

2022

RAPPORT
ESG



INFORMATION PROSPECTIVE

Certains énoncés contenus dans le présent rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) constituent des énoncés prospectifs au sens de la loi intitulée Private Securities Litigation Reform Act of 1995 des États-Unis et des lois et règlements canadiens en matière de valeurs mobilières, et font l'objet d'incertitudes, d'hypothèses et de risques importants. Ces renseignements prospectifs comprennent, entre autres, des informations liées aux plans et activités futurs de la Société en matière d'ESG, ainsi qu'à sa stratégie ESG de nouvelle génération et à ses objectifs ESG. Les énoncés prospectifs utilisent généralement des termes conditionnels ou prospectifs comme « pouvoir », « devoir », « s'attendre », « avoir l'intention », « estimer », « projeter », « supposer », « prévoir », « planifier », « croire » ou « continuer », et les aspects négatifs de ces termes, leurs variations ou une terminologie similaire. Il n'y a aucune garantie que les attentes représentées par nos énoncés prospectifs se révéleront exactes. Les informations ou déclarations prospectives incluses dans le présent rapport sur les facteurs ESG sont fournies pour informer les lecteurs de l'évaluation de la direction des plans et opérations futurs de Gildan par rapport aux facteurs ESG. Ces renseignements peuvent ne pas convenir à d'autres fins. De par leur nature, ces déclarations sont sujettes à des hypothèses, des incertitudes et des risques importants, ce qui pourrait faire en sorte que les résultats réels et l'expérience de Gildan soient sensiblement différents des résultats prévus. Ces risques et incertitudes comprennent, entre autres, ceux liés aux répercussions climatiques, politiques, sociales et économiques dans les pays où nous exerçons nos activités, auxquels nous vendons des produits ou dont nous nous approvisionnons, les perturbations des activités de fabrication et de distribution attribuables à des facteurs comme les problèmes opérationnels, les perturbations des fonctions logistiques de transport, les pénuries de main-d'œuvre, l'instabilité politique ou sociale, les catastrophes naturelles et autres événements météorologiques, les épidémies et les pandémies, les répercussions liées spécifiquement à la pandémie de COVID-19 sur nos activités et nos résultats financiers, la publicité négative découlant de violations réelles, présumées

ou perçues des droits de la personne, des lois sur le travail et l'environnement, des normes internationales du travail ou des pratiques de travail contraires à l'éthique, et d'autres événements indésirables imprévus. Nous vous renvoyons aux documents déposés par la Société auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, ainsi qu'aux risques décrits dans les sections « Gestion des risques financiers », « Estimations et jugements comptables critiques » et « Risques et incertitudes » de notre plus récent bilan de gestion de notre rapport annuel pour un aperçu de ces risques, hypothèses et incertitudes, qui pourraient faire en sorte que les résultats réels et l'expérience de Gildan soient sensiblement différents des résultats prévus.

La capacité de la Société à atteindre ses cibles, ses engagements et ses objectifs d'ESG dépend également, entre autres, de sa capacité à accéder à toutes les technologies, à tous les processus et à toutes les méthodes nécessaires pour atteindre ses cibles, ses engagements et ses objectifs, et à les mettre en œuvre, de sa capacité à tirer parti de sa chaîne d'approvisionnement et de son modèle d'affaires à intégration verticale, et de sa capacité à se procurer des matières premières durables. Cela comprend également les actions et les efforts des gouvernements, de l'industrie et d'autres intervenants et acteurs, de même que le développement de technologies novatrices, ainsi que le rendement, l'utilisation future et le déploiement de celles-ci. Sont également pris en compte les futurs résultats qui y sont liés, la collaboration suffisante avec les partenaires et les fournisseurs de la Société afin de les aider à réduire leurs propres émissions de gaz à effet de serre (GES), les politiques, les lois et les règlements en matière d'environnement, ainsi que d'autres facteurs soulevés dans ce rapport. La nature précise des lois, des règlements, des normes et des accords futurs, exécutoires ou non, ne peut être prédite avec un degré quelconque de certitude. C'est également le cas de leur incidence financière, opérationnelle ou autre.

Les renseignements indiqués dans le présent rapport ne comprennent pas les répercussions de nouvelles initiatives, acquisitions ou technologies de la Société qui augmenteraient sensiblement les niveaux prévus d'émissions de GES de la Société, toute incidence négative sur le calcul des émissions

de GES de la Société découlant des améliorations ou des modifications apportées aux normes internationales ou à la méthodologie utilisée par la Société pour calculer ces émissions de GES, ou les répercussions de tout changement requis aux objectifs fondés sur des données scientifiques de la Société conformément à la méthodologie de l'initiative Science Based Targets (SBTi), qui rendrait l'atteinte de ses objectifs fondés sur les données scientifiques mises à jour plus onéreuse.

Il n'y a aucune garantie quant à la mesure dans laquelle nos cibles ESG seront atteintes ou que tout investissement futur que nous ferons pour atteindre nos cibles ESG produira les résultats escomptés ou répondra aux attentes croissantes des parties prenantes en matière d'ESG. De plus, les événements futurs pourraient amener Gildan à prioriser d'autres intérêts à court terme plutôt que de progresser vers nos cibles ESG actuelles en fonction de la stratégie d'affaires, des facteurs économiques, réglementaires et sociaux, ou des pressions éventuelles de la part des investisseurs, des groupes d'activistes ou d'autres parties prenantes.

Si nous ne sommes pas en mesure d'atteindre nos cibles et de respecter nos engagements en matière d'ESG ou d'en rendre compte adéquatement, nous pourrions faire face à de la publicité et à des réactions négatives de la part d'autres investisseurs, de clients, de groupes de défense ou d'autres parties prenantes, qui pourraient nuire à la réputation de la Société ou avoir d'autres effets négatifs sur cette dernière.

Il est recommandé aux lecteurs de ne pas se fier indûment à ces énoncés prospectifs. Les énoncés prospectifs contenus dans cette présentation décrivent nos attentes du 11 août 2023 et peuvent donc changer après cette date. La Société ne s'engage pas à publier de mises à jour ou de révisions de toute déclaration prospective pour refléter tout changement dans les attentes de la Société ou tout changement dans les événements, les conditions ou les circonstances sur lesquels se fonde une telle déclaration, sauf si la loi l'exige. Toutes les déclarations prospectives contenues dans ce rapport sur les facteurs ESG sont expressément assorties de cette mise en garde.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

À PROPOS DE CE RAPPORT
MESSAGES DE LA DIRECTION
À PROPOS DE GILDAN
POINTS SAILLANTS FINANCIERS DE 2022
NOTRE FONCTIONNEMENT
LA STRATÉGIE DE CROISSANCE DURABLE DE GILDAN
STRATÉGIE ESG DE NOUVELLE GÉNÉRATION
RECONNAISSANCE ET FAITS SAILLANTS

ENVIRONNEMENT

CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET ÉNERGIE
GESTION DES EAUX
CIRCULARITÉ
BIODIVERSITÉ ET REBOISEMENT

VOLET SOCIAL

DROITS DE LA PERSONNE ET PRATIQUES DE TRAVAIL ÉTHIQUES
SALAIRE DE SUBSISTANCE
ESCLAVAGE MODERNE
LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE
BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS
FORMATION ET PERFECTIONNEMENT
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION
SANTÉ ET SÉCURITÉ MONDIALES
ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

GOUVERNANCE

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE
NORMES D'ÉTHIQUE ET D'INTÉGRITÉ
GOUVERNANCE ESG
ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES
GESTION DES RISQUES
CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET CYBERSÉCURITÉ
POLITIQUE PUBLIQUE ET REPRÉSENTATION

DÉCLARATION D'ASSURANCE LIMITÉE D'UN TIERS

RAPPORT D'ASSURANCE LIMITÉE D'INTERVENANT INDÉPENDANT DE KPMG S.R.L.
DÉCLARATION D'ASSURANCE DE LBG

ANNEXES

BASE DE DÉCLARATION DE 2022
TABLEAUX DE DONNÉES DES FACTEURS ESG DE 2022
INDICE DE LA GRI
INDICE DE SASB

À PROPOS DE CE RAPPORT


Notre rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) décrit comment nous réalisons notre vision, Repenser le vêtement^{MD}. Il fournit des renseignements détaillés sur nos politiques, notre approche de gestion et notre rendement. Ce rapport marque notre 19^e année de production de rapports sur le développement durable et fait partie de l'engagement continu de Gildan auprès de nos intervenants, y compris nos collectivités, nos clients, nos employés, nos investisseurs, nos actionnaires, nos fournisseurs et les organismes de réglementation.

Les termes « nous », « notre » et « Gildan » utilisés dans le présent rapport désignent collectivement Les Vêtements de Sport Gildan et ses filiales, sauf indication contraire.

La période de déclaration s'étend du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022, sauf indication contraire. Tous les renseignements sont à jour en date du 31 décembre 2022, sauf indication contraire. Notre rapport porte uniquement sur les actifs que nous détenons, à moins d'indication contraire, et nous présentons les tendances d'une année à l'autre dans la mesure du possible. Tous les montants indiqués sont en dollars américains.

Le rapport a été préparé en tenant compte des exigences des normes universelles de la Global Reporting Initiative (GRI), et est harmonisé avec les normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Nous constatons que les normes et la divulgation des facteurs ESG évoluent constamment; nous surveillons et examinons continuellement ces changements, et ferons évoluer nos rapports en conséquence. Nos rapports reflètent également notre respect des objectifs de développement durable (ODD) pertinents des Nations Unies (ONU) pour lesquels nous croyons avoir le plus grand effet. L'utilisation de ces cadres nous aide à respecter les normes de l'industrie et à communiquer efficacement nos efforts en matière d'ESG de manière simplifiée.

Les données fournies dans le présent rapport concernent les sites gérés par Gildan en Amérique du Nord, en Amérique centrale, dans les Caraïbes et en Asie. Dans le cas des matières, nous faisons également rapport sur les propriétés auxiliaires, comme les bureaux, les centres de distribution, les sous-traitants de fabrication et les fournisseurs de matières premières. Pour surmonter le défi de la synthèse des données provenant de nombreux territoires, dont certains ont des exigences, des méthodes et des normes de déclaration différentes, nous avons regroupé l'information dans la mesure du possible. Dans d'autres domaines, l'information est présentée séparément ou pour un seul territoire¹.

Dans le cadre de l'engagement de Gildan à continuer d'améliorer nos contrôles de divulgation et notre méthodologie de production de rapports, nous avons retenu les services d'une tierce partie pour mener un mandat d'assurance limitée sur certains indicateurs de rendement environnemental et social (IRC). Les indicateurs assurés sont identifiés par le symbole  tout au long du présent rapport. Consultez le [rapport d'assurance limitée d'intervenant indépendant de KPMG](#) sur certains indicateurs de rendement environnemental et social.

Les données sur les investissements communautaires pour l'exercice 2022 ont été vérifiées de façon indépendante par LBG Canada (anciennement le London Benchmarking Group) au moyen du modèle du London Benchmarking Group, une norme mondiale reconnue pour la gestion, la mesure et la déclaration des investissements communautaires. Les indicateurs vérifiés sont identifiés par le symbole  tout au long du rapport. Consultez l'[énoncé de vérification indépendante de LBG](#) sur certains indicateurs d'investissement communautaire.

Ce rapport et ses annexes sont produits en anglais et en français, et sont accessibles au public sur notre site Web en format PDF téléchargeable.

Nous apprécions les commentaires de toutes les parties prenantes. Veuillez envoyer vos commentaires ou vos questions au sujet de ce rapport à : cc@gildan.com



¹Tout rajustement requis à la suite d'une amélioration de rapport, d'un désinvestissement ou d'une acquisition est noté tout au long du rapport dans les sections pertinentes.



MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

J'ai le plaisir de vous présenter le 19^e rapport annuel sur les facteurs ESG de Gildan, qui décrit nos progrès par rapport à notre stratégie ESG de nouvelle génération et à nos cibles après les avoir officialisés au début de 2022. Depuis, nous avons pris un grand élan dans l'ensemble de l'entreprise sur le plan de la collaboration et de la responsabilisation, et nous poursuivons la mise en œuvre de nos objectifs stratégiques pour atteindre nos cibles de 2030.

Chez Gildan, les facteurs ESG sont l'un des trois éléments clés de notre plan d'affaires global, la stratégie de croissance durable de Gildan, qui ensemble soutiennent la croissance continue à long terme. De plus, notre modèle d'affaires intégré verticalement favorise l'expansion de notre capacité tout en nous aidant à gérer les risques environnementaux, économiques et sociaux pour notre entreprise. Les facteurs ESG sont essentiels à notre capacité d'innover, permettant à la fois la croissance de l'entreprise et notre capacité de répondre efficacement à l'évolution des attentes de la société, de la réglementation et des aspects fondamentaux du marché.

Depuis le lancement de notre stratégie ESG de nouvelle génération, nous avons mis en place des processus encore plus robustes pour intégrer davantage les facteurs ESG à nos opérations, en commençant par le haut. En collaboration avec notre chef des services financiers et administratifs, je codirige notre comité directeur en matière d'ESG et j'examine les progrès de la Société par rapport à nos objectifs et à notre stratégie sur une base trimestrielle. Tout comme pour nos objectifs de performance financière et opérationnelle, les dirigeants d'entreprise sont responsables des résultats ESG. En dirigeant ces équipes interfonctionnelles, ils tirent parti de l'expertise de l'ensemble de l'organisation pour élaborer et mettre en œuvre des plans pluriannuels afin d'atteindre nos objectifs dans chaque domaine.

Progrès en 2022

Les changements climatiques nous touchent tous, et en 2022, nous nous sommes appuyés sur nos nombreuses années d'action climatique pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES). En janvier 2022, nous avons annoncé notre objectif de réduire nos émissions absolues de GES de type 1 et 2 de 30 %², et en 2023, nous avons ajouté notre objectif de réduire nos émissions de GES de type 3 de 13,5 % d'ici 2030³. Je suis heureux d'annoncer qu'en juin 2023, nos cibles d'émissions de GES de type 1, 2 et 3 à court terme pour 2023 ont été validées par la Science Based Targets initiative (SBTi). Nous avons également approfondi notre compréhension des répercussions commerciales et financières liées aux changements climatiques et publié notre premier rapport autonome de divulgation sur les changements climatiques à la fin de 2022. Ce travail est de plus en plus important pour nous assurer que nous sommes bien placés pour nous adapter aux incertitudes liées aux changements climatiques, et nous continuerons de nous appuyer sur cette base au cours des prochaines années.

Nous avons également mis l'accent sur la circularité en augmentant notre utilisation d'emballages et de garnitures durables pour des UGS propres aux vêtements jusqu'à 14,2 %⁴ en 2022. Nous avons également élaboré des plans pour améliorer notre chaîne d'approvisionnement afin d'accroître notre approvisionnement en fils de fibre recyclée ou de remplacement au cours des prochaines années.

Les gens continuent d'alimenter nos efforts chez Gildan, et nous demeurons déterminés à donner à notre main-d'œuvre diversifiée les moyens de progresser et de prospérer. En 2022, nous nous sommes également fixé comme objectif d'atteindre la parité entre les genres pour les postes de directeur et de niveau supérieur.

Nous avons augmenté le pourcentage de femmes occupant des postes de direction et supérieurs de 26,7 %⁴ à la fin de 2021 et de 30,3 %⁴ à la fin de 2022, grâce à des initiatives comme notre programme de leadership destiné aux femmes. Nous avons également réalisé d'excellents progrès dans le domaine de la sécurité au travail en ce qui concerne les blessures liées au travail dans l'ensemble de nos opérations de fabrication à l'échelle mondiale, atteignant leur plus bas niveau en 12 ans. De plus, notre insistance constante sur la sécurité au travail et les conditions de travail éthiques oriente nos efforts pour obtenir la certification ISO 45001 dans toutes les installations gérées par l'entreprise d'ici 2028. En juin 2023, nous avons obtenu notre première certification ISO dans l'une de nos installations de couture en République dominicaine, ce qui nous met sur la bonne voie pour atteindre notre objectif d'ici 2028.

Reconnaissance des gains

Nos efforts pour créer de la valeur en intégrant les facteurs ESG à notre entreprise ne sont pas passés inaperçus. Nous avons été inclus dans l'indice de développement durable Dow Jones pour la 10^e année consécutive, et Gildan a obtenu le meilleur rendement en Amérique du Nord dans notre secteur. Nous avons également été classés par Sustainalytics comme un chef de file dans notre secteur et avons obtenu la cote « Prime » selon la classification « ESG Corporate Rating » d'Institutional Shareholder Services (ISS)⁴. En outre, en 2022 et 2023, Gildan a été reconnue pour son leadership en matière de développement durable comme l'une des 100 sociétés les plus durables au monde et l'une des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada par Corporate Knights.

Repenser le vêtement^{MD}

Alors que nous poursuivons la mise en œuvre de notre stratégie ESG de nouvelle génération, nous sommes très conscients de l'importance de la transparence et des exigences réglementaires en évolution en ce qui concerne l'inclusion d'information non financière de grande qualité dans les déclarations financières. Nous demeurons déterminés à partager nos réalisations et nos défis sur des questions importantes grâce à des renseignements pertinents et utiles pour la prise de décisions. Ce faisant, nous nous en tenons aux mêmes normes d'exactitude et d'intégralité que celles qui s'appliquent à nos déclarations financières et continuons de chercher des moyens d'améliorer nos rapports. En 2022, nous avons commencé à lier les cibles ESG à nos objectifs stratégiques de direction. En 2023, nous avons poursuivi cet engagement, avec des cibles ESG représentant au moins 25 % de tous les objectifs stratégiques des cadres supérieurs de Gildan liés à leur régime annuel d'incitation à court terme.

Je tiens à remercier nos clients, nos employés et le conseil d'administration de leur soutien continu. Nous sommes enthousiasmés par l'avenir et avons hâte de travailler avec nos partenaires et nos pairs pour créer un avenir durable pour nous tous.



Glenn Chamandy

Président et chef de la direction

² La limite cible comprend les émissions liées au sol et les absorptions des matières premières de la bioénergie.

³ Comparativement à l'année de référence 2018 (type 1 et 2) et 2019 (type 3).

⁴ Le premier rang est accordé aux chefs de file de leurs secteurs respectifs qui répondent à des attentes de performance absolue exigeantes et qui sont bien placés pour gérer les risques ESG critiques et tirer parti des opportunités grâce au développement durable.



MESSAGE DU VICE-PRÉSIDENT PRINCIPAL, FISCALITÉ, DÉVELOPPEMENT DURABLE ET AFFAIRES GOUVERNEMENTALES, ET DE LA VICE-PRÉSIDENTE, CONFORMITÉ SOCIALE MONDIALE ET AFFAIRES ENVIRONNEMENTALES

Cela fait un an et demi que nous avons présenté notre stratégie et nos cibles ESG de nouvelle génération, en nous appuyant sur nos progrès des deux dernières décennies. Cette étape a marqué le point culminant d'un effort interfonctionnel rigoureux à l'échelle de l'entreprise et a établi la voie à suivre pour régler les principaux problèmes auxquels Gildan, et de façon plus générale, le reste du monde font face.

Notre stratégie ESG de nouvelle génération a marqué le début de la prochaine étape de notre parcours de 20 ans. Au cours des 18 derniers mois, nous avons établi une base solide sur laquelle nous pouvons nous appuyer pour atteindre nos objectifs. Il y a trois domaines clés dont nous aimerions vous entretenir.

Premièrement, nous avons continué d'intégrer les facteurs ESG à notre stratégie d'affaires.

Notre stratégie de croissance durable est notre plan d'affaires actuel pour stimuler la croissance à long terme. Les facteurs ESG soutiennent notre prise de décisions depuis de nombreuses années et, en les incluant comme l'un de nos trois piliers stratégiques, nous en avons encore rehaussé la criticité et reflété leur évolution au sein de notre entreprise. De plus, à mesure que notre stratégie de gouvernance et de rapports ESG a évolué, nous avons intégré nos indicateurs à notre structure globale de rapports opérationnels et financiers. Le conseil d'administration de Gildan a également lié une partie du régime incitatif à court terme différé pour les cadres aux progrès des cibles ESG.

Deuxièmement, nous avons accru la collaboration pour favoriser l'innovation dans tous les secteurs de notre entreprise.

L'atteinte de nos objectifs ESG ne se limite pas à une seule équipe ou à un seul service. Notre Comité directeur interfonctionnel en matière d'ESG et les groupes de travail sont chargés d'élaborer

des plans d'action, de déterminer les ressources et de prendre des décisions pour exécuter notre stratégie. Grâce à cette nouvelle structure, nous avons rassemblé les voix et l'expertise de différentes parties prenantes de l'entreprise pour relever ensemble les principaux défis. Cela a donné lieu à de meilleures conversations, menant à de nouvelles idées et à une collaboration entre les fonctions.

Par exemple, nous sommes fiers des efforts interfonctionnels et du travail acharné d'innombrables employés partout dans le monde pour établir nos cibles de type 1, 2 et 3, validées par SBTi. Ensemble, les employés de l'entreprise établissent des plans de mise en œuvre pour atteindre ces objectifs et avoir un impact significatif. Par exemple, nos services des ventes, du marketing et de la distribution se sont réunis pour comprendre le désir croissant de nos clients de réduire leur propre empreinte environnementale. Cela a mené à notre nouveau partenariat avec TerraCycle, qui recycle les chaussettes utilisées données par les consommateurs pour créer d'autres produits (voir la p. 18). Nous sommes convaincus que cette collaboration novatrice mènera à d'autres partenariats à l'avenir.

Troisièmement, nous avons mis en place des systèmes et des processus pour améliorer la prise de décisions concernant les facteurs ESG et accroître la transparence.

Nous comprenons l'évolution rapide de l'environnement réglementaire où de l'information non financière sera requise dans les déclarations financières, ainsi que l'importance accrue accordée aux facteurs ESG et la nécessité de veiller à ce qu'une diligence raisonnable appropriée soit exercée à l'égard des paramètres et des contrôles de divulgation. Au cours de la dernière année, nous avons renforcé nos systèmes et nos processus de collecte de données sur les facteurs ESG grâce à

des contrôles plus rigoureux qui contribuent à assurer l'intégrité des données. Le fait d'avoir accès aux bonnes données au bon moment nous donne une plus grande visibilité dans nos efforts et nous aide à nous assurer que nous allons dans la bonne direction, à déterminer où des investissements supplémentaires sont nécessaires et où des corrections de cap peuvent être justifiées. Cela nous aide également à accroître la visibilité des enjeux et des risques émergents, ce qui nous permet de les intégrer à nos processus opérationnels normalisés.

Nous sommes très fiers du niveau de transparence que nous offrons à nos intervenants dans nos rapports annuels, parce que nous comprenons que la transparence et la confiance des intervenants vont de pair. Au fil de nombreuses années, nous avons adopté des cadres de développement durable reconnus comme ceux de la GRI et SASB pour nous aider à fournir des renseignements utiles à tous nos intervenants et, ce faisant, à maintenir leur confiance en nous. Vous remarquerez dans le rapport de cette année que nous avons pris des mesures plus importantes dans certains domaines pour améliorer nos méthodes et contrôles de production de rapports et que, dans certains cas, cela nous a amené à reformuler certains de nos indicateurs. Le présent rapport fournit des renseignements supplémentaires en partageant la méthodologie qui sous-tend notre collecte de données (voir la [base de déclaration](#)). Ce niveau de divulgation permet aux intervenants de prendre des décisions éclairées, et nous croyons qu'il nous met également sur la bonne voie pour nous conformer aux règlements à venir.

Favoriser les progrès continus.

Nos efforts s'inscrivent dans une démarche en plusieurs étapes. La première étape consistait à comprendre notre empreinte, à mesurer et à évaluer notre impact, puis à établir notre stratégie

ESG de nouvelle génération. Aujourd'hui, 18 mois plus tard, nous sommes heureux des progrès que nous avons réalisés jusqu'à maintenant, mais reconnaissons qu'il reste encore du travail à faire pour parvenir à être une entreprise durable, et continuer à offrir de la valeur à long terme. Au cours de cette prochaine phase de notre parcours ESG, nous poursuivrons sur notre lancée, en veillant à prendre des mesures concrètes pour atteindre nos cibles.

Avec nos partenaires de confiance et le dévouement et la contribution de toute l'équipe de Gildan, nous sommes convaincus que l'année 2023 nous permettra de cheminer encore plus.

Peter Iliopoulos
Vice-président principal, fiscalité,
développement durable et affaires gouvernementales

Claudia Sandoval
Vice-présidente, conformité sociale mondiale et
affaires environnementales

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®.

Fondée au Canada, Gildan gère une trentaine d'installations dans le monde et vend ses produits dans plus de 60 marchés à l'échelle mondiale. Elle propose des vêtements de sport, des sous-vêtements et des chaussettes, vendus à des distributeurs de matériel imprimé en gros et à des comptes nationaux qui comprennent de grands sérigraphes et décorateurs, des détaillants et des entreprises de marques de style de vie mondiales. Comptant approximativement 50 000 employés, Gildan s'est engagée à mettre en place des pratiques de premier plan en matière de main-d'œuvre et d'environnement dans toute sa chaîne d'approvisionnement, conformément à un engagement complet en matière d'ESG intégré à notre stratégie d'affaires à long terme.

Pour en savoir plus sur Gildan et nos pratiques d'ESG, visitez notre site Web à gildancorp.com/fr.

SURVOL

SIÈGE SOCIAL
MONTRÉAL, CANADA

ANNÉE DE FONDATION
1984

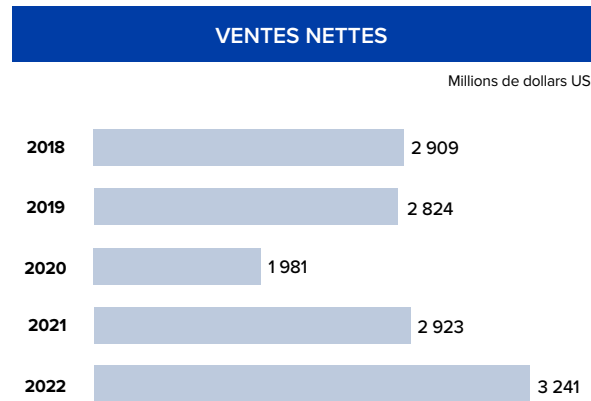
EMPLOYÉS À L'ÉCHELLE MONDIALE
~ 50 000

PAYS OÙ NOUS MENONS NOS ACTIVITÉS
12

VENTES NETTES EN 2022
3,24 G\$

VENTES DÉRIVÉES DE PRODUITS
QUE NOUS FABRIQUONS
~ 90 %

POINTS SAILLANTS FINANCIERS DE 2022



NOTRE FONCTIONNEMENT

Allant bien au-delà de la simple fabrication de produits de grande qualité, notre vision consiste à tirer parti de notre modèle de fabrication verticalement intégré ainsi que du savoir-faire et de la portée que nous avons bâtis pour influencer de façon positive la manière dont les vêtements sont fabriqués.

Qu'il s'agisse de la filature, de l'assemblage final ou de la distribution de nos produits, notre modèle d'affaires verticalement intégré nous permet d'effectuer une surveillance sans pareil de nos activités, nous aidant ainsi à intégrer des solutions novatrices et durables dans l'ensemble de notre chaîne de valeur. Cela nous permet également d'accorder la priorité aux facteurs ESG dans l'ensemble de nos opérations.

NOS ACTIVITÉS

Notre plus grande installation de fabrication se trouve au Honduras, où la majorité de nos produits sont fabriqués. Nos activités de couture et de fabrication de textile et de chaussettes se déroulent dans nos centres en Amérique centrale, dans les Caraïbes et au Bangladesh. En 2022, nous avons poursuivi la construction de notre complexe de fabrication à grande échelle au Bangladesh, et la production devrait commencer en 2023, en tirant parti de notre main-d'œuvre locale croissante. Nos installations de filature sont situées aux États-Unis. La consolidation et la modernisation continue de nos installations de filature, y compris l'intégration de Frontier Yarns, nous ont permis d'internaliser la plupart de nos besoins en fil.

Pour en savoir plus sur notre mode de fonctionnement, consultez notre [rapport annuel](#) de 2022 ou la [page sur l'intégration verticale](#) de notre site Web. Pour en savoir plus sur nos usines et nos sous-traitants, visitez la [page sur nos usines](#).



NOS VALEURS FONDAMENTALES

Nos valeurs fondamentales inculquent un sentiment d'appartenance, de fierté et de responsabilité dans nos activités quotidiennes, ce qui stimule notre croissance et notre succès d'une manière qui profite à nos gens, à nos collectivités, à notre environnement et à nos actionnaires collectivement.



NOUS EXERÇONS NOS ACTIVITÉS DE FAÇON RESPONSABLE



NOUS AGISSONS COMME DES ENTREPRENEURS



NOUS CROYONS EN NOS EMPLOYÉS

LE POUVOIR DE L'INTÉGRATION VERTICALE

SOLIDE

surveillance

de notre chaîne d'approvisionnement, ce qui mène à une meilleure gouvernance et à un contrôle accru des activités.

EFFICACITÉ

supérieure

grâce à l'application de processus hautement normalisés et rentables dans l'ensemble de nos activités.

RÉDUCTION DES

perturbations

dans notre chaîne d'approvisionnement grâce au contrôle direct du cycle de production, que nous possédons.

STRATÉGIE

LA STRATÉGIE DE CROISSANCE DURABLE DE GILDAN

En s'appuyant sur des bases solides, la Société a lancé en 2022 sa stratégie de croissance durable axée sur la croissance naturelle du bénéfice brut et net à travers trois piliers : le renforcement des capacités, l'innovation et les facteurs ESG. En tirant parti de notre avantage concurrentiel en tant que fabricant à faible coût et verticalement intégré, de même qu'en exécutant avec succès des plans d'expansion de la capacité bien définis, offrant des produits novateurs et axés sur la valeur, et grâce à des pratiques ESG de pointe, nous sommes bien placés pour stimuler une forte croissance des revenus, la rentabilité et l'utilisation efficace des actifs. Ensemble, cela nous permettra d'offrir une valeur intéressante aux actionnaires.

Les trois piliers de notre stratégie de croissance durable sont les suivants :

- 1. Croissance axée sur la capacité :** En tirant parti de notre solide avantage concurrentiel en tant que fabricant à faible coût et verticalement intégré, nous exécuterons des plans bien définis qui visent à accroître notre capacité de production mondiale.
- 2. Innovation :** Grâce à notre leadership en matière d'innovation, nous offrirons des produits de grande qualité et axés sur la valeur, augmenterons la rapidité de mise sur le marché et l'efficacité opérationnelle, et réduirons notre empreinte environnementale.
- 3. ESG :** En mettant davantage l'accent sur les facteurs ESG dans l'ensemble de nos opérations, nous améliorerons notre proposition de valeur pour nos intervenants.

STRATÉGIE ESG DE NOUVELLE GÉNÉRATION

La mise en œuvre de notre stratégie ESG de nouvelle génération est essentielle à la réussite de l'exécution des trois piliers de notre stratégie de croissance durable et à la position de l'entreprise pour une croissance du chiffre d'affaires à long terme, une rentabilité soutenue et une utilisation efficace des actifs. Notre succès à long terme en tant qu'entreprise dépend de l'utilisation responsable des ressources naturelles, de la réduction de notre incidence climatique et de la présence d'une main-d'œuvre valorisée et en santé.

Nous avons terminé notre plus récente évaluation de la pertinence des tiers en 2021 (voir notre [Rapport ESG de 2021, p. 12](#)) afin de déterminer les principales préoccupations de nos intervenants qui pourraient avoir le plus d'impact sur notre entreprise. En fonction du niveau d'importance pour les intervenants et la Société, nous avons cerné 12 domaines prioritaires dans cinq grandes catégories, que vous pouvez voir ci-dessous. Cette évaluation a également appuyé l'élaboration de notre stratégie et de nos cibles ESG de nouvelle génération, qui visent des progrès significatifs dans des domaines ESG clés d'ici 2030.

