



2018

RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE^{MC} :

RAPPORT DE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

TABLE DES MATIÈRES

RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE^{MC}

[Message du président et chef de la direction](#)

[Message de la vice-présidente, Citoyenneté d'entreprise](#)

[À propos de Gildan](#)

[Intégration verticale](#)

[Vision, mission et valeurs](#)

[Faits saillants de 2018](#)

[Reconnaissance](#)

NOTRE APPROCHE ENVERS

LA RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE^{MC}

[Gouvernance et gestion des risques](#)

[Gouvernance](#)

[Éthique](#)

[Gestion des risques](#)

STRATÉGIE RELATIVE À

LA RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE^{MC}

[Nos piliers](#)

[Objectifs de développement durable](#)

[Parties prenantes et partenaires](#)

[Objectifs et cibles](#)

PRENDRE SOIN DE NOS EMPLOYÉS

[Notre milieu de travail](#)

[Santé et sécurité](#)

[Santé et bien-être](#)

[Notre main-d'œuvre](#)

[Diversité et inclusion](#)

[Rémunération et avantages sociaux](#)

[Programmes de formation et de perfectionnement](#)

[Engagement des employés](#)

[Droits des employés](#)

[Notre chaîne d'approvisionnement](#)

[Approvisionnement responsable](#)

[Conformité sociale et surveillance](#)

[Aperçu des conclusions de l'audit de 2018](#)

PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

[Efficacité énergétique et changements climatiques](#)

[Consommation d'énergie](#)

[Émissions atmosphériques](#)

[Gestion de l'énergie](#)

[Gestion des eaux](#)

[Consommation d'eau](#)

[Gestion des eaux usées](#)

[Gestion des déchets](#)

[Sécurité des produits chimiques](#)

[Substances à usage restreint](#)

[Coton](#)

[Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale](#)

[Risques environnementaux](#)

[Dépenses et amendes relatives à l'environnement](#)

[Audits](#)

CRÉATION DE COMMUNAUTÉS FORTES

[Développement local](#)

[Engagement communautaire](#)

MÉTHODOLOGIE DE PRODUCTION DE RAPPORTS ET ASSURANCE

[Inclusions et exclusions](#)

[Méthodologie](#)

ANNEXES

[Engagement des parties prenantes](#)

[Employés](#)

[Environnement](#)

INDEX DE CONTENU DE LA GRI

* Tous les montants contenus dans ce rapport sont indiqués en dollars américains, à moins d'indication contraire.



RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE^{MC}

Message du président et chef de la direction

Je suis heureux de présenter notre 15^e rapport consécutif Responsabilité authentique^{MC} : Rapport de développement durable 2018, qui fait état en toute transparence des résultats de nos initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) pour 2018.

Bien que 2018 ait amené son lot de défis—notamment des problèmes liés aux conditions météorologiques et des perturbations dans la chaîne d'approvisionnement, la compétence de nos employés, la force de notre savoir-faire en fabrication et notre esprit d'entreprise nous ont aidés à relever ces défis et à réaliser un grand nombre de nos objectifs ESG et financiers.

En tant que l'un des plus importants fabricants verticalement intégrés de vêtements de tous les jours pour la famille dans le monde, nous comprenons que la mise en œuvre de pratiques ESG solides est non seulement notre responsabilité, mais également l'un des éléments clés de notre succès global et de notre croissance future. Notre engagement à diriger nos opérations de manière responsable et durable est profondément ancré dans nos stratégies d'entreprise et repose sur la culture que notre entreprise promeut depuis sa création, il y a 35 années de cela.

Chez Gildan, nous croyons que cet engagement nous place dans une position favorable pour saisir les occasions dans le marché à évolution rapide de la mode. Les consommateurs accordent de plus en plus leur argent et leur confiance aux marques qui démontrent de la transparence et un engagement sincère envers le développement durable. Comme nous contrôlons directement presque toutes les étapes du processus de fabrication, de la filature à la finition du vêtement, nous

sommes bien placés pour répondre à ces demandes en constante évolution. Notre histoire démontre que les investissements que nous avons faits dans des solutions et des technologies durables, afin de favoriser une amélioration constante et une bonne efficacité opérationnelle, offrent une valeur à nos employés, à nos actionnaires et à la planète.

Nos employés demeurent le cœur et l'âme de notre entreprise, et c'est pour cette raison que nous accordons une importance toute particulière à la santé et la sécurité de nos employés ainsi qu'à l'environnement de travail que nous leur offrons. Nous croyons qu'en offrant aux employés des emplois sécuritaires, des salaires équitables et des possibilités de perfectionnement, autant personnel que professionnel, nous contribuons non seulement à la prospérité de nos employés, mais aussi à celle de leur famille et, par conséquent, de leur communauté.

Depuis les débuts de notre entreprise, notre intégration verticale et notre savoir-faire en matière de fabrication nous ont permis d'offrir des produits d'excellente qualité axés sur la valeur. En 2018, nous avons poursuivi l'intégration du Système de gestion global de la qualité (SGGQ) dans nos installations nouvellement acquises, afin de garantir davantage la qualité de nos produits. La marque Gildan^{MD} est l'une des premières grandes marques de vêtements de tous les jours pour la famille à offrir des produits respectant la norme Oeko-Tex Standard 100, une norme de sécurité des produits reconnue à l'échelle mondiale. Nous sommes fiers d'avoir fait certifier quelques-unes de nos autres marques conformément à cette norme au cours de l'année dernière.

Nous sommes également fiers de l'incidence économique positive de Gildan au-delà de la portée de nos opérations et de nos emplois directs. Au cours des 15 dernières années, nous avons été un chef de file du développement des infrastructures locales dans nos communautés et avons participé au développement des industries locales, afin de créer un environnement économique plus durable dans les régions touchées. Par exemple, l'an dernier, les équipes des opérations de Gildan en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes ont acheté pour près de 200 millions de dollars de matériaux et de services auprès de fournisseurs locaux.

Je suis très fier du progrès et du travail en cours de Gildan, mais je comprends très bien qu'il reste encore beaucoup de chemin à faire. Nous nous engageons à travailler avec diligence pour atteindre nos objectifs de 2020, tout en comprenant que nous devons constamment nous adapter aux conditions changeantes et aux réalités du marché. Je crois que la vision de Repenser le vêtement^{MD} ne pourra être concrétisée que si nous tirons parti des forces de nos employés, favorisons une collaboration continue au sein de notre chaîne de valeur et continuons à investir dans des innovations durables.



Glenn Chamandy

Président et chef de la direction
Les Vêtements de Sport Gildan Inc.



Message de la vice-présidente, Citoyenneté d'entreprise

Je vous souhaite la bienvenue à notre rapport Responsabilité authentique^{MC} : Rapport de développement durable 2018. Je suis très fière des efforts déployés cette année et je suis heureuse de partager avec vous nos résultats dans ce 15^e rapport consécutif, qui a été préparé selon les normes Global Reporting Initiative (GRI) : option Critères exhaustifs.

Le rapport de cette année comporte un large éventail de contenu qui présente nos résultats, met en lumière nos défis et fournit des renseignements précis sur les nombreuses initiatives mises en œuvre. En 2018, nous avons atteint notre objectif de réduction de 10 % des émissions de GES grâce à un changement apporté à la méthodologie servant à calculer nos émissions. Bien que les résultats quant à nos objectifs liés à l'énergie et à l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement démontrent une baisse par rapport aux résultats de 2017, ils présentent une hausse de 3 % par rapport à l'objectif de référence établi en 2015. Notre consommation d'eau a augmenté de 11,9 % sur douze mois, mais demeure relativement stable par rapport à l'objectif de référence de 2015. Les principaux éléments responsables de ces résultats comprennent notamment l'intégration de nouvelles installations de filature aux États-Unis et une hausse de la complexité de la production et de l'effectif, ce qui a entraîné des changements dans notre assortiment de produits. Néanmoins, nous demeurons engagés à respecter nos objectifs de 2020, et nous continuerons à faire des efforts en vue d'une amélioration et à rechercher des technologies et des solutions qui nous permettront d'atteindre nos objectifs.

Au cours de la dernière année, nous avons continué à concentrer nos efforts sur les questions les plus importantes aux yeux de nos parties prenantes, notamment une priorité cruciale mise sur les droits de la personne et des travailleurs, la santé et la sécurité ainsi que la traçabilité. Pour ce qui est de l'environnement, les domaines de préoccupations clés consistaient en l'optimisation de la consommation d'énergie et d'eau, la gestion des eaux usées et la sécurité chimique.

Prendre soin de nos employés

En tant que l'un des plus importants employeurs d'un grand nombre de régions dans lesquelles nous exerçons nos activités, nous assumons la responsabilité de veiller à la santé et à la sécurité de nos employés. Nous avons opté pour une stratégie collaborative dans ce domaine, en faisant en sorte que plus de 90 % de nos travailleurs soient représentés par des employés faisant partie de comités de santé et de sécurité. Cette année encore, nous avons eu le plaisir d'investir dans notre personnel, afin de l'encourager à participer à notre succès, en offrant plus de 5,1 millions d'heures de formation, des soins médicaux gratuits pour toutes les installations à l'extérieur des États-Unis et plus de 13,6 millions de dollars en prestations supplémentaires, comme des repas subventionnés, des transports sans frais, des vaccins, des médicaments et des vitamines.

Préservation de l'environnement

L'année dernière, nous avons continué à mettre en œuvre un éventail complet d'initiatives énergétiques, notamment un examen systématique de nos facteurs d'émission, une optimisation des opérations relatives à la biomasse et un déploiement plus important des systèmes de récupération de la chaleur. L'énergie renouvelable, qui représente 40 % du total de l'énergie consommée par l'entreprise en 2018, reste une priorité importante de nos activités au Honduras et en République dominicaine.





Création de communautés fortes

Chez Gildan, nous croyons que nous avons la responsabilité de participer activement dans les communautés où nous exerçons nos activités, au-delà de l'incidence des emplois directs que nous offrons. Cela commence en achetant localement, dans la mesure du possible, ce qui constitue une initiative avantageant non seulement Gildan en réduisant les délais d'approvisionnement et les coûts, mais qui permet aussi de renforcer les capacités des fournisseurs dans les régions où nous exerçons nos activités.

Au cours de l'année, nous avons également poursuivi nos partenariats avec des organismes communautaires afin de cibler les différents besoins des régions touchées et d'y répondre. Par le biais de multiples projets, nous avons pu verser près de 2 millions de dollars à ces communautés en 2018, et avons pu compter sur la participation de nos employés pour générer un effet durable.

Production et approvisionnement responsables

Notre programme de conformité sociale relatif aux pratiques et conditions de travail est conçu de manière à assurer de façon proactive que toutes les installations appartenant à l'entreprise, ainsi que celles de nos sous-traitants et fournisseurs, se conforment à notre Code de conduite, aux lois internationales et locales et aux codes de pratiques exemplaires de l'industrie auxquels nous adhérons, y compris la *Worldwide Responsible Accredited Production* (WRAP) et la *Fair Labor Association* (FLA). En 2018, 181 audits complets 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. De plus, nous avons mis à jour le Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan pour y ajouter des bases de référence supplémentaires et des risques émergents établis, concernant notamment les travailleurs migrants, l'esclavage moderne et le travail des enfants, ainsi que des mises à jour reflétant les changements apportés en 2017 à notre Code de conduite.

Au cours de la lecture du présent rapport, je vous encourage à prêter une attention toute particulière aux études de cas, car elles mettent en vedette les gens responsables du succès de notre entreprise et offrent de réels exemples des efforts incroyables que nous déployons pour constamment offrir de la valeur à toutes nos parties prenantes.

Je suis satisfaite de nos résultats et, tout comme le reste de notre équipe, je reste confiante pour l'avenir, à mesure que nous nous dirigeons vers nos objectifs. Nous espérons que la *Fair Labor Association* (FLA) renouvellera l'agrément de notre programme de conformité au travail, un processus qui a été enclenché en 2017. Nous comprenons que nous avons encore beaucoup de travail à accomplir au cours des mois à venir, en vue de concrétiser notre vision de Repenser le vêtement^{MD}.

Claudia Sandoval

Vice-présidente,
Citoyenneté d'entreprise



À propos de Gildan

Gildan est l'un des plus importants fabricants intégrés verticalement de vêtements de base pour tous les jours au monde, et offre, entre autres, des vêtements de sport, des sous-vêtements, des chaussettes, des bas de nylon et des bas collants. Notre modèle d'affaires de base, qui consiste à détenir et exploiter les installations de production de la grande majorité des produits que nous vendons, nous distingue de la plupart des grandes entreprises de vêtements à l'échelle mondiale. Ce contrôle direct de la quasi-entièreté du processus de fabrication, des matières premières aux produits finis, permet à l'entreprise de s'assurer que des pratiques responsables et durables sont mises en œuvre dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

L'énoncé de vision de Gildan, Repenser le vêtement^{MD}, capture parfaitement l'essence de notre entreprise et de la culture que nous avons développée au cours des 35 dernières années. Dans l'ensemble de nos secteurs d'activité, notre esprit d'entreprise fondateur nous pousse à toujours viser l'amélioration et à constamment chercher de meilleures manières de mener nos activités et de créer de la valeur pour toutes nos parties prenantes.

Les vêtements de sport que nous offrons sont généralement « vierges » ou sans décoration, imprimé ou garniture. Ces produits sont principalement vendus à des distributeurs en gros du secteur du vêtement imprimé, qui les vendent ensuite à des ateliers de sérigraphie ou de décoration qui ajoutent des motifs et des logos. Ces derniers distribuent ces vêtements de sport décorés ou imprimés dans un éventail très diversifié de marchés de produits finis, dans plus de 60 pays en Amérique du Nord, en Europe, en Asie-Pacifique et en Amérique latine. Non seulement nous offrons des chaussettes et des sous-vêtements pour hommes, femmes et enfants, ainsi que d'autres articles chaussants comme des bas collants et des leggings, mais nous distribuons également nos vêtements de sport à de nombreux détaillants. Ceux-ci comprennent des magasins à grande surface, des magasins à un dollar, des grands magasins, des chaînes

nationales, des magasins spécialisés en articles de sport, des magasins d'artisanat, des pharmacies et épicerie, et des clubs-entrepôts, qui offrent les produits aux consommateurs dans leurs points de vente physiques. Les consommateurs achètent également nos produits par l'intermédiaire des plateformes de commerce électronique de nos clients du commerce de détail et de nos propres sites Web. En plus de vendre nos produits à des détaillants, nous en fabriquons pour une sélection d'importantes marques mondiales grand public axées sur le sport et le style de vie, qui les distribuent ensuite au sein de leur réseau de vente au détail.

UNE ENTREPRISE MONDIALE

Gildan emploie directement plus de 50 000 personnes et exploite actuellement 30 installations de fabrication à l'échelle mondiale, principalement situées au Honduras et au Nicaragua en Amérique centrale, en République dominicaine dans le bassin des Caraïbes, au Canada, aux États-Unis et au Mexique en Amérique du Nord, et au Bangladesh en Asie. Nous avons également des bureaux et des centres de distribution dans le monde entier.

À titre de société ouverte dont les actions sont inscrites à la Bourse de New York (NYSE- GIL) et à la Bourse de Toronto (TSX-GIL.TO), nous devons nous conformer aux normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise et de production de rapports. Le siège social de notre entreprise est situé à Montréal, au Canada, et notre bureau international des ventes et du marketing se trouve à la Barbade. Une [carte interactive](#) de nos installations se trouve sur le site Web de notre entreprise.

PRODUITS

Les produits que nous fabriquons et offrons s'étendent sur toute la gamme de vêtements de tous les jours pour la famille, et comprennent des t-shirts, des chandails en molleton, des polos, des sous-vêtements, des chaussettes, des bas collants et d'autres types d'articles chaussants. Ceux-ci sont commercialisés et vendus par l'intermédiaire de l'une des 13 marques appartenant à l'entreprise. Nous fabriquons également des produits pour quelques importantes marques mondiales axées sur le sport et le style de vie, ainsi que pour certains clients du

commerce de détail, qui les commercialisent sous leurs propres marques. Ces clients considèrent Gildan comme un partenaire stratégique digne de confiance pour plusieurs raisons, notamment en raison de notre grande portée, notre engagement sincère envers des pratiques responsables et durables, notre savoir-faire en matière de fabrication et notre solidité financière sous-jacente. Nous vendons également des chaussettes sous la marque Under Armour^{MD}, dans le cadre d'un contrat de licence de chaussettes nous octroyant des droits exclusifs de distribution aux États-Unis et au Canada.

GILDAN

ANVIL

**American
Apparel**

COMFORT COLORS

ALSTYLE
APPAREL & ACTIVEWEAR

PRIM + PREUX

GOLDTOE
EST. 1934

POWERSOX
BY GOLDTOE

Silks

SECRET

peds
MADE BY YOUR FEET

kushyfoot

Therapy Plus

Qualité et sécurité des produits

Nous sommes engagés à offrir des produits d'excellente qualité axés sur la valeur. Notre Système de gestion global de la qualité (SGGQ), fondé sur des normes internationales de gestion de la qualité, comme la norme ISO 9001, garantit la qualité constante de nos produits ainsi que la qualité générale de nos processus. Notre approche proactive et préventive comprend des normes et des contrôles de qualité touchant les matières premières, les processus de fabrication et les produits finis que nous envoyons aux clients.

Les indicateurs de rendement clés (IRC) de la qualité sont systématiquement surveillés à toutes les étapes des processus et évalués chaque mois par la haute direction, afin d'améliorer les produits et de mettre en place des plans d'action appropriés. Nos équipes d'assurance de la qualité affectées aux installations s'assurent que notre politique de qualité et les principes du SGGQ sont invariablement mis en œuvre, et relèvent

du vice-président, qualité mondiale. Nous prenons la sécurité de nos produits très au sérieux. Notre Code de pratiques des substances à usage restreint (CPSUR) guide nos processus de fabrication, en indiquant quels matériaux ne contiennent pas de substances néfastes pour les humains ou l'environnement. Nos fournisseurs de matières premières doivent respecter les normes strictes de notre CPSUR, qui restreint l'usage de plus de 1 000 produits chimiques et suit les normes les plus contraignantes de l'industrie. De plus amples renseignements à ce sujet se trouvent dans la section *Sécurité des produits chimiques*, à la [page 58](#). Notre liste de substances à usage restreint (LSUR) respecte la norme Oeko-Tex 100 – Classe de produits II, une norme de santé et de sécurité relative aux produits reconnue à l'échelle mondiale, qui requiert des analyses régulières de nos matières premières et de nos produits finis dans des laboratoires indépendants et agréés. Le processus de renouvellement annuel forme une partie intégrante de notre programme de gestion de la sécurité des produits. Les effets sur la santé et la sécurité ont été évalués pour 90 % de nos catégories de produits et services en 2018.

Incidents de non-conformité liés aux produits

En 2018, nous avons travaillé avec la U.S. Consumer Product Safety Commission et Santé Canada pour émettre un rappel volontaire sur les cache-couches pour bébés Alstyle^{MD} fabriqués au Mexique et vendus d'août 2015 à septembre 2017, car les boutons-pression pouvaient se détacher et causer un risque d'étouffement. De plus, en mai 2018, un consommateur a poursuivi en justice l'entreprise, car elle n'avait pas respecté un règlement précis de la Californie, soit la *Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act of 1986* (Loi de 1986 sur la salubrité de l'eau potable et des substances toxiques), articles 25249.6 et suivants du Code de santé et de sécurité de la Californie (« Proposition 65 »). En effet, le plastique de l'emballage de nos chaussures plates Kushyfoot contenait prétendument du phtalate de diisononyl (DINP), inclus dans la liste de la Proposition 65 en tant que produit chimique reconnu par l'État de la Californie comme carcinogène. La poursuite a été réglée en mars 2019.

Tendances des consommateurs

Gildan a mis en place une solide pratique de surveillance et d'évaluation de la satisfaction de nos clients, quant à nos produits ainsi qu'à notre performance en tant que partenaire d'affaires. Cela comprend des sondages à l'intention des clients, des études concernant les parties prenantes, des évaluations du rendement ainsi que d'autres mesures.

En plus de ces efforts, nous observons également les tendances générales de tous nos marchés actifs pour nous assurer que nos produits et notre modèle d'affaires demeurent pertinents et structurés de manière à nous permettre d'atteindre nos objectifs de croissance.

Dans le cadre de ces efforts, nous avons indéniablement remarqué un changement dans les tendances des consommateurs à l'échelle de presque tous nos marchés. Nous avons observé une croissance de l'examen du public quant aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). On demande de plus en plus aux entreprises d'exercer leurs activités de manière responsable, d'intégrer le développement durable dans leurs plans stratégiques et d'adopter des processus de production de rapports plus transparents, ce qui a créé une nouvelle dynamique dans la relation entre le fabricant, le client et le consommateur. Chez Gildan, nous croyons être bien placés pour répondre à ces nouvelles demandes. Nous avons également été témoins d'un changement important dans la vitesse à laquelle de nouvelles tendances de consommateurs émergent, et avons conçu notre réseau de fabrication et notre structure d'entreprise de manière à tirer parti au maximum de notre portée, de nos investissements technologiques et de notre proximité au marché pour mieux saisir les occasions à mesure qu'elles se présentent.

L'évolution constante des comportements des consommateurs, partiellement causée par la numérisation rapide du commerce, a également créé des stratégies de marque différenciées. Les grands détaillants centrent de plus en plus leurs stratégies de marque vers leurs propres marques maison. Cette tendance a offert à Gildan d'incroyables occasions de devenir le fournisseur de choix de ces marques, grâce à ses atouts fondamentaux, comme sa grande portée, son savoir-faire opérationnel et son leadership en matière de pratiques environnementales,

sociales et de gouvernance.

COMMUNICATIONS

La majorité des initiatives de communication liées aux pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) est élaborée par l'équipe des communications d'entreprise et est diffusée à l'interne ou à l'externe sur une grande variété de plateformes. Les bureaux des ventes et du marketing de l'entreprise situés à la Barbade sont responsables du marketing de marque des produits, et supervisent tous les efforts de marketing à l'intention des clients et des consommateurs, ainsi que les ventes, le développement de produits et la gestion du marchandisage. Les équipes de marketing de marque des produits de Gildan offrent de plus en plus aux clients et aux consommateurs du contenu ESG, pour répondre à la demande croissante de ces parties prenantes critiques pour de la transparence sur ces questions.



INTÉGRATION VERTICALE

Nous sommes fiers d'être un fabricant de vêtements unique en son genre. Notre modèle de fabrication verticalement intégré nous donne un contrôle direct sur presque tous nos processus de fourniture de niveaux 1, 2 et 3, ce qui nous permet de découvrir de nouveaux moyens pour gagner en efficacité quant aux opérations et aux ressources, ce que les chaînes de valeur disjointes peuvent rarement accomplir.

Plus de 90 % de nos ventes annuelles sont générées par la vente de produits fabriqués au sein du réseau de fabrication détenu et géré par l'entreprise.



COTON



La fibre la plus utilisée par Gildan est le coton, en particulier le coton des États-Unis. Gildan est l'un des plus grands consommateurs locaux de coton américain, cultivé de façon durable et récolté de manière éthique par de fiers fermiers américains.

FILATURE



Les fibres sont envoyées à nos installations de filature de pointe aux États-Unis, où nous produisons suffisamment de fil pour faire le tour de la planète toutes les 150 secondes.

TEXTILES



Les fils sont tissés de manière à devenir du tissu, teints et coupés dans certaines des installations de textile les plus grandes et efficaces du monde, situées au Honduras, en République dominicaine, au Mexique et au Bangladesh.

COUTURE



Le secteur d'activité lié à la couture de Gildan emploie le plus grand pourcentage d'employés. À titre de derniers gardiens de la qualité des produits, ces employés hautement qualifiés et dévoués sont le cœur et l'âme de notre succès.

DISTRIBUTION



Les centres de distribution détenus par Gildan et ceux sous licence tirent parti de leurs emplacements stratégiques et de leur technologie de pointe pour servir nos clients à l'échelle mondiale.

CONSOMMATEURS



Des millions de consommateurs utilisent nos produits chaque jour, et s'attendent à ce que nous leur offrions des vêtements de haute qualité axés sur la valeur et fabriqués de manière responsable et durable.

Pourquoi l'intégration verticale fonctionne-t-elle?

Optimisation des ressources et de l'efficacité :

Notre capacité à contrôler directement et à influencer presque chaque aspect du processus de production nous permet d'optimiser nos ressources, de réduire au minimum nos déchets et d'accroître notre efficacité afin de réduire notre empreinte environnementale.

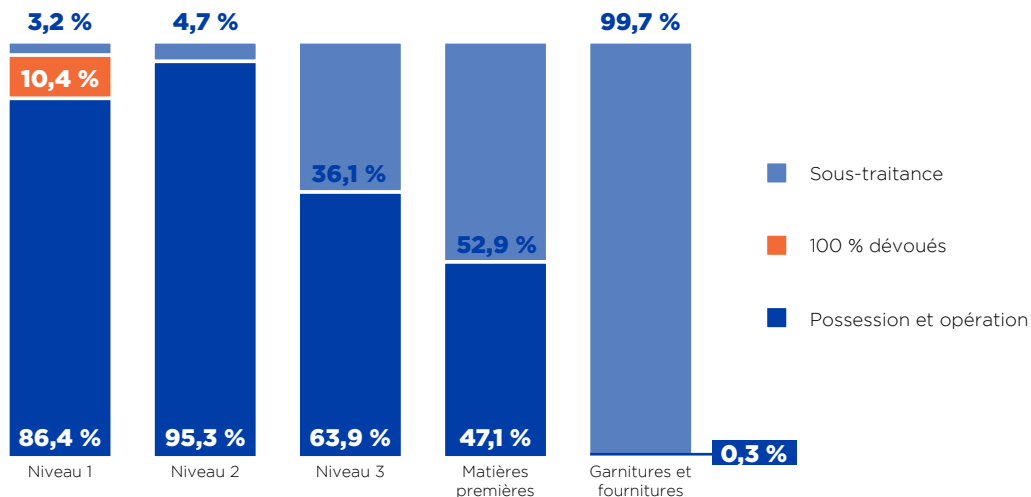
Approche « cycle de vie » : Chaque aspect du processus de production est évalué de manière à tenir compte de son incidence globale; il est possible de prendre des décisions qui donnent des résultats optimaux sur l'ensemble du cycle de vie d'un produit, et non seulement pendant une phase précise.

Perspective à long terme : Comme nous sommes les propriétaires des installations, nous sommes prêts à investir dans la technologie, les innovations durables et, surtout, des programmes de formation et de perfectionnement, qui nous permettront d'améliorer continuellement nos produits, de réduire notre empreinte environnementale et de créer de la valeur pour toutes nos parties prenantes.

Responsabilisation des employés : Avec plus de 50 000 employés à l'échelle mondiale, nous comprenons la valeur d'une main-d'œuvre engagée pour l'entreprise; nous n'hésitons donc pas à investir dans le perfectionnement de nos employés, autant sur le plan professionnel que personnel.

Producteur à faible coût : Notre modèle d'intégration verticale, combiné aux investissements que nous avons faits dans de nouvelles technologies, une expansion des capacités et des solutions durables, a permis à l'entreprise de devenir l'un des fabricants de vêtements les plus rentables du monde.

Propriété de la chaîne d'approvisionnement*



Niveau 1 : Installations de fabrication des produits finis

Niveau 2 : Installations de fabrication des textiles utilisés pour faire les produits finis

Niveau 3 : Installations de fabrication des fils qui seront utilisés pour faire les textiles

Matières premières : Coton et autres fibres utilisés dans la fabrication de fils

Garnitures et fournitures : Garnitures, produits chimiques, emballages et autres matériaux nécessaires à la fabrication et à la distribution de nos produits

En sous-traitance

Production effectuée par des sous-traitants.

En sous-traitance exclusive à Gildan

Production effectuée par des sous-traitants dont les activités sont entièrement consacrées à la production de Gildan.

En est propriétaire et exploitant

Production effectuée dans les installations appartenant à Gildan. Les gens responsables de la fabrication de ces produits sont des employés de Gildan.

* pourcentage de propriété à l'échelle de la chaîne d'approvisionnement selon les coûts des produits vendus

VISION, MISSION ET VALEURS

Notre vision, notre mission et nos valeurs traduisent nos convictions, et ce, depuis la fondation de l'entreprise il y a 35 ans de cela. Sans compter le contrôle direct que nous avons sur les installations de fabrication des produits, nous comprenons que notre succès est dû au fait que nous investissons dans la technologie et l'innovation, encourageons nos employés à toujours se perfectionner et favorisons une culture fondée sur des activités responsables et durables.

Notre vision : Repenser le vêtement^{MD}

Notre vision consiste en un objectif idéal à long terme fondé sur ce que nous désirons accomplir grâce à nos efforts collectifs. Notre vision va bien au-delà de la simple fabrication de produits de grande qualité; elle consiste à tirer parti de notre modèle de fabrication intégré verticalement ainsi que du savoir-faire et de la portée que nous avons bâtis au fil des années pour influencer de manière positive la manière dont les vêtements sont fabriqués. Nous cherchons à améliorer l'incidence que nous avons sur nos employés et leurs communautés, l'environnement et toutes nos parties prenantes.

Notre mission : Créer de la valeur dans tout ce que nous faisons

Notre mission est ce qui nous motive chaque jour. Elle est à la base de toutes les décisions, actions et répercussions quotidiennes de chaque employé de Gildan.

Pour les clients : Nous créons une valeur pour les clients en offrant des produits de qualité supérieure pour toute la famille à des bas prix de tous les jours.

Pour les communautés : Nous avons une incidence positive sur les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités en agissant de façon responsable et en générant des retombées économiques positives.

Pour les employés : Nous favorisons la réussite de nos employés, tout en les traitant avec respect et dignité, car nous savons qu'ils sont la clé de notre succès.

Pour les actionnaires : Nous générons des résultats constants et des ventes croissantes, des rendements du capital investi supérieurs et une excellence opérationnelle continue en vue de créer de la valeur pour nos actionnaires.

Pour l'avenir : Nous assumons la responsabilité de chercher constamment l'amélioration et d'investir dans des solutions durables afin de réduire notre empreinte sur les générations futures.

Nos valeurs

Nos valeurs fondamentales incarnent les gènes de notre entreprise. Celles-ci représentent les idées des personnes de tous les échelons de l'entreprise, du chef de la direction aux employés des usines. On a demandé aux employés de décrire Gildan en sélectionnant les caractéristiques qu'ils jugeaient les plus appropriées, puis celles-ci ont été utilisées pour former nos trois valeurs fondamentales :



Nous agissons comme des entrepreneurs

En tant que principe fondateur ancré dans nos gènes, notre esprit d'entreprise reflète notre ferveur de chef de file à nous dépasser et à nous améliorer sans cesse. Nous avons insufflé, à l'échelle de l'entreprise, un sentiment d'appartenance et un sens des responsabilités qui sont déterminants pour notre croissance et notre réussite futures.



Nous exerçons nos activités de façon responsable

Nous savons qu'il est primordial d'exercer nos activités de façon responsable pour atteindre nos objectifs à long terme. Notre engagement sincère à gérer des installations de fabrication sécuritaires, durables et conformes à l'éthique influence chacune de nos décisions, jusque dans les moindres détails. Nous sommes non seulement fiers de la qualité de nos produits, mais également de la manière dont ils sont fabriqués.



Nous croyons en nos employés

Quel que soit l'endroit où nous exerçons nos activités, nous accordons de l'importance à la liberté d'action et au travail d'équipe, car tout est à notre portée lorsque nous retrouvons nos manches et travaillons tous ensemble. Notre fierté envers chaque produit que nous fabriquons et chaque vie que nous touchons se manifeste par notre engagement envers nos employés, nos clients, nos investisseurs et nos partenaires dans le monde entier.



Faits saillants de 2018

Une fois de plus, en 2018, l'entreprise a obtenu d'excellents résultats financiers, malgré un climat qui a apporté son lot de défis, notamment des conditions météorologiques, de l'agitation sociale dans certains des pays où nous exerçons nos activités ainsi que des changements dans le paysage du commerce de détail en Amérique du Nord.

2,9 G\$ ▲ 6 %
en revenus

1,66 \$ ▲ 3 %
en résultats dilués par action selon les PCGR

1,86 \$ ▲ 8 %
en bénéfice dilué par action rajusté¹

538,5 M\$
en rentrées nettes provenant des activités d'opérations

125,2 M\$
en dépenses en capital

429 M\$
en flux de trésorerie disponible¹

462 M\$
en retour aux actionnaires

Moteurs de croissance

Ces excellents résultats illustrent la force de nos employés, la résilience de nos modèles d'affaires et notre motivation soutenue à poursuivre nos stratégies de croissance.



Accroître la part de l'entreprise
en ce qui a trait aux vêtements de base



Stimuler la croissance
à l'échelle internationale



Tirer profit des marques par le biais
du commerce électronique



Tirer parti du mouvement de
masse vers les marques maison



Croître avec des marques mondiales
axées sur le style de vie

D'un point de vue opérationnel, l'année 2018 s'est avérée très occupée, avec la poursuite de l'expansion de la capacité de fabrication, la réorganisation de nos divisions de Ventes et de Marketing pour créer une seule structure consolidée, la fusion des installations de distribution, l'expansion continue des ventes dans de nouveaux marchés et le regroupement des fonctions de production d'articles chaussants. Au cours de l'année, nos dépenses en capital se sont principalement concentrées sur l'expansion de la capacité des fonctions relatives aux textiles et à la couture, la distribution et les investissements en TI ainsi que sur plusieurs initiatives visant à réduire notre empreinte environnementale et à créer une meilleure résilience dans l'ensemble de nos activités, afin d'atténuer les risques de perturbations, comme des conditions météorologiques extrêmes, des troubles sociaux et une instabilité dans les structures commerciales mondiales.

En 2018, l'entreprise a commencé à accroître la production de sa toute dernière usine de textile, Rio Nance 6, située au Honduras. Cette capacité supplémentaire a permis à Gildan de commencer à transférer une partie de la production précédemment effectuée à l'usine de textile AKH vers la nouvelle installation et de tirer profit de l'infrastructure durable améliorée au sein du complexe Rio Nance. Nous nous attendons à ce que cette transition dans la production génère des résultats positifs mesurables relativement à la consommation efficace d'eau, l'utilisation d'énergie renouvelable, la gestion des eaux usées ainsi que d'autres paramètres (consultez la section en vedette à la [page 49](#)).

Plus de
1 milliard
de vêtements et
400 millions
de paires de chaussettes
fabriqués en 2018

¹ Veuillez vous reporter au document *Définition et rapprochement des mesures financières non définies par les PCGR* de l'analyse et des discussions de la direction de 2018.

FAITS SAILLANTS SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

96 %

des employés de Gildan
sont représentés par
des comités de santé
et de sécurité officiels

47 %

du total de la
main-d'œuvre,
et 38 % des gestionnaires,
sont des femmes

4 118 994 \$

ont été investis dans
la formation et le
perfectionnement des
employés

40 %

de l'utilisation totale
d'énergie provient de
sources renouvelables

2

nouveaux systèmes
de traitement biologique
des eaux usées

89 %

des déchets non dangereux
ont été recyclés ou
réutilisés en 2018

200 M\$

versés à des
fournisseurs locaux
en Amérique centrale
et aux Caraïbes

84 %

des gestionnaires ont été
embauchés localement

Près de
2 M\$

ont été versés en argent
et en contributions en nature
à des causes locales



RECONNAISSANCE

MEMBER OF

**Dow Jones
Sustainability Indices**

In Collaboration with RobecoSAM 

Indice de durabilité Dow Jones

Gildan est inscrite à l'indice de durabilité Dow Jones pour la sixième année consécutive.



Prix Distintivo ESR®

Pour la troisième année consécutive, nous avons reçu ce prix pour nos activités de RSE en République dominicaine lors de la Conférence latino-américaine des entreprises socialement responsables.



