



**RAPPORT 2024**

# **SUR L'ESCLAVAGE MODERNE**



## À PROPOS DE GILDAN

Gildan est une entreprise de fabrication de vêtements de premier plan avec un solide portefeuille de marques, dont Gildan®, American Apparel®, Comfort Colors®, GOLDTOE® et Peds®. Nous sommes également associés à Authentic Brands Group, le propriétaire de la marque Champion®, dans le cadre d'un contrat de licence pour le marché des vêtements imprimés aux États-Unis et au Canada.

Gildan commercialise ses produits en Amérique du Nord, en Europe, dans la région Asie-Pacifique et en Amérique latine. Elle propose des vêtements de sport, des sous-vêtements et des chaussettes, vendus à une vaste gamme de clients, notamment des grossistes, de grands sérigraphes et décorateurs, des détaillants et des entreprises de marques de style de vie mondiales.

Nous comptons environ 50 000 employés à l'échelle mondiale et nous nous sommes fermement engagés à mettre en place des pratiques de premier plan en matière de main-d'œuvre et d'environnement dans nos activités et dans nos chaînes d'approvisionnement, conformément à une stratégie ESG globale intégrée à notre plan d'affaires à long terme.

Pour en savoir plus sur Gildan et nos pratiques ESG, visitez notre site Web à [gildancorp.com](http://gildancorp.com).

Dans le présent document, *nous, notre, nos, Société* et *Gildan* désignent Les Vêtements de Sport Gildan Inc. et ses filiales.

Les Vêtements de Sport Gildan Inc. est une société canadienne constituée sous le régime de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Ses actions ordinaires sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto et de la New York Stock Exchange sous le symbole *GIL*.

Gildan est l'un des plus grands fabricants de vêtements au monde et son siège social est situé à Montréal (Québec) Canada.

## À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT

Gildan est pleinement engagée à protéger et à respecter les droits de la personne, à maintenir des normes éthiques élevées dans toutes ses activités et à intégrer ces valeurs dans ses pratiques en matière de chaîne d'approvisionnement. Gildan ne tolère aucune forme d'esclavage moderne dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement. Les droits de la personne font partie intégrante de nos politiques, de nos pratiques en matière de gouvernance et de nos systèmes de gestion, et nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux les intègrent également.

Le présent rapport conjoint sur l'esclavage moderne est publié par Les Vêtements de Sport Gildan Inc., pour le compte de ses filiales en propriété exclusive Gildan Apparel (Canada) LP, 892486 Canada Inc. et Gildan Activewear (UK) Limited (collectivement, les « entités déclarantes »), en vertu de la *California Transparency in Supply Chains Act*, de la *Modern Slavery Act 2015* du Royaume-Uni, de la *Modern Slavery Act 2018* de l'Australie et de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* du Canada pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 29 décembre 2024 (le « rapport »). Sauf indication contraire dans les présentes, les pratiques et les politiques décrites dans le présent rapport s'appliquent à toutes les entités déclarantes.

Le présent rapport a été préparé en collaboration avec les services administratifs applicables et les représentants de chaque groupe concerné, car il s'applique à chacun d'eux, et il a été approuvé par le conseil d'administration de Les Vêtements de Sport Gildan Inc., pour son propre compte et pour le compte des entités déclarantes.

Pour les besoins du présent rapport, « esclavage moderne » doit être interprété de façon générale afin d'englober le travail forcé et obligatoire, le travail des enfants, l'exploitation d'autrui à des fins personnelles ou commerciales, la traite de personnes et les abus semblables. Ces situations représentent toutes des cas de violation des droits de la personne tels qu'ils sont définis dans la législation nationale et internationale.

# LES ACTIVITÉS ET LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES DE GILDAN

Gildan détient en propriété et gère des installations de production à grand volume et verticalement intégrées, qui sont principalement situées en Amérique centrale, dans les Caraïbes, en Amérique du Nord et au Bangladesh. Les installations sont situées à des endroits stratégiques afin de servir efficacement notre clientèle mondiale diversifiée. Le modèle de fabrication verticalement intégré de Gildan nous permet d'exercer un contrôle direct sur la majorité de nos chaînes d'approvisionnement, de l'approvisionnement en matières premières à la distribution du produit fini. En fait, seulement une petite partie des chaînes d'approvisionnement de Gildan se compose de produits emballés fabriqués à l'extérieur de ce modèle vertical, ce qui nous donne une visibilité et un contrôle directs sur les processus et les risques dans nos chaînes d'approvisionnement. Pour plus d'informations sur l'emplacement des installations de Gildan et des sous-traitants sélectionnés, veuillez voir [Nos usines](#).

## NOTRE CADRE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Au final, notre conseil d'administration, secondé par ses comités permanents, est responsable de notre stratégie ESG. En 2024, une course aux procurations a donné lieu à la constitution d'un nouveau conseil d'administration composé entièrement de nouveaux administrateurs. Ceux-ci ont passé plusieurs jours au Honduras pour visiter la plupart des installations de fabrication et voir l'ensemble des procédés de fabrication des textiles et des opérations de couture. Cette visite a permis aux nouveaux administrateurs d'apprécier en personne nos activités et de s'entretenir directement avec les membres de nos équipes locales, conformément à notre engagement envers l'excellence opérationnelle et les pratiques éthiques.

