



**GILDAN ACTIVEWEAR INC.
POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION**

OBJECTIF

La présente politique de diversité et d'inclusion (la « **Politique** ») énonce les principes et l'approche en vigueur chez Gildan Activewear Inc. (« **Gildan** » ou « **l'Entreprise** ») et ses filiales en matière de diversité et d'inclusion, lesquels s'appliquent à l'ensemble des employés de Gildan à l'échelle mondiale.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Gildan est engagée dans la promotion, le développement et la préservation d'une culture axée sur la diversité et l'inclusion. Il est important que chaque employé ait la chance de s'épanouir, de contribuer et d'atteindre son plein potentiel. La diversité de nos employés, notre culture et les valeurs auxquelles nous adhérons, à titre collectif et individuel, sont essentielles à la croissance et à la réussite de Gildan.

Notre engagement envers la diversité et l'inclusion transcende chaque niveau de notre organisation. Le Conseil d'administration et l'équipe de la haute direction sont déterminés à faire de la diversité et de l'inclusion une priorité, et ce, de façon à constituer et à soutenir une main d'œuvre représentative des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités.

LE REFLET DE NOS VALEURS FONDAMENTALES

Notre engagement envers la diversité et l'inclusion s'harmonise avec nos valeurs fondamentales, c'est-à-dire :

<p>NOUS AGISSONS COMME DES ENTREPRENEURS</p>  <p><i>Il n'y a pas de limite à ce que nous nous pouvons accomplir!</i></p>	<p>NOUS EXERÇONS NOS ACTIVITÉS DE FAÇON RESPONSABLE</p>  <p><i>Des vêtements de tous les jours, bien conçus!</i></p>	<p>NOUS CROYONS EN NOS EMPLOYÉS</p>  <p><i>Du début à la fin, notre succès est l'œuvre de nos employés!</i></p>
--	--	---

De nos valeurs émerge une culture qui favorise le développement individuel de chaque personne, dans un environnement collaboratif et inclusif. L'ensemble des différences, des expériences de vie, des capacités et des talents propres à chaque employé se transfère dans leur travail, ce qui contribue à renforcer notre culture, forger notre réputation et assurer notre succès. Nous encourageons nos employés à contribuer en étant entièrement eux-mêmes, et cela assure la pérennité de notre succès.



Nous valorisons et célébrons les différences que chaque employé apporte à Gildan, y compris les différences liées au genre; à l'origine ethnique; à l'état matrimonial et familial; à l'identité ou l'expression sexuelle; à l'âge; à la langue; à la nationalité d'origine; à l'appartenance politique; à la race; à la religion; à l'orientation sexuelle; au statut socioéconomique; au statut d'ancien combattant; à l'expérience; à l'éducation; aux différentes perspectives et à d'autres caractéristiques qui font de chacun de nos employés des personnes uniques.

Nous croyons fortement que chaque employé doit être traité avec respect et dignité; il s'agit là d'une responsabilité qui incombe à l'ensemble des employés de Gildan, et ce, en tout temps. Tous les employés sont tenus de présenter une conduite qui reflète l'inclusion sur les lieux du travail ou non, de même que lors d'activités corporatives ou commanditées par l'Entreprise.

En plus de faire partie de la présente Politique, les principes de diversité et d'inclusion sont intégrés dans plusieurs autres programmes et politiques de Gildan, tel que le Code d'éthique.

DES INITIATIVES STRATÉGIQUES EN GUISE D'APPUI

En tant qu'organisation mondiale, nous avons toujours accordé beaucoup d'importance à favoriser un environnement inclusif pour tous nos employés. Avec l'appui du Conseil d'administration et de l'équipe de la haute direction, nous avons élaboré notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion. Cette approche comprend, sans s'y limiter, les initiatives suivantes :

Acquisition de talents

- Attirer et mobiliser divers groupes de candidats, notamment en mettant l'accent sur l'augmentation de bassins de leadership féminin;
- Établir des partenariats avec des universités et d'autres organisations pour constituer des bassins de candidats diversifiés;
- Poursuivre l'intensification des efforts visant à assurer un éventail varié de candidats.

Développement des employés

- Établir une culture de parrainage des meilleurs talents internes et élaborer un programme de mentorat pour accélérer leur développement;
- S'assurer que des considérations clés relatives à la diversité et à l'inclusion sont intégrées à nos processus de gestion des talents, par exemple aux discussions de revue de talent et de planification de la relève;
- Mettre en œuvre une formation de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion pour renforcer notre engagement envers une culture inclusive dans l'ensemble de l'Entreprise;
- Incorporer l'accent mis sur l'importance de la diversité et de l'inclusion dans l'ensemble des initiatives relatives à la formation et au développement.

Engagement communautaire

- Continuer d'investir temps et ressources dans les communautés où nous exerçons nos activités pour soutenir leur développement socioéconomique de façon durable;
- Appuyer les organisations professionnelles qui favorisent la diversité et l'inclusion en établissant des partenariats mutuellement bénéfiques avec eux.

SURVEILLANCE

Pour être en mesure d'évaluer continuellement l'efficacité de la présente Politique, y compris son impact, le Service des ressources humaines surveillera les indicateurs de performance suivants :

- La représentation des femmes et des minorités dans l'ensemble des effectifs et dans les rôles de gestion;
- La proportion de femmes et de minorités parmi les nouvelles embauches et les promotions internes;
- La proportion de femmes et de minorités identifiés comme employés à haut potentiel et se retrouvant sur les plans de relève;
- La proportion des employés qui participent à des activités visant la sensibilisation à la diversité et à l'inclusion;
- Les résultats relatifs à la mobilisation des employés quant aux questions sur la diversité et l'inclusion.

Le Service des ressources humaines fournira des rapports régulièrement à l'équipe de la haute direction quant aux progrès réalisés sur le plan des initiatives stratégiques et des indicateurs de performance.

SUPERVISION ET RESPONSABILITÉ

L'équipe de la haute direction veille à l'application et la mise en œuvre de la présente Politique. La présente Politique sera évaluée annuellement, à l'issue de quoi des propositions de modifications seront recommandées auprès du Conseil d'administration, selon les besoins.

Tout employé qui estime faire l'objet d'une forme de discrimination allant à l'encontre des principes énoncés dans la présente Politique doit solliciter l'aide de son gestionnaire immédiat ou d'un représentant des ressources humaines. Inversement, tout employé qui contrevient à la présente Politique s'expose à des mesures disciplinaires. En aucun cas un employé qui, de bonne foi, rapporte une violation de la présente Politique ne fera l'objet de quelque forme de représailles ou de sanction, en vertu des termes et conditions de son emploi.

La présente Politique a été adoptée par le Comité exécutif et le Conseil d'administration en juillet 2016.