Sceau RSE de FUNDAHRSE

La Fondation pour la responsabilité sociale d'entreprise a remis à Gildan ce prix pour la 11^e année consécutive, pour avoir fait preuve de pratiques exemplaires liées à la responsabilité sociale des entreprises au Honduras.



Sustainability Yearbook 2018 de RobecoSAM : Distinction dans la catégorie Bronze

Gildan y est inscrite pour la sixième année consécutive.



Meilleur rapport d'entreprise sur le développement durable – Produits de consommation

L'Initiative pour la finance durable (IFD) remet ce prix aux sociétés ouvertes canadiennes qui produisent un excellent rapport sur le développement durable.



Parmi les meilleurs employeurs à Montréal

Cette désignation est remise par les éditeurs du Palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada, dans le cadre d'une compétition annuelle qui reconnaît les employeurs de la grande région de Montréal qui sont des chefs de file dans leur secteur, en offrant un milieu de travail exceptionnel.

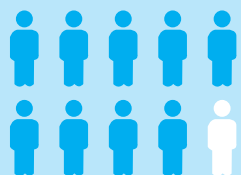


Chez Gildan, notre vision de Repenser le vêtement^{MD} ne s'applique pas simplement à la qualité de nos produits ou même à nos processus de production et à leur incidence, mais à chaque aspect de nos activités d'entreprise et à chaque interaction avec nos parties prenantes ainsi qu'aux conséquences de celles-ci. Nous visons à diriger notre entreprise de la meilleure manière possible, soit avec responsabilité et intégrité, afin de créer de la valeur dans tout ce que nous faisons.

Gouvernance et gestion des risques

GOUVERNANCE

Nous croyons que des normes élevées de gouvernance d'entreprise constituent un facteur important du succès de notre entreprise. Nous cherchons à encourager une culture d'intégrité, de responsabilité et de transparence à l'échelle de l'organisation, en commençant par le haut de l'échelle.



Neuf des dix
membres du conseil
d'administration
sont indépendants
de la direction

Conformément à notre vision selon laquelle un conseil d'administration indépendant est essentiel au contrôle efficace de la gestion de l'entreprise, neuf des dix membres du conseil sont indépendants, y compris le président du conseil. Le seul membre non indépendant est l'actuel président et chef de la direction, qui est également un des fondateurs de l'entreprise. Les membres indépendants du conseil se rencontrent sans la présence de la direction dans le cadre de réunions trimestrielles, annuelles et extraordinaires, et seuls les membres indépendants siègent aux trois comités du conseil : le Comité d'audit et des finances, le Comité des ressources humaines et de la rémunération et le Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale.

Notre conseil d'administration respecte les [lignes directrices exhaustives en matière de gouvernance d'entreprise](#), qui vont au-delà de la conformité aux lois canadiennes et américaines et aux exigences des bourses. Nous passons régulièrement ces lignes directrices en revue afin de nous assurer qu'elles restent conséquentes avec l'évolution des réglementations, les tendances changeantes de l'industrie et les pratiques exemplaires.

Notre conseil d'administration prône également la diversité et a établi une [Politique de diversité du conseil](#), qui vise à assurer une composition des membres représentant une grande diversité d'expériences et de points de vue. Depuis la mise en place de la Politique de diversité du conseil en novembre 2015, le pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration est passé de 22 % à 30 %.

Afin d'assurer la mise en place d'un cadre de conformité solide et détaillé en ce qui concerne l'intégrité et l'éthique à l'échelle de l'organisation, le Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale a créé le Comité de pilotage en matière de conformité. Ce dernier 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 de superviser les programmes mondiaux de conformité de l'entreprise, en ce qui a trait à l'éthique, l'environnement, les conditions de travail, la santé et sécurité et le développement durable, entre autres. Le Comité de pilotage en matière de conformité est finalement tenu de rendre des comptes au conseil d'administration et de produire des rapports trimestriels sur les questions importantes liées à la conformité à l'intention du Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale du conseil.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page de [gouvernance](#) de notre site d'entreprise.

ÉTHIQUE

Nous sommes dévoués à maintenir des normes éthiques élevées dans l'ensemble de nos activités et nos pratiques commerciales à l'échelle mondiale. Nous comprenons que notre conduite et nos interactions avec les employés, les clients, les fournisseurs et les autres parties prenantes que nous côtoyons ont une incidence sur l'intégrité et la crédibilité de l'entreprise dans son ensemble. Notre Code d'éthique, notre Politique en matière de lutte contre la corruption, notre Code de conduite, notre Politique sur les droits de la personne ainsi que nos autres programmes et politiques orientent nos employés par rapport aux comportements éthiques et aux pratiques d'entreprise acceptables. En 2018, nous avons également mis en place une Politique mondiale contre le harcèlement pour veiller à ce que tous les employés à l'échelle mondiale puissent profiter d'un environnement de travail ainsi que de possibilités d'emploi libres de toute forme de harcèlement. Le Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale du conseil est tenu d'assurer la conformité à ces politiques et codes.

Les politiques et les codes ne peuvent pas assurer à eux seuls des pratiques commerciales saines. Nous devons donc investir dans des formations continues et des initiatives de sensibilisation afin que ces normes soient ancrées dans nos pratiques quotidiennes et notre culture, et soient bien comprises. Chaque année, nous menons plusieurs examens obligatoires et programmes de réaccréditation liés aux codes et politiques de l'entreprise. Les résultats de ceux-ci sont ensuite envoyés directement au Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale du conseil d'administration. En 2019, nous prévoyons lancer à l'échelle de l'entreprise un nouveau programme de formation en matière de conformité au Code d'éthique afin de renforcer les attentes et les normes d'éthique présentées dans le Code. Cette formation sera offerte à tous les employés à l'échelle mondiale et portera non seulement sur le Code d'éthique, mais aussi sur le Code de conduite, la Politique sur les droits de la personne, la Politique mondiale contre le harcèlement et la Politique en matière de lutte contre la corruption.

29 080

heures de formation sur le
Code de conduite de Gildan

27 794

heures de formation sur le
Code d'éthique de Gildan

Code d'éthique

Notre [Code d'éthique](#) encadre et guide nos activités et nos pratiques commerciales, et détermine les normes et les attentes de Gildan en matière de conduite pour tous les employés à l'échelle mondiale, des ouvriers aux membres du conseil d'administration. Le Code d'éthique traite de conflits d'intérêt, de lois anticorruption, d'intégrité et de confidentialité des documents et des renseignements de l'entreprise, de protection et d'utilisation des actifs de l'entreprise, de relations avec les employés, de protection des droits de la personne, de questions de santé et de sécurité, de transactions d'initiés, de respect des lois et de signalement de comportements contraires à l'éthique ou illégaux. Le Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale surveille la conformité au Code d'éthique par le biais de rapports trimestriels envoyés par le Comité de pilotage en matière de conformité.

Nous visons à accroître la sensibilisation et la conformité au Code d'éthique à l'échelle de l'organisation au moyen de plusieurs processus et programmes en matière de conformité. Dans le cadre du processus d'intégration de l'entreprise, tous les nouveaux employés doivent confirmer qu'ils ont lu et compris le Code d'éthique. De plus, chaque année, plus de 800 employés occupant des postes d'administration et de direction doivent attester de nouveau leur conformité au Code. Ces résultats font l'objet d'un suivi et sont communiqués au Comité de

gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale lors de chaque rencontre trimestrielle. Nous offrons également une formation obligatoire visant à sensibiliser les employés à la politique à l'échelle de l'organisation lorsque de nouvelles politiques sont adoptées. Finalement, au cours de 2019, nous planifions mettre en place un programme de formation à l'échelle de l'entreprise portant sur notre Code d'éthique ainsi que d'autres politiques importantes. Ce programme de formation sera répété sur une base régulière afin de renforcer nos politiques et de veiller à ce que les normes du Code d'éthique demeurent une priorité pour nos employés.

Nous nous attendons à ce que tous les partenaires d'affaires de Gildan, y compris les fournisseurs, les agents, les mandataires, les sous-traitants, les consultants et les titulaires de licence, respectent les normes d'éthique adoptées à l'interne. Nous assurons cette conformité au moyen d'une vérification diligente, de processus d'attestation de la conformité et d'audits en matière de conformité sociale. Nous nous réservons le droit d'employer tous les recours juridiques existants pour mettre fin à nos relations avec tout partenaire d'affaires qui ne respecte pas les normes élevées de conduite présentées dans notre Code d'éthique, notre Code de conduite, notre Politique sur les droits de la personne et notre Code de pratiques des substances à usage restreint.

Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité

Notre [Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité](#) relève des lois anticorruption de tous les pays dans lesquels Gildan exerce ses activités et indique en détail notre position contre les pots-de-vin et tout autre type de paiements interdits, comme les paiements de facilitation. Nous exigeons de la part de nos employés le respect strict de la Politique. Tout manquement pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

Nous avons mis en œuvre un programme solide de conformité qui comprend une formation, une attestation et une surveillance régulière. Tous les employés occupant des postes de direction ou des postes supérieurs, ainsi que tous les autres membres clés du personnel, doivent

officiellement attester leur conformité à la Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité chaque année par le biais d'une attestation obligatoire en ligne. En 2018, nous avons également lancé à l'échelle de l'entreprise une formation en ligne portant sur notre Politique en matière de lutte contre la corruption, qui a été suivie avec succès par 99 % des employés occupant des postes d'administration et de direction. De plus, des *agents de conformité anticorruption* désignés, représentant chaque centre de l'ensemble de nos secteurs activités, doivent attester chaque trimestre au Comité de pilotage en matière de conformité n'avoir observé aucun cas de sollicitation de paiement interdit ou de non-respect de la Politique en matière de lutte contre la corruption. Finalement, notre service de vérification interne mène des examens réguliers dans nos centres afin de contrôler l'efficacité du programme de conformité.

Pour l'année 2018, nous sommes fiers d'annoncer qu'il n'y a eu aucun incident de corruption au cours de l'année; aucun employé n'a été congédié ou visé par des mesures disciplinaires pour cause de corruption, et aucun contrat conclu avec des partenaires d'affaires n'a été résilié ou non reconduit en raison de violations aux lois anticorruption.

Code de conduite

Le [Code de conduite](#) de Gildan guide nos activités partout où nous opérons, et s'aligne sur des normes internationalement reconnues, comme celles de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de la Fair Labor Association (FLA). Il se divise en 12 principes distincts qui énoncent clairement notre position quant à d'importantes pratiques commerciales et de travail, et exige que nos employés, partenaires et parties prenantes respectent fidèlement ces principes. Le Code est publié dans toutes les langues principalement parlées dans les régions où nos produits sont fabriqués, comme l'anglais, le français, l'espagnol, le créole haïtien, le polonais, le bengali, le chinois, le vietnamien, le khmer, l'ourdou, le coréen, l'italien, l'hindi, le tamoul et le cingalais, et est affiché en évidence dans toutes nos installations et dans celles de nos sous-traitants. La formation portant sur le Code de conduite est offerte une fois par année par divers moyens, comme des plateformes en ligne et des programmes interactifs, comme des présentations et

des ateliers. Nos équipes de conformité sociale internes mènent des vérifications diligentes et des audits dans les installations de nos sous-traitants pour assurer le respect du Code de conduite en tout temps.

Ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité

Afin de nous assurer que nos employés, nos fournisseurs et nos autres partenaires se sentent à l'aise de signaler toute inconduite soupçonnée, nous leur donnons accès à une ligne téléphonique d'éthique et de conformité, gérée par un fournisseur de services externe. Bien que notre Code d'éthique et notre Code de conduite comprennent tous deux des dispositions précises interdisant les représailles, le harcèlement ou l'intimidation de tout type, toute personne qui désire signaler une inconduite soupçonnée peut le faire de manière anonyme par téléphone ou en soumettant un signalement en ligne. Le Comité de la conformité en matière d'éthique et de fraude passe en revue tous les appels et messages, et doit ensuite communiquer tout problème important au Comité de pilotage en matière de conformité, puis au Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale du conseil d'administration, au besoin. En 2018, nous avons reçu 41 signalements par le biais de la ligne téléphonique d'éthique et de conformité.

GESTION DES RISQUES

Un élément important de notre stratégie commerciale est centré sur de bonnes pratiques de gestion des risques, que nous avons mises en œuvre pour répondre aux principaux risques visant l'entreprise. Une supervision efficace des risques est une priorité importante pour notre conseil d'administration. Par conséquent, le conseil a mis en place un cadre de gouvernance pour la gestion des risques afin de comprendre les risques importants touchant les activités et la stratégie de l'entreprise, superviser les systèmes en place pour déterminer et gérer les risques et les occasions d'affaires, et favoriser la sensibilisation aux risques dans l'ensemble de l'entreprise.

Le conseil met en place sa fonction de supervision du risque dans son ensemble ou par l'intermédiaire de ses comités. Le conseil supervise les processus en place pour cibler les risques commerciaux et les occasions d'affaires, ainsi que la mise en œuvre des processus visant à gérer ces risques et occasions. Le Comité d'audit et des finances du conseil supervise la gestion des risques financiers que présentent les fluctuations de la valeur de la monnaie d'un pays étranger, les taux d'intérêt et les prix des actions et des marchandises, ainsi que les risques liés aux états financiers de l'entreprise, au processus d'établissement de rapports financiers et aux questions de comptabilité. Le Comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil supervise le processus de détection et de gestion des risques liés à la rémunération des cadres et à la santé et sécurité des employés dans les endroits où l'entreprise exerce ses activités. Finalement, le Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale du conseil assure la conformité aux politiques et aux pratiques de l'entreprise en matière d'éthique professionnelle, de pots-de-vin et de corruption, de responsabilité sociale d'entreprise, de conformité environnementale, de sûreté et de sécurité des produits.

Bien que le conseil supervise la gestion des risques, il est de la responsabilité de la direction de Gildan de gérer les risques sur une base régulière. Une équipe dévouée, formée de professionnels démontrant une grande variété de compétences en finances, comptabilité et opérations, est responsable de l'élaboration et de l'exécution des stratégies de gestion des risques de l'entreprise. Notre cadre global de gestion des risques comprend certaines politiques et certains processus précis permettant l'observation et l'évaluation régulières des risques pour l'entreprise, notamment les risques opérationnels, financiers, stratégiques, de conformité et autres. Les résultats de ce processus sont communiqués directement à l'équipe de la haute direction de l'entreprise et, chaque année, au conseil d'administration. Notre service de vérification interne procède à des examens périodiques afin de s'assurer que la direction a mis en place des procédures et des programmes rigoureux en matière de conformité pour atténuer les risques.

Le Comité de pilotage en matière de conformité, présidé par le président et chef de la direction, est tenu de surveiller la conformité de l'entreprise quant aux lois et règlements applicables ainsi qu'à ses politiques, procédures et programmes à l'échelle de l'organisation. Le Comité de pilotage en matière de conformité remet au Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale des rapports trimestriels sur les activités et les programmes de l'entreprise en matière d'éthique et de conformité. Ces rapports comprennent, entre autres, les risques ou les problèmes relatifs à la conformité ciblés par le Comité de pilotage en matière de conformité ou portés à son attention par le biais du programme de dénonciation de l'entreprise.

Le Comité de la gestion des risques financiers, coprésidé par le président et chef de la direction ainsi que le premier vice-président et chef des services financiers et administratifs, est tenu de superviser la mise en œuvre de politiques, de procédures et de stratégies visant à gérer les risques financiers de l'entreprise. Le Comité de la gestion des risques financiers remet au conseil et au Comité financier des rapports trimestriels sur les risques financiers de l'entreprise liés aux devises étrangères, aux taux d'intérêt et aux fluctuations des prix des marchandises, à ses liquidités, sa situation de trésorerie et sa stratégie de couverture. Tous les risques principaux sont indiqués en détail dans notre rapport annuel à l'intention des actionnaires. La cybersécurité ainsi que d'autres événements causant l'interruption des activités, comme de mauvaises conditions météorologiques ainsi que des troubles sociaux, sont certains des risques sur lesquels nous avons mis l'accent l'année dernière. La section sur l'environnement de ce rapport traite des risques environnementaux, y compris les risques constants liés aux changements climatiques, qui font l'objet de notre stratégie en matière de gestion des risques.

Finalement, aucune des installations de fabrication appartenant à l'entreprise ne se trouve dans une région à risque élevé relativement au travail des migrants ou sur un territoire protégé ou autochtone, conformément à la convention 169 de l'Organisation internationale du Travail (OIT). En 2018, nous n'avons reçu aucune sanction ou amende sociale ou économique.

PROTECTION DES DONNÉES

La protection des données et la cybersécurité sont des sujets qui tiennent vraiment à cœur à notre entreprise. Tous les employés de Gildan occupant des postes administratifs ou de bureau reçoivent une formation obligatoire sur la protection des renseignements et la cybersécurité, dont certains éléments proviennent de notre Politique sur la sécurité de l'information et politique en matière de protection de l'information. Certains groupes spécialisés, comme nos équipes financières, reçoivent une formation spécialisée additionnelle portant sur des problèmes comme la fraude psychologique. Nos concepteurs informatiques ont tous reçu une formation sur les pratiques sécuritaires de développement de logiciel. De plus, notre équipe responsable de la sécurité de l'information, qui gère la protection des données chez Gildan, teste régulièrement à tour de rôle tous les employés de bureau en leur envoyant des épreuves d'hameçonnage. Cette stratégie a fait augmenter de manière importante la sécurité de Gildan face aux tentatives d'hameçonnage par courriel. On rappelle régulièrement aux employés de signaler toute activité suspecte au service des TI, et toute perte soupçonnée de renseignements de nature délicate au service juridique.

AUTRES QUESTIONS

En 2018, aucune action en justice n'a été intentée contre nous pour comportements anticoncurrentiels ou violation des lois antitrust et antimonopoles, et aucune plainte fondée n'a été déposée pour violation de la vie privée de clients.

Nous avons également indiqué dans l'état financier annuel que le gouvernement des États-Unis nous a versé un montant de 10,1 millions de dollars pour appuyer la production de fils de l'entreprise.





STRATÉGIE RELATIVE À LA RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE^{MC}

L'initiative Responsabilité authentique^{MC} est un cadre général formé de programmes, de politiques et de pratiques, qui régit les activités de Gildan dans l'ensemble des secteurs liés à la gestion responsable de l'environnement, aux répercussions sociales et aux pratiques de gouvernance. Perfectionné depuis plus de 15 ans, ce cadre global sert à guider nos décisions et nos actions, de même que l'avenir que nous envisageons pour l'entreprise selon trois piliers clés : prendre soin de nos employés, préserver l'environnement et créer des communautés fortes.

Notre expérience à titre de fabricant verticalement intégré et d'employeur important dans les régions où nous exerçons nos activités a renforcé le principe fondamental selon lequel le fait d'exercer des activités de façon

responsable et d'intégrer des solutions durables à nos activités est essentiel à notre succès financier, à notre croissance future et à la valeur positive que nous créons pour toutes nos parties prenantes.

La stratégie de Responsabilité authentique^{MC} a été élaborée de manière à mettre l'accent sur les questions les plus importantes aux yeux de l'entreprise, tout en tirant parti de nos forces en vue d'atteindre les objectifs de développement durable des Nations unies. Nous avons ciblé ces questions au moyen d'une évaluation officielle de la matérialité (effectuée à la fin de 2017), qui englobe les éléments les plus importants pour les parties prenantes et les plus susceptibles d'avoir une incidence sur nos activités.

Nous avons déterminé que les cinq questions les plus importantes sont les suivantes :

- Droits de la personne et droits des travailleurs
- Santé et sécurité au travail
- Gestion de l'eau nécessaire aux opérations et des eaux usées
- Gestion des produits chimiques
- Gestion de l'énergie et des émissions

Nous avons également ciblé d'autres questions importantes à tenir en compte dans le cadre des programmes de la stratégie de Responsabilité authentique^{MC}, comme la diversité et l'inclusion, les changements climatiques et la traçabilité. Pour de plus amples renseignements au sujet des résultats de notre évaluation de la matérialité, veuillez consulter le [site Web de Responsabilité authentique^{MC}](#).

Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique^{MC}

Piliers	Questions importantes	ODD de l'ONU pertinents
PRENDRE SOIN DE NOS EMPLOYÉS Un engagement envers le maintien de conditions et de pratiques de travail inégalées dans l'industrie dans chacun de nos sites mondiaux en : • créant un milieu de travail sécuritaire et ergonomique; • renforçant le pouvoir d'action des femmes au travail; • respectant la liberté d'association; • offrant des avantages sociaux concurrentiels.	• Droits de la personne et droits des travailleurs • Santé et sécurité au travail • Diversité et inclusion	 
PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT Un engagement envers le développement et la mise en œuvre de solutions durables novatrices qui réduisent les répercussions environnementales de nos activités et de nos produits sur l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement en : • réduisant au minimum la consommation d'eau; • assurant une gestion sécuritaire des produits chimiques; • abordant la question des changements climatiques; • optimisant l'utilisation et la génération d'énergie.	• Gestion de l'eau nécessaire aux opérations et des eaux usées • Gestion des produits chimiques • Gestion de l'énergie et des émissions • Changements climatiques	 
CRÉATION DE COMMUNAUTÉS FORTES Un engagement à apporter une contribution dans nos communautés et à avoir un effet positif en les aidant à devenir plus fortes et résilientes en : • investissant dans le développement économique local; • améliorant l'accès à l'éducation et encourageant l'esprit d'entreprise; • encourageant des modes de vie sains et actifs; • faisant la promotion de la conservation environnementale.	• Incidence des activités sur la communauté	 

Gouvernance du programme

L'exécution des programmes de Responsabilité authentique^{MC} est gérée par une équipe dévouée de professionnels qualifiés travaillant dans les régions où nous exerçons nos activités, et relevant tous de la vice-présidente, Citoyenneté d'entreprise.

Comme il comprend l'importance d'une bonne gouvernance pour assurer de saines pratiques et un processus de production de rapports transparents, le Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale du conseil d'administration est responsable de superviser les politiques et les pratiques de Gildan en matière d'environnement, de conditions de travail, de

santé et de sécurité et d'autres questions relatives au développement durable, comme l'engagement dans les communautés et les relations avec les parties prenantes.

Notre équipe de direction fournit au Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale du conseil d'administration un rapport complet sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance à chaque rencontre trimestrielle et souligne les développements, les problèmes et les risques principaux liés à ces domaines. Ce comité, comme les deux autres comités du conseil, est exclusivement composé de directeurs indépendants, et ceux-ci possèdent une vaste expérience dans les domaines ESG.

Harmonisation avec les objectifs de développement durable de l'ONU

Les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU constituent un appel universel à l'action pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et veiller à ce que chaque personne jouisse de la paix et de la prospérité. Ils sont formés de 17 objectifs interconnectés qui abordent les trois aspects du développement durable : social, économique et environnemental. Nous croyons qu'il est de notre devoir de relier nos initiatives de Responsabilité authentique^{MC} aux ODD de l'ONU en les soutenant afin de créer un monde meilleur pour tous.

Nos programmes de Responsabilité authentique^{MC} visent à tirer parti de nos forces fondamentales, appuyées par notre modèle d'affaires sous-jacent, pour influencer de manière positive les résultats dans les domaines importants pour notre entreprise et nos activités. Par conséquent, nous avons sélectionné quatre ODD pour lesquels nous croyons pouvoir exercer une influence positive.



Pourquoi cet objectif est-il important pour nous?

La qualité de l'éducation est à la base de l'amélioration des conditions de vie des gens et du développement durable.

Les investissements dans l'éducation favorisent l'acquisition de compétences professionnelles et personnelles, et peuvent transformer les communautés. Le faible taux d'alphabétisation et le manque de compétences professionnelles à certains endroits constituent non seulement des enjeux sociaux, mais aussi des obstacles au développement d'une main-d'œuvre locale qualifiée qui peut se perfectionner avec Gildan.

Comment aidons-nous?

Nous soutenons des programmes d'éducation communautaires axés sur l'hygiène, la nutrition, la protection de l'environnement et la prévention de la violence. Ces programmes répondent aux besoins urgents de certaines de nos parties

prenantes et contribuent à la construction et à la rénovation d'infrastructures d'éducation afin de fournir des environnements d'apprentissage sécuritaires, non violents et inclusifs dans les communautés.

Nous mettons également l'accent sur le perfectionnement continu de nos employés. Des formations régulières sont essentielles à l'amélioration des compétences techniques, administratives et interpersonnelles de nos employés et leur permettent de monter les échelons au sein de l'entreprise. Ces programmes avantagent donc l'entreprise, les employés, leur famille et les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités.



Pourquoi cet objectif est-il important pour nous?

Nous comprenons qu'un développement économique durable se concrétise par la création d'emplois à long terme, stables et productifs. Chez Gildan, nous

accordons une réelle valeur à nos employés et nous croyons que c'est en les autonomisant dans leur poste, en stimulant leur esprit entrepreneurial et en investissant dans leur croissance et leur perfectionnement personnels que nous cumulerons les réussites dans nos activités.

Comment aidons-nous?

Nous cherchons à créer de la valeur pour nos employés, leur famille et les communautés où nous exerçons nos activités en traitant chaque employé avec respect et dignité, en offrant des programmes d'avantages sociaux et de rémunération progressistes, en assurant un environnement de travail sécuritaire et sain, en investissant dans des initiatives de formation et

de perfectionnement, et en favorisant une culture au sein de laquelle les employés sont encouragés à atteindre leurs objectifs et à prendre part à notre réussite sans jamais faire l'objet d'une quelconque forme de harcèlement ou de discrimination. Nous nous engageons à promouvoir la diversité et l'inclusion à tous les échelons en nous assurant notamment qu'il n'existe aucun obstacle systémique ou biais dans les politiques, procédures et pratiques de l'entreprise.

Bien que la grande majorité, soit plus de 90 %, de nos revenus provienne de la vente des produits fabriqués dans nos propres installations, nous comprenons notre responsabilité quant à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Nos pratiques d'approvisionnement s'inscrivent dans le cadre du programme de Responsabilité authentique^{MC} et visent à assurer le respect des droits de la personne, de la liberté d'association et des conventions collectives, et l'interdiction de toute forme de travail forcé et de travail des enfants à toute étape de la fabrication des produits que nous offrons.



Pourquoi cet objectif est-il important pour nous?

Les innovations au sein de l'industrie et les investissements dans les infrastructures favorisent la croissance économique, créent des emplois et

autonomisent les communautés. Gildan est fondée sur la vision suivante : la meilleure façon de mener nos activités et de perfectionner nos vêtements consiste à être propriétaires de nos propres usines, à investir dans les technologies et à rechercher l'amélioration continue.

Comment aidons-nous?

Notre modèle verticalement intégré est la pierre angulaire de notre stratégie d'affaires et nous permet d'avoir une incidence positive sur chaque étape du processus général de production. Nous détenons et opérons des installations de fabrication à grand volume en Amérique du Nord,

en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et au Bangladesh, où nous sommes un employeur important qui contribue à l'industrie locale et aux innovations. Nous avons investi près de 1,5 milliard de dollars américains au cours des 10 dernières années dans nos installations de fabrication, véritables modèles de technologies de pointe, d'innovation et de solutions durables.

Nous nous sommes également engagés à soutenir les industries locales, dans la mesure du possible, en accordant la priorité aux achats locaux. En 2018, nous avons effectué des achats de plus de 200 millions de dollars américains auprès de fournisseurs locaux en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes, en Amérique du Nord et au Bangladesh.



Pourquoi cet objectif est-il important pour nous?

À mesure que la conscience des enjeux environnementaux et sociaux à l'échelle mondiale se développe, les consommateurs recherchent

de plus en plus d'entreprises qui sont sincèrement engagées à avoir une incidence sociale et environnementale positive. Parallèlement, les investisseurs sont à la recherche d'entreprises avec des programmes de développement durable de pointe, car ces programmes sont habituellement associés à un fort rendement opérationnel et à la réussite financière à long terme. Depuis les débuts de notre entreprise, notre objectif a toujours été d'opérer les installations de fabrication les plus efficaces en matière de coûts et de ressources pour produire des vêtements de façon responsable et pour

intégrer notre vision de responsabilité sociale et environnementale dans la stratégie à long terme de l'entreprise.

Comment aidons-nous?

Notre modèle de production verticalement intégré nous permet de mettre en place des pratiques responsables dans l'ensemble des processus de production, de la sélection des matières premières à la fabrication du produit final, et d'avoir une incidence directe sur les processus. Nous nous engageons à toujours améliorer les processus de production et de distribution en créant des solutions innovantes et durables qui donnent des résultats positifs pour toutes les parties prenantes.

Parties prenantes et partenaires

Afin d'atteindre notre vision de Repenser le vêtement^{MD}, nous devons poursuivre notre engagement proactif et nos collaborations avec les parties prenantes, comme les employés, les clients, les communautés locales, les actionnaires, les investisseurs, les gouvernements et les ONG. En établissant de solides relations avec nos parties prenantes, nous arrivons à apprendre l'un de l'autre, à collaborer et à remplir notre mission qui consiste à créer de la valeur dans tout ce que nous entreprenons. Afin d'assurer une approche structurée et axée sur la responsabilisation envers l'engagement avec les parties prenantes, nous avons mis en place une [Politique d'engagement avec les parties prenantes](#) décrivant la manière dont nous gérons les relations avec celles-ci.

Nous croyons que nos parties prenantes peuvent nous éclairer au sujet des éléments clés suivants : comment améliorer la vie des travailleurs impliqués dans la fabrication de nos produits, garantir un environnement de travail éthique et stimulant, et respecter et améliorer la qualité de vie des communautés locales dans lesquelles nous exerçons nos activités. Nous invitons des groupes représentant les travailleurs, les étudiants, les collèges, les syndicats, le milieu universitaire, les gouvernements, les communautés locales et les consommateurs à communiquer avec nous et à échanger des idées afin de parvenir à un consensus sur ces questions. Ces échanges se font sous différentes formes, dont des rencontres individuelles, des groupes de discussion 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 l'entreprise que pour ses parties prenantes. En 2018, nous avons été associés ou avons engagé des dialogues avec les organisations présentées dans le tableau ci-contre; celles-ci ont été choisies en raison de leur pertinence pour notre entreprise et notre industrie. Au cours des années, nous avons également

travaillé en collaboration avec des organisations telles que The Americas Group, la Maquila Solidarity Network et le Worker Rights Consortium pour traiter de certains enjeux liés au travail en Amérique latine.

Une liste complète de nos activités d'engagement auprès des parties prenantes se trouve à l'annexe de la [page 70](#) de ce rapport.

Organisation	Domaine d'intérêt	Relation
SUSTAINABLE APPAREL COALITION (SAC)	Environnemental et social	L'organisme fournit à l'industrie du vêtement des outils et des plateformes visant à créer une norme commune pour le développement durable au sein de l'industrie. Gildan est un membre de la SAC depuis 2013, et de 2013 à 2016, un membre de l'équipe de la haute direction de Gildan a siégé au conseil d'administration de la SAC.
CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP)	Environnemental	Nous participons au CDP depuis 2018, pour lequel nous divulguons notre rendement environnemental et notre incidence sur les changements climatiques.
FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA)	Droits des travailleurs	Nous sommes membres de la FLA depuis 2003. Le programme de conformité sociale de Gildan est certifié par la FLA depuis 2007. De plus, Gildan est le premier fabricant verticalement intégré à avoir obtenu cette certification. La FLA mène des audits périodiques pour s'assurer que nous mettons en place des systèmes et des procédures pour respecter les normes de la FLA dans notre chaîne d'approvisionnement.
PROGRAMME BETTER WORK DE L'OIT EN HAÏTI ET AU NICARAGUA	Droits fondamentaux des travailleurs de l'OIT	Gildan participe au programme Better Work de l'Organisation internationale du Travail (OIT) par l'intermédiaire de ses sous-traitants externes en Haïti et ses installations détenues au Nicaragua. Le programme vise à améliorer la conformité aux normes de travail et la concurrence au sein des chaînes d'approvisionnement à l'échelle mondiale.
WORLDWIDE RESPONSIBLE ACCREDITED PRODUCTION (WRAP)	Conformité sociale	Toutes nos installations de couture sont homologuées par la WRAP.
SUPPLIER ETHICAL DATA EXCHANGE (SEDEX)	Conformité sociale	Gildan est membre de Sedex, un organisme qui fournit aux entreprises membres une plateforme en ligne sécurisée pour enregistrer et partager des rapports d'audit du SMETA. En tant que membre de Sedex, nous démontrons que nous sommes prêts à partager nos renseignements.
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES (CGT) DU HONDURAS	Liberté d'association et convention collective	La majorité des employés de Gildan sont associés à cette fédération syndicale. Gildan a travaillé avec la CGT pendant le processus de négociation de la convention collective avec trois syndicats au Honduras.
WORLD VISION AU HONDURAS	Développement communautaire	Nous formons un partenariat avec World Vision au Honduras depuis 2012 afin de mettre en œuvre des programmes qui appuient le développement des enfants en améliorant la qualité de l'éducation, en faisant la promotion de la conservation de l'environnement et en encourageant le leadership et la prévention de la violence dans les communautés. En 2017-2018, nous avons investi plus de 120 000 \$ dans ce programme.
ETHISPHERE	Éthique	Gildan s'est jointe à la Business Ethics Leadership Alliance (BELA) d'Ethisphere, une communauté mondiale d'entreprises qui reconnaissent la valeur du leadership éthique et qui collaborent afin de promouvoir l'éthique et l'intégrité.

« La CGT est une fédération à laquelle plusieurs syndicats d'employés de Gildan sont associés, cinq organisations qui représentent un fort pourcentage des emplois directs de Gildan au Honduras. En 2017, nous avons signé des conventions collectives dans le cadre desquelles nous avons accepté plus de 40 clauses économiques et sociales pour trois usines. Cette première convention collective négociée avec ces installations constitue un bon pas vers l'avant. »

– Evangelina Argueta
Coordonnatrice du Maquila Project, Central General de Trabajadores (CGT)

« Les usines de Gildan sont homologuées par la WRAP depuis un bon nombre d'années déjà, ce qui démontre leur engagement à mettre en place des pratiques de travail de premier plan. Pour obtenir l'attestation de la WRAP, les installations doivent se conformer à nos douze principes fondés sur les conventions de l'OIT, dont l'objectif est d'assurer la fabrication de produits dans des conditions légales, humaines et éthiques. »

– Avedis Seferian
Président et chef de la direction, Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)



OBJECTIFS ET CIBLES

En 2015, nous avons établi des objectifs d'entreprise s'étalant sur cinq ans, divisés selon nos trois engagements prioritaires et harmonisés à nos secteurs d'intérêt clés au sein de ceux-ci. En 2017, certaines de cibles environnementales et mesures de référence ont été modifiées pour tenir compte des acquisitions. Cette information se trouve dans notre rapport de 2017. Le tableau ci-dessous donne un aperçu de tous les objectifs pour 2020 précédemment publiés ainsi que les progrès réalisés par rapport aux objectifs au cours de l'année passée.