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale du conseil d'administration supervise nos politiques et pratiques ESG, y compris celles ayant trait au travail et aux droits de la personne, notamment au moyen d'un rapport ESG trimestriel qui souligne les principaux développements, enjeux et risques. Le comité directeur en matière d'ESG, coprésidé par notre président et chef de la direction et notre premier vice-président et chef des services financiers et administratifs, se réunit chaque trimestre et est composé de membres de la direction et de la haute direction. Il assure l'encadrement et l'orientation dans le cadre de l'élaboration et la mise en œuvre de notre stratégie et de nos objectifs ESG. Cinq groupes de travail sont présidés par des hauts dirigeants et composés de représentants interfonctionnels qui participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie ESG. Le centre d'excellence pour les facteurs ESG permet de faciliter le développement durable et de l'intégrer dans tous les secteurs de Gildan. Il est dirigé par notre vice-président principal, Chaîne d'approvisionnement mondiale, ventes, marketing et distribution, et par notre vice-présidente, Conformité sociale mondiale et affaires environnementales, qui supervisent les questions touchant la gouvernance ESG à l'échelle de l'entreprise.

En 2024, Gildan entreprenait la troisième année de la mise en œuvre de sa stratégie ESG de nouvelle génération, qui englobe un large éventail d'initiatives. Certaines de ces initiatives visent à assurer le respect des droits de la personne et le maintien des normes de sécurité dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement. La stratégie comporte également un engagement envers les personnes, en privilégiant l'investissement dans notre main-d'œuvre, en plus d'améliorer la transparence en matière d'ESG. Cette stratégie comprend dix objectifs axés sur cinq piliers différents, dont la gestion du capital humain et la transparence et divulgation.

## NOTRE CADRE DE CONFORMITÉ SOCIALE

Nous sommes déterminés à protéger les droits de toutes les personnes qui fabriquent les produits de Gildan dans le monde et à faire respecter le traitement juste et éthique de ces personnes.

Gildan s'est engagée depuis longtemps à éradiquer l'esclavage moderne de ses chaînes d'approvisionnement et de ses activités. Gildan est membre de la Fair Labor Association (FLA) depuis 2003 et a été le premier fabricant de vêtements verticalement intégré à faire accréditer son programme de conformité sociale par la FLA, en 2007. Afin de conserver son accréditation, Gildan est soumise à des audits périodiques de la FLA pour vérifier que nous avons bien mis en place des systèmes et des procédures qui respectent les normes de la FLA. En 2019, le programme de conformité sociale de Gildan a été réaccrédité après que Gildan a démontré qu'elle avait mis en place des pratiques et des politiques de travail équitables dans ses chaînes d'approvisionnement et ses activités mondiales.

En 2018, Gildan s'est engagée à joindre l'Engagement pour le recrutement responsable dans l'industrie (ERRI), créé en collaboration avec l'American Apparel and Footwear Association (AAFA) et la FLA. L'ERRI est une initiative proactive de l'industrie visant à réduire les risques potentiels d'esclavage moderne pour les travailleurs migrants au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales. L'engagement conjoint de l'AAFA et de la FLA, récemment mis à jour, exige des signataires de l'ERRI qu'ils veillent à ce que les travailleurs (i) n'aient pas à payer pour leur emploi, (ii) se voient rembourser en temps utile les frais et coûts payés pour obtenir ou conserver leur emploi, (iii) conservent le contrôle de leurs documents de voyage et jouissent d'une liberté de mouvement totale, et (iv) soient informés, dans une langue qu'ils comprennent, des conditions de base de leur emploi avant d'être transférés à leur nouveau lieu de travail. Gildan est signataire de l'ERRI mis à jour, et nous continuons de réaffirmer notre engagement envers le traitement équitable des travailleurs dans nos chaînes d'approvisionnement.

## Politiques et processus

Gildan a élaboré une série de politiques et de codes qui font partie de son cadre de lutte contre l'esclavage moderne. En voici des exemples :

- [Code d'éthique](#) : Le code d'éthique s'applique à tous les employés de Gildan dans toutes ses filiales mondiales et énonce ses normes d'intégrité et ses attentes en matière de comportement éthique. Le code d'éthique témoigne de l'engagement de Gildan à l'égard de pratiques de travail

équitables en milieu de travail et fournit un cadre pour guider les activités et les pratiques commerciales de Gildan dans le monde entier. Il vise également à inciter les employés à prendre des décisions qui respectent les valeurs et les principes fondamentaux de Gildan.