1. Climat, énergie et eau

- Changements climatiques et énergie
- Eau

2. Circularité

- Matières premières durables
- Gestion des déchets opérationnels
- Chaîne d'approvisionnement responsable

3. Gestion du capital humain

- Droits de la personne et travail éthique
- Santé et sécurité
- Diversité, équité et inclusion

4. Création de valeur à long terme

- Investissement communautaire
- Autonomisation économique

5. Transparence et divulgation

- Transparence et divulgation des facteurs ESG
- Marketing et communications ESG

DOMAINES D'INTÉRÊT



CHANGEMENTS CLIMATIQUES, ÉNERGIE ET EAU

Gildan s'engage à réduire de 30 % ses émissions de GES absolues de type 1 et 2 d'ici 2030, par rapport à l'année de référence 2018⁵. Gildan s'engage également à réduire ses émissions de GES absolues de type 3 de 13,5 % d'ici 2030, par rapport à l'année de référence 2019. En 2023, nos cibles à court terme pour 2030 ont été validées par SBTi. Gildan aborde également les risques liés à l'eau et s'engage à réduire de 20 % l'intensité de sa consommation d'eau (par rapport à l'année de référence 2018) d'ici 2030, en réduisant le prélèvement d'eau par kilogramme produit, un objectif qu'on s'attend à atteindre en investissant davantage dans l'efficacité de l'utilisation de l'eau et en adoptant des systèmes de réduction et de réutilisation de l'eau dans nos activités.



CIRCULARITÉ

L'engagement de Gildan à réduire notre impact environnemental comprend l'approvisionnement transparent de matières premières plus durables et l'amélioration de nos initiatives de gestion durable des déchets. Nous visons à nous approvisionner en coton 100 % durable d'ici 2025 grâce à des initiatives⁶ comme le Protocole de confiance sur le coton des États-Unis (USCTP) et Better Cotton (anciennement BCI) (voir la [p. 18](#) pour plus d'information). Nous nous sommes également engagés à utiliser 30 % de polyester recyclé ou de fibres ou fils de rechange d'ici 2027⁷. De plus, nous prévoyons éliminer complètement les déchets de fabrication envoyés vers les sites d'enfouissement⁸ d'ici 2027 et utiliser 75 % d'emballages et de garnitures recyclés et durables d'ici 2027 (voir la [p. 19](#) pour de plus amples renseignements).



GESTION DU CAPITAL HUMAIN

Gildan continuera de veiller à ce que les droits de la personne soient respectés dans notre chaîne d'approvisionnement, et à ce que nos travailleurs soient traités avec dignité. De plus, la Société favorisera de nouvelles normes de rendement en matière de santé et de sécurité en travaillant à améliorer la sécurité des employés et à réduire les risques en milieu de travail dans l'ensemble de ses installations. Pour ce faire, Gildan a comme objectif d'obtenir la certification ISO 45001 dans toutes les installations gérées par l'entreprise d'ici 2028. En tenant compte de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI), Gildan a annoncé au début de 2022 son objectif d'atteindre la parité hommes-femmes dans l'ensemble de l'organisation. Nous avons atteint la parité hommes-femmes à l'échelle mondiale au niveau des gestionnaires et des postes inférieurs, et visons à l'atteindre d'ici 2027 pour le groupe collectif de postes qui représentent les niveaux des directeurs et supérieurs.



CRÉATION DE VALEUR À LONG TERME

Gildan est déterminée à jouer un rôle important dans le développement économique des collectivités où nous exerçons nos activités. La Société a l'intention d'augmenter progressivement l'affectation du capital à des projets communautaires ciblés et axés sur la valeur, dans le but de verser une contribution de 1 % de notre bénéfice avant impôt d'ici 2026. Parallèlement, elle mobilisera l'une de ses parties prenantes les plus importantes, ses employés, et continuera de faciliter et d'encourager le bénévolat à tous les niveaux.



TRANSPARENCE ET DIVULGATION

Gildan se tiendra responsable de l'atteinte de ses cibles ESG et de la communication en toute transparence de son parcours ESG aux parties prenantes. À cette fin, elle s'engage à améliorer davantage sa déclaration des facteurs ESG dans tous les domaines d'intérêt, ce qui permettra aux parties prenantes de prendre des décisions éclairées à cet égard et de favoriser un degré élevé de confiance et de compréhension à l'égard de l'entreprise. Dans le cadre de cet engagement, en 2022, nous avons intensifié nos efforts de production de rapports, notamment en publiant notre premier rapport autonome de divulgation sur les changements climatiques structuré conformément au cadre du Groupe de travail sur la divulgation financière liée au climat (TCFD). Nous prévoyons respecter toutes les recommandations du TCFD d'ici 2025.

⁵ La limite cible comprend les émissions liées au sol et les absorptions des matières premières de la bioénergie.

⁶ Il s'agit de programmes vérifiés par un tiers qui appuient les améliorations ou les résultats en matière de durabilité environnementale ou sociale. Les programmes vérifiés par un tiers dans le champ d'application comprennent le coton cultivé aux États-Unis (USCTP), le coton Better Cotton (anciennement BCI), le coton biologique, le coton recyclé ou régénératif, et le coton équitable.

⁷ Nous utilisons des normes comme (sans s'y limiter) la Global Recycle Standard (GRS) et la Recycled Claim Standard (RCS) pour fournir des certifications de durabilité pertinentes en appui de nos objectifs d'approvisionnement en matières premières.












⁸ Par zéro déchet de fabrication envoyé vers les sites d'enfouissement, on entend le réacheminement des déchets de fabrication au moyen de diverses méthodes, y compris la réutilisation, le recyclage et la biomasse.

⁹ Les matériaux d'emballage et de garniture sont définis comme des unités de gestion de stock (UGS) d'emballage et de garniture propres aux vêtements (qui comprennent le carton, le polyester, le papier et les garnitures en coton-polyester) et qui contiennent des matériaux recyclés ou qui ont une certification de durabilité pertinente.

PROGRÈS PAR RAPPORT À NOS CIBLES ESG DE NOUVELLE GÉNÉRATION

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des progrès réalisés en 2022 vers l'atteinte de nos cibles ESG.

Certaines mesures des données ont été révisées par rapport aux rapports précédents en raison d'acquisitions et de désinvestissements, de l'amélioration de la collecte des données et d'autres facteurs, conformément aux politiques de recalcul de Gildan. Voir la section Base de déclaration à la p. 60 pour plus de détails.

PILIER	OBJECTIF	STATUT	PROGRÈS EN 2022	ODD
Environnement				
CHANGEMENTS CLIMATIQUES, ÉNERGIE ET EAU	Réduire les émissions de GES de type 1 et 2 de 30 % (comparativement à l'année de référence 2018) ¹⁰ et réduire les émissions de type 3 de 13,5 % (comparativement à l'année de référence 2019) d'ici 2030	●	Réduction de nos émissions de GES absolues de type 1 et 2 (fondées sur le marché) à 671 244 t éq. CO ₂ <input checked="" type="checkbox"/> , soit une réduction de 10,9 % par rapport à notre année de référence 2018, ce qui représente 753 356 t éq. CO ₂ <input checked="" type="checkbox"/> . Nous avons mis à jour notre méthode de calcul et notre portée de déclaration pour inclure neuf catégories de type 3 (comparativement à quatre au cours des années précédentes) afin de fournir un aperçu plus complet de nos émissions de type 3. Les émissions de GES de type 3 en 2019 ont été redressées à 2 530 884 t éq. CO ₂ <input checked="" type="checkbox"/> et à 3 001 554 t éq. CO ₂ <input checked="" type="checkbox"/> en 2022. Voir les p. 14 à 16 pour en savoir plus.	 
	Réduction de l'intensité de la consommation d'eau de 20 % d'ici 2030 (comparativement à l'année de référence 2018)	●	Réduction de l'intensité de la consommation d'eau dans les installations gérées par l'entreprise de 0,08302 m ³ /kg <input checked="" type="checkbox"/> en 2018 (année de référence) à 0,06775 m ³ /kg <input checked="" type="checkbox"/> en 2022, ce qui représente une réduction de 18,4 % par kilogramme produit. Voir la p. 17 pour de plus amples renseignements.	
CIRCULARITÉ	Approvisionnement exclusif en coton durable d'ici 2025	●	Augmentation du pourcentage de coton durable ¹¹ que nous avons obtenu, de 7,3 % en 2021 à 21,7 % <input checked="" type="checkbox"/> en 2022. Voir la p. 18 pour de plus amples renseignements.	 
	Zéro déchet de fabrication envoyé aux sites d'enfouissement d'ici 2027	●	Achèvement de la cartographie des déchets pour chacun de nos secteurs de fabrication; utilisation des résultats pour élaborer des plans de mise en œuvre. En 2022, 2 415 tm <input checked="" type="checkbox"/> de nos déchets de fabrication ont été envoyés aux sites d'enfouissement et notre total de déchets de fabrication recyclés était de 66 073 tm <input checked="" type="checkbox"/> . Voir la p. 19 pour de plus amples renseignements.	
	Approvisionnement de 30 % en polyester recyclé ou en fibres ou fils de rechange d'ici 2027	●	Nous avons travaillé au développement de notre chaîne d'approvisionnement afin d'augmenter le pourcentage de fils recyclés ou de rechange au cours des prochaines années et avons commencé à progresser vers notre objectif de 1,6 % <input checked="" type="checkbox"/> en 2022. Voir la p. 18 pour de plus amples renseignements.	
	Utilisation de garnitures et emballages recyclés ou durables à 75 % d'ici 2027	●	Augmentation de 6,2 % <input checked="" type="checkbox"/> en 2021 à 14,2 % <input checked="" type="checkbox"/> de nos UGS totales des matériaux d'emballage et de garniture propres aux vêtements (qui comprennent le carton, le polyester, le papier et les garnitures en coton-polyester) contenant des matériaux recyclés ou ont des certifications de durabilité pertinentes. Voir la p. 19 pour de plus amples renseignements.	
Volet social				
GESTION DU CAPITAL HUMAIN	Atteindre la parité hommes-femmes au sein du groupe collectif d'employés représentant les postes de directeur et de niveau supérieur d'ici 2027	●	Le pourcentage de femmes occupant des postes de direction et supérieurs est passé de 26,7 % <input checked="" type="checkbox"/> en 2021 à 30,3 % <input checked="" type="checkbox"/> en 2022. Voir les p. 34 à 36 pour en savoir plus.	
	Obtention de la certification ISO 45001 dans toutes les installations gérées Gildan d'ici 2028	●	Mise en œuvre des plans de certification ISO 45001 en République dominicaine, l'une de nos installations ayant obtenu la certification en juin 2023. Voir les p. 37 à 40 pour en savoir plus.	
CRÉATION DE VALEUR À LONG TERME	Augmentation progressive des dépenses pour affecter 1 % des gains avant impôt aux initiatives d'investissement communautaire d'ici 2026	●	Don de 1,1 M\$ <input checked="" type="checkbox"/> en espèces et en nature, ce qui représente 0,19 % des gains avant impôt. Voir les p. 41 à 42 pour en savoir plus.	
Gouvernance				
TRANSPARENCE ET DIVULGATION	Harmonisation complète avec le cadre du TCFD d'ici 2025	●	Publication de notre premier rapport autonome de divulgation sur les changements climatiques , fondé sur les recommandations du TCFD et structuré conformément à celles-ci.	

¹⁰ La limite cible comprend les émissions liées au sol et les absorptions des matières premières de la bioénergie.

¹¹ Coton durable fourni par des programmes vérifiés par un tiers qui soutiennent les améliorations ou les résultats en matière de durabilité environnementale ou sociale. Le coton durable issu de programmes vérifiés par un tiers comprend, par exemple, le coton américain vérifié (USCTP), le coton Better Cotton (anciennement BCI), le coton biologique, le coton recyclé ou régénératif, et le coton équitable.

RECONNAISSANCES POUR L'ANNÉE 2022

- Inscrite dans l'indice de développement durable Dow Jones pour une 10^e année consécutive.
- Nommée l'une des « 100 entreprises les plus durables au monde » et l'une des « 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada » par Corporate Knights.
- Inscrite dans la catégorie « leadership » du CDP pour la troisième fois pour nos divulgations sur les changements climatiques de 2022.
- Reconnue par la Fondation hondurienne pour la responsabilité sociale des entreprises (FUNDAHRSE) par son sceau FUNDAHRSE 2022 pour son engagement envers les facteurs ESG.



FAITS SAILLANTS DE 2022

- Le conseil d'administration de Gildan a lié une partie du régime incitatif à court terme pour les cadres aux progrès des cibles ESG pour assurer une harmonisation accrue entre la rémunération des cadres et les intérêts des actionnaires.
- Gildan a contracté son premier prêt lié au développement durable, intégrant des conditions liées au développement durable dans notre facilité de crédit renouvelable existante de 1 milliard de dollars, intégrant les facteurs ESG à la stratégie financière de la Société et renforçant notre engagement envers nos objectifs.
- Gildan a publié son premier rapport autonome de divulgation sur les changements climatiques, structuré conformément au cadre du TCFD, qui souligne la façon dont nous évaluons, préparons et intégrons les questions liées au climat à nos processus opérationnels. Il s'agissait d'une étape importante vers l'harmonisation complète avec le cadre du TCFD d'ici 2025.
- Nous avons lancé Gildan respecte^{MC} pour renforcer l'attrait de l'approche de Gildan envers la fabrication responsable de vêtements.

En mars 2022, nous avons annoncé notre premier prêt lié au développement durable au moyen d'une modification et d'un retraitement de notre facilité de crédit renouvelable d'un milliard de dollars afin d'inclure des modalités qui réduisent ou augmentent nos coûts d'emprunt en fonction de notre rendement annuel par rapport à trois de nos objectifs ESG : (i) changements climatiques : réduction des émissions de GES de type 1 et 2 de Gildan de 30 % d'ici 2030 (comparativement à l'année de référence 2018); (ii) circularité : veiller à ce que 75 % des emballages et des garnitures de Gildan contiennent des matériaux recyclés et durables d'ici 2027; (iii) DEI : atteindre la parité hommes-femmes d'ici 2027 pour les employés de Gildan au niveau des postes de directeurs et au-delà.

Gildan respecte^{MC}

En 2022, nous avons lancé notre campagne Gildan respecte^{MC} pour renforcer l'engagement de l'entreprise à l'égard de notre stratégie ESG de nouvelle génération par le biais d'histoires qui explorent nos initiatives et nos progrès qui respectent les gens, la planète et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.





ENVIRONNEMENT

La planète fait face à un avenir incertain et des mesures doivent être prises par les secteurs public et privé. Les risques liés aux changements climatiques et à la perte de biodiversité sont particulièrement graves pour notre secteur, notre chaîne d'approvisionnement et bon nombre des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. Chez Gildan, nous faisons notre part en nous efforçant de réduire nos émissions de GES, de minimiser les déchets, d'optimiser les ressources et de réduire notre impact global sur la planète.

SECTIONS

CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET ÉNERGIE

CIRCULARITÉ

GESTION DES EAUX

BIODIVERSITÉ ET REBOISEMENT



NOTRE APPROCHE

Les [Politique énergétique et environnementale globale](#), [Code de pratiques des substances à usage restreint \(CPSUR\)](#) et [Système de gestion environnemental \(SGE\)](#) de la Société régissent notre gestion de l'environnement dans l'ensemble de nos activités.

Notre Politique énergétique et environnementale globale décrit et renforce les comportements qui garantissent que la Société respectera ou dépassera les lois régionales, ainsi que nos propres normes internes. Notre SGE est fondé sur la norme ISO 14001, une norme internationale de gestion environnementale qui guide nos procédures en matière de conservation et de gestion de l'eau, de rejets des eaux usées, de consommation d'énergie, de manutention et de stockage de produits chimiques, de matières premières, de production de déchets, de protection de la biodiversité et de contrôle des émissions et des déversements. Dans le cadre de notre SGE, chaque installation gérée par Gildan doit établir des objectifs qui reflètent les objectifs globaux de l'entreprise.

Le président, fabrication de Gildan, supervise la performance environnementale de l'entreprise; la vice-présidente, conformité sociale mondiale et affaires environnementales (qui relève du vice-président principal, fiscalité, durabilité et affaires gouvernementales), est responsable du maintien du SGE de l'entreprise. Pour nous assurer que les installations de fabrication de Gildan respectent notre Politique énergétique et environnementale globale, des objectifs environnementaux sont inclus dans les plans de rendement annuels de tous les responsables d'installations et les employés du domaine ESS (environnement, santé et sécurité). De plus, en 2022, le conseil d'administration de Gildan a lié une partie de son programme d'incitatifs à court terme à l'avancement des objectifs ESG, y compris nos objectifs environnementaux.

Nous effectuons régulièrement des audits environnementaux dans nos installations pour en vérifier la conformité et évaluer l'efficacité. La fréquence de ces audits varie en fonction des activités de production effectuées dans une installation et de leur incidence potentielle sur l'environnement ainsi que nos opérations. La plupart de nos installations sont vérifiées au moins une fois par année. Nous vérifions les installations présentant un risque environnemental plus faible (p. ex., bureaux, centres de distribution, ateliers régionaux, bassins Biotop, installations avec réacteur biologique, etc.) au moins tous les deux ans.

Tous nos fournisseurs et sous-traitants doivent adopter de saines pratiques de gestion de l'environnement en vertu de notre Politique énergétique et environnementale globale. Nous évaluons 100 % des fournisseurs qui fournissent des services au-delà d'un certain seuil financier au moyen d'un questionnaire qui comprend des critères environnementaux. Si un fournisseur ne remplit pas le questionnaire avec succès, ou s'il y a des constatations de tolérance zéro, nous ne concluons pas de contrat avec le fournisseur. Une fois qu'ils sont acceptés, nous exigeons que tous nos sous-traitants de fabrication et nos principaux fournisseurs de matières premières reconnaissent officiellement nos pratiques énergétiques et environnementales et acceptent de s'y conformer pendant la durée de la relation d'affaires avec nous. Nos fournisseurs et sous-traitants doivent également respecter notre [Guide sur la conformité durable en matière sociale](#). Nous vérifions les sous-traitants en fonction des normes environnementales du Guide dans le cadre de notre programme de surveillance sociale et environnementale (voir la [p. 25](#)).

En 2021, Gildan a conclu un engagement de trois ans avec la Sustainable Apparel Coalition (SAC) pour terminer le module environnemental des installations de Higg (FEM) et atteindre le niveau 1 du programme dans ses installations. La même année, deux de nos installations ont atteint le niveau 1, et en 2022,

six autres ont obtenu la certification de niveau 1. Nous nous attendons à ce que les installations restantes obtiennent la certification de niveau 1 d'ici la fin de 2024. De plus, 19 de nos fournisseurs de produits finis en Asie ont atteint le niveau 1.

Aussi, nous continuons d'investir dans des systèmes et des technologies pour mesurer de près, surveiller et optimiser la viabilité de nos activités. Nos dépenses annuelles dans ce domaine nous aident à améliorer et à respecter les normes environnementales actuelles, ainsi qu'à démontrer notre engagement à l'égard de l'environnement ainsi que de la santé et la sécurité de nos employés.

Faits saillants de 2022

- Réduction des émissions absolues de GES de type 1 et 2 de 753 356 t éq. CO₂ en 2018 (année de référence) à 671 244 t éq. CO₂ en 2022, ce qui représente une réduction de 10,9 %¹².
- Réduction de l'intensité de la consommation d'eau de 18,4 %¹³ par rapport à notre année de référence 2018, de 0,08302 m³/kg en 2018 à 0,6775 m³/kg en 2022.
- Obtention de 21,7 % de notre coton de fournisseurs de coton cultivé vérifiés des États-Unis (USCTP et Better Cotton).
- Commencer à incorporer des fils recyclés dans le molleton de notre famille de styles 18000.
- Achèvement de la cartographie des déchets et début de la mise en œuvre de feuilles de route pour éliminer l'envoi de déchets de fabrication aux sites d'enfouissement.

AUDITS ENVIRONNEMENTAUX EN 2022

En 2022, 17 audits environnementaux ont été effectués dans nos installations, et 91 cas de non-conformité ont été recensés : 10 étaient classés comme majeurs, 41 comme modérés et 40 comme mineurs. Nous avons également cerné 43 possibilités d'amélioration.

Gildan définit un cas de non-conformité majeur comme un incident qui viole les lois environnementales, qui a des répercussions environnementales majeures ou qui présente un risque élevé de telles répercussions. Des 10 principales non-conformités relevées, trois étaient liées à des lignes directrices sur la gestion des produits chimiques qui n'ont pas été correctement mises en œuvre, et sept étaient attribuables à des lignes directrices sur la gestion des déchets. En juin 2023, nous avons corrigé 7 des 10 non-conformités majeures. Nous prévoyons régler les trois autres cas de non-conformité d'ici la fin de 2023.

D'autres non-conformités (modérées et mineures) étaient attribuables au non-respect des lignes directrices internes et des procédures de contrôle opérationnel (principalement en matière de gestion des produits chimiques) et au défaut de veiller à la classification et à l'entreposage adéquats de produits chimiques et à la mise à jour des fiches de données de sécurité. Nous avons résolu 85 % de ces non-conformités modérées et mineures et continuons de travailler à résoudre les 15 % restants dans le délai requis.

Lorsque nous relevons des cas de non-conformité ou des possibilités d'amélioration, nous avons travaillé en étroite collaboration avec l'installation afin de déterminer les principales raisons du problème et d'établir un plan pour assurer rapidement la conformité. Par exemple, nous avons tenu des séances de formation sur la gestion des produits chimiques avec le personnel d'usine et prévoyons lancer un nouveau programme de formation sur la gestion des déchets en 2023. Nous continuons à visiter régulièrement les installations pour nous assurer que les mesures correctives soient bien mises en œuvre. Voir la section [Sécurité des produits chimiques et conformité](#) pour plus d'informations.

¹² L'année de référence et les émissions absolues de GES de type 1 et 2 de 2021 ont été modifiées par rapport aux données déclarées précédemment. Voir le document Base de déclaration de 2022 pour plus de détails.

¹³ Les mesures de l'intensité de la consommation d'eau de l'année de référence et de 2021 ont été modifiées par rapport aux données déclarées précédemment. Voir le document Base de déclaration de 2022 pour plus de détails.

CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET ÉNERGIE

Il est plus que jamais nécessaire d'adopter des stratégies pour faire face aux risques liés au climat et assurer la continuité des activités. Le secteur du vêtement subit déjà les conséquences des changements climatiques, comme les perturbations de la chaîne d'approvisionnement causées par les changements climatiques et les phénomènes météorologiques extrêmes.

NOTRE APPROCHE

Notre président et chef de la direction a la responsabilité ultime des questions liées au climat, y compris la stratégie et les cibles climatiques de la Société. Le conseil d'administration au complet et son comité de gouvernance et de responsabilité sociale reçoivent tous deux des mises à jour sur les questions liées au climat à chacune des réunions trimestrielles de la Société, et la direction souligne les développements, les problèmes et les risques principaux dans ces domaines au comité d'audit et des finances, au besoin. Notre vice-président principal, fiscalité, développement durable et affaires gouvernementales, et notre vice-présidente, conformité sociale mondiale et affaires environnementales, ont la responsabilité quotidienne des questions liées au climat. Ils sont appuyés par un groupe de travail interfonctionnel de haut niveau axé sur l'atteinte de nos objectifs en matière de climat, d'énergie et d'eau. Les possibilités et les risques liés au climat sont également pris en compte dans le cadre de notre processus de gestion du risque organisationnel sur une base annuelle (voir les [p. 14 à 16](#)).

Nous travaillons à réduire notre consommation d'énergie grâce à des projets d'efficacité énergétique. Par exemple, en 2022, nous nous sommes concentrés sur l'augmentation de notre capacité de biomasse en République dominicaine, l'amélioration de l'efficacité énergétique de nos refroidisseurs dans nos installations américaines et la recherche de moyens d'améliorer l'isolation des appareils à eau chaude (ce qui permettra d'économiser de l'énergie) au Honduras. De plus, nous abordons les risques hydriques liés aux changements climatiques en investissant davantage dans l'efficacité de l'eau ainsi que les systèmes de réutilisation ou de recyclage de l'eau. Cela comprend la normalisation de l'utilisation d'agents de savonnage plus efficaces, qui aident à s'assurer que nos produits sont teints conformément aux spécifications du client et respectent les normes de solidité de la couleur¹⁴ pour résister à la décoloration au fil du temps. L'utilisation d'un agent de savonnage plus efficace réduit la quantité d'énergie et d'eau nécessaire pour éliminer les colorants excédentaires après la coloration de nos vêtements.

Découvrez comment Gildan tire parti de solutions technologiques pour réduire son empreinte carbone dans cette courte vidéo.

« **Trouver de nouvelles façons de réduire notre intensité énergétique quotidienne me tient éveillé la nuit. »**

– *Nello Masciarelli, directeur, gestion de l'énergie*



¹⁴ La solidité de la couleur, c'est la résistance de la couleur à la modification de ses caractéristiques lorsqu'elle est soumise à différentes conditions comme le lavage, le frottement, la lumière, etc.

Évaluation et gestion des risques et des possibilités liés au climat

Poursuivant le travail réalisé en 2021, en 2022, nous avons effectué une modélisation quantitative du climat dans l'ensemble de notre Société en nous fondant sur quatre états futurs plausibles, allant d'une hausse moyenne de la température mondiale de moins de 1,5 °C à une hausse de moins de 4 °C d'ici la fin du siècle.

Nous avons mis à jour notre analyse à l'aide des données du rapport sur les perspectives énergétiques mondiales de l'AIE publié en 2021, et des données du sixième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) publié en 2022. Nous avons travaillé avec une tierce partie pour définir notre méthodologie et créer un outil de modélisation climatique qui accorde la priorité à quatre régions où les activités de Gildan sont concentrées, soit les États-Unis, le Bangladesh, l'Amérique centrale et les Caraïbes.

Ces régions couvrent différents types d'installations, y compris pour le filage, les textiles, la couture et la distribution. Dans notre analyse, nous nous sommes concentrés sur cinq types de matériaux : le coton, le polyester vierge, le polyester recyclé, les produits chimiques/colorants et l'emballage. Nous nous sommes également penchés sur cinq secteurs de la chaîne de valeur, depuis l'approvisionnement en matières premières et la fabrication de produits finis en passant par notre modèle d'affaires intégré verticalement jusqu'à la distribution des produits finis à nos clients.

Notre analyse a porté sur des sujets relatifs aux risques de transition¹⁵ comme la diminution de notre dépendance aux combustibles fossiles, les progrès technologiques, l'accélération des politiques, la dynamique du marché et les comportements des consommateurs, ainsi que les risques physiques¹⁶ liés aux conditions météorologiques extrêmes et à l'élévation du niveau de la mer, entre autres facteurs.

Consultez le tableau ci-dessous pour connaître les principaux risques et possibilités que nous avons cernés et les répercussions possibles sur notre entreprise.

Notre analyse a démontré que l'intégration des facteurs ESG dans notre stratégie d'affaires de base et nos décisions d'investissement, ainsi que notre modèle d'affaires intégré verticalement, contribue actuellement à renforcer notre résilience globale aux risques liés au climat et à nous préparer à les atténuer davantage.

Pour en savoir plus, consultez notre [rapport autonome de divulgation sur les changements climatiques de 2022](#).

	POSSIBILITÉS				RISQUES DE TRANSITION				RISQUES PHYSIQUES	
Possibilités et risques liés au climat	Source d'énergie	Produits et services	Marché	Résilience	Politique et affaires juridiques	Technologie	Marché	Réputation	Aigus	Chroniques
Impacts possibles	Réduction de l'exposition à l'augmentation des prix des combustibles fossiles/réduction des coûts opérationnels grâce à l'utilisation de technologies de réduction à faible coût.	Préférence accrue des clients pour les vêtements fabriqués de façon durable qui se traduit par des possibilités de revenus accrues.	Amélioration de l'accès au capital, car les investisseurs choisissent d'investir dans des entreprises reconnues pour leurs normes ESG élevées.	Augmentation des revenus et de la concurrence des marchés grâce à la diversification des produits.	Opérations exposées à des coûts plus élevés en raison de l'augmentation du prix du carbone, de la conformité ou des primes d'assurance.	Augmentation des investissements en capital requis pour remplacer les actifs existants par des technologies à faibles émissions.	Augmentation des coûts liés à l'acquisition de matières premières jugées moins durables.	Préférence accrue des clients pour des vêtements fabriqués de façon plus responsable, qui entraîne une diminution des revenus.	Événements météorologiques qui perturbent l'approvisionnement/la qualité des matériaux et/ou augmentent les coûts d'approvisionnement.	Conditions climatiques changeantes qui ont une incidence sur la qualité du coton et la capacité de réaliser et de distribuer le produit.



Utilisation de l'analyse de scénarios pour améliorer la compréhension de l'offre de coton

À l'aide des données du sixième rapport d'évaluation du GIEC et des dernières recherches universitaires sur le coton, notre outil de modélisation quantitative du climat nous a aidés à mieux comprendre la disponibilité et l'approvisionnement futurs de coton dans divers scénarios. Notre analyse a montré que le rendement du coton pourrait être affecté négativement par les changements climatiques de ~1 % à 7 %, mais que cet impact pourrait être potentiellement atténué par des améliorations continues des pratiques agricoles et le fait que l'analyse a également montré que l'offre de coton augmentait dans toutes les régions selon tous les scénarios.

Nous achetons la plus grande partie de notre coton aux États-Unis où, selon l'analyse menée en 2022, la production de coton devrait être plus résistante aux impacts des changements climatiques comme le stress thermique, les précipitations totales, les précipitations extrêmes et les vents forts comparativement à d'autres parties du monde.

Nous continuerons de surveiller les nouvelles données sur les changements dans le paysage du coton et de mettre à jour notre outil de modélisation quantitative du climat au besoin pour nous aider à nous approvisionner dans les régions qui conviennent le mieux à nos besoins.



¹⁵ Les risques de transition sont liés aux changements systématiques importants requis pour passer à une économie à faibles émissions de carbone.

¹⁶ Les risques physiques sont liés aux répercussions des changements climatiques, y compris les changements graduels à long terme, comme l'élévation du niveau de la mer et les conditions météorologiques extrêmes (p. ex., les inondations graves).

CLIMAT, ÉNERGIE ET ÉMISSIONS DE GES EN 2022

Objectif : Conformément à la SBTi, réduire les émissions de GES de type 1 et 2 de 30 % (comparativement à l'année de référence 2018) et réduire les émissions de type 3 de 13,5 % (comparativement à l'année de référence 2019) d'ici 2030

Émissions de GES de type 1 et 2

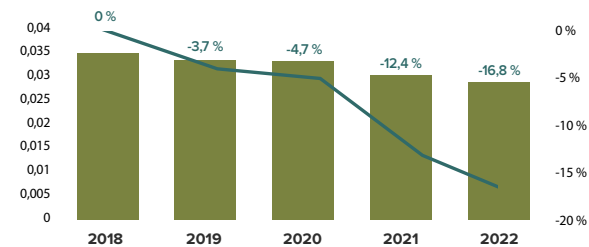
Alors que nous poursuivions la mise en œuvre de notre stratégie de croissance durable de Gildan, nous avons augmenté notre capacité de production en 2022, ce qui a fait augmenter notre consommation d'énergie et a eu une incidence sur nos émissions de GES de type 1 et 2.