PRENDRE SOIN DE NOS EMPLOYÉS

OBJECTIF	PROGRÈS EN 2018
Objectif établi en 2017 : Développer et harmoniser les programmes de santé et de sécurité.	En 2018, nous avons mis l'accent sur le renforcement de notre programme de santé et de sécurité dans l'ensemble de nos opérations de fabrication, ainsi que dans les installations de fabrication de fils et de distribution aux États-Unis. Nous avons également entamé le processus de normalisation des procédures de santé et de sécurité dans les différentes unités opérationnelles à l'échelle mondiale. Nous travaillons aussi à mettre en place une base de données contenant des mesures de santé et de sécurité, qui permettra de faire le suivi des indicateurs retardés (accidents, premiers soins et temps perdu) et des indicateurs avancés (observations, quasi-accidents et inspections).
Objectif établi en 2017 : Mise en place d'ici 2020 d'un programme de signalement des quasi-accidents dans l'ensemble des installations de textile et de couture.	
Objectif établi en 2017 : D'ici 2020, tous nos sous-traitants à l'échelle mondiale auront reçu la formation du Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan .	Le Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan a été mis à jour en 2018 et sera publié à l'échelle mondiale en 2019 dans nos propres installations ainsi que dans les installations de nos sous-traitants. Le guide original a été rédigé en 2004 afin de fournir des lignes directrices en matière de conformité sociale aux fins de vérification. La version mise à jour du guide sera le nouveau cadre à suivre pour Gildan et ses partenaires d'affaires pour maintenir des pratiques durables.
Objectif établi en 2018 : Mettre en œuvre d'ici 2020 un programme de perfectionnement pour les dirigeants, destiné aux 1 500 superviseurs travaillant dans nos installations de textile et de couture en Amérique centrale.	Progrès en 2018 : Dans le cadre de la phase de diagnostic du programme Gérer à la façon Gildan, nous avons organisé en 2018 des groupes de discussion, des ateliers et une évaluation des besoins dans nos installations de textile et de couture en Amérique centrale afin de déterminer les moteurs clés du leadership. De plus, 113 gestionnaires et superviseurs dans l'ensemble de nos installations ont participé au programme au cours de l'année 2018.
Objectif mis à jour en 2017 : D'ici 2018, mettre à jour la base de référence en matière d'ergonomie dans 71 % des installations de fabrication appartenant à Gildan.	Nous avons mis à jour la base de référence en matière d'ergonomie dans 65 % des installations de fabrication appartenant à Gildan. Nous n'avons pas été en mesure d'atteindre notre objectif, car nos spécialistes en ergonomie n'ont pas pu se rendre à trois de nos installations en raison de restrictions de voyage liées à des troubles sociaux ayant eu lieu en 2018.
Objectif établi en 2017 : D'ici 2019, 71 % des installations de fabrication appartenant à Gildan auront mis à l'essai la méthodologie sur les salaires équitables de la Fair Labor Association (FLA).	La FLA lancera en 2019 un nouvel outil en ligne pour indiquer les nouvelles tendances en matière de salaires équitables dans le secteur des vêtements. À titre de membre participant, nous avons collaboré à la mise à l'essai et avons installé l'outil dans 48 % de nos installations de fabrication.
Objectif établi en 2017 : Continuer de soutenir la recherche de parties prenantes sur les salaires équitables dans les différents pays où nous exerçons nos activités.	
Objectif établi en 2017 : Poursuivre un dialogue ouvert et constructif avec les parties prenantes du marché du travail, y compris les syndicats, les organisations de la société civile et les gouvernements.	En 2018, nous avons poursuivi un dialogue ouvert et notre collaboration avec des groupes de travailleurs en Amérique centrale, au Mexique et en Haïti pour traiter de questions telles que les soins aux enfants et la liberté d'association. Nous sommes devenus signataires du nouvel engagement pour le recrutement responsable dans l'industrie, aux côtés de l'American Apparel and Footwear Association (AAFA) et de la FLA, qui s'assure que les travailleurs migrants de la chaîne d'approvisionnement mondiale ne sont pas soumis à des travaux forcés.
Objectif établi en 2017 : Continuer à mettre au point des initiatives qui encouragent l'autonomisation des femmes au travail et créent davantage de possibilités pour elles d'accéder à un poste de direction.	Nous avons mis en œuvre des programmes offrant aux femmes des possibilités de réseautage, des formations et des ressources pour les aider à construire leur propre boîte à outils pour la réussite. En 2018, le pourcentage de femmes occupant des postes de haute direction a augmenté de 5,5 %.

PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

OBJECTIF	PROGRÈS EN 2018
2015 à 2020 : Gildan réduira l'intensité de ses émissions de GES de 10 %, par kilogramme de produit, dans les installations qu'elle détient.	En 2018, nous avons réduit l'intensité de nos émissions de GES de 27 % par rapport à l'objectif de référence de 2015. Nous avons dépassé notre objectif de réduction de 10 % grâce à un changement apporté à la méthodologie servant à calculer nos émissions.
2015 à 2020 : Gildan réduira l'intensité de sa consommation énergétique de 10 %, par kilogramme de produit, dans les installations qu'elle détient.	En 2018, notre consommation énergétique a diminué de 5 % par rapport aux résultats de 2017. Cependant, si nous comparons ces résultats à l'objectif de référence de 2015, notre consommation énergétique a augmenté de 3 %, principalement en raison de l'intégration d'installations de filature entre-temps. Nous sommes engagés à atteindre notre objectif de consommation énergétique de 2020 en mettant en œuvre de nouvelles technologies et en renforçant les améliorations actuelles.
2015 à 2020 : Gildan réduira l'intensité de sa consommation d'eau de 10 %, par kilogramme de produit, dans les installations qu'elle détient.	Bien que nous ayons amélioré le rendement de notre consommation d'eau au cours des deux années précédentes, en 2018, notre consommation d'eau est demeurée relativement stable par rapport à l'objectif de référence de 2015. Les effets imprévus de l'utilisation d'eau dans les systèmes de climatisation de nos installations de filature et les changements dans notre assortiment de produits ont été les principales causes de ces résultats. Nous demeurons engagés à améliorer davantage nos processus de gestion de l'eau dans nos installations de fabrication.
2015 à 2020 : Gildan réduira l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement de 10 %, par kilogramme de produit, dans les installations qu'elle détient.	En 2018, nous avons réduit l'intensité de nos déchets envoyés aux sites d'enfouissement de 19,5 %, ce qui constitue une amélioration de taille par rapport aux résultats de 2017, en améliorant notre processus de gestion des déchets dans nos installations de fabrication. Cependant, comparativement à notre objectif de référence de 2015, nous enregistrons une augmentation de 3 %. Nous continuons nos efforts de réduction afin d'atteindre notre objectif de 2020.
Objectif établi en 2017 : 80 % des fournisseurs de matières premières auront rempli tous les formulaires requis confirmant leur conformité au nouveau CPSUR.	En 2018, 52 % de tous les fournisseurs de matières premières avaient rempli tous les documents et formulaires mis à jour qui confirment leur entière conformité au nouveau CPSUR de Gildan publié en 2017.
Objectif établi en 2017 : Effectuer une évaluation des risques de l'eau dans nos installations en Amérique centrale, dans les Caraïbes et au Mexique d'ici 2022.	En 2018, nous avons trouvé des partenaires potentiels qui pourraient mener une évaluation des risques de l'eau dans nos installations de fabrication au Honduras. Nous sommes impatients de commencer ce processus en 2019 et de fournir des résultats à l'avenir.



CRÉATION DE COMMUNAUTÉS FORTES

OBJECTIF

PROGRÈS EN 2018

Objectif établi en 2017 : D'ici 2020, augmenter de 25 % le nombre d'écoles parrainées dans les régions de production de Gildan.

En 2018, les programmes d'éducation de Gildan comptaient 27 écoles dans nos régions de production, ce qui constitue une augmentation de 28,5 % depuis 2017.

Objectif établi en 2017 : D'ici 2019, effectuer une étude d'incidence sociale afin de mieux mesurer les répercussions positives de Gildan sur la société dans les régions où nous exerçons nos activités en Amérique centrale.

En 2018, nous avons trouvé un partenaire qui pourra nous aider à mener notre étude d'incidence sociale. L'étude est en cours, et nous prévoyons partager les résultats dans le rapport Responsabilité authentique^{MC} : Rapport de développement durable 2019.

Objectif établi en 2016 : Continuer à tirer parti des capacités locales pour soutenir les programmes d'éducation, de vie active, d'entrepreneuriat et d'environnement.

Au cours de la période visée, nous avons mené à bien des projets visant à soutenir l'éducation, la vie active, l'entrepreneuriat et la sensibilisation aux enjeux environnementaux dans les communautés où nous exerçons nos activités. Nos contributions aux communautés dans ces domaines ont atteint près de 2 millions de dollars en 2018. De plus amples renseignements au sujet de ces projets se trouvent dans la section portant sur les communautés.

Objectif établi en 2017 : Continuer à travailler avec des organismes locaux de formation professionnelle pour renforcer les compétences techniques des employés et des membres de la communauté.

Nous avons offert aux employés plus de 5 millions d'heures de formation technique dans nos installations de fabrication. Nous avons également mis en place des programmes d'encadrement et de mentorat pour aider les employés à faire avancer leur carrière. Par conséquent, 17 % de nos postes vacants ont été pourvus par des candidats internes en 2018, ce qui représente une augmentation de 7,1 % par rapport à l'année précédente.





Chez Gildan, nous comprenons que nos employés sont notre plus importante ressource. Ils contribuent autant à notre réussite que nos investissements dans l'équipement, la technologie et l'innovation.

En d'autres mots, nos employés sont essentiels à la réalisation de notre vision de Repenser le vêtement^{MD}. Par conséquent, nous reconnaissons qu'il est important de leur fournir des environnements de travail gratifiants, sains et sécuritaires, où ils sont encouragés à réussir. Nous cherchons à favoriser une culture où ils pourront s'épanouir et donner le meilleur d'eux-mêmes en leur offrant des possibilités de formation et de perfectionnement ainsi qu'un accès juste et équitable à des postes supérieurs, tout en traitant tout le monde avec respect et dignité, et en offrant des avantages sociaux intéressants adaptés aux besoins de la communauté.

I Objectifs I

Santé et sécurité

D'ici 2018, mettre à jour la base de référence en matière d'ergonomie dans 71 % des installations de fabrication appartenant à Gildan.

Progrès en 2018 : Nous avons mis à jour la base de référence en matière d'ergonomie dans 65 % des installations de fabrication appartenant à Gildan. Nous n'avons pas été en mesure d'atteindre notre objectif, car nos spécialistes en ergonomie n'ont pas pu se rendre à trois de nos installations en raison de restrictions de voyage liées à des troubles sociaux ayant eu lieu en 2018.

D'ici 2020, mettre en place un programme de signalement des quasi-accidents dans nos installations de textile et de couture afin de mieux cibler les causes potentielles de blessures et en réduire les risques.

Progrès en 2018 : Dans le cadre des premières étapes de mise en place de ce programme l'année dernière, nous avons renforcé notre programme de santé et de sécurité dans l'ensemble de nos opérations de fabrication, ainsi que dans les installations de fabrication de fils et de distribution aux États-Unis. Nous avons également commencé à normaliser les procédures de santé et de sécurité dans les différentes unités opérationnelles à l'échelle mondiale. Nous sommes impatients de mettre en place une base de données contenant des mesures de santé et de sécurité, qui permettra de faire le suivi des indicateurs retardés (accidents, premiers soins et temps perdu) et des indicateurs avancés (observations, quasi-accidents et inspections).

D'ici 2020, mettre en œuvre un programme de formation pour les dirigeants, destiné aux 1 500 superviseurs travaillant dans nos installations de textile et de couture en Amérique centrale.

Progrès en 2018 : Progrès en 2018 : Dans le cadre de la phase de diagnostic de notre programme Gérer à la façon Gildan, nous avons organisé en 2018 des groupes de discussions, des ateliers et une évaluation des besoins dans nos installations de textile et de couture en Amérique centrale afin de déterminer les moteurs clés du leadership. De plus, 113 gestionnaires et superviseurs de première ligne dans l'ensemble de nos installations ont participé au programme au cours de l'année 2018.

Salaires et avantages sociaux

D'ici 2019, 71 % des installations de fabrication appartenant à Gildan auront mis à l'essai l'outil en ligne et la méthodologie sur les salaires équitables de la Fair Labor Association (FLA).

Progrès en 2018 : Cette année, 48 % des installations de fabrication appartenant à Gildan ont installé l'outil sur les salaires équitables de la FLA.

Chaîne d'approvisionnement

D'ici 2020, tous nos sous-traitants à l'échelle mondiale auront reçu la formation du Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan.

Progrès en 2018 : Le Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan a été mis à jour en 2018 et sera publié à l'échelle mondiale en 2019, à l'intention de nos employés et nos sous-traitants.

Notre milieu de travail

Notre responsabilité première envers nos employés consiste à leur fournir un environnement de travail sécuritaire et sain. Dans ce domaine, les taux d'accidents et de blessures au sein de Gildan sont considérablement inférieurs à la moyenne de l'industrie. Pour arriver à de tels résultats, nous collaborons avec nos employés et leur demandons de contribuer activement à la création d'une culture axée sur la sécurité. En 2018, plus de 83 % de nos installations comptaient des comités de santé et de sécurité axés sur les employés, représentant 96 % de nos employés du secteur de la production. Nous avons également investi dans l'infrastructure du milieu de travail et avons mis en place des processus complets de surveillance et de gestion.

Nos mesures comprennent aussi des contributions visant à faciliter un mode de vie sain pour nos employés. Nous leur offrons un accès gratuit à des services médicaux et des soins de santé primaires sur place, et menons diverses campagnes de sensibilisation à la santé ainsi qu'un programme complet centré sur l'ergonomie visant à réduire les risques de troubles musculosquelettiques.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

La santé et la sécurité constituent une priorité absolue pour l'équipe de direction. Nous reconnaissons que des risques potentiels sont inhérents à nos activités, et à l'industrie de la fabrication dans son ensemble. C'est pourquoi il est de notre devoir de gérer ces risques adéquatement de manière à assurer la sécurité et le bien-être de nos employés. Comme nous détenons et opérons la majorité des installations dans lesquelles nos produits sont fabriqués, nous pouvons influencer et contrôler directement les opérations et les pratiques afin d'offrir des milieux de travail sécuritaires (voir la section sur l'intégration verticale à la [page 9](#)).

Comme nous comprenons que la technologie et l'innovation jouent un rôle essentiel dans la santé et la sécurité, nous avons réalisé d'importants investissements

en capital dans des équipements et des technologies modernes afin d'optimiser l'efficacité, de réduire les déchets et, surtout, de réduire les risques pour nos employés. Au cours des dix dernières années, nous avons investi plus de 1,5 milliard de dollars dans nos installations, pour mettre en place des technologies et des équipements de pointe conçus selon de strictes normes de sécurité.

Des spécialistes indépendants évaluent et attestent régulièrement la sécurité des structures de nos installations. La sécurité incendie est également une priorité pour l'entreprise. Toutes les installations appartenant à notre entreprise sont dotées de systèmes intégrés d'extinction des incendies et de sorties de secours en cas d'incendie, et tous les employés participent activement et régulièrement à des exercices d'évacuation. Au Bangladesh, où la sécurité incendie est une priorité nationale, notre installation a passé avec succès l'audit de 2018 de l'Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh (accord sur la sécurité des bâtiments et la protection contre les incendies au Bangladesh). Dans cette installation, nous avons mis en place un comité consacré à la sécurité et la protection contre les incendies afin d'inciter les employés à participer à l'atténuation des risques et à l'amélioration de l'efficacité des mesures de préparation et d'intervention. Ailleurs, au sein de notre réseau de production, nos comités de santé et de sécurité (voir ci-dessous) sont responsables de la gestion de la sécurité incendie.

Pour en savoir davantage au sujet de notre approche, consultez notre [Politique sur la santé et la sécurité mondiales](#).

Rendement en matière de santé et de sécurité

C'est en analysant et en surveillant minutieusement les processus que nous pourrions continuellement nous améliorer; par conséquent, nous examinons avec diligence les taux de blessures liées au travail et de gravité dans le cadre de nos activités afin de cibler les éléments à améliorer. Bien que nos taux de blessures liées au travail et de gravité aient connu une légère hausse au cours de la dernière année, notre rendement continue de dépasser largement les normes de l'industrie. Nos résultats sont toujours meilleurs que les indices de référence de

l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) dans le groupe de fabrication de vêtements. En 2018, le taux de blessures liées au travail était de 0,44 par rapport à l'indice de référence de 2017 de 2,4 pour le secteur de fabrication de vêtements de l'OSHA². Nous avons également accumulé moins de jours d'arrêt de travail (0,15 par rapport à 0,5 pour le secteur). La légère hausse de cette année s'explique principalement par l'augmentation du nombre de blessures dans certains de nos centres de distribution à la suite de changements à la structure organisationnelle dans ces emplacements. Nous déploierons de gros efforts en 2019 pour nous assurer de rester dans la voie de l'amélioration à long terme en ce qui concerne notre rendement en matière de santé et de sécurité. Comme le démontre le tableau, au cours des dix dernières années, le taux de blessures liées au travail a diminué de 50 % et le taux de gravité de 67 %.



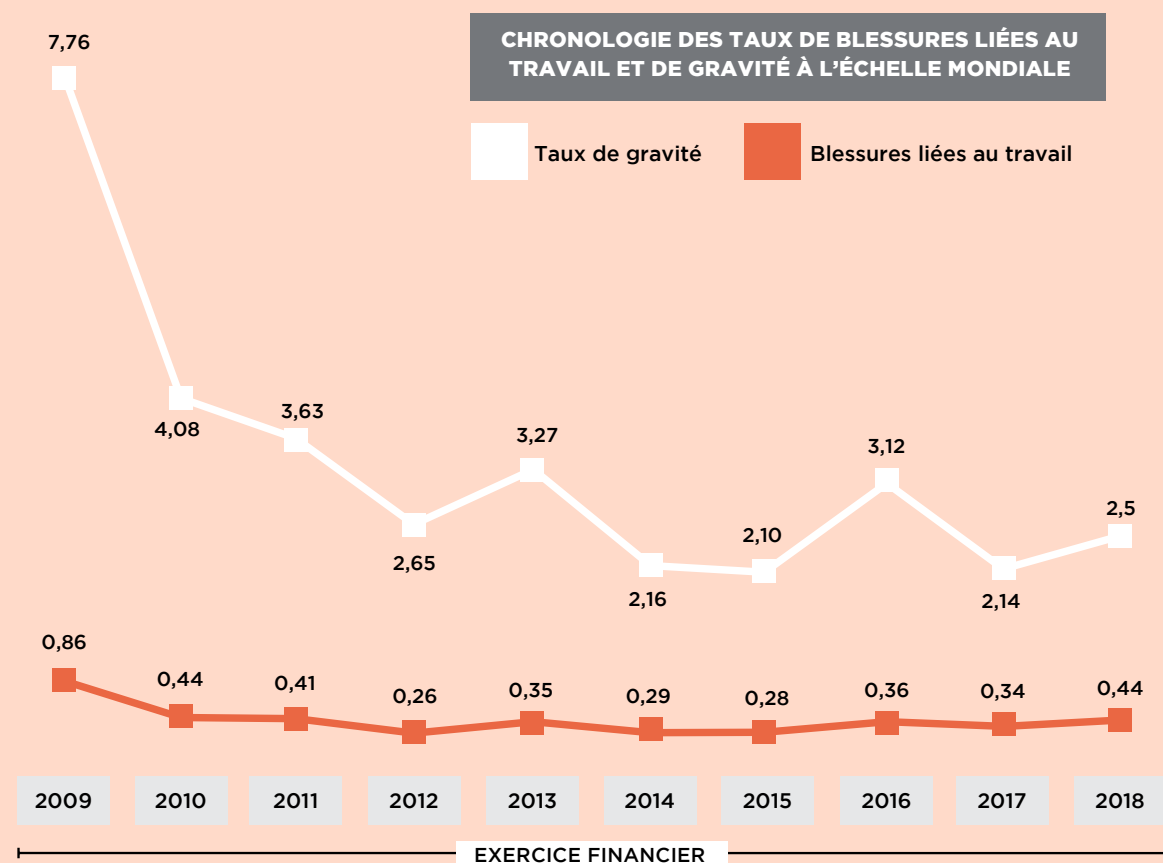
² Le taux de blessures et le taux de gravité s'appuient sur les principes de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA). Le taux de blessures indique le nombre d'accidents survenus au cours d'une période de 200 000 heures de travail, alors que le taux de gravité indique la gravité des accidents 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. Les tableaux de taux de blessures liées au travail, de taux de blessures avec arrêt de travail et de taux de gravité ont été passés en revue par des tiers indépendants conformément à la norme internationale de missions d'assurance ISAE 3000 (International Standard on Assurance Engagements) en matière de présentation de rapport. Gildan utilise l'approche du « contrôle opérationnel » pour établir ses limites organisationnelles.

Mesures de santé et de sécurité pour 2018

Décès	0
Taux de blessures liées au travail	0,44
Taux de gravité	2,50
Taux de blessures avec arrêt de travail	0,15
Taux de fréquence de blessures avec arrêt de travail - employés / million d'heures travaillées	0,75
Taux de fréquence de blessures avec arrêt de travail - sous-traitants en couture / million d'heures travaillées ³	9,28

Tendances des accidents liés au travail à l'échelle mondiale
au cours des dix dernières années

Au cours des dix dernières années, Gildan a acquis plusieurs entreprises et a ouvert de nouvelles installations et de nouveaux centres de distribution, ce qui a entraîné une forte augmentation de notre capacité de production et du nombre d'installations, mais une baisse de notre taux de blessures.



³ Ne s'applique qu'à nos sous-traitants en couture d'Haïti. Au cours de l'année, nous avons commencé à mettre en place ce processus dans d'autres installations. Nous sommes impatients d'en étendre la portée à d'autres importants sous-traitants en couture.

Gestion de la santé et de la sécurité

Les programmes de santé et de sécurité de l'entreprise sont supervisés par deux comités : le Comité directeur sur la santé et la sécurité mondiales, qui est formé de membres de la haute direction et doit s'assurer que l'organisation a tout mis en place pour encourager et soutenir une vision d'excellence en matière de sécurité; et le Comité technique sur la santé et la sécurité, qui est formé de tous les directeurs sur la santé et la sécurité ainsi que des représentants principaux de chaque centre, et est responsable de la mise en place et de la supervision des programmes de sécurité. Ces comités abordent également les tendances en matière de sécurité et partagent des pratiques exemplaires dans l'ensemble de l'entreprise pour assurer le même niveau élevé de sécurité dans toutes les installations. Les directeurs de chaque installation doivent assurer la mise en place des programmes de gestion de la santé et de la sécurité.

Nous utilisons une fiche de suivi en matière de sécurité mondiale pour garder le suivi des blessures liées au travail. Toutes les installations détenues par l'entreprise utilisent cette fiche de rendement, qui contient des données relatives aux premiers soins, aux blessures, aux accidents avec arrêt de travail, aux troubles musculosquelettiques, aux heures et jours de travail perdus, au taux d'accidents et au taux de gravité. Le directeur de la santé et de la sécurité mondiales passe en revue la fiche de suivi et en fait un compte rendu au Comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration chaque trimestre. Quand un accident survient, nous menons une enquête exhaustive pour en déterminer la cause et mettons en place des mesures pour régler tout problème et éliminer les risques à l'avenir. Nous travaillons également à la mise en œuvre d'un programme de signalement des quasi-accidents, dans le cadre duquel les employés devront signaler tout quasi-accident, ce qui nous aidera à cibler les risques pour la santé et la sécurité et prévenir les blessures potentielles.

Toutes les installations appartenant à notre entreprise sont soumises à des audits périodiques menés par des coordonnateurs internes de la santé et la sécurité

et des auditeurs internes de la responsabilité sociale d'entreprise afin d'assurer leur conformité aux normes de santé et de sécurité. Nous faisons également l'objet d'audits menés par des auditeurs externes de la conformité sociale ainsi que certains clients dans les installations où leurs produits sont fabriqués.

96 %
des employés de Gildan sont
représentés par des comités de
santé et de sécurité officiels

Comités locaux de santé et de sécurité

Des comités de santé et de sécurité mixtes rassemblant travailleurs et gestionnaires, composés de gestionnaires, de superviseurs, de représentants de syndicat (le cas échéant) et d'employés de production, sont présents dans presque toutes nos installations de production ainsi que dans un grand nombre de nos bureaux administratifs et centres de distribution. Les comités se rencontrent tous les mois pour passer en revue le rendement des activités et discuter de mesures préventives à mettre en place. Les membres des comités procèdent également à des inspections dans les installations afin de cibler tout risque potentiel pour la santé et la sécurité, passent en revue les accidents qui se sont produits au cours de la période d'évaluation, puis formulent des recommandations en vue d'améliorer nos programmes de santé et de sécurité, que les directeurs de santé et de sécurité mettent en œuvre, au besoin.

Afin de nous assurer que les comités restent en mesure de remplir entièrement leurs fonctions, nous offrons des formations de rappel, au besoin.

Formation en santé et sécurité

Un total de 158 191 heures de formation sur les politiques et procédures de Gildan en matière d'environnement, de santé et de sécurité ont été données en 2018. Il s'agit d'une **hausse de 117 %** par rapport à 2017, qui est principalement attribuable à l'expansion du programme dans l'ensemble des installations de filature et de distribution. Les séances de formation sont offertes à tous les échelons et dans toutes les installations appartenant à l'entreprise. Elles abordent notamment **les règles et les procédures générales en matière de sécurité, les procédures d'urgence et la gestion des risques**, et incluent une **formation spécialisée sur la sécurité** liée aux pratiques de travail, comme l'utilisation d'un chariot élévateur, les mesures d'intervention en cas d'accident et plus encore.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

Les employés qui travaillent dans nos installations de fabrication sont exposés à des risques pour la santé liés à des mouvements répétitifs et l'environnement de travail en général. Nos efforts dans ce domaine sont principalement axés sur la mise en œuvre de méthodes appropriées de travail et sur l'évaluation soignée des processus de manutention des matériaux, du positionnement de l'équipement et des environnements ergonomiques dans lesquels nos employés travaillent. Nous offrons des services médicaux gratuits dans toutes nos installations de fabrication à l'extérieur des États-Unis, afin de donner à nos employés un accès constant, rapide, pratique et sans frais aux soins de santé dont ils ont besoin. Nous encourageons nos employés à vivre un mode de vie sain et sommes toujours prêts à leur fournir les renseignements et les ressources nécessaires pour qu'ils y arrivent.

Ergonomie

Le domaine de la fabrication de vêtements comporte de manière inhérente des dangers d'exposition à des vibrations et des mouvements répétitifs, ainsi qu'à des problèmes liés à une mauvaise posture, qui peuvent tous contribuer à des troubles musculosquelettiques. Par conséquent, nous avons apporté une attention particulière à l'ergonomie dans les usines, aux processus de manutention des matériaux et à la disposition novatrice de l'équipement afin de réduire les risques potentiels sur nos employés et d'optimiser l'environnement de production.

Nous avons collaboré avec des spécialistes en ergonomie pour cibler les risques ergonomiques et y remédier, en plus d'offrir des programmes d'ergonomie de premier ordre dans toutes nos installations. En 2017, nous avons entamé un projet visant à mettre au point un programme sur mesure qui tient compte des particularités de chaque configuration opérationnelle. Par conséquent, nous avons défini de nouveaux points à améliorer, et en 2018, nous avons établi de nouveaux objectifs, des indicateurs de rendement clés et une matrice de rendement en matière d'ergonomie. Nous avons également entrepris la mise en œuvre de nos nouvelles initiatives, en commençant par l'identification des symptômes précoces des troubles musculosquelettiques avec l'aide de nos équipes médicales sur place, et avons offert plus de 200 heures de formation sur les nouvelles tendances de l'ergonomie à nos comités de santé et de sécurité ainsi qu'à nos employés et à leurs syndicats.

Les employés de nos trois plus grandes installations peuvent visiter des cliniques de santé pour améliorer leur santé du dos et des épaules. Ces cliniques internes sont accessibles aux employés en tout temps et mettent l'accent sur des séances d'étirement et d'exercice favorisant une bonne posture et présentant des techniques pour réduire les risques de blessures au dos et aux épaules. En 2018, nous avons évalué la possibilité d'ouvrir plus de cliniques de santé dans d'autres installations et d'étendre la gamme de services offerts.

À la Barbade, environ
14 %
des employés ont reçu une
formation sur l'évaluation des
postes de travail et l'ergonomie
au cours de 2018.

Soins de santé dans les installations de fabrication

L'accès à des soins de santé réguliers, abordables et de haute qualité peut constituer un défi dans de nombreuses régions où nous exerçons nos activités. Afin de nous assurer que nos employés reçoivent les soins de santé nécessaires, nous avons mis en place des cliniques entièrement équipées dans chacune de nos installations de fabrication au Mexique, au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et au Bangladesh. Ces cliniques ouvertes 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, sont dotées de médecins et d'infirmiers qualifiés, et offrent aux employés des soins primaires en cas de blessures ou d'accidents mineurs, ainsi que des soins préventifs, comme des examens réguliers, des vaccins et d'autres services.

Ces cliniques représentent une valeur inestimable pour nos employés, car elles réduisent à la fois les coûts des soins de santé, les pertes de temps de travail et les frais de transport vers des cliniques externes. Plus important encore, elles permettent aux employés d'être traités par le même personnel médical au fil du temps, ce qui garantit une continuité dans les soins, autrement difficile à obtenir au sein des systèmes publics ou privés dans les régions où nous exerçons nos activités. De plus, le personnel médical offre des consultations et des traitements pour d'autres problèmes de santé et maladies, fournit des soins prénatals, administre des vaccins gratuitement et s'efforce

de sensibiliser davantage les employés aux questions de santé générales. En République dominicaine, au Mexique, au Nicaragua et au Honduras, le personnel médical offre également aux employés enceintes des ateliers de maternité, qui traitent de santé pendant la grossesse, de soutien à la naissance, d'allaitement et de soins pour les nouveau-nés.

Nous répondons également aux besoins en soins de santé à l'échelle locale. Par exemple, le Honduras a connu une hausse des cas d'oreillons en 2018. Nous avons travaillé en collaboration avec le ministère de la Santé du pays en offrant gratuitement à nos employés plus de 5 000 vaccins, qui ont été administrés sur place par notre personnel médical. Au Bangladesh, nous avons organisé des présentations de sensibilisation et de prévention en matière de VIH et de sida pour 3 000 employés.

En 2018, nous avons continué d'accroître les services offerts par nos cliniques en augmentant le nombre de médecins et d'infirmiers en service à 54 médecins (par rapport à 43 en 2017) et 89 infirmiers (par rapport à 75 en 2017). Au cours de l'année, nos équipes médicales ont tenu plus de 260 000 consultations médicales et ont administré plus de 17 000 vaccins.



**23**installations sont
dotées d'une clinique
de santé sur place**262 706**consultations médicales
ont été offertes
sans frais dans nos
cliniques internes**17 256**

vaccins administrés

**889 000 \$**Coût total des
médicaments,
des vitamines et
des vaccins**89**

infirmiers en service

**54**

médecins en service

Mode de vie sain

Nous encourageons nos employés à adopter un mode de vie sain. Au cours de l'année, nous avons organisé 19 foires sur la santé dans des installations au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et aux États-Unis, à l'occasion desquelles nous avons fourni des services de santé et de bien-être, comme des vaccins contre la grippe et des prises de la pression artérielle, ainsi que des activités de sensibilisation à la santé et à la nutrition. Nous avons également tenu des ateliers sur la gestion du stress à l'intention de nos employés. Dans d'autres installations, nous avons tenu des kiosques d'information sur la santé, qui offraient des programmes sur la nutrition et un mode de vie sain. Nous avons aussi offert un programme d'examen de dépistage du cancer du sein dans deux de nos installations de filature aux États-Unis et dans nos bureaux à la Barbade. Dans nos installations

de fabrication, nous faisons la promotion d'un programme « Prendre soin de moi », qui vise à créer une culture de soins personnels et de prévention des problèmes de santé.

Nous organisons également d'autres activités internes pour sensibiliser les employés aux troubles musculosquelettiques et en réduire les cas. Par exemple, au Nicaragua, nous avons tenu un « zumbathon », auquel 3 900 employés ont participé. Nous avons aussi mis en place des programmes d'information à l'intention des employés portant sur les bonnes postures, la manutention des matériaux et les techniques appropriées de levage.

De plus, nous avons établi des partenariats avec des salles de sport locales afin d'offrir des rabais sur les abonnements aux employés d'un bon nombre de nos installations aux États-Unis, au Canada, à la Barbade et au Honduras.

Programme Sauvons la famille

Ce programme d'aide répond aux besoins des employés du Honduras et de la République dominicaine 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 agréé spécialisé dans les questions matrimoniales et familiales.

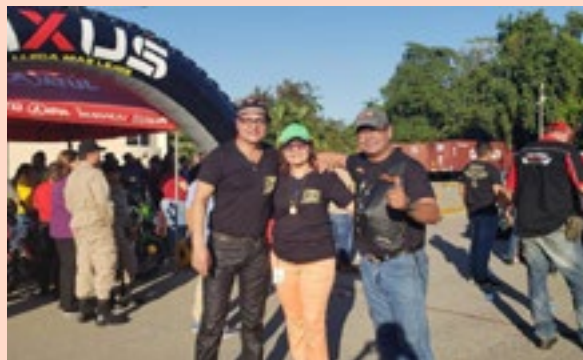
En plus de séances de consultation individuelles, des séances de groupe sont proposées pour traiter des problèmes qui touchent un grand nombre de personnes. Celles-ci offrent des possibilités d'amélioration conjointe et encouragent la croissance personnelle des participants par l'expérience d'autrui. Certains des sujets abordés au cours de ces séances incluent : les femmes réalisant leur plein potentiel, le bonheur par soi-même, les joies de la maternité, le budget familial, la sensibilisation à la santé, l'éducation des adolescents, les enfants et l'estime de soi, la valeur du travail et de la persévérance.

En 2018, le programme proposait plus de 2 441 séances à l'intention des travailleurs du Honduras et de la République dominicaine, en plus de formations en groupe, et de présentations et de messages diffusés au système de haut-parleurs des installations. Au Honduras, le programme comptait en moyenne une participation mensuelle de 13 600 employés.



Motofest

Les déplacements peuvent être une source de défis dans les pays en développement et, par conséquent, certains de nos employés effectuent leurs déplacements entre la maison et le travail en motocyclette. Comme nous savons que les taux d'accidents en motocyclette sont élevés en Amérique centrale, nous avons mis sur pied une campagne de prévention des accidents et de sensibilisation à l'utilisation des motocyclettes pour plus de 300 employés qui avaient exprimé leur intérêt.



Programme d'aide aux employés

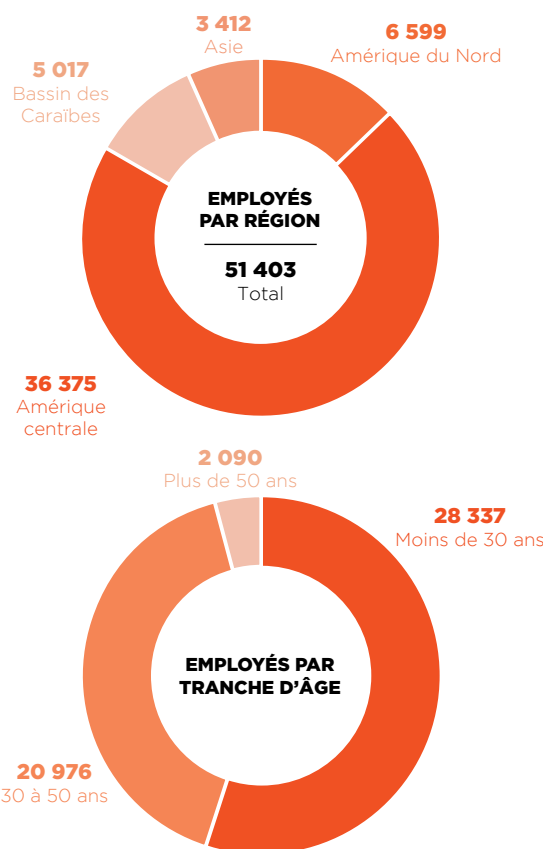
Notre programme d'aide aux employés (PAE) propose des consultations confidentielles et gratuites ainsi que du soutien lié à la gestion du stress à tous nos employés en Amérique du Nord et à la Barbade. Ce service offre des conseils aux employés et à leur famille, et leur permet de discuter avec des professionnels en toute confidentialité lorsqu'ils font face à des situations professionnelles ou personnelles difficiles (par exemple, en cas de tensions familiales, de problèmes conjugaux, de problèmes liés à l'équilibre travail-famille ou aux soins des aînés, de problèmes financiers, ou encore lorsqu'ils ont besoin d'un avis juridique).

Notre main-d'œuvre

En tant qu'employeur de plus de 50 000 employés, nous comprenons et assumons notre responsabilité relativement aux répercussions sur leur vie. Nos employés représentent notre ressource la plus importante, et nous voulons créer une culture où ils sentent qu'ils peuvent apprendre et grandir avec nous.

