

A photograph of a man with a mustache, wearing a brown fedora-style hat and a bright yellow polo shirt. He is smiling and looking towards the camera. His right arm is resting on a large white industrial machine, likely a textile loom. The background shows a factory setting with various pieces of machinery and overhead lights.

2019

RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE®

RAPPORT D'ESG

TABLE DES MATIÈRES

RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE®

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

MESSAGE DE LA VICE-PRÉSIDENT, CITOYENNETÉ D'ENTREPRISE

À PROPOS DE GILDAN

Une entreprise mondiale

Intégration verticale

Vision, mission et valeurs

FAIT SAILLANTS DE 2019

Reconnaissance

NOTRE APPROCHE ENVERS LA RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE®

GOVERNANCE ET GESTION DES RISQUES

Gouvernance

Éthique

Gestion des risques

STRATÉGIE RELATIVE À RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE®

GOVERNANCE DES PROGRAMMES

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

NOS EMPLOYÉS

Diversité et inclusion

Rémunération et avantages sociaux

Programmes de formation et de perfectionnement

Engagement des employés

Droits des employés

NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Audits

Approvisionnement responsable

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

Priorités / Domaines d'intérêt

MÉTHODOLOGIE DE PRODUCTION DE RAPPORTS ET ASSURANCE

INCLUSIONS ET EXCLUSIONS

MÉTHODOLOGIE

ASSURANCE

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.

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION



C'est dans le contexte d'un environnement difficile, où le monde et notre industrie sont fortement touchés par la pandémie de COVID-19, que j'écris ce message. Nous avons été confrontés à des défis sans précédent au cours des derniers mois, alors que nous composons avec les répercussions de la pandémie de COVID-19. Cependant, c'est avec beaucoup de fierté que je vois comment notre modèle d'affaires unique, qui consiste à être propriétaire de notre chaîne d'approvisionnement, nous permet de nous adapter à cet environnement changeant tout en maintenant notre engagement envers de solides pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), alors que nous poursuivons le développement de notre entreprise.

Dès le début de l'évolution de la pandémie de COVID-19, notre priorité absolue a été la santé et le bien-être de nos employés, de nos clients, de nos fournisseurs et de nos autres partenaires. À cet égard, nous avons pris plusieurs mesures pour protéger nos parties prenantes tout en assurant la continuité de nos activités. À partir de mars, l'entreprise a temporairement suspendu la production dans la plupart de ses installations. Pour les installations demeurées ouvertes, nous avons mis en œuvre des mesures appropriées pour protéger nos employés, y compris des précautions sanitaires

supplémentaires, la surveillance de la santé des employés, la distanciation sociale et le travail à domicile pour la grande majorité de notre personnel de bureau.

En ajustant notre entreprise pour gérer cet environnement difficile, je suis particulièrement fier du fait que nous ayons pu reprendre partiellement nos activités dans certaines de nos installations pour appuyer les efforts de soutien des travailleurs de première ligne en adaptant rapidement nos opérations à la production de masques non médicaux et de tenues d'hôpital, tout en mettant en œuvre des mesures de biosécurité rigoureuses. C'est avec beaucoup de gratitude que j'adresse mes plus sincères remerciements aux employés de production, ainsi qu'à notre personnel médical sur place et à nos équipes de santé et de sécurité qui travaillent fort pour assurer la sécurité de nos employés pendant qu'ils produisent de l'équipement de protection individuelle.

RETOUR SUR 2019

Dans ce paysage unique, je suis heureux de présenter notre 16e rapport d'ESG annuel Responsabilité authentique®, qui présente les progrès de Gildan à l'égard de nos diverses initiatives ESG en 2019.

Grâce à notre programme Responsabilité authentique®, nous avons continué à renforcer nos pratiques en 2019 en élargissant davantage notre engagement à respecter les droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, ainsi qu'en déployant des programmes et des formations à l'échelle mondiale sur la sécurité des employés et la conformité aux politiques et aux normes de l'entreprise. Nous avons notamment lancé nos formations sur le Guide sur la conformité durable en matière sociale,

en plus d'effectuer l'évaluation des salaires décents de la Fair Labor Association (FLA) dans presque toutes nos installations de textile et de couture.

En 2019, j'ai été heureux de voir que le programme de conformité sociale de Gildan, qui vise à protéger les droits des travailleurs et à améliorer les conditions de travail, a de nouveau été accrédité par la FLA. Gildan a été le premier fabricant de vêtements verticalement intégré au monde à recevoir cette accréditation en 2007. Le programme Responsabilité authentique® de l'entreprise a également été reconnu par d'autres organisations bien établies l'an dernier, l'entreprise figurant notamment à l'indice de développement durable Dow Jones pour la septième année consécutive. En janvier 2020, Gildan a été incluse dans la catégorie « leadership » de la liste 2019 du CDP pour la transparence des entreprises et les mesures de lutte contre les changements climatiques, avec une note de A-. L'entreprise a également reçu une distinction dans la catégorie Bronze de l'édition 2020 du Sustainability Yearbook de RobecoSAM, ce qui marque notre huitième inclusion consécutive dans cette publication.

LE POINT SUR NOS OBJECTIFS ENVIRONNEMENTAUX POUR 2020

Alors que nous travaillons à l'atteinte de nos objectifs pour 2020 visant la réduction de notre empreinte environnementale globale, je suis fier d'annoncer que nous avons atteint et dépassé deux de ces objectifs avant l'échéance fixée, dans les domaines de l'intensité de la consommation d'eau et des émissions de gaz à effet de serre (GES). Les domaines de l'intensité énergétique et des déchets envoyés aux sites d'enfouissement ont cependant

représenté des défis, en particulier dans le contexte d'une entreprise en constante évolution avec une gamme de produits changeante et une intégration verticale accrue liée à nos activités de filature. Néanmoins, notre modèle d'affaires nous permet fondamentalement d'exercer un solide contrôle sur l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement de fabrication et nous demeurons pleinement engagés à viser des améliorations continues et à intégrer des solutions durables à tous les niveaux de nos activités pour atteindre nos objectifs.

REGARD VERS L'AVENIR

Bien que nous ayons encore du travail à faire avant d'atteindre tous nos objectifs pour 2020, nous avons commencé à établir notre prochain ensemble d'objectifs alors que nous cherchons à améliorer continuellement nos divers programmes à l'échelle mondiale. Dans le cadre de ce travail, l'entreprise continuera à renforcer ses programmes sociaux et de droits de la personne. À cet égard, nous continuerons à chercher des moyens de renforcer davantage notre engagement à favoriser, à cultiver et à préserver une culture de diversité et d'inclusion dans l'ensemble de l'organisation. Nous croyons fermement que favoriser un milieu de travail diversifié est un impératif commercial qui nous aide à attirer et à retenir les personnes les plus brillantes et les plus talentueuses qui ont contribué à la croissance de Gildan et qui continueront à le faire.

Enfin, j'aimerais profiter de l'occasion pour remercier tous les employés de Gildan qui ont travaillé fort pour contribuer aux réalisations de notre entreprise cette année. En tirant parti de la force de nos employés pour concrétiser notre vision visant à Repenser le vêtement®, j'ai confiance en notre capacité de continuer à offrir de la valeur dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.



Glenn Chamandy

Président et chef de la direction



MESSAGE DE LA VICE- PRESIDENT, CITOYENNETÉ D'ENTREPRISE



Je suis fière de présenter notre rapport d'ESG Responsabilité authentique® 2019, qui décrit les efforts que nous avons déployés et les progrès que nous avons réalisés en 2019. Ce rapport a été rédigé conformément aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI) : option Critères exhaustifs.

En lisant ce rapport, vous trouverez des renseignements complets et du contenu décrivant les efforts que nous avons déployés, les défis que nous avons dû relever et les progrès que nous avons réalisés en vue de réaliser nos piliers ESG l'an dernier. En 2019, nous avons continué à travailler à l'atteinte de nos objectifs environnementaux pour 2020 et réalisé d'importantes réductions dans les domaines des émissions de GES et de l'intensité de la consommation d'eau. Essentiellement, nous avons réduit nos émissions de GES de 13,0 % par rapport à 2015, notre année de référence, une réduction attribuable à la mise en œuvre de nouvelles initiatives énergétiques, à l'utilisation d'une biomasse de meilleure qualité comme charge d'alimentation et à la modification des facteurs d'émission. En ce qui concerne l'intensité de la consommation d'eau, nous avons observé une réduction de 11,2 % par rapport à 2015, attribuable à la mise en œuvre complète de systèmes de récupération des condensats et de la chaleur dans nos

activités de fabrication, ainsi qu'à l'amélioration continue de nos processus de gestion de l'eau et du développement de nos produits. Ces réalisations représentent l'atteinte précoce de l'objectif de réduction de 10 % que nous nous sommes fixé pour 2020.

Nous avons également réussi à réduire les déchets envoyés aux sites d'enfouissement de 6,2 % par rapport à 2018, grâce à des améliorations apportées à notre système de gestion des déchets dans nos installations, en plus de réduire notre intensité énergétique de 3,1 % par rapport à l'an dernier. Cependant, nous avons encore des progrès à faire à l'égard de ces deux dernières cibles avant d'atteindre notre objectif de réduction de 10 % pour 2020, en particulier en ce qui concerne notre intensité énergétique, qui a connu une augmentation globale de 0,5 % par rapport à 2015 en raison de l'intégration de nouvelles activités de filature et de nouveaux produits. Notre analyse des scénarios énergétiques montre que sans l'intégration des activités de filature et les produits supplémentaires, nous aurions été en mesure d'atteindre notre objectif d'intensité énergétique en 2018. Nous demeurons cependant pleinement engagés à poursuivre nos efforts pour réduire notre empreinte environnementale lorsque possible et nous continuons à travailler fort pour réduire notre intensité énergétique en cherchant à intégrer des solutions durables et des technologies novatrices.

Au cours de la dernière décennie, nous avons continué à mettre l'accent sur les domaines les plus importants pour nos parties prenantes, en portant notamment une attention particulière aux droits de la personne et du travail, à la santé et la sécurité, à la traçabilité et à la réduction de notre empreinte environnementale. Les trois piliers de notre programme Responsabilité authentique®, **Prendre soin de nos employés**, **Préserver l'environnement**, et **Créer des communautés fortes** visent à répondre à ces préoccupations tout en guidant nos efforts pour exercer nos activités de façon responsable et créer de la valeur dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

PRENDRE SOIN DE NOS EMPLOYÉS



En tant que l'un des plus importants employeurs dans de nombreuses régions où nous exerçons nos activités, nous prenons très au sérieux la responsabilité de veiller à la santé et à la sécurité de nos employés. Dans ce domaine, nous adoptons une stratégie collaborative, 96 % de nos travailleurs étant représentés par des employés au sein de comités de santé et de sécurité. Année après année, nous nous efforçons d'investir dans nos employés dans des domaines allant de la santé et de la sécurité au perfectionnement personnel et professionnel. En 2019, nous avons fourni près de 2,5 millions d'heures de formation à nos employés et investi 13,9 millions de dollars en avantages sociaux supplémentaires, y compris des soins médicaux gratuits sur tous nos sites à l'extérieur des États-Unis, des programmes de vaccination et de médicaments, des congés parentaux, de l'aide financière, des repas subventionnés et du transport gratuit.

Dans le cadre de notre engagement global envers la diversité et l'inclusion, nous avons également continué à renforcer notre programme d'autonomisation des femmes en 2019, dans le but de favoriser l'avancement des femmes en milieu de travail en mettant l'accent sur les compétences personnelles et professionnelles de leadership. Ce programme permet de développer nos futurs talents et d'accroître la diversité dans les rôles de gestion. De façon plus générale, nous croyons que l'autonomisation des femmes stimule la croissance sociale et économique, favorise le développement durable et renforce les principes de justice et d'équité dans l'ensemble de la société.

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT



Au cours de la dernière année, nous avons réalisé des progrès supplémentaires dans le cadre de diverses initiatives énergétiques. Nous avons notamment progressé dans l'intégration de technologies plus écoénergétiques dans nos installations, terminé l'installation de notre système de filtration Biotop dans toutes nos installations de textile et de bas de nylon au Honduras et continué à remplacer le combustible de soute par la biomasse pour la production d'énergie. Nous avons également lancé notre Politique énergétique et environnementale globale mise à jour, qui aidera à renforcer notre rendement environnemental en tant que l'une de nos priorités clés. En 2019, l'énergie renouvelable a représenté 44 % de la consommation énergétique totale de l'entreprise et elle continuera d'être une priorité pour nous au cours des prochaines années.

CRÉER DES COMMUNAUTÉS FORTES



Gildan s'efforce d'aller au-delà de l'incidence des emplois directs que nous offrons. Nous croyons que nous avons la responsabilité d'être un participant actif dans les communautés où nous exerçons nos activités. Cela commence en achetant localement lorsque possible, une initiative mutuellement bénéfique qui permet de réduire les délais d'approvisionnement et les coûts pour l'entreprise tout en favorisant la croissance économique des réseaux de fournisseurs locaux dans les régions où nous travaillons. Nous avons également continué à mettre en œuvre divers projets communautaires et à renforcer des partenariats significatifs avec des organisations pour répondre aux besoins régionaux tout en redonnant aux communautés

où nous exerçons nos activités. Par exemple, l'an dernier, nous avons été en mesure d'élargir notre partenariat avec Vision Mondiale au Honduras, ce qui nous a aidés à faire passer de 21 à 371 le nombre d'écoles parrainées par Gildan. Avec l'aide de nos partenariats régionaux et de nos employés dévoués, nous avons pu verser près de 1,5 million de dollars pour créer des retombées locales durables en 2019.

PRODUCTION ET APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES

Notre programme de conformité sociale relatif aux pratiques et conditions de travail est conçu pour assurer de façon proactive que toutes nos installations, ainsi que celles de nos sous-traitants de fabrication et de nos fournisseurs de matières premières clés, 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 du programme Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) et de la FLA.

En 2019, 151 audits ont été réalisés dans nos installations et celles de sous-traitants partout en Asie, en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et en Amérique du Nord. Nous avons également lancé des programmes de formation mondiaux sur notre Guide sur la conformité durable en matière sociale mis à jour pour les employés de tous nos sites de fabrication et des sous-traitants de fabrication stratégiques dans le monde entier.

Tout au long de ce rapport, je vous encourage à lire nos études de cas et nos présentations, car elles mettent en lumière les gens, les communautés et les organisations qui partagent notre succès et qui jouent un rôle crucial pour nous aider à obtenir les résultats présentés. Ces faits saillants servent également à illustrer les efforts considérables que nous déployons pour atteindre notre objectif d'exercer nos activités de façon intègre et responsable tout en offrant de la valeur à toutes nos parties prenantes.

Les récents événements mondiaux ont renforcé la nécessité de nous adapter continuellement à des réalités changeantes, en plus de souligner la valeur de la collaboration pour créer un monde plus durable et résilient alors que nous progressons vers notre vision visant à Repenser le vêtement®. Bien que je sois heureuse des résultats que nous avons obtenus en 2019, nous reconnaissons la nécessité de constamment nous améliorer et de chercher des solutions durables alors que nous nous efforçons d'améliorer davantage nos programmes sociaux et de réduire notre empreinte environnementale.

Claudia Sandoval

Vice-présidente, Citoyenneté d'entreprise





À PROPOS DE GILDAN

Gildan est l'un des plus importants fabricants verticalement intégrés 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 à gérer les installations de fabrication qui produisent la vaste majorité des produits que nous vendons, nous distingue des autres grandes entreprises de l'industrie du vêtement 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 systématiquement mises en œuvre dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

L'énoncé de vision de Gildan, Repenser le vêtement®, capture parfaitement l'essence de notre entreprise et 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 générale-

ment « non-imprimés » ou sans décoration, imprimé ou garniture. Ces vêtements de sport sont principalement vendus à des grossistes du secteur du vêtement imprimé, qui vendent ensuite les produits non-imprimés à des sérigraphes et des décorateurs qui ajoutent des motifs et des logos, et qui à leur tour distribuent ces vêtements de sport décorés ou imprimés dans un éventail très diversifié de marchés de produits finis. Nous vendons également des vêtements de sport à divers détaillants, en plus de sous-vêtements et de chaussettes pour hommes, femmes et enfants, ainsi que d'autres produits chaussants tels que des bas collants et des leggings. Ces détaillants comprennent des magasins à grande surface, des grands magasins, des chaînes nationales, des magasins spécialisés en articles de sport, des magasins d'artisanat, des pharmacies et épicerie, des magasins à un dollar et des clubs-entrepôts, qui offrent les produits aux consommateurs dans leurs points de vente physiques. Les consommateurs achètent également nos produits en ligne par l'entremise de plateformes de commerce électronique appartenant à des détaillants en ligne seulement ou à des magasins traditionnels. 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

À la fin de 2019, Gildan employait directement environ 53 000 personnes et gérait 24 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, aux États-Unis et au Mexique en Amérique du Nord, et au Bangladesh en Asie. Nous gérons également des bureaux et des centres de distribution dans le monde entier.

À titre de société ouverte inscrite 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 est disponible sur notre site Web Responsabilité authentique.

PRODUITS

Les produits que nous fabriquons et offrons couvrent une vaste 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 commercialisés sous les marques de 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, dont notre grande portée, notre engagement sincère envers des pratiques responsables et durables, notre savoir-faire en matière de fabrication, notre solidité financière sous-jacente et notre emplacement stratégique dans l'hémisphère occidental. Nous vendons également des chaussettes sous la marque Under Armour®, dans le cadre d'un contrat de licence pour les chaussettes nous octroyant des droits exclusifs de distribution aux États-Unis et au Canada.

Depuis les débuts de l'histoire de l'entreprise, un engagement à fournir des produits de haute qualité et axés sur la valeur est demeuré un élément clé de notre réussite. Notre Système de gestion global de la qualité (SGGQ), fondé sur des normes internationales visant les systèmes 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. Nous adoptons une approche proactive et préventive en matière de gestion de la qualité dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, qui comprend des normes et des contrôles de la qualité pour les matières premières, des études de validation et de capacité pour tous les nouveaux produits, des contrôles et des évaluations en temps réel des processus de fabrication, ainsi que la vérification des produits finis avant l'expédition à nos clients.

Les indicateurs de rendement clés de la qualité sont systématiquement surveillés à toutes les étapes des processus de fabrication et évalués chaque mois par la haute direction. Nos équipes d'assurance de la qualité affectées à chacune de nos installations s'assurent que notre politique de qualité et les principes du SGGQ sont mis en œuvre de façon uniforme. Ces équipes relèvent du vice-président, assurance qualité mondiale.

Nous prenons la sécurité de nos produits très au sérieux. Notre Code de pratiques des substances à usage restreint (CPSUR) énumère toutes les substances interdites et à usage restreint qui ne peuvent être utilisées dans nos processus de fabrication. Il s'agit de substances pouvant être nocives pour les humains ou l'environnement. Nos fournisseurs de matières premières doivent accepter de respecter les normes strictes de notre CPSUR, qui comprend plus de 1 000 produits chimiques, ce qui en fait

l'une des normes les plus contraignantes de l'industrie. De plus amples renseignements à ce sujet sont disponibles à la section Sécurité des produits chimiques, à la page 93.

La gestion de la sécurité des produits de Gildan, ainsi que notre CPSUR, respectent la norme Oeko-Tex 100 – Classe de produits II, une norme de santé et de sécurité relative aux produits reconnue à l'échelle internationale. Le respect de cette norme nécessite des analyses régulières de nos matières premières et de nos produits finis par des laboratoires indépendants et agréés. Le processus de renouvellement annuel fait partie intégrante de notre programme de gestion de la sécurité des produits. Nos produits Gildan®, Comfort Colors®, Alstyle® et Anvil® par Gildan® ont été homologués en 2019.

INCIDENTS DE NON-CONFORMITÉ LIÉS AUX PRODUITS

En janvier 2019, nous avons communiqué avec la Consumer Product Safety Commission (CPSC) des États-Unis pour divulguer volontairement qu'une petite partie de nos gigoteuses pour bébés American Apparel (taille 6 m à 12 m) ne répondait pas aux exigences en matière d'inflammabilité des vêtements de nuit pour enfants (16 CFR 1615), bien qu'elle répondait aux exigences générales en matière d'inflammabilité (16 CFR 1610). À la suite de cette divulgation, nous avons collaboré avec la CPSC pour émettre un rappel de produit pour les gigoteuses et nous avons offert un remboursement complet ou un produit de remplacement de valeur semblable.



GILDAN®
GOLDTOE
EST. 1985
ANVIL
BY GILDAN
American
Apparel
COMFORT COLORS®
Silks
ALSTYLE
BY GILDAN
PRIM + PREME
SECRET
Therapy Plus
peds
kushyfoot

TENDANCES DE CONSOMMATION ET DU MARCHÉ

Au cours des dernières années, nous avons observé divers changements dans les tendances de consommation, ainsi qu'une attention croissante du public à l'égard des questions 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. Gildan considère être très bien placée pour répondre à ces demandes changeantes.

Nous avons également été témoins d'un changement important dans la vitesse à laquelle de nouvelles tendances de consommation émergent. Nous avons donc conçu notre réseau de fabrication et notre structure d'entreprise de manière à tirer parti de notre portée, de nos investissements technologiques et de notre proximité au marché afin d'offrir la flexibilité nécessaire 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 de fabrication et son leadership en matière de pratiques ESG.

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 merchandising. Les équipes de marketing de marque des produits de Gildan offrent de plus en plus

aux consommateurs du contenu ESG, pour répondre à la demande croissante de ces importantes parties prenantes pour de la transparence sur ces questions.

COMMUNICATIONS

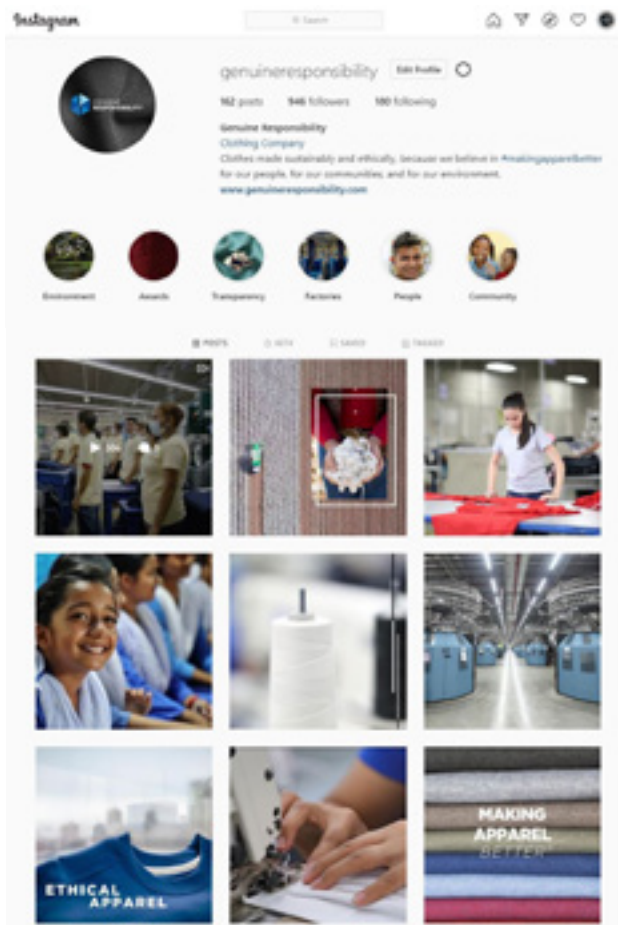
La majorité de nos communications liées aux initiatives ESG est élaborée par l'équipe des communications d'entreprise et diffusée à l'interne ou à l'externe sur une grande variété de plateformes.

NOTRE COMMUNAUTÉ EN LIGNE

À une époque ancrée dans la technologie, nous comprenons le pouvoir des médias sociaux et le rôle qu'ils peuvent jouer pour influencer notre communauté mondiale. C'est la raison pour laquelle nous avons élaboré

et mis en œuvre des campagnes de communication dans l'ensemble de nos canaux de médias sociaux afin de sensibiliser les consommateurs à la fabrication éthique et à la transparence de la chaîne d'approvisionnement, en faisant la promotion de la consommation responsable dans l'ensemble de notre communauté numérique.





Page Instagram Responsabilité authentique®

En 2019, nous avons lancé une page Instagram consacrée à notre programme Responsabilité authentique®. Cette page a été conçue pour dialoguer avec les consommateurs au sujet de la transparence de la chaîne d'approvisionnement tout en contribuant à la conversation croissante concernant la fabrication éthique et durable dans l'industrie du vêtement. En tirant parti de la portée et de l'influence croissantes de nos canaux de médias sociaux, notre ambition est d'utiliser cette nouvelle plateforme pour soutenir les dialogues en ligne au sujet de la transparence dans l'industrie de la mode et du vêtement, tout en encourageant les consommateurs à exiger des entreprises qu'elles respectent des normes élevées à mesure qu'ils apprennent à connaître les entreprises qui fabriquent leurs vêtements.

Transparence

La transparence dans l'industrie de la mode et du vêtement est essentielle pour changer le paradigme entourant la consommation responsable et le traitement éthique des travailleurs du vêtement. En tant que fabricant verticalement intégré, Gildan se trouve dans une position unique pour fournir aux consommateurs une image plus complète de ce qui se passe dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, en leur fournissant l'information nécessaire pour les aider à prendre des décisions d'achat plus éclairées. En maintenant un dialogue ouvert avec les consommateurs, nous pouvons à notre tour promouvoir un monde plus équitable et plus humain en invitant les consommateurs à s'intéresser à la façon dont leurs vêtements sont fabriqués. C'est la raison pour laquelle nous avons fait de la transparence une priorité. En effet, depuis 2017, nous avons participé à la campagne annuelle #quiafabriquémescvêtements de Fashion Revolution, une initiative qui invite les consommateurs et les marques à s'unir dans une conversation mondiale concernant les pratiques éthiques et la transparence de la chaîne d'approvisionnement. Grâce à cette campagne, nos parties prenantes ont la

chance de découvrir les gens derrière nos vêtements, alors que nous utilisons les médias sociaux pour mettre en vedette des employés de l'ensemble de notre organisation tout en contribuant aux discussions concernant l'éthique et la transparence dans notre industrie.

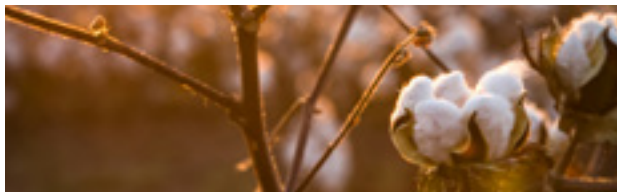


INTÉGRATION VERTICALE

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 d'approvisionnement de niveaux 1, 2 et 3, ce qui nous permet de cerner de nouveaux moyens pour gagner en efficacité quant aux opérations et aux ressources, ce que les chaînes de valeur plus décentralisées 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 principale fibre de Gildan est le coton majoritairement produit aux États-Unis, qui est cultivé de façon durable et récolté de manière éthique par de fiers agriculteurs américains. Gildan consomme environ le tiers du coton disponible pour l'usage intérieur aux États-Unis.



TEXTILES

Le fil est tissé pour en faire des tissus, qui sont ensuite teints et coupés dans nos installations de textile intégrées au Honduras, en République dominicaine et au Bangladesh. Ces installations sont parmi les plus grandes et les plus efficaces au monde. Elles sont équipées de nouvelles technologies et de solutions durables novatrices.



DISTRIBUTION

Les centres de distribution détenus par Gildan et ceux sous contrat tirent parti de leur emplacement stratégique et de leur technologie de pointe pour servir nos clients à l'échelle mondiale.



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.



COUTURE

Les activités de couture de Gildan emploient la plus importante part de sa main-d'œuvre. 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.



CONSUMMATEURS

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, afin de nous permettre de prendre des décisions qui donnent des résultats optimaux pendant 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 de nos 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.

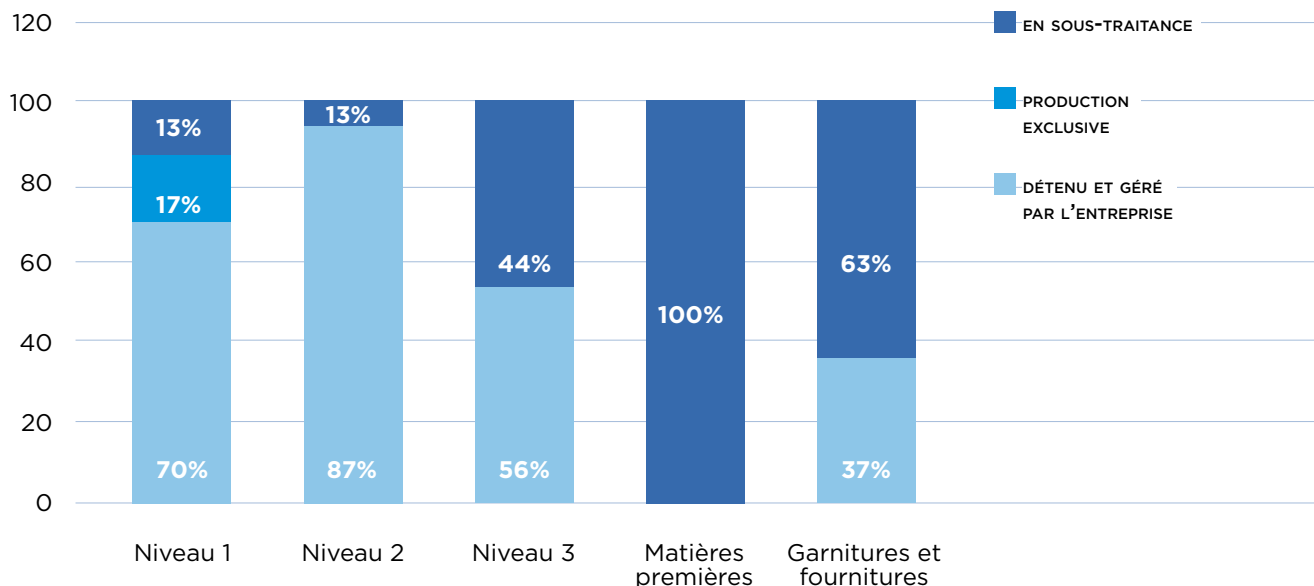
AUTONOMISATION DES EMPLOYÉS

Avec plus de 52 000 employés à l'échelle mondiale, nous comprenons la valeur qu'une main-d'œuvre engagée apporte à l'entreprise et nous faisons des investissements substantiels dans le perfectionnement personnel et professionnel de nos employés.

PRODUCTEUR À FAIBLE COÛT

La combinaison de notre modèle d'intégration verticale et de nos investissements 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 au monde. Cela a été renforcé par notre grande échelle, notre souci de réduire les déchets et d'optimiser notre production, ainsi que l'étendue de notre gamme de produits, qui nous permet d'utiliser des déchets de production d'un produit comme intrants pour d'autres produits.

POURCENTAGE DE 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 utilisés pour faire les textiles.

Matières premières Coton et autres fibres utilisés dans la fabrication des 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.

PRODUCTION EXCLUSIVE

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

DÉTENU ET GÉRÉ PAR L'ENTREPRISE

Production effectuée dans les installations gérées par Gildan. Les gens responsables de la fabrication de ces produits sont des employés directs de Gildan.

VISION, MISSION & VALEURS

Notre vision, notre mission et nos valeurs reflètent ce en quoi nous croyons depuis la fondation de l'entreprise il y a plus de 35 ans. En plus d'avoir un contrôle direct sur les installations où nos produits sont fabriqués, nous comprenons que notre succès est dû au fait que nous investissons dans la technologie et l'innovation, nous encourageons nos employés à toujours se perfectionner et nous favorisons une culture fondée sur des activités responsables et durables.

NOTRE VISION: REPENSER LE VÊTEMENT®

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

PORT 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 communautés 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.

POUR LES ACTIONNAIRES Nous générons des résultats constants et des ventes croissantes, des rendements élevés du capital investi 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



Nous sommes déterminés à viser l'excellence et à remettre constamment en question le statu quo. 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. À l'échelle de l'entreprise, cela se traduit par 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 sommes non seulement fiers de la qualité de nos produits, mais également de la manière dont ils sont fabriqués. Nous savons qu'il est primordial d'exercer nos activités de façon responsable pour atteindre nos objectifs à long terme. Notre engagement sincère à appliquer des pratiques exemplaires dans chaque secteur de l'entreprise et à gérer des installations de fabrication sécuritaires, durables et conformes à l'éthique influence chacune de nos décisions, jusque dans les moindres détails.

NOUS CROYONS EN NOS EMPLOYÉS



Nous valorisons l'autonomie et le travail d'équipe partout où nous exerçons nos activités. 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. Nous savons que lorsque nous retrouvons nos manches et travaillons ensemble, il n'y a rien que nous ne puissions accomplir.

FAITS SAILLANTS DE 2019

En 2019, nous avons réalisé d'importants progrès dans le cadre de notre stratégie « Retour à l'essentiel », que nous avons commencé à mettre en œuvre il y a deux ans. Elle vise à simplifier notre portefeuille de produits et à optimiser nos activités en éliminant la complexité qui s'est accumulée dans notre entreprise au fil des ans en raison des acquisitions. Nous croyons que nos actions à cet égard renforceront notre position concurrentielle et notre capacité d'atteindre nos cibles financières alors que nous nous efforçons d'assurer notre croissance dans des domaines clés de notre marque axés sur les produits imprimables, la vente au détail et les marques privées.

2,82 G\$
en revenus

1,27 \$
résultats dilués par
action selon les PCGR

1,66 \$
en résultats dilués par
action rajusté¹

140 M\$
en dépenses en capital

227 M\$
en flux de
trésorerie disponible

368 M\$
en retour aux actionnaires

PRINCIPAUX MOTEURS DE CROISSANCE STRATÉGIQUES

FAIRE CROÎTRE NOS MARQUES DE VÊTEMENTS IMPRIMABLE



Nous avons connu beaucoup de succès dans l'industrie nord-américaine des vêtements imprimables et nous avons établi une position de chef de file dans ce secteur. Cependant, il existe encore des domaines, comme le segment des produits de filature à anneaux (vêtements de base), où nous avons accru nos parts de marché et où nous continuons à voir des occasions. Nous croyons que les tendances générales du marché, comme l'accélération de la demande pour les vêtements de base et les produits molletonnés, le nombre croissant d'acteurs en ligne offrant des produits imprimés sur mesure aux consommateurs, ainsi que les avancées dans l'impression numérique, contribueront à élargir les débouchés dans le marché des produits imprimables. Nous visons également une croissance accrue dans le secteur des produits imprimables au sein des marchés internationaux, en nous concentrant sur l'Europe, l'Asie-Pacifique et l'Amérique latine. Nous nous efforçons de soutenir cette croissance au moyen d'une augmentation progressive de nos capacités.

