

Foire aux questions

La présente section fournit des réponses aux questions fréquemment posées et des renseignements supplémentaires concernant nos politiques publiées, comme [les politiques sur les droits de la personne et l'engagement des parties prenantes](#), ainsi que notre [Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes](#). Si vous avez d'autres questions sur l'une ou l'autre de ces politiques, vous pouvez communiquer avec nous à l'adresse cc@gildan.com.

Politique sur les droits de la personne

Les droits de la personne font-ils partie intégrante de la culture d'entreprise de Gildan?

En tant qu'entreprise socialement responsable, Gildan adhère au traitement juste et éthique de ses parties prenantes tout au long de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. Gildan s'est engagée à adopter les meilleures pratiques et conditions de travail pour veiller à ce que les droits de la personne et la dignité de tous nos employés et de ceux de nos sous-traitants manufacturiers tiers soient respectés. La poursuite responsable de nos activités est l'une de nos trois valeurs fondamentales.

Quelles initiatives Gildan a-t-elle prises pour protéger et promouvoir les droits de la personne?

L'une de nos principales initiatives consiste à communiquer notre Politique sur les droits de la personne et notre Code de conduite à tous nos parties prenantes. La Politique sur les droits de la personne présente le processus de l'entreprise pour identifier et prioriser les risques pour les droits de la personne, et décrit les risques importants de l'industrie et de Gildan. Le Code de conduite sert de référence pour le respect des droits de la personne dans les installations de fabrication appartenant à l'entreprise et à des tiers. En outre, le Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan énonce les principes clés en vertu desquels l'entreprise et ses partenaires commerciaux du monde entier sont tenus de fonctionner. Il énonce notre position sur des questions cruciales liées au travail et aux droits de la personne, notamment le travail des enfants et le travail forcé.

Le Code exige la mise en œuvre de systèmes de gestion pour assurer l'application appropriée de chaque principe des droits de la personne inclus dans le Code, en commençant par les politiques et procédures, la direction responsable de la mise en œuvre, ainsi que la formation et le suivi.

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

Gildan a également mis en œuvre plusieurs initiatives pour veiller à ce que les travailleurs migrants ne soient pas soumis à du travail forcé dans l'ensemble de nos installations de fabrication tierces. Elle a également offert de la formation à ce sujet afin de renforcer ses capacités de chaîne d'approvisionnement. De plus amples renseignements à ce sujet se trouvent dans nos rapports de Responsabilité authentique^{MC}.

Qui est responsable de s'assurer que les principes des droits de la personne sont appliqués?

Le service de Citoyenneté corporative assure le respect des droits de la personne dans les installations de fabrication de Gildan et de tiers en attestant la conformité de l'entreprise par le biais de notre programme d'audit en matière de conformité sociale et en signalant toute violation des droits de la personne au conseil d'administration chaque trimestre.

De plus, le Comité de pilotage en matière de conformité supervise les programmes de conformité de l'entreprise à l'échelle mondiale, afin de veiller au maintien d'un cadre de conformité solide et complet assurant l'intégrité et l'éthique dans l'ensemble de l'organisation. Le Comité de pilotage en matière de conformité est finalement tenu de rendre des comptes au conseil d'administration et de produire des rapports trimestriels sur les questions importantes liées à la conformité à l'intention du Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale du conseil. L'équipe des ressources humaines joue également un rôle essentiel en veillant quotidiennement au respect des droits de la personne.

Existe-t-il des politiques précises en matière de droits de la personne pour les sous-traitants manufacturiers tiers?

Dans toutes les régions où l'entreprise exerce ses activités, Gildan et ses sous-traitants tiers sont tenus de protéger les droits des employés en adoptant et en respectant le Code de conduite de Gildan. 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 le Code.

Par conséquent, les sous-traitants manufacturiers tiers sont assujettis à un processus de vérification rigoureux qui comprend des audits, des mesures correctives, le suivi et la production de rapports publics 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.

