

**RAPPORT SUR LES FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX,
SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE**

**DE
2020**



INFORMATION PROSPECTIVE



Certains énoncés inclus dans le présent rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) constituent des énoncés prospectifs et font l'objet d'incertitudes, d'hypothèses et de risques importants. Les énoncés prospectifs utilisent généralement des termes conditionnels ou prospectifs comme « pouvoir », « devoir », « s'attendre », « avoir l'intention », « estimer », « projeter », « supposer », « prévoir », « planifier », « croire » ou « continuer », ou les aspects négatifs de ces termes ou leurs variations ou une terminologie similaire. Les informations ou déclarations prospectives incluses dans le présent rapport sur les facteurs ESG sont fournies pour informer les lecteurs de l'évaluation de la direction des plans et opérations futurs de Gildan par rapport aux facteurs ESG. Ces renseignements peuvent ne pas convenir à d'autres fins. De par leur nature, ces déclarations sont sujettes à des hypothèses, des incertitudes et des risques importants, ce qui pourrait faire en sorte que les résultats réels et l'expérience de Gildan soient sensiblement différents des résultats prévus. Nous vous renvoyons aux documents

déposés par la Société auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, ainsi qu'aux risques décrits dans les sections « Gestion des risques financiers », « Estimations et jugements comptables critiques » et « Risques et incertitudes » de notre plus récent rapport de gestion dans notre rapport annuel pour une discussion sur ces risques et hypothèses. Il est recommandé aux lecteurs de ne pas se fier indûment à ces déclarations prospectives. Les déclarations prospectives contenues dans cette présentation décrivent nos attentes du 9 août 2021 et peuvent donc changer après cette date. La Société ne s'engage pas à publier de mises à jour ou de révisions de toute déclaration prospective pour refléter tout changement dans les attentes de la Société ou tout changement dans les événements, les conditions ou les circonstances sur lesquels se fonde une telle déclaration, sauf si la loi l'exige. Les déclarations prospectives contenues dans ce rapport sur les facteurs d'ESG sont expressément assorties de cette mise en garde.

TABLE DES MATIÈRES

À PROPOS DE CE RAPPORT	4	ENVIRONNEMENT	24	GOUVERNANCE	63
UN MESSAGE DE NOTRE CHEF DE LA DIRECTION	5	CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET CONSOMMATION D'ÉNERGIE	26	GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	64
QUESTIONS ET RÉPONSES : L'ESG CHEZ GILDAN À DANS LE FUTUR	7	NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE CHANGEMENTS CLIMATIQUES	28	NOS NORMES INÉBRANLABLES EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET D'INTÉGRITÉ DANS LES AFFAIRES	65
PRIX ET RECONNAISSANCE	8	GESTION DE NOS RESSOURCES EN EAU	33	GESTION DES RISQUES	68
À PROPOS DE GILDAN	9	VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE	35	CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET CYBERSÉCURITÉ	69
POINTS SAILLANTS FINANCIERS DE 2020	10	BIODIVERSITÉ ET BOISEMENT	38	POLITIQUE PUBLIQUE ET REPRÉSENTATION	70
NOTRE FONCTIONNEMENT	11				
UN HISTORIQUE DE 20 ANS EN MATIÈRE D'ESG	13	SOCIAL	40	DÉCLARATION D'ASSURANCE LIMITÉE D'UN TIERS	71
MISE À JOUR DE NOTRE ÉVALUATION DE LA PERTINENCE	14	RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE ET APPUI AUX PRATIQUES DE TRAVAIL ÉTHIQUES	41		
ALIGNEMENT SUR LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU	15	SALAIRE DE SUBSISTANCE	44	TABLEAU DU RENDEMENT ESG	73
RÉSUMÉ DES CIBLES D'ESG DE 2015 À 2020	16	LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LE TRAVAIL FORCÉ	44	INDICE DE CONTENU SASB	79
GOUVERNANCE ESG	18	LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE	45	INDICE DE CONTENU DE LA GRI	83
ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES	19	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	47		
MENER NOS ACTIVITÉS AVEC AGILITÉ ET RÉSILIENCE DURANT LA COVID-19	21	DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION	49		
		AVANTAGES PROGRESSISTES POUR SOUTENIR NOS EMPLOYÉS ET LEUR FAMILLE	52		
		ACCORDER LA PRIORITÉ À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS EMPLOYÉS ET DE NOS SOUS-TRAITANTS	55		
		NOS COMMUNAUTÉS	59		

À PROPOS DE CE RAPPORT

Notre rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) décrit comment nous nous réalisons notre vision qui consiste à veiller à ce que le développement durable soit au cœur de nos activités. Il fournit des renseignements détaillés sur nos politiques, notre approche de gestion et notre rendement. Ce rapport marque notre 17^e année de rapports sur le développement durable.

La période visée par le présent rapport s'étend du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020, sauf indication contraire. Notre rapport porte uniquement sur les actifs que nous gérons, à moins d'indication contraire, et nous présentons les tendances d'une année à l'autre dans la mesure du possible¹. Tous les chiffres sont en dollars américains.

Ce rapport a été rédigé conformément aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI) : option Critères exhaustifs. Cette année, nous avons également commencé à harmoniser nos divulgations aux normes du SASB (Sustainable Accounting Standards Board) en matière de vêtements, d'accessoires et de chaussures (2018) et aux recommandations sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD). Nous appuyons la transparence dans ce domaine et nous nous attendons à améliorer nos divulgations au cours des prochaines années. Nos rapports reflètent également notre alignement sur les objectifs de développement durable pertinents des Nations Unies (ONU) pour lesquels nous avons le plus d'impact.

Ce rapport et ses annexes sont disponibles en anglais, en français et en espagnol, et sont accessibles au public sur notre [site Web](#) en format PDF téléchargeable.

Nous apprécions les commentaires de toutes les parties prenantes. Veuillez envoyer vos commentaires ou vos questions au sujet de ce rapport à : cc@gildan.com

ASSURANCE DE TIERS

Nos données clés sur les facteurs ESG et le développement durable pour 14 indicateurs de rendement sont soumises à l'assurance de tiers alignée sur la norme ISAE 3000 par le biais du conseil indépendant de la citoyenneté corporative. Un rapport indépendant d'assurance limitée se trouve à la [page 71](#) et comprend les éléments suivants : la consommation annuelle totale d'énergie (GJ), la consommation annuelle totale d'eau (m³), le total des déchets dangereux (t), le total des déchets non dangereux (t), le total des effluents d'eaux usées (m³), le total des émissions de gaz à effet de serre (GES) de type 1 (tCO₂e), le total des émissions de GES de type 2 (tCO₂e), le total partiel des émissions de GES de type 3 (tCO₂e), le total des émissions atmosphériques inorganiques (t), la recharge totale de frigorigènes (kg), le taux de blessures liées au travail pour les employés, le taux de fréquence d'accidents avec perte de temps pour les employés, le taux de fréquence d'accidents avec perte de temps pour les sous-traitants (pour les opérations en Haïti seulement) et le taux de gravité des blessures pour les employés. Tous les indicateurs de rendement qui ont été assurés ont été indiqués par un symbole ✓ tout au long du rapport.



¹Les données de chaque usine représentent l'ensemble de l'installation. Cela comprend : les activités de Gildan en Amérique du Nord, en Amérique centrale, dans le bassin des Caraïbes et en Asie ainsi que 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. Pour surmonter le défi de la synthèse des données provenant de nombreux territoires, dont certains ont des exigences, des méthodes et des normes de déclaration différentes, nous avons regroupé l'information dans la mesure du possible. Dans d'autres domaines, l'information est présentée séparément ou à partir d'un seul territoire.

UN MESSAGE DE NOTRE CHEF DE LA DIRECTION



GLENN J. CHAMANDY
Président et chef de la direction

Nous sommes heureux de vous présenter notre 17^e rapport annuel consécutif Responsabilité authentique^{MC} consacré aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG); il présente les progrès de Gildan à l'égard de nos diverses initiatives ESG en 2020 – une année hors du commun.

L'année 2020 a poussé les entreprises et les industries du monde entier à relever des défis sans précédent. Bien que les impacts mondiaux de la COVID-19, aggravé par les dégâts causés par deux ouragans en Amérique centrale, ont été des événements marquants pour Gildan, ils ont montré la résilience des employés de l'entreprise et de notre modèle opérationnel unique.

Dès le début de la pandémie, la Société a redoublé d'efforts pour réagir face à la COVID-19; elle a orienté ses priorités de manière à protéger nos employés et à soutenir nos clients, tout en assurant la souplesse opérationnelle et financière de notre entreprise. Nous avons vite constitué et déployé des équipes locales d'intervention en cas de pandémie pour nous adapter à une multitude de situations, dans différentes parties du monde. Tout en respectant les mesures de confinement imposées par les pouvoirs publics,

nous avons rémunéré les employés du secteur de la fabrication pendant la fermeture de nos usines et avons maintenu nos engagements envers nos fournisseurs en n'annulant aucune commande complétée et en adoptant une approche collaborative, pour arriver à un résultat équitable et juste pour nos sous-traitants et leurs employés.

Quand les conditions de sécurité l'ont permis, nous avons repris nos activités en mettant en place des protocoles stricts en matière de biosécurité pour assurer la sécurité de nos employés, et en nous appuyant notamment sur notre personnel médical sur place et en ajustant nos opérations à la demande à mesure que la situation évoluait. Grâce en grande partie à nos plans détaillés de préparation et de riposte à la COVID-19, aucune de nos installations n'a été touchée par des éclosions importantes.

Nous avons également étendu cet appui à l'échelle mondiale du mieux possible pour lutter contre la pandémie. Notre équipe s'est montrée à la hauteur des défis et a adapté aussitôt nos activités pour produire provisoirement de l'équipement de protection individuelle (ÉPI), comme des masques et des tenues d'hôpital, afin de pallier la pénurie mondiale. Nous avons aidé différents organismes qui avaient des besoins en matière d'ÉPI et nous avons offert des masques et des tenues d'hôpital à des collectivités partout dans le monde.

Mais la COVID-19 n'était pas notre seul défi. En novembre, des ouragans successifs ont frappé l'Amérique centrale, touchant directement plus de 4 000 de nos employés et causant d'importantes inondations, des pannes d'électricité et des dommages aux maisons et aux entreprises. Je suis extrêmement fier du travail de notre équipe de fabrication qui a su surmonter d'autres épreuves pendant la pandémie actuelle et qui a pu subvenir aux besoins humanitaires de ces communautés et rétablir la production dans nos installations.

Au lendemain des destructions provoquées par les ouragans, nous avons immédiatement déployé

nos équipes sur le terrain pour aider les employés et les membres de la communauté à se remettre sur pied et à reconstruire. Nous avons fait don de près de 150 000 articles vestimentaires et de 350 000 masques, mais nous avons aussi distribué plus de 7 500 trousseaux d'urgence comprenant de la nourriture, de l'eau, des matelas d'appoint et des articles de toilette. Nous avons également mené des recherches pour trouver des abris pour les employés et d'autres membres de la communauté déplacés en raison des ouragans et avons fourni de l'aide médicale à nos employés dans nos cliniques médicales sur place.

« Ensemble, nous avons traversé 2020 l'esprit fort et nous nous sommes révélés bien plus résilients que nous ne l'aurions imaginé. Nous ne saurions être plus fiers de nos employés et des efforts extraordinaires qu'ils ont fournis pendant cette période. »

Cibles et initiatives ESG

L'année 2020 a également marqué la fin de nos objectifs du plan quinquennal de Responsabilité authentique^{MC} en matière d'ESG. Bien que nous ne soyons pas parvenus à atteindre tous nos objectifs, notre attention et nos ressources étant détournées par la pandémie et les perturbations d'origine météorologique de 2020, nous avons réalisé des progrès impressionnants et noté d'importantes avancées dans plusieurs domaines.

En ce qui concerne l'eau, nous avons dépassé notre cible en obtenant une réduction de 11,4 % de l'intensité de la consommation d'eau par rapport à notre niveau de référence de 2015. Une évaluation des risques de l'eau réalisée par une tierce partie a été menée dans nos installations de fabrication au Honduras et nous avons lancé une évaluation des eaux souterraines au Bangladesh, où nous sommes en train d'augmenter de façon importante nos activités dans le cadre de notre stratégie d'affaires Retour à l'essentiel. Pour

citer un autre exemple, afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES), nous avons mis à l'essai une nouvelle configuration de boîte qui nous a permis d'emballer nos produits plus efficacement et d'augmenter de 25 % le volume atteint par conteneur tout en réduisant le transport des marchandises de 20 %. D'autre part, nous avons poursuivi nos collaborations avec nos clients, nos fournisseurs et les organisations non gouvernementales (ONG) pour mettre au point des solutions viables et avons commencé à préparer des plans qui nous permettront de nous concentrer davantage sur l'utilisation de coton plus responsable et de polyester recyclé dans la production de textiles pour nos divers produits de vêtements de sport et de chaussettes.

Dans le cadre de nos objectifs à portée sociale, nous prenons des mesures pour veiller à ce que les travailleurs gagnent un bon salaire au sein de nos installations et de celles de nos fabricants tiers. Nous sommes ravis d'annoncer que toutes les installations de fabrication appartenant à Gildan ont été évaluées à l'aide de l'outil de collecte de données de la Fair Labor Association (FLA), et qu'un certain nombre de nos fabricants tiers en Amérique et en Asie se servent également de cet outil pour recueillir des données pour leurs travailleurs.

De plus, bien que la diversité et l'inclusion aient toujours été des domaines d'intérêt majeurs pour Gildan, en 2020, l'entreprise a continué de prioriser l'amélioration des politiques d'inclusion et a mis sur pied un comité de partage sur la diversité et d'inclusion dirigé par les employés. L'entreprise a également continué de travailler sur des initiatives visant à faire progresser la parité hommes-femmes au sein de l'organisation.

Reconnaitances ESG

Pour la huitième année consécutive, l'entreprise a figuré à l'indice de développement durable Dow Jones (DJSI) et a de nouveau été intégrée au S&P Global Sustainability Yearbook 2021, recevant la distinction Silver Class pour le développement durable. Gildan est le seul fabricant de vêtements en Amérique du Nord à être inclus dans l'indice mondial de développement



durable Dow Jones (DJSI). Pour la deuxième année consécutive, Gildan a également été incluse dans la catégorie « Leadership » dans le rapport du Carbon Disclosure Project (CDP) sur les changements climatiques. En octobre 2020, l'entreprise est nommée l'une des 100 sociétés les mieux gérées mondialement du point de vue du développement durable par le Wall Street Journal.

Plus important encore, et au cœur de notre vision Repenser le vêtement^{MD}, nos pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) éprouvées font de nous un partenaire manufacturier de choix pour ceux qui reconnaissent le lien inhérent qui existe entre les pratiques environnementales, l'impact social et la bonne gouvernance et le renforcement de la résilience, du développement durable et du rendement financier à long terme de l'entreprise. Cela a été testé et démontré par les événements pénibles de 2020, lorsque nous avons terminé l'année sur une bonne note d'un point de vue financier, démontrant ainsi que l'ESG et le rendement financier ne sont pas incompatibles.

Regard vers l'avenir

Au cours des 20 dernières années chez Gildan, nous avons adopté une approche holistique en ce qui concerne les facteurs ESG, et au cours de cette période, celle-ci a énormément évolué. Bien que nous ayons ce fort ancrage historique, il est maintenant clair que les facteurs ESG occupent une place de plus en plus importante dans le processus décisionnel au sens large pour les consommateurs, les partenaires d'affaires et toutes les parties prenantes, avec une attention croissante accordée à la traçabilité et à l'impact social dans l'industrie du vêtement. Nous croyons que ces changements profonds offriront de nouvelles possibilités à Gildan, car notre envergure et nos capacités nous permettront de continuer à croître en tant qu'entreprise.

Ce qui permet à Gildan de se distinguer encore dans le secteur des vêtements, c'est l'intégration verticale et la rentabilité de nos opérations de fabrication à l'échelle mondiale, ce qui se traduit par une chaîne d'approvisionnement stable et transparente.

Chose importante, cela nous permet d'exercer un contrôle opérationnel sur tous les aspects de notre production, de manière à garantir l'application de pratiques responsables dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

Bien que nous soyons emballés par les succès que nous avons obtenus et par les progrès que nous avons réalisés en 2020, nous reconnaissons qu'il faut en faire davantage. Nous nous concentrons sur notre stratégie ESG de « prochaine génération » et sur un nouvel ensemble d'objectifs à long terme, que nous annoncerons officiellement plus tard cette année. Nous nous réjouissons à la perspective de nos progrès continus et nous sommes convaincus que nous continuerons d'offrir une forte valeur à long terme à toutes nos parties prenantes.

Enfin, j'aimerais remercier nos employés, nos clients, nos partenaires et nos actionnaires pour leurs efforts constants et leur confiance alors que nous continuons d'avancer. J'aimerais également remercier les membres de notre conseil d'administration et le comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale du conseil pour leurs recommandations et leur soutien.

Cordialement,

Glenn J. Chamandy
Président et chef de la direction



PETER ILIOPOULOS

Vice-président principal, Fiscalité,
Développement durable et Affaires
gouvernementales
communications@gildan.com

QUESTIONS ET RÉPONSES : L'ESG CHEZ GILDAN À L'AVENIR

Peter Iliopoulos, vice-président principal, Fiscalité, Développement durable et Affaires gouvernementales, et Claudia Sandoval, vice-présidente, Citoyenneté corporative, discutent de la façon dont l'organisation accélère le parcours ESG de Gildan.

EN TANT QU'ENTREPRISE DE VÊTEMENTS, QUELS SONT LES DOMAINES ESG SUR LESQUELS VOUS VOUS CONCENTREZ LE PLUS?

Peter : Nous accordons toute notre attention aux aspects les plus importants de notre entreprise du point de vue de l'ESG et là où nous savons que nous pouvons faire une différence notable. Par exemple, du point de vue environnemental, l'utilisation de l'eau est un élément important de notre processus de fabrication. L'eau est



CLAUDIA SANDOVAL

Vice-présidente, Citoyenneté
corporative
cc@gildan.com

un bien précieux, et c'est la plus importante ressource que nous utilisons. Il est impératif que nous comprenions notre utilisation de l'eau, que nous continuions à trouver des façons novatrices de réduire et de réutiliser l'eau dans nos activités, et que nous travaillions avec les collectivités locales tout au long du processus. Notre approche du traitement des eaux usées au Honduras et en République dominicaine, où nous avons mis au point un système de bassins Biotop, en est un excellent exemple (voir [page 33](#)). Par ailleurs, bien que nous reconnaissions le fait que les changements climatiques présentent un risque qui n'est pas récent, car nous observons et évaluons les risques liés aux changements climatiques sur nos entreprises et nos communautés depuis plusieurs années, ils demeurent au centre de nos préoccupations, notamment parce que le coton est un intrant de matières brutes clé dans la fabrication de nos produits. À cet égard, nous examinons divers scénarios, y compris ce qu'un réchauffement permanent de la température mondiale de 1,2 ou 3 degrés signifierait pour les cultures de coton. Nous élaborons des scénarios à cet effet et travaillons avec des spécialistes indépendants pour mieux comprendre et établir de nouvelles cibles afin de pouvoir contribuer à la lutte contre les changements climatiques.

Claudia : Sur le plan social, les droits de la personne représentent également un enjeu crucial. La grande majorité de nos employés travaillent dans des pays à revenu moyens-bas et dans lesquels les systèmes de

réglementation, d'infrastructure et de soutien ne sont pas aussi fiables que dans d'autres pays. La façon dont les entreprises fonctionnent dans ces types d'environnements et la manière dont elles traitent leurs travailleurs font l'objet d'une surveillance accrue. Chez Gildan, nous sommes déterminés à aller au-delà de ce qui est prescrit pour offrir à nos employés de bons salaires, des soins de santé et des avantages sociaux, ainsi qu'un milieu de travail sécuritaire. Nous avons toujours reconnu que nos employés sont notre atout le plus précieux et qu'ils sont la clé du succès de notre entreprise. Nous investissons dans nos employés non seulement parce que c'est la bonne chose à faire, mais aussi parce que cela renforce notre entreprise.

POUEZ-VOUS NOUS DIRE DE QUELLE MANIÈRE L'ESG S'INSCRIT DANS LA STRATÉGIE COMMERCIALE GLOBALE DE L'ENTREPRISE?

Peter : Notre stratégie d'affaires repose sur trois piliers centraux : la compétitivité des coûts, la croissance axée sur la capacité et l'ESG. Par définition, l'ESG est au cœur de notre stratégie d'affaires et, en définitive, les facteurs ESG font partie intégrante de notre proposition de valeur globale pour nos clients, qui consiste à fournir le produit de la meilleure qualité, au meilleur prix possible, fabriqué dans les meilleures conditions de travail possibles, tant du point de vue social qu'environnemental. L'évaluation des répercussions des facteurs ESG est intégrée dans nos principaux processus de prise de décisions stratégiques, tant du point de vue des risques que de celui des possibilités. De plus, comme nous sommes parmi les fabricants mondiaux les plus intégrés verticalement, et qu'environ 90 % de nos ventes proviennent de produits que nous fabriquons, nous avons un contrôle direct sur nos activités, ce qui nous permet de mettre en œuvre des pratiques de pointe en matière d'ESG.

COMMENT VOUS ASSUREZ-VOUS QUE L'ESG EST INTÉGRÉ DANS TOUT CE QUE VOUS FAITES?

Claudia : L'accent mis sur l'ESG commence au sommet, en commençant par notre conseil d'administration et la haute direction de l'entreprise, et se répercute finalement sur l'ensemble de l'organisation. Notre responsabilité ESG est ancrée dans la culture de l'entreprise. Un excellent exemple est la façon dont nous élaborons

notre stratégie ESG de « prochaine génération ». Nous ne voulions pas confier son élaboration à une petite équipe de l'entreprise qui travaille en vase clos, alors nous avons formé cinq groupes de travail composés de représentants de tous les secteurs de la Société et de ses opérations. Il est important que tout le monde puisse se faire entendre, que chacun sache ce que font les autres, de nos collègues des ventes et du marketing à nos équipes de fabrication. Chacun a la possibilité d'exposer des points de vue différents, de remettre la norme en question et de participer à l'élaboration de solutions novatrices face à des problèmes très complexes.

QUELLE A ÉTÉ LA CAPACITÉ DE RÉSILIENCE DE GILDAN DANS LE CONTEXTE DES DIFFICULTÉS SANS PRÉCÉDENT DE LA DERNIÈRE ANNÉE?

Claudia : 2020 a été une année que personne n'aurait pu prédire, car les effets de la COVID-19, amplifiés par les événements météorologiques qui ont frappé en Amérique centrale, ont ébranlé le monde et notre entreprise à une échelle inimaginable. Malgré tout, si l'année a comporté bien des défis, elle a aussi mis en évidence la résilience de notre entreprise et de nos employés, ainsi que la robuste culture de responsabilité et de développement durable que nous avons continuellement essayé d'encourager au sein de notre entreprise.

Les employés étaient notre priorité absolue, à commencer par leur sécurité, mais alors que nous mettions un terme à nos activités dès le début de la pandémie à cause des mesures de confinement obligatoires du gouvernement, nous nous sommes également concentrés sur la santé financière et le soutien de l'entreprise. Lorsque nous avons pu reprendre nos activités, nous nous sommes assurés de le faire en toute sécurité, en mettant en place les protocoles de biosécurité requis. Aussi, nous avons fait notre part comme citoyen du monde, nous avons rendu service à plus grande échelle en convertissant nos opérations pour fabriquer des ÉPI, comme des masques et des tenues d'hôpital.

Nous étions aussi présents sur le terrain avec la population au lendemain des ouragans qui ont frappé le Honduras et le Nicaragua, et des équipes dévouées ont fourni de l'aide humanitaire à nos gens et aux communautés

environnantes. C'était une période extrêmement difficile, et nos employés étaient véritablement une source de force et de résilience. Par exemple, nous avons reçu des appels de nos employés qui demandaient comment ils pouvaient apporter leur aide, ils voulaient soutenir l'entreprise et leurs collègues. À mon avis, ces actions démontrent que les efforts qui ont été entrepris auprès de nos employés au fil des ans ont favorisé un milieu de travail qui leur tient vraiment à cœur.

Peter : Je suis tout à fait d'accord avec toi, Claudia. Nous avons été confrontés à des défis extraordinaires en 2020, et nous sommes plus forts que jamais. C'est un témoignage de la ténacité de l'organisation et de notre personnel, et de la fierté que nous éprouvons tous à l'égard de Gildan. L'année 2020 nous a mis à l'épreuve à bien des égards, et nous avons vu comment l'ESG nous a procuré un avantage concurrentiel qui nous a permis d'être résilients et plus forts en tant qu'entreprise. Ce que nous avons fait ensemble en tant qu'entreprise est important, mais à mesure que nous allons de l'avant avec notre stratégie ESG, ce que nous ferons ensuite sera encore plus important.

POUVEZ-VOUS NOUS DONNER UN APERÇU DE LA STRATÉGIE ESG DE « PROCHAINE GÉNÉRATION » DE GILDAN ?

Peter : En misant sur nos efforts et nos réalisations en matière d'ESG à ce jour, notre stratégie ESG de « prochaine génération » sera axée sur les tendances émergentes qui touchent notre entreprise et, de façon plus générale, le monde entier. Nous adoptons une perspective axée sur l'avenir pour déterminer où et comment tirer parti de nos compétences de base pour nous assurer de nous engager dans les domaines où nous pouvons avoir l'impact le plus significatif. Notre expérience nous a appris que développer notre stratégie en gardant ces facteurs à l'esprit fera en sorte que l'ESG continuera d'être un avantage concurrentiel pour Gildan, assurant ainsi sa résilience opérationnelle et financière à long terme.

Nous reconnaissons qu'il faut placer la barre plus haut et aller plus loin. Nous avons plus de 10 ans d'expérience

dans l'établissement d'objectifs et de cibles et nous miserons sur cette expérience et sur les résultats de notre dernière évaluation de matérialité pour faire passer notre prochaine stratégie et notre prochaine série de cibles au niveau supérieur.

Par ailleurs, la divulgation transparente et pertinente des facteurs ESG est au cœur de notre stratégie, et celle-ci a constamment évolué depuis plus de 17 ans, tout comme les besoins et les attentes de nos diverses parties prenantes. C'est pourquoi cette année, tout en poursuivant la divulgation d'information sur notre rendement ESG conformément à la Global Reporting Initiative (GRI), nous produirons aussi, pour la première fois, un rapport en conformité avec les normes établies par le Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Nous reconnaissons aussi la nécessité de disposer de renseignements précis sur le climat qui soient transparents et utiles pour la prise de décisions et, à compter de 2021, nous commencerons à mettre en œuvre les recommandations de la Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), le Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques du Conseil de stabilité financière (CSF). Vous pouvez obtenir plus de détail à ce sujet à la [page 28](#). Au cours des prochaines années, nous prévoyons prendre des mesures en vue de la mise en œuvre complète des divulgations du TCFD.

Claudia : Pour ajouter à ce que Peter a dit, notre nouvelle stratégie est la suite de notre cheminement, il n'y a pas de fin, mais plutôt la nécessité de continuer à évoluer. Même si nous nous sommes engagés sur la route de l'ESG il y a des décennies, nous convenons qu'il y a encore du travail à faire, et nous ne cessons d'évoluer et d'apprendre. Nous voyons une occasion de renforcer nos acquis actuels, et nous constatons les attentes et la surveillance accrue autour des questions ESG. Nous savons qu'il ne suffit pas de fixer une cible et, par conséquent, nous préparons des feuilles de route claires et crédibles pour relever les défis et saisir les occasions qui se présentent. Comme Peter l'a dit au début, nous mettons l'accent sur ce qui compte vraiment pour notre entreprise.

PRIX ET RECONNAISSANCE

Fait partie du nouveau classement du *Wall Street Journal* des 100 entreprises les mieux gérées mondialement d'un point de vue du développement durable. Gildan s'est classée 32^e au classement général et a obtenu le deuxième rang parmi seulement trois entreprises du secteur du vêtement figurant sur la liste.

Incluse dans les indices de développement durable Dow Jones pour une huitième année consécutive. Gildan était la seule à être incluse dans l'indice nord-américain à titre de fabricant de vêtements.

Incluse parmi les entreprises les plus performantes dans le rapport 2020 du CDP sur les changements climatiques. Gildan a obtenu la note « A- », ce qui place l'entreprise dans la catégorie « leadership » du CDP pour la deuxième année consécutive. Nous avons également reçu une note de B pour la sécurité de l'eau, ce qui démontre notre leadership en matière de gestion de l'eau.

La Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial lui a décerné son 13^e sceau consécutif de responsabilité sociale d'entreprise.

Classée au 25^e rang parmi les 250 marques mondiales figurant au Fashion Transparency Index en 2020.

Reçu une cote AA (sur une échelle de AAA à CCC) dans le cadre de l'évaluation des cotes ESG de MSCI.

WSJ

MEMBER OF
Dow Jones
Sustainability Indices
In Collaboration with RobecoSAM



À PROPOS DE GILDAN

Gildan est l'un des plus importants fabricants verticalement intégrés de vêtements de base pour tous les jours au monde. Notre offre de produits comprend des vêtements de sport, des sous-vêtements, des chaussettes, des bas de nylon et des bas collants.

Chaque jour, nous repensons le vêtement et créons une valeur responsable à long terme pour toutes nos parties prenantes, depuis nos employés, nos clients et nos investisseurs jusqu'aux communautés et aux environnements dans les régions où nous exerçons nos activités. Notre vision ESG est enracinée dans la culture de l'entreprise et constitue un élément clé de notre stratégie d'affaires et un élément important de notre réussite. Nous menons nos activités en intégrant les facteurs ESG à nos opérations et en ayant toujours la responsabilité et l'intégrité comme valeurs fondamentales.

NOS VALEURS FONDAMENTALES



Nous exerçons nos activités de façon responsable



Nous croyons en nos employés



Nous agissons comme des entrepreneurs

Pour en savoir plus sur chaque valeur fondamentale, visitez notre [site Web](#).

SURVOL

SIÈGE SOCIAL

Montréal (Canada)

ANNÉE DE FONDATION

1984

NOMBRE D'EMPLOYÉS

44 425

NOMBRE DE PAYS OÙ NOUS MENONS NOS ACTIVITÉS

12

CRÉER DE LA VALEUR DANS TOUT CE QUE NOUS FAISONS

POUR...

Les clients

Nous offrons des produits de grande qualité pour toute la famille aux prix les plus bas.

Les communautés

Nous agissons de façon responsable et en générant des retombées économiques positives.

Les employés

Nous favorisons la réussite de nos employés, tout en les traitant avec respect et dignité.

Actionnaires

Nous stimulons la croissance des ventes et des bénéfices, l'excellence opérationnelle continue et le rendement élevé du capital investi.

L'environnement

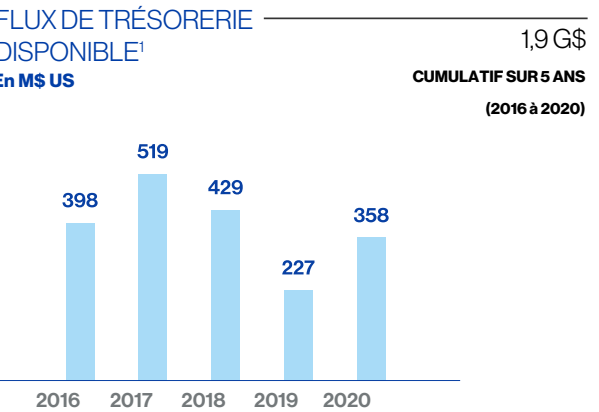
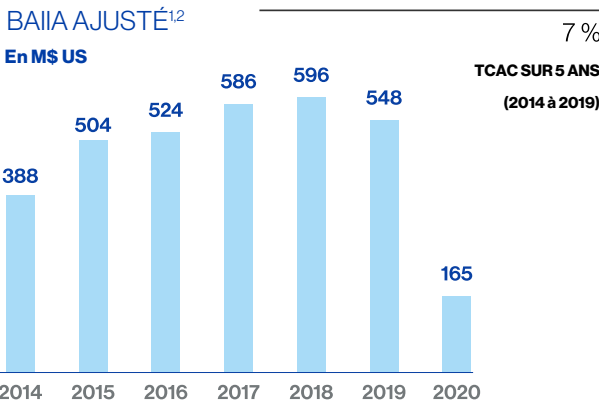
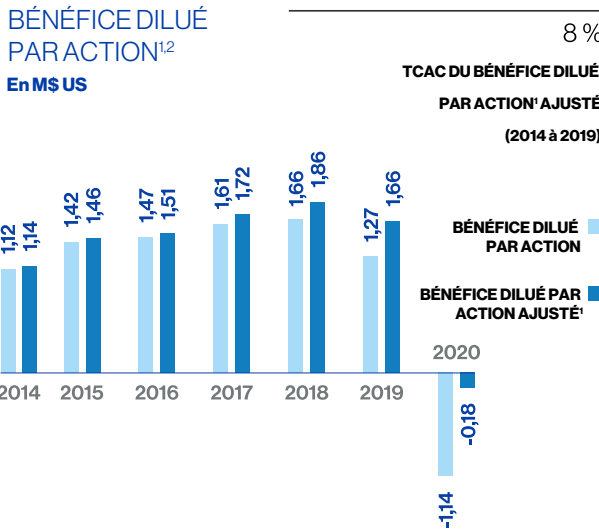
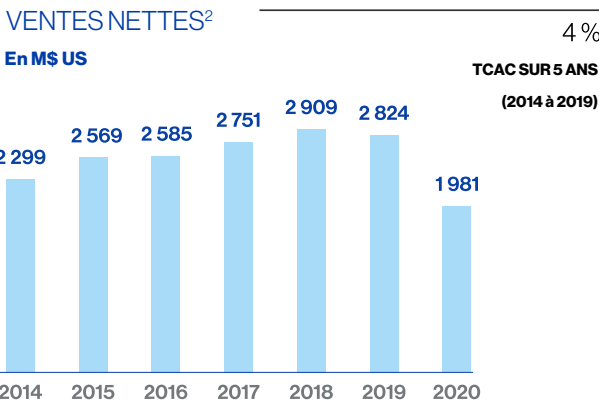
Nous cherchons constamment l'amélioration et investissons dans des solutions durables afin de réduire notre empreinte sur les générations futures et d'influencer de façon positive la façon dont les vêtements sont fabriqués.

POINTS SAILLANTS FINANCIERS DE 2020

Malgré une année passée sous le signe de la pandémie, qui a entraîné des incertitudes économiques et sur le marché, nous avons remarquablement bien résisté à la tempête, affichant de solides résultats financiers au quatrième trimestre de 2020. Les événements de 2020 renforcent notre conviction que l'ESG appuie une solide résilience commerciale et le rendement à long terme.



UNE BASE ET UN POSITIONNEMENT SOLIDES POUR L'AVENIR



Notes :

¹ Veuillez vous reporter à la Définition et au rapprochement des mesures financières non définies par les PCGR de l'analyse et des discussions de la direction de 2020 dans notre rapport annuel.

² Basé sur une année civile.

Il existe certains écarts mineurs d'arrondissement entre les états financiers consolidés et ce résumé.

NOTRE FONCTIONNEMENT

Notre Société est fondée sur la conviction que le meilleur moyen de fabriquer des vêtements de qualité réside dans le fait de détenir et de diriger nos installations de fabrication et de contrôler chaque étape du cycle de production. Qu'il s'agisse de la filature du coton et d'autres fibres, de l'assemblage final ou de la distribution de nos produits, nous préférons tout faire nous-mêmes à l'aide de notre modèle d'affaires verticalement intégré.

Le siège social de nos opérations de fabrication est situé au Honduras, où nous avons notre plus grande base de production. Nos installations de filature sont toutes situées aux États-Unis, tandis que nos installations de fabrication de textiles, de couture et de chaussettes sont situées partout en Amérique centrale, dans les Caraïbes et au Bangladesh.

Pour en savoir plus sur nos installations, consultez notre [rapport annuel 2020](#) ou visitez la page [Nos usines](#) sur notre site Web.

Environ 90 % de nos ventes proviennent de produits que nous fabriquons, ce qui signifie que nous avons un contrôle direct sur nos activités, ce qui nous permet de mettre en œuvre des pratiques de pointe en matière d'ESG.



POURQUOI L'INTÉGRATION VERTICALE FONCTIONNE-T-ELLE?

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. Comme nous possédons la majorité des usines dans lesquelles nos produits sont fabriqués, nous nous concentrons sur l'investissement dans la technologie, les innovations responsables et, surtout, des programmes de formation et de perfectionnement. Grâce à ces investissements, nous pouvons améliorer continuellement nos produits, réduire notre empreinte environnementale et créer de la valeur pour toutes nos parties prenantes.

Notre modèle d'affaires nous distingue des autres grandes entreprises de l'industrie du vêtement à l'échelle mondiale et la combinaison de notre modèle d'intégration verticale et de nos investissements dans de nouvelles technologies, dans l'expansion des capacités et dans 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 nos produits, qui nous permet d'utiliser des déchets de production d'un produit comme intrants pour d'autres produits.



Coton
La matière première la plus importante que nous utilisons dans la fabrication de nos produits est le coton et la grande majorité provient des États-Unis. Nous représentons plus du tiers de tout le coton consommé domestiquement aux États-Unis.



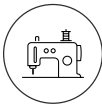
Filature
Les fibres sont envoyées à nos installations de filature aux États-Unis, où elles sont nettoyées, mélangées, réunies et tordues en fils de grande qualité.



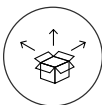
Textiles
Dans nos installations de fabrication de textile intégrées en Amérique centrale, dans les Caraïbes et au Bangladesh, le fil est tricoté en tissus, teint en couleur et découpé, le tout, de manière à intégrer des solutions novatrices et responsables.



Chaussettes
Nous tricotons le fil à l'aide de machines à tricoter spécialisées pour fabriquer des chaussettes dans notre installation au Honduras. Les machines à tricoter des chaussettes sont informatisées et fonctionnent à grande vitesse afin de produire une grande variété de chaussettes.



Couture
Les pièces de tissu découpées sont ensuite envoyées à nos installations de couture en Amérique centrale, dans les Caraïbes et au Bangladesh, où elles sont assemblées en produits finis (vêtements de sport, sous-vêtements) par nos travailleurs qualifiés. Nos activités de couture représentent la plus importante part de la main-d'œuvre de Gildan.



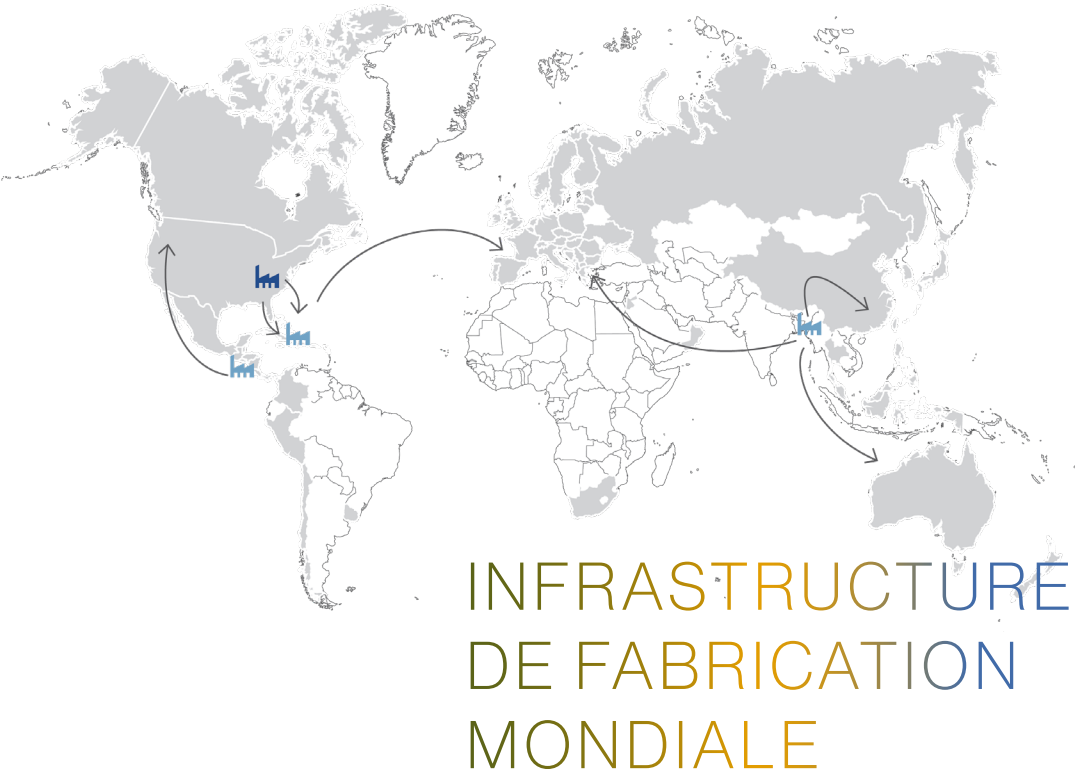
Distribution
Les centres de distribution détenus par Gildan et ceux sous contrat situés en Amérique du Nord, en Europe et en Asie tirent parti de leur emplacement stratégique et de leur technologie de pointe pour servir efficacement nos clients à l'échelle mondiale.



Clients et consommateurs
Notre offre de produits comprend des vêtements de sport, des sous-vêtements, des chaussettes, des bas de nylon et des bas collants vendus à un large éventail de clients, y compris des grossistes, des sérigraphes ou des décorateurs, ainsi qu'aux détaillants qui vendent aux consommateurs par l'entremise de leurs magasins physiques et/ou leurs plateformes de commerce électronique, et aux entreprises mondiales de marques axées sur le style de vie.

NOS ACTIVITÉS

Notre intégration verticale nous permet de contrôler presque chaque étape du processus de fabrication (de la filature à l'assemblage final), de gagner en efficacité et d'intégrer des solutions durables afin de créer de la valeur dans tout ce que nous faisons. Notre secteur de fabrication mondiale à faible coût est soutenue par des centres de fabrication en Amérique du Nord, en Amérique centrale, dans les Caraïbes et au Bangladesh.



CENTRE DE FILATURE



CENTRES DE FABRICATION DE TEXTILES ET DE COUTURE
AMÉRIQUE CENTRALE • CARAÏBES • BANGLADESH

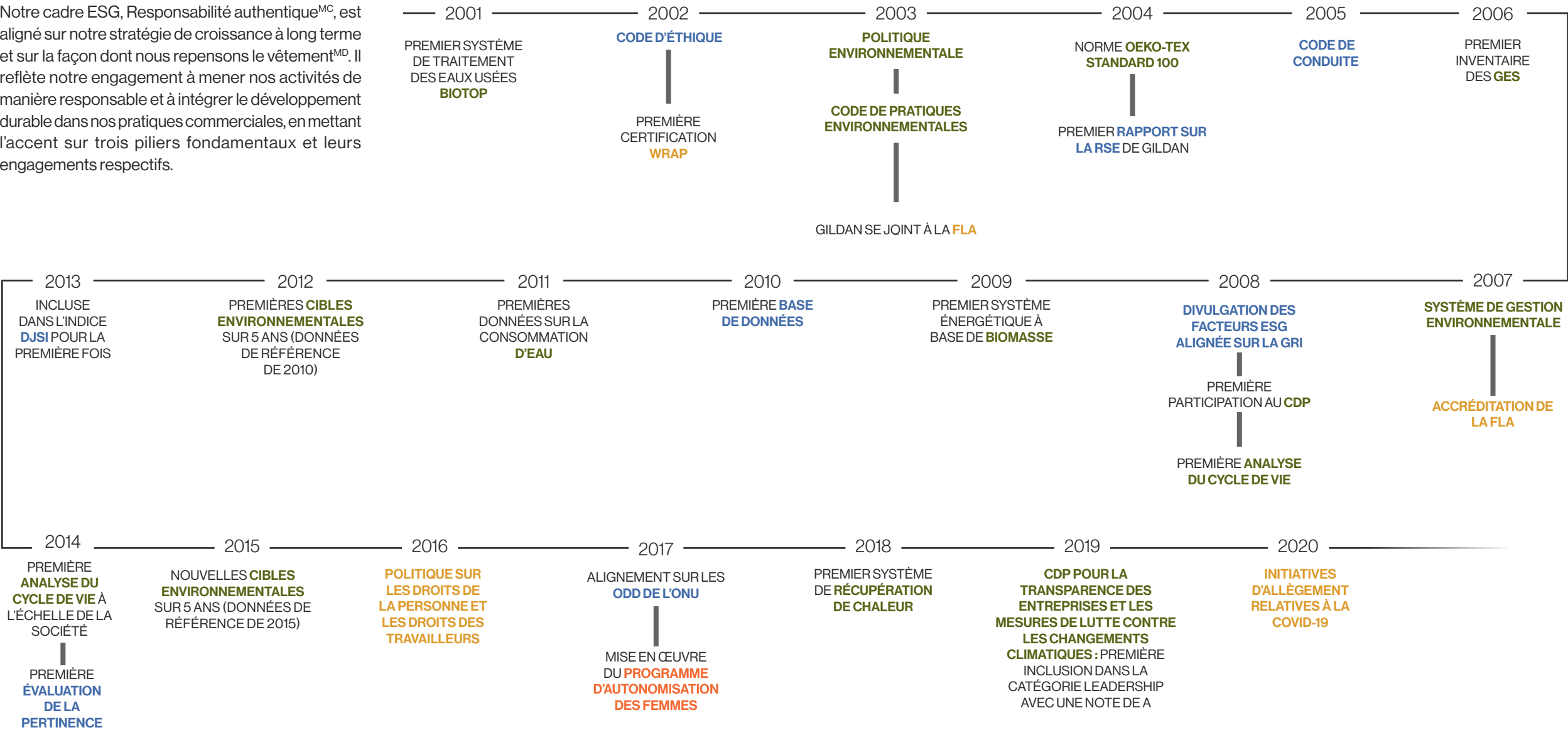


NOS MARCHÉS

UN HISTORIQUE DE 20 ANS EN MATIÈRE D'ESG

- ENVIRONNEMENT ●
- SOCIAL ●
- GOUVERNANCE ●

Notre cadre ESG, Responsabilité authentique^{MC}, est aligné sur notre stratégie de croissance à long terme et sur la façon dont nous repensons le vêtement^{MD}. Il reflète notre engagement à mener nos activités de manière responsable et à intégrer le développement durable dans nos pratiques commerciales, en mettant l'accent sur trois piliers fondamentaux et leurs engagements respectifs.



MISE À JOUR DE NOTRE ÉVALUATION DE LA PERTINENCE

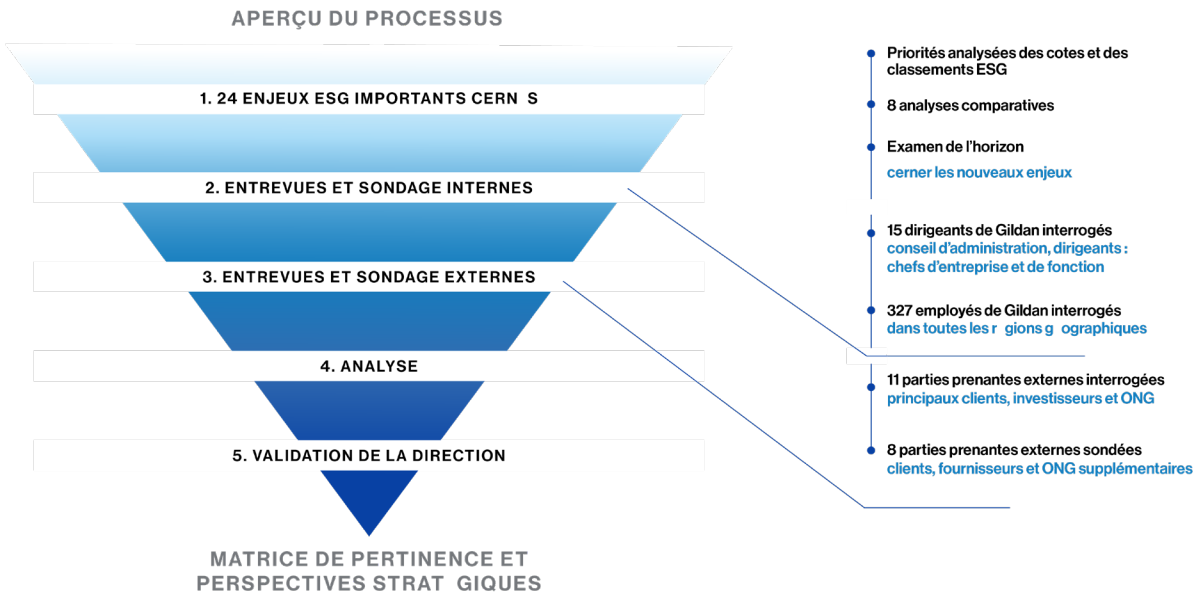
Dans le contexte du développement durable utilisé pour le présent rapport, la pertinence renvoie à l'importance relative de l'ESG et de ses priorités et répercussions économiques, qu'elles soient positives ou négatives, sur nos activités et nos parties prenantes. Afin de définir les questions de développement durable les plus urgentes et pertinentes pour notre entreprise, nous avons lancé un processus exhaustif à la fin de 2020 avec une société tierce de services-conseils en développement durable. Notre approche de l'évaluation de la pertinence a suivi les pratiques exemplaires établies et s'est basée sur l'approche de création de valeur du SASB et les principes généraux de l'incidence sur les parties prenantes de la GRI.

Codirigé par notre vice-président principal, Fiscalité, Développement durable et Affaires gouvernementales, et notre vice-présidente, Citoyenneté corporative, l'évaluation a comporté un engagement auprès des principales parties prenantes internes et externes, y compris le président du comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale de notre conseil d'administration, la haute direction de Gildan, les clients, les investisseurs, les fournisseurs, les ONG et les commentaires de plus de 300 employés de Gildan à différents endroits. Nous avons également mené une analyse pour cerner de nouveaux enjeux ESG ou des enjeux émergents liés à notre secteur, qui comprenait une variété de sources de données comme des rapports de tiers sur le rendement ESG de Gildan et une analyse comparative par les pairs.

Dans le cadre d'un examen systémique, nous avons cerné 24 sujets importants, dont six nouveaux enjeux découlant de notre dernière évaluation menée en 2017. Selon le niveau d'importance accordé par les parties prenantes et l'entreprise, 12 de ces sujets ont été jugés

hautement prioritaires, comme décrit ci-dessous, et ont été regroupés en cinq grandes catégories : la création de valeur à long terme; la transparence et la divulgation des facteurs ESG; la circularité; les changements climatiques, l'énergie et l'eau; et la gestion du capital humain.

Conformément à ces résultats, nous avons actualisé notre matrice de pertinence afin de tenir compte des tendances générales en matière de développement durable qui ont une incidence sur notre entreprise et de les refléter dans le but de déterminer les priorités, les risques et les possibilités critiques dans notre secteur au cours des prochaines années. Les résultats de l'évaluation de la pertinence, y compris les sujets prioritaires, ont été examinés par notre équipe du développement durable et validés par notre équipe de la direction. Telles que décrites ci-dessous, ces cinq catégories éclaireront nos objectifs et notre stratégie ESG à l'avenir et seront inscrites de façon globale dans notre stratégie d'entreprise générale.



CRÉATION DE VALEUR À LONG TERME	TRANSPARENCE ET DIVULGATION DES FACTEURS ESG	CIRCULARITÉ	CHANGEMENTS CLIMATIQUES, ÉNERGIE ET EAU	GESTION DU CAPITAL HUMAIN
Investissement communautaire	Transparence et divulgation des facteurs ESG	Matières premières durables	Changements climatiques et énergie	Droits de la personne et travail éthique
Autonomisation économique	Marketing et communications ESG	Gestion des déchets reliés aux opérations	Eau	Santé et sécurité
		Chaîne d'approvisionnement responsable		Diversité, équité et inclusion

**HARMONISATION AVEC LES
OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE (ODD) DES NATIONS UNIES**

En tant qu'entreprise mondiale, nous reconnaissons le rôle puissant que nous pouvons jouer pour appuyer les objectifs et les réalisations des ODD de l'ONU et y contribuer. Grâce à nos investissements communautaires et dans nos activités principales, nous croyons pouvoir contribuer de façon plus significative aux quatre objectifs suivants :

**ODD 4
ÉDUCATION DE QUALITÉ**

Nous croyons que les investissements dans l'éducation favorisent l'acquisition de compétences professionnelles et personnelles qui peuvent transformer les communautés, promouvoir la stabilité socioéconomique et soutenir les communautés dans leur éradication de la pauvreté. Grâce à des dons en argent et en nature, ainsi qu'aux activités de bénévolat menées par 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. Nous accordons une attention particulière au perfectionnement continu de nos employés avec nos programmes de formation et nos ressources.



**ODD 8
TRAVAIL DÉCENT ET
CROISSANCE ÉCONOMIQUE**

Nous nous efforçons de créer de la valeur pour nos employés, leurs familles et les collectivités où nous exerçons nos activités en respectant les droits fondamentaux de nos travailleurs et en traitant chaque employé avec respect et dignité. Nous proposons des emplois de qualité grâce à des programmes d'avantages sociaux et de rémunération progressistes, nous offrons des milieux de travail sains et sécuritaires, nous investissons dans des initiatives de formation et de perfectionnement et favorisons une culture au sein de laquelle les employés se sentent habilités à atteindre leurs objectifs. Cet engagement s'étend à nos fournisseurs tiers de produits finis afin de nous assurer qu'ils respectent aussi les droits fondamentaux de leurs employés, tels qu'ils sont énoncés dans notre Code de conduite.



**ODD 9
INDUSTRIE, INNOVATION ET
INFRASTRUCTURE**

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 la production et la distribution au moyen de solutions innovantes et responsables qui donnent des résultats positifs pour toutes les parties prenantes. Nous nous efforçons de sensibiliser nos consommateurs aux questions de la consommation et de l'utilisation responsables des matériaux et des emballages viables dans divers médias sociaux.



**ODD 12
CONSOMMATION ET
PRODUCTION RESPONSABLES**

Nous adoptons des pratiques commerciales durables et incorporons la responsabilité environnementale tout au long de nos activités et de nos cycles de vie des produits. Pour ce faire, nous collaborons avec nos partenaires fabricants et nos fournisseurs de matériaux dans la sélection des matériaux, des procédés et des produits chimiques afin d'éliminer toutes les substances et tous les déchets connus pour être ou suspectés d'être dangereux à la santé humaine ou à l'environnement. De plus, nous mettons au point de nouveaux processus et de nouvelles approches pour réduire, réutiliser, recycler, récupérer et éliminer les matériaux afin d'appuyer nos objectifs zéro déchet.