Environ 47 % de l'énergie que nous utilisons provient de l'électricité, tandis que 53 % provient de sources directes, dont la majorité de la biomasse (un combustible à faible teneur en carbone). La majorité de l'énergie est consommée dans nos usines de textile. En 2022, nous avons continué de chercher des occasions d'améliorer l'efficacité opérationnelle et de réduire la consommation d'énergie dans ces installations. Nous avons notamment optimisé les compresseurs d'air, examiné l'optimisation de la pression des systèmes et accru l'utilisation de la chaleur résiduelle dans nos systèmes de récupération de chaleur pour nos chaudières. Nous avons également amélioré la normalisation de nos agents de savonnage, qui ont le double avantage de réduire la consommation d'énergie et d'eau en abaissant la température de l'eau et en réduisant les délais de traitement. Ces types d'initiatives nous permettent de réduire notre intensité énergétique, ce qui démontre que nous fonctionnons efficacement et que nous réduisons l'intensité de nos émissions de GES de type 1 et 2.

INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE TOTALE ET VARIATION EN POURCENTAGE PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2018

■ Intensité énergétique totale (GJ/KG)

■ % de variation par rapport à l'année de référence 2018



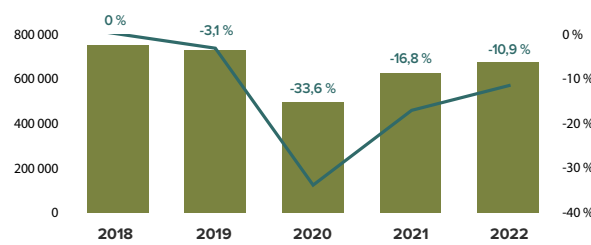
En raison de la disponibilité limitée de la biomasse en Amérique centrale en 2022, nous avons accru notre dépendance aux combustibles de soute pour produire la vapeur nécessaire à la production. Cela a entraîné une augmentation de nos émissions de GES de type 1. Nous prévoyons avoir accès à un approvisionnement accru de biomasse en 2023.

L'augmentation de la production a également entraîné une augmentation des émissions de GES de type 2, la plus forte augmentation ayant été enregistrée dans nos installations textiles au Honduras. Le total des émissions de GES de type 2 dans toutes nos installations honduriennes est passé de 255 056 t éq. CO₂ en 2021 à 288 351 t éq. CO₂ en 2022, en raison d'une augmentation de la consommation d'énergie, qui est passée de 3 743 762 GJ en 2021 à 4 178 747 GJ en 2022.

Bien qu'il s'agisse d'une augmentation de nos émissions de GES de type 1 et 2 en termes absolus, notre intensité énergétique a diminué de 5 % entre 2021 et 2022. De plus, comparativement

ÉMISSIONS DE T ÉQ. CO₂ ET PROGRÈS PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2018 (%)

■ Émissions en t éq. CO₂ ■ Progrès en % par rapport à l'année de référence 2018



à notre année de référence 2018, nous avons observé une réduction de 10,9 % des émissions absolues de GES de type 1 et 2, ce qui nous met sur la bonne voie pour atteindre notre objectif de réduction de 30 % d'ici 2030.

Émissions de GES de type 3

En 2022, nous avons élargi la portée de nos déclarations de quatre à neuf catégories d'émissions de GES de type 3 et établi une cible d'émissions de GES de type 3 afin de réduire nos émissions dans la chaîne d'approvisionnement de 13,5 % d'ici 2030 (comparativement à l'année de référence 2019). En 2022, nous avons poursuivi nos efforts pour cartographier nos émissions de GES de type 3 grâce à notre programme de mobilisation de la chaîne d'approvisionnement. Ce programme comprend ce qui suit :

- Une phase d'évaluation pour déterminer la maturité de nos fournisseurs en matière de déclaration de leurs émissions de GES.
- Une phase de mobilisation pour encourager nos fournisseurs de matériel à mener des initiatives climatiques dans l'ensemble de leurs activités et à réduire leur empreinte carbone. Dans le cadre de cette mobilisation de trois ans, nous avons organisé plusieurs séminaires Web en 2022 à l'intention de nos fournisseurs pour les aider à comprendre les pratiques exemplaires pour mesurer leurs émissions de GES de type 1 et 2.

En juin 2023, Gildan a reçu la confirmation que la Science Based Targets initiative avait validé notre cible d'émissions de type 1 et 2, ainsi que notre cible d'émissions de type 3. La validation de notre cible de réduction des émissions de GES de type 1 et 2 confirme notre ambition de respecter une trajectoire bien inférieure à 2 °C.

RENDEMENT EN 2022

- Nous avons soumis des cibles de réduction des GES pour nos émissions de type 1, 2 et 3 à la SBTi, qui les a approuvées en juin 2023.
- Nous avons commencé à élaborer notre programme de mobilisation de la chaîne d'approvisionnement pour estimer les émissions de GES de type 1 et 2 des fournisseurs.
- Poursuite de l'harmonisation avec les recommandations du TCFD et publication du premier rapport autonome de divulgation sur les changements climatiques de Gildan.
- Début des travaux préliminaires sur un système d'information sur la gestion de l'énergie (SIGE) pour surveiller l'énergie, l'eau et les eaux usées au Bangladesh et en République dominicaine.
- Nous avons presque terminé l'installation d'une chaudière à gaz d'échappement et d'un système de récupération de chaleur plus perfectionnés à notre usine de textile au Bangladesh, ce qui devrait réduire considérablement le combustible nécessaire à la combustion stationnaire.
- Projets d'efficacité opérationnelle continus de nos opérations au Honduras axés sur cinq domaines, y compris l'éclairage à DEL, les systèmes de CVC ainsi que l'optimisation et la normalisation de l'air comprimé et des processus.



Gildan en vedette

Le complexe manufacturier de Gildan à Rio Nance, au Honduras, a été présenté dans la série télévisée *Earth avec John Holden*, qui a remporté un prix Emmy. Le segment a exploré les technologies environnementales de Gildan, comme ses bassins Biotop, son système de récupération de chaleur et ses refroidisseurs à absorption, qui permettent à Gildan de conserver et de réutiliser les ressources.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Ajouter à notre cible d'émissions de GES de type 1 et 2 et introduire une cible de réduction des émissions de type 3 de 13,5 % d'ici 2030 (confirmée en 2023).
- Recevoir la validation de la SBTi sur nos cibles d'émissions de GES de type 1, 2 et 3 (reçue en juin 2023).
- Utiliser les renseignements tirés de notre analyse des scénarios climatiques pour mieux comprendre les risques et les possibilités liés au climat, pour l'établissement et l'amélioration de nos efforts pour réduire nos émissions et l'approfondissement de notre compréhension des répercussions financières des changements climatiques sur nos activités.
- Poursuivre notre programme de mobilisation de la chaîne d'approvisionnement sur les émissions de GES de type 3.
- Examiner de nouvelles technologies de teinture pour réduire davantage la consommation d'énergie et d'eau.
- Poursuivre la mise en œuvre d'un SIGE au Bangladesh et en République dominicaine, avec une exécution complète prévue en 2024.
- Poursuivre la mise en œuvre des projets d'efficacité opérationnelle prévus dans toutes les installations de fabrication, y compris un système de récupération de chaleur en démarrage en République dominicaine.
- Acheter l'installation d'une nouvelle chaudière à gaz d'échappement dans nos installations au Bangladesh.



GESTION DES EAUX

Nous continuons de chercher des façons novatrices de réduire notre consommation d'eau et de veiller à ce que l'eau que nous utilisons soit correctement traitée et retournée dans l'environnement.

Chaque année, nous utilisons l'Atlas des risques liés à l'eau dans les aqueducs – un outil d'évaluation des risques liés à l'eau créé par le World Resources Institute (WRI), une organisation non gouvernementale internationale vouée à l'environnement – pour déterminer s'il y a des enjeux liés à l'eau dans les régions où Gildan a des opérations nécessitant beaucoup d'eau, comme la fabrication de textiles, la teinture de vêtements et la fabrication de bas de nylon.

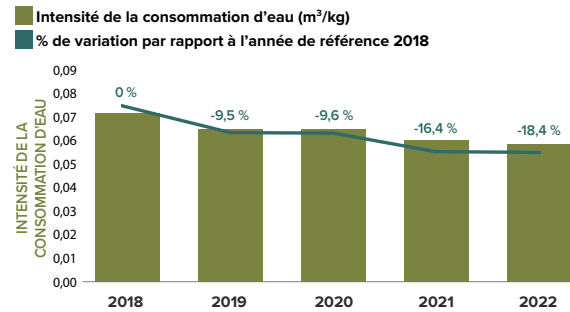
Nous ne prélevons pas d'eau provenant de plans d'eau reconnus comme particulièrement sensibles ou inscrits dans la Convention de Ramsar, un traité intergouvernemental qui fournit un cadre d'action nationale et de coopération internationale pour la conservation des terres humides. La majorité de nos prélèvements d'eau proviennent d'eaux souterraines, soit 95 % en 2022, le reste provenant de sources d'eau municipales.

Nos efforts de traitement de l'eau sont guidés par notre manuel interne de traitement des eaux usées. Toutes les installations de fabrication de textiles et de bas de nylon respectent les directives relatives aux produits chimiques du programme ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals). Une tierce partie indépendante évalue mensuellement les eaux usées de toutes les installations de textiles gérées par Gildan au Bangladesh, en République dominicaine et au Honduras pour s'assurer qu'elles sont conformes aux règlements locaux et aux normes de Gildan. Pour en savoir plus sur la façon dont nous gérons et traitons les eaux usées provenant de nos opérations grâce à nos systèmes de bassins naturels Biotop en République dominicaine et au Honduras, consultez la section [Biodiversité](#).

Objectif : Réduction de l'intensité de la consommation d'eau de 20 % d'ici 2030 (comparativement au niveau de référence de 2018)

En 2022, nos usines de textile représentaient 85 % de notre consommation totale d'eau, la plus grande partie ayant lieu pendant le processus de coloration. Nous investissons dans des projets d'optimisation de l'eau dans l'ensemble de nos installations, ainsi que dans le cadre de projets de recyclage de l'eau au Honduras, en République dominicaine et au Bangladesh (où se trouvent nos usines de textile). Nous normalisons également nos détergents pour réduire la consommation d'eau. De plus, certains de nos produits utilisent des colorants pigmentaires propres, ce qui réduit le temps de traitement et la consommation d'énergie et d'eau lors de la teinture des vêtements. Nous continuons également d'utiliser de l'eau traitée pour irriguer les zones vertes autour de nos établissements au Honduras.

INTENSITÉ DE LA CONSOMMATION D'EAU ET VARIATION EN POURCENTAGE PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2018



RENDEMENT EN 2022

- Poursuite de la tendance à la baisse de l'intensité de la consommation d'eau à long terme, le prélèvement d'eau par kilogramme produit par nos activités ayant diminué de 0,08302 m³/kg en 2018 (année de référence) à 0,06775 m³/kg en 2022, ce qui a entraîné une réduction de 18,4 %.
- Mise en œuvre de projets visant à réduire la consommation et à réutiliser l'eau dans notre processus de teinture au Honduras, en République dominicaine et au Bangladesh.
- Début de la phase préliminaire des travaux sur un SIGE pour surveiller l'énergie, l'eau et les eaux usées au Bangladesh et en République dominicaine.
- 100 % de nos installations de textiles et de bas de nylon ont fait une déclaration en vertu du programme de traitement des eaux usées ZDHC.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Continuer de se concentrer sur la recherche de solutions et la mise en œuvre de normes de contrôle de l'eau dans tous les sites de fabrication mondiaux afin de réduire la consommation d'eau.
- Poursuivre la mise en œuvre d'un SIGE au Bangladesh et en République dominicaine, avec une exécution complète prévue en 2024.
- Améliorer nos systèmes de traitement de l'eau en ajoutant un réacteur biologique à notre installation en République dominicaine afin d'appuyer la flexibilité de la production.
- Continuer de mettre en œuvre des projets visant à réduire la consommation et à réutiliser l'eau dans notre processus de teinture au Honduras, en République dominicaine et au Bangladesh.
- Lancer un projet de recyclage de l'eau dans notre processus de teinture au Honduras.





CIRCULARITÉ

Gildan travaille à un avenir circulaire qui minimise les déchets, augmente l'utilisation de matières durables dans nos produits et nos emballages, et maximise la réutilisation et le recyclage.

NOTRE APPROCHE

Notre Politique énergétique et environnementale et notre SGE guident nos pratiques globales de gestion des déchets fondées sur les principes des 4R-E : réduire, réutiliser, recycler, récupérer et éliminer. Ce système comprend des politiques et des procédures pour la classification des déchets, les mesures acceptables de traitement de certains déchets particuliers, les renseignements propres aux sites, ainsi que les processus de production de la documentation et des rapports. Il couvre les types de déchets non dangereux, dangereux, biomédicaux et spéciaux (p. ex., déchets électroniques, verre, etc.).

Nous recyclons 100 % des retailles de textile provenant de nos activités de coupe et de couture. Ces déchets sont vendus à des entreprises de recyclage qui les retraitent pour diverses utilisations. Notre objectif est de réutiliser ces déchets dans nos propres produits.

En commençant par la conception


La production de vêtements durables commence par la conception du produit. Les membres de nos équipes de développement et de conception ont créé un cadre pour profiter des possibilités numériques qui cherchent à réduire le gaspillage lors du processus de conception et de prise de décisions. En utilisant des avatars numériques et la modélisation 3D, nous réduisons la nécessité de produire des échantillons physiques, diminuant ainsi le volume de déchets textiles produits.

L'une de nos initiatives actuelles consiste à utiliser la modélisation informatique 3D pour partager les conceptions de produits avec nos clients. Cela leur donne la possibilité de voir la conception et d'apporter des changements sur le modèle informatique plutôt que sur un prototype physique ou un échantillon du vêtement lui-même, qui devrait être fabriqué et leur être expédié pour examen. De cette façon, nous utilisons la modélisation 3D pour réduire la consommation de ressources, dont les matières premières, l'énergie et l'eau, et soutenir les cibles ESG de nos clients.

Coton


Objectif : Approvisionnement exclusif en coton durable d'ici 2025

Le coton représente environ 80 % de notre apport total en fibres. Nous reconnaissons que la résilience à long terme dépend de facteurs environnementaux comme des précipitations suffisantes et des sols sains. Pour protéger cette ressource, nous augmentons la quantité de coton durable¹⁷ que nous achetons

et veillons à ce qu'une vérification par des tiers soit menée, par exemple, celles d'USCTP et de Better Cotton. En 2022, environ 21,7 %  de notre coton provenait de fournisseurs certifiés par USCTP et Better Cotton, contre 7,3 % en 2021.

Polyester

Objectif : Approvisionnement de 30 % en polyester recyclé ou en fibres ou fils de rechange d'ici 2027

En 2022, nous avons fait des progrès considérables vers notre objectif de 2027. Nos efforts comprenaient l'identification de fournisseurs de polyester recyclé et de fils en fibre de remplacement, la mise à l'essai de l'utilisation des matériaux pour s'assurer qu'ils respectent nos normes de qualité rigoureuses et la finalisation des ententes d'approvisionnement. Dans un premier temps, nous avons incorporé des fils recyclés dans le molleton de notre famille de styles 18000. À la fin de l'année, nous avons atteint 1,6 %  en ce qui concerne les fils recyclés, et une amélioration importante est prévue en 2023.

Champions du développement durable REPREVE

En 2022, encore une fois, Gildan a reçu le prix REPREVE « Champions du développement durable », décerné par Unifi inc., l'un des pionniers mondiaux dans le domaine des fils recyclés et synthétiques. Ce prix reconnaît Gildan comme l'un des 90 partenaires mondiaux de marque, de textile et de détail qui se sont engagés à promouvoir un monde plus durable et qui ont pris des mesures en ce sens.

Depuis le début de notre partenariat avec REPREVE® et grâce aux fibres de performance innovantes de REPREVE®, Gildan a transformé au total 64 millions de bouteilles de plastique en fils recyclés qui, autrement, se seraient retrouvées dans les océans ou les sites d'enfouissement. Ces fils sont utilisés dans la production d'une variété de produits de consommation, y compris des chaussettes produites pour nos marques GOLDTOE® et Peds®.

Gildan et TerraCycle s'associent dans un nouveau partenariat de recyclage

Au début de 2023, Gildan, par l'entremise de sa marque de chaussettes GOLDTOE®, a lancé un programme de recyclage gratuit en partenariat avec TerraCycle, un chef de file mondial du recyclage. Le programme offrira aux gens un moyen gratuit et pratique de faire don de leurs chaussettes usées pour les recycler et fabriquer divers autres produits. En retour, les utilisateurs seront récompensés par des points qui peuvent être utilisés pour offrir des dons à des organismes sans but lucratif, des écoles ou des organismes de bienfaisance de leur choix.

SÉCURITÉ DES PRODUITS CHIMIQUES ET CONFORMITÉ

Nous évaluons régulièrement et limitons l'utilisation de produits chimiques potentiellement dangereux dans nos vêtements. Cela comprend l'élaboration de plans d'action pour remplacer les ingrédients préoccupants par des solutions de rechange plus sécuritaires pour les personnes et l'environnement.

Notre équipe Santé et sécurité supervise la sécurité des produits chimiques, tandis que notre équipe Environnement supervise la conformité des produits chimiques dans le cadre de notre SGE. Notre [Code de pratiques des substances d'usage restreint \(CPSUR\)](#) établit des normes et des lignes directrices rigoureuses, que nos fournisseurs de matières premières et nos sous-traitants de fabrication sont tenus de respecter pour s'assurer qu'aucune substance dangereuse n'est utilisée dans la fabrication des produits Gildan, à aucun point de la chaîne d'approvisionnement. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils soumettent des données et qu'ils effectuent des essais ciblés sur les substances à usage restreint dans leurs matériaux en fonction des risques. Si nous identifions une infraction au CPSUR, nous appliquons un plan de mesures correctives pour nos fournisseurs, qui peut inclure des pénalités et mener jusqu'à la résiliation de l'entente, si nécessaire. Nous examinons, mettons à jour et harmonisons continuellement le CPSUR avec les normes de pointe de l'industrie; il couvre toutes les substances réglementées et ciblées dans l'industrie du textile et leur impact potentiel sur la santé humaine et l'environnement.

En raison de notre intégration verticale, nous formulons la plupart des colorants utilisés dans nos activités de coloration à l'interne, ce qui nous permet de mieux choisir les matières premières et de bien comprendre les produits chimiques que nous employons. Nous avons intégré des caractéristiques novatrices à nos produits, comme le séchage rapide et des propriétés anti-odeurs, tout en réduisant notre empreinte chimique.

Norme STANDARD 100 d'OEKO-TEX

Les produits Gildan®, Comfort Colors®, Alstyle® et Anvil® par Gildan® sont certifiés selon la norme STANDARD 100 d'OEKO-TEX, reconnue à l'échelle internationale. Elle permet aux fabricants et aux consommateurs d'évaluer objectivement la présence de substances nocives dans les textiles et les vêtements en fonction d'environ 100 paramètres d'essai des rendements humains et écologiques. L'atteinte de la norme STANDARD 100 d'OEKO-TEX exige le respect de normes strictes, y compris la démonstration de l'absence de produits chimiques à usage restreint au moyen d'une validation annuelle indépendante par un laboratoire accrédité. En 2022, 80 % des ventes nettes totales de Gildan provenaient de produits certifiés selon la norme [STANDARD 100 d'OEKO-TEX](#).

¹⁷ Coton durable fourni par des programmes vérifiés par un tiers qui soutiennent les améliorations ou les résultats en matière de durabilité environnementale ou sociale. Le coton durable issu de programmes vérifiés par un tiers comprend, par exemple, le coton américain vérifié (USCTP), le coton Better Cotton (anciennement BCI), le coton biologique, le coton recyclé ou régénératif et le coton équitable.

GESTION DES DÉCHETS

La gestion des déchets fait partie intégrante de notre cheminement vers une économie circulaire. Chez Gildan, nous visons à réduire notre production de déchets tout en augmentant notre taux de recyclage pour atteindre la cible de zéro déchet de fabrication envoyé aux sites d'enfouissement.

En 2022, notre production totale de déchets a augmenté de 16 % en raison de niveaux de production plus élevés et de l'acquisition de trois usines de filature aux États-Unis.

En 2022, le total de nos déchets de fabrication recyclés était de 66 073 tm .

ANNÉE	TOTAL DES DÉCHETS PRODUITS (TM)	TOTAL ANNUEL DE L'INTENSITÉ DES DÉCHETS (KG DÉCHETS / KG PRODUCTION)
2022	80 001	0,27325
2021	68 775	0,26862

Les valeurs de 2021 ont été mises à jour pour tenir compte des changements structurels importants (c.-à-d. les acquisitions, les changements de méthodologie, la découverte d'erreurs et l'amélioration des données sur les activités ou les facteurs d'émission).

Objectif : Zéro déchet de fabrication envoyé aux sites d'enfouissement d'ici 2027

En 2022, nous avons effectué un exercice de cartographie des flux de déchets pour chacun de nos secteurs de fabrication et cerné des possibilités d'améliorer les processus de fabrication qui génèrent les quantités les plus importantes de déchets.

En 2022, nous avons réduit de 10,4 % nos déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement par rapport à notre année de référence 2021. Nous utilisons également certains de nos déchets de carton, de palettes de bois et de matières textiles comme source d'énergie dans notre équipement à vapeur alimenté à la biomasse au Honduras et en République dominicaine. En 2022, nous avons utilisé 30 % de nos déchets destinés à l'élimination comme combustible de biomasse dans nos chaudières pour produire de la vapeur. Les émissions résultant de l'utilisation de la biomasse sont inférieures à celles provenant de combustibles fossiles pour produire de la vapeur, qui est nécessaire dans le processus de fabrication du textile.

ANNÉE	DÉCHETS DE FABRICATION ENVOYÉS AUX SITES D'ENFOUISSEMENT (TM)	% DE RÉDUCTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE
2022	2 415 <input checked="" type="checkbox"/>	-10,4
2021	2 694	--

La valeur de 2021 a été mise à jour pour tenir compte des changements structurels importants (c.-à-d. les acquisitions, les changements de méthodologie, la découverte d'erreurs et l'amélioration des données sur les activités ou les facteurs d'émission). De plus amples détails sur la méthode de calcul et les renseignements retraités se trouvent dans notre document Base de déclaration de 2022.

RENDEMENT EN 2022

- Élargissement de notre utilisation de la modélisation 3D dans la conception de produits.
- Obtention de 21,7 % de coton durable grâce à des programmes vérifiés par un tiers, comme le coton cultivé aux États-Unis vérifié par l'entremise d'USCTP et de Better Cotton.
- En plus d'être membres du secteur manufacturier, nous sommes devenus membres de vente au détail à part entière de Better Cotton.
- Avec USCTP, nous avons commencé à tester TextileGenesis pour suivre le coton plus efficacement.
- Lancement du premier programme de reprise de détail en collaboration avec notre partenaire TerraCycle.
- Achèvement de la cartographie des déchets pour chacun de nos secteurs de fabrication, et nous utilisons les résultats de la cartographie pour élaborer des feuilles de route vers zéro déchet de production envoyé à l'enfouissement.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Continuer d'accroître notre offre de coton vérifié cultivé aux États-Unis par l'entremise d'USCTP et de coton non américain par l'entremise de Better Cotton.
- Élaborer un plan pour étudier des fibres de remplacement ayant la capacité d'augmenter la production de Gildan.
- Faire progresser nos efforts de commercialisation de tissus de coton durables de remplacement, par exemple en incorporant des déchets textiles recyclés dans des tissus nouveaux et existants.
- Étendre notre utilisation de la modélisation 3D à l'échelle de l'organisation, de la conception à la mise sur le marché.
- Travailler à la certification de notre chaîne d'approvisionnement interne selon la norme sur le contenu recyclé par un vérificateur indépendant; nous nous concentrerons d'abord sur certains produits pour comprendre l'analyse de rentabilisation de l'expansion possible.
- Continuer d'établir des partenariats et de collaborer avec TerraCycle afin de déterminer les possibilités futures de collaboration dans le cadre de programmes élargis de reprise.

EXPÉDITION ET EMBALLAGE

Nous travaillons vers un engagement mesurable à l'échelle du groupe et limité dans le temps pour réduire le volume ou le poids des emballages. Nous investissons dans la recherche-développement et la collaboration afin de continuer à progresser vers :

- Augmentation des emballages réutilisables et des emballages incorporant des matériaux recyclés
- Augmentation de la quantité d'emballages recyclables certifiés ou vérifiés que nous utilisons et recherche d'autres options pour les matériaux d'emballage
- Élimination progressive des emballages en plastique à usage unique

La plupart des emballages de Gildan sont des boîtes utilisées pour expédier des produits à notre réseau mondial de distributeurs. Nous travaillons continuellement avec les fournisseurs pour réduire le volume d'emballage et retourner les matériaux et les contenants pour les réutiliser. De plus, nous utilisons des palettes pour transporter les fils qui, lorsqu'elles sont vides, peuvent être retournées à nos installations de fils pour être réutilisées.

Nous réduisons également la quantité de pellicule de plastique extensible utilisée pour emballer et protéger nos produits contre les dommages pendant la livraison. Pour ce faire, nous installons des capteurs dans nos machines d'emballage, qui détectent la taille de l'emballage et optimisent la quantité de matériaux utilisés. Depuis l'installation des capteurs en 2019, nous avons réduit le volume de plastique utilisé dans nos emballages de 8 % par année. De 2020 à 2021, nous avons installé des capteurs dans trois de nos installations de fabrication de textile au Honduras, et nous prévoyons en installer dans nos autres usines de textile à l'avenir.

Objectif : Utilisation de garnitures et d'emballages recyclés ou durables à 75 % d'ici 2027

Au cours de la dernière année, nous avons fait des progrès dans la mise au point d'une chaîne d'approvisionnement durable en matière d'emballages et de garnitures qui comprend des fournisseurs d'étiquettes, de cartons, de polyester, de papier et de garnitures en coton-polyester propres aux UGS de vêtements. À la fin de 2022, la moyenne pondérée sur 12 mois des UGS de vêtements contenant des matériaux recyclés ou avec une certification de durabilité pertinente était de 14,2 % .

RENDEMENT EN 2022

- Nous avons travaillé avec les fournisseurs à l'élaboration d'une feuille de route pour faire passer le reste de nos matériaux d'emballage en carton à des matériaux recyclés et durables; nous n'avons pas étudié la transition des boutons vers des matériaux recyclés et durables comme prévu, en raison de l'état actuel de préparation des fournisseurs.
- La moyenne pondérée sur 12 mois des UGS d'emballages et de garnitures (qui comprennent le carton, le polyester, le papier et les garnitures en coton-polyester, et qui sont propres aux vêtements) contenant des matériaux recyclés ou avec une certification de durabilité pertinente était de 14,2 % .
- En convertissant 90 % de notre volume total de molleton vers une nouvelle configuration d'expédition qui maximise le cubage à l'intérieur des conteneurs d'expédition, nous avons considérablement réduit le nombre de conteneurs de molleton expédiés et réduit les émissions de GES associées au transport et à la distribution.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Remplacer les crochets en plastique utilisés pour les bas de nylon par des crochets en papier recyclé et pressé.
- Étudier l'utilisation d'outils numériques pour réduire le nombre d'étiquettes dans les vêtements.



BIODIVERSITÉ ET REBOISEMENT

Nous sommes déterminés à protéger la biodiversité et à promouvoir le reboisement dans les régions où nous exerçons nos activités.

NOTRE APPROCHE

Notre approche envers la protection de la biodiversité et le reboisement est régie par nos Lignes directrices sur la gestion de la biodiversité et de l'utilisation des terres, notre [Politique énergétique et environnementale globale](#) et notre SGE. Dans le cadre du SGE, Gildan analyse les risques potentiels pour la faune et les écosystèmes dans les endroits où elle exerce ses activités et prend des mesures pour prévenir ou atténuer les effets négatifs. Gildan respecte toutes les lois et tous les règlements locaux, nationaux et internationaux en matière de biodiversité là où nous exerçons nos activités.

Nous n'exerçons pas nos activités dans des habitats protégés ou restaurés ou sur des terres adjacentes à des aires naturelles protégées. Cependant, au Honduras et en République dominicaine, nous gérons des installations dans des zones rurales de plus de 10 hectares. Dans ces installations, nous effectuons régulièrement une évaluation de la biodiversité pour déterminer s'il y a des espèces locales menacées ou en voie de disparition, des espèces migratrices ou des espèces indigènes. De plus, Gildan contribue à des projets de reboisement locaux et communautaires au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine (voir la [p. 42](#)).

Pour maintenir les sites existants et en aménager de nouveaux, nous suivons des pratiques rigoureuses pour protéger la biodiversité. Nous cherchons à promouvoir les espaces verts partout et dans la mesure du possible, y compris lors de la remise en état de zones dégradées et en investissant dans les zones vertes, les zones boisées, la foresterie et des alliances stratégiques de développement durable avec les collectivités locales.

Pour en savoir plus sur la façon dont nous protégeons les ressources environnementales grâce à nos activités d'investissement communautaire, voir les [p. 41 à 42](#).

Solution fondée sur la nature pour traiter les eaux usées et protéger la biodiversité

L'une des façons dont nous visons à accroître notre impact positif (aucune perte nette) sur la faune, c'est par nos systèmes de bassins naturels Biotop en République dominicaine et au Honduras.

Le Biotop est un système biologique dans lequel nous utilisons des terres humides pour gérer et traiter les eaux usées provenant de nos activités. Dans le système, l'eau des effluents de nos usines est d'abord prétraitée pour en améliorer la qualité, puis rejetée dans une série de bassins. Dans les bassins, les fonctions naturelles de la végétation des terres humides, des sols et des microbes traitent l'eau avant qu'elle soit déversée dans les cours d'eau locaux. Nous surveillons continuellement la qualité de l'eau avant qu'elle soit évacuée du site pour nous assurer qu'elle respecte les exigences réglementaires. Nous travaillons également à protéger les zones forestières à proximité des bassins Biotop, afin que le système n'affecte pas les jeunes forêts qui s'étendent autour de sa périphérie.

Au début de 2023, nous avons mené des évaluations de la biodiversité au Honduras et en République dominicaine. Les résultats de notre évaluation au Honduras ont révélé une augmentation de 7 % des espèces par rapport à notre évaluation de 2022 – y compris six nouvelles espèces d'oiseaux – ainsi qu'une augmentation de 24 % des individus de certaines espèces. Toutes les espèces identifiées dans l'étude de 2023 étaient inscrites comme les moins préoccupantes sur la liste de l'Union internationale pour la conservation de la nature. Aucune espèce menacée ou espèce nécessitant un plan de conservation n'a été identifiée. De plus, l'évaluation a révélé que la végétation autour des bassins et entre ceux-ci s'était entièrement rétablie de l'impact des inondations causées par les ouragans de 2020.

ÉVALUATION DU SYSTÈME BIOTOP AU HONDURAS EN 2023

37 espèces d'oiseaux

5 espèces de reptiles

1 espèce d'invertébré

2 espèces de mammifères

L'évaluation de notre Biotop en République dominicaine en 2023 portait sur une superficie beaucoup plus grande que celle observée par le passé. Cela a permis d'identifier 75 % d'espèces de plus que dans notre évaluation de 2022. Au total, 3 195 oiseaux, reptiles, invertébrés et mammifères ont été observés.