Nous demandons également aux sous-traitants d'avoir dans toutes leurs installations une personne responsable de la gestion quotidienne de la mise en œuvre du Code de conduite; dans la plupart des cas cette responsabilité est assumée par le service des ressources humaines ou par des agents de conformité sociale en particulier.

Quelles mesures ont été prises pour protéger les droits de la personne et y remédier, le cas échéant?

Nous appliquons de façon stricte des codes et des politiques visant à protéger les droits des employés des opérations et de la chaîne d'approvisionnement de Gildan, y compris toutes les exigences juridiques pertinentes à la conduite de leurs activités, telles qu'elles sont énoncées dans les principes de notre [Code d'éthique](#), de notre [Code de conduite](#), de notre [Politique sur les droits de la personne](#), de notre [Politique énergétique et environnementale mondiale](#), de notre [Code de pratiques des substances à usage restreint](#) et dans les lignes directrices fournies dans notre [Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan](#). Nous sommes d'avis que tous les employés ont le droit d'être à l'abri de toute discrimination ou tout harcèlement, de recevoir un salaire équitable, d'être traités avec respect et dignité, d'avoir la possibilité de faire entendre leur voix et de faire partie d'un réseau de soutien composé de pairs. À cette fin, nous entretenons des relations ouvertes et collaboratives avec les employés pour veiller à ce que leurs points de vue soient représentés au sein de l'entreprise tout en nous assurant qu'ils puissent avoir accès aux mécanismes de règlement des griefs pour nous signaler toute infraction afin que nous puissions y remédier immédiatement – vous trouverez plus d'informations sur nos mécanismes de règlement de griefs internes dans la [Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes](#).

Qui sont considérés comme des défenseurs des droits de la personne?

Un « défenseur des droits de la personne » est un terme utilisé pour décrire les personnes qui, individuellement ou avec d'autres, agissent pour promouvoir ou protéger les droits de la personne. Un représentant syndical est un exemple de défenseur des droits de la personne à Gildan. Pour de plus amples renseignements sur les défenseurs des droits de la personne, voir :

<https://www.ohchr.org/FR/Pages/Home.aspx>

Quand une personne devrait-elle signaler une violation des droits de la personne?

Nous avons mis en place des mécanismes de règlement de griefs pour nous assurer que les employés ont accès à des moyens confidentiels pour signaler toute violation aux droits de la personne. Gildan a également mis à jour sa Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes afin de fournir à nos parties prenantes externes, comme les membres de la collectivité, les sous-traitants manufacturiers tiers et leurs employés, les fournisseurs, les organisations non gouvernementales, entre autres, des directives claires sur la façon de communiquer ou de présenter des griefs à l'entreprise. Le but des Procédures est d'informer nos parties prenantes des voies de communication disponibles et de les encourager à communiquer avec nous ou à signaler toute violation de notre Code de conduite, de notre Code d'éthique, ainsi que toute autre violation potentielle ou actuelle des pratiques en matière de droits de la personne, de participation de la collectivité et de questions environnementales ou de toute autre situation pertinente dont Gildan doit s'occuper afin de s'assurer que ces plaintes soient évaluées, examinées et résolues de façon équitable, transparente et rapide.

Politique d'engagement des parties prenantes

Qui sont les parties prenantes de l'entreprise?

Toute personne, tout groupe ou toute organisation directement ou indirectement touché par une question liée à ou causée par l'une des activités de Gildan dans le monde. Il peut s'agir, entre autres, de fournisseurs, de sous-traitants, de clients, d'organisations non gouvernementales (ONG) ou de membres des collectivités où Gildan exerce ses activités.

Quel est le but d'une évaluation de la pertinence et de l'engagement des parties prenantes?

Gildan effectue périodiquement des évaluations de la pertinence afin de cerner et de gérer les risques réels ou potentiels liés aux droits de la personne inhérents à nos activités et à notre industrie dans son

ensemble. Ces évaluations comprennent la participation ou la consultation des parties prenantes concernées à l'échelle de la chaîne d'approvisionnement. Grâce à ce processus, l'entreprise vise à maintenir un dialogue ouvert avec les organisations non gouvernementales (ONG), les membres des mouvements ouvriers et d'autres parties intéressées.

