud a organisé sa collecte de sang annuelle en partenariat avec la Croix-Rouge américaine. Les employés bénévoles ont été très généreux de leur temps et de leur participation active.



Programme de don de sang au Bangladesh

En avril 2016, notre installation du Bangladesh a organisé une collecte de sang et presque 400 employés ont été renseignés sur l'importance du don de sang et de la façon dont cela permet de sauver de vie. Inspirés, environ 40 employés ont participé à la collecte à titre de bénévoles.



Le marathon Gildan Glow Run

La Glow Run de Gildan est une initiative ayant pris naissance au Honduras en 2013. Ce marathon, qui est organisé pour les employés et leur famille en collaboration avec un partenaire communautaire, amasse des fonds pour soutenir une cause choisie. Les participants sont invités à courir le marathon et à verser une contribution volontaire. Gildan égale ensuite le montant amassé par les employés. L'objectif de cette initiative est d'encourager les employés à adopter un mode de vie actif et à soutenir les organismes communautaires qui ont une grande portée et dont les activités profitent à tous.

En 2014, nous avons lancé le marathon Gildan Glow Run en République dominicaine, puis au Nicaragua en 2015. Les deux événements ont connu un immense succès. À ce jour, plus de 34 700 coureurs ont pris part aux marathons Gildan Glow Run tenus au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine.

En 2016, notre mission était d'améliorer les services de soins de santé au Honduras, en République dominicaine et au Nicaragua, et nous avons amassé un total de 106 900 \$ à l'échelle de ces trois pays. La participation et les causes étaient les suivantes : 7 000 coureurs et bénévoles du Honduras pour soutenir l'amélioration du service de néonatalogie de l'Hôpital Mario Rivas; 4 000 participants du Nicaragua pour soutenir CONANCA, un organisme de sensibilisation qui vient en aide aux enfants atteints du cancer; et environ 2 000 coureurs et bénévoles en République dominicaine pour soutenir Hogar Sanisi, un refuge pour les enfants vivant avec le VIH-SIDA.



ENTRAIDE ET PARTAGE COMMUNAUTAIRES

Banque alimentaire de Lowcountry

Les employés de Charleston, en Caroline du Sud, ont organisé une collecte d'aliments non périssables au profit de la banque alimentaire de Lowcountry pour venir en aide aux familles touchées par l'ouragan Hermine en septembre 2016. La banque alimentaire dessert 10 comtés côtiers en Caroline du Sud et fait don de produits alimentaires à un réseau de 300 organismes membres responsables de fournir une aide alimentaire, incluant des soupes populaires, des refuges pour sans-abri et des banques alimentaires en cas d'urgence.

Distribuer des sourires avec Gildan

Nos employés au Honduras se sont portés volontaires pour distribuer des jouets neufs généreusement donnés par les employés à des enfants issus des communautés défavorisées, situées près de nos installations. Depuis sa première saison en 2005, l'activité « Distribuer des sourires avec Gildan » est devenue une véritable tradition du temps des Fêtes.

En 2016, plus de 123 bénévoles ont distribué plus de 600 jouets et plus de 200 paniers alimentaires à des orphelinats pour enfants dans les communautés de Choloma et de San Pedro Sula. Entre-temps, au Nicaragua, plus de 100 bénévoles distribuaient plus de 3 800 jouets aux enfants des communautés de Rivas, Diriamba, San Marcos et Masaya.



PROJETS DE REFORESTATION ET DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Célébration du Jour de la Terre

En 2016, les installations de Gildan à l'échelle de la planète ont célébré le Jour de la Terre en organisant notre concours de dessin annuel destiné aux enfants de nos employés.

Environ 250 enfants ont été invités à participer au concours de dessin annuel dans le cadre des célébrations du Jour de la Terre. Ils ont également eu la chance de visiter l'exposition de cavernes nouvellement inaugurée au musée pour enfants de San Pedro Sula, au Honduras.

Au Nicaragua, plus de 240 enfants d'employés ont participé à la quatrième édition des célébrations du Jour de la Terre organisée dans nos installations de couture. Parmi les activités, on comptait un concours de dessin, des activités éducatives, des rafraîchissements et des jeux amusants.

En République dominicaine, afin de rehausser les talents artistiques et la conscience environnementale des enfants de nos employés, environ 60 enfants ont participé à la cinquième édition du concours de dessin et à une visite du Jardin botanique national de Santo Domingo.

Au Bangladesh, près de 30 enfants d'employés ont participé au concours de dessin organisé dans le cadre du Jour de la Terre.

En Haïti, une célébration a été organisée pour environ 22 enfants d'employés, qui ont participé au concours de dessin annuel et célébré avec leurs parents.

Activités de reforestation dans le parc de San Luis

Gildan cherche à réduire son empreinte écologique dans les différentes régions où elle exerce ses activités et à favoriser la sensibilisation environnementale chez ses parties prenantes, y compris ses employés, les écoles parrainées et les communautés. En 2013, la Société a signé une entente de collaboration avec le Ministère de l'Environnement de la République dominicaine pour le parrainage du parc écologique de San Luis. Ensemble, nous avons l'intention de préserver et maintenir la faune sauvage dans le parc dont la superficie est de 80 000 m².

En août 2016, Gildan a célébré la Journée dédiée à la reforestation dans le parc écologique de San Luis. Dans le cadre des activités organisées par le Ministère de l'Environnement pour souligner la Journée mondiale de l'environnement et des ressources naturelles, plus de 1 200 de nos employés ont planté 15 000 arbres de différentes espèces, notamment, l'acajou, le saman et le capoquier.

Programme « Planter pour récolter »

Gildan a planté 6 000 arbres à Rivas au Nicaragua dans le cadre de l'initiative « Planter pour récolter », organisée en collaboration avec l'Institut forestier national (INAFOR) et l'Universidad Politécnica de Nicaragua (UPOLI). Ce programme, qui est le produit de l'engagement de Gildan envers l'INAFOR, a pour but d'évaluer les effets de la sécheresse dans le département de Rivas.

Le programme vise à travailler de concert avec les petits producteurs dans le département de Rivas afin d'améliorer les conditions socioéconomiques et la qualité de vie de ces fermiers et de leur famille, tout en protégeant l'environnement. Pour favoriser la durabilité, les fermes participantes se sont engagées à réduire la déforestation, réduire l'érosion des récoltes, améliorer l'utilisation des terres et contribuer au redressement de l'aquifère.

Dans ce contexte, Gildan s'est associée à l'UPOLI pour organiser des activités de reforestation en vue de sensibiliser davantage la

population. En 2016, un total de 2 000 plantes de différentes espèces ont été plantées. De plus, 100 arbres d'agrumes ont été semés dans chacune des fermes sélectionnées. Plus de 300 employés de Gildan se sont portés volontaires pour travailler aux côtés de 130 étudiants de l'UPOLI de Rivas et, collectivement, ils ont contribué un total de 4 450 heures à ce projet.



ACCUEIL

Les tableaux de taux d'accidents de travail et de taux de gravité présentés ci-dessous ont été examinés par des tiers indépendants conformément à la norme internationale ISAE 3000 (International Standard on Assurance Engagement) en matière de présentation de rapport. Gildan utilise l'approche du contrôle opérationnel pour établir ses limites organisationnelles. Notamment, le périmètre de la validation couvrait les données de performance suivantes pour 2016 : données (relatives aux employés) sur le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail et sur le taux de gravité des accidents.

Les données sociales comprises dans cette section représentent la totalité de la main-d'œuvre de Gildan.

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS DE GILDAN À L'ÉCHELLE MONDIALE PAR GENRE

	HOMMES	FEMMES
2016	47%	53%

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

	Hommes	Femmes
ASIE	45%	55%
BASSIN DES CARAÏBES	53%	47%
AMÉRIQUE CENTRALE	54%	63%
AMÉRIQUE DU NORD	51%	49%

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

	2016	2015	2013	2012	2011	2010
TEMPORAIRES	0.8 %	0.3 %	0,8 %	1,2 %	2,4 %	1,8 %
PERMANENTS	99.2 %	99.7 %	99,2 %	98,8 %	97,6 %	98,2 %

TAUX D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET TAUX DE GRAVITÉ (2010-2015)

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
TAUX D'ACCIDENTS	0,38	0,28	0,29	0,35	0,26	0,41	0,44
VARIATION DU TAUX D'ACCIDENTS DEPUIS 2010	36 %	-48 %	-34 %	-20 %	-41 %	-7 %	
TAUX DE GRAVITÉ	3,1	2,1	2,17	3,27	2,65	3,63	4,08
VARIATION DU TAUX DE GRAVITE DEPUIS 2010	48 %	-48 %	-47 %	-20 %	-35 %	-11 %	



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 2015, Gildan recyclé ou réutilisé 89 % de ses déchets totaux.



Depuis 2008, Gildan a planté plus de 45 900 arbres et 24 000 arbustes.



ACCUEIL

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 étroite qui se limite à la simple conformité aux exigences réglementaires ne permettra pas de générer les résultats nécessaires pour réduire notre empreinte écologique, assurer notre compétitivité à long terme, ni améliorer la vie de ceux qui travaillent avec nous ou qui vivent à proximité de nos installations. Nous sommes donc engagés à continuer de mettre au point des solutions environnementales novatrices 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 : diminuer notre impact environnemental et préserver les ressources naturelles utilisées dans nos processus de fabrication.



ÉNERGIE

Améliorer l'efficacité énergétique de façon à diminuer notre impact environnemental

Gildan s'engage à réduire sa dépendance aux combustibles fossiles en trouvant d'autres sources d'énergie durable et de nouveaux processus de production.



EAU

Optimiser notre consommation d'eau à travers nos processus

Nous cherchons continuellement à minimiser notre consommation d'eau et à améliorer la qualité de nos effluents d'eaux usées.



ÉMISSIONS

Faire preuve de créativité en recourant à d'autres sources d'énergie durables

Tel est le but que s'est fixé Gildan, qui s'est engagée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre par l'entremise d'efforts axés sur l'économie d'énergie.



MATIÈRES RÉSIDUELLES

Réduire les déchets par l'entremise de la réutilisation et du recyclage

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 ...



BIODIVERSITÉ

Préserver la santé de notre écosystème

Chez Gildan, notre passion ne se limite pas à préserver l'environnement dans lequel nous vivons et travaillons, nous voulons aussi en rehausser la qualité.



POLITIQUES ET PROCÉDURES

Formuler des lignes directrices rigoureuses pour guider nos actions

Gildan a mis en place des outils et des programmes précis pour mettre en œuvre nos pratiques environnementales et assurer le respect de nos objectifs de durabilité environnementale.



CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

Dépasser les exigences légales

Nous avons élaboré de nombreuses méthodes d'évaluation et de vérification afin d'assurer le respect de toutes les lois et réglementations environnementales en vigueur et de notre politique environnementale interne.



ACCUEIL

Cible de réduction des émissions de gaz à effet de serre

Cible

D'ici l'an 2020, Gildan réduira son intensité d'émissions GES dans ses propres installations de 10 % par kilogramme de produit comparativement à notre année de référence 2015.

Échéancier:

2020

Progrès:

Depuis 2015, Gildan a augmenté de 5 % l'intensité des émissions GES provenant de ses propres installations, par kilogramme de produit. Même si nous avons vu une augmentation de notre empreinte GHS en 2016, Gildan poursuit son engagement envers l'atteinte de notre objectif de 2020. En raison de l'évolution des conditions du marché, et afin de soutenir les projets d'agrandissement et de mise en exploitation, 2016 a connu une augmentation au niveau de la consommation de carburant diesel et de mazout, comparativement à 2015. Cela a eu un impact direct sur notre empreinte GES.

Les projets visant à atteindre cet objectif incluent : l'isolation des conduites de vapeur et de condensat afin de minimiser les pertes; la modernisation de l'éclairage; ainsi que des pratiques de gestion améliorées en matière d'air comprimé.

Pour plus de détails, veuillez-vous référer à notre section Émissions de gaz à effet de serre.

5%

Cible de réduction de consommation d'énergie

Cible

D'ici l'an 2020, Gildan réduira son intensité énergétique dans ses propres installations de 10 % par kilogramme de produit comparativement à notre année de référence 2015.

Échéancier:

2020

Progrès:

En 2016, notre intensité énergétique a diminué de 10 % par rapport à notre base de référence de 2015, nous permettant d'atteindre notre objectif dans la première année. Nous continuons d'accroître nos efforts pour maintenir une tendance à la baisse de l'intensité énergétique dans nos activités commerciales, surtout à cause de l'expansion de notre base manufacturière qui est en cours et qui inclut des investissements pour l'achèvement d'une nouvelle usine textile au complexe de Rio Nance.