ÉVALUATION DU SYSTÈME BIOTOP EN RÉPUBLIQUE DOMINICAINE EN 2023

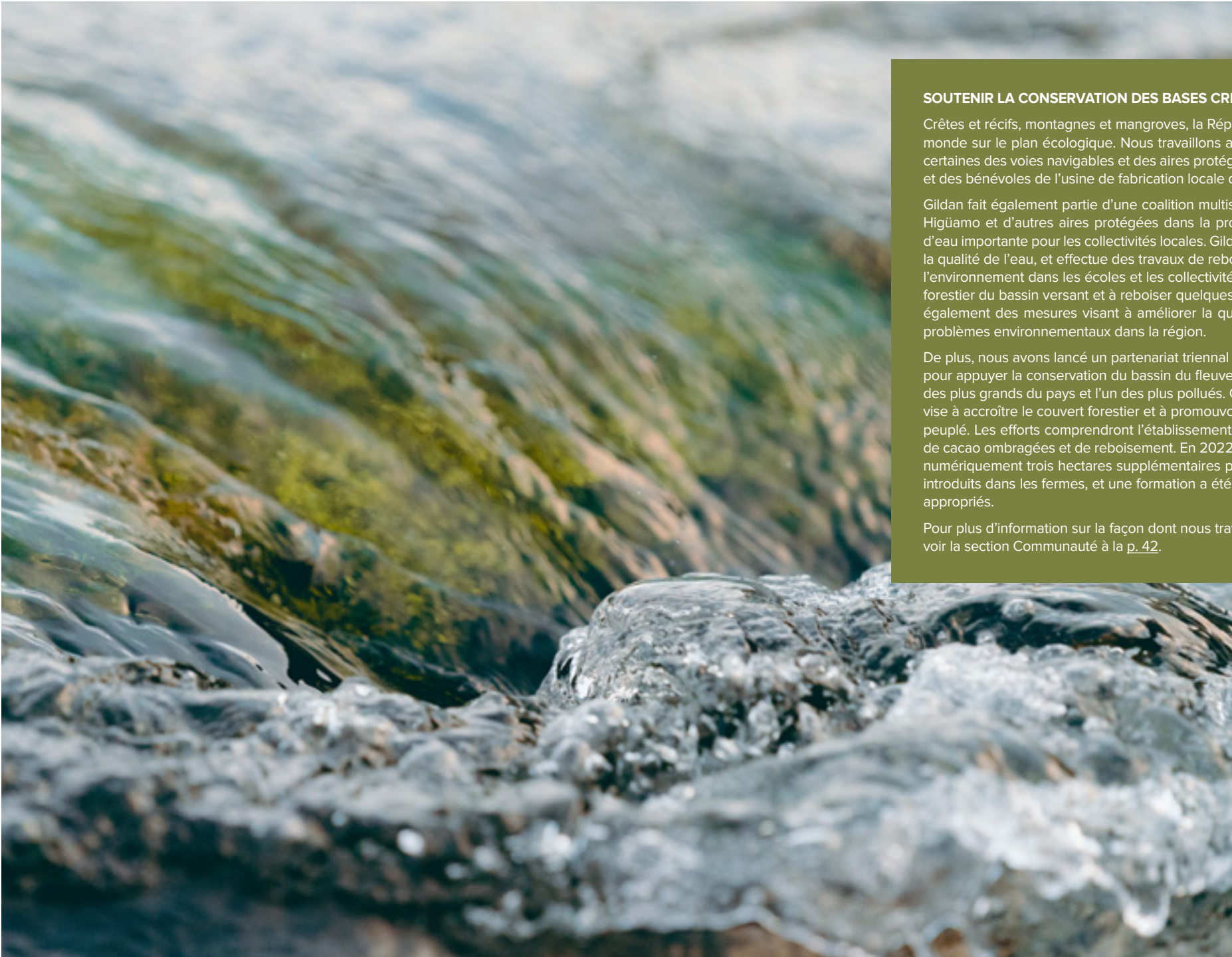
60 espèces d'oiseaux

8 espèces de reptiles

5 espèces d'invertébrés

À l'avenir, nous prévoyons continuer de maintenir le fonctionnement optimal de nos bassins de traitement des eaux usées Biotop, conformément à notre manuel interne de traitement des eaux usées. Nous prévoyons également maintenir une végétation saine et diversifiée – y compris des forêts-galeries – sur nos sites opérationnels où nous avons des zones Biotop en République dominicaine et au Honduras pour soutenir une variété de flore et de faune.





SOUTENIR LA CONSERVATION DES BASES CRITIQUES DE L'EAU

Crêtes et récifs, montagnes et mangroves, la République dominicaine est l'une des régions les plus diversifiées du monde sur le plan écologique. Nous travaillons avec des partenaires locaux pour aider à restaurer et à préserver certaines des voies navigables et des aires protégées prioritaires du pays. Notre soutien comprend du financement et des bénévoles de l'usine de fabrication locale de Gildan.

Gildan fait également partie d'une coalition multisectorielle public-privée pour la conservation du bassin du fleuve Higüamo et d'autres aires protégées dans la province de San Pedro. Le bassin hydrographique est une source d'eau importante pour les collectivités locales. Gildan siège au conseil d'administration de l'organisation, qui surveille la qualité de l'eau, et effectue des travaux de reboisement, de nettoyage des côtes ainsi que de la sensibilisation à l'environnement dans les écoles et les collectivités. Le projet vise à protéger et à exploiter durablement le couvert forestier du bassin versant et à reboiser quelques 2 000 hectares, en particulier avec des mangroves. Il comprend également des mesures visant à améliorer la qualité de l'eau, à réduire les déchets solides et à régler d'autres problèmes environnementaux dans la région.

De plus, nous avons lancé un partenariat triennal de 40 000 \$ avec le Fonds pour l'eau de Saint-Domingue (TSAF) pour appuyer la conservation du bassin du fleuve Ozama. Le fleuve, qui se jette dans la mer des Caraïbes, est l'un des plus grands du pays et l'un des plus pollués. Grâce au soutien et aux efforts des bénévoles de Gildan, le projet vise à accroître le couvert forestier et à promouvoir de meilleures pratiques agricoles le long du bassin densément peuplé. Les efforts comprendront l'établissement d'un système agroforestier fondé sur les activités de plantations de cacao ombragées et de reboisement. En 2022, le projet a permis de replanter trois hectares et de cartographier numériquement trois hectares supplémentaires pour le reboisement futur. De plus, 3 300 plants de cacao ont été introduits dans les fermes, et une formation a été donnée aux membres de la collectivité sur les soins et la récolte appropriés.

Pour plus d'information sur la façon dont nous travaillons avec nos partenaires locaux pour soutenir la biodiversité, voir la section Communauté à la [p. 42](#).

RENDEMENT EN 2022

- Plantation de 5 800 arbres dans les installations de couture de San Pedro de Macoris/Las Américas en République dominicaine, de 350 arbres dans le complexe de Rio Nance au Honduras et de 8 000 arbres près de nos installations au Nicaragua.
- Évaluation de la biodiversité des zones Biotop de la République dominicaine et du Honduras.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Maintenir le nettoyage des canaux de drainage des eaux de pluie pour éviter le dragage de sédiments et de déchets solides et fournir des habitats pour les différentes espèces de flore et de faune autour de nos bassins Biotop au Honduras et en République dominicaine.
- Continuer d'appuyer les zones de reboisement dans les collectivités où nous exerçons nos activités.



VOLET SOCIAL

Dans certains pays où nous sommes présents, nous sommes l'un des plus importants employeurs du secteur privé. Nous comprenons donc que notre succès est lié à la collectivité locale. Nous appuyons la vitalité de ces endroits grâce à la création d'emplois, aux pratiques éthiques et aux investissements communautaires qui favorisent la résilience, le développement, la santé et le bien-être.

SECTIONS

DROITS DE LA PERSONNE ET
PRATIQUES DE TRAVAIL ÉTHIQUES

SALAIRE DE SUBSISTANCE

ESCLAVAGE MODERNE

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET
NÉGOCIATION COLLECTIVE

BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

APPRENTISSAGE ET PERFECTIONNEMENT

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

SANTÉ ET SÉCURITÉ MONDIALES

ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

NOTRE APPROCHE

Notre succès repose sur notre capacité d'embaucher, de perfectionner et de maintenir en poste des employés ayant des antécédents et une expertise variés. C'est pourquoi nous avons intégré nos objectifs de gestion du capital humain à notre stratégie d'affaires à long terme. Nous sommes déterminés à traiter notre personnel avec respect et dignité dans tout ce que nous faisons. Nous investissons dans des programmes pour aider notre main-d'œuvre à se perfectionner et à bâtir des carrières enrichissantes qui permettent de faire vivre une famille dans un environnement qui valorise la diversité, l'équité et l'inclusion. Nous nous assurons également qu'en tant qu'employeur de choix, nous contribuons aux collectivités où nous exerçons nos activités.

Faits saillants de 2022

- Évaluation des justes salaires dans cinq installations exploitées par Gildan et une installation de sous-traitant
- Formation sur nos pratiques d'approvisionnement responsable dans les installations de sous-traitant en Asie et dans les Amériques
- Lancement d'une application mobile de griefs au Honduras et au Nicaragua pour permettre aux travailleurs de soumettre leurs commentaires de façon anonyme

POLITIQUES ET RESPONSABILITÉS

Notre approche est guidée par plusieurs politiques, lignes directrices et énoncés, dont les suivants :

- [Code de conduite](#)
- [Code d'éthique](#)
- [Guide sur la conformité durable en matière sociale](#)
- [Politique mondiale sur les droits de la personne](#)
- [Politique mondiale sur la santé et la sécurité](#)
- [Notre approche envers la rémunération](#)
- [Politique mondiale d'engagement communautaire](#)
- [Déclaration sur la transparence relative à la Loi britannique sur l'esclavage moderne](#)
- [Politique mondiale sur la diversité, l'équité et l'inclusion](#)
- [Politique mondiale de lutte contre le harcèlement, la discrimination et la violence](#)
- [Politique mondiale de production et d'approvisionnement responsables](#)
- [Politique mondiale de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes](#)
- [Politique d'implication des parties prenantes](#)
- [Politique mondiale en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité](#)
- Politique mondiale d'acquisition de talents (document interne)
- Politique sur la rémunération et les avantages sociaux (document interne)

POSTE	RESPONSABILITÉ
Président et chef de la direction	Assume la responsabilité des enjeux liés aux questions sociales, y compris les droits de la personne et les pratiques de travail éthiques, le personnel et la culture, en s'assurant d'avoir une incidence positive dans les communautés où nous menons nos activités.
Président, fabrication et vice-président exécutif, dirigeant principal des ressources humaines et des affaires juridiques	Responsable de veiller à ce que des politiques et des programmes efficaces soient en place pour une gestion efficace des risques et une surveillance des enjeux sociaux.
Chef des services financiers et administratifs	Responsabilité globale des contrôles d'entreprise et des rapports publics liés aux facteurs ESG.
Vice-président principal, fiscalité, développement durable et affaires gouvernementales	Responsabilité globale pour les facteurs ESG et les politiques liées à notre programme de conformité sociale mondiale.
Vice-président, gestion de la chaîne d'approvisionnement (unité opérationnelle)	Responsable de veiller à ce que les fournisseurs respectent les normes en matière de droits de la personne.
Vice-président, ressources humaines, fabrication	Supervise la mise en œuvre de notre système mondial de gestion de la santé et de la sécurité.



DROITS DE LA PERSONNE ET PRATIQUES DE TRAVAIL ÉTHIQUES

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.

NOTRE APPROCHE

Nous avons intégré les droits de la personne à toutes nos politiques, pratiques de gouvernance et systèmes de gestion, et nous nous attendons à ce que nos sous-traitants (et leurs fournisseurs) en fassent autant. Nos engagements à promouvoir des pratiques de travail éthiques et des conditions de travail sécuritaires sont enchâssés dans nos codes et nos politiques mondiales : le [Code de conduite](#), le [Code d'éthique](#), la [Politique sur les droits de la personne](#), la [Politique de production et d'approvisionnement responsables](#), la [Politique sur la santé et la sécurité](#), notre [approche envers la rémunération](#), et les lignes directrices présentées dans notre [Guide sur la conformité durable en matière sociale](#).

Notre Code de conduite est conforme aux normes reconnues à l'échelle internationale, comme les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), et comprend les principes établis par la Fair Labor Association (FLA) et l'organisation Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP). Nous examinons nos codes, nos politiques et nos énoncés périodiquement pour nous assurer qu'ils sont à jour et respectent les lois régionales et les normes internationales.

Par notre action et nos politiques, nous travaillons à faire respecter les droits de la personne, comme établis dans la Charte internationale des droits de l'homme des Nations Unies (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.

Nous offrons chaque année une formation obligatoire sur les droits de la personne à tous les employés, dans le cadre de notre formation sur le Code de conduite, et nous encourageons nos employés à signaler toute violation soupçonnée au moyen de nos mécanismes confidentiels de règlement des griefs.

Pour faire affaire avec nous, tous les sous-traitants doivent respecter notre Code de conduite, qui exige la mise en œuvre de systèmes de gestion pour s'assurer qu'ils respectent chaque principe des droits de la personne inclus dans notre Code de conduite. Notre Guide sur la conformité durable en matière sociale aide nos sous-traitants à respecter les normes de Gildan et à améliorer l'observation ou l'application de tous principes, conventions, normes, codes et lois qui protègent les droits des travailleurs.

De plus, 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 de processus légitimes (y compris les mécanismes judiciaires et non judiciaires, le cas échéant). Gildan s'engage également à ne pas entraver l'accès à d'autres recours ou à d'autres mécanismes judiciaires ou non judiciaires d'État. Nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux s'engagent à respecter les mêmes normes.

PROCESSUS DE VÉRIFICATION DILIGENTE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Dans le cadre de notre processus de vérification diligente en matière de droits de la personne, nous surveillons les risques liés aux droits de la personne tels que définis dans 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) dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Nous reconnaissons que la vérification diligente est un exercice continu et que les risques peuvent changer au fil du temps, à mesure que nos opérations et notre contexte opérationnel évoluent.

Chez Gildan, le principal objectif qui sous-tend la vérification diligente en matière de droits de la personne est de prévenir les répercussions négatives potentielles et réelles pour les travailleurs dans nos propres installations et celles de nos sous-traitants, 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 étapes suivantes :

1. **Déterminer** les risques généraux de l'industrie, ainsi que ceux propres à notre entreprise.
2. **Évaluer** chaque risque lié aux droits de la personne pour en établir l'importance.
3. **Atténuer et éliminer** les risques et les répercussions sur les droits de la personne dans nos installations et notre chaîne 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 de mieux évaluer nos pratiques en matière de droits de la personne et de les adapter, ce qui aura un effet positif sur nos travailleurs.

TABLEAU DES RISQUES ET DES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Risque	Réponse au risque
Liberté d'association et négociation collective	Gildan reconnaît et respecte le droit des employés à la liberté d'association et à la négociation collective. Nous nous engageons dans un dialogue constructif et ouvert avec les représentants syndicaux ainsi qu'avec tous les employés grâce aux mécanismes de règlement des griefs établis, et nous surveillons cet engagement par l'entremise de notre programme de conformité sociale. Nos sous-traitants, dans le cadre de leur obligation de se conformer au Code de conduite de Gildan, sont également tenus de respecter la liberté d'association et la négociation collective.
Santé et sécurité	Gildan prend toutes les mesures nécessaires pour offrir aux employés des milieux de travail sains et sécuritaires et veille à ce que nos sous-traitants tiers en fassent autant. Cela comprend l'adoption de politiques et de procédures visant à prévenir les accidents et les maladies découlant des travaux effectués dans les installations gérées par l'entreprise ou d'un 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 temps de crise, la Société peut adopter des politiques et des procédures supplémentaires pour mieux protéger la santé et la sécurité de ses employés. De plus, les membres de la direction de toutes les unités commerciales font le suivi hebdomadaire des indicateurs de rendement clés liés à la sécurité et se réunissent pour produire des rapports d'incidents de sécurité et partager les leçons apprises. Les progrès réalisés par rapport aux indicateurs de rendement clés en matière de santé et de sécurité sont examinés et signalés au conseil d'administration tous les trimestres afin de s'assurer que les risques sont gérés et que des mesures d'atténuation sont en place.
Droits des femmes	Conformément à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Gildan reconnaît l'importance de protéger les droits des femmes. Nous nous efforçons d'éliminer les obstacles fondés sur le sexe en milieu de travail en aidant les femmes à acquérir des compétences de leadership et d'autres compétences professionnelles.
Harcèlement et abus	Gildan est déterminée à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et d'intimidation, un engagement qui est intégré à notre Politique globale contre le harcèlement et à notre Code de conduite. La Société ne tolère pas le harcèlement ou les abus dans ses activités ou dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Gildan prendra des mesures immédiates contre tout employé ou sous-traitant tiers qui enfreint cette politique.
Esclavage moderne	Gildan s'est engagée à protéger et à faire respecter les droits de la personne de ses employés, des employés de nos sous-traitants et fournisseurs et des membres de nos collectivités locales. L'esclavage moderne sous toutes ses formes (y compris le travail des enfants, le travail forcé, le travail en prison, la servitude pour dettes et l'engagement à long terme, ainsi que la traite des personnes) est un enjeu de tolérance zéro pour Gildan. Gildan prendra des mesures immédiates contre tout employé, sous-traitant ou fournisseur qui enfreint cette politique.
Heures de travail	Le Code de conduite de Gildan, qui s'appuie sur différentes conventions de l'OIT, impose des limites strictes aux heures de travail des employés de Gildan et à celles de nos sous-traitants. Aucun employé des installations gérées par Gildan ou de nos sous-traitants ne sera autorisé à travailler plus de 60 heures par semaine ou le nombre d'heures de travail ordinaire et d'heures supplémentaires permises par les lois du pays en question, le nombre d'heures inférieur étant retenu.



PROGRAMME DE CONFORMITÉ SOCIALE

Le Programme de conformité sociale de Gildan est conçu pour garantir que les installations gérées par la Société, de même que celles de nos sous-traitants, respectent notre Code de conduite, les lois régionales et internationales et les codes de l'industrie en matière de pratiques exemplaires auxquels nous adhérons, notamment l'audit Members Ethical Trade Audit (SMETA) de SEDEX et ceux de la FLA et WRAP (voir la p. 50 pour en savoir plus sur ces organismes). Depuis 2021, nous avons également commencé à inscrire nos propres installations au Social & Labor Convergence Program (SLCP), et nous encourageons nos fournisseurs à le faire également¹⁸. La participation au SLCP permet aux installations de cerner les lacunes et d'améliorer les pratiques liées à la santé et à la sécurité et aux heures de travail.

Dans le cadre de notre [Politique mondiale de production et d'approvisionnement responsables](#), nous veillons à ce que nos fournisseurs connaissent les normes de notre milieu de travail. Les fournisseurs doivent signer une entente de fournisseur juridiquement contraignante avant de commencer à travailler

avec nous. Les détails de l'entente décrivent toutes les modalités requises, dont l'harmonisation complète avec nos politiques, procédures et lignes directrices en matière de droits de la personne, comme notre [Code de conduite](#), notre [Code d'éthique](#) et notre [Guide sur la conformité durable en matière sociale](#).

Gildan a une tolérance zéro à l'égard de tout enjeu d'esclavage moderne lié à l'emploi d'enfants, à des conditions de travail dangereuses, à la sous-traitance non autorisée, au travail forcé, à la traite des personnes et à la violence ou au harcèlement en milieu de travail. Si l'un de ces problèmes est constaté dans notre chaîne d'approvisionnement, nous nous réservons le droit de résilier le contrat avec le fournisseur défaillant.

Les installations qui produisent pour Gildan sont régulièrement inspectées et auditées dans le cadre de notre Programme de conformité sociale. Toutes les constatations de non-conformité, y compris les violations de nos politiques et de nos codes en matière de droits de la personne, sont consignées et suivies. Pour plus d'information sur notre Programme de conformité sociale, consultez notre Guide sur la conformité durable en

matière sociale. Voir la section Normes d'éthique et d'intégrité (p. 46) pour de plus amples renseignements.

RENDEMENT EN 2022

Plus d'une centaine d'audits de conformité sociale (103) ont été réalisés dans des installations gérées par Gildan et de sous-traitants, 76 (74 %) par Gildan ou des auditeurs tiers embauchés par Gildan, et 27 (26 %) par nos clients ou par des certificateurs de conformité sociale tels que ceux de WRAP, SMETA ou SLCP dans les installations gérées par Gildan. Six de nos installations au Honduras et trois installations de sous-traitant stratégiques en Asie ont été vérifiées au moyen du SLCP. La participation au SLCP a permis à nos installations de cerner les lacunes et de travailler à l'amélioration des pratiques liées à la santé et à la sécurité et aux heures de travail. En acceptant les vérifications dans le cadre du SLCP, nous aidons également les sous-traitants à éviter la fatigue liée aux vérifications.

Au cours des 76 vérifications internes, 597 constatations ont été relevées : 175 dans nos installations et 422 dans celles de

nos sous-traitants. Les constatations portaient sur la santé et la sécurité, les heures de travail, la rémunération, le travail forcé, le harcèlement et les abus, la discrimination, la liberté d'association et d'autres questions liées aux ressources humaines.

Lorsque des infractions ont été constatées, l'équipe de conformité sociale de Gildan a évalué les plans d'atténuation proposés pour les installations gérées par Gildan et celles des sous-traitants, et déterminé s'ils étaient acceptables. En 2022, Gildan a examiné et accepté tous les plans d'atténuation proposés pour les vérifications menées par Gildan ou des vérificateurs tiers, avec des procédures de suivi en place pour s'assurer que la mise en œuvre était complète et efficace.

Pour en savoir plus sur les progrès réalisés dans le cadre de nos audits de conformité sociale, veuillez consulter nos tableaux de données sur les facteurs ESG de 2022 (p. 82 à 83).



UNE VICTOIRE POUR LES DROITS DES FEMMES DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

En 2022, nous nous sommes associés à l'OIT pour lancer son programme Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) dans neuf installations de sous-traitants de niveau 1 en Chine, au Vietnam, au Pakistan, en Turquie et au Bangladesh. Le programme SCORE vise à améliorer la productivité, les conditions de travail et l'autonomisation des femmes dans les petites et moyennes entreprises. Il combine la formation en classe et la consultation en usine pour partager les meilleures pratiques internationales dans le secteur manufacturier avec les travailleurs administratifs et de première ligne.

Environ 10 000 employés des neuf établissements ont participé, dont 60 % s'identifiaient comme des femmes. Les sujets comprenaient l'égalité de la voix, l'embauche inclusive, un salaire égal pour un travail de valeur égale, l'environnement de travail et l'équilibre travail-vie personnelle.

Voici les principaux effets :

- Augmentation de l'embauche de femmes à des postes de première ligne et renforcement de l'engagement à promouvoir les femmes à des postes de direction
- 36 politiques d'égalité entre les sexes revues pour promouvoir l'équilibre travail-vie personnelle
- Fréquence accrue des communications directes entre la direction et les employés
- Plus grande adoption par la direction des suggestions des travailleurs

¹⁸ Le programme SLCP est une initiative multipartite qui a élaboré et mis en œuvre un cadre d'évaluation convergente. Le SLCP aide les utilisateurs à libérer les ressources actuellement consacrées à l'audit afin qu'elles puissent être réinvesties dans l'amélioration des conditions de travail. Cet effort de collaboration est facilité par la Sustainable Apparel Coalition (SAC) et appuyé par des organisations et des entreprises de premier plan.



SALAIRE DE SUBSISTANCE

Nous sommes déterminés à offrir à nos employés un salaire de subsistance pour une semaine de travail ordinaire, qui couvre les besoins de base et fournit un certain revenu discrétionnaire.

NOTRE APPROCHE

Les installations gérées par Gildan et ses sous-traitants doivent avoir, au minimum, des politiques et procédures écrites qui maintiennent et respectent le Code de conduite de Gildan, les normes en matière des droits de la personne et les lois du travail régionales en matière de rémunération. Notre approche à l'égard de la rémunération fournit plus de détails sur notre stratégie holistique en matière de salaires de subsistance.

Nous respectons ou dépassons les exigences locales en matière de rémunération globale à l'échelle mondiale. La rémunération globale comprend les salaires établis légalement, ainsi que les avantages en espèces et en nature. De plus, nous appuyons les collectivités où nous sommes présents, et dans la plupart de nos installations, les travailleurs peuvent participer à des syndicats et à des comités locaux pour veiller à ce que les conventions collectives soient adaptées aux besoins locaux, ce qui se traduit par des avantages sociaux qui améliorent leurs conditions de vie.

Dans les installations gérées par Gildan et ses sous-traitants, nous procédons à des examens périodiques de notre politique interne de rémunération et d'avantages sociaux pour nous assurer qu'elle est conforme aux lois nationales et internationales et aux exigences des intervenants.

En plus de mener des audits de conformité sociale, nous examinons et analysons régulièrement les informations recueillies à partir des boîtes à suggestions des travailleurs et d'autres mécanismes de règlement des griefs afin d'identifier les risques d'indemnisation potentiels. Dans nos installations, nous maintenons un dialogue continu et travaillons en collaboration avec les sous-traitants pour prévenir et atténuer les infractions liées à la rémunération. Nous surveillons également en permanence les politiques d'approvisionnement avec nos équipes d'approvisionnement et nos fournisseurs.

De 2017 à 2022, nous avons fourni plus de 97 millions de dollars en avantages en nature aux employés dans les pays où nous menons nos activités de fabrication.

AVANTAGES EN NATURE POUR LES EMPLOYÉS EN 2022 (\$)



De plus amples renseignements à ce sujet se trouvent dans notre [approche envers la rémunération](#).

Pour voir comment nous améliorons la littératie financière de nos travailleurs, voir la [p. 31](#).

SURVEILLANCE DE LA CONFORMITÉ ET MESURES CORRECTIVES

Nous surveillons nos pratiques et celles de nos fournisseurs et nous nous engageons à prendre rapidement des mesures correctives en cas d'incident lié à l'indemnisation. Par exemple, lors d'un audit d'un sous-traitant en Asie en 2022, nous avons constaté que le sous-traitant tiers n'avait pas mis en œuvre une augmentation récente du salaire minimum local par le gouvernement ni avisé les travailleurs de cette augmentation. En réponse à notre constatation, le sous-traitant a pris les mesures suivantes pour remédier à cette non-conformité :

- Paiement de tous les rajustements aux travailleurs conformément au salaire minimum mis à jour
- Affichage d'un avis d'augmentation dans l'usine et annonce de l'augmentation aux travailleurs pendant une réunion
- Préparation d'un processus de surveillance des mises à jour des lois et des règlements
- Création d'un système pour aviser tous les travailleurs des futures mises à jour de la rémunération et des avantages sociaux en temps opportun

Gildan utilise l'outil de collecte de données sur les salaires de la FLA pour recueillir des renseignements sur les salaires dans nos usines et chez certains sous-traitants en Asie et dans les Amériques. Il permet de calculer le salaire moyen des travailleurs d'une usine en consignand des renseignements sur des éléments précis, dont le salaire de base, les primes de rendement, les avantages en nature et d'autres éléments de la rémunération des travailleurs, pour plusieurs types de postes dans une usine. Il établit une distinction entre la rémunération des heures supplémentaires et ordinaires afin d'éviter de fausser les données globales. L'outil permet à Gildan de constater le salaire moyen d'une usine en fonction d'une échelle salariale et de le comparer aux repères existants en matière de salaire de subsistance et aux salaires locaux.

RENDEMENT EN 2022

Les audits internes ont relevé un cas de non-conformité lié à la rémunération dans nos propres installations, qui a été corrigé. Dans nos installations de sous-traitants, il y a eu 20 cas liés à la rémunération et aux avantages sociaux, dont la plupart ont été réglés; les autres sont en voie de l'être.

En 2022, nous avons travaillé avec le Fair Wage Network (FWN) pour mener une évaluation des justes salaires dans cinq installations gérées par Gildan au Honduras, au Nicaragua,

en République dominicaine et au Bangladesh, et dans une installation de sous-traitant en Haïti. Chaque établissement a été évalué au moyen d'un sondage auprès des gestionnaires, d'un sondage auprès des travailleurs et d'une collecte systématique de statistiques pour analyser les salaires de subsistance en fonction des 12 dimensions des justes salaires du réseau FWN et de cinq grands domaines, soit la conformité juridique, les niveaux salariaux, les rajustements salariaux, les systèmes de rémunération ainsi que le dialogue et la communication sociale. À la suite des évaluations, le FWN a formulé des recommandations, notamment la création d'un comité de gouvernance mondiale.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Communiquer les résultats des évaluations des justes salaires à la haute direction afin de déterminer les domaines d'amélioration et les éléments du salaire de subsistance qui doivent être corrigés.
- Mettre sur pied un comité de gouvernance mondial pour assurer une surveillance plus poussée des questions liées aux salaires de subsistance en fonction des recommandations du FWN.
- Renforcer les relations avec les organisations de la société civile, les syndicats et les gouvernements afin de promouvoir des initiatives visant à améliorer les salaires et les conditions de vie des travailleurs.





ESCLAVAGE MODERNE

L'esclavage moderne sous toutes ses formes (y compris le travail des enfants, le travail forcé, le travail en prison, la traite des personnes, etc.) est un enjeu de tolérance zéro pour Gildan.

NOTRE APPROCHE

Notre Déclaration sur l'esclavage moderne et la traite de personnes affirme notre engagement et décrit notre approche pour repérer et éradiquer l'esclavage moderne sous toutes ses formes dans notre chaîne d'approvisionnement et dans nos activités.

Grâce à nos politiques et activités de surveillance, nous nous efforçons de respecter les droits des travailleurs migrants, comme établis dans la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles. Gildan est également signataire de l'engagement pour le recrutement responsable dans l'industrie avec l'American Apparel and Footwear Association, une initiative proactive de l'industrie visant à aborder les risques potentiels de travail forcé pour les travailleurs migrants au sein de la chaîne d'approvisionnement mondiale.

Gildan applique des procédures de surveillance vigilante liées au travail des enfants et au travail forcé, notamment :

- Effectuer des examens périodiques dans les installations gérées par Gildan et des sous-traitants de notre politique interne sur le travail forcé et notre politique sur le travail des enfants pour veiller à ce qu'elles soient conformes aux lois nationales et internationales et aux exigences des intervenants.
- Effectuer des examens continus des pratiques de recrutement afin de repérer et d'écarter les candidats qui n'ont pas l'âge minimum légal ou l'âge minimum d'embauche précisé dans le Code de conduite.
- Exiger que les installations des sous-traitants divulguent la formation qu'elles donnent à leurs employés et à la direction sur la traite des personnes et le travail forcé.

- Exiger que les installations des sous-traitants acceptent d'effectuer des audits de conformité périodiques (des renseignements supplémentaires se trouvent à la p. 27 de notre Guide sur la conformité durable en matière sociale).
- Examiner et analyser l'information provenant des boîtes à suggestions des travailleurs dans les installations gérées par Gildan et d'autres mécanismes de règlement des griefs.
- Offrir des séances annuelles de formation d'appoint sur notre Code de conduite à nos employés et à nos fournisseurs du monde entier afin de renforcer notre engagement à prévenir le travail des enfants et le travail forcé.

RENDEMENT EN 2022

- Nous n'avons relevé aucun risque important d'incident de travail des enfants ou de jeunes travailleurs exposés à des tâches dangereuses dans nos propres installations ou celles de nos sous-traitants.
- Nous avons traité et corrigé deux constatations de non-conformité liées au travail forcé dans deux installations gérées par Gildan au Nicaragua. L'une était liée aux heures supplémentaires obligatoires et l'autre au manque de liberté de circulation causé par l'obligation pour un employé de demander un laissez-passer de sortie avant de quitter l'usine pendant les heures normales de travail.
- Nous avons traité et réglé une constatation de non-conformité liée au travail forcé dans une installation de sous-traitant au Nicaragua, qui était liée au manque de liberté de circulation; on exigeait que les travailleurs fassent l'objet d'une fouille par palpation avant d'entrer dans les toilettes. Nous travaillons à régler une non-conformité dans une installation d'un sous-traitant au Salvador en ce qui concerne des heures supplémentaires involontaires afin d'atteindre les objectifs de production.