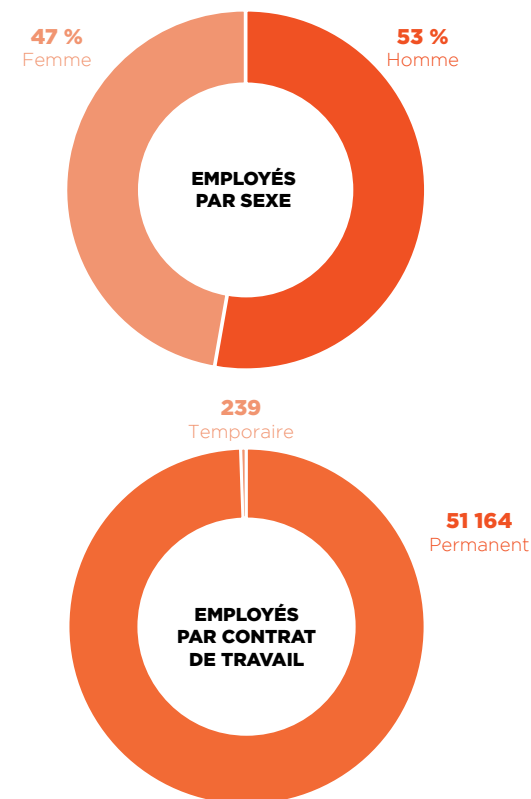
Nous cherchons à pourvoir des postes permanents plutôt que des postes temporaires. De fait, moins de 500 de nos employés occupent des postes temporaires. Non seulement ce choix est favorable à la stabilité d'emploi de nos employés, mais il est également logique d'un point de vue commercial, car il nous permet de former efficacement et de garder en poste des employés hautement qualifiés. Nos installations comptent aussi un petit nombre d'employés provenant de fournisseurs de services externes, qui assurent la sécurité, les services de restauration, le transport et l'entretien. Nous contrôlons nos fournisseurs de services externes au moyen d'audits de conformité afin de nous assurer que les droits fondamentaux de leurs employés, relativement entre autres au nombre d'heures de travail, aux salaires et aux avantages sociaux, sont respectés conformément aux lois locales.

Aucune des installations de fabrication appartenant à l'entreprise n'est située dans une région à risque élevé en ce qui a trait au travail des migrants. Cependant, nous avons ciblé certaines organisations pour mettre en place des programmes à l'intention des travailleurs migrants au sein de notre chaîne d'approvisionnement de produits sous-traités. Notre position à l'égard de la transparence de la chaîne d'approvisionnement est affichée publiquement sur notre [site d'entreprise](#).



DIVERSITÉ ET INCLUSION

L'inclusion fait partie de la culture de Gildan et joue un rôle important dans notre réussite. Nous cherchons à favoriser une culture qui soutient la diversité de nos employés, de nos activités et de nos communautés, au sein de laquelle chaque personne est valorisée et se voit offrir la possibilité d'atteindre son plein potentiel et de contribuer à la réussite de l'entreprise. Ces principes sont ancrés dans notre Politique de diversité et d'inclusion, qui s'applique à tous les échelons de l'organisation. L'engagement envers la diversité et l'inclusion commence en haut de l'échelle. Notre conseil d'administration détient sa propre [Politique de diversité et d'inclusion](#), et depuis sa mise en place en novembre 2015, le pourcentage de femmes siégeant au conseil est passé de 22 % à 30 %.



Nous croyons fermement que tous les employés doivent être traités avec respect et dignité par l'entreprise et par leurs collègues, et qu'un milieu de travail diversifié est un impératif économique permettant à Gildan d'attirer et de garder en poste les personnes les plus brillantes et talentueuses. Notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion est formée de trois éléments clés :

- Acquisition des talents : attirer et embaucher un groupe diversifié de candidats, en misant particulièrement sur les femmes dans des postes de direction et les talents locaux.
- Perfectionnement des employés : maintenir et développer une culture favorisant l'inclusion au sein de l'entreprise par le biais de la formation,

du perfectionnement, de la planification de la relève, de la gestion des talents et du mentorat auprès des meilleurs talents internes.

- Partenariats stratégiques : établir des partenariats fondés sur des besoins ciblés, notamment avec des organisations professionnelles qui font la promotion de la diversité et de l'inclusion, des universités ainsi que d'autres organisations soutenant le développement socio-économique des différentes communautés.

Pour en savoir davantage au sujet de notre approche, veuillez consulter la [Politique de diversité et d'inclusion](#).

Formation sur l'inclusion à l'intention de la direction

En 2018, nous avons collaboré avec Linkage, un organisme spécialisé en perfectionnement et en encadrement pour les membres des équipes de direction, afin d'offrir des ateliers de formation sur l'inclusion à plus de 180 membres de la haute direction de notre entreprise à l'échelle mondiale. Ces ateliers avaient comme objectif de mettre en lumière les préjugés inconscients, les avantages commerciaux de l'inclusion, de l'unicité et de l'appartenance, et les effets des privilèges. Après la formation, les participants interrogés ont remarqué être plus conscients de leurs propres préjugés et des effets de ceux-ci, et se sont engagés à partager leurs apprentissages avec leurs équipes, ce qui soutient nos efforts continus à garantir que l'inclusion demeure une priorité.

Une version atelier/webinaire interactive de cette formation a ensuite été présentée à 100 gestionnaires et superviseurs de premier niveau de divers emplacements, dans le cadre du programme de perfectionnement pour les dirigeants « Gérer à la façon Gildan » (voir la section Formation et perfectionnement). En 2019, ce webinaire sera présenté aux gestionnaires et superviseurs de deuxième niveau. L'objectif à long terme est de partager cette formation avec l'ensemble des employés.

Nous sommes fiers d'avoir soutenu nos employés LGBTQ dans le cadre des initiatives suivantes au cours de 2018 :

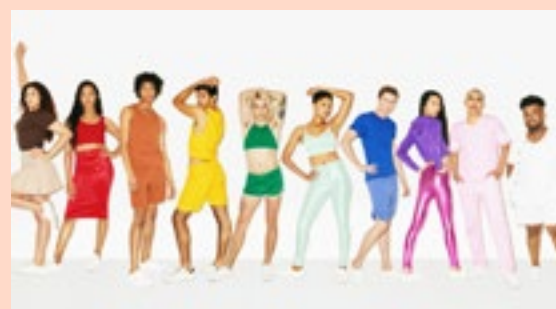
Festival Fierté Montréal

American Apparel a parrainé le festival Fierté Montréal en 2018. Nous avons invité les employés de la région de Montréal à participer aux activités qui s'échelonnaient sur dix jours, notamment au défilé, afin d'appuyer cet événement célébrant les communautés diversifiées et inclusives.



Campagne They O.K.

They O.K. est une campagne inclusive lancée par American Apparel^{MD} en 2018, et dont les mannequins sont des membres de la communauté LGBTQ. Tous les profits de cette collection capsule spéciale ont été versés à l'organisme *The Trevor Project*, qui offre des services d'intervention d'urgence et de prévention du suicide aux membres de la communauté LGBTQ de moins de 25 ans.



Autonomisation des femmes au travail

Dans le cadre de notre engagement global envers la diversité et l'inclusion, nous visons à briser les barrières pour permettre aux femmes de prospérer au travail et les aider à acquérir des compétences en leadership, qui leur seront utiles dans leur vie personnelle et professionnelle. La promotion de l'avancement des femmes au travail n'est pas seulement la bonne chose à faire sur le plan moral, mais aussi sur le plan commercial, car de cette manière, nous élargissons notre futur bassin de talents et faisons progresser la diversité au sein de l'équipe de direction, ce qui mène à une gestion plus efficace et à des environnements de travail plus productifs. Nous avons mis en œuvre des programmes offrant aux femmes des possibilités de réseautage, des formations et des ressources pour les aider à construire leur propre boîte à outils pour la réussite.

Pourcentage de femmes aux différents niveaux de l'entreprise

Total des employés

47 %

Postes de direction

38 %

Postes de direction de premier niveau/débutants

40 %

Postes de la haute direction

20 %

Programme d'autonomisation des femmes

Le programme d'autonomisation des femmes au Honduras est le fruit d'une collaboration avec la Fondation Walmart et World Vision® du Honduras, dont l'objectif est d'aider les femmes à acquérir des compétences en leadership. Le programme consistait à offrir à des femmes et des hommes plus de 56 heures de formation dans des domaines tels que la gestion, les finances, les communications et la santé, afin de permettre aux femmes de relever les défis qui se posent à elles. À la fin de chaque formation, 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. Toutes les installations ont remarqué une amélioration de la dynamique de groupe et ont reconnu de nouveaux leaders au sein de leurs équipes grâce au programme. À ce jour, plus de 1 580 employés de Gildan au Honduras ont participé à cette formation.



Place aux femmes

En février 2018, nous avons lancé au Honduras le programme « Place aux femmes », qui consiste en une série de présentations d'une heure données par de hautes dirigeantes de Gildan visant à inspirer et à encourager les femmes dirigeantes et à favoriser leur perfectionnement dans l'ensemble de l'organisation. Nos hautes dirigeantes font part de leur parcours de carrière, donnent des conseils pour acquérir des compétences en leadership et surmonter les obstacles, discutent avec les participants et répondent à leurs questions. À ce jour, plus de 300 femmes ont assisté à ces présentations de motivation, et le programme se poursuivra en 2019.



Journée internationale des femmes

Pour célébrer la Journée internationale des femmes de 2018, nous avons organisé une série d'activités de perfectionnement à l'échelle de l'entreprise. Nous avons également publié une série d'entrevues filmées avec trois de nos dirigeantes, dans lesquelles celles-ci font part du chemin qu'elles ont parcouru avant d'obtenir leur poste de direction, soulignent l'importance du mentorat et remercient toutes nos employées pour leur contribution et leur inspiration.



Partenariat avec Catalyst

Nous continuons à donner notre soutien absolu à Catalyst, une importante organisation mondiale sans but lucratif dont la mission est d'accélérer le progrès pour les femmes par l'inclusion dans le milieu de travail. Grâce à ce partenariat, nos employés à l'échelle mondiale peuvent avoir accès à un vaste éventail de ressources, y compris des webinaires éducatifs, des événements virtuels, des recherches et du réseautage social. En 2018, Catalyst s'est rendu à deux reprises au siège social de Montréal pour offrir une formation sur les préjugés inconscients et l'inclusion volontaire en milieu de travail.



Partenariat avec l'Association des femmes en finance du Québec (AFFQ)

Au début de 2018, nous avons conclu un partenariat avec l'AFFQ, un réseau dynamique qui propose des outils et des possibilités de perfectionnement permettant aux femmes de construire une carrière dans le domaine de la finance, ainsi que dans d'autres secteurs du milieu des affaires. Dans le cadre de ce partenariat, des employés hommes et femmes au Canada ont pu adhérer gratuitement à l'AFFQ et profiter de multiples occasions de perfectionnement, y compris des événements de réseautage, des ateliers de développement du leadership et du mentorat.



RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Les investissements dans notre personnel sont la pierre angulaire de notre réussite. Nous voulons récompenser la contribution de nos employés en leur fournissant une rémunération et des avantages sociaux qui leur sont profitables, tant sur le plan professionnel que personnel. Offrir un salaire décent est fondamental, mais dans certaines des communautés où nous exerçons nos activités, ce n'est pas assez. Nous assumons notre responsabilité qui consiste à favoriser l'amélioration du niveau de vie de nos employés en leur offrant des avantages sociaux qui contribuent à mieux répondre à leurs besoins de façon générale, notamment grâce aux cliniques de santé gratuites sur les lieux de travail, aux programmes de vaccination et de médicaments, au congé parental, au soutien financier, aux repas subventionnés et au transport gratuit.

Dans certains établissements, le personnel administratif salarié peut travailler selon un horaire flexible, quand les activités le permettent et avec l'accord de la direction. De plus, nos programmes de bien-être familial, émotionnel et financier, comme le programme Sauvons la famille, offrent aux employés du soutien dans tous les aspects de leur vie, y compris pour profiter de leur temps libre hors du travail.

Salaires justes

Dans tous les endroits où sont situées les installations de fabrication de notre entreprise, les employés gagnent plus que le salaire minimum prescrit de l'industrie. Nous croyons que les employés ont le droit à un salaire juste qui couvre leurs besoins essentiels et leur procure un certain revenu discrétionnaire en échange d'une semaine normale de travail.

Pour s'assurer que les salaires et les avantages sociaux totaux offerts aux employés sont suffisants pour répondre à leurs besoins essentiels, la Fair Labor Association (FLA) a mis au point un outil qui aidera à normaliser le calcul du salaire de subsistance dans les usines et les bases de référence. En tant que membre actif de la FLA, Gildan a accepté de participer à ces efforts et a fait l'essai de l'outil dans 48 % de nos installations en 2018. D'ici 2019, nous estimons que plus de 70 % des installations de fabrication appartenant à Gildan auront été évaluées selon la méthodologie du salaire de subsistance de la FLA.

De plus, nous avons mené nos propres recherches dans l'ensemble de nos centres de fabrication, en tenant compte des tendances de l'inflation relativement à la nourriture et au logement, entre autres. Les résultats de ces recherches ont guidé l'entreprise lors de la mise au point de plusieurs initiatives présentées ci-dessous.

La participation des travailleurs dans la négociation de conventions collectives dans nos installations syndiquées nous a aussi énormément aidés à mieux connaître les besoins des employés.

Meilleures finances

Les employés des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités font face à de nombreux obstacles financiers, surtout à l'extérieur de l'Amérique du Nord. Nous désirons les aider, ainsi que leur famille, à tirer le meilleur parti des occasions qui s'offrent à eux, à l'aide des programmes suivants :

Coopératives d'employés

Pour encourager et inciter les employés à épargner de l'argent et pour leur offrir un accès à des prêts à faibles taux d'intérêt, nous facilitons la création de coopératives d'employés. Semblables à des coopératives de crédit, celles-ci offrent aux employés un meilleur accès à des prêts, à des taux d'intérêt avantageux, ce qui peut être difficile à obtenir dans certains pays. La participation à ces coopératives est volontaire et ouverte aux employés ne faisant pas partie de la direction, qui élisent librement un conseil d'administration parmi les membres chaque année, et peut être résiliée en tout temps. Gildan fournit les services



30 802 employés
ayant profité de
transports gratuits



33 153 employés ayant reçu
des repas subventionnés



42 651 paniers de Noël
distribués aux employés



6 504 970 \$
Coût du transport gratuit



6 261 579 \$
Coût des repas
subventionnés



1 751 274 \$
Coût des paniers de Noël
distribués aux employés



de conseillers professionnels de son service des Finances et d'auditeurs externes pour s'assurer que les coopératives forment des entités juridiques indépendantes correctement gérées et conformes aux réglementations locales.

Au Honduras, plus de 15 600 employés sont affiliés à des coopératives et se sont vu octroyer des prêts totalisant plus de 10,5 millions de dollars. En République dominicaine, plus de 2 600 employés ont obtenu des prêts totalisant plus de 1,5 million de dollars.

Articles ménagers essentiels et épicerie

Afin d'aider nos employés au Nicaragua à épargner du temps et de l'argent, nous avons conclu une entente avec un magasin local pour que celui-ci offre aux employés des produits alimentaires et d'autres articles ménagers à des prix inférieurs à ceux du marché. Presque tous les employés de cette installation tirent parti de cet avantage.

En raison du succès de cette initiative, un programme similaire a été mis en place cette année dans notre nouveau complexe de textile Rio Nance au Honduras, où un supermarché offre sur place de la nourriture non périssable, des articles ménagers essentiels et des produits de soins personnels à prix réduit aux 8 500 travailleurs du complexe. Ce guichet unique permet aux employés d'acheter aisément des articles au moyen de divers modes de paiement, y compris une déduction sur la paie, ce qui offre un crédit sans intérêt. Ils peuvent également commander des biens par le biais d'un formulaire accessible à leur installation et faire livrer les articles directement à leur lieu de travail. Nous cherchons à faire affaire avec des fournisseurs locaux pour garnir les tablettes du magasin, ce qui engendre davantage de retombées

économiques pour la communauté et réduit les coûts de transport ainsi que les répercussions environnementales associées.



Initiative *Escribiendo tu futuro*

Au Nicaragua, nous avons appuyé l'éducation continue des enfants de nos employés en distribuant plus de 6 704 trousseaux pour la rentrée scolaire. Ces trousseaux contenaient des fournitures essentielles, comme des cahiers de notes, des stylos, des crayons, des crayons de couleur, des trousseaux de géométrie et de la pâte à modeler.



PROGRAMMES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT

Nous sommes d'avis que l'apprentissage et le perfectionnement continu encouragent nos employés à s'épanouir et à saisir les possibilités d'avancement futur au sein de l'entreprise, en plus d'aider à la croissance de l'entreprise elle-même. Nous investissons dans des programmes de formation et de perfectionnement qui permettent à nos employés d'améliorer leurs compétences techniques, professionnelles et interpersonnelles, en commençant par une formation d'intégration peu de temps après leur premier jour de travail. Dans le cadre de cette première formation, on présente aux employés l'entreprise, ses principes ainsi que ses politiques et ses procédures, les tâches liées à leur poste, leur nouvel environnement de travail ainsi que leurs droits et obligations. On présente ensuite à tous les employés le Code d'éthique, le Code de conduite ainsi que les autres codes et politiques de l'entreprise.

Dans la majorité de nos installations, nous offrons des séances de formation à l'interne portant sur les compétences techniques requises et des sujets relatifs aux activités humaines, comme les finances, les aptitudes en leadership et le perfectionnement des compétences. Nous fournissons également des ressources, mises à jour chaque trimestre, comme des livres, des articles, des vidéos, des conférences TED, des baladodiffusions et des auto-évaluations, visant à enrichir les compétences de nos employés à l'échelle mondiale. 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.

Les besoins en formation de chaque employé sont évalués dans le cadre de notre programme officiel de gestion du rendement (voir ci-dessous). Grâce à ce processus, les employés et leurs gestionnaires peuvent cibler les compétences à améliorer et demander une formation dans certains domaines précis. Au besoin, les équipes de Ressources humaines locales peuvent créer de nouvelles formations internes ou trouver un moyen d'obtenir des cours externes, afin de s'assurer de combler les besoins en matière de perfectionnement. Nous encourageons nos employés à poursuivre une formation permanente en couvrant certaines dépenses liées aux programmes d'études et de perfectionnement professionnel offerts par les universités ou les associations professionnelles.

En plus d'offrir des formations et de l'encadrement, nous cherchons à renforcer les compétences de nos employés en leur donnant la chance de participer à des projets et d'effectuer des tâches qui sortent du cadre normal de leurs fonctions, dans l'ensemble de nos activités. En 2018, nous avons entamé le lancement d'un programme de mentorat auprès d'un groupe de cadres sélectionnés, afin de leur fournir des outils et des conseils visant à faire avancer leur carrière. Cette approche a offert aux employés des expériences favorables et enrichissantes, comme des promotions internes et des mutations internationales. De plus, l'entreprise a observé un meilleur engagement de la part des employés ainsi qu'une hausse du rendement. En 2018, 17 % des postes vacants ont été pourvus par des candidats internes.

69 653
heures de
formation pour le
développement
personnel

4 649 343
heures de formation
allouées au
développement des
compétences techniques
des employés de
fabrication

5 185 734
nombre d'heures
total de formation

4 118 994\$
coût total des
formations

« Le programme de mentorat a été très utile. Je suis reconnaissante envers le vice-président qui a pris le temps de nous aider à perfectionner nos compétences et de nous en apprendre davantage au sujet de l'organisation, de la motivation et d'autres sujets. L'appui de mon superviseur immédiat du début à la fin de la formation a joué un rôle déterminant dans le processus. Cette formation m'a permis d'améliorer mes aptitudes en gestion du temps et de comprendre comment encourager les employés sous ma supervision à se perfectionner. J'ai pu faire part de certains des sujets abordés à mon équipe, afin de les motiver et de leur montrer des possibilités d'avancement, et leur fournir une meilleure formation pour les encourager à devenir des vérificateurs. Grâce à ce programme, je suis toujours motivée à apprendre de nouvelles idées. Je le recommande fortement. »

- Maria Isabel Reynaud, participante au programme de mentorat de 2018, récemment promue au poste de chef de service, assurance qualité vêtements.

Gérer à la façon Gildan

Puisque les rôles et les responsabilités des superviseurs augmentent dans le milieu de travail, nous devons nous assurer que tous les superviseurs et gestionnaires disposent des outils nécessaires pour réussir.

En 2018, nous avons lancé un nouveau programme mondial de développement du leadership appelé Gérer à la façon Gildan, un programme de formation complet créé en collaboration avec la Harvard Business School, qui consiste en une série de modules portant sur les aspects pertinents du leadership et du comportement.

Au total, 113 gestionnaires et superviseurs de l'ensemble de nos emplacements ont participé au programme pendant 10 mois. Grâce à cinq modules - Auto-évaluation en tant que leader, personnes et équipes, Communication et changement, Piloter la performance et Être un champion - nous avons fourni à nos gestionnaires des ressources pour les aider dans leur développement en tant que leader Gildan. Le programme comprenait un apprentissage en ligne, des séances en classe et des activités de

codéveloppement avec les pairs.

Les participants ont fait état d'une amélioration de leurs compétences en leadership, comme la prise de décisions, la délégation, la résolution de problèmes, la résolution de conflits, la gestion d'équipe et la communication, et croient fermement que le programme leur a donné un état d'esprit d'apprentissage continu sur une base quotidienne. Les gestionnaires immédiats des participants ont été sondés deux mois après la fin du programme, et 99% d'entre eux ont déclaré qu'ils pouvaient observer une amélioration du rendement au travail et une application des compétences et des connaissances acquises, et que le programme avait contribué de façon tangible à améliorer la qualité du travail de leurs employés.



« Après le programme, j'ai pu observer une importante amélioration de mes compétences interpersonnelles, de mon empathie et de ma capacité d'écoute active aux besoins de l'équipe, et je prends maintenant en compte les opinions des membres de l'équipe avant de formuler des instructions. »

- Juan M., directeur d'usine, San Marcos

« J'ai observé une amélioration des aptitudes en leadership ainsi que dans la manière de faire le suivi des programmes importants et de motiver positivement le reste de l'équipe. »

- Gustavo J., chef de service technique senior, Teinture

Gestion du rendement

Chez Gildan, nous considérons la gestion du rendement comme un processus de communication constant entre les gestionnaires et les employés qui favorise un dialogue ouvert et transparent, ce qui est, selon nous, le facteur clé de l'engagement de nos employés. En 2018, tous nos employés sont passés par une certaine forme de processus de gestion du rendement :

Dans le cas des employés directs, comme ceux qui travaillent dans les installations de production, le processus d'évaluation du rendement se base sur les compétences requises par leur poste. Le rendement individuel et d'équipe est aussi évalué en fonction d'objectifs prédéterminés dans des domaines allant de l'efficacité de production à la qualité, en passant par la sécurité. Nous croyons que ce type d'évaluation est idéal pour ces postes, car il aide à mettre au clair les attentes relatives au rendement, à harmoniser les priorités et les objectifs, à déterminer les besoins de formation, à renforcer l'engagement des employés et, en fin de compte, à améliorer le rendement individuel et organisationnel. Il nous aide aussi à prendre de meilleures décisions en matière de ressources humaines, dans des domaines tels que la planification de la relève, les promotions, les augmentations de salaire et plus encore.

Pour les employés indirects et les gestionnaires, le processus de gestion du rendement comprend l'établissement d'attentes au début de chaque exercice financier, à l'aide de l'outil d'évaluation de la gestion de la performance (GPAT), qui permet aux employés et à leur gestionnaire de définir des objectifs alignés sur les objectifs de l'organisation et du service, et aide les employés à définir et perfectionner leurs compétences au moyen de plans de perfectionnement professionnel. Les employés peuvent facilement mettre à jour et modifier leurs plans de perfectionnement à tout moment de l'année. Pour veiller à ce que les employés restent sur la bonne voie, nous effectuons une évaluation de mi-année, pour discuter des six premiers mois de l'exercice financier et reformuler les objectifs et les attentes, au besoin, ainsi qu'une évaluation générale à la fin de l'exercice financier. En 2018, 13 769 employés ont passé l'évaluation du rendement par le biais du GPAT.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Une main-d'œuvre engagée est, selon nous, formée d'employés passionnés pour leur travail et fidèles à Gildan. Nous croyons que notre réussite dépend de nos employés. Par conséquent, l'engagement des employés constitue un pilier important de notre stratégie en matière de ressources humaines ainsi qu'un élément nécessitant un suivi constant à des fins d'amélioration. Nous voulons stimuler l'engagement des employés en instaurant une culture d'autonomisation et de reconnaissance qui favorise un environnement de travail attrayant, positif et souple. Afin de bâtir de solides relations avec nos employés, nous commençons par établir un dialogue réciproque, à la fois ouvert et transparent, et tenir compte de leur rétroaction.

La plupart de nos installations comprennent des comités mixtes rassemblant travailleurs et gestionnaires ainsi que des tables rondes qui permettent aux employés d'exprimer leur opinion et de participer à la gestion de différentes questions liées au lieu de travail, notamment la santé et le bien-être, la sécurité en milieu de travail et l'engagement envers l'environnement. Nous offrons également aux employés d'autres moyens de faire part de leur opinion, notamment par l'intermédiaire de boîtes de suggestions et de sondages éclair, dans la majorité de nos installations.

Sondage sur l'engagement à l'échelle mondiale

À intervalles de quelques années, nous menons un sondage exhaustif sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale, et entre ces années, nous menons de plus petits sondages éclair. Pour les sondages exhaustifs sur l'engagement, nous utilisons le modèle éprouvé d'Aon afin de mesurer l'engagement et de comparer les résultats au fil des années. Dans notre dernier sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale, notre note totale d'engagement de 71 % nous a placé en tête du groupe de pairs du secteur des vêtements dans la base de données d'Aon, ainsi que dans son premier quartile des meilleurs employeurs du monde. Notre prochain sondage exhaustif sur l'engagement aura lieu en 2019. Dans le cadre

de ce sondage, nous évaluerons nos progrès, mesurerons l'engagement dans les installations nouvellement acquises, et déterminerons les occasions d'amélioration.

En 2017 et 2018, nous avons mené un certain nombre de sondages éclair, soit de courts sondages ciblés, dans l'ensemble de l'organisation. Ceux-ci nous permettent d'effectuer des analyses approfondies dans une division, une fonction ou une unité en particulier. Nous avons mené 23 différents sondages éclair auprès de plus de 8 000 employés, au terme desquels nous avons calculé une moyenne pondérée générale de l'engagement de 69 %. La souplesse et la rapidité des outils de génération de résultats permettent aux dirigeants de prendre immédiatement des mesures, s'il y a lieu.

En 2019, en plus du sondage sur l'engagement à l'échelle mondiale, nous lancerons un programme de sondages éclair mensuels comportant une seule question, pour mesurer la satisfaction générale à l'échelle mondiale sur un sujet précis.

DROITS DES EMPLOYÉS

Nous avons strictement mis en place des codes et des politiques conçus pour protéger les droits des employés au sein des activités et de la chaîne d'approvisionnement de Gildan, notamment un Code d'éthique, un Code de conduite et une Politique sur les droits de la personne. Nous sommes d'avis que tous les employés ont le droit d'être à l'abri de toute discrimination ou tout harcèlement, de recevoir un salaire équitable (voir la section sur les avantages sociaux), d'être traités avec respect et dignité, d'avoir la possibilité de faire entendre leur voix et de faire partie d'un réseau de soutien composé de pairs. À cette fin, nous maintenons des relations ouvertes et axées sur la collaboration avec les employés, par le biais de groupes de travail et de comités internes, afin de nous assurer que leurs opinions sont représentées au sein de l'entreprise et qu'ils disposent d'un moyen pour signaler toute infraction, pour que nous puissions mettre en œuvre des mesures de résolution immédiates.

Liberté d'association

Nous respectons fondamentalement le droit de nos employés à former ou à joindre toute organisation ou association de leur choix, y compris des syndicats. Nous respectons aussi leur droit de participer aux négociations des conventions collectives avec nous. Environ 55 % de nos employés à l'échelle mondiale sont actuellement couverts par une convention collective conclue entre les syndicats et les installations correspondantes.

55 %

**Pourcentage
d'employés
couverts par
une convention
collective**

28 332

**Nombre
d'employés
couverts par
une convention
collective**

Mécanismes de règlement de griefs

Afin de veiller au respect du Code d'éthique, du Code de conduite et des autres politiques de l'entreprise, il est essentiel de détecter les problèmes rapidement. Nous avons mis en place une politique de porte ouverte pour encourager les employés à communiquer avec la direction, quel que soit le sujet, afin de recevoir une réponse immédiate. La direction et les employés organisent aussi des tables rondes pour déterminer les pratiques exemplaires, définir les griefs et mettre au point collectivement des mesures à prendre pour résoudre les problèmes. La fréquence de ces tables rondes varie d'une région à l'autre. Nous offrons aussi aux employés l'option de déposer des plaintes anonymement dans l'ensemble de nos bureaux administratifs et de nos installations de fabrication, notamment par l'intermédiaire de notre ligne téléphonique d'éthique et de conformité et de boîtes de suggestions. Dans tous les cas, les employés peuvent formuler des griefs sans crainte de représailles.

Comme il en est question dans la section sur l'éthique de ce rapport, notre ligne téléphonique d'éthique et de conformité, géré par un tiers indépendant, est offert en plusieurs langues à tous les employés, fournisseurs et autres personnes, pour leur permettre de signaler toute inconduite soupçonnée, peu importe le type. Les plaintes sont communiquées chaque trimestre au Comité d'éthique et de conformité, au Comité de pilotage en matière de conformité, au Comité d'audit et des finances du conseil d'administration et au président du Comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration. Le service de vérification interne de l'entreprise met à l'essai le service d'assistance téléphonique chaque année. En 2018, nous avons reçu 41 appels, dont la majorité portait sur des enjeux mineurs liés aux ressources humaines, plus précisément aux conditions de travail et aux comportements en milieu de travail.

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, l'un de nos mécanismes de règlement de griefs consiste à fournir des boîtes à suggestions aux employés, pour que ceux-ci puissent y mettre des commentaires écrits. Les boîtes à suggestions se trouvent à l'étage de production et dans les cafétérias de toutes nos installations de fabrication au Mexique, en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et au Bangladesh. Nous avons aussi mis en place des boîtes à suggestions dans nos bureaux de la Barbade et dans certaines installations aux États-Unis. Un employé régional ne faisant pas partie de la direction recueille régulièrement les messages écrits déposés dans les boîtes. La majorité des messages portent sur des questions relatives aux ressources humaines, aux opérations et à la gestion du personnel. Nous visons à résoudre entièrement tous les problèmes soulevés dans des délais raisonnables. Le tableau ci-dessous comprend le nombre de suggestions reçues et traitées en 2018.

Afin de nous assurer que les nouveaux employés

Suggestions reçues et traitées en 2018

	Nombre d'employés	Suggestions reçues	Suggestions traitées
Total	47 961⁴	2 990	2 699

⁴ Nombre total d'employés permanents de Gildan ayant accès à une boîte à suggestions

connaissent les ressources à leur disposition ainsi que la manière dont elles peuvent être utilisées, nous offrons une formation sur les mécanismes de règlement de griefs dans le cadre du processus d'orientation. En 2018, cette formation a été offerte à un total de 35 303 employés au Bangladesh, au Honduras, au Mexique, au Nicaragua et en République dominicaine.

Droits de la personne

Nous sommes engagés à respecter les droits de la personne. Notre [Politique sur les droits de la personne](#), fondée sur les Principes directeurs des Nations Unies, établit des normes claires que les installations de fabrication appartenant à Gildan ainsi que les sous-traitants doivent respecter. Notre Code d'éthique et notre Code de conduite, qui contiennent des principes liés aux droits fondamentaux des travailleurs, comme la liberté d'association, la non-discrimination et l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, complètent notre politique.

Le Comité de pilotage en matière de conformité supervise les programmes de conformité de l'entreprise à l'échelle mondiale, afin de veiller au maintien d'un cadre de conformité solide et complet assurant l'intégrité et l'éthique dans l'ensemble de l'organisation. Le Comité de pilotage en matière de conformité est finalement tenu de rendre des comptes au conseil d'administration et de produire des rapports trimestriels sur les questions importantes liées à la conformité, à l'intention du Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale du conseil. Le service de Citoyenneté d'entreprise assure le respect des droits de la personne en attestant la conformité de l'entreprise par le biais de notre programme d'audit en matière de conformité sociale et en signalant toute violation des droits de la personne au conseil d'administration chaque trimestre (pour en savoir davantage à ce sujet, consultez la section sur la conformité sociale et la surveillance à la [page 46](#)). L'équipe des Ressources humaines joue un rôle essentiel en veillant quotidiennement au respect des droits de la personne.

Politiques visant à prévenir les conséquences néfastes pour les droits de la personne

Comme nous l'avons mentionné en détail dans la section sur la gouvernance et la gestion des risques, notre Code d'éthique établit les normes en matière d'intégrité et les attentes de l'entreprise en ce qui concerne les comportements éthiques. Notre Code de conduite sert aussi de référence pour le respect des droits de la personne dans les installations appartenant à l'entreprise. Le respect de notre Code de conduite est une condition pour faire affaire avec nous, et au moment de signer l'entente commerciale, tous nos sous-traitants doivent confirmer avoir reçu, compris et reconnu notre Code. De plus, nous avons mis en place des mécanismes de règlement de griefs pour nous assurer que les employés ont accès à des moyens confidentiels pour signaler toute violation aux droits de la personne.

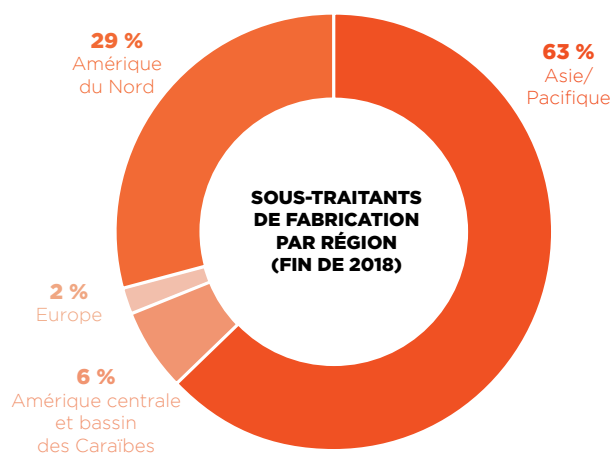
Dans le cadre de notre engagement envers le respect des droits de la personne, en octobre 2018, Gildan s'est jointe à l'Engagement pour le recrutement responsable dans l'industrie, créé en collaboration avec l'American Apparel and Footwear Association et la Fair Labor Association. Cet engagement est une initiative proactive de l'industrie visant à réduire les risques potentiels de travail forcé pour les travailleurs migrants au sein de la chaîne d'approvisionnement mondiale. Les signataires de cet engagement doivent s'assurer qu'aucun travailleur ne paie pour son emploi, et que les travailleurs conservent le contrôle de leurs documents de voyage et disposent d'une liberté totale de déplacement. De plus, tous les travailleurs doivent être informés des conditions de base de leur emploi avant de quitter leur pays.



Notre chaîne d'approvisionnement

Comme nous l'avons expliqué dans la section sur l'intégration verticale aux [pages 9-10](#) de ce rapport, la grande majorité de nos produits sont fabriqués dans des installations que nous possédons et opérons, de la filature à la finition. Cela nous donne une maîtrise sans précédent du processus entier et nous permet d'assurer la mise en œuvre de pratiques responsables et durables. La production qui est confiée à des sous-traitants représente moins de 10 % des recettes de la production totale. À la fin de 2018, notre banque de sous-traitants comptait 93 installations de fabrication tierces qui assuraient une production active tout au long de l'année, dont 20 représentaient plus de 85 % du total de la production effectuée par des sous-traitants.