Le principal projet qui a été ciblé en vue d'atteindre cet objectif continu d'être l'installation de réfrigérateurs à haute efficacité, alimentés par la vapeur produite par l'expansion de notre système de génération d'énergie par biomasse. Le deuxième projet qui a été ciblé en vue d'atteindre cet objectif est l'installation de systèmes de récupération de la chaleur de l'eau chaude dans toutes nos installations de fabrication de textiles. D'autres projets incluent l'isolation des conduites de vapeur et de condensat afin de minimiser les pertes; la modernisation de l'éclairage; et des pratiques de gestion améliorées en matière d'air comprimé.

Pour plus de détails, veuillez-vous référer à notre section Énergie.

10%

Cible de réduction de la consommation d'eau

Cible

D'ici l'an 2020, Gildan réduira son intensité d'eau dans ses propres installations de 10 % par kilogramme de produit comparativement à notre année de référence 2015.

Échéancier:

2020

Progrès:

Depuis 2015, Gildan a réduit son intensité d'eau de 5 %. Dans le cadre d'un projet de rénovation au Honduras, le remplacement des

5%

machines à teinture de notre plus récente installation de fabrication textile de Rio Nance 1 a contribué à nous aider à réduire notre consommation d'eau.

Les projets visant à atteindre cet objectif incluent : l'installation de dispositifs de contrôle aux pompes de puits pour prévenir les débordements et l'installation de temporisateurs et de débitmètres pour mieux gérer la consommation d'eau dans les installations de notre complexe de Rio Nance. Pour de plus amples informations, veuillez-vous référer à notre section Gestion efficace de l'eau.

Cible de réduction des matières résiduelles

Cible

D'ici l'an 2020, Gildan réduira l'intensité des matières résiduelles à enfouir dans ses propres installations de 10 % par kilogramme de produit comparativement à notre année de référence 2015.

Échéancier:

2020

Progrès:

D'ici l'an 2020, Gildan réduira l'intensité des matières résiduelles à enfouir dans ses propres installations de 10 % par kilogramme de produit comparativement à notre année de référence 2015.

Depuis 2015, Gildan démontre une tendance croissante de 28 % de l'intensité des matières résiduelles à enfouir. En 2016, nous avons réussi à recycler ou à transformer 86 % de nos matières résiduelles.

Nous attribuons l'augmentation de l'intensité des matières résiduelles à enfouir susmentionnée à des projets de rénovation dans plusieurs de nos installations, notamment notre installation de fabrication de textiles de Rio Nance 1, au Honduras et une de nos installations de filature située à Clarkton, en Caroline du Nord. De plus, nous avons réalisé la mise en exploitation de notre nouvelle et plus grande installation de filature à Mocksville, en Caroline du Nord.

Cette augmentation des matières résiduelles à enfouir en 2016 n'est pas typique; et nous continuons à développer des initiatives clés pour réduire les matières résiduelles et atteindre notre objectif d'une réduction de 10 % d'ici l'an 2020.

Un des résultats du Sommet de 2016 sur l'environnement, la santé et la sécurité de Gildan a été l'appel en faveur de l'identification des initiatives de réduction de matières résiduelles au niveau des installations. Cet exercice nous permettra de mieux identifier les initiatives clés qui nous aideront à atteindre notre objectif de réduire les matières résiduelles à enfouir de 10 % d'ici l'an 2020. Nous continuerons d'améliorer le taux de report des matières résiduelles à enfouir des installations les moins performantes en mettant en œuvre les programmes qui ont réussi dans nos installations les plus performantes.

Comme première étape du processus d'identification des possibilités de réduction des matières résiduelles, notre équipe régionale Environnement, santé et sécurité en Amérique centrale a réalisé des séances d'analyse approfondie dans les installations de fabrication au Nicaragua, au Honduras et en République dominicaine. Dans le cadre de cette analyse approfondie, les équipements existants qui servent à la gestion des matières résiduelles ont été évalués afin de déterminer si leur efficacité était optimale par rapport à l'application souhaitée ou s'il existe de meilleures solutions sur le marché. De plus, il a été possible de déterminer si des équipements supplémentaires étaient nécessaires dans chacune des installations de fabrication. L'équipe régionale Environnement, santé et sécurité procède actuellement à l'évaluation de nouveaux sous-traitants en élimination de matières résiduelles dans chacun de nos sites.

Les autres mesures en cours dans nos installations de fabrication incluent : la réévaluation des flux des matières résiduelles existants afin de maximiser les matières résiduelles recyclées et réduire les matières résiduelles envoyées dans les sites d'enfouissement; des campagnes de sensibilisation et de formation destinées aux employés; et des initiatives de réduction à la source, comme choisir des produits avec moins d'emballage ou travailler avec des fournisseurs qui acceptent de reprendre les matériels d'emballage et les contenants à des fins de réutilisation ou de transformation.

Pour de plus amples informations, veuillez-vous référer à notre section Matières résiduelles.

Politiques et procédures

Cible

Compléter le développement du système de gestion environnementale de Gildan en fonction de la norme ISO 14001 en République dominicaine, au Bangladesh, au Canada et aux États-Unis.

Échéancier:

2016

Progrès:

La mise en œuvre est maintenant terminée dans nos installations nord-américaines au Canada et aux États-Unis.

Nous estimons que la mise en œuvre dans la République dominicaine et au Bangladesh est terminée à 85 %.

86%



404 Not Found

nginx/1.12.0



ACCUEIL

À l'instar de la plupart des installations de fabrication situées dans les pays dans lesquels Gildan exerce ses activités, l'énergie utilisée dans ses installations provient traditionnellement des combustibles fossiles, principalement du combustible de soute. Les combustibles fossiles ont été au centre des débats ces dernières années, à cause de leurs effets néfastes sur l'environnement. Les combustibles fossiles génèrent des gaz à effet de serre qui contribuent au réchauffement climatique. De plus, ils ne sont pas renouvelables et leur coût continue d'augmenter.

Dans la majorité de ses installations à vapeur d'Amérique centrale et du bassin des Caraïbes, Gildan a maintenant complété la transition visant à délaisser les combustibles fossiles pour la biomasse.

En République dominicaine, le système de génération de vapeur remplace les combustibles fossiles par de la biomasse produite à partir de résidus agricoles et de certains déchets d'emballage et de production.

Au Honduras, la biomasse 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 2016, 32 % de l'énergie totale utilisée par Gildan provenait de sources renouvelables.

AVANTAGES CLÉS DES SYSTÈMES DE GÉNÉRATION DE VAPEUR PAR LA BIOMASSE DE GILDAN

- 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

L'amélioration de l'efficacité énergétique est une priorité dans toutes nos installations.

Les taux de récupération des condensats actuels de Gildan sont de près de 90 % dans toutes nos installations 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 sont 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 les coûts liés à sa consommation énergétique tout en s'engageant en faveur de la conservation efficace de l'eau.

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

Réalisations 2016

- Installation de systèmes de récupération de la chaleur de l'eau chaude dans toutes nos installations de textiles. Ce processus nous a permis de générer environ 3 700 000 m³ d'eau chaude à partir des eaux usées. Ce projet a contribué à la réduction d'environ 140 000 tonnes de la quantité de vapeur requise pour chauffer le volume d'eau cité ci-dessus.
- Isolation des conduites de vapeur et de condensat afin de minimiser les pertes thermiques.
- Pratiques de gestion améliorées en matière d'air, notamment avec la gestion de charge des fuites d'air comprimé, l'installation de pistolets pneumatiques à haute efficacité.
- Installation de commandes de variateur de fréquence, de temporisateurs et de débitmètres aux pompes de puits afin de prévenir les débordements et de réduire le temps de fonctionnement des pompes.

Réalisations passées

- Depuis 2015, les systèmes d'éclairage de notre site de couture à Villanueva et de certaines zones dans nos installations de fabrication de textiles Rio Nance 1, au Honduras, utilisent maintenant une technologie à DEL, ce qui a permis non seulement d'augmenter la puissance d'éclairage (lumens), mais aussi d'améliorer les conditions de travail des employés. Ces deux projets nous permettent d'économiser près de 110 500 \$ et 150 000 kWh chaque année. L'équipe chargée de l'entretien à l'installation de couture de Villanueva, au Honduras, devait lutter jusqu'ici contre le manque de stabilité de la tension provenant du réseau électrique hondurien, ce qui endommageait l'équipement de production, les appareils de climatisation et les machines à air comprimé. Nos ingénieurs ont donc effectué une analyse détaillée, qui a conduit au remplacement du câblage électrique, générant ainsi une économie annuelle de près de 130 800 \$.
- Les audits énergétiques menés par nos services d'entretien ont permis d'économiser environ 490 000 \$ dans nos installations au Honduras.
- En 2014, Gildan a demandé à une équipe externe d'experts en biomasse de vérifier l'efficacité énergétique de nos installations. Leur rapport a permis d'identifier plusieurs domaines d'amélioration, notamment concernant les chaudières à biomasse, afin d'améliorer notre efficacité énergétique et réduire nos émissions. En 2015, Gildan a donc procédé aux changements recommandés en plus de concevoir à nouveau ses circuits d'alimentation en biocombustibles. Ce projet a entraîné une augmentation de la production de vapeur tout en réduisant la consommation de combustible, le tout avec une économie annuelle de 20 %.
- En 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 de 82 millions de kilowattheures depuis sa mise en place. 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.
- En 2013, les projets de chauffage par l'eau chaude ont été complétés dans toutes nos installations de fabrication de textiles et de chaussettes en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. 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.
- En 2013, 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 dans l'une de nos installations de fabrication de textiles nous a également permis d'y réduire notre consommation d'énergie de 10 %.
- En 2014, 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 que l'on fait ensuite chauffer jusqu'à 80 °C avec de la vapeur, nous utilisons maintenant de l'eau à une température de 45 °C à 50 °C, puis la chauffons pour qu'elle atteigne 80 °C, réduisant ainsi la nécessité de produire de la vapeur.
- En 2012, les ampoules 75 W (puissance des ampoules d'origine dans ces installations) du système d'éclairage ont été remplacées par des ampoules 59 W 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. Cette modification a engendré une réduction de la consommation d'énergie sans entraîner de répercussions sur la visibilité nécessaire aux employés pour effectuer

leurs tâches, sur leur sécurité ou sur la qualité de la fabrication.

- En 2012, 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.
- En 2012, 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. Nous y sommes parvenus 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

En tant que fabricant de vêtements qui est engagé envers des activités opérationnelles durables, Gildan comprend que sa manière de fabriquer ses vêtements a un impact direct sur l’environnement dans lequel nous vivons et travaillons.

Comme la conservation de l’eau est l’un des plus importants défis auxquels nous sommes confrontés, Gildan travaille toujours à améliorer sa gestion efficace de l’eau et à augmenter sa capacité de réduire sa consommation d’eau en réintégrant l’eau récupérée dans ses processus.

D’ici l’an 2020, Gildan réduira son intensité d’eau dans ses propres installations de 10 % par kilogramme de produit comparativement à notre année de référence 2015.

Depuis 2015, Gildan a réduit son intensité d’eau de 5 %. Dans le cadre d’un projet de rénovation au Honduras, le remplacement des machines à teinture de l’installation de fabrication textile de Rio Nance 1 a contribué à nous aider à réduire notre consommation d’eau.

D’autres projets visant à atteindre cet objectif incluent l’installation de dispositifs de contrôle aux pompes de puits pour prévenir les débordements, et l’installation de temporisateurs et de débitmètres pour mieux gérer la consommation d’eau dans les installations de notre complexe de Rio Nance.

Pour plus de détails sur ce projet, veuillez-vous référer à la section Gestion efficace de l’eau, ci-dessous.

CONSOMMATION D’EAU

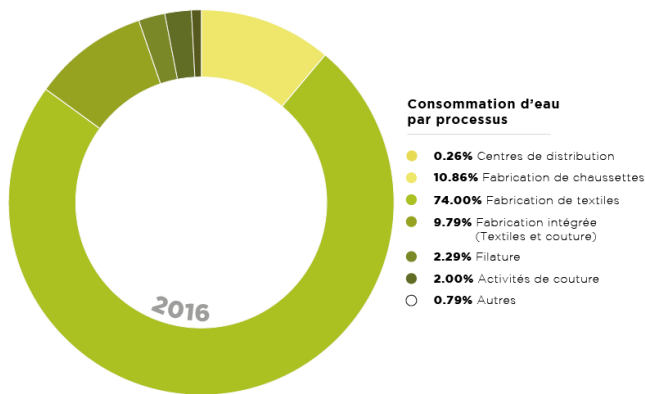
En 2016, la consommation d’eau mondiale à l’échelle de nos installations et nos bureaux a été de 19 230 770 m3.