- Code de conduite : Le code de conduite de Gildan est fondé sur les huit conventions fondamentales établies par l'Organisation internationale du travail (OIT), ainsi que sur les codes établis par la FLA, la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) et le Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX), qui comprennent tous des dispositions strictes concernant le travail forcé, le travail des enfants, la traite des personnes et d'autres formes d'esclavage moderne. Le code de conduite traite de douze principes fondamentaux qui portent notamment sur le travail forcé et le travail des enfants, la durée du travail et les heures supplémentaires, ainsi que la liberté d'association et la négociation collective. Tous les employés et partenaires d'affaires de Gildan sont tenus de respecter les principes énoncés dans le code de conduite. Le code de conduite guide toutes nos activités à l'échelle mondiale et énonce clairement notre position sur un certain nombre de questions liées aux pratiques de travail.
- Guide de conformité sociale et durable<sup>1</sup> : Les normes du travail énoncées dans le code de conduite de Gildan sont complétées par des procédures particulières et des exigences pratiques expliquées dans notre guide de conformité sociale et durable.
- Politique sur les droits de la personne : Cette politique constitue notre engagement public à protéger et à faire respecter les droits de la personne, comme établi dans la Charte internationale des droits de l'homme des Nations Unies (ONU) (composée de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) ainsi que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. La politique énumère également les risques généraux liés à l'industrie au sein de laquelle Gildan exerce ses activités et les principaux risques en matière de droits de la personne auxquels elle est confrontée.
- Politique de production et d'approvisionnement responsables : Cette politique établit des lignes directrices pour des pratiques de planification responsable de la production afin de garantir que l'approvisionnement, l'achat de matériaux et la fabrication de produits de toutes les marques sont conformes à notre code de conduite. Les équipes d'approvisionnement sont encouragées à promouvoir des relations à long terme avec les sous-traitants qui démontrent un degré élevé de respect du code de conduite de Gildan.
- Politique de dénonciation : Tous les employés et les parties prenantes externes, y compris les employés des soustraitants en produits finis, sont encouragés à signaler les inconduites réelles ou soupçonnées, y compris les

violations des droits de la personne. Gildan dispose d'une ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité qui fonctionne 24 heures sur 24, sept jours sur sept, dans tous les territoires où elle exerce ses activités. L'information concernant [la ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité](#) est facilement accessible à tous les employés et parties prenantes externes dans leur langue vernaculaire, et les sujets abordés sont entièrement confidentiels. Tous les signalements font l'objet d'une enquête approfondie et des mesures correctives appropriées sont prises au besoin.

Les installations gérées par Gildan et celles des sous-traitants en produits finis doivent avoir des politiques et procédures écrites qui maintiennent et respectent le code de conduite de Gildan, les normes et politiques en matière de droits de la personne et les lois du travail locales.

## PROCESSUS DE VÉRIFICATION DILIGENTE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Gildan surveille les risques liés aux droits de la personne comme le recommandent 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). La vérification diligente est un processus en évolution et les risques peuvent changer au fil du temps, à mesure que notre contexte opérationnel évolue.

La vérification diligente en matière de droits de la personne a pour objectif principal de prévenir les répercussions négatives potentielles et réelles sur les droits de la personne dans les installations gérées par Gildan et celles de nos sous-traitants en produits finis, et d'agir en conséquence. Notre processus de vérification diligente combine une approche de conformité et une approche fondée sur le risque qui comporte les cinq étapes clés suivantes :

1. Déterminer les risques de l'industrie, ainsi que les risques liés aux droits de la personne propres à Gildan
2. Évaluer chaque risque lié aux droits de la personne
3. Atténuer et éliminer les risques et les répercussions sur les droits de la personne dans nos installations et nos chaînes d'approvisionnement, en collaborant avec nos parties prenantes pour mettre en œuvre des programmes et des initiatives
4. Surveiller et communiquer en vérifiant et en validant les progrès et l'efficacité par l'entremise de notre Programme de conformité sociale
5. Adopter l'amélioration continue en tirant des leçons de nos expériences passées et actuelles afin d'évaluer nos pratiques en matière de droits de la personne et de les adapter

<sup>1</sup> En anglais seulement

## Surveillance des installations gérées par Gildan et de celles des sous-traitants en produits finis

Nous prenons des mesures pour cerner, prévenir et atténuer le risque de violation des droits de la personne tant dans nos propres opérations verticalement intégrées que dans les activités de nos sous-traitants en produits finis. Au moment de l'établissement ou du renouvellement d'une relation commerciale avec un sous-traitant en produits finis, le sous-traitant doit signer une entente écrite ou une certification qui intègre les politiques et normes de Gildan. Les sous-traitants en produits finis sont également soumis à un processus de vérification qui comprend des audits de la conformité sociale, des mesures correctives et le suivi pour assurer la conformité aux lois applicables ainsi qu'au code de conduite de Gildan et aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne. En ce qui concerne les politiques et les normes en milieu de travail, Gildan exige un profil et une auto-évaluation des nouvelles installations avant d'effectuer un audit de celles-ci. Les résultats des audits sont classés de vert à noir, selon le nombre et la gravité des éléments non conformes au Cde de conduite et aux bases de référence contenues dans notre guide de conformité sociale et durable. 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 l'installation d'un sous-traitant en produits finis ou une installation gérée par Gildan 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. Pour obtenir plus d'informations sur notre méthodologie d'audit, veuillez consulter notre [guide de conformité sociale et durable](#)<sup>2</sup>.