Nous nous attendons aux mêmes normes sociales et environnementales élevées de la part des installations des sous-traitants que de celles appartenant à l'entreprise. Notre Programme de conformité sociale de premier plan s'applique à ces deux groupes et comprend un programme complet de vérifications.



APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

La conformité à nos normes éthiques, sociales et environnementales est une condition pour faire affaire avec Gildan et faire partie de sa chaîne d'approvisionnement. Nos sous-traitants de fabrication et nos principaux fournisseurs de matières premières doivent reconnaître officiellement ces normes et accepter de s'y conformer pendant toute la durée de la relation d'affaires avec nous.

Avant d'accepter de nouveaux sous-traitants, nous évaluons en détail leur capacité à se conformer aux principes de notre Code de conduite, à nos normes de qualité et à nos attentes en matière de tarifs. Nous y parvenons grâce à des audits obligatoires effectués par nos auditeurs chevronnés à l'interne ou, dans certains cas, par un auditeur externe. Les équipes internes évaluent les résultats et attribuent à l'installation une note d'évaluation qui déterminera si nous ferons affaire avec elle ou non. Si un sous-traitant potentiel échoue l'audit initial, nous pouvons choisir de le réévaluer après une période de six mois. Le cycle d'audit de 2018 comprenait l'évaluation de 21 installations de sous-traitants potentiels. Les deux tiers n'ont pas été en mesure de démontrer des niveaux de conformité adéquats avec nos normes. Par conséquent, Gildan n'a accordé aucune entente d'affaires à ces installations. Au cours de 2018, l'entreprise a mis fin aux contrats de neuf autres installations de sous-traitants, dans un effort visant à consolider et renforcer la conformité au sein de notre banque de fournisseurs.

Une fois qu'un partenariat est établi avec un sous-traitant, notre équipe régionale de conformité sociale travaille avec celui-ci pour l'éduquer et l'aider à mettre en place des pratiques saines de travail, des politiques, des procédures et des systèmes de gestion efficaces de la conformité au travail, ainsi que des mesures correctives, au besoin. Nous procédons régulièrement à l'évaluation de la conformité de nos sous-traitants.

Initiatives et programmes de formation des sous-traitants

En juin 2018, nous avons tenu au Honduras notre 3^e Sommet des fournisseurs, un événement global axé sur la croissance constante et le renforcement des partenariats avec nos fournisseurs en fabrication à l'échelle mondiale. L'événement comptait plus de 100 participants représentant 65 entreprises locales et internationales, en provenance du Mexique, de la Chine, de l'Inde, des États-Unis et du Honduras. Les participants ont été invités à assister à des présentations traitant d'un grand éventail de sujets, comme la responsabilité sociale d'entreprise, les circuits de distribution et l'incidence des tendances d'aujourd'hui et des innovations de demain sur la production de Gildan.

En 2018, nous avons également mis en place une ligne téléphonique d'éthique et de conformité dans certaines des installations de sous-traitants. En 2019, nous commencerons à offrir aux sous-traitants une formation sur le [Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan](#) mis à jour, qui comprend maintenant des bases de référence et des risques émergents supplémentaires, concernant notamment les travailleurs migrants, l'esclavage moderne et le travail des enfants, ainsi que des mises à jour reflétant les changements apportés en 2017 à notre Code de conduite. Ce Guide fournit des lignes directrices en matière de conformité sociale et est basé sur les normes internationales du travail et de la FLA. Notre objectif est de former tous nos sous-traitants à l'échelle mondiale sur le contenu de ce Guide d'ici 2020.

CONFORMITÉ SOCIALE ET SURVEILLANCE

Notre Programme de conformité sociale de pointe concernant les pratiques et les conditions de travail est conçu de manière à assurer de façon proactive que toutes les installations appartenant à l'entreprise, ainsi que celles de nos sous-traitants, se conforment à notre Code de conduite, aux lois internationales et locales et aux codes de pratiques exemplaires de l'industrie auxquels nous adhérons, y compris ceux de la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) et la Fair Labor Association (FLA). Notre Programme de conformité sociale est certifié par la FLA depuis 2007, année à laquelle Gildan est devenue le premier fabricant de vêtements verticalement intégré à obtenir cette certification.

Notre équipe de Conformité sociale est composée de vérificateurs chevronnés accrédités en matière de travail, d'environnement et de santé et sécurité. Les employés occupant ces postes doivent participer à une série de séances de formation au moment de leur embauche et recevoir régulièrement des formations sur les risques émergents au travail, les plans de formation personnalisés et les évaluations annuelles du rendement pour s'assurer qu'ils possèdent toujours les compétences requises pour s'acquitter de leurs responsabilités et perfectionner leurs aptitudes. Ces employés se servent de divers moyens, comme des audits réguliers, pour surveiller la conformité dans les installations appartenant à l'entreprise et celles des sous-traitants.

Audits

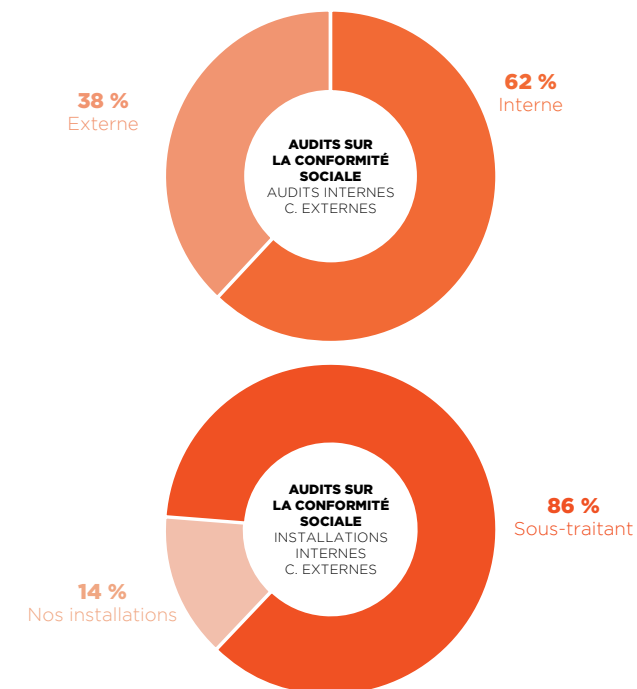
En 2018, nous avons mis à jour notre processus de vérification, en adoptant une approche axée sur les risques, selon laquelle les installations sont soumises à une évaluation des risques qui tient compte des risques du pays, du volume de commandes, de la cote de l'installation et du rendement de l'audit précédent. En général, les audits ne sont pas annoncés à l'avance, mais dans certains cas exceptionnels, en raison de restrictions sur les déplacements, nous pouvons planifier un audit en donnant au préalable une fenêtre temporelle pour la visite de l'installation.

Tous les cas de non-conformité sont consignés et suivis dans notre plateforme de données relatives à la responsabilité sociale d'entreprise.

Les résultats des audits sont classés de vert à noir, selon le nombre et la gravité des éléments non conformes au Code de conduite et aux bases de référence contenues dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale. Les cotes vertes et jaunes donnent droit aux installations de poursuivre leurs activités, les cotes orange et rouges requièrent des améliorations dans un délai donné, et les cotes noires entraînent la résiliation du contrat avec un sous-traitant existant, une fois que les commandes en cours sont terminées. Si un sous-traitant reçoit une cote orange ou rouge à la suite d'un audit, notre équipe interne responsable de la conformité sociale travaillera en collaboration avec la direction de l'installation pour régler tout problème relevé et mettre en place un plan d'action (voir la section sur les mesures correctives pour les résultats d'audit). Des suivis réguliers sont menés pour vérifier les progrès réalisés dans la résolution des problèmes, dans le but d'aider l'installation à améliorer son rendement global et à maintenir sa conformité avec notre Code de conduite. Si une installation est incapable de démontrer des progrès suffisants et d'atteindre des niveaux acceptables de conformité dans les délais prescrits, nous nous réservons le droit de mettre fin à la relation d'affaires. Les résultats des audits sont communiqués au conseil d'administration chaque trimestre.

En 2018, 181 audits complets ont été réalisés dans les installations appartenant à l'entreprise, dans les installations de sous-traitants et dans celles de quelques fournisseurs de matières premières sélectionnés partout en Asie, en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et en Amérique du Nord. Nous avons effectué 84 % des audits prévus en 2018, car certains d'entre eux ont été reportés en raison de restrictions sur les déplacements liées à des troubles sociaux dans plusieurs des régions où se trouvent nos installations de fabrication. Parmi ces audits, 112 ont été menés par nos auditeurs internes ou des auditeurs externes en notre nom, et 69 audits ont été effectués par des auditeurs externes mandatés par la FLA, le programme *Better Work*, la WRAP ou des

clients. En Amérique du Nord, 50 % de nos installations de filature ont fait l'objet d'un audit, selon notre évaluation des risques.



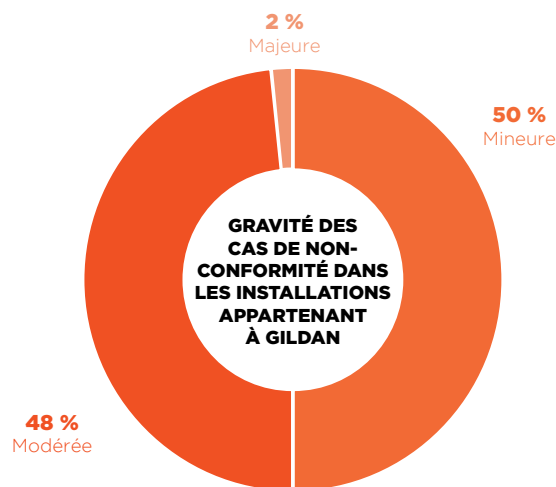
APERÇU DES CONCLUSIONS DE L'AUDIT DE 2018

En 2018, le nombre moyen de cas de non-conformité dans les installations appartenant à Gildan et celles des sous-traitants exclusifs a baissé. Nous avons également observé une baisse du nombre moyen de cas majeurs de non-conformité chez les sous-traitants externes. Au cours de l'année, nous avons mis fin à neuf contrats avec des sous-traitants en raison d'efforts correctifs et de conformité à nos normes insatisfaisants.

Le calibrage entre les audits internes et externes constitue une partie importante de notre processus d'amélioration constante. Dans la mesure du possible, nous effectuons le rapprochement des résultats des audits internes et externes, et utilisons ces comparaisons pour former nos équipes d'audit interne, en vue des prochains audits.

Résultats des audits internes dans les installations appartenant à l'entreprise et celles de sous-traitants exclusifs

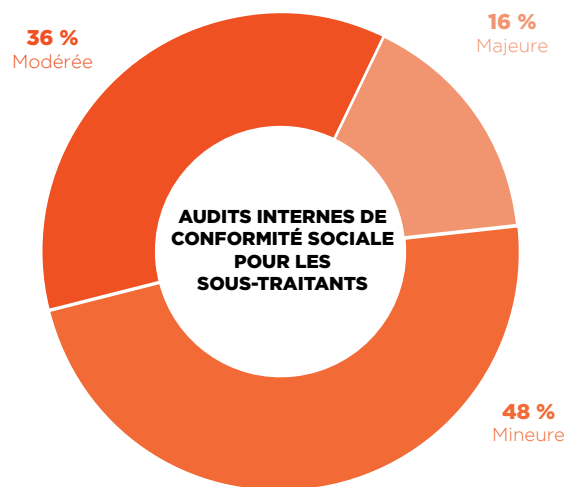
Dans le cadre du cycle d'audits internes de 2018, nous avons détecté un total de 191 cas de non-conformité liés au travail dans les installations appartenant à Gildan, dont 98,5 % ont été jugés mineurs ou modérés. Les audits ont révélé trois cas majeurs de non-conformité : le premier est un cas de harcèlement et d'abus, le deuxième est lié à la liberté de déplacement et le troisième concerne des mesures disciplinaires. Ces cas majeurs de non-conformité ne sont pas des résultats récurrents, et ils ont tous été traités à l'aide des mesures correctives appropriées.



La grande majorité des cas de non-conformité détectés en 2018, soit environ 78 %, étaient liés à la santé et la sécurité. Notre questionnaire d'évaluation d'audit comprend un volet rigoureux sur la santé et la sécurité, qui représente plus de la moitié du questionnaire, ce qui explique pourquoi la majorité des cas de non-conformité se concentrent dans ce domaine. Les cas de non-conformité relatifs à la santé et la sécurité comprennent des problèmes liés à la sécurité incendie, à la sécurité des machines et des produits chimiques, à l'usage inadéquat de l'équipement de protection individuelle, et aux conditions sanitaires et de propreté générale.

Résultats des audits internes dans les installations de sous-traitants

Soixante-trois pour cent des installations de sous-traitants produisant activement ont été soumises à au moins un audit en 2018. Dans le cadre du cycle d'audits de 2018, nous avons détecté un total de 505 cas de non-conformité liés au travail dans les installations des sous-traitants, dont 16 % ont été jugés majeurs.



La majorité des cas de non-conformité sont attribuables aux heures de travail, aux renseignements juridiques, à la rémunération, aux avantages sociaux et à la tenue de dossiers (72 %) ainsi qu'à la santé et la sécurité (23 %). Le reste des problèmes formaient 5 % des cas majeurs de non-conformité découverts au cours de l'année dernière.

La majorité des cas mineurs et modérés dans les installations de sous-traitants étaient liés à des questions d'environnement, de santé et de sécurité, ainsi que d'heures de travail, de renseignements juridiques et de tenue de dossiers.

Mesures correctives des résultats d'audit

À la suite d'un audit interne dans une installation appartenant à l'entreprise ou à un sous-traitant, un plan d'action de la direction (PAD) est élaboré et communiqué à l'installation en question. Nos équipes régionales de conformité sociale donnent des conseils et des recommandations aux gestionnaires des installations pour les aider à régler leurs problèmes, effectuer des changements, au besoin, et mettre en place des mesures correctives durables. Les progrès réalisés selon le PAD font l'objet d'un suivi au moyen de la plateforme de données sur la responsabilité sociale d'entreprise. Les installations fournissent des précisions sur leurs mesures correctives, ainsi que des preuves, car elles feront l'objet d'une vérification dans le cadre d'audits de suivi. Les installations doivent par la suite mettre en œuvre ces mesures correctives et démontrer des améliorations dans un délai prescrit. Si un cas de tolérance zéro est signalé dans l'une des installations appartenant à l'entreprise, des mesures devront être établies en moins d'une semaine, puis un membre de la haute direction devra les passer en revue aux fins d'approbation, et une enquête approfondie sera menée pour confirmer les améliorations durables. Si une installation de sous-traitant est incapable de démontrer des améliorations dans les délais prescrits, nous nous réservons le droit de mettre fin à notre relation avec elle.

Nos équipes suivent un processus d'analyse des causes fondamentales pour relever systématiquement la cause fondamentale de chaque cas majeur ou modéré de non-conformité soulevé pendant le processus d'audit afin d'éviter que des problèmes semblables ne se reproduisent. Une attention spéciale est accordée aux cas de non-conformité récurrents afin de s'assurer que des mesures correctives adéquates sont mises 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 cibler et régler rapidement tout problème. L'état de tous les cas de non-conformité et de leurs mesures correctives est présenté chaque trimestre au conseil d'administration de Gildan.



En tant qu'un des plus importants fabricants de vêtements, de chaussettes et de sous-vêtements du monde, nous comprenons que nos activités ont une incidence sur l'environnement. Dans le cadre de notre initiative Repenser le vêtement^{MD}, nous nous engageons à constamment chercher des moyens de réduire notre empreinte sur l'environnement. Notre modèle d'intégration verticale nous donne la possibilité de superviser l'ensemble du processus de fabrication de nos produits, ce qui nous permet de découvrir des moyens de gagner en efficacité, ce qu'un grand nombre de fabricants de vêtements ne pourraient jamais observer. Nous avons investi dans des technologies et des solutions novatrices afin d'optimiser l'utilisation des ressources naturelles, de réduire au minimum les déchets et maximiser la réutilisation et le recyclage. Ces pratiques viables contribuent non seulement à la préservation de l'environnement, mais aussi à l'atteinte de solides résultats financiers pour l'entreprise.

I Objectifs I

En 2015, nous avons établi les objectifs environnementaux suivants pour 2020, par rapport aux activités des installations appartenant à l'entreprise. Dans tous les cas, notre année de référence est 2015. Nous continuons à travailler fort pour trouver des manières d'améliorer notre rendement par rapport à ces objectifs au cours des deux prochaines années.

Objectif	Rendement de 2018 par rapport à 2017	Rendement de 2018 par rapport à la référence de 2015
Réduction de 10 % de l'intensité des émissions de GES	Baisse de 28 % de l'intensité de nos émissions de GES	Nous avons réduit l'intensité de nos émissions de GES de 27 %. En 2018, nous avons atteint notre objectif de réduction de 10 % en raison d'un changement apporté à la méthodologie servant à calculer nos émissions.
Réduction de 10 % de l'intensité énergétique	Baisse de 5,24 % de notre intensité énergétique	Notre intensité énergétique a augmenté de 3 %. Cette augmentation est attribuable à une intégration verticale accrue des activités de filature, aux changements à la gamme de produits qui demandent plus d'énergie pour les textiles, et à la hausse de la production de notre nouvelle installation de fabrication de textile au Honduras.
Réduction de 10 % de l'intensité de la consommation d'eau	Augmentation de l'intensité de la consommation d'eau de 11,9 %	L'intensité de la consommation d'eau a légèrement baissé de 0,1 %. L'incidence imprévue de la consommation d'eau dans la climatisation de nos installations de filature aux États-Unis ainsi que les changements à la gamme de produits sont les causes principales de ces résultats. Nous demeurons engagés à améliorer davantage nos processus de gestion de l'eau dans nos installations de fabrication.
Réduction de 10 % de l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement	Baisse de 19,5 % de l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement	Notre intensité de déchets a augmenté de 3 %. Au cours des trois dernières années, notre effectif a sensiblement augmenté, ce qui a fait accroître notre flux de déchets provenant des cafétérias, des bureaux et d'autres activités domestiques. L'ouverture et la hausse de la production de notre nouvelle installation de fabrication de textile au Honduras ont également contribué à l'augmentation de déchets envoyés aux sites d'enfouissement, en raison de l'utilisation de caisses et de matériaux d'expédition à usage unique. Nous restons convaincus que nous continuerons à faire des progrès pour atteindre nos objectifs de 2020.

Nous avons également établi l'objectif environnemental suivant s'appliquant à nos fournisseurs de matières premières :

80 % des fournisseurs de matières premières auront rempli tous les formulaires requis confirmant leur conformité à notre nouveau Code de pratiques des substances à usage restreint.

En 2018, 52 % de tous les fournisseurs de matières premières avaient rempli tous les documents et formulaires mis à jour qui confirment leur entière conformité au nouveau CPSUR de Gildan publié en 2017.

Nouvelle installation : Rio Nance 6



Notre nouvelle installation de pointe, Rio Nance 6, est située au sein du complexe Rio Nance, au Honduras, qui utilise un grand nombre de solutions durables nous aidant à réduire notre empreinte sur l'environnement. Voici certaines de ces solutions :

- Connexion à notre système Biotop afin de traiter naturellement les effluents de nos procédés de traitement du textile
- Intégration d'un système de récupération de la chaleur pour transférer la chaleur des effluents à l'eau puisée pour le traitement
- Refroidisseurs à absorption de haute efficacité de pointe pour les systèmes d'air conditionné, utilisant l'énergie thermique de la vapeur
- Éclairage à DEL dans l'ensemble de l'installation (réduction de la consommation d'énergie de 50 % pour l'éclairage, par rapport aux systèmes d'éclairage normaux)
- Système de suivi automatisé en temps réel pour contrôler la consommation d'eau et d'énergie, qui stimule l'efficacité
- Soufflettes à air à haute efficacité servant à réduire les pertes d'air comprimé
- Conservation de l'eau grâce à l'installation de commandes aux pompes de puits pour prévenir les débordements, de commandes à minuterie et de débitmètres, en utilisant la toute dernière génération de machines à teinture incorporant une nouvelle technologie efficace pour économiser l'eau

Efficacité énergétique et changements climatiques

Les changements climatiques sont une réalité qui touche la vie de tous et pourraient faire obstacle aux activités de toutes les entreprises à l'avenir. Afin de réduire notre incidence négative sur le climat, nous avons fait d'importants investissements dans les technologies et les initiatives visant à réduire notre consommation d'énergie, accroître la génération d'énergie renouvelable et optimiser l'efficacité énergétique dans l'ensemble de nos activités. Nous demeurons engagés à continuellement nous améliorer à chaque étape du procédé et à investir dans de nouvelles technologies pour réduire davantage notre empreinte globale.

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

La consommation d'énergie non renouvelable est directement liée aux émissions de gaz à effet de serre et aux changements climatiques. Cependant, 40 % de notre énergie provient de sources renouvelables, générée par nos systèmes de production d'énergie thermique par biomasse, puis par de l'électricité et du combustible de soute. Le procédé par voie humide et le séchage des tissus, qui font partie des activités de notre secteur textile, demandent une grande quantité d'énergie thermique, qui est principalement créée par la vapeur produite à partir de matières premières tirées de la biomasse et, en plus petite quantité, de combustible de soute, au besoin. Ces sources d'énergie sont considérées comme de l'« énergie directe ». Le reste de l'énergie nécessaire est obtenu par l'achat d'électricité, ce qui est classé comme de l'« énergie indirecte ». Nos activités liées au textile ainsi qu'aux bas collants, nos installations de filature situées aux États-Unis et nos activités de couture représentent 83 % de notre consommation d'électricité.

En 2018, la consommation d'énergie absolue de l'ensemble de nos installations et de nos bureaux à l'échelle mondiale, soit l'énergie directe et indirecte, a été de 8 047 676 GJ, ce qui représente une baisse de 2,21 % par rapport à 2017, malgré une hausse de 3,2 % du volume global de production. Cependant, notre consommation énergétique globale a augmenté depuis 2015, ce qui est largement attribuable aux augmentations globales du volume, à l'intégration d'activités de filature dans notre réseau d'installations de fabrication appartenant à l'entreprise et à l'utilisation de combustible de soute pendant le processus de hausse de la production de notre nouvelle installation de fabrication de textile, Rio Nance 6. Pour ce qui est de l'objectif de 2020 visant à réduire de 10 % notre intensité énergétique, qui est calculée par la division de la quantité totale d'énergie absolue consommée (mesurée en gigajoules) par le volume de production (mesuré en kilogrammes), nous avons dû faire face à des obstacles, comme l'augmentation du volume de production, l'approvisionnement faible en matières premières de qualité servant à alimenter nos systèmes à base de biomasse, les changements dans notre gamme de produits pour inclure les textiles de mode et de performance dont le processus requiert davantage d'énergie, et finalement, l'intégration d'installations de filature aux États-Unis, qui sont de grandes consommatrices d'énergie dans un endroit où l'énergie renouvelable n'est pas encore économiquement viable. Cependant, en 2018, nous avons centré nos efforts sur des projets d'efficacité énergétique et avons réduit notre intensité énergétique de 5,24 % par rapport à 2017.

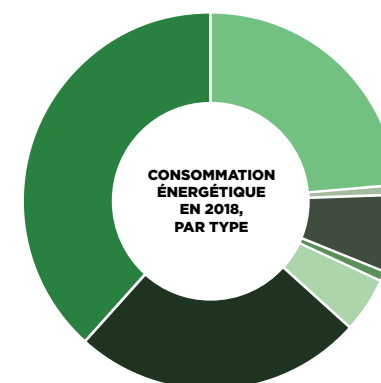
En 2018, nous avons passé en revue nos projets environnementaux, en vue de mettre à jour nos stratégies et d'atteindre les objectifs et les buts fixés pour 2020. Par conséquent, nous avons lancé de nouveaux projets en matière d'efficacité énergétique, comme le réaménagement de certains services auxiliaires et équipements dans notre installation verticalement intégrée du Bangladesh, et dans l'ensemble de nos autres installations, nous avons amélioré les systèmes de génération de vapeur, de récupération du condensat, de préchauffage de l'eau chaude, d'air comprimé à haute efficacité et d'électricité de secours. Nous avons aussi installé des systèmes d'éclairage à DEL dans la majorité de nos installations de fabrication.

Nous restons engagés à atteindre notre objectif de réduction de l'intensité énergétique en investissant continuellement dans des installations de fabrication de textile de pointe à haute efficacité, la recherche de nouvelles sources d'énergie renouvelable, la mise en œuvre de nouvelles technologies et le renforcement des mesures d'amélioration actuelles.

Consommation énergétique de Gildan⁵

Consommation énergétique des installations appartenant à Gildan

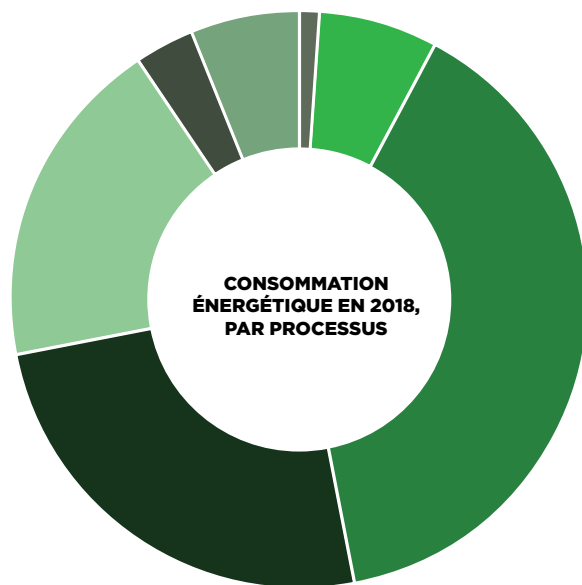
	2018	2017	2016	2015
ÉNERGIE DIRECTE ABSOLUE (EN GJ)	4 967 859	5 241 222	3 693 122	4 462 943
ÉNERGIE INDIRECTE ABSOLUE (EN GJ)	3 079 817	2 987 972	2 826 166	2 746 114
ÉNERGIE ABSOLUE TOTALE (EN GJ)	8 047 676	8 229 194	6 519 288	7 209 057
INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE TOTALE (EN GJ/KG)	0,03035	0,03203	0,02580	0,02943
TAUX (%) DE VARIATION D'INTENSITÉ PAR RAPPORT À LA BASE DE RÉFÉRENCE DE 2015	3 %	9 %	-12 %	0 %
% D'ÉNERGIE RENOUVELABLE	40 %	43 %	30 %	42 %



Par type	2018	Par type	2018
● Électricité (indirect)	38,3 %	● Gaz naturel	8,0 %
● Propane	1,5 %	● Gaz naturel liquéfié	0
● Mazout (soute)	10,8 %	● Biomasse	40,4 %
● Diesel	1,1 %	● Énergie absolue totale (direct)	61,7 %

⁵ Dans tous les tableaux et les graphiques, les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une base de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les ventes effectuées depuis 2015. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez consulter la section sur la production de rapports.

Consommation énergétique de Gildan⁵



Par processus	2018
Centre de distribution	1,2 %
Fabrication de bas collants	6,7 %
Fabrication de textile	39,1 %
Fabrication intégrée (textile et couture)	25,2 %
Filature	18,6 %
Activités de couture	3,1 %
Autre	6,1 %

En 2018, nous avons observé une augmentation de 4 % de la consommation de combustible de soute par rapport aux chiffres de 2017. Cette hausse est attribuable au début de la production à notre nouvelle installation de fabrication de textile, Rio Nance 6, qui utilisait initialement du combustible de soute pour générer de la vapeur, mais qui fera la transition vers la biomasse renouvelable en 2019. De plus, en raison de la difficulté à obtenir de la biomasse de qualité en République dominicaine, nous avons utilisé plus de combustible de soute cette année par rapport aux années précédentes. En 2019, nous prévoyons réduire notre consommation de combustible de soute, car l'installation Rio Nance 6 absorbera la production de textile précédemment effectuée à l'installation AKH à proximité, qui représentait 25 % de notre consommation de combustible de soute.

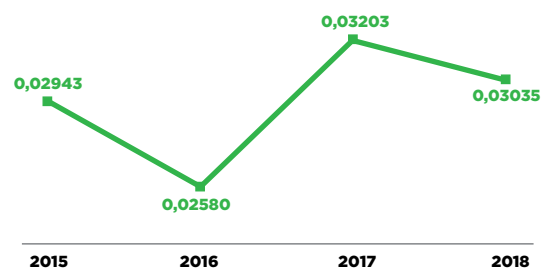
ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES

Par l'intermédiaire de ses divers procédés de fabrication, l'entreprise génère différents types d'émissions atmosphériques qui sont déversées dans l'environnement. Celles-ci comprennent les gaz à effet de serre (GES) ainsi que d'autres émissions atmosphériques inorganiques. Le Système de gestion environnementale (SGE) de Gildan nous permet de contrôler et de gérer efficacement ces émissions et déversements à l'aide de systèmes et de procédures de surveillance détaillés, ce qui favorise la mise en œuvre continue d'initiatives d'amélioration visant la réduction et la prévention de ces émissions.

Depuis 2018, nous participons au Carbon Disclosure Project, qui démontre notre engagement envers la transparence quant à notre rendement environnemental et notre incidence sur les changements climatiques. En 2018, nous avons amélioré notre cote à l'évaluation relative aux changements climatiques pour passer de C à B.

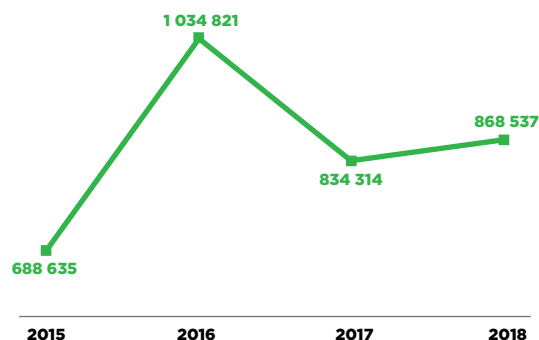
INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE DE 2015 À 2018⁵

(en GJ par kg de produits)



CONSOMMATION DE COMBUSTIBLE DE SOUTE DE 2015 À 2018⁵

(dans les installations appartenant à Gildan, en GJ)



⁵ Dans tous les tableaux et les graphiques, les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une base de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les ventes effectuées depuis 2015. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez consulter la section sur la production de rapports.

Émissions de gaz à effet de serre

En 2018, les émissions de GES absolues (directes et indirectes) de toutes nos installations de fabrication et de tous nos bureaux à l'échelle mondiale se sont élevées à 431 247 mégatonnes d'équivalent en CO₂, ce qui représente une baisse de 25 % par rapport à 2017, et de 21 % par rapport à 2015.

- 28 % de ces émissions étaient des émissions directes.
- 72 % étaient des émissions indirectes provenant d'électricité achetée.

Cette électricité achetée représente la source principale des émissions de GES dans l'ensemble de nos activités, car la majorité de celle-ci est produite par la combustion de combustibles fossiles. Le combustible de soute demeure notre deuxième source d'émissions de GES, malgré le fait que nous avons converti une grande partie de notre processus de génération de vapeur à la biomasse. Une autre des sources est constituée d'émissions involontaires provenant de la manipulation et de l'usage de frigorigènes. Les émissions indirectes de GES sont générées dans les installations détenues ou gérées par des tiers, qui utilisent de l'électricité achetée.

En 2018, nous avons atteint notre objectif de réduction de 10 % en raison d'un changement apporté à la méthodologie servant à calculer nos émissions. Nous avons également commencé à produire des rapports sur nos émissions biogènes de CO₂ provenant de la combustion de biomasse. En 2018, ces émissions ont atteint un total de 292 923 tonnes métriques de GES.

Au cours de 2018, nous avons commencé à récolter des données sur les émissions de type 3, plus précisément relativement aux voyages d'affaires et aux déplacements quotidiens des employés, dont nous estimons la quantité à 151 et 170 tonnes métriques d'équivalent en CO₂, respectivement, pour nos opérations en Amérique centrale et au Mexique. Dans le cas des voyages d'affaires, nous déclarons actuellement uniquement les données

Émissions de gaz à effet de serre des installations appartenant à Gildan de 2015 à 2018^{5, 6, 7}

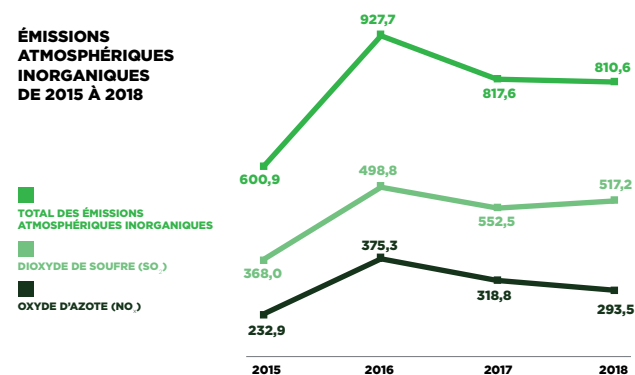
	2018	2017	2016	2015
ÉMISSIONS DE GES DIRECTES ABSOLUES (type 1) (éq. t CO ₂)	118 729	102 086	120 121	96 052
ÉMISSIONS DE GES INDIRECTES ABSOLUES *(type 2) (éq. t CO ₂)	312 517	475 413	388 199	446 439
TOTAL DES ÉMISSIONS DE GES ABSOLUES (types 1 et 2) (éq. t CO ₂)	431 247	577 500	508 320	542 490
TOTAL DE L'INTENSITÉ DES ÉMISSIONS DE GES (types 1 et 2) (éq. t CO ₂ /kg)	0,00163	0,00225	0,00201	0,00221
TAUX (%) DE VARIATION D'INTENSITÉ PAR RAPPORT À LA BASE DE RÉFÉRENCE DE 2015	-27 %	1 %	-9 %	0 %

sur les voyages en avion des employés en provenance du Honduras, ce qui représente seulement un peu plus de la moitié de notre effectif total. Pour ce qui est des déplacements quotidiens des employés, nous déclarons actuellement les données sur le transport en autobus fourni par l'entreprise au Honduras, au Nicaragua et au Mexique, ce qui représente 64,3 % de l'effectif total.

Émissions atmosphériques inorganiques

Le combustible de soute, 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. Nous travaillons à remplacer le combustible de soute par de la biomasse, partout où cela est possible. En 2018, nous avons réduit nos émissions atmosphériques inorganiques de 7 tonnes par rapport à 2017, grâce à un mélange de biomasse de meilleure qualité. Au Honduras, nous avons réduit nos émissions de particules inorganiques de plus de 50 % dans nos installations utilisant de la biomasse.

ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANQUES DE 2015 À 2018



Substances appauvrissant la couche d'ozone

Gildan est engagée à prendre des mesures proactives en vue d'éliminer les hydrochlorofluorocarbones (HCFC) et les réfrigérants synthétiques, comme le réfrigérant R22, de ses opérations. Aucune des nouvelles installations n'utilise ces produits.

GESTION DE L'ÉNERGIE

Nous nous engageons à réduire au minimum notre empreinte de GES grâce à des efforts de conservation de l'énergie, et à réduire notre dépendance aux combustibles fossiles en trouvant de nouvelles sources d'énergie durable et en mettant au point de nouveaux processus de production. Notre priorité a consisté à accroître nos sources d'énergie renouvelable, en investissant dans nos systèmes de génération de vapeur par la biomasse, entre autres. Nous avons également lancé plusieurs projets visant à capter l'énergie thermique créée à même nos procédés pour la redistribuer dans d'autres systèmes, dans le but de réduire nos besoins énergétiques dans leur ensemble.

⁵ Dans tous les tableaux et les graphiques, les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une base de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les ventes effectuées depuis 2015. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez consulter la section sur la production de rapports.