FAVORISER DE NOUVELLES OCCASIONS GRÂCE À NOS MARQUES DE VENTE AU DÉTAIL



Les marques détenues et sous licence de Gildan sont bien établies dans le secteur de la vente au détail, avec une présence dans les magasins traditionnels et les plateformes en ligne. Le commerce électronique gagne

de plus en plus de place dans l'industrie de la vente au détail et nous reconnaissons qu'il est possible d'accroître la présence de notre marque en ligne. Notre objectif est d'accroître les ventes de nos marques auprès des détaillants, en nous concentrant sur les consommateurs ayant une présence dans de multiples canaux.

TIRER PARTI DU CHANGEMENT VERS LES MARQUES PRIVÉE



Au cours des dernières années, nous avons assisté à une recrudescence des marques maison parmi les détaillants traditionnels, en particulier les magasins à grande surface, qui essaient de différencier leur offre de produits et d'accroître leur rentabilité. Nous croyons que l'entreprise est bien placée pour tirer parti de cette tendance et approvisionner les détaillants qui recherchent des fabricants fiables à grande échelle et à faible coût pour répondre aux exigences de leur programme de marque maison. Ayant établi de solides relations avec elles, nous cherchons maintenant à accroître nos ventes auprès d'importantes marques mondiales axées sur le sport et le style de vie pour lesquelles nous fabriquons des produits, mais qui ne sont pas nos concurrentes directes. Nous croyons être bien placés pour servir des marques mondiales qui cherchent de plus en plus à s'approvisionner auprès de fabricants qui répondent à des critères rigoureux en matière de qualité et de conformité aux normes ESG et qui sont stratégiquement situés dans l'hémisphère occidental.

LES PRINCIPALES FORCES DE GILDAN

L'EXCELLENCE AU NIVEAU DE LA FABRICATION

Gildan a été fondée sur le principe de la construction et de la gestion d'installations de fabrication à grand volume et verticalement intégrées. Plus de 90 % de nos revenus sont générés par des produits fabriqués dans nos propres installations. Grâce à d'importants investissements dans l'innovation, nous avons mis en place une infrastructure de fabrication complète qui va de la filature du coton à la production de textiles, à la couture, puis à la distribution. Notre modèle d'entreprise verticalement intégrée et l'ampleur de nos activités nous permettent d'assurer une production efficace qui favorise une fabrication responsable et constante de produits de haute qualité. Dans l'industrie du vêtement, rares sont les infrastructures comme la nôtre, où la visibilité et le contrôle du processus de production sont effectués à des niveaux élevés. Voilà ce qui nous distingue de la concurrence. Nous exerçons nos activités dans quatre grands centres situés notamment aux États-Unis, en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et au Bangladesh.

DES MARQUES RÉPUTÉES ET DES RELATIONS CLIENTS DE LONGUE DATE

Au fil des ans, nous avons élaboré un solide portefeuille de marques dans lequel nous avons investi et nous avons perfectionné nos produits, en fonction des besoins de nos clients. En tant que l'un des principaux fabricants de vêtements de base de tous les jours, nous commercialisons nos produits en Amérique du Nord et à l'échelle internationale, sous des marques appartenant à l'entreprise, y compris Gildan®, American Apparel®, Comfort Colors®, Prim + Preux®, Gold Toe® et Anvil® par Gildan®, ainsi que sous la marque Under Armour®, grâce à une licence pour les chaussettes.

DES PRATIQUES DURABLES ET ÉTHIQUES EXEMPLAIRES

Nous sommes engagés à exercer nos activités de façon responsable et durable, et cet engagement fait partie intégrante de notre stratégie d'affaires. Nos pratiques ESG sont intégrées à nos processus opérationnels et uniformément appliquées à tous nos emplacements dans le monde entier. Grâce à notre modèle d'entreprise verticalement intégrée, nous pouvons surveiller et contrôler chaque étape du processus de production et ainsi veiller à ce que des pratiques responsables et durables soient déployées dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

DES EMPLOYÉS TALENTUEUX

Au cœur de notre réussite se trouvent plus de 52 000 employés qualifiés à l'échelle mondiale. Nous avons insufflé, à l'échelle de l'entreprise, un sentiment d'appartenance et un sens des responsabilités qui nous permettent d'assurer une croissance continue.

UN BILAN SOLIDE

Nous sommes fiers de maintenir l'un des bilans les plus solides de l'industrie du vêtement, et ce, tout en appliquant une stratégie visant à répartir avec discipline le capital. Depuis des années, nous respectons tous les éléments de nos priorités en matière de répartition du capital, y compris le réinvestissement dans nos activités, l'exécution d'acquisitions complémentaires et le retour de capital aux actionnaires au moyen de dividendes et de rachats d'actions. Notre santé financière et notre capacité de générer des flux de trésorerie nous permettent d'établir une base solide pour la croissance future de notre entreprise.



EXPANSION DES INSTALLATIONS, FERMETURES, RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET RESTRUCTURATION

En 2019, dans le cadre de notre stratégie Retour à l'essentiel, nous avons commencé à consolider certaines de nos activités de textile, de chaussettes et de couture afin d'optimiser notre système de fabrication mondial. Au cours du troisième trimestre de 2019, nous avons consolidé notre fabrication de bas de nylon dans notre chaîne d'approvisionnement mondiale en fermant notre installation de bas de nylon au Canada. Nous avons également consolidé la capacité de couture de notre installation de couture STAR avec notre capacité de couture existante située plus près de notre complexe de fabrication de textile au Honduras. De plus, au cours du quatrième trimestre de 2019, nous avons commencé à exécuter des plans de fermeture de nos activités de textile et de couture au Mexique dans le cadre de nos initiatives d'optimisation de la fabrication et à la lumière des conditions changeantes du marché. Nous avons également commencé à réduire la production au Mexique et à déplacer l'équipement de ces installations vers nos opérations en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes.

Nous avons aussi annoncé des plans pour accroître notre capacité dans certaines régions. Tout au long de l'année, nous avons continué à augmenter la production à notre usine de textile Rio Nance 6 au Honduras, qui est équipée pour la fabrication de tissus au large et tubulaires. Au cours du deuxième trimestre de 2019, nous avons finalisé l'achat d'un terrain à proximité de notre installation existante au Bangladesh, qui sera utilisé dans le cadre de la construction et du développement d'un grand complexe de plusieurs usines au cours des prochaines années pour servir les marchés internationaux et soutenir d'autres facteurs clés de croissance des ventes.





FAITS SAILLANTS SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2019

96 %

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

44 %

de notre consommation
totale d'énergie provient
de sources renouvelables

7 %

Réduction de notre taux de
blessures liées au travail par
rapport à 2018

89 %

des déchets non dangereux
ont été recyclés ou réutilisés

45 %

de la main-d'œuvre totale
et 38 % des gestionnaires
sont des femmes

260 M\$

versés directement à des
fournisseurs locaux en
Amérique centrale et dans
le bassin des Caraïbes

83 %

des gestionnaires ont été
embauchés localement

Environ

1,5 M\$

versé en argent et en
contributions en nature à des
causes locales

RECONNAISSANCES



Gildan est inscrite à l'indice de développement durable Dow Jones pour la septième année consécutive.



Distinction dans la catégorie Bronze. Gildan y est inscrite pour la huitième année consécutive.



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.



Liste 2019 du CDP pour la transparence des entreprises et les mesures de lutte contre les changements climatiques : A- (catégorie « leadership »).



Pour la quatrième année consécutive, nous avons reçu ce prix pour nos activités de RSE au Honduras lors de la Conférence latino-américaine des entreprises socialement responsables.



Gildan a été classée au 25e rang parmi les 250 marques mondiales figurant au Fashion Transparency Index (FTI) 2020.



En 2019, Gildan a reçu une cote AAA (sur une échelle de AAA à CCC) dans le cadre de l'évaluation des cotes ESG de MSCI.



La Fondation pour la responsabilité sociale d'entreprise a remis à Gildan ce prix pour la 12e année consécutive, pour avoir fait preuve de pratiques exemplaires liées à la responsabilité sociale des entreprises au Honduras.

NOTRE APPROCHE ENVERS LA RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE®

Chez Gildan, notre vision de Repenser le vêtement® ne concerne pas seulement la qualité de nos produits. L'approche Repenser le vêtement® fait référence à tous les aspects de notre façon de faire des affaires, ce qui signifie qu'elle tient compte de chaque interaction avec nos parties prenantes ainsi que de leurs impacts: des employés, clients et actionnaires aux communautés et milieux touchés par nos activités. Elle témoigne de notre objectif de faire des affaires de la meilleure manière possible, soit avec responsabilité et intégrité, afin que nous puissions créer de la valeur dans tout ce que nous faisons.



GOUVERNANCE, ÉTHIQUE ET GESTION DES RISQUES

GOUVERNANCE

Nous croyons que des normes élevées de gouvernance d'entreprise constituent un facteur important de notre succès. 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.

10 des 11

MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SONT
INDÉPENDANTS DE LA DIRECTION

Nous croyons qu'un conseil d'administration indépendant est essentiel au contrôle efficace de la gestion de l'entreprise, 10 des 11 membres du conseil sont indépendants, y compris son président. Le seul membre non indépendant est le 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

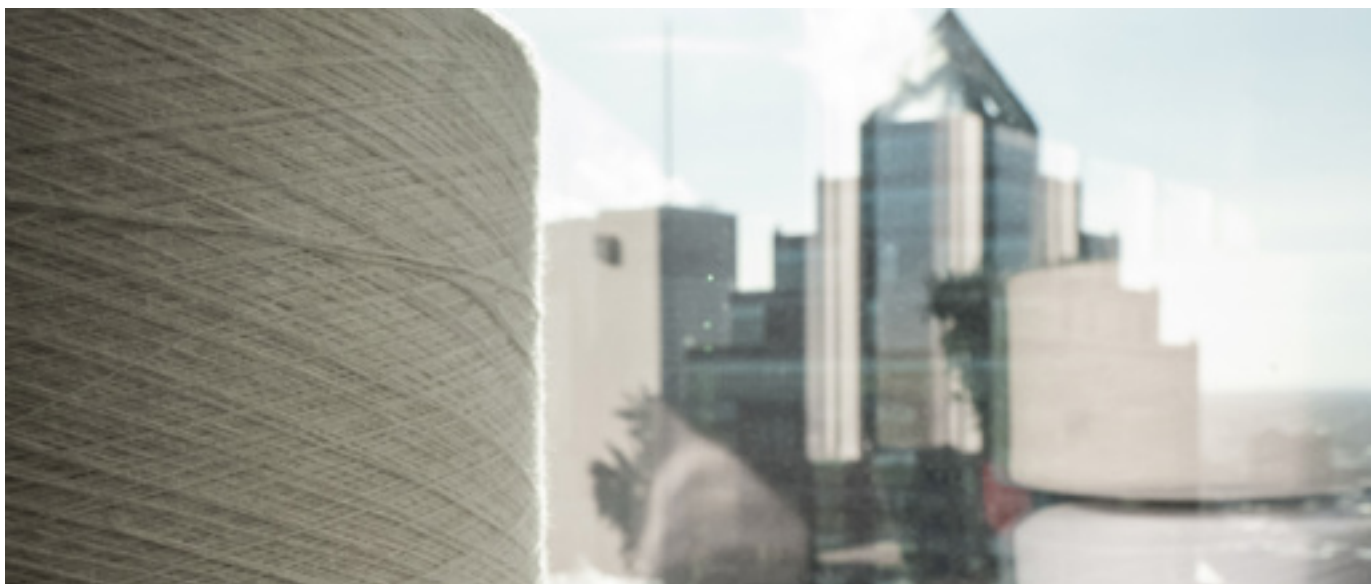
revue afin de nous assurer qu'elles restent conséquentes avec l'évolution des réglementations, les tendances changeantes de l'industrie et les pratiques exemplaires.

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 en novembre 2015, le pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration est passé de 22 % à 27 %, c'est-à-dire que le conseil compte actuellement trois femmes.

Afin d'assurer la mise en place d'un cadre de conformité solide et détaillé en ce qui concerne l'intégrité, l'éthique et la conformité globale à l'échelle de l'organisation, le comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale a créé le comité directeur 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 du point de vue de certains aspects importants, dont l'éthique, l'environnement, les conditions de travail, les droits de la personne, la fraude, les pots-de-vin, la santé et sécurité, et le développement durable. Le comité directeur en matière de conformité a à son tour mis sur pied cinq sous-comités pour superviser les principaux domaines de conformité de la Société : le comité de conformité en matière d'éthique et de fraude, le comité de conformité aux lois financières et à celles sur les valeurs mobilières, le comité de conformité des activités, le comité de conformité fiscale, et le comité de cybersécurité informatique. Ultimement, le comité directeur en matière de conformité est 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 de milieux 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. Chaque année, nous menons plusieurs examens obligatoires et programmes de renouvellement d'accréditation 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. Un programme de formation de sensibilisation à la conformité est également en place à l'échelle de l'entreprise, qui vise à renforcer les attentes et les normes d'éthique présentées dans le Code d'éthique, le Code de conduite, la Politique contre le harcèlement et la Politique en matière de lutte contre la corruption.

65 665
HEURES DE FORMATION SUR LE
CODE DE CONDUITE DE GILDAN
20 005
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 en plus de déterminer 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 directeur 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 chaque année lors de la quatrième rencontre trimestrielle. Nous offrons également une formation obligatoire visant à sensibiliser les employés à la politique à l'échelle de l'organisation lorsque les politiques existantes sont mises à jour ou que de nouvelles politiques sont adoptées. Enfin, un programme continu de formation de sensibilisation à la conformité est en place à l'échelle de l'entreprise. Il est offert à tous nos employés au moyen d'une plateforme interactive en ligne et d'ateliers en personne pour notre base mondiale d'employés. Cette formation a pour but de renforcer la compréhension de notre Code d'éthique et des politiques connexes en soulignant l'importance des normes éthiques de comportement dans le milieu de travail. Au cours de la dernière année, nous avons réussi à l'offrir en personne à des équipes aux États-Unis, en Chine, au Japon, au Honduras et à la Barbade. En raison de la pandémie mondiale de COVID-19, des restrictions de voyage et des mesures de distanciation sociale, l'atteinte de notre objectif d'offrir une formation en personne à tous nos employés dans le monde d'ici 2020 a été reportée jusqu'en 2021. En 2020, nous planifions continuer d'offrir le programme de formation virtuellement.

Nous nous attendons à ce que tous les partenaires d'affaires de Gildan, y compris les fournisseurs, les agents, 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 employons 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, notre Politique environnementale, notre Politique en matière de lutte contre la corruption 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 et tout manquement pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

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, ainsi que tous les autres membres clés du personnel, doivent officiellement attester leur conformité à la Politique en matière de lutte contre la corruption 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, que 99 % des employés occupant des postes d'administration et de direction ont suivi avec succès. De plus, des agents de conformité anticorruption désignés, représentant chaque centre de l'ensemble de nos secteurs activités, signalent chaque trimestre au comité direc-

teur en matière de conformité tout cas de sollicitation de paiement interdit ou de non-respect de la Politique. Finalement, notre service de vérification interne mène des examens réguliers dans nos centres afin de contrôler l'efficacité du programme de conformité.

Nous sommes fiers d'annoncer qu'il n'y a eu aucun cas d'infraction aux lois anticorruption en 2019; 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 telles infractions.

CODE DE CONDUITE

Le [Code de conduite](#) de Gildan guide nos activités partout où nous exerçons nos activités, 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 aux pratiques commerciales et de travail fondamentales, et il exige que nos employés, partenaires et parties prenantes les respectent fidèlement. 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 japonais, le vietnamien, le khmer, l'ourdou, le coréen,

l'italien, l'hindi, le tamoul et le cingalais, et il 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, notamment des plateformes en ligne et des programmes interactifs comme des présentations et des ateliers. Nos équipes de conformité sociale internes mènent des audits dans les installations de nos sous-traitants pour assurer le respect du Code de conduite en tout temps.

POLITIQUE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

En tant qu'entreprise socialement responsable, nous adhérons au traitement juste et éthique de nos parties prenantes tout au long de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. En effet, nous nous sommes engagés à adopter les meilleures pratiques et conditions de travail pour veiller à ce que les droits de la personne et la dignité de tous nos employés et partenaires commerciaux soient respectés. En 2019, nous avons adopté une [Politique sur les droits de la personne](#) pour indiquer clairement que nous comprenons notre devoir de respecter les droits de la personne dans toutes les fonctions d'affaires. Dans toutes les régions où l'entreprise exerce ses activités, ses employés et ses partenaires d'affaires sont tenus d'adopter des conditions d'emploi qui respectent les travailleurs et qui protègent leurs droits en se conformant à son Code de conduite.



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 dénoncer toute inconduite soupçonnée, nous leur donnons accès à une ligne d'assistance en matière 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. Les membres du service juridique, des ressources humaines et de la vérification interne qui sont chargés d'enquêter sur les cas examinent tous les appels et messages adressés à la ligne d'assistance. Si des signalements sont validés et corroborés, ou s'il faut améliorer nos pratiques, des plans d'action sont préparés et mis en œuvre avec l'équipe de la direction. Dans tous les cas, la ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité communiquera au dénonciateur le résultat de l'enquête. Des rapports trimestriels sur les appels à la ligne d'assistance sont présentés au comité de conformité en matière d'éthique et de fraude, qui communiquera tout problème important au comité directeur en matière de conformité, puis au comité d'audit et des finances ainsi qu'au comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale du conseil d'administration, au besoin. En 2019, nous avons reçu 35 signalements par le biais de la ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité. La plupart concernaient des questions de ressources humaines, principalement l'inconduite ou le comportement inapproprié d'employés.



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, celui-ci 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 dans le but de superviser les systèmes mis en place pour déterminer et gérer les risques et les occasions d'affaires tout en favorisant la sensibilisation aux risques dans l'ensemble de l'entreprise.

Le conseil met en œuvre 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 les risques liés aux états financiers de l'entreprise; au processus d'établissement de rapports financiers, aux questions de comptabilité et aux contrôles internes connexes; à la conformité fiscale; à la gestion de la structure financière de l'entreprise; de ses liquidités; et ceux que présentent les fluctuations de la valeur de la monnaie d'un pays étranger, les taux d'intérêt ainsi que les prix des actions et des marchandises. 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. 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 fraude, de pots-de-vin et de corruption, de responsabilité sociale d'entreprise – dont la protection des droits de la personne –, de conformité environnementale, de sûreté et de sécurité

des produits, de risques de cybersécurité et de protection des données, ainsi que la conformité à d'autres lois et règlements.

Bien que le conseil supervise la gestion des risques, il incombe à la direction de Gildan de gérer les risques sur une base régulière. Une équipe dévouée, formée de professionnels démontrant une grande variété de compétences 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 ceux liés aux activités, aux finances, à la conformité, à la stratégie, à l'agitation sociale et civile. Une équipe de gestion des risques spécialisée effectue une évaluation annuelle des risques stratégiques et opérationnels pour l'entreprise, ce qui donne lieu à un registre des risques solide en fonction duquel des stratégies d'atténuation et des indicateurs de risque clés sont élaborés et suivis. 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, notamment ceux liés à nos pratiques sociales, environnementales ou en matière de santé et sécurité. Ces examens comprennent des audits indépendants de conformité et d'observation effectués par l'équipe de vérification interne des installations de l'entreprise et celles des sous-traitants.

Le comité directeur 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 directeur 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 de conformité. Ces rapports comprennent, entre autres, les risques ou les problèmes relatifs à la conformité ciblés par le comité directeur et portés à son attention par le biais du programme de dénonciation de l'entreprise ou par les résultats des audits de conformité. Il peut s'agir, entre autres, de risques liés aux conditions de travail, aux droits de la personne, à l'éthique professionnelle, aux pots-de-vin et à la corrup-



tion, à la responsabilité sociale de l'entreprise, à la conformité environnementale, à la cybersécurité et à la sécurité des produits, entre autres.

Le comité de la gestion des risques financiers, coprésidé par le président et chef de la direction, et par le premier vice-président, 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. Il remet au conseil et au comité d'audit et des finances 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.

Nos risques en principal sont tous détaillés dans notre rapport aux actionnaires de 2019 (rapport de gestion). 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 en 2019. Au cours du premier semestre de 2020, nous nous sommes concentrés sur la gestion de divers risques opérationnels, financiers et de conformité liés à la pandémie de COVID19. La section sur l'environnement de ce rapport traite des risques environnementaux, notamment 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 no 169 de l'Organisation internationale du Travail. En 2019, nous n'avons reçu aucune sanction, ou amende sociale ou économique en vertu de cette Convention.

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 l'ingénierie sociale. 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 renforcé 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. En 2018, nous avons lancé une formation en ligne sur la Politique en matière de protection de l'information et la Politique de confidentialité des données auprès de plus de 3 400 employés de bureau dans le monde.

La direction a créé le comité de cybersécurité informatique, présidé par le chef de l'information. Le comité de cybersécurité informatique est un comité multidiscipli-

naire qui fournit des renseignements et des conseils à l'équipe des TI sur les risques et les possibilités en lien avec questions de sécurité de l'information et de protection des données. Ce comité supervise également l'élaboration de politiques, de normes, de procédures et de pratiques en matière de sécurité de l'information dans l'ensemble de l'organisation. Il présente un rapport sur ses activités et ses recommandations au comité directeur en matière de conformité qui, à son tour, rend compte au comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale sur une base trimestrielle. De plus, le chef de l'information présente chaque année au conseil d'administration un rapport complet sur les questions de cybersécurité.

AUTRES QUESTIONS

En 2019, aucune action en justice n'a été intentée contre nous pour comportements anticoncurrentiels ou violation des lois antitrust et antimonopole, 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 de 2019 avoir reçu une aide publique de 14 millions de dollars. Ce soutien financier comprend les subventions sur les fils du département de l'Agriculture des États-Unis (USDA, United States Department of Agriculture) accordées en relation avec le coton que nous avons acheté aux États-Unis et qui sont réinvesties dans nos activités de filature, et les ristournes d'exportation du Bangladesh.





STRATÉGIE RELATIVE À LA RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE®

L'initiative Responsabilité authentique® est un cadre général formé de programmes, de politiques et de pratiques qui régit les activités de Gildan dans l'ensemble des domaines 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® a été élaborée de manière à mettre l'accent sur les questions

les plus importantes aux yeux de l'entreprise, en tirant parti de nos forces en vue d'atteindre les objectifs de développement durable des Nations Unies (ONU), et à faire respecter les droits de la personne établis dans la Charte internationale des droits de l'homme de l'ONU (composée de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) ainsi que les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU.

Nous avons ciblé les sujets ci-dessous 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 tout en tenant compte de ceux qui sont les plus susceptibles d'avoir une incidence sur nos activités. Les cinq enjeux les plus importants sont les suivants:

**DROITS DE LA PERSONNE ET DROIT
DES TRAVAILLEURS**

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

**GESTION DE L'EAU DES 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®, comme la diversité et l'inclusion, les changements climatiques et la traçabilité. Nous prévoyons effectuer une nouvelle évaluation de matérialité en 2021. Pour de plus amples renseignements au sujet des résultats de notre évaluation de matérialité de 2017, veuillez consulter le [site Web Responsabilité authentique](#).

APERÇU DE LA STRATÉGIE DE RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE®

PILLERS

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.

PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

Un engagement envers le développement et la mise en oeuvre 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.

CRÉER DES 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.

QUESTIONS IMPORTANTES

- Droits de la personne et droits des travailleurs
- Santé et sécurité au travail
- Diversité et inclusion

- Gestion de l'eau nécessaire aux opérations et des eaux usées
- Gestion des produits chimiques
- Gestion de l'énergie et des émissions
- Changements climatiques

- Incidence des activités sur la communauté

ODD DE L'ONU PERTINENT



GOUVERNANCE DES PROGRAMMES

La supervision des programmes de Responsabilité authentique® de l'entreprise est assurée au siège social et leur exécution 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 corporative.

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 et droits de la personne, de santé et 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 relatives à la responsabilité sociale d'entreprise et à l'environnement à chaque rencontre trimestrielle pour souligner les développements, les problèmes et les risques principaux liés à ces domaines. Ce comité, tout comme les deux autres comités du conseil, est exclusivement composé de directeurs indépendants, et ceux-ci possèdent une vaste expérience dans les domaines des pratiques environnementales, sociales et de gouvernance.

HARMONISATION AVEC LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU

Les 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU servent de modèle commun pour un avenir meilleur et plus durable pour tous d'ici 2030. Ils représentent un appel à l'action de tous les pays du monde dans le cadre d'un partenariat pour stimuler la croissance économique tout en s'attaquant aux défis mondiaux les plus pertinents auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, à l'inégalité, aux changements climatiques, à la dégradation de l'environnement, à la paix et à la justice. Nous croyons qu'il est de notre devoir d'aligner nos initiatives de Responsabilité

authentique® sur les ODD et de soutenir ces derniers au fil de notre progression vers un monde meilleur pour tous.

Nos programmes de Responsabilité authentique® visent à tirer parti de nos forces fondamentales, appuyées par notre modèle d'affaires verticalement intégré 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 (voir l'encadré).



POURQUOI CET OBJECTIF EST-IL IMPORTANT POUR NOUS?

La qualité de l'éducation est à la base de l'amélioration des conditions de vie et du développement durable. Les investissements dans l'éducation favorisent l'acquisition de compétences professionnelles et personnelles, et peuvent transformer les communautés, promouvoir la stabilité socioéconomique et soutenir les communautés dans leur éradication de la pauvreté. Le faible taux d'alphabétisation et le manque de compétences professionnelles dans certaines régions géographiques peuvent non seulement donner lieu à des enjeux sociaux, mais aussi représenter des obstacles au développement d'une main-d'œuvre locale qualifiée qui peut se perfectionner avec Gildan.

COMMENT AIDONS-NOUS?

Grâce à des dons en argent et en espèces, ainsi qu'à des heures de bénévolat de la part de nos employés, nous appuyons des programmes d'éducation de qualité inclusifs et axés sur l'hygiène, la nutrition, la protection de l'environnement et la prévention de la violence. Ces programmes répondent aux besoins urgents des parties prenantes de nos communautés en plus de contribuer à la construction et à la rénovation d'infrastructures d'éducation afin de leur fournir des milieux d'apprentissage sécuritaires, non violents et inclusifs.

Nous mettons également l'accent sur le perfectionnement continu de nos employés. La formation continue est essentielle à l'amélioration des compétences techniques, administratives et interpersonnelles de nos employés et leur permet de monter les échelons au sein de l'entreprise. Ces programmes avantagent donc l'entreprise, ses employés, leur famille et les communautés où 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 d'entreprise et en investissant dans leur croissance et leur perfectionnement personnels que nous cumulerons les réussites dans nos activités.

COMMENT AIDONS-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 d'entreprise et en investissant dans leur croissance et leur perfectionnement personnels que nous cumulerons les réussites dans nos activités.



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 possédons et gérons 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 plus de 1,5 milliard de dollars au cours des 10 dernières années dans nos installations de fabrication, qui sont de véritables modèles de technologies de pointe, d'innovation et de solutions durables. Nous sommes persuadés de favoriser l'innovation dans l'ensemble de nos activités par une recherche d'amélioration constante dans tous les secteurs de l'entreprise dans le but d'accroître notre résilience et notre efficacité, et de parvenir au développement durable.



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 des entreprises qui sont sincèrement engagées à avoir une incidence sociale et environnementale positive. Parallèlement, les investisseurs sont à la recherche d'entreprises dotées de programmes de développement durable de pointe, car ces programmes sont 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 de gérer 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 l'assemblage 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. Nous avons également concentré nos efforts sur la sensibilisation des consommateurs à la consommation durable en utilisant des matériaux et des emballages écologiques, et en partageant notre parcours de développement durable sur les médias sociaux.

PARTIES PRENANTES ET PARTENAIRES

Afin d'atteindre notre vision de Repenser le vêtement®, nous cherchons à mobiliser de façon proactive la collaboration des 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 à jour notre [Politique d'engagement des parties prenantes](#) décrivant la manière dont nous gérons les relations avec celles-ci. La politique a été révisée en fonction des prin-

cipes directeurs de l'ONU et tient compte des principaux risques auxquels notre industrie est confrontée.

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 qui représentent les travailleurs, les étudiants, les collèges, les syndicats, le milieu universitaire, les gouvernements, les communautés locales et les consommateurs 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 2019, nous avons été associés ou avons engagé des dialogues avec les organisations suivantes, choisies en raison de leur pertinence pour notre entreprise et notre industrie

« La chaîne d'approvisionnement de Gildan, avec ses activités partout aux États-Unis, en Amérique latine et en Asie, est un modèle de la façon dont les autres entreprises de vêtements peuvent et doivent cerner et corriger les problèmes en matière de pratiques d'emploi équitables. Gildan a démontré son dévouement à l'égard des normes de la FLA et a pu renouveler l'accréditation de son programme de conformité grâce à l'engagement de sa direction à l'égard du maintien de normes de travail équitables, et de la mise en œuvre d'une formation pour ses fournisseurs et de mécanismes efficaces pour résoudre les griefs des travailleurs. »

- Sharon Waxman

Présidente et chef de la direction de la FLA



ORGANISATION	DOMAINE D'INTÉRÊT	RELATION
SUSTAINABLE APPAREL COALITION (SAC)	ENVIRONNEMENTAL	La SAC 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 siégeait à son conseil d'administration.
CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP)		Nous participons au CDP depuis 2008, pour lequel nous divulguons notre rendement environnemental et notre incidence sur les changements climatiques.
FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA)	DROITS DES TRAVAILLEURS	Gildan est membre de la FLA depuis 2003 et en 2007, elle est devenue le premier fabricant de vêtements verticalement intégré à faire accréditer son programme de conformité sociale par la FLA. En 2019, le programme de conformité sociale de Gildan a obtenu l'accréditation de nouveau après avoir prouvé la mise en place de politiques et de pratiques visant à cerner et à corriger les pratiques de travail déloyales dans sa chaîne d'approvisionnement mondiale. La FLA mène des audits périodiques pour vérifier que nous avons bien mis en place des systèmes et des procédures qui respectent les normes de la FLA dans notre chaîne d'approvisionnement.
PROGRAMME BETTER WORK DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) EN HAÏTI ET AU NICARAGUA	DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS DE L'OIT	Gildan participe au programme Better Work de l'OIT par l'intermédiaire de ses sous-traitants 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 et nos installations intégrées verticalement au Bangladesh sont certifiées par la WRAP.
SUPPLIER ETHICAL DATA EXCHANGE (SEDEX)		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 commerce éthique des membres Sedex (SMETA). En tant que membre de Sedex, nous démontrons que nous sommes prêts à partager nos renseignements.
AMERICAS GROUP (TAG)	SOINS AUX ENFANTS ET LIBERTÉ D'ASSOCIATION	Gildan s'entretient avec les parties prenantes sur des sujets concernant les questions de travail et maintient un dialogue ouvert sur les droits des travailleurs dans les divers pays où elle exerce ses activités.
MAQUILA SOLIDARITY NETWORK	CONDITIONS DE TRAVAIL EN AMÉRIQUE CENTRALE ET AU MEXIQUE	
WORKER RIGHTS CONSORTIUM	CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA RÉGION DES AMÉRIQUE	
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES HONDURAS (CGT)	LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE	La majorité des employés de Gildan sont associés au CGT, une fédération syndicale. Gildan a travaillé avec la CGT pendant le processus de négociation de la convention collective avec trois syndicats au Honduras.
VISION MONDIALE HONDURAS	DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE	Nous entretenons un partenariat avec Vision Mondiale Honduras depuis 2012 afin de mettre en œuvre des programmes qui soutiennent les 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 2019-2020, nous avons signé un accord de collaboration pour l'investissement de 170 000 \$ 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.
SUSTAINABLE BRANDS	SOCIAL ET ENVIRONNEMENT	Depuis 2018, Gildan est membre de Sustainable Brands, une organisation dont l'objectif est d'inspirer, de mobiliser et d'équiper les chefs d'entreprise et les professionnels qui considèrent les défis sociaux et environnementaux comme un moteur essentiel de l'innovation des marques, de la création de valeur et de l'influence positive.

Une liste complète de nos activités d'engagement auprès des parties prenantes se trouve à l'annexe de la [page 118](#) de ce rapport.



OBJECTIFS ET CIBLES

En 2015, nous avons établi des objectifs d'entreprise s'étalant sur cinq ans, divisés selon nos trois engagements prioritaires et alignés sur nos secteurs d'intérêt clés au sein de ceux-ci. Certains de nos objectifs environnementaux et de nos paramètres de référence ont été ajustés pour tenir compte des fusions, des acquisitions et des ventes, ainsi que des protocoles environnementaux à jour, le cas échéant. Vous trouverez des explications détaillées dans la section « Préserver l'environnement ». 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 2019
Objectif établi en 2017 : Développer et harmoniser les programmes de santé et de sécurité.	En 2019, nous avons continué de renforcer nos processus mondiaux de santé et de sécurité, et l'entreprise a investi dans un nouveau système de base de données pour améliorer le suivi mondial des mesures de santé et de sécurité, comme les indicateurs tardifs (accidents, premiers soins, pertes de temps) et les indicateurs précurseurs (observations, blessures graves potentielles, décès, inspections). Le déploiement de cette nouvelle base de données devrait être terminé d'ici la mi-2020. Dans le cadre de notre amélioration continue et de la mise en œuvre des meilleures pratiques de l'industrie, nous avons introduit le concept de « blessures graves ou décès » ainsi que de « blessures graves ou décès potentiels ». Afin de tenir compte de ces nouvelles tendances, notre cible pour l'avenir a été modifiée pour permettre l'adoption d'un éventuel programme de déclaration de blessures graves ou de décès à l'échelle mondiale.
Objectif établi en 2017 : Mettre en place d'ici 2020 d'un programme de signalement des quasi-accidents dans nos installations de fabrication.	Le Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan a été mis à jour en 2018. Le guide original avait été rédigé en 2004 afin de fournir des lignes directrices en matière de conformité sociale aux fins de vérification.
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.	Notre Guide sur la conformité durable en matière sociale a été lancé en 2019 pour nos employés dans toutes nos régions de production ainsi que pour certains de nos sous-traitants dans le monde. Nous continuerons de partager notre guide avec les sous-traitants en Amérique latine en 2020; toutefois, en raison des répercussions de la COVID19, nous prévoyons prolonger la formation jusqu'en 2021.
Objectif mis à jour en 2017 : D'ici 2018, mettre à jour la référence en matière d'ergonomie dans 71 % des installations de fabrication appartenant à Gildan.	En 2019, nous avons décidé de revoir la portée de notre programme d'ergonomie, qui était limitée à 71 % de nos installations de fabrication, afin d'intégrer le reste de nos activités, comme la filature, les ventes, le marketing et la distribution. Compte tenu de cet examen, nous passons maintenant à un nouveau programme mondial d'ergonomie en trois phases (documentation, formation et déploiement). Notre équipe de santé et de sécurité travaille à la première phase visant l'élaboration de nos lignes directrices mondiales en matière d'ergonomie et fournira de nouvelles cibles en 2021.
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 FLA. Cet objectif s'inscrit dans le cadre de l'engagement de Gildan à soutenir la recherche sur les salaires équitables dans les différents pays où elle exerce ses activités.	En 2019, 94 % des installations de fabrication appartenant à Gildan ont déployé l'outil de rémunération équitable de la FLA, dépassant notre objectif de 23 %. La FLA a lancé en 2019 un nouvel outil en ligne pour indiquer les nouvelles tendances en matière de salaires équitables dans le secteur du vêtement.
Objectif établi en 2017 : Poursuivre un dialogue ouvert et constructif avec les parties prenantes du marché du travail, notamment les syndicats, les organisations de la société civile et les gouvernements.	En 2019, nous avons poursuivi un dialogue ouvert tout en collaborant 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. En 2018, nous sommes devenus signataires de l'engagement pour le recrutement responsable dans l'industrie (Industry Commitment to Responsible Recruitment), 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. Nous avons ensuite lancé, en 2019, notre sondage sur les travailleurs migrants dans toutes nos installations de sous-traitants du monde entier pour nous assurer que leurs pratiques d'embauche étaient conformes à notre Code de conduite, ainsi qu'aux lignes directrices de la FLA et de l'OIT.
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. De 2018 à 2019, le pourcentage de femmes occupant des postes de gestion est demeuré stable.



PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

OBJECTIF PAR RAPPORT À LA RÉFÉRENCE DE 2015	PROGRÈS EN 2019
2015-2020 : Gildan réduira l'intensité de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de 10 %, par kilogramme de produits, dans les installations qu'elle détient.	En 2019, nous avons réduit l'intensité de nos émissions de GES de 13 % par rapport à la référence de 2015. Bien que nous ayons respecté notre objectif de réduction, nous continuerons de chercher à nous améliorer.
2015-2020 : Gildan réduira l'intensité de sa consommation énergétique de 10 %, par kilogramme de produits, dans les installations qu'elle détient.	En 2019, notre consommation énergétique a diminué de 3,2 % par rapport à nos résultats de 2018. Toutefois, par rapport à notre référence de 2015, notre intensité énergétique a augmenté de 0,5 %, ce qui est principalement attribuable à l'introduction, après l'établissement de l'objectif en 2015, d'une nouvelle gamme de produits qui nécessite davantage d'énergie pendant le processus de fabrication des textiles. Bien que nous n'ayons pas encore atteint notre objectif, nous avons déployé des efforts considérables pour améliorer l'efficacité énergétique de nos procédés de fabrication afin de continuer à réduire notre intensité énergétique.
2015-2020 : Gildan réduira l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement à de 10 %, par kilogramme de produits, dans les installations qu'elle détient.	Comparativement à 2015, l'intensité de notre consommation d'eau a connu une diminution importante de 11,2 %, ce qui dépasse notre objectif. Cela résulte de la mise en œuvre complète de systèmes de récupération des condensats et de la chaleur dans nos activités de fabrication, ainsi que de l'amélioration continue de nos processus de gestion de l'eau et du développement de nos produits.
Objectif établi en 2017 : Gildan atteindra un niveau de conformité de 80 % pour tous les fournisseurs de matières premières d'ici la fin de 2020 relativement à notre Code de pratiques des substances à usage restreint (CPSUR).	En 2019, l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement a diminué de 6,3 % par rapport à 2018. Nous y sommes arrivés grâce à l'amélioration continue de notre processus de gestion des déchets dans nos installations de fabrication. Comparativement à notre objectif de 2015, nous enregistrons une diminution de 3,6 %.
Objectif établi en 2017 : Gildan effectuera une évaluation des risques de l'eau dans nos installations en Amérique centrale et dans les Caraïbes d'ici 2022.	En 2019, nous avons atteint un taux de conformité de 94 % pour tous les fournisseurs de matières premières par rapport au CPSUR à jour de Gildan.
Objectif établi en 2017 : Gildan effectuera une évaluation des risques de l'eau dans nos installations en Amérique centrale et dans les Caraïbes 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 avons commencé ce processus en 2019 et avons atteint un taux d'achèvement de 90 %. Nous communiquerons les résultats une fois l'évaluation terminée. En raison des perturbations causées par la pandémie de COVID19, nous réévaluerons l'échéancier de l'évaluation d'autres emplacements.



CRÉER DES COMMUNAUTÉS FORTES

OBJECTIFS	PROGRÈS EN 2019
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 elle exerce ses activités en Amérique centrale.	Dans le cadre d'une étude sur le rendement social du capital investi (RSCI) menée en 2019, Gildan a cerné ses principales contributions à l'économie régionale et au développement local. Les résultats de cette étude orienteront notre stratégie de responsabilité sociale pour l'avenir.
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 dépassé 1,5 million de dollars en 2019.
Objectif établi en 2017 : Continuer à travailler avec des organismes locaux de formation professionnelle pour renforcer les compétences techniques des employés et nos communautés.	En 2019, nous avons offert aux employés près de 2,5 millions d'heures de formation dans nos installations de fabrication. Nous avons également offert des programmes d'encadrement et de mentorat pour aider les employés à faire avancer leur carrière. En 2019, 16 % de nos postes vacants ont été pourvus par des candidats internes.
Objectif établi en 2017 : D'ici 2020, augmenter de 25 % le nombre d'écoles parrainées dans les régions de production de Gildan.	En 2019, le nombre d'écoles que nous soutenons est passé de 27 à 371 dans le cadre de nos programmes d'éducation dans nos régions de production. Cette augmentation considérable est principalement attribuable à l'amélioration de notre programme d'éducation au Honduras, après avoir noué un partenariat avec Vision Mondiale, qui vise à renforcer la qualité de l'éducation offerte par la mise en œuvre d'un programme de renforcement des capacités pour les enseignants. Nous pouvons ainsi rejoindre plus d'élèves et d'écoles tout en collaborant avec le ministère de l'Éducation pour intégrer ces formations dans les curriculums scolaires. Le reste des installations de fabrication de l'entreprise a appuyé 21 écoles en mettant en œuvre des programmes de renforcement des capacités pour les enseignants ainsi que différents projets de rénovations.



PRENDRE SOIN DE NOS EMPLOYÉS

Chez Gildan, nous savons 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. 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 nous efforçons de favoriser une culture qui permettra à nos employés de se perfectionner et d'offrir le meilleur rendement possible en leur donnant la formation et les occasions de perfectionnement dont ils ont besoin. Nous nous efforçons également d'offrir des chances de succès équitables et égales à tous nos employés, tout en traitant tout le monde avec respect et dignité et en proposant des avantages intéressants adaptés aux besoins de la collectivité. Les dirigeants de tous les niveaux de l'entreprise s'engagent à respecter les droits de la personne et à mettre en œuvre des pratiques exemplaires en matière de santé et de sécurité, de protection de l'environnement et de responsabilité sociale, ce qui se reflète dans leurs gestes quotidiens.



OBJECTIFS	SANTÉ ET SÉCURITÉ	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX	CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT
	• En 2019, nous avons fixé un objectif de réduction de 10 % de notre taux de blessures liées au travail et notre taux de gravité pour nos installations de fabrication appartenant à Gildan. En 2019, nous avons réussi à réduire de 7 % notre taux de blessures liées au travail, qui est passé de 0,44 à 0,41; cependant, nous avons constaté une augmentation de 13 % de notre taux de gravité, qui est passé de 2,50 à 2,84. Cette augmentation est attribuable à cinq incidents avec perte de temps dans nos installations de fabrication et de distribution. Chaque incident a fait l'objet d'une enquête, et des plans d'action sont en place pour éviter qu'ils se reproduisent.	• D'ici 2020, mettre en œuvre un programme de formation pour les dirigeants, destiné aux 1 500 superviseurs travaillant dans les installations de textile et de couture appartenant à l'entreprise en Amérique centrale. Progrès en 2019 : À la fin de 2019, près de 500 superviseurs de nos installations de textile au Honduras avaient terminé le programme. De plus, plus de 200 superviseurs de nos installations de couture honduriennes sont passés au module 3. Au Nicaragua, nous avons terminé une partie de la formation en 2019, et le calendrier de lancement du programme de leadership est en cours de révision.	• D'ici 2019, 71 % des installations de fabrication appartenant à Gildan mettront à l'essai la méthodologie de rémunération équitable et l'outil en ligne de la Fair Labor Association (FLA), qui représente toutes nos installations en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et au Bangladesh depuis 2017. D'ici 2019, 94 % des installations de fabrication appartenant à Gildan auront déployé l'outil de rémunération équitable de la FLA, dépassant notre objectif de 23 %.	• 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. Il a été lancé en 2019 pour nos employés dans tous nos établissements de fabrication et pour une partie de nos sous-traitants du monde entier. Nous continuerons de partager notre guide avec les sous-traitants en Amérique latine en 2020; toutefois, en raison des répercussions de la COVID-19, nous prévoyons prolonger la formation jusqu'en 2021.
	• D'ici 2018, mettre à jour notre base de référence ergonomique pour 71 % des installations de fabrication de Gildan, qui représentent toutes nos installations en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et au Bangladesh en 2017. En 2019, nous avons décidé de revoir la portée de notre programme d'ergonomie, qui était limitée à 71 % de nos installations de fabrication, afin d'intégrer le reste de nos activités, comme la filature, les ventes, le marketing et la distribution. Compte tenu de cet examen, nous passons maintenant à un nouveau programme mondial d'ergonomie en trois phases (documentation, formation et déploiement). Notre équipe de santé et de sécurité travaille à la première phase visant l'élaboration de nos lignes directrices mondiales en matière d'ergonomie et fournira de nouvelles cibles en 2021.	• 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. De 2018 à 2019, le pourcentage de femmes occupant des postes de gestion est demeuré stable.		
	• D'ici 2020, mettre en place un programme de signalement des quasi-accidents dans nos installations de fabrication afin de mieux cibler les causes potentielles de blessures et en réduire les risques. En 2019, nous avons continué de renforcer nos processus mondiaux de santé et de sécurité, et l'entreprise a investi dans un nouveau système de base de données pour améliorer le suivi mondial des mesures de santé et de sécurité, comme les indicateurs tardifs (accidents, premiers soins et pertes de temps) et les indicateurs précurseurs (observations, blessures graves potentielles, décès, inspections). Le déploiement de cette nouvelle base de données devrait être terminé d'ici la mi-2020. Dans le cadre de notre amélioration continue et de la mise en œuvre des meilleures pratiques de l'industrie, nous avons introduit le concept de « blessures graves ou décès » ainsi que de « blessures graves ou décès potentiels ». Afin de tenir compte de ces nouvelles tendances, notre cible pour l'avenir a été modifiée pour permettre l'adoption d'un éventuel programme de déclaration de blessures graves ou de décès à l'échelle mondiale.			

NOTRE MILIEU DE TRAVAIL

Lorsqu'il s'agit de nos employés, notre première responsabilité consiste à leur offrir un milieu de travail sain et sécuritaire. Les taux d'accidents et de blessures de Gildan sont nettement inférieurs aux moyennes de l'industrie, témoignant d'une solide collaboration avec nos employés, qui jouent un rôle actif dans la création d'une culture de la sécurité. En 2019, plus de 83 % de nos installations comptaient des comités de santé et de sécurité axés sur les employés. Nous investissons également dans l'infrastructure du milieu de travail et continuons à adopter des processus complets de surveillance et de gestion.

De plus, nos engagements comprennent la contribution à la promotion de la santé et du bien-être de nos employés. Dans toutes nos installations de fabrication en Amérique latine et au Bangladesh, nous offrons gratuitement des cliniques médicales et des soins primaires sur place, et nous menons également une variété de campagnes de sensibilisation à la santé parallèlement à un programme complet d'ergonomie axé sur l'atténuation du développement de troubles

musculosquelettiques.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

La santé et la sécurité sont une priorité absolue pour notre équipe de direction, et nous reconnaissons que les activités de couture dans l'industrie du textile présentent des risques et des dangers plus élevés. C'est pourquoi nous croyons fermement qu'il est de notre devoir de gérer ces risques et dangers de façon appropriée afin d'assurer la sécurité et le bien-être continus de nos employés. Comme nous détenons et opérons la majorité des installations dans lesquelles nos produits sont fabriqués, nous pouvons influencer et gérer directement les activités et promouvoir les pratiques visant à créer des milieux de travail sécuritaires ([voir la section sur l'intégration verticale aux pages 11-12](#)).

Afin de créer des milieux de travail sécuritaires, nous avons réalisé d'importants investissements en capital dans des équipements et des technologies modernes afin d'optimiser l'efficacité, réduire les déchets et, surtout, réduire les risques pour nos employés. Au cours des 10 dernières années, nous avons investi plus de 1,5 milliard de dollars dans des installations et équipements à la fine pointe conçus selon de strictes normes de sécurité.

Des experts indépendants valident régulièrement la sécurité structurale de nos installations. La sécurité incendie est également une priorité pour l'entreprise. Ainsi, toutes les installations appartenant à notre entreprise sont dotées de sorties de secours en cas d'incendie, et tous les employés participent activement et régulièrement à des exercices d'évacuation. De plus, la grande majorité de nos installations sont dotées de systèmes intégrés d'extinction des incendies. Au Bangladesh, où les incendies sont devenus un problème national, nous avons considérablement amélioré notre installation de fabrication après son acquisition en 2010, et elle a été évaluée avec succès en 2018 par le Fire and Building Safety Accord (accord sur la sécurité incendie et de bâtiment) du Bangladesh. Dans cette installation, nous avons mis en place des comités consacrés 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 fabrication, nos comités de santé et de sécurité (voir ci-dessous) sont responsables de la gestion de la sécurité incendie.

Vous trouverez plus de détails sur notre approche dans notre [Politique de santé et sécurité mondiale](#).



RENDEMENT EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

L'amélioration continue n'est possible que si les processus sont soigneusement évalués et surveillés afin que nous puissions examiner avec diligence le taux de blessures liées au travail et le taux de gravité¹ dans l'ensemble de nos activités, afin de déterminer les secteurs où des améliorations peuvent être apportées. Comparativement au point de référence de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) pour le secteur de la fabrication de vêtements, dont les derniers résultats remontent à 2018, les résultats de Gildan sont constamment supérieurs. En effet, en 2019, le taux de blessures liées au travail de Gildan s'élevait à 0,41, alors que le taux de référence de l'OSHA pour la fabrication de vêtements s'élevait à 1,9. Nous avons également affiché de meilleurs résultats sur le plan du nombre de cas avec jours d'absence du travail, où Gildan rapporte un taux de 0,14 par rapport à la moyenne de l'industrie de 0,50.

En 2019, notre taux de gravité est passé de 2,50 à 2,84, principalement en raison du nombre de blessures avec jours perdus dans nos opérations de fabrication, qui représentaient 78 % du nombre total de jours perdus. Depuis, nous avons élaboré des initiatives clés pour améliorer notre rendement en matière de santé et de sécurité en 2020. Comme le montre le tableau ci-dessous, nous avons réduit notre taux de blessures liées au travail de 6,8 % et notre taux de gravité de 30,4 % au cours des 10 dernières années.

En 2019, Gildan a décidé d'exclure les paramètres de santé et de sécurité liés à ses cinq sous-traitants spécialisés en couture en Haïti, car les données fournies n'ont pas été calculées à l'aide de la méthodologie appropriée. L'équipe de santé et de sécurité de Gildan a formé des sous-traitants sur la bonne méthode de suivi des données, et nous nous attendons à pouvoir faire rapport de ces paramètres dans le rapport de l'an prochain.



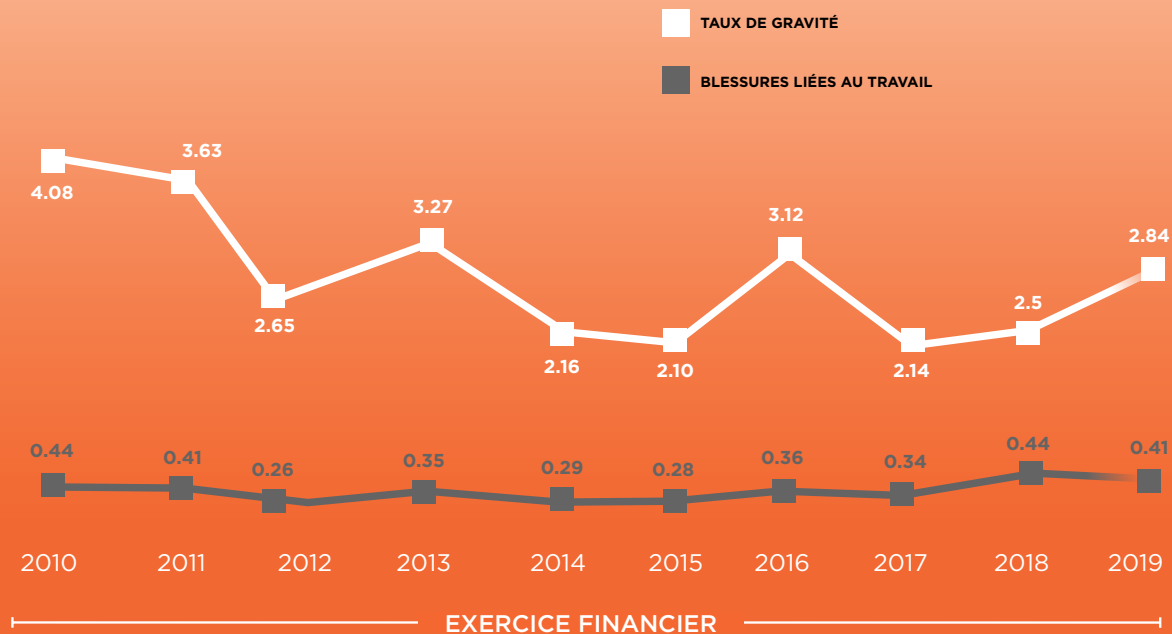
¹Le taux de blessures et le taux de gravité s'appuient sur les principes de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA). Le taux de blessures indique le nombre d'incidents survenus pour une période de 200 000 heures travaillées, tandis que le taux de gravité indique la gravité des incidents survenus au cours du même nombre d'heures travaillées. Le taux de gravité est fondé sur le nombre de jours perdus, considéré comme un indicateur de la gravité d'un incident. Les tableaux de taux de blessures liées au travail, de taux de blessures avec perte de temps 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 rapports. Gildan utilise l'approche du « contrôle opérationnel » pour établir ses limites organisationnelles.

DÉCÈS	0
TAUX DE BLESSURES LIÉES AU TRAVAIL	0.41
TAUX DE GRAVITÉ	2.84
TAUX DE BLESSURES AVEC ARRÊT DE TRAVAIL	0.14
TAUX DE FRÉQUENCE DE BLESSURES AVEC PERTE DE TEMPS - EMPLOYÉS/MIL-LION D'HEURES TRAVAILLÉES	0.72

Paramètres de santé et de sécurité pour 2019

Au cours des 11 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.

CHRONOLOGIE DES TAUX DE BLESSURES LIÉES AU TRAVAIL ET GRAVITÉ À L'ÉCHELLE MONDIALE



GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

Les programmes de santé et de sécurité de l'entreprise sont surveillés par deux comités, soit le Comité directeur mondial sur la santé et la sécurité mondiales et le Comité technique sur la santé et la sécurité. Le Comité directeur sur la santé et la sécurité mondiales, présidé par le premier vice-président et chef des services financiers et administratifs et composé de cadres supérieurs, est responsable de s'assurer que l'entreprise a adopté toutes les mesures nécessaires pour promouvoir et soutenir une vision d'excellence en matière de sécurité. Le Comité technique sur la santé et la sécurité, composé de tous les gestionnaires de la santé et de la sécurité et de représentants clés de chaque centre, est responsable du déploiement et de la surveillance des programmes de sécurité. Ces comités, qui se réunissent quatre à six fois par année, 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. Les gestionnaires de la santé et de la sécurité et les gestionnaires d'installations sont tenus d'inclure des objectifs en matière de santé et de sécurité dans leur processus annuel d'évaluation du rendement; à leur tour, ils reçoivent des incitatifs si ces objectifs sont atteints.

Nous utilisons une fiche de suivi en matière de sécurité mondiale pour faire 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 perte de temps, aux troubles musculosquelettiques, aux jours et aux heures de travail perdus ainsi qu'aux taux de blessures et 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 incident survient, nous menons une enquête exhaustive pour en déterminer la cause et mettons en place des mesures,

au besoin, pour régler tout problème et éliminer les risques à l'avenir. Nous travaillons également à la mise en œuvre d'un programme de blessures graves ou de décès potentiels, dans le cadre duquel les employés signaleront tout incident de blessure grave ou de décès potentiel afin de nous aider à cerner et à prévenir les blessures graves et les décès. À titre de pratique exemplaire, l'entreprise a effectué une analyse des lacunes afin de structurer le plan de mise en œuvre en matière de santé et de sécurité pour 2020 en fonction du système de gestion ISO 45001:2018.

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



COMITÉS LOCAUX DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Nos comités mixtes de gestion et de santé et sécurité sont présents dans presque toutes nos installations de production ainsi que dans bon nombre de nos bureaux administratifs et centres de distribution. Ils sont composés de gestionnaires, de superviseurs, de représentants syndicaux (s'il y a lieu) et de travailleurs de la production. Les comités se réunissent mensuellement afin d'examiner le rendement des activités et de discuter de mesures préventives à mettre en place dans leurs milieux de travail respectifs. 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 nos comités demeurent pleinement capables de remplir leur rôle, nous leur offrons une formation régulière pour les tenir au courant des dernières tendances et pratiques exemplaires.

96 %

DES EMPLOYÉS DE GILDAN À L'ÉCHELLE MONDIALE
SONT REPRÉSENTÉS PAR DES COMITÉS DE SANTÉ ET
DE SÉCURITÉ OFFICIELS

Formation sur la santé et la sécurité

Un total de 180 670 heures de formation sur les politiques et procédures de Gildan en matière d'environnement, de santé et de sécurité ont été données en 2019. Il s'agit d'une hausse de 14 % par rapport à 2018, 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 ainsi qu'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 dans leur 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 déplacement 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 et sans frais aux soins de santé dont ils ont besoin. Nous encourageons nos employés à adopter 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 risques physiques découlant de l'exposition à des vibrations, de mouvements répétitifs et d'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 tout en optimisant 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 lancé un projet visant à élaborer un programme plus personnalisé qui tient compte de l'aménagement opérationnel de notre entreprise. Au cours de l'exercice 2018-2019, nous avons commencé à mettre en œuvre de nouvelles initiatives pour cerner les premiers symptômes



de troubles musculosquelettiques ainsi que d'autres domaines où des améliorations s'imposaient; nous avons également utilisé nos données antérieures pour analyser et déterminer quelles activités présentaient un risque plus élevé d'exposition afin d'élaborer des méthodes, des formations ou des outils pour mieux protéger nos employés et réduire les risques. Tout cela nous a amenés à revoir la portée de notre programme d'ergonomie, axé à l'origine sur 71 % de nos installations de fabrication, afin d'intégrer le reste de nos activités, comme la filature, les ventes, le marketing et la distribution. Nous passons maintenant à un nouveau programme d'ergonomie mondial en trois phases (documentation, formation et déploiement). Cette même année, notre équipe de santé et de sécurité a travaillé à la première phase de l'élaboration de nos lignes directrices mondiales en matière d'ergonomie afin de tenir compte de la portée mondiale du programme. L'entreprise se réjouit à l'idée de créer et de mettre en œuvre un programme de bien-être mondial afin d'améliorer nos initiatives actuelles.

Les employés de nos deux plus grandes installations de couture et de notre complexe de textile au Honduras peuvent se rendre dans des écoles de la santé du dos et des épaules. Ces écoles internes sont accessibles aux employés en tout temps et offrent 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 des écoles dans d'autres installations et d'améliorer la gamme de services offerts. En 2019, nous avons ouvert une autre école de la santé du dos et des épaules dans notre centre de bien-être intégré au complexe Rio Nance, étendant notre couverture à plus de 21 000 employés.

SOINS DE SANTÉ DANS LES INSTALLATIONS DE FABRICATION

L'accès à des soins de santé réguliers, abordables et de grande 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 Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine, au Mexique² et au Bangladesh. Nos cliniques sont dotées de médecins (55) et d'infirmières (93) qualifiés, et sont ouvertes 24 heures sur 24, sept jours sur sept, fournissant des soins primaires en cas de blessure mineure ou d'accident à plus de 49 000 employés.

Ces cliniques offrent une valeur inestimable à nos employés en leur permettant d'être traités par le même personnel médical au fil du temps afin d'assurer la continuité des soins, ce qui peut être difficile à obtenir dans les systèmes publics ou privés des régions où nous sommes présents, tout en réduisant le coût des soins de santé, le temps de travail perdu et les frais de transport associés aux déplacements vers les cliniques externes. De plus, le personnel médical offre des consultations et des traitements pour d'autres problèmes de santé, fournit des soins prénatals, administre des vaccins gratuitement et s'efforce de sensibiliser davantage les employés aux questions de santé générales. Des ateliers de maternité animés par notre personnel médical sont offerts aux employées enceintes en République dominicaine, au Nicaragua et au Honduras, de même qu'au Mexique en 2019, lorsque les installations étaient en opération. Les ateliers portent sur la santé des femmes enceintes, le soutien à la naissance et l'information sur l'allaitement et les soins aux nouveau-nés. Nous essayons également de demeurer attentifs aux besoins locaux en matière de soins de santé.

En 2019, nous avons continué d'accroître les services offerts par nos cliniques en augmentant légèrement le nombre de médecins et d'infirmières en service à 55 médecins (par rapport à 54 en 2018) et 93 infirmières (par rapport à 89 en 2018). Au cours de l'année, nos équipes médicales ont tenu plus de

195 000 consultations médicales et administré plus de 15 000 vaccins à l'échelle mondiale. Au Honduras seulement, où nous avons un grand nombre d'employés, nous leur avons fourni plus de 6 800 vaccins gratuits, administrés par notre personnel médical sur place.



²En 2019, nous avons annoncé la fermeture de nos installations au Mexique d'ici la fin du premier trimestre de 2020.

MODE DE VIE SAIN

Nous encourageons les employés à adopter un mode de vie sain. En 2019, nous avons organisé 39 foires sur la santé dans des établissements au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et au Bangladesh, où nous avons fourni des services de santé et de bien-être, notamment 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 aménagé des kiosques d'information sur la santé, qui offraient des conseils sur la nutrition et des programmes de mode de vie sain. Nous avons aussi offert un autobus d'examen de dépistage du cancer du sein, qui a visité deux de nos installations de filature aux États-Unis et dans nos bureaux en Barbade. Dans nos installations de fabrication, nous faisons la promotion d'un programme « Prendre soin de moi », qui vise à créer une culture d'autosoins et de prévention des problèmes de santé.

Nous avons créé des programmes renseignant nos employés sur l'importance d'une bonne posture ainsi que sur les techniques de manutention et de levage sécuritaires pour accroître la sensibilisation et améliorer le bien-être musculosquelettique. Nous organisons également d'autres activités sur place pour encourager l'activité physique. Par exemple, en 2019 au Nicaragua, nous avons organisé la danse Gildan Glow Dance, à laquelle 2 000 employés ont participé.

De plus, nous avons établi des partenariats avec des salles de sport locales afin d'offrir des rabais sur les abonnements aux employés de bon nombre de nos installations aux États-Unis, au Canada, en 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. Parmi les sujets abordés au cours de ces séances, mentionnons l'estime de soi, la conciliation travail-vie, les soins aux enfants et à la famille, la lutte contre la violence, le contrôle émotionnel, la dépression, le bonheur et le bien-être, la gratitude, l'ouverture au changement, la résilience et la pleine conscience, les relations interpersonnelles, le budget familial et les finances personnelles, la toxicomanie, la résolution de conflits, la gestion du changement et plus encore.

En 2019, le programme a offert 1 538 séances individuelles aux travailleurs au Honduras et a rejoint plus de 19 500 employés par l'intermédiaire de formations et de conférences données à l'aide des systèmes de haut-parleurs des installations. En outre, des séances de consultation express ont été offertes à 49 employés au Nicaragua. En République dominicaine, le programme a offert 810 séances individuelles et a rejoint près de 1 600 employés grâce à des discussions partagées par l'entremise de systèmes de haut-parleurs dans nos installations.

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 en 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).



Prévention et sensibilisation au cancer

Tournée rose

Pour souligner le Mois de la sensibilisation au cancer du sein, nous avons élaboré et mis en œuvre une initiative annuelle baptisée « Tournée rose » en 2010. Au fil des ans, cet événement spécial a pris des mesures en appuyant la prévention du cancer et en sensibilisant nos employés à l'échelle de l'Amérique centrale et du bassin des Caraïbes. Son objectif principal consiste à informer les employés sur l'importance de la détection et de l'intervention précoces; chaque année, la Tournée rose organise une série d'activités dans nos installations, y compris des présentations, des conférences et la création de murales. Nous invitons également les médecins à effectuer des examens gratuits pour les employés et à donner des formations sur la façon de bien effectuer les auto-examens, tout en discutant de l'importance des examens périodiques. Grâce à cette initiative spéciale, nous souhaitons encourager la discussion générale sur la prévalence du cancer tout en encourageant les gens à en apprendre davantage sur l'incidence que le dépistage précoce peut avoir sur la survie.

Fonds rose

Nous savons que les mammographies et les échographies mammaires constituent l'une des premières lignes de défense dans le dépistage du cancer du sein. Il est difficile d'ignorer les statistiques; chaque année, 600 femmes reçoivent un diagnostic de cancer du sein au Honduras, et parmi elles, 70 % sont malheureusement diagnostiquées tardivement. Dans notre région, le cancer du sein est le deuxième cancer le plus fréquemment diagnostiqué, et la détection précoce peut faire une différence vitale. C'est pourquoi nous avons créé le Fonds rose, qui aide les employées de tous âges à passer des mammographies de dépistage au Honduras afin de leur offrir les meilleures chances de détection précoce et de survie au cancer du sein.

Ce projet a été financé par nos t-shirts du Fonds rose, vendus au moyen de retenues sur la paie au cours du mois d'octobre. Ils ont connu un énorme succès et ont tous été écoulés en prévente. Au total, nous avons vendu 3 236 t-shirts, qui ont permis au fonds de recueillir 9 800 \$ pour le dépistage précoce du cancer du sein.

Partenariat avec le NCCC :

Prévention du cancer du col de l'utérus

Au Honduras, où se trouve notre complexe de textile Rio Nance, le cancer du col de l'utérus est un problème important. La prévalence du virus du papillome humain (VPH) au pays a rendu nécessaire le soutien des efforts de sensibilisation tout en encourageant les femmes à participer plus régulièrement au dépistage du cancer du col de l'utérus. En 2019, Gildan a conclu un important partenariat avec le Noris-Hitchcock Coton Cancer Center (NCCC), un grand institut américain de traitement et de recherche sur le cancer, nous permettant de mettre en œuvre un programme de dépistage dans nos établissements. Dans le cadre de ce programme, plus de 2 000 femmes de notre effectif se sont vu offrir gratuitement des tests de dépistage du VPH. Grâce à cette initiative, nous avons pu soutenir la recherche sur le cancer tout en faisant la promotion de la sensibilisation et de la prévention précoce auprès des femmes dans nos établissements.



NOS EMPLOYÉS

Nous avons une grande incidence sur la vie de plus de 52 000 employés partout au monde, ainsi que sur leur famille et leur collectivité. Nos employés sont notre plus grand atout, et nous souhaitons qu'ils se perfectionnent et grandissent avec nous afin que nous puissions tous nous améliorer ensemble.

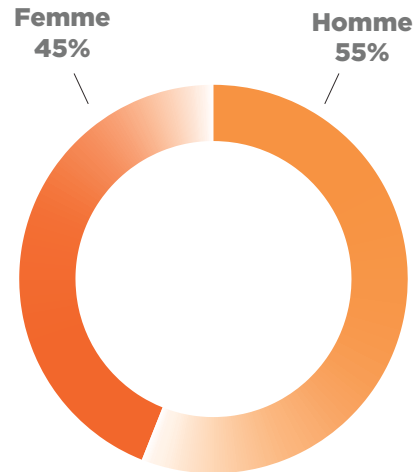
Notre modèle de gestion privilégie le recrutement d'employés permanents plutôt que temporaires. En fait, moins de 1 % de nos employés occupent des postes temporaires. Non seulement ce choix est-il favorable à la stabilité d'emploi de nos employés, mais il est également logique d'un point de vue commercial, car il nous permet de former efficacement des employés hautement qualifiés. À l'occasion, en raison de questions urgentes comme les hausses de la demande à court terme, il faut embaucher des employés temporaires pour répondre aux besoins des clients.

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.

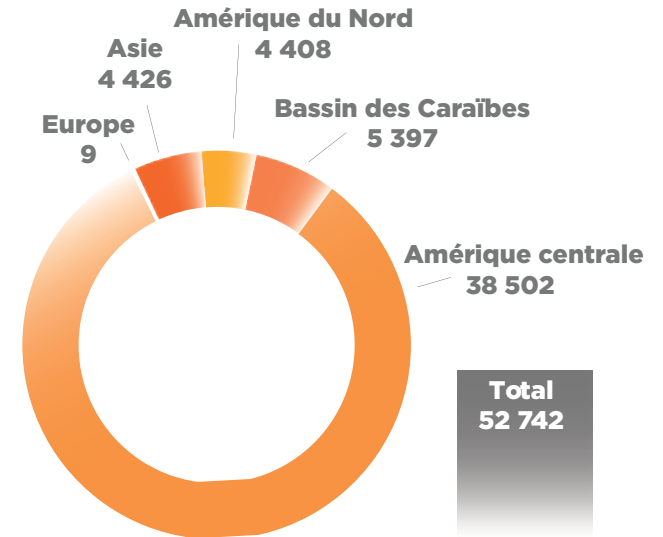
Aucune des installations de fabrication appartenant à l'entreprise n'est située dans une région à risque élevé en ce qui a trait au travail des migrants. Néanmoins, en 2018 nous sommes devenus signataires de l'engagement pour le recrutement responsable dans l'industrie, aux côtés de l'American Apparel 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. Notre position à l'égard de la transparence de la chaîne d'approvisionnement est affichée publiquement sur notre [site Web de l'entreprise](#).