Selon le Volume 2 des lignes directrices en matière de durabilité dans l’industrie du vêtement, de la chaussure et des accessoires du projet SAVE (Sustainable Action & Vision for a better Environment), notre moyenne de consommation d’eau mondiale pour la teinture de nos textiles est de 56 à 57 litres d’eau par kilogramme de produit. Comparativement, dans l’industrie du vêtement, la moyenne de consommation d’eau pour créer un t-shirt en coton blanc est approximativement de 65 à 70 litres d’eau par kilogramme de produit. Ainsi, notre moyenne de consommation d’eau mondiale représente une bonne moyenne pour l’industrie textile. Veuillez noter que la moyenne de consommation d’eau mondiale indiquée dans la section Mesures est plus élevée puisqu’elle est représentative de la totalité de nos activités commerciales et non seulement les installations de fabrication de textiles.

Pour répondre à nos besoins en eau, nous nous approvisionnons majoritairement à partir de puits (96 %). Seul un petit pourcentage provient des villes (4 %). Les installations de fabrication de textiles consomment 74 % du total des besoins en eau de Gildan, principalement en raison du processus de teinture.

Il est important de noter que nous veillons à ce que notre consommation d’eau n’ait pas d’effet significatif sur aucune source d’eau. De plus, nous n’utilisons pas l’eau provenant des zones humides figurant sur la liste de Ramsar ou des plans d’eau reconnus comme étant particulièrement sensibles.

Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une base de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les cessions effectuées depuis 2015. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez-vous référer à la rubrique Divulgence de l’information.



GESTION EFFICACE DE L'EAU

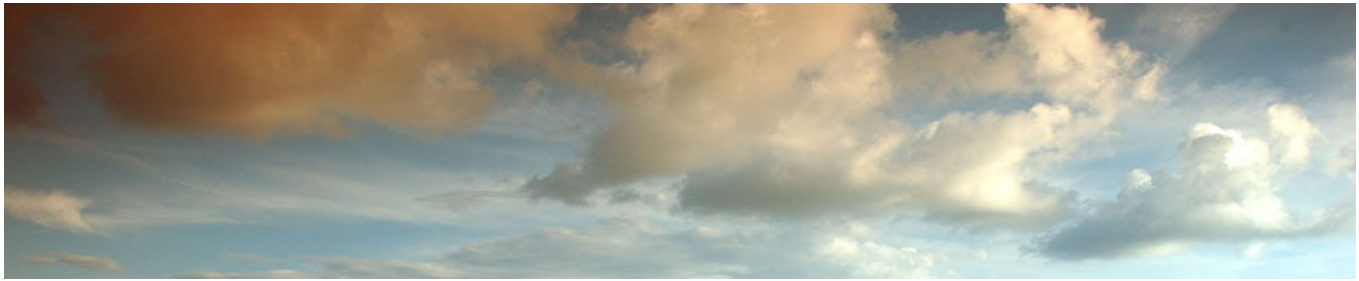
En 2010, Gildan a établi un plan quinquennal d'objectifs environnementaux en fonction de son empreinte écologique. Ces objectifs incluaient la réduction de l'intensité d'eau de 20 % par kilogramme de produit. De 2010 à 2015, Gildan a réussi à réduire son intensité d'eau de 17 % par kilogramme de produit. Cela représente une économie d'environ 3,85 millions de mètres cubes d'eau ou l'équivalent de plus de 1 500 piscines olympiques.

Chez Gildan, notre modèle d'affaires verticalement intégré nous offre une vue sur l'ensemble des processus de production, nous permettant de contrôler directement les impacts environnementaux associés à chaque étape, incluant la consommation d'eau et le traitement des eaux usées. Grâce à notre mentalité qui vise l'amélioration continue, nous expérimentons toujours dans le but d'intégrer des processus plus efficaces dans nos activités opérationnelles. En 2015, nous avons introduit notre deuxième plan quinquennal d'objectifs environnementaux qui incluait une réduction supplémentaire de 10 % de notre intensité d'eau d'ici l'an 2020.

Tel que le démontrent diverses analyses du cycle de vie que nous avons réalisées au cours des dernières années, la consommation d'eau et la génération d'effluents ont des impacts significatifs sur l'environnement. Nous continuons à concentrer nos efforts sur la diminution de notre consommation d'eau.

404 Not Found

nginx/1.12.0



ACCUEIL

Le lien entre les émissions de gaz à effet de serre et les changements climatiques est clair et largement reconnu. Cette réalité représente de nombreux défis législatifs, opérationnels et financiers pour nos activités.

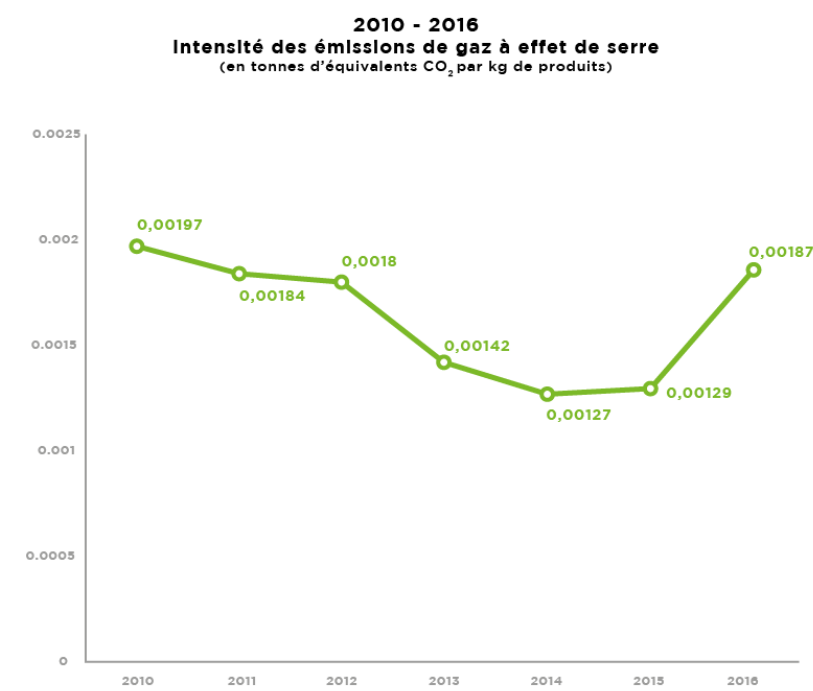
Gildan s'engage à réduire notre empreinte GES par l'entremise d'efforts axés sur l'économie d'énergie et à réduire notre dépendance aux combustibles fossiles. Nous avons pour objectif de réduire notre dépendance aux combustibles fossiles en trouvant d'autres sources d'énergie durable et de nouveaux processus de production. Adopter une telle stratégie offre des avantages supplémentaires comme une baisse des coûts opérationnels et une efficacité accrue.

Notre nouvelle cible de réduction de l'intensité des émissions GES vise à obtenir une réduction de 10 % d'ici l'an 2020 pour nos installations, comparativement à notre base de référence de 2015.

Depuis 2015, Gildan a augmenté de 5 % l'intensité des émissions GES provenant de ses propres installations, par kilogramme de produit. Même si nous avons vu une augmentation de notre empreinte GHS en 2016, Gildan poursuit son engagement envers l'atteinte de notre objectif de 2020. En raison de l'évolution des conditions du marché, et afin de soutenir les projets d'agrandissement et de mise en opération, 2016 a connu une augmentation au niveau de la consommation de carburant diesel et de mazout, comparativement à 2015. Cela a eu un impact direct sur notre empreinte GES.

Les projets visant à atteindre cet objectif incluent : l'isolation des conduites de vapeur et de condensat afin de minimiser les pertes; la modernisation de l'éclairage; ainsi que des pratiques de gestion améliorées en matière d'air comprimé.

Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une base de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les cessions effectuées depuis 2015. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez vous référer à la rubrique Divulcation de l'information.



MESURER NOS ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Nous mesurons notre empreinte GES dans nos installations et nos bureaux depuis 2006. De plus, nous participons au Carbon Disclosure Project depuis 2008. En même temps, nous avons centré nos efforts sur la mise en œuvre de projets écoénergétiques et d'initiatives d'énergie renouvelable, dans le but de réduire nos émissions de GES.

En 2016, le total des émissions de GES absolues (directes et indirectes) de toutes les installations et de tous les bureaux a augmenté de 9,2 % par rapport à 2015. Précisément en 2016, les émissions de GES absolues ont été mesurées à 475 515 t CO₂ eq, par rapport à 435 697 t CO₂ eq en 2015.

- 23,2 % de ces émissions étaient des émissions directes
- 76,8 % étaient des émissions indirectes provenant de l'électricité achetée

L'intensité des émissions de GES de Gildan (tonnes de CO2 eq par kg de produits) pour toutes ses installations a connu une hausse de 5 % en comparaison aux émissions de 2015.

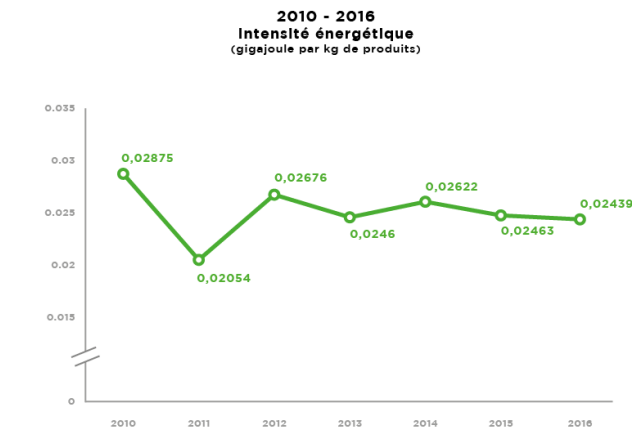
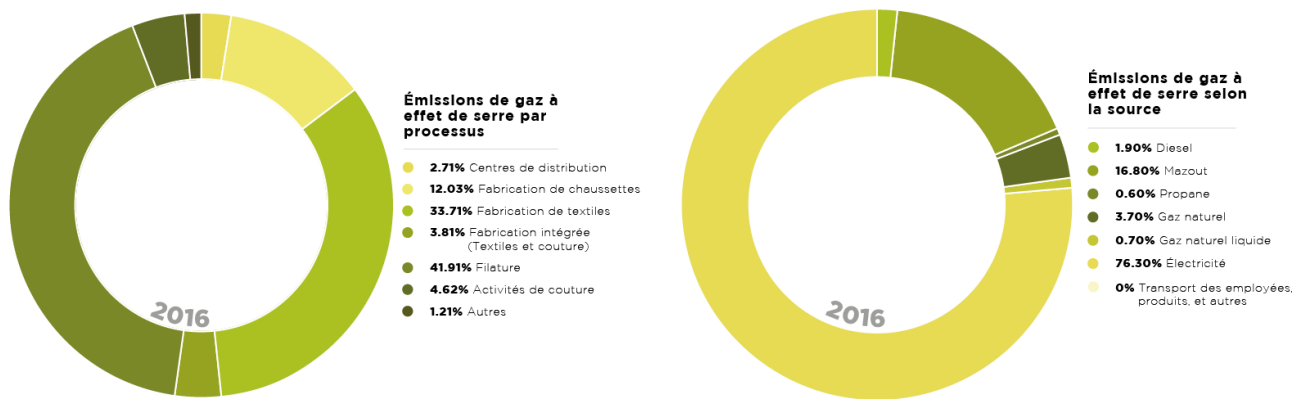
Les émissions de GES sont attribuables à :

- L'électricité achetée;
- L'utilisation de combustibles fossiles dans le but de produire de l'énergie, la génération de chaleur et de vapeur, le transport de matières premières et de produits finis ainsi que le transport des employés utilisant des véhicules appartenant à Gildan;
- Les émissions fugitives, provenant principalement de la manipulation et de l'utilisation de réfrigérants.

Chaque activité a un facteur d'émission spécifique qui est utilisé pour calculer les émissions GES qui lui correspondent. L'électricité constitue la principale source d'émissions pour l'ensemble de nos activités. Le mazout demeure la deuxième plus importante source d'émissions GES malgré le fait que nous avons converti une grande partie de notre processus de génération de vapeur à la biomasse

Les émissions indirectes de GES totales proviennent de sources détenues ou contrôlées par d'autres organisations qui utilisent de l'électricité achetée.

Pour consulter les sources des facteurs d'émission utilisés dans le calcul de nos émissions GES, veuillez cliquer [ici](#) (pdf - 175.1Kb).