⁶ Nos émissions de gaz à effet de serre sont calculées conformément au Protocole des gaz à effet de serre : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise conçu par le World Resources Institute et le World Business Council For Sustainable Development. Nous utilisons le contrôle opérationnel à titre d'approche de consolidation pour nos émissions. Pour 2018, nous avons mis à jour nos facteurs d'émissions, en utilisant les données de la U.S. EPA, EPA's Greenhouse Gas Inventories, mars 2018 et eGRID Summary Tables, février 2018) et de l'Agence internationale de l'énergie (Emissions Factors, édition 2018). Les données des années précédentes n'ont pas été recalculées en fonction de cette approche révisée, ce qui signifie que les chiffres de 2018 ne peuvent pas être comparés à ceux des années précédentes.

⁷ Toutes nos émissions de type 2 sont fondées sur l'emplacement. Nous ne calculons pas actuellement de chiffres pour les émissions de type 2 basés sur le marché, mais nous examinons les possibilités de le faire en obtenant un facteur d'émission spécifique à un fournisseur dans l'une de nos installations de fabrication.

Énergie renouvelable

Dans de nombreuses régions où nous exerçons nos activités, nous nous approvisionnons généralement en énergie à partir de sources traditionnelles qui brûlent des combustibles fossiles, en particulier du combustible de soute. En plus d'exposer l'entreprise à des risques liés à la volatilité des prix, ces sources d'énergie génèrent des émissions de gaz à effet de serre beaucoup plus élevées qui contribuent au réchauffement climatique.

Il y a plusieurs années, Gildan a commencé à investir dans l'énergie renouvelable, particulièrement dans les technologies de biomasse, pour la production de vapeur dans nos installations de fabrication de textile au Honduras et en République dominicaine. Ces systèmes novateurs à grande échelle brûlent des déchets provenant de l'agriculture, des usines et des procédés de traitement dans des chaudières à haut rendement afin de générer la vapeur et l'énergie thermique requises pour alimenter plusieurs processus au sein de nos installations de fabrication de textile. Ceux-ci constituent la principale source d'énergie renouvelable de l'entreprise.

Le procédé fondé sur la biomasse est considéré comme un procédé carboneutre, car il prévient l'envoi de matières biologiques vers des sites d'enfouissement, où elles émettraient des GES en se décomposant. Les cendres issues du procédé demeurent biologiques et peuvent servir d'engrais efficace contenant de faibles quantités de soufre pour les procédés agricoles de la région. De plus, l'utilisation de la biomasse dans les pays en développement aide à réduire sensiblement les pressions économiques dues aux fluctuations du cours du pétrole, à renforcer l'autonomie énergétique du pays et à développer davantage leur secteur de l'agriculture. La biomasse est un combustible fiable et durable qui nous aide à réduire notre empreinte sur l'environnement ainsi que nos coûts, et crée de la valeur à partir de déchets.

En 2018,
40 %
de l'énergie totale consommée
par Gildan était alimentée par
des sources renouvelables

Efficacité énergétique

L'optimisation de l'utilisation de l'énergie générée et l'investissement dans des projets d'efficacité énergétique sont des priorités dans toutes nos installations. Dans le rapport de l'année dernière, nous avons mentionné un certain nombre de projets dont la mise en œuvre était prévue en 2018, en vue de réduire notre intensité énergétique. Nous avons mené à bien 100 % de ces activités prévues au cours de l'année, dont :

- l'installation de refroidisseurs à absorption de haute efficacité qui convertissent l'énergie thermique provenant de notre production de vapeur en eau froide servant à la climatisation de nos installations;
- l'installation de systèmes de récupération de la chaleur de l'eau chaude dans certaines de nos installations de fabrication de textile;
- la réduction des pertes d'énergie thermique par l'isolation des conduites de vapeur et de condensat;
- la modernisation de l'éclairage par l'installation d'ampoules DEL à haute efficacité et d'appareils d'éclairage activés par le mouvement;
- l'amélioration des pratiques de gestion de l'air comprimé.

En 2019, nous planifions continuer l'installation de nouvelles technologies nous permettant d'améliorer notre efficacité énergétique, comme des systèmes de récupération de la chaleur de l'eau chaude dans nos installations de fabrication de textile, un filtre à peluche pour les eaux usées aux installations Rio Nance 1 et 6, un système mélangeur d'air nous permettant d'utiliser l'air extérieur sans le climatiser à certaines températures à l'installation Rio Nance 4, et plus de nouvel éclairage.



Innovations menant à l'efficacité énergétique

Récupération de la chaleur

Nos systèmes de récupération de la chaleur transfèrent l'énergie thermique des effluents à l'eau entrante nécessaire à nos procédés afin de la chauffer, ce qui réduit considérablement la quantité de vapeur requise pour que l'eau atteigne la bonne température, et nous permet donc de conserver l'eau et de réduire notre consommation d'énergie. Ce procédé nous a permis de générer environ 5 100 000 m³ d'eau chaude à partir d'eaux usées en 2018, et a contribué à la réduction d'environ 195 000 tonnes métriques de vapeur.



Retour des condensats

Les condensats sont un sous-produit sous forme de liquide chaud résultant de l'utilisation d'énergie-vapeur dans le cadre d'un processus de transfert thermique. L'eau chaude peut être réutilisée pour produire de la vapeur à un tiers du coût du processus de génération de vapeur à partir d'eau douce et de nouveaux produits chimiques. Au cours du processus de retour des condensats, nous recueillons et recyclons les additifs chimiques présents dans les condensats pour réduire la corrosion, ce qui entraînera des économies d'intrants chimiques et de coûts.

En 2018, notre taux de retour des condensats est passé à 95 % dans nos installations de fabrication de textile et de bas collants en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, et à 90 % dans notre installation intégrée du Bangladesh, ce qui s'est traduit par une conservation importante de l'énergie et de l'eau.



Refroidisseurs à absorption

Afin d'optimiser notre consommation d'énergie, nous avons installé des refroidisseurs à absorption qui captent l'énergie thermique à même la vapeur pour produire l'eau froide qui alimente de nombreux systèmes de climatisation dans nos installations. En 2018, ce système a généré une économie d'énergie équivalant à la consommation de 11,0 millions de litres en combustibles fossiles, ce qui s'est traduit par une baisse équivalente des émissions dans l'environnement.



Gestion des eaux

L'eau est l'une des ressources les plus précieuses du monde et occupe, par conséquent, une place d'importance dans le cycle de vie du vêtement. Elle est utilisée dans la culture des fibres de coton au début du processus, aux étapes de teinture et de finition du textile, puis abondamment dans le lavage des vêtements une fois le produit entre les mains du consommateur. Nous nous efforçons de rendre notre consommation d'eau la plus efficace possible et de veiller à la gestion des eaux usées de façon responsable et durable. Il est important de faire remarquer que Gildan ne s'approvisionne pas en coton et ne n'opère pas d'installations dans des régions souffrant de pénurie d'eau.

CONSOMMATION D'EAU

La majorité de l'eau consommée par Gildan provient de puits (90 % en 2018), et le reste, des municipalités. Nos installations de fabrication de textile ont compté pour 86 % de la consommation totale d'eau de Gildan en 2018, principalement en raison du processus de teinture. Nous n'utilisons pas d'eau provenant des terres humides figurant sur la liste de Ramzar ou de plans d'eau reconnus comme étant particulièrement à risque, et notre consommation d'eau n'a pas d'effet significatif sur les sources d'eau.

Notre objectif consiste à réduire l'intensité de la consommation d'eau issue de nos activités de 10 % par kilogramme de produit de 2015 à 2020. Même si nous étions dans la bonne voie pour atteindre cet objectif au cours des années précédentes, en 2018, l'intensité de notre consommation d'eau a légèrement augmenté, principalement en raison de l'application de nouvelles formules dans le processus de teinture pour les tissus mode et de performance. Nous prévoyons continuer à réduire l'intensité de notre consommation d'eau en améliorant davantage nos processus de gestion de l'eau dans nos installations de fabrication.

Consommation d'eau dans les installations appartenant à Gildan de 2015 à 2018⁵

	2018	2017	2016	2015
Eau absolue (m³)	22 143 282	19 175 838	20 164 545	20 485 536
Intensité de la consommation d'eau (m³/kg)	0,08351	0,07463	0,07979	0,08363
Taux de variation de l'intensité de la consommation d'eau par rapport à la base de référence de 2015	-0,1 %	-10,8 %	-5 %	0 %

Approvisionnement en eau et déversement pour les installations appartenant à Gildan de 2015 à 2018⁵

	2018	2017	2016	2015
APPROVISIONNEMENT : TOTAL DES RÉSERVES D'EAU MUNICIPALES (million de mètres cubes)	2,117	0,625	0,718	0,595
APPROVISIONNEMENT : EAU DOUCE DE SURFACE (lacs, rivières, etc.) (million de mètres cubes)	0	0	0	0
APPROVISIONNEMENT : EAU DOUCE SOUTERRAINE (million de mètres cubes)	20,026	18,550	18,513	18,864
DÉVERSEMENT : EAU RETOURNÉE À LA SOURCE DU PUISEMENT À UNE QUALITÉ ÉQUIVALENTE OU SUPÉRIEURE À CELLE DE L'EAU BRUTE PUISÉE (seulement pour l'eau douce de surface ou souterraine) (million de mètres cubes)	18,08	15,792	16,522	18,305

GESTION DES EAUX USÉES

Notre objectif est de gérer les eaux usées de la manière la plus environnementale possible. Pour ce faire, nous avons investi dans des systèmes novateurs de traitement des eaux, comme notre système à lagune bio-organique et nos bioréacteurs de Biotop. Nous exerçons un contrôle rigoureux de tous les intrants dans nos installations et de tous les effluents provenant de nos systèmes de traitement des eaux usées. Pour ce faire, nous nous assurons notamment que toutes les usines de traitement respectent les réglementations locales et que nous ne déversons pas d'eau dans des rivières ou des terres humides protégées.

⁵ Dans tous les tableaux et les graphiques de cette section, les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une base de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les ventes effectuées depuis 2015. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez consulter la section sur la production de rapports.

Volumes d'eaux usées (m³)⁵

	Municipalités (Prétraitées ⁸)	Autres destinataires (Traitées ⁹)
2018	3 122 581 ⁹	14 957 321
2017	591 608	15 200 281
2016	765 591	16 701 955
2015	663 280	18 603 641

⁸ Les totaux d'eaux prétraitées représentent les quantités d'effluents rejetées dans le réseau d'égouts municipaux en vue d'un traitement futur dans une installation municipale de traitement des eaux usées. Les totaux d'eaux traitées représentent les quantités d'effluents rejetées vers les eaux souterraines, les eaux de surface, les égouts qui mènent vers les rivières, les océans, les lacs, les terres humides et les eaux souterraines après que les eaux usées ont été traitées dans les installations de traitement d'effluents appartenant à Gildan conformément aux règlements régionaux et nationaux.

⁹ En 2018, nous avons ajouté les données des installations des États-Unis à ce total, car celles-ci n'avaient pas été enregistrées auparavant.

Traitement biologique des eaux usées

L'oxydation biologique est un procédé de traitement des eaux usées efficace et fiable qui élimine tous les contaminants et retourne de l'eau propre à la consommation dans l'environnement, et ce, à de faibles coûts opérationnels.

Le système naturel Biotop traite les eaux usées au moyen d'une série de lagunes interconnectées contenant des bactéries qui éliminent pratiquement tous les colorants et produits chimiques, et ce, sans besoin d'énergie supplémentaire pour le traitement. Au cours d'un cycle de 40 jours, l'eau s'écoule dans le système, où coexiste un éventail de bactéries, de micro-organismes, de poissons et d'animaux sauvages. Par la suite, l'eau propre retourne naturellement dans l'environnement. L'eau qui regagne l'écosystème local est continuellement surveillée, aux fins de conformité aux exigences régionales et aux normes industrielles.

Dans nos installations de fabrication de textile au Honduras, nos réacteurs biologiques travaillent de pair avec notre système novateur Biotop, afin de garantir un traitement des eaux usées continu et sécuritaire. En 2018, nous avons terminé l'installation de réacteurs biologiques, qui sont actuellement en marche, dans deux installations de couture au Nicaragua, afin de traiter les effluents

domestiques, et dans notre installation verticalement intégrée du Bangladesh, afin de faciliter l'expansion des capacités. De plus, nous avons terminé l'installation d'un deuxième réacteur biologique à notre installation de fabrication de textile Rio Nance au Honduras.

Au cours des deux dernières années, nous avons également mis en place un système de filtration au sein du processus Biotop afin de saisir les peluches de fibres à même les effluents, pour ainsi améliorer l'efficacité de notre système de traitement des eaux usées. Les peluches de fibres peuvent ensuite servir de stock de carburant pour nos systèmes de génération de vapeur par la biomasse.



« J'ai voulu bâtir des systèmes qui tirent parti de ce que la région a à offrir naturellement, soit beaucoup de soleil, des températures élevées et de vastes terres ouvertes. Les terres entourant notre complexe Rio Nance au Honduras regroupaient tous les éléments nécessaires à la création d'un système parfait de traitement naturel des eaux. »

C'est formidable de travailler pour une entreprise qui a l'ambition et les moyens d'investir dans ces projets. Chez Gildan, nous sommes inspirés par les systèmes naturels et croyons que la nature est notre principale alliée. Notre objectif est de continuer à imiter les cycles naturels afin de tirer parti de la puissance des incroyables écosystèmes de la Terre pour ainsi réduire notre empreinte sur l'environnement. »

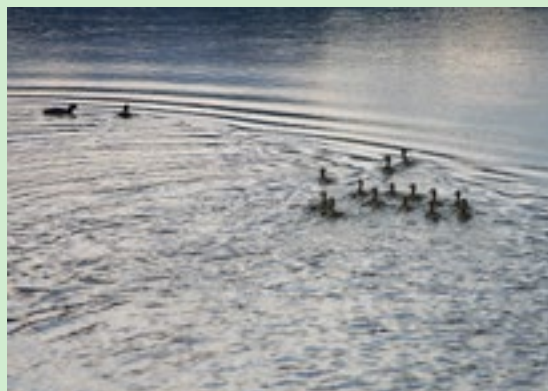
– Ely Pina, ingénieure, conseillère et conceptrice hondurienne de notre système Biotop

Biodiversité

Dans le cadre des évaluations globales de notre incidence sur l'environnement, nous procédons, par l'intermédiaire d'un tiers, à des inventaires de la biodiversité dans nos installations en République dominicaine et au Honduras. Nous effectuons des inventaires chaque année en République dominicaine, puisque la loi l'exige, alors que nous effectuons des inventaires bisannuels sur une base volontaire au Honduras.

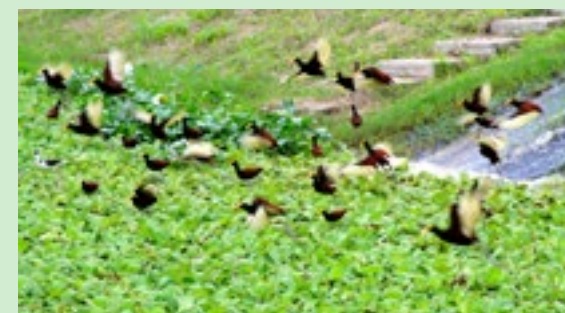
République dominicaine

Notre inventaire de la biodiversité effectué en mars 2018 en République dominicaine a révélé que les 42 espèces trouvées en abondance au cours de l'année précédente étaient encore toutes présentes, soit 35 espèces d'oiseaux, 5 espèces de reptiles, une espèce d'amphibien et une espèce de mammifère. Celles-ci se trouvaient principalement à l'intérieur et aux alentours de notre système Biotop. Ces espèces comptaient l'oiseau national de la République dominicaine, l'esclave palmiste, une espèce protégée localement, ainsi que certaines espèces en voie de disparition, comme l'imantodes cenchoa vert et l'urubu à tête rouge. Nous avons également observé la présence de l'érisma rousse et du Tacco d'Hispaniola, deux espèces menacées, à proximité de nos installations.



Honduras

L'inventaire effectué en novembre 2018 à notre complexe de fabrication au Honduras a révélé la présence d'un total de 52 espèces vivant à l'intérieur ou autour du terrain de l'usine de traitement des eaux usées Biotop de Gilan, dont 43 espèces d'oiseaux, 5 espèces de reptiles, 3 espèces de poissons et une espèce de mammifère. Les 43 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 ». Selon les nouveaux résultats de la surveillance de la faune, le système à lagune demeure un habitat important pour les oiseaux aquatiques, qui démontrent une bonne pérennité en ce qui concerne leur nombre et la diversité de leurs espèces.



Gestion des déchets

Notre système de gestion des déchets est fondé sur le concept des 4 R-E : réduire, réutiliser, recycler, récupérer et éliminer. Ce système global comprend des politiques et des procédures bien définies qui présentent notre processus de classification des déchets, les mesures acceptables de traiter certains déchets particuliers, les renseignements propres aux sites (le cas échéant), ainsi que la documentation précise et les processus de production de rapports. Une de nos priorités est de nous assurer de respecter toutes les exigences juridiques des pays où nous exerçons nos activités.

Afin de nous assurer que notre système de gestion des déchets est correctement appliqué dans son intégralité, notre personnel sur place responsable de l'environnement offre des séances de formation exhaustives aux superviseurs et à l'équipe de production, et dirige des initiatives visant à déterminer les éléments à améliorer. Toutes les installations ont mis en place un programme de gestion du tri des déchets pour tous les processus s'appliquant à la production, y compris les cafétérias et les aires communes. Cette approche collaborative permet d'assurer la sensibilisation à l'importance de la gestion des déchets au sein de notre entreprise et auprès de nos employés.

Notre objectif est de réduire l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement de 10 % (par kilogramme de produit) en provenance des installations appartenant à l'entreprise, par rapport à la base de référence de 2015. En 2018, nous avons réduit l'intensité de nos déchets envoyés aux sites d'enfouissement de 19,5 %, ce qui constitue une amélioration de taille par rapport aux résultats de 2017. Nous y sommes arrivés en améliorant notre processus de gestion des déchets dans nos installations de fabrication. Cependant, comparativement à notre base de référence de 2015, l'intensité des déchets a augmenté de 3 % en raison d'une hausse générale du volume de production et d'une augmentation de 20,6 % du nombre d'employés, en particulier dans le secteur de la couture, où les déchets ménagers provenant

des cafétérias et d'autres sources ont contribué à l'accroissement du flux de déchets. Cependant, nous continuons à déployer des efforts pour atteindre notre objectif de réduction de 2020.

Déchets de 2018 par type (en tonnes métriques)⁵

	2018	2017	2016	2015
Déchets non dangereux				
Déchets recyclés	72 768,66	57 668,76	63 630,44	67 545,05
Déchets solides généraux (envoyés aux sites d'enfouissement) ⁶	8 913,87	10 732,45	10 223,17	8 016,52
Total des déchets non dangereux	81 682,53	68 401,21	73 853,61	75 561,57
Déchets dangereux				
Déchets spéciaux ⁷	28,97	25,64	20,34	23,86
Déchets biomédicaux	3,41	3,96	6,34	2,81
Autres déchets dangereux	560,13	789,52	594,91	643,21
Total des déchets dangereux	592,51	819,12	621,59	669,88
TOTAL DES DÉCHETS ABSOLUS	82 275,04	69 220,33	74 475,20	76 231,45
TOTAL DE L'INTENSITÉ DES DÉCHETS (kg déchets / kg production)	0,31028	0,26940	0,29469	0,31122
TOTAL DE L'INTENSITÉ DES DÉCHETS ENVOYÉS AUX SITES D'ENFOUISSEMENT (kg déchets / kg production)	0,03362	0,04177	0,04045	0,03273

⁵ Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une base de référence ajustée pour inclure les fusions, les acquisitions et les ventes effectuées depuis 2015. Pour en savoir davantage sur la méthode utilisée pour ajuster la base de référence, veuillez consulter la section sur la production de rapports.

⁶ Les données sur les déchets à enfouir dans certains sites ont été estimées en fonction de la performance historique.

⁷ La catégorie des déchets spéciaux inclut les piles à usage domestique (piles jetables et réutilisables), les piles à usage industriel, les déchets de construction, de rénovation et de démolition, les déchets liés aux technologies de l'information et de la communication, de même que les ampoules fluorescentes.

RÉDUIRE, RÉUTILISER ET RECYCLER

89 %

des déchets non dangereux ont été recyclés ou réutilisés en 2018

19,5 %

de diminution de l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement par rapport à l'année précédente

Nous analysons chaque étape des processus de fabrication afin de trouver des possibilités de réduire le flux de déchets et de maximiser les occasions de réutilisation et de recyclage. Nos efforts constants pour gérer les déchets de manière efficace ont non seulement un effet positif sur l'environnement, mais aussi sur nos finances, car la réutilisation de nos ressources nous permet de réaliser des économies.

Emballage écologique

Nous comprenons que l'utilisation de matériaux provenant de sources durables joue un rôle de plus en plus important dans nos stratégies générales de production. Par conséquent, nous utilisons une fibre recyclée de performance, Repreve^{MD}, dans la fabrication d'un certain nombre de nos marques, et en 2018, son fabricant, Unifi Fibres, nous a décerné le prix de « champion du développement durable » pour avoir utilisé une quantité de polyester recyclé équivalant à 10 millions de bouteilles de plastique recyclées.

Lorsque la production de déchets ne peut être évitée, nous cherchons des moyens de les recycler ou de les réutiliser. Par exemple, 100 % des retailles de la salle de coupe sont recyclées en fibres servant à la fabrication de nouveaux produits, comme des textiles, des chaussettes, des matériaux industriels et des vadrouilles.

Emballage écologique

Comme pour l'ensemble de nos initiatives environnementales à l'échelle mondiale, nous tenons compte de la durabilité dans nos exigences en matière d'emballage, conformément à notre Politique environnementale. Nous travaillons en collaboration avec les fournisseurs pour concevoir des produits avec moins d'emballage, et pour réutiliser l'emballage recyclable dans les envois internes, dans la mesure du possible. Nous utilisons des contenants réutilisables, comme des bacs pliables et des sacs biodégradables pour transporter les produits chimiques en provenance de notre usine de mélange de produits chimiques du Honduras, GilChem, vers d'autres installations de fabrication de textile. Nous réutilisons également l'emballage et les matériaux de transport, comme les palettes, dans la mesure du possible.

Les boîtes de carton utilisées pour expédier les produits que nous vendons à notre réseau mondial de distributeurs constituent notre plus grande utilisation d'emballage. Le carton ondulé de ces boîtes est fait à plus de 70 % de papier recyclé. Nous utilisons aussi des outils d'optimisation du volume afin de réduire la quantité de produits d'emballage ainsi que les émissions liées à la distribution. Nous cherchons actuellement des moyens d'utiliser du polyester recyclé dans plusieurs de nos sacs d'emballage intérieurs.

Sécurité des produits chimiques

Nous visons à utiliser des substances non dangereuses pouvant être éliminées de manière biologique dans nos produits et nos activités, afin d'assurer la sécurité de nos vêtements pour les consommateurs et de réduire leurs effets négatifs sur l'environnement. En plus de tenir compte des exigences juridiques et de celles des clients, nous prenons en considération les substances pouvant être nocives, qui ne sont pas nécessairement réglementées. Nous avons mis en place un solide système de gestion des produits chimiques, qui comprend chacune des étapes nécessaires à l'entrée d'un produit chimique avant son achat, ainsi que les processus de contrôle requis pour leur manipulation.

Nous mettons l'accent sur la sécurité des produits chimiques en premier lieu à l'étape de conception et de développement de notre processus. Ainsi, nous pouvons intégrer en toute sécurité des caractéristiques de performance de pointe, comme l'évacuation de la sueur et des propriétés antiodeurs, tout en veillant à limiter les répercussions sur l'environnement. La mise en œuvre de solutions novatrices grâce à la chimie permet à l'entreprise de réduire son empreinte sur l'environnement et d'améliorer ses produits. Nos investissements dans une usine de produits chimiques appartenant à l'entreprise, dont l'équipe est composée d'ingénieurs chimistes et de spécialistes de premier ordre, nous ont permis de mettre en place des mesures strictes touchant tous les aspects de notre processus et de réduire massivement les répercussions environnementales de nos activités au moyen de solutions novatrices. Notre équipe multidisciplinaire est dirigée par un spécialiste en produits chimiques qui gère et communique les exigences relatives à l'approvisionnement en produits chimiques, et est composée de spécialistes dans les domaines de la conception de produits, la fabrication, la santé et la sécurité, la qualité, l'environnement et des achats.

SUBSTANCES À USAGE RESTREINT

Notre Code de pratiques des substances à usage restreint (CPSUR) établit des normes et des directives strictes auxquelles nos fournisseurs de matières premières doivent adhérer, et comprend une liste des substances à usage restreint (LSUR). La LSUR contient les plus importantes substances ciblées et réglementées dans l'ensemble de l'industrie textile ainsi que des renseignements sur leurs effets potentiellement négatifs sur la santé humaine et l'environnement.

Le processus du CPSUR demande notamment de passer en revue les renseignements sur le fournisseur et de combler toute lacune à l'aide de données publiquement disponibles et d'une grande rigueur scientifique, et de nous assurer de choisir des substances qui passent avec succès toutes les étapes de notre vérification interne. De plus, nos sous-traitants de fabrication doivent s'assurer que tous nos produits sont rigoureusement conformes au CPSUR et qu'aucun produit chimique ne se trouve sur notre LSUR.

Le CPSUR a fait l'objet d'une révision en 2017 et est régulièrement mis à jour afin qu'il respecte les principales normes de l'industrie. Il a été intégré dans toutes nos opérations, y compris celles des sous-traitants de fabrication et des fournisseurs de matières premières, afin que nous puissions nous assurer qu'aucune substance dangereuse n'est utilisée dans la fabrication de nos produits tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Avant d'être utilisées dans nos activités ou nos produits, toutes les matières premières proposées sont d'abord évaluées dans le cadre de notre processus du CPSUR. Les fournisseurs sont tenus de soumettre des fiches techniques de sécurité (FTS) et de remplir un questionnaire d'auto-évaluation au sujet de la sécurité des matières proposées. Nous fournissons la liste des substances à usage restreint de Gildan avec le CPSUR, qui répertorie toutes les substances bannies et dont l'usage est restreint dans tous les pays où nous suivons les directives de la CPSIA, du règlement REACH (liste SVHC), de l'État de Washington et de la Proposition 65, ainsi que la liste des substances à usage restreint de nos clients. Toutes les plus importantes substances ciblées et réglementées relatives à l'industrie textile y sont

répertoriées. Les matières premières sont classées en trois catégories : approuvées, approuvées sous condition et rejetées. La [liste complète](#) peut être consultée sur notre site Web.

Afin de nous assurer que nos employés, nos sous-traitants et nos fournisseurs comprennent entièrement nos exigences, nous offrons une formation sur le CPSUR et le système de gestion des produits chimiques, au besoin. Au cours de 2018, nous avons offert la formation à 30 de nos fournisseurs au Honduras et au Nicaragua, et à 200 employés dans l'ensemble de nos secteurs. Afin d'assurer une conformité rigoureuse à toutes les exigences du CPSUR, l'entreprise est actuellement en train de recueillir tous les formulaires et documents mis à jour requis de la part des fournisseurs de matières premières pour confirmer leur entière conformité à la nouvelle version du CPSUR. En 2018, nous avons été en mesure d'obtenir ces documents de la part de 52 % de tous nos fournisseurs de matières premières.

Norme Oeko-Tex^{MD} Standard 100

Les produits des marques Gildan^{MD} et Anvil^{MD} sont homologués selon la norme Oeko-Tex^{MD} Standard 100, une norme internationalement reconnue qui permet aux producteurs et aux consommateurs d'évaluer de façon objective la présence de matières nocives dans les produits textiles et vestimentaires, selon environ 100 paramètres de contrôle liés au volet humano-écologique et à la performance. L'obtention de cette norme demande le respect de normes rigoureuses quant aux produits chimiques à usage restreint ainsi que des analyses régulières de nos matières premières et de nos produits finis dans des laboratoires indépendants et agréés. Nos vêtements pour bébés sont homologués selon une norme encore plus stricte, Oeko-Tex 100 - Classe de produits I. Ces certifications illustrent notre engagement envers la protection de la santé de nos clients et de nos employés, et la mise en place de processus de fabrication responsables sur le plan environnemental.

Coton

Le coton est la fibre la plus utilisée dans nos produits, et représente plus des deux tiers du total de nos apports en fibres. Nous achetons principalement du coton des États-Unis en raison de son excellente qualité et des solides pratiques en matière de durabilité environnementale et de responsabilité sociale de l'industrie américaine.

Comme il s'agit d'un produit de culture vivrière réglementé rigoureusement par l'U.S. Department of Agriculture (USDA) et les directives de l'U.S. Environmental Protection Agency (EPA), le coton cultivé aux États-Unis offre la meilleure combinaison de qualité et de valeur pour nos produits. Sous l'égide du National Cotton Council (NCC), de l'USDA et de plusieurs autres organisations, les agriculteurs américains ont continuellement réduit leur empreinte environnementale en adoptant différentes pratiques agricoles de conservation et de précision.

La grande majorité de la superficie de culture consacrée au coton de l'entreprise n'est pas irriguée, car elle s'alimente à l'eau de pluie naturelle. Les pratiques de conservation agricoles et les systèmes de pointe utilisés pour la surveillance des sols ont entraîné une réduction de l'érosion des sols et des incidences résiduelles sur l'environnement. De plus, les systèmes de localisation GPS et de livraison, qui sont de plus en plus perfectionnés, permettent aux agriculteurs d'être plus efficaces au moment de la plantation, de la fertilisation et de la récolte, ce qui entraîne une réduction des émissions de GES et des effets négatifs environnementaux sur les sols et les écosystèmes avoisinants.

D'ailleurs, les producteurs de coton des États-Unis sont tenus de se conformer aux lois du travail américaines et à la réglementation de l'Occupational Health and Safety Administration (OSHA), qui sont probablement les plus strictes dans l'industrie mondiale du coton. Pour des raisons de principe, nous demandons à tous nos fournisseurs tiers de fils de confirmer, par l'entremise d'une déclaration signée ou d'un contrat obligatoire, qu'ils n'utilisent pas ou ne se

procurent pas de fibres de coton provenant de l'Ouzbékistan. En 2013, nous avons déterminé que moins de 5 % du total de l'approvisionnement de coton était à risque de contenir des fibres de l'Ouzbékistan. Par conséquent, nous avons mis en place un cadre de traçabilité du coton pour nos fournisseurs de fils de coton du Bangladesh afin de nous assurer que les fils qu'ils nous fournissent ne contiennent pas de coton provenant de l'Ouzbékistan. Ainsi, nous croyons que le risque que nos produits contiennent du coton provenant de cette culture est faible.

Consommation consciencieuse

Nous voulons que les consommateurs participent avec nous à Repenser le vêtement^{MD} et à réduire les effets du cycle de fin de vie de nos produits. En général, les générations d'aujourd'hui achètent beaucoup plus de vêtements que les générations précédentes et ont commencé à les traiter comme des biens jetables. L'Amérique du Nord envoie plus de 10,5 millions de tonnes de vêtements aux sites d'enfouissement chaque année.

En 2018, nous avons lancé une série de publications dans les médias sociaux, qui contenaient des conseils à l'intention des consommateurs pour les aider à réduire leur empreinte sur l'environnement. Le taux d'engagement des consommateurs a été positif, ce qui démontre qu'ils ont les mêmes valeurs que nous.



Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale

Nous nous faisons un devoir de réduire les répercussions de nos activités sur l'environnement. Notre [Politique énergétique et environnementale globale](#) nous sert de guide pour nos activités quotidiennes dans toutes les installations et s'applique à tous les éléments pouvant avoir une incidence sur l'environnement. Afin d'assurer le respect de cette politique dans l'ensemble de nos activités, ainsi que notre conformité à toutes les lois et réglementations environnementales en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités, nous avons mis en place un Système de gestion environnementale (SGE) exhaustif. Nous avons également fait d'importants investissements dans des systèmes et des technologies pour mesurer de près, surveiller et optimiser la durabilité des activités de nos installations.

Notre SGE est fondé sur la norme ISO 14001 et surveille comment la Politique environnementale et les procédures environnementales sont appliquées dans l'ensemble de nos installations. Le SGE nous permet d'évaluer nos procédures relatives à la gestion de la consommation de l'eau, du rejet des eaux usées, de la production et de la consommation d'énergie, de la manipulation et de l'entreposage des produits chimiques, de la sélection des matières premières, de la production de déchets, de la protection de la biodiversité, et du contrôle des émissions et des déversements. Dans le cadre de ce SGE, chaque installation appartenant à Gildan doit atteindre des objectifs et des cibles alignés sur les objectifs généraux de l'entreprise.

Comme il en est question dans la section sur l'intégration verticale des [pages 9 et 10](#), la structure sous-jacente de notre modèle d'entreprise verticalement intégrée nous permet d'exercer un contrôle important sur une bien plus grande partie de notre chaîne d'approvisionnement que la majorité des entreprises du secteur des vêtements. Par conséquent, il nous est plus facile de déterminer des moyens de gagner en efficacité en matière

d'environnement et de ressources que les chaînes d'approvisionnement moins verticalement intégrées. Notre capacité à voir presque toutes les étapes du processus nous permet aussi d'adopter une approche de type « cycle de vie », dans laquelle les répercussions sur l'ensemble de la chaîne de valeur peuvent être modélisées dans l'évaluation de n'importe quel changement précis au processus. Nous nous attendons à ce que les sous-traitants et les fournisseurs respectent les mêmes normes environnementales élevées que nous. De plus amples renseignements sur la manière dont nous travaillons avec nos sous-traitants et nos fournisseurs se trouvent dans la section sur la chaîne d'approvisionnement à la [page 45](#).

À titre de membres de la Sustainable Apparel Coalition (SAC) depuis 2015, nous téléchargeons volontairement les données environnementales portant sur l'eau, l'énergie, les eaux usées, les émissions atmosphériques et la gestion des produits chimiques de nos installations à l'outil de l'index HIGG, une plateforme en ligne servant à mesurer et à évaluer notre rendement en matière de développement durable. Nous demandons également à des tiers de valider les données environnementales de certaines de nos installations, généralement en réponse à la demande d'un client.

RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

Gildan réalise des évaluations complètes des risques environnementaux potentiels qui sont propres aux sites où elle exerce ses activités. Cette analyse du risque nous aide à prévenir et à atténuer tout effet négatif que nos activités pourraient avoir sur l'environnement et les communautés locales. Une partie de ce processus peut comprendre l'organisation de réunions communautaires et de consultations publiques visant à discuter de questions pertinentes et à répondre aux préoccupations concernant les aspects techniques de tout projet proposé.

Les catastrophes naturelles forment l'un des risques environnementaux principaux pour l'ensemble de notre secteur. Les effets physiques liés aux changements climatiques peuvent toucher directement des installations individuelles ou des groupes d'installations situés dans la même région. La plupart de nos installations sont situées dans des zones géographiques exposées à des risques d'ouragans, d'inondations et de séismes, et ont été frappées par de telles catastrophes par le passé. Celles-ci peuvent avoir des répercussions négatives sur nos activités commerciales et nos employés.

Nos usines de fabrication génèrent des émissions atmosphériques qui sont partiellement atténuées par des dispositifs antipollution et des filtres spéciaux. En 2018, les exigences de protection environnementale imposées aux activités de l'entreprise n'ont pas eu de conséquences financières ou opérationnelles importantes en ce qui a trait à nos dépenses en capital, nos résultats et notre position concurrentielle. Pour gérer notre exposition aux changements réglementaires, nous continuons de travailler avec nos équipes de direction locales, qui sont chargées de s'informer sur les changements potentiels à la réglementation pouvant être mis en œuvre par les gouvernements régionaux et fédéraux. Cela nous permet d'être proactifs et de continuer à perfectionner nos processus et nos technologies.