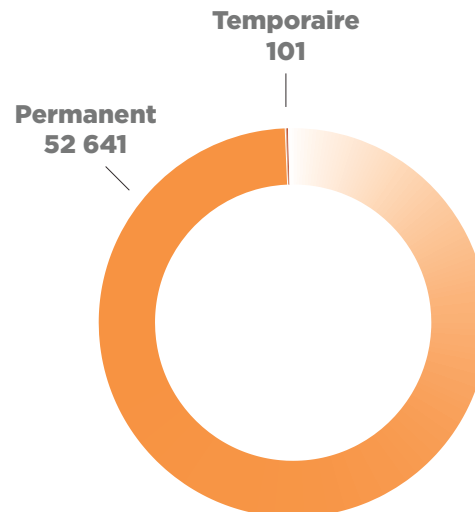
EMPLOYÉS PAR SEXE



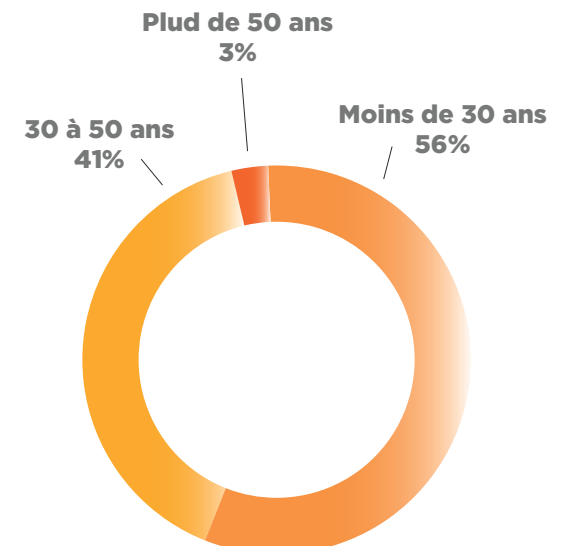
EMPLOYÉS PAR RÉGION



EMPLOYÉS PAR CONTRAT DE TRAVAIL



EMPLOYÉS PAR TRANCHE D'ÂGE



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'entreprise. 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 depuis son adoption en novembre 2015, le pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration est passé de 22 % à 27 %.

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 partenaires soutenant le développement socio-économique des différentes communautés.

Pour en savoir plus sur notre approche, veuillez consulter la **Politique de diversité et d'inclusion**.



FORMATION SUR L'INCLUSION À L'INTENTION DE LA DIRECTION

En 2019, Gildan a continué d'offrir une formation sur l'inclusion à l'intention de la direction, accompagnée d'un atelier de suivi pour nos dirigeants du monde entier offert par Linkage, un organisme spécialisé dans le développement des équipes de direction et l'encadrement. Cet atelier de suivi a porté sur la découverte des préjugés inconscients, la réalisation d'une analyse de rentabilité pour l'inclusion, l'apprentissage de la valeur du caractère unique et de l'appartenance ainsi que la compréhension des effets des privilèges.

Une version atelier/webinaire interactive de cette formation a ensuite été présentée à 100 gestionnaires et superviseurs de premier niveau de divers établissements, dans le cadre du programme de perfectionnement pour les dirigeants « Guider selon la Façon Gildan » (voir la section Formation et perfectionnement). Les 153 participants de la cohorte 2019-2020 poursuivront ce webinaire/atelier en 2020. Le webinaire est offert en

anglais, en français et en espagnol pour la diffusion à l'échelle mondiale.

En 2020, il sera présenté aux gestionnaires et superviseurs de deuxième niveau. L'objectif à long terme consiste à donner cette formation à l'ensemble des employés. .

Mois du patrimoine hispanique

Nous sommes heureux d'avoir souligné le Mois du patrimoine hispanique en 2019, célébrant l'histoire, les cultures et les contributions des Hispaniques et des Latino-Américains. Au cours de l'année, nous avons fièrement rendu hommage à nos 500 employés hispaniques et latino-américains qui travaillent aux États-Unis. Nous avons notamment interviewé Erika Carrillo Lopez, généraliste, Ressources humaines, à notre établissement de filature de Salisbury, en Caroline du Nord, pour connaître son parcours professionnel à Gildan et ce que son patrimoine signifie pour elle.

LES EMPLOYÉS À L'HONNEUR POUR LE MOIS DU PATRIMOINE HISPANIQUE

Nous avons souligné le mois du patrimoine hispanique avec Erika Carrillo Lopez, généraliste, ressources humaines chez Gildan



Mois de l'histoire des Noirs

Nos installations aux États-Unis ont organisé une occasion d'apprentissage avec Brenda Tindal, éducatrice et chercheuse primée sur les questions civiques afro-américaines et directrice de l'éducation et de l'engagement au Musée afro-américain international. Elle a raconté des pans de l'histoire afro-américaine à 32 employés de notre établissement de Charleston, en Caroline du Sud.



AUTONOMISATION DES FEMMES AU TRAVAIL

De nombreuses femmes dans le monde sont désavantagées et n'ont pas accès à l'acquisition de compétences ou à de la formation en leadership, ce qui présente des obstacles à leur participation à l'économie. L'autonomisation des femmes favorise la croissance sociale et économique ainsi que la durabilité et contribue à créer des sociétés où la justice et l'équité sont respectées.

Chez Gildan, nous apprécions le travail et l'engagement des femmes dans le cadre de toutes les activités de notre chaîne d'approvisionnement, car elles représentent près de 50 % de notre main-d'œuvre mondiale. Nous nous sommes engagés à protéger leurs droits, tels qu'établis dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, car elles peuvent faire l'objet de discrimination ou d'un désavantage limitant leur accès aux possibilités. 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. Cela profite à notre entreprise, qui perfectionne ses talents futurs et améliore la diversité au sein des postes de gestion, favorisant des milieux de travail plus productifs. Ainsi, nous avons travaillé fort pour mettre 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.

Célébrer les femmes

Afin d'offrir et d'encourager le perfectionnement continu, nous avons organisé diverses activités visant à souligner les réalisations des femmes tout en favorisant leur croissance personnelle et professionnelle.

Pourcentage de femmes aux différents niveaux de l'entreprise

Postes de direction

38 %

Postes de direction de premier niveau/débutants

39 %

Postes de la haute direction

18 %

Total des employés

45 %



Initiatives de la Journée internationale des femmes

Pour souligner la Journée internationale des femmes en 2019, nous avons lancé notre campagne « Voici son histoire », une initiative visant à mettre en valeur les femmes qui ont contribué au succès de notre entreprise tout en reconnaissant leur apport inestimable. La série a été diffusée sur nos plateformes de médias sociaux, le site Web de Genuine Responsibility®, le site Web d'entreprise et notre blogue des RSC; nous avons invité 13 de nos employées de sept pays différents à raconter aux lecteurs leurs parcours personnel et professionnel. Ce faisant, nous souhaitons rendre hommage aux femmes de notre entreprise en publiant leurs histoires et leurs expériences de vie en ligne, tout en démontrant les nuances uniques et inspirantes des gens qui contribuent à faire de Gildan une entreprise si spéciale.

À Montréal, les employés de Gildan et les membres de la communauté montréalaise ont été invités à entendre Maryse Bertrand, membre du conseil d'administration de Gildan, parler de son cheminement professionnel. Maryse a partagé des perspectives personnelles et professionnelles significatives et a parlé des défis qu'elle a dû surmonter en cours de route. Gildan a organisé l'événement en partenariat avec Catalyst et l'Association des femmes en finance du Québec (AFFQ) pour accueillir un public vaste et diversifié.

Au Honduras, au cours du mois de mars 2019, nous avons organisé un événement unique visant à célébrer, à remercier et à reconnaître les merveilleuses femmes de Gildan au pays. L'entreprise a invité la conférencière internationale Esmeralda Cambuston, formatrice en développement personnel et commercial, ainsi qu'un groupe de dirigeantes à raconter leur histoire au cours d'une discussion en groupe. Le groupe était composé de membres des équipes des ressources humaines de Gildan de divers pays.



Partenariat avec Catalyst

Au fil des ans, nous avons continué à accorder 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, les employés de Gildan à l'échelle mondiale ont accès à un vaste éventail de ressources, y compris des webinaires éducatifs, des événements virtuels, des recherches et du réseautage social. En 2019, Catalyst s'est rendu à deux reprises au siège social de Montréal pour offrir une formation sur les préjugés inconscients et la valeur de l'inclusion volontaire en milieu de travail.

Partenariat avec

l'Association des femmes en finance du Québec

Au début 2018, nous avons lancé un partenariat avec l'AFFQ qui s'est poursuivi en 2019. Ce réseau dynamique offre des outils et des possibilités de perfectionnement pour faire avancer la carrière des femmes dans les domaines de la finance ainsi que d'autres domaines commerciaux. Dans le cadre de ce partenariat, tous les employés 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.



PROGRAMMES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT

We believe that continuous development and learning
Nous sommes d'avis que l'apprentissage et le perfectionnement continus 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 connaissances commerciales, les finances, les aptitudes en leadership et le perfectionnement des compétences. Nous fournissons également des outils et des ressources mis à jour tous les trimestres, y compris des livres, des articles, des vidéos, des présentations TEDTalk, balados-diffusion et des auto-évaluations. Ces ressources visent à développer les compétences de nos employés à l'échelle mondiale. Dans certains établissements, 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 ou s'inscrire à 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. Dans certains cas, 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.



Gérer à la façon Gildan

En 2019, 153 gestionnaires et superviseurs de premier niveau de nos établissements ont entamé le programme mondial de perfectionnement en leadership intitulé « Gérer à la façon Gildan » et l'achèveront en 2020. Les cinq modules du programme – Auto-évaluation du dirigeant, Employés et équipes, Communication et changement, Stimuler le rendement, et Être un champion – ont offert aux gestionnaires des ressources pour les aider à se perfectionner en tant que dirigeants de Gildan. Le programme comprenait des cours en ligne, des séances en classe et des activités de perfectionnement en groupe avec des pairs.

« Le programme Gérer à la façon Gildan m'a permis d'en savoir plus sur moi-même tout en prenant de nouveaux engagements en matière de perfectionnement personnel et professionnel. Il m'a appris à réfléchir à la façon dont je gère mon temps et m'a aidée à acquérir de précieuses compétences en communication, que je peux utiliser au travail et à l'extérieur. J'ai appris à mieux réagir aux situations et aux problèmes qui surviennent dans ma vie, et j'ai maintenant plus confiance en moi pour gérer les conflits à l'aide des compétences que j'ai acquises dans le cadre du programme. »

– Asha Weekes, Chef de service principale du crédit, Barbade





« Je suis reconnaissant et fier de faire partie du programme de perfectionnement Gérer à la façon Gildan. Il m'a beaucoup aidé à mieux me connaître tout en me permettant d'apprendre des expériences partagées entre collègues et d'améliorer mon leadership grâce à des forums et des formations en ligne. Ces nouvelles connaissances serviront de base à ma réussite future. »

- Ramón Zavala, chef de service de la capacité de planification, Honduras



« Au cours du programme Gérer à la façon Gildan, j'ai pu grandir en tant que leader : j'ai appris comment bien guider mon équipe, et ensemble, nous avons développé un sentiment d'appartenance à la communauté. Les formations m'ont changé et m'ont permis de me sentir mieux préparée à encadrer mes subordonnés, et j'ai pu utiliser mes nouvelles compétences de formation dans le cadre de ma routine quotidienne. » - Amanda Jackson, superviseure Reworks au centre de distribution de Gildan à Charleston.

L'éthique dans le milieu de travail

Au-delà de notre objectif de maintenir l'excellence en tant qu'employeur et agent d'un milieu de travail équitable, nous nous efforçons de favoriser un environnement qui accorde la priorité au traitement éthique des autres avant tout. Dans le cadre de l'atteinte de cet objectif, nous nous sommes joints à la Business Ethics Leadership Alliance (BELA) d'Ethisphere en 2019, qui sert de communauté mondiale d'entreprises cherchant à pratiquer et à maintenir un leadership éthique tout en menant ses activités avec intégrité. Grâce à notre participation à la BELA, nous sommes en mesure de renforcer notre engagement à mener nos activités de façon équitable et responsable à mesure que nous avons accès aux plus récentes directives, ressources et renseignements sur les pratiques exemplaires et l'éthique en milieu de travail.

En 2019, nous avons lancé une formation de sensibilisation à la conformité à l'échelle de l'entreprise, qui vise à offrir des ateliers en personne à nos employés à l'échelle mondiale. Cette formation a pour but de renforcer la compréhension de notre Code d'éthique en soulignant l'importance des normes éthiques de comportement dans le milieu de travail. Au cours de la dernière année, nous avons réussi à offrir cette formation à notre équipe de vente américaine, à nos équipes en Chine et au Japon ainsi qu'à l'ensemble de notre main-d'œuvre en Barbade. En raison de la pandémie mondiale de COVID-19 et de ses restrictions liées aux déplacements et aux mesures de distanciation sociale, l'atteinte de notre objectif de former tous nos employés dans le monde d'ici 2020 a été reportée jusqu'en 2021.

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. 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 2019, 16,18 % des postes vacants ont été pourvus par des candidats internes.



617 613

HEURES DE FORMATION ALLOUÉES AU
PERFECTIONNEMENT DES ACTIVITÉS HUMAINES

686 692

HEURES DE FORMATION ALLOUÉES AU
PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES
TECHNOLOGIQUES DES EMPLOYÉS DU
SECTEUR DE FABRICATION

2 492 122

NOMBRES D'HEURES TOTALES DE FORMATION

1 007 087\$ US

COÛT TOTAL DE FORMATION

Formation en leadership pour les superviseurs en Amérique centrale

En 2018, nous avons commencé à concevoir un certificat de formation pour nos superviseurs dans le but de leur fournir des outils et des techniques de leadership pour renforcer leurs relations avec les employés, offrir des solutions en temps opportun en fonction des besoins des employés et faire preuve de leadership inspirant comme l'un de nos avantages intangibles. Notre certificat de leadership authentique est axé sur nos valeurs fondamentales et met particulièrement l'accent sur la valeur « Nous croyons en nos employés ». Comprendre que le succès commence et se termine avec nos employés est un principe clé pour nos superviseurs, qui gèrent directement près de 29 000 employés dans nos installations en Amérique centrale.

Le programme a été élaboré à l'aide de différentes sources de données, y compris un court sondage envoyé à tous nos gestionnaires afin de déterminer les comportements ou les compétences clés dont nos superviseurs ont besoin. Des entrevues ont été menées auprès des gestionnaires d'usine, des gestionnaires de la production, des gestionnaires des ressources humaines et du personnel afin de déterminer et d'analyser les besoins de formation fondés sur les IRC, et un court sondage interne a été réalisé auprès de 1 240 employés directs pour évaluer les compétences en leadership de leur superviseur. Nous avons également consulté les tendances en matière de besoins de leadership,

observées au cours des six dernières années dans le cadre de nos sondages sur l'engagement et nos mécanismes de règlement des griefs, et nous avons revu et normalisé la description de travail des superviseurs en Amérique centrale et en République dominicaine.

À l'aide d'un profil actualisé et de l'établissement clair des besoins, nous avons mis en œuvre les modules suivants:

1. Gérer à la façon Gildan: Animer des discussions ou des groupes de discussion de deux heures avec des facilitateurs du développement organisationnel, des gestionnaires d'usine, des directeurs, des vice-présidents et des superviseurs afin de partager leurs expériences en matière de leadership et de mieux comprendre ce que cela signifie de Gérer à la façon Gildan. Nous remettons également des t-shirts dorés aux meilleurs superviseurs de chaque établissement.

2. Défi extrême: Organiser une activité d'intégration en plein air où les superviseurs doivent effectuer un parcours à obstacles conçu pour montrer leur aptitude pour le travail d'équipe, leur esprit d'initiative et leurs techniques de leadership. Au menu : de l'escalade, l'« échelle de réussite » et le franchissement d'un mur de trois mètres en équipe, entre autres.

3. Module sur le leadership de Development Dimensions International³ (DDI): Inviter 21 membres de nos équipes de développement organisationnel et des ressources humaines du Honduras et du Nicaragua à obtenir le certificat de méthodologie de la formation de Development Dimensions International, leur donnant les outils nécessaires pour offrir de la formation sur les sujets suivants:

- Communication pour un leadership efficace
- Prise de décisions
- Résolution de problèmes dans le milieu de travail
- Encadrement pour améliorer le rendement



4. Système de paie interne: Comprendre comment calculer l'efficacité afin de répondre aux questions de leurs subordonnés directs.

5. Relations de travail et gestion du rendement: Organiser des études de cas sur mesure et des jeux de rôles pour donner de la rétroaction.

En décembre 2019, près de 500 superviseurs de nos établissements de textile au Honduras ont suivi le programme. De plus, plus de 200 superviseurs de nos installations de couture honduriennes sont passés au module 3. Au Nicaragua, nous avons lancé la formation de la DDI auprès d'un groupe pilote en 2019.

Notre équipe de gestion a exprimé sa satisfaction à l'égard d'un programme bien conçu et a demandé un programme semblable pour les coordonnateurs, ainsi que des séances de suivi auprès des superviseurs. Les gestionnaires de la production étaient satisfaits de la motivation des superviseurs à l'égard du programme et ont constaté un rendement accru depuis. Nos superviseurs ont également exprimé leur gratitude pour les outils de leadership acquis tout au long de la certification.





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 2019, 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 nos 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.

Pour les employés indirects et les gestionnaires, le processus de gestion du rendement comprend une discussion au sujet des attentes au début de chaque exercice financier, à l'aide de l'outil d'évaluation du rendement de Gildan (OERG), qui permet aux employés et à leurs gestionnaires de définir des objectifs alignés sur les objectifs de l'organisation et du service, tout en aidant 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, suivie d'une évaluation générale à la fin de l'exercice financier. En 2019, plus de 15 000 employés ont passé l'évaluation du rendement par l'intermédiaire de l'OERG.



ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Une main-d'œuvre engagée est, selon nous, formée d'employés passionnés pour leur travail, qui ont un lien émotif avec Gildan et y sont dévoués. 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 et une amélioration constants. 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 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 nos sondages exhaustifs sur l'engagement, nous utilisons Kincentric (d'Aon), un modèle éprouvé fondé sur des décennies d'expertise organisationnelle et de connaissances axées sur les données, pour évaluer l'engagement et comparer les résultats au fil du temps. Dans notre sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale de 2015, notre note d'engagement nous a placés 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. En octobre 2019, nous avons lancé notre plus récent sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale, qui nous permet d'évaluer les progrès réalisés, de déterminer l'engagement dans nos installations nouvellement acquises ainsi que d'évaluer et de traiter tout domaine de possibilités.



En plus de notre sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale, nous avons lancé en 2019 un sondage mondial pour prendre le pouls des employés. Au cours de l'année, trois sondages éclair sur des sujets précis ont été réalisés, en juin, en juillet et en août, chacun ciblant un échantillon de la population de tous les employés permanents de Gildan ayant une adresse courriel. Plus de 6 000 employés ont été sondés, avec



un taux d'engagement moyen de 62,6 %. Ces sondages éclair nous permettent d'effectuer des analyses approfondies dans une division, une fonction ou une unité en particulier de l'entreprise. La souplesse et la rapidité des outils de génération de résultats permettent aux dirigeants de prendre immédiatement des mesures, s'il y a lieu.

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 d'assistance en matière d'intégrité, de conformité et de responsabilité sociale, sans peur de représailles.

Comme il en est question dans la section sur l'éthique de ce rapport, notre ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité confidentielle, gérée par un tiers indépendant, est offerte en plusieurs langues à tous les employés, fournisseurs et autres parties prenantes externes, 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 2019, nous avons reçu 35 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 en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes, au Bangladesh et au Mexique⁴. Nous avons aussi mis en place des boîtes à suggestions dans nos bureaux en Barbade et en Chine ainsi que 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. Les préoccupations portent principalement sur des questions mineures liées aux ressources humaines et aux droits de la personne, comme les salaires et les avantages sociaux, la santé et la sécurité et les relations de travail. Nous visons à régler entièrement et en temps opportun toutes les questions soulevées; toutefois, certaines suggestions pourraient nécessiter plus de temps, selon qu'elles doivent être évaluées par plusieurs équipes ou requièrent un investissement supplémentaire de ressources ou la collecte d'autres renseignements auprès des employés. Le tableau ci-dessous comprend le nombre de suggestions reçues et traitées en 2019.

Suggestions reçues et traitées en 2019

TOTAL	
NOMBRE D'EMPLOYÉS	51 166
SUGGESTIONS REÇUES	3 272
SUGGESTIONS TRAITÉES	2 908

Afin de nous assurer que les nouveaux employés 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 2019, cette

formation a été offerte à un total de 49 285 employés au Bangladesh, au Honduras, au Mexique, au Nicaragua et en République dominicaine.

Dans le cadre de nos efforts visant à promouvoir l'utilisation des mécanismes de règlement des griefs parmi les employés, nous mettons périodiquement à jour la conception de nos outils audiovisuels offerts dans les installations, comme les vidéos et les affiches, entre autres communications. En 2019, un groupe d'employés et d'équipes de gestion a visionné nos vidéos mises à jour, diffusées par notre système interne de radiodiffusion en circuit fermé baptisé Gildan TV.





Kiosque Gildan Online

Le kiosque numérique « Gildan Online » a été créé dans le cadre de notre série de projets stratégiques d'innovation en ressources humaines au Honduras, afin d'établir de nouvelles façons de communiquer avec nos employés. En utilisant cet outil numérique pour recueillir les griefs des employés, nous sommes en mesure de fournir des réponses et des solutions plus rapides que les boîtes à suggestions traditionnelles. Le kiosque numérique comprend des boîtes aux lettres virtuelles pour les suggestions, qui sont ensuite envoyées immédiatement et anonymement au service des ressources humaines. Ces boîtes aux lettres sont situées de façon pratique et stratégique dans nos installations. Le kiosque fournit également des renseignements pertinents, notamment sur les avantages sociaux et les offres d'emploi internes, et les employés peuvent même examiner leur crédit à la cafétéria. À ce jour, nous avons installé 16 kiosques Gildan Online au Honduras et reçu plus de 1 800 suggestions. Nous sommes impatients d'élargir les services offerts par les kiosques Gildan Online et les proposer dans toutes nos installations.



PROCESSUS DE SUIVI ET DE TRAITEMENT DES GRIEFS

Les étapes de suivi et de traitement des griefs varient légèrement selon chaque centre; cependant, notre protocole suit le même processus général pour toutes les installations:

1. Examen: Après la présentation d'un grief, le cas fait l'objet d'un processus d'examen visant à déterminer la nature ou la gravité de la cause.

2. Enquête: Si le cas est accepté, il fait ensuite l'objet d'une période d'enquête, nécessitant habituellement la surveillance ou l'intervention du service des ressources humaines.

3. Plan: Un plan d'action, une réponse ou une approche pour adopter des mesures correctives est élaboré et accepté.

4. Mise en oeuvre: Les efforts de règlement des griefs sont mis en œuvre, souvent dans un délai préétabli, et le cas est surveillé, consigné et archivé.

Étude de cas au Honduras

En 2019, nous avons reçu un grief concernant les températures élevées dans l'aire d'entreposage de l'une de nos installations de couture (San Miguel) au Honduras. À la suite de ce grief, l'équipe de gestion des installations a évalué le plan d'action à adopter, y compris l'évaluation de l'aire en question et le budget, entre autres. Elle a ensuite décidé d'installer des climatiseurs, améliorant ainsi les conditions de travail des employés qui utilisent cette aire d'entreposage.

En demeurant réceptifs aux griefs présentés au Honduras, nous sommes mieux en mesure d'inspirer la confiance parmi nos employés tout en démontrant que leurs préoccupations sont une priorité chez Gildan. Nous avons également observé une amélioration de la communication dans nos installations ainsi qu'une augmentation de la productivité des employés.



RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Les investissements dans notre personnel sont la pierre angulaire de notre réussite. Nous souhaitons 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, 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 émotionnel et financier destinés aux familles, dont le programme « Sauvons la famille », offrent aux employés du soutien pour tous les aspects de leur vie, y compris pour profiter de leur temps libre.

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.

Gildan offre à ses employés le salaire minimum légal ou le salaire courant de l'industrie dans les pays où elle exerce ses activités, selon le plus élevé des deux, en respectant toutes les exigences légales en matière de salaires et en offrant tous les avantages sociaux exigés par la loi, le contrat ou les conventions collectives applicables. L'entreprise offre également des avantages supplémentaires à ses employés, notamment le transport, des repas subventionnés, des soins médicaux et des médicaments.

Pour s'assurer que les salaires et les avantages sociaux globaux offerts aux employés sont suffisants pour répondre à leurs besoins essentiels, la FLA a mis au point un outil qui contribue 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. En 2019, 94 % des installations de fabrication appartenant à Gildan ont été évaluées selon la méthode du salaire vital de la FLA. Vous trouverez de plus amples renseignements sur la mise en œuvre par Gildan de l'outil de données sur les salaires de la FLA à la page 22 du [rapport sur le renouvellement de l'accréditation de Gildan auprès de la FLA de 2019](#).

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 nos recherches ont guidé l'entreprise lors de la mise au point de plusieurs initiatives, présentées ci-dessous. La participation active des travailleurs aux comités a également joué un rôle important pour veiller à ce que les avantages sociaux soient adaptés aux besoins locaux.



30 633

NOMBRE D'EMPLOYÉS PROFITANT D'UN
SERVICE DE TRANSPORT GRATUIT

6 101 397\$

COÛT DU TRANSPORT GRATUIT



32 212

NOMBRE D'EMPLOYÉS RECEVANT
DES REPAS SUBVENTIONNÉS

6 642 783\$

COÛT DES REPAS SUBVENTIONNÉS



47 167

PANIER DE NOËL DISTRIBUÉS
AUX EMPLOYÉS

1 193 117\$

COÛT DES PANIER DE NOËL
DISTRIBUÉS AUX 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. Chez Gildan, nous visons à aider nos employés et leur famille à tirer le meilleur parti des possibilités offertes par les programmes suivants:

Coopératives d'employés

Pour aider nos employés à mieux comprendre la gestion financière et la budgétisation, nous favorisons les coopératives d'employés, qui les encouragent à augmenter leurs épargnes et obtenir des prêts à des taux d'intérêt inférieurs. Les coopératives sont des entités juridiques indépendantes semblables aux coopératives de crédit. Elles sont supervisées par un directeur administratif et offrent aux collaborateurs un meilleur accès à des prêts à un taux d'intérêt avantageux, parfois difficiles 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 et indépendamment un conseil d'administration chaque année, et peut être résiliée en tout temps. Gildan fournit les services de conseillers professionnels de son service des Finances et d'auditeurs externes pour s'assurer que les coopératives sont correctement gérées et respectent la réglementation locale.

Plus de 22 000 employés au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine sont actuellement affiliés à des coopératives et ont reçu plus de 10,6 millions de dollars en prêts en 2019.

PAYS EMPLOYÉS AFFILIÉS PRÊTS ACCORDÉS

PAYS	EMPLOYÉS AFFILIÉS	PRÊTS ACCORDÉS
HONDURAS	15 812	17 457 742,55\$
NICARAGUA	3 686	887 856\$
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	2 769	1 693 281 99\$
TOTAL	22 267	20 038 880,54\$

Articles ménagers essentiels et épicerie

Afin d'aider nos employés au Nicaragua à épargner du temps et de l'argent, nous opérons un magasin local à l'intérieur d'un de nos complexes de couture, qui offre aux employés des produits alimentaires et d'autres articles ménagers à des prix inférieurs à la norme du marché. Presque tous les employés de cet établissement utilisent cet arrangement et en bénéficient.

À la suite du succès du programme, nous en avons adopté un semblable cette année au complexe de textile Rio Nance, au Honduras. Le supermarché sur place offre des denrées non périssables, des articles de première nécessité et des articles de soins personnels à des prix réduits à plus de 10 400 travailleurs au 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 à l'aide d'un formulaire accessible à leur installation et faire livrer les articles directement à leur lieu de travail. Nous faisons exclusivement 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.





Initiatives EducaKids et « Escribiendo tu futuro »

Au Honduras, nous avons tenu la troisième édition de notre programme EducaKids dans nos installations Gildan, fournissant au total près de 12 600 trousse de fournitures scolaires aux enfants de nos employés. Au Nicaragua, nous avons appuyé l'éducation continue des enfants de nos employés grâce au programme « Escribiendo tu futuro », distribuant plus de 8 600 trousse pour la rentrée scolaire. Ces trousse contenaient des fournitures essentielles, comme des cahiers de notes, des stylos, des crayons, des crayons de couleur, des trousse de géométrie et de la pâte à modeler.

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 52 % de nos employés à l'échelle mondiale sont actuellement couverts par une convention collective conclue entre les syndicats et les installations correspondantes. L'entreprise s'engage dans un dialogue constructif et ouvert avec les représentants syndicaux ainsi qu'avec tous les employés grâce à des mécanismes de règlement des griefs établis, et elle surveille cet engagement par l'entremise de son programme de conformité sociale. Notre **Guide sur la conformité durable en matière sociale** comprend des points de référence détaillés sur la façon dont nos sous-traitants doivent respecter ce droit. Gildan a également adopté une politique de tolérance zéro à l'égard de l'intimidation ou des attaques contre les représentants syndicaux et d'autres personnes considérées comme des défenseurs des droits de la personne.



DROITS DE LA PERSONNE ET DROITS DES TRAVAILLEURS

En tant qu'entreprise socialement responsable, Gildan s'engage au traitement juste et éthique de ses parties prenantes tout au long de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. En effet, Gildan s'est engagée à adopter les meilleures pratiques et conditions de travail pour veiller à ce que les droits de la personne et la dignité de tous nos employés, de même de nos partenaires commerciaux, soient respectés. Cet engagement est incarné dans la **Politique sur les droits de la personne de Gildan**.

Gildan est déterminée à faire respecter les droits de la personne, tels qu'établis dans la Charte internationale des droits de l'homme des Nations Unies (ONU) (composée de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) ainsi que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

IDENTIFICATION DES RISQUES POUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Gildan effectue périodiquement (tous les deux ou trois ans) une évaluation mondiale de la pertinence qui nous permet d'examiner les enjeux sociaux et environnementaux les plus importants de l'entreprise et de déterminer, de comprendre et d'éliminer les risques réels ou potentiels pour les droits de la personne liés à nos activités et à la chaîne d'approvisionnement élargie.

L'évaluation comprend la participation ou la consultation d'intervenants pertinents des droits de la personne, comme

les défenseurs des travailleurs, les clients, les représentants syndicaux, les experts internes en ressources humaines et les représentants locaux dans les pays manufacturiers dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, renforçant notre engagement à l'égard des principes internationalement reconnus en matière de travail et de droits de la personne. L'entreprise s'engage à maintenir un dialogue ouvert avec les organismes non gouvernementaux (ONG), les membres de mouvements ouvriers et les autres parties intéressées. Gildan participe aux séances d'information de la FLA pour cerner et mettre à jour les tendances de l'industrie. Notre évaluation de la pertinence, nos consultations continues auprès des parties prenantes et nos rapports annuels sur les questions de droits de la personne dans les pays, ainsi que notre système interne de surveillance indépendante des questions de droits de la personne, nous permettent tous de cerner nos risques en matière de droits de la personne, que ce soit dans les pays où nous opérons des installations de fabrication ou faisons affaire avec des sous-traitants. Nous nous penchons également sur les nouvelles circonstances, comme les récents rapports liés au travail forcé dans la région chinoise du Xianjian.

PRIORISER LES QUESTIONS RELATIVES AUX DROITS DE LA PERSONNE

Gildan est au courant des principaux risques pour les droits de la personne dans notre industrie, que nous surveillons dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement grâce à notre programme de conformité au Code de conduite. Ces risques sont également décrits dans les lignes directrices relatives à la vérification diligente de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur des vêtements et chaussures. Toutefois, nous ne pouvons pas considérer tous ces risques comme importants pour les droits de la personne. Gildan établit les pays où se trouvent ses installations appartenant à l'entreprise et celles de ses sous-traitants de fabrication, puis évalue les préoccupations en matière de droits de la personne

pour chacun d'eux. L'entreprise effectue également des vérifications continues dans les installations qui lui appartiennent et dans toute sa chaîne d'approvisionnement afin de cerner les droits de la personne non respectés, et a également identifié ses problèmes de tolérance zéro tels qu'ils sont décrits dans son **Guide sur la conformité durable en matière sociale**, qui suit les critères de la FLA et les conventions de l'OIT, notamment des principes liés aux droits fondamentaux des travailleurs tels que la liberté d'association, la non-discrimination, l'interdiction du travail forcé et le travail des enfants. La **Politique sur les droits de la personne** de Gildan présente une liste des principaux risques pour les droits de la personne.



PRÉVENTION ET RÉPARATION DES EFFETS NÉGATIFS SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Nous avons des codes et des politiques strictement appliqués visant à protéger les droits des employés dans le cadre des activités directes de Gildan et dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement, incluant toutes les exigences juridiques pertinentes à l'exercice de leurs activités, telles qu'elles sont énoncées dans les principes de notre **Code d'éthique**, **Code de conduite**, **Politique sur les droits de la personne**, **Politique mondiale de l'énergie et de l'environnement** et **Code de pratique des substances à usage restreint**, ainsi que dans les lignes directrices fournies dans notre **Guide sur la conformité durable en matière sociale**.

L'une des façons de prévenir les risques importants pour les droits de la personne consiste à mettre en œuvre des systèmes de gestion adéquats, y compris des procédures claires, de la formation continue et un personnel responsable, afin d'assurer une application adéquate au quotidien. Par exemple, bien que nous ayons adopté une politique sur la liberté d'association dans chacune de nos installations appartenant à l'entreprise, nos évaluations ont indiqué qu'une formation continue sur le sujet était également nécessaire, comme le décrit notre rapport de renouvellement de l'accréditation auprès de la FLA.

Nous sommes d'avis que tous les employés ont le droit d'être à l'abri de toute discrimination et tout harcèlement, de recevoir un salaire équitable, 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 ([voir la section sur les avantages sociaux](#)). À cette fin, nous entretenons des relations ouvertes et collaboratives avec les employés pour veiller à ce que leurs points de vue soient représentés au sein de l'entreprise, tout en veillant à ce qu'ils aient accès aux mécanismes de règlement des griefs pour nous signaler les infractions afin qu'on puisse y remédier immédiatement.

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 dans les établissements de fabrication appartenant à l'entreprise et à des tiers. Notre [Code de conduite](#) sert également de guide pour le respect des droits de la personne et énonce les principes clés en vertu desquels l'entreprise et ses partenaires commerciaux du monde entier sont tenus d'exercer leurs activités, énonçant notre position sur les questions cruciales liées au travail et aux droits de la personne.

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 con-

firmer avoir reçu, compris et reconnu notre Code. Il exige la mise en œuvre de systèmes de gestion pour assurer l'application appropriée de chaque principe des droits de la personne inclus dans le Code, en commençant par les politiques et les procédures ainsi que la gestion responsable de la mise en œuvre, de la formation et de la surveillance. Les installations de fabrication appartenant à l'entreprise et à des sous-traitants reçoivent des directives de conformité détaillées dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale, qui comprend des principes liés aux droits fondamentaux des travailleurs et aux questions de tolérance zéro comme la liberté d'association, la non-discrimination, l'interdiction du travail forcé et le travail des enfants. 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 des droits de la personne. Les sous-traitants font également l'objet d'audits sur la conformité sociale fondés sur le risque, conformément à une vérification diligente, comme indiqué dans la section Notre chaîne d'approvisionnement à la page [p.69](#).

