

Politique sur les droits de la personne

En tant qu'entreprise socialement responsable, Gildan fait la promotion du traitement juste et éthique de tous ses employés ainsi que de ceux qui fabriquent nos produits tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. 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 ses employés et de ceux de ses sous-traitants tiers soient respectés. Ces engagements sont énoncés dans notre [Code de conduite](#), notre [Code d'éthique](#), notre [Politique énergétique et environnementale mondiale](#), notre [Code de pratiques des substances à usage restreint](#) et dans les lignes directrices énoncées dans notre [Guide sur la conformité durable en matière sociale](#).

Respect des droits de la personne

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

Dans toutes les régions où elle 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 Code de conduite comprend les principes établis par l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Fair Labor Association (FLA) et l'organisation Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP). Le Code de conduite affirme sans équivoque notre position sur des risques importants de l'industrie, notamment le travail des enfants, le travail forcé, la rémunération, les heures de travail, les heures supplémentaires, la santé et la sécurité, l'environnement, la liberté d'association et de négociations collectives, le harcèlement et les mauvais traitements, le processus de règlement des griefs ainsi que la non-discrimination.

Vérification diligente des droits de la personne

L'entreprise prend des mesures pour cerner, prévenir et atténuer les risques de violation des droits de la personne non seulement dans ses propres opérations verticalement intégrées, mais aussi dans les activités de ses sous-traitants tiers. À cette fin, Gildan mène régulièrement des processus de vérification diligente avant d'embaucher des sous-traitants tiers pour fabriquer ses produits. De plus, les sous-traitants tiers sont soumis 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.

Détermination des risques importants et mobilisation 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. 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. Les parties intéressées sont également invitées à communiquer directement avec Gildan par les voies de communication décrites dans notre [Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes](#). Des renseignements supplémentaires sur la façon dont Gildan détermine et priorise les risques pour les droits de la personne se trouvent dans notre rapport de Responsabilité authentique^{MC}.

Risques concernant les droits de la personne

Dans le cadre de notre processus d'évaluation de la pertinence, nous avons cerné cinq risques importants pour les droits de la personne qui sont inhérents à nos activités et à notre chaîne d'approvisionnement, et six risques pour les droits de la personne qui sont généralement présents dans notre industrie. Les détails de ces risques particuliers, ainsi que notre approche pour y faire face, sont présentés ci-dessous.

Risques importants pour les droits de la personne de Gildan

1. Liberté d'association et négociation collective

Gildan et ses sous-traitants tiers reconnaissent et respectent le droit des employés à la liberté d'association et à la négociation collective. 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. Notre [Guide sur la conformité durable en matière sociale](#) comprend des points de référence détaillés sur la façon dont nos sous-traitants doivent également respecter ce droit fondamental. Gildan a aussi adopté une politique de tolérance zéro à l'égard de l'intimidation ou des attaques contre les représentants syndicaux et d'autres défenseurs des droits de la personne.

2. Santé et sécurité

La santé et la sécurité des employés sont des priorités absolues chez Gildan. Dans le cadre de leur engagement, Gildan et ses sous-traitants tiers prennent toutes les mesures nécessaires pour offrir aux employés un milieu de travail sain et sécuritaire. 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. Gildan effectue des examens périodiques de ses protocoles de santé et de sécurité pour s'assurer de demeurer à l'avant-garde des tendances et des pratiques exemplaires de l'industrie en tout temps, y compris en cas de circonstances particulières, comme pendant la pandémie de COVID-19. Des renseignements supplémentaires sur nos initiatives en matière de santé et de sécurité se trouvent dans notre rapport de Responsabilité authentique^{MC}.

3. Droits des femmes

Chez Gildan, nous apprécions le travail et l'engagement des femmes que nous employons dans nos activités, car elles représentent près de 50 % de notre main-d'œuvre mondiale. Nous reconnaissons l'importance de protéger leurs droits, tels qu'établis dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, car elles sont plus à risque de subir de la discrimination ou des désavantages autres pouvant limiter leur accès aux possibilités. Dans le cadre de notre engagement global envers la diversité et l'inclusion, nous visons à briser les barrières pour permettre aux femmes de prospérer au travail et les aider à acquérir des compétences en leadership, qui leur seront utiles dans leur vie personnelle et professionnelle. Aider les femmes à progresser dans leur carrière n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est aussi avantageux pour notre entreprise. Nous reconnaissons que la mixité dans les rôles de gestion mène à une gestion plus efficace et à des milieux de travail plus productifs. Nous

avons mis en œuvre des programmes offrant aux femmes des possibilités de réseautage, des formations et des ressources pour les aider à construire leur propre boîte à outils pour la réussite. De plus, dans le cadre de sa politique sur la diversité et l'inclusion, Gildan a adopté des initiatives qui comprennent l'établissement d'un bassin de futures dirigeantes, la prestation de formations inclusives sur le leadership, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation, et la mise en place de programmes de parrainage pour les femmes talentueuses et à fort potentiel. Des renseignements supplémentaires sur les programmes d'autonomisation des femmes de Gildan se trouvent dans notre rapport de Responsabilité authentique^{MC}.