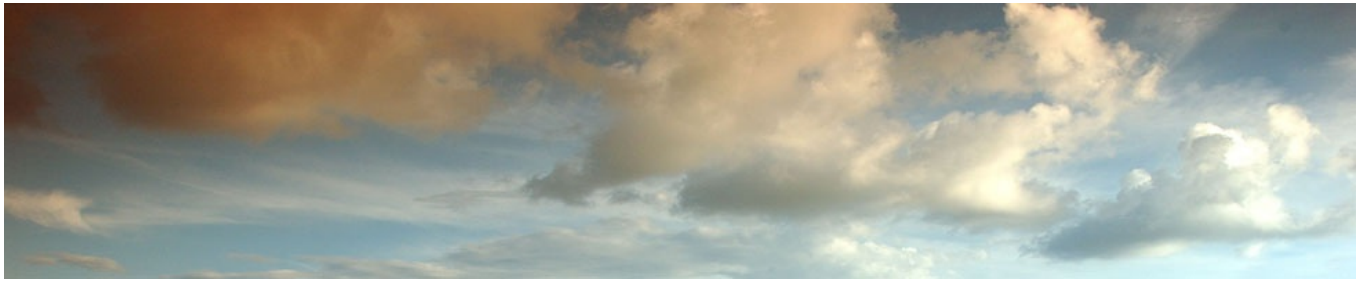
RISQUES LIÉS AUX ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Nos installations de fabrication génèrent des émissions atmosphériques qui sont atténuées grâce à l'installation de cheminées et de filtres spéciaux. En 2016, les exigences de protection environnementale liées aux activités de l'entreprise n'ont pas eu de conséquences financières ou opérationnelles importantes en ce qui a trait à nos dépenses d'investissement, nos résultats et notre position concurrentielle. Nous continuons de travailler avec nos équipes de direction locales pour gérer notre exposition aux changements de réglementations. Nos équipes prennent les mesures nécessaires pour être régulièrement informées sur les changements qui pourraient être apportés aux réglementations par les gouvernements locaux. De cette manière, nous pouvons être prévoyants et continuer d'améliorer nos processus et nos technologies.

Les conséquences des changements climatiques sur l'environnement pourraient affecter certaines de nos installations. La plupart de nos usines sont situées dans des zones géographiques qui sont exposées à des risques d'ouragans, d'inondations et de séismes, et qui y ont été confrontées dans le passé. De tels événements peuvent avoir un impact négatif sur nos activités commerciale

404 Not Found

nginx/1.12.0



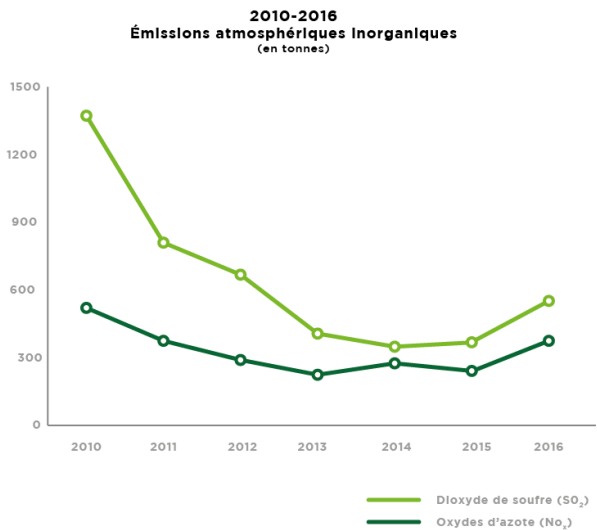
ACCUEIL

ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIQUES

En 2016, nos émissions de polluants atmosphériques inorganiques totalisaient 927,75 tonnes, soit une hausse de 54,4 % (326,85 tonnes) comparativement aux émissions de 2015. Le dioxyde de soufre (SO2) représentait 60 % de la composition des émissions inorganiques, alors que les émissions d'oxydes d'azote (NOx) représentaient le 40 % restant.

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 générale des émissions de SO2 depuis 2010. En 2016, en raison des défis liés à la qualité de la biomasse disponible, nous avons été obligés de compter davantage sur le mazout qu'au cours des années précédentes. Nous nous attendons à un retour vers une tendance à la baisse, comme observée depuis 2010, de notre consommation de mazout pour 2017, puisque nous travaillons avec un inventaire de biomasse plus fiable.

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.



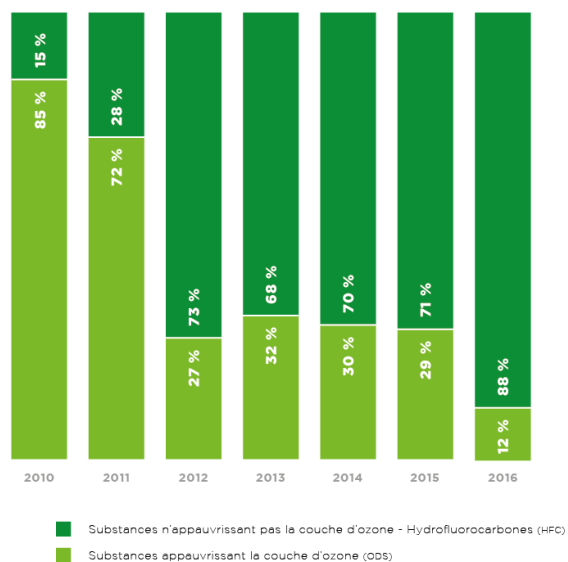
INVENTAIRE DES SUBSTANCES APPAUVRISSENT LA COUCHE D'OZONE

Gildan s'engage à être proactive dans la mise en place de mesures visant à éliminer les chlorofluorohydrocarbones (HCFC) dans ses processus. Ainsi, en 2010, nous avons réalisé notre premier inventaire des substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO).

Cet examen 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 2016, notre inventaire de substances appauvrissant la couche d'ozone a diminué de 17 % (29 % à 12 %) comparativement à 2015. 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.

Quantité totale de réfrigérants (en %)



404 Not Found

nginx/1.12.0



ACCUEIL

Le nombre et la diversité des espèces végétales et animales constituent des indicateurs clés dans la mesure de la santé de tout écosystème, puisqu'ils influencent ultimement la qualité de vie des gens habitant ou vivant à l'intérieur ou à proximité de cet écosystème.

Notre système de gestion environnementale comprend une procédure relative à la biodiversité et à l'utilisation des sols, qui précise que pour chaque arbre que l'on coupe, au moins dix arbres doivent être plantés. Lorsque couper un arbre devient nécessaire à l'une de nos installations, celle-ci doit s'assurer qu'elle détient un permis environnemental l'autorisant à procéder à la coupe. De plus, chaque arbre coupé doit être dûment consigné, de même que le nombre d'arbres replanté pour remplacer l'arbre coupé.

Chaque année, Gildan organise, sur une base volontaire, des activités de reforestation dans plusieurs des communautés où elle exerce ses activités. Gildan plante également des arbres et des plantes et arbustes à l'extérieur des activités de reforestation mises de l'avant par ses employés. En 2016, Gildan a planté plus de 21 500 arbres, plantes et arbustes au cours d'activités de reforestation menées par les employés. Gildan est donc allé bien au-delà de son engagement à planter dix arbres pour chaque arbre coupé, puisque seulement 3 arbres ont été coupés cette année. Depuis 2008, Gildan a planté plus de 67 300 arbres et 24 000 arbustes.

Les employés de partout dans le monde prennent ces initiatives à cœur et y participent de plusieurs façons. Par exemple, des collègues de la Barbade ont planté un jardin de fines herbes ainsi que des arbres fruitiers près de leur milieu de travail, contribuant ainsi à l'aménagement paysager de leur bureau et des bâtiments environnants.

INVENTAIRE DE LA BIODIVERSITÉ

Dans le cadre des analyses complètes des impacts environnementaux, la Société procède, par l'intermédiaire d'une tierce partie, à des inventaires de la biodiversité en République dominicaine et au Honduras. Des inventaires annuels sont effectués en République dominicaine, puisqu'il s'agit d'une exigence légale dans ce pays, alors que des inventaires sont effectués sur une base volontaire tous les deux ans au Honduras.

République dominicaine

Le plus récent inventaire de la biodiversité en République dominicaine a été effectué en février 2017. Celui-ci a révélé un nombre d'espèces animales semblable à celui rapporté lors des années précédentes, c'est-à-dire 47 espèces, réparties selon les catégories suivantes :

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

Les espèces ont été considérées en fonction de leur abondance dans les milieux étudiés. Au total, 16 des espèces mentionnées ci-dessus ont été trouvées dans ou à proximité des lagunes du Biotop, notre système de traitement des eaux usées.

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

Certaines espèces menacées selon la Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction ont également été trouvées dans les environs de nos installations de la République dominicaine. Ces espèces incluent le serpent vert arboricole à tête arrondie (*Uromacer catesbyi*) et l'urubu à tête rouge (*Cathartes aura*). L'érismature roux (*Oxiura jamacensis*), une espèce faisant également partie des espèces en danger, dans la catégorie « vulnérable », a aussi élu domicile aux abords de nos installations.

L'inventaire a également révélé la présence du tacco d'Hispaniola (*Saurothera longirostris*), qui figure sur la Liste rouge mondiale des espèces menacées de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN).

Honduras

En décembre 2015, le troisième inventaire bisannuel effectué au centre de fabrication hondurien a révélé qu'un total de 24 espèces animales vivent dans ou à proximité des lagunes du Biotop, notre système de traitement des eaux usées. Les espèces identifiées incluent :

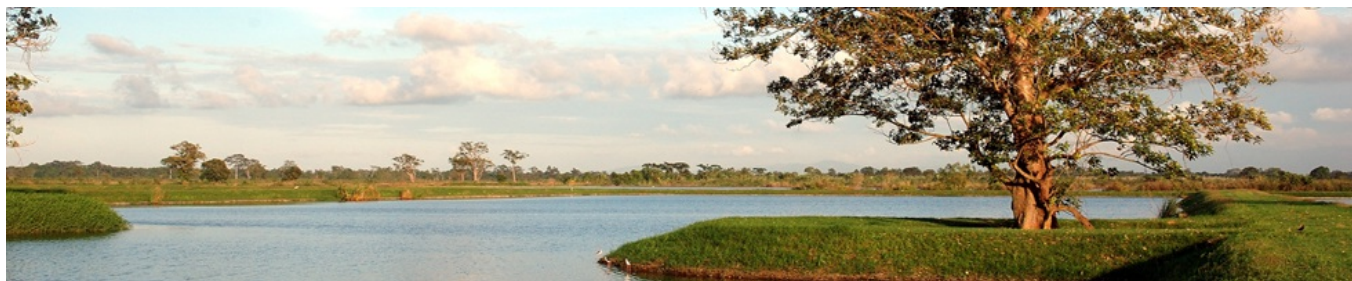
- 38 espèces d'oiseaux (une diminution de 23 depuis 2013)
- 5 espèces de reptiles (une diminution de 1 depuis 2013)
- 1 espèce de poissons (une augmentation de 1 depuis 2013)
- 1 espèce de mammifères

La diminution par rapport aux résultats de la dernière étude peut être attribuée au fait que cette année, l'étude a été menée au mois de mars. Nous n'avons pas été en mesure de réaliser l'étude durant la même période que lors des années précédentes puisque les conditions climatiques y étaient défavorables. En mars, la plupart des espèces d'oiseaux ont déjà migré vers le nord, ce qui explique la diminution du nombre d'espèces identifiées.

Les 38 espèces d'oiseaux répertoriées sont toutes incluses dans la liste rouge mondiale des espèces menacées de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN), dans la catégorie « préoccupation mineure ».

Le quatrième inventaire à notre complexe de fabrication au Honduras est prévu en 2017.





ACCUEIL

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

404 Not Found

nginx/1.12.0



ACCUEIL

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 conformes 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 1 : Les matières premières fournies par un sous-traitant de fabrication respectent le Code de pratiques environnementales de Gildan. Par conséquent, leur usage dans le processus de fabrication est autorisé d'un point de vue environnemental.

Classe 2 : 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 peuvent 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, les renseignements déjà à disposition permettent tout de même 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 3 : Les matières premières sont jugées inacceptables selon notre CPE et sont par conséquent rejetées. 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 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 restreint l'utilisation de 1 095 substances. Pour faciliter la recherche d'un produit étant banni par le CPE de Gildan, une  Liste des substances interdites (PDF - 213,6 Ko) (disponible en anglais seulement) est incluse pour référence. La Liste des substances interdites énumère toutes les substances dont l'utilisation est interdite par Gildan et précise leur catégorie, leur nom et leur numéro de référence, comme indiqué 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 des produits, notamment le coton, le polyester, les fils, les colorants chimiques, les solvants, les garnitures, les accessoires, les ceintures et les élastiques, les sacs, les activités de sérigraphie, les substances adjuvantes, les substances appauvrissant la couche d'ozone, les gaz à effet de serre fluorés et l'amiante.