## Surveiller nos chaînes d'approvisionnement

Au moyen de notre Programme mondial de conformité sociale, nous prenons des mesures pour nous assurer que nous nous approvisionnons auprès de fournisseurs dont les pratiques sont responsables. Nous cernons et évaluons les risques éventuels au sein de nos chaînes d'approvisionnement au moyen d'un contrôle diligent de nos partenaires d'affaires éventuels avant de conclure des conventions de sourçage ou d'importantes conventions d'approvisionnement. Cette vérification diligente comprend une vérification approfondie des antécédents, un examen des risques commerciaux, politiques, sociaux, géographiques et de réputation, et (au besoin) des questionnaires supplémentaires sont administrés et des vérifications sur place sont effectuées. Dans certains cas, Gildan confiera à un tiers fournisseur de services d'audit le mandat d'effectuer ces vérifications en notre nom.

## Audits internes et externes continus

À la suite des vérifications diligentes initiales décrites ci-dessus, dans le cadre de notre processus de surveillance continue, des audits sont effectués par des auditeurs internes ou des auditeurs externes pour notre compte, à chaque installation de fabrication gérée par Gildan et des sous-traitants en produits finis.

Les installations gérées par Gildan et celles des sous-traitants en produits finis sont également auditées de façon indépendante par la FLA, le SEDEX et la WRAP, ainsi que par certains clients importants de Gildan afin d'assurer la conformité à leurs normes respectives. Plusieurs des sous-traitants en produits finis de Gildan participent au programme Better Work de l'OIT et au Social & Labor Convergence Program (SLCP). De plus, toutes les installations gérées par Gildan et celles des sous-traitants en produits finis sont assujetties à notre programme d'audit interne qui est fondé sur un processus d'évaluation des risques qui évalue le risque du pays, le volume de production, les cotes externes et le rendement d'audit antérieur, entre autres facteurs de risque, au moins une fois tous les deux ans.

Lors de l'intégration et de l'audit de partenaires d'affaires, Gildan valide les critères de conformité sociale en matière d'esclavage moderne qui sont décrits dans notre [guide de conformité sociale et durable](#)<sup>3</sup>, notamment en ce qui concerne l'âge minimal des travailleurs, les systèmes d'identification, les permis de travail et les heures supplémentaires.

## ATTÉNUATION DES RISQUES

Gildan effectue périodiquement des évaluations de matérialité afin de cerner et de gérer les risques réels et potentiels liés aux droits de la personne inhérents à nos activités et ayant une incidence générale sur notre industrie. Ces évaluations comprennent la participation ou la consultation des parties prenantes concernées à nos chaînes d'approvisionnement. Grâce à ce processus, Gildan s'efforce de maintenir un dialogue ouvert avec les organisations non gouvernementales (ONG), les membres des mouvements ouvriers et d'autres parties intéressées. Certaines de nos parties prenantes externes comprennent la FLA, le Better Work de l'OIT, le SEDEX et la WRAP. Veuillez consulter la [Politique d'engagement](#) des parties prenantes de Gildan pour obtenir de plus amples renseignements sur l'approche de Gildan en matière de mobilisation des parties prenantes. Tableau « Engagement des parties prenantes » ([Rapport ESG 2023](#), p. 59).

## Cerner les risques importants

Selon l'OIT, 50 millions de personnes sont soumises à l'esclavage moderne, les femmes et les enfants étant les plus vulnérables. *Apprenez-en plus [ici](#). Des renseignements sur notre réponse aux risques se trouvent dans notre [rapport ESG 2023](#).*

Le **travail des enfants** est un risque général lié aux droits de la personne dans l'industrie manufacturière et dans les fermes de coton. Les enfants sont vulnérables aux mauvais traitements et à l'exploitation et ont besoin de protection sociale. Le suivi de nos fermes de coton pour cerner des indicateurs de travail des enfants potentiel demeure un risque difficile à surveiller.

Le **travail forcé et la traite des personnes** ont évolué au fil du temps pour couvrir un certain nombre de situations. Aujourd'hui, la servitude pour dettes est l'une des formes les plus courantes de travail forcé. Un travailleur peut être forcé à occuper un emploi comme condition de remboursement d'une dette envers un tiers ou un employeur. Le recours au travail forcé de prisonniers par des sous-traitants ou des fournisseurs dans la fabrication ou la finition

<sup>2</sup> En anglais seulement

<sup>3</sup> En anglais seulement

de nos produits, y compris l'approvisionnement en matériaux, est un autre risque que nous surveillons. Les heures supplémentaires obligatoires constituent une autre forme de risque lié au travail forcé auquel Gildan et ses partenaires des chaînes d'approvisionnement sont exposés. Des heures supplémentaires obligatoires sont effectuées lorsque les travailleurs se retrouvent privés du pouvoir de refuser d'effectuer des heures supplémentaires sans crainte de représailles. Notre code de conduite stipule clairement que les heures supplémentaires doivent être volontaires et nous examinons toutes les allégations contraires.

Bien que le modèle d'affaires verticalement intégré de Gildan nous permette de mieux surveiller ces risques dans nos chaînes d'approvisionnement, nous prenons des mesures supplémentaires pour surveiller ces risques.