Parmi les éléments que nous prenons en considération :

Employés : droits de la personne, santé et sécurité, pratiques de travail, diversité et inclusion

Environnement : émissions de GES, énergie, eau et gestion des déchets

Collectivités : Engagement et participation

Qu'est-ce qui est pris en compte dans une évaluation de la gestion des risques d'entreprise?

Nous évaluons les risques du point de vue macro (industrie), puis nous déterminons lesquels de ces risques ont une incidence directe ou indirecte sur nos parties prenantes et nos activités.

Comment l'entreprise mesure-t-elle, signale-t-elle et inclut-elle la rétroaction?

Nous mesurons la rétroaction des parties prenantes en menant des sondages périodiques, des entrevues, des vérifications internes et externes, et en leur donnant un accès pratique à nos mécanismes de règlement des griefs. Nous analysons les réponses reçues et en tirons des leçons, nous rencontrons les parties prenantes concernées et nous décidons ensuite des observations qui doivent être signalées ou divulguées. Nous présentons nos principales activités de mobilisation dans notre rapport annuel de Responsabilité authentique^{MC}.

Comment l'entreprise intègre-t-elle la diversité et l'inclusion?

L'inclusion fait partie de la culture de Gildan et joue un rôle important dans notre réussite. Nous cherchons à favoriser une culture qui soutient la diversité de nos employés, de nos activités et de nos communautés, au sein de laquelle chaque personne est valorisée et se voit offrir la possibilité d'atteindre son plein potentiel et de contribuer à la réussite de l'entreprise. Ces principes sont ancrés dans notre Politique de diversité et d'inclusion, qui s'applique à tous les échelons de l'entreprise. Pour en savoir davantage au sujet de notre approche, veuillez consulter la [Politique de diversité et d'inclusion](#).

Quelles sont les voies de communication disponibles pour la mobilisation des parties prenantes?

Pour nos parties prenantes externes, nous avons communiqué notre [Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes](#), avec des lignes directrices détaillées sur la façon de communiquer avec l'entreprise.

Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes

Qu'arrive-t-il s'il n'y a pas d'entente entre les parties?

Le plaignant sera avisé des résultats et du plan d'action à mettre en œuvre. Gildan s'attend à ce que le plaignant fournisse de la rétroaction sur le plan d'action. Si le plaignant n'est pas satisfait du plan d'action présenté, l'entreprise poursuit le dialogue jusqu'à ce que la plainte soit entièrement réglée.

Les plaintes et les plans d'action sont-ils communiqués publiquement?

Gildan partage le nombre de griefs reçus et résolus dans son rapport annuel de Responsabilité authentique^{MC} (section Prendre soin de nos employés). L'entreprise inclut également des études de cas des plaintes reçues ainsi que la façon dont elles ont été traitées et corrigées.

Le plaignant peut-il suggérer des façons d'améliorer le traitement des cas?

Gildan est toujours prête à apprendre et à améliorer ses processus. Dans le cadre du processus de traitement et de résolution des plaintes, Gildan procédera à une évaluation des leçons apprises pour aider à atténuer les risques et les répercussions futurs. Les parties prenantes peuvent également communiquer avec l'entreprise pour lui faire part de leurs commentaires supplémentaires au moyen d'autres mécanismes de communication décrits dans la Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes.

Le plaignant peut-il intégrer d'autres participants au processus de plainte?

Selon la nature et la complexité de la plainte, Gildan et/ou le plaignant peuvent inviter une entité de vérification indépendante ou externe à participer au processus d'enquête.

Comment ces mécanismes de communication sont-ils accessibles aux groupes vulnérables?



N'importe lequel de nos parties prenantes externes peut soumettre un rapport de communication ou une plainte. Il peut s'agir, entre autres, de fournisseurs, de sous-traitants, de clients, d'organisations non gouvernementales (ONG) ou de membres des collectivités où Gildan exerce ses activités. La Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes a été partagée par différents moyens, comme la page Web de Gildan, et a fait l'objet de discussions lors de réunions ou d'appels téléphoniques avec les parties prenantes.