RÉSUMÉ DES CIBLES ESG
DE 2015 À 2020

L'année 2020 a marqué la fin des objectifs ESG sur cinq ans de Gildan établis en 2015. Bien que des progrès importants aient été réalisés dans certains secteurs, d'autres ont été touchés négativement par la COVID-19 et les deux ouragans en Amérique centrale. Ces événements nous ont obligés à concentrer notre attention et nos ressources sur la santé et la sécurité de notre main-d'œuvre, pour assurer la continuité de nos activités et à répondre aux besoins de nos collectivités, locales.



● Atteinte ● Sur la bonne voie ● Non atteinte

CIBLES		STATUT	RÉSULTATS DE 2020
ENVIRONNEMENT			
	2015 à 2020 : Gildan réduira l'intensité de sa consommation d'eau de 10 %, par kilogramme de produits, dans les installations qu'elle détient.	●	Entre 2015 et 2020, l'intensité de notre consommation d'eau a diminué de 11,4 %, dépassant notre cible de 1,4 %. De 2019 à 2020, l'intensité de notre consommation d'eau a diminué de 0,3 %. Voir : p. 34 pour de plus amples renseignements.
	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. Modifié en 2019: Gildan effectuera une évaluation des risques liés à l'eau dans le cadre de ses opérations en Amérique centrale et au Bangladesh, où nous avons annoncé une importante expansion.	●	En 2020, nous avons effectué une évaluation des risques liés à l'eau par une tierce partie pour nos activités de fabrication au Honduras. En 2021, nous prévoyons mener une évaluation des risques liés à l'eau pour nos opérations de fabrication au Bangladesh. Voir : p. 34 pour de plus amples renseignements.
	2015 à 2020 : Gildan réduira l'intensité de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de type 1 et 2 de 10 %, par kilogramme de produits, dans les installations qu'elle détient.	●	De 2015 à 2020, l'intensité globale de nos émissions de type 1 et 2 a diminué légèrement de 1,1 %, ce qui est inférieur à notre cible par rapport au niveau de référence. Cela s'explique en grande partie par l'augmentation de 13,6 % de l'intensité des émissions de GES de 2019 à 2020. Voir : p. 27 pour de plus amples renseignements.
	2015 à 2020 : Gildan réduira l'intensité de sa consommation énergétique de 10 %, par kilogramme de produits, dans les installations qu'elle détient.	●	De 2015 à 2020, notre intensité énergétique a diminué de 2,6 %, ce qui ne nous a pas permis d'atteindre notre cible par rapport au niveau de référence. De 2019 à 2020, notre intensité énergétique a diminué de 3,12 %. Voir : p. 27 pour de plus amples renseignements
	2015 à 2020 : Gildan réduira l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement de 10 %, par kilogramme de produits, dans les installations qu'elle détient.	●	Entre 2015 et 2020, l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement a diminué de 4,9 %, ce qui ne nous a pas permis d'atteindre notre cible par rapport au niveau de référence. De 2019 à 2020, l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement a diminué de 1,3 %. Voir : p. 36 pour de plus amples renseignements.

CIBLES	STATUT	RÉSULTATS DE 2020
PERSONNEL ET CULTURE		
 Objectif établi en 2017 : Poursuivre un dialogue continu, ouvert et constructif avec les parties prenantes du marché du travail, notamment les syndicats, les ONG et les gouvernements.	●	En 2020, nous avons poursuivi un dialogue ouvert tout en collaborant avec des groupes de travailleurs en Amérique centrale et en Haïti pour examiner : • Les palements durant la fermeture d'installations par le gouvernement en raison de la COVID-19; • Le soutien offert aux travailleurs vulnérables, y compris ceux qui ont des maladies chroniques; • L'aide fournie par la sécurité sociale. Voir : p. 45 pour de plus amples renseignements.
 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.	●	En 2020, tous nos sous-traitants à l'échelle mondiale ont reçu la formation du Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan. Voir : p. 67 pour de plus amples renseignements.
 Objectif établi en 2017 : D'ici 2019, 71 % des installations de fabrication appartenant à Gildan auront été évaluées selon l'outil de collecte de données de la FLA. Cet objectif s'inscrit dans le cadre de l'engagement de Gildan à soutenir la recherche sur les salaires de subsistance dans les différents pays où elle exerce ses activités.	●	En 2020, 100 % des installations de fabrication appartenant à Gildan ont été évaluées avec l'outil de collecte de données de la FLA. À compter de 2020, certains sous-traitants des Amériques et de l'Asie utiliseront également cet outil pour recueillir des données sur les salaires des travailleurs. Voir : p. 44 pour de plus amples renseignements.
 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 2020, nous avons offert aux employés plus de 851 400 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 2020, 11 % de nos postes vacants ont été pourvus par des candidats internes. Voir : p. 47 pour de plus amples renseignements.
 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 continué de mettre en œuvre des programmes offrant aux femmes des formations, des possibilités de réseautage et des ressources pour les aider à construire leur propre boîte à outils pour atteindre leurs objectifs. En 2020, les femmes occupaient 39 % de tous les postes de direction. Voir : p. 50 pour de plus amples renseignements.
 Objectif établi en 2017 : Développer et harmoniser les programmes de santé et de sécurité.	●	Les membres de la direction de toutes les unités commerciales font le suivi hebdomadaire des indicateurs clés de performance liés à la sécurité et se réunissent pour produire des rapports des incidents de sécurité et partager les leçons apprises. Les progrès réalisés par rapport aux indicateurs clés de performance en matière de santé et de sécurité sont examinés et signalés au conseil d'administration tous les trimestres afin de s'assurer que les risques sont gérés et que des mesures d'atténuation sont en place. En 2019, nous avons commencé à réviser notre système de gestion de la sécurité conformément aux exigences de l'OSHAS 18001 à la norme ISO:45001, ce qui nous fournit un cadre pour harmoniser nos programmes de santé et de sécurité à l'échelle de l'organisation. Nous avons également mis à jour et appliqué notre Politique de la santé et sécurité mondiale à toutes nos activités en 2019. En 2020, nous avons lancé une nouvelle base de données sur la santé et la sécurité afin d'améliorer le suivi mondial des mesures de santé et de sécurité qui alimentent notre fiche de suivi en matière de sécurité mondiale. Nous avons également mis à jour et harmonisé notre processus afin d'atteindre les objectifs mondiaux en matière de santé et de sécurité dans l'ensemble de nos activités. De plus, nous avons révisé les cibles afin de mettre l'accent sur les protocoles de biosécurité et la sécurité liée au nettoyage après une catastrophe, à la suite de la pandémie de COVID-19 et des deux ouragans en Amérique centrale. Voir : p. 57 pour de plus amples renseignements.
 Objectif établi en 2017 : Mettre en place d'ici 2020 un programme de signalement des quasi-accidents dans nos installations de fabrication. Modifié en 2019 : 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.	●	En 2019, nous avons rencontré le conseil d'administration pour discuter de notre changement d'approche visant à intégrer les blessures graves et les décès à notre programme de surveillance de la santé et de la sécurité. Nous avons également harmonisé et amélioré le suivi et la déclaration des mesures de sécurité, ce qui comprend les blessures graves et les décès pour toutes nos activités. Depuis, nous fournissons au comité de direction sur la sécurité et au conseil d'administration des rapports trimestriels sur la sécurité, y compris les blessures graves et les décès, qui sont examinés et discutés pendant les réunions du conseil. Voir : p. 57 pour de plus amples renseignements.
 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.	●	En 2020, nous avons poursuivi des projets de soutien à l'éducation. Cependant, nous avons détourné une partie de notre soutien à certains efforts de mobilisation communautaire pour répondre aux besoins essentiels des communautés qui sont apparus en raison de la COVID-19 et des répercussions des ouragans en Amérique centrale. Voir : p. 61 pour de plus amples renseignements.
 Objectif établi en 2017 : D'ici 2020, augmenter de 25 % le nombre d'écoles parrainées dans les régions de production de Gildan.	●	Réalisé en 2019, lorsque nous avons fait passer de 27 à 371 le nombre d'écoles parrainées par Gildan dans nos régions de production. Voir : p. 61 pour de plus amples renseignements.



REGARD VERS L'AVENIR

Nous sommes fiers de ce que nous avons accompli malgré les défis que nous avons dû relever, particulièrement en 2020. Nous appliquerons les leçons apprises au cours des cinq dernières années à mesure que nous élaborerons notre stratégie et nos cibles ESG de « prochaine génération » en 2021, et nous resterons pleinement engagés dans notre parcours de développement durable.

GOUVERNANCE ESG

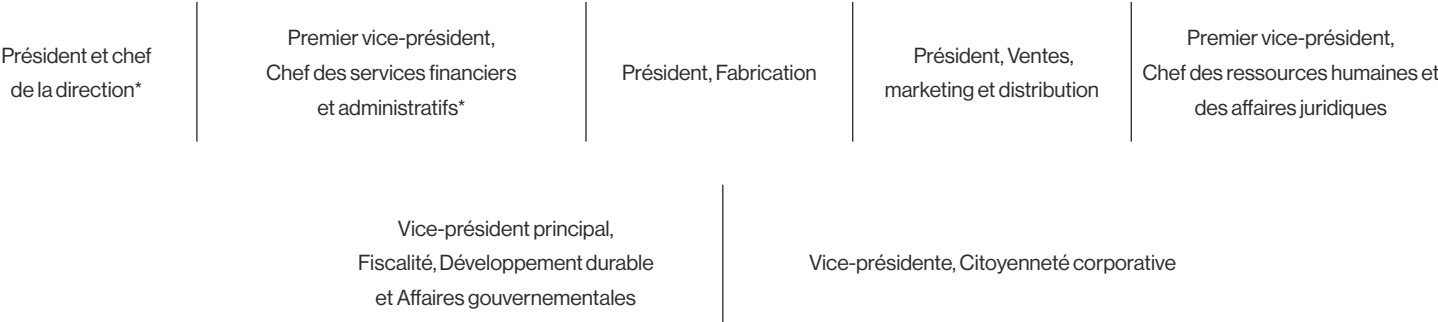
Le comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale de notre conseil d'administration a la responsabilité globale du suivi et de l'examen des pratiques, du rendement, des risques et des possibilités ESG de l'entreprise, ainsi que de la production de rapports publics. Le comité est composé de directeurs indépendants possédant une grande expérience dans le domaine des facteurs ESG. En 2020, tous les membres du conseil ont reçu une formation supplémentaire sur les normes de déclaration des facteurs ESG et les tendances du marché qui façonnent l'avenir de la production de rapports.

En 2020, nous avons formé un nouveau comité directeur en matière d'ESG composé de membres de la haute direction de tous les secteurs de l'organisation et des opérations afin d'élaborer notre stratégie ESG de « prochaine génération ». Le comité directeur est chargé de superviser la stratégie ESG de l'entreprise, y compris l'élaboration des objectifs et les progrès. Il est appuyé par cinq groupes de travail sur les facteurs ESG présidés par des dirigeants de l'ensemble de l'organisation. Sous la supervision des présidents, les groupes de travail sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre de la stratégie ESG de Gildan et des plans pluriannuels, des cibles, du rendement et de la mesure dans leurs fonctions respectives. Les présidents sont responsables de veiller à ce que les ressources nécessaires soient en place pour élaborer et mettre en œuvre la stratégie.

À l'échelle organisationnelle et opérationnelle, les facteurs ESG sont supervisés par une équipe spécialisée qui relève à la fois de notre vice-président principal, Fiscalité, Développement durable et Affaires gouvernementales, et de notre vice-présidente, Citoyenneté corporative, qui sont appuyés par des équipes dévouées dans les régions où nous menons nos activités.

CONSEIL D'ADMINISTRATION SURVEILLE ET SUPERVISE L'AVANCEMENT DE LA STRATÉGIE ET DES CIBLES ESG

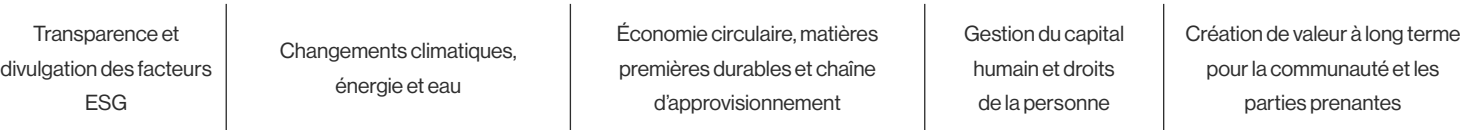
COMITÉ DIRECTEUR EN MATIÈRE D'ESG ASSURE UN LEADERSHIP ET UNE ORIENTATION DANS L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE ET DES OBJECTIFS ESG



Le comité comprend également des dirigeants de l'organisation qui assurent un leadership sur des sujets prioritaires liés aux facteurs ESG, notamment la gestion du capital humain, les changements climatiques, l'énergie et l'eau, la circularité, la transparence et la divulgation des facteurs ESG et la création de valeur à long terme.

*Le comité directeur est coprésidé par le chef de la direction et le chef des services financiers et administratifs

GROUPES DE TRAVAIL PRÉSIDÉS PAR DES MEMBRES DE LA DIRECTION ET COMPOSÉS DE REPRÉSENTANTS INTERFONCTIONNELS QUI APPUIERONT L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE ESG.



ÉQUIPE ESG ASSURE LA COORDINATION ENTRE LES GROUPES DE TRAVAIL

ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

Nous maintenons une relation proactive et collaborons avec un large éventail de parties prenantes. Ces fortes relations nous permettent d'apprendre les uns des autres, de collaborer et de remplir notre mission qui est de créer de la valeur dans tout ce que nous faisons.

→ NOTRE APPROCHE

Notre [Politique mondiale d'engagement des parties prenantes](#) définit la façon dont nous gérons l'engagement des parties prenantes. Elle comprend des discussions 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. De plus, afin d'améliorer l'accessibilité de l'information pour toutes les parties prenantes, notre [Code de conduite](#) a été traduit dans les langues suivantes : 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.

Le tableau suivant présente des exemples des parties prenantes avec lesquels nous collaborons et de leurs principaux domaines d'intérêt.

PARTIES PRENANTES	NOTRE PARTICIPATION	FRÉQUENCE	SUJETS D'INTÉRÊT
Investisseurs/ actionnaires	• Assemblée générale annuelle • Vidéoconférences sur les résultats financiers • Étude sur la perception des investisseurs • Journées d'investisseurs • Visites de sites • Réunions d'investisseurs avec la direction de l'entreprise • Conférences pour investisseurs institutionnels • Réunions de mobilisation des actionnaires avec le conseil d'administration • Réunions avec les institutions financières	• Ad hoc • Trimestrielle • Annuelle	• Paysage du marché et stratégie • ESG/développement durable • Gouvernance
Employés/syndicats	• Mobilisation des employés à l'échelle mondiale et sondages • Réunions du comité mixte travailleurs-direction • Communications internes de Gildan • Tables rondes	• Ad hoc • Hebdomadaire • Mensuelle • Bimensuelle • Annuelle	• Bien-être des employés • Conditions de travail • ESG/développement durable • Liberté d'association • Ententes de négociation collective • Santé et sécurité • Droits de la personne et droits des travailleurs • Gestion de l'eau des opérations de fabrication et des eaux usées
Les clients	• Audits ESG de nos installations auprès des clients • Visites des sites et des installations • Rencontres de clients avec la direction • Conférences • Salons commerciaux • Médias sociaux	• Ad hoc • Hebdomadaire • Mensuelle • Bimensuelle • Annuelle	• Droits de la personne et droits des travailleurs • Approvisionnement responsable • Traçabilité • Qualité des produits • ESG/développement durable • Santé et sécurité • Conformité et éthique d'entreprise
ONG	• Abonnements • Audits • Tables rondes et conférences • Réunions de comité	• Ad hoc	• Bien-être des employés • Droits de la personne et droits des travailleurs • Liberté d'association • Actions pour lutter contre les changements climatiques • Santé et sécurité • Approvisionnement responsable
Communautés locales	• Séances de discussion ouverte	• Trimestrielle	• Développement communautaire • Programmes de formation • ESG/développement durable • Répercussions économiques
Étudiants/universités/écoles	• Mentorat • Stages • Participation à des projets de recherche	• Annuelle	• Programmes de formation • Création d'emplois • Droits de la personne et droits des travailleurs
Gouvernement	• Réunions directes	• Ad hoc	• Investissement direct à l'étranger • Commerce international • Création d'emplois • ESG/développement durable • Conformité et éthique d'entreprise • Droits de la personne et droits des travailleurs
• Sous-traitants et fournisseurs	• Formations • Audits de conformité sociale	• Ad hoc • Annuelle	• ESG/développement durable • Conformité et éthique d'entreprise • Droits de la personne et droits des travailleurs • Santé et sécurité

102-44

102-43

102-42

102-40

102-21

GRI

 RENDEMENT EN 2020

En 2020, avec la collaboration du président du comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale, nous avons mobilisé certains de nos plus importants actionnaires institutionnels pour promouvoir un dialogue direct et ouvert sur la gouvernance d'entreprise, la surveillance des facteurs ESG par le conseil d'administration, et les attentes des actionnaires à l'égard des pratiques ESG et des divulgations. Nous avons tiré de précieux enseignements de ces réunions dont nous tiendrons compte dans notre stratégie ESG de « prochaine génération » et dans nos futurs rapports d'ESG. Nous prévoyons poursuivre notre engagement en 2021.

Le tableau ci-dessous présente en détail les autres groupes auxquels nous étions affiliés ou avec lesquels nous avons établi dialogue en 2020.



ORGANISATION	DOMAINE D'INTÉRÊT	RELATION
SUSTAINABLE APPAREL COALITION (SAC)	ENVIRONNEMENT ET TRAVAIL	La Sustainable Apparel Coalition est un groupe de marques de vêtements et de chaussures, de détaillants, de fabricants, d'organisations non gouvernementales, d'experts universitaires et d'organismes gouvernementaux de premier plan à l'échelle de l'industrie qui travaillent à réduire les répercussions environnementales et sociales des vêtements, des chaussures et des produits textiles partout dans le monde. 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 en est membre depuis 2013.
FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA)	DROITS DES TRAVAILLEURS	La Fair Labor Association a pour mission de conjuguer les efforts des entreprises, des organisations de la société civile, des collèges et des universités afin de promouvoir et de protéger les droits des travailleurs et d'améliorer les conditions de travail à l'échelle mondiale en respectant aux normes internationales. Les entreprises qui adhèrent à la FLA s'engagent à respecter le Code de conduite en milieu de travail de la FLA, qui est fondé sur les normes de l'Organisation internationale du Travail, à établir des systèmes internes de surveillance des conditions en milieu de travail et à respecter les normes du code dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement. La FLA effectue des audits indépendants et non annoncés dans les usines utilisées par les membres de la FLA pour évaluer la conformité à tous les éléments du code et vérifier les efforts de conformité interne des entreprises. Gildan est membre 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 été accrédité à nouveau par la FLA. 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.
ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)	DROITS DES TRAVAILLEURS	L'OIT se consacre à la promotion de la justice sociale et des droits de la personne et du travail reconnus à l'échelle internationale et réunit des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 187 États membres pour établir des normes de travail, élaborer des politiques et concevoir des programmes de promotion du travail décent pour tous. 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	Formée d'experts en matière de conformité sociale mondiale, la WRAP est une équipe indépendante, objective, à but non lucratif qui est vouée à promouvoir des activités de fabrication sécuritaires, légales, dignes et éthiques partout dans le monde par l'entremise d'une certification des milieux de travail basée sur 12 principes et de formations. Ces principes sont fondés sur les normes internationales généralement acceptées en milieu de travail, les lois locales et les réglementations en milieu de travail, et comprennent l'esprit ou le libellé des conventions pertinentes de l'Organisation internationale du Travail (OIT), les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de la personne de l'ONU, et les lignes directrices à l'intention des entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Toutes nos installations de couture et nos installations intégrées verticalement au Bangladesh sont certifiées par la WRAP.
SUPPLIER ETHICAL DATA EXCHANGE (SEDEX)	CONFORMITÉ SOCIALE	Gildan est membre de Sedex, un organisme qui fournit aux entreprises membres une plateforme en ligne sécurisée pour enregistrer et partager des rapports d'audit du commerce éthique des membres de SEDEX. Le fait d'être membre de SEDEX nous permet de comparer nos outils de surveillance de la conformité sociale et de partager les résultats de manière transparente avec les principales parties prenantes.
ETHISPHERE	ÉTHIQUE	L'Ethisphere Institute est une entreprise à but lucratif qui définit et évalue les normes d'éthique d'entreprise, reconnaît les entreprises qui excellent et fait la promotion des pratiques exemplaires en matière d'éthique en entreprise. Gildan est membre de la Business Ethics Leadership Alliance (BELA) d'Ethisphere.
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.

MENER NOS ACTIVITÉS AVEC AGILITÉ ET RÉSILIENCE DURANT LA COVID-19

En 2020, le monde a dû faire face à des circonstances sans précédent. Au début de la pandémie de COVID-19, l'équipe de gestion des risques d'entreprise a mis sur pied un groupe de travail chargé de surveiller et de fournir à la haute direction et au conseil d'administration des mises à jour régulières sur la santé et la sécurité des employés ainsi que sur l'incidence de la COVID-19 sur les activités et ses possibles perturbations à l'échelle commerciale. Tout au long de l'année, le groupe de travail a continué de se réunir régulièrement pour discuter des risques et des stratégies d'atténuation. Le résultat a été une réponse forte à la COVID-19 axée sur le bien-être des employés et de leur famille, la continuité de nos activités, le soutien continu des clients de Gildan et la force concurrentielle et la valeur à long terme de l'entreprise.

NOS EMPLOYÉS

Gildan a travaillé en étroite collaboration avec les équipes de direction locales, les gouvernements, les ONG et les représentants syndicaux de notre chaîne d'approvisionnement pour appuyer tous les employés et veiller à ce que leurs droits demeurent protégés et que leur santé et leur sécurité demeurent une priorité.

Nous avons discuté avec les ONG suivantes des répercussions de la COVID-19 :

- Americas Group
- Maquila Solidarity Network
- Worker Rights Consortium



HOMMAGE À NOS HÉROS

Pour sa quatrième année de participation à la campagne annuelle #quiafaittesvêtements de *Fashion Revolution*, Gildan a souligné la contribution des employés qui ont choisi de retourner au travail pour fabriquer des ÉPI dans le but de soutenir la lutte mondiale contre la pandémie de COVID-19.

La propagation mondiale de la COVID-19 en mars 2020 a entraîné des fermetures obligatoires du secteur privé. Par conséquent, de nombreuses usines partout dans le monde ont fermé temporairement leurs portes, y compris la nôtre. Pendant que nos usines étaient inactives, la plupart de nos travailleurs ont été mis à pied temporairement; ce mécanisme prévu par la loi permet aux travailleurs suspendus de ne pas perdre leur contrat, leur ancienneté et tous les avantages d'ordre juridique auxquels ils ont droit au sein de l'entreprise. Pendant cette période, les travailleurs ont reçu un soutien financier de Gildan et de leurs gouvernements respectifs. Dans certains pays où l'aide gouvernementale n'était pas disponible, Gildan est intervenue pour soutenir financièrement les employés. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la section [Soutien aux employés du secteur de la fabrication](#) sur notre site Web.

Compte tenu de la pénurie d'ÉPI au début de la pandémie, en avril 2020, Gildan a mis à profit son expertise en matière de fabrication pour réorganiser rapidement ses installations de production au Honduras² afin de produire des masques non médicaux et des tenues d'hôpital. Avant de permettre aux travailleurs de retourner sur place, nous avons travaillé avec le gouvernement hondurien et la Honduran Apparel Association³ (AHM) afin d'élaborer un protocole de biosécurité pour la COVID-19 avec des mesures de sécurité rigoureuses, notamment :

- Procédures de nettoyage améliorées pour les autobus utilisés pour transporter les employés, les postes de travail dans les installations et les cafétérias.
- Vérification de la température, lavage des mains et désinfection des chaussures pour tous.

- Exigences obligatoires en matière d'ÉPI.
- Mesures de distanciation sociale dans toutes les aires communes, y compris dans les autobus, sur les étages de production et dans les salles de bain et les cafétérias.

² Nous avons également produit de petites quantités de masques au Nicaragua et en République dominicaine.

³ La Honduran Apparel Association est communément connue en espagnol sous le nom d'Asociación Hondureña De Maquiladoras (AHM).

FAVORISER UNE MEILLEURE SANTÉ MENTALE DES EMPLOYÉS PENDANT LA COVID-19

La COVID-19 a été une période de stress et d'anxiété accrus dans le monde entier, y compris pour nos employés au Honduras qui sont retournés volontairement au travail pour aider à fabriquer des tenues et des masques pour les travailleurs de première ligne. Le programme Sauvons la famille de Gildan a été adapté pour soutenir plus de 2 000 employés d'Amérique centrale et leur famille en offrant des discussions virtuelles sur des sujets comme la gestion des crises et de l'anxiété, le contrôle du stress et le leadership en temps de crise.



À la fin du deuxième trimestre de 2020, nous avons assuré la coordination avec les autorités sanitaires locales, étatiques et nationales de toutes les autres régions où nous menons nos activités afin d'élaborer et de mettre en œuvre des plans de préparation et d'intervention complets pour la COVID-19, en nous appuyant sur notre protocole de biosécurité et nos mesures de sécurité au Honduras. Cela nous a permis de rouvrir nos installations en toute sécurité et de reprendre la production à l'échelle mondiale.

À mesure que les lignes directrices en matière de santé publique ont évolué tout au long de l'année, nos installations ont adapté leurs stratégies et procédures locales pour intégrer les nouvelles directives concernant la COVID-19, y compris les symptômes à surveiller, les exigences en matière de quarantaine et d'isolement, les directives sur le retour au travail, l'identification des employés vulnérables et les procédures de nettoyage et de désinfection. Bien que les répercussions sur la communauté étaient généralisées dans de nombreux pays, les plans et les procédures de Gildan en place ont empêché toute éclosion importante dans nos installations.

Visionnez une courte vidéo sur notre [site Web](#) pour en savoir plus sur la façon dont nous avons protégé la santé et la sécurité de nos employés dans l'usine pendant la COVID-19.

COMMENT NOUS EN SOMMES-NOUS TIRÉS?

Tout au long de 2020, nous avons mené une série de sondages pour mesurer la satisfaction des employés à l'égard de l'aide offerte par l'entreprise pendant la COVID-19, y compris le soutien en matière de santé et de sécurité, les communications mondiales et locales, les contacts et le soutien des gestionnaires et l'accès à l'équipement, à la technologie et à du matériel autre pour travailler à distance. Après avoir calculé la moyenne des résultats pour toutes les catégories, plus de 80 % de nos employés salariés se sont dits satisfaits du soutien offert.

EN CHIFFRES



48 000 trousse de test pour la COVID-19 ont été commandées pour notre personnel médical et nos travailleurs



Plus de 4 500 flacons de gel antibactérien donnés



1 000 tenues données



Plus de 900 employés ont participé à des discussions virtuelles sur la santé mentale au Honduras



Plus de 350 000 masques donnés



En plus des défis liés à la COVID-19, deux ouragans consécutifs ont frappé l'Amérique centrale et ont eu des effets dévastateurs, touchant directement plus de 4 000 de nos employés en novembre 2020.

Au lendemain des dégâts causés par les ouragans, Gildan a lancé un plan d'aide humanitaire pour soutenir les employés et aider les communautés locales à se rétablir et à se reconstruire. L'entreprise a fait don de près de 150 000 articles vestimentaires et de 350 000 masques, mais nous avons aussi distribué plus de 7 500 trousseaux d'urgence comprenant de la nourriture, de l'eau, des matelas d'appoint et des articles de toilette. Nous avons également mené des recherches pour trouver des abris pour les employés et d'autres membres de la communauté déplacés en raison des ouragans et avons fourni de l'aide médicale à nos employés dans nos cliniques médicales sur place.

Nos employés ont fait preuve d'une grande solidarité, de compassion et de force en cette période de crise, et lorsque Gildan a lancé une collecte de fonds pour soutenir nos employés touchés et leurs familles. De nombreux employés et partenaires internationaux de partout dans le monde ont généreusement fait des dons à la collecte de fonds, et Gildan a fait un don jumelé.

SOUTENIR NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Nous avons travaillé en étroite collaboration avec nos entrepreneurs pour les aider à traverser la crise et avons maintenu une communication constante afin de clarifier les processus décisionnels et les plans d'action liés à la COVID-19, en mettant davantage l'accent sur les droits de la personne et la protection des travailleurs. Voici les mesures que nous avons prises :

- Ne pas annuler les commandes qui ont été complétées. Fournir à nos partenaires des échéanciers clairs pour toutes les nouvelles commandes.
- Travailler pour veiller à ce que tous les sous-traitants suspendus ou licenciés en raison de la COVID-19 reçoivent la totalité de leur rémunération et leurs indemnités de départ prévues par la loi.
- Travailler en étroite collaboration avec nos fabricants tiers pour veiller à ce que la santé et la sécurité des travailleurs demeurent prioritaires et qu'elles soient en conformité avec les lois et règlements locaux.



Nous fabriquons la majorité des produits que nous vendons et nous avons toujours cherché à réduire au minimum les déchets, à optimiser les ressources et à poursuivre les améliorations continues dans tous les aspects de nos opérations – ainsi que dans notre chaîne d'approvisionnement élargie – afin de pouvoir gérer notre entreprise avec le moins d'impact possible sur l'environnement.

Les investissements que nous faisons contribuent non seulement à réduire nos répercussions sur la planète, mais aussi à réduire nos coûts d'opérations et à accroître notre souplesse, notre résilience et notre productivité. Même si nous savons que nous avons encore du chemin à faire, nous sommes déterminés à continuer de mettre à l'essai des approches novatrices et à travailler avec d'autres pour réduire notre impact.

○ ENVIRONNEMENT

DANS CETTE SECTION

CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET CONSOMMATION D'ÉNERGIE

GESTION DE NOS RESSOURCES EN EAU

VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

BIODIVERSITÉ ET REBOISEMENT

→ NOTRE APPROCHE

Chez Gildan, la responsabilité environnementale est régie par notre [Politique énergétique et environnementale globale](#), notre [Code de pratiques des substances à usage restreint](#) et notre système de gestion environnementale (SGE). Notre SGE est basé sur la norme ISO 14001 et contient des procédures pour gérer :

- La consommation de l'eau;
- Le rejet des eaux usées;
- La consommation d'énergie et les émissions atmosphériques;
- La manipulation et l'entreposage des produits chimiques;
- Les matières premières;
- Les déchets;
- La protection de la biodiversité;
- Le contrôle des déversements.

Notre président, Fabrication, est responsable du rendement environnemental de Gildan. Notre vice-présidente, Citoyenneté corporative, qui relève du président, Fabrication, est responsable du maintien de notre SGE aux côtés de notre directrice, Environnement. Pour s'assurer que nos installations de fabrication s'alignent sur notre Politique énergétique et environnementale globale, des objectifs environnementaux sont inclus dans les plans de rendement annuels de tous les responsables d'installations et les employés du domaine ESS (environnement, santé et sécurité).

Dans le cadre de notre processus de gestion des risques d'entreprise, nous effectuons une analyse annuelle des risques environnementaux afin de déterminer, de prévenir et de contrer les effets négatifs potentiels de nos activités sur l'environnement et les communautés environnantes. L'analyse comprend également les risques environnementaux potentiels qui pourraient avoir une incidence sur nos activités (voir notre [rapport annuel 2020](#) pour en savoir plus). De plus, nous tenons des réunions communautaires et des consultations publiques pour discuter des impacts environnementaux potentiels de tout projet proposé avant qu'il ne commence.

Nous effectuons des audits environnementaux de nos installations de fabrication pour vérifier leur conformité à nos politiques et à nos normes. La majorité de nos installations font l'objet d'un audit au moins une fois par année et au plus une fois tous les 18 mois. À l'aide d'une approche d'analyse des causes fondamentales, nous travaillons en étroite collaboration avec une installation lorsqu'il y a des cas de non-conformité afin de déterminer les causes principales et de mettre en place des plans d'atténuation. Une fois les plans d'atténuation amorcés, nous continuons de visiter l'installation dans les mois qui suivent pour nous assurer que les plans sont mis en œuvre de façon appropriée.

RENDEMENT EN 2020

En 2020, nous avons été classés dans la catégorie « Leadership en matière de changements climatiques 2020 » du CDP et nous avons obtenu une note de A-. Nous avons également obtenu une très bonne note de B pour la sécurité de l'eau.

En 2020, nos installations n'ont reçu aucune amende ou aucun avis de non-conformité juridique pour des infractions environnementales. En 2020, nous avons effectué six audits environnementaux qui ont donné les résultats suivants :

- 80 incidents de non-conformité liés aux politiques et procédures internes, dont six classés comme majeurs, 33 comme modérés et 41 comme mineurs.
 - Sur les six incidents majeurs de non-conformité, cinq étaient liés à une gestion inadéquate des produits chimiques et un à une mise en œuvre inappropriée de nos lignes directrices d'entreprise sur les mesures environnementales traçables. En 2020, les six cas majeurs de non-conformité dans nos installations ont été résolus.
 - Nous avons également relevé 21 possibilités d'amélioration liées à la bonne mise en œuvre de la gestion des dossiers, à la sécurité relative aux produits chimiques et à la fréquence des formations et des inspections.

Comme nous l'avons déjà mentionné, en dépit de nos efforts et attribuable en partie à la pandémie de COVID-19 et aux ouragans en Amérique centrale, nous n'avons pas entièrement atteint tous nos objectifs environnementaux mondiaux prévus pour la période de 2015 à 2020 (voir [page 16](#)). Malgré ces défis, nous avons atteint et dépassé nos cibles d'intensité de la consommation d'eau et de conformité en matière de produits chimiques en 2020.

GESTION DE NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

La conformité à nos normes 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. Ils doivent également respecter notre Guide sur la conformité durable en matière sociale. Nous vérifions la conformité de nos fournisseurs aux normes environnementales incluses dans notre Guide dans le cadre de notre programme de surveillance sociale et environnementale (voir [page 67](#) pour en savoir plus).

Dans le cadre de notre adhésion à la Sustainable Apparel Coalition (SAC), nous travaillons avec nos principaux fournisseurs⁴ pour nous assurer qu'ils complètent le module environnemental des installations de Higg (FEM de Higg)⁵. À ce jour, plus de 40 % de nos fournisseurs ont terminé le module.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2021, nous poursuivrons nos initiatives pour nous aider à atteindre ou à maintenir nos objectifs de 2020, ce qui nous permettra de conserver notre élan et de garder le cap alors que nous élaborons nos nouvelles cibles environnementales dans le cadre de notre stratégie ESG de « prochaine génération ». De plus, nous nous efforcerons de mettre à jour notre système de gestion environnementale pour l'harmoniser à la norme ISO 14001:2015.

⁴Fournisseurs fait référence aux sous-traitants de couture de Gildan.

⁵Le module environnemental des installations de Higg est un outil d'évaluation du développement durable qui normalise la façon dont les installations mesurent et évaluent leur performance environnementale d'une année à l'autre.

CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Nous sommes conscients des répercussions que les changements climatiques peuvent avoir sur les régions où nous menons nos opérations de fabrication. Les phénomènes météorologiques comme les ouragans, les typhons et les inondations, par exemple, ont non seulement une incidence sur la production des produits que nous fabriquons, mais peuvent aussi avoir une incidence sur les communautés environnantes où vivent la plupart de nos employés – comme nous l'avons vu en 2020 avec les deux ouragans consécutifs qui ont frappé l'Amérique centrale.

Nous sommes déterminés à faire notre part pour lutter contre les changements climatiques en adoptant des pratiques de fabrication écoénergétiques à faibles émissions de carbone. Nous appuyons les recommandations volontaires du groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) du Conseil de stabilité financière. Cette section présente notre premier ensemble de divulgations axées sur les risques et les occasions liés au climat qui touchent notre entreprise, alors que nous entamons notre parcours vers la mise en œuvre complète du TCFD.

→ NOTRE APPROCHE

Afin de minimiser notre empreinte de gaz à effet de serre, nous nous efforçons d'accroître notre efficacité énergétique dans nos opérations tout en réduisant notre dépendance aux combustibles fossiles grâce à des sources d'énergie de remplacement et à des processus de production plus responsables.

Au Honduras, nous avons mis en place un système d'information de gestion énergétique (SIGÉ) pour surveiller notre rendement en matière d'énergie, d'eau et d'eaux usées, ce qui nous aide à prendre des décisions plus opportunes et plus précises pour gérer la consommation d'énergie et d'eau. Nous prévoyons mettre en œuvre le système dans toutes nos opérations mondiales d'ici la fin de 2022.

INITIATIVES D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Dans nos installations de fabrication de textiles et de chaussettes en Amérique centrale, dans les Caraïbes et au Bangladesh, nous réutilisons de l'eau de condensat chaude pour produire de la vapeur à un tiers du coût et avec beaucoup moins d'énergie que le procédé traditionnel. Nous recueillons et recyclons également les additifs chimiques présents dans les condensats pour réduire la quantité de produits chimiques utilisés pour produire de la vapeur. Pour refroidir nos installations, nous utilisons des refroidisseurs à absorption, qui captent l'énergie thermique de la production de vapeur, pour créer de l'eau fraîche qui est utilisée pour la climatisation.

En 2020, nous avons commencé à installer un nouveau système de contrôle par économiseur pour la climatisation dans nos installations de tricot au Honduras. Le système optimise comment et quand nous refroidissons nos installations en détectant les températures de l'air à l'intérieur et à l'extérieur pour déterminer à quel moment il est nécessaire de réduire la capacité de refroidissement des refroidisseurs. Il utilise également de l'air frais le soir, ce qui réduit notre consommation globale d'électricité et de vapeur. Des systèmes semblables sont également en place dans nos installations en République dominicaine.

ÉNERGIE RENOUVELABLE

Depuis 2010, nous avons généré de l'énergie renouvelable en investissant dans des systèmes énergétiques à base de biomasse en République dominicaine et au Honduras. Ces systèmes à grande échelle novateurs brûlent des déchets agricoles, industriels et de procédés, y compris des sous-produits du bois, du papier, du carton et des déchets de coton, dans des chaudières à haut rendement qui produisent la vapeur et l'énergie thermique nécessaires aux processus de nos opérations de textiles. Ce processus est considéré comme étant carboneutre, car il prévient l'envoi de matières biologiques vers des sites d'enfouissement, où elles émettraient des GES en se décomposant. La cendre créée pendant le processus demeure organique et sert d'engrais pour la végétation à notre complexe de textiles, ce qui stabilise les bermes de confinement dans la zone Biotop.



AIDER LES FOURNISSEURS À PASSER AU VERT EN ASIE

Dans le cadre de nos opérations en Asie, nous sommes en train de mettre en œuvre un programme pilote qui vise à réduire l'empreinte environnementale de Gildan dans toute la chaîne de valeur. Depuis le lancement du programme à la fin de 2019, notre équipe de conformité en Asie a travaillé avec sept fournisseurs pour évaluer leur rendement environnemental. Au total, 25 mesures visant à réduire la consommation d'eau et d'énergie ont été identifiées.



RENDEMENT EN 2020

De 2015 à 2020, Gildan réduira l'intensité de sa consommation énergétique de 10 %, par kilogramme de produits, dans les installations qu'elle détient.

L'augmentation de notre consommation absolue d'énergie par rapport à notre base de référence est grandement attribuée à l'élargissement de l'intégration verticale de notre processus de fabrication pour développer nos opérations de filature en 2017 dans nos installations de fabrication détenues, ce qui a considérablement augmenté notre empreinte énergétique. De plus, nous avons ajouté des modèles tendance et de performance à notre gamme de produits, qui nécessitent plus d'énergie à produire. Nous n'avons pas ajusté nos cibles environnementales pour tenir compte de l'acquisition de ces installations ou de l'introduction de ces nouveaux modèles.

Entre 2019 et 2020, la diminution de notre consommation absolue d'énergie a été attribuée en partie à la fermeture de nos installations de textiles et de couture au Mexique et aux fermetures imposées par le gouvernement pendant la COVID-19. Nous établirons une nouvelle cible de référence lorsque nous déterminerons nos objectifs ESG de « prochaine génération » en 2021.



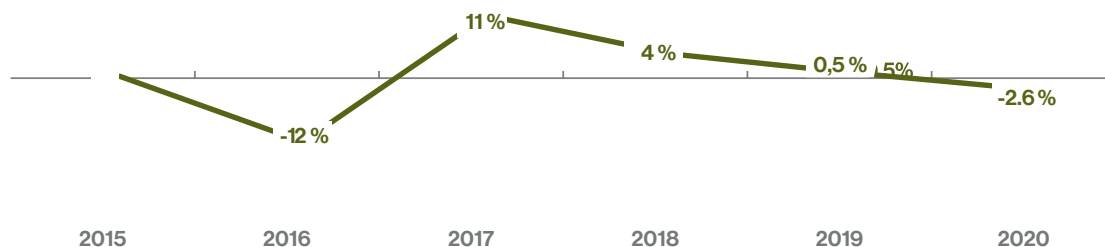
De 2015 à 2020, Gildan réduira l'intensité de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de type 1 et 2 de 10 %, par kilogramme de produits⁶, dans les installations qu'elle détient.

De 2015 à 2020, l'intensité globale de nos émissions a diminué de 1 %, ce qui signifie que nous n'avons pas atteint notre cible. L'augmentation de l'intensité des émissions de GES en 2020 par rapport à 2019 était due, en partie, à une réduction de l'utilisation de nos systèmes énergétiques à base de biomasse en République dominicaine et au Honduras, qui est passée de 44 % de notre consommation totale d'énergie en 2019 à 33 % en 2020. Cela est attribuable à l'arrêt de nos opérations en raison de la COVID-19 et de l'impact des deux ouragans en Amérique centrale.

⁶ Les valeurs ont été évaluées en utilisant l'année 2015 comme base de référence.

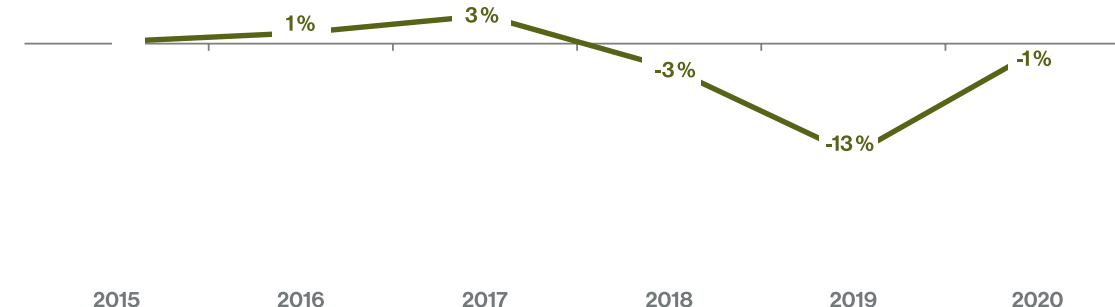
POURCENTAGE DE LA VARIATION DE L'INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE DE 2015 À 2020

OBJECTIF : RÉDUCTION DE 10 % D'ICI 2020



% DE L'INTENSITÉ DES GES : de 2015 à 2020

OBJECTIF : RÉDUCTION DE 10 % D'ICI 2020



REGARD VERS L'AVENIR

Nous continuerons de restaurer nos installations de biomasse au Honduras, qui ont été endommagées par les ouragans en 2020, et nous prévoyons revenir aux mêmes niveaux – ou à des niveaux plus élevés – de production d'énergie renouvelable d'ici la fin de 2021.

En 2021, nous poursuivrons nos initiatives pour atteindre ou maintenir nos objectifs de 2020 en matière de changements climatiques et d'énergie, alors que nous élaborons nos nouvelles cibles environnementales dans le cadre de notre stratégie ESG de « prochaine génération ». Pour appuyer nos efforts, nous continuerons de mettre à jour les données relatives aux émissions de GES de type 1 et 2 provenant de nos opérations directes et de nos émissions de GES de type 3, y compris les répercussions en amont de la logistique, des voyages d'affaires et des déplacements des employés.

NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Gouvernance en matière de changements climatiques

Notre gouvernance en matière de changements climatiques est gérée dans le cadre de notre gouvernance ESG globale. [La page 18](#) fournit de plus amples renseignements sur la surveillance du conseil d'administration et le rôle de la direction à l'égard des questions ESG.

Stratégie sur les changements climatiques

La mise en œuvre des recommandations du TCFD est un parcours d'amélioration continue et nous en sommes à la phase initiale. En 2021, nous avons réuni une équipe multidisciplinaire de hauts dirigeants pour discuter du cadre du groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD). Conformément au cadre, nous avons examiné trois scénarios liés aux changements climatiques pour évaluer et élargir nos discussions sur les possibilités et les risques potentiels. Nous avons utilisé les scénarios de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) pour élaborer des hypothèses, car il s'agit d'outils largement reconnus qui fournissent des renseignements permettant d'explorer divers résultats possibles en matière de changements climatiques et de transition énergétique qui pourraient se produire à l'avenir.

Nous sommes engagés à mettre à jour et à améliorer nos divulgations sur les changements climatiques, alors que nous poursuivrons nos efforts initiaux au cours des prochaines années.

Scénarios de l'AIE : Chaque année, l'AIE publie son rapport sur les perspectives énergétiques mondiales, qui analyse la façon dont le système énergétique mondial pourrait changer au cours des prochaines décennies. Le rapport contient une modélisation détaillée de divers parcours, et fait des hypothèses sur les combustibles, les progrès technologiques, les considérations politiques et commerciales, les

comportements des consommateurs, les facteurs socioéconomiques, la croissance de la population et le produit intérieur brut. Le plus récent rapport examine les engagements internationaux continus des gouvernements et des entreprises pour atteindre l'objectif net zéro.

Dans le cadre de nos premières étapes, nous avons examiné trois scénarios tirés du rapport sur les perspectives énergétiques mondiales de 2020 :

- Scénario en matière de politiques énoncées : Suppose que les risques importants pour la santé publique sont maîtrisés en 2021, ce qui permet une reprise économique soutenue; reflète l'impact des cadres stratégiques existants et les intentions annoncées concernant les politiques; reflète les plans des décideurs et illustre les conséquences sur la consommation d'énergie, les émissions et la sécurité énergétique; et suppose que toutes les ambitions et les objectifs stratégiques soient légiféré par les gouvernements du monde entier.
- Scénario en matière de développement durable (SDD) : Les politiques et les investissements mondiaux sont pleinement alignés sur l'Accord de Paris pour maintenir la température moyenne mondiale bien en deçà de 2 °C au-dessus des niveaux préindustriels, poursuivant les efforts pour limiter l'augmentation de la température à 1,5 °C au-dessus des niveaux préindustriels. Dans ce scénario, les émissions mondiales sont en voie d'atteindre l'objectif de zéro net d'ici 2070.
- Scénario zéro net d'ici 2050 (NZE2050) : Une analyse approfondie du scénario en matière de développement durable dans le cadre de laquelle les économies avancées atteindront des émissions nettes zéro à l'échelle mondiale d'ici 2050.

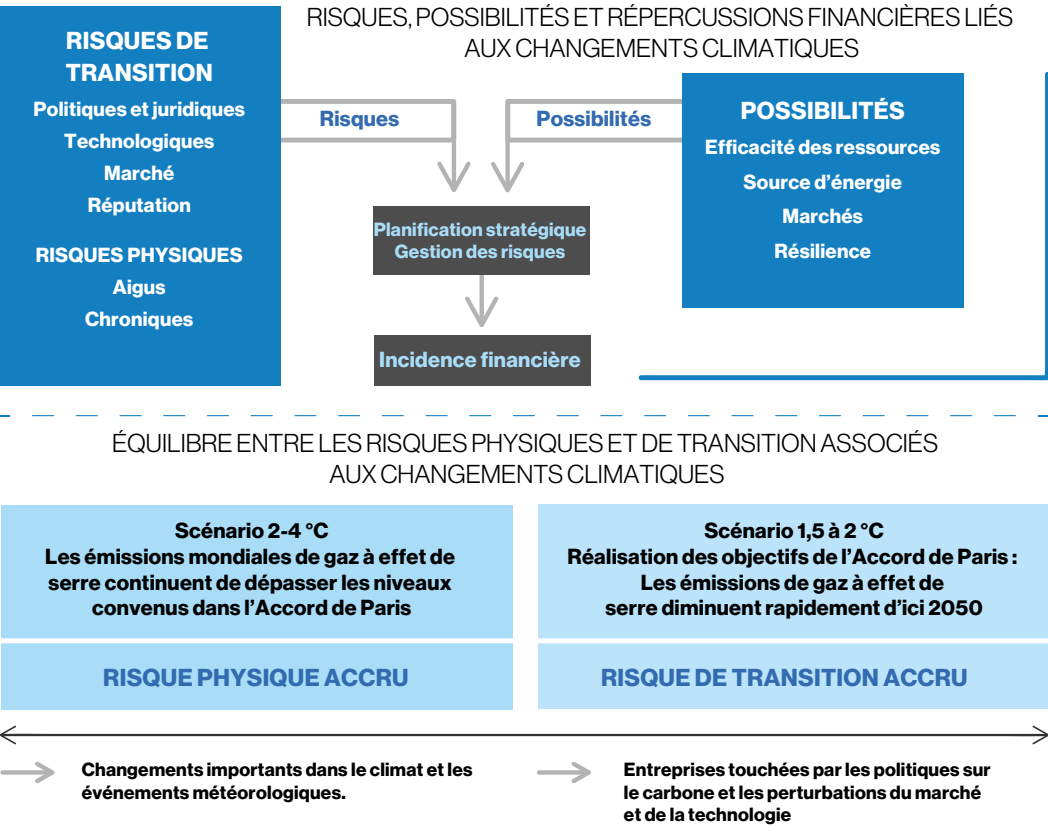
Les projections présentées par les trois scénarios nous ont aidés dans notre évaluation initiale des incertitudes potentielles auxquelles nous pourrions faire face dans divers scénarios futurs et nous ont permis de tenir compte des conditions qui pourraient avoir une incidence positive sur notre rendement.



⁷Le rapport sur les perspectives énergétiques mondiales de 2020 de l'AIE fournit un cadre de réflexion sur l'avenir de l'énergie à l'échelle mondiale et fait des prédictions. Il formule des hypothèses sur diverses perspectives d'avenir en fonction de différents scénarios ou cheminements et fournit des renseignements qui éclairent la prise de décisions par les gouvernements, les entreprises et d'autres parties concernées par les répercussions liées à l'énergie.

Possibilités et risques liés aux changements climatiques

Dans le cadre de notre évaluation initiale, nous avons cerné des possibilités et des risques liés aux changements climatiques à court et à long terme à l'aide des trois scénarios de l'AIE. Outre les scénarios de l'AIE, nous avons discuté de certaines possibilités et de certains risques physiques liés aux changements climatiques. Nous avons fourni un résumé de notre évaluation initiale, qui était fondée sur nos emplacements géographiques actuels, la réglementation, les moteurs du marché et les technologies. Il est important de noter que les résultats contenus dans le présent rapport sont préliminaires et peuvent faire l'objet d'une évaluation et d'améliorations plus poussées alors que nous poursuivons notre parcours de divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques au fil du temps.



Possibilités liées au climat

Le tableau ci-dessous présente les résultats de notre évaluation initiale qui a tenu compte des possibilités découlant des tendances directionnelles des scénarios de l'AIE de 2020 pour éclairer nos hypothèses et comprend les mesures actuelles que nous prenons pour tirer parti des possibilités potentielles.

POSSIBILITÉS		DESCRIPTION DES HYPOTHÈSES ET DES MESURES ACTUELLES
	SOURCE D'ÉNERGIE	Hypothèses : Réduire l'exposition à l'augmentation des prix des combustibles fossiles. Mesures que nous prenons actuellement : Nous sommes en train de réduire notre dépendance aux combustibles fossiles et, depuis de nombreuses années, nous développons et mettons en œuvre l'énergie à base de biomasse renouvelable. Notre empreinte renouvelable s'est établie en moyenne à près de 40 % au cours des cinq dernières années, réduisant ainsi notre exposition aux exigences législatives croissantes et à la hausse des prix des combustibles fossiles (voir page 26 pour obtenir plus de détails sur nos activités liées à la biomasse).
	SOURCE D'ÉNERGIE	Hypothèses : Réduire les coûts d'exploitation en utilisant les technologies de réduction les moins coûteuses. Mesures que nous prenons actuellement : Nous avons mis au point et adopté des procédés pour réutiliser le condensat d'eau chaude et, grâce au procédé d'additif chimique (voir page 26), réduire la consommation d'énergie. Cela réduit à son tour l'exposition à des normes d'efficacité énergétique et à des coûts énergétiques plus rigoureux grâce à des technologies de réduction à faible coût, tout en soutenant une économie à faibles émissions de carbone. Notre système d'information de gestion énergétique nous permet de surveiller et de gérer notre consommation d'énergie. Il nous aide également à cerner les possibilités pour contrôler les coûts et utiliser des technologies de réduction à faible coût à notre site du Honduras. Voir quelques exemples récents à la page 26.
	PRODUITS ET SERVICES	Hypothèses : Le nombre croissant de consommateurs qui préfèrent des vêtements fabriqués de façon plus responsable ou à plus faibles émissions pourrait accroître les possibilités de revenus. Mesures que nous prenons actuellement : Nous avons entrepris notre parcours stratégique ESG au cours des deux dernières décennies et avons toujours intégré les facteurs ESG dans nos pratiques commerciales. Nous reconnaissons qu'il s'agit d'une évolution continue, et nous continuerons de nous appuyer sur cette évolution. Nous nous sommes concentrés sur la réduction de nos émissions de GES et de notre empreinte énergétique et nous fixons des objectifs ESG depuis plus d'une décennie. Nous sommes en train d'établir de nouveaux objectifs et de nouvelles cibles dans le cadre de notre stratégie ESG de « prochaine génération » (voir page 18 pour de plus amples renseignements). Nous nous sommes engagés à faire preuve de transparence au moyen de rapports ESG annuels et d'un engagement continu des parties prenantes afin de démontrer notre engagement envers des pratiques ESG solides qui sont intégrées dans tous les aspects de nos opérations. Dans le cadre de notre stratégie de marketing, nous continuons de communiquer nos efforts en matière d'ESG et de tirer parti de la reconnaissance de nos normes élevées et de nos pratiques ESG progressistes pour devenir un fournisseur de choix pour les clients et les consommateurs. Nous mettons l'accent sur des solutions circulaires, sur l'augmentation de notre utilisation de coton responsable et de fils de polyester recyclés et/ou biodégradables dans nos vêtements, ainsi que sur l'augmentation de la production d'emballages responsables. Cela permettra de réduire les répercussions liées aux émissions de GES de type 3 à mesure que de plus en plus de produits seront détournés des sites d'enfouissement. Consultez la page 35 pour en savoir plus sur nos efforts en matière d'économie circulaire. De plus, ces efforts pourraient rendre nos produits plus attrayants pour les clients qui cherchent des produits plus responsables et pourraient offrir des avantages sur le plan de la réputation, ce qui pourrait faire de l'entreprise un fournisseur de choix pour les consommateurs et ses grossistes. 90 % du coton que nous achetons provient des États-Unis. Nous sommes également membres du National Cotton Council et appuyons les certificateurs tiers comme la Better Cotton Initiative (BCI). Au premier semestre de 2021, nous avons officiellement adhéré au U.S. Cotton Trust Protocol (voir page 37).
	MARCHÉS	Hypothèses : Les facteurs ESG font de plus en plus partie intégrante du processus décisionnel plus vaste pour les consommateurs et les partenaires commerciaux, les investisseurs et les autres parties prenantes, et nous accordons de plus en plus d'attention à la traçabilité et aux répercussions sociales de la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise. Être reconnu comme une entreprise qui applique des normes élevées en matière de pratiques ESG peut améliorer l'accès au capital et en réduire le coût. Les investisseurs qui choisissent d'investir dans des entreprises reconnues pour leurs normes ESG élevées et les institutions financières qui offrent des conditions plus attrayantes par le biais d'instruments financiers tels que des prêts ou des obligations liés au développement durable ou des obligations vertes, en sont des exemples. Mesures que nous prenons actuellement : Bien que nous ayons entrepris notre parcours stratégique en matière d'ESG depuis deux décennies et que nous ayons toujours intégré les facteurs ESG dans nos pratiques d'affaires, nous reconnaissons qu'il s'agit d'une évolution continue et qu'il reste encore beaucoup à faire. Nous nous concentrons actuellement sur notre stratégie ESG de « prochaine génération » et sur un nouvel ensemble d'objectifs à long terme. Nous continuons de communiquer nos efforts en matière d'ESG et de tirer parti de la reconnaissance de nos normes élevées et de nos pratiques ESG progressistes pour attirer les investissements et devenir un fournisseur de choix pour les clients et les consommateurs. Nous continuons également de mettre l'accent sur l'amélioration de la transparence de notre chaîne d'approvisionnement. Par exemple, en 2021, nous prévoyons continuer de produire des rapports dans le cadre du SASB, poursuivre notre parcours de divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques et établir notre stratégie ESG et travailler à l'atteinte de nos nouvelles cibles. Au premier semestre de 2021, nous avons officiellement adhéré au U.S. Cotton Trust Protocol (voir page 37).
	RÉSILIENCE	Hypothèses : Augmentation des revenus et de la concurrence des marchés grâce à la diversification des nouveaux produits. Mesures que nous prenons actuellement : Nous mettons l'accent sur des solutions circulaires, sur l'augmentation de notre utilisation de coton responsable et de fils de polyester recyclés ou biodégradables dans nos vêtements, ainsi que sur l'augmentation de la production d'emballages responsables. Nous voulons également devenir un fournisseur de choix pour les clients et les consommateurs.