## MESURES SUPPLÉMENTAIRES PRISES POUR PRÉVENIR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

### Formation

Les employés reçoivent une formation sur notre code d'éthique et notre code de conduite dans le cadre du processus d'intégration offert sur le portail de formation en ligne de Gildan ou dans le cadre de séances de formation en personne. Les nouveaux employés sont priés de lire et de prendre acte de notre code de conduite et de notre code d'éthique et d'attester qu'ils les respecteront lorsqu'ils se joignent à Gildan.

Le code de conduite de Gildan comprend nos principes en matière de travail forcé et de travail des enfants et est conforme aux normes reconnues internationalement. Les employés participent également à notre programme annuel de formation sur le code de conduite.

Certains employés occupant des postes de supervision ou occupant des postes sans supervision ayant des fonctions professionnelles qui exigent un niveau de conformité particulièrement élevé sont soumis à un processus de certification annuel dans le cadre du code d'éthique. En 2024, ce processus comprenait également une partie portant sur l'esclavage moderne.

### Traçabilité dans la chaîne d'approvisionnement

L'esclavage moderne demeure une préoccupation en matière de droits de la personne dans l'industrie mondiale de production du coton. Reconnaissant l'importance de gérer ces risques, Gildan a mis en œuvre des mesures rigoureuses de vérification diligente, surtout lorsqu'il s'agit d'acheter du coton à l'extérieur des États-Unis. Ces mesures ont pour but d'améliorer la transparence de la chaîne d'approvisionnement et d'insister sur des pratiques d'approvisionnement éthiques.

Afin d'atténuer les risques associés à l'esclavage moderne et à d'autres violations des droits de la personne, Gildan fait un suivi additionnel du coton provenant de l'étranger dans sa chaîne

d'approvisionnement, et ce, en fonction du risque. Nous avons établi un partenariat avec une organisation tierce indépendante afin de cartographier et d'évaluer les chaînes d'approvisionnement de nos fournisseurs de fil. Ce processus de contrôle est essentiel pour s'assurer que le coton ne provient pas de sources interdites ou à risque élevé.

À la suite d'un examen détaillé des fournisseurs de fil, notamment de leur conformité au code d'éthique et au code de conduite de Gildan, nous avons établi une liste de fournisseurs approuvés. Ces fournisseurs désignés sont les seules sources auprès desquelles les fournisseurs de produits finis de Gildan peuvent se procurer du coton et des fils mélangés à base de coton. Pour maintenir cette norme élevée, Gildan évalue régulièrement les nouveaux fournisseurs, les intègre au besoin et effectue un examen annuel de leur conformité.

En plus du contrôle des fournisseurs, Gildan a adopté des protocoles d'analyse avancés pour vérifier plus précisément l'intégrité de la chaîne d'approvisionnement. Nous avons mis en œuvre des tests d'échantillons isotopiques aléatoires sur des produits provenant de l'extérieur et fabriqués à l'interne afin de confirmer l'origine géographique du coton. Ces tests permettent de s'assurer qu'aucun coton ou fil ne provient de régions identifiées comme présentant un risque élevé d'esclavage moderne ou d'autres violations des droits de la personne, qui pourraient également être assujettis à des interdictions d'importation dans les pays où nous vendons nos produits. De plus, nous surveillons de près les tendances mondiales en matière de traçabilité de la chaîne d'approvisionnement et cherchons continuellement à améliorer nos pratiques à cet égard.

Qui plus est, Gildan ne s'approvisionne pas en fil ou en produits finis contenant du coton auprès de pays où il est pratiquement impossible de procéder à une vérification diligente satisfaisante de l'origine des matières premières. Cet engagement souligne notre motivation envers l'approvisionnement éthique, la protection des droits de la personne et le maintien de l'intégrité de notre chaîne d'approvisionnement.

### Conventions avec les sous-traitants et fournisseurs en produits finis et certification de ceux-ci

Comme il est susmentionné, nous exigeons de nos sous-traitants et fournisseurs en produits finis qu'ils s'engagent par écrit à respecter le code de conduite de Gildan ainsi que toutes les lois applicables. Ces engagements sont détaillés dans les conventions signées par les sous-traitants et les fournisseurs en produits finis et, le cas échéant, renouvelés dans le cadre de leur processus de certification annuel.

### Salaire de subsistance

Nous croyons qu'un salaire de subsistance s'entend d'un salaire qui permet de subvenir aux besoins essentiels<sup>4</sup> des travailleurs et de leur famille et qui est suffisant pour assurer un certain revenu discrétionnaire sans faire d'heures supplémentaires. Nous

<sup>4</sup> **Besoins essentiels** : pour une définition plus détaillée de la famille et des besoins fondamentaux, veuillez vous reporter à la définition du terme **basic needs** de la Fair Labor Association (FLA).

reconnaissons que les salaires de subsistances sont propres à chaque société et peuvent varier d'un pays à l'autre.