- Nous avons offert une formation d'appoint sur nos pratiques d'approvisionnement responsable à l'intention des employés qui s'occupent de l'approvisionnement et de la gestion dans des installations de nos sous-traitants en Asie et dans les Amériques. Elle abordait notre Code de conduite, notre Guide sur la conformité durable en matière sociale, notre système de notation des audits, les questions de tolérance zéro, les salaires, les processus de vérification diligente et l'incidence des pratiques d'achat et de production sur les conditions de travail et le bien-être des travailleurs.
- Nous n'avons reçu aucune amende ou sanction sociale ou économique en vertu de la Convention 169 de l'OIT sur les peuples autochtones et tribaux.
- Toutes les installations de nos sous-traitants à l'échelle mondiale ont répondu à notre enquête sur les travailleurs migrants, que nous avons lancée en 2019 pour nous assurer que les pratiques d'embauche des sous-traitants reflètent notre Code de conduite et les lignes directrices de la FLA et de l'OIT. Aucun travailleur migrant n'a été identifié chez nos sous-traitants de couture et de fabrication de bas de nylon. Pour obtenir la liste de nos usines et savoir où elles sont situées, consultez notre [site Web](#).
- Nous avons commencé un examen de notre questionnaire de pré-audit ou d'auto-évaluation des sous-traitants pour nous assurer que les éléments relatifs au travail forcé et au travail des enfants sont à jour et suivis en conséquence.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Organiser des séances de renforcement des capacités et des audits de conformité sociale au Bangladesh pour renforcer la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement et améliorer le respect des droits de la personne et le bien-être des travailleurs.

- Continuer de demander à nos sous-traitants de remplir le questionnaire annuel sur les travailleurs migrants.
- Achever l'examen du questionnaire de pré-audit ou d'auto-évaluation des sous-traitants pour s'assurer que les éléments relatifs au travail forcé et au travail des enfants sont à jour par rapport aux exigences internationales.

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DES ABUS

Le harcèlement et les abus constituent un risque important pour les droits de la personne, et Gildan n'a aucune tolérance à cet égard. Afin de prévenir le harcèlement et les abus, nous appliquons des programmes de renforcement des capacités et maintenons une communication continue avec les gestionnaires des installations. Nous appliquons également des règles et des procédures disciplinaires rigoureuses pour nous assurer que tous les employés sont traités avec respect et dignité.

Nous effectuons des examens périodiques de notre Politique mondiale de lutte contre le harcèlement, la discrimination et la violence afin de confirmer qu'elle est conforme aux lois nationales et internationales et aux exigences des intervenants. Nous examinons et analysons aussi régulièrement l'information recueillie grâce aux boîtes à suggestions des travailleurs et à d'autres mécanismes de règlement des griefs.

Aucun incident de harcèlement ou d'abus n'a été signalé dans nos installations; il y en a eu deux dans celles de nos sous-traitants. Nous travaillons à régler les deux incidents.

Des renseignements supplémentaires sur notre approche en matière de harcèlement et d'abus se trouvent dans notre [Politique mondiale de lutte contre le harcèlement, la discrimination et la violence](#).

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Nous sommes déterminés à défendre la liberté d'association et le droit de s'organiser et de négocier collectivement, que nous considérons comme un droit humain fondamental de nos travailleurs et de nos fournisseurs. Ce droit fournit aux travailleurs un cadre pour collaborer avec la direction sur les salaires, les avantages sociaux et des conditions de travail décentes.

À la fin de 2022, environ 46 % de nos employés à l'échelle mondiale étaient couverts par une convention collective conclue entre des syndicats et les installations correspondantes. Pour de plus amples renseignements sur notre approche en matière d'avantages sociaux et de salaires, veuillez consulter la section Salaire de subsistance à la p. 26 du présent rapport.

NOTRE APPROCHE

Notre approche à l'égard des droits des travailleurs est fondée sur la conviction que l'engagement doit être mutuellement bénéfique et transparent, et qu'il doit être axé sur la recherche d'un terrain d'entente et de solutions créatives, avec des résultats qui doivent générer de la valeur pour l'entreprise et ses parties prenantes.

Gildan respecte le droit des employés de former ou de se joindre à une organisation ou une association de leur choix, y compris un syndicat, et de participer à des négociations collectives avec nous. Nous avons adopté une politique de tolérance zéro à l'égard de l'intimidation ou des attaques contre les représentants syndicaux et d'autres personnes considérées comme des défenseurs des droits de la personne. Notre [Guide sur la conformité durable en matière sociale](#) décrit la façon dont nos sous-traitants doivent respecter ce droit.

Notre vice-président exécutif, dirigeant principal des ressources humaines et des affaires juridiques et notre président, fabrication, doivent tous deux veiller à ce que les droits des syndicats soient respectés. De plus, notre vice-président, ressources humaines au sein du service de fabrication a la responsabilité quotidienne des questions syndicales.

La plupart de nos installations comprennent des comités mixtes rassemblant travailleurs et gestionnaires ainsi que des tables rondes qui permettent aux employés d'exprimer leur opinion et de participer à la gestion de différentes questions liées au lieu de travail, notamment la santé et le bien-être, la sécurité en milieu de travail et l'engagement envers l'environnement. De plus, des boîtes à suggestions des travailleurs se trouvent à l'étage de production et dans les cafétérias de toutes nos installations de fabrication au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et au Bangladesh. Consultez les [Normes d'éthique et d'intégrité](#) pour en savoir plus sur les façons dont nos employés peuvent faire part de leurs préoccupations ou de leurs suggestions, et sur la façon dont nous y réagissons.

LES MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS EN ACTION

En 2022, un travailleur de notre installation au Nicaragua a envoyé un grief par l'entremise de notre application mobile WOVO (voir la p. 48) au sujet de la synchronisation de notre système d'enregistrement de temps électronique par rapport aux horloges numériques dans l'atelier de production. Le grief a été envoyé au service d'entretien de l'emplacement qui, après examen, a détecté qu'une récente panne de courant avait affecté les horloges numériques. Cela a donné lieu à des incohérences dans le temps signalé par les travailleurs. Pour éviter que cela ne se reproduise, nous avons acheté des piles de secours pour les horloges numériques.

RENDEMENT EN 2022

- Nous avons renouvelé trois conventions collectives dans nos installations de couture au Honduras, ce qui a entraîné des augmentations salariales et des avantages sociaux supplémentaires pour nos travailleurs, dépassant les exigences légales.
- La liberté d'association a été touchée dans une installation de sous-traitant en Haïti, ce qui a mené à des efforts visant à améliorer les relations industrielles et la communication ouverte et transparente entre les travailleurs et la direction.
- Nous avons offert un atelier de huit heures sur la liberté d'association et la négociation collective pour les membres de nos équipes de gestion dans nos usines de textile au Honduras. Animé par des consultants indépendants, l'atelier a porté sur la prévention et l'approche envers les conflits de travail, la compréhension et l'élaboration de modèles de négociation en collaboration et la compréhension de la tâche du négociateur. Entre 2021 et 2022, tous les employés requis ont participé à l'atelier.
- Nous avons mené un programme de formation de 20 heures pour nos employés du textile, de la couture, de la distribution et du siège social au Honduras, y compris les gestionnaires d'usine et de production, les gestionnaires des ressources

humaines, les directeurs et les employés de niveau supérieur, afin d'examiner la législation du travail, les procédures internes, les politiques syndicales, la résolution de conflits internes et les techniques de négociation.

- Nous avons commencé à collaborer avec Better Work Bangladesh dans nos installations gérées par Gildan au Bangladesh. L'organisme Better Work Bangladesh s'emploie à améliorer les conditions de travail dans l'industrie du vêtement, à promouvoir le respect des droits des travailleurs et à renforcer la compétitivité des entreprises au moyen d'évaluations d'usines, de services-conseils, de formation, d'activités de défense de causes et de recherche.
- Nous avons lancé la ligne ouverte pour les travailleurs dans trois de nos installations au Honduras et au Nicaragua afin de permettre aux travailleurs de soumettre leurs commentaires de façon anonyme aux Ressources humaines, par clavardage ou par téléphone. En mars 2023, environ 1 300 employés avaient téléchargé l'application. La direction du site utilise également l'application pour communiquer des annonces aux travailleurs.
- Nous avons embauché une tierce partie pour donner de la formation à nos équipes des Ressources humaines au Honduras, au Nicaragua et au Bangladesh sur les mécanismes de règlement des griefs et les communications efficaces.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Élargir les ateliers sur la liberté d'association et la négociation collective aux superviseurs au Honduras.
- Continuer d'offrir une formation de recyclage en personne et virtuelle sur la liberté d'association et les conventions collectives par l'intermédiaire de notre formation annuelle sur le Code de conduite.
- Poursuivre les négociations collectives dans cinq installations au Honduras.
- Élargir les applications mobiles numériques pour les griefs à nos installations au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et au Bangladesh.
- Organiser des séances de sensibilisation sur les mécanismes de règlement des griefs mis à la disposition de nos employés et de nos sous-traitants dans nos installations de fabrication au Honduras, au Nicaragua, en République dominicaine et au Bangladesh afin de s'assurer que tous les travailleurs connaissent les outils en place pour signaler les griefs, les mécanismes d'escalade et les procédures d'intervention de Gildan.

BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Nos employés sont essentiels à notre réussite, et nous sommes déterminés à leur offrir un milieu de travail sain et sécuritaire où ils peuvent s'épanouir et devenir la meilleure version possible d'eux-mêmes. Outre des salaires équitables, Gildan offre des ressources et des avantages favorisant une culture de haute performance. Grâce à l'investissement dans leur bien-être, nos employés sont plus impliqués, dévoués et stables, renforçant la réputation de Gildan en tant qu'employeur de choix dans les régions où nous exerçons nos activités.

Faits saillants de 2022

- Nous avons fourni plus de 277 000 consultations médicales gratuites aux travailleurs de Gildan dans nos cliniques médicales au Bangladesh, en République dominicaine, au Honduras et au Nicaragua.
- L'Institut hondurien de la sécurité sociale a désigné l'une des cliniques médicales de Gildan comme la « meilleure clinique de prévention et de promotion de la santé ».
- Nous avons lancé un programme de littératie financière avec Vision mondiale pour les travailleuses manufacturières du Bangladesh et leurs conjoints.

SOINS MÉDICAUX

Chez Gildan, nous sommes déterminés à soutenir la santé et le bien-être de nos employés à l'échelle mondiale. Nous offrons une vaste gamme d'avantages médicaux avec des variations selon la géographie et les exigences légales locales.

Tous les employés admissibles dans le monde peuvent participer à notre programme d'avantages sociaux, qui comprend des régimes d'assurance médicale, dentaire et de soins de la vue, ainsi que des programmes de mieux-être. Au siège social de notre entreprise au Canada, les employés salariés permanents ont accès à une plateforme en ligne unique sur la santé et le mieux-être conçue pour offrir des soins virtuels multidisciplinaires de grande qualité. Les fournisseurs de services présentés par l'application comprennent des professionnels de la santé, des spécialistes de la santé mentale et des spécialistes juridiques et financiers. D'autres sites de Gildan offrent des avantages selon le pays. Par exemple, en Australie, Gildan subventionne l'adhésion à des centres de conditionnement physique et à d'autres programmes de mieux-être, et à la Barbade, nous fournissons de l'équipement de conditionnement physique sur place et des terrains de basket-ball.

Soutenir la santé des employés dans nos installations de fabrication

À l'extérieur des États-Unis, bon nombre de nos installations de fabrication se trouvent dans des régions qui n'ont pas facilement accès à des services de santé de grande qualité. Pour aider nos employés, nous leur offrons des soins de santé.

Nous gérons des cliniques médicales entièrement équipées dans nos installations de fabrication au Bangladesh, en République dominicaine, au Honduras et au Nicaragua. Les employés peuvent visiter les cliniques pour des rendez-vous médicaux gratuits, des services de prévention, des dépistages et des vaccins. Cela favorise la santé des employés, aide Gildan à réduire le temps de travail perdu et permet aux employés d'obtenir des soins sur place au moment où ils en ont besoin, sans avoir à se déplacer vers des fournisseurs externes.

Regardez une courte vidéo mettant en vedette la Dre Nancy Garcia, médecin de Gildan qui, depuis plus de 10 ans, offre régulièrement des examens médicaux et des soins préventifs aux employés de Gildan au Honduras.



Notre personnel médical offre également du soutien aux mères qui en sont à leur première grossesse, des soins prénataux et postnataux, ainsi que des ateliers gratuits sur la maternité. Parmi les sujets abordés, mentionnons les techniques d'exercice pour faciliter l'accouchement, la préparation du foyer pour un nouveau-né, les soins aux nouveau-nés et des conseils sur l'allaitement. Nos installations au Honduras, au Nicaragua, à la Barbade, en République dominicaine, au Bangladesh et dans certains de nos emplacements aux États-Unis offrent des espaces privés pour les mères qui allaitent.

Reconnue pour les services de santé aux employés

Le système médical de l'employeur de l'Institut hondurien de la sécurité sociale a reconnu notre clinique de San Antonio comme la « meilleure clinique de prévention et de promotion de la santé ». Les médecins et le personnel infirmier de la clinique ont également été reconnus pour leur excellent service médical.



REPRISE DES FOIRES DE LA SANTÉ EN PERSONNE

En 2022, Gildan a de nouveau organisé des méga-foires de la santé de deux jours dans plusieurs de nos emplacements. Aux foires, les employés et les membres de leur famille ont eu accès à des consultations gratuites avec des médecins dans des domaines spécialisés comme la pédiatrie, l'orthopédie, la gynécologie, la médecine interne, l'ophtalmologie, la dermatologie, la psychologie et la nutrition. Les foires offraient également des tests de laboratoire gratuits, l'accès à des verres de prescription abordables, des vitamines pour les adultes et les enfants, et d'autres ressources sur le bien-être. Depuis 2010, Gildan a offert plus de 54 000 examens médicaux gratuits dans le cadre de foires de la santé au Honduras et au Nicaragua.

Accent sur la santé mentale des employés

Au cours des deux dernières années, le stress et l'anxiété ont augmenté pour beaucoup de gens, particulièrement en raison de la pandémie de COVID-19. Pour aider nos employés, nous avons mis davantage l'accent sur les ressources en santé mentale. Voici des exemples :

- Offrir gratuitement des services confidentiels de santé mentale et du soutien à la gestion du stress dans le cadre de notre Programme d'aide aux employés et à leur famille à la Barbade, au Canada, en République dominicaine, au Honduras, au Nicaragua et aux États-Unis.
- Offrir une formation en premiers soins en santé mentale à notre équipe de direction en Australie pour l'aider à mieux soutenir ses équipes.
- Inviter les employés de la République dominicaine à rencontrer en privé, en personne, un psychologue à notre usine chaque semaine.
- Collaborer avec l'Union pour la responsabilité sociale du Nicaragua afin d'organiser des ateliers pour les employés sur les soins personnels et le bien-être émotionnel et physique.
- Organiser des webinaires pour nos employés des ventes, du marketing et de la distribution sur le bien-être mental, les stratégies pour atteindre un équilibre durable entre le travail et la vie personnelle et les saines habitudes pour protéger le bien-être émotionnel en ligne.

Prévention du cancer du sein

Au cours des 12 dernières années, la campagne annuelle de sensibilisation au cancer du sein de Gildan a contribué à sensibiliser des milliers de femmes dans bon nombre de nos établissements partout dans le monde. En 2022, les activités des employés de bureau et d'usine comprenaient des discussions sur l'importance d'un diagnostic précoce, des activités de mobilisation pour sensibiliser davantage, des examens du sein gratuits et des histoires d'employées luttant courageusement contre la maladie.



#BreastCancerAwareness : Au Nicaragua, 180 employés de Gildan ont participé à une marche de 5 km pour soutenir l'Asociación Humana de Nicaragua, qui aide les patientes atteintes de cancer à recevoir des examens et des traitements adéquats à l'échelle nationale. Gildan a fait don de t-shirts à tous ceux qui ont participé à la course.



En Australie, les employés ont recueilli plus de 4 000 \$ pour le mois de sensibilisation au cancer du sein.

Pleins feux sur la violence fondée sur le sexe

La violence fondée sur le sexe est un problème mondial, mais les femmes en République dominicaine font face à des taux de violence particulièrement élevés. Selon les statistiques de l'ONU, près de 30 % des femmes de 15 à 49 ans en République dominicaine ont été victimes de violence physique ou sexuelle de la part d'un partenaire intime au moins une fois dans leur vie¹⁹.

En République dominicaine, Gildan s'emploie à sensibiliser la population et à réduire la violence fondée sur le sexe. Les activités comprennent :

- Ateliers annuels de prévention de la violence fondée sur le sexe sur place pour tous les employés.
- Protocoles internes pour renforcer la prévention, la détection, l'assistance et la surveillance en matière de violence fondée sur le sexe, de harcèlement ou d'abus en milieu de travail.
- Ateliers avec des femmes de la collectivité sur la façon de prévenir la violence fondée sur le sexe, indiquant où aller si elles ont besoin d'un abri, de nourriture ou d'aide juridique, psychologique ou de santé. En 2022, plus de 200 femmes ont participé à l'atelier.
- Partenariats avec les Nations Unies et le ministère des Femmes de la République dominicaine qui soutiennent les femmes victimes de violence fondée sur le sexe.



SOUTIEN DE L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

En 2022, nous avons rouvert notre siège social et d'autres bureaux administratifs, poursuivant les pratiques de sécurité fondées sur les directives locales en matière de santé. Pour faciliter la réintroduction, nous avons créé un centre de ressources « Retour au bureau » sur notre intranet, GildanConnect, et tenu des webinaires pour partager des conseils sur le travail en mode flexible.

Voici d'autres façons dont nous contribuons à l'équilibre travail-vie personnelle :

- Dans la plupart de nos installations de fabrication, nous offrons le transport gratuit. Des autobus loués par Gildan ramassent et déposent des employés à divers endroits

dans leur collectivité. Cela est pratique pour nos employés et réduit le nombre de voitures sur la route et les émissions de GES connexes.

- Dans nos deux magasins généraux, l'un situé dans notre complexe textile de Rio Nance au Honduras et l'autre dans un établissement au Nicaragua, les employés peuvent acheter des aliments non périssables et d'autres produits ménagers à prix réduit. Ces magasins bien situés acceptent divers modes de paiement, y compris la retenue à la source.
- En 2022, nous avons lancé un forum en ligne « Parents au travail » pour nos employés des ventes, du marketing et de la distribution et organisé des discussions sur l'établissement de limites, la gestion des attentes et l'autonomie.

¹⁹ République dominicaine (unwomen.org).

BIEN-ÊTRE FINANCIER

Nous offrons des programmes de rémunération concurrentiels pour soutenir la santé financière de nos employés. Pour en savoir plus, voir la section Salaire de subsistance à la p. 26.

En plus des salaires et traitements, la rémunération à court terme de Gildan comprend des congés payés et des primes, le cas échéant. La Société propose aussi un régime d'incitation à long terme qui comprend des options d'achat d'actions, des unités d'action en fonction du rendement et des unités d'action subalternes pour certaines catégories d'emploi.

Gildan soutient la santé financière de ses travailleurs par l'intermédiaire de coopératives de travailleurs, des entités juridiques indépendantes semblables aux coopératives de crédit, qui encouragent les employés à accroître leur épargne et offrent des prêts à des taux d'intérêt plus bas. Des coopératives d'employés sont à la disposition de tous nos employés au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine. Les services d'auditeurs externes et de conseillers professionnels de nos services des Finances et des Ressources humaines permettent d'assurer que les coopératives sont correctement gérées et qu'elles respectent la réglementation locale.

Gildan offre des régimes de retraite à cotisations déterminées aux employés admissibles dans certaines régions et verse une cotisation égale à la totalité ou à une partie des cotisations des employés, jusqu'à concurrence d'un pourcentage fixe de leur salaire. Des prestations de retraite sont également offertes aux employés dans le cadre de régimes à cotisations déterminées administrés par les gouvernements de certains pays où nous menons nos activités.

Pour aider nos employés à gérer leur santé financière, nous leur fournissons des outils et des ressources. Par exemple, en 2022, nos équipes des ventes, du marketing et de la distribution ont organisé des séances avec un conseiller financier externe sur la gestion financière et la budgétisation. Les participants ont reçu des modèles de budget, des livres électroniques et des cahiers d'exercices pour les aider dans leur cheminement vers le bien-être financier.

Nos tableaux de données sur les facteurs ESG de 2022 fournissent des indicateurs que nous suivons en ce qui concerne les avantages sociaux que nous fournissons (voir les p. 84 à 85).

RENDEMENT EN 2022

- Création d'un nouveau compte de dépenses en soins de santé pour les employés au Canada

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Étendre notre programme de littératie financière avec Vision mondiale au Bangladesh à 1 600 nouvelles participantes.



AIDER LES FEMMES À ATTEINDRE LEURS OBJECTIFS FINANCIERS AU BANGLADESH

En 2022, nous avons lancé un programme de littératie financière de deux ans avec Vision mondiale pour les travailleuses manufacturières du Bangladesh et leurs conjoints. L'objectif est de soutenir l'indépendance économique des femmes en augmentant leurs compétences sur des sujets tels que la gestion des budgets du ménage et les services bancaires numériques. En 2022, 400 femmes et leurs conjoints y ont participé.

« En tant que couple nouvellement marié, le programme a été une occasion fantastique, puisqu'il n'y avait personne pour nous guider sur le parcours financier d'une famille. Nous savons maintenant comment épargner et travailler pour un avenir prospère ».

– Asha Akter, une employée de Gildan au Bangladesh qui a participé au programme avec son mari, Rubel Mia



FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Chez Gildan, nous soutenons et encourageons le perfectionnement et la formation continue de nos employés pour les aider à atteindre leur plein potentiel.

Faits saillants de 2022

- Officialisation de notre processus de planification de la relève
- Lancement d'un nouveau cadre de compétences
- 17 343 cours suivis par des employés par l'entremise de l'Académie Gildan

NOTRE APPROCHE

Grâce à notre stratégie d'apprentissage mondial, nous investissons dans des programmes qui élargissent et améliorent les compétences techniques, professionnelles et interpersonnelles de nos employés. Notre stratégie est fondée sur notre nouveau cadre de compétences, lancé en 2022. Nos cinq compétences de base sont l'adaptabilité et la résilience, l'initiative et l'entrepreneuriat, le travail d'équipe et l'inclusion, la communication et la gestion du travail. Nous avons également officialisé notre processus de planification de la relève pour les postes clés afin d'assurer la continuité des activités et du leadership.

Tous les employés en réseau ont accès à l'Académie Gildan, notre système d'apprentissage et de perfectionnement à guichet unique harmonisé avec notre cadre de compétences. Le contenu est disponible dans de nombreuses langues et soutient notre culture d'autoperfectionnement des employés. Les cours offerts comprennent des programmes de leadership et de développement technique, des cours sur la santé et la sécurité et la cybersécurité, et du contenu propre à la DEI sur des sujets comme les préjugés inconscients, le maintien d'un effectif multigénérationnel et la sensibilité culturelle. De plus, les employés reçoivent un bulletin mensuel de l'Académie Gildan

contenant de l'information et des recommandations sur les possibilités de formation.

PROGRAMMES DE LEADERSHIP

Pour la quatrième année consécutive, Gildan a organisé **Gérer à la façon Gildan**, un programme de leadership mondial de 10 mois. Il donne aux gestionnaires de première ligne les compétences nécessaires pour diriger et inspirer efficacement les équipes d'une manière qui appuie les valeurs fondamentales et le [Code de conduite](#) de Gildan. Le programme comprend des cours en ligne par l'entremise de l'Académie Gildan, des séances en personne et virtuelles et des activités de perfectionnement en groupe avec des pairs.

La troisième cohorte de gestionnaires de première ligne a terminé le programme en avril 2022. En juin 2022, Gildan a accueilli la quatrième cohorte, 134 participants qui termineront la formation d'ici la fin de l'été 2023. À ce jour, plus de 400 employés de huit pays ont obtenu leur diplôme.

En Amérique centrale, nous avons poursuivi le programme de certification **Formation authentique en matière de leadership de Gildan**. Il forme les superviseurs sur des sujets comme la productivité, la communication, l'encadrement, la rétroaction, la résolution de conflits et la prise de décisions.

Nous avons aussi tenu notre **École de leadership**, qui vise à faire en sorte que les titulaires de postes de gestion, comme les superviseurs, les chefs et les dirigeants nouvellement promus, comprennent les attentes de Gildan en matière de leadership et renforcent notre solide culture à l'échelle de l'organisation. Ce programme de formation de cinq modules aborde des sujets comme les qualités essentielles d'un chef de la fabrication, les politiques en matière de ressources humaines de Gildan, la productivité et l'amélioration continue.



PROGRAMME DE LEADERSHIP DES FEMMES : AUGMENTEZ VOTRE INCIDENCE

Le **Programme de leadership des femmes : Augmentez votre incidence** de Gildan rassemble un groupe diversifié d'environ 20 femmes au niveau de la direction et au-delà pour une formation pratique mensuelle, des affectations de perfectionnement et des occasions de réseautage avec les cadres de Gildan et les membres du Conseil. Les participantes sont sélectionnées en fonction de leur rendement au travail, de leur potentiel de direction, de leur motivation, de leurs compétences en communication et de leur forte probabilité de maintien en poste.

Depuis le lancement de ce programme de six mois en 2021, 40 femmes de six pays différents y ont participé. Au total, 57 % ont été promues ou se sont vu offrir des mutations latérales dans de nouveaux postes afin d'améliorer leur perfectionnement après avoir terminé le programme.

« Le programme m'a aidée à améliorer ma confiance en moi et à exprimer ce que je pense. J'ai aussi beaucoup appris en écoutant l'expérience d'autres femmes ».

– Marla Espinoza, directrice, mobilité et rémunération, Honduras



²⁰ Un employé de fabrication participant directement à la transformation des matériaux tout au long du processus de production.

FORMATION TECHNIQUE

Au Nicaragua, nous offrons un programme de neuf mois de l'École de mécanique qui offre aux participants une formation théorique et pratique pertinente pour les équipes de production de Gildan. Depuis le début du programme en 2015, plus de 210 employés ont obtenu leur diplôme.

GESTION DU RENDEMENT

Chez Gildan, la gestion du rendement est un processus de communication continu entre les gestionnaires et les employés qui favorise un dialogue franc.

Dans le cas des employés directs²⁰, comme ceux qui travaillent dans nos installations de production, le processus d'évaluation du rendement se base sur les aptitudes et les compétences techniques requises par leur poste. Le rendement individuel et d'équipe est aussi évalué en fonction de cibles prédéterminées dans des domaines allant de l'efficacité de production à la qualité en passant par la sécurité. Nous croyons que ce type d'évaluation est idéal pour ces postes, car il aide à mettre au clair les attentes relatives au rendement, à harmoniser les priorités et les objectifs, à déterminer les besoins de formation, à renforcer l'engagement des employés et, en fin de compte, à améliorer le rendement individuel et organisationnel.

Pour les salariés, en 2022, nous avons réorganisé notre processus de gestion du rendement dans le cadre de notre stratégie visant à renforcer notre culture de perfectionnement. Les améliorations comprennent une option de rétroaction par les pairs, une approche plus intégrée pour établir des liens entre l'établissement des objectifs et les possibilités de perfectionnement, et l'harmonisation avec notre nouveau cadre de compétences qui décrit de façon transparente à quoi ressemble le succès à tous les niveaux.

Les employés peuvent facilement mettre à jour et modifier leurs plans de perfectionnement à tout moment de l'année. Pour s'assurer qu'ils sont sur la bonne voie, les gestionnaires procèdent à un examen de mi-exercice avec les employés afin de discuter et d'adapter les objectifs ou les attentes au besoin. La dernière étape consiste en un examen et une évaluation de fin d'année. L'évaluation du rendement tient également compte des objectifs de rémunération liée au rendement individuel.

Nos [tableaux de données sur les facteurs ESG de 2022](#) fournissent des mesures de suivi liées à la formation et au perfectionnement des employés (voir la [p. 85](#)).

RENDEMENT EN 2022

- Lancement de notre nouveau cadre de compétences et formation de tous les employés admissibles.
- Nous avons répondu aux commentaires de notre sondage mondial sur l'engagement et l'inclusion des employés de 2021 en lançant des programmes visant à renforcer la communication entre les gestionnaires et les employés. Par exemple, au Honduras et au Nicaragua, nous avons offert une formation supplémentaire aux dirigeants sur la façon de communiquer avec leurs employés au moyen de conversations individuelles, de rétroaction et de reconnaissance efficaces.
- Remise des diplômes à la troisième cohorte et accueil de la quatrième cohorte du programme **Gérer à la façon Gildan**.
- Formation donnée aux dirigeants des ventes, du marketing et de la distribution pour développer des compétences en reconnaissance des employés; lancement de programmes de reconnaissance comme Rockstar du mois, Club de l'excellence et d'autres, qui célèbrent les réalisations des employés, les promotions et les anniversaires de service et de naissance.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Mettre en place un programme de formation en mécanique technique pour les employés en République dominicaine.
- Poursuivre les efforts pour renforcer l'efficacité de la communication avec les gestionnaires.
- Former la quatrième cohorte du programme Gérer à la Façon Gildan.

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Chez Gildan, nous croyons qu'encourager la diversité et un éventail de points de vue favorisera l'innovation et la croissance. De nos bureaux à nos usines, nous nous efforçons de créer une culture d'équité et d'inclusion où les gens peuvent être eux-mêmes et ressentir un sentiment d'appartenance.

Faits saillants de 2022

- Nous avons atteint une représentation féminine de 30,3 % pour le groupe collectif d'employés représentant le niveau de directeur et au-delà, et avons continué de maintenir la parité entre les sexes²¹ au sein de notre effectif mondial.
- Obtention du niveau Argent de la certification « Parité » de l'organisme canadien La Gouvernance au féminin.
- Mise à l'essai du programme de leadership Malkia de l'Organisation internationale du Travail²² avec des femmes au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine.

NOTRE APPROCHE

Nous appuyons et encourageons les différences apportées par chaque employé à l'entreprise, y compris le sexe, l'identité et l'expression de genre, l'origine ethnique, la race, la nationalité, la religion, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique, la capacité physique, l'âge, la langue, l'affiliation politique, l'état familial ou matrimonial, le statut d'ancien combattant, l'expérience, les études, les perspectives et d'autres caractéristiques.

Notre vice-président exécutif, dirigeant principal des ressources humaines et des affaires juridiques, exerce une surveillance et une responsabilité stratégiques en matière de DEI. Notre approche est guidée par notre [Politique de DEI](#) et notre [Politique mondiale de lutte contre le harcèlement, la discrimination et la violence](#). De plus, les principes de traitement équitable et de diversité, ainsi que le respect des normes de l'OIT et de la FLA, sont enchâssés dans notre [Code de conduite](#) et notre [Code d'éthique](#). Le comité de la rémunération et des ressources humaines de notre conseil d'administration supervise nos activités de DEI et reçoit des rapports trimestriels de la direction.



Célébrations du Jour de la famille pour nos employés à Dhaka, au Bangladesh.

²¹ Gildan utilise la définition de parité de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui est de 40 à 60 % de représentants des deux sexes.

²² Le programme Malkia est un programme en ligne de cinq semaines offert par le CIF de l'OIT, dans le cadre duquel les femmes apprennent à maîtriser des compétences clés en gestion et à acquérir de la confiance envers leurs propres compétences, leur employabilité et leur rôle de gestionnaire. [Promouvoir l'autonomisation des femmes avec Malkia | CITOIT](#).