ACCUEIL

Chez Gildan, nous avons élaboré de nombreuses méthodes d'évaluation et de vérification afin d'assurer le respect des lois et des réglementations environnementales en vigueur dans les pays où nous sommes présents, et de 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 qui sont propres 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.

AMENDES ENVIRONNEMENTALES

En 2016, malgré la conformité constante des résultats des analyses trimestrielles des effluents d'eaux usées réalisées par un laboratoire agréé à l'installation de fabrication de bonneteries de Les Vêtements Gildan Canada à Montréal, la Ville de Montréal a imposé deux amendes totalisant 171 000 \$ pour non-conformité. Puisque les analyses ont constamment démontré que l'installation de Gildan était conforme, nous avons fait appel de cette amende. Nous attendons toujours la décision finale.

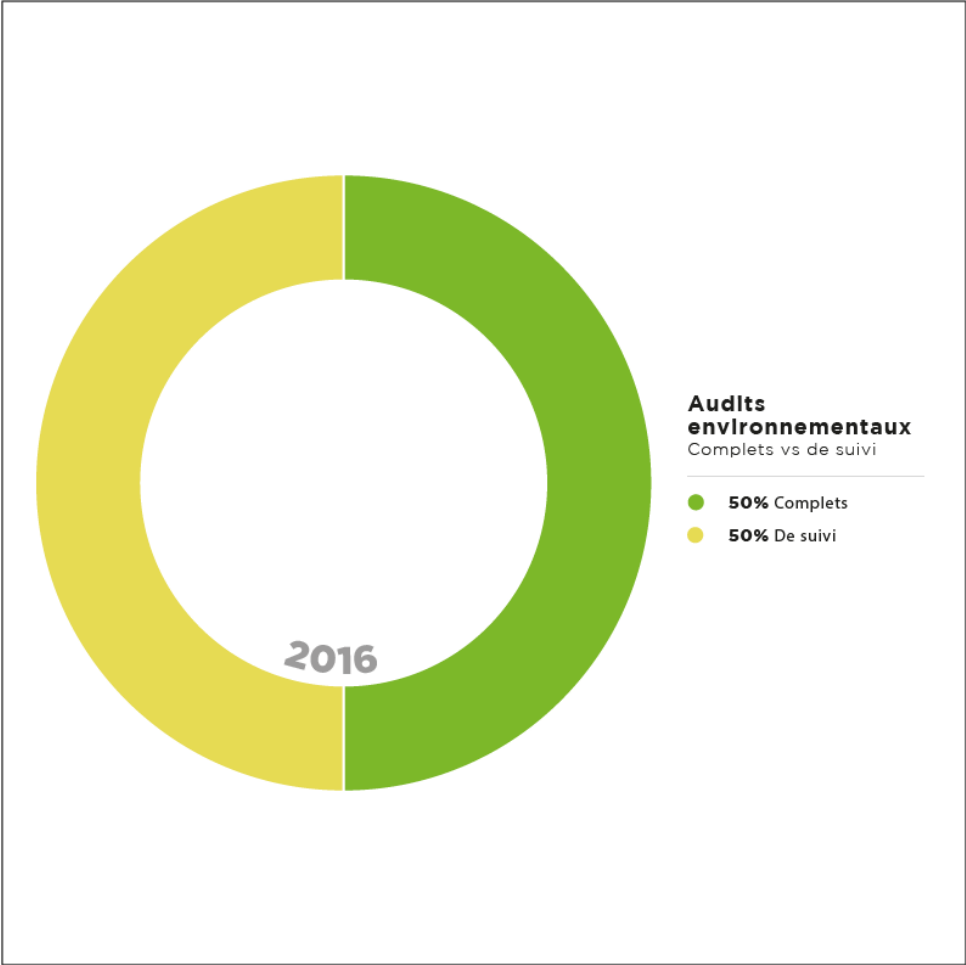
En République dominicaine, Gildan attend toujours la décision finale du tribunal administratif supérieur concernant une amende mentionnée précédemment en 2015.



ACCUEIL

Des audits environnementaux sont menés dans le but d'évaluer l'efficacité et l'efficacite de notre système de gestion environnementale. Ces audits nous aident à faire en sorte que nos activités soient conformes aux lois et réglementations locales, ainsi qu'aux normes internes rigoureuses. Nous cherchons continuellement à déterminer les causes fondamentales de toute non-conformité observée pendant un audit et à établir un plan de mesures correctives précis afin de mettre en œuvre un plan de remédiation durable.

La fréquence des audits environnementaux dépend des activités de production effectuées dans chaque installation et du niveau d'impact environnemental potentiel pouvant découler de ces activités. Bien que la majorité de nos installations fassent l'objet d'une vérification une fois par année, les audits sont réalisés au minimum une fois tous les 18 mois. En 2016, nous avons effectué 26 audits environnementaux complets et 26 audits environnementaux de suivi dans l'ensemble des installations appartenant à Gildan.



CLASSIFICATION DES NON-CONFORMITÉS ENVIRONNEMENTALES

Les non-conformités sont classées en fonction de l'incidence qu'elles peuvent avoir sur l'environnement ou sur les activités, soit une incidence majeure, modérée ou mineure. Les trois catégories définies dans le système de gestion environnementale de Gildan sont les suivantes :

Incidence majeure/non-conformité majeure : Une violation des lois environnementales causant une incidence environnementale importante ou un risque élevé de provoquer une telle incidence. La remédiation doit être réalisée immédiatement.

Incidence modérée/non-conformité modérée : Incidence environnementale modérée qui peut affecter à long terme l'environnement et la santé des employés ou un risque modéré de provoquer une telle incidence. La période de délai pour effectuer la remédiation est de deux mois.

Incidence mineure/non-conformité mineure : Incidence environnementale mineure ou risque faible de provoquer une telle incidence. Cette observation peut également faire référence à la nécessité d'examiner les mesures possibles d'amélioration continue en matière d'environnement. La période de délai pour effectuer la remédiation est de six mois.



ACCUEIL

NON-CONFORMITÉS ENVIRONNEMENTALES DANS LES INSTALLATIONS DE GILDAN EN 2016

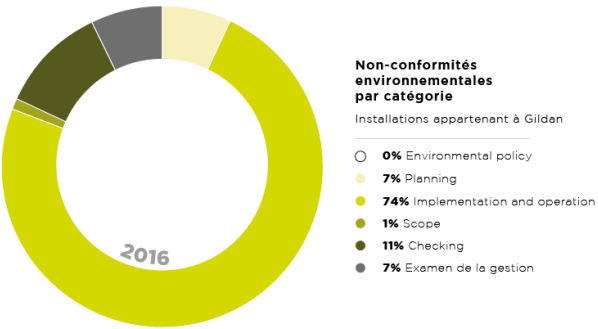
En 2016, 26 audits environnementaux complets et 26 audits environnementaux de suivi ont été effectués dans l'ensemble de nos installations de fabrication de textiles, de fabrication de chaussettes et de couture, ainsi que sur le parc industriel de notre complexe Rio Nance, au Honduras. De plus, une évaluation environnementale a également été menée par une tierce partie dans le cadre de la vérification préalable relative à l'acquisition de Alstyle Apparel et Bonneterie Peds.

Un total de 182 non-conformités ont été identifiées. Ces non-conformités ont été classées de la manière suivante : 0 majeure (0 %), 98 modérées (54 %) et 84 mineures (46 %). Nous avons connu une diminution de 12 % du nombre total de non-conformités dans les installations appartenant à Gildan comparativement à 2015.

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

- Mise en œuvre et exploitation : les non-conformités observées étaient liées aux procédures de contrôle opérationnel surtout en matière de gestion des produits chimiques et des déchets ainsi qu'à la préparation aux situations d'urgence et à l'intervention d'urgence.
- Vérification : la mise en œuvre des plans de mesures correctives établis à la suite d'audits environnementaux est en retard.
- Planification : les objectifs environnementaux n'ont pas été communiqués à toutes les installations et les mesures établies pour assurer la conformité avec les objectifs n'ont pas été mises en œuvre ni suivies comme prévu.
- Examen de la gestion : les réunions d'examen de la gestion n'ont pas eu lieu périodiquement. De plus, tous les sujets requis ne sont pas traités, comme indiqué dans la procédure.

Non-conformités environnementales dans les installations de Gildan en 2016



404 Not Found

nginx/1.12.0



ACCUEIL

Tous les tableaux de données absolues présentés ci-dessous ont été examinés par des tiers indépendants conformément à la norme internationale ISAE 3000 (International Standard on Assurance Engagement) en matière de présentation de rapport. Gildan utilise l'approche du contrôle opérationnel pour établir ses limites organisationnelles. Notamment, le périmètre de la validation couvrait les données de performance suivantes pour 2016 : la consommation annuelle d'énergie, d'eau, d'effluents et de matières résiduelles; les émissions de gaz à effet de serre, les émissions atmosphériques inorganiques et les émissions d'agents réfrigérants, selon les domaines 1 et 2.

De plus, deux tableaux sont présentés pour chaque mesure faisant l'objet d'une déclaration. Le premier tableau présente la mesure de notre performance durant la période de 2010 à 2015, soit la période au cours de laquelle nous avons commencé à fixer et à évaluer les normes relatives à notre performance en matière de développement durable. Le deuxième tableau est représentatif de notre performance actuelle par rapport à nos nouveaux objectifs pour 2020.

Il est important de noter que les données de 2015 présentées dans chaque tableau varient d'un tableau à l'autre. Les données de 2015 présentées dans le deuxième tableau (données pour la période 2015-2016) sont rétrospectives et ont été compilées selon une base de référence ajustée en fonction des données de 2016, de manière à tenir compte des fusions, des acquisitions et des cessions qui ont eu lieu au courant de cette année. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez-vous référer à la rubrique Divulgence de l'information.

Les données environnementales comprises dans cette section représentent 92,9 % de la totalité des activités verticalement intégrées de Gildan.

LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE RELATIVE AUX INSTALLATIONS DE GILDAN POUR LA PÉRIODE 2015-2016

	2016	2015
ÉNERGIE DIRECTE ABSOLUE (EN GJ)	3,509,482	4,279,300
ÉNERGIE INDIRECTE ABSOLUE (EN GJ)	2,705,470	2,354,551
TOTAL D'ÉNERGIE ABSOLUE (EN GJ)	6,214,952	6,633,851
TOTAL D'INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE (EN GJ/KG)	0.02439	0.02708
TAUX DE VARIATION D'INTENSITÉ PAR RAPPORT À LA BASE DE RÉFÉRENCE DE 2010	-10%	0%
% D'ÉNERGIE RENOUVELABLE	32%	46%

Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une base de référence ajustée qui inclut les fusions, les acquisitions et les cessions de Gildan effectuées depuis 2015. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez vous référer à la rubrique Divulgence de l'information. La consommation d'énergie relative aux installations de Gildan pour la période 2010-2015.

LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE RELATIVE AUX INSTALLATIONS DE GILDAN POUR LA PÉRIODE 2010-2015

	2015	2014	2013	2012	2011	2010
ÉNERGIE DIRECTE ABSOLUE (EN GJ)	4,274,244	4,659,443	4,014,824	3,908,422	2,708,424	3,811,029
ABSOLUTE INDIRECT ENERGY (GJ)	1,759,004	1,610,791	1,580,705	1,523,226	1,427,663	1,422,930
ABSOLUTE TOTAL ENERGY (GJ)	6,033,248	6,270,234	5,595,529	5,431,648	4,136,087	5,233,959
TOTAL ENERGY INTENSITY (GJ/KG)	0.02463	0.02622	0.02460	0.02676	0.02054	0.02875

% INTENSITY VARIATION FROM 2010 BASELINE	-14%	-9%	-14%	-7%	-29%	0%
% RENEWABLE ENERGY	51%	54%	51%	42%	19%	14%

Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une base de référence ajustée qui inclut les fusions, les acquisitions et les cessions de Gildan effectuées depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez vous référer à la rubrique Divulcation de l'information.

LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE RELATIVES AUX INSTALLATIONS DE GILDAN POUR LA PÉRIODE 2015-2016

	2016	2015
ÉMISSIONS GES DIRECTES ABSOLUES (Domaine 1) (t CO2 eq)	110,491	86,323
ÉMISSIONS GES INDIRECTES ABSOLUES *(Domaine 2) (t CO2 eq)	365,410	349,374
TOTAL DES ÉMISSIONS GES ABSOLUES (Domaines 1 et 2) (t CO2 eq)	475,901	435,697
TOTAL DE L'INTENSITÉ DES ÉMISSIONS GES (Domaines 1 et 2) (t CO2 eq/kg)	0.00187	0.00178
TAUX DE VARIATION D'INTENSITÉ PAR RAPPORT À LA BASE DE RÉFÉRENCE DE 2010	5%	0%

* Les émissions des GES déclarées par Gildan sont validées dans le cadre de la norme de comptabilisation et de déclaration révisée du protocole des GES WRI/WBCSD (Institut des ressources mondiales/Conseil mondial des entreprises pour le développement durable). Les émissions de CO2, du domaine 2, de Gildan ont été calculées en utilisant uniquement la méthode de géolocalisation.

Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une base de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les cessions de Gildan effectuées depuis 2015. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez vous référer à la rubrique Divulcation de l'information.

LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE RELATIVES AUX INSTALLATIONS DE GILDAN POUR LA PÉRIODE 2010-2015

	2015	2014	2013	2012	2011	2010
ÉMISSIONS GES DIRECTES ABSOLUES (Domaine 1) (t CO2 eq)	85,853	93,530	118,839	159,100	177,826	207,484
ÉMISSIONS GES INDIRECTES ABSOLUES *(Domaine 2) (t CO2 eq)	230,069	210,857	204,512	205,538	191,954	150,543
TOTAL DES ÉMISSIONS GES ABSOLUES (Domaines 1 et 2) (t CO2 eq)	315,921	304,387	323,351	364,638	369,780	358,027
TOTAL DE L'INTENSITÉ DES ÉMISSIONS GES (Domaines 1 et 2) (t CO2 eq/kg)	0.00129	0.00127	0.00142	0.00180	0.00184	0.00197
TAUX DE VARIATION D'INTENSITÉ PAR RAPPORT À LA BASE DE RÉFÉRENCE DE 2010	-34%	-35%	-28%	-9%	-7%	0%

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

LA CONSOMMATION D'EAU RELATIVE AUX INSTALLATIONS DE GILDAN POUR LA PÉRIODE 2015-2016

	2016	2015
EAU ABSOLUE (M3)	19,230,770	19,458,764
INTENSITÉ D'EAU (M3/KG)	0.07547	0.07944
VARIATION D'INTENSITÉ PAR RAPPORT À LA BASE DE RÉFÉRENCE DE 2010	-5%	0%

Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une base de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les cessions de Gildan effectuées depuis 2015. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez vous référer à la rubrique Divulcation de l'information.

vous référer à la rubrique Divulgateion de l'information.

LA CONSOMMATION D’EAU RELATIVE AUX INSTALLATIONS DE GILDAN POUR LA PÉRIODE 2010-2015

	2015	2014	2013	2012	2011	2010
EAU ABSOLUE (M3)	19,281,047	20,656,024	18,596,579	16,531,012	14,984,634	17,188,187
WATER INTENSITY (M³/KG)	0.07872	0.08638	0.08177	0.08146	0.07441	0.09443
WATER INTENSITY VARIATION FROM 2010 BASELINE	-17%	-9%	-13%	-14%	-21%	0%

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

LA PRODUCTION DE MATIÈRES RÉSIDUELLES RELATIVE AUX INSTALLATIONS DE GILDAN POUR LA PÉRIODE 2015-2016

	2016	2015
DES MATIÈRES RÉSIDUELLES DANGEREUSES (EN TONNES) (incluant les matières résiduelles dangereuses, biomédicales et spéciales)	512.68	588
MATIÈRES RÉSIDUELLES NON DANGEREUSES (EN TONNES) (incluant les matières résiduelles à enfouir et les matières résiduelles recyclées)	71,636	70,045
TOTAL DES MATIÈRES RÉSIDUELLES ABSOLUES (EN TONNES)	72,149	70,633
INTENSITÉ DES MATIÈRES RÉSIDUELLES (EN KG/KG)	0.28315	0.28836
VARIATION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES PAR RAPPORT À LA BASE DE RÉFÉRENCE DE 2015	-2%	0%
POURCENTAGE DE LA PRODUCTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES À ENFOUIR	13.33%	10.23%

Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une base de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les cessions de Gildan effectuées depuis 2015. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez vous référer à la rubrique Divulgateion de l'information. De plus, les données sur les matières résiduelles pour certains sites ont été estimées en fonction de la performance historique.

LA PRODUCTION DE MATIÈRES RÉSIDUELLES RELATIVE AUX INSTALLATIONS DE GILDAN POUR LA PÉRIODE 2010-2015

	2015	2014	2013	2012	2011	2010
DES MATIÈRES RÉSIDUELLES DANGEREUSES (EN TONNES) (incluant les matières résiduelles dangereuses, biomédicales et spéciales)	588	595	366	305	254	277
MATIÈRES RÉSIDUELLES NON DANGEREUSES (EN TONNES) (incluant les matières résiduelles à enfouir et les matières résiduelles recyclées)	69,310	69,674	62,083	49,464	44,816	50,436
TOTAL DES MATIÈRES RÉSIDUELLES ABSOLUES (EN TONNES)	69,897	70,269	62,449	49,769	45,070	50,713
INTENSITÉ DES MATIÈRES RÉSIDUELLES (EN KG/KG)	0.28536	0.29384	0.27458	0.24524	0.22380	0.27861
VARIATION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES PAR RAPPORT À LA BASE DE RÉFÉRENCE DE 2010	2%	5%	-1%	-12%	-20%	0%
POURCENTAGE DE LA PRODUCTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES À ENFOUIR	10%	10%	9%	11%	11%	12%
AMÉLIORATION DU TAUX DE REPORT DES MATIÈRES RÉSIDUELLES À ENFOUIR PAR RAPPORT À LA BASE DE RÉFÉRENCE DE 2010	-19%	-20%	-26%	-12%	-6%	0%

Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une base de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les cessions de Gildan effectuées depuis 2010. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez vous référer à la rubrique Divulgence de l'information. De plus, les données sur les matières résiduelles pour certains sites ont été estimées en fonction de la performance historique.

TOTAL DES INVENTAIRES D'ÉMISSIONS D'AGENTS RÉFRIGÉRANTS (EN TONNES) RELATIF AUX INSTALLATIONS DE GILDAN POUR LA PÉRIODE 2010-2016

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
INVENTAIRES D'ÉMISSIONS DE CFC	0	0	0	0	0	0	0.01
INVENTAIRES D'ÉMISSIONS D'HCFC	2.26	4.44	4.68	4.04	3.09	3.02	3.08
INVENTAIRES D'ÉMISSIONS D'HFC	17.21	10.89	10.89	8.63	8.47	1.14	0.54
TOTAL DES INVENTAIRES D'ÉMISSIONS D'AGENTS RÉFRIGÉRANTS	19.47	15.33	15.57	12.67	11.56	4.16	3.62
TOTAL DES SACO	2.26	4.44	4.68	4.04	3.09	3.02	3.09

LES ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIQUES (EN TONNES) RELATIVES AUX INSTALLATIONS DE GILDAN POUR LA PÉRIODE 2010-2016

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
OXYDE D'AZOTE (NOx)	375.28	232.9	274.8	224.1	289.7	374.5	520.6
DIOXIDE DE SOUFRE (SO2)	552.47	368.0	348.5	406.5	667.8	809.7	1,1372.4
TOTAL DES ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIQUES	927.75	600.9	623.3	630.5	957.5	1,184.2	1,893.0

404 Not Found

nginx/1.12.0



ACCUEIL

Politiques et procédures actuelles

Cible

Développer la nouvelle politique d'investissement dans la communauté de Gildan, ses centres d'intérêt et les procédures visant à uniformiser davantage le programme dans tous les pays où nous exerçons nos activités.

Échéancier:

2012

Progrès:

Au cours de 2015-2016, nous avons mené une étude comparative de même qu'une consultation dans toutes nos installations afin d'évaluer les besoins les plus pressants des communautés. Nous avons fait appel à une firme indépendante pour obtenir des recommandations en vue de la création d'une politique d'investissement dans la communauté qui soit ciblée et solide, et qui s'harmonise avec les forces et les valeurs de notre organisation.

À partir de la recherche effectuée et de l'exercice de consultation dans la communauté, nous avons sélectionné de nouveaux éléments sur lesquels concentrer nos investissements dans la communauté; ceux-ci comprennent l'éducation, la vie active, l'entrepreneuriat et l'environnement. En 2017, nous commencerons à soutenir des organismes communautaires et des programmes conformes à cette politique.

Gildan croit qu'en mettant l'accent sur les programmes communautaires qui sont conformes aux valeurs de notre organisation et à nos principales forces stratégiques, nous serons en mesure d'apporter une contribution significative et efficace au sein de nos collectivités.



Cible

Élargir le programme de bénévolat de Gildan

Échéancier:

2012

Progrès:

Les activités de bénévolat des employés qui ont été organisées au Honduras ont été étendues à d'autres régions. Nous avons décidé de ne pas aller de l'avant avec un programme à l'échelle de l'entreprise, car nos évaluations ont démontré que chaque région a ses propres besoins et intérêts. Par conséquent, nous continuerons de consacrer nos efforts à soutenir les activités de bénévolat des employés en reproduisant les pratiques exemplaires à la grandeur de l'organisation de façon continue en plus de développer de nouvelles initiatives régionales.



Cible

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

Échéancier:

2015

Progrès:

D'importants partenariats ont été conclus avec des organisations d'Amérique centrale, comme IPC et Vision Mondiale. Gildan continuera de consacrer ses efforts communautaires à mettre au point des partenariats durables et viables à long terme qui peuvent véritablement améliorer les collectivités où l'entreprise exerce ses activités.



Nouvel Objectif

Mettre en œuvre notre nouveau plan d’engagement communautaire en tirant profit de nos quatre principaux domaines d’intervention afin de maximiser notre influence au sein des communautés.

Échéancier:

2018

Progress:

Tout d’abord, Gildan crée un comité directeur en matière d’engagement communautaire composé d’employés cadres de toutes les régions où nous opérons. Le comité directeur examinera et évaluera les propositions de projets communautaires nécessitant plus de ressources afin de déterminer la meilleure façon de répartir les fonds pour répondre aux besoins de la collectivité.





ACCUEIL

Gildan possède des installations de fabrication et de distribution au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine, au Mexique, au Bangladesh, au Canada 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 de fabrication en Haïti.

Gildan est un employeur majeur au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et à la Barbade. Par conséquent, un impact positif important sur le plan économique et social est généré dans les communautés où nos installations et nos bureaux sont situés.

MISER SUR LES ÉQUIPES DE DIRECTION LOCALES

Gildan a 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 pourvoir les postes de leadership dans ses 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 dans nos installations des conditions de travail optimales qui contribuent au mieux-être des familles de nos employés, au développement des communautés et à l'essor de l'économie locale. Nous croyons que cette philosophie constitue un facteur clé de notre réussite opérationnelle.

En 2016, le pourcentage de gestionnaires locaux chez Gildan qui occupaient des postes de directeur ou une fonction supérieure s'élevait à 83 %.



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 les fournisseurs de services médicaux, de formation, de transport et de services alimentaires ainsi que les fournisseurs de matières premières et d'accessoires comme les colorants, les boutons, les fermetures à glissière, les boîtes et les articles de bureau. Nous créons plusieurs occasions d'affaires en achetant la majorité de nos matières premières localement.

Gildan est fière de soutenir les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités, souvent en allant bien au-delà de la simple création d'emplois dans nos installations. Nos investissements importants ont permis de créer des emplois dans les domaines de la construction et des services durant la construction des nouvelles installations; des emplois à temps plein une fois que les installations étaient opérationnelles; et un important approvisionnement local en matière de garnitures, de fournitures et de matériaux pour répondre aux exigences de ces installations de production à grand volume. Au fil des années, à mesure que l'Amérique centrale et le bassin des Caraïbes se développaient pour devenir un important centre du vêtement et du textile, nous avons été très heureux de voir plusieurs fournisseurs clés s'établir dans la région, entraînant d'importantes retombées économiques pour la région. L'année dernière, les installations de Gildan dans la région ont acheté pour plus de 100 millions de dollars de matériaux et services chez des fournisseurs locaux.

Chez Gildan, la pratique courante est d'accorder la priorité aux fournisseurs locaux. Nous croyons que cette valeur partagée 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 le plus près de nous.



RÉPONDRE AUX BESOINS LOCAUX PRÉCIS

Gildan contribue de manière importante au développement des communautés par des dons en argent et en biens. Nos priorités sont les programmes éducatifs pour les jeunes et 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 dans le cadre d'activités organisées directement par la Société ou par l'entremise du programme de bénévolat des employés 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 trois pays à proposer des idées de projets communautaires dans lesquels ils aimeraient que Gildan s'implique. Ce programme vise principalement à soutenir des projets éducatifs dans les communautés où vivent nos employés. Veuillez consulter notre 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 dans le cadre desquels Gildan aurait l'occasion d'apporter une valeur ajoutée qui serait avantageuse pour toute la communauté.