Gildan a également mis à jour ses procédures pour le signalement des plaintes et des préoccupations des employés et des parties prenantes externes afin de fournir des lignes directrices claires pour la communication ou la présentation de griefs à l'entreprise à l'intention de nos parties prenantes externes, comme les membres de la collectivité, les sous-traitants de fabrication et leurs employés, les fournisseurs et les organisations non gouvernementales, entre autres. Le but de cette mise à jour, c'est d'informer nos parties prenantes de nos voies de communication disponibles et de les encourager à communiquer avec nous ou à signaler les violations liées à notre Code de conduite ou notre Code d'éthique, toute autre violation potentielle ou réelle des pratiques en matière de droits de la personne ainsi que les questions environnementales ou liées à la participation de la collectivité et toute autre situation pertinente que Gildan doit régler. Ainsi, ces plaintes sont examinées, soumises à une enquête et résolues équitable-

ment, rapidement et en toute transparence. Les infractions entourant la mise en œuvre de notre Code de conduite doivent être corrigées, comme décrit ci-dessous.

SURVEILLANCE DES DROITS DE LA PERSONNE

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'entreprise. Ultiment, le Comité de pilotage en matière de conformité est 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 dans les installations de fabrication de Gildan et de tiers, en attestant la conformité de l'entreprise par l'intermédiaire de notre programme d'audit sur la conformité sociale et en signalant toute violation des droits de la personne au conseil d'administration chaque trimestre (pour en savoir plus à ce sujet, consultez la section sur la conformité sociale et la surveillance à la page [p.68](#)).

L'équipe des ressources humaines joue également un rôle essentiel en veillant quotidiennement au respect des droits de la personne. De plus, on demande aux sous-traitants de nommer dans chaque installation une personne responsable de la gestion quotidienne de la mise en œuvre du Code de conduite; dans la plupart des cas, cette responsabilité est assumée par le service des ressources humaines ou des agents de conformité sociale en particulier.

CONFORMITÉ SOCIALE : SUIVI 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. En 2019, le Programme de conformité sociale de Gildan a obtenu l'accréditation de nouveau, l'entreprise ayant réussi à démontrer, au moyen d'un long examen, qu'elle maintenait des politiques et des pratiques pour cerner et corriger les pratiques déloyales de travail dans sa chaîne d'approvisionnement mondiale. La FLA a noté dans son rapport de renouvellement que le Programme de conformité sociale de Gildan comportait les points forts suivants:

- Engagement de la haute direction, y compris de la vice-présidente de la citoyenneté corporative, à fournir des rapports trimestriels sur la conformité sociale au conseil d'administration de l'entreprise.
- Des programmes complets de formation et de renforcement des capacités relativement aux normes du milieu de travail dans toutes les installations de Gildan.

- Mesures correctives efficaces prises pour corriger les infractions relevées dans les évaluations de Gildan et de la FLA.

- Mobilisation des organisations de la société civile en Amérique centrale, en particulier sur les questions de liberté d'association et de négociation collective.

Notre équipe de la conformité sociale est composée de vérificateurs chevronnés accrédités en matière de travail, de santé et sécurité et d'environnement. Elle se sert de divers moyens, comme des audits réguliers, pour surveiller la conformité dans les installations appartenant à l'entreprise et celles des sous-traitants. Les employés occupant ces postes doivent participer à une série de séances de formation au moment de leur embauche et recevoir régulièrement de la formation sur les risques émergents au travail, des plans de formation personnalisés et des évaluations annuelles du rendement pour s'assurer qu'ils acquièrent et conservent les compétences requises pour s'acquitter de leurs responsabilités et perfectionner leurs aptitudes. En 2019, notre équipe de la conformité sociale a participé à des séances de formation pertinentes liées au Customs-Trade Partnership Against Terrorism (C-TPAT) et à des séances de formation en ligne sur des sujets pertinents, dont le travail forcé et la rémunération équitable.

Vous trouverez dans la section suivante des renseignements détaillés sur la façon dont notre équipe de la conformité sociale suit, surveille et corrige les cas de non-conformité, y compris les questions de droits de la personne soulevées dans le cadre de nos propres activités ainsi que de celles de nos sous-traitants de fabrication.



NOTRE CHAÎNE D'APPRO- VISIONNEMENT

Comme nous l'avons expliqué dans la section sur l'intégration verticale aux pages [p.11-12](#), de ce rapport, la grande majorité de nos produits sont fabriqués dans des installations que nous possédons et opérons. De plus, les textiles et le fil dont nous avons besoin pour l'ensemble de nos activités de fabrication sont principalement produits par nous. Cela nous donne un contrôle important sur notre chaîne d'approvisionnement et le processus par lequel nous acquérons des matériaux, ce qui signifie que pour la majorité de nos activités, nous représentons et gérons directement notre propre chaîne d'approvisionnement. La production sous-traitée représente moins de 10 % de nos revenus annuels. À la fin 2019, notre bassin de sous-traitants comprenait 68 installations de fabrication indépendantes qui produisaient activement tout au long de l'année, dont six ont été désignées comme sous-traitants spécialisés, ce qui signifie que leurs activités sont entièrement consacrées à la production de Gildan.

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 à la tête de l'industrie s'applique à ces deux groupes et comprend un programme complet d'audits.



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, y compris les infractions à notre Code de conduite ou les problèmes liés aux droits de la personne, sont consignés et suivis dans notre plateforme de données sur la responsabilité sociale des entreprises.

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 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 adopter un plan d'action (voir la section sur les mesures correctives). 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.

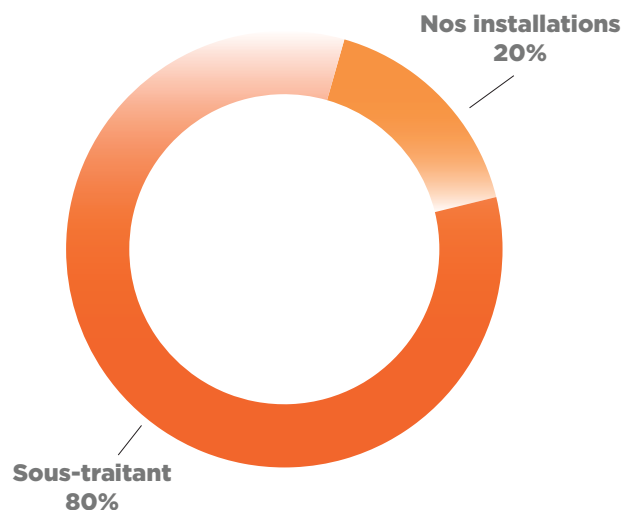
En 2019, 151 audits complets ont été réalisés dans nos installations et dans celles de sous-traitants en Asie, en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et en Amérique du Nord. Parmi ces audits, 100 ont été menés par nos auditeurs internes ou des auditeurs tiers en notre nom dans des installations appartenant à Gildan et celles de tiers, et 51 audits ont été effectués dans des installations de Gildan par des auditeurs externes mandatés par la FLA, le programme Better Work, la WRAP ou des clients. Nous avons achevé tous nos audits internes sur la conformité sociale prévus en 2019.

RÉSULTAT D'AUDIT IMPACT SUR LES ACTIVITÉS

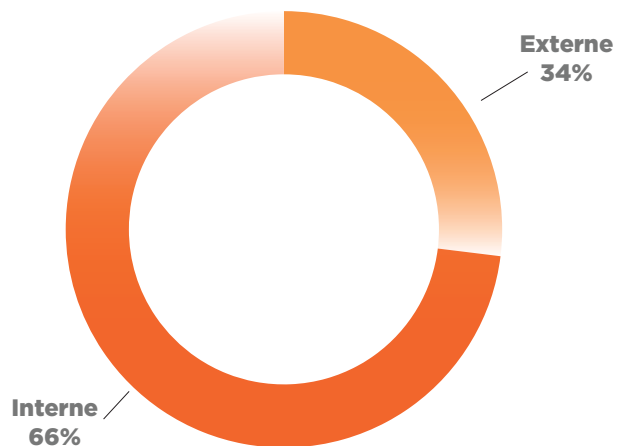
SUIVI

RÉSULTAT D'AUDIT	IMPACT SUR LES ACTIVITÉS	SUIVI
VERT	Autorisation de poursuivre les activités.	- Pas de suivi d'audit requis. - Audit bi-annuel basé sur le risque.
JAUNE	Autorisation de poursuivre les activités.	- Audits de suivi sur le terrain et au bureau. - Audit en 12 à 18 mois en fonction du risque.
ORANGE	- Doit s'améliorer/atteindre au moins le niveau VERT ou JAUNE. - Si une usine démontre qu'elle s'améliore, Gildan peut lui accorder du temps et un soutien supplémentaires	- Audits de suivi sur le terrain et au bureau. - Audit en 6 à 12 mois en fonction du risque.
ROUGE	- Doit s'améliorer/atteindre au moins le niveau VERT ou JAUNE. - Si aucune amélioration n'est constatée après le suivi, toutes les commandes ouvertes devront être remplies et le fournisseur sera exclu dans un délai de trois mois. Les installations qui accumulent trois cotes ORANGE consécutives recevront automatiquement une cote ROUGE	- Audit de suivi si l'établissement présente des non-conformités majeures et vérification de bureau si l'établissement ne présente que des non-conformités modérées et mineures. - Audit dans un délai de 3 à 6 mois en fonction du risque.
NOIR	- Installations des sous-traitants: La commande en cours sera achevée. - Installations des sous-traitants: Les commandes futures seront annulées. Pour les installations en propriété, les installations classées noires devront établir un plan d'action dans un délai d'une semaine et ce plan d'action devra être examiné et approuvé par le Responsable du pays, le vice-président principal et le vice-président de la RSE ; une évaluation/enquête exhaustive sera également menée afin de confirmer les améliorations durables.	Pas de suivi

AUDIT SUR LA CONFORMITÉ SOCIALE DE 2019 INSTALLATIONS INTERNES C. EXTERNES



AUDITS SUR LA CONFORMITÉ SOCIALE DE 2019 AUDITS INTERNES C. EXTERNES

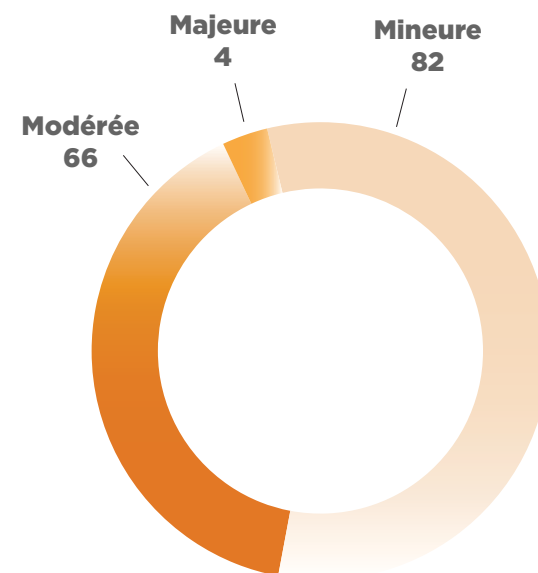


RÉSULTATS DES AUDITS INTERNES DANS LES INSTALLATIONS APPARTENANT À L'ENTREPRISE

Dans le cadre du cycle d'audits internes de 2019, nous avons détecté un total de 152 cas de non-conformité dans les installations appartenant à Gildan, dont 97,4 % ont été jugés mineurs ou modérés. Quatre cas de non-conformité majeure ont été relevés, dont l'un était lié au harcèlement et à l'abus, l'un au dépassement des heures de travail, l'un à la sécurité des produits chimiques et le dernier à la sécurité incendie. Nous n'avons eu aucun cas de travail des enfants dans nos établissements, et tous les cas de non-conformité importants ont été réglés au moyen de mesures correctives appropriées.

La grande majorité des cas de non-conformité détectés en 2019, soit environ 77,6 %, étaient liés à la santé et la sécurité. Notre questionnaire d'évaluation d'audit de notre méthodologie comprend un volet rigoureux sur la santé et la sécurité, ce qui explique pourquoi un nombre pertinent de cas de non-conformité sont concentrés 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.

GRAVITÉ DE LA NON-CONFORMITÉ DANS LES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN



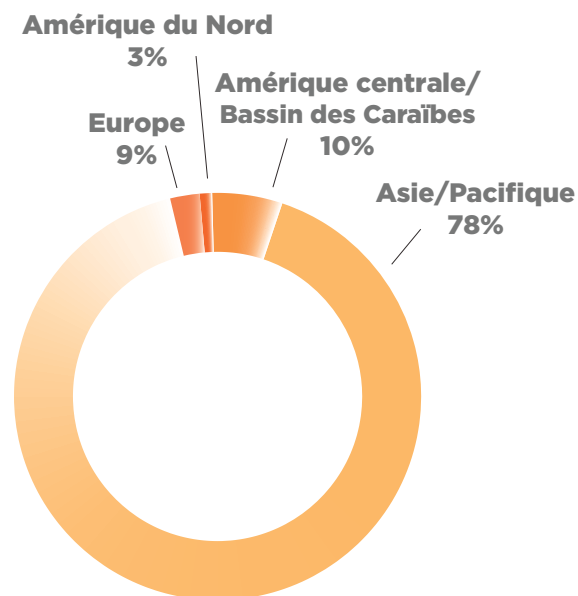
APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

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. Tous nos sous-traitants de fabrication et nos principaux fournisseurs de matières premières doivent reconnaître officiellement ces normes et accepter de s'y conformer pendant la durée de la relation d'affaires avec nous. Avant d'embaucher de nouveaux sous-traitants, nous suivons un processus rigoureux de diligence raisonnable, dans le cadre duquel nous évaluons pleinement leur capacité de se conformer à nos normes de qualité, à notre structure de coûts et aux principes de notre Code de conduite. 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. 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 2019 comprenait l'évaluation de 15 installations de sous-traitants potentiels, dont 47 % 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 l'année 2019, nous avons décidé de mettre fin à 13 relations avec des sous-traitants en raison de mesures correctives insatisfaisantes et des efforts que nous déployons pour consolider la conformité au sein de notre bassin de fournisseurs.



Une fois qu'un partenariat est établi avec un sous-traitant, notre équipe régionale de conformité sociale travaille avec lui pour l'éduquer et l'aider à mettre en place des pratiques saines de travail ainsi que des politiques, des procédures et des systèmes de gestion de la conformité au travail efficaces, puis des mesures correctives, au besoin. Nous évaluons régulièrement la conformité de nos sous-traitants et nous nous attendons à ce qu'ils suivent les lignes directrices de notre **Guide sur la conformité durable en matière sociale.**

SOUS-TRAITANTS DE FABRICATION PAR RÉGION FIN DE 2019



RÉSULTATS DES AUDITS INTERNES DANS LES INSTALLATIONS DE SOUS-TRAITANTS

Au total, 78 % des installations de sous-traitants produisant activement ont été soumises à au moins un audit en 2019. Dans le cadre du cycle d'audits de 2019, nous avons détecté un total de 491 cas de non-conformité dans les installations des sous-traitants, dont 13,44 % ont été jugés graves.

La plupart 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 (67 %) ainsi qu'à la santé et la sécurité (24 %); le reste des problèmes formaient 9 % des cas. Ces non-conformités étaient principalement des problèmes à l'échelle de l'industrie dans les régions où elle est présente.

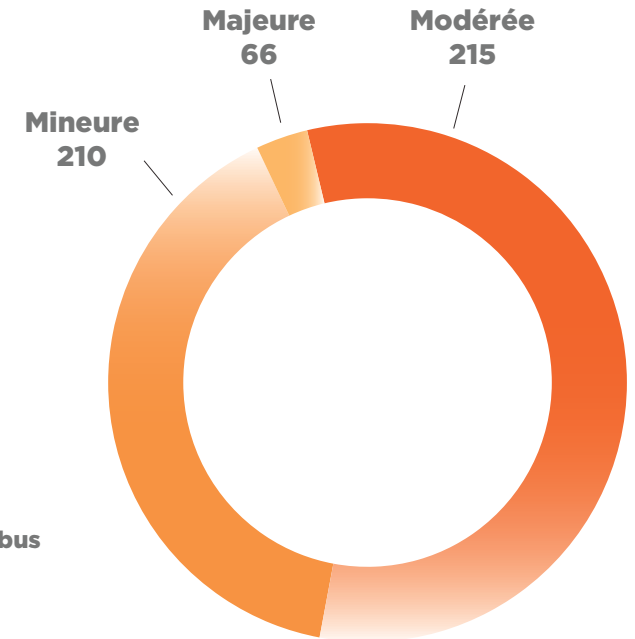
La plupart des cas mineurs et modérés dans les installations de sous-traitants étaient liés à des questions d'environnement, de santé et de sécurité, ainsi que



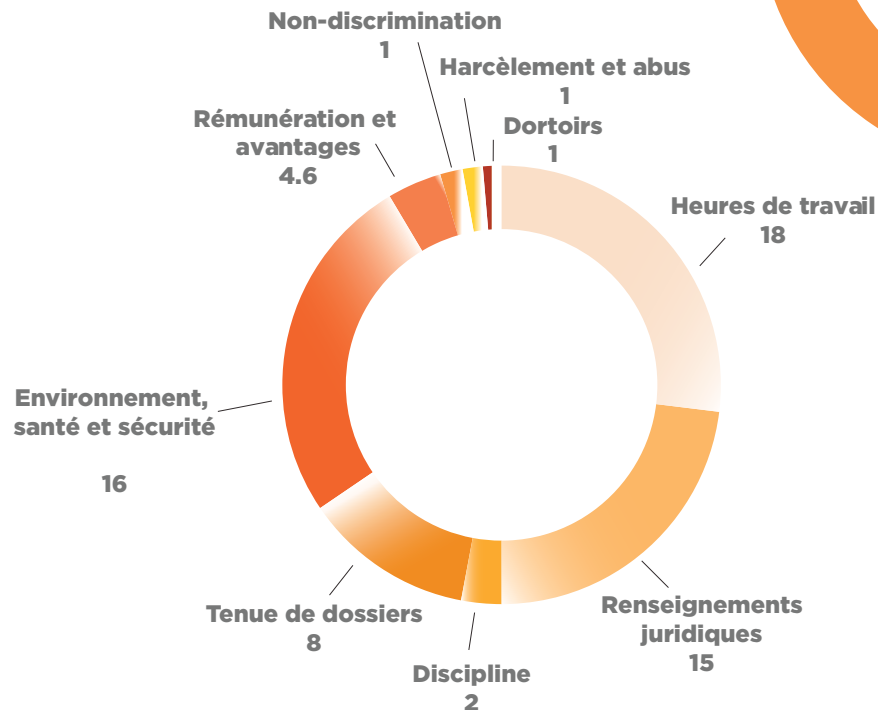
d'heures de travail, de renseignements juridiques et de tenue de dossiers. Tous les cas de non-conformité ont été réglés au moyen de mesures correctives appropriées.

Les constatations relatives aux heures de travail, à la santé et la sécurité, à la liberté de mouvement, à la non-discrimination, au harcèlement et aux abus sont considérées comme des risques pour les droits de la personne. Tous les cas de non-conformité ont été réglés; cependant, notre équipe travaille en étroite collaboration avec les installations des sous-traitants pour éliminer les risques liés aux droits de la personne le plus tôt possible afin d'éviter qu'ils se reproduisent.

AUDITS INTERNES SUR LA CONFORMITÉ SOCIALE - INSTALLATIONS DE SOUS-TRAITANTS



CAS DE NON-CONFIRMITÉS MAJEURS PAR CATÉGORIE



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 plans d'action 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 rapidement les passer en revue aux fins d'approbation, et une enquête approfondie sera menée pour confirmer la correction durable. 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 approfondi 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 surveillons également l'apparition de tendances dans des installations ou une région particulières afin de 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 comité de gouvernance et de responsabilité sociale du conseil d'administration de Gildan.

INITIATIVES ET PROGRAMMES DE FORMATION DES SOUS-TRAITANTS

En 2019, nous avons organisé un sommet sur le Code d'éthique et le Code de conduite à Shanghai, en Chine, afin d'offrir de la formation à nos sous-traitants dans cette région. Nous avons formé plus de 40 sous-traitants sur des sujets se rapportant à nos codes et avons également inclus notre **Guide sur la conformité durable en matière sociale**, à jour, qui comprend maintenant des points de référence supplémentaires, des risques émergents et des questions de tolérance



zéro, notamment au sujet des travailleurs migrants, de l'esclavage moderne et du 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 aux fins d'audit et se fonde sur les normes internationales du travail et de la FLA. Notre objectif consiste à former tous nos sous-traitants à l'échelle mondiale sur ces sujets d'ici 2021.

Dans le cadre de notre engagement envers le respect des droits de la personne, Gildan a adhéré à

l'Engagement pour le recrutement responsable dans l'industrie, créé en collaboration avec l'AAFA et la FLA, en octobre 2018. Il s'agit d'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 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. Ces engagements s'appliquent aux installations de fabrication appartenant à Gildan et à celles qui font l'objet de contrats, et leur mise en œuvre peut être surveillée au moyen de nos évaluations.

En 2019, Gildan a lancé un sondage et une formation continue pour veiller à ce que les travailleurs migrants ne soient pas soumis au travail forcé dans nos installations de fabrication de tiers.

Sondage sur les travailleurs migrants

In 2019, we conducted a Migrant Worker Survey at our manufacturing sites in the Asia-Pacific region to determine the presence of migrant workers and to ensure that these installations adopt adequate, legal and equitable practices for hiring migrant workers required for specific roles, while ensuring that each factory respects local and international applicable laws. We surveyed 25 subcontractors to better understand how they address the issues related to migrant workers. Among the 25 subcontractors surveyed, only six (6) installations, located in China (4), Cambodia (1) and Vietnam (1), declared to have called on migrant workers, and all of them fully complied with the requirements of our internal questionnaire as well as industry and international norms.

Études de Cas de mesures correctives

Services de cafétéria

Au cours d'un audit sur la conformité sociale effectuée dans une installation de couture au Honduras, il a été confirmé par des entrevues et des mécanismes de règlement des griefs (boîtes à suggestions) que les services de cafétéria pour les travailleurs n'étaient pas adéquats. Les travailleurs ont déclaré que la qualité, les prix et les quantités n'étaient pas satisfaisants et que les options de menu étaient limitées. Les employés demandaient que des améliorations y soient apportées.

La direction de l'établissement a demandé au fournisseur de services de cafétéria un plan d'amélioration tenant compte des plaintes des employés, et des sondages ont été menés chaque semaine pour surveiller les progrès. Malheureusement, les résultats communiqués par les travailleurs étaient insatisfaisants. La direction de l'établissement a donc décidé de changer de fournisseur de services de cafétéria afin d'améliorer les conditions de la cafétéria au niveau souhaité.

L'établissement travaille actuellement avec un nouveau fournisseur, et l'équipe de la conformité sociale continue de surveiller son service aux employés.

Congédiement d'un employé

Au cours d'une évaluation externe effectuée dans une installation de Gildan au Honduras en 2019, une préoccupation a été soulevée relativement à un congédiement injustifié à l'une de nos installations de couture.

Lorsque l'équipe de la conformité sociale de l'entreprise a été mise au courant de cette situation, elle a mené une enquête pour mieux comprendre ce qui s'était passé avec ce travailleur. En se fondant sur les entrevues et les éléments de preuve examinés, l'équipe a conclu qu'il y avait eu des manquements dans le processus de congédiement en ce qui concerne les règlements internes de l'entreprise, et elle n'a trouvé aucune preuve de l'inconduite de l'employé ou de la violation du manuel de réglementation interne, du Code du travail du Honduras ou des politiques et du Code de conduite de Gildan. Dans le cadre des mesures correctives, l'établissement devait réintégrer le travailleur dans son ancien poste, avec sa pleine ancienneté et un salaire rétroactif.

L'équipe de la conformité sociale a mené des entrevues de suivi régulières depuis la réintégration du travailleur afin d'évaluer le milieu de travail et de confirmer que l'employé continue d'être traité équitablement et avec respect. Ce processus nous permet d'évaluer l'efficacité de nos efforts correctifs.



PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT



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®, 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'obtention d'avantages financiers pour l'entreprise.

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.

OBJECTIF	RENDEMENT DE 2019 RAPPORT À 2018	RENDEMENT DE 2019 RAPPORT À LA RÉFÉRENCE DE 2015	
Réduction de 10 % de l'intensité des émissions de GES (en tonnes métriques d'équivalent CO ₂ par kilogramme de produits)	Baisse de 10,5 % de l'intensité de nos émissions de GES	Nous avons réduit l'intensité de nos émissions de GES de 13 %.	Nous avons également établi l'objectif environnemental suivant s'appliquant à nos fournisseurs de matières premières: • 80 % de nos fournisseurs de matières premières auront rempli toutes les exigences confirmant leur conformité à notre nouveau Code de pratiques des substances à usage restreint (CPSUR). En 2019, 94 % de nos fournisseurs de matières premières avaient rempli toutes les exigences à jour confirmant leur entière conformité au nouveau CPSUR de Gildan. Notre processus de conformité au CPSUR consiste à recueillir tous les formulaires et les documents de réglementation ainsi que les tests requis ou les certificats indépendants pour les produits chimiques à risque élevé utilisés dans notre processus de production. Il nous permet de vérifier les traces de substances chimiques interdites qui ne sont pas utilisées intentionnellement, mais qui peuvent être trouvées comme contaminants non intentionnels dans une préparation chimique commerciale. À titre de référence, nos exigences en matière de tests des intrants utilisent les limites de concentration établies par les lignes directrices du strict programme de zéro rejet de produits chimiques dangereux (ZDHC, Zero Discharge of Hazardous Chemical).
Réduction de 10 % de l'intensité énergétique (en gigajoules par kilogramme de produits)	Baisse de 3,1 % de notre intensité énergétique	Notre intensité énergétique a augmenté de 0,5 %.	
Réduction de 10 % de l'intensité de la consommation d'eau (en mètres cubes d'eau par kilogramme de produits)	Diminution de l'intensité de la consommation d'eau de 11,2 %	L'intensité de la consommation d'eau a été réduite de 11,2 %.	
Réduction de 10 % de l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement (kilogrammes de déchets par kilogramme de produits)	Baisse de 6,2 % de l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement	Notre intensité de déchets a été réduite de 3,6 %.	
		Cette diminution est attribuable à l'amélioration continue de nos processus de gestion des déchets dans nos installations de fabrication.	

Installation au Bangladesh

Dans le cadre de notre processus d'amélioration continue, nous sommes déterminés à trouver de nouvelles façons d'améliorer l'efficacité de nos installations et à tenir compte systématiquement des solutions de développement durable qui peuvent nous aider à réduire nos impacts environnementaux. Pour illustrer cet engagement, nous avons apporté plusieurs améliorations à notre installation verticalement intégrée au Bangladesh. En voici quelques exemples:

- Remplacement de notre système conventionnel de distribution par pompe à eau par un système à vitesse variable à haute efficacité avec réglage de débit et mesure instantanée de l'eau;
- Installation d'un système de récupération de chaleur à haut rendement sur toutes nos génératrices électriques alimentées au gaz pour produire de l'eau chaude dans notre installation et réduire la consommation de vapeur de nos chaudières à gaz;

- Installation d'un système de récupération des condensats¹ en boucle ouverte à l'échelle de l'installation, qui récupère 95 % du condensat et retourne l'eau chaude et les produits chimiques dans nos chaudières à vapeur;
- Remplacement complet de nos chaudières à vapeur alimentées au gaz vieilles de 20 ans par des chaudières à faible consommation de carburant d'une plus grande capacité et dotées d'économiseurs de chaleur – les économiseurs captent le rejet thermique des gaz de cheminée des chaudières à vapeur et préchauffent l'eau douce d'appoint² pour le système de condensats et de dégazeurs³;
- Installation d'un nouvel équipement d'adoucissement et de traitement chimique de l'eau pour les systèmes de chaudières afin de maintenir un débit constant d'eau traitée chimiquement vers les systèmes de vapeur et de condensats;
- Installation de nouvelles chaudières et technologie qui fournissent instantanément de l'eau d'alimentation à la chaudière, ainsi que des compresseurs d'air haute efficacité à vitesse variable dotés de commandes automatisées.



¹La **récupération des condensats** est un processus qui réutilise l'eau et la chaleur sensible contenue dans le condensat rejeté. Récupérer les condensats au lieu de les rejeter peut entraîner des économies importantes d'énergie, de traitement chimique et d'eau d'appoint.

²L'**eau d'appoint** est l'eau qui est ajoutée pour compenser les pertes, en l'occurrence l'eau perdue par évaporation.

³Les **dégazeurs** sont des dispositifs mécaniques qui éliminent les gaz dissous de l'eau d'alimentation de chaudière. Le dégazage sert à protéger le système à vapeur contre les effets des gaz corrosifs. Il y parvient en diminuant la concentration d'oxygène et de dioxyde de carbone dissous à un niveau où la corrosion est réduite au minimum.

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE ET CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les changements climatiques sont une réalité qui touche tout le monde et ils 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 production 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.

Conformément aux efforts internationaux visant à réduire le réchauffement planétaire, l'entreprise considère la réduction des émissions de GES comme une priorité importante. Nous sommes en train d'établir de nouvelles cibles, qui tiennent compte du cadre et des méthodologies établis par l'initiative Science Based Targets.

L'entreprise se prépare également à étendre le champ d'application de la déclaration des émissions de type 3⁴ (autres émissions indirectes de GES) et a déjà commencé à recueillir des données détaillées sur sa chaîne de valeur pendant l'élaboration d'une feuille de route pour les cibles des types 1 et 2 en fonction de l'efficacité énergétique, de l'énergie renouvelable et d'autres initiatives de réduction.

⁴Le **émissions de type 3** résultent des activités de l'entreprise, mais elles proviennent de sources qui ne lui appartiennent pas ou qu'elle ne contrôle pas. Parmi les activités du type 3 figurent l'extraction et la production de matériaux achetés, le transport de carburants achetés et l'utilisation de produits et services vendus.





CONSUMMATION D'ÉNERGIE

Nos installations de fabrication de textiles, nos usines de filature situées aux États-Unis ainsi que nos activités de couture et de fabrication de bas de nylon représentent une portion substantielle de notre consommation d'électricité. De l'énergie consommée par toutes nos installations, 44 % sont dérivés de sources renouvelables générées par nos systèmes de production d'énergie thermique par biomasse, suivis de l'électricité, du gaz naturel et des combustibles de soutes. Les procédés par voie humide et le séchage des tissus, qui font partie de nos activités de fabrication de textiles, demandent une grande quantité d'énergie thermique, qui est principalement créée par biomasse. Les sources d'énergie comme la biomasse, le gaz naturel et les combustibles soutes sont classées comme « énergie directe », et le reste de l'énergie nécessaire est obtenu par l'achat d'électricité, qui est classée comme « énergie indirecte ».

En 2019, 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 8 203 875 GJ – une légère augmentation de 1 % par rapport à 2018. Notre consommation énergétique globale a augmenté depuis 2015, ce qui est largement attribuable aux augmentations globales du volume de production; à l'intégration de sept usines de filature dans notre réseau de fabrication, qui a représenté un investissement d'environ 500 millions de dollars; et à des changements apportés à notre gamme de produits.

Pour ce qui est de notre objectif de réduction de 10 % de l'intensité énergétique en 2020, qui se mesure en divisant la consommation d'énergie absolue totale (en gigajoules) par les volumes de production (en kilogrammes), nous avons connu une légère augmentation de 0,5 % par rapport à l'année de référence. Toutefois, en 2019, nous avons réduit notre intensité énergétique de 3,1 % par rapport à 2018, et de 9,4 % au cours des deux dernières années.

Bien que nous ayons augmenté notre volume de production de 13 % depuis 2015, nous avons fait des efforts importants pour améliorer notre efficacité énergétique et réduire notre intensité énergétique tout en étant confrontés au défi de l'intégration de nouvelles installations de fabrication et des usines de filature situées aux États-Unis, et à celui de la modification de notre gamme de produits visant à incorporer des styles de mode et de performance supplémentaires pour lesquels la finition textile nécessite plus d'énergie. Notre analyse des scénarios énergétiques montre que, sans l'intégration des activités de filature et les produits supplémentaires, nous aurions été en mesure d'atteindre notre objectif d'intensité énergétique en 2018. Même si la filature et les produits supplémentaires ont été inclus dans le processus de renouvellement de la référence, nos objectifs sont demeurés les mêmes. Nous avons réussi à accroître notre efficacité et à mettre en œuvre des projets de réduction dans nos activités afin de diminuer notre intensité énergétique, en tenant compte de la

filature, de la gamme de produits et de l'augmentation des volumes de production.

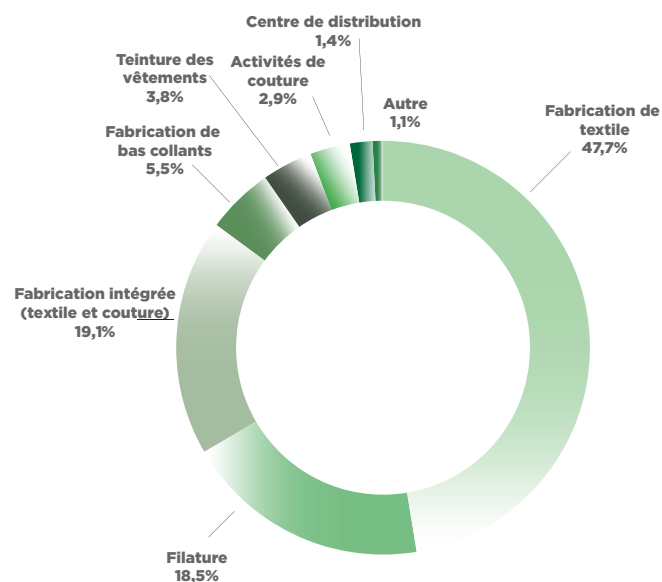
En 2019, nous avons poursuivi la mise en œuvre de projets d'efficacité énergétique, dont le remplacement de certains services et équipements auxiliaires par des technologies plus efficaces et avancées dans l'ensemble de nos installations. Nous avons également continué d'améliorer la production de vapeur, la récupération des condensats, le préchauffage de l'eau, les systèmes à air comprimé haute efficacité et l'électricité de secours. De plus, nous avons installé des systèmes d'éclairage à DEL dans nos installations de fabrication. Les installations sont équipées de compresseurs à haut rendement, qui ont remplacé l'ancienne technologie à piston afin d'accroître l'efficacité et de réduire la consommation d'électricité.