4. Harcèlement et abus

Gildan est déterminée à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement ou d'intimidation, un engagement qui est incarné dans notre Politique globale contre le harcèlement. Gildan ne tolère pas le harcèlement ou les abus dans ses activités ou dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Gildan et ses sous-traitants tiers s'efforcent de traiter chaque employé avec respect et dignité et de faire tous les efforts raisonnables pour veiller à ce qu'aucun employé ne soit victime de harcèlement ou d'abus physique, sexuel, psychologique ou verbal en milieu de travail. Gildan prend des mesures immédiates contre tout employé ou sous-traitant tiers qui viole le principe de harcèlement ou d'abus inclus dans le Code de conduite.

5. 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. Par conséquent, aucun employé de Gildan ou d'un sous-traitant 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. De plus, la semaine normale de travail ne doit pas dépasser 48 heures. En outre, les employés doivent avoir droit à au moins 24 heures de repos consécutives par période de sept jours et toutes les heures supplémentaires doivent être effectuées de façon consensuelle. Enfin, Gildan et ses sous-traitants tiers ne doivent pas exiger des heures supplémentaires régulièrement et doivent rémunérer toutes les heures de travail supplémentaires selon un tarif majoré.

Risques généraux de l'industrie

1. Travail des enfants

Chez Gildan, nous n'avons aucune tolérance pour le travail des enfants. Les employés de Gildan et des sous-traitants tiers dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement doivent avoir au moins 16 ans ou avoir dépassé l'âge de la scolarité obligatoire ou avoir l'âge minimum légal pour travailler dans le pays, l'âge supérieur étant retenu. De plus, aucun employé de moins de 18 ans ne peut être employé dans des conditions dangereuses.

2. Travail forcé

Gildan ne tolère aucune forme de travail forcé et de traite de personnes ni aucun type d'esclavage moderne dans toute sa chaîne d'approvisionnement, y compris le travail en milieu carcéral, la main-d'œuvre engagée à long terme, le travail servile ou toute autre forme de travail forcé. Voir la [Déclaration de Gildan sur l'esclavage moderne et la traite de personnes](#), qui décrit les mesures que nous prenons pour repérer et éradiquer l'esclavage moderne et la traite de personnes dans notre chaîne d'approvisionnement et dans nos propres activités.

3. Rémunération

Gildan offre à ses employés le salaire minimum légal ou le salaire courant dans l'industrie des pays où ils sont situés, selon le plus élevé des deux. Nous nous conformons à toutes les lois et les conventions collectives, le cas échéant, qui régissent les salaires des employés et les avantages sociaux, et nous nous attendons à ce que tous nos sous-traitants tiers fassent de même. Nos employés sont en droit de recevoir pour une semaine normale de travail, une rémunération qui est non seulement suffisante pour satisfaire leurs besoins élémentaires, mais qui leur permet également de disposer d'un revenu discrétionnaire. Nous sommes d'avis que si la rémunération est insuffisante pour couvrir les besoins élémentaires et fournir un revenu discrétionnaire à l'employé, les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires afin d'atteindre graduellement un niveau de rémunération satisfaisant.

4. Environnement

Gildan s'est engagée à adopter des mesures responsables pour atténuer les répercussions de ses activités sur l'environnement, et nous nous attendons à ce que nos sous-traitants tiers adhèrent à ces mêmes principes, comme ceux de notre Politique énergétique et environnementale et de notre Code de pratiques des substances à usage restreint. De plus, l'entreprise respecte le droit d'accès aux terres et à l'eau dans toute sa chaîne d'approvisionnement.

5. Processus de règlement des griefs

Le processus de règlement des griefs de Gildan comprend des mécanismes qui sont ouvertement promus pour assurer une communication confidentielle et sécuritaire entre l'entreprise et toutes ses parties prenantes afin de garantir le respect des droits du travail et des droits de la personne à tous les niveaux de notre chaîne d'approvisionnement. Gildan a mis à jour sa Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes afin de fournir à ses 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 pour communiquer ou présenter des griefs à l'entreprise. Tous les griefs sont traités de façon systématique et confidentielle afin de protéger la vie privée des employés et de les protéger contre les représailles. Nous prenons des mesures correctives opportunes et efficaces lorsque des répercussions sur les droits de la personne se produisent. Des renseignements supplémentaires sur le processus de règlement des griefs de Gildan se trouvent dans notre rapport de Responsabilité authentique^{MC}.

6. Discrimination

Gildan s'engage à faire en sorte qu'aucun employé ne fasse l'objet de discrimination pendant son emploi au sein de l'entreprise, y compris en ce qui concerne son embauche, sa rémunération, son avancement, ses mesures disciplinaires, son licenciement ou sa retraite, en raison de son sexe, de sa grossesse, de son statut, de sa race, de sa religion, de son âge, d'un handicap, de son apparence physique, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, du VIH/sida, de ses opinions politiques ou de son origine sociale ou ethnique. Gildan est un employeur qui favorise l'égalité des chances, et nous sommes déterminés à promouvoir une culture qui favorise la diversité et l'inclusion de nos employés, où chacun est valorisé et a la possibilité de réaliser son plein potentiel et de contribuer au succès de l'entreprise.