Gildan utilise l'outil de collecte de données sur les salaires de la FLA pour recueillir des renseignements sur la rémunération dans ses installations de fabrication et auprès de certains sous-traitants en Asie et dans les Amériques. Cet outil calcule automatiquement le salaire net moyen des travailleurs dans différentes professions en additionnant la rémunération de base, les avantages en espèces et les avantages sociaux et en soustrayant les déductions exigées par la loi. Le calcul distingue la rémunération des heures supplémentaires et le salaire de base, ainsi que les primes et les congés payés, pour éviter de fausser le montant de la rémunération globale. À l'aide de cet outil, Gildan peut connaître le salaire net d'une usine cartographié par rapport à une échelle salariale et le comparer avec les catégories existantes de salaire de subsistance et les salaires locaux.

Pour plus d'informations à ce sujet, veuillez consulter notre approche en matière de [rémunération](#)<sup>5</sup>.

## Droit à la liberté d'association et à la négociation collective

Défendre la liberté d'association et le droit de s'organiser et de négocier collectivement est un principe qui nous interpelle, car nous considérons qu'il s'agit d'un droit humain fondamental pour nos travailleurs et ceux de nos fournisseurs. Ce droit fournit aux travailleurs un cadre leur permettant de discuter avec la direction de salaires, d'avantages sociaux et de conditions de travail décentes. À la fin de 2024, environ 54 % de nos employés dans le monde étaient régis par une convention collective établie entre les syndicats et les installations correspondantes.

## Travailleurs migrants

En plus de notre engagement pour le recrutement responsable dans l'industrie (ERRI) comme nous l'avons déjà mentionné, nous travaillons avec nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement au niveau mondial pour favoriser des environnements de recrutement responsables. Nous exigeons que nos sous-traitants en produits finis signent un engagement annuel à l'égard du recrutement responsable qui décrit cette politique. Pour obtenir plus d'informations sur nos lignes directrices concernant les travailleurs migrants, veuillez consulter notre [guide de conformité sociale et durable](#)<sup>6</sup>.

## Mécanismes de griefs et de communication

En plus des modes de communication qui sont décrits dans sa politique de dénonciation, Gildan dispose de plusieurs mécanismes de communication pour signaler toute violation potentielle de son code de conduite et d'autres politiques, notamment des allégations de travail forcé ou de travail des enfants.

- Mécanisme numérique de règlement des griefs :** Nous avons lancé une application (appli) permettant aux employés du secteur de la fabrication et à la direction d'interagir de

façon anonyme au moyen d'un clavardage direct ou d'un appel téléphonique. Les commentaires sont soumis par les travailleurs au moyen de leur téléphone intelligent et sont reçus et analysés par l'équipe des ressources humaines compétente.

- Boîtes à suggestions :** Des boîtes à suggestions sont installées à des points stratégiques de nos installations, comme l'atelier de production et la cafétéria, où les employés peuvent déposer anonymement des commentaires écrits. Les boîtes sont ouvertes et les commentaires sont revus une fois par semaine par les équipes locales des ressources humaines et des communications. Les employés reçoivent une réponse dans un délai de deux semaines et les réponses sont publiées sur les babilards des installations.
- Tables rondes :** Elles permettent aux employés d'exprimer leur opinion et de participer à l'amélioration de différentes questions liées au milieu de travail, notamment la santé et le bien-être, la sécurité en milieu de travail, la surveillance en matière d'environnement et les droits de la personne. Des tables rondes sont organisées tous les deux mois par l'équipe locale des ressources humaines. Si un employé soulève une préoccupation, la direction devrait lui fournir une réponse dans les 30 jours.
- Politique de porte ouverte :** Gildan encourage les employés à communiquer avec la direction, quel que soit le sujet, afin de recevoir une réponse immédiate.
- Courriels :** Les employés peuvent envoyer des courriels directement à des personnes-ressources grâce aux options proposées sur notre [site Web de Gildan](#) et dans notre [politique de dénonciation](#).

L'équipe de conformité sociale surveille les griefs pour s'assurer que les équipes responsables répondent aux employés de façon efficace et dynamique et en temps opportun, afin de résoudre les problèmes ou de communiquer que la situation fait l'objet d'une enquête. Les cas de dénonciation sont traités conformément à notre politique de dénonciation.

## RÉPARATION ET ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

Gildan s'engage envers la réparation lorsque des préoccupations légitimes sont cernées, y compris des préoccupations relatives aux répercussions négatives sur les droits de la personne, à mobiliser et collaborer avec les parties prenantes touchées ou leurs représentants dans le cadre d'efforts correctifs au moyen d'un processus légitime (y compris les mécanismes judiciaires et non judiciaires, le cas échéant). Nous nous engageons à ne pas limiter l'accès à d'autres recours ou à d'autres mécanismes judiciaires ou non judiciaires étatiques, et nous nous attendons à ce que nos partenaires d'affaires respectent les mêmes normes.

Gildan ne tolère pas l'esclavage moderne. Si les politiques de Gildan contre l'esclavage moderne ne sont pas respectées dans des installations gérées par Gildan ou dans celles de sous-traitants en

<sup>5</sup> En anglais seulement

<sup>6</sup> En anglais seulement

produits finis, Gildan prendra des mesures immédiates pour atténuer, traiter et régler le problème dans les plus brefs délais. Si ce non-respect n'est pas corrigé rapidement et de façon satisfaisante, avec l'assurance qu'il ne se reproduira pas, Gildan envisagera de prendre d'autres mesures, y compris, notamment, la fin de la relation contractuelle et/ou la dénonciation aux organismes d'application de la loi.