Nous sommes ravis de ces améliorations, qui indiquent que les mesures d'efficacité énergétique prises ont une incidence positive sur notre intensité énergétique. Nous comptons poursuivre en 2020 la tendance à la baisse observée au cours des deux dernières années alors que nous mettons en œuvre d'autres projets d'efficacité énergétique. Nous demeurons déterminés à atteindre notre objectif de réduction de l'intensité énergétique en investissant continuellement dans des installations de fabrication de textiles de pointe à haut rendement, la recherche de nouvelles sources d'énergie renouvelable, la mise en œuvre de nouvelles technologies et le renforcement des mesures d'amélioration actuelles.

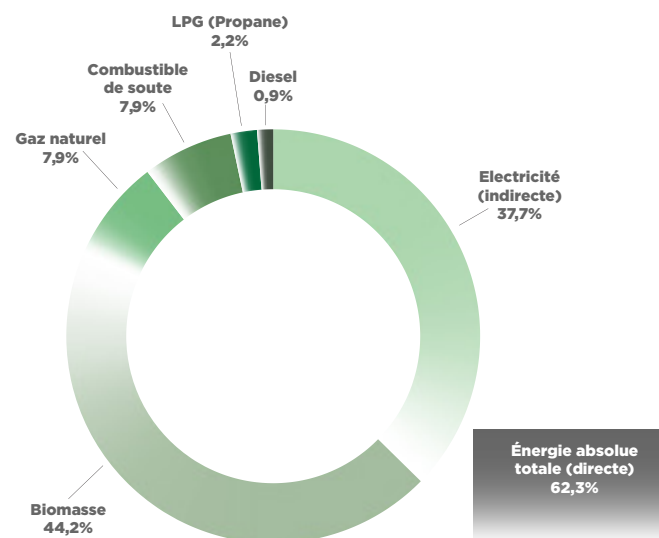
Consommation énergétique¹ des installations appartenant à Gildan

	2019	2018	2017	2016	2015
Énergie directe absolue (GJ)	5 114 489	5 050 887	5 443 886	3 717 953	4 495 843
Énergie indirecte absolue (GJ)	3 089 386	3 078 369	2 988 483	2 825 365	2 744 348
Énergie absolue totale (GJ)	8 203 875	8 129 256	8 432 369	6 543 318	7 240 191
Intensité énergétique totale (GJ/kg)	0,02971	0,03066	0,03280	0,02589	0,02956
Taux de variation d'intensité par rapport à la référence de 2015	0.5	4%	11%	-12%	0%
Taux d'énergie renouvelable	44%	40%	42%	30%	42%

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE EN 2019 PAR PROCESSUS



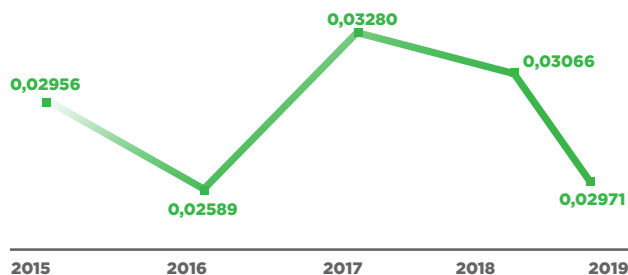
CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE EN 2019 PAR TYPE



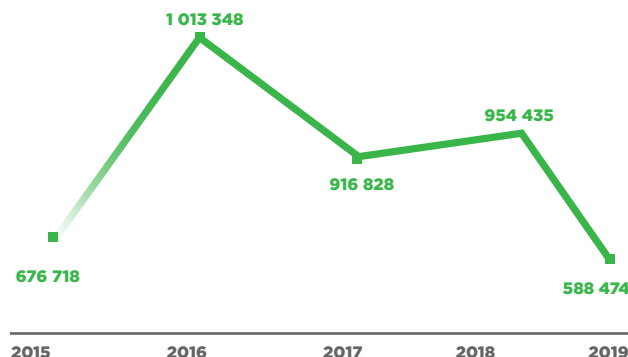
Énergie absolue totale (directe)
62,3%

¹Dans tous les tableaux et les graphiques, les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une 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 référence, veuillez consulter la [section sur les rapports](#).

Intensité énergétique de 2015 à 2019⁷ (en gigajoules par kilogramme de produits)



Consommation de combustibles de soutes de 2015 à 2019⁷ (installations appartenant à Gildan, en gigajoules)



En 2019, nous avons observé une réduction considérable de 38 % de la consommation de combustibles de soutes par rapport aux chiffres de 2018. Cette diminution est attribuable aux améliorations apportées à nos contrôles opérationnels dans notre installation de biomasse, à la fermeture d'une de nos installations de fabrication de textiles et à l'utilisation de la biomasse

au lieu des combustibles de soutes pour la production de vapeur dans notre plus récente installation de fabrication de textiles, Rio Nance 6. Nous sommes déterminés à continuer de réduire notre consommation de combustibles de soute puisque nous cherchons à accroître l'utilisation du gaz naturel dans nos installations de la République dominicaine et de la biomasse dans toutes nos usines textiles au Honduras.

ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES

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

Depuis 2008, nous participons au Carbon Disclosure Project (CDP), qui démontre notre engagement envers la transparence quant à notre rendement environnemental et notre incidence sur les changements climatiques. En 2019, nous avons amélioré notre cote du questionnaire sur les changements climatiques, passant de B à A-. Cette note qualifie Gildan comme chef de file, reconnaissant la transparence de l'entreprise, sa divulgation complète des données climatiques, sa connaissance approfondie des risques climatiques, la solidité de sa gouvernance et de sa gestion des risques climatiques, et ses pratiques exemplaires sur le marché. La note de A- de Gildan place l'entreprise bien au-dessus du groupe d'activités de création de vêtements, ainsi que des moyennes nord-américaines et mondiales : C.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

En 2019, les émissions de GES absolues (types 1 et 2)

de toutes nos installations de fabrication et de tous nos bureaux à l'échelle mondiale se sont élevées à 412 125 t éq. CO₂.

- 24 % étaient des émissions directes (de type 1)
- 76 % étaient des émissions indirectes (de type 2 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, même si nous avons converti une grande partie de notre processus de production 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 de type 2 sont générées dans les installations détenues ou gérées par des organisations tierces, qui utilisent de l'électricité achetée.

En 2019, nous avons réduit l'intensité de nos émissions de GES de 13 % par rapport à la référence de 2015. Cette réduction a été réalisée principalement grâce à la mise en œuvre de diverses initiatives énergétiques, décrites à la section « Efficacité énergétique » (p.79), dont l'utilisation d'une biomasse de meilleure qualité comme charge d'alimentation et la modification des facteurs d'émission⁶. Bien que nous ayons dépassé notre objectif de réduction de 10 % avant 2020, nous avons bon espoir qu'une réduction supplémentaire sera possible.

En 2019, nos émissions biogéniques de CO₂ provenant de la combustion de biomasse représentaient un total de 327 005 tonnes métriques de GES.

⁶Un **facteur d'émission** est une valeur représentative qui tente d'établir un lien entre la quantité d'un polluant rejetée dans l'atmosphère et une activité associée ce rejet. Ces facteurs facilitent l'estimation des émissions provenant de diverses sources de pollution atmosphérique. Les émissions générées par différentes activités changent au fil du temps et les facteurs d'émission changent avec elles. Par exemple, l'intensité des émissions d'un réseau électrique diminuera à mesure que l'énergie renouvelable sera intégrée.

Émissions de GES de 2015 à 2019 des installations appartenant à Gildan^{9 10}

	2019	2018	2017	2016	2015
Émissions de GES directes absolues (type 1) [t. éq. CO ₂]	97 059	118 284	128 553	117 147	94 602
Émissions de GES indirectes absolues* (type 29) [t. éq. CO ₂]	315 067	324 136	324 338	320 772	325 616
Total des émissions de GES absolues (types 1 et 2) [t. éq. CO ₂]	412 125	442 420	452 891	437 919	420 218
Total de l'intensité des émissions de GES (types 1 et 2) [t. éq. CO ₂ /kg]	0,02971	0,03066	0,03280	0,02589	0,02956
Taux de variation d'intensité par rapport à la référence de 2015	-13%	-3%	3%	1%	0%

sites au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et au Mexique, ce qui représente 85 % de l'effectif total. En 2019, nous avons également inclus au total 30 282,79 t éq. CO₂ provenant des émissions de type 3 de nos activités de distribution.

Celles-ci comprennent le transport terrestre¹⁰ de marchandises et de matières premières (fils) aux États-Unis, et le transport maritime de l'un de nos fournisseurs de services logistiques, qui transporte plus de 80 % des conteneurs de Gildan entre ses installations de fabrication et ses centres de distribution de l'ensemble des Amériques. Au cours des prochaines années, nous continuerons d'élargir notre déclaration d'émissions de type 3 pour y inclure les déchets à enfouir ainsi que d'autres activités de transport et de logistique sites au Honduras, au

Nicaragua, en République dominicaine et au Mexique, ce qui représente 85 % de l'effectif total. En 2019, nous avons également inclus au total 30 282,79 t éq. CO₂ provenant des émissions de type 3 de nos activités de distribution.

Celles-ci comprennent le transport terrestre¹⁰ de marchandises et de matières premières (fils) aux États-Unis, et le transport maritime de l'un de nos fournisseurs de services logistiques, qui transporte plus de 80 % des conteneurs de Gildan entre ses installations de fabrication et ses centres de distribution de l'ensemble des Amériques. Au cours des prochaines années, nous continuerons d'élargir notre déclaration d'émissions de type 3 pour y inclure les déchets à enfouir ainsi que d'autres activités de transport et de logistique

⁹Nos émissions de GES sont calculées conformément au Protocole des gaz à effet de serre, une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise conçue 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. Conformément à la norme d'entreprise du protocole du World Resources Institute (WRI) et du World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) sur les GES, nous avons cerné des changements dans la méthodologie et les facteurs d'émission sous-jacents applicables à notre année de référence déclarée qui nécessitaient une révision des niveaux d'émission antérieurs et de l'état d'avancement des objectifs. En 2018, nous avons mis à jour les facteurs d'émission de l'année pour la base de données intégrée sur les émissions et les ressources de production (eGRID, Emissions and Generation Resource Integrated Database) et l'Agence internationale de l'énergie (AIE), et formulé des recommandations sur les pratiques exemplaires pour les périodes antérieures, comme nous l'avions indiqué dans le rapport de développement durable 2018. Par conséquent, en 2019, nous avons mis à jour nos données en tenant compte des corrections apportées aux facteurs d'émission antérieurs pour l'énergie électrique, ainsi que des corrections apportées aux données sur les activités et aux conversions utilisées précédemment.

¹⁰Dans tous les tableaux et les graphiques de cette section, les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une 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 référence, veuillez consulter la [section sur les rapports](#).

¹¹Les chiffres du tableau suivent une approche marché de l'estimation des émissions de type 2. On utilise le facteur d'émission spécifique à l'électricité consommée par notre complexe Rio Nance au Honduras - fourni par notre fournisseur. Le facteur d'émission spécifique à tous les autres sites est inconnu et des facteurs de l'AIE et de l'Agence pour la protection de l'environnement (EPA, Environmental Protection Agency). Selon la méthode basée sur la localisation, notre estimation des émissions de type 2 pour 2019 est de 305 202 t éq. CO₂. Selon l'AIE, l'intensité moyenne des émissions du réseau au Honduras est inférieure au facteur spécifique de notre fournisseur. Toutefois, l'entreprise choisit ce fournisseur en raison de sa fiabilité, ce qui assure une meilleure continuité de la production et réduit la demande de combustibles fossiles et d'eau associée à la production d'électricité de secours pendant les pannes.

¹²Pour calculer le transport terrestre, nous utilisons une méthode basée sur la distance, comme le recommande le protocole sur les GES (WRI) et les facteurs d'émissions pour les inventaires de gaz à effet de serre (Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories) de l'EPA aux États-Unis. Pour le transport maritime, nous recueillons directement les données auprès de l'entreprise de services logistiques, qui utilise les facteurs d'émission propres aux voies commerciales établis par l'initiative dédiée au fret propre Clean Cargo 2018 pour tous les ports d'escale, à l'exception de Miami. Pour Miami, elle utilise les facteurs d'émissions propres aux voies commerciales de Clean Cargo 2018 selon la moyenne industrielle.

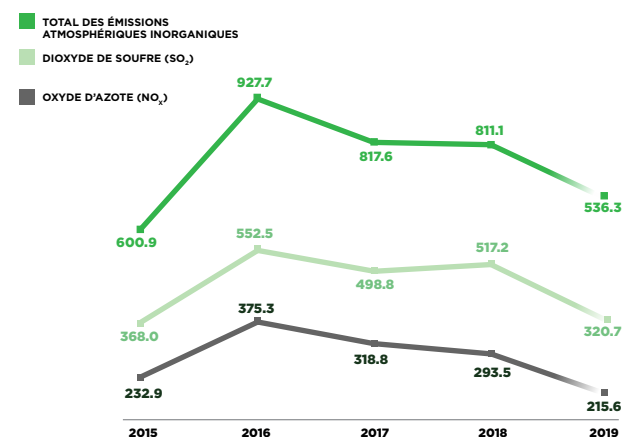
¹³Oxydes d'azote (NO_x) et oxydes de soufre (SO_x)

ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIQUES

Les combustibles de soutes, qui sont utilisées 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 les combustibles de soutes par le gaz naturel ou la biomasse, partout où cela est possible.

En 2019, nous avons réduit les émissions atmosphériques inorganiques¹⁰¹¹ de 275 tonnes métriques, ce qui représente une diminution de 34 % par rapport à 2018

ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES INORGANIQUES DE 2015 À 2019 DES INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN



SUBSTANCES APPAUVRISANT LA COUCHE D'OZONE

Gildan est engagée à prendre des mesures proactives en vue d'éliminer les hydrureschlorofluorocarbones (HCFC) et les réfrigérants synthétiques, comme le réfrigérant R22, de ses opérations. Nous n'utilisons plus ces substances dans les nouvelles installations et, en 2019, nous avons pu éliminer presque toute utilisation de ces substances dans nos anciennes installations.

INITIATIVES D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Nous nous engageons à réduire au minimum notre empreinte de GES grâce à des efforts de conservation d'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.

ÉNERGIE RENOUVELABLE

Dans de nombreuses régions où nous exerçons nos activités, les entreprises satisfont leurs besoins d'énergie à partir de sources traditionnelles qui brûlent des combustibles fossiles, en particulier les combustibles de soutes et le gaz naturel. Ces sources d'énergie produisent généralement des émissions de GES beaucoup plus élevées qui contribuent au réchauffement climatique en plus d'augmenter l'exposition à la volatilité des prix et aux limites propres au pays.

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 textiles en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. Ces systèmes novateurs à grande échelle brûlent des déchets provenant de l'agriculture, des usines et des procédés de traitement (déchets de sous-produits du bois, de papier, de carton et de coton) 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 textiles. Ceux-ci constituent la principale source d'énergie renouvelable de l'entreprise.

Le traitement de 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 pour les espaces verts de notre complexe

textile. De plus, l'utilisation de la biomasse dans les pays en développement aide à réduire sensiblement les pressions économiques liées aux dérivés du pétrole en plus de renforcer leur autonomie énergétique et de développer davantage leur agro-industrie.

EN 2019
44 %
DE L'ÉNERGIE TOTALE CONSOMMÉE PAR
GILDAN ÉTAIT ALIMENTÉE PAR DES SOURCES
RENOUVELABLES.

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

L'optimisation de l'utilisation de l'énergie que nous générons et l'investissement dans des projets d'efficacité énergétique sont des priorités dans toutes nos installations. Conformément à cet objectif, nous avons mis en œuvre un certain nombre de projets visant à réduire notre intensité énergétique au cours des deux dernières années, notamment:

- l'augmentation de l'efficacité de nos refroidisseurs à absorption de vapeur, qui réduisent notre consommation d'électricité et combustibles de soutes grâce à un approvisionnement constant de nos installations en vapeur provenant de nos centrales à biomasse;
- l'installation dans toutes nos usines textiles au Honduras de systèmes de récupération de la chaleur de l'eau chaude qui utilisent les eaux usées à haute température pour réchauffer l'eau douce et propre;
- la réduction au minimum des pertes d'énergie thermique par l'isolation des conduites de vapeur et de condensats, et l'équipement d'un système de récupération des condensats à 95 % ainsi que d'un

système d'eau chaude instantané, qui capte la chaleur provenant de l'échappement de nos génératrices à gaz pour produire de l'électricité;

- la poursuite du remplacement de l'éclairage par des lumières à DEL écoénergétiques et activées par le mouvement;
- l'équipement de la majorité de nos installations de compresseurs à haut rendement, qui ont remplacé l'ancienne technologie à piston afin d'accroître l'efficacité et de réduire la consommation d'électricité – notre installation au Bangladesh est constamment réaménagée avec des compresseurs à haut rendement et la technologie de chaudière à vapeur la plus récente;
- augmentation de l'efficacité de nos centrales à biomasse par l'amélioration de notre système de gestion des combustibles.

En 2019, nous avons continué 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 textiles, un système de récupération de la chaleur et un filtre à peluches pour les eaux usées aux usines textiles Rio Nance 1 et 6, un mélangeur d'air dans l'installation Rio Nance 4 pour nous permettre d'utiliser l'air extérieur sans le climatiser pendant certaines périodes de l'année lorsque les températures sont différentes, la modernisation de l'éclairage, et plus de commandes d'éclairage intelligentes.

Innovations menant à l'efficacité énergétique

Récupération de chaleur

Les systèmes de récupération de la chaleur dans nos usines textiles transfèrent l'énergie thermique des effluents pour chauffer l'eau entrante nécessaire à nos procédés, ce qui réduit considérablement la quantité de vapeur requise pour atteindre la température adéquate. Nous pouvons ainsi conserver l'eau et réduire notre consommation d'énergie. Depuis 2013, ce procédé nous a permis de produire environ 6 300 000 m³ d'eau chaude à partir des eaux usées. En 2019, il a contribué à la réduction d'environ 210 000 tonnes métriques de vapeur.

Retour des condensats

Les condensats sont le sous-produit des liquides chauds qui résulte de l'utilisation d'énergie-vapeur dans le cadre d'un processus de transfert thermique. L'eau de condensat chaude peut être réutilisée pour produire de la vapeur à un tiers du coût de la vapeur produite 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, ce qui entraînera des économies d'intrants chimiques et de coûts.

En 2019, nous avons maintenu notre taux de retour des condensats à 95 % dans nos installations de fabrication de textiles et de bas de nylon en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, et nous sommes passés de 90 % à 95 % 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. Ce système a généré des économies d'énergie équivalant à éviter l'utilisation de 2,9 millions de gallons de combustibles fossiles en 2019 avec une réduction globale de la demande d'énergie de 5 mégawatts, ce qui représente une réduction capable d'alimenter en moyenne plus de 5 000 foyers aux États-Unis.



Système d'information de gestion énergétique(SIGE)

En plus de nos investissements dans la machinerie et l'équipement, nous sommes à la recherche de nouvelles technologies et de nouveaux systèmes qui amélioreront nos efforts d'efficacité dans nos installations. En 2018, nous avons commencé à utiliser notre système d'information de gestion énergétique, qui fournit des renseignements pertinents destinés à rendre le rendement énergétique visible à divers échelons de notre organisation. Le SIGE nous permet de planifier, d'évaluer et de prendre des mesures efficaces pour gérer l'énergie, l'eau et les eaux usées. Il nous permet de réduire la variabilité opérationnelle et d'intégrer les pratiques de fonctionne-



ment exemplaires en éliminant les causes fondamentales d'un mauvais rendement tout en faisant la promotion d'activités qui mènent à un bon rendement.

Le système peut mener à des améliorations de la productivité grâce à la surveillance continue du rendement en matière d'énergie, d'eau et d'eaux usées, et à des possibilités d'économies qui, une fois mises en œuvre, sont maintenues à long terme. L'information sur le rendement générée par le SIGE permet à Gildan de prendre des mesures qui créent de la valeur financière par la gestion et le contrôle de l'énergie et peut aider à réduire les risques

commerciaux liés à la volatilité des prix de l'énergie. En réduisant la variabilité opérationnelle et en encourageant l'investissement dans les mesures de conservation d'énergie, le rendement énergétique devient plus prévisible. Lorsque la consommation d'énergie est prévisible, Gildan est dans une meilleure position pour négocier des accords d'approvisionnement énergétique et prévoir les coûts énergétiques avec plus de précision.

GESTION DES EAUX

L'eau, une des ressources les plus précieuses du monde, occupe une place d'importance dans le cycle de vie du vêtement. Elle est utilisée pour la culture du coton, qui est notre plus grande matière première, ainsi que pour les procédés de teinture et de finition de la fabrication de textiles. Plus loin dans le cycle de vie du vêtement, elle joue également un rôle important dans le lavage des vêtements par les consommateurs. Nous nous efforçons de rendre notre consommation d'eau la plus efficace possible et de veiller à une gestion responsable des eaux usées. Il est important de faire remarquer que Gildan ne s'approvisionne pas en coton et n'opère pas d'installations dans des régions souffrant de pénurie d'eau¹⁴.



¹⁴Selon le rapport Aqueduct 2019 du WRI (cadre de risque hydrique AqueductMC 3.0), le stress hydrique de base mesure le rapport entre le total des prélèvements d'eau et les réserves d'eau de surface et d'eau souterraine renouvelables. Les prélèvements d'eau comprennent ceux effectués à des fins domestiques, industrielles, d'irrigation, de consommation par le bétail et autres que la consommation. L'approvisionnement en eau renouvelable disponible tient compte des répercussions des utilisateurs consommateurs en amont et des grands barrages sur la disponibilité de l'eau en aval. Des valeurs plus élevées indiquent une plus grande concurrence entre les utilisateurs.
<https://www.wri.org/publication/aqueduct-30>

CONSOMMATION D'EAU

La majorité de l'eau que nous consommons provient de puits (89 % en 2019), et le reste, des municipalités. Notre plus grande consommation d'eau a lieu pendant nos activités de fabrication de textiles. Nos usines textiles ont compté pour 87 % de la consommation totale d'eau de Gildan en 2019, principalement dans le cadre du processus de teinture. Nous n'utilisons pas d'eau provenant des terres humides figurant sur la Liste de Ramsar 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 de nos activités de 10 % par kilogramme de produits de 2015 à 2020. En 2019, nous avons continué de renforcer les pratiques exemplaires en matière d'utilisation de l'eau dans toutes les installations appartenant à Gildan, en maintenant la tendance de réduction tout au long de l'année pour finalement obtenir une diminution importante de 11,2 % par rapport à notre référence de 2015. Nous avons dépassé notre objectif avant l'échéance de 2020 grâce à la mise en œuvre complète de systèmes de récupération des condensats et de la chaleur dans nos activités de fabrication, ainsi qu'à l'amélioration continue de nos processus de gestion de l'eau et du développement de nos produits. De plus, nous réutilisons maintenant les eaux usées traitées de notre système Biotop au lieu de l'eau de puits pour l'irrigation des espaces verts de notre plus grand complexe textile. Nous prévoyons continuer à réduire l'intensité de notre consommation d'eau en améliorant davantage nos processus de gestion de l'eau dans nos activités de fabrication.

Même si nous avons augmenté la production de 4 % en 2019, nous avons pu réduire notre consommation d'eau de 1 625 607 m³ par rapport à 2018, ce qui équivaut au volume de 650 piscines olympiques.



Consommation d'eau de 2015 à 2019 des installations appartenant à Gildan⁷

	2019	2018	2017	2016	2015
Prélèvement d'eau total (m³)	20 517 675	22 143 282	19 175 838	20 164 545	20 485 536
Intensité de la consommation d'eau (m³/kg)	0,07431	0,08351	0,07458	0,07979	0,08363
Taux de variation de l'intensité de la consommation d'eau par rapport à la référence de 2015	-11,2 %	-0,1 %	-10,8 %	-5 %	0 %

Prélèvement d'eau pour les installations appartenant à Gildan* de 2015 à 2019⁷

	2019	2018	2017	2016	2015
Prélèvement : total des réserves d'eau municipales (millions de mètres cubes)	2,302	2,117	0,625	0,742	0,712
Prélèvement : Eau douce de surface (lacs, rivières, etc.) [millions de mètres cubes]	0	0	0	0	0
Prélèvement : Eau douce souterraine (millions de mètres cubes)	18,216	20,026	18,550	19,423	19,774

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 effluents provenant de nos systèmes de traitement des eaux usées, nous assurant ainsi que nous ne déversons pas d'eau dans des terres humides ou des plans d'eau protégés. L'eau qui regagne l'écosystème local est continuellement surveillée, aux fins de conformité aux exigences régionales et aux normes industrielles.

En 2019, nous avons réduit l'intensité de nos effluents (volume total des effluents par kilogramme de production) de 14 % par rapport à 2015. Dans le cadre de notre engagement continu, les eaux usées provenant de toutes les installations appartenant à l'entreprise

ont été gérées conformément aux exigences juridiques – la majorité d'entre elles ont été traitées sur le site ou par des systèmes tiers. De plus, nous avons commencé à suivre les lignes directrices ZDHC dans nos usines textiles au Honduras, qui valident le travail effectué avec des intrants et des processus chimiques.

TRAITEMENT BIOLOGIQUE DES EAUX USÉES

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

Le système naturel Biotop traite les eaux usées au moyen d'une série de bassins interconnectés contenant des bactéries qui éliminent pratiquement l'ensemble des teintures et des produits chimiques, et ce, sans utiliser d'énergie supplémentaire. 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.

Dans nos installations de fabrication de textiles au Honduras, nos bioréacteurs travaillent de pair avec notre système novateur Biotop, afin de garantir un traitement des eaux usées continu et sécuritaire.

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 production de vapeur à la biomasse. L'installation de ce système s'est terminée en 2019 pour toutes nos installations de fabrication de textiles et de bas de nylon au Honduras, ce qui nous permet de recueillir environ 30 tonnes de peluches et de boues par mois. Celles-ci sont ensuite séchées et utilisées comme combustible par nos centrales à biomasse.



Volumes d'eaux usées (m³)¹⁵

	2015	2016	2017	2018	2019
Traitement des eaux usées hors site (m ³)	740 026	765 592	591 609	3 122 581 ¹⁶	1 912 598
Traitement des eaux usées sur place (m ³)	18 603 642	16 701 958	15 200 283	14 957 321	16 805 408
TVolume total des effluents (m ³)	19 343 668	17 467 550	15 791 891	18 079 901	18 718 006

¹⁵Les totaux du traitement des eaux usées hors site représentent les quantités d'effluents rejetées vers le réseau d'égouts municipal en vue d'un traitement ultérieur ou une installation tierce de traitement des eaux usées. Les totaux du traitement sur place représentent les quantités d'effluents après traitement dans les installations de traitement des effluents appartenant à Gildan, qui respectent les règlements régionaux ou nationaux, rejetés vers les eaux souterraines, les eaux de surface ou les égouts qui mènent aux rivières, aux océans, aux lacs, aux terres humides et aux eaux souterraines.

¹⁶En 2018, nous avons ajouté à ce total des données liées à nos installations des États-Unis, dont nos usines de filature, nos centres de distribution et nos bureaux. Celles-ci n'avaient pas été enregistrées auparavant.

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 notre installation en République dominicaine. 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 rapport sur l'inventaire de la biodiversité 2019-2020 en République dominicaine révèle de légers changements positifs par rapport aux résultats présentés en 2018. Une variété de 50 espèces de faune ont été enregistrées, soit sept de plus que l'année précédente, ce qui démontre une gestion environnementale satisfaisante de la biodiversité et de l'utilisation des terres, qui vise à conserver la flore et la faune sauvages ainsi que les habitats qui les soutiennent.

Dans l'inventaire, trois espèces sont déclarées dans la catégorie des espèces menacées : la foulque à cachet blanc (*Fulica caribaea*), le serpent vert arboricole (*Uromacer catesbyi*) et letacco d'Hispaniola (*Saurothera longirostris*). L'urubu à tête rouge (*Cathartes aura*) et le serpent vert arboricole sont mentionnés dans la Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction (CITES, 2008).

Le système naturel de bassins destinés au traitement des eaux usées (Biotop) demeure un habitat important pour la sauvagine, ce qui démontre le développement durable tant en matière de quantité que de diversité des espèces, selon les résultats de surveillance de la faune à jour.



GESTION DES DÉCHETS

Notre système de gestion des déchets est fondé sur le concept 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. Nous nous conformons à toutes les exigences juridiques en matière de gestion des déchets dans les pays où nous exerçons nos activités.

Afin de nous assurer que notre système de gestion des déchets est correctement appliqué dans son entièreté, 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 nos activités et auprès de nos employés.

Notre objectif est de réduire l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement de 10 % (par kilogramme de produits) en provenance des installations appartenant à l'entreprise, par rapport à la référence de 2015. En 2019, nous avons réduit l'intensité de nos déchets à envoyés aux sites d'enfouissement de 6,2 % par rapport à 2018 en améliorant notre processus de gestion des déchets dans nos installations de fabrication. Comparativement à la référence de 2015, l'intensité des

déchets envoyés aux sites d'enfouissement a diminué de 3,6 % en raison des améliorations apportées à la gestion des déchets liées aux pratiques de manutention des retailles de tissus et des procédures améliorées de gestion des déchets recyclables.

Déchets de 2019 par type (en tonnes métriques)¹⁷

	2019	2018	2017	2016	2015
Déchets non dangereux					
Déchets recyclés	71 100,00	72 768,66	57 668,76	63 630,44	67 545,05
Déchets solides généraux (à enfouir) ¹⁸	8 708,95	8 913,87	10 732,45	10 223,17	8 016,52
Total des déchets non dangereux	79 808,95	81 682,53	68 401,21	73 853,61	75 561,57
Déchets dangereux					
Déchets spéciaux ¹⁹	17,95	28,97	25,64	20,34	23,86
Déchets biomédicaux	3,10	3,41	3,96	6,34	2,81
Autres déchets dangereux ²⁰	509,83	560,13	789,52	594,91	643,21
Total des déchets dangereux	530,88	592,51	819,12	621,59	669,88
Total des déchets absolus	80 339,83	82 275,04	69 220,33	74 475,20	76 231,45
Total de l'intensité des déchets (en kilogrammes de déchets par kilogramme de production)	0,29095	0,31028	0,26923	0,29469	0,31122
Total de l'intensité des déchets à enfouir (en kilogrammes de déchets par kilogramme de production)	0,03154	0,03362	0,04174	0,04045	0,03273

¹⁷ Les données de Gildan ont été normalisées par rapport à une 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 référence, veuillez consulter la [section sur les rapports](#).

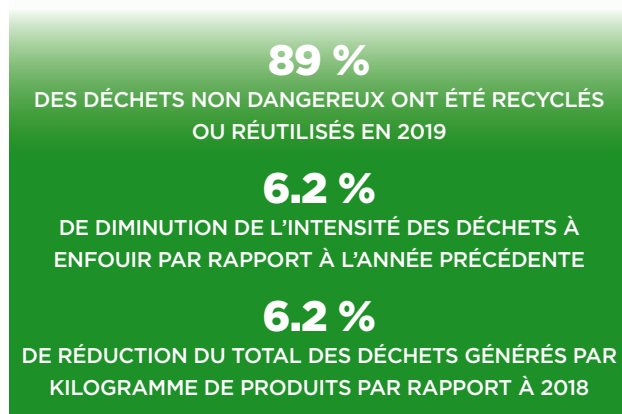
¹⁸ Les données sur les déchets à enfouir de certains sites ont été estimées en fonction du rendement antérieur.

¹⁹ 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.

²⁰ Cette catégorie comprend tous les déchets contaminés par des hydrocarbures ou des produits chimiques dangereux, comme les cuves de stockage.

RÉDUIRE, RÉUTILISER ET RECYCLER

Nous analysons chaque étape des processus de fabrication afin de trouver des possibilités de réduire au minimum 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 en raison des économies réalisées par la réutilisation des ressources.



MATÉRIAUX ÉCOLOGIQUES

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, RepreveMD, dans la fabrication d'un certain nombre de nos marques, et en 2019, son fabricant, Unifi Fibres, nous a décerné le prix de « champion du développement durable » pour avoir utilisé une quantité de polyester recyclé équivalant à au moins 10 millions de bouteilles de plastique recyclées.

Lorsque les déchets sont inévitables, nous cherchons à les recycler ou les réutiliser et, dans certains cas, nous avons trouvé des façons de recycler les déchets de certains produits en intrants partiels d'un autre produit. 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 mettons en œuvre de nombreux programmes qui tiennent compte du développement durable dans nos exigences en matière d'emballage, conformément à notre [politique énergétique et environnementale](#). En voici quelques exemples:

- Les boîtes sont réutilisées jusqu'à six fois pour les envois internes
- Les boîtes contiennent plus de 70 % de matières recyclables
- Les fournisseurs de boîtes utilisent des matières premières certifiées par le Forest Stewardship Council (FSC)
- Les boîtes sont optimisées pour le transport de façon à éviter les émissions de GES

Nous utilisons des contenants réutilisables, comme des fourre-tout pliables et des sacs biodégradables pour transporter les produits chimiques en provenance de notre usine de mélange de produits chimiques du Honduras, GilChem, vers nos usines textiles. Nous réutilisons également dans la mesure du possible une portion de l'emballage et des matériaux de transport.

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. Ces cartons contiennent des matières recyclées; le carton ondulé est fait à plus de 70 % de papier recyclé. Nous cherchons actuellement des moyens d'utiliser du polyester recyclé dans plusieurs de nos sacs d'emballage intérieurs.

Nous avons aussi recours à des initiatives d'optimisation du volume afin de réduire la quantité de produits d'emballage ainsi que les émissions liées à la distribution. L'une de ces initiatives vise à modifier la taille des boîtes pour ajuster le volume des conteneurs. Nous avons ainsi pu augmenter de 25 %

le nombre de boîtes de vêtements molletonnés expédiées par conteneur (de 566 à 707 boîtes par conteneur), ce qui a réduit de 20 % les mouvements d'expédition et les émissions de GES qui s'y rattachent. Ce projet est achevé à 22 % et nous espérons dépasser 90 % de notre production de vêtements molletonnés au Honduras d'ici 2021.

En 2019, nous avons mis en place un programme de réduction de l'emballage pour l'une de nos marques, ce qui nous a permis de réduire de 21 % la quantité de boîtes achetées par kilogramme de production. Ce programme de réduction comprenait la réutilisation des boîtes et le passage des boîtes blanches aux boîtes kraft, qui sont fabriquées de façon plus durable. De plus, nous avons utilisé des cartes pour l'un de nos programmes clients, qui contenaient 50 % de matières recyclées. Un autre programme couronné de succès a été mis en œuvre dans notre installation de fabrication de bas de nylon (Rio Nance 4) : le remplacement des sacs de produits en plastique par des bandes de carton. Ce programme a été lancé en 2015 et nous a permis de réduire l'utilisation des sacs de plastique de 95 % jusqu'à maintenant.