102-15

103-3

103-2

103-1

GRI



Risques liés au climat

Le tableau ci-dessous présente les résultats de notre évaluation initiale qui a tenu compte des risques découlant des tendances directionnelles des scénarios de l'AIE de 2020 pour éclairer nos hypothèses et comprendre les mesures actuelles que nous prenons pour atténuer les risques potentiels.

	DESCRIPTION DES HYPOTHÈSES ET DES MESURES ACTUELLES	
RISQUES DE TRANSITION	POLITIQUES ET JURIDIQUES	Hypothèses : Nos opérations peuvent être exposées à des coûts plus élevés en raison de l'augmentation du prix du carbone, des coûts de conformité et de l'augmentation des primes d'assurance accrues liées à l'exposition au carbone. Mesures d'atténuation : Nous nous sommes concentrés sur la réduction de nos émissions de GES et de notre empreinte énergétique et nous fixons des objectifs ESG depuis plus d'une décennie. Nous sommes en train d'établir de nouveaux objectifs et de nouvelles cibles dans le cadre de notre stratégie ESG de « prochaine génération » (voir page 18 pour de plus amples renseignements).
	TECHNOLOGIQUES	Principales hypothèses : Il faudra peut-être augmenter les investissements en capital pour effectuer la transition vers des technologies à faibles émissions. À mesure que de nouvelles technologies à faibles émissions deviennent disponibles, il y a un risque accru d'élimination ou de mise hors service anticipée des actifs existants qui n'intègrent pas de technologies à faibles émissions. Au fur et à mesure que les technologies prendront de la maturité, il pourrait y avoir une réduction de la demande pour des produits qui ont des émissions globales plus élevées et qui ne soutiennent pas une économie circulaire. Mesures d'atténuation : Compte tenu du solide bilan de la Société et de ses perspectives de génération de flux de trésorerie disponible, nous croyons avoir suffisamment de capital et de souplesse financière pour effectuer les investissements nécessaires dans les technologies à faibles émissions. Lorsqu'il est question d'investissements en capital ou d'autres priorités d'affectation du capital, les facteurs ESG font partie intégrante de notre processus décisionnel.
	MARCHÉ	Principales hypothèses – En amont : En raison de l'incertitude et de l'évolution de la réglementation ESG, il est possible que les coûts liés à l'approvisionnement de matières premières jugées moins durables augmentent. Notre incapacité à imposer aux consommateurs des coûts plus élevés liés aux vêtements responsables pourrait entraîner une perte de part de marché ou l'absorption de marges bénéficiaires plus faibles. Notre accès au capital pourrait être réduit si nous ne maintenons pas un rendement ESG élevé, car les investisseurs accordent de plus en plus de valeur aux entreprises qui ont de solides pratiques ESG en place. Mesures d'atténuation : Nous nous sommes engagés à faire preuve de transparence au moyen de rapports ESG annuels et d'un engagement continu envers les parties prenantes afin de démontrer aux investisseurs et à d'autres parties prenantes notre engagement envers des pratiques ESG solides qui sont intégrées dans tous les aspects de nos opérations. Dans le cadre de notre stratégie de marketing, nous continuons de communiquer nos efforts en matière d'ESG et de tirer parti de la reconnaissance de nos normes élevées et de nos pratiques ESG progressistes pour devenir un fournisseur de choix pour les clients et les consommateurs. Nous continuons d'évaluer des technologies qui réduisent nos émissions, nos déchets et notre intensité de consommation d'eau, mais qui sont également rentables (p. ex., la biomasse). Nous travaillons aussi avec nos fournisseurs pour appuyer l'innovation et réduire les coûts liés à la promotion de vêtements responsables. 90 % du coton que nous achetons provient des États-Unis. Nous sommes également membres du National Cotton Council et appuyons les certificateurs tiers comme la Better Cotton Initiative (BCI). Au premier semestre de 2021, nous avons officiellement adhéré au U.S. Cotton Trust Protocol (voir page 37).
	RÉPUTATION	Principales hypothèses : Augmentation de la demande des consommateurs pour des vêtements à faibles émissions en raison des préférences changeantes, ce qui entraîne une baisse des revenus pour les entreprises qui n'ont pas de stratégies d'affaires alignées sur une économie à faibles émissions de carbone. Mesures d'atténuation : Nous nous sommes engagés à faire preuve de transparence au moyen de rapports ESG annuels et d'un engagement continu envers les parties prenantes afin de démontrer aux clients et à d'autres parties prenantes notre engagement envers la mise en œuvre de pratiques ESG solides qui sont intégrées dans tous les aspects de nos opérations. Nous sommes en train d'élaborer une stratégie de communication avec les clients et les autres parties prenantes. Nous nous assurons de cibler nos communications pour répondre aux besoins de toutes nos parties prenantes.
RISQUES PHYSIQUES	AIGUS	Hypothèses – En amont : Nos fournisseurs de matières premières en amont pourraient être touchés par des événements météorologiques qui pourraient perturber l'approvisionnement et la qualité des matières ou augmenter les coûts d'approvisionnement. Mesures d'atténuation : Nous faisons preuve de diligence raisonnable et effectuons des audits auprès des fournisseurs essentiels afin de nous assurer qu'ils respectent nos politiques et exigences environnementales rigoureuses et qu'ils ont mis en place des plans de continuité des opérations pour réduire au minimum toute perturbation potentielle de notre chaîne d'approvisionnement (voir les pages 43 et 67). Hypothèses – En aval : L'augmentation de la fréquence ou de la gravité des événements météorologiques pourrait entraîner des perturbations de la chaîne d'approvisionnement, y compris des arrêts de fabrication et des retards dans la livraison, la distribution et la vente de nos produits. Mesures d'atténuation : Nous effectuons l'entretien proactif et évaluons des investissements dans de nouvelles technologies de protection contre les intempéries pour résister aux répercussions des conditions climatiques changeantes. Nous avons en place des plans de continuité des opérations et des plans d'intervention en cas d'urgence. En cas de perturbation des opérations, nous assurons des communications opportunes avec nos clients, ce qui nous a aidés à établir un lien de confiance avec nos clients de longue date. Voir la page 68 pour de plus amples renseignements. Nous évaluons régulièrement les risques climatiques au moyen de notre processus de GRE et nous élaborons ou adaptons des stratégies d'atténuation en conséquence.
	CHRONIQUES	Hypothèses – En amont : Au fil du temps, la production de coton pourrait être touchée par les conditions climatiques changeantes. Cela pourrait entraîner une diminution des récoltes de coton ou nous pousser à nous approvisionner auprès de producteurs plus éloignés, ce qui augmenterait les coûts de carburant. Les risques en amont liés aux changements climatiques dans les zones côtières peuvent nuire à notre capacité de recevoir des approvisionnements. L'augmentation des coûts de carburant ou de transport pourrait se répercuter sur les fournisseurs de services en aval. Mesures d'atténuation : Nous évaluons régulièrement les risques climatiques à long terme dans le cadre de notre processus de GRE et nous continuons d'élaborer ou d'adapter des stratégies d'atténuation en conséquence. Voir la page 68 qui décrit plus en détail nos processus d'atténuation des risques. Hypothèses – En aval : Les risques en aval liés aux changements climatiques dans les régions côtières nuisent à notre capacité de livrer et de distribuer des produits aux détaillants et aux clients finaux. Ces perturbations ou l'augmentation des coûts de carburant ou de transport pourraient se répercuter chez les fournisseurs de services en aval. Mesures d'atténuation : Nous évaluons régulièrement les risques climatiques à long terme dans le cadre de notre processus de GRE et nous continuons d'élaborer ou d'adapter des stratégies d'atténuation en conséquence. Voir la page 68 qui décrit plus en détail nos processus d'atténuation des risques. Nous avons en place des plans de continuité des opérations et des plans d'intervention en cas d'urgence. En cas de perturbation des opérations, nous assurons des communications opportunes avec nos clients, ce qui nous a aidés à établir un lien de confiance avec nos clients de longue date. Voir la page 69 pour de plus amples renseignements.

102-15
103-3
103-2
103-1
GRI

Gestion des risques

Nous intégrons la gestion des risques dans l'ensemble de nos activités au moyen d'un processus structuré de gestion des risques d'entreprise (GRE) qui établit une méthodologie commune pour déterminer, évaluer, traiter et surveiller tous les risques, y compris ceux qui sont liés au climat. Notre approche de GRE, qui comprend l'évaluation des répercussions des changements climatiques, est décrite plus en détail à la [page 68](#) du présent rapport.

Mesures et cibles

Nos mesures et nos cibles en matière de changements climatiques sont décrites à la [page 16](#) du présent rapport. Il est important de noter que les scénarios sur les changements climatiques peuvent être hypothétiques, et que nos résultats préliminaires sont sujets à changement, car les scénarios sont mis à jour et nous misons sur nos efforts actuels au fil du temps. Malgré cela, l'utilisation des scénarios de l'AIE dans notre évaluation initiale a contribué à mettre en évidence le rôle et l'importance continus des énergies renouvelables dans le système énergétique mondial. L'évaluation a aidé à renforcer les efforts que nous avons déployés en ce qui concerne les énergies renouvelables et nos efforts continus pour optimiser le rendement et réduire les émissions dans toutes nos installations de fabrication. Nous nous appuyerons sur ces premiers efforts de divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques, et à mesure que nous continuerons d'utiliser le cadre, nous nous attendons à ce que nos divulgations s'améliorent et soient plus robustes.



Nous investissons dans des systèmes novateurs de traitement de l'eau, comme notre système de bassins biologiques Biotop dans nos installations de fabrication de textile au Honduras et en République dominicaine. Grâce à ce système de traitement de l'eau, les eaux usées passent par une série de bassins construits, où presque tous les colorants et les produits chimiques sont éliminés sans augmenter la consommation d'énergie. Au cours d'un cycle de 40 jours, l'eau circule dans le système Biotop, où une variété de bactéries et de microorganismes coexistent pour purifier naturellement l'eau et la retourner en toute sécurité dans l'environnement. Un système de filtration, installé au point de rejet de l'eau de chaque usine, capte environ 30 tonnes de fibres et de peluche par mois, ce qui empêche toute cette matière d'être déversée dans le système Biotop. Les matières filtrées sont séchées et transformées en combustible pour nos systèmes de production de biomasse à la vapeur (voir [page 26](#)). De plus, les terres humides entourant les bassins abritent des galeries forestières qui favorisent la croissance d'une variété de plantes et d'animaux sauvages et servent d'habitats essentiels aux oiseaux migrateurs. Ces milieux humides agissent également comme des puits de carbone naturels qui contribuent à atténuer les effets des changements climatiques.

GESTION DE NOS RESSOURCES EN EAU

L'eau, l'une des ressources les plus précieuses au monde, joue un grand rôle 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 à l'étape de la fabrication de textiles. Plus loin dans le cycle de vie du vêtement, l'eau joue également un rôle important dans le lavage des vêtements par les consommateurs.

En 2020, nous avons puisé 95 % de notre eau dans des puits, le reste étant fourni par les municipalités. Notre plus grande consommation d'eau provient de nos opérations de textiles, qui représentaient 88 % de la consommation totale d'eau de Gildan en 2020.

→ NOTRE APPROCHE

Notre [Politique énergétique et environnementale globale](#) décrit notre approche en matière de conservation et de gestion de l'eau. De plus, notre procédure de contrôle de l'utilisation de l'eau contenue dans notre SGE et notre [Code de pratiques des substances à usage restreint \(CPSUR\)](#) fournissent des directives normatives sur la façon dont nous gérons l'eau dans l'ensemble de nos opérations.

Nous cherchons à réduire au minimum nos prélèvements et notre consommation d'eau dans l'ensemble de nos opérations et à nous assurer que l'eau est traitée et retournée dans l'environnement conformément à la réglementation gouvernementale, ainsi qu'à nos normes rigoureuses. De plus, nous n'utilisons pas l'eau des terres humides protégées en raison de son importance internationale et écologique (telle que définie par les habitats figurant sur la Liste de Ramsar), et nous ne rejetons pas d'eau dans des plans d'eau protégés ou des terres humides.

NORMES DE GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES

Notre [Code de pratiques des substances à usage restreint \(CPSUR\)](#) établit des normes et des directives strictes auxquelles nos fournisseurs de matières premières sont tenus de se conformer. Il comprend une liste des substances à usage restreint (LSUR) qui 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.

Notre engagement à l'égard des fibres et des emballages responsables se reflète aussi dans notre CPSUR. Nous sommes également déterminés à promouvoir l'harmonisation avec le programme ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals) auprès de nos fournisseurs de produits chimiques et nos sous-traitants.

Une liste complète de nos substances à usage restreint peut être consultée sur notre site Web.

De plus, tous les produits Gildan®, Comfort Colors®, Alstyle® et Anvil® par Gildan® que nous fabriquons sont homologués par la norme STANDARD 100 d'Oeko-Tex^{MD}, 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 aux volets humains et écologiques et au rendement. L'atteinte de la norme STANDARD 100 d'Oeko-Tex^{MD} nécessite le respect de normes strictes, y compris l'absence de produits chimiques restreints, et l'assujettissement des produits 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^{MD} 100 – Classe de produits I.



GRI 103-1 103-2 103-3 303-1 303-2
SASB CG-AA-250a1 CG-AA-250a2 CG-AA-250a3



RENDEMENT EN 2020



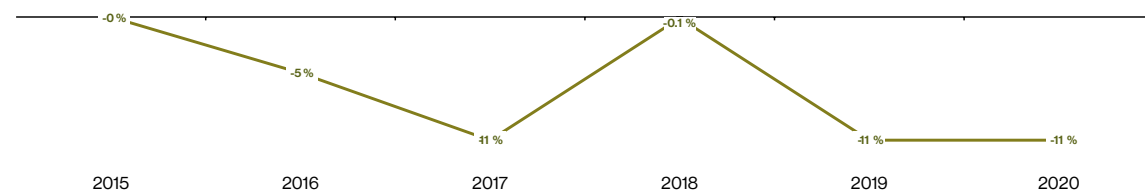
De 2015 à 2020 : Gildan réduira l'intensité de la consommation d'eau, de 10 % par kilogramme de



produits⁸, dans les installations qu'elle détient.

POURCENTAGE DE L'INTENSITÉ DE LA CONSOMMATION D'EAU : de 2015 à 2020

OBJECTIF : RÉDUCTION DE 10 % D'ICI 2020



Entre 2015 et 2020, l'intensité de notre consommation d'eau a diminué de 11,4 %, dépassant notre objectif de 10 % en 2019 et conservant ce rendement en 2020. Cette amélioration de l'efficacité a permis d'économiser environ 1 630 000 m³ d'eau en 2020.

Notre rendement est en grande partie attribuable à la mise en œuvre complète de nos systèmes de récupération des condensats et de la chaleur dans nos opérations de fabrication au Honduras, ainsi qu'aux améliorations continues que nous avons apportées à nos processus de gestion de l'eau et de développement de produits.

En 2020, nous avons réutilisé près de 175 968 m³ d'eaux usées traitées provenant de notre système de gestion de l'eau Biotop au Honduras, réduisant ainsi le volume d'eau douce nécessaire à l'irrigation des espaces verts entourant nos opérations.

En 2020, nous avons aussi mené une évaluation des risques de l'eau dans nos installations de fabrication au Honduras. L'objectif principal de l'évaluation était d'évaluer les demandes d'approvisionnement en eau nécessaires et de rétablir une base hydrogéologique qui servira à maintenir et à élaborer une stratégie plus durable en matière d'eau. Nous avons également entrepris une évaluation des eaux souterraines pour

nos opérations au Bangladesh. Les résultats de l'évaluation seront examinés en 2021.

Nous cherchons continuellement des façons novatrices de conserver l'eau et l'énergie dans nos opérations. Par exemple, nous avons éliminé les pertes d'eau chaude dans nos cuisines à teintures chimiques en mettant au point un système de coloration par lots automatique qui peut être programmé pour utiliser la quantité exacte d'eau chaude par quantité de teinture nécessaire. Nous avons ainsi pu économiser 300 000 gallons d'eau chaude en 2020.



REGARD VERS L'AVENIR

En 2021, nous prévoyons :

- Effectuer une évaluation des risques d'inondation au Honduras et une évaluation des eaux souterraines au Bangladesh.
- Réduire davantage notre consommation d'eau douce et notre consommation d'eau au Honduras, en commençant par évaluer diverses options pour réutiliser une plus grande partie de nos eaux usées traitées pour irriguer les espaces verts autour de nos opérations.



LA RÉCUPÉRATION DE CHALEUR AU HONDURAS

Au Honduras, nous utilisons un système de récupération de chaleur et de l'énergie thermique produite par les effluents de nos opérations pour chauffer l'eau nécessaire à notre processus de fabrication. Entre 2013 et 2020, grâce à notre système de récupération de chaleur, nous avons produit environ 6 300 00 m³ d'eau chaude à partir de nos eaux usées. Cela représente l'équivalent de 2 550 piscines olympiques. En 2020, nous avons installé un système similaire dans nos installations au Bangladesh.

De 2015 à 2020, nous avons réduit l'intensité de nos effluents (volume total des effluents par kilogramme de production) de 21 %.



⁸ Les valeurs ont été évaluées en utilisant l'année 2015 comme base de référence.

VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Nous nous efforçons de réduire au minimum les déchets dans notre façon d'obtenir, de fabriquer et d'emballer nos vêtements. Pour ce faire, nous collaborons également avec nos clients, nos fournisseurs et nos ONG pour adopter un modèle plus circulaire qui contribuera à garder les déchets hors des sites d'enfouissement.

→ NOTRE APPROCHE

Nous nous sommes engagés à réduire, à réutiliser et à recycler les matériaux, ainsi qu'à utiliser des matériaux plus responsables. En plus de notre [Politique énergétique et environnementale globale](#) et de notre SGE, notre approche de la gestion des déchets est guidée par notre Procédure générale de gestion des déchets solides. Dans certaines de nos installations, nous suivons les lignes directrices du programme ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals) pour nous conformer aux exigences des parties prenantes.

Réduire, recycler et réutiliser

Nous utilisons la modélisation informatique 3D pour présenter nos concepts de produits à nos clients. Cette façon de faire permet au client de voir le concept et d'apporter des changements sur le modèle informatique plutôt que sur un prototype physique ou un échantillon du vêtement, qui doit être fabriqué puis expédié pour examen. Grâce à la modélisation informatique, nous réduisons la consommation de ressources, y compris les matières premières, l'énergie, l'eau et les déchets.

Nous réutilisons également les matériaux dans la mesure du possible. Par exemple, 100 % des retailles de tissu sont recyclées en fibres servant à la fabrication de nouveaux produits, comme des textiles, des chaussettes, des matériaux industriels et des vadrouilles.

Matériaux écologiques

Nous développons nos fils, tissus et vêtements en gardant à l'esprit une conception durable et responsable, tout en veillant à ce que nos matériaux répondent aux normes de qualité et aux attentes en matière de coûts de nos clients. De plus, nous cherchons continuellement des occasions d'utiliser des matériaux recyclés et/ou plus durables dans nos vêtements et leurs emballages.



« Chez Gildan, nous essayons d'aider nos clients à atteindre leurs objectifs climatiques avec des vêtements plus respectueux de l'environnement. Il est stimulant de pouvoir apporter des changements significatifs aujourd'hui en créant des tissus responsables ayant une incidence moindre pour un avenir meilleur. »

- Christopher Levesque,
Directeur, Développement de produits

GRI 103-1 103-2 103-3 303-2 303-3
SASB CG-AA-440a2

GÉRER NOS DÉCHETS

Notre système de gestion des déchets est une composante importante de notre SGE et s'accorde avec le concept des 4 R-E : réduire, réutiliser, recycler, récupérer et éliminer. Ce système comprend des politiques et des procédures qui établissent notre processus de classification des déchets, les mesures acceptables de traitement de certains déchets particuliers, les renseignements propres aux sites, ainsi que les processus de production de la documentation et des rapports. Notre système de gestion des déchets couvre les déchets solides, dangereux, biomédicaux, spéciaux et 4R.

Emballage

Notre plus grande utilisation des emballages provient des boîtes de carton utilisées pour expédier les produits que nous vendons à notre réseau mondial de distributeurs. Plus de 70 % du carton ondulé de ces boîtes est fait de papier recyclé.

Lorsqu'il est nécessaire d'emballer des vêtements dans un sac en plastique extérieur, nous utilisons du plastique recyclé. À l'heure actuelle, nous examinons des options pour utiliser des sacs de plastique biodégradables pour nos sous-vêtements et nos chaussettes. Nous évaluons également les matériaux d'emballage recyclés pour les panneaux d'encarts de vêtements, les étiquettes volantes et les étiquettes swift. Aussi, nous explorons des moyens d'effectuer une transition avec nos cintres, qui sont actuellement faits à 100 % de polyester, pour passer à des matériaux en papier pressé recyclé ou à du bambou.

 **RENDEMENT EN 2020**
 **De 2015 à 2020 : Gildan réduira l'intensité de ses déchets envoyés aux sites d'enfouissement de 10 %, par kilogramme de produits⁹, dans les installations qu'elle détient.**


Entre 2015 et 2020, Gildan a réduit ses déchets totaux de 14 % et l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement a diminué de 4,9 %.

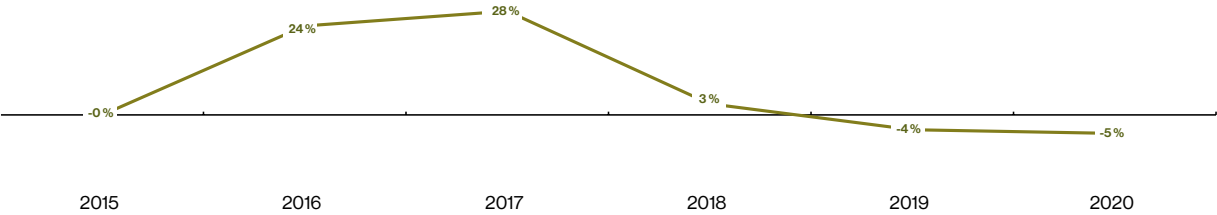
Le pic d'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement en 2016-2017 est attribué à l'acquisition d'installations de filature et aux rénovations.

De 2016 à 2017, nous avons cherché à examiner et à mieux comprendre les flux de déchets provenant de ces nouvelles installations, et nous avons été en mesure de recycler ou de réutiliser 84 % de nos déchets totaux au cours de cette période, en plus de chercher des façons de réacheminer les déchets destinés aux sites d'enfouissement.



Entre 2015 et 2020, 371 745 tonnes de déchets ont été recyclées et détournées des sites d'enfouissement. Afin de réduire davantage les déchets envoyés aux sites d'enfouissement, nous avons commencé en 2020 à faire la transition vers le polyester recyclé pour nos fils de couture et les matériaux utilisés pour les étiquettes, et nous évaluons actuellement nos options pour utiliser des matériaux entièrement recyclés pour le ruban en croisé, les fermetures à glissière, les boutons et les cordons de serrage. Nous explorons également des options pour créer des produits 100 % responsables faits de polyester recyclé à 50 % et de coton régénéré à 50 %.

POURCENTAGE DE L'INTENSITÉ DES DÉCHETS D'ENFOUISSEMENT DE 2015 À 2020
OBJECTIF : RÉDUCTION DE 10 % D'ICI 2020



⁹Les valeurs ont été évaluées en utilisant l'année 2015 comme base de référence.



TRAVAILLER À SOUTENIR LA PRODUCTION DE COTON PLUS RESPONSABLE

Le coton est la fibre la plus utilisée dans nos produits. Bien qu'elle soutienne les moyens de subsistance économiques des communautés locales, la production de coton consomme beaucoup d'énergie et d'eau. De plus, de mauvaises pratiques agricoles peuvent accroître les émissions de GES.

Gildan tire la majeure partie de son coton des États-Unis et est membre du National Cotton Council (NCC). Au cours des dernières années, nous avons participé au Groupe de travail sur le développement durable de la NCC et soutenu l'élaboration du U.S. Cotton Trust Protocol (USCTP), qui vise à accroître l'approvisionnement en coton cultivé de façon responsable. Nous nous sommes officiellement joints à l'USCTP au premier semestre de 2021.

Près de 90 % du coton de nos vêtements provient des États-Unis. En 2020, 3 % de notre approvisionnement total en coton provenait de fournisseurs certifiés par la Better Cotton Initiative (BCI), dont nous sommes un membre actif, et nous prévoyons que cette proportion augmentera à 5,5 % en 2021.

En participant, nous encouragerons l'approvisionnement de fibres de coton américaines cultivées et récoltées de façon responsable et éthique dans le cadre d'un programme rigoureux de développement durable fondé sur des données scientifiques et nous aiderons à minimiser les risques environnementaux et sociaux dans notre chaîne d'approvisionnement.

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE EN MATIÈRE D'EMBALLAGE AU HONDURAS

Au Honduras, notre équipe de fabrication a examiné les conteneurs utilisés pour expédier nos produits en molleton et a déterminé qu'en utilisant des conteneurs d'une taille différente, nous pourrions emballer nos produits plus efficacement et augmenter le volume de 25 % par conteneur tout en réduisant de 20 % le transport des marchandises. Cela contribue également à diminuer les émissions de GES en réduisant le transport.

En 2020, 22 % de la production totale de molleton a été expédiée dans les nouveaux conteneurs. D'ici la fin de 2021, nous prévoyons mettre en œuvre cette mesure dans plus de 90 % de notre production de molleton, éliminant ainsi l'utilisation d'environ 325 conteneurs d'expédition.

Nous réduisons également la quantité de pellicule de plastique extensible utilisée pour emballer et protéger nos produits contre les dommages pendant la livraison. Jusqu'à présent, nous avons réduit la quantité de pellicule de plastique extensible de plus de 55 % par kilogramme produit sur une période d'un an. Cela a été accompli après l'installation de capteurs sur nos machines d'emballage qui peuvent détecter la taille de l'emballage et optimiser la quantité de pellicule utilisée. Des capteurs ont été installés dans trois de nos installations de fabrication de textile au Honduras, et nous prévoyons en installer dans nos autres installations de textile à l'avenir.

Dans l'une de nos usines de textile au Honduras, nous avons également utilisé 266 586 tubes de carton de moins pour rouler et déplacer le tissu dans la production en les remplaçant par des tubes en PVC, qui sont réutilisables et plus durables.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2021, nous prévoyons :

- Nous procurer davantage de coton certifié responsable par un tiers.
- Réduire davantage le transport et les émissions de GES connexes en élargissant notre initiative d'emballages de produits modifiés pour passer de 22 % à environ 90 % de nos produits en molleton.
- Examiner les options d'emballage responsable pour les sacs, les cintres, les étiquettes et d'autres composants d'emballage.

En 2020, Gildan a reçu le prix REPREE® « Champions du développement durable » (Champions of Sustainability) pour la troisième année consécutive, décerné par Unifi, Inc., l'un des innovateurs mondiaux en fils recyclés et synthétiques. Ce prix est remis à des partenaires de marque, de textile et de détail qui ont fait preuve d'un véritable engagement à l'égard d'un monde responsable. En utilisant des fibres recyclées de performance de la marque REPREE® dans diverses chaussettes, y compris celles vendues par GOLDTOE®, Peds® et Under Armour®, Gildan a contribué à garder des millions de bouteilles en plastique hors des sites d'enfouissement.

BIODIVERSITÉ ET REBOISEMENT

La promotion de la biodiversité et du reboisement peut mener à des écosystèmes plus robustes et offrir de nombreux avantages, comme la protection contre les ondes de tempête provoquées par les ouragans, la séquestration du carbone, la filtration de l'eau, la production de combustibles fossiles et la production d'oxygène.

→ NOTRE APPROCHE

Notre approche envers la biodiversité et le reboisement est régie par nos Lignes directrices sur la gestion de la biodiversité et de l'utilisation des terres, notre [Politique énergétique et environnementale globale](#) et notre SGE. Par nos actions, nous cherchons à réduire notre impact sur la biodiversité, en particulier sur les habitats et les terres protégés ou restaurés adjacents aux aires naturelles protégées, et sur les espèces protégées inscrites sur la Liste rouge mondiale des espèces menacées de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN). De plus, Gildan respecte toutes les lois et tous les règlements locaux, nationaux et internationaux en matière de biodiversité dans chaque région où nous exerçons nos activités.

Toute installation appartenant à Gildan qui a une superficie naturelle de plus de 10 hectares et qui se trouve dans une région rurale doit effectuer une évaluation de la biodiversité tous les deux ans. Gildan contribue également à des projets de reboisement dans les collectivités avoisinantes de ses opérations au moins une fois par année.

VENIR EN AIDE À LA FLORE ET À LA FAUNE

Au cours de notre dernière évaluation de la biodiversité au Honduras, 38 espèces d'oiseaux (dont cinq nouvelles espèces), quatre espèces de reptiles, une espèce de poisson et une espèce de mammifère ont été enregistrées comme vivant dans nos installations et aux alentours. Parmi les espèces d'oiseaux inscrites, 87 % étaient migratrices.

En République dominicaine, cinq nouvelles espèces d'oiseaux et une nouvelle espèce de reptile ont été observées. Deux espèces considérées comme menacées par la Liste rouge de l'UICN ont été trouvées : l'oiseau *Fulica caribaea*, communément appelé la foulque à cachet blanc, et le reptile *Uromacer catesbyi*.



« La migration est de la plus haute importance pour de nombreuses espèces d'oiseaux et notre système de bassins constitue un site très important qui leur offre un abri et de la nourriture. »

– Résultats de l'évaluation de la biodiversité de l'installation de Gildan au Honduras



La culture de notre entreprise est axée sur nos employés. Leurs perspectives mondiales diversifiées, combinées à notre expertise technique en matière de fabrication, nous permettent de relever les défis les plus complexes en matière de fabrication de vêtements. Nous croyons que le soutien de nos employés et de leurs communautés est essentiel à notre succès. Nous avons fait des efforts continus pour investir dans les avantages sociaux des employés, la santé et la sécurité, ainsi que dans l'éducation et la formation communautaires.

SOCIAL

DANS CETTE SECTION

RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE ET
APPUI AUX PRATIQUES DE TRAVAIL ÉTHIQUES

- SALAIRES DE SUBSISTANCE
- LUTTER CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LE TRAVAIL FORCÉ
- LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

PERSONNEL ET CULTURE

- FORMATION ET PERFECTIONNEMENT
- DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION
- AVANTAGES POUR LES EMPLOYÉS
- SANTÉ ET SÉCURITÉ

NOS COMMUNAUTÉS

- DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE
- ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

→ NOTRE APPROCHE

Nous visons à utiliser notre processus de fabrication verticalement intégré et notre présence mondiale pour représenter une force positive, et nous savons que nos répercussions sur les gens et les communautés vont bien au-delà de nos propres activités. Nous sommes des défenseurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et nous nous efforçons de faire en sorte que nos employés reflètent les consommateurs que nous servons. Nous sommes déterminés à respecter les droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, à favoriser l'égalité des chances, à appuyer les pratiques responsables et à redonner aux communautés grâce à nos initiatives d'investissement communautaire.

Notre incidence sur la société est guidée par de nombreuses politiques, dont les suivantes :

- Code de conduite
- Politique de diversité et d'inclusion
- Code d'éthique
- Politique de santé et sécurité mondiale
- Guide sur la conformité durable en matière sociale
- Politique sur les droits de la personne
- Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes
- Politique d'engagement des parties prenantes
- Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité
- Déclaration sur la transparence relative à la Loi britannique sur l'esclavage moderne
- Politique globale contre le harcèlement



Le tableau suivant décrit les rôles et les responsabilités en ce qui concerne la façon dont nous gérons nos enjeux sociaux dans l'ensemble de l'organisation.

POSTE	RESPONSABILISATION
Chef de la direction	Assume la responsabilité globale des enjeux liés aux questions sociales, y compris les droits de la personne et les pratiques de travail éthiques, le personnel et la culture, en s'assurant d'avoir une incidence positive dans les communautés où nous menons nos activités.
Président, Fabrication Premier vice-président, Chef des ressources humaines et des affaires juridiques	Responsable de veiller à ce que des politiques et des programmes efficaces soient en place pour une gestion efficace des risques et une surveillance des enjeux sociaux.
Vice-présidente, citoyenneté d'entreprise	Supervise la mise en œuvre de notre Programme mondial de conformité sociale.
Vice-président principal, Gestion de la chaîne d'approvisionnement mondiale et développement de produits	Responsable de veiller à ce que les fournisseurs respectent nos politiques et les normes en matière de droits de la personne.
Vice-président, Ressources humaines, Fabrication	Supervise la mise en œuvre de notre système mondial de gestion de la santé et de la sécurité.

RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE ET APPUI AUX PRATIQUES DE TRAVAIL ÉTHIQUES

Nous cherchons à respecter les droits de la personne de tous les employés de notre entreprise et de ceux de nos fournisseurs.

→ NOTRE APPROCHE

Notre [Politique sur les droits de la personne](#) décrit l'engagement de Gildan et de ses sous-traitants tiers envers la protection des droits de la personne en adoptant et en respectant le [Code de conduite](#) de Gildan. Le Code de conduite comprend les principes établis par l'[Organisation internationale du Travail \(OIT\)](#), la [Supplier Ethical Data Exchange \(SEDEX\)](#) et la [Fair Labor Association \(FLA\)](#). Il est également harmonisé à la [Charte internationale des droits de l'homme des Nations Unies](#) (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 qu'aux [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#).

Nous offrons chaque année une formation obligatoire sur les droits de la personne dans le cadre de notre formation sur le Code de conduite et nous encourageons les employés à signaler toute violation présumée par l'entremise de nos mécanismes de règlement des griefs (voir les [pages 45 et 66](#) pour obtenir de plus amples renseignements). Nous surveillons régulièrement nos programmes de formation sur les normes en matière de droits de la personne et les mettons à jour au besoin.

Le respect de notre Code de conduite est une condition pour faire affaire avec nous, et au moment de signer l'entente commerciale, tous nos sous-traitants doivent confirmer avoir reçu, compris et reconnu notre Code de conduite. 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 s'assurer que des mesures de mise en œuvre, de formation et de surveillance appropriées sont en place.

Notre [Guide sur la conformité durable en matière sociale](#) aide nos employés, nos sous-traitants et nos fournisseurs à respecter les normes de Gildan et à améliorer l'observation ou l'application des lois, des principes, des conventions, des normes et des codes qui protègent les droits des travailleurs.

Nous avons mis en place des mécanismes de règlement des griefs pour nos employés, nos fournisseurs et nos parties prenantes externes afin qu'ils puissent signaler les violations liées aux droits de la personne de façon confidentielle (voir les [pages 45 et 66](#) pour obtenir de plus amples renseignements). Nous maintenons aussi des relations ouvertes et collaboratives avec les employés pour veiller à ce que leurs points de vue soient représentés au sein de l'entreprise (voir [page 45](#) pour obtenir de plus amples renseignements).

ASSURER LE RESPECT DES DROITS

DE LA PERSONNE

Notre programme de conformité sociale nous aide à orienter nos activités pour veiller à ce que les droits de la personne soient respectés dans toutes nos activités. Notre Comité directeur en matière de conformité, qui est décrit plus en détail sous Gouvernance à la [page 65](#), est composé de gestionnaires interfonctionnels qui supervisent le programme de conformité à l'échelle mondiale et veillent à ce que les risques liés à l'éthique et à l'intégrité soient traités en temps opportun. Le Comité présente des rapports trimestriels sur les questions de conformité importantes, comme les droits de la personne, au comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale du conseil. Nos services des ressources humaines et de la citoyenneté corporative jouent également un rôle clé dans la surveillance afin de réduire au minimum les risques liés aux droits de la personne.

Nous surveillons les risques liés aux droits de la

personne tels que définis dans les [directives de diligence raisonnable pour les chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur du vêtement et de la chaussure](#) de l'[Organisation de coopération et de développement économiques \(OCDE\)](#) dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement par l'entremise de notre Programme de conformité sociale. Ce programme est conçu pour garantir de façon proactive que toutes les installations appartenant à la société, de même que les sous-traitants, respectent notre Code de conduite, les lois régionales et internationales et les codes de l'industrie en matière de pratiques exemplaires auxquels nous adhérons, notamment la WRAP, le SEDEX, et la FLA.



LE PREMIER FABRICANT DE VÊTEMENTS
VERTICALEMENT INTÉGRÉ AU MONDE
À ÊTRE ACCRÉDITÉ PAR LAFLA

Notre Programme de conformité sociale est certifié par la FLA depuis 2007, faisant de Gildan le premier fabricant de vêtements verticalement intégré à obtenir cette certification. En 2019, le programme de conformité sociale de Gildan a renouvelé son accréditation après que l'entreprise ait démontré avec succès qu'elle continuait d'appliquer des politiques et des pratiques visant à cerner et à corriger les pratiques de travail déloyales dans sa chaîne d'approvisionnement mondiale. Pour en savoir plus sur le rapport du renouvellement de l'accréditation de Gildan auprès de la FLA, [cliquez ici](#).



ÉVALUER NOS RISQUES
EN MATIÈRE DE DROITS DE
LA PERSONNE

Gildan reconnaît et respecte le droit des employés à la liberté d'association et à la négociation collective. Nous nous engageons dans un dialogue constructif et ouvert avec les représentants syndicaux ainsi qu'avec tous les employés grâce à ses mécanismes de règlement des griefs établis, et nous surveillons cet engagement par l'entremise de notre programme de conformité sociale. Nous nous attendons à ce que nos sous-traitants tiers respectent les droits des travailleurs en ce qui concerne la liberté d'association et la négociation collective.

D'autres détails sur notre programme de conformité sociale, y compris la façon dont nous veillons à ce que les risques liés aux droits de la personne soient minimisés par l'entremise de notre audit de la conformité sociale, sont décrits plus en détail à la [page 66](#) de notre section Gouvernance.



RISQUE	RÉPONSE AU RISQUE
Liberté d'association et négociation collective	Gildan reconnaît et respecte le droit des employés à la liberté d'association et à la négociation collective. Nous nous engageons dans un dialogue constructif et ouvert avec les représentants syndicaux ainsi qu'avec tous les employés grâce à ses mécanismes de règlement des griefs établis, et nous surveillons cet engagement par l'entremise de notre programme de conformité sociale. Nous nous attendons à ce que nos sous-traitants tiers respectent les droits des travailleurs en ce qui concerne la liberté d'association et la négociation collective.
Santé et sécurité	Gildan prend toutes les mesures nécessaires pour offrir aux employés des milieux de travail sains et sécuritaires et veille à ce que nos sous-traitants tiers en fassent autant. Cela comprend l'adoption de politiques et de procédures visant à prévenir les accidents et les maladies découlant des travaux effectués dans les installations de l'entreprise ou du sous-traitant ou survenant dans le cadre de ces travaux. Nous effectuons des examens périodiques de nos protocoles de santé et de sécurité pour nous assurer de demeurer à l'avant-garde des tendances et des pratiques exemplaires de l'industrie. L'entreprise adapte les politiques et les procédures au besoin pour mieux protéger la santé et la sécurité des employés en période de crise, comme la pandémie de COVID-19 en 2020. De plus, les membres de la direction de toutes les unités commerciales font le suivi hebdomadaire des indicateurs clés de performance liés à la sécurité et se réunissent pour produire des rapports des incidents de sécurité et partager les leçons apprises. Les progrès réalisés par rapport aux indicateurs clés de performance en matière de santé et de sécurité sont examinés et signalés au conseil d'administration tous les trimestres afin de s'assurer que les risques sont gérés et que des mesures d'atténuation sont en place.
Droits des femmes	Conformément à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, nous reconnaissons l'importance de protéger les droits des femmes. Nous nous efforçons d'éliminer les obstacles fondés sur le genre en milieu de travail en aidant les femmes à acquérir des compétences en leadership et d'autres compétences professionnelles.
Harcèlement et abus	Gildan est déterminée à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et d'intimidation, un engagement qui est intégré à notre Politique globale contre le harcèlement et à notre Code de conduite. Nous ne tolérons pas le harcèlement ou les abus dans nos activités ou dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Gildan prendra des mesures immédiates contre tout employé ou sous-traitant tiers qui enfreint notre politique.
Heures de travail	Le Code de conduite de Gildan, qui s'appuie sur les conventions n° 1 et 14 de l'OIT, impose des limites strictes aux heures de travail des employés de Gildan et à celles de nos sous-traitants tiers. Aucun employé de nos sous-traitants tiers ne sera obligé de travailler plus de 60 heures par semaine ou du nombre d'heures de travail normal et d'heures supplémentaires permises par les lois du pays où l'employé travaille; le nombre d'heures inférieur étant retenu.

RENDEMENT EN 2020

En 2020, 71 audits de conformité sociale ont été réalisés sur des installations appartenant à Gildan : 48 (68 %) ont été réalisés par Gildan ou des auditeurs tiers et 23 (32 %) par nos clients et des organismes de certification de conformité sociale tels que WRAP et SMETA.

Aucune violation majeure des droits de la personne n'a été relevée dans le cadre de nos audits de conformité sociale de 2020. Lorsque des infractions sont constatées, l'équipe de conformité sociale de Gildan évalue les plans d'atténuation proposés pour les installations appartenant à Gildan et les sous-traitants et détermine si les plans sont acceptables. En 2020, 100 % des plans ont été examinés et acceptés par Gildan.

En 2020, les perturbations liées à la COVID-19 et aux deux ouragans survenus en Amérique centrale ont entraîné moins d'audits que les années précédentes.

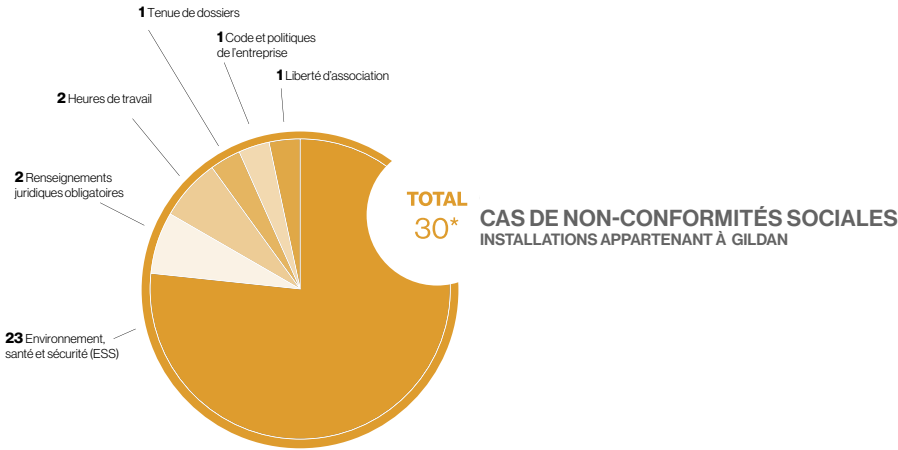
AUDITS DE CONFORMITÉ SOCIALE	2020	2019	2018
Nombre d'audits complets réalisés dans nos installations et dans celles de sous-traitants en Asie, en Amérique centrale, dans les Caraïbes et en Amérique du Nord	71	151	181
Nombre d'audits de conformité sociale effectués par nos auditeurs internes ou tiers en notre nom pour des installations appartenant à Gildan et à des tiers	48	100	112
Nombre d'audits de conformité sociale effectués dans les installations appartenant à Gildan par des auditeurs externes mandatés par la FLA, Better Work et la WRAP, ainsi que par les clients	23	51	69
% d'achèvement de nos audits internes sur la conformité sociale prévus	65	100	84
Nombre d'incidents de non-conformité constatés dans les installations appartenant à Gildan (% classé comme étant de gravité mineure ou modérée)	30 (100)	152 (97)	191 (99)
Nombre d'incidents de non-conformité constatés dans des installations de tiers (% classés comme étant de gravité mineure ou modérée)	254 (93)	491 (87)	505 (85)
Nombre de fournisseurs tiers mis à pied en raison d'incidents de non-conformité	15	13	6

REGARD VERS L'AVENIR

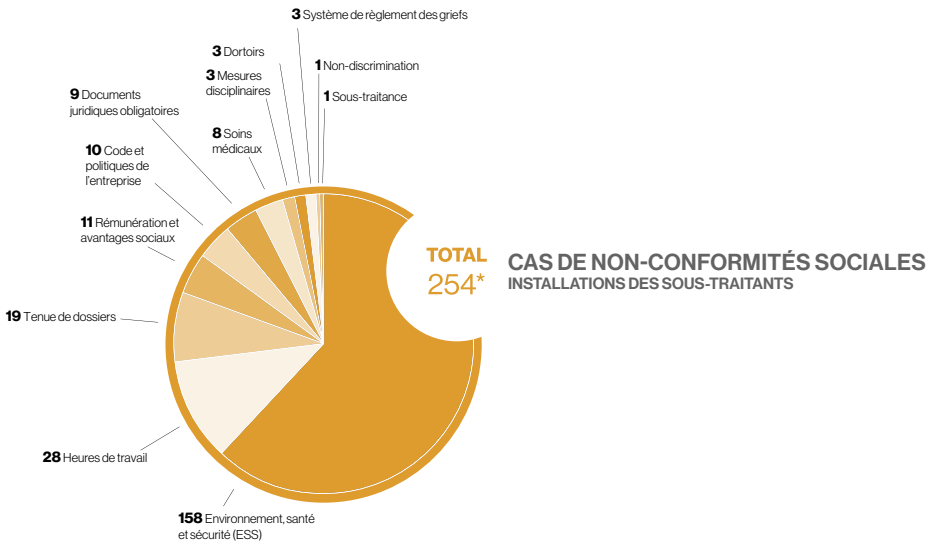
En 2021, nous prévoyons continuer de renforcer notre soutien et notre respect des droits de la personne grâce aux mesures suivantes :

- Adhésion au Programme Better Work de l'OIT au Bangladesh.
- Mise à jour de notre Guide sur la conformité durable en matière sociale et début de la formation de tous nos sous-traitants dans le monde sur les sujets couverts dans le Guide.
- Déploiement d'une formation sur notre Politique sur les droits de la personne à tous les employés des installations appartenant à Gildan et à ses sous-traitants. Cela s'appliquerait également aux employés nouvellement embauchés.

DOMAINES DE NON-CONFORMITÉ RELEVÉS LORS DES AUDITS SOCIAUX EN 2020.



* Sur les 30 constatations de non-conformité, 11 ont été classées comme mineures et 19 comme modérées. Il n'y a eu aucun cas de non-conformité jugé majeur en 2020.



* Sur les 254 constatations de non-conformité pour les installations de sous-traitants tiers, 101 ont été classées comme mineures, 135 ont été classées comme modérées et 18 comme majeures en 2020.

Sur le total de 284 cas de non-conformité relevés dans les installations appartenant à Gildan et à des sous-traitants en 2020, 77 % des problèmes relevés ont été corrigés et résolus. En 2021, nous travaillerons avec les installations qui nous appartiennent et avec celles qui appartiennent à des tiers pour veiller à ce que les 23 % de problèmes restants soient corrigés.

SALAIRES DE SUBSISTANCE

Nous croyons que, pour soutenir les économies locales et favoriser une croissance durable et inclusive, nos employés devraient gagner un salaire qui couvre à la fois leurs besoins fondamentaux et leur procure un certain niveau de revenu discrétionnaire.

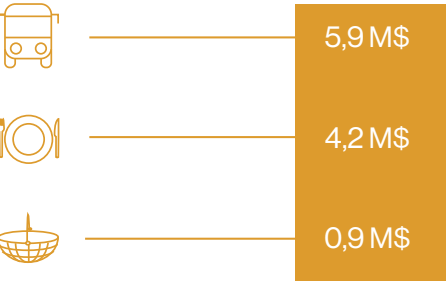
NOTRE APPROCHE

Pour veiller à ce que les salaires et les avantages sociaux de nos employés soient suffisants pour répondre à leurs besoins fondamentaux, nous utilisons l'outil de collecte de données de la Fair Labor Association (FLA) afin de contribuer à normaliser le calcul du salaire de subsistance dans les usines avec des bases de référence comparables. Nous tenons également compte des tendances de l'inflation pour ce qui concerne l'alimentation et le logement, entre autres.

L'entreprise aborde les salaires d'un point de vue holistique en mettant l'accent sur le paiement de salaires établis par la loi, sur les avantages sociaux, sur les possibilités de formation et de perfectionnement et sur le soutien au développement communautaire. La participation des travailleurs aux comités locaux joue un rôle important pour veiller à ce que les avantages sociaux aux besoins locaux en leur donnant une voix dans ces décisions (voir page 45 pour obtenir de plus amples renseignements).

De 2017 à 2020, nous avons fourni plus de 65 millions de dollars en avantages en nature aux employés situés dans les pays où nous menons nos activités de fabrication. Ces avantages comprennent le transport, les repas subventionnés, les soins médicaux et les paniers de Noël.

AVANTAGES SOCIAUX POUR LES EMPLOYÉS EN 2020



RENDEMENT EN 2020

De 2017 à 2019 : D'ici 2019, 71 % des installations de fabrication appartenant à Gildan auront été évaluées selon l'outil de collecte de données de la FLA.

	2020	2019
% des installations de fabrication appartenant à Gildan qui ont été évaluées selon l'outil de collecte de données de la FLA	100	94

D'ici la fin de 2020, 100 % des installations de fabrication appartenant à Gildan et situées dans les Caraïbes, au Bangladesh et en Amérique centrale auront utilisé l'outil de collecte de données de la FLA. Cet outil nous a permis de calculer les gains des travailleurs au moyen d'une mesure normalisée et de mesurer les progrès au fil du temps.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2021, nous prévoyons :

- Élaborer et publier d'autres détails sur notre analyse des salaires de subsistance qui tiendront compte des lignes directrices de la FLA et de d'autres initiatives de parties prenantes.
- Continuer d'accroître l'utilisation de l'outil de collecte de données de la FLA parmi nos sous-traitants de fabrication en Amérique et en Asie.

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LE TRAVAIL FORCÉ

NOTRE APPROCHE

Notre [Déclaration sur l'esclavage moderne et la traite de personnes](#) réitère notre engagement à repérer et éradiquer l'esclavage moderne et la traite de personnes dans notre chaîne d'approvisionnement et dans nos activités. Notre [Code de conduite](#) cite sans équivoque que l'entreprise et ses partenaires commerciaux n'auront recours, en aucune circonstance, au travail forcé, y compris le travail en milieu carcéral, le travail en servitude, le travail servile ou toute autre forme de travail forcé.

Nous sommes également signataires de l'[engagement pour le recrutement responsable dans l'industrie avec l'American Apparel and Footwear Association](#), une initiative proactive de l'industrie visant à aborder les risques potentiels de travail forcé pour les travailleurs migrants au sein de la chaîne d'approvisionnement mondiale. Les signataires de cet engagement doivent s'assurer qu'aucun travailleur ne paie pour son emploi, et que les travailleurs conservent le contrôle de leurs documents de voyage et disposent d'une liberté totale de déplacement. De plus, tous les travailleurs doivent être informés des conditions de base de leur emploi avant de quitter leur pays d'origine. Ces engagements s'appliquent à toutes les 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.

RENDEMENT EN 2020

En 2020, nous avons offert une séance de formation d'appoint virtuelle sur notre [Code de conduite](#) à nos employés et à nos fournisseurs du monde entier afin de renforcer notre engagement à prévenir le travail des enfants. En 2020, aucun risque important lié au travail des enfants ou des jeunes travailleurs exposés à un travail dangereux n'a été observé dans nos opérations ou dans celles de nos sous-traitants.

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 autochtone protégé, conformément à la convention n° 169 de l'OIT. De plus, en 2020, nous n'avons reçu aucune sanction, ou amende sociale ou économique en vertu de cette Convention.

En 2019, nous avons lancé 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. En 2020, nous avons continué de demander à nos sous-traitants de remplir notre sondage sur les migrants. Pour en savoir plus sur la façon d'assurer une chaîne d'approvisionnement éthique, consultez la [page 66](#).