## Processus de réparation

Si des mesures correctives sont nécessaires, l'équipe de conformité sociale de Gildan collabore avec les gestionnaires des installations locales afin de formuler des recommandations sur la façon de remédier aux violations potentielles des droits de la personne, effectuer des changements, au besoin, et mettre en place des solutions de correction durables pouvant faire l'objet d'examens et de vérifications. Toutes les installations de sous-traitants en produits finis de Gildan et toutes les installations gérées par Gildan fournissent des détails et des preuves de leurs mesures correctives à l'équipe de conformité sociale dans des délais prescrits, et les mesures correctives peuvent faire l'objet d'une vérification au moyen d'un audit de suivi.

Une mesure corrective peut comprendre une enquête approfondie pour confirmer la non-conformité, des entrevues avec les parties prenantes concernées, l'examen de la documentation (soit les formations, les politiques et les procédures) et l'analyse des causes

fondamentales. Un plan de mesures correctives est requis pour tous les cas de non-conformité relevés dans le cadre d'un processus d'audit. Le plan de mesures correctives comprend généralement des photos des mesures correctives, des listes des participants aux formations et des preuves de l'examen d'une politique ou d'une procédure interne. Des suivis réguliers sont menés pour vérifier les progrès réalisés dans la résolution des problèmes et aider l'installation à améliorer son rendement global et à maintenir sa conformité avec notre code de conduite.

## Collaborer avec les parties prenantes touchées

Dans tous les cas de violation potentielle des droits de la personne, peu importe la façon dont le grief a été reçu (au moyen d'un processus d'audit ou d'un mécanisme de règlement des griefs ou de communication, comme une application ou une ligne téléphonique), l'équipe des ressources humaines et les dirigeants de l'installation collaborent avec l'employé et le syndicat local, le cas échéant, pour corriger toute incidence négative sur l'employé et pour traiter adéquatement les incidences négatives non voulues découlant des mesures correctives sur l'employé ou sa famille.

À ce jour, nous n'avons connaissance d'aucune de ces mesures qui entraîneraient une perte de revenu pour les familles et, par conséquent, aucune mesure corrective n'a été prise.

## ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

Pour savoir si notre approche visant à éradiquer l'esclavage moderne est efficace, nous surveillons, vérifions et validons les progrès réalisés dans le cadre de notre Programme de conformité sociale et aussi par rapport à plusieurs indicateurs de rendement clés (IRC), dont certains sont présentés ci-dessous.

INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS (IRC)	2024	2023
<b>Nombre de cas de non-conformité liée au travail des enfants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Nombre de cas de non-conformité liée au travail forcé confirmée (tous relatifs à la durée du travail)</b>	<b>3<sup>1</sup></b>	<b>4<sup>2</sup></b>
<b>Nombre de cas de non-conformité liée au travail forcé corrigée (tous relatifs à la durée du travail)</b>	<b>2<sup>3</sup></b>	<b>3<sup>4</sup></b>
<b>Nombre de cas de non-conformité liée à la rémunération et aux avantages (installations de Gildan)</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Nombre de cas de non-conformité liée à la rémunération et aux avantages sociaux (installations de sous-traitants en produits finis)</b>	<b>9<sup>5</sup></b>	<b>5<sup>6</sup></b>
<b>Griefs relatifs au travail forcé</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Deux cas de non-conformité liée au travail forcé ont été constatés dans les installations gérées par Gildan en 2024; ces cas ont trait aux quarts de travail et sont en voie d'être corrigés. Un cas de non-conformité liée au travail forcé concernant les heures supplémentaires a été constaté dans l'installation de l'un de nos sous-traitants, lequel a été corrigé.

<sup>2</sup> En 2023, deux cas de non-conformité ont été constatés dans les installations gérées par Gildan et les autres cas dans les installations de nos sous-traitants en produits finis, se rapportant tous à des lacunes dans le processus de documentation des heures supplémentaires dans chaque installation. D'autres processus ont depuis été mis en œuvre pour s'assurer que la documentation des employés était valable et que ceux-ci ont accepté volontairement d'effectuer des heures supplémentaires.

<sup>3</sup> Deux cas de non-conformité liée au travail forcé ont été constatés dans les installations gérées par Gildan en 2024; ces cas ont trait aux quarts de travail et sont en voie d'être corrigés. Un cas de non-conformité liée au travail forcé a été constaté dans l'une des installations de nos sous-traitants, lequel a été corrigé. Un cas de non-conformité datant de 2023 a également été corrigé au début de 2024, ce qui porte le total des corrections à deux.

<sup>4</sup> Trois cas de non-conformité ont été corrigés en 2023. Le quatrième cas de non-conformité a été corrigé au début de 2024.

<sup>5</sup> En 2024, nous avons constaté neuf cas de non-conformité liée à la rémunération et aux avantages sociaux dans neuf installations de nos sous-traitants en produits finis. Cinq de ces cas ont été corrigés et les quatre autres sont en voie de l'être.

