

# Politique d'engagement des parties prenantes

---

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Chez Gildan, notre vision de Repenser le vêtement<sup>MD</sup> ne s'applique pas simplement à la qualité de nos produits, mais à chaque aspect de nos activités d'entreprise et à chaque interaction avec chacune nos parties prenantes, ainsi qu'aux conséquences de celles-ci. Ainsi, nous savons que la présence des parties prenantes est cruciale à la poursuite responsable de nos activités et à l'atteinte de nos objectifs.

Nous croyons que l'adoption d'une approche structurée pour mobiliser et impliquer les parties prenantes nous permettra de collaborer et d'apprendre les uns des autres dans la poursuite de relations de soutien mutuel. Nous visons à atteindre cet objectif en nous souciant des gens, en préservant l'environnement et en créant des collectivités plus fortes, qui sont à la base de notre stratégie de responsabilité authentique<sup>MC</sup>.

Gildan s'engage à :

- Maintenir une solide culture de gouvernance d'entreprise misant sur l'intégrité, l'imputabilité et la transparence.
- Déterminer qui sont nos parties prenantes en effectuant des évaluations de la pertinence et de l'engagement de façon périodique.
- Établir un processus de dialogue continu pour assurer une communication opportune et réactive avec tous les groupes de parties prenantes et tisser des relations durables qui démontrent un respect mutuel, une implication proactive, de l'honnêteté et de la transparence.
- Développer des plateformes favorisant la participation ouverte et participative et évaluer notre rendement social au moyen de groupes de discussion, de notre [Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes](#), et de réunions communautaires et syndicales, entre autres.
- Reconnaître que l'implication des parties prenantes est une responsabilité clé pour tous les employés et veiller à l'intégrer dans les activités quotidiennes en offrant de la formation régulière aux nouveaux employés et aux employés actuels, et en créant des mécanismes de règlement des griefs facilement accessibles et confidentiels.
- Cerner et gérer les risques externes à l'aide de nos processus de gestion des risques d'entreprise et de nos programmes de conformité sociale et communautaires, en reconnaissant les impacts que nos activités peuvent avoir sur les parties prenantes, et faire la promotion de relations de travail efficaces.
- Lorsque des préoccupations légitimes sont cernées, y compris des préoccupations relatives aux répercussions négatives sur les droits de la personne, mobiliser et collaborer avec les parties prenantes touchées ou leurs représentants dans le cadre d'efforts

correctifs au moyen de processus légitimes (y compris les mécanismes judiciaires et non judiciaires, le cas échéant).

- Soutenir des initiatives de renforcement des capacités de temps à autre, comme des conférences, des ateliers et des forums, entre autres, afin de renforcer les connaissances des parties prenantes sur des enjeux précis.
- Favoriser l'inclusion d'un médiateur pour faciliter le dialogue lorsque la participation diminue.
- Mesurer et documenter les résultats de nos efforts pour la participation des parties prenantes et inclure de la rétroaction dans les processus opérationnels.
- Améliorer et mettre à jour continuellement nos activités de mobilisation par l'examen des processus.

**Pour obtenir de plus amples renseignements sur la mobilisation des parties prenantes, veuillez consulter notre [Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes](#) et notre [Foire aux questions \(FAQ\)](#).**