Dans le cadre de nos programmes d'optimisation des emballages manufacturiers, nous avons lancé plusieurs projets pilotes en 2019. L'un des projets comprend l'installation de capteurs à nos emballeuses à film étirable dans nos usines textiles au Honduras, ce qui leur permet de détecter automatiquement la hauteur de chaque paquet (ballot) et d'optimiser la quantité de film utilisée. Ce projet nous a permis de réduire de 12 609 lb la quantité de film étirable utilisé dans l'une de nos installations sur une période de dix mois.

De plus, dans notre plus récente usine textile (Rio Nance 6), nous avons remplacé les tubes de carton, qui servaient à rouler et à déplacer le tissu dans le processus de production, par du PVC, qui est un matériel plus résistant. Ce changement nous a permis d'utiliser 266 586 tubes de carton de moins, ce qui a réduit nos déchets de production non dangereux.

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 sûreté 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 la sécurité de nos clients, nous prenons en considération les substances potentiellement nocives qui ne sont pas nécessairement réglementées. Nous avons mis en place un solide programme de gestion des produits chimiques, qui comprend chacune des étapes nécessaires à la gestion des intrants chimiques grâce à de meilleures pratiques d'achat et à la mise en œuvre de tous les contrôles de processus que requiert leur manutention. De plus, une équipe multidisciplinaire composée de spécialistes en conception de produits, fabrication, qualité, environnement, santé et sécurité, et achat, puis dirigée par un

spécialiste en produits chimiques, examine les exigences liées à l'approvisionnement des produits chimiques pour en assurer la conformité à notre **Code de pratiques des substances à usage restreint**.

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 solutions novatrices et des caractéristiques de performance de pointe, comme l'évacuation de l'humidité et des propriétés antiodeurs, tout en veillant à réduire notre empreinte chimique et à améliorer nos produits. Nous avons investi dans une usine de produits chimiques nous appartenant, dont l'équipe est composée d'ingénieurs chimistes et de spécialistes de premier ordre, qui nous permet de mettre en place des mesures strictes touchant tous les aspects de

notre processus et de réduire massivement les répercussions environnementales de nos activités. Dans le cadre de notre stratégie d'innovation des produits, nous avons fait de nouveaux investissements en 2019 dans notre installation de Gilchem, qui nous permettront de fournir de l'équipement d'essai de laboratoire supplémentaire, des contrôles de la qualité pour la conception de produits nouveaux et existants et des capacités supplémentaires de développement des couleurs afin d'accélérer la mise en marché.

Dans le cadre de notre engagement continu envers le respect des directives de l'industrie, telles que le programme ZDHC, Gildan mesure les indicateurs chimiques des paramètres des eaux usées et des boues dans notre complexe textile au Honduras, qui valident le travail effectué avec des intrants et des processus chimiques.



SUBSTANCES À USAGE RESTREINT

Notre Code de pratiques des substances à usage restreint 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 environnementale.

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 afin de nous assurer de choisir des substances qui réussissent tous nos contrôles internes. De plus, nos sous-traitants de fabrication doivent également 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 puis-

sions nous assurer qu'aucune substance dangereuse n'est utilisée dans la fabrication de nos produits tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Les matières premières sont classées en trois catégories : approuvées, approuvées sous condition et rejetées.

- Approuvées
- Approuvées sous condition
- Rejetées

Nous donnons à nos fournisseurs la liste des substances à usage restreint de Gildan avec le CPSUR, qui indique toutes les substances bannies et dont l'usage est restreint dans tous les pays où nous exerçons nos activités, ainsi que les directives de la loi américaine sur l'amélioration de la sécurité des produits de consommation (CPSIA, Consumer Product Safety Improvement Act), le règlement REACH (liste des substances extrêmement préoccupantes), la liste des substances de l'État de Washington et de la proposition 65 de la Californie. Nous incluons également les pratiques, les normes et les initiatives de l'industrie et des ONG, ainsi que les listes de substances à usage restreint de nos clients. Toutes les substances concernant l'industrie textile sont répertoriées dans notre LSUR. 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. 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. En 2019, nous avons été en mesure d'obtenir ces documents de la part de 94 % de tous nos fournisseurs de matières premières.

Oeko-Tex^{MD} Standard 100

Les produits Gildan®, Comfort Colors®, Alstyle® et Anvil® par Gildan® sont homologués par la norme Oeko-TexMD 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, en fonction d'environ 100 paramètres de contrôle liés au volet humano-écologique et à la performance. L'atteinte de la norme Oeko-TexMD Standard 100 nécessite le respect de normes strictes, y compris l'absence de produits chimiques restreints, et l'assujettissement de l'approvisionnement à une validation annuelle indépendante au moyen d'essais de laboratoire accrédités des matières premières et des produits finis. Nos vêtements pour bébés sont homologués selon une norme encore plus stricte, Oeko-Tex 100 - Classe de produits I. Ces certifications témoignent de 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.

LE CONCEPT : LA GESTION PROACTIVE DES MATÉRIAUX

CONTRÔLE DE ENTRÉES PRÉVENTION ET CONTRÔLE



- Sélection rigoureuse des matériaux et des fournisseurs.
- Examen des matériaux avant l'acquisition et l'utilisation.

CONTRÔLE DE PROCESSUS GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES



- Assurer des conditions de travail sûres en réduisant l'exposition aux substances et procédés dangereux.

CONTRÔLE DE LA PRODUCTION SURVEILLANCE ET VÉRIFICATION

Ø ZDHC



- Respecter les réglementations mondiales, les exigences des clients et les politiques internes de Gildan.

GESTION DES AUDITS



- Nous faisons partie de l'équipe de conformité sociale pour aider à améliorer la conformité des produits chimiques.

COTON

Le coton est la fibre la plus utilisée dans nos produits. 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. Cultivé de façon durable et récolté de manière éthique, le coton américain demeure le meilleur choix pour nos produits.

Comme il s'agit d'un produit de culture vivrière réglementé rigoureusement par le département de l'Agriculture des États-Unis (USDA, United States Department of Agriculture) et les directives de l'EPA des États-Unis, 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 de conservation et de pratiques agricoles ciblées.

Plus de 65 % 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'administration de la santé et sécurité au travail (OSHA, Occupational Santé et sécurité Administration), qui sont probablement les plus strictes dans l'industrie mondiale du coton.

Depuis 2009, Gildan affiche fièrement la marque Coton USA® sur ses emballages de produits de consommation et sur son matériel d'expédition. Cette marque de renommée internationale, autorisée sous licence par le Cotton Council International (CCI), symbolise les avantages inhérents au coton des États-Unis du fait qu'il s'agit d'une culture hautement réglementée. L'équipe du CCI vérifie nos usines de filature et de textiles pour suivre et valider l'utilisation du coton américain dans notre processus afin de continuer à utiliser la marque Coton USA®.

Gildan est également un partisan et un contributeur du U.S. Cotton Trust Protocol, une nouvelle initiative de développement durable axée sur le coton cultivé aux États-Unis. La mission du U.S. Cotton Trust Protocol est d'être le chef de file mondial de la production durable de coton. Le protocole a une vision pour atteindre les objectifs de développement durable des clients concernant le coton américain en confirmant qu'il s'agit du coton dont la production est la plus responsable au monde, tout en s'efforçant d'apporter des améliorations continues pour réduire son empreinte environnementale. Grâce à des normes définitives, à la vérification et à la collecte de données, il aide les usines textiles, les marques et les détaillants à atteindre leurs objectifs de développement durable en achetant du coton américain.

Le coton américain: explication de l'égrenage et de la qualité

Une fois le coton récolté, il est transporté vers les égreneuses à coton avoisinantes pour y être transformé. Pendant le processus d'égrenage, la fibre de coton passe par une série de râpeaux et de peignes pour éliminer les substances comme la saleté, les feuilles et l'écorce. Les graines de coton sont également extraites durant cette phase pour être utilisées comme aliment pour animaux ou sous la forme d'huile dans les produits alimentaires. En fait, ce système respecte les principes de production minime de déchets en convertissant presque tous les déchets de l'égrenage en aliments pour animaux, en litière ou en compost pour les cultures à venir. Grâce à ces pratiques, le coton récolté et transformé aux États-Unis est à la fois plus durable et d'une qualité particulièrement élevée grâce à l'efficacité et à la précision de la machinerie avancée et d'un système de conversion plus complet.



Better Cotton Initiative

Gildan est un fabricant membre de la Better Cotton Initiative (BCI) depuis 2016. La BCI est une organisation mondiale sans but lucratif qui vise à transformer la production de coton partout dans le monde en faisant du coton de meilleure qualité un produit de base durable. Pour réaliser cette mission, BCI travaille avec divers intervenants de la chaîne d'approvisionnement du coton afin de promouvoir des améliorations mesurables et continues pour l'environnement, les collectivités agricoles et les économies des régions productrices de coton. Nous appuyons cette initiative en achetant des crédits BCI aux agriculteurs et en les transmettant à notre clientèle de détail. Gildan continue de poursuivre et d'appuyer la croissance de la BCI en tant qu'initiative durable pour le coton.

Fournisseurs de fils

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. Ainsi, nous croyons que le risque que nos produits contiennent du coton provenant de ces cultures est faible.





Responsabilité commerciale du cycle de vie

Nous voulons que les consommateurs participent avec nous à Repenser le vêtement® 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 les nouvelles pratiques de mode éphémère encouragent les consommateurs à traiter ses produits comme des biens jetables.

En 2019, nous avons continué la série de publications dans les médias sociaux visant à offrir des conseils à l'intention des consommateurs pour les aider à réduire leur empreinte sur l'environnement. Le taux d'engagement, les résultats et la rétroaction des consommateurs ont été positifs.

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE ET SYSTÈMES DE GESTION ENVIRONNEMENTALE

En 2019, nous avons lancé notre nouvelle politique énergétique et environnementale globale, qui met l'accent sur l'amélioration du rendement énergétique et environnemental, l'une de nos priorités, ainsi que sur l'adoption d'une culture proactive par la mise en œuvre d'initiatives qui s'appuient sur nos pratiques et sur la garantie que notre empreinte écologique fait partie des meilleures de l'industrie.

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 notre politique et nos 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, 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 aux pages 11-12, 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 entreprises moins verticalement intégrées. Notre capacité à voir presque toutes les étapes du processus de fabrication 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 69.

En 2013, Gildan est devenue membre de la Sustainable Apparel Coalition (SAC) et depuis 2015, elle télécharge volontairement les données environnementales de son système de gestion environnementale portant sur l'eau, l'énergie, les eaux usées, les émissions atmosphériques et la gestion des produits chimiques de certaines de ses installations à l'aide de l'index HIGG, une plateforme en ligne servant à mesurer et à améliorer 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 ces événements 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 2019, 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 locaux. 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 énergétique et environnementale, et alors qu'elle compte continuer d'améliorer ses pratiques, l'entreprise engage des dépenses relatives l'environnement. Le total des dépenses liées à la protection de l'environnement pour 2019 s'est élevé à 7 400 000 \$. Ce montant inclut les coûts opérationnels tels que les licences et permis, les études atmosphériques, le traitement des effluents, l'entretien des systèmes Biotop et d'autres initiatives d'amélioration.

Aucune amende liée à l'environnement n'a été signalée au cours de la période de 2019.



AUDITS

Des audits environnementaux sont réalisés afin d'assurer la conformité et d'évaluer l'efficacité de notre SGE. La fréquence de ces audits est établie selon une approche fondée sur les risques qui dépend des activités de fabrication 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 en question pour déterminer les causes principales du problème et mettre en œuvre des plans d'action le pour régler 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.

En 2019, notre équipe responsable de l'environnement a mis à jour l'outil de vérification pour assurer la conformité aux nouvelles tendances et attentes de l'industrie. Ce nouvel outil offre une portée plus complète et sera utilisé par nos vérificateurs environnementaux à l'avenir. Nous avons également établi des objectifs internes pour notre équipe responsable de l'environnement afin de mesurer le rendement des mesures correctives sur une base trimestrielle.

RÉSULTATS DE L'AUDIT DE 2019

En 2019, 84 cas de non-conformité²¹ ont été décelés dans le cadre de 14 audits environnementaux au sein de

nos installations. Parmi ces cas, 13 étaient considérés comme majeurs, 48 comme modérés et le reste comme mineur ou comme des occasions d'améliorations. La majorité de ces 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 environnementaux;
- 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;
- l'absence de mise en œuvre de notre système de gestion environnementale.

Sept cas de non-conformité environnementale majeurs étaient liés à la gestion inadéquate des produits chimiques; quatre, à l'absence de mise en œuvre de notre système de gestion environnementale; et deux autres, au manque de conformité à l'évaluation annuelle des émissions atmosphériques des véhicules et de l'équipement.

²¹Classification 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.





CRÉER DES COMMUNAUTÉS FORTES

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 de diverses industries locales, sont tous des facteurs importants qui contribuent au développement socio-économique des régions où nous exerçons nos activités.

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 de modes de vie sains et actifs, 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 2019, mener une étude d'incidence sociale afin de mieux mesurer les répercussions de Gildan dans les communautés où elle exerce ses activités en Amérique centrale.

Dans le cadre d'une étude sur le rendement social du capital investi (RSCI) menée en 2019 en Amérique centrale, Gildan a cerné ses principales contributions à l'économie régionale et au développement local. Les résultats de cette étude orienteront notre stratégie de responsabilité sociale pour l'avenir.

• D'ici 2020, augmenter le nombre d'écoles soutenues par Gildan dans les communautés où elle exerce ses activités de 25 % par rapport à notre référence de 2017.

En 2019, les programmes d'éducation de Gildan comptaient 371 écoles dans nos régions de production, comparativement à 21 en 2017. Cette augmentation considérable est principalement attribuable à un changement apporté à notre programme d'éducation au Honduras, amorcé en partenariat avec Vision Mondiale. Le programme est maintenant axé sur l'amélioration de la qualité de l'éducation par la mise en œuvre d'un programme de renforcement des capacités pour les enseignants. Nous pouvons ainsi rejoindre plus d'élèves et d'écoles tout en collaborant avec le ministère de l'Éducation pour intégrer la formation du programme dans les curriculums scolaires. Le reste des installations de fabrication de l'entreprise a appuyé 21 écoles en mettant en œuvre des programmes de renforcement des capacités ainsi que différents projets de rénovations.

«Depuis plus de 7 ans, Gildan est un partenaire stratégique de Vision Mondiale Honduras, qui soutient conjointement les populations les plus vulnérables avec des initiatives et des projets dans les domaines de l'éducation, de l'environnement, de la formation technique professionnelle et de la prévention de la violence. Gildan continue de faire preuve d'un engagement ferme envers la communauté; pour cela, nous sommes extrêmement reconnaissants et fiers de joindre nos efforts pour améliorer la vie les possibilités des enfants, des jeunes, et leurs familles ».

Jorge Galeano
Directeur national de Vision Mondiale Honduras

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. Nous reconnaissons également la valeur du développement local pour le soutien de notre croissance future.

RÉPERCUSSIONS ÉCONOMIQUES

Gildan est un employeur majeur des régions où elle exerce ses activités au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine, et à la Barbade. 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, ainsi que des emplois indirects liés à notre chaîne d'approvisionnement et de distribution. Nos investissements ont également permis de créer des emplois dans les domaines de la construction et des services pendant la construction de 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 et la restauration.

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

Afin de mieux mesurer et comprendre les répercussions sur la société de nos propres activités en Amérique centrale, nous avons mené une étude sur le rendement social du capital investi en 2019 par l'entremise d'une entreprise indépendante d'Amérique centrale spécialisée, Web, Marketing and Communications. Le RSCI nous a permis de cerner et de mesurer nos principales contributions à l'économie régionale et au développement local en utilisant la méthodologie de la valeur sociale intégrée. Cette méthodologie combine les analyses qualitative et quantitative pour aider une



organisation à mieux comprendre la valeur qu'elle crée pour ses parties prenantes. Le volet qualitatif vise à évaluer les répercussions sur les parties prenantes en menant des entrevues avec des représentants de chacune d'entre elles, tandis que le volet quantitatif vise à mesurer les avantages par l'élaboration d'indicateurs et d'approximations de la valeur, qui permettent à une organisation de rentabiliser la valeur générée.

Les résultats de cette étude orienteront notre stratégie de responsabilité sociale pour l'avenir et nous aideront à la peaufiner. L'étude sur le RSCI s'est concentrée sur trois groupes d'intérêt : les employés, l'environnement et la

communauté. Elle a ensuite analysé les investissements faits pour chaque groupe au sein de nos activités au Honduras et au Nicaragua de 2015 à 2019.

Les résultats de l'étude au Honduras ont révélé que le ratio global du RSCI de Gildan est de 1 \$:13 \$, ce qui signifie que pour chaque dollar (1 \$) investi dans le pays, l'entreprise a généré treize dollars (13 \$) en valeur pour la société hondurienne. Elle a également montré qu'un pourcentage important des investissements de Gildan visait directement à améliorer la qualité de

vie des employés et de leur famille. Parmi les régimes d'avantages sociaux et de rémunération des programmes de bien-être offerts aux employés, on a observé les meilleurs rendements dans les domaines de la santé au travail, avec une réduction des journées de travail perdues et des accidents; des subventions au transport et à l'alimentation; et une augmentation importante des heures de bénévolat.

De plus, chaque dollar (1 \$) investi par Gildan en apport en numéraire et en nature dans les communautés a entraîné des retombées financières de 57 ¢ en bienfaits sociaux dans la région où elle exerce ses activités. Dans

ce groupe d'intervenants communautaires, le rendement social le plus élevé a été observé dans le réaménagement du parc Majoncho Sosa dans la ville de San Pedro Sula et l'investissement de 3,5 millions de dollars dans des programmes pour soutenir l'éducation, la santé et le logement, qui a compté près de 518 000 bénéficiaires directs et indirects.

Les résultats au Nicaragua ont révélé que le ratio global du RSCI de Gildan est de 1 \$:19 \$, ce qui signifie que pour chaque dollar (1 \$) investi dans le pays, l'entreprise profite d'un rendement de dix-neuf dollars (19 \$). Le RSCI a révélé que les employés de Gildan étaient le groupe d'intérêt qui en bénéficie le plus profit en matière de valeur sociale au Nicaragua, en grande partie en raison des régimes de rémunération et de prestations – notamment dans les

domaines liés à notre programme d'ergonomie, aux soins de santé et à la sécurité du personnel, au transport et aux subventions alimentaires. En 2019, les répercussions de nos investissements ont contribué à réduire de 8,02 % les jours perdus en raison de maladies courantes par rapport à 2018. Nous avons constaté une baisse de 25,95 % des premiers soins administrés au cours de la même période.

Nous avons également analysé les effets de notre course Gildan Glow Run au Honduras et au Nicaragua. Au Honduras, ce programme a eu un effet important sur la santé maternelle, réduisant les taux de mortalité néonatale (48 % à l'hôpital Mario Catarino et 100 % à l'hôpital Leonardo Martinez). De plus, il a aidé les deux hôpitaux à améliorer la qualité des soins médicaux fournis. Pour le Nicaragua, l'étude a conclu que Gildan rapportait 41 \$

pour chaque dollar investi dans la prévention du cancer chez les enfants. Entre 2015 et 2019, les contributions de Gildan à la prévention du cancer chez les enfants ont permis aux parents ou aux soignants d'enfants nicaraguayens souffrant de pathologies liées au cancer soignés dans un établissement qui a bénéficié de l'aide sociale de Gildan d'économiser en moyenne plus de 1 million de dollars, qui auraient autrement été exigés par un centre médical privé du Nicaragua.

Toutes les conclusions et recommandations de cette étude font actuellement l'objet d'un examen tandis que nous travaillons à peaufiner notre stratégie de responsabilité d'entreprise afin de continuer à produire des effets positifs dans nos communautés.



FOURNISSEURS LOCAUX

Comme nous reconnaissons l'importance de nos répercussions sur les régions où nous exerçons nos activités, nous avons adopté, dans la mesure du possible, une pratique d'approvisionnement local. Cette mesure nous permet de créer de la valeur pour un grand éventail d'entreprises locales et les aide à profiter des retombées économiques du développement des industries locales. Gildan tire aussi de la valeur de ces relations, comme une réduction des coûts de transport et des délais d'approvisionnement. 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 2019, le total des dépenses de Gildan pour des matériaux et des services auprès de fournisseurs locaux au Bangladesh, en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes a dépassé 260 millions de dollars.



PAYS

NOMBRE DE FOURNISSEURS LOCAUX AVEC LESQUELS NOUS TRAVAILLONS

PAYS	NOMBRE DE FOURNISSEURS LOCAUX AVEC LESQUELS NOUS TRAVAILLONS
BANGLADESH	600
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	527
HONDURAS	990
MEXIQUE	750
NICARAGUA	512
TOTAL	3,379

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 adéquate qui couvre les besoins fondamentaux et un certain revenu discrétionnaire.

Nous reconnaissons aussi la valeur d'une culture de diversité et d'inclusion, qui offre des avantages importants autant à employés qu'à 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 leadership 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 et qui sont, par le fait même, 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 2019, 600 des 722 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 des communautés où nous exerçons nos activités. De plus amples renseignements à ce sujet se trouvent dans le document **Prendre soin de nos employés**.

83 %

DES GESTIONNAIRES À L'ÉCHELLE MONDIALE
ONT ÉTÉ EMBAUCHÉS LOCALEMENT

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 fondamentaux 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. Ces 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 à l'ensemble de la communauté. 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.

937 200\$

EN DONS EN ARGENT

636 400\$

EN DONS EN NATURE

PRODUITS, SERVICES OU AUTRES DONS NON FINANCIERS

1 573 600\$

TOTAL DES DONS VERSÉS
AUX COMMUNAUTÉS



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 quatre **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 des effets positifs à long terme sur les communautés, nous cherchons sans cesse des moyens de perfectionner et de faire évoluer nos programmes communautaires, et d'établir des partenariats à long terme avec des organismes à but non lucratif qui contribuent considérablement aux communautés concernées.

ÉDUCATION DES JEUNES

L'éducation aide au développement des communautés en renforçant les compétences de leurs membres ainsi que leur contribution significative à l'économie. Nos investissements dans l'éducation sont axés sur la construction ou l'amélioration des infrastructures scolaires d'une communauté, le soutien au programme d'enseignement, les formations à l'intention des enseignants, la sensibilisation des élèves à l'environnement par la participation à des initiatives telles que notre programme Jeunes leaders du développement durable (voir la section en vedette). 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 2019, nous avons soutenu 371 écoles en Amérique centrale, au Mexique, en République dominicaine et en Haïti.

Dans un grand nombre de régions, les enfants n'ont pas accès aux fournitures et aux infrastructures essentielles dont ils ont besoin pour tirer pleinement parti de leur éducation. En 2019, nous avons fait don de plus de 26 300 trousse de matériel scolaire aux enfants de la République dominicaine, d'Haïti, du Nicaragua et du Honduras. Nous avons également donné du matériel d'enseignement et aidé à la réparation d'infrastructures et à l'installation de systèmes sanitaires dans des écoles en République dominicaine et au Honduras. La valeur combinée de ces programmes représente un investissement de près de 100 000 \$.



Jeunes leaders du développement durable

Lancé à l'automne 2018, notre programme Jeunes leaders du développement durable regroupe un grand nombre des priorités de notre programme de responsabilité sociale et est aligné sur les objectifs de développement durable de l'ONU. Cette initiative en cours 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 en adoptant 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 de véritables effets transformateurs et préparer les générations futures à contribuer de manière positive à leurs communautés et à la sauvegarde de leur planète.

LES PROGRAMMES QUE NOUS SOUTENONS



HABILITER LES JEUNES À PRENDRE DES MESURES POUR CHANGER LE MONDE

SENSIBILISATION VISITES DE CLASSES PROJETS D'ACTION



ENCOURAGER LEUR PASSION POUR LA DURABILITÉ

COMMUNAUTÉS EN LIGNE ATELIERS RECONNAISSANCE



LES ÉQUIPER AVEC LES BONS OUTILS ET LES CONNAISSANCES NÉCESSAIRES POUR METTRE LEUR VISION EN ACTION

FORMATION DES ENSEIGNANTS RESSOURCES ET OUTILS FINANCEMENT



**Room to Read - programme d'éducation des filles
(Bangladesh)**

Au Bangladesh, le soutien au développement des filles est un tremplin vers l'égalité des sexes, et tirer parti du pouvoir de l'éducation à un jeune âge est un catalyseur essentiel pour faire en sorte que les filles puissent avoir accès à plus de possibilités plus tard dans la vie. C'est pourquoi Gildan a conclu un partenariat significatif avec « Room to Read », un organisme qui a pour objectif d'offrir aux filles des programmes éducatifs alors qu'elles sont en quête d'un monde plus égalitaire. En 2019, Gildan a versé des contributions totalisant environ 50 000 \$ au programme d'éducation des filles de l'organisme au Bangladesh, aidant ainsi 173 filles à recevoir un programme personnalisé fondé sur les besoins et le niveau scolaire, qui comprend l'apprentissage d'habiletés fondamentales, un mentorat pour les femmes, un soutien matériel et scolaire, ainsi qu'un engagement familial et communautaire.

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 dont font partie des représentants des services des ressources humaines, de la responsabilité de l'entreprise, de l'ingénierie, de l'approvisionnement et d'employés directs. Chaque année, Gildan fait la promotion de son programme « Au fil de votre quotidien » auprès des employés au Nicaragua afin de recevoir des suggestions de projets qu'ils peuvent réaliser dans les communautés et les écoles, en tenant compte de la durabilité, de la faisabilité, des conséquences sociales, du calendrier de mise en œuvre, et du type de projet.



« Chez Gildan, nous nous sommes engagés à soutenir nos communautés locales en renforçant l'éducation primaire afin d'améliorer le milieu d'apprentissage des enfants. Grâce à ces projets, les fils et les filles de nos employés peuvent également en bénéficier. »
- Luis Brito, vice-président, couture et responsable pays pour Gildan Nicaragua.

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 des 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 de mode de vie sains grâce aux événements Gildan Glow

Course Glow Run

La course Gildan Glow Run, une course de 5 km qui a lieu dans nos installations de fabrication au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et au Mexique, est devenue un événement attendu qui a créé de la valeur pour les communautés et accru l'engagement avec nos employés. En 2019, cette initiative a permis de recueillir près de 130 000 \$ pour appuyer les programmes de santé et d'éducation dans les communautés où nous exerçons nos activités.



Gildan Glow Dance

En juillet 2019, plus de 2 400 participants ont participé à la Gildan Glow Dance au Nicaragua, un événement visant à recueillir des fonds pour la commission nicaraguayenne pour l'aide aux enfants atteints de cancer (CONANCA, Comisión Nicaragüense de Ayuda al Niño con Cáncer). Depuis 28 ans, la CONANCA se consacre à aider les enfants atteints de cancer, et Gildan entretient un partenariat étroit avec elle depuis 2009. Cette année, la Gildan Glow Dance a accueilli les employés et leurs

familles de nos installations San Marcos, Rivas et Annic pour participer à des danses aérobiques latines et, par le fait même, démontrer leur engagement enthousiaste envers cette cause caritative. Grâce à leur grand cœur, l'événement a permis d'amasser près de 30 000 \$ pour les enfants atteints de cancer par l'entremise de la CONANCA.



Soutien de la santé mentale et physique des artistes

En 2019, nos employés en Australie ont célébré #AusMusicTshirtDay, un événement national visant à aider l'organisme de bienfaisance australien Support Act à aider les artistes et les travailleurs de la musique qui font face à des difficultés liées à la maladie, à la santé mentale, aux blessures et à toute autre crise ayant une incidence sur leur capacité à travailler dans le domaine de la musique. Étant donné qu'un grand nombre de nos clients, grands et petits, impriment du matériel promotionnel sur nos t-shirts pour des groupes de l'industrie de la musique australienne, cette cause nous tient à cœur. Nous avons fait don de 1 000 t-shirts Gildan à l'appui de #AusMusicTshirtDay.

Ils ont été utilisés par Bravado Music en collaboration avec le détaillant de mode General Pants pour produire une gamme limitée de t-shirts de groupes de musique australiens emblématiques. Ceux-ci se sont vendus dans les magasins General Pants et tous les profits ont été versés à l'organisme de bienfaisance.



Gynathon

Notre équipe à la Barbade a participé au Gynathon 2019, une activité de financement pour la recherche sur les cancers gynécologiques et leur traitement. Cette marche/course de 5 km permet de recueillir des fonds pour aider au dépistage et au traitement des cancers gynécologiques qui touchent les femmes de la Barbade. Un groupe de 15 employés de Gildan est venu appuyer cette noble cause pour laquelle Gildan, en tant que commanditaire platine, a versé 20 000 \$ à la Barbados Cancer Society.

Amélioration des centres hospitaliers publics

Au cours des 5 dernières années, Gildan a fait d'importants investissements en Amérique centrale dans le but d'améliorer les centres hospitaliers locaux : plus de 170 000 \$ au Honduras et de près de 100 000 \$

au Nicaragua. Au Honduras, ces investissements comprenaient la rénovation des services néonataux, de pédiatrie et de maternité pour deux des plus grands hôpitaux du nord du pays. De plus, l'investissement que nous avons fait en 2018 pour réaménager le parc Majoncho Sosa a produit plusieurs avantages sur le plan de la santé, dont une amélioration de la santé mentale, physique et sociale.

Au Nicaragua, nos investissements soutenus dans la prévention du cancer chez les enfants entre 2015 et 2019 ont aidé les parents et les soignants d'enfants traités dans les établissements bénéficiaires de Gildan en leur permettant d'économiser en moyenne plus d'un million de dollars pour le traitement des problèmes de santé des enfants qui seraient autrement nécessaires dans des centres médicaux privés du Nicaragua.



ENVIRONNEMENT

Conformément à notre priorité d'entreprise, qui consiste à protéger l'environnement et à réduire l'empreinte écologique de nos activités, nous sommes toujours à la recherche d'occasions de soutenir des 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 2019, les employés à l'échelle de l'entreprise ont continué à faire du bénévolat à caractère écologique et à participer à des activités d'intendance environnementale, comme les efforts de reboisement dans les communautés avoisinantes de nos installations. En République dominicaine, la plantation de 3 000 arbres a été possible grâce à notre don d'un peu plus de 8 500 \$ et l'aide de 200 employés bénévoles. Au Nicaragua, notre soutien logistique et notre don de 5 500 \$ ont contribué aux efforts de plantation de 6 000 plantes forestières. À l'occasion du Jour de la Terre en 2019, des employés, leurs familles et un groupe d'élèves des écoles parrainées dans les régions où nous exerçons nos activités en Amérique centrale ont participé à des activités environnementales comme des concours de recyclage, et plus de 800 enfants ont eu le plaisir de participer à diverses activités, comme des concours de dessin, qui ont été conçues pour leur en apprendre davantage sur l'environnement d'une façon amusante et engageante.

Journée dédiée à la reforestation: Haïti

En 2019, nous avons tenu notre première journée dédiée à la reforestation en Haïti. L'événement a été organisé en partenariat avec Rechaded, un organisme local dont l'objectif est d'améliorer les efforts de conservation communautaires et de régler les problèmes environnementaux. Pendant l'événement, les employés de Gildan ont uni leurs efforts à ceux d'autres membres de la communauté, y compris des élèves et des enseignants d'une école voisine parrainée par l'entreprise,

Nettoyage de plages

En 2019, un total de 118 employés ont participé à des activités de nettoyage de plages dans différentes régions où se trouve Gildan, en donnant de leur temps pour nettoyer des plages au Mexique, au Honduras et à la Barbade. Pour la première activité de nettoyage de la plage au Mexique, un groupe de 32 bénévoles s'est joint à l'entreprise et a réussi à collecter plus de 600 kilogrammes de déchets à moins de 250 mètres de la plage d'Ensenada, qui est polluée par des déchets difficiles à nettoyer, notamment

des mégots de cigarette, du plastique, du charbon et des morceaux de verre. Au Honduras, plus de 70 bénévoles de Gildan ont participé au nettoyage initial de la plage, ramassant 1,61 tonne de déchets sur une plage publique à proximité de nos installations. À la Barbade, 18 bénévoles ont retiré deux camions pleins de déchets d'une plage publique près de nos bureaux, qui ont été transportés à un site d'enfouissement à proximité.



pour planter environ 500 plantes de diverses espèces. Nous espérons continuer d'élargir nos activités de reforestation et de mobiliser nos employés ainsi que nos communautés sur les questions de conservation. Par des initiatives comme celles-ci, nous cherchons également à démontrer notre engagement continu à exercer nos activités de façon responsable alors que nous soutenons et favorisons des modes de vie plus durables dans les régions où nous sommes présents.



ENTREPRENEURIAT

L'entrepreneuriat fait partie intégrante de nos valeurs d'entreprise et est, selon nous, un facteur important du développement économique des communautés. L'entrepreneuriat offre une possibilité d'autosuffisance financière, qui renforce les capacités personnelles de chacun et accroît l'indépendance, surtout celle des 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 et des programmes visant à promouvoir l'esprit d'entreprise au sein des communautés.

Foires de l'entrepreneuriat

En août, nous avons célébré la troisième édition de notre salon de l'entrepreneuriat pour les employés au Honduras, Gastro Bazaar. Cet événement a deux objectifs : promouvoir l'entrepreneuriat chez nos employés et recueillir des fonds pour une cause de bienfaisance. Les recettes tirées de la vente de billets et de produits, qui se sont élevées à plus de 3 600 \$, ont été versées à la Fondation Amor y Vida, un organisme qui fournit un abri, de la nourriture et des soins aux enfants atteints du VIH. Au total, 19 entrepreneurs ont participé à cette activité de financement, avec l'aide du comité bénévole de Gildan Trading et de la Fondation Amor y Vida, qui a vendu des meubles de son atelier de menuiserie.

Pour continuer à encourager l'entrepreneuriat tout en favorisant l'autonomisation, notre équipe en République dominicaine a organisé la Feria Artesanal Gildan (la foire artisanale Gildan) en juillet, une initiative complémentaire

à notre programme appelé La Comunidad Emrende en español. Nous avons identifié de petits entrepreneurs de la communauté Guerra pour leur donner l'occasion de promouvoir leurs produits et services. Cet événement favorise l'esprit d'entreprise et aide cette communauté à obtenir la reconnaissance commerciale des employés de Gildan. Nous avons fourni un espace dans notre usine de textile et nous avons organisé une foire de deux jours afin que ces jeunes entrepreneurs puissent vendre les produits qu'ils fabriquent. Plus de 300 employés de Gildan ont appuyé l'initiative en achetant environ 564 produits d'entrepreneurs locaux d'une valeur de plus de 2 000 \$.



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 qui les tiennent le plus à cœur. En 2019, 12 717 employés de Gildan ont fait du bénévolat dans les diverses régions où elle exerce ses activités.