NOTRE STRATÉGIE DE DEI

Principes

- **Responsabilité** : Assumer et accepter la responsabilité de comportements équitables et inclusifs à tous les niveaux de l'entreprise.
- **Transparence** : Veiller à ce que l'information sur la DEI soit communiquée véridiquement à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.
- **Décisions fondées sur les données** : Recueillir et analyser des indicateurs de DEI afin de générer des perspectives authentiques et d'informer la prise de décisions.
- **Objectivité** : Orienter les mesures et les décisions à l'aide de processus équitables et impartiaux, exempts de préjugés ou de favoritisme.

Objectifs

- **Formaliser la DEI** : Appliquer une approche stratégique pour accroître la diversité et l'équité dans l'ensemble de la Société.
 - Créer un environnement inclusif grâce à l'application des politiques liées à la DEI, et surveiller la conformité au moyen d'audits de procédures.
- **Cultiver une culture de DEI** : Créer une culture d'inclusion et s'efforcer de l'améliorer afin de promouvoir un sentiment d'appartenance pour tous les employés.
 - Prendre des mesures concrètes pour renforcer les capacités et la sensibilisation dans l'ensemble de l'effectif à l'égard des sujets de DEI, et lancer des initiatives d'apprentissage et de communication.
- **Partager le parcours et célébrer** : Assurer la transparence, la visibilité et la responsabilisation tout au long du processus de DEI de Gildan.
 - Fixer des objectifs de DEI et évaluer les progrès réalisés vers leur atteinte, et participer aux initiatives de production de rapports et d'analyse comparative externes.

ACCROÎTRE LA DIVERSITÉ DE LA REPRÉSENTATION

Nous recrutons des employés qui peuvent apporter un éventail d'expériences vécues et de compétences à nos équipes.

Pour tous les postes de direction, nous exigeons une liste de candidats diversifiés, tant pour les nouvelles recrues que pour les candidats internes dans le cadre de notre processus de planification de la relève. Nous offrons également de la formation à nos recruteurs pour les aider à assurer des pratiques d'embauche inclusives. Par exemple, en 2022, un consultant indépendant a formé plus de 40 représentants des Ressources humaines dans nos usines de couture au Nicaragua sur les politiques d'inclusion des genres.

Nous nous efforçons de ratisser large pour attirer les talents. Nous embauchons des étudiants d'écoles techniques, de collègues et d'universités de qualité et diversifiés. D'autres initiatives stratégiques comprennent la prestation d'une formation complète sur la DEI dans l'ensemble de l'organisation et des programmes de parrainage pour les candidats à fort potentiel et les talents issus de la diversité.

Atteindre la parité hommes-femmes

Objectif : Atteindre la parité hommes-femmes au sein du groupe collectif d'employés représentant les postes de directeur et de niveau supérieur d'ici 2027

Nous continuons de maintenir la parité des sexes²³ dans l'ensemble de l'organisation. Bien que nous ayons atteint la parité hommes-femmes aux niveaux des gestionnaires et inférieurs, nous visons maintenant à atteindre cette parité au niveau des directeurs et au-delà d'ici 2027. En 2022, Gildan a

atteint une parité de 30,3 % , comparativement à 26,7 % en 2021, augmentant le nombre de femmes occupant des postes de direction et supérieurs.

Nous nous efforçons d'atteindre notre objectif grâce à des stratégies ciblées d'acquisition de talents, de gestion des talents, de formation et de perfectionnement, et de maintien en poste. Pour nous tenir responsables, nous avons lié notre objectif de parité hommes-femmes à la rémunération des cadres supérieurs. La direction examine régulièrement nos progrès au moyen d'un tableau de bord d'analyse démographique mondial en direct.

PROGRÈS VERS LA PARITÉ HOMMES-FEMMES DANS L'ORGANISATION

En tant que fabricants de vêtements, nous comprenons qu'il faut pouvoir attirer les meilleurs talents et qu'il est important de recruter et de maintenir en poste les travailleurs, surtout dans le contexte de la fabrication, où il y a des pénuries de compétences et de main-d'œuvre. Cela signifie que nous devons prendre des mesures pour nous assurer d'avoir la main-d'œuvre dont nous avons besoin pour continuer à croître et à demeurer concurrentiels. Nous devons nous assurer d'avoir le talent dont nous avons besoin et, à ce titre, il est essentiel de promouvoir un environnement inclusif et équitable, dans lequel les femmes voient des occasions de faire progresser leur carrière, et de promouvoir et d'attirer les femmes dans les STEM²⁴, car nous avons une main-d'œuvre technique. Dans l'ensemble, nous avons atteint la parité hommes-femmes au sein de notre entreprise, mais nous voyons des possibilités d'avoir une plus grande représentation des femmes dans les postes de direction et aux échelons supérieurs.

EMPLOYÉS SELON LE SEXE ET LA RÉGION				
Région	2022			
	Employés permanents		Employés temporaires	
	M	F	M	F
Asie (%)	6	5	1	3
Caraïbes (%)	5	4	5	12
Amérique centrale (%)	40	32	36	34
Amérique du Nord (%)	4	2	2	7
Total (%)*	56	44	45	55

*Les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement.

²³ Gildan utilise la définition de parité de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui est de 40 à 60 % de représentants des deux sexes.

²⁴ Manufacturiers et exportateurs du Canada, 2017. Le rapport « Attracting and engaging women in Canadian manufacturing » indique que les femmes représentent 48 % de la main-d'œuvre et qu'il est essentiel d'attirer des femmes pour aider les entreprises à combattre les pénuries de main-d'œuvre et à remplacer une main-d'œuvre vieillissante. Voir <http://cme-mec.ca/wp-content/uploads/2018/11/CME-WIM-Summary-Report.pdf>.

Représentation des sexes

Notre Programme de leadership des femmes : Augmentez votre incidence (voir la p. 32) soutient l'avancement des femmes à Gildan. De plus, en 2022, nous avons mis à l'essai un programme de leadership en ligne appelé Malkia avec l'OIT, destinée aux femmes gestionnaires, cadres supérieures et coordinatrices au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine. Ce programme à rythme libre est conçu pour aider à maîtriser les compétences clés en gestion et renforcer la confiance.

Nous examinons également nos politiques et nos programmes pour nous assurer qu'ils appuient les femmes dans notre population active. Cela comprend nos programmes qui appuient la transition vers la maternité (voir la p. 29), le congé parental payé et les possibilités d'horaires de travail flexibles.

Nous effectuons des analyses comparatives, notamment au moyen de la Certification pour la parité hommes-femmes de l'organisme canadien La Gouvernance au féminin. Nous utilisons cette certification pour évaluer les pratiques actuelles de Gildan, et par rapport à d'autres organisations, en ce qui concerne la parité hommes-femmes. En 2022, Gildan a reçu la certification Argent de La Gouvernance au féminin pour son travail au Canada, un progrès par rapport à notre ancienne certification Bronze.

REPRÉSENTATION FÉMININE	2022	2021
Effectif total (%)	45	45
Tous les postes de direction : de premier niveau, intermédiaires et supérieurs (%)	39	39
Groupe collectif représentant les directeurs et au-delà (%)	30,3 <input checked="" type="checkbox"/>	26,7 <input checked="" type="checkbox"/>
Postes liés aux STIM (%)*	20	20

* Pour Gildan, cet indicateur ne comprend que les postes en génie et en technologie de l'information. Nous chercherons à améliorer nos rapports sur cet indicateur au cours des prochaines années.

Célébration de la journée internationale des femmes

Chaque année, nous nous réunissons à l'occasion de la Journée internationale des femmes pour célébrer les réalisations des femmes, sensibiliser la population aux préjugés et prendre des mesures en faveur de l'égalité. En 2022, Gildan a célébré la Journée internationale des femmes avec un webinar à l'échelle de l'entreprise sur le syndrome de l'imposteur. Le webinar a été offert en anglais, en français et en espagnol pendant plusieurs jours et à plusieurs reprises. Les différents sites de Gildan ont également organisé des célébrations locales, notamment un thé matinal pour les employées en Australie et une murale dédiée aux femmes en République dominicaine.



BÂTIR UNE CULTURE D'INCLUSION

Gildan s'efforce de créer une culture qui donne vie à la DEI, et où les employés de différents milieux et pays collaborent et présentent leurs forces et leurs contributions à l'entreprise, notamment grâce à « *Perspectives sur l'inclusion* », notre série interne en ligne visant à accroître la sensibilisation et à donner des conseils sur des sujets importants comme la race, l'origine ethnique et les préjugés inconscients.

En 2022, nous avons mis en œuvre une nouvelle approche en travaillant avec un emplacement différent chaque trimestre pour mettre en évidence des sujets pertinents pour leur pays. Les sujets abordés comprenaient les normes de genre sur le marché du travail en Chine, la gestion d'une main-d'œuvre multigénérationnelle à la Barbade, l'équité dans l'éducation aux États-Unis et la violence fondée sur le genre en République dominicaine.

Parmi les autres activités, mentionnons :

- Une formation par l'entremise de l'Académie Gildan (voir la p. 32) sur des sujets propres à la DEI comme les préjugés inconscients, le maintien d'un effectif multigénérationnel et la sensibilité culturelle.
- Une formation sur le langage des signes pour aider nos employés non malentendants à mieux communiquer avec nos près de 50 employés sourds et malentendants en République dominicaine.
- Des programmes de renforcement des capacités pour les gestionnaires de l'embauche. Par exemple, en 2022, nos équipes des ventes, du marketing et de la distribution ont organisé un groupe de discussion avec divers dirigeants de l'ensemble de l'organisation, qui ont partagé leurs expériences en matière de création d'équipes inclusives.
- Des célébrations culturelles aux États-Unis et au Canada pour le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois du patrimoine hispanique et le Mois de la fierté.

Nous examinons également nos politiques pour nous assurer que nous offrons un milieu de travail inclusif et qui reflète les cultures locales. Par exemple, au Bangladesh, nous offrons un congé annuel pour pèlerinage aux employés après un an de service. Ils peuvent prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 45 jours pour participer à cette expérience religieuse courante dans la région.

RENDEMENT EN 2022

- Élaboration de plans d'action concrets à l'échelle de l'organisation en fonction des commentaires recueillis dans le cadre de notre sondage sur l'engagement et l'inclusion à l'échelle mondiale de 2021 sur le plan des relations employé-gestionnaire, de la conciliation travail-vie personnelle et de l'inclusion.
- Projet pilote du programme de développement du leadership Malkia de l'OIT pour aider les travailleuses à progresser au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine.

- Niveau Argent du programme de certification « Parité » de La Gouvernance au féminin.
- Mise à jour de notre politique sur les congés parentaux au Canada, augmentant le congé pour les aidants naturels secondaires.
- Augmentation du nombre de femmes au niveau de la direction et au-delà, qui est passé de 26,7 % en 2021 à 30,3 % en 2022.
- Maintien des niveaux de parité hommes-femmes au sein de notre effectif mondial, composé à 44 % de femmes et à 56 % d'hommes.
- La répartition des genres pour chaque région géographique (Amérique du Nord, Amérique centrale, Caraïbes et Asie) se situait dans la fourchette de parité de 40 à 60 %, sans valeurs aberrantes.
- Nous avons démontré la parité hommes-femmes dans quatre des cinq fonctions, du niveau technique à celui de la gestion.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Poursuivre le déploiement du programme de développement du leadership Malkia de l'OIT.
- Mener un deuxième sondage sur l'engagement et l'inclusion à l'échelle mondiale, ciblant un échantillon de nos employés horaires. (Remarque : Au départ, ce sondage devait avoir lieu en 2022, mais il a été reporté à février 2023. Les résultats seront communiqués dans notre prochain rapport.)
- Lancer notre sondage semestriel sur l'engagement et l'inclusion à l'échelle mondiale pour les employés salariés.
- Déployer un programme de formation sur la DEI à trois niveaux (retardé depuis la date de lancement initiale en 2022).
- Lancer ASPIRE, un nouveau programme mondial de leadership des cadres supérieurs qui vise à donner aux dirigeants les connaissances et les compétences nécessaires pour relever les défis réels auxquels ils font face.
- Travailler avec Vision mondiale au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine pour offrir de la formation aux employés sur la communication, la résolution de problèmes, la gestion du temps et du stress, et la conscience de soi.





SANTÉ ET SÉCURITÉ MONDIALES

Chez Gildan, nous envisageons la santé et la sécurité du point de vue de la prévention et de l'absence de blessures, tant pour nos employés que pour nos sous-traitants. En offrant un milieu de travail sain et sécuritaire, nous favorisons une meilleure qualité de vie pour les travailleurs, et donc un environnement de travail productif. Cela contribue également à réduire au minimum le coût des indemnités pour accident de travail et des réclamations médicales qui pourraient découler de problèmes de santé ou de blessures en milieu de travail.

Faits saillants de 2022

- Le taux de blessures graves était de 3,0 par 200 000 heures , ce qui reflète une réduction de 25 % depuis 2020.
- Le taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail pour les employés était de 0,11 par 200 000 heures , ce qui représente une réduction de 17 % depuis 2020.
- Ce taux pour les sous-traitants²⁵ était de 0,06 par 200 000 heures , ce qui représente une réduction de 43 % depuis 2020.
- Atteinte du plus faible taux mondial de blessures liées au travail en 12 ans.
- Les incidents entraînant des blessures graves ou des décès ont diminué de 67 % en 2022 par rapport à 2021.

NOTRE APPROCHE

Objectif : Obtenir la certification ISO 45001 dans toutes les installations gérées par la Société d'ici 2028.

Notre objectif, c'est que chacune de nos installations gérées par l'entreprise obtienne la certification ISO 45001 d'ici 2028. La norme ISO 45001 vise les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST). Les objectifs de cette certification consistent à réduire les blessures et les maladies professionnelles ainsi qu'à améliorer et protéger la santé physique et mentale en général. La norme vise à créer un système de gestion mondial qui favorise le rendement en matière de santé et de sécurité dont la haute direction se fait la championne – un système qui comprend un degré élevé d'implication et de participation des employés.

Le comité directeur sur la santé et la sécurité mondiales de Gildan, composé de membres de la haute direction et présidé par le vice-président exécutif, dirigeant principal des ressources humaines et des affaires juridiques, supervise le programme de santé et sécurité de Gildan. Notre comité technique sur la santé et la sécurité mondiales, composé de gestionnaires et de directeurs régionaux de la santé et de la sécurité, participe en transmettant les questions de sécurité pertinentes dans l'atelier à la direction pour assurer une compréhension et une réponse à l'échelle mondiale.

Nos efforts sont guidés par notre [Politique mondiale de santé et sécurité](#), qui s'applique à nos activités dans le monde entier. Elle comprend notre engagement à :

- Fournir un milieu de travail sain et sécuritaire qui contribue à prévenir les blessures et les maladies liées au travail en soutenant une stratégie mondiale d'élimination des dangers et de réduction des risques au moyen de processus novateurs, de technologies appropriées, et de matières premières et de fournitures sécuritaires.
- Veiller au respect des lois en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail et d'autres exigences dans tous les pays où nous menons nos activités.
- Informer et motiver nos employés, nos sous-traitants et nos fournisseurs à travailler de façon sécuritaire et responsable.
- Favoriser l'ouverture, la consultation et la participation de nos employés, de leurs représentants et d'autres intervenants sur les questions de santé et de sécurité au travail.
- Évaluer notre système de gestion de la santé et de la sécurité et chercher activement des occasions d'améliorer continuellement notre rendement.

Les gestionnaires d'installations de chacun de nos établissements sont responsables de l'application de leurs programmes locaux de gestion de la santé et de la sécurité par l'entremise de notre système mondial de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST). Les incitatifs annuels pour les gestionnaires des installations sont fondés en partie sur les progrès réalisés par rapport aux principaux objectifs en matière de santé et de sécurité. Le volet SST représente de 10 à 25 % des incitatifs admissibles, selon la région et l'unité fonctionnelle.

La consultation des travailleurs est un aspect fondamental de notre système de SST. Nous avons mis en place des comités mixtes de gestion de la santé et de la sécurité dans toutes nos installations de fabrication ainsi que dans la plupart de nos bureaux administratifs et centres de distribution. Ces comités se réunissent régulièrement pour examiner le rendement en matière de sécurité, les évaluations des risques et les possibilités de réduire les risques. Les membres des comités participent activement aux inspections des installations, aux enquêtes sur les incidents et à la recherche de solutions possibles.

90 % de nos sites²⁶ ont des comités de sécurité actifs et des équipes d'amélioration composées d'employés de niveau hiérarchique qui s'efforcent continuellement d'améliorer les conditions de travail. 99 % de nos employés sont représentés dans ces comités et équipes.

²⁵ Cet indicateur comprend cinq installations de sous-traitants en Haïti.

²⁶ Cela comprend les installations de fabrication et de distribution et les bureaux administratifs.

PRIORITÉ ZÉRO BLESSURE ET PRÉVENTION DES BLESSURES AU TRAVAIL

Gildan s'efforce d'identifier de façon proactive les dangers et de contrôler les risques au moyen de l'analyse des risques professionnels/de la sécurité et de l'analyse des modes de défaillance et de leurs effets (AMDE). Nous appliquons ces outils en observant les zones de l'installation et les tâches spécifiques d'une affectation de travail. À partir de nos observations et de la participation des employés, nous déterminons les risques potentiels et évaluons le niveau de risque présent. Nous mobilisons les travailleurs par l'entremise de comités de sécurité et de bénévoles pour trouver des solutions, afin de réduire les risques associés à chaque tâche.

Bien que les analyses des risques professionnels/de la sécurité et des modes de défaillance et de leurs effets nous fournissent des outils pour trouver, mesurer et réduire les risques, nous saisissons toutes les occasions de nous améliorer. Si un incident se produit, nous enquêtons et déterminons les causes profondes et les mesures correctives. Ces résultats sont ensuite communiqués par les moyens suivants :

- Discussions individuelles avec les employés dans la zone de risque immédiate et leur gestionnaire ou leurs représentants à la sécurité
- Discussions avec d'autres personnes au sein du service au sujet du risque
- Communications au moyen de réunions de sécurité avant les quarts de travail et de babillards dans chaque installation de fabrication
- Revues hebdomadaires de la haute direction au niveau mondial
- Revues bimensuelles au sein du comité technique sur la santé et la sécurité à l'échelle mondiale
- Examens mensuels avec les gestionnaires d'usine, les gestionnaires des Ressources humaines et les représentants de la sécurité

Nous classons les incidents par catégorie (p. ex., événement/exposition, partie du corps touchée, type de blessure, service, tâche et quart de travail) et les examinons régulièrement pour cerner les tendances et les possibilités de réduction des risques. Nous analysons également des données pour déterminer quelles tâches et quels postes présentent un risque plus élevé d'exposition aux troubles musculo-squelettiques et nous élaborons des méthodes, des formations et des outils pour réduire les risques. Par exemple, nos employés de couture courent un risque plus élevé sur le plan ergonomique en raison de la nature répétitive du travail. Pour le réduire, les chefs de quart de nos installations de couture dirigent régulièrement des exercices d'étirement spécialisés.

ASSURER UN MILIEU DE TRAVAIL SÉCURITAIRE

La politique de porte ouverte de Gildan encourage les employés à dénoncer les cas d'inconduite ou de situations dangereuses, réels ou présumés, et à cesser de travailler lorsqu'ils s'inquiètent d'une blessure ou d'une maladie potentielle qui pourrait leur nuire ou nuire à un de leurs collègues.

Tous les employés sont encouragés à signaler leurs préoccupations et tout incident en personne à leur gestionnaire, sans crainte de représailles. Reconnaisant que cela peut être inconfortable pour certains, nous offrons des mécanismes supplémentaires pour signaler les préoccupations. Les employés peuvent :

- Signaler leurs préoccupations au superviseur de leur gestionnaire, à un membre de l'équipe de direction du site, aux Ressources humaines ou à un représentant de la sécurité.
- Déposer une observation de façon anonyme, par voie électronique ou sur papier, à un poste d'observation.
- Signaler leurs préoccupations de façon anonyme par l'intermédiaire de nos mécanismes de règlement des griefs, y compris notre ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité (voir la p. 39).

La politique mondiale de Gildan sur la dénonciation interdit les représailles contre les employés ou les intervenants externes qui font part de préoccupations liées à la sécurité. Notre politique sur la dénonciation est communiquée à tous les employés et affichée pour que tous puissent la consulter.

Nous reconnaissons les employés qui signalent des risques liés au travail et qui offrent des solutions grâce à des programmes comme « Vos idées, d'excellents résultats » dans nos installations de filature aux États-Unis (voir les photos à droite). Un autre exemple est celui du Honduras, où notre programme Formule du changement recueille les idées des employés et les souligne, affichant leur photo et une description de leurs commentaires sur nos babillards d'usine.

Voici deux améliorations qui ont découlé des commentaires des employés en 2022 :

- Dans notre centre de distribution aux États-Unis, les interactions entre les travailleurs et les véhicules motorisés, comme les chariots élévateurs à fourche, se produisent fréquemment dans les zones d'expédition où les opérateurs de chariots élévateurs déchargent des caisses et les déposent sur des palettes pendant que les scanneurs et d'autres employés travaillent dans la même zone. Afin de prévenir les risques de blessures, nous avons placé des drapeaux d'un côté de la zone d'expédition pour indiquer que des scanneurs ou d'autres employés travaillent avec des palettes et des caisses. Les opérateurs de chariots élévateurs et les opérateurs de magasin ne sont autorisés à tirer ou à placer des produits que du côté opposé de l'aire d'expédition. Cela a considérablement réduit le nombre d'interactions entre les employés et les véhicules.
- Un employé de notre installation de Rio Nance au Honduras a remarqué que des pièces de tissu et de nylon étaient souvent extraites de l'équipement utilisé pour compacter, et s'emmêlaient dans le ventilateur de la machine, entraînant son arrêt. Les employés à proximité de ces machines pourraient être blessés par les pales du ventilateur. Pour atténuer ce risque, nous avons installé des grillages pour couvrir l'extracteur des compacteurs.



PROGRAMMES ET FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Nous offrons des séances d'accueil et d'intégration en matière de santé et de sécurité à tous les nouveaux employés, leur expliquant les politiques générales et les risques liés au travail. Les nouveaux employés reçoivent également une formation propre à leur poste portant sur les procédures opérationnelles standardisées, les risques et les contrôles opérationnels. De plus, nous offrons une formation continue en matière de santé et de sécurité aux employés de tous les niveaux, dans toutes les installations gérées par l'entreprise, y compris une formation mensuelle en classe sur des sujets précis pertinents pour les emplois individuels, les sites et le pays d'exploitation. De plus, nous :

- Offrons une formation vidéo par l'entremise de notre plateforme l'Académie Gildan (voir la p. 32).
- Tenons des réunions de sécurité avant les quarts de travail pour couvrir les sujets au fur et à mesure qu'ils se présentent.
- Organisons une campagne annuelle de sensibilisation lors de la Semaine de la sécurité et un sommet annuel sur le leadership en matière de sécurité.

Nous effectuons une évaluation annuelle des besoins en formation ou une analyse des lacunes pour déterminer nos besoins en formation. Nous tenons compte de toutes les expositions internes et externes connues associées à notre industrie, examinons les registres de premiers soins et de blessures, et consultons nos employés par l'entremise de comités de sécurité et d'observations pour déterminer les besoins ou les exigences en matière de formation en santé et sécurité. En 2022, les initiatives de formation portaient sur des sujets comme la norme ISO 45001, la sensibilisation aux dangers, la préparation aux situations d'urgence, les tâches à risque élevé et le leadership en matière de sécurité.



Semaine de la sécurité au Bangladesh



Exercices de sécurité-incendie dirigé par le directeur de l'usine de Chinandega, une usine de couture au Nicaragua

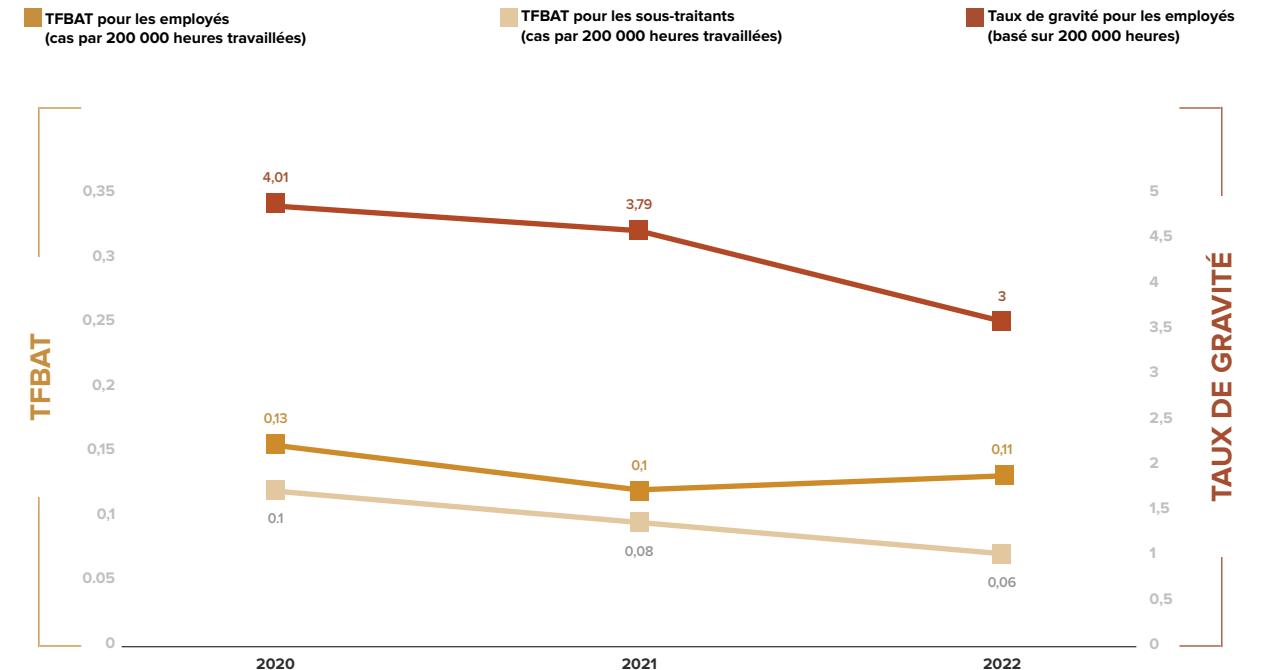
FICHE DE SUIVI EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ MONDIALE

L'entreprise regroupe les données des installations gérées par Gildan dans une fiche de suivi de la santé et la sécurité à l'échelle mondiale. Les données sont classées en fonction des premiers soins, des blessures liées au travail, des accidents entraînant une perte de temps, des blessures graves et des décès, des troubles musculo-squelettiques, des journées de travail perdues, des heures de travail et des taux de gravité des blessures. La fiche de suivi est transmise et discutée chaque semaine par la haute direction et fait l'objet d'un rapport trimestriel au comité de la rémunération et des ressources humaines du Conseil.

Nous sommes fiers d'annoncer que nous avons constamment réduit le nombre de blessures liées au travail dans nos installations de fabrication mondiales au cours des quatre dernières années, et que le taux en 2022 était le plus bas en 12 ans. Nous avons également réduit le taux de blessures graves et de décès de 67 % par rapport à l'année précédente. Nous attribuons ces résultats à une plus grande attention portée à la détermination des causes profondes des incidents ainsi que des blessures graves et décès réels et potentiels, ainsi qu'à une plus grande collaboration entre les équipes.

Au cours des deux dernières années, nous avons réduit de 25 % le taux de gravité dans l'ensemble de notre effectif, qui est passé de 4,01 en 2020 à 3,0 en 2022. De plus, nous avons réduit notre taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail (TFBAT) de 17 % pour les employés et 43 % pour les sous-traitants²⁷. La réduction de la gravité et du nombre d'incidents entraînant des pertes de temps au cours des trois dernières années est largement attribuable à l'intégration réussie de nos systèmes de gestion de la santé et de la sécurité dans l'ensemble de la Société et dans cinq installations de sous-traitants en Haïti. En 2021, nous avons acquis des installations de filature aux États-Unis (Frontier Yarns); en 2022, nous avons travaillé à intégrer et à harmoniser ces installations avec les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité de Gildan. Cela a contribué à la légère augmentation du taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail en 2022. À mesure que ces nouvelles installations intègrent les processus de Gildan et adoptent notre culture de santé et de sécurité, nous nous attendons à voir une diminution du taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail au cours des prochaines années.

TENDANCES MONDIALES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ LIÉE AU TRAVAIL : DE 2020 À 2022



²⁷ Représente cinq installations de sous-traitants en Haïti.



ZÉRO ACCIDENT CHEZ LES SOUS-TRAITANTS AU BANGLADESH

Nous prenons la sécurité des sous-traitants aussi au sérieux que celle des employés de Gildan. Les sous-traitants suivent la même formation rigoureuse lorsqu'ils travaillent sur les sites de Gildan et sont tenus de se conformer à toutes nos politiques en matière de santé et de sécurité.

En 2022, plus de 1 200 employés contractuels ont participé à la construction de notre installation la plus récente et la plus grande au Bangladesh. Chaque employé a reçu une formation en sécurité et une certification avant d'effectuer toute activité sur le site. Grâce à cela, et de rappels de sécurité continus, nous n'avons eu aucun accident de sous-traitant en 2022 sur le site.

RENDEMENT EN 2022

- Réduction du taux de gravité pour les employés de 4,01 en 2020 à 3,0 en 2022.
- Réduction du TFBAT pour les employés de 0,13 en 2020 à 0,11 en 2022 et pour les sous-traitants²⁸ de 0,10 en 2020 à 0,06 en 2022.
- Examen, évaluation et mise à jour des plans de prévention des incendies dans nos six installations de fabrication de fils existantes et mise en œuvre des plans de prévention des incendies de Gildan dans nos quatre²⁹ installations récemment acquises.
- Mise en œuvre de processus mondiaux de signalement et de collecte de données sur les incendies afin de déterminer les causes profondes et de définir des mesures correctives pour réduire les incidents.

²⁸ Représente cinq installations de sous-traitants en Haïti.

²⁹ Nous avons fermé l'une de nos quatre nouvelles installations au milieu de 2022.

³⁰ En juin 2023, nous avons obtenu notre première certification ISO dans l'une de nos installations de couture en République dominicaine, ce qui nous met sur la bonne voie pour atteindre notre objectif d'ici 2028.

³¹ Le Conseil de la durabilité des vêtements prêts-à-porter est une initiative publique-privée axée sur la sécurité au travail au Bangladesh.

- Mise à jour de notre [Politique mondiale sur la santé et sécurité](#) afin de l'harmoniser avec les exigences de la norme ISO 45001, avec l'approbation de la direction.
- Évaluation des installations en République dominicaine par rapport aux exigences de la norme ISO 45001, et début des activités visant à obtenir la certification et à former les employés sur ses exigences³⁰. Les usines dans d'autres régions ont poursuivi la mise en œuvre des exigences de système et d'opération. Nous avons effectué des vérifications internes en fonction des exigences de la norme ISO 45001 dans 56 % de nos installations de fabrication. Nous utiliserons ces constatations pour continuer d'améliorer notre rendement.
- Reconnue au Bangladesh par le Conseil de la durabilité des vêtements prêts-à-porter³¹ pour avoir traité toutes les constatations initiales liées à la sécurité en matière d'incendie, d'électricité et de structures.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Mettre en œuvre des contrôles hiérarchiques au sein de nos installations de fabrication afin d'atténuer les risques, continuer à communiquer les risques applicables aux employés et mettre à jour les procédures d'exploitation standard afin d'y inclure les contrôles de sécurité applicables.
- Poursuivre la mise en œuvre de la norme ISO 45001 dans nos autres installations.
- Effectuer une AMDE dans nos usines de filature et nos centres de distribution.
- Dans nos installations de filature :
 - Augmenter le pourcentage de participation des employés aux activités de sécurité à 20 % de l'effectif de l'usine.
 - Créer des équipes d'apprentissage pour trouver des solutions afin de réduire les blessures aux mains, les glissades, les trébuchements et les chutes.
 - Documenter l'examen annuel de l'analyse de la sécurité professionnelle avec chaque employé.
- Évaluer les pratiques de sécurité actuelles des services de transport gérés et loués par Gildan, et cerner les possibilités d'amélioration.
- Élaborer des programmes de formation et des communications pour promouvoir des pratiques sécuritaires à mettre en œuvre par les employés lorsqu'ils sont absents du travail.



ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

NOS COMMUNAUTÉS

Objectif : Augmenter les cotisations annuelles à une somme équivalente à 1% des gains avant impôt de la Société d'ici 2026

Gildan est dévouée aux collectivités avoisinantes. Nous cherchons à avoir une incidence positive sur le développement socioéconomique dans les régions où nous exerçons nos activités grâce à des programmes communautaires utiles, à des partenariats gagnant-gagnant et au bénévolat des employés.

Faits saillants de 2022 :

- Nous avons commencé à travailler pour atteindre notre objectif d'augmenter les contributions annuelles à un montant égal à 1% du bénéfice avant impôt de l'entreprise en versant 0,19 % du bénéfice avant impôt de l'entreprise en 2022 (totalisant 1,1 million de dollars ☼).
- Mise à jour de notre politique d'investissement communautaire et de notre cadre de gouvernance.
- 2 316 employés de Gildan ont fait 12 947 heures de bénévolat dans leur collectivité locale.
- Nous avons dépensé plus de 1,3 milliard de dollars auprès de fournisseurs locaux.

NOTRE APPROCHE

L'engagement communautaire est supervisé par notre comité sur l'investissement communautaire, présidé par notre vice-présidente, conformité sociale mondiale et affaires environnementales. En 2022, LBG Canada nous a aidés à établir une base solide pour mieux atteindre notre objectif de faire des contributions annuelles équivalentes à 1% des bénéfices avant impôt de l'entreprise d'ici 2026 et pour assurer l'harmonisation avec notre stratégie et nos cibles ESG de nouvelle génération.

Notre travail comprenait la mise à jour de notre politique d'investissement communautaire et de notre cadre de

gouvernance, l'amélioration de notre compréhension des besoins locaux et la redéfinition de nos priorités, et le lancement d'un nouveau système de gestion des demandes en ligne pour renforcer la façon dont nous gérons, suivons et déclarons nos investissements communautaires à l'échelle mondiale. À la suite de l'accent que nous avons mis sur la réévaluation et la mise à jour de notre politique et de nos procédures d'investissement dans les collectivités, en 2022, nous avons conclu moins de partenariats que les années précédentes. En 2023, nous prévoyons établir de nouveaux partenariats et élargir les partenariats existants en fonction de notre approche révisée afin d'avoir un impact communautaire plus profond et plus mesurable au fil du temps.

À l'avenir, et en collaboration avec les équipes locales de Gildan, nous concentrerons nos investissements communautaires sur trois domaines de base :

- Éducation de qualité
- Santé et bien-être
- Protection des ressources naturelles

Nos investissements comprendront des dons financiers, du bénévolat d'employés, des dons de contrepartie pour des causes prédéterminées de Gildan et des dons en nature.

DONS DE BIENFAISANCE (M\$)	2022*	2021
Investissement communautaire global (dépenses/\$)	0,5 ☼	0,5
Total des dons en nature (M\$)	0,5 ☼	1,6
Total (M\$)	1,1* ☼	2,1
Pourcentage du bénéfice avant impôt (%)	0,19	

*Les chiffres pour 2022 sont inférieurs à ceux des années précédentes en raison de l'accent mis sur la révision de notre stratégie d'investissement dans les collectivités.



Éducation de qualité

Nous visons à promouvoir une éducation de qualité inclusive et équitable et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous. Nous investissons dans :

- **Compétences pour le travail et la vie** : Comprend la formation à un large éventail de compétences (émotionnelles, sociales et intellectuelles) qui contribuent à une vie productive et saine, l'enseignement technique et professionnel et la formation.
- **Éducation de qualité** : Programmes d'éducation, d'éducation des femmes et de renforcement des capacités pour les élèves, les enseignants, les écoles, les collectivités et les familles.
- **Infrastructure** : Construction et modernisation de l'infrastructure scolaire.
- **Bourses d'études** : Programmes de bourses d'études qui encouragent les étudiants à se dépasser et à devenir les leaders positifs de demain.

Voici quelques exemples de nos divers partenariats en 2022 :

- **Bangladesh** : Nous avons élargi notre partenariat avec Room to Read, qui aide les filles de la 6^e à la 12^e année à acquérir des compétences et des connaissances en matière d'éducation pour surmonter les obstacles liés au genre. Le programme cherche à créer un environnement favorable à l'extérieur de la salle de classe en proposant des rencontres et des ateliers avec les parents et d'autres membres de la communauté portant sur les préjugés sexistes et l'autonomisation des femmes. Depuis le début de ce partenariat en 2017, Gildan a fait don de plus de 200 000 \$ à l'organisme, aidant près de 500 filles.
- **États-Unis** : Le Centre de distribution d'Eden de Gildan a parrainé la campagne des 12 jours de la Rockingham County Education Foundation. Cette initiative a permis de recueillir plus de 10 000 \$ pour des services de conseil au collégial, des cours de musique, des excursions scolaires et d'autres programmes destinés aux étudiants mal desservis.
- **Canada** : Nous avons soutenu des étudiants-athlètes avec des bourses grâce à un don de 12 000 \$ à la Fondation ALEO (anciennement appelée Fondation de l'athlète d'excellence du Québec). Des bourses d'études ont été décernées à des étudiants engagés dans leur collectivité et qui servent de modèles positifs tout en poursuivant des études universitaires et en performant dans des sports.

LE CHEMIN VERS L'AUTONOMIE ADULTE

Dans nos usines de Rivas et de Chinandega au Nicaragua, nous travaillons avec notre partenaire local sans but lucratif, Children Believe, pour aider les jeunes adultes à trouver un emploi. Les professionnels de Gildan offrent une formation en compétences non techniques aux participants et des visites guidées de nos installations afin de renforcer leurs connaissances des possibilités d'emploi.



Santé et bien-être

Nous croyons que la promotion de la santé et du bien-être peut renforcer nos collectivités et notre entreprise. Nous investissons dans des programmes et des activités qui visent à :

- Promouvoir la santé et le bien-être des jeunes et de leur famille
- Améliorer l'accès à la santé et au mieux-être
- Appuyer la construction et la modernisation d'infrastructures sportives afin d'accroître l'accès pour les enfants et les collectivités qui manquent de ressources

Voici quelques exemples de nos diverses activités en 2022 :

- **Honduras** : Don de plus de 3 000 t-shirts pour appuyer des activités de sensibilisation à la santé et des activités de financement sur le cancer du sein, les maladies rénales chroniques et les déficiences physiques et intellectuelles. Avec nos employés locaux, nous avons aussi recueilli plus

de 20 000 \$ pour Teleton, un centre de réadaptation au Honduras.

- **Nicaragua** : 180 employés de Gildan ont participé à une marche de 5 km pour soutenir l'[Asociación Humana de Nicaragua](#), qui aide les patients atteints de cancer à recevoir des examens et des traitements appropriés à l'échelle nationale. Gildan a fait don de t-shirts à tous ceux qui ont participé à la course.
- **Australie** : Les employés ont recueilli plus de 4 000 \$ pour le Mois de la sensibilisation au cancer du sein.

Travailler au bien-être des femmes en République dominicaine

Nous avons organisé des ateliers avec plus de 200 femmes de la communauté près de deux de nos installations en République dominicaine sur la façon de prévenir la violence fondée sur le sexe (VFS). Nous avons également établi des partenariats avec des organismes communautaires locaux qui soutiennent les femmes victimes de VFS.



Protection des ressources naturelles

Nous cherchons à appuyer et à protéger l'environnement qui nous entoure, non seulement dans notre façon de fonctionner, mais aussi grâce à des partenariats locaux. Nous investissons dans des programmes et des activités qui visent à :

- Protéger et promouvoir l'utilisation durable des ressources naturelles
- Contribuer à améliorer la réduction, la réutilisation et le recyclage des matériaux

Voici quelques exemples de nos divers partenariats en 2022 :

- **République dominicaine** : En 2022, nous nous sommes joints au National Business Support Network for Environmental Protection et à six autres entreprises de la République dominicaine dans le cadre du programme Red List Rescue Mission. Dans le cadre de notre participation, Gildan a mis en œuvre des efforts de sensibilisation au dragonnier, une plante indigène menacée d'extinction. Les bénévoles de Gildan ont également eu l'occasion de planter des dragonniers avec l'appui du Jardin botanique national.

Nous avons également lancé un partenariat triennal de 40 000 \$ avec le [Fonds pour l'eau de Saint-Domingue](#) (FASD) afin d'améliorer l'approvisionnement en eau de grande qualité pour les résidents près de nos installations en République dominicaine. Dans le cadre de cette initiative, le FASD a collaboré avec la collectivité pour restaurer des parties d'une forêt locale et promouvoir des pratiques agricoles durables afin d'améliorer la santé à long terme des principales sources d'eau.

- **Honduras** : En 2022, nous avons conclu avec succès notre partenariat avec la Fundación Merendón, un organisme voué à la conservation des ressources naturelles dans la chaîne de montagnes de Merendón, où se trouve la plus grande installation textile de Gildan. Grâce à cette initiative de deux

ans, nous avons aidé à sensibiliser près de 700 élèves des collectivités avoisinantes. Nous avons également établi une pépinière comptant 5 000 plants de cacao couvrant 20 acres de terres à proximité et renforcé les régies des eaux communautaires grâce à de la formation et à des ateliers.

Les employés de Gildan donnent en retour

En 2022, avec le retour au bénévolat en personne, les employés de Gildan ont redonné 12 947 heures à leur collectivité locale.

En voici quelques exemples :

- **Assurer la gérance de l'environnement** : En 2022, les employés de Gildan au Honduras et au Nicaragua ont participé à la Journée de reboisement, où ils ont ensemble planté plus de 8 000 plantes et arbres forestiers. De plus, nous avons appuyé Sow to Harvest au Nicaragua pour une sixième année, en étendant notre soutien à San Benito, dans la région de Chinandega. À ce jour, les bénévoles de Gildan et les partenaires communautaires ont planté 30 306 plantes forestières dans le cadre du programme.

De la terre à la mer, les employés de Gildan à la Barbade ont participé à un nettoyage de la plage, ramassant les déchets avant qu'ils représentent un danger pour la vie marine.

- **Redonner par le sport** : En République dominicaine, plus de 90 employés de Gildan ont participé à notre tournoi sportif inter-installations afin de recueillir 4 800 \$ pour des causes communautaires locales. Au Honduras, des employés se sont portés volontaires pour soutenir les athlètes des Jeux olympiques spéciaux pendant une journée sportive spéciale.
- **Aider les personnes dans le besoin** : Gildan et ses employés au Canada ont donné ensemble 155 000 \$ pour appuyer Centraide du Grand Montréal, qui aide à atténuer la pauvreté, fournit des fournitures essentielles aux personnes dans le besoin, soutient les jeunes et combat l'isolement social.

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

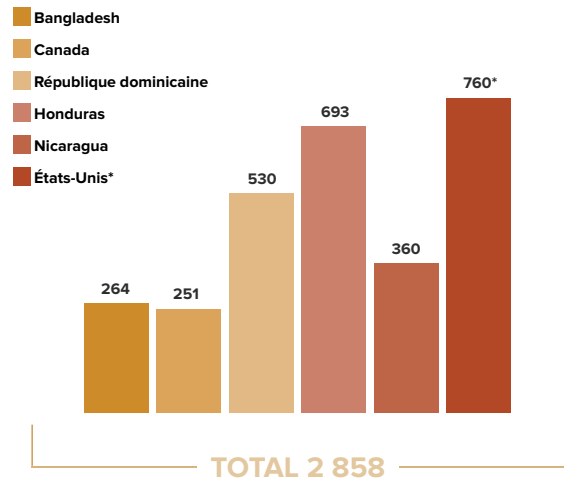
Nous contribuons au développement économique communautaire en créant des emplois directs et indirects, en investissant dans la construction d'installations et en faisant des achats auprès de fournisseurs locaux.

Nous cherchons à embaucher et à promouvoir des employés des collectivités où nous travaillons. En 2022, environ 83 % de nos gestionnaires à l'échelle mondiale provenaient de collectivités locales près de nos installations.

Lorsqu'il s'agit de trouver les matériaux et les services nécessaires à nos activités, nous essayons de nous approvisionner le plus possible auprès de fournisseurs locaux. En 2022, nous avons travaillé avec plus de 2 858 fournisseurs locaux dans l'ensemble de nos opérations. L'approvisionnement auprès de fournisseurs locaux nous permet de créer de la valeur pour une grande variété d'entreprises régionales, tout en réduisant les coûts de transport, les émissions de GES provenant de celui-ci et les délais d'exécution. Les relations avec les fournisseurs locaux améliorent également la résilience de notre propre chaîne d'approvisionnement.

En 2022, les dépenses totales de Gildan pour des matériaux et des services auprès de fournisseurs locaux ont dépassé 1,3 milliard de dollars.

NOMBRE DE FOURNISSEURS PAR PAYS (2022)



* Comprend Frontier Yarns

Nos [tableaux de données sur les facteurs ESG de 2022](#) comprennent des mesures que nous suivons pour appuyer le développement économique dans les pays où nous sommes présents.



En 2022, l'Export and Investment Center de la République dominicaine a reconnu Gildan pour son impact sur l'économie nationale. Franklin Mass, directeur et directeur national, Caraïbes de Gildan, a reçu le prix.

Notre approche envers la fiscalité

Les bénéfices de nos activités sont imposés dans chaque territoire où nous exerçons nos activités, conformément à toutes les lois et à tous les règlements fiscaux applicables. La Société suit une [stratégie fiscale](#) pour assurer la bonne gestion des risques et la gouvernance en matière de fiscalité. L'approche est harmonisée avec la stratégie commerciale de l'entreprise et est conforme au Code d'éthique et au Code de conduite de l'entreprise.

Certains pays où nous sommes présents offrent des taux d'imposition nettement inférieurs, afin d'encourager l'investissement dans le pays et ainsi créer des emplois et stimuler l'activité économique. Lorsque nous exerçons des activités dans des pays à faible taux d'imposition, nous le faisons pour des raisons commerciales, y compris la production locale, la fabrication et le commerce. Nous réinvestissons une partie importante des économies réalisées grâce à notre faible taux d'imposition effectif dans nos ressources humaines, nos initiatives ESG et nos infrastructures dans les pays où nous sommes présents

qui manquent de ressources. Notre taux d'imposition global reflète notre structure opérationnelle et comprend l'effet des différents taux d'imposition sur les bénéfices de nos filiales étrangères.

RENDEMENT EN 2022

- Achèvement de notre nouvelle politique sur l'investissement communautaire et de notre cadre de gouvernance
- Mise en œuvre d'un nouveau processus de suivi des heures de bénévolat des employés
- Mise à jour de notre [stratégie fiscale](#)

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Établir de nouveaux partenariats stratégiques d'engagement communautaire et en élargir la portée afin de maximiser notre impact.

- Former les représentants de chaque emplacement de Gildan sur la nouvelle politique d'investissement communautaire et le cadre de gouvernance de l'entreprise.
- Établir un partenariat avec Vision mondiale République dominicaine afin d'élaborer un programme éducatif pour les enfants de la région.
- Réactiver notre programme phare de collecte de fonds, la course Gildan Glow Run, au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine.
- Poursuivre les activités dans le cadre de notre programme mondial de bénévolat et lancer notre politique mondiale en matière de bénévolat.



GOVERNANCE

SECTIONS

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

NORMES D'ÉTHIQUE ET D'INTÉGRITÉ

GOUVERNANCE ESG

ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

GESTION DES RISQUES

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET CYBERSÉCURITÉ

POLITIQUE PUBLIQUE ET REPRÉSENTATION

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Notre conseil d'administration indépendant assure une surveillance efficace de la gestion de la Société. En date de juillet 2023, neuf des dix membres du conseil d'administration de Gildan étaient indépendants. Notre président et chef de la direction, qui a fondé l'entreprise, est le seul membre non indépendant.

Les membres indépendants du conseil se réunissent tous les trimestres et tiennent des réunions supplémentaires au besoin. À chacune de ces réunions, les administrateurs indépendants se réunissent sans la présence de la direction. Seuls des membres indépendants siègent aux trois comités du conseil : le comité d'audit et des finances (le comité d'audit), le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité des RH) et le comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale (le comité de gouvernance). Notre conseil d'administration respecte de rigoureuses pratiques de gouvernance d'entreprise qui reflètent les pratiques exemplaires de l'industrie et vont au-delà de la conformité aux lois canadiennes et américaines et aux exigences des bourses.



Âge moyen

63

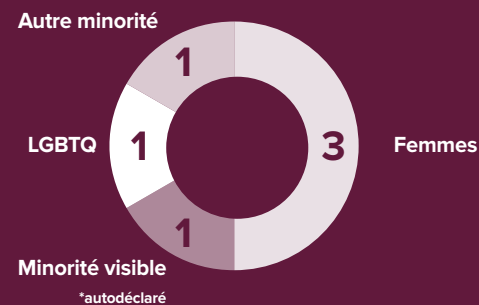
Mandat moyen

8,4 ans

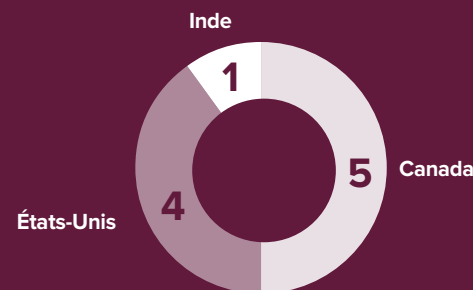
Qualifié et expérimenté

100%

Diversité*



Emplacement géographique



Le comité de gouvernance a mis à jour la Politique sur la diversité du conseil en 2022 en s'engageant à atteindre une représentation féminine d'au moins 30 % au conseil d'ici notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023. En plus de l'égalité entre les genres, le conseil tient compte des compétences, de l'expérience, de l'expertise et des points de vue divers et complémentaires lorsqu'il choisit des administrateurs qualifiés. Nous croyons qu'un conseil d'administration diversifié peut le mieux atteindre un rendement solide à long terme.

En 2022, le comité de gouvernance a examiné la composition, les compétences et la diversité du conseil d'administration afin de cerner les lacunes et de cibler une expertise particulière pour améliorer sa composition ainsi que l'étendue et la profondeur de l'expertise. La matrice des compétences des administrateurs a été révisée pour tenir compte de ces observations. Veuillez consulter notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2022 (p. 56) pour en savoir davantage.

Le conseil, par l'entremise de son comité de gouvernance, a également supervisé la mise en œuvre de plusieurs améliorations visant l'efficacité du conseil à la suite des recommandations issues du processus d'évaluation entrepris en 2021 avec un consultant externe. Elles comprenaient des améliorations à la structure du temps consacré aux réunions du conseil d'administration et des comités, et à la matrice des compétences des administrateurs, afin de renforcer davantage la composition du conseil en vue de cibler l'expérience et les compétences pertinentes pour l'entreprise et notre stratégie.

Voici d'autres pratiques exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise respectées par notre conseil :

- Les administrateurs peuvent siéger à un maximum de quatre conseils d'administration de sociétés ouvertes.

- Seuls des administrateurs indépendants siègent aux comités du conseil.
- Élection annuelle des administrateurs (aucun mandat échelonné).
- Administrateurs élus individuellement (pas de vote de liste).
- Durée limitée des mandats au conseil (15 ans de service ou 72 ans, selon la première éventualité).
- Séances privées des administrateurs indépendants à toutes les réunions du conseil et des comités.
- Engagement et collaboration proactifs avec les actionnaires et d'autres intervenants.
- Solide formation du conseil, ainsi que mentorat et intégration des nouveaux administrateurs.

De plus amples renseignements, dont nos politiques de gouvernance, se trouvent sur la [page Gouvernance](#) de notre site Web.

RÉMUNÉRATION DES CADRES

Notre programme de rémunération des cadres supérieurs est conçu pour attirer, motiver et maintenir en poste des cadres très performants, encourager et récompenser un rendement supérieur et harmoniser les intérêts des cadres supérieurs avec ceux de nos actionnaires.

En 2022, le conseil d'administration de Gildan a lié une partie du régime incitatif à court terme pour les cadres aux progrès des objectifs ESG afin de créer une meilleure harmonisation entre la rémunération des cadres et les intérêts des actionnaires. Les objectifs ESG de Gildan représentent 25 % de leur évaluation de rendement stratégique.



NORMES D'ÉTHIQUE ET D'INTÉGRITÉ

NOTRE APPROCHE

Notre comité directeur en matière de conformité supervise notre approche envers la conformité éthique. Ce comité, composé de membres de la direction, agit sous la gouverne du président et chef de la direction et supervise les programmes mondiaux de conformité de l'entreprise dans plusieurs domaines, dont l'éthique, l'environnement, les conditions de travail, les droits de la personne, la fraude, les pots-de-vin, la santé et la sécurité ainsi que le développement durable. Il rend compte au conseil d'administration et fait rapport trimestriellement à son comité de gouvernance sur les questions de conformité importantes.

Cinq comités au sein de Gildan rendent compte au comité directeur en matière de conformité :

- Conformité en matière d'éthique et de fraude
- Droit financier et droit des valeurs mobilières
- Conformité opérationnelle
- Conformité fiscale
- Sécurité de l'information

En 2023, deux sous-comités ont été créés pour soutenir le cadre du comité directeur en matière de conformité. Premièrement, un sous-comité sur la sécurité des produits a été créé sous le comité de conformité des activités et, deuxièmement, un sous-comité sur la confidentialité des données a été créé sous le comité de sécurité de l'information.

Le comité directeur en matière de conformité, à son tour, rend compte au comité de gouvernance du conseil d'administration. Le comité d'audit est également avisé par notre service d'audit interne si une plainte porte sur des questions de comptabilité, de contrôle interne ou d'audit, ou en cas de comportement frauduleux. Dans de tels cas, le comité d'audit détermine comment le dossier sera traité.

De plus amples renseignements se trouvent dans la section [Éthique et conformité](#) du site Web de la Société.

CODES ET POLITIQUES RÉGISSANT LE COMPORTEMENT ÉTHIQUE ET LES PRATIQUES COMMERCIALES ACCEPTABLES

[Code d'éthique](#) : Aborde des enjeux tels que les conflits d'intérêts, la corruption, l'intégrité, la confidentialité des documents et des renseignements de l'entreprise, la protection et l'utilisation des actifs de l'entreprise, les relations de travail, les droits de la personne, la santé et la sécurité, les transactions d'initiés, le respect des lois et le signalement de comportements contraires à l'éthique ou illégaux.

[Politique mondiale en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité](#) : Décrit notre politique relative à la corruption et toutes les autres formes de paiements interdits, dont les paiements de facilitation. Les agents de conformité anticorruption de chacun de nos pôles géographiques signalent au comité directeur en matière de conformité tous les cas de sollicitation de paiements interdits ou de non-respect de notre politique.

[Code de conduite](#) : S'harmonise avec les normes reconnues à l'échelle internationale comme celles de l'OIT et de la FLA. Le code comprend 12 principes qui énoncent nos positions sur les droits fondamentaux du travail et les pratiques commerciales.

[Guide sur la conformité durable en matière sociale](#) : Fournit un système pour nos installations, les sous-traitants et les fournisseurs afin de respecter les normes de conformité de Gildan ainsi que les lois, principes, conventions, normes et codes.

[Politique sur les droits de la personne de Gildan](#) : Décrit notre approche pour veiller à ce que les droits de la personne soient respectés dans l'ensemble de notre organisation et que les sous-traitants et les fournisseurs respectent les normes de conformité de Gildan ainsi que les lois, les principes, les conventions, les normes et les codes.

Gildan exige que tous les nouveaux employés attestent qu'ils ont lu et compris toutes les politiques et les lignes directrices connexes. Nous demandons également à tous les employés de participer à un processus annuel d'examen des politiques, d'attester de leur respect des codes et politiques de la Société, et de divulguer tout conflit d'intérêts potentiel.

Les politiques susmentionnées sont disponibles sur notre site Web dans les langues suivantes : bengali, chinois, anglais, français, japonais et espagnol.

NORMES DES FOURNISSEURS ET DES SOUS-TRAITANTS

Nos relations avec nos sous-traitants sont régies par notre [Politique mondiale de production et d'approvisionnement responsables](#). Gildan exige que tous les sous-traitants de fabrication tiers et les principaux fournisseurs de matières premières se conforment à nos normes éthiques, sociales et environnementales pour faire affaire avec nous. Nos contrats comprennent des dispositions où les fournisseurs doivent officiellement reconnaître nos normes et s'engager à les respecter tout au long de leur relation avec nous. Ils doivent également signer une entente de fournisseur juridiquement contraignante avant de recevoir toute commande, qui décrit nos attentes, notamment :

- Conformité au Code de conduite et au Code d'éthique de Gildan
- Évaluations et mesures correctives
- D'autres évaluations auxquelles les fournisseurs peuvent être soumis, comme les évaluations de la FLA
- Politiques supplémentaires sur la sous-traitance non autorisée, la corruption, la contrefaçon, la lutte contre la fraude, etc.
- Établissement de mécanismes de règlement des griefs dans leurs installations

Avant de s'approvisionner auprès d'un nouveau fournisseur, Gildan effectue un contrôle diligent dans chacune des installations qui fourniront des matériaux, des produits ou des services pour examiner ses antécédents, y compris sa réputation et toute situation antérieure de non-conformité aux lois et règlements, aux politiques et aux normes en milieu de travail, au contrôle de la qualité et à la rentabilité, pour appuyer le processus de décision d'approvisionnement de Gildan.

En ce qui concerne les politiques et les normes en milieu de travail, la Société exige un profil et une auto-évaluation de chaque nouvelle installation avant d'effectuer un audit complet de celle-ci. À la suite de la vérification, l'installation reçoit une cote de couleur. Si elle reçoit une cote verte, jaune ou orange, elle est approuvée pour la production. Gildan n'approuve pas les installations qui reçoivent une cote rouge ou noire.

Gildan effectue également des vérifications de ses sous-traitants existants. En cas de non-conformité, nos équipes régionales de conformité travailleront avec le sous-traitant pour élaborer un plan d'action de la direction, qui assurera l'adoption de mesures d'atténuation appropriées pour éviter que la situation ne se reproduise. Les progrès réalisés selon chaque plan d'action font l'objet d'un suivi au moyen de la plateforme de données sur la responsabilité sociale d'entreprise. Si un sous-traitant est incapable de démontrer des améliorations dans les délais prescrits, nous nous réservons le droit de mettre fin à notre relation avec lui.

Pour obtenir plus d'informations sur notre système de notation d'audit, veuillez consulter la p. 6 de notre [Guide sur la conformité durable en matière sociale](#). Pour en savoir plus sur la façon dont nous vérifions la conformité sociale et environnementale et les résultats de nos fournisseurs, voir la [p. 25](#).



SIGNALEMENT DES INFRACTIONS ET DES GRIEFS

Gildan a adopté une [Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes](#) décrivant ses procédures de gestion des plaintes et des préoccupations concernant les pratiques inappropriées ou les actes douteux de Gildan ou de ses employés, dirigeants, membres du conseil, conseillers, sous-traitants, agents ou fournisseurs. La politique fournit à nos employés et aux parties prenantes externes des moyens de communication qui leur permettent de soulever des préoccupations en toute confiance et de façon anonyme, s'ils le souhaitent, sans crainte de représailles. Les employés peuvent signaler leurs préoccupations à leur superviseur, au chef de service, aux Ressources humaines locales ou au service juridique. Ils peuvent également signaler leurs préoccupations aux instances suivantes :

- Président du conseil d'administration
- Président du comité de la conformité en matière d'éthique et de fraude
- Président du comité d'audit et des finances

Voici d'autres options pour signaler des préoccupations, des griefs ou des plaintes :

- La [Ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité](#) est un service confidentiel, géré en tout temps par un fournisseur tiers indépendant. Les numéros sans frais locaux de la ligne d'assistance sont affichés dans chaque bureau ou établissement et sont publiés sur le site Web de Gildan. Le service est offert dans les langues locales de chaque pays où nous sommes présents.

- **Boîtes à suggestions** dans nos installations qui permettent aux employés de soumettre des suggestions ou des griefs anonymes.
- **Tables rondes** qui permettent aux employés de partager leurs opinions et de contribuer à la gestion des problèmes en milieu de travail.
- **Application mobile pour les travailleurs WOVO** qui permet aux travailleurs de deux de nos installations au Honduras et au Nicaragua de soulever des préoccupations ou d'offrir des suggestions à la direction de l'entreprise, directement et de façon anonyme, et de recevoir des réponses et des mesures correctives en temps opportun, au besoin.
- **Ligne ouverte pour les travailleurs** permettant aux travailleurs de trois de nos installations au Honduras et au Nicaragua de soumettre leurs commentaires aux Ressources humaines de façon anonyme, par clavardage ou par téléphone.

Nous sensibilisons les employés à la façon de signaler les préoccupations ou les griefs au moyen de notre formation annuelle sur le Code de conduite et des communications continues.

Gildan enquête et règle toutes les plaintes ou préoccupations formulées de bonne foi dans un délai raisonnable. Des rapports trimestriels sur les appels à la ligne d'assistance sont présentés au comité de conformité en matière d'éthique et de fraude, qui communique tout problème important au comité directeur en matière de conformité, puis au comité d'audit ainsi qu'au comité de gouvernance.



STATISTIQUES SUR L'ÉTHIQUE ³²		
	2022	2021
Nombre d'appels à la Ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité	28	30
Nombre d'infractions à la Politique mondiale en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité ou au Code d'éthique signalées	1	1
Nombre d'employés congédiés ou sanctionnés pour une infraction à la Politique mondiale en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité ou au Code d'éthique	0	7



En 2022, nous avons reçu 3 229 suggestions et griefs d'employés et en avons réglé 3 211. En 2022, les griefs portaient principalement sur des questions liées aux ressources humaines comme les services de cafétéria, l'entretien des installations et les relations industrielles.

Dans les cas où les suggestions peuvent être classées comme des griefs, nous suivons les étapes décrites dans notre Politique mondiale de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes, comme suit :

1. **Examiner** : Une fois qu'une suggestion est soumise, elle est vérifiée pour déterminer s'il s'agit d'un grief et pour déterminer la nature ou la gravité de sa cause.
2. **Enquêter** : S'il a été établi qu'il s'agit d'un grief, il fait l'objet d'une enquête par le service des ressources humaines de l'installation concernée.
3. **Planifier** : Un plan d'action, une réponse ou une approche est élaboré pour corriger la situation avec l'accord de toutes les parties.
4. **Mettre en œuvre** : Les efforts de règlement des griefs sont mis en œuvre, souvent dans un délai préétabli, et le cas est surveillé, consigné et archivé.

RENDEMENT EN 2022

- Nous avons poursuivi le lancement de notre programme de gestion numérique des griefs dans deux de nos installations, au Honduras et au Nicaragua.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Passer en revue notre Code de conduite, notre Guide sur la conformité durable en matière sociale et notre système de notation d'audit pour assurer l'harmonisation avec les dernières exigences et tendances en matière de diligence raisonnable.
- Relancer notre programme de mécanismes de règlement des griefs dans 100 % de nos installations opérationnelles afin d'améliorer la communication entre les travailleurs et la direction, de rafraîchir les connaissances des travailleurs sur les mécanismes de règlement des griefs disponibles, et de continuer à élargir l'utilisation des mécanismes de règlement des griefs numériques dans nos installations de fabrication.