DÉPENSES ET AMENDES RELATIVES À L'ENVIRONNEMENT

Afin de respecter les lois et les règlements sur l'environnement, ainsi que sa propre Politique environnementale, et pour continuer à améliorer ses pratiques, l'entreprise engage des dépenses relatives à l'environnement. Le total des dépenses liées à la protection de l'environnement pour 2018 s'est élevé à 7 345 144 \$. Ce montant inclut l'ensemble des coûts opérationnels (touchant notamment le traitement des effluents, l'entretien des systèmes Biotop, la gestion et l'élimination des déchets, le traitement des émissions et le nettoyage des déversements), de même que les coûts d'autres initiatives d'amélioration. Par exemple, l'installation de réacteurs biologiques au Nicaragua et au Bangladesh (voir section sur les eaux usées) constitue l'un de nos investissements environnementaux en 2018.

Aucune amende liée à l'environnement n'a été signalée au cours de la période de 2018.

AUDITS

Des audits environnementaux sont réalisés afin d'assurer la conformité et d'évaluer l'efficacité de notre SGE. La fréquence des audits environnementaux varie en fonction des activités de production effectuées dans une installation et de leur incidence potentielle sur l'environnement ainsi que nos opérations. La majorité de nos installations font l'objet d'une vérification au moins une fois par année et au plus une fois tous les 18 mois.

Comme nous utilisons une approche fondée sur une analyse des causes fondamentales, lorsqu'un cas de non-conformité est relevé, nous travaillons en étroite collaboration avec l'installation pour déterminer les causes principales du problème et mettre en œuvre des mesures pour régler ce problème de manière rapide et durable. Nous continuons ensuite à visiter l'installation régulièrement pour nous assurer que les mesures correctives sont correctement mises en œuvre.

Résultats de l'audit de 2018

En 2018, 139 cas de non-conformité ont été décelés dans le cadre de 17 audits environnementaux au sein de nos installations. Parmi ces cas, 8 étaient considérés comme majeurs, 86 comme modérés et le reste comme mineur ou comme des occasions d'améliorations. La majorité des cas de non-conformité étaient liés aux politiques et procédures internes, plus précisément à :

- des retards dans l'application de mesures correctives pour les cas de non-conformité trouvés dans les précédents audits environnementaux¹²;
- un non-respect des procédures de contrôle opérationnel, principalement en matière de gestion des produits chimiques ainsi que de préparation et d'intervention en cas d'urgence;
- un non-respect des échéances pour les réunions d'examen de la direction ou l'omission de certains thèmes requis dans les procédures.

Quatre des cas majeurs de non-conformité enregistrés pendant cette période étaient liés à la santé et à la sécurité, principalement en matière de contrôles et de procédures inadéquats. Deux d'entre eux concernaient la gestion inadéquate de produits chimiques, et les deux autres étaient liés à un retard dans la mise en place de mesures correctives environnementales. La direction a mis en œuvre des mesures pour remédier à cette situation, et l'équipe responsable de l'environnement supervisera les efforts correctifs des installations touchées.

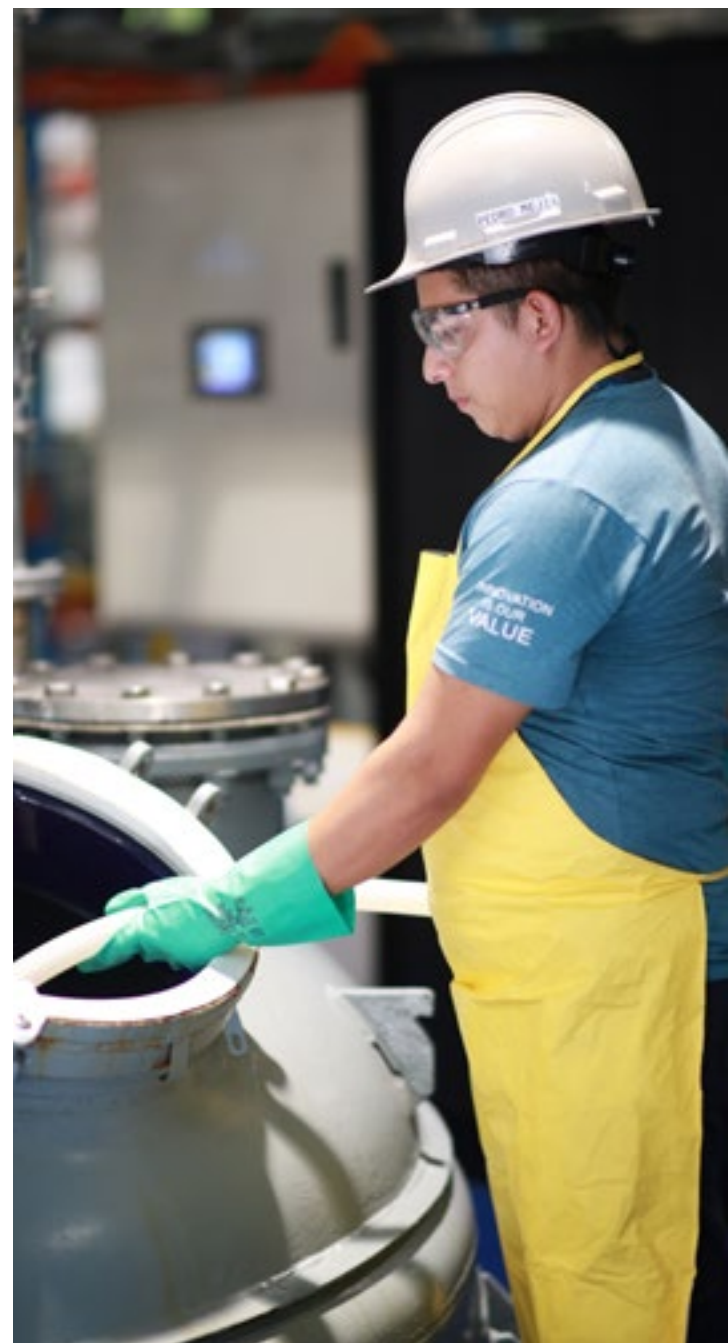
¹² **Classification des cas de non-conformité environnementale :**

Incidence majeure : Une loi sur l'environnement a été violée ou une incidence néfaste majeure sur l'environnement a été causée ou risque d'être causée.

Incidence modérée : À long terme, il pourrait y avoir des répercussions sur l'environnement et la santé des travailleurs, ou il y a un risque modéré d'incidence néfaste sur l'environnement.

Incidence minimale : Le cas pourrait avoir des répercussions mineures sur l'environnement, ou le risque de répercussions sur l'environnement est faible. Il s'agit plutôt d'une observation qui pourrait aider l'usine à s'améliorer sur le plan environnemental.

Occasions d'amélioration : Il s'agit d'une observation ou d'une remarque qui n'est pas considérée comme un cas de non-conformité, car elle ne présente pas de risque immédiat ou futur pour l'environnement. Elle aide plutôt l'installation à continuellement s'améliorer.





En tant qu'une des plus grandes entreprises de fabrication de vêtements du monde et qu'important employeur dans la majorité des régions où nous exerçons nos activités, nous reconnaissons que nous occupons une position de choix pour stimuler le développement économique durable. Nos emplois directs et indirects, ainsi que nos investissements dans la construction d'installations, l'achat de nos fournitures au sein des réseaux locaux et le soutien des industries locales, sont tous des facteurs importants qui contribuent au développement dans les régions où nous exerçons nos activités.

De plus, nous croyons qu'il est de notre devoir de faire activement partie de la communauté. Grâce à nos contributions, nos programmes d'engagement communautaire visent à enrichir la qualité de vie des gens en améliorant l'accès à l'éducation, en faisant la promotion d'un mode de vie sain et actif, en protégeant les environnements locaux et en encourageant l'esprit d'entreprise. Nous travaillons en partenariat avec des organismes communautaires afin de cibler les besoins les plus pressants des régions où nous exerçons nos activités, d'y répondre et d'encourager nos employés à participer avec nous.

! Objectifs !

D'ici 2020, augmenter le nombre d'écoles soutenues par Gildan dans les communautés où nous exerçons nos activités de 25 % par rapport à notre base de référence de 2017.

En 2018, les programmes d'éducation de Gildan comptaient 27 écoles dans nos régions de production, ce qui constitue une augmentation de 28,5 % depuis 2017.

D'ici 2019, mener une étude d'incidence sociale afin de mieux mesurer les répercussions de Gildan dans les communautés où nous exerçons nos activités en Amérique centrale.

L'étude est en cours, et les résultats seront annoncés dans notre rapport sur le développement durable de 2019.

Développement local

Créer des communautés fortes en investissant dans le perfectionnement des talents locaux, en donnant la priorité aux fournisseurs locaux et en collaborant avec des partenaires locaux aide non seulement à stimuler une économie durable et un développement social pour nos employés, leurs familles et l'ensemble de leurs communautés, mais cela contribue aussi au succès de notre entreprise. Il s'agit aussi d'un important moteur de croissance future.

Répercussions économiques

Gildan est un employeur majeur dans les régions où elle exerce ses activités au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et à la Barbade, et par conséquent, notre incidence économique et sociale est importante dans ces pays, surtout dans les régions où se trouvent nos installations et nos bureaux. Ces répercussions vont au-delà des emplois directs et des salaires; elles touchent aussi les emplois indirects liés à notre chaîne d'approvisionnement et de distribution. Nos investissements ont permis de créer des emplois dans les domaines de la construction et des services pendant la construction des nouvelles installations, des emplois à temps plein une fois les installations ouvertes, un important approvisionnement local en matières premières, en garnitures et en fournitures, ainsi que d'autres services comme le transport, la formation et la restauration.

Au fil des années, à mesure que l'Amérique centrale et le bassin des Caraïbes se développaient pour devenir d'importants centres des secteurs du vêtement et du textile, plusieurs fournisseurs clés sont venus s'établir dans les régions touchées, ce qui a entraîné d'importantes retombées économiques pour les communautés.

Afin de mieux mesurer et comprendre les répercussions de nos activités en Amérique centrale sur la société, nous menons une étude d'incidence sociale. Celle-ci nous permettra de comprendre l'étendue de notre contribution

au développement économique local et de déterminer les régions et les relations sur lesquelles nous devrions mettre l'accent à l'avenir afin de davantage mettre à profit nos forces. Les résultats de cette étude devraient normalement être accessibles au cours de 2019.

Fournisseurs locaux

Comme nous reconnaissons l'importance de nos répercussions sur les régions où nous exerçons nos activités, nous avons adopté une pratique d'approvisionnement local, dans la mesure du possible. Cette mesure nous permet de créer de la valeur pour un grand éventail d'entreprises locales et les aide à générer davantage de retombées économiques en développant les industries locales. Gildan tire aussi de la valeur de ces relations en profitant d'avantages tels que des coûts de transport plus bas et des délais d'approvisionnement plus courts. Au cours des années, nous avons constaté une croissance des écosystèmes des chaînes d'approvisionnement dans les régions où nous exerçons nos activités, qui va au-delà des fournisseurs typiques de matières premières, de garnitures et d'accessoires pour toucher des domaines comme la formation scolaire et technique, les services médicaux, le transport, la construction, l'entretien et les services alimentaires.

En 2018, le total des dépenses de Gildan pour des matériaux et des services auprès de fournisseurs locaux en Amérique centrale et aux Caraïbes a presque atteint 200 millions de dollars.

Nombre de fournisseurs locaux

Pays	Nombre de fournisseurs locaux
Bangladesh	259
République dominicaine	652
Honduras	1 018
Mexique	707
Nicaragua	463
Total global	3 099

84 %

des gestionnaires ont été embauchés localement

Talents locaux

Nous sommes fiers de notre succès dans la création d'emplois stables et bien rémunérés qui offrent des avantages sociaux attrayants dans l'ensemble de nos installations de fabrication. Nous croyons que tous les travailleurs méritent de gagner un salaire décent plus élevé que le salaire minimum prescrit de l'industrie et de recevoir une rémunération qui couvre les besoins fondamentaux et un certain revenu discrétionnaire.

Nous comprenons aussi l'importance d'une culture de diversité et d'inclusion pour nos employés et l'entreprise. L'un de nos principes fondateurs est de « penser à l'échelle mondiale », mais de « diriger à l'échelle locale ». Par conséquent, nous croyons qu'il est essentiel de pourvoir les postes de direction de nos installations avec des talents locaux, dans la mesure du possible. Non seulement nous offrons plus de possibilités d'avancement et d'emplois bien rémunérés aux membres des communautés locales, mais nous croyons aussi que cela nous avantage, car nous formons ainsi des équipes de direction motivées et engagées, qui connaissent bien les cultures locales, ce qui est un atout pour l'entreprise. Nous offrons à nos employés la possibilité de perfectionner leurs compétences et d'accroître leur niveau d'éducation par l'entremise de programmes exhaustifs de formation et de perfectionnement, qui leur donnent l'occasion de progresser au sein de l'entreprise. En 2018, 556 des 663 gestionnaires dans nos installations de fabrication provenaient de communautés locales. Nous croyons que cette approche a une incidence directe et positive sur la qualité de vie de nos employés, de leurs familles et de leurs communautés. De plus amples renseignements à ce sujet se trouvent dans le document [Prendre soin des employés](#).

Engagement communautaire

Nous croyons fermement qu'il est de notre devoir de participer activement au renforcement des communautés, au-delà de nos activités commerciales. Nous effectuons des dons en argent et en nature afin de répondre aux besoins locaux et de renforcer le développement social et économique de nos communautés locales. Nous fournissons également de l'aide humanitaire et des secours en cas de catastrophe, notamment sous forme de dons de produits pour répondre aux besoins de base, le cas échéant, dans les régions où nous exerçons nos activités.

Afin de maximiser les effets de notre soutien, nous demandons aux équipes locales de gérer nos investissements en fonction des besoins de leur communauté, et ce, en respectant nos lignes directrices générales d'entreprise. Nos équipes locales établissent des relations avec les autorités locales, comme le bureau du maire, les autorités municipales, les organismes de bienfaisance locaux, les organismes d'éducation et les établissements de santé, afin de cibler des projets où l'entreprise pourrait apporter une valeur ajoutée dont l'ensemble de la communauté pourrait profiter. Nous encourageons nos employés à participer à nos initiatives communautaires en faisant des collectes de fonds et des activités de bénévolat, et nous les invitons à partager avec nous leurs connaissances sur la culture locale et à proposer des suggestions au sujet de projets auxquels nous pourrions apporter un soutien important.

1 013 404 \$
en dons en argent

1 926 093 \$
TOTAL
des dons versés
aux communautés

912 689 \$
en dons en nature
(produits, services
ou autres dons
non financiers)

PRIORITÉS ET DOMAINES D'INTÉRÊT

Nous croyons qu'en soutenant des initiatives qui s'inscrivent dans l'un des quatre domaines d'intérêt suivants, nous pouvons avoir le plus grand effet possible sur les communautés locales :

- Éducation des jeunes
- Mode de vie actif
- Environnement
- Entrepreneuriat

Ces priorités représentent nos propres valeurs et forces en tant qu'entreprise et s'alignent sur les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU auxquels nous avons accordé la priorité aux fins de soutien. De plus amples renseignements à ce sujet se trouvent dans notre [Politique sur l'investissement communautaire](#). Afin de nous assurer que notre incidence est durable et a un effet positif à long terme sur les communautés, nous cherchons des moyens de perfectionner notre programme communautaire et d'établir des partenariats à long terme avec des organismes à but non lucratif qui contribuent considérablement aux communautés concernées.

Jeunes leaders de la durabilité

Lancé à l'automne 2018, notre programme Jeunes leaders de la durabilité regroupe un grand nombre des priorités de notre programme Responsabilité authentique^{MC} et est aligné sur les objectifs de développement durable de l'ONU. Il vise à inspirer et à encourager les étudiants, au moyen de programmes d'éducation ciblés, à devenir la prochaine génération d'entrepreneurs sociaux et environnementaux.

Nous sommes convaincus que l'éducation peut être un moteur essentiel de ce changement. C'est pourquoi nous avons choisi de soutenir des organisations qui fournissent aux enfants les outils et les ressources nécessaires pour comprendre les problèmes environnementaux et sociaux à l'échelle mondiale et pour adopter une mentalité

axée sur les pratiques durables et la consommation responsable. Nous avons donc choisi de collaborer avec quatre organismes au Canada, au Honduras et en République dominicaine qui, selon nous, peuvent avoir un véritable effet transformateur et préparer les générations futures à contribuer de manière positive à leurs communautés et à la sauvegarde de la planète.

Certains de nos partenariats sont de longue date, comme le programme Éco-écoles en République dominicaine, que nous soutenons depuis 2010. Ce programme vise à encourager les étudiants à inspirer le changement en les faisant participer à des activités éducatives amusantes, axées sur les actions et socialement responsables. Depuis le début de notre partenariat, les étudiants ont planté 67 591 arbres dans le cadre du programme.

Au Honduras, nous avons collaboré avec World Vision à la mise en œuvre d'un programme de deux ans qui cherche à encourager les enfants à travailler ensemble pour créer des plans d'action visant à améliorer l'état de l'environnement, la santé, les systèmes sanitaires et les programmes de prévention de la violence au sein de leur école et de leur communauté. Plus de 4 000 enfants provenant de 10 écoles ont pu bénéficier de ce programme.

Afin d'étendre la portée de ce programme et de toucher plus d'étudiants, nous avons établi en 2018 de nouveaux partenariats au Canada avec les organismes L'éducation au service de la Terre et Éco Héros. Ces deux organisations offrent aux enfants et aux jeunes un enseignement sur les questions environnementales et font la promotion de pratiques durables.

En 2018, nous avons investi plus de 100 000 \$ dans le programme Jeunes leaders de la durabilité, soit 60 000 \$ au Honduras et plus de 20 000 \$ en République dominicaine et au Canada, respectivement.

Éducation

L'éducation aide au développement des communautés en renforçant les compétences de ses membres ainsi que leur contribution à l'économie. Nos investissements dans l'éducation sont axés sur la construction d'infrastructures scolaires, le soutien au programme d'enseignement, les formations à l'intention des enseignants, la sensibilisation des étudiants à l'environnement et la participation à notre programme Jeunes leaders de la durabilité (voir ci-dessus). Gildan a travaillé en collaboration avec un certain nombre d'écoles au sein des communautés où elle exerce ses activités de fabrication pour mettre en œuvre des programmes de développement durable à long terme. En 2018, nous avons soutenu 27 écoles en Amérique centrale, au Mexique, en République dominicaine et en Haïti.

Dans un grand nombre de régions où nous exerçons nos activités, les enfants n'ont pas accès aux fournitures et aux infrastructures essentielles dont ils ont besoin pour tirer entièrement parti de leur éducation. En 2018, nous avons fait don de près de 4 500 trousseaux de matériel scolaire aux enfants du Nicaragua, de la République dominicaine, d'Haïti et de la Barbade. Nous avons également donné du matériel d'enseignement et aidé à la réparation et à l'installation de systèmes sanitaires et d'infrastructures dans des écoles en République dominicaine et au Honduras. La valeur combinée de ces programmes a dépassé les 40 000 \$.

Glow Run de Gildan

Le 17 novembre 2018, nous avons tenu la cinquième édition du marathon Glow Run de Gildan, qui a su récolter plus de 48 000 dollars américains pour l'éducation de centaines d'enfants de familles défavorisées dans six écoles parrainées par Gildan dans la municipalité de Guerra, en République dominicaine. Plus de 2 400 personnes ont participé à la course de cinq kilomètres, y compris des employés et des membres de leur famille, des membres de groupes communautaires et des partenaires stratégiques. Gildan est l'organisatrice et la principale commanditaire de l'événement; elle le soutient financièrement et en nature, en fournissant les t-shirts de l'événement.



Mode de vie actif

Nous fabriquons et commercialisons des vêtements qui encouragent nos consommateurs à adopter un mode de vie actif, et nous accordons la priorité à la santé et au bien-être de nos employés. Par extension, nous croyons qu'il est de notre devoir de soutenir des programmes qui encouragent la santé, le bien-être et un mode de vie actif dans les communautés des environs. Nous investissons également dans les soins médicaux, la prévention des maladies ainsi que des activités de sensibilisation à la santé afin de favoriser la santé et la productivité au sein des communautés.

Soutien d'un mode vie sain au Honduras

Dons versés aux hôpitaux

Dans le cadre de l'engagement que nous avons fait en 2015, qui consiste à verser 3,5 millions de dollars dans des programmes communautaires au Honduras, nous continuons à soutenir les plus importants hôpitaux du pays en achetant l'équipement médical dont ils ont grand besoin. En avril 2018, nous avons réalisé notre dernier don envers ce fonds : 520 000 \$ en équipement pour les salles de chirurgies pédiatriques et gynécologiques de l'hôpital Leonardo Martinez de San Pedro Sula. Cet équipement permettra d'offrir des services gratuits aux patients de la région du nord du pays, et devrait pouvoir servir à réaliser plus de 8 000 chirurgies par année.



Des parcs pour une vie meilleure

Parques para una Vida Mejor (Une vie meilleure grâce aux parcs) est un programme créé par le gouvernement du Honduras en partenariat avec le secteur privé pour récupérer les espaces publics, offrir aux enfants et aux jeunes un environnement social positif et sain ainsi que des espaces récréatifs, et encourager la participation à des activités sportives et de mise en forme en vue d'améliorer la santé de la population.

Afin de soutenir ce programme, Gildan a offert un don de 570 000 \$ pour réaménager le parc Majoncho Sosa à San Pedro Sula, où nous sommes le plus important employeur du secteur privé. Ce parc est le plus grand de la ville, et le deuxième en superficie du pays, et est doté d'un éclairage à DEL écoénergétique, de terrains de sport polyvalents, de terrains de jeux, d'une piste de course, de kiosques de restauration, de toilettes, de zones de repos et de zones vertes de pique-nique.



Environnement

Conformément à notre priorité d'entreprise, qui consiste à protéger les ressources environnementales et à réduire les répercussions négatives de nos activités sur l'environnement, nous soutenons les initiatives communautaires dont l'objectif est de créer des retombées positives pour l'environnement. Nous encourageons les actions concrètes des familles, des écoles et de nos propres employés.

En 2018, les employés à l'échelle de l'entreprise ont continué à faire du bénévolat à caractère écologique et à participer à des activités de réaménagement environnemental, comme le reboisement. En République dominicaine, la plantation de 4 000 arbres a été possible grâce à notre don de 7 000 \$ et l'aide de 100 employés bénévoles. Au Nicaragua, 5 200 plantes forestières ont pu être plantées grâce à notre soutien logistique et notre don de 5 500 \$. Au Jour de la Terre de 2018, les employés de l'ensemble de nos activités en Amérique centrale et leur famille ont participé à des activités à caractère écologique, comme des concours de recyclage. Plus de 200 enfants ont participé à des activités, telles que des concours de dessin, visant à en apprendre davantage au sujet de l'environnement tout en s'amusant.

Entrepreneuriat

L'entrepreneuriat fait partie intégrante de nos valeurs d'entreprise et est, selon nous, un facteur important contribuant au développement économique des communautés. L'entrepreneuriat offre une possibilité d'autosuffisance financière, qui renforce la situation personnelle des gens et accroît leur indépendance, surtout dans le cas de femmes.

Grâce à notre esprit d'entreprise et à l'étendue de notre expérience, nous sommes en mesure d'apporter une contribution de taille au soutien des aspirants entrepreneurs. À l'interne, nous soutenons les employés et leur famille qui détiennent de petites entreprises familiales en leur offrant l'occasion de présenter leurs produits ou leurs services à leurs collègues et d'en faire la promotion. À l'externe, nous collaborons avec des ONG locales pour offrir des ateliers visant à promouvoir l'esprit d'entreprise.

Programme de démarrage de nouvelles entreprises dans la communauté

En 2018, nous avons lancé une nouvelle initiative en République dominicaine appelée *La Comunidad Emprende* en espagnol. Cofondé par l'ambassade du Canada, et en partenariat avec l'organisme Batey Relief Alliance, le programme vise à autonomiser les femmes et les jeunes en offrant des formations, des conseils et des encouragements afin qu'ils puissent créer leur propre entreprise. Des ateliers et des séminaires gratuits permettent aux participants d'acquérir les compétences pratiques et les connaissances nécessaires pour découvrir de nouvelles façons de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Douze ateliers et douze séminaires seront tenus en 2018 et 2019 pour plus de 180 participants à Guerra, où se trouve notre installation de fabrication de textile et où nous sommes considérés comme le plus important employeur.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Nous encourageons les employés à poursuivre leurs propres projets et à soutenir les causes qui leur sont chères. Nous croyons qu'il s'agit d'une manière efficace de traiter les problèmes qui touchent les communautés dans lesquelles ils vivent et travaillent. Nous encourageons également les activités de bénévolat menées par des employés dans toutes nos installations de fabrication à l'échelle mondiale, et dans un grand nombre d'entre elles, l'entreprise verse un don d'un montant équivalant aux fonds recueillis par les groupes d'employés pour des causes qu'ils soutiennent.

Au fil de votre quotidien

Notre programme « Au fil de votre quotidien » invite nos employés du Nicaragua à suggérer des projets communautaires qu'ils aimeraient voir l'entreprise soutenir, en particulier des projets liés à l'éducation dans les communautés où ils vivent. Toutes les suggestions sont passées en revue par un comité formé de représentants des services des Ressources humaines, de la RSE, du Génie, des Achats et des employés directs. Les projets sont ensuite sélectionnés en fonction de leur faisabilité, de leurs répercussions sociales, du délai nécessaire à leur mise en œuvre et du type de projet.

En 2018, nous avons sélectionné deux projets qui consistaient à verser plus de 18 000 \$ à deux écoles locales. Dans l'une de celles-ci, les fonds ont servi à construire une cafétéria, et dans l'autre, à renforcer la sécurité en réparant la clôture de l'école.



« Ce projet a renforcé la sécurité de nos enfants à l'école. Il s'agit de la première entreprise à soutenir l'école et la communauté où nous vivons. »

– María de Jesús Mora Alemán, employée de l'installation de couture ANNIC

« Nos enfants sont maintenant plus en sécurité à l'école. Nous avons assisté à la cérémonie d'inauguration. Mon mari et moi, qui travaillons tous les deux chez Gildan, étions très fiers et reconnaissants de faire partie de l'entreprise. »

– Jeny Arias Cerda, employée de l'installation de couture ANNIC





MÉTHODOLOGIE DE PRODUCTION DE RAPPORTS ET VALIDATION

Gildan publie un rapport sur le développement durable qui couvre les initiatives de l'entreprise depuis 2004. Ce rapport sur le développement durable traite des activités qui ont eu lieu au cours de l'année civile 2018 et comprend des renseignements sur les questions relatives aux installations appartenant à Gildan en Amérique du Nord, en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et en Asie ainsi qu'à toute répercussion importante découlant de leurs activités. Des renseignements relatifs à nos sous-traitants de fabrication et à nos fournisseurs de matières premières ont également été inclus lorsque disponibles et jugés pertinents.

Ce rapport contient de l'information sur des sujets et des questions concernant les programmes et les initiatives de l'organisation en ce qui a trait aux pratiques de travail, au développement durable et aux répercussions sociales. Nous rendons compte de ces initiatives, car nous estimons qu'elles constituent des enjeux importants pour l'industrie du vêtement et qu'elles répondent aux intérêts de nos principaux groupes de parties prenantes, soit 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.

À moins d'avis contraire, les données relatives à nos sous-traitants de fabrication concernent les installations de sous-traitant approuvées pour la production durant la période couverte par le rapport. Lorsque nous l'avons jugé pertinent, nous avons inclus des renseignements issus des années antérieures, et l'avons clairement indiqué, le cas échéant.

Les montants contenus dans ce rapport sont indiqués en dollars américains, à moins d'indication contraire.

Inclusions et exclusions

Les données sur l'installation Rio Nance 6 au Honduras ont été incluses dans le rapport pour la première fois à des fins statistiques dans les secteurs de la santé et de la sécurité ainsi que de l'environnement.

Les données environnementales associées au distributeur de vêtements de sport australien et à l'entreprise de filature américaine acquis en 2017 ainsi qu'à deux centres de distribution ouverts en 2018 ne font pas partie des calculs de 2018. De plus, nous n'incluons pas les données environnementales de notre bureau à la Barbade. Cependant, les données de toutes ces installations ont été tenues en compte dans les calculs relatifs à la santé et la sécurité du rapport de 2018.

Méthodologie

La collecte et la compilation des données contenues dans le présent rapport sont le résultat d'un effort collectif déployé par les employés des nombreuses installations de Gildan.

Ce rapport a été rédigé conformément aux normes de la GRI : option Critères exhaustifs. Les normes de la GRI, conçues par diverses 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 aux étapes de collecte et d'interprétation de toutes les données dont fait état le rapport et proposent ainsi un cadre largement accepté pour rendre compte du rendement économique, environnemental et social d'une organisation, et ce, peu importe sa taille, son secteur ou l'emplacement de ses installations. L'index de contenu de la GRI présenté à la fin de ce rapport indique clairement l'emplacement de l'information pertinente dans ce document, ce qui permet aux lecteurs de mieux naviguer à travers les thèmes les plus importants de Gildan.

Ce rapport a été entré dans le GRI Standards Report Registration System (système d'enregistrement des rapports respectant les normes de la GRI) et il est publiquement accessible dans la [List of GRI Standards Report](#) (liste de rapports respectant les normes de la GRI)

et la [GRI Sustainability Disclosure Database](#) (base de données sur l'information publiée en matière de durabilité de la GRI).

Révision

Nous avons revu à l'interne tous les renseignements importants contenus dans le présent document afin de nous assurer que nos intervenants reçoivent une représentation appropriée de notre rendement en 2018.

Les lecteurs peuvent consulter l'Index de contenu de la GRI pour obtenir une liste des indicateurs traités dans ce rapport. Pour toute question ou tout commentaire sur ce rapport ou sur nos pratiques en matière de développement durable en général, communiquez avec nous à cc@gildan.com. Les rapports sur le développement durable des années précédentes sont conservés sur notre [site](#).

Principe de la Déclaration de Rio

Le principe de précaution est défini dans l'article 15 de la Déclaration de Rio de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement (1992) comme un principe à utiliser en cas de risque de dommages graves ou irréversibles à la sécurité humaine ou à l'environnement. Le principe doit être appliqué à titre de mesure de précaution pour réduire l'incidence des produits sur l'environnement et assurer la protection des consommateurs contre tout préjudice possible.

Chez Gildan, nous avons mis en place des mesures préventives qui assurent la sécurité humaine et la protection de l'environnement, dont :

- un Code de pratiques des substances à usage restreint;
- un Système de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité;
- un Système de gestion de la qualité à l'échelle mondiale;
- une certification selon la norme Oeko-Tex^{MD} Standard 100;
- une méthode de gestion des risques liés aux changements climatiques;

- un programme d'ergonomie pour éviter les troubles musculosquelettiques;
- un processus d'analyse des causes fondamentales.

VALIDATION

Corporate Citizenship, une firme mondiale de services-conseils en gestion qui se spécialise en développement durable et en responsabilité d'entreprise, a assuré la validation limitée de certaines données sélectionnées en matière d'environnement, de santé et de sécurité, comme il est décrit dans le rapport sur le développement durable de Gildan se terminant le 31 décembre 2018.

Les données en matière d'environnement, de santé et de sécurité incluses dans cet examen de validation sont notamment :

- le total de la consommation annuelle d'énergie;
- le total de la consommation d'eau;
- le total de la production de déchets;
- le total des effluents d'eaux usées;
- le total des émissions des gaz à effet de serre (GES) de type 1;
- le total des émissions de gaz à effet de serre (GES) de type 2, selon l'emplacement;
- le total partiel des émissions de gaz à effet de serre (GES) de type 3;
- le total des émissions atmosphériques inorganiques;
- le total de réfrigérants;
- le taux de blessures liées au travail pour les employés;
- le taux de fréquence d'accidents avec arrêt de travail pour les employés;
- le taux de gravité des blessures pour les employés.

La [déclaration de validation](#) comprend une déclaration d'indépendance, et respecte les exigences relatives à l'indépendance, l'éthique professionnelle et le contrôle de la qualité, conformément à la norme ISAE 3000.