La Coupe Centraide

En juin, nous avons organisé notre troisième campagne annuelle de financement à l'appui de Centraide, un organisme de Montréal qui aspire à briser le cycle de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Cette année, 18 employés de notre siège social à Montréal se sont portés volontaires pour aider à recueillir des fonds en participant à un tournoi de soccer de deux jours appelé la Coupe Centraide. Gildan a versé une contribution directe de 17 500 \$ CA pour le tournoi, et des fonds supplémentaires ont été amassés avec l'aide de nos employés dévoués grâce à des dons directs, aux revenus de la vente de pâtisseries, aux contributions salariales individuelles et au programme de dons de contrepartie de Gildan. Au total, nous avons pu recueillir plus de 113 000 \$ CA.



Collecte de fonds de la Fondation de la recherche sur le diabète juvénile (FRDJ)

En octobre 2019, des employés de Gildan à Montréal ont participé à la Révolution FRDJ, une activité cycliste visant à recueillir des fonds pour la FRDJ, un organisme qui mène la lutte contre le diabète de type 1 (DT1) en finançant la recherche, en préconisant des politiques qui accélèrent l'accès à de nouvelles thérapies, et en fournissant un réseau de soutien à des millions de personnes dans le monde touchées par le DT1. En plus

de participer aux courses, le groupe de bénévoles a également organisé une vente de vêtements au bureau pour aider à recueillir des fonds. Au total, plus de 14 000 \$ CA ont été amassés grâce à la vente de vêtements, aux contributions individuelles et au programme de dons de contrepartie de Gildan, afin d'aider à améliorer la vie des personnes vivant avec le DT1.

MÉTHODOLOGIE DE PRODUCTION DE RAPPORTS ET VALIDATION

Gildan a publié un rapport d'ESG (facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance) qui couvre les initiatives de l'entreprise depuis 2004. Ce rapport d'ESG traite des activités qui ont eu lieu au cours de l'année civile 2019 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 pour quatre centres de distribution situés aux États-Unis et à la Barbade ont été incluses pour la première fois dans les calculs environnementaux.

Les données environnementales associées au distributeur de vêtements de sport australien et à une entreprise de filature américaine acquise en 2017 ont été exclues des calculs de 2019. De plus, nous n'incluons pas les données environnementales de nos bureaux de Montréal, de Shanghai et du Japon. 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 2019.

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 parties prenantes reçoivent une représentation appropriée de notre rendement en 2019.

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 environnementales, sociales et de gouvernance en général, communiquez avec nous à cc@gildan.com.

Les rapports d'ESG 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:

- Code de pratiques des substances à usage restreint
- Système de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité
- Système de gestion de la qualité à l'échelle mondiale
- Certification de produit selon le STANDARD 100 by OEKO-TEX®

- Méthode de gestion des risques liés aux changements climatiques
- Programme d'ergonomie pour éviter les troubles musculosquelettiques
- 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 d'ESG de Gildan se terminant le 31 décembre 2019.

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 annuelle d'eau;
- le total des déchets dangereux;
- le total des déchets non dangereux;
- le total des effluents d'eaux usées;
- le total des émissions de GES (type 1);
- le total des émissions de GES (type 2);
- le total partiel des émissions de GES (type 3);
- le total des émissions atmosphériques inorganiques;
- la consommation totale en matière de frigorigènes;
- 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

Chez Gildan, notre vision de Repenser le vêtement® ne se réfère pas simplement à la qualité de nos produits, mais à tous les aspects des activités d'une entreprise, ainsi qu'à tous les impacts et interactions que nous avons avec chacune de nos parties prenantes. Par conséquent, nous comprenons que les parties prenantes sont primordiales pour fonctionner de manière responsable et atteindre nos objectifs.

Le tableau ci-dessous résume notre activité d'engagement des parties prenantes au cours de l'année 2019. Dans certains cas, nous menons des activités d'engagement des parties prenantes moins fréquentes qu'une fois par an et qui n'ont pas eu lieu en 2019, mais nous estimons que les résultats restent pertinents. Si c'est le cas, nous avons noté l'année au cours de laquelle cela s'est produit pour la dernière fois.



PARTIE PRENANTE	ACTIVITÉ	FRÉQUENCE	PRÉOCCUPATIONS	SUJETS IMPORTANTS
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 - Étude sur la perception des investisseurs - Visite des investisseurs dans les installations - Téléconférence avec les investisseurs - Réunions sur demande avec des membres du conseil -d'administration	- Annuelle - Trimestrielle - Triennale - Ad hoc - Annuelle - Ad hoc - Ad hoc	- Environnement du marché et stratégie - Responsabilité sociale d'entreprise - Gouvernance	Tout
Employés	- Sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale - Sondages éclair - Évaluation de matérialité - Réunions du Comité mixte rassemblant travailleurs et gestionnaires - Réunions des employés - Siège social - Communications internes de Gildan TV - Tables rondes	- Triennale - Ad hoc - Triennale - Mensuelle - Biannuelle - Hebdomadaire	- 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 - Base de référence - Audits - Salons et expositions	- Triennale - Biennale - Au besoin - Annuelle	- 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
Sous-traitant	- Formations - Audits de conformité sociales	- Annuelle - Ad Hoc	Responsabilité sociale d'entreprise	- Conformité et éthique d'entreprise - Droits de la personne et droits des travailleurs - Santé et sécurité

EMPLOYÉS

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

RÉGION	EMPLOYÉS PERMANENTS			EMPLOYÉS TEMPORAIRES			TOTAL
	Homme	Femme	TOTAL	Homme	Femme	TOTAL	
Amérique du Nord	2 359	2 041		6	11		
Amérique centrale	21 472	16 958		41	31		
Bassin des Caraïbes	2 713	2 672		5	7		
Asie	2 174	2 252		0	0		
TOTAL	28 718	23 923	52 641	52	49	101	52 742

Employés de Gildan par âge et région

	Moins de 30 ans	30 à 50 ans	Plus de 50 ans	TOTAL
Amérique du Nord	940	2 200	1 277	
Amérique centrale	23 743	14 432	327	
Bassin des Caraïbes	2 763	2 482	152	
Asie	2 129	2 234	63	
TOTAL	29 575	21 348	1 819	52 742

2019
Pourcentage de femmes occupant des postes de direction qui génèrent des revenus

38%

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	8	24	2	2	13	2	6	11	0
Bassin des Caraïbes	1634	667	15	892	227	12	742	440	3
Amérique centrale	9594	2121	34	5888	1163	13	3706	958	21
Amérique du Nord	356	384	143	194	192	80	162	192	63

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	0,02%	0,05%	0,00%	0,00%	0,03%	0,00%	0,01%	0,02%	0,00%
Bassin des Caraïbes	3,48%	1,42%	0,03%	1,90%	0,48%	0,03%	1,58%	0,94%	0,01%
Amérique centrale	20,45%	4,52%	0,07%	12,55%	2,48%	0,03%	7,90%	2,04%	0,04%
Amérique du Nord	0,76%	0,82%	0,30%	0,41%	0,41%	0,17%	0,35%	0,41%	0,13%

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	4	24	1	0	11	1	4	13	0
Bassin des Caraïbes	1294	640	16	716	235	14	578	405	2
Amérique centrale	6049	2461	40	3552	1371	20	2497	1090	20
Amérique du Nord	406	572	461	235	271	217	171	301	244

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	0,01%	0,05%	0,00%	0,00%	0,02%	0,00%	0,01%	0,03%	0,00%
Bassin des Caraïbes	2,76%	1,36%	0,03%	1,53%	0,50%	0,03%	1,23%	0,86%	0,00%
Amérique centrale	12,89%	5,25%	0,09%	7,57%	2,92%	0,04%	5,32%	2,32%	0,04%
Amérique du Nord	0,87%	1,22%	0,98%	0,50%	0,58%	0,46%	0,36%	0,64%	0,52%

Salaire mensuel moyen (Honduras)

Échelon	UA	Rapport salarial femmes-hommes
Haute direction	HOS	99%
	REG	88%
Direction	HOS	68%
	SEW	77%
	TEX	93%
	HDC	84%
	REG	91%
Coordonneurs principaux et coordonneurs (direction intermédiaire)	HOS	79%
	SEW	93%
	TEX	89%
	HDC	118%
	REG	87%
Superviseurs	HOS	107%
	SEW	113%
	TEX	118%
	HDC	108%
	REG	101%
Soutien	HOS	94%
	SEW	98%
	TEX	99%
	HDC	105%
	REG	86%

NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION

FORMATION OFFERTE	HEURES
Code de conduite	65 665,5
Code d'éthique	20 005,5
Environnement, santé et sécurité	180 671,6
Code de pratiques des substances à usage restreint	4 125,5
Perfectionnement des activités humaines	67 613
Compétences techniques en fabrication	831 319
Autres formations	1 322 722
TOTAL	2 429 122,1

TAUX DE FRÉQUENCE DE MALADIES PROFESSIONNELLES (TFMP) - EMPLOYÉS

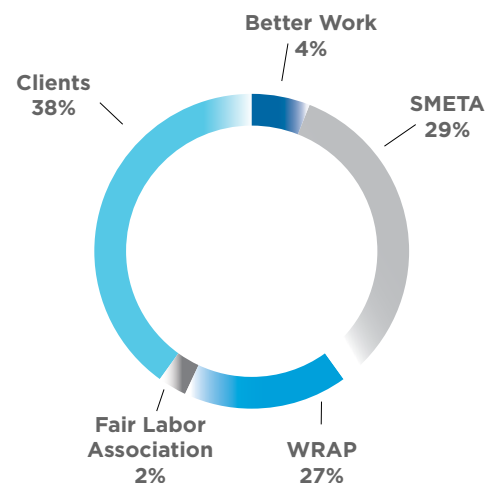
TFMP/million d'heures de travail	0,001
----------------------------------	-------

AUDITS INTERNES EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ SOCIALE - INSTALLATIONS APPARTENANT À GILDAN:

CAS DE NON-CONFORMITÉ LIÉS AU TRAVAIL, PAR CATÉGORIE

	2019
ESS	117
Tenue de dossiers	9
Codes et politiques d'entreprise	3
Heures de travail	12
Système de règlement des griefs	1
Renseignements juridiques	2
Discipline	2
Harcèlement et abus	4
Non-discrimination (droits des femmes, grossesse)	1
Soins médicaux	1
TOTAL	152

AUDITS EXTERNES EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ SOCIALE EN 2019



CAS DE NON-CONFORMITÉ DE GRAVITÉ MAJEURE, PAR CATÉGORIE¹:

	2019
ESS	2
Harcèlement et abus	1
Heures de travail	1
TOTAL	4

¹ Les constatations faites dans les installations appartenant à Gildan, telles que la santé et la sécurité, les heures de travail, le système de règlement des griefs, le harcèlement et les abus et la non-discrimination, sont considérées comme des risques pour les droits de l'homme. Tous les cas de non-conformité ont été traités ; cependant, notre équipe travaille en étroite collaboration avec la direction des installations pour remédier aux risques en matière de droits de l'homme dès que possible afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent.

AUDITS INTERNES EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ SOCIALE – INSTALLATIONS DE SOUS TRAITANTS:

CAS DE NON-CONFORMITÉ LIÉS AU TRAVAIL,
PAR CATÉGORIE

	2019
ESS	257
Heures de travail	70
Tenue de dossiers	46
Renseignements juridiques	54
Rémunération et avantages sociaux	16
Codes et politiques d'entreprise, procédures et sensibilisation	22
Environnement	8
Dortoirs	2
Discipline	3
Harcèlement et abus	1
Non-discrimination	2
Liberté d'association	1
Système de règlement des griefs	7
Liberté de déplacement	2
TOTAL	491

2019
% des installations de sous traitants produi-
sant activement soumises à au moins un audit

78%

2019
Nombre de contrats résiliés
avec des sous-traitants

13

ENVIRONNEMENT

CONSOMMATION D'ÉNERGIE (renouvelable c. non renouvelable):

	Units	2019
COMBUSTIBLES NON RENOUVELABLES ACHETÉS ET CONSOMMÉS (mazout, gaz naturel, GNL, propane, diesel, etc.)	MWh	415 753,12
ÉLECTRICITÉ NON RENOUVELABLE ACHETÉE	MWh	865 027,98
TOTAL DE L'ÉNERGIE RENOUVELABLE ACHETÉE OU GÉNÉRÉE (biomasse, énergie solaire, énergie éolienne, hydroélectricité, etc.)	MWh	1 016 303,86

DÉCHETS

	2019	2018	2017	2016	2015
Taux de variation de l'intensité des déchets par rapport à la base de référence de 2015	-6,5%	-0,3%	-13,5%	-5,3%	0%
Pourcentage de déchets envoyés aux sites d'enfouissement	10,8%	10,8%	15,5%	13,7%	10,5%
Progression (en %) de l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement par rapport à la base de référence	-3,6%	2,7%	27,5%	23,6%	0%

TOTAL DES COÛTS D'ÉNERGIE ²	
Année	Coût
2018	115 137 000\$
2019	117 549 000\$

GESTION ENVIRONNEMENTALE

Amendes environnementales:

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

	2019	2018	2017	2016	2015
Nombre de violations à des obligations juridiques ou des règlements	0	0	0	1	2
Montant des amendes ou des sanctions liées aux violations ci-dessus	0	0	0	171 000\$	79 000\$
Passif environnemental accumulé à la clôture de l'exercice	0	0	0	0	0

² Le coût total de l'énergie comprend l'énergie achetée, plus l'amortissement des projets d'énergie propre, moins les revenus générés.

INDEX DE CONTENU DE LA GRI

Norme de la GRI	Information	Numéro(s) de page et/ou lien (s)	Partie omise	Omission raison	Explication
Norme 101 de la GRI: Base de 2016					
Information générale					
Norme 102 de la GRI 102: Information générale 2016					
Profil organisationnel					
102-1 Nom de l'organisation		Notice annuelle de 2019, p.4			
102-2 Activités, marques, produits et services		Notice annuelle de 2019, p.10-12			
102-3 Emplacement du siège social		Notice annuelle de 2019, p.4, 10-11			
102-4 Emplacement des installations		Notice annuelle de 2019, p.4, 10-11			
102-5 Droit de propriété et forme juridique		Notice annuelle de 2019, p.4			
102-6 Marchés desservis		Notice annuelle de 2019, p.8-10			
102-7 Envergure de l'organisation		Notice annuelle de 2019, p.4-8, 11-17			
102-8 Renseignements sur les employés et les autres travailleurs		Nos employés, p.45 Annexe: Employés, p. 117			
102-9 Chaîne d'approvisionnement		Intégration verticale, p.11 Notre chaîne d'approvisionnement, p.69			
102-10 Changements importants apportés à l'organisation et à sa chaîne d'approvisionnement		Rapport aux actionnaires de 2019 p.17 Faits saillants de 2019 , p.14			
102-11 Principe ou approche de précaution		Méthodologie de production de rapports et validation, p.113			
102-12 Initiatives externes		Code de conduite Parties prenantes et partenaires, p.29			
102-13 Affiliation à des associations		Parties prenantes et partenaires, p.29			
Parties prenantes et partenaires, p.29					
102-14 Déclaration d'un haut dirigeant		Message du président et chef de la direction, p.3			
102-15 Répercussions, risques et occasions clés		Rapport aux actionnaires de 2019 p.35-44			
Éthique et intégrité					
102-16 Valeurs, principes, normes et comportements à adopter		Vision, Mission et Valeurs, p.13 Codes et Politiques			
102-17 Mécanismes pour conseils et préoccupations en matière d'éthique		Mécanismes de règlement des griefs, p.59 Personnes-ressources			
Gouvernance					
102-18 Structure de gouvernance		Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.57-72			
102-19 Délégation des pouvoirs		Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.74			
102-20 Responsabilité de la haute direction en matière d'enjeux économiques, environnementaux et sociaux		Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.57-58			
102-21 Consultation des parties prenantes quant aux enjeux économiques, environnementaux et sociaux		Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.57-58			
102-22 Composition de l'entité de régie du niveau le plus élevé et de ses comités		Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.55-64, 74-76			
102-23 Président de l'entité de régie du niveau le plus élevé		Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.59			
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 2019, p.60, 66-70			
102-25 Conflits d'intérêt		Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.59			
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 2019, p.60			
102-27 Connaissances collectives de l'entité de régie du niveau le plus élevé		Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.69-70			
102-28 Évaluation du rendement de l'entité de régie du niveau le plus élevé		Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.65-69			

102-29 Détermination et gestion des répercussions économiques, environnementales et sociales	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.71-72			
102-30 Efficacité des processus de gestion des risques	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.71-72			
102-31 Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.59, 71-72			
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 2019, p.62-63			
102-33 Communication des préoccupations majeures	Gouvernance, Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.58			
102-34 Nature et nombre total de préoccupations majeures	Conformité sociale: suivi et surveillance, p.68			
	Audits environnementaux, p.100			
	Annexes, p. 120 - 121			
102-35 Politiques sur la rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p. 26-56			
102-36 Processus de détermination de la rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p. 26-56			
102-37 Participation des parties prenantes quant à la rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations 2019, p.14			
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.29			
	Méthodologie de production de rapports et validation, p.113			
	Annexe: Parties prenantes et partenaires, p. 116			
102-41 Conventions collectives	Liberté d'association, p.65			
102-42 Détermination et sélection des parties prenantes	Parties prenantes et partenaires, p.29			
	Méthodologie de production de rapports et validation, p.113			
102-43 Approche à l'égard de l'engagement des parties prenantes				
	Parties prenantes et partenaires, p.29			
	Annexe: Parties prenantes et partenaires, p. 116			
102-44 Enjeux et préoccupations clés soulevés				
	Stratégie relative à la Responsabilité Authentique, p.26			
	Annexe: Parties prenantes et partenaires, p. 116			
Pratiques en matière de production de rapports				
102-45 Entités incluses dans les états financiers consolidés	Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	Rapport aux actionnaires de 2019 p.60-63			
102-46 Détermination des délimitations du contenu et des sujets du rapport	Stratégie relative à la Responsabilité Authentique, p.26			
	Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
102-47 Liste des sujets importants				
	Aperçu de la stratégie de Responsabilité Authentique, p.27			
102-48 Retraitements de l'information	Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
102-49 Changements au processus de production de rapports	Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
102-50 Période couverte par le rapport	Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
102-51 Date du plus récent rapport	Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
102-52 Cycle de production de rapport	Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
102-53 Personne-ressource pour toute question au sujet du rapport	Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
102-54 Conformité GRI	Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
102-55 Index de contenu de la GRI	Index de contenu de la GRI, p. 125			
102-56 Validation externe	Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			

Norme de la GRI	Information	Page number(s) and/or URL(s)	Raison de partie omise	L'omission	Explication
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Faits saillants de 2019, p.14			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Faits saillants de 2019, p.14			
	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	Rapport aux actionnaires de 2019 p.11, 94-98			
	201-2 Répercussions financières et autres risques et possibilités attribuables aux changements climatiques	Rapport aux actionnaires de 2019 p.38			
	201-3 Obligations définies quant aux régimes d'avantages sociaux et autres régimes de retraite	Rapport aux actionnaires de 2019 p.71, 84, 98			
	201-4 Aide financière reçue du gouvernement	Rapport aux actionnaires de 2019 p.98			
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.27			
		Salaires justes, p.62			
		Talents locaux, p.103			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Objectifs et cibles, p.31			
		Salaires justes, p.62			
		Talents locaux, p.103			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.31			
		Annexe: Employés, p. 121			
	202-1 Ratios entre les salaires de départ standard par sexe et le salaire minimum local	Annexe: Employés, p. 119	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.
		Salaires justes, p.62			
	202-2 Proportion de membres de la haute direction embauchés dans la communauté locale	Talents locaux, p.103			
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.27			
		Répercussions économiques, p.101			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20,27			
		Objectifs et cibles, p.31			
		Répercussions économiques, p.101			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.31			
	203-1 Investissements dans les infrastructures et services soutenus	Répercussions économiques, p.101			
	203-2 Importantes répercussions économiques indirectes	Répercussions économiques, p.101			
Norme 204 de la GRI : Pratiques d'approvisionnement 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Aperçu de la stratégie de Responsabilité Authentique, p.27			
		SDG 8, p.28			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20,27			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Fournisseurs locaux, p.103			
	204-1 Proportion des dépenses effectuées auprès de fournisseurs locaux	Fournisseurs locaux, p.103			
GRI 205: Anti-corruption 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre				
		Code d'éthique p.12-13			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			

	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.22			
		Ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité			
		Code d'éthique p.12-13			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité, p.22			
		Gestion des risques, p.24			
	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.22			
	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.22			
	205-3 Incidents de corruption confirmés et mesures prises	Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité, p.22			
Norme 206 de la GRI : Comportements anticoncurrentiels 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre	Code d'éthique, p.21-22			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Code d'éthique, p.17			
		Code d'éthique, p.21-22			
		Ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Gestion des risques, p.24			
Série de normes environnementales 300 de la GRI : Sujets pertinents	206-1 Poursuites judiciaires liées à des comportements anticoncurrentiels ou à une violation des lois antitrust et antimonopoles	Autres questions, p.25			
Norme 301 de la GRI : Matières 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre				
		Coton, p.95			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Coton, p.95			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Coton, p.95			
	301-1 Matières utilisées par poids ou volume	Coton, p.95	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.91			
	301-3 Produits récupérés et leurs matériaux d'emballage	Gestion des déchets, p.91			
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.27			
		Consommation d'énergie, p.80			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20,27			
		Objectifs et cibles, p.32			
		Consommation d'énergie, p.80			
		Énergie renouvelable, p.84			
		Efficacité énergétique, p.84			
		Efficacité énergétique Innovations, p.85			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.32			
		Consommation d'énergie, p.80			
		Annexe: Environnement, p. 122			
	302-1 Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Consommation d'énergie, p.81			
		Annexe: Environnement, p. 122			
	302-2 Consommation d'énergie à l'extérieur de l'organisation	Consommation d'énergie, p.81			
	302-3 Intensité énergétique	Consommation d'énergie, p.82			
	302-4 Réduction de la consommation d'énergie	Consommation d'énergie, p.81			

Gestion de l'eau des 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.27			
		Gestion des eaux, p.87			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20,27			
		Objectifs et cibles, p.32			
		Gestion des eaux, p.88			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p.98			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.32			
		Consommation d'eau, p.88			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p.98			
	303-1 Prélèvement d'eau par source	Consommation d'eau, p.88			
	303-2 Sources d'eau fortement affectées par le prélèvement d'eau	Consommation d'eau, p.88			
	303-3 Eau recyclée et réutilisée	Consommation d'eau, p.88			
Norme 306 de la GRI : Effluents et déchets 2016		Gestion des eaux usées, p.89			
	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre				
		Aperçu de la stratégie de Responsabilité Authentique, p.27			
		Gestion des eaux usées, p.89			
		Gestion des déchets, p.91			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20,27			
		Objectifs et cibles, p.32			
		Gestion des eaux usées, p.89			
		Gestion des déchets, p.91			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p.98			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.32			
		Gestion des eaux usées, p.89			
		Gestion des déchets, p.91			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p.98			
		Annexe: Environnement, p. 122			
	306-1 Déversements d'eau par qualité et destination	Gestion des eaux usées, p.89			
	306-2 Déchets par type et méthode d'élimination	Gestion des déchets, p.91	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. 122			
	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 rejette pas d'eau dans une zone protégée et n'affecte pas de manière significative les plans d'eau et son habitat par ses rejets d'eau.			
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.27			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Biodiversité, p.90			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p.98			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Biodiversité, p.90			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p.98			
	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.110	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.90	Cet indicateur fait l'objet d'une déclaration partielle.	Ne s'applique pas	Non pertinent
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.27			
		Émissions atmosphériques, p.82			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20,27			
		Objectifs et cibles, p.32			
		Émissions atmosphériques, p.82			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p.98			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.32			
		Émissions atmosphériques, p.82			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p.98			
	Émissions de GES directes (type 1)	Émissions de gaz à effet de serre, p.82			
	Émissions de GES indirectes liées à l'énergie (type 2)	Émissions de gaz à effet de serre, p.82			
	Autres émissions de GES indirectes (type 3)	Émissions de gaz à effet de serre, p.82	Cet indicateur fait l'objet d'une déclaration partielle.	Information non accessible	Gildan a développé les données du type 3 en 2019 afin d'y inclure les voyages d'affaires, les déplacements quotidiens des employés et certaines de ses activités de distribution et de logistique.
	Intensité des émissions de GES	Émissions de gaz à effet de serre, p.82			
	Réduction des émissions de GES	Émissions de gaz à effet de serre, p.82			
	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone	Substances appauvrissant la couche d'ozone, p.83			
	Oxydes d'azote, oxydes de soufre et autres émissions atmosphériques considérables	Émissions atmosphériques inorganiques, p.83			

Norme 307 de la GRI : Conformité environnementale 2016	103-1 Explication du sujet en question et de son cadre				
		Aperçu de la stratégie de Responsabilité Authentique, p.27			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p.98			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
		Notice annuelle de 2019, p.19			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20,27			
		Objectifs et cibles, p.32			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p.98			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.32			
		Politique environnementale et systèmes de gestion environnementale, p.98			
		Annexe: Environnement, p. 122			
	307-1 Cas de non-conformité aux lois et aux réglementations environnementales	Dépenses et amendes relatives à l'environnement, p.99			
		Annexe: Environnement, p. 122			
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.100			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Conformité sociale: suivi et surveillance, p.68			
		Audits, p.100			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Audits, p.70			
		Audits, p.100			
		Annexe: Employés, p. 121			
	308-1 Nouveaux fournisseurs sélectionnés en fonction de critères environnementaux	Approvisionnement responsable, p.72			
	308-2 Répercussions négatives sur l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Audits, p.70			
		Résultats de l'audit de 2019, p.100			
Série de normes sociales 400 de la GRI - sujets pertinents		Annexe: Employés, p. 121			
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.27			
		Nos employés, p.45			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20,27			
		Nos employés, p.45			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Annexe: Employés, p. 117 - 118			
	401-1 Nouveaux employés et roulement des employés	Annexe: Employés, p. 118			
	401-2 Avantages sociaux offerts aux employés à temps plein, qui ne sont pas offerts aux employés temporaires ou à temps partiel	Rémunération et avantages sociaux, p.62			
	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.
Santé et sécurité des employés de la fabrication et de la distribution					
GRI 403: 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.27			
		Nos employés, p.36			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.116			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20,27			
		Objectifs et cibles, p.31			

		Santé et sécurité, p.36			
		Health and Wellness, p. 41			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.31			
		Rendement en matière de santé et de sécurité, p.37			
		Mesures de santé et de sécurité, p.37			
		Chronologie des taux de blessures liées au travail, p.38			
		Conformité sociale: suivi et surveillance, p.68			
		Internal Résultats de l'audit de 2019 at Company-owned facilities, p. 71 and p. 73			
	403-1 Gestion de la santé et sécurité au travail	Annexe: Employés, p. 120 - 121			
		Santé et sécurité, p.36			
		Politique de la santé et sécurité mondiale	A été mis à jour		
	403-2 Détection des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	Santé et sécurité, p.36			
		Ergonomie, p.42			
		Mécanismes des règlement de griefs, p.59			
		Conformité sociale: suivi et surveillance, p.68			
		Politique de la santé et sécurité mondiale	A été mis à jour		
	403-3 Services de santé au travail	Ergonomie, p.42			
		Healthcare in manufacturing facilities, p.42			
	403-4 Participation, consultation et communication des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail	Local Santé et sécurité Committees, p.40			
	403-5 Formation des travailleurs portant sur la santé et la sécurité au travail	Santé et sécurité Training, p.40			
		Ergonomie, p.42			
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	Mode de vie sain, p.43			
	403-7 Prévention et atténuation des répercussions sur la santé et la sécurité au travail directement liées aux relations d'affaires	Politique de la santé et sécurité mondiale	A été mis à jour		
		Approvisionnement responsable, p.72			
	403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et la sécurité au travail	Politique de la santé et sécurité mondiale	A été mis à jour		
	403-9 Blessures liées au travail	Rendement en matière de santé et de sécurité, p.37	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.
		Mesures de santé et de sécurité, p.37 - 38			
		Chronologie des taux de blessures liées au travail, p.38			
	403-10 Mauvais état de santé lié au travail	Annexe: Employés, p. 120	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.51			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114	,		
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20, 27			
		Programmes de formation et de perfectionnement, p.51			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Gestion du rendement, p.56			
	404-1 Moyenne du nombre d'heures de formation par employé, par année	Programmes de formation et de perfectionnement, p.51	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.
		Annexe: Employés, p. 120			
	404-2 Programmes de perfectionnement des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Programmes de formation et de perfectionnement, p.51			
	404-3 Pourcentage d'employés qui reçoivent régulièrement des examens du rendement et du développement de carrière	Gestion du rendement, p.56			
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.27			
		Diversité et inclusion, p.46			
		Politique de diversité et d'inclusion			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20, 27			
		Objectifs et cibles, p.31			
		Diversité et inclusion, p.46			
		Politique de diversité et d'inclusion			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.31			
		Diversité et inclusion, p.46			
		Politique de diversité et d'inclusion			
		Annexe: Employés, p. 118 - 119			
	405-1 Diversité des employés et au sein des entités de régie	Diversité et inclusion, p.48			
		Annexe: Employés, p. 118			
	405-2 Ratio du salaire et de la rémunération de base entre les femmes et les hommes	Annexe: Employés, p. 119			
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.34			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Nos employés, p.36			
		Objectifs et cibles, p.31			
		Droit de la personne et droits des travailleurs, p.66			
		Mécanismes des règlement de griefs, p.59			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.31			
		Mécanismes des règlement de griefs, p.61			
		Conformité sociale: suivi et surveillance, p.68			
	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.

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.27			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.113			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20, 27			
		Objectifs et cibles, p.31			
		Droit de la personne et droits des travailleurs, p.66			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.31			
		Conformité sociale: suivi et surveillance, p.68			
		Annexe: Employés, p. 118 - 119			
	406-1 Incidents de discrimination et mesures correctives prises	Internal Résultats de l'audit de 2019 at Company-Owned Facilities, p.71			
		Annexe: Employés, p. 120			
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.27			
		Liberté d'association, p.66			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20, 27			
		Objectifs et cibles, p.31			
		Liberté d'association, p.66			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.31			
		Liberté d'association, p.66			
		Conformité sociale: suivi et surveillance, p.68			
		Annexe: Employés, p. 121			
	407-1 Activités et fournisseurs pour lesquels le droit à la liberté d'association et aux conventions collectives pourrait être à risque	Objectifs et cibles, p.31			
		Annexe: Employés, p. 121			
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.27			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20, 27			
		Objectifs et cibles, p.31			
		Mécanismes des règlement de griefs, p.59			
		Droit de la personne et droits des travailleurs, p.66			
		Prévention et réparation des effets négatifs sur les droits de la personne p.67			
		Déclaration de 2019 sur l'esclavage moderne et traite de personnes			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.31			
		Conformité sociale: suivi et surveillance, p.68			
		Déclaration de 2019 sur l'esclavage moderne et traite de personnes			
		Annexe: Employés, p. 120 - 121			
	408-1 Activités et fournisseurs exposés à des risques importants d'incidents de travail des enfants	Annexe: Employés, p. 120 - 121			
		Déclaration de 2019 sur l'esclavage moderne et traite de personnes			

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.27			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20, 27			
		Objectifs et cibles, p.31			
		Mécanismes des règlement de griefs, p.59			
		Droit de la personne et droits des travailleurs, p.66			
		Prévention et réparation des effets négatifs sur les droits de la personne p.67			
		Déclaration de 2019 sur l'esclavage moderne et traite de personnes			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.31			
		Conformité sociale: suivi et surveillance, p.68			
		Annexe: Employés, p. 120 - 121			
		Déclaration de 2019 sur l'esclavage moderne et traite de personnes			
	409-1 Activités et fournisseurs exposés à des risques importants d'incidents de travail forcé ou obligatoire	Annexe: Employés, p. 120 - 121			
		Déclaration de 2019 sur l'esclavage moderne et traite de personnes			
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.24			
	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.27			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.113			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20, 27			
		Objectifs et cibles, p.31			
		Mécanismes des règlement de griefs, p.59			
		Droit de la personne et droits des travailleurs, p.66			
		Prévention et réparation des effets négatifs sur les droits de la personne, p.67			
		Déclaration de 2019 sur l'esclavage moderne et traite de personnes			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.31			
		Conformité sociale: suivi et surveillance, p.68			
		Déclaration de 2019 sur l'esclavage moderne et 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: suivi et surveillance, p.68			
	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.51			
		Annexe: Employés, p. 120			

	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.72			
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.27			
		Créer des communautés fortes, p.100			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20, 27			
		Objectifs et cibles, p.33			
		Créer des communautés fortes, p.100			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Objectifs et cibles, p.33			
	413-1 Activités avec engagement communautaire local, évaluations de l'incidence et programmes de perfectionnement	Répercussions économiques, p.101			
		Community Engagement, p.104			
	413-2 Activités ayant d'importantes répercussions négatives réelles et potentielles sur les communautés locales	Gestion des risques, p.24			
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: suivi et surveillance, p.68			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Conformité sociale: suivi et surveillance, p.68			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Internal Résultats de l'audit de 2019 at Contractor Facilities, p. 73			
		Annexe: Employés, p. 121			
	414-1 Nouveaux fournisseurs sélectionnés en fonction de critères sociaux	Approvisionnement responsable, p.72			
	414-2 Répercussions sociales négatives dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Internal Résultats de l'audit de 2019 at Contractor Facilities, p. 73			
		Annexe: Employés, p. 121			
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 d'assistance en matière d'éthique et de conformité, p.23			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Code d'éthique p.17			
		Gestion des risques, p.24			
	415-1 Contributions politiques	Code d'éthique, p.28-29			
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.8			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.114			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Qualité et sécurité des produits, p.8			
		Sécurité des produits chimiques, p.93			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Qualité et sécurité des produits, p.8			
		Sécurité des produits chimiques, p.93			
	416-1 Évaluation des effets sur la santé et la sécurité des catégories de produits et de services	Qualité et sécurité des produits, p.8			
	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	Cet indicateur ne fait pas l'objet d'une déclaration.	Contraintes imposées par la confidentialité	

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.113			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Protection des données, p.25			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Protection des données, p.25			
	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.25			
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.27			
		Méthodologie de production de rapports et validation, p.113			
	103-2 L'approche de la direction et ses composants	Programme de gouvernance, p.20,27			
	103-3 Évaluation de l'approche de la direction	Conformité sociale: suivi et surveillance, p.68			
		Annexe: Employés, p. 120 - 121			
	419-1 Cas de non-conformité aux lois et aux réglementations dans le domaine social et économique	Gestion des risques, p.24			

PERSONNES- RESSOURCES

Claudia Sandoval
Vice-Présidente, Citoyenneté corporative
cc@gildan.com

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