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, qui inclut le nombre d'employés et de personnes à leur charge (personnes ou proches qui dépendent de ces employés), ainsi que de l'emploi indirect, c'est-à-dire du nombre d'emplois qu'une entreprise maintient ou crée au sein de sa chaîne d'approvisionnement ou de distribution. Depuis 2010, Gildan a enregistré une croissance de plus de 70 % des emplois directs au Honduras et soutient plus de 950 fournisseurs locaux. Au Nicaragua, le nombre d'employés a augmenté de 45 % depuis 2015, stimulant ainsi l'économie dans les petites communautés où se trouvent nos installations.





ACCUEIL

À titre de fabricant spécialiste de la mise en marché de vêtements et d'employeur important dans chacune des régions où nous exerçons des activités, Gildan accepte sa responsabilité de générer une influence positive dans ses communautés. Nous comprenons que la durabilité à long terme de nos activités commerciales repose sur l'établissement de communautés saines.

C'est pourquoi nous nous engageons à jouer un rôle actif dans nos communautés locales par le biais d'une vaste gamme de projets qui font appel à nos ressources financières et non-financières. Ces activités créent de la valeur pour la communauté et pour Gildan, en contribuant au développement économique, en renforçant les programmes sociaux, et en soutenant la croissance des entreprises.

Nous veillons à ce que nos activités d'investissement communautaire soient pertinentes pour nous en tant qu'entreprise, et pour ce qui compte pour nous. C'est pourquoi nous sommes toujours à la recherche de programmes et de partenariats qui correspondent à nos valeurs d'entreprise d'agir comme entrepreneurs, d'exercer nos activités de façon responsable et de croire en nos employés.

Nos lignes directrices

Nous avons établi cinq lignes directrices clés en ce qui a trait à nos activités d'investissement communautaire :

1. déterminer des domaines d'intérêt qui permettent de créer une approche cohérente à l'échelle de tous les sites de Gildan;
2. donner à nos employés la possibilité de s'impliquer dans leur communauté locale;
3. harmoniser nos activités d'investissement communautaire avec nos activités commerciales et nos valeurs fondamentales pour que nous puissions tirer le meilleur parti de nos compétences et de notre savoir-faire;
4. toujours être à la recherche de partenariats avec des organisations qui partagent nos valeurs;
5. mesurer l'impact de notre travail dans la communauté afin d'apporter des améliorations et de tirer des leçons de notre expérience.

Notre soutien communautaire

Nous soutenons ces communautés au moyen de diverses contributions provenant d'un grand éventail de ressources :

Dons financiers : Nous offrons un soutien financier à un éventail de partenaires à l'échelle locale et mondiale qui correspondent aux critères définis dans nos lignes directrices en matière d'investissement communautaire.

Dons de produits : Nous donnons de nos produits aux communautés où nous exerçons des activités pour répondre à leurs besoins de base à la suite de catastrophes naturelles.

Afin de maximiser pour toutes les parties prenantes la valeur créée dans le cadre de nos initiatives, nous cherchons des occasions nous permettant :

- d'assurer que le soutien offert entraîne un bénéfice durable;
- de soutenir les dons avec notre expérience et notre savoir-faire, si possible;
- de mesurer l'impact des investissements communautaires.

Domaines d'intérêt en matière d'investissement communautaire

Gildan alloue ses ressources d'investissement communautaire à des activités liées à l'éducation, à un style de vie actif, à l'entrepreneuriat et à l'environnement; des domaines d'intérêts où nous sommes mieux en mesure de générer un impact positif. Nous sommes également engagés à poursuivre notre tradition de fournir de l'aide en cas de catastrophe dans les régions où nous exerçons des activités.

Éducation

Nous croyons que soutenir l'éducation aide à répondre à certains des besoins les plus pressants de nos parties prenantes. En renforçant l'infrastructure, l'économie et le talent au sein des communautés dans lesquelles nous travaillons, nous contribuons au succès continu de Gildan et de ses communautés. Nous fournissons un appui ciblé à trois domaines de l'éducation :

- Compétences techniques – Nous investissons dans des programmes d'éducation technique qui aident les individus dans la communauté à développer les différentes compétences qui sont requises à l'échelle de nos diverses activités commerciales, de la filature à la distribution.
- Programmes de santé et de bien-être – Nous soutenons des programmes d'éducation communautaires axés sur l'hygiène, la nutrition et la prévention de la violence.
- Investissement dans l'infrastructure – Nous contribuons à la construction et à la mise à niveau des infrastructures éducatives.

Style de vie actif

Gildan fabrique et commercialise des vêtements qui permettent à nos consommateurs de mener une vie active. Pour nous, une vie active intègre la santé, le bien-être et un style de vie actif dans les routines quotidiennes; et elle rassemble les communautés à l'aide de saines habitudes de vie. Nous croyons que nous pouvons renforcer nos communautés et notre entreprise en soutenant des programmes qui favorisent la santé, le bien-être et l'activité physique. Nous fournissons un appui ciblé à trois domaines de la vie active :

- Commandite d'événements – Nous commanditons des événements qui font la promotion d'un style de vie actif auprès des jeunes et leur famille dans les communautés où nous exerçons des activités.
- Faciliter l'accès – Nous contribuons à des programmes qui facilitent l'accès à un style de vie actif dans les communautés où nous exerçons des activités.
- Soutien sportif – Nous fournissons des bourses et des subventions pour soutenir les étudiants-athlètes intéressés à participer à des sports.

Entrepreneuriat

L'entrepreneuriat est au cœur même de Gildan. Il est intégré dans nos valeurs d'entreprise et dans la façon dont nous exerçons nos activités commerciales chaque jour. Les entrepreneurs sont souvent confrontés à des défis liés à l'envergure, la portée et le financement de leur entreprise. Compte tenu de notre esprit d'entrepreneuriat et de notre savoir-faire en tant que fabricant de vêtements

verticalement intégré, nous croyons que nous sommes en mesure d'inspirer et de soutenir des entrepreneurs en herbe. Nous fournissons un appui ciblé à deux domaines de l'entrepreneuriat :

- Soutien de la pensée entrepreneuriale – Nous soutenons les programmes qui font la promotion de la pensée et de l'esprit entrepreneuriaux auprès des jeunes.
- Programmes de croissance et de développement d'entreprise – Nous soutenons les programmes qui aident les entrepreneurs à développer et à accroître des entreprises et qui sont axés sur le développement des différentes compétences requises à l'échelle de nos diverses activités commerciales, de la filature à la distribution.

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. Nous offrons du soutien à deux domaines de protection et de conservation environnementales :

- Des projets qui font la promotion de la protection et de la préservation de l'eau.
- Des organisations qui travaillent à créer des solutions novatrices pour réduire la consommation énergétique, les déchets et les émissions de gaz à effet de serre.

Aide humanitaire

Certaines des communautés dans lesquelles nous sommes établis sont 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.



ACCUEIL

Admissibilité

Nous visons à établir des partenariats avec des institutions locales et nous continuons de développer les activités qui sont en place pour assurer un soutien en matière d'éducation, de style de vie actif, d'entrepreneuriat et d'environnement. Cependant, tout organisme œuvrant dans l'un de ces secteurs peut faire une demande de financement. Le montant de l'aide financière fournie par Gildan en cas de catastrophe sera déterminé au cas par cas.

Les projets admissibles doivent:

- respecter la politique d'investissement dans la communauté de Gildan et concerner l'un des secteurs mentionnés précédemment;
- être situés dans des régions dans lesquelles Gildan opère;
- être soumis par un organisme enregistré qui possède un numéro d'enregistrement valide à titre d'organisme de bienfaisance;
- être soumis par un organisme qui jouit d'une bonne santé financière (les organismes doivent fournir une copie de leurs plus récents états ou bilans financiers).

Il est impossible pour Gildan de répondre favorablement à toutes les demandes reçues. Les projets et organismes non admissibles incluent :

- les projets se déroulant à l'extérieur des régions dans lesquelles Gildan opère;
- les particuliers ou les activités de bienfaisance visant un particulier;
- les groupes religieux, les groupes à caractère discriminatoire, les organismes non laïques, les groupes de pression ainsi que les organisations politiques;
- les organisations sportives, les organismes de service, les clubs sociaux et les écoles privées;
- les expéditions et les voyages outre-mer;
- les tiers collecteurs de fonds;
- les événements festifs.

Comment faire une demande

Nous acceptons des demandes de financement tout au long de l'année. Bien que nous souhaitions fournir notre aide à tous les organismes admissibles, en raison des ressources limitées, il est possible que nous ne soyons pas en mesure d'établir un partenariat avec tous les organismes qui répondent à nos critères d'admissibilité.

Les demandes doivent comprendre une description de l'organisme, son énoncé de mission, la région et la population qu'il dessert, des renseignements détaillés sur le projet pour lequel le financement est nécessaire, le montant demandé et le budget, ainsi qu'une description des sources de financement. D'autres conditions peuvent s'appliquer. Les organismes sont responsables de s'assurer que les demandes sont acheminées bien avant le début du projet ou de la date de l'événement, ce qui veut dire de 6 à 8 semaines avant la date butoir.

Les organismes qui souhaitent demander un appui financier ou non financier à Gildan doivent présenter leur demande par écrit.

Veuillez faire parvenir vos demandes à:

CANADA ET DEMANDES INTERNATIONALES

Adresse postale :

Comité des dons de Les Vêtements de Sport Gildan Inc.
600, boul. de Maisonneuve Ouest, 33e étage
Montréal (QC) H3A 3J2
Canada

Courriel : donations@gildan.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec Lori Bogdanis au 1 (514) 343-8849

ÉTATS-UNIS

Adresse postale :

Gildan Activewear Donations Committee
602 East Meadow Rd
Eden, NC, 27289
États-Unis

Courriel : donations-usa@gildan.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec Orlando Poteat au 1 (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

Courriel : pvillanueva@gildan.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec Paola Villanueva au 1 (504) 2669-6500

BARBADE

Adresse postale :

Gildan SRL
Newton, Christ Church
BB17047
Barbade

Courriel : ehackett@gildan.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec Esther Hackett au 1 (246) 753-8109

MEXIQUE

Adresse postale :

Gildan Cactex
Obrero Mundial 9 Col Sahuaro
CP 83170 Hermosillo, Sonora
Mexique

Courriel : arios@gildan.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec Areli Rios au 1 (662) 236-0600, poste 3036



ACCUEIL

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples d'initiatives auxquelles Gildan a contribué au sein des communautés dans lesquelles elle exerce ses activités.

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

Dans le cadre de notre collaboration avec l'établissement d'enseignement technique Jesus Marcano, à Mata de Palma, Gildan a offert aux élèves du cycle supérieur la possibilité d'effectuer un stage dans ses installations en République dominicaine. Au total, 36 élèves ont participé au programme et Gildan a versé près de 5 000 \$ afin de couvrir les frais de transport et le coût des uniformes et des dîners. Les stagiaires pouvaient faire leur stage d'un mois et demi dans l'installation de couture de Las Americas ou dans notre installation de fabrication de textiles Dortex.

PROGRAMME « EDUCANDO »

En collaboration avec le ministère de l'Éducation de Santo Domingo (République dominicaine), Gildan a reconnu la réussite scolaire de plus de 4 500 élèves par la commandite du programme « Educando ».

Le programme « Educando » reconnaît et récompense les enfants qui se distinguent chaque jour par leurs résultats scolaires ou leur bon comportement à l'école. Il souligne également le travail remarquable des enseignants. L'événement s'est tenu dans les communautés de Guerra, Bayaguana, Boca Chica et Batey Esperanza. Les élèves se sont vus remettre des diplômes d'excellence ainsi que des sacs à dos contenant des fournitures scolaires.

Au cours des huit dernières années, cette initiative a permis de souligner les efforts des étudiants qui réussissent leur année scolaire et de promouvoir la participation active des parents dans l'éducation des enfants.



HONDURAS

HÔPITAL MARIO C. RIVAS - INAUGURATION DU SERVICE DE PÉDIATRIE

Gildan a versé 518 000 \$ US pour le service de néonatalogie de l'hôpital Mario C. Rivas, à San Pedro Sula, au Honduras. Ce service offre des soins avancés au moyen d'équipement spécialisé ainsi que des services médicaux destinés aux nourrissons de la communauté locale ainsi qu'à ceux des environs.

Le service de néonatalogie devrait fournir des soins et des services à plus de 3000 enfants chaque année. Il représente le don unique le plus élevé de Gildan, qui est un partenaire de longue date de l'établissement. Nouvellement agrandi, le service se compose de trois zones distinctes pour accueillir les nourrissons selon la gravité de leur état. En plus de réduire l'engorgement de l'hôpital, il aidera à diminuer le taux de mortalité.