Annexe : Engagement des parties prenantes

Partie prenante	Activité	Fréquence	Préoccupations	Sujets importants	Renseignements supplémentaires
Investisseurs et actionnaires	- Assemblée générale annuelle (avec possibilité d'exercer un vote consultatif sur l'approche de l'entreprise en matière de rémunération des cadres) - Téléconférences sur la communication des résultats - Évaluation de matérialité de 2017 - Téléconférences sur la communication des résultats - Étude sur la perception des investisseurs - Visite des investisseurs dans les installations - Réunions sur demande avec des membres du conseil d'administration	Annuelle Trimestrielle Triennale Trimestrielle Annuelle Annuelle Ad hoc	- Environnement du marché et stratégie - Responsabilité sociale d'entreprise	Tous	
Conseil d'administration	- Réunions du conseil d'administration - Diverses visites des installations	Trimestrielle Ad hoc	Responsabilité sociale d'entreprise	Conformité et éthique d'entreprise	
Employés	- Sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale - Sondages éclair - Évaluation de matérialité de 2017 - Réunions du Comité mixte rassemblant travailleurs et gestionnaires - Réunions d'employés – siège social - Communications internes pour télévision de Gildan - Tables rondes	Triennale Ad hoc Triennale Mensuelle Bisannuelle Hebdomadaire Bimensuelle	- Bien-être des employés - Conditions de travail - Développement durable	- Santé et sécurité - Droits de la personne et droits des travailleurs - Gestion de l'eau d'exploitation et des eaux usées	
Clients	- Évaluation de matérialité de 2017 - Base de référence - Audits	Triennale Biennale Au besoin	- Droits des travailleurs - Approvisionnement responsable - Traçabilité - Qualité des produits - Développement durable	- Conformité et éthique d'entreprise - Santé et sécurité - Droits de la personne et droits des travailleurs	
ONG	- Abonnements - Demandes d'audit - Participation aux tables rondes - Réunions de comité - Conférences - Webinaires - Ateliers - Évaluation de matérialité	Au besoin	- Bien-être des employés - Droits des travailleurs - Liberté d'association - Actions pour lutter contre les changements climatiques	- Santé et sécurité - Droits de la personne et droits des travailleurs - Approvisionnement responsable	
Communautés locales	- Assemblées publiques - Également par l'intermédiaire des ONG appropriées (voir ci-dessus)	Trimestrielle	- Développement communautaire - Programmes d'éducation - Environnement	Incidence des activités sur la communauté	
Étudiants/ universités/ écoles	- Mentorat - Programme de stages - Participation à des projets de recherche	Annuelle	- Programmes d'éducation - Création d'emplois - Droits des travailleurs	Droits de la personne et droits des travailleurs	
Gouvernement	Réunions	Au besoin	- Investissement direct à l'étranger - Sécurité juridique - Création d'emplois - Responsabilité sociale d'entreprise	- Conformité et éthique d'entreprise - Droits de la personne et droits des travailleurs	

Annexe : Employés

Pourcentage de femmes occupant des postes de direction qui génèrent des revenus : **32 %**

Classification des employés de Gildan à l'échelle mondiale par région et sexe

	Employés permanents		Employés temporaires	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Amérique du Nord	3 287	3 272	18	22
Amérique centrale	19 614	16 600	96	65
Bassin des Caraïbes	2 526	2 453	12	26
Asie	1 601	1 811	0	0
TOTAL	27 028	24 136	126	113
TOTAL GLOBAL	51 403			

Employés de Gildan par âge et région

	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Amérique du Nord	1 842	3 117	1 640
Amérique centrale	21 953	14 150	272
Bassin des Caraïbes	2 706	2 185	126
Asie	1 836	1 524	52
TOTAL	28 337	20 976	2 090

Nombre total de nouveaux employés embauchés au cours de la période couverte par le rapport, par groupe d'âge, sexe et région

Région	Total			Homme			Femme		
	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Asie	6	12	1	3	7	1	3	5	0
Bassin des Caraïbes	1 696	621	17	872	219	13	824	402	4
Amérique centrale	8 140	1 131	8	4 698	720	5	3 442	411	3
Amérique du Nord	396	493	210	223	203	109	173	290	101
TOTAL GLOBAL	12 731								

Taux de nouveaux employés embauchés au cours de la période couverte par le rapport, par groupe d'âge, sexe et région

Région	Total			Homme			Femme		
	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Asie	0,01 %	0,03 %	0,00 %	0,01 %	0,02 %	0,00 %	0,01 %	0,01 %	0,00 %
Bassin des Caraïbes	3,90 %	1,43 %	0,04 %	2,00 %	0,50 %	0,03 %	1,89 %	0,92 %	0,01 %
Amérique centrale	18,71 %	2,60 %	0,02 %	10,80 %	1,65 %	0,01 %	7,91 %	0,94 %	0,01 %
Amérique du Nord	0,91 %	1,13 %	0,48 %	0,51 %	0,47 %	0,25 %	0,40 %	0,67 %	0,23 %

Nombre total d'employés dont l'emploi a pris fin au cours de la période couverte par le rapport, par groupe d'âge, sexe et région

Région	Total			Homme			Femme		
	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Asie	2	5	1	0	3	1	2	2	0
Bassin des Caraïbes	953	553	15	497	196	8	456	357	7
Amérique centrale	5 008	2 271	34	3 050	1 361	24	1 958	910	10
Amérique du Nord	437	664	418	242	311	159	195	353	259
TOTAL GLOBAL	10 361								

Annexe : Employés

Taux de roulement des employés au cours de la période couverte par le rapport, par groupe d'âge, sexe et région

Région	Total			Homme			Femme		
	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Asie	0,00 %	0,01 %	0,00 %	0,00 %	0,01 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Bassin des Caraïbes	2,19 %	1,27 %	0,03 %	1,14 %	0,45 %	0,02 %	1,05 %	0,82 %	0,02 %
Amérique centrale	11,51 %	5,22 %	0,08 %	7,01 %	3,13 %	0,06 %	4,50 %	2,09 %	0,02 %
Amérique du Nord	1,00 %	1,53 %	0,96 %	0,56 %	0,71 %	0,37 %	0,45 %	0,81 %	0,60 %

Rémunération des employés

Salaire mensuel moyen (Honduras)		
Échelon	UA	Rapport salarial femmes-hommes
Haute direction	HOS	118 %
	REG	88 %
Direction	REG	105 %
	88 %	90 %
	HDC	67 %
	REG	0 %
Coordonnateurs principaux et coordonnateurs (direction intermédiaire)	REG	88 %
	HOS	104 %
	SEW	100 %
	TEX	90 %
Superviseurs	HDC	87 %
	REG	96 %
	HOS	113 %
	SEW	100 %
Soutien	TEX	103 %
	HDC	127 %
	REG	116 %
	HOS	97 %
	SEW	100 %
	TEX	97 %
	HDC	105 %
	REG	88 %

Nombre total d'heures de formation

Formation offerte	Heures
Code de conduite	29,080
Code d'éthique	27 794
Environnement, santé et sécurité	158 191
Code de pratiques des substances à usage restreint	3 805
Perfectionnement des activités humaines	69 653
Compétences techniques en fabrication	4 649 343
Autres formations	247 868
TOTAL	5 185 734

Taux de fréquence de maladies professionnelles (TFMP) – employés

2018	
TFMP/million d'heures de travail	0,001

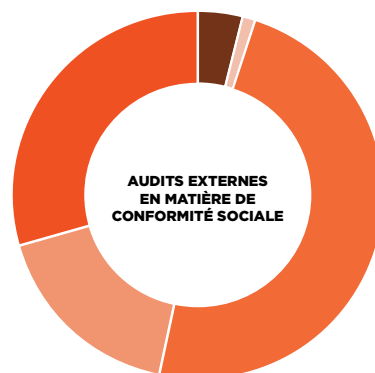
Résultats de l'audit interne sur la conformité sociale – Installations appartenant à Gildan et installations exclusives à Gildan : Cas de non-conformité liés au travail, par catégorie

2018	
ESS	149
Tenue de dossiers	15
Codes et politiques d'entreprise	11
Heures de travail	5
Système de règlement des griefs	0
Renseignements juridiques	3
Discipline	0
Travail forcé	3
Harcèlement et abus	2
Non-discrimination (droits des femmes, grossesse)	1
Non-discrimination	1
Rémunération et avantages sociaux	1
Sous-traitance	0
Total	191

Cas de non-conformité de gravité majeure, par catégorie

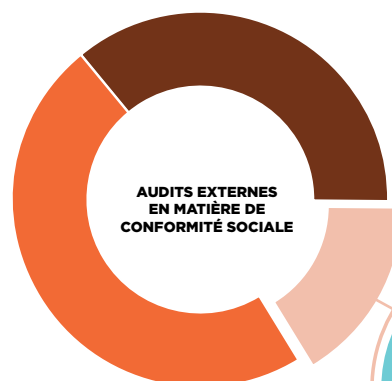
2018	
ESS	0
Harcèlement et abus	1
Non-discrimination	0
Travail forcé	1
Rémunération et avantages sociaux	0
Mesures disciplinaires	1

Annexe : Employés



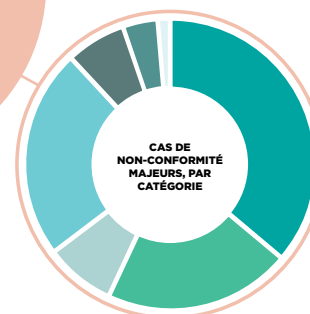
2018

BSCI	4 %
Better Work	1 %
Client	48 %
SMETA	17 %
Worldwide Responsible Accredited Production	29 %



2018

Mineurs	246 (48 %)
Modérés	182 (36 %)
Majeurs	77 (16 %)



Audits internes en matière de conformité sociale – Installations de sous-traitants

Cas de non-conformité liés au travail, par catégorie

2018	
ESS	272
Heures de travail	94
Tenue de dossiers	32
Renseignements juridiques	60
Rémunération et avantages sociaux	8
Codes et politiques d'entreprise, procédures et sensibilisation	14
Environnement	1
Dortoirs	13
Discipline	1
Travail des enfants	3
Non-discrimination	3
Liberté d'association	2
Sous-traitance	1
Liberté de déplacement	1
Total	505

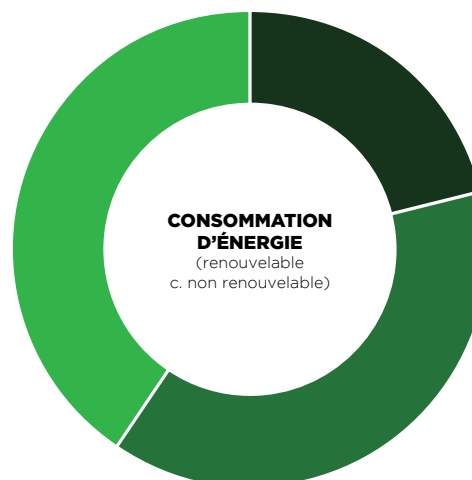
2018	
% des installations de sous-traitants produisant activement soumises à au moins un audit	63 %

2018	
Nombre de contrats résiliés avec des sous-traitants	9

Cas de non-conformité majeurs, par catégorie

Heures de travail	28	Rémunération et avantages sociaux	5
Renseignements juridiques	16	Travail des enfants	3
Tenue de dossiers	6	Travail forcé	1
Santé et sécurité	18		

Annexe : Environnement



	Unités	2018
COMBUSTIBLES NON RENOUEVABLES ACHETÉS ET CONSOMMÉS (mazout, gaz naturel, GNL, propane, diesel, etc.)	MWh	476 110,50
ÉLECTRICITÉ NON RENOUEVABLE ACHETÉE	MWh	855 504,72
TOTAL DE L'ÉNERGIE RENOUEVABLE ACHETÉE OU GÉNÉRÉE (biomasse, énergie solaire, énergie éolienne, hydroélectricité, etc.)	MWh	903 851,48

Déchets

	2018	2017	2016	2015
TAUX DE VARIATION DE L'INTENSITÉ DES DÉCHETS PAR RAPPORT À LA BASE DE RÉFÉRENCE DE 2015	-0,3 %	-13 %	-5 %	0 %
POURCENTAGE DE DÉCHETS ENVOYÉS AUX SITES D'ENFOUISSEMENT	11 %	16 %	14 %	11 %
Progression (en %) de l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement par rapport à la base de référence	3 %	47 %	31 %	0 %

Amendes environnementales :

- Amendes ou sanctions importantes (de plus de 10 000 \$ US) liées à des problèmes environnementaux ou écologiques :

	2018	2017	2016	2015
Nombre de violations à des obligations juridiques ou des règlements	0	0	1	2
Montant des amendes ou des sanctions liées aux violations ci-dessus	0	0	171 000	79 000
Passif environnemental accumulé à la clôture de l'exercice	0	0	0	0

Total des coûts d'énergie : 101 501 046 \$ US

Index de contenu de la GRI

Norme de la GRI	Information	Numéros de pages et liens	Partie omise	Raison de l'omission	Explication
Norme 101 de la GRI : Base de 2016					
Information générale					
Norme 102 de la GRI : Information générale 2016	Profil organisationnel				
	102-1 Nom de l'organisation	Notice annuelle de 2018, p. 4			
	102-2 Activités, marques, produits et clientèle	Notice annuelle de 2018, p. 13			
	102-3 Emplacement du siège social	Notice annuelle de 2018, p. 4			
	102-4 Emplacement des installations	Notice annuelle de 2018, p. 4 et 13			
	102-5 Droit de propriété et forme juridique	Notice annuelle de 2018, p. 4			
	102-6 Marchés desservis	Notice annuelle de 2018, p. 10-11			
	102-7 Envergure de l'organisation	Rapport aux actionnaires de 2018, p. 5-10 et 13-21			
	102-8 Renseignements sur les employés et les autres travailleurs	Notre main-d'œuvre, p. 35			
		Annexe : Employés, p. 71			
	102-9 Chaîne d'approvisionnement	Intégration verticale, p. 9			
		Notre chaîne d'approvisionnement, p. 45			
	102-10 Changements importants apportés à l'organisation et à sa chaîne d'approvisionnement	Rapport aux actionnaires de 2018, p. 81			
		Faits saillants de 2018, p. 12			
	102-11 Principe ou approche de précaution	Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	102-12 Initiatives externes	Code de conduite			
		Parties prenantes et partenaires, p. 23			
	102-13 Affiliation à des associations	Parties prenantes et partenaires, p. 23			
	Stratégie				
	102-14 Déclaration d'un haut dirigeant	Message du président et chef de la direction, p. 4			
	102-15 Répercussions, risques et occasions clés	Rapport aux actionnaires de 2018, p. 39-50			
	Éthique et intégrité				
	102-16 Valeurs, principes, normes et comportements à adopter	Vision, mission et valeurs, p. 11			
		Codes et politiques			
	102-17 Mécanismes pour conseils et préoccupations en matière d'éthique	Mécanismes de règlement de griefs, p. 43			
		Personnes-ressources			
	Gouvernance				
	102-18 Structure de gouvernance	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 60-67			
	102-19 Délégation des pouvoirs	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 79			
	102-20 Responsabilité de la haute direction en matière d'enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 64-65			
	102-21 Consultation des parties prenantes quant aux enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Mécanismes de règlement de griefs, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 64 et 71			
	102-22 Composition de l'entité de régie du niveau le plus élevé et de ses comités	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 57-67 et 78-79			
	102-23 Président de l'entité de régie du niveau le plus élevé	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 60			
	102-24 Mise en candidature et sélection des membres de l'entité de régie du niveau le plus élevé	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 62-63, 69-71			
	102-25 Conflits d'intérêt	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 60-61			

Index de contenu de la GRI

102-26 Rôle de l'entité de régie du niveau le plus élevé dans l'établissement d'objectifs, de valeurs et de stratégies	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 61-62			
102-27 Connaissances collectives de l'entité de régie du niveau le plus élevé	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 71-72			
102-28 Évaluation du rendement de l'entité de régie du niveau le plus élevé	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 68-70			
102-29 Détermination et gestion des répercussions économiques, environnementales et sociales	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 73-74			
102-30 Efficacité des processus de gestion des risques	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 73-74			
102-31 Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 61-62 et 73-74			
102-32 Rôle de l'entité de régie du niveau le plus élevé dans la production de rapports sur le développement durable	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 64-65			
102-33 Communication des préoccupations majeures	Mécanismes de règlement de griefs, Circulaire de sollicitation de procurations 2017, p. 67-68			
102-34 Nature et nombre total de préoccupations majeures	Conformité sociale et surveillance, p. 46-47			
	Audits environnementaux, p. 61			
	Annexes, p. 70			
102-35 Politiques sur la rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 18-59			
102-36 Processus de détermination de la rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 21-60			
102-37 Participation des parties prenantes quant à la rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations 2018, p. 9			
102-38 Ratio de rémunération totale annuelle		Ce ratio n'est pas publié.	Contraintes imposées par la confidentialité	Ces renseignements font l'objet de contraintes précises imposées par la confidentialité.
102-39 Pourcentage de hausse du ratio de rémunération totale annuelle		Ce ratio n'est pas publié.	Contraintes imposées par la confidentialité	Ces renseignements font l'objet de contraintes précises imposées par la confidentialité.
Engagement des parties prenantes				
102-40 Liste des groupes de parties prenantes	Parties prenantes et partenaires, p. 23			
	Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	Annexe : Engagement des parties prenantes, p. 70			
102-41 Conventions collectives	Liberté d'association, p. 43			
102-42 Détermination et sélection des parties prenantes	Parties prenantes et partenaires, p. 23			
	Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
102-43 Approche à l'égard de l'engagement des parties prenantes	Parties prenantes et partenaires, p. 23			
	Annexe : Engagement des parties prenantes, p. 70			
102-44 Enjeux et préoccupations clés soulevés	Stratégie relative à la responsabilité authentique, p. 20			
	Annexe : Engagement des parties prenantes, p. 70			

Index de contenu de la GRI

	Pratiques en matière de production de rapports			
	102-45 Entités incluses dans les états financiers consolidés	Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68		
		Rapport aux actionnaires de 2018, p. 63-66		
	102-46 Détermination des délimitations du contenu et des sujets du rapport	Stratégie relative à la responsabilité authentique, p. 21		
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68		
	102-47 Liste des sujets importants	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21		
	102-48 Retraitements de l'information	Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68		
	102-49 Changements au processus de production de rapports	Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68		
	102-50 Période couverte par le rapport	Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68		
	102-51 Date du plus récent rapport	Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68		
	102-52 Cycle de production de rapport	Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68		
	102-53 Personne-ressource pour toute question au sujet du rapport	Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68		
	102-54 Conformité GRI	Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68		
	102-55 Index de contenu de la GRI	Index de contenu des normes de la GRI, p. 75		
Norme 201 de la GRI : Rendement économique 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	À propos de Gildan, p. 7		
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68		
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Faits saillants de 2018, p. 12		
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Faits saillants de 2018, p. 12		
	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	Rapport aux actionnaires de 2018, p. 13, 97-108		
	201-2 Répercussions financières et autres risques et possibilités attribuables aux changements climatiques	Rapport aux actionnaires de 2018, p. 43		
	201-3 Obligations définies quant aux régimes d'avantages sociaux et autres régimes de retraite	Rapport aux actionnaires de 2018, p. 72, 87-88, 100		
	201-4 Aide financière reçue du gouvernement	Rapport aux actionnaires de 2018, p. 101		
Norme 202 de la GRI : Présence dans le marché 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21		
		Salaires justes, p. 39		
		Talents locaux, p. 63		
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68		
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Objectifs et cibles, p. 25		
		Salaires justes, p. 39		
		Talents locaux, p. 63		

Index de contenu de la GRI

	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 25 Annexe : Employés, p. 72			
	202-1 Ratios entre les salaires de départ standard par sexe et le salaire minimum local	Annexe : Employés, p. 72 Salaires justes, p. 39	Cet indicateur fait l'objet d'une déclaration partielle.	Contraintes imposées par la confidentialité	Ces renseignements font l'objet de contraintes précises imposées par la confidentialité.
	202-2 Proportion de membres de la haute direction embauchés dans la communauté locale	Talents locaux, p. 63			
Norme 203 de la GRI : Répercussions économiques indirectes 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21 Répercussions économiques, p. 63 Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21 Objectifs et cibles, p. 27 Répercussions économiques, p. 63			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 27			
	203-1 Investissements dans les infrastructures et services soutenus	Répercussions économiques, p. 63			
	203-2 Importantes répercussions économiques indirectes	Répercussions économiques, p. 63			
	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21 ODD 8, p. 22 Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21			
Norme 204 de la GRI : Pratiques d'approvisionnement 2016	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Fournisseurs locaux, p. 63			
	204-1 Proportion des dépenses effectuées auprès de fournisseurs locaux	Fournisseurs locaux, p. 63			
	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Code d'éthique, p. 17 Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
Norme 205 de la GRI : Anticorruption 2016	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Code d'éthique, p. 17 Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité, p. 17 Ligne téléphonique d'éthique et de conformité, p. 18 Code d'éthique, p. 17			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité, p. 17 Gestion des risques, p. 18			
	205-1 Évaluations des risques liés à la corruption dans les activités	Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité, p. 17			

Index de contenu de la GRI

	205-2 Communications et formations portant sur les politiques et procédures anticorruption	Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité, p. 17	Cet indicateur fait l'objet d'une déclaration partielle.	Information non accessible	En 2018, Gildan a lancé à l'échelle de l'entreprise une formation en ligne portant sur sa Politique en matière de lutte contre la corruption à l'intention des employés occupant des postes d'administration et de direction. En 2019, nous planifions mettre en place un programme de formation à l'échelle de l'entreprise pour renforcer cette politique.
	205-3 Incidents de corruption confirmés et mesures prises	Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité, p. 17			
Norme 206 de la GRI : Comportements anticoncurrentiels 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Code d'éthique, p. 17 Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Code d'éthique, p. 17 Code d'éthique, p. 21-22 Ligne téléphonique d'éthique et de conformité p.18			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Gestion des risques, p. 18			
	206-1 Poursuites judiciaires liées à des comportements anticoncurrentiels ou à une violation des lois antitrust et antimonopoles	Autres questions, p. 19			
Série de normes environnementales 300 de la GRI - sujets pertinents					
Norme 301 de la GRI : Matières 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Coton, p. 59 Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Coton, p. 59			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Coton, p. 59			
	301-1 Matières utilisées par poids ou volume	Coton, p. 59	Cet indicateur fait l'objet d'une déclaration partielle.	Contraintes imposées par la confidentialité	Ces renseignements font l'objet de contraintes précises imposées par la confidentialité.
	301-2 Matières utilisées qui proviennent de matières recyclées	Gestion des déchets, p. 57			
	301-3 Produits récupérés et leurs matériaux d'emballage	Gestion des déchets, p. 57			
Norme 302 de la GRI : Énergie 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
		Consommation d'énergie, p. 50			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21			
		Objectifs et cibles, p. 26			
		Consommation d'énergie, p. 50			
		Énergie renouvelable, p. 53			
		Efficacité énergétique, p. 53			
		Innovations menant à l'efficacité énergétique, p. 54			

Index de contenu de la GRI

	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 26			
		Consommation d'énergie, p. 50			
		Annexe : Environnement, p. 74			
	302-1 Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Consommation d'énergie, p. 50			
		Annexe : Environnement, p. 74			
	302-2 Consommation d'énergie à l'extérieur de l'organisation	Consommation d'énergie, p. 50			
	302-3 Intensité énergétique	Consommation d'énergie, p. 50			
	302-4 Réduction de la consommation d'énergie	Consommation d'énergie, p. 50			
Gestion de l'eau nécessaire aux opérations et des eaux usées					
Norme 303 de la GRI : Eau 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
		Gestion des eaux, p. 55			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21			
		Objectifs et cibles, p. 26			
		Gestion des eaux, p. 55			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p. 60			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 26			
		Consommation d'eau, p. 55			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p. 60			
	303-1 Prélèvement d'eau par source	Consommation d'eau, p. 55			
	303-2 Sources d'eau fortement affectées par le prélèvement d'eau	Consommation d'eau, p. 55			
	303-3 Eau recyclée et réutilisée	Consommation d'eau, p. 55			
		Gestion des eaux usées, p. 55			
Norme 306 de la GRI : Effluents et déchets 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
		Gestion des eaux usées, p. 55			
		Gestion des déchets, p. 57			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21			
		Objectifs et cibles, p. 26			
		Gestion des eaux usées, p. 55			
		Gestion des déchets, p. 57			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p. 60			

Index de contenu de la GRI

	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 26			
		Gestion des eaux usées, p. 55			
		Gestion des déchets, p. 57			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p. 60			
		Annexe : Environnement, p. 74			
	306-1 Déversements d'eau par qualité et destination	Gestion des eaux usées, p. 55			
	306-2 Déchets par type et méthode d'élimination	Gestion des déchets, p. 57	Cet indicateur fait l'objet d'une déclaration partielle.	Ne s'applique pas	Cet indicateur fait l'objet d'une déclaration partielle, car il n'est pas considéré comme pertinent. Seule l'information sur le rejet des eaux usées était considérée comme pertinente.
		Annexe : Environnement, p. 74			
	306-3 Déversements importants		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration, car il n'est pas considéré comme pertinent. Seule l'information sur le rejet des eaux usées était considérée comme pertinente.
	306-4 Transport des déchets dangereux		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration, car il n'est pas considéré comme pertinent. Seule l'information sur le rejet des eaux usées était considérée comme pertinente.
	306-5 Plans d'eau touchés par les déversements d'eau et l'écoulement	Gildan ne déverse pas d'eau dans les régions protégées, et ses déversements d'eau ne perturbent pas de manière considérable les plans d'eau et leur habitat naturel.			
Norme 304 de la GRI : Biodiversité 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Biodiversité, p. 56			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p. 60			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Biodiversité, p. 56			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p. 60			
	304-1 Installations appartenant à l'entreprise, louées ou gérées par elle, situées dans des zones protégées et des zones de haute valeur en biodiversité à l'extérieur des zones protégées, ou à côté de celles-ci		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
	304-2 Répercussions importantes des activités, des produits et des services sur la biodiversité		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
	304-3 Habitats protégés ou restaurés	Environnement, p. 66	Cet indicateur fait l'objet d'une déclaration partielle.	Ne s'applique pas	Non pertinent
	304-4 Espèces menacées figurant sur la Liste rouge mondiale de l'UICN et sur son équivalent national et dont les habitats se trouvent dans des régions touchées par les activités de l'entreprise	Biodiversité, p. 56	Cet indicateur fait l'objet d'une déclaration partielle.	Ne s'applique pas	Non pertinent

Index de contenu de la GRI

Norme 305 de la GRI : Émissions 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
		Émissions atmosphériques, p. 51			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21			
		Objectifs et cibles, p. 26			
		Émissions atmosphériques, p. 51			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p. 60			
		Objectifs et cibles, p. 26			
		Émissions atmosphériques, p. 51			
	Émissions de GES directes (type 1)	Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p. 60			
		Émissions de gaz à effet de serre, p. 52			
		Émissions de gaz à effet de serre, p. 52			
	Autres émissions de GES indirectes (type 3)	Émissions de gaz à effet de serre, p. 52	Cet indicateur fait l'objet d'une déclaration partielle.	Information non accessible	Gildan a commencé à enregistrer des données sur les émissions de type 3 en 2018.
Norme 307 de la GRI : Conformité environnementale 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Émissions de gaz à effet de serre, p. 52			
		Réduction des émissions de GES			
		Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone			
		Oxydes d'azote, oxydes de soufre et autres émissions atmosphériques considérables			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p. 60			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
		Notice annuelle de 2018, p. 19			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Gouvernance du programme, p. 21			
		Objectifs et cibles, p. 26			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p. 60			
		Annexe : Environnement, p. 74			
	307-1 Cas de non-conformité aux lois et aux réglementations environnementales	Dépenses et amendes relatives à l'environnement, p. 60			
		Annexe : Environnement, p. 74			

Index de contenu de la GRI

Norme 308 de la GRI : Évaluations environnementales à l'intention des fournisseurs 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Audits, p. 61			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Conformité sociale et surveillance, p. 46 Audits, p. 61			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Aperçu des conclusions de l'audit de 2018, p. 46 Résultats de l'audit de 2018, p. 61 Annexe : Employés, p. 73			
	308-1 Nouveaux fournisseurs sélectionnés en fonction de critères environnementaux	Approvisionnement responsable, p. 45			
	308-2 Répercussions négatives sur l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Aperçu des conclusions de l'audit de 2018, p. 46 Résultats de l'audit de 2018, p. 61 Annexe : Employés, p. 73			
Série de normes sociales 400 de la GRI - sujets pertinents					
Norme 401 de la GRI : Emplois 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21 Notre main-d'œuvre, p. 35 Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21 Notre main-d'œuvre, p. 35			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Annexe : Employés, p. 71			
	401-1 Nouveaux employés et roulement des employés	Annexe : Employés, p. 71			
	401-2 Avantages sociaux offerts aux employés à temps plein, qui ne sont pas offerts aux employés temporaires ou à temps partiel	Avantages sociaux, p. 39			
	401-3 Congé parental		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Contraintes imposées par la confidentialité	Les renseignements sur le congé parental par installation ne sont pas divulgués publiquement.
Gestion de l'eau nécessaire aux opérations et des eaux usées					
Norme 403 de la GRI : Santé et sécurité au travail 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21 Notre milieu de travail, p. 29 Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21 Objectifs et cibles, p. 25 Santé et sécurité, p. 29 Santé et bien-être, p. 31			

Index de contenu de la GRI

	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 25			
		Rendement en matière de santé et de sécurité, p. 29			
		Mesures de santé et de sécurité, p. 30			
		Tendances des accidents liés au travail à l'échelle mondiale au cours des dix dernières années, p. 30			
		Conformité sociale et surveillance, p. 46			
		Aperçu des conclusions de l'audit de 2018, p. 46			
		Annexe : Employés, p. 72			
	403-1 Gestion de la santé et sécurité au travail	Santé et sécurité, p. 29 Politique de santé et sécurité mondiale			
	403-2 Détection des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	Santé et sécurité, p. 29 Ergonomie, p. 32 Mécanismes de règlement de griefs, p. 43 Conformité sociale et surveillance, p. 46 Politique de santé et sécurité mondiale			
	403-3 Services de santé au travail	Ergonomie, p. 32 Soins de santé dans les installations de fabrication, p. 32			
	403-4 Participation, consultation et communication des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail	Comités locaux de santé et de sécurité, p. 31			
	403-5 Formation des travailleurs portant sur la santé et la sécurité au travail	Formation en santé et sécurité, p. 31			
		Ergonomie, p. 32			
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	Mode de vie sain, p. 33			
	403-7 Prévention et atténuation des répercussions sur la santé et la sécurité au travail directement liées aux relations d'affaires	Politique de santé et sécurité mondiale Approvisionnement responsable, p. 45			
	403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et la sécurité au travail	Politique de santé et sécurité mondiale			
	403-9 Blessures liées au travail	Rendement en matière de santé et de sécurité, p. 29 Mesures de santé et de sécurité, p. 30 Tendances des accidents liés au travail à l'échelle mondiale au cours des dix dernières années, p. 30	Cet indicateur fait l'objet d'une déclaration partielle.	Contraintes imposées par la confidentialité	Les données sur la santé et la sécurité ne sont pas entièrement divulguées au public.
	403-10 Mauvais état de santé lié au travail	Annexe : Employés, p. 72	Cet indicateur fait l'objet d'une déclaration partielle.	Contraintes imposées par la confidentialité	Les données sur la santé et la sécurité ne sont pas entièrement divulguées au public.
Norme 404 de la GRI : Formation et éducation 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Programmes de formation et de perfectionnement, p. 40 Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21 Programmes de formation et de perfectionnement, p. 40			

Index de contenu de la GRI

	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Gestion du rendement, p. 42			
	404-1 Moyenne du nombre d'heures de formation par employé, par année	Programmes de formation et de perfectionnement, p. 40 Annexe : Employés, p. 72	Cet indicateur fait l'objet d'une déclaration partielle.	Information non accessible	Les renseignements sur le nombre d'heures de formation par sexe et par type d'employé ne sont pas accessibles dans toutes les installations.
	404-2 Programmes de perfectionnement des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Programmes de formation et de perfectionnement, p. 40			
	404-3 Pourcentage d'employés qui reçoivent régulièrement des examens du rendement et du développement de carrière	Gestion du rendement, p. 42			
Norme 405 de la GRI : Diversité et égalité d'accès à l'emploi 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
		Diversité et inclusion, p. 35			
		Politique sur la diversité et l'inclusion			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21			
		Objectifs et cibles, p. 25			
		Diversité et inclusion, p. 35			
		Politique sur la diversité et l'inclusion			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 25			
		Diversité et inclusion, p. 35			
		Politique sur la diversité et l'inclusion			
		Annexe : Employés, p. 71			
	405-1 Diversité des employés et au sein des entités de régie	Diversité et inclusion, p. 35 Annexe : Employés, p. 71			
	405-2 Ratio du salaire et de la rémunération de base entre les femmes et les hommes	Annexe : Employés, p. 72			
Droits de la personne et droits des travailleurs					
Norme 402 de la GRI : Gestion du travail et relations 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Prendre soin de nos employés, p. 28			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Notre milieu de travail, p. 29			
		Objectifs et cibles, p. 25			
		Droits des employés, p. 42			
		Mécanismes de règlement de griefs, p. 43			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 25			
		Mécanismes de règlement de griefs, p. 43			
		Conformité sociale et surveillance, p. 46			
	402-1 Délai minimal de préavis en cas de changements opérationnels		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Contraintes imposées par la confidentialité	Cette politique interne n'est pas divulguée publiquement.

Index de contenu de la GRI

Norme 406 de la GRI : Non-discrimination 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21			
		Objectifs et cibles, p. 25			
		Droits des employés, p. 42			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 25			
		Conformité sociale et surveillance, p. 46			
		Annexe : Employés, p. 72			
Norme 407 de la GRI : Liberté d'association et convention collective 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
		Liberté d'association, p. 43			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21			
		Objectifs et cibles, p. 25			
		Liberté d'association, p. 43			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 25			
		Liberté d'association, p. 43			
		Conformité sociale et surveillance, p. 46			
	407-1 Activités et fournisseurs pour lesquels le droit à la liberté d'association et aux conventions collectives pourrait être à risque	Annexe : Employés, p. 73			
		Objectifs et cibles, p. 25			
		Annexe : Employés, p. 73			
Norme 408 de la GRI : Travail des enfants 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21			
		Objectifs et cibles, p. 25			
		Mécanismes de règlement de griefs, p. 43			
		Droits de la personne, p. 43			
		Politiques visant à prévenir les conséquences néfastes pour les droits de la personne, p. 44			
		Déclaration de 2018 sur l'esclavage moderne et la traite de personnes			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 25			
		Conformité sociale et surveillance, p. 46			
		Déclaration de 2018 sur l'esclavage moderne et la traite de personnes			
	408-1 Activités et fournisseurs exposés à des risques importants d'incidents de travail des enfants	Annexe : Employés, p. 73			
		Déclaration de 2018 sur l'esclavage moderne et la traite de personnes			

Index de contenu de la GRI

Norme 409 de la GRI : Travail forcé ou obligatoire 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21			
		Objectifs et cibles, p. 25			
		Mécanismes de règlement de griefs, p. 43			
		Droits de la personne, p. 43			
		Politiques visant à prévenir les conséquences néfastes pour les droits de la personne, p. 44			
		Déclaration de 2018 sur l'esclavage moderne et la traite de personnes			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 25			
		Conformité sociale et surveillance, p. 46			
		Annexe : Employés, p. 72			
Norme 410 de la GRI : Pratiques de sécurité	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
	103-2 L'approche de la direction et ses composants		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
	410-1 Personnel chargé de la sécurité ayant reçu une formation sur les politiques ou les procédures relatives aux droits de la personne		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
Norme 411 de la GRI : Droits des peuples autochtones	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Gestion des risques, p. 18			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
	411-1 Incidents de violation des droits des peuples autochtones		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
Norme 412 de la GRI : Évaluation des droits de la personne 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			

Index de contenu de la GRI

	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21			
		Objectifs et cibles, p. 25			
		Mécanismes de règlement de griefs, p. 43			
		Droits de la personne, p. 43			
		Politiques visant à prévenir les conséquences néfastes pour les droits de la personne, p. 44			
		Déclaration de 2018 sur l'esclavage moderne et la traite de personnes			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 25			
		Conformité sociale et surveillance, p. 46			
		Déclaration de 2018 sur l'esclavage moderne et la traite de personnes			
	412-1 Activités ayant fait l'objet d'examen du respect des droits de la personne ou d'évaluations de leurs répercussions	Conformité sociale et surveillance, p. 46			
	412-2 Employés ayant reçu une formation sur les politiques ou les procédures relatives aux droits de la personne	Programmes de formation et de perfectionnement, p. 40			
		Annexe : Employés, p. 72			
	412-3 Importants contrats et accords d'investissement qui comprennent des clauses sur les droits de la personne ou ont été soumis à un contrôle en matière de droits de la personne	Approvisionnement responsable, p. 45			
Norme 413 de la GRI : Communautés locales 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
		Création de communautés fortes, p. 62			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21			
		Objectifs et cibles, p. 27			
		Création de communautés fortes, p. 62			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p. 27			
	413-1 Activités avec engagement communautaire local, évaluations de l'incidence et programmes de perfectionnement	Répercussions économiques, p. 63 Engagement communautaire, p. 64			
	413-2 Activités ayant d'importantes répercussions négatives réelles et potentielles sur les communautés locales	Gestion des risques, p. 18			
Norme 414 de la GRI : Évaluations sociales à l'intention des fournisseurs 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Conformité sociale et surveillance, p. 46			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Conformité sociale et surveillance, p. 46			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Aperçu des conclusions de l'audit, p. 46			
		Annexe : Employés, p. 72			
	414-1 Nouveaux fournisseurs sélectionnés en fonction de critères sociaux	Approvisionnement responsable, p. 45			
	414-2 Répercussions sociales négatives dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Aperçu des conclusions de l'audit, p. 46			
		Annexe : Employés, p. 72			

Index de contenu de la GRI

Norme 415 de la GRI : Politique publique 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Code d'éthique, p. 17			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Code d'éthique, p. 17 Ligne téléphonique d'éthique et de conformité p.18			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Code d'éthique, p. 17 Gestion des risques, p. 18			
	415-1 Contributions politiques	Code d'éthique de Gildan, p. 32			
Norme 416 de la GRI : Santé et sécurité des clients 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Qualité et sécurité des produits, p. 7 Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Qualité et sécurité des produits, p. 7 Sécurité des produits chimiques, p. 58			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Qualité et sécurité des produits, p. 7 Sécurité des produits chimiques, p. 58			
	416-1 Évaluation des effets sur la santé et la sécurité des catégories de produits et de services	Qualité et sécurité des produits, p. 7			
	416-2 Incidents de non-conformité concernant les effets sur la santé et la sécurité des produits et des services	Incidents de non-conformité liés aux produits, p. 8			
Norme 417 de la GRI : Mise en marché et étiquetage 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
	103-2 L'approche de la direction et ses composants		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
	417-1 Exigences concernant les renseignements et les étiquettes des produits et des services		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
	417-2 Incidents de non-conformité concernant les renseignements et les étiquettes des produits et des services		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
	417-3 Incidents de non-conformité concernant les communications de mise en marché		Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Ne s'applique pas	Non pertinent
Norme 418 de la GRI : Respect de la vie privée de clients 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Protection des données, p. 19			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Protection des données, p. 19			
	418-1 Plaintes fondées relatives à des violations de la vie privée de clients et à des pertes des données de clients	Autres questions, p. 19			

Norme 419 de la GRI : Conformité socio- économique 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité authentique, p. 21			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p. 68			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Gouvernance du programme, p. 21			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Conformité sociale et surveillance, p. 46			
		Annexe : Employés, p. 72			
	419-1 Cas de non-conformité aux lois et aux réglementations dans le domaine social et économique	Gestion des risques, p. 18			

PERSONNES-RESSOURCES

Claudia Sandoval

Vice-présidente, Citoyenneté d'entreprise
cc@gildan.com

Geneviève Gosselin

Directrice, communications et marketing d'entreprise
communications@gildan.com