REGARD VERS L'AVENIR

En 2021, nous prévoyons accomplir ce qui suit :

- Continuer de mener notre sondage sur les travailleurs migrants et encourager nos sous-traitants de fabrication à y répondre également.
- Continuer de mettre en œuvre des efforts pour surveiller et nous assurer qu'aucuns frais de recrutement ne sont payés par les employés de nos sous-traitants de fabrication, ce qui fait partie de notre engagement envers l'American Apparel and Footwear Association en matière de recrutement responsable.
- Mettre en œuvre une formation supplémentaire avec nos sous-traitants de fabrication de niveau I⁸ sur les pratiques et les enjeux liés aux droits de la personne associés aux travailleurs migrants afin de renforcer la compréhension et le respect de nos pratiques et procédures.
- Soutenir un projet dans une installation d'un sous-traitant en Chine afin de promouvoir l'enrichissement de la vie des enfants des travailleurs pendant les mois d'été, en partenariat avec le Center for ChildRights and Business.

⁸« Sous-traitants de fabrication de Gildan » désigne nos fournisseurs de niveau 1 avec lesquels nous avons une entente commerciale.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le droit des travailleurs et des employeurs de former et de se joindre aux organisations de leur choix fait partie intégrante d'une société libre et ouverte. Ces droits fournissent aux travailleurs un cadre pour collaborer avec la direction sur les salaires, les avantages sociaux et le droit à des conditions de travail décentes.

Environ 53 % de nos employés à l'échelle mondiale sont couverts par une convention collective conclue entre les syndicats et les installations correspondantes.

NOTRE APPROCHE

Nous respectons 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. Notre [Guide sur la conformité durable en matière sociale](#) comprend des détails sur la façon dont nos partenaires commerciaux doivent respecter ce droit.

Les ententes syndicales établissent des voies de communication claires et formelles, le cas échéant, entre les travailleurs et la direction de l'entreprise, ce qui permet d'avoir une communication bidirectionnelle efficace axée sur la résolution de problèmes. Gildan a également adopté une politique de tolérance zéro à l'égard de l'intimidation ou des attaques contre les représentants syndicaux et les personnes considérées comme des défenseurs des droits de la personne.

L'entreprise s'engage dans un dialogue constructif et ouvert avec les représentants syndicaux ainsi qu'avec tous les employés grâce à ses mécanismes de règlement des griefs établis, et elle surveille cet engagement par l'entremise de son programme de conformité sociale. La plupart de nos installations

comprennent également 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.

Les boîtes à suggestions se trouvent aux étages de production et dans les cafétérias de toutes nos installations de fabrication en Amérique centrale, dans les Caraïbes, au Bangladesh et aux États-Unis et en Asie. Les messages par écrit sont recueillis dans les boîtes régulièrement par des employés régionaux ne faisant pas partie de la direction. Les préoccupations soumisees 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 résoudre entièrement tous les problèmes soulevés dans des délais raisonnables. Dans les cas où les suggestions peuvent être classées comme des griefs, nous suivons sur les étapes de notre [Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes](#) pour :

- 1. Examiner :** Une fois qu'une suggestion est soumise, elle est vérifiée pour déterminer s'il s'agit d'un grief et pour déterminer la nature ou la gravité de sa cause.
- 2. Enquêter :** S'il a été établi qu'il s'agit d'un grief, il fait l'objet d'une enquête par le service des ressources humaines de l'installation de fabrication concernée.
- 3. Planifier :** Un plan d'action, une réponse ou une approche est élaboré pour corriger la situation avec l'accord de toutes les parties.
- 4. Mettre en œuvre :** Les efforts de règlement des griefs sont mis en œuvre, souvent dans un délai préétabli, et le cas est surveillé, consigné et archivé.

Notre premier vice-président, chef des ressources humaines et des affaires juridiques et notre président, fabrication, doivent veiller à ce que les droits des syndicats soient respectés. Le vice-président, ressources humaines, de notre unité de fabrication, a la responsabilité quotidienne des questions syndicales.

RENDEMENT EN 2020

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 2020, nous avons tenu plusieurs réunions avec des représentants syndicaux pour examiner les paiements lorsque le gouvernement a fermé des installations pendant la pandémie de COVID-19. Nous avons également apporté du soutien aux travailleurs vulnérables, y compris ceux qui ont des maladies chroniques. De plus, nous avons maintenu un dialogue ouvert tout en collaborant avec des groupes de travailleurs en Amérique centrale et en Haïti pour traiter de questions telles que les soins aux enfants et la liberté d'association. Voici quelques exemples de nos efforts :

- Mise en œuvre de programmes pour améliorer les conditions de travail et collaborer régulièrement avec Better Work Haiti pour les efforts correctifs (p. ex., paiements de sécurité sociale et salaires).
- Formation sur les systèmes de gestion des droits de la personne dans les installations de fabrication de nos sous-traitants.
- Collaborer avec le Worker Rights Consortium sur les droits des travailleurs et des syndicats en Haïti.

En 2020, nous avons reçu 934 suggestions ou griefs d'employés, ce qui est beaucoup moins que les années précédentes et qui pourrait être lié à une diminution des jours de travail en raison des fermetures liées aux restrictions imposées par le gouvernement relativement à la COVID-19 et aux deux ouragans.

Comme il a été mentionné précédemment, après examen, certaines suggestions sont classées comme des griefs. En 2020, les griefs étaient principalement liés à des questions mineures de ressources humaines comme l'entretien des installations, les services de cafétéria et les relations industrielles.

Nombre de griefs soumis par les employés et réglés au moyen de mécanismes de règlement des griefs			
	2020	2019	2018
Suggestions reçues	934	3 272	2 990
Suggestions traitées et réglées	755	2 908	2 699

REGARD VERS L'AVENIR

- En 2021, nous prévoyons accomplir ce qui suit :**
- Continuer d'offrir de la formation sur la liberté d'association et les ententes de négociation collective pour nos installations de fabrication en Amérique centrale afin d'améliorer le dialogue social et de maintenir une communication efficace entre les groupes syndicaux, les travailleurs et les équipes de direction.
 - Entamer des négociations pour renouveler trois ententes de conventions collectives au Honduras et trois au Nicaragua.

A woman with dark hair tied back, wearing a red t-shirt and a light blue surgical mask, is washing her hands at an outdoor stainless steel sink. She is using white soap. The sink has a chrome faucet and a white soap dispenser. In the background, there are green bushes and a building. The scene is outdoors during the day.

LES EMPLOYÉS NOUS AIDENT À AMÉLIORER NOS PROTOCOLES DE BIOSÉCURITÉ PENDANT LA COVID-19

Nos employés ont joué un rôle essentiel dans la réussite de la mise en œuvre de nos protocoles de biosécurité dans toutes nos installations de fabrication. Avec leur appui, nous n'avons pas eu d'éclotions importantes de COVID-19. Nous avons été en mesure d'améliorer et d'élargir toutes les recommandations nationales et internationales en matière de biosécurité grâce aux commentaires de nos employés pour améliorer nos mesures relatives à la COVID-19. Par exemple, nous avons amélioré la sécurité des travailleurs plus vulnérables dans nos installations en leur attribuant des espaces à usage spécial dans les aires communes comme les cafétérias.

PERSONNEL ET CULTURE :
CRÉER LE TRAVAIL DE DEMAIN,
AUJOURD'HUI

Nous offrons à nos employés des possibilités de formation et de perfectionnement pour les aider à atteindre leur plein potentiel. Nous nous efforçons également d'offrir des chances équitables et égales à tous nos employés, tout en traitant tout le monde avec respect et dignité et en proposant des avantages intéressants adaptés à leurs besoins.

APPRENTISSAGE ET
PERFECTIONNEMENT

NOTRE APPROCHE

Le perfectionnement et la formation continus de nos employés sont essentiels pour leur donner les moyens de croître et de saisir les occasions futures pour eux-mêmes et pour l'entreprise. Nous investissons dans des programmes de formation et de perfectionnement pour aider nos employés à améliorer leurs compétences techniques, professionnelles et interpersonnelles, en commençant par une intégration après leur premier jour de travail.



Nous offrons également aux employés de bureau un accès gratuit à des livres, des articles, des vidéos, des présentations TEDTalks, des balados et des autoévaluations.

Notre vice-président exécutif, dirigeant principal des ressources humaines et des affaires juridiques, supervise l'apprentissage et le perfectionnement.

RENDEMENT EN 2020

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

En 2020, nous avons continué de mettre l'accent sur le perfectionnement en leadership, la formation sur les préjugés inconscients, l'intégration des nouveaux employés et la formation sur la conformité en matière d'ESS. Nous avons également fourni de la formation et des outils supplémentaires pour aider les gestionnaires à gérer efficacement les équipes d'employés à distance.

En 2020, en raison de la COVID-19, une grande partie de notre formation a été donnée de façon virtuelle.

GUIDER SELON LA FAÇON GILDAN

Guide selon la Façon Gildan est notre programme de leadership mondial d'un an offert aux gestionnaires de première ligne pour les aider à acquérir les compétences nécessaires pour diriger et inspirer efficacement les équipes d'une manière qui appuie les valeurs fondamentales et le [Code de conduite](#) de Gildan. Le programme comprend des cours en ligne, des séances en classe (avant la COVID-19) et des activités de perfectionnement en groupe avec des pairs. La deuxième cohorte de 150 gestionnaires de première ligne a terminé le programme en décembre 2020.

98 % des employés qui ont participé au programme Guider à la Façon Gildan ont affirmé qu'il a répondu à leurs attentes et qui leur a permis d'atteindre leurs objectifs d'apprentissage.



En Amérique centrale, les superviseurs gèrent plus de 29 000 employés de Gildan. Pour les aider à gérer efficacement et à faire preuve de leadership selon nos valeurs fondamentales, nous avons lancé le programme de certification Formation authentique en matière de leadership de Gildan en 2018. Ce programme annuel comprend un apprentissage et un mentorat en personne et en ligne. En raison de la pandémie de COVID-19, nous avons interrompu le programme en 2020. Nous nous sommes plutôt concentrés sur le maintien des compétences enseignées aux 500 premiers diplômés du programme à l'aide d'outils virtuels pour rafraîchir, mesurer et suivre l'apprentissage sur des sujets comme la productivité, la communication, l'encadrement, la rétroaction, la résolution de conflits et la prise de décisions. À la suite de cette initiative, nous avons sondé les employés des superviseurs qui avaient terminé le programme. Les commentaires reçus des employés reconnaissaient que des améliorations avaient été apportées par leurs superviseurs en ce qui a trait à la façon dont ils ont abordé les situations difficiles. La rétroaction a également mis en évidence le leadership positif des superviseurs pendant la crise de COVID-19, ce qui démontre que les superviseurs utilisaient la rétroaction également mise en évidence par le programme.

Comme le montre le tableau ci-dessous, en 2020, il y a eu une augmentation importante des coûts de formation liés à la formation spécialisée en biosécurité pour les installations situées aux États-Unis. De plus, les heures de formation ont été réduites par rapport aux années précédentes en raison des contraintes liées à la COVID-19 en 2020.

 REGARD VERS L'AVENIR
En 2021, nous prévoyons :

- Lancer la troisième cohorte du programme Guider à la Façon Gildan.
- Lancer la deuxième cohorte du programme de certification Formation authentique en matière de leadership de Gildan.
- Lancer le premier programme pour les femmes qui occupent ou veulent occuper des postes de direction : Augmentez votre incidence.

 INVESTIR DANS NOTRE AVENIR EN AMÉRIQUE CENTRALE

En partenariat avec la Metropolitan University du Nicaragua, nous offrons des bourses d'études partielles et complètes aux employés et à leur famille dans le cadre de notre programme de formation « Writing Your Future » pour les aider à terminer leurs études en administration des affaires, en génie et dans d'autres domaines liés aux affaires. Des cours sont offerts aux employés à des moments qui conviennent à leur horaire.

« Je suis reconnaissant envers Gildan parce que l'entreprise a toujours été là pour moi et m'a soutenu tout au long de ma carrière. »

– Jorge Marchena, employé de l'installation de couture Rivas de Gildan, qui a obtenu un diplôme en génie industriel

HEURES DE FORMATION MONDIALES	2020	2019
Nombre d'heures de formation	851 409	2 492 122
Investissement (\$ US) dans la formation des employés	1,3 M	1 M
Nombre d'heures de formation allouées au perfectionnement des compétences technologiques des employés du secteur de la fabrication	175 671	686 692
Pourcentage d'employés qui ont suivi le processus annuel de gestion du rendement	93	100



DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION



Nous mettons l'accent sur la promotion d'une culture d'appartenance et d'équité, où la diversité est célébrée, et l'inclusion est la norme.

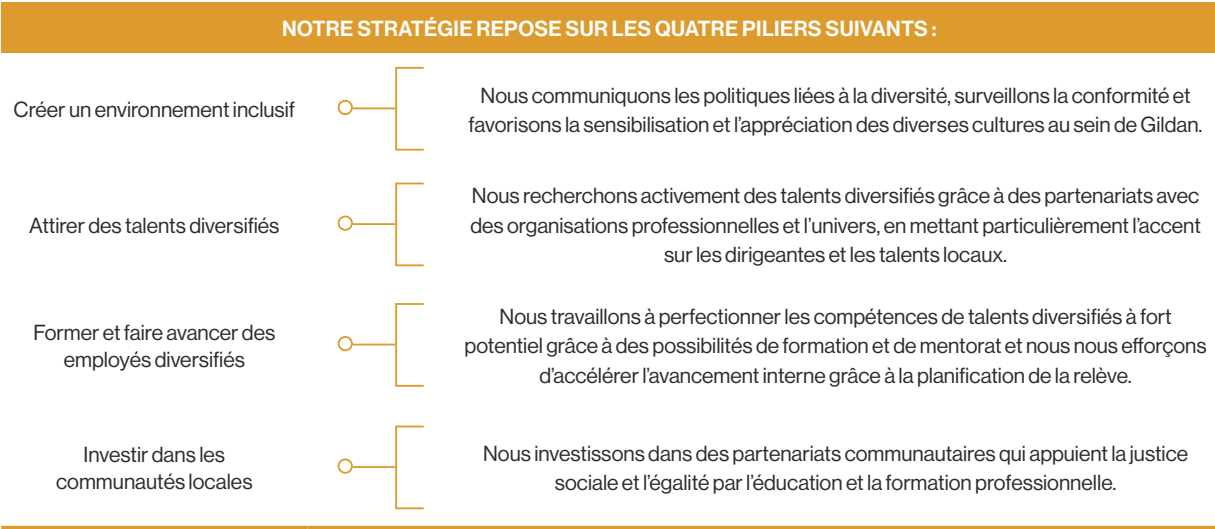
La diversité et l'inclusion sont d'importants domaines d'intérêt pour Gildan. Offrir un milieu de travail accueillant, inclusif et accessible nous aide à attirer, à embaucher et à maintenir en poste des employés engagés et talentueux. Une main-d'œuvre diversifiée favorise également l'innovation en accueillant une diversité de cultures, d'expériences et de perspectives.

→ NOTRE APPROCHE

Nous appuyons et encourageons les différences apportées par chaque employé à l'entreprise, y compris le sexe, l'identité et l'expression de genre, l'origine ethnique, la race, la nationalité, la religion, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique, la capacité physique, l'âge, la langue, l'affiliation politique, la famille ou l'état matrimonial, le statut d'ancien combattant, l'expérience, les études, les perspectives et d'autres caractéristiques.

Chez Gildan, la non-discrimination et l'égalité des chances sont régies par notre [Code de conduite](#) et notre [Politique de diversité et d'inclusion](#) mondiale. Le Comité de la rémunération et des ressources humaines de notre conseil d'administration supervise nos activités en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et reçoit des rapports trimestriels. Notre premier vice-président, chef des ressources humaines et des affaires juridiques, exerce une surveillance et une responsabilité quotidiennes en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI).

En 2020, nous avons regroupé les domaines d'intérêt où nous avons des programmes en place depuis de nombreuses années pour former une stratégie officielle de DEI.



DES PARTENARIATS QUI NOUS RENDENT ENCORE PLUS FORTS

Catalyst

Depuis 2017, Gildan travaille en partenariat avec Catalyst, un organisme mondial à but non lucratif qui favorise l'avancement des femmes au sein des entreprises. Ce partenariat offre aux employés à l'échelle mondiale une vaste gamme de ressources gratuites, telles que des événements en ligne, des possibilités d'apprentissage, des recherches, du réseautage social, des webinaires et des infolettres sur des sujets liés à l'inclusion en milieu de travail.



Association des femmes en finance du Québec (AFFQ)

Depuis de 2018, nous avons conclu un partenariat avec l'AFFQ, un réseau qui propose des outils et des possibilités de perfectionnement permettant aux femmes de construire une carrière dans le domaine de la finance, ainsi que dans d'autres secteurs du milieu des affaires.



RENDEMENT EN 2020

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.

En 2020, le pourcentage total d'employées féminines dans notre effectif mondial est demeuré à 45 % par rapport à 2019. Dans l'ensemble, le nombre de femmes occupant des postes de direction a légèrement augmenté, passant de 38 % en 2019 à 39 % en 2020. Il y a également eu une légère augmentation du nombre de dirigeantes de premier niveau, qui est passé de 40 % en 2019 à 41 % en 2020.

En 2020, nous avons mis sur pied un comité de partage de la DEI dirigé par les employés avec des représentants de divers endroits afin d'accroître le dialogue, de partager les activités et d'accroître les connaissances.

Travailler pour atteindre la parité hommes-femmes
En 2020, Gildan a participé à la [Certification Parité de La gouvernance au féminin au Canada](#), qui évalue la parité hommes-femmes au niveau de la prise de décisions et qui démontre notre engagement à mettre en œuvre des mécanismes qui aident les femmes à tous les niveaux à progresser dans leur carrière. Gildan a obtenu la certification Bronze.

Le processus de certification a permis de cerner les forces et les possibilités afin d'aider Gildan à combler davantage l'écart entre les sexes.

Bâtir une culture d'inclusion
En 2020, nous avons lancé « Perspectives sur l'inclusion », une série interne trimestrielle visant à accroître la sensibilisation et à donner des conseils sur des sujets importants comme la race et l'origine ethnique, les préjugés inconscients et plus encore.



FORCES	POSSIBILITÉS	NOTRE PLAN
- Bassin diversifié de talents à l'échelle mondiale. - Parité hommes-femmes au sein de toutes les fonctions, du niveau technique au niveau des directeurs. - Bonne répartition des possibilités d'avancement pour tous les sexes.	Favoriser une plus grande parité entre les sexes au niveau de la vice-présidence principale et de la haute direction.	Créer un programme mondial de perfectionnement du leadership pour les femmes.
	Accroître la divulgation des données de DEI pour surveiller les tendances et les obstacles à la diversité des genres.	- Lancer le sondage sur l'engagement des employés et la DEI. - Cerner les lacunes dans les données et examiner les données existantes pour dégager les tendances.
	Effectuer un examen des talents des femmes à fort potentiel.	Examiner notre processus de gestion des talents.
	Mettre l'accent sur la planification de la relève pour l'avancement des femmes.	Continuer d'élaborer des plans de relève pour les postes de direction et de vice-présidents.
	Encourager la responsabilisation des dirigeants pour la mixité.	- Désigner le premier vice-président, chef des ressources humaines et des affaires juridiques, comme le responsable exécutif de la DEI à l'échelle de Gildan. - Lancer la politique de DEI révisée.
	Officialiser la parité hommes-femmes dans le recrutement.	- Utiliser un langage non sexiste dans les documents de recrutement. - Réviser les descriptions de poste pour éliminer les obstacles potentiels (biais). - Viser la parité hommes-femmes dans les listes de recrutement. - Sélectionner les candidats « à l'aveuglette » (sans nom) en fonction de l'expérience.

Chaque année, nous nous réunissons à l'occasion de la Journée internationale des femmes pour célébrer les réalisations des femmes, sensibiliser la population aux préjugés et prendre des mesures en faveur de l'égalité. Pour marquer l'événement en 2020, nous avons lancé une minisérie qui a passé en revue certaines des initiatives de perfectionnement professionnel et d'autonomisation des femmes de l'entreprise directement du point de vue des femmes concernées.

« Au Bangladesh, l'amélioration de la condition féminine joue un rôle important dans la réduction de la discrimination fondée sur le genre. Lorsque les femmes sont soutenues, nous pouvons, en tant que société, favoriser une croissance durable et favoriser un meilleur niveau de vie pour tous. »

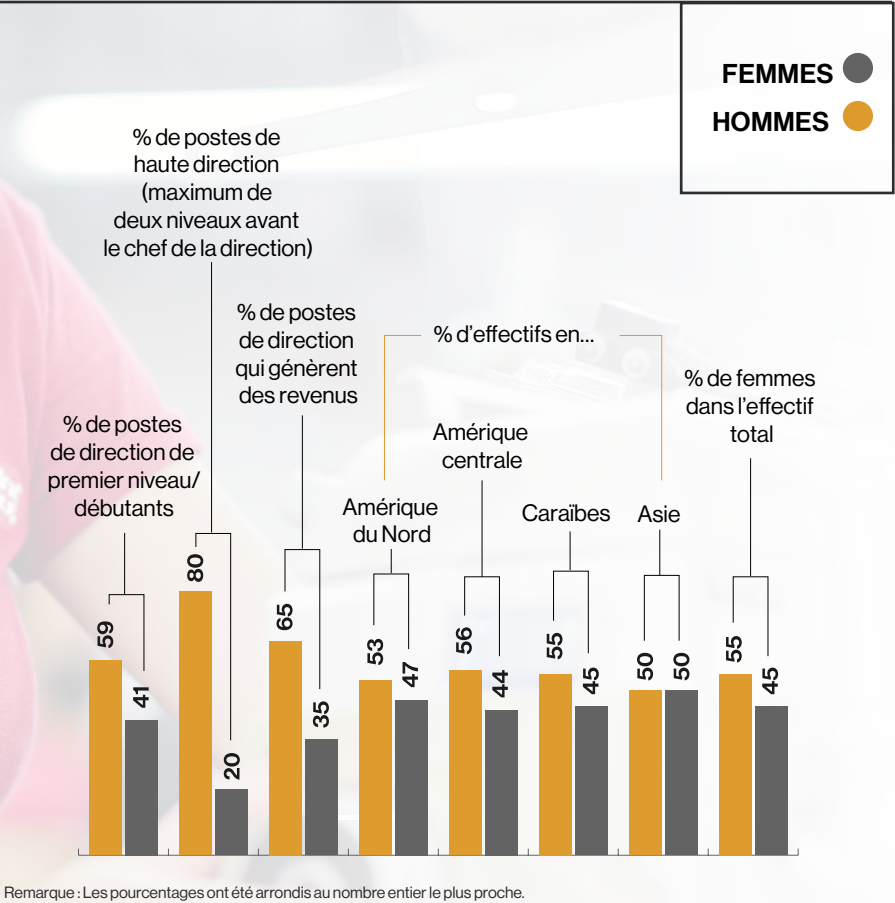
- Lily Akter,
Coordonnatrice de l'assurance de la qualité,
Bangladesh

« Grâce à des initiatives qui enseignent le leadership et le perfectionnement professionnel, les femmes ont le pouvoir de briser les paradigmes de genre. »

- Elleth de los Angeles Martinez,
Coordonnatrice de la production, Nicaragua



GRAPHIQUES SUR LES STATISTIQUES DE L'EFFECTIF EN 2020



EMPLOYÉS SELON L'ÂGE ET LA RÉGION EN POURCENTAGE DE L'EFFECTIF TOTAL EN 2020				
RÉGION	MOINS DE 30	30 À 50	PLUS DE 50	TOTAL
Amérique du Nord	1	3	2	6
Amérique centrale	43	32	1	76
Caraïbes	4	5	0	9
Asie	4	6	0	10
Total	52	45	3	100

Remarque : Les pourcentages ont été arrondis au nombre entier le plus proche.

EMPLOYÉS SELON LE GENRE ET LA RÉGION EN POURCENTAGE DE L'EFFECTIF TOTAL EN 2020				
RÉGION	PERMANENTS		TEMPORAIRES	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Amérique du Nord	3	3	1	1
Amérique centrale	42	33	56	39
Caraïbes	5	4	1	2
Asie	5	5	0	0
Total	55	45	58	42

Remarque : Les pourcentages ont été arrondis au nombre entier le plus proche.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2021, nous accorderons la priorité aux politiques et aux efforts inclusifs afin de continuer à bâtir une main-d'œuvre qui reflète la diversité de nos communautés locales. Plus précisément, nous prévoyons :

- Mener un sondage mondial auprès des employés pour examiner les perceptions et les points de vue des employés sur la DEI dans chaque région. Les résultats éclaireront les mises à jour de notre

Politique de diversité et d'inclusion, l'élaboration des cibles de DEI et le plan d'action quinquennal en matière de DEI.

- Lancer une formation sur le leadership en matière de diversité pour tous les gestionnaires de première ligne.
- Établir un programme mondial de neuf mois pour les femmes qui occupent ou veulent occuper des postes de direction pour promouvoir et autonomiser l'avancement des femmes.

AVANTAGES PROGRESSISTES POUR SOUTENIR NOS EMPLOYÉS ET LEUR FAMILLE

Les investissements dans notre personnel sont la pierre angulaire de notre réussite et nous souhaitons récompenser la contribution et le dévouement de nos employés. Nous croyons qu'il est important d'offrir des salaires équitables (voir [page 44](#)) pour appuyer les communautés où nous exerçons nos activités. Nous nous engageons à fournir des ressources et des avantages qui favorisent une culture de rendement élevé et soutiennent les capacités de nos employés pour qu'ils s'épanouissent. Investir dans le bien-être de nos employés se manifeste aussi par un personnel plus impliqué, dévoué et stable, et renforce la position de Gildan en tant qu'employeur de choix. Cela nous aide à attirer et à maintenir en poste des employés de grande qualité, ce qui peut réduire les coûts associés à l'embauche et au roulement.

NOTRE APPROCHE

Nous cherchons à améliorer le niveau de vie de nos employés en offrant des avantages comme des cliniques médicales gratuites sur place, des vaccins, des programmes médicaux (voir [page 44](#)), du soutien aux parents qui travaillent, de l'aide financière, des repas subventionnés, le transport gratuit et d'autres avantages qui rendent la vie plus agréable et plus pratique.



SOINS MÉDICAUX

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 nos installations de fabrication au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et au Bangladesh. En plus de favoriser la santé des employés, ces cliniques réduisent le temps de travail perdu et les coûts de transport associés aux déplacements vers des cliniques externes.

Pendant la COVID-19 et à la suite des ouragans en Amérique centrale, nous avons offert un meilleur accès à la télémédecine en santé mentale. Nous avons également offert des congés payés supplémentaires aux personnes qui doivent se mettre en quarantaine ou prendre soin d'un membre de leur famille, et l'accès à d'autres ressources en matière de bien-être, virtuellement ou en personne, lorsqu'il était sécuritaire de le faire. De plus, nous avons offert bon nombre de ces avantages aux familles des employés.

○ APPUYER LA PRÉVENTION DU CANCER DU SEIN

Au cours des dix dernières années, la campagne annuelle de prévention et de sensibilisation pour le cancer du sein de Gildan, connue sous le nom de « Tournée rose », a contribué à sensibiliser des milliers de femmes au cancer du sein dans nos installations en Amérique centrale et dans les Caraïbes. Comme de nombreuses femmes hésitaient à se rendre dans des centres de santé pour subir des examens de routine et des dépistages pendant la pandémie de COVID-19, la sensibilisation à la prévention est devenue encore plus importante. En 2020, notre « Tournée rose » s'est déroulée en mode virtuel avec diverses activités pour les employés de bureau et d'usine, y compris des discussions sur l'importance d'un diagnostic précoce et des histoires d'employés qui combattent courageusement la maladie.

Appuyer la transition vers la maternité

La naissance d'un premier enfant est un événement important de la vie pour les mères. Afin de les aider, nous offrons des soins prénataux et postnataux ainsi que des ateliers gratuits sur la maternité animés par le personnel médical sur place de Gildan en République dominicaine, au Nicaragua, au Honduras et au Bangladesh. Les sujets abordés comprennent des techniques d'exercice pour faciliter la naissance, les soins aux nouveau-nés, la préparation du foyer pour un nouveau-né et des conseils sur l'allaitement.

Travailler à déstigmatiser les problèmes de santé mentale

La dernière année a été une période de stress et d'anxiété accrus pour les gens de partout dans le monde. Pour soutenir nos employés, nous offrons diverses ressources pour la santé mentale et émotionnelle. En Amérique du Nord et dans les Caraïbes, les employés et leur famille ont accès à des services gratuits et confidentiels de consultation en santé mentale et de soutien à la gestion du stress dans le cadre de notre Programme d'aide aux employés.

Au Honduras et en République dominicaine, les employés ont accès à des consultations gratuites et confidentielles dans le cadre du programme Sauvons la famille de Gildan. Parmi les sujets abordés, mentionnons notamment l'estime de soi, la conciliation travail-vie personnelle, la santé mentale, la pratique de la pleine conscience, les relations interpersonnelles, le budget familial et les finances personnelles. En 2020, les consultations individuelles et familiales ont été menées virtuellement.

« Je remercie notre conseiller et le programme Sauvons la famille. Les conseils et le soutien que j'ai reçus ont été extrêmement précieux pour ma famille et ma vie professionnelle, surtout à une période où j'avais de nombreux problèmes et où j'avais l'impression que personne ne pouvait m'aider. »

- Employé qui a reçu du soutien dans le cadre du programme de soutien Sauvons la famille de Gildan



« La santé mentale et émotionnelle est un aspect important du bien-être global de nos employés. Cette priorité est devenue encore plus essentielle pendant la pandémie de COVID-19. En plus d'assurer la santé physique de nos employés, nous reconnaissons également l'importance d'appuyer leur santé émotionnelle en cette période d'isolement et d'incertitude accrus. »

- Mike Albright, vice-président Ressources humaines, Fabrication

Bien-être financier

L'entreprise offre des régimes à cotisations déterminées de groupe aux employés admissibles dans les endroits où cette pratique est courante et elle verse une cotisation égale à la totalité ou à une partie des cotisations de l'employé jusqu'à concurrence d'un pourcentage fixe du salaire de l'employé. Des avantages sociaux sont également offerts aux employés dans le cadre de régimes à cotisations déterminées administrés par les gouvernements de certains pays où nous menons nos activités. Nous offrons des avantages sociaux à court terme, qui comprennent les traitements, les salaires, les absences rémunérées et les primes. Nous proposons aussi un régime d'incitation à long terme qui comprend des options d'achat d'actions, des unités d'action en fonction du rendement et des unités d'action restreintes.

Une autre façon dont nous soutenons la santé financière de nos employés est par l'entremise des coopératives d'employés de Gildan, qui sont des entités juridiques indépendantes comme des coopératives de crédit qui encouragent les employés à accroître leurs économies et à accéder à des prêts à des taux d'intérêt plus bas. Supervisées par un directeur administratif, les coopératives offrent aux employés de Gildan un meilleur accès à des prêts à un taux d'intérêt avantageux, qui sont parfois difficiles à obtenir dans certains pays. La participation est volontaire et offerte à tous les employés de nos opérations en Amérique centrale et dans les Caraïbes. Les services d'auditeurs externes et de conseillers professionnels de notre service des Finances permettent d'assurer que les coopératives sont correctement gérées et qu'elles respectent la réglementation locale.

Soutien à l'équilibre entre le travail, la vie personnelle et les besoins quotidiens

Dans la plupart de nos installations de fabrication, nous offrons le transport gratuit pour chaque quart de travail. Les autobus loués par Gildan sont stationnés à différents endroits dans les communautés où nous sommes présents. À la fin de chaque quart de travail, les autobus assurent le transport de nos installations à divers points de dépôt.

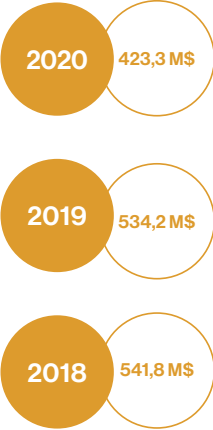
Gildan subventionne également le coût des repas fournis dans nos cafétérias en aidant les traiteurs à

payer les services publics, le nettoyage et les frais d'entretien, et en fournissant des cuisines industrielles entièrement équipées pour la préparation des repas. Des services de cafétéria sont offerts pour tous les quarts de travail.

Pour aider les employés à économiser temps et argent, nous avons des magasins à l'intérieur de l'une de nos installations au Nicaragua et de l'une de nos installations au Honduras, qui offrent aux employés des aliments non périssables et d'autres produits ménagers à prix réduit. 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 aussi commander des biens et faire livrer les articles directement à leur lieu de travail. Nous faisons exclusivement affaire avec des fournisseurs locaux pour garnir les tablettes de nos magasins, ce qui engendre davantage de retombées économiques pour la communauté et réduit les coûts de transport ainsi que les répercussions environnementales associées.

RENDEMENT EN 2020

Salaires, traitements et autres avantages sociaux à court terme : Les informations suivantes couvrent l'ensemble de nos opérations. De plus amples renseignements sur les avantages sociaux, les salaires et les traitements des employés à court terme figurent dans notre [rapport annuel 2020](#).



Remarque : En raison des mesures relatives à la COVID-19, les salaires et traitements étaient inférieurs à ceux des années précédentes.

SOINS MÉDICAUX	2020	2019	2018
Investissements dans les médicaments, les vitamines et les vaccins pour les employés	1 169 206 \$	772 671 \$	889 000 \$
Nombre de médecins et d'infirmières dans nos cliniques médicales sur place	56/80	55/93	54/89
Nombre de consultations médicales fournies par le personnel médical sur place	125 740*	195 000	260 000
Nombre de vaccins administrés par le personnel médical sur place	14 251	15 000	17 000
Nombre de foires sur la santé organisées dans nos installations	6**	39	19
Nombre d'employés qui ont reçu un soutien individuel dans le cadre du programme Sauvons la famille***	3 090	2 000	2 441

*Des examens de dépistage sur place sont offerts dans nos installations au Honduras.
**En 2020, les foires sur la santé ont eu lieu au Honduras seulement. Il y a eu moins de foires sur la santé en raison de la COVID-19.
***Le programme Sauvons la famille est offert aux employés du Honduras et de la République dominicaine et a été offert virtuellement en 2020 au Honduras en raison de la réglementation relative à la COVID-19 et aux mesures de biosécurité.

AVANTAGES FINANCIERS	2020	2019	2018
Nombre d'employés affiliés à des coopératives financières*	16 770	22 267	18 200
\$ accordés sous forme de prêts aux employés par l'entremise de coopératives*	8,7 M\$**	20 M\$	12 M\$
\$ investis dans des repas subventionnés et le transport gratuit	10,1 M\$	12,7 M\$	12,8 M\$

*Représente des employés au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine.
**En raison des répercussions de la COVID-19, les prêts accordés étaient inférieurs à ceux des années précédentes.

REGARD VERS L'AVENIR

Nous prévoyons mener un sondage complet sur l'engagement des employés de notre population salariée en 2021 et un sondage partiel sur l'engagement ciblant 5 000 employés salariés.

ROULEMENT DU PERSONNEL

En 2020, nous avons pris la décision difficile de réduire d'environ 13,5 % notre effectif manufacturier global. Cette mesure était nécessaire pour gérer et harmoniser nos opérations avec l'évolution de la demande, qui a été grandement touchée par la pandémie de COVID-19.

Bien que notre taux de roulement total des employés ait augmenté en 2020 en raison de la restructuration de l'effectif, notre taux de roulement volontaire a diminué de 50 %. À mesure que l'économie se redressera en 2021 à la suite des perturbations liées à la COVID-19, nous prévoyons embaucher et ramener notre effectif au niveau prépandémie pour répondre aux demandes économiques.

	2020	2019	2018
Taux total de roulement du personnel (%)	27	24	23
Taux de roulement volontaire (%)	9	18	17

ACCORDER LA PRIORITÉ À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DE NOS EMPLOYÉS ET DE NOS SOUS-TRAITANTS

Nous mettons l'accent sur le renforcement de notre rendement en matière de santé et sécurité au travail et sur la promotion d'une culture de prévention et de tolérance zéro pour nos employés et nos sous-traitants. Il est essentiel de mener nos activités de façon sécuritaire pour atteindre nos objectifs à long terme. En offrant un milieu de travail sain et sécuritaire, nous favorisons une meilleure qualité de vie pour les travailleurs et réduisons l'absentéisme. Cela contribue également à réduire le coût des indemnités pour accident de travail et des réclamations médicales qui pourraient découler d'un risque plus élevé de problèmes de santé ou de blessures en milieu de travail.

NOTRE APPROCHE

Notre Politique de santé et sécurité mondiale s'applique à toutes nos activités dans le monde, ce qui témoigne de notre engagement envers ce qui suit :

- Veiller au respect des lois en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail dans tous les pays où nous menons nos activités.
- Établir des objectifs et des cibles pour mesurer le rendement de notre système de gestion de la santé et sécurité au travail et communiquer nos progrès.
- Informer et motiver nos employés, ainsi que nos partenaires commerciaux et nos communautés, à travailler de façon sécuritaire et responsable.
- Choisir des partenaires commerciaux en fonction de leur capacité à mener des opérations sécuritaires et responsables.
- Favoriser l'ouverture et le dialogue sur les questions de santé et de sécurité avec nos parties prenantes internes et externes.
- Chercher activement des occasions d'amélioration continue pour réduire les risques.

Les deux comités suivants supervisent le programme de santé et sécurité de Gildan :

- Le Comité directeur sur la santé et la sécurité mondiales, composé de membres de la haute direction et présidé par le vice-président exécutif, dirigeant principal des ressources humaines et des affaires juridiques.
- Le Comité technique sur la santé et la sécurité, composé de gestionnaires en santé et sécurité et de représentants de chacun de nos pôles géographiques.

Les deux comités, qui se réunissent de quatre à six fois par année, examinent également les tendances en matière de sécurité et échangent des pratiques exemplaires.

Les gestionnaires des installations de chaque site doivent assurer la mise en place des programmes de gestion de la santé et de la sécurité à l'échelle locale par l'entremise de notre système mondial de gestion de la santé et de la sécurité. Les incitatifs annuels pour les gestionnaires des installations sont fondés en partie sur les progrès réalisés par rapport aux principaux objectifs en matière de santé et de sécurité.



Nous avons mis en place des comités mixtes de gestion de la santé et de la sécurité qui sont présents dans presque toutes nos installations de fabrication ainsi que dans bon nombre de nos bureaux administratifs et centres de distribution. Les comités se rencontrent tous les mois pour passer en revue le rendement des activités et discuter des mesures préventives. Les membres des comités effectuent également des inspections des installations afin de cerner les problèmes de santé et de sécurité potentiels, d'examiner tout accident et de formuler des recommandations d'amélioration.

Nous faisons le suivi des blessures liées au travail à l'aide de notre fiche de suivi en matière de sécurité mondiale et les hauts dirigeants se rencontrent chaque semaine pour faire le point sur les incidents de sécurité et partager les leçons apprises. 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 musculo-squelettiques, aux jours et aux heures de travail perdus ainsi qu'aux taux de blessures et de gravité. Nous examinons la fiche de suivi et faisons rapport des progrès au Comité de la rémunération et des ressources humaines du conseil d'administration chaque trimestre. En 2020, nous avons lancé une nouvelle base de données sur la santé et la sécurité afin d'améliorer le suivi mondial des mesures de santé et de sécurité qui alimentent notre fiche de suivi en matière de sécurité mondiale. En plus de mesurer notre rendement en matière de blessures et de maladies, nous mesurons également nos progrès à l'aide d'indicateurs avancés. Chaque employé contribue aux indicateurs avancés dans le cadre de sa gestion du rendement.

Gildan encourage les employés à dénoncer les cas d'inconduite ou de situations dangereuses, réels ou présumés, et à cesser de travailler lorsqu'ils s'inquiètent d'une blessure ou d'une maladie potentielle liée au travail qui pourrait leur nuire ou nuire à un de leurs collègues. Les employés peuvent signaler leurs préoccupations à un membre de l'équipe de direction du site, aux ressources humaines ou à un représentant à la sécurité. Selon le site, les employés peuvent également signaler leurs préoccupations

aux comités de sécurité et aux équipes responsables de l'amélioration. Tous les employés peuvent aussi signaler leurs préoccupations de façon anonyme par le biais de nos mécanismes de règlement des griefs, y compris notre ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité (voir [page 66](#)).

Nous récompensons et reconnaissons les employés (voir [page 45](#)) qui soulèvent des préoccupations et des idées liées à la sécurité, et nous maintenons en place des politiques strictes contre les représailles pour les employés qui présentent un grief.

Des séances d'orientation en matière de santé et de sécurité et une formation propre à l'emploi sur les dangers et les contrôles opérationnels sont offertes à tous les nouveaux employés. Nous offrons également une formation continue en santé et sécurité aux employés de tous les niveaux dans toutes les installations appartenant à l'entreprise. En 2020, la formation sur la santé et la sécurité était axée sur les sujets suivants :

- Protocoles de biosécurité relatifs à la COVID-19
- Règles générales de sécurité
- Intervention d'urgence et premiers soins
- Procédures d'évacuation et à la chaîne
- Sécurité relative au chariot élévateur
- Sécurité industrielle
- Contrôle et prévention des incendies
- Verrouillage et étiquetage
- Dangers électriques
- Travail en hauteur
- Enquête en cas d'accident et déclaration d'accident

Nous cherchons à cerner de façon proactive les dangers et à contrôler les risques en effectuant des évaluations de site et des observations planifiées des travaux sur tous les sites appartenant à l'entreprise. Quand un incident de sécurité 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 (voir [page 57](#)). Nous partageons également les leçons apprises et nous améliorons nos pratiques, nos outils, notre formation et nos communications au besoin.

○ REMÉDIER AUX PROBLÈMES DE SÉCURITÉ POUR PRÉVENIR LES ACCIDENTS

Dans les installations de Gildan à Mocksville, en Caroline du Nord, un employé s'est cassé un orteil en soulevant un moteur pour un enrouleur de paquets de teinture qui lui a glissé des mains. L'enquête a révélé qu'il n'y avait pas de procédure pour cette tâche, que la formation en cours d'emploi était inefficace dans

la situation, et que l'équipement de manutention approprié pour soulever et abaisser le moteur n'avait pas été utilisé. Afin d'éliminer les risques futurs, nous avons installé un crochet en U sur le moteur pour faciliter le levage, fabriqué un chariot pour transporter le moteur à destination et en provenance de l'enrouleur, et mis à jour l'analyse de la sécurité des tâches et la procédure pour la tâche.



○ ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DANS L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Toutes les installations appartenant à l'entreprise font l'objet d'audits périodiques menés par des coordonnateurs internes en santé et sécurité et des auditeurs internes de la conformité sociale. Nous faisons également l'objet d'audits menés par des auditeurs externes de la conformité sociale tiers ainsi que par nos clients.

Tous les fournisseurs et sous-traitants de Gildan doivent avoir un système de gestion en place pour assurer des pratiques efficaces en matière de santé et de sécurité dans leurs installations, tel que décrit dans notre [Guide sur la conformité durable en matière sociale](#). Pour en savoir plus sur nos audits et la diligence raisonnable des fournisseurs et des sous-traitants, consultez les [pages 43 et 67](#).

De par sa nature, le domaine de la fabrication de vêtements comporte des risques physiques associés à l'exposition aux mouvements répétitifs et aux vibrations ainsi qu'une tendance à travailler en adoptant une mauvaise posture, qui peut contribuer à des troubles musculo-squelettiques. Dans toutes nos installations, nous menons des campagnes de sensibilisation à la santé et offrons un programme complet d'ergonomie pour repérer les premiers symptômes de troubles musculo-squelettiques et les points à améliorer. Nous analysons également des données pour déterminer quelles opérations et quels rôles présentent un risque plus élevé d'exposition aux troubles musculo-squelettiques et nous élaborons des méthodes, des formations et des outils pour réduire les risques et protéger davantage nos employés.

La sécurité incendie est au cœur de notre [Politique de santé et sécurité mondiale](#). 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.

À nos installations au Bangladesh, nous avons mis en place un comité consacré à la sécurité et la protection contre les incendies afin d'inciter les employés à participer à l'atténuation des risques et à l'amélioration de l'efficacité des mesures de préparation et d'intervention. Ailleurs au sein de notre réseau de fabrication, nos comités de santé et de sécurité sont responsables de la gestion de la sécurité incendie.



RENDEMENT EN 2020

Nous avons réduit notre taux de blessures liées au travail de 0,41 en 2019 à 0,40 en 2020. Toutefois, ce résultat dépassait notre cible de 0,39. Bien que nous ayons réussi à réduire de 2 % notre taux de blessures liées au travail, notre taux de gravité a augmenté de 41 %, passant de 2,84 en 2019 à 4,01 en 2020. Cela s'explique principalement par les accidents graves survenus au premier et au deuxième trimestre de 2020, notre virage vers la déclaration des blessures graves et des décès potentiels et la réduction conséquente des heures de travail pour le reste de l'année en raison des fermetures d'installations liées à la COVID-19 et aux ouragans en Amérique centrale. Par conséquent, nous avons raté notre cible de 2,85.

En 2020, nous avons commencé à étendre notre programme d'ergonomie à l'échelle mondiale à l'aide d'une approche en trois étapes, soit la documentation, la formation et le déploiement. De plus, notre équipe Santé et sécurité travaille à l'élaboration de lignes directrices mondiales en matière d'ergonomie.



2017-2020 : Développer et harmoniser les programmes de santé et de sécurité.

En 2019, nous avons commencé à réviser notre système de gestion de la sécurité conformément aux exigences des normes OSHAS 18001 et ISO:45001, ce qui nous fournit un cadre pour harmoniser nos programmes de santé et de sécurité à l'échelle de l'organisation. Dans le cadre de cet effort, nous avons mis à jour et appliqué notre [politique de santé et sécurité mondiale](#) à toutes nos activités.

En 2020, nous avons lancé une nouvelle base de données sur la santé et la sécurité afin d'améliorer le suivi mondial des mesures de santé et de sécurité qui alimentent notre fiche de suivi en matière de sécurité mondiale. Nous avons également mis à jour et harmonisé notre processus afin d'atteindre les objectifs mondiaux en matière de santé et de sécurité dans l'ensemble de nos activités.

En 2020, nous avons également révisé les cibles afin de mettre l'accent sur les protocoles de biosécurité et la sécurité liée au nettoyage après une catastrophe, à la suite de la pandémie de COVID-19 et des deux ouragans en Amérique centrale. Par conséquent, une grande partie de nos efforts en matière de santé et de sécurité en 2020 étaient axés sur la protection de nos

employés contre le risque de contracter la COVID-19, notamment l'adoption d'un protocole de biosécurité rigoureux dans toutes nos installations, ce qui nous a permis d'atténuer la propagation de la COVID-19 tout en assurant la sécurité de nos travailleurs. Pendant les ouragans, nous avons également fourni une formation supplémentaire à nos entrepreneurs au Honduras pour appuyer les efforts de nettoyage.



2017-2020 : Mettre en place d'ici 2020 d'un programme de signalement des quasi-accidents dans nos installations de fabrication.

En 2019, nous avons rencontré le conseil d'administration pour discuter de notre changement d'approche visant à intégrer les blessures graves et les décès à notre programme de surveillance de la santé et de la sécurité. Nous avons également harmonisé et amélioré le suivi et la déclaration des blessures graves et des décès pour toutes nos activités. Depuis, nous fournissons au conseil d'administration des rapports trimestriels sur les mesures de sécurité, y compris les blessures graves et les décès, qu'il examine lors de ses réunions.



RÉCOMPENSER LES EMPLOYÉS QUI TROUVENT DES FAÇONS D'AMÉLIORER LA SÉCURITÉ

En 2020, les installations de filature de Gildan aux États-Unis ont lancé le programme « Your Ideas, Great Results » pour encourager les employés à soumettre des idées ou des préoccupations liées à la sécurité, au moyen d'un programme de récompenses. Il en est résulté 177 soumissions, dont 143 ont été approuvées et 115 mises en œuvre.

Dans notre établissement de Clarkton, en Caroline du Nord, par exemple, un employé a remarqué que certains techniciens risquaient de se faire heurter par des véhicules transportant des matériaux en raison d'un angle mort. Nous avons appliqué des recommandations fondées sur les suggestions des employés impliqués dans l'incident et installé quatre barrières de sécurité portatives interreliées pour bloquer l'allée dans le secteur afin de prévenir les incidents de circulation motorisée.



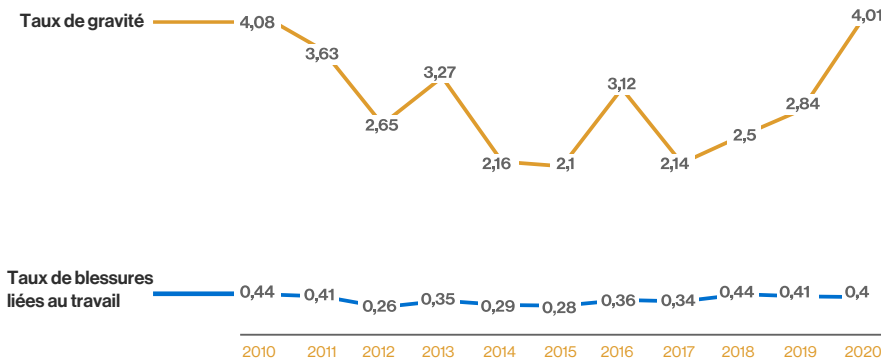
En 2020, nous avons également :

- Adopté un système d'information sur la santé et la sécurité à l'appui des pratiques exemplaires en matière de gestion des incidents, d'inspections, de mesures correctives et d'analyse de la sécurité des tâches.
- Formé des équipes de gestion au Honduras, en République dominicaine et au Nicaragua sur la prévention des incendies et le leadership en matière de sécurité.
- Donné de la formation sur la santé et la sécurité à nos cinq entrepreneurs spécialisés en couture en Haïti afin d'améliorer la collecte de données et l'harmonisation avec la méthodologie appropriée.

De plus, en ce qui concerne les installations de nos entrepreneurs, le taux de fréquence des blessures avec perte de temps était de 0,49 en 2020, selon une couverture de 8,45 %, ce qui représente six entrepreneurs spécialisés en couture en Haïti sur les 71 entrepreneurs de niveau 1 applicables. ✓

Les tableaux de taux de blessures liées au travail, de taux de blessures avec arrêt de travail et de taux de gravité ci-dessus 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.

TENDANCES DES ACCIDENTS LIÉS AU TRAVAIL À L'ÉCHELLE MONDIALE AU COURS DES 10 DERNIÈRES ANNÉES



REGARD VERS L'AVENIR

En 2021, nous prévoyons :

- Achever l'élaboration de nos lignes directrices mondiales en matière d'ergonomie.
- Terminer la transition de notre système de gestion de la santé et de la sécurité vers la norme ISO 45001 et effectuer des vérifications de santé et de sécurité en fonction de ces critères dans toutes les installations de fabrication de Gildan.
- En fonction des résultats d'une analyse des écarts en 2020, mettre l'accent sur les améliorations liées aux éléments suivants :

- Prévention des incendies
- Prévention des blessures graves et des décès
- Sécurité des machines
- Plan d'intervention d'urgence pour les scénarios catastrophiques
- Entrée dans un espace clos
- Protection respiratoire
- Poussière de coton
- Protection et prévention des chutes

STATISTIQUES SUR LA SÉCURITÉ DE 2020			
	2020	2019	2018
% d'employés à l'échelle mondiale représentés par un comité de santé et de sécurité local	97	96	96
Nombre d'heures de formation sur les politiques et les procédures de santé et de sécurité au travail (SST)	207 481*	180 670	151 191

* Le nombre d'heures de formation sur la SST comprenait 44 534 heures liées aux protocoles de biosécurité.

	2020	2019	2018
Nombre d'audits internes de la santé et de la sécurité effectuées par Gildan	27*	6	19**

* En 2020, en plus des audits de santé et de sécurité effectuées dans les établissements appartenant à Gildan, nous avons effectué 53 audits internes de biosécurité.

** Les données de 2018 comprennent les vérifications environnementales.

	2020	2019	2018
Décès	0	0	0
Taux de blessures liées au travail	0,40 ✓	0,41	0,44
Taux de gravité	4,01 ✓	2,84	2,50
Taux de fréquence de blessures avec arrêt de travail – employés (cas par million d'heures travaillées)	0,66 ✓	0,72	0,75
Jours perdus	1 458	1 545	1 444

Les tableaux ci-dessus reflètent des données représentant tous nos établissements et présentent une tendance sur trois ans liée à nos progrès.

NOS COLLECTIVITÉS

Nous nous efforçons de créer des collectivités plus fortes dans toutes les régions où nous menons nos activités grâce à des programmes de développement économique local et d'engagement communautaire.

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

En tant que l'une des plus grandes entreprises de fabrication de vêtements au monde et important employeur dans la plupart des régions où nous sommes présents, nous visons à contribuer au développement économique en créant des emplois directs et indirects, en investissant dans la construction d'installations et en faisant des achats auprès de fournisseurs locaux.

Soutien aux fournisseurs locaux

Gildan s'approvisionne auprès de fournisseurs locaux⁹ dans la mesure du possible. Cela nous permet de créer de la valeur pour une grande variété d'entreprises locales, et en retour, de réduire les coûts de transport et les délais. La pandémie de COVID-19 a souligné les avantages de l'achat local, notamment :

- Perturbation réduite de la chaîne d'approvisionnement
- Réponse plus rapide relative aux services et aux biens
- Facilité d'accès en raison de la proximité
- Résolution accélérée des problèmes

Au fil des ans, nous avons constaté une croissance des écosystèmes de chaînes d'approvisionnement dans les régions où nous exerçons nos activités, 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.

⁹Dans ce contexte, les fournisseurs locaux sont les fournisseurs et les entrepreneurs dans les pays où nous exerçons nos activités.

RENDEMENT EN 2020

Le tableau ci-dessous indique le nombre de fournisseurs par région.

PAYS	2020
	NOMBRE DE FOURNISSEURS
Canada	330
États-Unis	189
Bangladesh	539
République dominicaine	559
Honduras	1016
Mexique	560
Nicaragua	462
Total	3 655

En 2020, les dépenses globales de Gildan pour des matériaux et des services auprès de fournisseurs locaux au Bangladesh, en Amérique centrale et dans les Caraïbes ont dépassé 215 millions de dollars.