Le don de Gildan a servi à rénover le service de pédiatrie et à le doter de nouveaux équipements et de nouvelles technologies. Grâce à ces changements, le service pourra accueillir jusqu'à 30 enfants à la fois. En fonction de leurs besoins, ces derniers recevront des soins intensifs, intermédiaires ou de base.

AMÉLIORATION DU MILIEU SCOLAIRE

Gildan croit fermement que l'éducation joue un rôle clé dans l'amélioration des conditions de vie. En accord avec ce principe, la Société s'est engagée à soutenir les écoles dans les localités où elle exerce ses activités au moyen d'améliorations aux bâtiments et aux conditions environnementales, de dons de fournitures et par l'entremise de programmes scolaires particuliers.

En 2015, Gildan a signé un accord de partenariat de deux ans avec Vision Mondiale Honduras dans le cadre du programme « Building safe and healthy environments for children » (Bâtir un environnement sain et sécuritaire pour nos enfants). Gildan s'était alliée à Vision mondiale, dans le cadre de ce programme, pour rénover une école de Choloma, ville où se situe une grande partie de ses activités au Honduras.

Par cet accord, Gildan s'est engagée à verser 100 000 \$ US en vue de commanditer entièrement les projets de rénovation dans dix écoles de la vallée de Sula. Ces projets permettront d'améliorer le milieu scolaire de près de 4 000 enfants, dont les parents travaillent, pour la plupart, chez Gildan.

RÉNOVATIONS DE L'ÉCOLE MATERNELLE *ESPERANZA DEL MAÑANA*

En mars 2016, dans le cadre de l'accord avec le ministère de l'Éducation du Honduras, le bâtiment de l'école maternelle *Esperanza del Mañana* a été rénové par Gildan et inauguré en compagnie de la première dame du Honduras, Ana García de Hernández. Cet établissement préscolaire constitue l'un des neuf centres de Choloma, Villanueva et Santa Barbara que Gildan a choisis et examinés avec le ministère de l'Éducation en vue d'y apporter des améliorations structurelles totalisant 250 000 \$ US.

Cet accord fait partie des engagements de la Société en matière d'éducation dans les communautés où elle exerce ses activités. L'objectif est d'accueillir plus de 5 000 garçons et filles du primaire dans des bâtiments scolaires améliorés.

POURSUIVRE L'ÉDUCATION TECHNIQUE AVEC L'INSTITUTO POLITÉCNICO CENTROAMERICANO (IPC)

Bâtir des aptitudes professionnelles est la meilleure voie vers le développement durable d'une collectivité. Depuis 2005, Gildan s'est impliquée activement dans une initiative de l'industrie textile visant à créer l'Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) au Honduras.

L'IPC est 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.

En 2016, Gildan a versé plus de 1 000 000 de lempiras (42 000 \$ US) pour la remise de 450 bourses d'études ainsi que d'équipement technique pour les laboratoires informatiques. Gildan a remis 1 400 bourses d'études depuis 2006 afin de permettre à ses employés, à leur famille et à des citoyens défavorisés du Honduras d'avoir accès à ces programmes.

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. Les récipiendaires de ces bourses doivent subir une évaluation scolaire et socio-économique afin de déterminer s'ils seront admis au programme et quel cursus est le mieux adapté aux habiletés de chaque élève. Les bourses d'études couvrent les frais de scolarité et de transport des étudiants.

Depuis 2005, la contribution de Gildan à l'IPC totalise plus de 1,9 million de dollars.

LA CAVERNA

En mars 2016, Gildan a inauguré *La Caverna*, une nouvelle exposition géologique au musée des enfants de San Pedro Sula, qui met en vedette la préhistoire de façon interactive. Le but de *La Caverna* est de susciter l'intérêt des enfants pour la science par la géologie et de renforcer le processus d'apprentissage par la visite d'une ancienne grotte et l'observation de formations rocheuses millénaires.

La Caverna propose une expérience unique aux enfants de San Pedro Sula. Ce projet représente un investissement de plus de deux millions de lempiras (plus de 85 000 \$ US).

NICARAGUA

CONSTRUCTION D'UN MUR PÉRIPHÉRIQUE ET D'UN COLLECTEUR D'EAUX PLUVIALES

Dans le cadre du programme « Opportunités » au Nicaragua, Gildan s'est engagée à former et à embaucher des personnes ayant une déficience mentale ou physique. Afin de soutenir l'association Activos por un mundo solidario, qui fournit des soins médicaux aux personnes atteintes d'un handicap mental et physique, Gildan a financé la construction d'un mur périphérique et d'un collecteur d'eaux pluviales dans les installations de l'association. Les coûts de construction se sont élevés à environ 35 000 \$ US et ont servi à améliorer l'espace de formation des employés.

MODERNISATION DE TOILETTES

Au cours de l'année 2016, nous avons continué à mettre en œuvre le programme « Au fil de votre quotidien », en partenariat avec le Christian Children Fund of Canada (CCFC). En août 2016, Gildan et le CCFC ont inauguré un projet à l'école Eloy Canales, située à Rivas, au Nicaragua. Plus de 430 élèves des niveaux préscolaire et primaire ont bénéficié de ce projet, qui comprenait la modernisation des toilettes de l'école. Le programme comportait également de la formation pour les enseignants afin de renforcer le processus d'apprentissage des jeunes.

HAÏTI

INNOVATING HEALTH INTERNATIONAL

À la fin de 2016, Gildan a remis un don au centre *Innovating Health International*, situé à Tabarre, en Haïti. La Société a fourni du matériel pour la création de murales, qui visaient à apporter des bienfaits psychologiques aux patients, ainsi que des trousseaux médicaux individuelles pour dépister le cancer chez les femmes. Cet investissement représente une aide de près de 4 000 \$ US pour les femmes disposant de moyens limités.

Innovating Health International (IHI) est une organisation à but non lucratif dont la mission consiste à traiter les maladies chroniques et les problèmes de santé des femmes dans les pays en voie de développement. Elle offre un accès à des services de santé et d'éducation relativement au cancer, à l'hypertension artérielle, au diabète et aux blessures.

PROGRAMME FLEUR DE VIE POUR LA RENTRÉE

Fleur de Vie est une ONG établie aux États-Unis, qui invite Gildan depuis 2013 à participer à une activité récréative pour la rentrée. Cette dernière a pour but de motiver les enfants à rester à l'école et à réduire le travail des enfants à Haïti, tout en offrant des services de santé de base. Gildan s'est jointe à Fleur de Vie en tant que commanditaire du programme de la rentrée et a donné plus de 600 t-shirts et 1 650 cahiers au bénéfice de plus de 600 enfants provenant des cinq écoles participant au programme.

BARBADE

MARCHE/COURSE CONTRE LE CANCER GLOBE-ATHON

Gildan a commandité le Globe-athon, une marche/course contre le cancer, qui a pour but de conscientiser la population sur les cancers gynécologiques. L'événement s'est tenu le 11 septembre 2016. Le Globe-athon résulte de l'effort conjoint de plus de 80 pays. Il rassemble

les communautés du monde entier autour d'activités de conscientisation, d'éducation et de recherche sur les cancers gynécologiques.

CANADA

FONDATION DE L'ATHLÈTE D'EXCELLENCE DU QUÉBEC

Depuis plusieurs années, Gildan s'associe à La Fondation de l'Athlète d'Excellence du Québec (FAEQ) par l'entremise de programmes de bourses pour les jeunes athlètes du Québec.

En septembre 2016, Gildan a versé 12 000 \$ à la FAEQ dans le cadre du programme de bourses de leadership 2016-2017 de Gildan. La mission de la fondation est de fournir un soutien et une stabilité financière aux athlètes en quête de l'excellence académique, qui sont en voie de devenir les leaders de demain. Gildan a présenté le programme en novembre dernier, lors du 30^e gala annuel de la fondation. Les bourses d'études ont été accordées à cinq athlètes de niveau universitaire en récompense de leurs résultats sportifs et de leur implication communautaire.

ÉTATS-UNIS

À Eden, en Caroline du Nord, Gildan et ses employés ont versé 67 000 \$ à United Way de Rockingham County, qui appuie des initiatives de santé et de services sociaux dans la région. United Way crée des programmes pour favoriser la réussite des enfants et des jeunes, subvient à leurs besoins fondamentaux et optimise les services de soutien de la santé communautaires et individuels.

BANGLADESH

Au début 2016, Gildan a inauguré son premier projet communautaire au Bangladesh. Notre Société a rénové la *Dendabor National School* à Dhaka, qui héberge environ 1 600 élèves venant de la localité voisine où sont situées nos installations. Les réparations ont porté notamment sur des travaux d'entretien général, comme repeindre le bâtiment au complet, et la construction de deux nouvelles salles de classe ainsi que d'un local pour les professeurs. Gildan a aussi fourni à l'école de nouveaux pupitres et des ventilateurs pour les nouvelles salles de classe. Le coût total du projet a été d'environ 20 000 \$ US. Une cérémonie d'inauguration célébrée à la fin février a permis aux représentants de nos installations au Bangladesh de présenter les nouveaux locaux aux enseignants et aux parents, et d'offrir des fournitures scolaires aux enfants.



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



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

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 jusqu'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 un spécialiste indépendant offrant aux entreprises et aux gouvernements des outils, des conseils et de l'expertise afin qu'ils puissent améliorer leurs pratiques durables par la maîtrise de leur cycle de vie et la diminution de l'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 inclut 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 sujet des gammes de produits respectives pour ultimement les comparer afin d'identifier les meilleures pratiques et les gammes de produits qui pourraient tirer un meilleur parti de l'écoconception. 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 de comparaison et d'étalonnage.

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 mettre au point des programmes afin d'améliorer les efficacités des installations visées. L'étude a aussi confirmé que les principaux points d'impact environnemental de nos vêtements au cours du cycle de vie de ces produits sont relatifs à la phase après utilisation (le lavage des vêtements, principalement), suivie par la production du coton (utilisation de pesticides et de fertilisants, ainsi que le mode d'occupation des terres). La troisième phase du cycle de vie ayant le plus d'impact au niveau environnemental est celle de la fabrication du produit, en raison du mode de production de l'électricité aux États-Unis et au Honduras à base de charbon ou de 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 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 grâce à des investissements dans des équipements de teinture qui économisent l'eau.
3. L'impact de la culture du coton augmente au fil du temps. En tant que fabricant verticalement intégré, Gildan est en mesure d'influencer ou de contrôler les impacts générés à presque toutes les étapes de sa chaîne d'approvisionnement, à l'exception de la phase de production du coton. Néanmoins, la majorité du coton que Gildan utilise provient des États-Unis, où les méthodes d'agriculture durable 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, en 2014, 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, qui tenait compte de plusieurs organisations membres de la *Sustainable Apparel Coalition*, ont été utilisés par la coalition afin de redéfinir les lignes directrices et d'intégrer cette information dans 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 ainsi la façon d'améliorer 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. La masse de produits a également une incidence directe sur les impacts environnementaux des produits puisque l'utilisation accrue de textiles pour un modèle spécifique accroît l'impact sur les 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, en termes de durabilité, 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 un spécialiste indépendant 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 (modèle 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 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, 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, comme l'utilisation de méthodes de lutte antiparasitaire 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 *U.S. Department of 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, 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, en plus de réduire la quantité d'emballage pour les produits destinés aux clients. Enfin, Gildan s'est engagée à mettre en œuvre une gestion efficace des ressources tant au niveau de la conception que de la fabrication de ses produits, afin de diminuer sa consommation d'eau et d'énergie.

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 contrôlons ou pouvons influencer directement.

QU'EST-CE QUE L'ANALYSE DU CYCLE DE VIE?

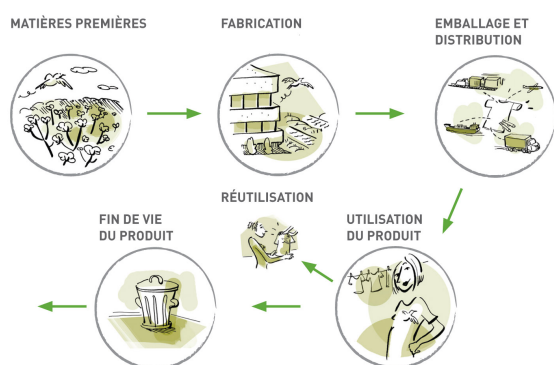
L'analyse du cycle de vie est un outil utilisé pour établir l'impact environnemental d'un produit, d'un processus ou d'une activité tout au long de son cycle de vie, à partir de l'extraction des matières premières jusqu'à la mise au rebut, en passant par la transformation, le transport et l'utilisation.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



404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0