<sup>6</sup> En 2023, nous avons constaté cinq cas de non-conformité liée à la rémunération et aux avantages sociaux dans cinq installations de nos sous-traitants en produits finis, lesquels ont tous été corrigés.

En 2024, nous avons entrepris un examen externe du code de conduite, du guide de conformité sociale et durable<sup>7</sup> et de la politique sur les droits de la personne de Gildan, lequel devrait être terminé en 2025, afin de s'assurer qu'ils tiennent compte de l'évolution des normes mondiales, des défis sociaux et environnementaux émergents et des attentes de nos parties prenantes.

<sup>7</sup> En anglais seulement

## PERSPECTIVES

Nous comprenons que les risques associés à l'esclavage moderne ne sont pas statiques et que les pratiques exemplaires en matière de surveillance et de gestion de ces risques évoluent constamment. Par conséquent, nous surveillons en permanence la manière dont nous évaluons et gérons ces risques et, en 2025, nous prévoyons nous concentrer sur ce qui suit :

- En ce qui a trait à la production au Bangladesh, nous continuerons à organiser des sessions de renforcement des capacités et des audits de conformité sociale afin de renforcer davantage la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement et le respect de tous les droits de la personne, et dans le but de continuer à améliorer le bien-être des travailleurs.
- Nous prévoyons publier des versions révisées du code de conduite, du guide de conformité sociale et durable<sup>8</sup> et de la politique sur les droits de la personne de Gildan.
- Afin d'améliorer la traçabilité de notre chaîne d'approvisionnement, nous avons l'intention d'ajouter une formation sur l'esclavage moderne à notre certification annuelle en vertu de la loi intitulée *Uyghur Forced Labor Prevention Act* (UFLPA) que nos fournisseurs de fil doivent signer. La formation et la certification seront disponibles en anglais, turc, vietnamien, bengali, urdu (Pakistan) et hindi.

## APPROBATION

Le présent rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Les Vêtements de Sport Gildan Inc. en application du sous-alinéa 11(4)b)(ii) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* du Canada (la « Loi ») pour le compte de Les Vêtements de Sport Gildan Inc. et des entités déclarantes.

En ma qualité d'administrateur, et non à titre personnel, je fais cette attestation conformément aux exigences de la Loi.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets, à tous égards importants, pour l'application de la Loi, pour l'année indiquée ci-dessus.

Président et chef de la direction,



**Glenn J. Chamandy**

Président et chef de la direction

Le 26 février 2025

« *J'ai le pouvoir de lier Les Vêtements de Sport Gildan Inc.* »

---

<sup>8</sup> En anglais seulement

## MISE EN GARDE CONCERNANT L'INFORMATION ET LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

Certains énoncés qui figurent dans le présent rapport constituent des « énoncés prospectifs » au sens de la loi des États-Unis intitulée *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* et de l'*« information prospective »* au sens des lois et de la réglementation sur les valeurs mobilières du Canada. Ces énoncés sont assujettis à des risques, des incertitudes et des hypothèses importants. Les énoncés prospectifs comprennent entre autres de l'information sur nos objectifs et sur les stratégies visant à atteindre ces objectifs. Les énoncés prospectifs peuvent se reconnaître à l'emploi de termes ayant une connotation conditionnelle ou prospective, tels que « peut », « cible », « objectif », « fera », « s'attend à », « a l'intention de », « estime », « prévoit », « suppose », « anticipe », « planifie », « croit », ou « continue », de même que de la forme négative de ces expressions ou des variantes de celles-ci ou de termes semblables. Rien ne peut garantir que les attentes exprimées dans nos énoncés prospectifs se concrétiseront. Les énoncés prospectifs sont, de par leur nature, incertains et les résultats ou les événements qui y sont prévus pourraient différer considérablement des résultats ou des événements réels. Les énoncés prospectifs sont assujettis à des risques et des incertitudes importants, notamment ceux décrits aux rubriques « Mise en garde à l'égard des énoncés prospectifs » et « Risques et incertitudes » de notre rapport de gestion pour l'exercice et le trimestre clos le 29 décembre 2024 et dans les documents que nous avons déposés auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis. Ces documents contiennent une analyse complète des risques, des hypothèses et des incertitudes qui pourraient faire en sorte que les résultats réels de Gildan diffèrent sensiblement de ceux prévus. Le lecteur est prié de faire preuve de prudence et de ne pas se fier indûment aux énoncés prospectifs. À moins d'indication contraire, les énoncés prospectifs présentés dans le présent rapport ont été établis en date de ce dernier et nous ne nous engageons nullement à les actualiser publiquement ni à les réviser à la lumière de nouveaux renseignements ou d'événements futurs ou pour quelque autre motif que ce soit, sauf si les lois ou les réglementations applicables l'exigent. Les énoncés prospectifs contenus dans le présent rapport sont présentés sous réserve expresse de cette mise en garde.



[gildancorp.com](http://gildancorp.com)

**GILDAN®**

American  
Apparel

COMFORT COLORS®

**GOLD TOE®**

**peds®**