NOTRE APPROCHE ENVERS LA FISCALITÉ

Les bénéfices de nos activités sont imposés dans chaque territoire où nous exerçons nos activités, conformément à toutes les lois et à tous les règlements fiscaux applicables. Certains pays où nous sommes présents offrent des taux d'imposition nettement inférieurs, afin d'encourager l'investissement dans le pays et ainsi créer des emplois et stimuler l'activité économique. Lorsque nous exerçons des activités dans des pays à faible taux d'imposition, nous le faisons pour des raisons commerciales, y compris la production locale, la fabrication et le commerce. Notre taux d'imposition global reflète notre structure opérationnelle et comprend l'effet des différents taux d'imposition sur les bénéfices de nos filiales étrangères.

PENSER À L'ÉCHELLE MONDIALE, DIRIGER À L'ÉCHELLE LOCALE

Nous croyons qu'il est essentiel de pourvoir les postes de direction de nos installations avec des talents locaux, dans la mesure du possible. Non seulement offrons-nous plus de possibilités d'avancement et d'emplois bien rémunérés aux membres des communautés locales, mais nous croyons aussi que cela permet de former des équipes de direction motivées et dévouées, qui connaissent bien les cultures locales.

En 2020, 85 % des gestionnaires dans nos installations de fabrication provenaient de communautés locales.



204-1
202-2
201-1
102-9
GRI

ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

Nous jouons un rôle actif dans le renforcement des communautés en créant des partenariats avec des organismes communautaires pour cibler les besoins locaux les plus urgents et y répondre. Nous sommes également engagés à poursuivre notre tradition de fournir de l'aide humanitaire et de l'aide en cas de catastrophe dans les régions où nous sommes présents.



NOTRE APPROCHE

Nous veillons à ce que nos activités d'engagement communautaire soient pertinentes à notre identité en tant qu'entreprise, reflètent nos valeurs fondamentales et correspondent aux besoins des collectivités locales. Notre [politique d'engagement communautaire](#) et nos lignes directrices sur l'investissement dans les collectivités établissent notre approche ainsi que notre processus de gouvernance. Nous soutenons les collectivités locales par des dons financiers, le bénévolat des employés, des dons de contrepartie et des dons de produits. Nous travaillons avec nos équipes locales pour trouver des projets et des partenaires.

Les activités de mobilisation communautaire de Gildan sont axées sur quatre domaines :

- **Éducation des jeunes :** Nous mettons l'accent sur la construction et l'amélioration de l'infrastructure éducative, l'appui aux programmes d'études et la formation des enseignants ainsi que la sensibilisation environnementale des élèves.
- **Mode de vie actif :** Nous appuyons les programmes qui encouragent la santé, le bien-être et un mode de vie actif en investissant dans les soins médicaux, la prévention des maladies et les activités de sensibilisation à la santé.
- **Environnement :** Nous appuyons des initiatives visant à créer des effets positifs sur l'environnement grâce à des activités pratiques avec les familles, les écoles et nos employés.
- **Entrepreneuriat :** Nous appuyons des programmes qui favorisent la pensée entrepreneuriale, ainsi que des initiatives qui aident les entrepreneurs à fonder et à faire croître des entreprises qui répondent aux diverses compétences requises dans l'ensemble de nos activités.

GARDER LES FILLES À L'ÉCOLE AU BANGLADESH

Selon le [Rapport mondial sur l'écart entre les sexes de 2021 du Forum économique mondial](#), le Bangladesh a fait de grands progrès dans le domaine de l'éducation des filles au cours des 20 dernières années, en particulier en matière d'enseignement primaire et secondaire. Pourtant, les résultats scolaires des filles restent inégaux, affichant d'importants taux de décrochage, en raison de divers facteurs, notamment les préjugés culturels, la discrimination fondée sur le genre et les préoccupations en matière de sécurité.

Dans le cadre de son engagement à créer des communautés plus fortes, Gildan s'efforce d'aider les filles bangladaises à obtenir l'éducation dont elles ont besoin et à rester à l'école jusqu'à l'âge adulte.

Gildan s'est associée depuis 2017 avec [Room to Read](#), un organisme dont l'objectif est de transformer la vie de millions d'enfants par l'éducation et à réduire les inégalités entre les genres. Ouvert aux filles de la 6^e à la 12^e année, le programme les aide à acquérir à la fois des compétences scolaires standard et des connaissances sur la façon de s'attaquer aux obstacles courants fondés sur le genre. Les filles reçoivent des conseils de mentors féminins locaux, ce qui leur permet de poser des questions et d'en apprendre davantage sur les effets des préjugés sexistes dans leur communauté, en toute sécurité

et de façon constructive. Le programme cherche à créer un environnement favorable à l'extérieur de la salle de classe en proposant des rencontres et des ateliers avec les parents et d'autres membres de la communauté portant sur les préjugés sexistes et l'autonomisation des femmes. Les familles dans le besoin sont également admissibles à une aide financière pour aider leurs filles à fréquenter l'école dans le cadre du programme.

À ce jour, Gildan a fait don de plus de 120 000 \$ à l'organisme, aidant ainsi près de 350 filles à accéder à l'éducation dont elles ont besoin.

« Nous sommes fiers de ce partenariat et de son effet positif sur la vie des filles. Pour beaucoup d'entre elles, le programme joue un rôle déterminant pour leur assurer un meilleur avenir, en leur donnant les compétences nécessaires pour accéder à davantage d'occasions plus tard dans la vie. »

– Alquimedes George,
Directeur régional, Bangladesh





RENDEMENT EN 2020



Objectif établi en 2017 : D'ici 2019, effectuer une étude d'incidence sociale afin de correctement évaluer l'effet positif de Gildan sur la société dans le cadre de nos activités en Amérique centrale.

En 2019, nous avons mené une étude sur le rendement social du capital investi (RSCI) pour comprendre l'incidence de nos activités en Amérique centrale. Les résultats ont montré que nos efforts de participation communautaire ont des effets positifs quantifiables dans chaque région. Par exemple, l'étude a révélé que chaque dollar américain investi localement au Honduras a généré une valeur supplémentaire de 13 dollars américains pour la société hondurienne. Au Nicaragua, le rendement de chaque dollar était encore plus élevé, soit 19 dollars américains en valeur retournée pour les parties prenantes au pays. Ces résultats ont contribué à éclairer notre stratégie d'investissement communautaire au Honduras et au Nicaragua en 2020, où nous nous sommes concentrés sur l'éducation, les programmes environnementaux visant à améliorer la sécurité hydrique et la gestion des déchets, ainsi que la promotion de modes de vie actifs et sains. Bien que certains de nos efforts aient été interrompus en 2020 en raison de la pandémie de COVID-19, nous prévoyons investir dans ces domaines à 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.

En 2020, nous avons poursuivi des projets de soutien à l'éducation. Cependant, nous avons modifié le soutien d'autres volets de notre engagement communautaire pour répondre aux besoins essentiels des collectivités face à la COVID-19 et aux ouragans en Amérique centrale (voir la [page 21](#)).



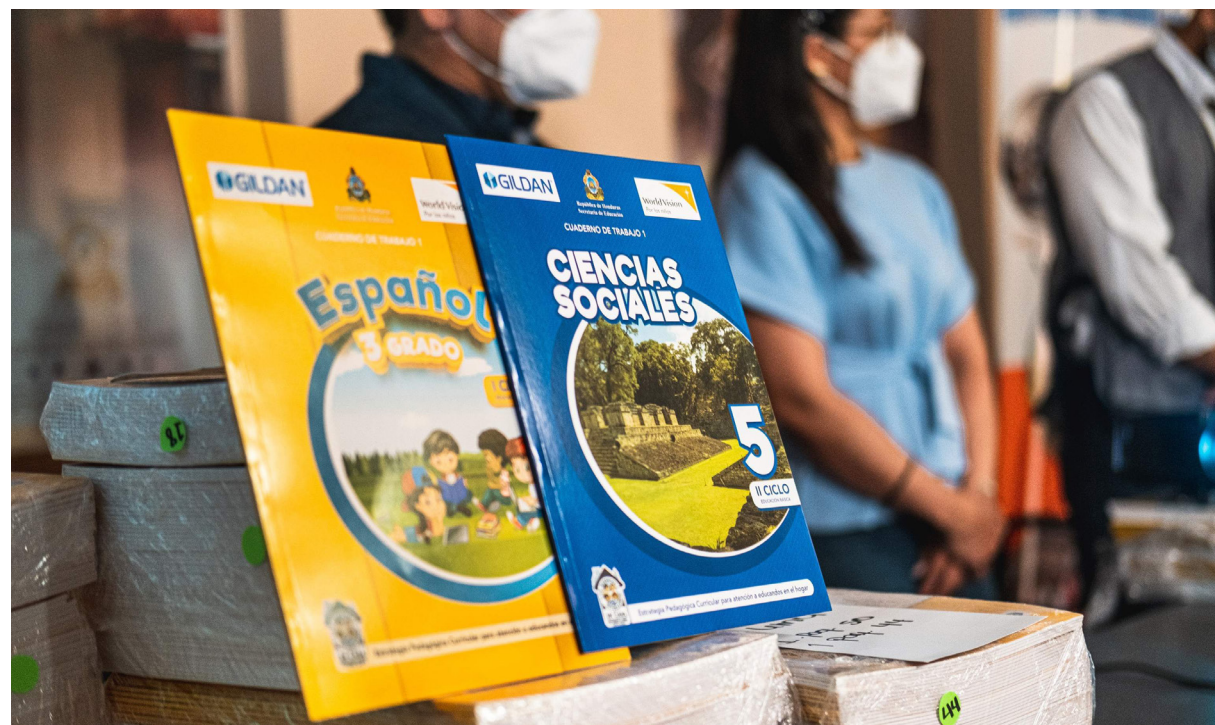
Objectif établi en 2017 : D'ici 2020, augmenter de 25 % le nombre d'écoles parrainées dans les régions de production de Gildan.

Nous avons atteint cet objectif en 2019, le nombre d'écoles que nous soutenons dans nos régions de production étant passé de 27 à 371. En 2020, nous avons soutenu 354 écoles en Amérique centrale et en République dominicaine, et nous nous sommes associés à l'organisme Room to Read pour poursuivre l'adoption d'un programme d'éducation des filles au Bangladesh. Nous avons également continué d'appuyer la plupart des écoles qui font partie de notre partenariat avec Vision mondiale.

SOUTENIR L'ÉDUCATION AU HONDURAS

Depuis 2012, nous faisons équipe avec Vision mondiale au Honduras afin de soutenir les enfants grâce à une éducation de qualité, à la conservation de l'environnement, au soutien du leadership et à la prévention de la violence. En 2020, nous avons fait don de 96 000 cahiers d'exercices à des élèves n'ayant pas accès à Internet, de trousseaux technologiques à six écoles et de tablettes informatiques à des étudiants ayant des ressources limitées dans un groupe local d'excellence universitaire. Au cours des deux dernières années, nous avons rejoint plus de 147 000 enfants et plus de 5 000 enseignants grâce à ce partenariat. La valeur de nos dons en 2020 représentait un investissement de plus de 100 000 \$.

En 2020, Gildan a également signé un important accord de coopération technique et financière avec la Fundación Merendón, axé sur la conservation des ressources naturelles et la qualité de vie des communautés qui résident dans la chaîne montagneuse de Merendón, au Honduras. L'entente vise à contribuer à la viabilité des ressources naturelles par la mise en œuvre de programmes de conservation de l'environnement et aidera à promouvoir l'éducation environnementale dans les écoles de la région. Le programme visera également à renforcer les Offices des eaux communautaires au moyen de formations et d'ateliers.



Secours aux sinistrés

En 2020, Gildan a lancé une initiative d'aide humanitaire locale pour aider les employés et les collectivités à se rétablir et à reconstruire après les deux ouragans consécutifs (voir la [page 23](#)). De plus, nous avons également réagi aux feux de brousse en Australie, qui ont détruit des maisons et des millions d'acres de terres à la fin de 2019 et au début de 2020. En partenariat avec le Disaster Recovery Program de Good360, nous avons fait don de plus de 20 000 vêtements pour aider les collectivités touchées par les sécheresses, les inondations, les feux de brousse et la pandémie de COVID-19. De plus, l'entreprise a soutenu l'initiative Fire Fight Australia-Concert for National Bushfire Relief avec un don de 16 000 t-shirts, qui ont ensuite été vendus pour recueillir des fonds destinés aux efforts de lutte contre les feux de brousse. Tous les profits de la vente ont été versés à des organismes qui fournissent des services de sauvetage, de rétablissement et de réadaptation.



DONS DE BIENFAISANCE	2020	2019	2018
Investissement communautaire global (M\$)	1,2	1,6	1,9
Total des dons en nature (M\$)	0,9	0,6	0,9
Total (M\$)	2,1	2,2	2,8

REGARD VERS L'AVENIR

En 2020, nous avons effectué une analyse comparative pour évaluer nos secteurs d'intérêt actuels en matière d'investissement communautaire. Nous avons également procédé à une évaluation interne pour cerner les projets communautaires pertinents pour chacun des pays où nous sommes présents. Les résultats de l'analyse comparative et de l'évaluation éclaireront les mises à jour de notre [politique d'engagement communautaire](#) et de notre structure de gouvernance, que nous lancerons d'ici la fin de 2021.

En 2021, nous prévoyons également :

- Poursuivre notre partenariat avec Vision mondiale pour lancer un programme d'éducation de deux ans axé sur le renforcement des capacités des enseignants et la formation des étudiants en technologie de l'information, en prévention de la violence et en conservation de l'environnement au Honduras.
- Lancer des programmes environnementaux communautaires axés sur la gestion de l'eau et des déchets auprès de deux collectivités au Honduras près de nos usines de textile.
- Continuer de collaborer avec Room to Read pour soutenir l'éducation des filles au Bangladesh.

A modern office interior with glass walls and colorful cylindrical pendant lights. The lights are in shades of blue, green, and red. The office space is visible through the glass, showing desks and people working. A red 'SORTIE' sign is visible on the right wall.

Nous croyons que des pratiques de gouvernance d'entreprise solides et transparentes constituent un élément important de notre succès à tous les échelons, et nous nous engageons à adopter et à respecter les normes de gouvernance d'entreprise les plus élevées afin de favoriser une culture d'intégrité, de responsabilisation et de transparence dans l'ensemble de notre organisation – en commençant par le haut.

GOVERNANCE

DANS CETTE SECTION

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE
NOS NORMES INÉBRANLABLES EN MATIÈRE
D'ÉTHIQUE ET D'INTÉGRITÉ DANS LES AFFAIRES
GESTION DES RISQUES
CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET
CYBERSÉCURITÉ
POLITIQUE PUBLIQUE ET REPRÉSENTATION

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

NOTRE APPROCHE

Conseil d'administration

Nous croyons qu'un conseil d'administration indépendant est essentiel au contrôle efficace de la gestion de l'entreprise, et actuellement, 9 des 10 membres du conseil sont indépendants. Le seul membre non indépendant est le président et chef de la direction, qui est le fondateur de l'entreprise. Les membres indépendants du conseil se réunissent, sans la présence de la direction, tous les trimestres et au cours des réunions spéciales du conseil, au besoin. Seuls les membres indépendants du conseil 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 la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale.

Notre conseil d'administration respecte des [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.

Le conseil s'est engagé à l'égard de la diversité, adoptant une [politique sur la diversité du conseil](#) qui incarne son approche visant à atteindre une composition de membres représentant un équilibre et une diversité de compétences, d'expérience, d'expertise et de points de vue. En juillet 2021, le conseil a mis à jour la politique sur la diversité du conseil pour refléter une nouvelle définition élargie de la diversité. De plus, la politique inclut désormais une cible de diversité des genres de 30 %.

Voici les principales pratiques exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise respectées par le conseil :

- Tous les membres de notre conseil sont indépendants, sauf le chef de la direction.
- Seuls des administrateurs indépendants siègent aux comités du conseil.
- Élection annuelle des administrateurs (aucun mandat échelonné).
- Administrateurs élus individuellement (pas de vote de liste).
- Administrateurs à vote majoritaire.
- Durée limitée des mandats au conseil.
- Séances privées des administrateurs indépendants à toutes les réunions du conseil et des comités.
- Solide politique de mobilisation des actionnaires.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter la [page Gouvernance](#) de notre site Web.

DEUX TIRS
DE NOS
TROIS
COMITÉS DU CONSEIL SONT
PRÉSIDENTS PAR DES FEMMES.

TROIS ADMINISTRATEURS
SUR DIX SONT DES FEMMES.

UN ADMINISTRATEUR
S'IDENTIFIE COMME
MEMBRE D'UN GROUPE
MINORITAIRE.

RENDEMENT EN 2020

Les graphiques suivants résument la composition de notre conseil d'administration en ce qui concerne la durée du mandat, le genre et l'âge des membres en date de mars 2021.

Mandat des administrateurs

Le tableau suivant indique le nombre d'années que chaque administrateur a consacrées au conseil d'administration de l'entreprise en date du 9 mars 2021.



6 - Moins de 1 à 5 ans
3 - 6 à 10 ans
1 - Plus de 10 ans

Diversité de genre parmi les administrateurs

Le tableau suivant indique le genre des administrateurs du conseil de l'entreprise en date du 9 mars 2021.



7 hommes
3 femmes

Diversité d'âge parmi les administrateurs

Le tableau suivant indique l'âge de chaque administrateur du conseil de l'entreprise en date du 9 mars 2021.



8 dans la soixantaine
2 dans la cinquantaine
0 dans la soixante-dizaine

Notre comité de la rémunération et des ressources humaines du conseil supervise l'évaluation du rendement de nos cadres, la planification de la relève et la rémunération globale, conçue pour lier la rémunération des cadres au rendement de Gildan.

Au début de la pandémie de COVID-19 en mars 2020, lorsqu'il fut nécessaire de prendre la décision difficile de mettre à pied certains employés en raison de la fermeture temporaire de nos établissements par le gouvernement (voir la [page 21](#)), le salaire de base des employés occupant un poste de directeur a été temporairement réduit de 20 % à 50 % pour la période d'avril à juin 2020, et certains employés ont été mis à pied provisoirement (voir la section Roulement des employés à la [page 55](#)). De plus, tous les rajustements annuels du salaire de base qui devaient entrer en vigueur en mars 2020 pour l'équipe de la haute direction et les autres cadres ont été annulés, et un pourcentage des honoraires du conseil a été réduit.

Pour en savoir plus sur la rémunération des cadres et les changements apportés en 2020, veuillez consulter notre [circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020](#).

NOS NORMES INÉBRANLABLES EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET D'INTÉGRITÉ DANS LES AFFAIRES

Nous nous sommes engagés à maintenir les normes éthiques les plus élevées dans l'ensemble de nos activités et de nos pratiques commerciales partout dans le monde. Notre intérêt pour les normes éthiques élevées permet à l'entreprise d'atténuer tout risque potentiel de violation de l'éthique ou de la conformité et de prendre des mesures correctives contre celles-ci. Il nous permet également de prévoir les nouveaux enjeux et d'élaborer des programmes proactifs pour les gérer.

 **NOTRE APPROCHE**

Notre approche en matière d'éthique et de gouvernance est régie par notre comité directeur en matière de conformité, un comité de gestion composé de membres de la direction sous la responsabilité de notre président et chef de la direction. Le comité supervise les programmes de conformité de l'entreprise à l'échelle mondiale dans plusieurs domaines, notamment l'éthique, l'environnement, la main-d'œuvre, les droits de la personne, la fraude, la corruption, la santé et la sécurité et le développement durable. Il 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 la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale du conseil.

- Cinq sous-comités rendent compte au comité directeur en matière de conformité :**
- Comité de conformité en matière d'éthique et de fraude
 - Comité de conformité aux lois financières et à celles sur les valeurs mobilières
 - Comité de conformité des activités
 - Comité de conformité fiscale
 - Comité de cybersécurité informatique

Les codes et les politiques suivants jettent les bases des comportements éthiques et des pratiques commerciales acceptables chez Gildan. Nos codes et nos politiques s'appliquent à notre main-d'œuvre mondiale, des travailleurs d'usine à notre conseil d'administration. Tout manquement peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

CODE D'ÉTHIQUE	Aborde des enjeux tels les conflits d'intérêts, les lois anticorruption, l'intégrité et la confidentialité des documents et des renseignements de l'entreprise, la protection et l'utilisation des actifs de l'entreprise, les relations avec les employés, la protection des droits de la personne, les questions de santé et de sécurité, les transactions d'initiés, le respect des lois et le signalement de comportements contraires à l'éthique ou illégaux.
POLITIQUE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET PROGRAMME DE CONFORMITÉ	Décrit notre position contre la corruption et toutes les autres formes de paiements interdits, y compris les paiements de facilitation. Les agents de conformité anticorruption de chacun de nos pôles géographiques signalent au comité directeur en matière de conformité tous les cas de sollicitation de paiements interdits ou de non-respect de notre politique.
CODE DE CONDUITE	S'harmonise avec les normes reconnues à l'échelle internationale, comme celles de l'OIT et de la FLA. Le Code est divisé en 12 principes qui énoncent notre position sur les droits fondamentaux des travailleurs et les pratiques commerciales.
GUIDE SUR LA CONFORMITÉ DURABLE EN MATIÈRE SOCIALE	Fournit un système de gestion pour nos installations, les sous-traitants et les fournisseurs afin de respecter les normes de conformité de Gildan ainsi que l'application des lois, principes, conventions, normes et codes.

Nous menons des initiatives de formation et de sensibilisation continues axées sur notre Code d'éthique, notre Code de conduite et d'autres politiques. Tous les nouveaux employés sont tenus de reconnaître qu'ils ont lu et compris notre Code d'éthique, ainsi que de participer aux examens annuels et aux programmes de renouvellement d'accréditation liés aux codes et aux politiques de l'entreprise. Notre formation sur le Code de conduite est donnée chaque année.

Notre service d'audit interne et de conformité sociale effectue des examens périodiques des installations dont nous sommes propriétaires ainsi que de toutes les installations des sous-traitants afin d'assurer la conformité continue à notre Code de conduite et à d'autres politiques.

Signalement des infractions et des griefs

Gildan a adopté une [politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes](#) pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes et des préoccupations concernant les pratiques inappropriées ou les actes douteux de Gildan et ses employés, dirigeants, administrateurs, conseillers, entrepreneurs, agents ou fournisseurs. La politique fournit aux employés de Gildan et aux parties prenantes externes des moyens de communication qui leur permettent de soulever des préoccupations en toute confiance et de façon anonyme, s'ils le souhaitent, sans crainte de représailles. Les employés peuvent signaler leurs préoccupations à leur superviseur, au chef de service, aux Ressources humaines locales ou au service juridique. Les employés peuvent également signaler leurs préoccupations :

- Au président du comité sur l'éthique et la fraude de Gildan
- Au président du conseil
- Au président du comité d'audit et des finances
- À la 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 tiers indépendant. Les numéros sans frais locaux de la ligne d'assistance sont affichés dans chaque bureau ou établissement et sont publiés sur le site Web de Gildan. La ligne d'assistance fonctionne 24 heures sur 24, sept jours sur sept, et est disponible dans les langues de chaque pays où Gildan exerce ses activités. Gildan s'engage à enquêter sur toutes les plaintes ou préoccupations de bonne foi, à les régler et à y apporter une réponse dans un délai raisonnable. 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 la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale du conseil d'administration, au besoin.

ASSURER DES NORMES ÉTHIQUES ÉLEVÉES CHEZ NOS FOURNISSEURS ET NOS ENTREPRENEURS

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 entrepreneurs de fabrication tiers 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 entrepreneurs, 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 à l'interne ou, dans certains cas, par un auditeur externe.

Une fois qu'un partenariat est établi avec un entrepreneur tiers, 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.

Nos auditeurs évaluent régulièrement la conformité de nos partenaires de fabrication tiers aux politiques et lignes directrices énoncées dans notre [Guide sur la conformité durable en matière sociale](#). En cas de non-conformité, nos équipes régionales de conformité travaillent avec nos entrepreneurs tiers pour élaborer un plan d'action de la direction (PAD), en veillant à l'adoption de mesures d'atténuation appropriées pour éviter que la situation se reproduise. Les progrès réalisés selon chaque PAD font l'objet d'un suivi au moyen de la plateforme de données sur la responsabilité sociale d'entreprise. Si une installation d'un entrepreneur est incapable de démontrer des améliorations dans les délais prescrits, nous nous réservons le droit de mettre fin à notre relation avec celui-ci.



Nous sommes membres de la Business Ethics Leadership Alliance (BELA) d'Ethisphere, une communauté mondiale d'entreprises qui cherchent à exercer et à maintenir un leadership éthique tout en menant leurs activités avec intégrité.

GRI SASB 102-33 102-34 102-34 CG-AA-430b1 205-2 CG-AA-430b2 CG-AA-430b3

GESTION DES RISQUES

Un élément essentiel de notre stratégie commerciale consiste à nous assurer d'appliquer de bonnes pratiques de gestion des risques pour gérer les risques les plus importants pour l'entreprise, y compris en matière d'ESG.

En comprenant les risques critiques auxquels l'entreprise fait face ainsi que la stratégie à long terme, nous pouvons adopter des systèmes pour les atténuer et pour favoriser une culture convenable de sensibilisation au risque dans l'ensemble de l'entreprise.

POLITIQUES ET RESPONSABILISATION

Notre conseil d'administration assure la surveillance globale des risques en fonction de notre cadre de gouvernance des risques, qui utilise une approche holistique intégrée pour chaque comité du conseil d'administration. Notre cadre comprend certaines politiques et certains processus précis permettant l'observation et l'évaluation continue des risques pour l'entreprise, notamment ceux liés aux activités, aux finances, à la conformité, à la stratégie, à l'environnement, aux droits de la personne et à l'agitation sociale et civile. Pour en savoir plus sur la façon dont le conseil et les comités gèrent les risques particuliers, consultez notre [circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020](#).

L'équipe de direction de Gildan est chargée de gérer le risque de façon continue. Notre vice-président, Audit interne et gestion des risques d'entreprise, relève directement de notre premier vice-président et chef des services financiers et administratifs ainsi que du président du comité d'audit et des finances du conseil d'administration.

Notre équipe de gestion des risques effectue une évaluation annuelle des risques stratégiques et opérationnels pour l'entreprise. Les résultats sont consignés dans un solide registre des risques qui sert à élaborer et à suivre des stratégies d'atténuation et des indicateurs de risque clés. Les résultats de ce processus sont communiqués à l'équipe de la haute direction de l'entreprise et, chaque année, au conseil d'administration.



Chaque unité de fabrication, fonction ou service est responsable de gérer et de surveiller activement ses risques respectifs tout au long de l'année.

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. Notre équipe de conformité sociale soutient ce processus et effectue des audits de conformité pour nos installations appartenant à l'entreprise et pour les sous-traitants.

Nous menons également des exercices annuels d'atténuation des cyberrisques en effectuant des activités de sensibilisation, des tests d'hameçonnage et des analyses de vulnérabilité externes et en donnant de la formation. Ces exercices sont devenus

particulièrement importants, Gildan ayant pris le virage du travail à distance en raison de la pandémie de COVID-19. Pour en savoir plus sur nos principaux risques, consultez notre [Rapport aux actionnaires de 2020](#). Un aperçu des risques environnementaux – y compris les risques permanents liés aux changements climatiques – se trouve dans la section du présent rapport qui commence à la [page 31](#).

ET CYBERSÉCURITÉ

Nous dépendons de nos systèmes d'information pour gérer notre entreprise et prendre des décisions importantes. Nos activités nous amènent également à recueillir et à utiliser régulièrement des renseignements de nature délicate et confidentielle concernant les employés, les clients, les partenaires commerciaux, les fournisseurs et d'autres tiers. Nous nous sommes engagés à maintenir des processus rigoureux pour protéger cette information et atténuer les préjudices découlant d'un incident de cybersécurité.



NOTRE APPROCHE

Nous utilisons une approche fondée sur le risque pour atténuer les risques liés à la sécurité de l'information et à la confidentialité des données. Nous cherchons à détecter et à enquêter sur tous les incidents et à prévenir leur occurrence ou leur répétition.

Notre approche est régie par notre politique sur la sécurité de l'information, notre politique de confidentialité des données et notre politique en matière de protection de l'information.

Notre comité de sécurité de l'information, un groupe interfonctionnel présidé par notre chef de l'information et composé de membres des Services juridiques, des RH, de la Vérification interne, de la Gestion des risques, de la Sécurité, des Finances, des TI, de la Fiscalité, du Développement durable et des Affaires gouvernementales, fournit des conseils à notre équipe des TI sur les risques et les possibilités liés à la sécurité de l'information et à la protection des données. Ce comité supervise également l'élaboration des politiques, des normes, des procédures et des pratiques en matière de TI. Il rend compte sur ses activités et formule des recommandations au comité directeur en matière de conformité qui, à son tour, rend compte au comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale sur une base trimestrielle. De plus, notre chef de l'information présente chaque

année au conseil d'administration un rapport complet sur les questions de cybersécurité.

Tous les employés administratifs et de bureau de Gildan reçoivent une formation annuelle obligatoire sur la protection de l'information et la cybersécurité. Certains groupes, comme nos équipes financières qui traitent des renseignements de nature délicate, reçoivent une formation supplémentaire. Nous rappelons également régulièrement aux employés de signaler toute activité suspecte ou perte de renseignements de nature délicate à nos services des TI et juridiques.



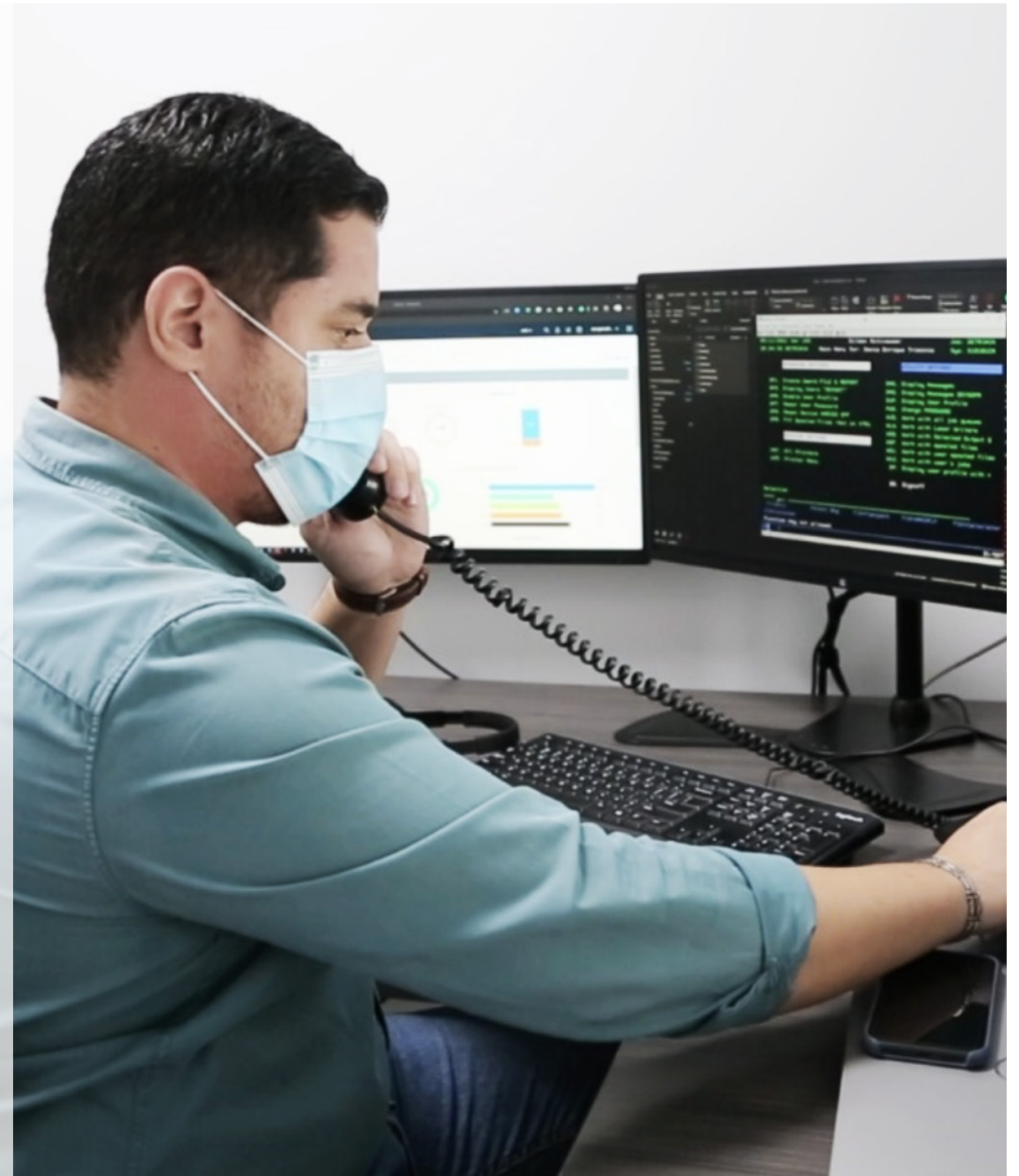
RENDEMENT EN 2020

Au cours des trois dernières années, il n'y a eu aucun problème important de sécurité des données ou de protection des renseignements personnels. Les dépenses liées aux atteintes à la sécurité des données et aux atteintes à la vie privée ont été négligeables au cours de cette période. En 2020, aucune plainte fondée n'a été reçue au sujet d'atteintes à la vie privée de clients.



REGARD VERS L'AVENIR

En 2021, nous poursuivons nos efforts de formation pour accroître la sensibilisation des employés aux risques liés à la cybersécurité.



POLITIQUE PUBLIQUE ET REPRÉSENTATION

Nous nous engageons à participer de façon constructive et responsable au processus politique et à fournir des analyses et des renseignements clairs sur les questions qui touchent notre entreprise.

Les priorités de notre entreprise en matière de défense des intérêts sont présentées régulièrement aux membres de notre équipe de la haute direction et du comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale.

Nous participons à des débats sur les politiques publiques portant principalement sur des questions commerciales, en communiquant de l'information aux fonctionnaires et aux décideurs du Canada, des États-Unis et d'autres pays où nous sommes présents. Notre bureau des relations gouvernementales est responsable de nos activités de représentation, collaborant avec un éventail d'entreprises privées spécialisées dans la représentation des affaires gouvernementales. Nous travaillons également avec des associations industrielles et commerciales qui représentent l'industrie du vêtement et le milieu des affaires. Voici les principaux groupes de l'industrie et associations commerciales auxquels nous participons :

- National Cotton Council (NCC)
- National Council of Textile Organizations (NCTO)
- Fédération canadienne du vêtement (FCA)
- Association des fabricants du Honduras (AHM)



RENDEMENT EN 2020

En 2020, nous avons mobilisé les décideurs des pays suivants sur les questions clés suivantes :



États-Unis :

- Le renouvellement du Caribbean Trade Partnership Act (CBTPA), qui devait expirer en 2020. La CBTPA permet le traitement en franchise des marchandises en provenance d'Haïti dans certaines conditions. La CBTPA est un programme de préférence commerciale essentiel qui crée des emplois et stimule l'activité économique en Haïti, le pays le plus pauvre de l'hémisphère occidental.



Honduras et République dominicaine :

- Engagement à trouver des solutions pour atténuer les répercussions sociales et économiques de la COVID-19 sur les travailleurs et les collectivités. Les gouvernements des deux pays ont élaboré des programmes d'aide financière pour les travailleurs de différents secteurs afin d'éviter le chômage et la détérioration sociale. Gildan a également fourni du soutien financier aux travailleurs pour compléter l'aide gouvernementale dans les deux pays, ainsi que dans d'autres pays où l'aide gouvernementale n'était pas offerte.



Honduras :

- Compte tenu des répercussions extrêmes de la tempête de 2020 au Honduras et de la probabilité d'autres conditions météorologiques violentes à l'avenir, Gildan a rencontré le gouvernement hondurien pour discuter des changements climatiques et des plans à long terme pour faire face aux catastrophes naturelles.

Conformément à notre politique d'entreprise, nous ne faisons pas de contributions politiques.



DÉCLARATION D'ASSURANCE LIMITÉE D'UN TIERS



ASSURANCE INDÉPENDANTE DE CERTAINS INDICATEURS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE CHOISIS DANS LE RAPPORT RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE DE 2020 CONSACRÉ AUX QUESTIONS D'ESG DE LES VÊTEMENTS DE SPORT GILDAN INC., ÉNONCÉ ISAE 3000.

Il s'agit d'un rapport rédigé par Corportate Citizenship pour la directrice, Développement durable mondial de Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (« Gildan »).

Corportate Citizenship a procédé à la validation limitée de certains indicateurs de développement durable dans le rapport Responsabilité authentique de 2020 portant sur les questions d'ESG de Gildan (y compris les annexes), indiqués ci-dessous :

- le total de la consommation annuelle d'énergie (en GJ);
- le total de la consommation annuelle d'eau (m³);
- le total des déchets dangereux (en tonnes);
- le total des déchets non dangereux (en tonnes);
- le total des effluents d'eaux usées (en m³);
- le total des émissions de GES de type 1 (en t éq.CO₂);
- Total des émissions de GES de type 2 (en t éq.CO₂);
- le total partiel des émissions de GES de type 3 (en t éq.CO₂);
- le total des émissions atmosphériques inorganiques (en tonnes);
- la recharge totale des frigorigènes (en kg);
- le taux de blessures liées au travail pour les employés;
- le taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail pour les employés;

- le taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail pour les entrepreneurs (pour les activités en Haïti seulement);
- le taux de gravité des blessures pour les employés.

L'assurance couvre la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Gildan est entièrement et exclusivement responsable de la production et de la publication des données validées, et Corportate Citizenship de l'assurance.

L'assurance tient compte des données publiées sur les activités de Gildan dans tous les pays où elle est présente. Lorsque l'indicateur publié omet des données d'une partie des activités de Gildan, la couverture de l'assurance est indiquée dans la section correspondante du rapport.

Notre travail a consisté à examiner certaines affirmations et données relatives à l'environnement, à la santé et à la sécurité incluses dans le rapport, en fonction des principes de la GRI pour déterminer la qualité des rapports. Les données sur les émissions de carbone ont été préparées conformément au protocole de WRI/WBCSD sur la comptabilisation et la déclaration des GES, ainsi qu'aux facteurs de conversion des GES appropriés pour la déclaration des entreprises.

La quantification des GES est sujette à l'incertitude inhérente en raison de facteurs comme des connaissances scientifiques incomplètes sur le potentiel de réchauffement de la planète de différents GES, ainsi que l'incertitude entourant les modèles et les paramètres utilisés pour estimer les émissions de GES.

Ce mandat a été réalisé conformément à la norme internationale de missions d'assurance ISAE 3000 (missions d'assurance autres que les audits et examens limités de l'information financière historique) et à la norme ISAE propre à la matière pertinente pour les données sur les GES (ISAE 3410, missions d'assurance relatives aux bilans de gaz à effet de serre).

Corportate Citizenship s'est conformée aux exigences d'indépendance, d'éthique professionnelle et de contrôle de la qualité, comme prévu par la norme ISAE 3000. Notre protocole applique les principes du code de l'IESBA pour déterminer et évaluer les menaces à l'indépendance et appliquer des mesures de protection pour s'assurer de les éliminer ou les réduire à un niveau acceptable. Aucun des membres du personnel qui ont donné cette assurance n'a travaillé avec Gildan sur un sujet qui pourrait compromettre leur objectivité.

TRAVAIL D'ASSURANCE EFFECTUÉ

Le travail d'assurance a été commandé en février 2021 et s'est terminé le 23 juillet 2021. On a tenu des registres détaillés des réunions, des entrevues et de la correspondance concernant l'assurance. Le processus d'assurance a été entrepris par une équipe multidisciplinaire de quatre personnes : un conseiller principal, un conseiller, un analyste et un directeur agissant à titre de superviseur. Un deuxième directeur a examiné notre travail et a signé cette déclaration.

La mission d'assurance a été entreprise à un **niveau limité** et comportait les activités suivantes :

1. Des entrevues approfondies de la direction avec des personnes clés responsables du rendement de Gildan en matière d'environnement et de santé et sécurité afin de comprendre les processus de gestion interne, les rapports et l'amélioration du rendement dans ces domaines.

2. Un examen des systèmes, des procédures et des lignes directrices internes utilisés pour la collecte de données et la production de rapports, afin d'évaluer leur solidité.

3. Des « visites virtuelles » à deux usines de production au Honduras (RN2) et au Bangladesh les 8 et 11 mars 2021 pour observer les activités et interroger les systèmes de données au niveau de l'usine liés aux rapports sur l'environnement, la santé et la sécurité. Au cours de la période de la mission d'assurance, les déplacements ont été limités en raison des mesures d'urgence sanitaire relatives à la COVID-19. Par conséquent, les visites des lieux et les entrevues ont été effectuées à distance, conformément à notre protocole d'assurance standard dans la mesure du possible.

4. Un examen des tendances du rendement d'une année à l'autre afin de cerner tout changement important de l'éco-efficacité opérationnelle ou la santé et la sécurité et d'examiner les raisons de ces tendances.

5. Un examen des calculs de GES pour en vérifier l'exactitude et la cohérence par rapport au protocole sur les GES et les lignes directrices de la GRI, y compris un examen des facteurs de conversion.

6. Un examen du regroupement des données et des rapports à l'échelle du groupe pour vérifier la présence d'erreurs ou d'omissions dans l'analyse des données, la cohérence par rapport à un échantillon d'ensembles de données sous-jacents et l'exactitude des rapports.

7. Un examen des versions successives du rapport Responsabilité authentique portant sur les questions d'ESG de 2020 de Gildan pour évaluer la déclaration des affirmations et des données en matière d'environnement, de santé et de sécurité par rapport aux principes de la GRI pour déterminer la qualité des rapports.

NOTRE EXPÉRIENCE ET NOTRE INDÉPENDANCE

Corporate Citizenship est une firme de services-conseils en gestion spécialisée qui conseille les entreprises cherchant à améliorer leur rendement économique, social et environnemental dans le monde, et est l'un des principaux garants des rapports sur la responsabilité d'entreprise et le développement durable.

C'est la sixième année que Corporate Citizenship fournit des services d'assurance indépendants relativement aux rapports de Gildan sur le développement durable d'entreprise, et la deuxième année que le personnel de l'équipe d'assurance fournit

ce service. Au cours de la période à l'étude, Corporate Citizenship LATAM (le bureau qui a entrepris la mission d'assurance) a également fourni du soutien à Gildan pour la soumission en 2020 de son questionnaire d'évaluation du développement durable d'entreprise de l'indice de développement durable Dow Jones. De plus, un bureau distinct, Corporate Citizenship US, a aidé Gildan à élaborer sa stratégie de développement durable.

CONCLUSION

Compte tenu de la portée des travaux et des procédures d'assurance suivies, rien n'a été porté à notre attention qui nous mène à croire que les données sur le développement durable décrites ci-dessus ne sont pas préparées, à tous les égards importants, conformément aux principes de la GRI pour déterminer la qualité des rapports ainsi qu'au protocole de WRI/WBCSD sur la comptabilisation et la déclaration des GES.

Corporate Citizenship Ltée
Santiago, Chili
23 juillet 2021

ALLER AUX ANNEXES : [TABLEAU DU RENDEMENT ESG](#) • [INDICE ESG DE SASB](#) • [INDICE ESG DE LA GRI](#)

CHEZ GILDAN, NOUS NOUS SOMMES ENGAGÉS À FOURNIR DES DÉCLARATIONS TRANSPARENTES ET FACILES À CONSULTER À NOS INTERVENANTS. C'EST POURQUOI NOUS AVONS RÉUNI DES INDICATEURS PERTINENTS DANS CE TABLEAU EXHAUSTIF DU RENDEMENT DES FACTEURS ESG. NOUS AVONS ÉGALEMENT NOTÉ LES DONNÉES VÉRIFIÉES PAR UN TIERS À L'AIDE DE CETTE ICÔNE. ✓

TABLEAU DU RENDEMENT ESG 2020

SUJET	UNITÉ	2020	2019	2018	2017	2016	GRI	SASB	DJSI	ASSURANCE D'UN TIERS
ENVIRONNEMENT										
GAZ À EFFET DE SERRE ¹										
Émissions absolues de GES de type 1	t éq.CO ₂	79 916	97 059	118 284	128 553	117 147	305-1		2.3.1	
Émissions absolues de GES de type 2 ² (méthode fondée sur le marché)	t éq.CO ₂	208 927	315 067	324 136	324 338	320 772	305-2		2.3.2	
Émissions absolues totales de GES (type 1 et 2)	t éq.CO ₂	288 843	412 126	442 420	452 891	437 919			2.5.3	
Intensité des émissions de GES (type 1 et 2) (par kg de production)	t éq.CO ₂ /kg	0,00170	0,00149	0,00167	0,00176	0,00173	305-4			
Pourcentage de variation de l'intensité des émissions par rapport à la base de référence de 2015	%	-1	-13	-3	3	1				
Émissions de CO ₂ biogéniques	t éq.CO ₂	143 531	327 005	293 149	319 272	--	305-1			
Émissions absolues de GES de type 3 ³ (partielles)	t éq.CO ₂	39 685	34 620	321	--	--	305-3			
Émissions atmosphériques – NO _x	t	184	216	294	319	375	305-7			
Émissions atmosphériques – SO ₂	t	344	321	517	499	552				
Total des émissions atmosphériques inorganiques	t	528	536	811	818	928				
ÉNERGIE										
Consommation totale de carburant provenant de sources non renouvelables	GJ	1 144 418	1 484 833	1 797 024	1 942 892	1 730 932	302-1		2.3.3	
Consommation totale de carburant provenant de sources renouvelables (biomasse)	GJ	1 593 152	3 629 657	3 253 863	3 500 994	1 987 021				
Électricité non renouvelable achetée ⁴	GJ	2 159 706	3 089 386	3 078 369	2 988 483	2 853 365				
Électricité renouvelable achetée ⁵	GJ	6 972	0	0	0	0				
Énergie directe absolue totale	GJ	2 737 570	5 114 489	5 050 887	5 443 886	3 717 953	302-3			
Énergie indirecte absolue totale	GJ	2 166 677	3 089 386	3 078 369	2 988 483	2 825 365				
Énergie absolue totale	GJ	4 904 248	8 203 875	8 129 256	8 432 369	6 543 318				
Pourcentage de la part d'énergie renouvelable	%	33	44	40	42	30	302-3			
Coûts totaux de la consommation énergétique ⁶	M\$ US	79,8	120,4	117,8	109,8	99,8	302-1			
Intensité énergétique totale (par kg de production)	GJ/KG	0,02880	0,02971	0,03066	0,03280	0,02589	302-3			
Pourcentage de variation de l'intensité par rapport à la base de référence de 2015	%	-3	0,5	4	11	-12				

¹ Nos émissions de GES sont calculées conformément au Protocole des gaz à effet de serre, une norme de comptabilisation et de déclaration 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.

² Nous mesurons nos émissions absolues de GES de type 2 selon la méthode du marché. L'estimation fondée sur le marché présentée dans le tableau tient compte du facteur d'électricité précis de notre contrat d'approvisionnement au Honduras.

³ Les émissions absolues de portée 3 sont calculées à partir des déplacements des employés, des voyages d'affaires aériens, du transport et de la distribution en amont et des déchets envoyés aux sites d'enfouissement. L'estimation des émissions pour les déplacements quotidiens des employés tient compte du transport par autobus lié à nos établissements au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et au Mexique, qui représentaient 85 % de notre effectif global à la fin de 2020. Les émissions provenant des voyages d'affaires sont liées à la distance enregistrée du transport aérien et comprennent les employés au Honduras et au Nicaragua, qui représentaient 73 % de notre effectif à la fin de 2020. Les émissions associées à la gestion de nos déchets envoyés aux sites d'enfouissement sont estimées en fonction des tonnes de déchets éliminés dans tous nos établissements mondiaux. Nos émissions de transport et de distribution en amont comprennent le transport terrestre de marchandises et de matières premières (fils) aux États-Unis, ainsi que 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. Les calculs utilisent une méthode basée sur la distance et les facteurs d'émissions pour les inventaires de gaz à effet de serre de l'EPA aux États-Unis. Pour le transport maritime, nous recevons les données directement de l'entreprise de services logistiques, qui utilise des facteurs d'émissions propres aux voies commerciales.

⁴ Il s'agit de l'électricité non renouvelable achetée du réseau qui alimente nos différentes activités, et dont nous ne pouvons pas être certains de la source. Voir GRI 302-1 pour les valeurs déclarées en gigajoules (GJ).

⁵ Achat d'énergie solaire à San Miguel.

⁶ Les chiffres des années précédentes varient en raison d'un changement de méthode de calcul.

SUJET	UNITÉ	2020	2019	2018	2017	2016	GRI	SASB	DJSI	ASSURANCE D'UN TIERS
ENVIRONNEMENT										
EAU										
Prélèvement total d'eau	millions de m³	12,61	20,52	22,14	19,18	20,16	303-3			✓
Prélèvement total d'eau dans toutes les régions soumises à un stress hydrique	m³	0	0	0	0	0				
Prélèvement total d'eaux souterraines douces	millions de m³	11,96	18,22	20,03	18,55	--				
Prélèvement total des réserves d'eau municipales	millions de m³	0,67	2,30	2,12	0,63	--				
Consommation nette totale d'eau	millions de m³	1,94	1,80	4,07	3,38	--	303-5		2,34	
Intensité de la consommation d'eau	m³/kg	0,07406	0,07431	0,08351	0,07458	0,07979				
Variation de l'intensité de la consommation d'eau par rapport à la base de référence de 2015	%	-11	-11	-0,1	-11	-5				
Traitement des eaux usées hors site	millions de m³	0,60	1,91	3,12	0,59	0,77				
Traitement des eaux usées sur place	millions de m³	10,08	16,81	14,96	15,20	16,70				
Total des rejets d'eau	millions de m³	10,68	18,72	18,08	15,79	17,47	303-4			✓
Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 et plus qui respectent les permis de rejet d'eaux usées ou les obligations contractuelles ⁷	%	100	100	100	100	100		CG-AA-430a.1		
DÉCHETS										
Total des déchets non dangereux produits	t	44 336	79 809	81 683	68 401	73 854	306-3	2.3.5		✓
Total des déchets utilisés/recyclés/vendus	t	39 032	71 100	72 769	57 669	63 630				
Total des déchets éliminés (enfouis)	t	5 303	8 709	8 914	10 732	10 223	306-5			
Total des déchets dangereux	t	1 211	531	593	819	622	306-3			✓
Élimination des déchets spéciaux	t	92	18	29	26	--				
Élimination des déchets biomédicaux	t	8	3	3	4	--				
Autres déchets dangereux éliminés	t	1 111	510	560	790	--				
Total des déchets absolus	t	45 547	80 340	82 275	69 220	74 475	306-4			
Part des déchets envoyés aux sites d'enfouissement	%	12	11	11	16	14	306-5			
Total de l'intensité des déchets (par kg de production)	kg/kg	0,267	0,291	0,310	0,269	0,295	306-4			
Variation de l'intensité totale des déchets par rapport à la base de référence de 2015	%	-14,1	-6,5	-0,3	-13,5	-5,3	306-3			
Intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement	kg/kg	0,031	0,032	0,034	0,042	0,040				
Variation de l'intensité des déchets envoyés aux sites d'enfouissement par rapport à la base de référence de 2015	%	-4,9	-3,6	2,7	27,5	23,6				
MATÉRIAUX										
Poids total de tous les emballages en plastique	mt	560	788	870	995	--	301-1		2.6.2	
Couverture (en pourcentage des coûts des produits vendus)	%	99,9	85,0	85,0	85,0	--				
CONFORMITÉ										
Nombre de violations à des obligations juridiques ou des règlements environnementaux	Nb	0	0	0	0	1	307-1		2.2.3	
Montant des amendes ou des sanctions liées aux violations ci-dessus	\$ US	0	0	0	0	171 000				
Passif environnemental accumulé à la fin de l'exercice	Nb	0	0	0	0	0				

⁷ Dans quelques rares cas, nous avons recouru à des entrepreneurs tiers pour fabriquer des produits qui ne font pas partie de notre offre de base. Cette production sous-traitée représente moins de 10 % de nos revenus annuels. Par conséquent, nous ne vérifions pas actuellement la conformité de nos installations de niveau 1 et 2 aux permis de rejet d'eaux usées ou aux ententes contractuelles. Cependant, toutes les installations appartenant à Gildan sont évaluées en fonction de la conformité aux normes sur les eaux usées, ce qui a été déclaré ici.

SUJET	UNITÉ	2020	2019	2018	2017	2016	GRI	SASB	DJSI	ASSURANCE D'UN TIERS
SOCIAL										
EMPLOI										
Nombre total d'employés ⁸	Nb	44 425	52 742	51 403	50 045	48 000	401-1			
Nombre total d'employés permanents	Nb	44 030	52 641	51 164	49 498	--				
Nombre total d'employés temporaires	Nb	395	101	239	547	--				
Nombre total de nouveaux employés embauchés	Nb	6 627	14 982	12 731	--	--			3.5	
Taux total de nouveaux employés embauchés	%	15	32	29	--	--				
Pourcentage de postes ouverts comblés par des candidats internes	%	11	16	17	10	11			3.5	
Pourcentage d'employés couverts par une convention collective	%	53	52	55	54	44			3.2.6	
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES										
Nombre total d'employés – femmes	Nb	19 987	23 972	24 249	23 685	22 560	405-1		3.2.1	
Pourcentage d'employés – femmes	%	45	45	47	47	47				
Nombre total d'employés – Amérique du Nord	Nb	2 544	4 417	6 599	7 475	--				
Nombre total d'employés – Amérique centrale	Nb	33 554	38 502	36 375	35 514	--				
Nombre total d'employés – Caraïbes	Nb	4 052	5 397	5 017	3 971	--				
Nombre total d'employés – Asie	Nb	4 275	4 426	3 412	3 085	--				
Postes de direction de premier niveau – femmes	%	41	40	40	42	--				
Postes de haute direction – femmes	%	20	26	20	15	--				
Tous les postes de direction – femmes	%	39	38	38	42	41			3.2.1	
Postes de direction générateurs de revenus (p. ex., ventes) – femmes	%	35	38	32	23	33				
Nombre de gestionnaires locaux	Nb	512	600	556	474	--				
Pourcentage de gestionnaires locaux	%	85	83	84	87	83				
Transport quotidien gratuit fourni (nombre d'employés)	Nb	20 338	30 633	30 802	25 354	--				
Repas quotidiens subventionnés (nombre d'employés)	Nb	36 645	47 167	33 163	39 429					
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL										
Décès liés au travail (employés)	Nb	0	0	0	0	--	403-9		3.7.3	
Décès liés au travail (entrepreneurs)	Nb	0	0	0	0	--				
Taux de blessures liées au travail pour les employés	taux	0,40	0,41	0,44	0,34	0,36				✓
Taux de gravité des blessures pour les employés	taux	4,01	2,84	2,50	2,14	3,12				✓
Taux de fréquence de blessures avec arrêt de travail pour les employés	Cas par million d'heures travaillées	0,66	0,72	0,75	0,15	--			3.7.4	✓
Couverture des données pour le taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail (pourcentage des employés)	%	100	100	100	100	--	403-9		3.7.5	
Taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail pour les entrepreneurs	Cas par million d'heures travaillées	0,49	15,85	9,28	--	--				✓
Couverture des données pour le taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail (pourcentage des entrepreneurs) ⁹	%	8	4	4	--	--				
Pourcentage d'installations dotées d'un comité mixte de santé et de sécurité au travail	%	86	75	83	87	--	404-4			

⁸ Les données reflètent les employés permanents et temporaires en Amérique du Nord, en Amérique centrale, dans les Caraïbes et en Asie.

⁹ La couverture des données est liée à nos entrepreneurs spécialisés en couture en Haïti. Les calculs effectués en 2020 reflètent l'amélioration des méthodes de collecte des données.

SUJET	UNITÉ	2020	2019	2018	2017	2016	GRI	SASB	DJSI	ASSURANCE D'UN TIERS
SOCIAL										
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL										
Pourcentage d'employés de Gildan représentés par des comités de SST officiels	%	97	96	96	77	80	404-4			
Heures de formation sur nos politiques et procédures en matière de SST	heures	207 481	180 670	151 191	72 429	105 000	403-8			
Nombre de consultations médicales gratuites dans des cliniques sur place à l'échelle mondiale	Nb	125 740	195 603	262 706	181 075	178 000	403-10			
Nombre de vaccins autres que contre la COVID-19 administrés	Nb	14 251	15 351	17 256	11 828	14 000				
Médecins membres du personnel à l'échelle mondiale	Nb	56	55	54	43	37	403, 404			
Infirmières membres du personnel à l'échelle mondiale	Nb	93	80	89	75	71	403, 404			
GESTION DE LA RELATION AVEC LES CLIENTS										
Mesure de la satisfaction de la clientèle	Nb	4,40	4,05	4,00	3,92	4,05			1.5.2	
Niveau de confiance du sondage mené auprès d'un échantillon représentatif de la clientèle globale	%	95	95	95	95	95			1.5.2	
GOUVERNANCE										
Diversité du conseil d'administration – genre féminin	%	30	27	30	33	30	102-18 405-1			
Actions détenues par le chef de la direction (indiqué comme multiple du salaire de base)	Nb	95,76	94,24	87,1	90,09	24,78			1.1.10	
Actionnariat moyen des autres membres du comité de direction (indiqué comme multiple du salaire de base)	moy.	12,63	8,83	7,29	6,88	6,44				
Pourcentage total de propriété gouvernementale	%	5,4	6	<5	<5	--			1.1.12	
ÉTHIQUE, INTÉGRITÉ, COMPORTEMENT ANTICONCURRENTIEL ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION										
Nombre total d'appels reçus au sujet du Code de conduite	Nb	26	35	41	61	23		1.4.7		
Contributions politiques	Nb	0	0	0	0	0	415-1	1.4.3		
CYBERSÉCURITÉ ET CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES										
Nombre de plaintes sur la cybersécurité reçues de l'extérieur et corroborées par l'entreprise	Nb	0	0	0	--	--	418-1		112.3	
Nombre de plaintes provenant d'organismes de réglementation	Nb	0	0	0						
Nombre total de plaintes fondées relatives à des violations de la vie privée de clients et à des pertes des données de clients	Nb	0	0	0						

SUJET	UNITÉ	2020	2019	2018	2017	2016	GRI	SASB	DJSI	ASSURANCE D'UN TIERS
GOUVERNANCE										
CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT										
Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui ont terminé le module environnemental des installations de l'évaluation Higg de la Sustainable Apparel Coalition	%	40	--	--	--	--		CG-AA-430a.2		
Pourcentage des installations de fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont terminé le module environnemental des installations de l'évaluation Higg de la Sustainable Apparel Coalition ou une évaluation des données environnementale équivalente	%	0	--	--	--	--				
Pourcentage de nouveaux fournisseurs sélectionnés en fonction de critères sociaux	%	100	100	100	100	--	414-1			
Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail		100	100	100	100	--		CG-AA-430b.1		
Pourcentage des installations de fournisseurs autres que de niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail	%	0	0	0	0	--				
Taux de non-conformité prioritaire et taux de mesures correctives connexes pour les audits en vertu du code de conduite au travail des fournisseurs (taux)	%	7	13	15	14	--		CG-AA-430b.2		
ÉCONOMIQUE										
Lobbying, représentation des intérêts ou activités semblables	\$ US	95 407	94 690	299 000	339 860	359 090			1.6.1	
Dons de bienfaisance (pourcentage des coûts totaux)	%	68	26	27	11	35			3.6.2	
Investissements communautaires (pourcentage des coûts totaux)	%	31	73	90	64	62				



ALLER AUX ANNEXES : [TABLEAU DU RENDEMENT ESG](#) • [INDICE ESG DE SASB](#) • [INDICE ESG DE LA GRI](#)

LE SUSTAINABLE ACCOUNTING STANDARDS BOARD (SASB) ÉLABORE DES NORMES PROPRES À L'INDUSTRIE POUR ORIENTER LA DÉCLARATION DE RENSEIGNEMENTS SUR LA VIABILITÉ FINANCIÈRE AUX INVESTISSEURS. GILDAN SOUTIENT LES EFFORTS VISANT À RECUEILLIR DES DONNÉES ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET DE GOUVERNANCE (ESG) PRÉCISES POUR LA COMMUNAUTÉ DES INVESTISSEURS. EN 2021, NOUS AVONS ADAPTÉ NOS RAPPORTS POUR LES HARMONISER AVEC LE CADRE DE SASB AFIN D'ASSURER L'UNIFORMITÉ ET LA COMPARABILITÉ DES DONNÉES SUR LE RENDEMENT EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS NOTRE SECTEUR. NOUS CONTINUERONS D'ÉVALUER D'AUTRES MESURES DE SASB DANS LES DÉCLARATIONS FUTURES.

L'INDICE SUIVANT FOURNIT DES RENSEIGNEMENTS SUR LES FACTEURS ESG POUR L'ANNÉE CIVILE 2020, EN RÉFÉRENCE AU CADRE DE DÉCLARATION DE SASB POUR LE SECTEUR « BIENS DE CONSOMMATION – VÊTEMENTS, ACCESSOIRES ET CHAUSSURES ».

INDICE ESG DE SASB

2020

SUJET	MESURE	CODE DE SASB	RÉPONSE RELATIVE AUX DONNÉES
Gestion des produits chimiques	Discussion sur les processus pour maintenir la conformité aux règlements sur les substances à usage restreint.	CG-AA-250a.1	Nos processus de gestion des substances à usage restreint sont décrits dans notre Code de pratiques des substances à usage restreint (CPSUR) sur notre site Web et dans notre Rapport d'ESG de 2020. Nous surveillons et examinons nos processus liés aux produits chimiques à risque élevé et respectons toutes les lois et tous les règlements applicables. Notre processus comprend trois étapes : 1. Reconnaissance et entente au sujet du CPSUR avec les fournisseurs et les entrepreneurs de fabrication. 2. Collecte d'information sur les matières premières avant l'achat, et évaluation à l'aide du processus d'examen préalable des fiches de données de sécurité, de l'accréditation Eco-Passport ou Oeko-Tex^{MD} Standard 100 et d'essais en laboratoire par des tiers. 3. Classification des matières premières selon l'une des catégories suivantes : Approuvé, Approuvé sous condition et Rejeté. Nos processus de gestion des substances à usage restreint sont décrits dans notre Code de pratiques des substances à usage restreint (CPSUR) sur notre site Web et dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Code de pratique sur les substances à usage restreint Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Eau> Normes de gestion des produits chimiques > p. 33
	Discussion sur les processus d'évaluation et de gestion des risques et des dangers associés aux produits chimiques dans les produits	CG-AA-250a.2	Gildan s'engage à trouver des solutions complètes et novatrices pour s'assurer que ses produits sont conformes à toutes les lois sur la sécurité des produits de consommation et aux autres exigences réglementaires, à mesure qu'elles entrent en vigueur, à fournir à ses clients tous les renseignements requis et à répondre aux besoins individuels de ses clients. Par conséquent, nous effectuons périodiquement une vaste gamme d'essais de produits dans des laboratoires tiers reconnus et accrédités afin d'assurer le respect des exigences de sécurité des produits de consommation. Notre installation de produits chimiques appartenant à l'entreprise compte un effectif complet d'ingénieurs chimistes et de spécialistes de l'industrie, nous permettant de mieux surveiller la gestion des risques et des dangers associés aux produits chimiques. Nous surveillons et révisons périodiquement les produits chimiques à risque élevé, comme l'exige notre Code de pratiques des substances à usage restreint (CPSUR). Le CPSUR indique toutes les substances bannies et dont l'usage est restreint dans tous les pays où nous exerçons nos activités et vendons nos produits, 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 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 (LSUR) de nos clients. Toutes les substances concernant l'industrie textile sont répertoriées dans notre LSUR. OEKO-TEX : Les produits Gildan®, Comfort Colors®, Alstyle® et Anvil® par Gildan® sont homologués par la norme Oeko-Tex^{MD} Standard 100, une norme internationalement reconnue, qui permet aux producteurs et aux consommateurs d'évaluer de façon objective la présence de matières nocives dans les produits textiles et vestimentaires, en fonction d'environ 100 paramètres de contrôle liés au volet humano-écologique et à la performance. L'atteinte de la norme Oeko-Tex^{MD} 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 processus de gestion des substances à usage restreint sont décrits dans notre Code de pratiques des substances à usage restreint (CPSUR) sur notre site Web et dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Code de pratique sur les substances à usage restreint Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Eau> Normes de gestion des produits chimiques > p. 33
Incidence environnementale dans la chaîne d'approvisionnement	Pourcentage (1) des installations de fournisseurs de niveau 1 et (2) des installations de fournisseurs au-delà du niveau 1 qui respectent les permis de rejet d'eaux usées ou les ententes contractuelles	CG-AA-430a.1	Nous sommes l'un des plus grands fabricants de vêtements à intégration verticale au monde, et environ 90 % de nos revenus totaux proviennent de produits fabriqués dans nos propres installations. Nous ne dépendons que d'un petit nombre de fournisseurs par rapport à notre chaîne d'approvisionnement globale. À l'heure actuelle, nous ne vérifions pas la conformité de nos installations de niveau 1 et de niveau 2 aux permis de rejet d'eaux usées ou aux ententes contractuelles. Cependant, toutes les installations appartenant à Gildan sont évaluées en fonction de la conformité aux normes sur les eaux usées. De plus, nos installations de niveau 1 aux États-Unis cousent des pièces coupées qui sont traitées dans nos propres installations de fabrication de textile (niveau 2), où nous mesurons les paramètres des eaux usées. De plus, notre processus d'audit par des tiers comprend la vérification de notre conformité aux exigences réglementaires pertinentes liées aux permis de rejet d'eaux usées ou aux ententes contractuelles.
	Pourcentage (1) des installations des fournisseurs de niveau 1 et (2) des installations des fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont terminé l'évaluation du module environnemental des installations Higg de la Sustainable Apparel Coalition ou une évaluation des données environnementales équivalente	CG-AA-430a.2	Nous sommes l'un des plus grands fabricants de vêtements à intégration verticale au monde, et environ 90 % de nos revenus totaux proviennent de produits fabriqués dans nos propres installations. Nous ne dépendons que d'un petit nombre de fournisseurs par rapport à notre chaîne d'approvisionnement globale. À ce jour, plus de 40 % de nos fournisseurs de niveau 1 ont terminé l'évaluation du module environnemental des installations Higg. Vous trouverez plus de détails sur la façon dont nous gérons le rendement environnemental de nos fournisseurs dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Notre approche envers l'environnement > Gestion de notre chaîne d'approvisionnement > p. 25

SUJET	MESURE	CODE DE SASB	RÉPONSE RELATIVE AUX DONNÉES										
Main-d'œuvre Conditions dans la chaîne d'approvisionnement	Pourcentage (1) des installations des fournisseurs de niveau 1 et (2) des installations des fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail, (3) pourcentage des audits totaux effectués par un auditeur tiers	CG-AA-430b.1	<table><tr><th>Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement</th><th>2020</th></tr><tr><td>Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail</td><td>100</td></tr><tr><td>Pourcentage des installations des fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail</td><td>0</td></tr><tr><td colspan="2"><i>En raison des restrictions imposées par la COVID-19, nous avons accepté des certificats de conformité sociale externes de nos fournisseurs en 2020, y compris celles de Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), SEDEX Members Ethical Trade Audit (SMETA) et de la Business Social Compliance Initiative (BSCI).</i></td></tr><tr><td>Pourcentage des audits globaux des installations des fournisseurs effectuées par un vérificateur tiers indépendant</td><td>73</td></tr></table> Les fournisseurs de niveau 2 doivent remplir un questionnaire de pré-audit/auto-évaluation afin de valider les conditions de travail et de SSE de base. Notre programme de conformité sociale ne couvre que nos installations de niveau 3. De plus amples détails sont fournis dans le Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'éthique et d'intégrité dans les affaires > Assurer des normes éthiques élevées chez nos fournisseurs et nos entrepreneurs > p. 66 Voir aussi : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Code de conduite Le Code de conduite et le Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan orientent notre processus d'audit du travail : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Guide sur la conformité durable en matière sociale	Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement	2020	Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail	100	Pourcentage des installations des fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail	0	<i>En raison des restrictions imposées par la COVID-19, nous avons accepté des certificats de conformité sociale externes de nos fournisseurs en 2020, y compris celles de Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), SEDEX Members Ethical Trade Audit (SMETA) et de la Business Social Compliance Initiative (BSCI).</i>		Pourcentage des audits globaux des installations des fournisseurs effectuées par un vérificateur tiers indépendant	73
	Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement	2020											
Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail	100												
Pourcentage des installations des fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail	0												
<i>En raison des restrictions imposées par la COVID-19, nous avons accepté des certificats de conformité sociale externes de nos fournisseurs en 2020, y compris celles de Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), SEDEX Members Ethical Trade Audit (SMETA) et de la Business Social Compliance Initiative (BSCI).</i>													
Pourcentage des audits globaux des installations des fournisseurs effectuées par un vérificateur tiers indépendant	73												
Taux de non-conformité prioritaire et taux de mesures correctives connexes pour les audits en vertu du code de conduite au travail des fournisseurs	CG-AA-430b.2	Voir le Rapport d'ESG pour connaître les taux de non-conformité et de mesures correctives : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Respect des droits de la personne et appui aux pratiques de travail éthiques > Rendement de 2020 > p. 43 Méthodologies et critères d'audit : la section GC-AA-430b.1 contient des renseignements sur les processus d'évaluation de nos fournisseurs. De plus, nos méthodologies et critères d'audit sont décrits en détail dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale accessible au public, sous Résultats de l'évaluation et conséquences. Nous avons des processus internes qui décrivent les étapes que nos vérificateurs internes suivent pour effectuer leurs audits. Voir : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Guide sur la conformité durable en matière sociale Nos lignes directrices sur la surveillance servent de référence aux vérificateurs internes lorsqu'ils effectuent des audits. Les catégories ci-dessous décrivent les seuils de non-conformité et les attentes envers les entrepreneurs en ce qui concerne les mesures correctives. • Non-conformité mineure : Problème à faible risque où il faut apporter des améliorations selon les pratiques exemplaires. Délai prescrit pour corriger la situation : six mois. • Non-conformité modérée : Incidence négative sur les droits et la sécurité des travailleurs (non critique). Délai prescrit pour corriger la situation : jusqu'à deux mois, selon le type d'infraction. • Non-conformité majeure : Violation grave du Code de conduite de Gildan, d'autres codes auxquels le fournisseur adhère ou de la loi, nuisant sévèrement aux droits individuels ou à la sécurité physique. Délai prescrit pour corriger la situation : immédiatement. Voir : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Code de conduite Efforts pour accroître la transparence de la chaîne d'approvisionnement : Le Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan décrit notre approche pour accroître la transparence de la chaîne d'approvisionnement et renforcer les capacités de nos fournisseurs afin d'améliorer les conditions de travail. Voir : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Guide sur la conformité durable en matière sociale Voir aussi : Site Web > Responsabilité > Ressources > Déclaration de la transparence de la loi sur l'esclavage moderne Renforcement des capacités avec les fournisseurs : Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'intégrité et d'éthique dans les affaires > Notre approche > p. 65 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Respect des droits de la personne et appui aux pratiques de travail éthiques > Salaires de subsistance > p. 43 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'éthique et d'intégrité dans les affaires > Assurer des normes éthiques élevées chez nos fournisseurs et nos entrepreneurs > p. 66											
Description des risques les plus importants (1) pour la main-d'œuvre et (2) pour l'environnement, la santé et la sécurité dans la chaîne d'approvisionnement	CG-AA-430b.3	Nous avons cerné les risques potentiels suivants en matière de main-d'œuvre dans notre chaîne d'approvisionnement : 1. Risques liés aux pratiques de rémunération inappropriées : La plupart des cas de non-conformité relevés dans cette catégorie comprennent le non-paiement d'une assurance sociale, qui est un problème à l'échelle de l'industrie dans certains pays où se trouvent des fournisseurs. Les travailleurs pourraient ainsi ne pas être couverts par le programme d'assurance sociale de leur pays. 2. Risque d'horaires de travail excessifs : La plupart des incidents de non-conformité relevés dans cette catégorie comprennent l'absence d'un système efficace de contrôle des heures supplémentaires des travailleurs. Les employés pourraient ainsi travailler un nombre excessif d'heures, contrevenant aux règlements locaux et aux politiques et procédures de Gildan. Nous avons cerné les risques potentiels suivants pour l'environnement, la santé et la sécurité dans notre chaîne d'approvisionnement : 1. Non-conformité environnementale : Cela comprend les permis environnementaux expirés, l'absence de permis convenables pour les déchets et le non-respect des politiques et procédures de Gildan en matière de SSE. 2. Effets négatifs sur le milieu environnant : Cela comprend les pratiques inappropriées de nos fournisseurs qui pourraient avoir des répercussions négatives sur l'environnement. 3. Risque de conditions de travail dangereuses : Cela comprend les fournisseurs qui n'ont pas de procédures appropriées de gestion de la santé et de la sécurité ou qui n'adoptent pas les politiques ou procédures de santé et de sécurité de Gildan. Les mesures suivantes ont été adoptées pour réduire les risques liés au travail et à l'environnement : Système de suivi des audits de conformité sociale et durable : Notre Guide sur la conformité durable en matière sociale décrit les politiques et procédures que nous attendons de nos fournisseurs pour atténuer les risques liés à la conformité sociale et environnementale. Voir : Site Web > Responsabilité > Ressources > Politiques > Guide sur la conformité durable en matière sociale Engagement des parties prenantes : Voir : Site Web > Responsabilité > Ressources > Politiques > Politique d'engagement des parties prenantes Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Engagement des parties prenantes > p. 19 Pratiques de travail éthiques : Vous trouverez de plus amples renseignements sur nos pratiques de travail éthiques dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > Lutter contre le travail des enfants et le travail forcé > p. 44 Risques pour la sécurité en lien avec la COVID-19 : En 2020, notre équipe Conformité sociale a publié un questionnaire à l'intention des fournisseurs tiers afin d'évaluer leurs mesures de biosécurité et de formuler des recommandations. L'évaluation visait à s'assurer qu'ils avaient adopté des pratiques en matière de santé et de sécurité ainsi que des mesures de biosécurité, et que des services médicaux étaient disponibles. Quatre-vingt-douze pour cent des entrepreneurs qui ont effectué l'évaluation ont déclaré avoir formé leurs employés sur les mesures de biosécurité, et environ 98 % ont déclaré avoir adopté des mesures de biosécurité dans leurs installations. Parmi ces mesures, mentionnons le réglage de la température, le port d'EPI (masques ou écrans faciaux), la fourniture de désinfectant pour les mains, la désinfection des postes de travail, l'application de mesures de distanciation sociale et des rappels quotidiens de respecter les protocoles de sécurité obligatoires. Quatre-vingt-seize pour cent des entrepreneurs ont déclaré avoir un système d'intervention d'urgence actif dirigé par la direction de leur installation afin d'assurer l'application efficace des mesures de biosécurité, et 66 % ont déclaré avoir une clinique où au moins un médecin et une infirmière sont disponibles pendant les quarts de travail. Tous les entrepreneurs qui fournissent le transport aux employés ont déclaré qu'ils s'assurent que les véhicules sont nettoyés régulièrement.											

Approvisionnement en matières premières	Description des risques environnementaux et sociaux associés à l'approvisionnement en matières premières prioritaires	CG-AA-440a.1	La description des risques environnementaux et sociaux, qui comprend les risques associés à l'approvisionnement en matières premières, est décrite dans la section SASB CG-AA-430b.3.		
	Pourcentage de matières premières certifiées par un tiers selon une norme de responsabilité environnementale ou sociale	CG-AA-440a.2	Nous achetons 90 % de notre coton des États-Unis. Le tableau suivant représente notre pourcentage de matières premières certifiées par un tiers en 2020.		
			Matières premières avec certification par un tiers	Pourcentage certifié par un tiers	Nom de la certification environnementale/de développement durable externe
			Matière première 2 : Fil (approvisionné)	33 %	Oeko-Tex ^{MD} Standard 100
			Matière première 4 : Garnitures	100 %	Oeko-Tex ^{MD} Standard 100
			Matière première 5 : Coton	3 %	Better Coton Initiative
			Matière première 6 : REPREVE®	1 %	REPREVE®
Pour une description complète de nos matières premières responsables, voir le Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Économie circulaire> Matériaux écologiques > p.35					

ALLER AUX ANNEXES : [TABLEAU DU RENDEMENT ESG](#) • [INDICE ESG DE SASB](#) • [INDICE ESG DE LA GRI](#)

CHEZ GILDAN, NOUS NOUS SOMMES ENGAGÉS À FOURNIR DES DÉCLARATIONS CRÉDIBLES, TRANSPARENTES ET FACILES À CONSULTER À NOS INTERVENANTS. C'EST POURQUOI NOUS AVONS RÉUNI CET INDEX DU CONTENU CONFORMÉMENT AUX NORMES (EXHAUSTIVES) DE L'INTERNATIONAL GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI).

VOUS TROUVEREZ CI-DESSOUS NOS RÉPONSES DE 2020 RELATIVES AUX DÉCLARATIONS DE LA GRI, Y COMPRIS DES RENVOIS PRÉCIS À NOTRE RAPPORT D'ESG ET À NOTRE RAPPORT ANNUEL. LE CAS ÉCHÉANT, NOUS AVONS INDIQUÉ LES OMISSIONS ET LES RAISONS DE CES OMISSIONS, ET NOUS AVONS ÉGALEMENT NOTÉ LES DONNÉES QUI ONT ÉTÉ VÉRIFIÉES PAR UN TIERS À L'AIDE DE CETTE ICÔNE ✓.

INDEX DE CONTENU DE LA GRI EN MATIÈRE D'ESG

2020

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION
PROFIL ORGANISATIONNEL		
102-1	Nom de l'organisation	Les Vêtements de Sport Gildan Inc.
102-2	Activités, marques, produits et services	Voir : Rapport d'ESG de 2020 de Gildan > À propos de Gildan > p. 9
102-3	Lieu du siège social	Montréal (Québec) Canada
102-4	Lieu des activités	Les lieux de nos activités sont indiqués sur notre site Web. Voir : Site Web > Compagnie > Nos usines Les lieux de nos activités sont décrits dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 de Gildan > À propos de Gildan > p. 12
102-5	Droit de propriété et forme juridique	Gildan est une société cotée à la Bourse de New York (NYSE-GIL) et à la Bourse de Toronto (TSX-GIL.TO). Notre siège social est situé à Montréal, au Canada, et notre bureau international des ventes et du marketing se trouve à la Barbade. Nous réalisons nos activités de fabrication dans quatre grands centres, situés aux États-Unis, en Amérique centrale, dans les Caraïbes et au Bangladesh.
102-6	Marchés desservis	Les lieux de nos activités sont décrits dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 de Gildan > À propos de Gildan > p. 9 Vous trouverez également des renseignements sur les lieux de nos activités dans notre rapport annuel de 2020. Voir : Rapport annuel 2020 > Analyses de la direction > p. 7
102-7	Taille de l'organisation	Voir : Rapport d'ESG de 2020 de Gildan > À propos de Gildan > p. 9
102-8	Renseignements sur les employés et les autres travailleurs	Notre Rapport d'ESG de 2020 contient des renseignements sur les employés et les autres travailleurs. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Diversité, équité et inclusion > p. 52
102-9	Chaîne d'approvisionnement	Notre chaîne d'approvisionnement est décrite dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'éthique et d'intégrité dans les affaires > Normes d'éthique et d'intégrité > p. 65 La gestion environnementale de notre chaîne d'approvisionnement est décrite dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer notre chaîne d'approvisionnement > p. 25 La gestion de notre chaîne d'approvisionnement pendant la pandémie de COVID-19 est décrite sur notre site Web. Voir : Site Web > Médias > Gildan gère et réduit au minimum les perturbations de la chaîne d'approvisionnement causées par la COVID-19
102-10	Changements importants apportés à l'organisation et à sa chaîne d'approvisionnement	Les données ont été mises à jour pour tenir compte de la fermeture de nos usines de textile et de couture au Mexique au premier trimestre de 2020. Nous commencerons à inclure des données liées à notre plus récente installation de couture au Nicaragua et refléterons l'importante augmentation de notre capacité de fabrication au Bangladesh dans notre Rapport d'ESG de 2021.
102-11	Principe de précaution ou approche	Lorsqu'un décideur législatif ou un tribunal canadien applique le principe de précaution dans sa détermination, nous en tenons compte dans le cadre de nos activités menées dans des circonstances semblables. Selon le principe de précaution, lorsqu'une activité constitue une menace pour la santé humaine ou l'environnement, des mesures de précaution doivent être prises même si certaines relations de cause à effet ne sont pas pleinement établies scientifiquement.
102-12	Initiatives externes	Nos initiatives externes de 2020 sont décrites dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Engagement des parties prenantes > Rendement en 2020 > p. 19
102-13	Affiliation à des associations	Nos affiliations à des associations sont décrites dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Engagement des parties prenantes > Notre approche > p. 19 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Politique publique et représentation > p. 70
STRATÉGIE		
102-14	Déclaration du décideur principal	Une déclaration d'un décideur principal se trouve dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir le Rapport d'ESG de 2020 > Message de notre chef de la direction > p. 5

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION
STRATÉGIE		
102-15	Répercussions, risques et occasions clés	Les répercussions, les risques et les occasions clés sont décrits dans notre rapport annuel destiné aux actionnaires de 2020. Voir : Rapport annuel 2020 > Gestion des risques financiers > p. 31 à 38 La gestion des risques est décrite dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Gestion des risques > p. 68 Nous avons fourni des détails sur les risques et les possibilités liés au climat dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Changements climatiques et consommation d'énergie > p. 26 Nous avons présenté des risques climatiques émergents précis dans le tableau ci-dessous : Description des risques Risque émergent 1 : 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. Les graves sécheresses dans les régions où nous achetons du coton, la gravité et la fréquence accrues des tempêtes tropicales et des ouragans ainsi que les fournisseurs tiers essentiels dans les régions très exposées aux catastrophes naturelles peuvent tous avoir des répercussions perturbant nos activités et notre chaîne d'approvisionnement. De plus, l'incidence des dommages importants aux biens, aux infrastructures ou à l'environnement ainsi que la perte de vie humaine causée par des phénomènes météorologiques extrêmes et des catastrophes naturelles peuvent perturber les activités de fabrication et de distribution. . Risque émergent 2 Risque émergent 2 : 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, notre plus importante matière première, ainsi que pour les procédés de teinture et de finition de la fabrication de textiles. Le manque d'approvisionnement en eau peut perturber nos activités. Incidence opérationnelle potentielle du risque Risque émergent 1 : 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. Les graves sécheresses dans les régions où nous achetons du coton, la gravité et la fréquence accrues des tempêtes tropicales et des ouragans ainsi que les fournisseurs tiers essentiels dans les régions très exposées aux catastrophes naturelles peuvent tous perturber nos activités et notre chaîne d'approvisionnement. L'incidence des dommages importants aux biens, aux infrastructures ou à l'environnement ainsi que la perte de vie humaine causée par des phénomènes météorologiques extrêmes et des catastrophes naturelles peuvent perturber les activités de fabrication et de distribution. Risque émergent 2 : Incidence : 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, notre plus importante matière première, ainsi que pour les procédés de teinture et de finition de la fabrication de textiles. Le manque d'approvisionnement en eau peut perturber nos activités. . Mesures d'atténuation Risque émergent 1 : Nous effectuons l'entretien proactif et évaluons des investissements dans de nouvelles technologies de protection contre les intempéries pour résister aux répercussions des conditions climatiques changeantes. De plus amples renseignements sur la façon dont nous atténuons les risques émergents figurent dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Changements climatiques et consommation d'énergie > Rendement en 2020 > p. 30 à 31 Risque émergent 2 : De 2015 et 2020, l'intensité de notre consommation d'eau a diminué de 11,4 %, dépassant notre objectif de 10 %. Cette amélioration de l'efficacité a permis d'économiser environ 1 630 000 m³ d'eau en 2020. Nous continuerons de mettre l'accent sur les efforts visant à réduire la consommation d'eau et les investissements proactifs dans les nouvelles technologies qui réduisent ou recyclent l'eau. De plus amples renseignements sur la façon dont nous atténuons les risques émergents liés à l'eau figurent dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer nos ressources en eau > Rendement en 2020 > p. 34
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ		
102-16	Valeurs, principes, normes et comportements à adopter	Nos valeurs, principes, normes et comportements sont décrits dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > À propos de Gildan > Notre fonctionnement > p. 11 Voir aussi : Site Web> Compagnie > Vision, mission et valeurs
102-17	Mécanismes pour conseils et préoccupations en matière d'éthique	Les mécanismes relatifs aux conseils et aux préoccupations en matière d'éthique sont décrits dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'intégrité et d'éthique dans les affaires > Notre approche > p. 65 Notre politique officielle sur la dénonciation se trouve sur notre site Web. Voir : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes
102-18	Structure de gouvernance	Notre structure de gouvernance est décrite dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance ESG > p. 18 Notre structure de gouvernance est décrite dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Gouvernance d'entreprise > p. 64 Notre site Web décrit également notre processus de gouvernance. Voir : Site Web > Compagnie > Gouvernance
102-19	Délégation de pouvoir	Le conseil a délégué au comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale le pouvoir de superviser la gestion des questions économiques, environnementales et sociales (voir le mandat du comité). Le pouvoir de délégation de notre processus de gouvernance ESG est décrit dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance ESG > p. 18 Les activités du comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale sont décrites dans son mandat. Voir : Mandat du comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale > Mandat > p. 3 La liste des membres de notre conseil d'administration se trouve sur notre site Web. Voir : Site Web > Repenser le vêtement > Compagnie > Leadership > Conseil d'administration
102-20	Responsabilité de la haute direction en matière d'enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Les responsabilités des cadres supérieurs sont décrites dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance ESG > p. 18
102-21	Consultation des parties prenantes quant aux enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Nos activités de mobilisation des parties prenantes pour 2020 sont décrites dans notre Rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Engagement des parties prenantes > p. 19
102-22	Composition de l'entité de régie du niveau le plus élevé et de ses comités	La composition du plus haut organe de gouvernance et de ses comités est décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020. Voir : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020 > Élection des administrateurs – Candidats > p. 11 à 16

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION									
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ											
102-23	Président de l'entité de régie du niveau le plus élevé	Le président du conseil d'administration est indépendant, comme le précise la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020. Voir : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020 > Indépendance des administrateurs > Président du conseil d'administration indépendant > p. 11 à 16									
102-24	Mise en candidature et sélection des membres de l'entité de régie du niveau le plus élevé	Le comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale est responsable de l'élaboration, de l'examen et de la surveillance des critères de sélection des administrateurs, ainsi que de l'établissement des procédures. Le processus de sélection des administrateurs est décrit en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020. Voir : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020 > Sélection des administrateurs > p. 66 à 67 Les considérations relatives à la diversité dans la sélection des administrateurs sont décrites dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020. Voir : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020 > Sélection des administrateurs > p. 66 Notre politique sur la diversité au sein du conseil d'administration se trouve sur notre site Web. Voir : Site Web > Compagnie > Politiques de gouvernance > Politique de diversité du conseil									
102-25	Conflits d'intérêts	Nos Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise décrivent notre approche à l'égard des conflits d'intérêts. Voir : Site Web > Médias > Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise > Conflits d'intérêts > p. 5 Notre approche à l'égard des conflits d'intérêts est également décrite en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020. Voir : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020 > Élection du directeur - Candidats > p. 11									
102-26	Rôle de l'entité de régie du niveau le plus élevé dans l'établissement d'objectifs, de valeurs et de stratégies	Le rôle de l'entité de régie du niveau le plus élevé dans l'établissement d'objectifs, de valeurs et de stratégies est décrit dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance ESG > p. 18									
102-27	Connaissances collectives de l'entité de régie du niveau le plus élevé	Le CGSRC reçoit des rapports trimestriels détaillés sur les tendances ESG, les changements réglementaires et les données de rendement ESG de l'entreprise. En 2020, tous les membres du conseil d'administration ont assisté à une séance de formation spéciale animée par un fournisseur de services externe sur les rapports d'ESG, y compris un aperçu du paysage actuel des normes de rapports d'ESG, des tendances du marché qui façonnent l'avenir des rapports d'ESG, de la comparaison par les pairs et des pratiques exemplaires.									
		<table><tr><th>Séance de formation spéciale</th><th>Date</th><th>Participant</th></tr><tr><td>Participation à la séance de formation continue Diligent Insights - Mesure du capitalisme des parties prenantes - Mesures des critères ESG et rôle du conseil</td><td>16 juin 2020</td><td>Maryse Bertrand</td></tr><tr><td>Participation aux enjeux importants du Centre d'information sur la gouvernance de PwC sur lesquels les membres du comité d'audit sont susceptibles de se concentrer alors qu'ils se préparent aux réunions du comité de clôture de l'exercice (y compris les évaluations et les dépréciations, UBOR, rappels du CHD et les rapports d'ESG)</td><td>10 décembre 2020</td><td>Charles Herington</td></tr></table>	Séance de formation spéciale	Date	Participant	Participation à la séance de formation continue Diligent Insights - Mesure du capitalisme des parties prenantes - Mesures des critères ESG et rôle du conseil	16 juin 2020	Maryse Bertrand	Participation aux enjeux importants du Centre d'information sur la gouvernance de PwC sur lesquels les membres du comité d'audit sont susceptibles de se concentrer alors qu'ils se préparent aux réunions du comité de clôture de l'exercice (y compris les évaluations et les dépréciations, UBOR, rappels du CHD et les rapports d'ESG)	10 décembre 2020	Charles Herington
		Séance de formation spéciale	Date	Participant							
		Participation à la séance de formation continue Diligent Insights - Mesure du capitalisme des parties prenantes - Mesures des critères ESG et rôle du conseil	16 juin 2020	Maryse Bertrand							
Participation aux enjeux importants du Centre d'information sur la gouvernance de PwC sur lesquels les membres du comité d'audit sont susceptibles de se concentrer alors qu'ils se préparent aux réunions du comité de clôture de l'exercice (y compris les évaluations et les dépréciations, UBOR, rappels du CHD et les rapports d'ESG)	10 décembre 2020	Charles Herington									
De plus amples renseignements sur les connaissances collectives de l'entité de régie du niveau le plus élevé se trouvent dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020. Voir : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020>Formation continue> p. 71-72											
Le rôle de l'entité de régie du niveau le plus élevé est décrit dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance ESG > p. 18											
102-28	Évaluation du rendement de l'entité de régie du niveau le plus élevé	Le CGSRC est chargé de mettre en œuvre un processus d'évaluation du rendement et de l'efficacité du conseil d'administration dans son ensemble, des comités du conseil, des présidents des comités et des directeurs individuels. Pour l'exercice financier 2020, des questionnaires ont été distribués à chaque directeur afin d'évaluer les responsabilités, les fonctions et les activités du conseil, ainsi que les fonctions et les activités des comités du conseil. Les directeurs ont également été invités à faire des suggestions pour améliorer le rendement du président du conseil, des présidents des comités et des directeurs individuels. Le questionnaire comprenait aussi plusieurs questions ouvertes conçues pour générer plus de commentaires sur les principaux domaines d'intérêt pour le conseil d'administration au cours de l'année. À cet égard, on a demandé aux directeurs de commenter l'efficacité du conseil d'administration au cours de l'exercice financier 2020 pour ce qui est de la supervision des principales initiatives stratégiques, y compris les possibilités et les risques, ainsi que le rendement opérationnel et stratégique de l'entreprise par rapport à ses indicateurs clés de performance et sa réponse à l'impact de la pandémie de COVID-19. La surveillance exercée par le conseil d'administration sur les questions liées à l'ESG a été abordée dans le cadre de ce processus. Les résultats des questionnaires ont été compilés par le secrétaire corporatif à titre confidentiel et un rapport thématique a été présenté au président du conseil d'administration et du CGSRC. Le président du conseil d'administration a rencontré chaque directeur individuellement pour entreprendre une discussion bilatérale complète et franche sur les questions soulevées par les questionnaires. Le rapport sur les résultats des questionnaires, ainsi que les questions soulevées au cours des entrevues individuelles, ont été présentés et examinés à la réunion ordinaire du CGSRC suivante. En se fondant sur les résultats de la discussion, le président du CGSRC a ensuite présenté au conseil d'administration les conclusions du comité et ses recommandations pour améliorer le rendement et l'efficacité du conseil et de ses comités. À la fin de 2019, le CGSRC a retenu les services d'un consultant externe pour examiner les récentes tendances et les pratiques exemplaires en matière d'évaluation du conseil d'administration et des directeurs. Le comité a discuté des résultats du rapport et a décidé d'apporter d'autres améliorations à son processus actuel, y compris le recours à un facilitateur tiers tous les trois ans à compter de l'exercice financier 2020 pour compléter le processus interne fondé sur un questionnaire. Il a également décidé d'étendre le processus à certains membres de l'équipe de la haute direction. En raison des répercussions de la pandémie de COVID-19, le nouveau processus a été reporté à l'exercice financier 2021. Par conséquent, pour l'exercice financier 2021, un facilitateur externe mènera des entrevues individuelles et préparera un rapport thématique sur les résultats des entrevues.									
102-29	Détermination et gestion des répercussions économiques, environnementales et sociales	Chaque trimestre, l'équipe ESG prépare un rapport à l'intention de notre conseil d'administration afin d'examiner l'état social et environnemental de nos installations détenues et sous contrat. En 2020, il n'y a pas eu de non-conformité liée aux droits de la personne. Toutefois, si cela se produisait, le conseil examinerait les non-conformités. Au cours du premier trimestre de 2020, notre équipe de citoyenneté corporative a préparé un résumé des principaux points d'intérêt qui influaient sur notre stratégie ESG, dont les droits de la personne pendant la pandémie de COVID-19. Par conséquent, plusieurs de nos parties prenantes ont communiqué avec nous pour comprendre les mesures que nous prenions en réponse à la pandémie du point de vue de la santé, de la sécurité et de la protection sociale. À l'époque, nous avons communiqué avec nos parties prenantes pour leur faire part des mesures que nous avons prises pour protéger nos employés, tant dans nos propres installations que dans celles de nos sous-traitants. En outre, l'équipe de citoyenneté corporative a insisté auprès du conseil d'administration sur l'importance de respecter et de protéger les droits de la personne, ainsi que de prévenir et d'atténuer le risque d'effets négatifs sur les droits de la personne liés aux activités commerciales, surtout pendant la pandémie. L'équipe des CC a fait savoir au conseil d'administration que la mise en œuvre de nos différentes politiques, procédures et de nos différents systèmes (Code de conduite , Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan) aide à prévenir les répercussions négatives sur les droits de la personne pendant les périodes difficiles. Les risques liés à l'environnement et aux changements climatiques sont décrits en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Notre approche en matière de changements climatiques > p. 28 Notre approche en matière de supervision des risques est décrite en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Gestion des risques > p. 68 Le cadre de gouvernance pour la gestion des risques du conseil d'administration est décrit dans les lignes directrices en matière de gouvernance du conseil. Voir : Site Web > Médias > Lignes directrices en matière de gouvernance du Conseil > Gestion des risques > p. 8-9									
102-30	Efficacité du processus de gestion des risques	Voir GRI 102-29.									
102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Trimestriel									

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION										
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ												
102-32	Rôle de l'entité de régie du niveau le plus élevé dans la production de rapports sur le développement durable	Le rôle de l'entité de régie du niveau le plus élevé dans la production de rapports sur le développement durable est décrit en détail dans notre charte du comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale. Voir : Charte du comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale > p. 3										
102-33	Communication des préoccupations majeures	Notre processus de communication des préoccupations majeures est décrit dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'intégrité et d'éthique dans les affaires > p. 65 Pour plus d'informations, consultez la page Éthique et conformité de l'entreprise. De plus, les parties intéressées peuvent communiquer en groupe et de façon confidentielle avec le président du conseil d'administration ou avec les directeurs qui ne font pas partie de la direction au sujet de toute préoccupation. Elles peuvent le faire par la poste à l'adresse du siège social de la Société : Tour KPMG, 600, boul. de Maisonneuve Ouest, Montréal, Québec, Canada, H3A 3J2, ou par courriel, au secrétaire corporatif, à corporate.governance@gildan.com. Toutes les plaintes et tous les problèmes de conformité sont signalés au comité de la conformité en matière d'éthique et de fraude (qui est un sous-comité du comité de pilotage de la conformité), qui déterminera quels problèmes doivent être signalés au CGSRC. Le comité d'audit et des finances du conseil est également avisé par le service d'audit interne si une plainte porte sur des questions de comptabilité, de contrôle interne ou d'audit, ou en cas de comportement frauduleux. Dans de tels cas, le comité d'audit et des finances détermine comment le cas sera traité.										
102-34	Nature et nombre total de préoccupations majeures	Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Droit à la liberté d'association et négociation collective > Rendement de 2020 > p. 45 Voir aussi : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes										
102-35	Politiques de rémunération	La rémunération des directeurs est décrite dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020. Voir : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020 > Rémunération des directeurs> p. 18-20 La rémunération des membres de la haute direction est décrite dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020. Voir : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020 > Discussion et analyse de la rémunération> p. 21-54										
102-36	Processus de détermination de la rémunération	Le processus de détermination de la rémunération est décrit en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020. Voir : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020 > Détermination de la rémunération> p. 24 Les pratiques de comparaison sont également décrites en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020. Voir : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020>p. 28-30 Des renseignements sur la consultation en matière de rémunération se trouvent également dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020. Voir : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020> Consultant en rémunération>, p. 25										
102-37	Participation des parties prenantes quant à la rémunération	La participation des parties prenantes quant à la rémunération est expliquée en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020. Voir : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020 > Vote consultatif annuel « Votre mot à dire sur la paie » pour les actionnaires depuis 2011 > p. 10 et p. 26										
102-39	Pourcentage de hausse du ratio de rémunération totale annuelle	En réponse à la pandémie du COVID-19, le salaire de base des directeurs et des employés de niveau supérieur a été temporairement réduit pour la période d'avril à juin 2020. La rémunération des employés occupant des postes de direction n'a pas augmenté en 2020. De plus, les augmentations salariales annuelles pour les employés salariés ont été annulées en 2020. <table><tr><th>Convention de négociation collective</th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th><th>2017</th></tr><tr><td>% d'employés couverts</td><td>53</td><td>52</td><td>55</td><td>54</td></tr></table>	Convention de négociation collective	2020	2019	2018	2017	% d'employés couverts	53	52	55	54
Convention de négociation collective	2020	2019	2018	2017								
% d'employés couverts	53	52	55	54								
ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES												
102-40, 102-43, 102-44	Liste des groupes de parties prenantes	Une liste des groupes de parties prenantes se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Engagement des parties prenantes > p. 19										
102-41	Conventions de négociation collective											
PRATIQUES EN MATIÈRE DE PRODUCTION DE RAPPORTS												
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Les entités incluses dans les états financiers consolidés sont décrites dans notre rapport annuel 2020. Voir : Rapport annuel 2020 > Principales conventions comptables										
102-46	Détermination des délimitations du contenu et des sujets du rapport	Les délimitations du contenu et des sujets du rapport sont définies dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > À propos de Gildan > p. 9										
102-47	Liste des sujets importants	Une liste des sujets importants se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Mise à jour de notre évaluation de la pertinence > p. 14										
102-48	Retraitements de l'information	Pour la première fois, les données de nos nouvelles installations de filature aux États-Unis ont été incluses dans les calculs environnementaux. Les données environnementales associées au distributeur de vêtements de sport australien ont été exclues des calculs de 2020. Nous n'incluons pas les données environnementales de nos bureaux de Montréal, de Shanghai et de Tokyo. Cependant, nous incluons les données de ces bureaux dans nos calculs de santé et sécurité pour le rapport de 2020. En raison de l'amélioration des capacités de production de rapports, des changements ont été apportés en 2020 en ce qui a trait à la collecte des données, ce qui a permis d'améliorer l'exactitude des données démographiques de nos employés. Tout changement ou retraitement a été noté dans le rapport d'ESG de 2020.										

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION
PRATIQUES EN MATIÈRE DE PRODUCTION DE RAPPORTS		
102-49	Changements dans la production de rapports	Les données ont été mises à jour pour tenir compte de la fermeture de nos usines de textile et de couture au Mexique au premier trimestre de 2020. En 2021, nous incluons des données liées à notre plus récente installation de couture au Nicaragua et à notre projet d'expansion de la fabrication au Bangladesh, qui se déroulera au cours des prochaines années. En 2019, nous avons acheté un terrain près de notre installation actuelle au Bangladesh, qui devait servir à l'aménagement d'un grand complexe de fabrication de plusieurs usines devant abriter deux grandes installations de textile et des opérations de couture connexes. En raison de la pandémie et de ses répercussions sur l'activité économique mondiale, nous avons temporairement retardé d'importantes dépenses en vue de cette expansion au cours de 2020. En 2020, nous avons concentré nos efforts sur la préparation du terrain pour la phase de construction qui devrait commencer en 2021. Cela comprenait un processus d'examen par les pairs, la demande de permis de construction, la rénovation des bureaux et l'achèvement de la conception des installations. En 2021, nous reprendrons les investissements en capital pour les projets d'expansion du secteur manufacturier.
102-50	Période de déclaration	La portée du présent rapport met en lumière le rendement et les objectifs de notre entreprise en matière d'environnement, d'économie, de société et de gouvernance du 1 ^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.
102-51	Date du plus récent rapport	2021 marque le 17 ^e rapport de Gildan sur le développement, qui a été publié le 6 août 2021. Voir : Site Web > Responsabilité > Ressources > Rapports sur le développement durable > Rapport d'ESG de 2020 de Gildan
102-52	Cycle de déclaration	Ce rapport d'ESG reflète les activités qui ont eu lieu au cours de l'année civile 2020.
102-53	Personne-ressource pour toute question au sujet du rapport	Les Vêtements de Sport Gildan Inc. 600, boul. de Maisonneuve Ouest, bureau 3300, Montréal, Québec Courriel : cc@gildan.com Site Web de l'entreprise Gildan Site Web sur le développement durable de Gildan
102-54	Conformité GRI	Ce rapport a été préparé conformément aux normes de la GRI : option Critères exhaustifs. Le présent rapport respecte les principes de contenu et de qualité des normes de la GRI : l'inclusion des parties prenantes, le contexte du développement durable, la matérialité, l'exhaustivité, l'exactitude, l'équilibre, la clarté, la comparabilité, la fiabilité et la rapidité.
102-55	Index de contenu de la GRI	Index de contenu de la GRI de 2020
102-56	Validation externe	Gildan a reçu de la part de citoyenneté corporative une assurance limitée de la part de tiers pour 14 indicateurs, y compris la consommation annuelle totale d'énergie, la consommation annuelle totale 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 gaz à effet de serre (GES) de type 1, le total des émissions de GES de type 2, le total partiel des émissions de GES de type 3, le total des émissions atmosphériques inorganiques, la recharge totale de frigorigènes, le taux de blessures liées au travail pour les employés, le taux de fréquence d'accidents avec perte de temps pour les employés, le taux de fréquence d'accidents avec perte de temps pour les sous-traitants (pour les opérations en Haïti seulement) et le taux de gravité des blessures pour les employés. Ces données ont été préparées conformément aux Principes pour la détermination de la qualité des rapports de la GRI, au World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development (WRI/WBSCD), à la norme de comptabilisation et de déclaration (révisée) du Protocole des gaz à effet de serre et aux facteurs de conversion des GES appropriés pour la production de rapports des entreprises. Les indicateurs sélectionnés dans le rapport sont indiqués par un 

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION																														
PROFIL ORGANISATIONNEL																																
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Notre valeur économique directe générée et distribuée se trouve dans notre rapport annuel 2020. Voir : Rapport annuel 2020> Information annuelle sélectionnée > p. 12 Voir aussi : Rapport annuel 2020> Notes aux états financiers consolidés> p. 107-111, p. 116-121																														
201-2	Répercussions financières et autres risques et possibilités attribuables aux changements climatiques	Nous décrivons les répercussions financières et les autres risques et possibilités dans notre rapport annuel 2020. Voir : Rapport annuel 2020 > Risques et incertitudes > p. 46-54 Dans le cadre de notre divulgation initiale sur les changements climatiques conforme aux recommandations du TCFD, nous avons effectué une analyse qualitative des répercussions financières et des autres risques et possibilités attribuables aux changements climatiques. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Changements climatiques et consommation d'énergie > Notre approche en matière de changements climatiques > p. 28																														
201-3	Obligations définies quant aux régimes d'avantages sociaux et autres régimes de retraite	Dans les endroits où les employés sont admissibles à des régimes de retraite, tous les régimes sont définis comme étant fondés sur les cotisations. Il n'y a pas de régime de retraite à prestations définies. Nos régimes de retraite sont décrits en détail dans notre rapport annuel 2020. Voir : Rapport annuel 2020 > Principales conventions comptables > p. 72																														
201-4	Aide financière reçue du gouvernement	Toute l'aide financière reçue du gouvernement est décrite dans notre rapport annuel 2020. Voir : Rapport annuel 2020 > Renseignements supplémentaires sur la nature des dépenses > p. 112																														
GRI-202 PRÉSENCE DANS LE MARCHÉ																																
202-2	Proportion de membres de la haute direction embauchés dans la communauté locale	En 2020, 85 % (512 sur 605) de tous les 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.																														
GRI-204 PRATIQUES D'APPROVISIONNEMENT																																
204-1	Proportion des dépenses effectuées auprès de fournisseurs locaux	En 2020, 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 215 millions de dollars. <table><tr><th>Pays</th><th>2020</th><th>2019</th></tr><tr><td colspan="3">Nombre de fournisseurs</td></tr><tr><td>Canada</td><td>330</td><td>437</td></tr><tr><td>États-Unis</td><td>189</td><td>347</td></tr><tr><td>Bangladesh</td><td>538</td><td>600</td></tr><tr><td>République dominicaine</td><td>559</td><td>527</td></tr><tr><td>Honduras</td><td>1 016</td><td>990</td></tr><tr><td>Mexique</td><td>560</td><td>750</td></tr><tr><td>Nicaragua</td><td>462</td><td>512</td></tr><tr><td>Total</td><td>3 655</td><td>4 001</td></tr></table>	Pays	2020	2019	Nombre de fournisseurs			Canada	330	437	États-Unis	189	347	Bangladesh	538	600	République dominicaine	559	527	Honduras	1 016	990	Mexique	560	750	Nicaragua	462	512	Total	3 655	4 001
Pays	2020	2019																														
Nombre de fournisseurs																																
Canada	330	437																														
États-Unis	189	347																														
Bangladesh	538	600																														
République dominicaine	559	527																														
Honduras	1 016	990																														
Mexique	560	750																														
Nicaragua	462	512																														
Total	3 655	4 001																														
GRI-205 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION																																
205-1	Évaluations des risques liés à la corruption dans les activités	Notre rapport d'ESG de 2020 décrit la façon dont nos opérations sont évaluées pour les risques liés à la corruption. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'intégrité et d'éthique dans les affaires > p. 65 Les politiques suivantes aident à orienter nos activités pour éviter les risques liés à la corruption. Voir : Responsabilité du site Web > Ressources > Codes et politiques > Code d'éthique Voir aussi : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Politique mondiale en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité Voir aussi : Site Web> Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Code de conduite Voir aussi : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Guide sur la conformité durable en matière sociale de Guildan.																														
205-2	Communications et formations portant sur les politiques et procédures anticorruption	Les communications et les formations portant sur les politiques et procédures anticorruption dans le cadre de notre programme de conformité sociale sont décrites dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'intégrité et d'éthique dans les affaires > > p. 65																														

GRI-205 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION		
205-3	Incidents de corruption confirmés et mesures prises	Nous n'avons eu aucune infraction aux lois anticorruption dans nos opérations en 2020. De plus, aucun cas de corruption ne nous a obligés à congédier ou à sanctionner des employés, et aucun contrat conclu avec des partenaires commerciaux n'a été résilié ou non reconduit en raison de telles infractions.
GRI-206 COMPORTEMENT ANTICONCURRENTIEL		
206-1	Poursuites judiciaires liées à des comportements anticoncurrentiels ou à une violation des lois antitrust et antimonopoles	En 2020, aucune action en justice n'a été intentée contre Gildan pour des comportements anticoncurrentiels ou une violation des lois antitrust et antimonopole, et aucune plainte fondée n'a été déposée pour violation de la vie privée de clients.
GRI-207 FISCALITÉ		
207-1	Approche fiscale	Notre approche fiscale est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Nos communautés > Comment nous abordons la fiscalité> p. 59
207-2	Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques	Notre rapport d'ESG de 2020 contient davantage d'informations sur nos approches fiscales. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Nos communautés > Comment nous abordons la fiscalité > p. 59 Notre rapport annuel 2020 contient davantage d'informations sur nos procédures fiscales. Voir : Rapport annuel 2020 > Risques et incertitudes > Facteurs ou circonstances qui pourraient augmenter notre taux d'imposition effectif> p. 50
207-3	Engagement des parties prenantes et gestion des préoccupations liées à la fiscalité	Notre rapport d'ESG de 2020 contient des renseignements sur les politiques publiques, y compris les questions fiscales. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Engagement des parties prenantes> p. 19
207-4	Déclaration de chaque pays	Gildan ne publie pas de renseignements fiscaux pour chaque pays. Nous fournissons ces renseignements aux autorités fiscales canadiennes, comme l'exige le droit fiscal canadien. Gildan divulgue publiquement le pourcentage de ses principales filiales et propriétés dans sa notice annuelle de 2020. Voir : Site Web > Médias > Rapports > Notice annuelle > Structure de l'entreprise > Intégrer les relations > p. 4 En 2020, les filiales qui ne sont pas divulguées sont celles qui représentent 10 % ou moins de l'actif consolidé de Gildan ou des revenus consolidés de Gildan. Ensemble, elles représentent plus de 20 % de l'actif et des revenus consolidés totaux de Gildan.

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION															
GRI-301 MATÉRIAUX																	
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication du sujet en question et de son cadre se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > p. 24 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Vers une économie circulaire > p. 35															
103-2	L'approche de la direction et ses composants	L'approche de la direction et ses composants sont décrits en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Notre approche > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Vers une économie circulaire > p. 35 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer notre chaîne d'approvisionnement > p. 25															
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	Une évaluation de l'approche de la direction est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Vers une économie circulaire > p. 35 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer notre chaîne d'approvisionnement > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'intégrité et d'éthique dans les affaires > p. 65															
301-1	Matières utilisées par poids ou volume	<table><tr><th>Matériaux utilisés</th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th><th>2017</th></tr><tr><td>Poids total de tous les emballages en plastique (t)</td><td>560,5</td><td>788,4</td><td>870,8</td><td>995,2</td></tr><tr><td>Couverture (en pourcentage des coûts des produits vendus)</td><td>99,9</td><td>85,0</td><td>85,0</td><td>85,0</td></tr></table>	Matériaux utilisés	2020	2019	2018	2017	Poids total de tous les emballages en plastique (t)	560,5	788,4	870,8	995,2	Couverture (en pourcentage des coûts des produits vendus)	99,9	85,0	85,0	85,0
Matériaux utilisés	2020	2019	2018	2017													
Poids total de tous les emballages en plastique (t)	560,5	788,4	870,8	995,2													
Couverture (en pourcentage des coûts des produits vendus)	99,9	85,0	85,0	85,0													
301-2	Matières utilisées qui proviennent de matières recyclées	Notre utilisation de matières recyclées est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Vers une économie circulaire > p. 35															
301-3	Produits récupérés et leurs matériaux d'emballage	Notre utilisation des produits récupérés et de leurs matériaux d'emballage est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Vers une économie circulaire > p. 35															
GRI-302 ÉNERGIE																	
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication du sujet en question et de son cadre se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Changements climatiques et consommation d'énergie p. 26															
103-2	L'approche de la direction et ses composants	L'approche de la direction et ses composants sont décrits en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Notre approche > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Changements climatiques et consommation d'énergie > p. 26 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer notre chaîne d'approvisionnement > p. 25															
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	Une évaluation de l'approche de la direction est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Changements climatiques et consommation d'énergie > p. 26 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer notre chaîne d'approvisionnement > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'intégrité et d'éthique dans les affaires > p. 65															

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION																																																																																																																																																																																																						
GRI-302 ÉNERGIE																																																																																																																																																																																																								
302-1	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	<table><tr><th colspan="2">Consommation d'énergie au sein de l'organisation</th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th><th>2017</th></tr><tr><td colspan="2">Consommation totale de carburant provenant de sources non renouvelables (GJ) au sein de l'organisation</td><td>1144 418</td><td>1484 833</td><td>1797 024</td><td>1942 892</td></tr><tr><td colspan="2">Électricité non renouvelable achetée (GJ)</td><td>2 159 706</td><td>3 089 386</td><td>3 078 369</td><td>2 988 483</td></tr><tr><td colspan="2">Consommation totale de carburant provenant de sources renouvelables (GJ) au sein de l'organisation</td><td>1593 152</td><td>3 629 657</td><td>3 253 863</td><td>3 500 994</td></tr><tr><td colspan="6">Énergie renouvelable générée par type (GJ) :</td></tr><tr><td></td><td>Solaire</td><td>Solaire : 6 972</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td>Biomasse</td><td>Biomasse 1593 152</td><td>Biomasse 3 629 657</td><td>Biomasse 3 353 863</td><td>Biomasse 3 500 994</td></tr><tr><td colspan="2">Pourcentage d'énergie renouvelable (%)</td><td>33</td><td>44</td><td>40</td><td>42</td></tr><tr><td colspan="2">Électricité achetée (GJ)</td><td>2 159 706</td><td>3 089 386</td><td>3 078 369</td><td>2 988 483</td></tr><tr><td colspan="2">Consommation totale d'énergie au sein de l'organisation (GJ)</td><td>4 904 248</td><td>8 203 875</td><td>8 129 256</td><td>8 432 369</td></tr><tr><td colspan="2">Coûts totaux de la consommation d'énergie (\$ US)</td><td>79 813 000</td><td>120 434 000</td><td>117 787 000</td><td>109 842 000</td></tr><tr><td colspan="2">Couverture des données (en pourcentage du dénominateur - %)</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr><tr><td colspan="6">Consommation d'énergie par pays (2020)</td></tr><tr><td colspan="6"><table><tr><th>Pays</th><th>2020</th><th>Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)</th></tr><tr><td>Canada</td><td>0</td><td>15 610</td></tr><tr><td>États-Unis</td><td>26</td><td>1278 244</td></tr><tr><td>Mexique</td><td>1</td><td>37 409</td></tr><tr><td>Honduras</td><td>54</td><td>2 625 566</td></tr><tr><td>Nicaragua</td><td>1</td><td>62 632</td></tr><tr><td>République dominicaine</td><td>14</td><td>696 043</td></tr><tr><td>Bangladesh</td><td>4</td><td>184 809</td></tr><tr><td>Barbade</td><td>0</td><td>3 935</td></tr><tr><td>Total</td><td>100</td><td>4 904 248</td></tr></table></td></tr><tr><td colspan="6">Consommation d'énergie par type de source (2020)</td></tr><tr><td colspan="6"><table><tr><th>Source :</th><th>2020</th><th>Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)</th></tr><tr><td>Électricité</td><td>44</td><td>2 166 677</td></tr><tr><td>Propane</td><td>3</td><td>132 036</td></tr><tr><td>Mazout (combustible de soutes)</td><td>13</td><td>635 966</td></tr><tr><td>Diesel</td><td>1</td><td>49 915</td></tr><tr><td>Gaz naturel</td><td>7</td><td>325 698</td></tr><tr><td>Biomasse</td><td>32</td><td>1593 152</td></tr><tr><td>GNL</td><td>0</td><td>262</td></tr><tr><td>GNC</td><td>0</td><td>542</td></tr><tr><td>Total</td><td>100</td><td>4 904 248</td></tr></table></td></tr><tr><td colspan="6">Consommation d'énergie par processus (2020)</td></tr><tr><td colspan="6"><table><tr><th>Processus</th><th>2020</th><th>Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)</th></tr><tr><td>Centre de distribution</td><td>2</td><td>101989</td></tr><tr><td>Fabrication de bas de nylon</td><td>5</td><td>252 445</td></tr><tr><td>Fabrication de textile</td><td>58</td><td>2 831 711</td></tr><tr><td>Fabrication intégrée (textiles et couture)</td><td>4</td><td>184 809</td></tr><tr><td>Filature</td><td>25</td><td>1 206 761</td></tr><tr><td>Activités de couture</td><td>3</td><td>156 006</td></tr><tr><td>Teinture de vêtements</td><td>2</td><td>108 356</td></tr><tr><td>Autre</td><td>1</td><td>62 170</td></tr><tr><td>Total</td><td>100</td><td>4 904 248</td></tr></table></td></tr></table>	Consommation d'énergie au sein de l'organisation		2020	2019	2018	2017	Consommation totale de carburant provenant de sources non renouvelables (GJ) au sein de l'organisation		1144 418	1484 833	1797 024	1942 892	Électricité non renouvelable achetée (GJ)		2 159 706	3 089 386	3 078 369	2 988 483	Consommation totale de carburant provenant de sources renouvelables (GJ) au sein de l'organisation		1593 152	3 629 657	3 253 863	3 500 994	Énergie renouvelable générée par type (GJ) :							Solaire	Solaire : 6 972					Biomasse	Biomasse 1593 152	Biomasse 3 629 657	Biomasse 3 353 863	Biomasse 3 500 994	Pourcentage d'énergie renouvelable (%)		33	44	40	42	Électricité achetée (GJ)		2 159 706	3 089 386	3 078 369	2 988 483	Consommation totale d'énergie au sein de l'organisation (GJ)		4 904 248	8 203 875	8 129 256	8 432 369	Coûts totaux de la consommation d'énergie (\$ US)		79 813 000	120 434 000	117 787 000	109 842 000	Couverture des données (en pourcentage du dénominateur - %)		100	100	100	100	Consommation d'énergie par pays (2020)						<table><tr><th>Pays</th><th>2020</th><th>Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)</th></tr><tr><td>Canada</td><td>0</td><td>15 610</td></tr><tr><td>États-Unis</td><td>26</td><td>1278 244</td></tr><tr><td>Mexique</td><td>1</td><td>37 409</td></tr><tr><td>Honduras</td><td>54</td><td>2 625 566</td></tr><tr><td>Nicaragua</td><td>1</td><td>62 632</td></tr><tr><td>République dominicaine</td><td>14</td><td>696 043</td></tr><tr><td>Bangladesh</td><td>4</td><td>184 809</td></tr><tr><td>Barbade</td><td>0</td><td>3 935</td></tr><tr><td>Total</td><td>100</td><td>4 904 248</td></tr></table>						Pays	2020	Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)	Canada	0	15 610	États-Unis	26	1278 244	Mexique	1	37 409	Honduras	54	2 625 566	Nicaragua	1	62 632	République dominicaine	14	696 043	Bangladesh	4	184 809	Barbade	0	3 935	Total	100	4 904 248	Consommation d'énergie par type de source (2020)						<table><tr><th>Source :</th><th>2020</th><th>Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)</th></tr><tr><td>Électricité</td><td>44</td><td>2 166 677</td></tr><tr><td>Propane</td><td>3</td><td>132 036</td></tr><tr><td>Mazout (combustible de soutes)</td><td>13</td><td>635 966</td></tr><tr><td>Diesel</td><td>1</td><td>49 915</td></tr><tr><td>Gaz naturel</td><td>7</td><td>325 698</td></tr><tr><td>Biomasse</td><td>32</td><td>1593 152</td></tr><tr><td>GNL</td><td>0</td><td>262</td></tr><tr><td>GNC</td><td>0</td><td>542</td></tr><tr><td>Total</td><td>100</td><td>4 904 248</td></tr></table>						Source :	2020	Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)	Électricité	44	2 166 677	Propane	3	132 036	Mazout (combustible de soutes)	13	635 966	Diesel	1	49 915	Gaz naturel	7	325 698	Biomasse	32	1593 152	GNL	0	262	GNC	0	542	Total	100	4 904 248	Consommation d'énergie par processus (2020)						<table><tr><th>Processus</th><th>2020</th><th>Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)</th></tr><tr><td>Centre de distribution</td><td>2</td><td>101989</td></tr><tr><td>Fabrication de bas de nylon</td><td>5</td><td>252 445</td></tr><tr><td>Fabrication de textile</td><td>58</td><td>2 831 711</td></tr><tr><td>Fabrication intégrée (textiles et couture)</td><td>4</td><td>184 809</td></tr><tr><td>Filature</td><td>25</td><td>1 206 761</td></tr><tr><td>Activités de couture</td><td>3</td><td>156 006</td></tr><tr><td>Teinture de vêtements</td><td>2</td><td>108 356</td></tr><tr><td>Autre</td><td>1</td><td>62 170</td></tr><tr><td>Total</td><td>100</td><td>4 904 248</td></tr></table>						Processus	2020	Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)	Centre de distribution	2	101989	Fabrication de bas de nylon	5	252 445	Fabrication de textile	58	2 831 711	Fabrication intégrée (textiles et couture)	4	184 809	Filature	25	1 206 761	Activités de couture	3	156 006	Teinture de vêtements	2	108 356	Autre	1	62 170	Total	100	4 904 248
		Consommation d'énergie au sein de l'organisation		2020	2019	2018	2017																																																																																																																																																																																																	
		Consommation totale de carburant provenant de sources non renouvelables (GJ) au sein de l'organisation		1144 418	1484 833	1797 024	1942 892																																																																																																																																																																																																	
		Électricité non renouvelable achetée (GJ)		2 159 706	3 089 386	3 078 369	2 988 483																																																																																																																																																																																																	
		Consommation totale de carburant provenant de sources renouvelables (GJ) au sein de l'organisation		1593 152	3 629 657	3 253 863	3 500 994																																																																																																																																																																																																	
		Énergie renouvelable générée par type (GJ) :																																																																																																																																																																																																						
			Solaire	Solaire : 6 972																																																																																																																																																																																																				
			Biomasse	Biomasse 1593 152	Biomasse 3 629 657	Biomasse 3 353 863	Biomasse 3 500 994																																																																																																																																																																																																	
		Pourcentage d'énergie renouvelable (%)		33	44	40	42																																																																																																																																																																																																	
		Électricité achetée (GJ)		2 159 706	3 089 386	3 078 369	2 988 483																																																																																																																																																																																																	
		Consommation totale d'énergie au sein de l'organisation (GJ)		4 904 248	8 203 875	8 129 256	8 432 369																																																																																																																																																																																																	
		Coûts totaux de la consommation d'énergie (\$ US)		79 813 000	120 434 000	117 787 000	109 842 000																																																																																																																																																																																																	
		Couverture des données (en pourcentage du dénominateur - %)		100	100	100	100																																																																																																																																																																																																	
		Consommation d'énergie par pays (2020)																																																																																																																																																																																																						
		<table><tr><th>Pays</th><th>2020</th><th>Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)</th></tr><tr><td>Canada</td><td>0</td><td>15 610</td></tr><tr><td>États-Unis</td><td>26</td><td>1278 244</td></tr><tr><td>Mexique</td><td>1</td><td>37 409</td></tr><tr><td>Honduras</td><td>54</td><td>2 625 566</td></tr><tr><td>Nicaragua</td><td>1</td><td>62 632</td></tr><tr><td>République dominicaine</td><td>14</td><td>696 043</td></tr><tr><td>Bangladesh</td><td>4</td><td>184 809</td></tr><tr><td>Barbade</td><td>0</td><td>3 935</td></tr><tr><td>Total</td><td>100</td><td>4 904 248</td></tr></table>						Pays	2020	Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)	Canada	0	15 610	États-Unis	26	1278 244	Mexique	1	37 409	Honduras	54	2 625 566	Nicaragua	1	62 632	République dominicaine	14	696 043	Bangladesh	4	184 809	Barbade	0	3 935	Total	100	4 904 248																																																																																																																																																																			
		Pays	2020	Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)																																																																																																																																																																																																				
		Canada	0	15 610																																																																																																																																																																																																				
		États-Unis	26	1278 244																																																																																																																																																																																																				
		Mexique	1	37 409																																																																																																																																																																																																				
		Honduras	54	2 625 566																																																																																																																																																																																																				
		Nicaragua	1	62 632																																																																																																																																																																																																				
		République dominicaine	14	696 043																																																																																																																																																																																																				
		Bangladesh	4	184 809																																																																																																																																																																																																				
Barbade	0	3 935																																																																																																																																																																																																						
Total	100	4 904 248																																																																																																																																																																																																						
Consommation d'énergie par type de source (2020)																																																																																																																																																																																																								
<table><tr><th>Source :</th><th>2020</th><th>Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)</th></tr><tr><td>Électricité</td><td>44</td><td>2 166 677</td></tr><tr><td>Propane</td><td>3</td><td>132 036</td></tr><tr><td>Mazout (combustible de soutes)</td><td>13</td><td>635 966</td></tr><tr><td>Diesel</td><td>1</td><td>49 915</td></tr><tr><td>Gaz naturel</td><td>7</td><td>325 698</td></tr><tr><td>Biomasse</td><td>32</td><td>1593 152</td></tr><tr><td>GNL</td><td>0</td><td>262</td></tr><tr><td>GNC</td><td>0</td><td>542</td></tr><tr><td>Total</td><td>100</td><td>4 904 248</td></tr></table>						Source :	2020	Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)	Électricité	44	2 166 677	Propane	3	132 036	Mazout (combustible de soutes)	13	635 966	Diesel	1	49 915	Gaz naturel	7	325 698	Biomasse	32	1593 152	GNL	0	262	GNC	0	542	Total	100	4 904 248																																																																																																																																																																					
Source :	2020	Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)																																																																																																																																																																																																						
Électricité	44	2 166 677																																																																																																																																																																																																						
Propane	3	132 036																																																																																																																																																																																																						
Mazout (combustible de soutes)	13	635 966																																																																																																																																																																																																						
Diesel	1	49 915																																																																																																																																																																																																						
Gaz naturel	7	325 698																																																																																																																																																																																																						
Biomasse	32	1593 152																																																																																																																																																																																																						
GNL	0	262																																																																																																																																																																																																						
GNC	0	542																																																																																																																																																																																																						
Total	100	4 904 248																																																																																																																																																																																																						
Consommation d'énergie par processus (2020)																																																																																																																																																																																																								
<table><tr><th>Processus</th><th>2020</th><th>Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)</th></tr><tr><td>Centre de distribution</td><td>2</td><td>101989</td></tr><tr><td>Fabrication de bas de nylon</td><td>5</td><td>252 445</td></tr><tr><td>Fabrication de textile</td><td>58</td><td>2 831 711</td></tr><tr><td>Fabrication intégrée (textiles et couture)</td><td>4</td><td>184 809</td></tr><tr><td>Filature</td><td>25</td><td>1 206 761</td></tr><tr><td>Activités de couture</td><td>3</td><td>156 006</td></tr><tr><td>Teinture de vêtements</td><td>2</td><td>108 356</td></tr><tr><td>Autre</td><td>1</td><td>62 170</td></tr><tr><td>Total</td><td>100</td><td>4 904 248</td></tr></table>						Processus	2020	Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)	Centre de distribution	2	101989	Fabrication de bas de nylon	5	252 445	Fabrication de textile	58	2 831 711	Fabrication intégrée (textiles et couture)	4	184 809	Filature	25	1 206 761	Activités de couture	3	156 006	Teinture de vêtements	2	108 356	Autre	1	62 170	Total	100	4 904 248																																																																																																																																																																					
Processus	2020	Total de l'énergie absolue 2020 (GJ)																																																																																																																																																																																																						
Centre de distribution	2	101989																																																																																																																																																																																																						
Fabrication de bas de nylon	5	252 445																																																																																																																																																																																																						
Fabrication de textile	58	2 831 711																																																																																																																																																																																																						
Fabrication intégrée (textiles et couture)	4	184 809																																																																																																																																																																																																						
Filature	25	1 206 761																																																																																																																																																																																																						
Activités de couture	3	156 006																																																																																																																																																																																																						
Teinture de vêtements	2	108 356																																																																																																																																																																																																						
Autre	1	62 170																																																																																																																																																																																																						
Total	100	4 904 248																																																																																																																																																																																																						

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION																																																																																																														
GRI-302 ÉNERGIE																																																																																																																
302-3	Intensité énergétique	<table><tr><th>Consommation d'énergie au sein de l'organisation</th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th><th>2017</th></tr><tr><td>Énergie directe absolue (GJ)</td><td>2 737 570</td><td>5 114 489</td><td>5 050 887</td><td>5 443 886</td></tr><tr><td>Énergie indirecte absolue (GJ)</td><td>2 166 677</td><td>3 089 386</td><td>3 078 369</td><td>2 988 483</td></tr><tr><td>Énergie absolue totale (GJ)</td><td>4 904 248</td><td>8 203 875</td><td>8 129 256</td><td>8 432 369</td></tr><tr><td>Intensité énergétique totale (GJ/kg)</td><td>0,02880</td><td>0,02971</td><td>0,03066</td><td>0,03280</td></tr><tr><td colspan="5">Types d'énergie inclus dans le taux d'intensité</td></tr><tr><td colspan="5">Diesel Combustible de soutes GN GPL GNL GNC Biomasse Électricité</td></tr><tr><td colspan="5">Si le taux utilise la consommation d'énergie au sein de l'organisation, à l'extérieur de celle-ci ou les deux</td></tr><tr><td colspan="5">Au sein de l'organisation</td></tr><tr><td>Pourcentage de variation de l'intensité de la consommation par rapport à la base de référence de 2015</td><td>-2,6</td><td>0,5</td><td>3,7</td><td>11,0</td></tr></table> Intensité énergétique par pays (2020) <table><tr><th>Pays</th><th>Intensité énergétique totale de 2020 (GJ/kg)</th></tr><tr><td>Canada</td><td>0,00009</td></tr><tr><td>États-Unis</td><td>0,00751</td></tr><tr><td>Mexique</td><td>0,00022</td></tr><tr><td>Honduras</td><td>0,01542</td></tr><tr><td>Nicaragua</td><td>0,00037</td></tr><tr><td>République dominicaine</td><td>0,00409</td></tr><tr><td>Bangladesh</td><td>0,00109</td></tr><tr><td>Barbade</td><td>0,00002</td></tr><tr><td>Total</td><td>0,02880</td></tr></table> Intensité énergétique par type de source (2020) <table><tr><th>Source :</th><th>Intensité énergétique totale de 2020 (GJ/kg)</th></tr><tr><td>Électricité</td><td>0,01272</td></tr><tr><td>Propane</td><td>0,00078</td></tr><tr><td>Mazout (combustible de soutes)</td><td>0,00373</td></tr><tr><td>Diesel</td><td>0,00029</td></tr><tr><td>Gaz naturel</td><td>0,00191</td></tr><tr><td>Biomasse</td><td>0,00935</td></tr><tr><td>GNL</td><td>0,000002</td></tr><tr><td>GNC</td><td>0,000003</td></tr><tr><td>Total</td><td>0,02880</td></tr></table> Intensité énergétique par processus (2020) <table><tr><th>Processus</th><th>Intensité énergétique totale de 2020 (GJ/kg)</th></tr><tr><td>Centre de distribution</td><td>0,00060</td></tr><tr><td>Fabrication de bas de nylon</td><td>0,00148</td></tr><tr><td>Fabrication de textile</td><td>0,01663</td></tr><tr><td>Fabrication intégrée (textile et couture)</td><td>0,00109</td></tr><tr><td>Filature</td><td>0,00709</td></tr><tr><td>Activités de couture</td><td>0,000916</td></tr><tr><td>Teinture de vêtements</td><td>0,00064</td></tr><tr><td>Autre</td><td>0,000365</td></tr><tr><td>Total</td><td>0,02880</td></tr></table>	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	2020	2019	2018	2017	Énergie directe absolue (GJ)	2 737 570	5 114 489	5 050 887	5 443 886	Énergie indirecte absolue (GJ)	2 166 677	3 089 386	3 078 369	2 988 483	Énergie absolue totale (GJ)	4 904 248	8 203 875	8 129 256	8 432 369	Intensité énergétique totale (GJ/kg)	0,02880	0,02971	0,03066	0,03280	Types d'énergie inclus dans le taux d'intensité					Diesel Combustible de soutes GN GPL GNL GNC Biomasse Électricité					Si le taux utilise la consommation d'énergie au sein de l'organisation, à l'extérieur de celle-ci ou les deux					Au sein de l'organisation					Pourcentage de variation de l'intensité de la consommation par rapport à la base de référence de 2015	-2,6	0,5	3,7	11,0	Pays	Intensité énergétique totale de 2020 (GJ/kg)	Canada	0,00009	États-Unis	0,00751	Mexique	0,00022	Honduras	0,01542	Nicaragua	0,00037	République dominicaine	0,00409	Bangladesh	0,00109	Barbade	0,00002	Total	0,02880	Source :	Intensité énergétique totale de 2020 (GJ/kg)	Électricité	0,01272	Propane	0,00078	Mazout (combustible de soutes)	0,00373	Diesel	0,00029	Gaz naturel	0,00191	Biomasse	0,00935	GNL	0,000002	GNC	0,000003	Total	0,02880	Processus	Intensité énergétique totale de 2020 (GJ/kg)	Centre de distribution	0,00060	Fabrication de bas de nylon	0,00148	Fabrication de textile	0,01663	Fabrication intégrée (textile et couture)	0,00109	Filature	0,00709	Activités de couture	0,000916	Teinture de vêtements	0,00064	Autre	0,000365	Total	0,02880
Consommation d'énergie au sein de l'organisation	2020	2019	2018	2017																																																																																																												
Énergie directe absolue (GJ)	2 737 570	5 114 489	5 050 887	5 443 886																																																																																																												
Énergie indirecte absolue (GJ)	2 166 677	3 089 386	3 078 369	2 988 483																																																																																																												
Énergie absolue totale (GJ)	4 904 248	8 203 875	8 129 256	8 432 369																																																																																																												
Intensité énergétique totale (GJ/kg)	0,02880	0,02971	0,03066	0,03280																																																																																																												
Types d'énergie inclus dans le taux d'intensité																																																																																																																
Diesel Combustible de soutes GN GPL GNL GNC Biomasse Électricité																																																																																																																
Si le taux utilise la consommation d'énergie au sein de l'organisation, à l'extérieur de celle-ci ou les deux																																																																																																																
Au sein de l'organisation																																																																																																																
Pourcentage de variation de l'intensité de la consommation par rapport à la base de référence de 2015	-2,6	0,5	3,7	11,0																																																																																																												
Pays	Intensité énergétique totale de 2020 (GJ/kg)																																																																																																															
Canada	0,00009																																																																																																															
États-Unis	0,00751																																																																																																															
Mexique	0,00022																																																																																																															
Honduras	0,01542																																																																																																															
Nicaragua	0,00037																																																																																																															
République dominicaine	0,00409																																																																																																															
Bangladesh	0,00109																																																																																																															
Barbade	0,00002																																																																																																															
Total	0,02880																																																																																																															
Source :	Intensité énergétique totale de 2020 (GJ/kg)																																																																																																															
Électricité	0,01272																																																																																																															
Propane	0,00078																																																																																																															
Mazout (combustible de soutes)	0,00373																																																																																																															
Diesel	0,00029																																																																																																															
Gaz naturel	0,00191																																																																																																															
Biomasse	0,00935																																																																																																															
GNL	0,000002																																																																																																															
GNC	0,000003																																																																																																															
Total	0,02880																																																																																																															
Processus	Intensité énergétique totale de 2020 (GJ/kg)																																																																																																															
Centre de distribution	0,00060																																																																																																															
Fabrication de bas de nylon	0,00148																																																																																																															
Fabrication de textile	0,01663																																																																																																															
Fabrication intégrée (textile et couture)	0,00109																																																																																																															
Filature	0,00709																																																																																																															
Activités de couture	0,000916																																																																																																															
Teinture de vêtements	0,00064																																																																																																															
Autre	0,000365																																																																																																															
Total	0,02880																																																																																																															

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION																																		
GRI-303 EAU ET EFFLUENTS																																				
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une évaluation de l'approche de la direction est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Notre approche > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer nos ressources en eau > p. 33																																		
103-2	L'approche de la direction et ses composants	L'approche de la direction et ses composants sont décrits en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Notre approche > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer nos ressources en eau > p. 33 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer notre chaîne d'approvisionnement > p. 25																																		
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	Une évaluation de l'approche de la direction est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer nos ressources en eau > p. 33 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer notre chaîne d'approvisionnement > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'intégrité et d'éthique dans les affaires > p. 65																																		
303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	Notre interaction avec l'eau en tant que ressource partagée est décrite en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer nos ressources en eau > p. 33 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Notre approche > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer nos ressources en eau > Rendement de 2020 > p. 34 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Vers une économie circulaire > p. 35																																		
303-2	Gestion des impacts liés aux rejets d'eau	Notre rapport d'ESG de 2020 décrit en détail notre gestion des impacts liés aux rejets d'eau. Voir : Voir Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer nos ressources en eau > p. 34 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Rendement de 2020 > p. 34																																		
303-3	Prélèvement d'eau	Prélèvement d'eau par source <table><tr><th>Source :</th><th>2020 (mégalitres)</th></tr><tr><td>Eau de surface</td><td>0</td></tr><tr><td>Eaux souterraines</td><td>11 955</td></tr><tr><td>Eau de mer</td><td>0</td></tr><tr><td>Eau produite</td><td>0</td></tr><tr><td>Eau de tiers (total)</td><td>668</td></tr><tr><td>Prélèvement total d'eau par source</td><td>12 623</td></tr></table> Prélèvement total d'eau ✓ <table><tr><th>Source :</th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th><th>2017</th></tr><tr><td>Eau municipale (mégalitres)</td><td>668</td><td>2 302</td><td>2 117</td><td>625</td></tr><tr><td>Eau douce souterraine (mégalitres)</td><td>11 955</td><td>18 216</td><td>20 026</td><td>18 550</td></tr><tr><td>Total (mégalitres)</td><td>16 623</td><td>20 518</td><td>22 143</td><td>19 175</td></tr></table>	Source :	2020 (mégalitres)	Eau de surface	0	Eaux souterraines	11 955	Eau de mer	0	Eau produite	0	Eau de tiers (total)	668	Prélèvement total d'eau par source	12 623	Source :	2020	2019	2018	2017	Eau municipale (mégalitres)	668	2 302	2 117	625	Eau douce souterraine (mégalitres)	11 955	18 216	20 026	18 550	Total (mégalitres)	16 623	20 518	22 143	19 175
Source :	2020 (mégalitres)																																			
Eau de surface	0																																			
Eaux souterraines	11 955																																			
Eau de mer	0																																			
Eau produite	0																																			
Eau de tiers (total)	668																																			
Prélèvement total d'eau par source	12 623																																			
Source :	2020	2019	2018	2017																																
Eau municipale (mégalitres)	668	2 302	2 117	625																																
Eau douce souterraine (mégalitres)	11 955	18 216	20 026	18 550																																
Total (mégalitres)	16 623	20 518	22 143	19 175																																

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION																																																	
GRI-303 EAU ET EFFLUENTS																																																			
		Prélèvement d'eau dans toutes les zones présentant un stress hydrique par source <table><tr><th>Source :</th><th>Prélèvement de 2020 (mégalitres)</th></tr><tr><td>Eau de surface</td><td>0</td></tr><tr><td>Eaux souterraines</td><td>0</td></tr><tr><td>Eau de mer</td><td>0</td></tr><tr><td>Eau produite</td><td>0</td></tr><tr><td>Eau de tiers (total)</td><td>0</td></tr></table>	Source :	Prélèvement de 2020 (mégalitres)	Eau de surface	0	Eaux souterraines	0	Eau de mer	0	Eau produite	0	Eau de tiers (total)	0																																					
Source :	Prélèvement de 2020 (mégalitres)																																																		
Eau de surface	0																																																		
Eaux souterraines	0																																																		
Eau de mer	0																																																		
Eau produite	0																																																		
Eau de tiers (total)	0																																																		
303-4	Rejet d'eau	<table><tr><th>Rejet d'eau</th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th><th>2017</th><th>Rejets d'eau par destination (mégalitres)</th><th>2020</th></tr><tr><td>Traitement des eaux usées hors site (mégalitres)</td><td>597</td><td>1 913</td><td>3 123</td><td>592</td><td>Eau de surface</td><td>10 081</td></tr><tr><td>Traitement des eaux usées sur place (mégalitres)</td><td>10 081</td><td>16 805</td><td>14 957</td><td>15 200</td><td>Eaux souterraines</td><td>0</td></tr><tr><td>Total des rejets d'eau (mégalitres)</td><td>10 678</td><td>18 718</td><td>18 080</td><td>15 792</td><td>Eau de mer</td><td>0</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Eau de tiers (total)</td><td>597</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Eau de tiers envoyée à d'autres organisations</td><td>0</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Total des rejets d'eau</td><td>10 678</td></tr></table>	Rejet d'eau	2020	2019	2018	2017	Rejets d'eau par destination (mégalitres)	2020	Traitement des eaux usées hors site (mégalitres)	597	1 913	3 123	592	Eau de surface	10 081	Traitement des eaux usées sur place (mégalitres)	10 081	16 805	14 957	15 200	Eaux souterraines	0	Total des rejets d'eau (mégalitres)	10 678	18 718	18 080	15 792	Eau de mer	0						Eau de tiers (total)	597						Eau de tiers envoyée à d'autres organisations	0						Total des rejets d'eau	10 678
Rejet d'eau	2020	2019	2018	2017	Rejets d'eau par destination (mégalitres)	2020																																													
Traitement des eaux usées hors site (mégalitres)	597	1 913	3 123	592	Eau de surface	10 081																																													
Traitement des eaux usées sur place (mégalitres)	10 081	16 805	14 957	15 200	Eaux souterraines	0																																													
Total des rejets d'eau (mégalitres)	10 678	18 718	18 080	15 792	Eau de mer	0																																													
					Eau de tiers (total)	597																																													
					Eau de tiers envoyée à d'autres organisations	0																																													
					Total des rejets d'eau	10 678																																													
303-5	Consommation d'eau	<table><tr><th></th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th><th>2017</th></tr><tr><td>Consommation totale d'eau de toutes les régions (mégalitres)</td><td>12 623</td><td>20 518</td><td>22 143</td><td>19 175</td></tr></table>		2020	2019	2018	2017	Consommation totale d'eau de toutes les régions (mégalitres)	12 623	20 518	22 143	19 175																																							
	2020	2019	2018	2017																																															
Consommation totale d'eau de toutes les régions (mégalitres)	12 623	20 518	22 143	19 175																																															
GRI-304 BIODIVERSITÉ																																																			
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une évaluation de l'approche de la direction est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Notre approche > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Biodiversité et boisement > p. 38																																																	
103-2	L'approche de la direction et ses composants	L'approche de la direction et ses composants sont décrits en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Notre approche > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Biodiversité et boisement > p. 38 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer notre chaîne d'approvisionnement > p. 25																																																	
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	Une évaluation de l'approche de la direction est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Biodiversité et boisement > p. 38 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer notre chaîne d'approvisionnement > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'intégrité et d'éthique dans les affaires > p. 65																																																	
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	Nos domaines de gestion de la biodiversité sont décrits dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement> Notre approche> p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Biodiversité et boisement > p. 38																																																	
304-2	Répercussions importantes des activités, des produits et des services sur la biodiversité	Les répercussions importantes des activités, des produits et des services sur la biodiversité sont expliquées en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Biodiversité et boisement > p. 38																																																	

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION
GRI-304 BIODIVERSITÉ		
304-3	Habitats protégés ou restaurés	Les habitats protégés et restaurés sont décrits dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Biodiversité et boisement > p. 38
GRI-305 ÉMISSIONS		
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication de l'approche de la direction est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Notre approche > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Changements climatiques et consommation d'énergie > p. 26
103-2	L'approche de la direction et ses composants	L'approche de la direction et ses composants sont décrits en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement> Notre approche > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Changements climatiques et consommation d'énergie > p. 26 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer notre chaîne d'approvisionnement > p. 25
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	Une évaluation de l'approche de la direction est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Changements climatiques et consommation d'énergie > p. 26 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer notre chaîne d'approvisionnement > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'intégrité et d'éthique dans les affaires > p. 65

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION
GRI-305 ÉMISSIONS		
305-1	Émissions de GES directes (type 1)	



NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION			
GRI-305 ÉMISSIONS					
305-2	Émissions de GES indirectes liées à l'énergie (type 2)	Émissions de GES indirectes liées à l'énergie (type 2) Émissions brutes de GES indirectes (type 2) en tonnes métriques d'équivalent de CO₂ (tCO₂e) méthode axée sur le marché Gaz inclus dans le calcul ci-dessus : CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₂, ou tous. Année de référence du calcul Source des facteurs d'émissions et taux de potentiel de réchauffement de la planète (PRP) utilisés ou référence à la source du PRP. Approche de consolidation pour les émissions, qu'il s'agisse d'actions, de contrôle financier ou de contrôle opérationnel Normes, méthodologies, hypothèses et outils de calcul utilisés.			
		2020 2019 2018 2017			
		208 927 315 067 324 136 324 338			
		CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O			
		2015			
		Protocole sur les gaz à effet de serre (AR4) eGRID 2021 (avec données de 2019) Agence internationale de l'énergie (AIE) IPCC AR4			
		Contrôle opérationnel			
		Protocole sur les gaz à effet de serre (2019), GIEC, EPA			
		Émissions de type 2 par unité fonctionnelle ou installation (2020), méthode axée sur le marché Centre de distribution Bas de nylon Textile Filature Couture Teinture des vêtements Fabrication intégrée (textile et couture) Autres Total	Émissions de GES (tCO₂e) 6 072 12 924 60 780 108 009 11 421 2 106 1 906 5 710 208 927	Émissions de type 2 par pays(2020), méthode axée sur le marché Canada États-Unis Mexique Honduras Nicaragua République dominicaine Bangladesh Barbade Total	Émissions de GES (tCO₂e) 137 112 580 1 887 66 747 4 130 20 555 1 906 985 208 927



NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION																																			
GRI-305 ÉMISSIONS																																					
305-3	Autres émissions de GES indirectes (type 3)	<table><tr><th>Autres émissions de GES indirectes (type 3)</th><th>Catégories</th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th></tr><tr><td>Émissions brutes de GES indirectes (type 3) en tonnes métriques d'équivalent de CO₂ (tCO₂e)</td><td>Déplacements quotidiens des employés</td><td>2 935</td><td>3 907</td><td>170</td></tr><tr><td>Gaz inclus dans le calcul ci-dessus : CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₂, ou tous.</td><td>Voyages d'affaires en avion</td><td>67</td><td>430</td><td>151</td></tr><tr><td></td><td>Déchets envoyés aux sites d'enfouissement</td><td>3 683</td><td>--</td><td>--</td></tr><tr><td></td><td>Transport et distribution en amont</td><td>33 000</td><td>30 283</td><td>--</td></tr><tr><td></td><td>Total</td><td>39 685</td><td>34 620</td><td>321</td></tr></table>	Autres émissions de GES indirectes (type 3)	Catégories	2020	2019	2018	Émissions brutes de GES indirectes (type 3) en tonnes métriques d'équivalent de CO ₂ (tCO ₂ e)	Déplacements quotidiens des employés	2 935	3 907	170	Gaz inclus dans le calcul ci-dessus : CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₂ , ou tous.	Voyages d'affaires en avion	67	430	151		Déchets envoyés aux sites d'enfouissement	3 683	--	--		Transport et distribution en amont	33 000	30 283	--		Total	39 685	34 620	321					
		Autres émissions de GES indirectes (type 3)	Catégories	2020	2019	2018																															
		Émissions brutes de GES indirectes (type 3) en tonnes métriques d'équivalent de CO ₂ (tCO ₂ e)	Déplacements quotidiens des employés	2 935	3 907	170																															
		Gaz inclus dans le calcul ci-dessus : CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₂ , ou tous.	Voyages d'affaires en avion	67	430	151																															
			Déchets envoyés aux sites d'enfouissement	3 683	--	--																															
			Transport et distribution en amont	33 000	30 283	--																															
			Total	39 685	34 620	321																															
		Gaz inclus dans le calcul ci-dessus : CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₂ , ou tous.		CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O																																	
		Année de référence des calculs		2015																																	
		Source des facteurs d'émissions et taux de potentiel de réchauffement de la planète (PRP) utilisés ou référence à la source du PRP.		DEFRA																																	
Normes, méthodologies, hypothèses et outils de calcul utilisés.		Méthodologie utilisée pour les calculs des émissions de type 3 : • L'estimation des émissions pour les déplacements quotidiens des employés tient compte du transport en autobus vers nos sites au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et au Mexique, ce qui représente 85 % de l'effectif total. • Les émissions provenant des voyages d'affaires sont liées à la distance enregistrée du transport aérien et comprennent les employés basés au Honduras et au Nicaragua, qui représentent 73 % de notre effectif à la fin de 2020. • Les émissions associées à la gestion de nos déchets envoyés aux sites d'enfouissement sont estimées en fonction des tonnes de déchets éliminés dans tous nos sites mondiaux. • Nos émissions de transport et de distribution en amont comprennent le transport terrestre 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. Les calculs utilisent une méthode basée sur la distance 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 recevons les données directement de l'entreprise de services logistiques, qui utilise des facteurs d'émissions propres aux voies commerciales. Nota : En 2020, Gildan a commencé à recueillir les émissions de type 3 attribuées aux déchets des sites d'enfouissement.																																			
305-4	Intensité des émissions de GES	<table><tr><th>Intensité des émissions de GES</th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th><th>2017</th></tr><tr><td>Émissions brutes de GES indirectes (type 2) en tonnes métriques d'équivalent de CO₂ (tCO₂e), méthode axée sur le marché</td><td>0,0017</td><td>0,00149</td><td>0,00167</td><td>0,00176</td></tr><tr><td>Gaz inclus dans le calcul ci-dessus : CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₂, ou tous.</td><td>-1</td><td>-13</td><td>-3</td><td>3</td></tr><tr><td>Mesure propre à l'organisation - production totale (kg)</td><td>170 307 958</td><td>276 124 826</td><td>265 162 481</td><td>257 101 956</td></tr><tr><td>Type d'émissions de GES incluses dans le taux d'intensité, qu'elles soient directes (type 1), indirectes (type 2) ou autres indirectes (type 3)</td><td colspan="4">CO₂e (type 1 et type 2)</td></tr><tr><td>Gaz inclus dans le calcul : CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃ ou tous.</td><td colspan="4">CO₂, CH₄, N₂O, HFC</td></tr><tr><td></td><td colspan="4"></td></tr></table>	Intensité des émissions de GES	2020	2019	2018	2017	Émissions brutes de GES indirectes (type 2) en tonnes métriques d'équivalent de CO ₂ (tCO ₂ e), méthode axée sur le marché	0,0017	0,00149	0,00167	0,00176	Gaz inclus dans le calcul ci-dessus : CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₂ , ou tous.	-1	-13	-3	3	Mesure propre à l'organisation - production totale (kg)	170 307 958	276 124 826	265 162 481	257 101 956	Type d'émissions de GES incluses dans le taux d'intensité, qu'elles soient directes (type 1), indirectes (type 2) ou autres indirectes (type 3)	CO ₂ e (type 1 et type 2)				Gaz inclus dans le calcul : CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₃ ou tous.	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC								
		Intensité des émissions de GES	2020	2019	2018	2017																															
		Émissions brutes de GES indirectes (type 2) en tonnes métriques d'équivalent de CO ₂ (tCO ₂ e), méthode axée sur le marché	0,0017	0,00149	0,00167	0,00176																															
		Gaz inclus dans le calcul ci-dessus : CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₂ , ou tous.	-1	-13	-3	3																															
		Mesure propre à l'organisation - production totale (kg)	170 307 958	276 124 826	265 162 481	257 101 956																															
		Type d'émissions de GES incluses dans le taux d'intensité, qu'elles soient directes (type 1), indirectes (type 2) ou autres indirectes (type 3)	CO ₂ e (type 1 et type 2)																																		
		Gaz inclus dans le calcul : CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₃ ou tous.	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC																																		



NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION				
GRI-305 ÉMISSIONS						
305-5	Réduction des émissions de GES	Réduction des émissions de GES 2020				
		Réduction des émissions de GES de 2015 à 2020, selon le niveau de production de 2020, en tonnes métriques d'équivalent de CO2.	3 331			
		Gaz inclus dans le calcul : CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₃ ou tous.	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O			
		Année de référence ou base de référence	2015			
		Types pour lesquels les réductions ont eu lieu, qu'elles soient directes (type 1), indirectes liées à l'énergie (type 2) ou autres indirectes (type 3) (tCO ₂ e)	Type 1 -14141 Type 2 -17471			
		Normes, méthodologies, hypothèses et calcul utilisés.	Protocole sur les gaz à effet de serre (2019)			
305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone 2020				
		Production, importations et exportations de substances appauvrissant la couche d'ozone en tonnes métriques d'équivalent (t) de CFC-11 (trichlorofluorométhane)	6 526			
		Substances incluses dans le calcul	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O			
		Source des facteurs d'émission utilisés	Valeurs du potentiel de réchauffement planétaire (PRP) par rapport au CO ₂ (AR4)			
		Normes, méthodologies, hypothèses et outils de calcul utilisés				
305-7	Oxydes d'azote, oxydes de soufre et autres émissions atmosphériques considérables	Oxydes d'azote, oxydes de soufre et autres émissions atmosphériques considérables 2020 2019 2018 2017				
		Oxyde d'azote (NO _x)	183,8	215,6	293,9	318,8
		Dioxyde de soufre (SO ₂) (t)	343,9	320,7	517,2	498,8
		Total des émissions atmosphériques inorganiques (t)	527,7	536,2	811,1	817,6
GRI-306 DÉCHETS						
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication de l'approche de la direction est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Notre approche > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Vers une économie circulaire > p. 35				
103-2	L'approche de la direction et ses composants	L'approche de la direction et ses composants sont décrits en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement> Notre approche > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Vers une économie circulaire > p. 35 Voir aussi : Voir Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer notre chaîne d'approvisionnement > p. 25				
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	Une évaluation de l'approche de gestion est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Vers une économie circulaire > p. 35 Voir aussi :Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Gérer notre chaîne d'approvisionnement > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'intégrité et d'éthique dans les affaires > p. 65				
306-1	Production de déchets et répercussions importantes liées aux déchets	La production de déchets et les répercussions importantes liées aux déchets sont décrites en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Vers une économie circulaire > p. 36				
306-2	Gestion des répercussions importantes liées aux déchets	La gestion des répercussions importantes liées aux déchets est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Vers une économie circulaire > p. 35 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Environnement > Vers une économie circulaire > Rendement de 2020 > p. 36				

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION
GRI-306 DÉCHETS		
306-3	Déchets produits	Déchets produits 2020201920182017 Total des déchets produits (t) – non dangereux et dangereux45 54780 34082 27569 220 Total des déchets utilisés/recyclés/vendus (t)39 03271 10072 76957 669
306-4	Déchets détournés des sites d'enfouissement	Intensité des déchets 2020201920182017 Total de l'intensité des déchets (en kilogrammes par kilogramme de production)0,2670,2910,3100,269 Variation de l'intensité totale des déchets par rapport à la base de référence de 2015 (%) -14,1-6,5-0,3-13,5 Intensité des déchets des sites d'enfouissement (par kg de production)0,031140,031540,033620,04174 Variation de l'intensité des déchets des sites d'enfouissement par rapport à la base de référence-4,9-3,62,727,5
306-5	Déchets destinés à l'élimination	Déchets destinés à l'élimination 2020201920182017 Total des déchets envoyés aux sites d'enfouissement (t)5 3038 7098 91410 732 Total de l'intensité des déchets des sites d'enfouissement (en kilogrammes de déchets par kilogramme de production)0,0310,0320,0340,040 Part du site d'enfouissement (%)11,610,810,815,5 Total des déchets dangereux (t)1 211,0530,88592,51819,12 Déchets spéciaux (t)92182926. Déchets biomédicaux (t)8,083,103,413,96 Autres déchets dangereux (t)1 111,0509,83560,13789,52
GRI 307 CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE		
307-1	Cas de non-conformité aux lois et aux réglementations environnementales	Il n'y a eu aucune non-conformité aux lois ou aux réglementations environnementales en 2020. Infractions environnementales monétaires et non monétaires 2020201920182017 Valeur monétaire totale des amendes importantes (\$ US)000171 000 Cas soumis à des mécanismes de règlement des différends0001
GRI 308 ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS		
308-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnés en fonction de critères environnementaux	En 2020, 100 % des fournisseurs ont été sélectionnés en fonction de critères environnementaux. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Nos normes inébranlables en matière d'intégrité et d'éthique dans les affaires > p. 65 Voir aussi : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Code de conduite

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION																																																																																																																																													
GRI-401 EMPLOI																																																																																																																																															
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication du sujet et de son cadre se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Notre approche > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Droit à la liberté d'association et négociation collective > p. 45																																																																																																																																													
103-2	L'approche de la direction et ses composants	L'approche de la direction est décrite en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Notre approche > p. 25 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Droit à la liberté d'association et négociation collective > p. 45 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Des avantages progressistes pour soutenir nos employés et leurs familles > p. 52																																																																																																																																													
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	L'évaluation de notre approche de direction se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Droit à la liberté d'association et négociation collective > p. 45																																																																																																																																													
401-1	Nouveaux employés et roulement des employés	<table><tr><th rowspan="3">Région</th><th colspan="6">Nombre total de nouveaux employés embauchés par groupe d'âge, sexe et région (2020)</th></tr><tr><th colspan="3">M</th><th colspan="3">F</th></tr><tr><th>Moins de 30 ans</th><th>De 30 à 50 ans</th><th>Plus de 50 ans</th><th>Moins de 30 ans</th><th>De 30 à 50 ans</th><th>Plus de 50 ans</th></tr><tr><td>Amérique du Nord</td><td>200</td><td>199</td><td>98</td><td>158</td><td>158</td><td>70</td></tr><tr><td>Amérique centrale</td><td>2481</td><td>778</td><td>11</td><td>1314</td><td>666</td><td>14</td></tr><tr><td>Caraïbes</td><td>11</td><td>5</td><td>2</td><td>10</td><td>10</td><td>0</td></tr><tr><td>Asie</td><td>126</td><td>63</td><td>2</td><td>175</td><td>77</td><td>1</td></tr><tr><td>Total</td><td>2818</td><td>1045</td><td>113</td><td>1655</td><td>911</td><td>85</td></tr></table> <table><tr><th rowspan="3">Niveau de direction</th><th colspan="6">Taux de roulement du personnel selon le groupe d'âge, le sexe et le niveau de direction (2020)</th></tr><tr><th colspan="3">M</th><th colspan="3">F</th></tr><tr><th>Moins de 30 ans</th><th>De 30 à 50 ans</th><th>Plus de 50 ans</th><th>Moins de 30 ans</th><th>De 30 à 50 ans</th><th>Plus de 50 ans</th></tr><tr><td>Direction de premier niveau</td><td>33</td><td>17</td><td>36</td><td>0</td><td>18</td><td>26</td></tr><tr><td>Haute direction</td><td>0</td><td>0</td><td>32</td><td>0</td><td>0</td><td>31</td></tr></table> <table><tr><th rowspan="3">Région</th><th colspan="6">Taux d'embauche de nouveaux employés par groupe d'âge, sexe et région (2020)</th></tr><tr><th colspan="3">M</th><th colspan="3">F</th></tr><tr><th>Moins de 30 ans</th><th>De 30 à 50 ans</th><th>Plus de 50 ans</th><th>Moins de 30 ans</th><th>De 30 à 50 ans</th><th>Plus de 50 ans</th></tr><tr><td>Amérique du Nord</td><td>3</td><td>3</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>Amérique centrale</td><td>27</td><td>8</td><td>0</td><td>13</td><td>4</td><td>0</td></tr><tr><td>Caraïbes</td><td>9</td><td>5</td><td>0</td><td>6</td><td>7</td><td>0</td></tr><tr><td>Asie</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td><td>3</td><td>1</td><td>0</td></tr><tr><td>Total</td><td>41</td><td>17</td><td>2</td><td>24</td><td>14</td><td>1</td></tr></table>	Région	Nombre total de nouveaux employés embauchés par groupe d'âge, sexe et région (2020)						M			F			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	Amérique du Nord	200	199	98	158	158	70	Amérique centrale	2481	778	11	1314	666	14	Caraïbes	11	5	2	10	10	0	Asie	126	63	2	175	77	1	Total	2818	1045	113	1655	911	85	Niveau de direction	Taux de roulement du personnel selon le groupe d'âge, le sexe et le niveau de direction (2020)						M			F			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	Direction de premier niveau	33	17	36	0	18	26	Haute direction	0	0	32	0	0	31	Région	Taux d'embauche de nouveaux employés par groupe d'âge, sexe et région (2020)						M			F			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	Amérique du Nord	3	3	2	2	2	1	Amérique centrale	27	8	0	13	4	0	Caraïbes	9	5	0	6	7	0	Asie	2	1	0	3	1	0	Total	41	17	2	24	14	1
Région	Nombre total de nouveaux employés embauchés par groupe d'âge, sexe et région (2020)																																																																																																																																														
	M			F																																																																																																																																											
	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																																																																																																																																									
Amérique du Nord	200	199	98	158	158	70																																																																																																																																									
Amérique centrale	2481	778	11	1314	666	14																																																																																																																																									
Caraïbes	11	5	2	10	10	0																																																																																																																																									
Asie	126	63	2	175	77	1																																																																																																																																									
Total	2818	1045	113	1655	911	85																																																																																																																																									
Niveau de direction	Taux de roulement du personnel selon le groupe d'âge, le sexe et le niveau de direction (2020)																																																																																																																																														
	M			F																																																																																																																																											
	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																																																																																																																																									
Direction de premier niveau	33	17	36	0	18	26																																																																																																																																									
Haute direction	0	0	32	0	0	31																																																																																																																																									
Région	Taux d'embauche de nouveaux employés par groupe d'âge, sexe et région (2020)																																																																																																																																														
	M			F																																																																																																																																											
	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																																																																																																																																									
Amérique du Nord	3	3	2	2	2	1																																																																																																																																									
Amérique centrale	27	8	0	13	4	0																																																																																																																																									
Caraïbes	9	5	0	6	7	0																																																																																																																																									
Asie	2	1	0	3	1	0																																																																																																																																									
Total	41	17	2	24	14	1																																																																																																																																									
GRI-401 EMPLOI																																																																																																																																															
401-2	Avantages sociaux offerts aux employés à temps plein, qui ne sont pas offerts aux employés temporaires ou à temps partiel	Une liste des avantages sociaux offerts à nos employés à temps plein et temporaires se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Des avantages progressistes pour soutenir nos employés et leurs familles > p. 52 La totalité des installations qui nous appartiennent ont un service de la paie pour s'assurer que les travailleurs sont payés régulièrement, en totalité et à temps. De plus, les services de la paie fournissent aux travailleurs des fiches de paie expliquant en détail leur salaire et leurs déductions légitimes.																																																																																																																																													
401-3	Congé parental	Bien que l'information ne soit pas compilée à l'échelle mondiale, la Société appuie et encourage les employés à bénéficier de tout programme de congé de maternité, de paternité ou parental disponible dans leur pays d'emploi respectif. Au Canada, pour 2019 et 2020 combinées, sur un total de 325 employés, neuf femmes ont choisi de prendre à la fois un congé de maternité et un congé parental, huit hommes ont choisi de prendre un congé de paternité et un homme a choisi de prendre à la fois un congé de paternité et un congé parental. Tous ces employés sont retournés au travail après leur congé. Quatre employés (deux femmes et deux hommes) ont accepté un poste dans une autre organisation dans les douze mois suivant leur retour au travail. Au Honduras, 869 employés de nos installations de textile et de couture ont pris un congé de maternité en 2020.																																																																																																																																													

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION
GRI-403 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL		
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication du sujet en question et de son cadre se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Notre approche > p. 41 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Accorder la priorité à la santé et la sécurité de nos employés et sous-traitants > p. 55
103-2	L'approche de la direction et ses composants	L'approche de la direction et ses composants sont décrits dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Accorder la priorité à la santé et la sécurité de nos employés et sous-traitants > p. 55
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	L'évaluation de notre approche de direction est décrite en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Accorder la priorité à la santé et la sécurité de nos employés et sous-traitants > p. 55
403-1	Système de gestion de la santé et sécurité au travail	Notre système de gestion de la santé et sécurité au travail est décrit dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Accorder la priorité à la santé et la sécurité de nos employés et sous-traitants > Notre approche > p. 55 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Accorder la priorité à la santé et la sécurité de nos employés et sous-traitants > Regarder vers l'avenir > p. 58
403-2	Détection des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	La détection des dangers, l'évaluation des risques et les enquêtes sur les incidents sont décrites en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Accorder la priorité à la santé et la sécurité de nos employés et sous-traitants > p. 56
403-3	Services de santé au travail	Les services de santé au travail sont décrits en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Des avantages progressistes pour soutenir nos employés et leurs familles > Soins médicaux > p. 54
403-4	Participation, consultation et communication des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail	La participation, la consultation et la communication des travailleurs sur la santé et la sécurité au travail sont décrites en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Accorder la priorité à la santé et la sécurité de nos employés et sous-traitants > p. 57
403-5	Formation des travailleurs portant sur la santé et la sécurité au travail	La formation des travailleurs portant sur la santé et la sécurité au travail est décrite en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Accorder la priorité à la santé et la sécurité de nos employés et sous-traitants > p. 58
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Nos efforts pour promouvoir la santé des travailleurs sont décrits en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Des avantages progressistes pour soutenir nos employés et leurs familles > Soins médicaux > p. 54 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Accorder la priorité à la santé et la sécurité de nos employés et sous-traitants > p. 55
403-7	Prévention et atténuation des répercussions sur la santé et la sécurité au travail directement liées aux relations d'affaires	Nos efforts pour prévenir et atténuer les répercussions sur la santé et la sécurité au travail sont décrits en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Accorder la priorité à la santé et la sécurité de nos employés et sous-traitants > Notre approche > p. 55 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Accorder la priorité à la santé et la sécurité de nos employés et sous-traitants > Résolution des problèmes de sécurité pour prévenir les accidents > p. 56

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION										
GRI-403 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL												
403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et la sécurité au travail	Écoles de la santé du dos		2020		Écoles pour la santé des épaules		2020		Employés de Gildan représentés par des comités officiels de santé et sécurité au travail	% (2020)	# (2020)
		Nombre d'installations participant au programme		Quatre écoles disponibles chez Gildan (une au Nicaragua et trois au Honduras)		Nombre d'installations participant au programme		Quatre écoles disponibles chez Gildan (une au Nicaragua et trois au Honduras)		Représentation officielle	97	43 283 sur 44 425
		Nombre d'employés qui en bénéficient		0 (aucun employé qui en bénéficie, car le programme a été interrompu en 2020 en raison des restrictions de la COVID-19)		Nombre d'employés qui en bénéficient		0 (aucun employé qui en bénéficie en 2020 en raison des restrictions de la COVID-19)				
		Pays	Initiative	Activité				Participation des employés en 2020				
		Bangladesh	Protocole de biosécurité	Protocole de biosécurité quotidien, formation en biosécurité et audits périodiques				4 172 employés				
		Bangladesh	Programme de sensibilisation	Formations de sensibilisation à la sécurité sur différents sujets pour tous				2 885 employés				
		États-Unis	Plans d'amélioration de la santé et de la sécurité propres aux régions et aux sites	Vaccination contre la grippe, vérifications de la tension artérielle, activités sur la nutrition et l'activité physique				La COVID-19 a eu une incidence importante sur notre capacité à réaliser les plans d'amélioration, car d'importantes ressources ont été consacrées à l'établissement et à la mise en œuvre d'un plan de préparation et d'intervention pour la COVID-19. Voici les principaux éléments terminés : 1) l'établissement d'un programme de santé et sécurité à la nouvelle installation de filature d'Eden; 2) la mise en œuvre d'un système d'information pour appuyer et normaliser les enquêtes sur les incidents, les inspections et les actions correctives et préventives; 3) la mise en œuvre d'un programme interne d'audit de la SSE. Aux États-Unis, les installations de filature feront l'objet d'audits internes de SSE dans plusieurs secteurs du programme. Au cours de 2021, des audits de santé et sécurité fondées sur les critères ISO 45001 seront effectués dans les installations de fabrication de Gildan.				
		République dominicaine	Protocole de biosécurité	Protocole de biosécurité quotidien, formation en biosécurité et audits périodiques				3 782 employés				
		République dominicaine	Initiatives de sécurité	Marches de sécurité avec la haute direction, discussions sur la sécurité animées par les directeurs d'usine, audits de sécurité effectués par quart de travail par les superviseurs				3 366 employés				
		Nicaragua	Protocole de biosécurité	Protocole de biosécurité quotidien, formation sur la biosécurité et audits				11 188 employés				
		Nicaragua	« Sept perspectives sur le leadership en matière de sécurité »	Séances de formation données à la haute direction				8 employés (haute direction)				
		Honduras	Protocole de biosécurité	Protocole de biosécurité quotidien, formation sur la biosécurité et audits				22 363 employés				
		Honduras	« Sept perspectives sur le leadership en matière de sécurité »	Séances de formation données à la haute direction				15 employés (haute direction)				
		Honduras	Programme de leadership en santé et sécurité	Ateliers et séances de formation en santé et sécurité				18 employés (ESS)				
		Honduras	Programme de vaccination dans les installations	Vaccins fournis par notre personnel médical dans chaque installation (grippe, tétanos, oreillons, RRO-rougeole, oreillons et rubéole)				9 970 employés des installations de textile et de couture				
		403-9	Blessures liées au travail	Les blessures liées au travail et d'autres statistiques sur la sécurité sont décrites en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnel et culture > Accorder la priorité à la santé et la sécurité de nos employés et sous-traitants > Rendement de 2020 > Statistiques sur la sécurité en 2020 > p. 58								
GRI-404 FORMATION ET ÉDUCATION												
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication du sujet en question et de son cadre se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnes et culture > Apprentissage et perfectionnement > Notre approche > p. 47										
103-2	L'approche de la direction et ses composants	Une explication de l'approche de la direction et ses composants sont décrits dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnes et culture > Apprentissage et perfectionnement > Notre approche > p. 47										

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION																																																																				
GRI-404 FORMATION ET ÉDUCATION																																																																						
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	Une évaluation de notre approche de direction se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnes et culture > Apprentissage et perfectionnement > p. 47																																																																				
404-1	Moyenne du nombre d'heures de formation par employé, par année	La moyenne du nombre d'heures de formation par employé, par année est décrite en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnes et culture > Apprentissage et perfectionnement > Notre approche > Gérer à la façon Gildan p. 47																																																																				
404-2	Programmes de perfectionnement des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Nos programmes de perfectionnement des compétences des employés et nos programmes d'aide à la transition sont décrits en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnes et culture > Apprentissage et perfectionnement > p. 48																																																																				
GRI-405 DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES ET GRI-405 NON-DISCRIMINATION																																																																						
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication du sujet en question et de son cadre se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > p. 41 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnes et culture > Diversité, équité et inclusion > p. 49																																																																				
103-2	L'approche de la direction et ses composants	Une explication de l'approche de la direction et ses composants sont décrits dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnes et culture > Diversité, équité et inclusion > Notre approche > p. 49																																																																				
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	Une évaluation de notre approche de la direction est décrite en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Personnes et culture > Diversité, équité et inclusion > Rendement de 2020 > p. 50																																																																				
405-1	Diversité des employés et au sein des entités de régie	<table><tr><th rowspan="2">Entités de régie de l'organisation selon le sexe</th><th colspan="2">% (2020)</th><th rowspan="2">Entités de régie de l'organisation selon le groupe d'âge</th><th colspan="3">% (2020)</th></tr><tr><th>M</th><th>F</th><th>Moins de 30 ans</th><th>De 30 à 50 ans</th><th>Plus de 50 ans</th></tr><tr><td>Conseil d'administration</td><td>70</td><td>30</td><td>Conseil d'administration</td><td>0</td><td>0</td><td>100</td></tr><tr><td>Le comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale</td><td>60</td><td>40</td><td>Le comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale</td><td>0</td><td>0</td><td>100</td></tr><tr><td>Le comité d'audit et des finances</td><td>67</td><td>33</td><td>Le comité d'audit et des finances</td><td>0</td><td>0</td><td>100</td></tr><tr><td>Le comité de rémunération et des ressources humaines</td><td>71</td><td>29</td><td>Le comité de rémunération et des ressources humaines</td><td>0</td><td>0</td><td>100</td></tr><tr><th>Gestionnaires locaux</th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th><th>2017</th><td colspan="2"></td></tr><tr><td>Nombre total de gestionnaires</td><td>605</td><td>722</td><td>663</td><td>548</td><td colspan="2"></td></tr><tr><td>Nombre de gestionnaires locaux</td><td>512</td><td>600</td><td>556</td><td>474</td><td colspan="2"></td></tr><tr><td>Pourcentage de gestionnaires locaux</td><td>85</td><td>83</td><td>84</td><td>87</td><td colspan="2"></td></tr></table> Le nombre d'employés par âge et par région est présenté en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : 2020 ESG Report > Volet social > People and Culture > Diversity, Equity and Inclusion> 2020 Performance> p. 51 - 52	Entités de régie de l'organisation selon le sexe	% (2020)		Entités de régie de l'organisation selon le groupe d'âge	% (2020)			M	F	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Conseil d'administration	70	30	Conseil d'administration	0	0	100	Le comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale	60	40	Le comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale	0	0	100	Le comité d'audit et des finances	67	33	Le comité d'audit et des finances	0	0	100	Le comité de rémunération et des ressources humaines	71	29	Le comité de rémunération et des ressources humaines	0	0	100	Gestionnaires locaux	2020	2019	2018	2017			Nombre total de gestionnaires	605	722	663	548			Nombre de gestionnaires locaux	512	600	556	474			Pourcentage de gestionnaires locaux	85	83	84	87		
Entités de régie de l'organisation selon le sexe	% (2020)			Entités de régie de l'organisation selon le groupe d'âge	% (2020)																																																																	
	M	F	Moins de 30 ans		De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans																																																																
Conseil d'administration	70	30	Conseil d'administration	0	0	100																																																																
Le comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale	60	40	Le comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale	0	0	100																																																																
Le comité d'audit et des finances	67	33	Le comité d'audit et des finances	0	0	100																																																																
Le comité de rémunération et des ressources humaines	71	29	Le comité de rémunération et des ressources humaines	0	0	100																																																																
Gestionnaires locaux	2020	2019	2018	2017																																																																		
Nombre total de gestionnaires	605	722	663	548																																																																		
Nombre de gestionnaires locaux	512	600	556	474																																																																		
Pourcentage de gestionnaires locaux	85	83	84	87																																																																		
GRI-407 LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE																																																																						
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication du sujet en question et de son cadre se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > p. 41 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Droit à la liberté d'association et négociation collective > p. 45																																																																				
103-2	L'approche de la direction et ses composants	L'approche de la direction et ses composants sont présentés dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Notre approche > p. 41 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Droit à la liberté d'association et négociation collective > p. 45																																																																				
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	L'évaluation de notre approche de direction se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Droit à la liberté d'association et négociation collective > p. 45																																																																				
407-1	Activités et fournisseurs pour lesquels le droit à la liberté d'association et aux négociations collectives pourrait être à risque	L'évaluation de notre approche de direction se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Droit à la liberté d'association et négociation collective > p. 45																																																																				

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION												
GRI-408 TRAVAIL DES ENFANTS ET GRI-409 TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE														
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication du sujet en question et de son cadre se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > p. 41 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Respect des droits de la personne et appui aux pratiques de travail éthiques > Lutter contre le travail des enfants et le travail forcé > p. 44												
103-2	L'approche de la direction et ses composants	La totalité des installations qui nous appartiennent ont un service des ressources humaines qui veille à ce que les documents personnels des travailleurs ne soient pas conservés et à ce que la liberté de déplacement des travailleurs ne soit pas restreinte. Une explication de l'approche de la direction et ses composants se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Notre approche > p. 41 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Respect des droits de la personne et appui aux pratiques de travail éthiques > Lutter contre le travail des enfants et le travail forcé > p. 44												
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	Une évaluation de l'approche de la direction est décrite dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Respect des droits de la personne et appui aux pratiques de travail éthiques > Lutter contre le travail des enfants et le travail forcé > p. 44												
408-1	Activités et fournisseurs exposés à des risques importants d'incidents de travail des enfants	Il n'y a eu aucun incident de travail des enfants ou de jeunes travailleurs exposés à un travail dangereux au cours de l'exercice financier 2020. Pour les activités et fournisseurs exposés à des risques importants d'incidents de travail des enfants. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Respect des droits de la personne et appui aux pratiques de travail éthiques > Lutter contre le travail des enfants et le travail forcé > p. 44 Voir aussi : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan > p. 21												
409-1	Activités et fournisseurs exposés à des risques importants d'incidents de travail forcé ou obligatoire	En 2020, nous n'avons eu aucun cas lié au travail forcé dans nos installations. En vertu de notre Code de conduite, Gildan et ses partenaires commerciaux n'auront pas recours au travail forcé, y compris le travail en milieu carcéral, le travail en servitude, le travail servile ou toute autre forme de travail forcé. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Respect des droits de la personne et appui aux pratiques de travail éthiques > Lutter contre le travail des enfants et le travail forcé > p. 44 Voir aussi : Site Web > Responsabilité > Ressources > Déclaration sur la transparence relative à la Loi britannique sur l'esclavage moderne												
GRI 410 PRATIQUES DE SÉCURITÉ ET GRI 412 ÉVALUATION DES DROITS DE LA PERSONNE														
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication du sujet en question et de son cadre se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > p. 41 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Respect des droits de la personne et appui aux pratiques de travail éthiques > p. 41												
103-2	L'approche de la direction et ses composants	Nos propres activités : La gestion quotidienne des questions de droits de la personne et de droits du travail dans nos activités est coordonnée par différents services. Le service de citoyenneté corporative gère les programmes de conformité sociale et environnementale de Gildan. Dans les installations de fabrication de Gildan, le service des ressources humaines, qui comprend la santé et sécurité et les relations de travail, appuie la mise en œuvre des politiques et procédures de conformité sociale de Gildan. Les ressources humaines se concentrent également sur la rémunération et les avantages sociaux, le recrutement et l'embauche, le développement organisationnel, la formation, l'autonomisation des femmes, les mécanismes de règlement des griefs et autres. Le service des ressources humaines travaille avec le service juridique et les syndicats, le cas échéant, pour trouver des solutions collaboratives (via les CBA) qui permettent d'améliorer la vie de nos travailleurs. Les équipes des ressources humaines et de conformité sociale et citoyenneté corporative reçoivent une formation sur les questions et les tendances relatives aux droits de la personne et aux droits du travail. De plus, les deux services dirigent la formation annuelle sur le Code de conduite pour tous les employés. Une fois la formation terminée, les participants répondent à un questionnaire pour s'assurer qu'ils ont acquis des connaissances. Sous-traitant : Notre équipe de conformité sociale et citoyenneté corporative travaille avec nos sous-traitants pour vérifier la mise en œuvre de notre Code de conduite et corriger toute non-conformité, qu'elle soit liée ou non aux droits de la personne. À titre de suivi, l'équipe de conformité sociale guide et aide les sous-traitants de Gildan à élaborer de saines pratiques de travail ainsi que des systèmes, des politiques et des procédures efficaces de gestion de la conformité de la main-d'œuvre. Nous travaillons avec les services des ressources humaines et de la conformité sociale de nos sous-traitants pour veiller à ce que le programme de conformité sociale de Gildan soit aligné aux pratiques de l'installation en ce qui concerne les droits de la personne et les conditions de santé et de sécurité. En outre, étant donné que les résultats des audits de conformité sociale peuvent avoir un effet direct sur les décisions d'approvisionnement de Gildan, notre équipe de conformité sociale travaille avec nos services d'approvisionnement pour surveiller le rendement des sous-traitants. Nous offrons également une formation annuelle à notre service d'approvisionnement sur les pratiques d'approvisionnement et de production responsables. L'approche de la direction et ses composants sont décrits en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Notre approche > p. 41 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Respect des droits de la personne et appui aux pratiques de travail éthiques > p. 41												
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	Une évaluation de l'approche de la direction est décrite en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Respect des droits de la personne et appui aux pratiques de travail éthiques > p. 41												
410-1	Personnel chargé de la sécurité ayant reçu une formation sur les politiques ou les procédures relatives aux droits de la personne	<table><tr><th>Pays</th><th>Pourcentage du personnel chargé de la sécurité ayant reçu une formation sur les politiques ou les procédures relatives aux droits de la personne</th><th>Si les exigences de formation s'appliquent aux organisations tierces qui fournissent du personnel de sécurité</th></tr><tr><td>République dominicaine</td><td>100 % du personnel de sécurité contractuel a reçu une formation sur les éléments suivants : Code de conduite, Code d'éthique, CTPAT, normes en milieu de travail du WRAP. Les formations d'appoint sont données chaque semaine par bloc. Les formations durent environ 30 minutes. Une moyenne de 58 heures de formation est déclarée par mois.</td><td rowspan="4">La formation sur le Code de conduite (y compris les mécanismes de règlement des griefs) s'applique aux services de sécurité tiers qui fournissent du personnel.</td></tr><tr><td>Honduras</td><td>100 % du personnel de sécurité contractuel a reçu une formation sur les éléments suivants : Code de conduite et normes en milieu de travail du WRAP.</td></tr><tr><td>Nicaragua</td><td>100 % du personnel de sécurité contractuel a reçu une formation sur les éléments suivants : Code de conduite, normes en milieu de travail du WRAP, Code de conduite de la FLA, Ethical Trade Initiative.</td></tr><tr><td>Bangladesh</td><td>100 % du personnel de sécurité contractuel a reçu une formation sur les éléments suivants : Code de conduite et normes en milieu de travail du WRAP.</td></tr></table>	Pays	Pourcentage du personnel chargé de la sécurité ayant reçu une formation sur les politiques ou les procédures relatives aux droits de la personne	Si les exigences de formation s'appliquent aux organisations tierces qui fournissent du personnel de sécurité	République dominicaine	100 % du personnel de sécurité contractuel a reçu une formation sur les éléments suivants : Code de conduite, Code d'éthique, CTPAT, normes en milieu de travail du WRAP. Les formations d'appoint sont données chaque semaine par bloc. Les formations durent environ 30 minutes. Une moyenne de 58 heures de formation est déclarée par mois.	La formation sur le Code de conduite (y compris les mécanismes de règlement des griefs) s'applique aux services de sécurité tiers qui fournissent du personnel.	Honduras	100 % du personnel de sécurité contractuel a reçu une formation sur les éléments suivants : Code de conduite et normes en milieu de travail du WRAP.	Nicaragua	100 % du personnel de sécurité contractuel a reçu une formation sur les éléments suivants : Code de conduite, normes en milieu de travail du WRAP, Code de conduite de la FLA, Ethical Trade Initiative.	Bangladesh	100 % du personnel de sécurité contractuel a reçu une formation sur les éléments suivants : Code de conduite et normes en milieu de travail du WRAP.
Pays	Pourcentage du personnel chargé de la sécurité ayant reçu une formation sur les politiques ou les procédures relatives aux droits de la personne	Si les exigences de formation s'appliquent aux organisations tierces qui fournissent du personnel de sécurité												
République dominicaine	100 % du personnel de sécurité contractuel a reçu une formation sur les éléments suivants : Code de conduite, Code d'éthique, CTPAT, normes en milieu de travail du WRAP. Les formations d'appoint sont données chaque semaine par bloc. Les formations durent environ 30 minutes. Une moyenne de 58 heures de formation est déclarée par mois.	La formation sur le Code de conduite (y compris les mécanismes de règlement des griefs) s'applique aux services de sécurité tiers qui fournissent du personnel.												
Honduras	100 % du personnel de sécurité contractuel a reçu une formation sur les éléments suivants : Code de conduite et normes en milieu de travail du WRAP.													
Nicaragua	100 % du personnel de sécurité contractuel a reçu une formation sur les éléments suivants : Code de conduite, normes en milieu de travail du WRAP, Code de conduite de la FLA, Ethical Trade Initiative.													
Bangladesh	100 % du personnel de sécurité contractuel a reçu une formation sur les éléments suivants : Code de conduite et normes en milieu de travail du WRAP.													

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION						
GRI 410 PRATIQUES DE SÉCURITÉ ET GRI 412 ÉVALUATION DES DROITS DE LA PERSONNE								
412-1	Activités ayant fait l'objet d'examens du respect des droits de la personne ou d'évaluations de leurs répercussions	En 2020, aucune violation des droits de la personne n'a été relevée, selon nos audits de conformité sociale. Pour illustrer notre processus dd'audit de conformité sociale en ce qui a trait aux droits de la personne, nous avons fourni deux études de cas.						
		<table><tr><th>Pays</th><th>Installation détenue</th><th>Installation de sous-traitant</th></tr><tr><td></td><td>Notre programme de conformité sociale veille à ce que toutes les installations appartenant à l'entreprise et celles des sous-traitants soient conformes à notre Code de Conduite, aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA).</td><td>Notre programme de conformité sociale veille à ce que tous les sous-traitants tiers soient conformes à notre Code de Conduite, aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA). Conformément à notre Code de conduite, nous nous attendons à ce que nos sous-traitants tiers respectent les normes de travail appropriées et conformes à nos codes et politiques. Ces attentes comprennent le fait que les employés de nos sous-traitants tiers ne soient pas obligés de travailler plus de 60 heures par semaine ou du nombre d'heures de travail normal et d'heures supplémentaires permis par les lois du pays; le nombre d'heures inférieur étant retenu. De plus, les sous-traitants tiers doivent veiller à ce que la semaine de travail normale ne dépasse pas 48 heures et à ce que leurs employés aient au moins 24 heures de repos consécutives au cours de chaque période de sept jours, toutes les heures supplémentaires étant convenues d'un commun accord entre le sous-traitant tiers et ses employés. Nous nous attendons à ce que nos sous-traitants tiers n'exigent pas des heures supplémentaires régulièrement de la part de leurs employés et qu'ils rémunèrent toutes les heures de travail supplémentaires selon un tarif majoré.</td></tr></table>	Pays	Installation détenue	Installation de sous-traitant		Notre programme de conformité sociale veille à ce que toutes les installations appartenant à l'entreprise et celles des sous-traitants soient conformes à notre Code de Conduite , aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA).	Notre programme de conformité sociale veille à ce que tous les sous-traitants tiers soient conformes à notre Code de Conduite, aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA). Conformément à notre Code de conduite , nous nous attendons à ce que nos sous-traitants tiers respectent les normes de travail appropriées et conformes à nos codes et politiques. Ces attentes comprennent le fait que les employés de nos sous-traitants tiers ne soient pas obligés de travailler plus de 60 heures par semaine ou du nombre d'heures de travail normal et d'heures supplémentaires permis par les lois du pays; le nombre d'heures inférieur étant retenu. De plus, les sous-traitants tiers doivent veiller à ce que la semaine de travail normale ne dépasse pas 48 heures et à ce que leurs employés aient au moins 24 heures de repos consécutives au cours de chaque période de sept jours, toutes les heures supplémentaires étant convenues d'un commun accord entre le sous-traitant tiers et ses employés. Nous nous attendons à ce que nos sous-traitants tiers n'exigent pas des heures supplémentaires régulièrement de la part de leurs employés et qu'ils rémunèrent toutes les heures de travail supplémentaires selon un tarif majoré.
		Pays	Installation détenue	Installation de sous-traitant				
			Notre programme de conformité sociale veille à ce que toutes les installations appartenant à l'entreprise et celles des sous-traitants soient conformes à notre Code de Conduite , aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA).	Notre programme de conformité sociale veille à ce que tous les sous-traitants tiers soient conformes à notre Code de Conduite, aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA). Conformément à notre Code de conduite , nous nous attendons à ce que nos sous-traitants tiers respectent les normes de travail appropriées et conformes à nos codes et politiques. Ces attentes comprennent le fait que les employés de nos sous-traitants tiers ne soient pas obligés de travailler plus de 60 heures par semaine ou du nombre d'heures de travail normal et d'heures supplémentaires permis par les lois du pays; le nombre d'heures inférieur étant retenu. De plus, les sous-traitants tiers doivent veiller à ce que la semaine de travail normale ne dépasse pas 48 heures et à ce que leurs employés aient au moins 24 heures de repos consécutives au cours de chaque période de sept jours, toutes les heures supplémentaires étant convenues d'un commun accord entre le sous-traitant tiers et ses employés. Nous nous attendons à ce que nos sous-traitants tiers n'exigent pas des heures supplémentaires régulièrement de la part de leurs employés et qu'ils rémunèrent toutes les heures de travail supplémentaires selon un tarif majoré.				
<table><tr><td>Processus d'audit</td><td>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 tiers ou l'une des installations nous appartenant 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). Voici un exemple de non-conformité majeure qui a reçu une cote orange à la suite d'un audit interne.</td><td>Tous les cas de non-conformité liés à nos sous-traitants tiers, 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 tiers ou l'une des installations nous appartenant 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). Voici un exemple de non-conformité majeure qui a été corrigée conformément à notre processus de conformité sociale.</td></tr></table>	Processus d'audit	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 tiers ou l'une des installations nous appartenant 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). Voici un exemple de non-conformité majeure qui a reçu une cote orange à la suite d'un audit interne.	Tous les cas de non-conformité liés à nos sous-traitants tiers, 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 tiers ou l'une des installations nous appartenant 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). Voici un exemple de non-conformité majeure qui a été corrigée conformément à notre processus de conformité sociale.					
Processus d'audit	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 tiers ou l'une des installations nous appartenant 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). Voici un exemple de non-conformité majeure qui a reçu une cote orange à la suite d'un audit interne.	Tous les cas de non-conformité liés à nos sous-traitants tiers, 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 tiers ou l'une des installations nous appartenant 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). Voici un exemple de non-conformité majeure qui a été corrigée conformément à notre processus de conformité sociale.						
<table><tr><td>Cas</td><td> Nous assurons la protection des employées enceintes. Par exemple, l'usine doit relocaliser ces employées dans des endroits qui réduisent au minimum les risques potentiels pour leur santé liés à leurs tâches. Il existe des procédures internes qui décrivent le processus, y compris les critères de relocalisation et le moment où ils doivent être appliqués. Parmi les critères, il y a le fait d'avoir une note officielle du médecin confirmant que l'employée est enceinte, ce qui comprend le nombre de mois de grossesse et le niveau de risque pour la grossesse en ce qui a trait à ses activités professionnelles. Des préoccupations ont été soulevées au sujet des procédures de relocalisation qui ne sont pas suivies dans l'une de nos installations. Les employées enceintes attendaient plus longtemps pour être relocalisées et se voyaient attribuer des tâches inappropriées compte tenu de leur état (c.-à-d. soulever des objets lourds). Elles se sentaient harcelées par leurs collègues et les coordonnateurs de production parce qu'elles n'atteignaient pas les objectifs liés au travail. Afin de bien comprendre la portée de ce problème : nous avons effectué un audit interne de la conformité sociale et mené des entrevues auprès d'un échantillon de six ouvriers. Au cours de ces entrevues, les employés ont exprimé des préoccupations au sujet de la relocalisation en temps opportun. Compte tenu de la nature délicate de cette non-conformité, les auditeurs ont élargi la taille de l'échantillon des travailleurs interrogés. Dix autres travailleurs ont été interviewés et nous avons aussi ajouté des membres du service des ressources humaines, du personnel médical, des services de production et d'ingénierie pour s'assurer de bien saisir la portée du problème. Les entrevues ont permis de conclure que les superviseurs ne suivaient pas les procédures de relocalisation. Un plan d'action durable pour l'installation a été mis en œuvre. Ce plan comprenait la réalisation d'une analyse des causes fondamentales afin de déterminer toute mesure supplémentaire pouvant atténuer les risques d'incidents futurs. </td><td>Une étape importante de l'audit de tous les tiers consiste à examiner la documentation. L'auditeur vérifie que le sous-traitant tiers a correctement mis en œuvre toute la documentation interne et externe applicable en vertu de Guide sur la conformité durable en matière sociale de Guildan et des lois locales. Les documents examinés dans cette affaire comprenaient les manuels, la paie, la paie de sécurité sociale, les contrats, les permis légaux et autres. Lors de l'examen de la documentation de l'un des services de paie de l'un de nos sous-traitants en Asie, notre équipe de conformité sociale a constaté que les heures supplémentaires dépassaient les exigences juridiques pour 10 travailleurs sélectionnés au hasard.</td></tr></table>	Cas	Nous assurons la protection des employées enceintes. Par exemple, l'usine doit relocaliser ces employées dans des endroits qui réduisent au minimum les risques potentiels pour leur santé liés à leurs tâches. Il existe des procédures internes qui décrivent le processus, y compris les critères de relocalisation et le moment où ils doivent être appliqués. Parmi les critères, il y a le fait d'avoir une note officielle du médecin confirmant que l'employée est enceinte, ce qui comprend le nombre de mois de grossesse et le niveau de risque pour la grossesse en ce qui a trait à ses activités professionnelles. Des préoccupations ont été soulevées au sujet des procédures de relocalisation qui ne sont pas suivies dans l'une de nos installations. Les employées enceintes attendaient plus longtemps pour être relocalisées et se voyaient attribuer des tâches inappropriées compte tenu de leur état (c.-à-d. soulever des objets lourds). Elles se sentaient harcelées par leurs collègues et les coordonnateurs de production parce qu'elles n'atteignaient pas les objectifs liés au travail. Afin de bien comprendre la portée de ce problème : nous avons effectué un audit interne de la conformité sociale et mené des entrevues auprès d'un échantillon de six ouvriers. Au cours de ces entrevues, les employés ont exprimé des préoccupations au sujet de la relocalisation en temps opportun. Compte tenu de la nature délicate de cette non-conformité, les auditeurs ont élargi la taille de l'échantillon des travailleurs interrogés. Dix autres travailleurs ont été interviewés et nous avons aussi ajouté des membres du service des ressources humaines, du personnel médical, des services de production et d'ingénierie pour s'assurer de bien saisir la portée du problème. Les entrevues ont permis de conclure que les superviseurs ne suivaient pas les procédures de relocalisation. Un plan d'action durable pour l'installation a été mis en œuvre. Ce plan comprenait la réalisation d'une analyse des causes fondamentales afin de déterminer toute mesure supplémentaire pouvant atténuer les risques d'incidents futurs.	Une étape importante de l'audit de tous les tiers consiste à examiner la documentation. L'auditeur vérifie que le sous-traitant tiers a correctement mis en œuvre toute la documentation interne et externe applicable en vertu de Guide sur la conformité durable en matière sociale de Guildan et des lois locales. Les documents examinés dans cette affaire comprenaient les manuels, la paie, la paie de sécurité sociale, les contrats, les permis légaux et autres. Lors de l'examen de la documentation de l'un des services de paie de l'un de nos sous-traitants en Asie, notre équipe de conformité sociale a constaté que les heures supplémentaires dépassaient les exigences juridiques pour 10 travailleurs sélectionnés au hasard.					
Cas	Nous assurons la protection des employées enceintes. Par exemple, l'usine doit relocaliser ces employées dans des endroits qui réduisent au minimum les risques potentiels pour leur santé liés à leurs tâches. Il existe des procédures internes qui décrivent le processus, y compris les critères de relocalisation et le moment où ils doivent être appliqués. Parmi les critères, il y a le fait d'avoir une note officielle du médecin confirmant que l'employée est enceinte, ce qui comprend le nombre de mois de grossesse et le niveau de risque pour la grossesse en ce qui a trait à ses activités professionnelles. Des préoccupations ont été soulevées au sujet des procédures de relocalisation qui ne sont pas suivies dans l'une de nos installations. Les employées enceintes attendaient plus longtemps pour être relocalisées et se voyaient attribuer des tâches inappropriées compte tenu de leur état (c.-à-d. soulever des objets lourds). Elles se sentaient harcelées par leurs collègues et les coordonnateurs de production parce qu'elles n'atteignaient pas les objectifs liés au travail. Afin de bien comprendre la portée de ce problème : nous avons effectué un audit interne de la conformité sociale et mené des entrevues auprès d'un échantillon de six ouvriers. Au cours de ces entrevues, les employés ont exprimé des préoccupations au sujet de la relocalisation en temps opportun. Compte tenu de la nature délicate de cette non-conformité, les auditeurs ont élargi la taille de l'échantillon des travailleurs interrogés. Dix autres travailleurs ont été interviewés et nous avons aussi ajouté des membres du service des ressources humaines, du personnel médical, des services de production et d'ingénierie pour s'assurer de bien saisir la portée du problème. Les entrevues ont permis de conclure que les superviseurs ne suivaient pas les procédures de relocalisation. Un plan d'action durable pour l'installation a été mis en œuvre. Ce plan comprenait la réalisation d'une analyse des causes fondamentales afin de déterminer toute mesure supplémentaire pouvant atténuer les risques d'incidents futurs.	Une étape importante de l'audit de tous les tiers consiste à examiner la documentation. L'auditeur vérifie que le sous-traitant tiers a correctement mis en œuvre toute la documentation interne et externe applicable en vertu de Guide sur la conformité durable en matière sociale de Guildan et des lois locales. Les documents examinés dans cette affaire comprenaient les manuels, la paie, la paie de sécurité sociale, les contrats, les permis légaux et autres. Lors de l'examen de la documentation de l'un des services de paie de l'un de nos sous-traitants en Asie, notre équipe de conformité sociale a constaté que les heures supplémentaires dépassaient les exigences juridiques pour 10 travailleurs sélectionnés au hasard.						

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION																																								
GRI 410 PRATIQUES DE SÉCURITÉ ET GRI 412 ÉVALUATION DES DROITS DE LA PERSONNE																																										
412-1	Activités ayant fait l'objet d'examens du respect des droits de la personne ou d'évaluations de leurs répercussions	<table><tr><th>Pays</th><th>Installation détenue</th><th>Installation de sous-traitant</th></tr><tr><td>Processus d'analyse des causes fondamentales</td><td>Nos services de la conformité sociale et des ressources humaines ont travaillé en collaboration pour comprendre la cause de ce problème et ont conclu que les superviseurs ne suivaient pas adéquatement les délais de relocalisation. De plus, ils ont conclu que les employées n'étaient pas pleinement au courant de la façon dont leurs exigences de travail, ainsi que le type de travail attribué, changeraient pendant leur grossesse.</td><td>Le service de la conformité sociale de Gildan et le service des ressources humaines du sous-traitant tiers ont travaillé en collaboration pour comprendre la cause de ce problème et ont conclu que l'installation faisait face à des problèmes de recrutement de travailleurs et de planification du travail.</td></tr><tr><td>Plan d'action</td><td> Gildan s'engage à maintenir un milieu de travail positif, exempt de harcèlement et d'abus, et a mis en œuvre une politique de tolérance zéro contre les représailles, le harcèlement ou l'intimidation de toute sorte. Un aspect du plan d'action pour ce cas consistait à enquêter sur un coordonnateur de la production, ce qui a entraîné l'application de mesures disciplinaires mettant fin au contrat de l'employé en raison d'un comportement inapproprié récurrent. L'autre partie du plan d'action consistait à donner une formation d'appoint, coordonnée par le service des ressources humaines, sur la Politique contre le harcèlement à l'intention de la direction intermédiaire (superviseurs, coordonnateurs, chefs et gestionnaires). La formation comprenait également un examen des prestations de travail offertes aux employées enceintes et de la façon dont leur travail serait ajusté pendant leur grossesse; cette formation est offerte chaque mois en fonction des nouvelles grossesses signalées. </td><td>Pour remédier à cette situation, le sous-traitant tiers a fourni des preuves qui ont été examinées par notre équipe de la conformité sociale et confirmées, au moyen d'une sélection aléatoire de relevés de temps, pour confirmer que les employés de nos sous-traitants tiers ne travaillaient pas plus longtemps qu'un nombre acceptable d'heures.</td></tr><tr><td>Suivi</td><td>L'équipe de surveillance de la conformité sociale de Gildan a effectué une visite de suivi six mois plus tard pour s'assurer que le plan d'action était mis en œuvre et qu'il n'y avait pas de récidence à cette installation. Depuis le début du processus d'audit, le directeur d'usine de l'installation ainsi que le chef de service des ressources humaines ont participé pleinement à ce dossier et ont veillé à ce que les pratiques changent radicalement au profit des employés. Par conséquent, aucun autre cas de cette nature n'a été signalé dans cette installation.</td><td>Environ six mois plus tard, l'auditeur de la conformité sociale de Gildan a effectué une visite dans l'installation de notre sous-traitant tiers pour s'assurer qu'il n'y avait pas de récidence. Le sous-traitant tiers avait mis en œuvre des pratiques et des procédures pour trouver un nombre approprié de travailleurs et avait simplifié les processus de planification du travail. Notre équipe de la conformité sociale a également confirmé par des entrevues avec des employés travaillant pour le sous-traitant tiers que les pratiques étaient correctement mises en œuvre.</td></tr><tr><td>Leçons apprises</td><td> Au cours du processus de suivi, l'équipe de la conformité sociale a aidé le service des ressources humaines à trouver des pistes d'amélioration. La direction de l'installation a appris que, bien qu'elle ait formé les employés au sujet du Code de conduite et d'autres politiques internes liées au harcèlement et à l'abus, elle n'a pas veillé à ce que les superviseurs sachent clairement quelles mesures ils devaient prendre pour les employées enceintes. Elle a également appris que la mesure des connaissances de la formation (au moyen de questionnaires) indiquerait si les participants ont bien appris le contenu. De plus, nous avons appris l'importance d'une surveillance et d'une formation constantes pour veiller à ce que les employés et les superviseurs se sentent habilités à défendre les conditions de travail et à prendre des décisions sécuritaires à cet égard. </td><td>Au cours du processus de suivi, l'équipe de la conformité sociale a aidé le sous-traitant tiers à s'assurer que ses calendriers de recrutement et de planification du travail étaient clairs et à jour pour aider à prévenir ce type d'incident à l'avenir.</td></tr><tr><td colspan="3">Une ventilation des données liées aux audits de conformité sociale se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Respect des droits de la personne et appui aux pratiques de travail éthiques > Rendement de 2020 > p. 43</td></tr></table>	Pays	Installation détenue	Installation de sous-traitant	Processus d'analyse des causes fondamentales	Nos services de la conformité sociale et des ressources humaines ont travaillé en collaboration pour comprendre la cause de ce problème et ont conclu que les superviseurs ne suivaient pas adéquatement les délais de relocalisation. De plus, ils ont conclu que les employées n'étaient pas pleinement au courant de la façon dont leurs exigences de travail, ainsi que le type de travail attribué, changeraient pendant leur grossesse.	Le service de la conformité sociale de Gildan et le service des ressources humaines du sous-traitant tiers ont travaillé en collaboration pour comprendre la cause de ce problème et ont conclu que l'installation faisait face à des problèmes de recrutement de travailleurs et de planification du travail.	Plan d'action	Gildan s'engage à maintenir un milieu de travail positif, exempt de harcèlement et d'abus, et a mis en œuvre une politique de tolérance zéro contre les représailles, le harcèlement ou l'intimidation de toute sorte. Un aspect du plan d'action pour ce cas consistait à enquêter sur un coordonnateur de la production, ce qui a entraîné l'application de mesures disciplinaires mettant fin au contrat de l'employé en raison d'un comportement inapproprié récurrent. L'autre partie du plan d'action consistait à donner une formation d'appoint, coordonnée par le service des ressources humaines, sur la Politique contre le harcèlement à l'intention de la direction intermédiaire (superviseurs, coordonnateurs, chefs et gestionnaires). La formation comprenait également un examen des prestations de travail offertes aux employées enceintes et de la façon dont leur travail serait ajusté pendant leur grossesse; cette formation est offerte chaque mois en fonction des nouvelles grossesses signalées.	Pour remédier à cette situation, le sous-traitant tiers a fourni des preuves qui ont été examinées par notre équipe de la conformité sociale et confirmées, au moyen d'une sélection aléatoire de relevés de temps, pour confirmer que les employés de nos sous-traitants tiers ne travaillaient pas plus longtemps qu'un nombre acceptable d'heures.	Suivi	L'équipe de surveillance de la conformité sociale de Gildan a effectué une visite de suivi six mois plus tard pour s'assurer que le plan d'action était mis en œuvre et qu'il n'y avait pas de récidence à cette installation. Depuis le début du processus d'audit, le directeur d'usine de l'installation ainsi que le chef de service des ressources humaines ont participé pleinement à ce dossier et ont veillé à ce que les pratiques changent radicalement au profit des employés. Par conséquent, aucun autre cas de cette nature n'a été signalé dans cette installation.	Environ six mois plus tard, l'auditeur de la conformité sociale de Gildan a effectué une visite dans l'installation de notre sous-traitant tiers pour s'assurer qu'il n'y avait pas de récidence. Le sous-traitant tiers avait mis en œuvre des pratiques et des procédures pour trouver un nombre approprié de travailleurs et avait simplifié les processus de planification du travail. Notre équipe de la conformité sociale a également confirmé par des entrevues avec des employés travaillant pour le sous-traitant tiers que les pratiques étaient correctement mises en œuvre.	Leçons apprises	Au cours du processus de suivi, l'équipe de la conformité sociale a aidé le service des ressources humaines à trouver des pistes d'amélioration. La direction de l'installation a appris que, bien qu'elle ait formé les employés au sujet du Code de conduite et d'autres politiques internes liées au harcèlement et à l'abus, elle n'a pas veillé à ce que les superviseurs sachent clairement quelles mesures ils devaient prendre pour les employées enceintes. Elle a également appris que la mesure des connaissances de la formation (au moyen de questionnaires) indiquerait si les participants ont bien appris le contenu. De plus, nous avons appris l'importance d'une surveillance et d'une formation constantes pour veiller à ce que les employés et les superviseurs se sentent habilités à défendre les conditions de travail et à prendre des décisions sécuritaires à cet égard.	Au cours du processus de suivi, l'équipe de la conformité sociale a aidé le sous-traitant tiers à s'assurer que ses calendriers de recrutement et de planification du travail étaient clairs et à jour pour aider à prévenir ce type d'incident à l'avenir.	Une ventilation des données liées aux audits de conformité sociale se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Respect des droits de la personne et appui aux pratiques de travail éthiques > Rendement de 2020 > p. 43			412-2	Employés ayant reçu une formation sur les politiques ou les procédures relatives aux droits de la personne	Employés ayant reçu une formation sur les politiques ou les procédures relatives aux droits de la personne	<table><tr><th colspan="3">Employés ayant reçu une formation sur les politiques ou les procédures relatives aux droits de la personne</th></tr><tr><th>Politique</th><th>Heures de formation</th><th>Pourcentage d'employés formés</th></tr><tr><td>Code de conduite</td><td>21 828</td><td>49</td></tr><tr><td>Code d'éthique</td><td>22 996</td><td>52</td></tr><tr><td>Mécanismes de règlement de griefs</td><td>17 463</td><td>39</td></tr><tr><td>Perfectionnement des activités humaines</td><td>9 640</td><td>22</td></tr></table>	Employés ayant reçu une formation sur les politiques ou les procédures relatives aux droits de la personne			Politique	Heures de formation	Pourcentage d'employés formés	Code de conduite	21 828	49	Code d'éthique	22 996	52	Mécanismes de règlement de griefs	17 463	39	Perfectionnement des activités humaines	9 640	22
		Pays	Installation détenue	Installation de sous-traitant																																						
		Processus d'analyse des causes fondamentales	Nos services de la conformité sociale et des ressources humaines ont travaillé en collaboration pour comprendre la cause de ce problème et ont conclu que les superviseurs ne suivaient pas adéquatement les délais de relocalisation. De plus, ils ont conclu que les employées n'étaient pas pleinement au courant de la façon dont leurs exigences de travail, ainsi que le type de travail attribué, changeraient pendant leur grossesse.	Le service de la conformité sociale de Gildan et le service des ressources humaines du sous-traitant tiers ont travaillé en collaboration pour comprendre la cause de ce problème et ont conclu que l'installation faisait face à des problèmes de recrutement de travailleurs et de planification du travail.																																						
		Plan d'action	Gildan s'engage à maintenir un milieu de travail positif, exempt de harcèlement et d'abus, et a mis en œuvre une politique de tolérance zéro contre les représailles, le harcèlement ou l'intimidation de toute sorte. Un aspect du plan d'action pour ce cas consistait à enquêter sur un coordonnateur de la production, ce qui a entraîné l'application de mesures disciplinaires mettant fin au contrat de l'employé en raison d'un comportement inapproprié récurrent. L'autre partie du plan d'action consistait à donner une formation d'appoint, coordonnée par le service des ressources humaines, sur la Politique contre le harcèlement à l'intention de la direction intermédiaire (superviseurs, coordonnateurs, chefs et gestionnaires). La formation comprenait également un examen des prestations de travail offertes aux employées enceintes et de la façon dont leur travail serait ajusté pendant leur grossesse; cette formation est offerte chaque mois en fonction des nouvelles grossesses signalées.	Pour remédier à cette situation, le sous-traitant tiers a fourni des preuves qui ont été examinées par notre équipe de la conformité sociale et confirmées, au moyen d'une sélection aléatoire de relevés de temps, pour confirmer que les employés de nos sous-traitants tiers ne travaillaient pas plus longtemps qu'un nombre acceptable d'heures.																																						
		Suivi	L'équipe de surveillance de la conformité sociale de Gildan a effectué une visite de suivi six mois plus tard pour s'assurer que le plan d'action était mis en œuvre et qu'il n'y avait pas de récidence à cette installation. Depuis le début du processus d'audit, le directeur d'usine de l'installation ainsi que le chef de service des ressources humaines ont participé pleinement à ce dossier et ont veillé à ce que les pratiques changent radicalement au profit des employés. Par conséquent, aucun autre cas de cette nature n'a été signalé dans cette installation.	Environ six mois plus tard, l'auditeur de la conformité sociale de Gildan a effectué une visite dans l'installation de notre sous-traitant tiers pour s'assurer qu'il n'y avait pas de récidence. Le sous-traitant tiers avait mis en œuvre des pratiques et des procédures pour trouver un nombre approprié de travailleurs et avait simplifié les processus de planification du travail. Notre équipe de la conformité sociale a également confirmé par des entrevues avec des employés travaillant pour le sous-traitant tiers que les pratiques étaient correctement mises en œuvre.																																						
		Leçons apprises	Au cours du processus de suivi, l'équipe de la conformité sociale a aidé le service des ressources humaines à trouver des pistes d'amélioration. La direction de l'installation a appris que, bien qu'elle ait formé les employés au sujet du Code de conduite et d'autres politiques internes liées au harcèlement et à l'abus, elle n'a pas veillé à ce que les superviseurs sachent clairement quelles mesures ils devaient prendre pour les employées enceintes. Elle a également appris que la mesure des connaissances de la formation (au moyen de questionnaires) indiquerait si les participants ont bien appris le contenu. De plus, nous avons appris l'importance d'une surveillance et d'une formation constantes pour veiller à ce que les employés et les superviseurs se sentent habilités à défendre les conditions de travail et à prendre des décisions sécuritaires à cet égard.	Au cours du processus de suivi, l'équipe de la conformité sociale a aidé le sous-traitant tiers à s'assurer que ses calendriers de recrutement et de planification du travail étaient clairs et à jour pour aider à prévenir ce type d'incident à l'avenir.																																						
Une ventilation des données liées aux audits de conformité sociale se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Respect des droits de la personne et appui aux pratiques de travail éthiques > Rendement de 2020 > p. 43																																										
Employés ayant reçu une formation sur les politiques ou les procédures relatives aux droits de la personne																																										
Politique	Heures de formation	Pourcentage d'employés formés																																								
Code de conduite	21 828	49																																								
Code d'éthique	22 996	52																																								
Mécanismes de règlement de griefs	17 463	39																																								
Perfectionnement des activités humaines	9 640	22																																								
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	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 entrepreneurs de fabrication tiers 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 entrepreneurs, 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 .																																								
GRI-413 COMMUNAUTÉS LOCALES																																										
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication du sujet en question et de son cadre se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > p. 41 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Nos communautés > p. 59																																								

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION										
GRI 414 ÉVALUATION SOCIALE DES FOURNISSEURS												
103-2	L'approche de la direction et ses composants	L'approche de la direction et ses composants sont décrits dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Notre approche > p. 41 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Nos communautés > p. 59 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Nos communautés > Piliers de l'investissement communautaire > p. 60 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Fonctionner avec agilité et résilience pendant la COVID-19 > p. 21										
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	Nous évaluons l'efficacité de notre engagement communautaire en recevant les commentaires des parties prenantes locales. De plus, nous mesurons notre rendement par rapport aux objectifs et aux cibles liés à l'engagement communautaire local. L'étude du rendement social du capital investi (RSCI) menée en 2019 nous a permis de mesurer nos principales contributions à l'économie régionale et au développement local en utilisant la méthodologie de la valeur sociale intégrée.										
413-1	Activités avec engagement communautaire local, évaluations de l'incidence et programmes de perfectionnement	Nos opérations avec engagement communautaire local, l'évaluation de l'incidence et les programmes de développement sont décrits en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Engagement des parties prenantes > p. 19 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Nos communautés > Engagement communautaire > p. 60										
GRI-413 COMMUNAUTÉS LOCALES												
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication du sujet en question et de son cadre se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > p. 41 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Intégrité et éthique dans les affaires > Garantir des normes d'éthique élevées chez nos fournisseurs et nos sous-traitants > p. 66										
103-2	L'approche de la direction et ses composants	L'approche de la direction et ses composants sont décrits dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Volet social > Notre approche > p. 41 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Intégrité et éthique dans les affaires > Garantir des normes d'éthique élevées chez nos fournisseurs et nos sous-traitants > p. 66										
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	L'évaluation de notre approche de direction est décrite en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Intégrité et éthique dans les affaires > Garantir des normes d'éthique élevées chez nos fournisseurs et nos sous-traitants > p. 66										
414-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnés en fonction de critères sociaux	<table><tr><td>Contrôle des nouveaux fournisseurs</td><td>2020</td><td>2019</td><td>2018</td><td>2017</td></tr><tr><td>Pourcentage</td><td colspan="4">100</td></tr></table>	Contrôle des nouveaux fournisseurs	2020	2019	2018	2017	Pourcentage	100			
Contrôle des nouveaux fournisseurs	2020	2019	2018	2017								
Pourcentage	100											
GRI-415 POLITIQUES PUBLIQUES												
415-1	Contributions politiques	Gildan n'a effectué aucune contribution politique en 2020. Notre Code d'éthique décrit la façon dont nous participons aux activités politiques et aux questions de politique publique et se trouve sur notre site Web. Voir : Site Web > Responsabilité > Politiques > Code d'éthique > p. 28-29										
GRI-417 MARKETING ET ÉTIQUETAGE												
417-1	Exigences concernant les renseignements et les étiquettes des produits et des services	Notre Code de pratiques des substances à usage restreint (CPSUR) veille à ce qu'un examen juridique de l'emballage de détail soit effectué et à ce que tous les renseignements pertinents sur le produit, y compris l'approvisionnement des composants du produit, soient inclus. Toutes les déclarations environnementales sur les emballages, par exemple les produits contenant des fils REPREE® (fabriqués à partir de bouteilles de plastique recyclées), nos étiquettes Peds imprimées sur du papier 100 % recyclé et les déclarations 100 % recyclé sur les sacs d'emballage sont vérifiées pour en assurer la conformité. <table><tr><td>Catégories de produits ou de services importantes couvertes et évaluées aux fins de conformité</td><td>2020</td></tr><tr><td>Pourcentage</td><td>75</td></tr></table>	Catégories de produits ou de services importantes couvertes et évaluées aux fins de conformité	2020	Pourcentage	75						
Catégories de produits ou de services importantes couvertes et évaluées aux fins de conformité	2020											
Pourcentage	75											

NUMÉRO DE DIVULGATION	TITRE DE LA DIVULGATION	DESCRIPTION																
GRI-417 MARKETING ET ÉTIQUETAGE																		
417-3	Incidents de non-conformité concernant les communications de mise en marché	Aucun incident de non-conformité aux réglementations ou codes volontaires concernant les communications de mise en marché n'a été signalé en 2020.																
GRI-418 VIE PRIVÉE DES CLIENTS																		
103-1	Explication du sujet en question et de son cadre	Une explication du sujet en question et de son cadre se trouve dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > p. 64 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Confidentialité des données et cybersécurité > p. 69																
103-2	L'approche de la direction et ses composants	L'approche de la direction et ses composants sont décrits dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Notre approche > p. 64 Voir aussi : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Confidentialité des données et cybersécurité > p. 69																
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	L'évaluation de l'approche de la direction est décrite en détail dans notre rapport d'ESG de 2020. Voir : Rapport d'ESG de 2020 > Gouvernance > Confidentialité des données et cybersécurité > p. 69																
418-1	Plaintes fondées relatives à des violations de la vie privée de clients et à des pertes des données de clients	<table><tr><th>Plaintes fondées relatives à des violations de la vie privée de clients et à des pertes des données de clients</th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th></tr><tr><td>Nombre de plaintes reçues de parties externes et corroborées par l'organisation</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>Nombre de plaintes provenant d'organismes de réglementation</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>Nombre total de plaintes fondées concernant des violations de la vie privée des clients</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table> Gildan n'a relevé aucune plainte fondée au cours des trois dernières années.	Plaintes fondées relatives à des violations de la vie privée de clients et à des pertes des données de clients	2020	2019	2018	Nombre de plaintes reçues de parties externes et corroborées par l'organisation	0	0	0	Nombre de plaintes provenant d'organismes de réglementation	0	0	0	Nombre total de plaintes fondées concernant des violations de la vie privée des clients	0	0	0
Plaintes fondées relatives à des violations de la vie privée de clients et à des pertes des données de clients	2020	2019	2018															
Nombre de plaintes reçues de parties externes et corroborées par l'organisation	0	0	0															
Nombre de plaintes provenant d'organismes de réglementation	0	0	0															
Nombre total de plaintes fondées concernant des violations de la vie privée des clients	0	0	0															
GRI-419 CONFORMITÉ SOCIOÉCONOMIQUE																		
419-1	Non-conformité aux lois et aux réglementations dans le domaine social et économique	En 2020, Gildan n'a signalé aucun incident de non-conformité aux lois et aux réglementations dans le domaine social et économique.																



CONTACTEZ-
NOUS

Nous apprécions les commentaires de toutes les parties prenantes. Veuillez envoyer vos commentaires ou vos questions au sujet de ce rapport par courriel :

- cc@gildan.com
- communications@gildan.com