³² Nous apportons des améliorations à notre méthode de production de rapports afin qu'elle soit plus complète, plus exacte et plus uniforme. Par conséquent, certaines données historiques pourraient être manquantes ou ne pas être comparables.

GOUVERNANCE ESG

Notre conseil d'administration supervise les progrès de notre stratégie et de nos cibles ESG de nouvelle génération. Le comité de gouvernance est chargé de surveiller nos politiques et pratiques ESG, y compris celles qui ont trait à l'environnement, au travail et aux droits de la personne, à la santé et à la sécurité, à l'engagement communautaire, aux relations avec les intervenants et à d'autres questions ESG. À chaque réunion trimestrielle, le conseil reçoit un rapport détaillé sur les questions ESG qui met en lumière les principaux développements, enjeux et risques dans ces domaines. Le vice-président principal, fiscalité, développement durable et affaires gouvernementales, et la vice-présidente, conformité sociale mondiale et affaires environnementales, présentent également un rapport trimestriel sur les indicateurs ESG pertinents au comité de gouvernance. En 2022, nous avons offert de la formation continue à notre conseil d'administration sur plusieurs sujets liés aux facteurs ESG, notamment la divulgation des données climatiques, la déclaration des émissions et les risques de cybersécurité.

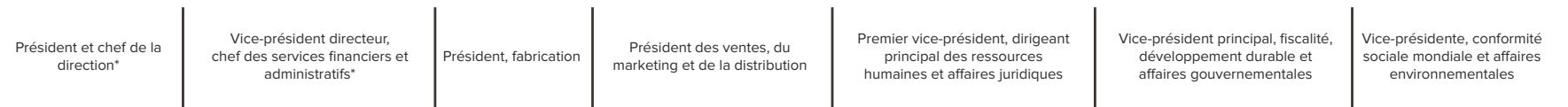
Notre comité directeur en matière d'ESG est coprésidé par notre chef de la direction et le premier vice-président et chef des services financiers et administratifs, et est composé de membres de la direction et de la haute direction. Il est chargé d'élaborer et de superviser l'exécution et le suivi de notre stratégie ESG de nouvelle génération. Cinq groupes de travail, présidés par des cadres supérieurs de divers secteurs de l'organisation, appuient le comité. Le comité directeur en matière d'ESG se réunit trimestriellement. Depuis l'annonce de nos cibles ESG de nouvelle génération, nous avons intégré davantage les facteurs ESG à nos activités. Par exemple, les facteurs ESG sont maintenant intégrés à l'examen global du rendement financier et opérationnel et considérés dans le contexte de l'ensemble de l'entreprise.

Au niveau organisationnel et opérationnel, le centre d'excellence pour les facteurs ESG est dirigé par notre vice-président principal, fiscalité, développement durable et affaires gouvernementales, et notre vice-présidente, conformité sociale mondiale et affaires environnementales, qui assurent tous deux la gouvernance des facteurs ESG dans l'ensemble de la Société. En plus de la gouvernance ESG, l'équipe du centre d'excellence joue le rôle de facilitateur et d'intégrateur des facteurs ESG à l'échelle de l'entreprise.

CONSEIL D'ADMINISTRATION SURVEILLE ET SUPERVISE L'AVANCEMENT DE LA STRATÉGIE ET DES CIBLES ESG

COMITÉ DIRECTEUR EN MATIÈRE D'ESG

ASSURE UN LEADERSHIP ET UNE ORIENTATION DANS L'ÉLABORATION ET L'APPLICATION DE LA STRATÉGIE ET DES OBJECTIFS ESG

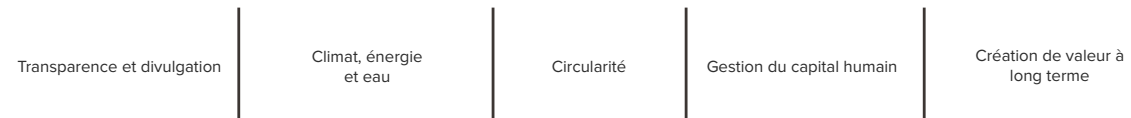


Le comité comprend également des cadres supérieurs qui exercent un leadership sur des sujets prioritaires liés aux facteurs ESG, notamment : la transparence et la divulgation, les changements climatiques, l'énergie et l'eau, la circularité, la gestion du capital humain et la création de valeur à long terme.

*Le comité directeur est coprésidé par le chef de la direction et le chef des services financiers et administratifs.

GROUPES DE TRAVAIL

PRÉSIDÉS PAR DES MEMBRES DE LA DIRECTION ET COMPOSÉS DE REPRÉSENTANTS INTERFONCTIONNELS QUI APPUIERONT L'ÉLABORATION ET L'APPLICATION DE LA STRATÉGIE ESG



ÉQUIPE ESG

ASSURE LA COORDINATION ENTRE LES GROUPES DE TRAVAIL

ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

Nous mobilisons et collaborons de façon proactive avec un large éventail d'intervenants pour informer, discuter, écouter et apprendre. Nous tenons compte de ces commentaires et les intégrons à notre façon de faire. Notre [Politique mondiale d'implication des parties prenantes](#) décrit la façon dont nous gérons l'engagement des parties prenantes.

ORGANISATIONS DES PARTIES PRENANTES		
Organisation	Domaine d'intérêt	Relation
Better Cotton	Environnement et volet social	Better Cotton est un groupe de gouvernance multipartite sans but lucratif qui fait la promotion de meilleures normes et pratiques en matière de culture du coton dans 21 pays. Ce programme vise à aider les communautés produisant du coton à survivre et à prospérer, tout en protégeant et en restaurant l'environnement. Nous sommes membres de Better Cotton.
Better Work	Droits des travailleurs	Gildan est un acheteur partenaire de Better Work, un partenariat entre l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Société financière internationale (SFI) qui réunit les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les acheteurs internationaux afin d'améliorer la conformité aux normes du travail et de promouvoir la compétitivité dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Better Work et les acheteurs partenaires s'engagent stratégiquement à la fois avec le programme Better Work et avec les parties prenantes concernées pour favoriser le changement au sein de l'industrie. Les acheteurs partenaires s'engagent à respecter les principes de Better Work, y compris la promotion de la mise en œuvre d'un travail décent, de la transparence, de la collaboration et de la responsabilisation. Les acheteurs partenaires travaillent aussi activement à mobiliser leurs chaînes d'approvisionnement dans les pays participants, où Better Work fournit des services d'évaluation, de conseil et de formation aux fournisseurs inscrits afin d'améliorer les conditions de travail. Better Work offre aux fournisseurs un moyen transparent et crédible de fournir aux acheteurs des informations sur la conformité et les améliorations. Dans le cadre des forums des acheteurs de Better Work, à l'échelle nationale et internationale, les acheteurs partenaires peuvent se réunir pour discuter des défis liés à la conformité aux normes du travail et aider à trouver des solutions novatrices.
Fair Labor Association (FLA)	Droits des travailleurs	La FLA a pour mission de conjuguer les efforts des entreprises, des organisations de la société civile, des collèges et des universités afin de promouvoir et de protéger les droits des travailleurs et d'améliorer les conditions de travail à l'échelle mondiale en respectant aux normes internationales. Les entreprises qui adhèrent à la FLA s'engagent à respecter le Code de conduite en milieu de travail de la FLA (fondé sur les normes de l'OIT), à établir des systèmes internes de surveillance des conditions de travail et à respecter les normes du code dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement. La FLA effectue des audits indépendants et non annoncés dans les usines utilisées par les membres de la FLA pour évaluer la conformité à tous les éléments du code et vérifier les efforts de conformité interne des entreprises. Gildan est membre depuis 2003 et était le premier fabricant de vêtements verticalement intégré à faire accréditer son programme de conformité sociale par la FLA, en 2007. En 2019, le programme de conformité sociale de Gildan a été accrédité de nouveau par la FLA. La FLA mène des audits périodiques pour vérifier que nous avons bien mis en place des systèmes et des procédures qui respectent les normes de la FLA dans notre chaîne d'approvisionnement.
U.S. Cotton Trust Protocol (USCTP)	Environnement	L'USCTP a été conçu pour établir une nouvelle norme dans le coton cultivé de façon plus durable, en veillant à ce qu'il contribue à la protection et à la préservation de la planète, en utilisant les techniques les plus durables et responsables. Gildan en est membre depuis 2021.
Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX)	Conformité sociale	Gildan est membre de SEDEX, un organisme qui fournit aux entreprises membres une plateforme en ligne sécurisée pour enregistrer et partager des rapports d'audit du commerce éthique des membres de SEDEX. Le fait d'être membre de SEDEX nous permet de comparer nos outils de surveillance de la conformité sociale et de partager les résultats de manière transparente avec les principales parties prenantes.
Sustainable Apparel Coalition (SAC)	Environnement et travail	La Sustainable Apparel Coalition est un groupe de marques de vêtements et de chaussures, de détaillants, de fabricants, d'organisations non gouvernementales, d'experts universitaires et d'organismes gouvernementaux de premier plan à l'échelle de l'industrie qui travaillent à réduire les répercussions environnementales et sociales des vêtements, des chaussures et des produits textiles partout dans le monde. La SAC fournit à l'industrie du vêtement des outils et des plateformes visant à créer une norme commune pour le développement durable au sein de l'industrie. Gildan en est membre depuis 2013.
Sustainable Brands	Gouvernance ESG	Gildan est membre de Sustainable Brands, une organisation qui réunit des professionnels du développement durable pour stimuler le leadership éclairé et les pratiques responsables dans l'ensemble des organisations.
Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)	Conformité sociale	Formée d'experts en matière de conformité sociale mondiale, WRAP est une équipe indépendante, objective et à but non lucratif qui est vouée à promouvoir des activités de fabrication sécuritaires, légales, dignes et éthiques partout dans le monde par l'entremise de formations et d'une certification des milieux de travail basée sur 12 principes. Ces principes sont fondés sur les normes internationales généralement acceptées en milieu de travail, les lois locales et les réglementations en milieu de travail, et comprennent l'esprit ou le libellé des conventions pertinentes de l'OIT, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de la personne de l'ONU, et les lignes directrices à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE. Toutes nos installations de couture et nos installations intégrées verticalement au Bangladesh sont certifiées par WRAP.

GESTION DES RISQUES

Nous croyons qu'une bonne stratégie d'entreprise devrait inclure de saines pratiques de gestion des risques, ainsi qu'une vision pour voir les possibilités qui y sont associées. En comprenant les risques les plus critiques auxquels fait face notre entreprise, y compris ceux liés aux facteurs ESG, nous pouvons mettre en place des systèmes proactifs pour les atténuer tout en saisissant les occasions qu'ils présentent. De cette façon, nous cherchons à favoriser une culture de sensibilisation au risque et aux possibilités à l'échelle de l'entreprise.

Notre conseil d'administration surveille les risques en fonction de notre cadre de gouvernance des risques, qui établit des politiques et des processus précis pour l'évaluation continue des risques pour notre entreprise. Il s'agit notamment des risques liés aux activités, aux finances, à la conformité, à la stratégie et à l'environnement, ainsi que des risques politiques, sociaux et de droits de la personne.

L'équipe de direction de Gildan est chargée de gérer les risques en continu. Notre vice-président, audit interne et gestion des risques d'entreprise, est la personne la plus haut placée chargée de la gestion des risques opérationnels. Ce rôle assure la surveillance de la gestion des risques, y compris de divers mécanismes qui contribuent à faire le suivi et produire des rapports au conseil d'administration. Chaque unité d'exploitation, fonction ou service est responsable de gérer et de surveiller activement ses risques respectifs tout au long de l'année.

Notre équipe de gestion des risques effectue une évaluation annuelle des risques stratégiques et opérationnels pour l'entreprise. Les résultats sont consignés dans un registre que nous utilisons pour élaborer et suivre des stratégies d'atténuation et des indicateurs de risque clés. Les résultats de ce processus sont communiqués annuellement à l'équipe de la haute direction de l'entreprise et au conseil d'administration. Nous tenons également le conseil d'administration au courant chaque année du plan stratégique de la Société, y compris des risques et des possibilités.

Notre service de vérification interne procède à des examens périodiques afin de s'assurer que la direction a mis en place des procédures et des programmes rigoureux en matière de conformité pour atténuer les risques, notamment ceux liés à nos pratiques ESG. Par exemple, nos services de conformité sociale et environnementale travaillent à atténuer les risques en effectuant des audits de conformité pour nos installations gérées par la Société et de sous-traitants. Un autre exemple est notre service des technologies de l'information (TI), qui mène des exercices annuels d'atténuation des cyberrisques, notamment des activités de sensibilisation, de la formation sur les rançongiciels, des tests d'hameçonnage et des analyses de vulnérabilité externes.

Pour obtenir des renseignements sur les risques que nous avons cernés et les mesures que nous prenons pour les atténuer, consultez notre [Rapport annuel de 2022](#) et notre [rapport de divulgation sur les changements climatiques de 2022](#).



RISQUES LIÉS AUX FACTEURS ESG

Dans le cadre de notre évaluation annuelle des risques stratégiques et opérationnels pour la Société, nous avons cerné les risques ESG émergents suivants en 2022. Nous travaillons à l'élaboration et au suivi de stratégies d'atténuation et d'indicateurs de risque clés pour chacun.

En ce qui concerne les risques climatiques, en 2022, nous avons approfondi notre compréhension en exécutant des modèles climatiques quantitatifs dans l'ensemble de notre entreprise. Nous avons travaillé avec une tierce partie qui nous a aidés à définir la méthodologie et à créer un outil de modélisation du climat qui accorde la priorité à trois régions où les activités de Gildan sont concentrées. Nous avons utilisé l'analyse de scénarios dans notre outil de modélisation climatique pour examiner quatre scénarios futurs et déterminer à la fois les risques et les possibilités. Pour en savoir plus, consultez notre rapport de divulgation sur les changements climatiques de 2022.

Climat, énergie et eau

L'impact côtier de l'élévation du niveau de la mer à la suite des changements climatiques pourrait perturber les ports que nous utilisons et limiter notre capacité à recevoir des matières premières et à distribuer des produits finis. (Pour en savoir plus, consultez notre [Rapport de divulgation sur les changements climatiques de 2022](#).)

Le manque d'accès à une énergie renouvelable fiable dans certains secteurs où nous exerçons nos activités et la hausse des prix de l'énergie pourraient avoir une incidence négative sur nos activités, à mesure que nous passerons à des sources d'énergie à faibles émissions de carbone au cours de la prochaine décennie.

Gestion du capital humain

L'augmentation des problèmes de santé mentale pourrait avoir une incidence sur la santé et le bien-être de nos employés, sur la productivité, les coûts des congés de maladie et le roulement du personnel. Voir la [p. 29](#) pour savoir comment nous travaillons à soutenir la santé mentale de nos travailleurs.

Les pénuries de main-d'œuvre, à mesure que notre main-d'œuvre vieillit et que la démographie change, pourraient réduire le nombre de jeunes travailleurs pour les remplacer. Voir la [p. 35](#) pour savoir comment nous travaillons à attirer de nouveaux employés et à créer de futurs bassins.

RÉSILIENCE DES FOURNISSEURS

Dans le cadre des processus de gestion de la continuité des opérations de Gildan, nous avons mené un exercice pour identifier les fournisseurs essentiels dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. En 2022, nous avons évalué la résilience de nos fournisseurs les plus importants pour nous assurer qu'ils ont mis en place des plans de continuité des opérations en cas de perturbation causée notamment par une catastrophe naturelle, un incident de cybersécurité, un événement géopolitique ou toute autre perturbation. La Société dispose d'une redondance pour la plupart de nos fournisseurs essentiels et, en cas de défaut, nous avons demandé à ces fournisseurs d'élaborer des plans de continuité ou des stratégies de rétablissement.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET CYBERSÉCURITÉ

Nous avons adopté une approche fondée sur le risque en matière de sécurité de l'information et de protection des renseignements personnels, cherchant à détecter et à enquêter sur tous les incidents et à prévenir leur occurrence ou leur répétition. Notre politique sur la sécurité de l'information, notre politique sur la confidentialité des données et notre politique en matière de protection de l'information régissent nos procédures de cybersécurité.

Le comité directeur en matière de sécurité de l'information de la Société supervise la sécurité de l'information et élabore et approuve les politiques connexes. Présidé par notre dirigeant principal de l'information, il s'agit d'un groupe interfonctionnel qui comprend notre chef des services financiers et administratifs, notre avocat général, notre vice-président principal, fiscalité, développement durable et affaires gouvernementales ainsi que d'autres représentants des services des TI, des affaires juridiques, de la sécurité physique, de la gestion des risques, de l'audit interne et des ressources humaines. Le comité se réunit trimestriellement et de façon ponctuelle, et rend compte des évolutions majeures au comité de direction en matière de conformité de la Société, qui à son tour fournit des mises à jour trimestrielles au comité de gouvernance du conseil d'administration. De plus, le chef de l'information présente chaque année des rapports trimestriels sur la sécurité de l'information au comité d'audit du conseil, ainsi qu'un rapport complet sur les stratégies en matière de TI et de cybersécurité.

Gildan s'appuie sur la norme ISO 27001 et le cadre du National Institute of Standards and Technology (NIST) pour gérer efficacement les risques liés à la sécurité de l'information et harmoniser nos politiques de sécurité de l'information avec les pratiques exemplaires de l'industrie. Nous collaborons également avec des partenaires externes et des organismes gouvernementaux pour nous assurer que nos systèmes d'information et notre équipe de gestion demeurent à jour. En 2022, nous avons retenu les services d'un tiers indépendant pour évaluer nos pratiques actuelles de gouvernance de la protection des renseignements personnels et de l'information par rapport au cadre de protection des renseignements personnels du NIST, et avons effectué une évaluation des lacunes par rapport à la certification ISO 27001; nous évaluons les prochaines étapes de la certification pour notre siège social. De plus, nous testons continuellement notre état de préparation au moyen de simulations de cyberattaques aux niveaux opérationnel et exécutif.

Tous les employés administratifs et de bureau de Gildan reçoivent une formation en ligne obligatoire sur la protection de l'information et la cybersécurité. La formation comprend des conseils sur la façon de protéger l'entreprise contre les menaces à la cybersécurité et de signaler les incidents de sécurité. Nous faisons également des exercices de sensibilisation et d'hameçonnage plusieurs fois par année. Certains groupes qui traitent des renseignements de nature délicate (comme notre équipe financière) reçoivent une formation supplémentaire. Nous rappelons également régulièrement aux employés de signaler toute activité suspecte ou perte de renseignements de nature délicate à nos services des TI et juridiques.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

Nous recueillons et utilisons également de l'information, y compris, au besoin et en lien avec notre entreprise, certains renseignements confidentiels et personnels concernant les employés, les clients, les partenaires commerciaux, les fournisseurs et d'autres tiers. La politique sur la confidentialité des données de Gildan oriente nos efforts de protection de ces renseignements. Elle s'applique à tous nos employés, agents, fournisseurs de services et conseillers qui participent au traitement des renseignements personnels permettant l'identification. Nous effectuons des vérifications internes de la conformité à la politique tous les trois ans dans le cadre de notre plan de vérification par rotation. Nous travaillons également avec des vérificateurs tiers pour vérifier la conformité à la politique sur la confidentialité.

RENDEMENT EN 2022

- Nous n'avons reçu aucune plainte fondée concernant des atteintes à la vie privée des clients.
- Au cours des cinq dernières années, il n'y a eu aucun problème important de sécurité des données ou de protection des renseignements personnels.
- Élaboration d'une nouvelle formation obligatoire de sensibilisation à la sécurité par ordinateur et déploiement d'exercices sur l'hameçonnage pour les employés.
- Tenue d'une séance de formation sur la cybersécurité à l'intention du conseil d'administration de Gildan.
- Déploiement de nouveaux systèmes de protection des courriels tirant parti des plus récentes technologies d'intelligence artificielle (IA).
- Contrôle d'accès amélioré à notre système central de planification des ressources de l'entreprise grâce à la mise en œuvre de l'ouverture de session unique, qui maintient la sécurité tout en étant utile pour les utilisateurs.

RENFORCER NOTRE RÉSILIENCE OPÉRATIONNELLE

Nous avons travaillé régulièrement avec des tiers pour trouver de nouvelles façons de renforcer notre résilience opérationnelle. En 2022, nous avons mesuré l'état de préparation en matière de continuité des opérations de nos systèmes de TI qui soutiennent les activités de fabrication et de distribution de Gildan, en cas d'événement cybernétique. Au moyen d'une série d'ateliers, les équipes ont cerné les risques potentiels et les stratégies d'atténuation. Les exercices ont donné lieu à une analyse des répercussions sur les activités pour chaque application opérationnelle essentielle et à une évaluation des risques des composantes techniques en fonction des menaces cernées. En 2023, nous prévoyons mettre en œuvre des stratégies d'atténuation des risques dans les domaines identifiés dans le cadre de cet exercice.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Mettre en œuvre une formation de sensibilisation à la sécurité informatisée à jour, que tous les bureaux administratifs de Gildan devront suivre chaque année.
- Continuer de mettre en place des processus pour obtenir la certification ISO 27001 pour notre siège social.
- Renforcer la préparation à la cybersécurité de nos systèmes de fabrication.
- Établir un comité directeur interfonctionnel sur la protection des renseignements personnels pour 1) surveiller les derniers règlements et s'assurer que nous sommes prêts à les respecter et 2) assurer l'utilisation éthique des renseignements personnels en notre possession.
- Examiner l'utilisation de l'IA par Gildan pour s'assurer que nous n'introduisons pas de biais dans nos processus.

POLITIQUE PUBLIQUE ET REPRÉSENTATION

Nous visons à participer de façon constructive et responsable au processus politique et à fournir des analyses et des renseignements clairs sur les questions qui touchent notre entreprise. Les priorités en matière de défense des intérêts de notre Société sont présentées régulièrement aux membres de notre équipe de la haute direction et, au besoin, au comité de la gouvernance d'entreprise.

Notre premier vice-président, fiscalité, développement durable et affaires gouvernementales, est responsable des activités de défense des intérêts de la Société, avec l'aide d'un éventail d'entreprises privées spécialisées dans la représentation des affaires gouvernementales.

Nous participons à des discussions sur les politiques publiques portant principalement sur des questions commerciales, en communiquant de l'information aux fonctionnaires et aux décideurs du Canada, des États-Unis et d'autres pays où nous sommes présents. Nous travaillons également avec des associations industrielles et commerciales qui représentent l'industrie du vêtement et le milieu des affaires, notamment :

- National Cotton Council (NCC)
- National Council of Textile Organizations (NCTO)
- Fédération canadienne du vêtement (FCA)
- Association des fabricants du Honduras (AHM)

RENDEMENT EN 2022

En 2022, nous avons mobilisé les décideurs sur diverses questions liées aux facteurs ESG, notamment la création d'emplois, le développement économique et les droits de la personne, au moyen de rencontres individuelles, de discussions en groupe, de travaux avec nos associations professionnelles et de visites sur nos sites. Voici des exemples :

- Nous avons accueilli le sous-secrétaire à la croissance économique, à l'énergie et à l'environnement du Département d'État des États-Unis et le sous-secrétaire adjoint aux industries du textile, des biens de consommation et des matériaux, des minéraux critiques et des métaux des États-Unis à nos installations de filature en Caroline du Nord. Les réunions ont porté sur l'importance de soutenir la chaîne d'approvisionnement de la coproduction dans l'industrie du textile et du vêtement entre les États-Unis, l'Amérique centrale et les Caraïbes et sur la façon dont ces relations appuient le développement économique dans les trois régions.

- Nous avons accueilli des représentants des États-Unis, dont le sous-secrétaire adjoint aux industries du textile, des biens de consommation et des matériaux, des minéraux et des métaux critiques, ainsi que des représentants du Département du Commerce des États-Unis et de l'International Trade Administration à nos installations de Rio Nance, au Honduras, pour discuter de l'importance de l'accord commercial entre les États-Unis et l'Amérique centrale.
- Nous avons participé à une table ronde organisée par la NCTO sur les avantages de l'accord de libre-échange entre les États-Unis, l'Amérique centrale et la République dominicaine en matière d'investissements et de débouchés en Amérique centrale. Le premier vice-président principal, fiscalité, développement durable et affaires gouvernementales de Gildan a discuté de la valeur de l'accord de libre-échange pour ce qui est d'appuyer les entreprises dans les pays où elles exercent leurs activités et de créer des emplois locaux qui profitent aux économies locales.

REGARD VERS L'AVENIR

En 2023, nous prévoyons :

- Consulter les gouvernements régionaux sur des questions pertinentes en ce qui concerne nos engagements d'ESG.
- Accroître la sensibilisation des représentants du gouvernement dans les territoires clés où nous exerçons nos activités à l'égard de notre stratégie et de nos cibles ESG de nouvelle génération.



DÉCLARATION D'ASSURANCE LIMITÉE D'UN TIERS

RAPPORT D'ASSURANCE LIMITÉE D'INTERVENANT INDÉPENDANT DE KPMG S.R.L. ■ DÉCLARATION D'ASSURANCE DE LBG

RAPPORT D'ASSURANCE LIMITÉE D'INTERVENANT INDÉPENDANT DE KPMG S.R.L.



À la direction de Les Vêtements de Sport Gildan inc. (l'« entité »),

Nous avons entrepris une mission d'assurance limitée sur certaines informations quantitatives de performance de l'entité, incluses dans le Rapport ESG de 2022 (le « rapport ») et décrites ci-dessous.

Renseignements spécialisés et critères applicables

La portée de notre mandat d'assurance limitée, tel qu'il a été convenu avec la direction et indiqué avec le symbole dans le rapport, comprend les renseignements suivants sur le rendement :

INFORMATION SPÉCIALISÉE	RÉSULTATS	À LA FIN DE L'EXERCICE OU POUR CELUI-CI	CRITÈRES APPLICABLES
Total des émissions de GES de type 1	120 838 t éq. CO ₂	31 décembre 2022	Le protocole de World Resources Institute/World Business Council for Sustainable Development sur la comptabilisation et la déclaration des GES (le « protocole sur les GES »)
	122 180 t éq. CO ₂	31 décembre 2018	
Total des émissions de GES de type 2 fondé sur l'emplacement	360 222 t éq. CO ₂	31 décembre 2022	Le protocole sur les GES et les lignes directrices sur les GES de type 2 du protocole (supplément au protocole sur les GES)
	435 684 t éq. CO ₂	31 décembre 2018	
Total des émissions de GES de type 2 fondé sur le marché	550 406 t éq. CO ₂	31 décembre 2022	Le protocole sur les GES et les lignes directrices sur les GES de type 2 du protocole (supplément au protocole sur les GES)
	631 174 t éq. CO ₂	31 décembre 2018	
Intensité de la consommation d'eau	0,06775 m ³ d'eau prélevée par kg produit	31 décembre 2022	Critères élaborés à l'interne
	0,08302 m ³ d'eau prélevée par kg produit	31 décembre 2018	
Total des déchets de fabrication recyclés	66 073 tonnes métriques	31 décembre 2022	Critères élaborés à l'interne
Total des déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement	2 415 tonnes métriques	31 décembre 2022	Critères élaborés à l'interne
Émissions de GES de type 3	3 001 554 t éq. CO ₂	31 décembre 2022	Le protocole sur les GES et la chaîne de valeur organisationnelle (type 3) Norme de comptabilisation et de déclaration (supplément au protocole sur les GES)
	2 530 884 t éq. CO ₂	31 décembre 2019	
Taux de fréquence d'accidents avec arrêt de travail pour les employés	0,11 par 200 000 heures	31 décembre 2022	Critères élaborés à l'interne
Taux de gravité des blessures pour les employés	3,00 par 200 000 heures	31 décembre 2022	Critères élaborés à l'interne
Taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail pour les sous-traitants (pour les activités en Haïti seulement)	0,06 pour 200 000 heures	31 décembre 2022	Critères élaborés à l'interne
Pourcentage de coton durable obtenu	21,7 %	31 décembre 2022	Critères élaborés à l'interne
Pourcentage de polyester recyclé ou d'autres genres de fibres et de fils obtenu	1,6 %	31 décembre 2022	Critères élaborés à l'interne
Pourcentage d'utilisation de garnitures et d'emballages recyclés ou durables	14,2 %	31 décembre 2022	Critères élaborés à l'interne
	6,2 %	31 décembre 2021	
Pourcentage de femmes composant le groupe collectif d'employés de niveau directeur et supérieur	30,3 %	31 décembre 2022	Critères élaborés à l'interne
	26,7 %	31 décembre 2021	



À l'exception de ce qui est décrit dans le tableau précédent, qui établit la portée de notre mandat, nous n'avons pas exécuté de procédures d'assurance sur les autres renseignements inclus dans le rapport et, par conséquent, nous n'exprimons pas de conclusions sur ces renseignements. Les informations spécialisées contenues dans le rapport ont été déterminées par la direction sur la base de l'évaluation par l'entité des questions importantes contribuant à la performance environnementale, sociale et de gouvernance (« ESG ») de l'entité et les plus pertinentes pour ses parties prenantes.

Responsabilités de la direction

La direction est responsable de la préparation et de la présentation de l'information spécialisée conformément aux critères applicables. Il n'y a pas d'exigences obligatoires pour la préparation, la publication ou l'examen des paramètres ESG. À ce titre, l'entité applique les critères applicables, y compris ses propres lignes directrices et définitions internes en matière de déclaration des facteurs ESG, qui se trouvent dans la Base de déclaration à la p. 60 du rapport.

Il incombe à la direction de déterminer la pertinence de l'utilisation des critères applicables.

La direction est responsable de la détermination des objectifs de l'entité en matière de performance et de déclaration des facteurs ESG, y compris l'identification des parties prenantes et des questions importantes.

La direction est également responsable du contrôle interne qu'elle juge nécessaire pour permettre la préparation et la présentation d'information spécialisée qui est exempte d'inexactitudes importantes, que ce soit en raison d'une fraude ou d'une erreur.

Responsabilité de l'intervenant

Notre responsabilité est d'exprimer une conclusion d'assurance limitée sur les renseignements spécialisés en fonction des preuves que nous avons obtenues. Nous avons mené notre mission d'assurance limitée conformément aux normes canadiennes sur les missions d'assurance (CSAE) 3000, portant sur les missions d'attestation autres que les vérifications ou les examens des données financières historiques, et à la norme CSAE 3410 sur les missions d'assurance sur les états de gaz à effet de serre. Ces normes exigent que nous planifions et exécutions notre mandat afin d'obtenir une assurance limitée quant à savoir si, selon les procédures effectuées et les preuves obtenues, une question portée à notre attention nous porte à croire que les renseignements spécialisés sont sensiblement inexacts.

Les procédures effectuées dans le cadre d'un mandat d'assurance limitée sont de nature et de durée différentes de celles d'un mandat d'assurance raisonnable, et leur portée est moindre. Par conséquent, le niveau d'assurance obtenu dans le cadre d'un mandat d'assurance limitée est considérablement inférieur à l'assurance qui aurait été obtenue si un mandat d'assurance raisonnable avait été effectué. Par conséquent, il n'est pas garanti qu'une mission d'assurance limitée menée conformément à cette norme permettra toujours de détecter une question qui porte l'intervenant à croire que les renseignements spécialisés sont sensiblement inexacts.

Les inexactitudes peuvent découler d'une fraude ou d'une erreur et sont considérées comme importantes si, individuellement ou collectivement, elles pouvaient raisonnablement influencer les décisions des utilisateurs de notre rapport.

La nature, le moment et l'étendue des procédures exécutées dépendent de notre jugement professionnel, y compris une évaluation des risques d'inexactitudes importantes, que ce soit en raison d'une fraude ou d'une erreur, et impliquent l'obtention de preuves au sujet des renseignements spécialisés.

Notre mission comprenait l'évaluation de la pertinence du sujet sous-jacent, la pertinence des critères utilisés par l'entité pour préparer les informations spécialisées dans les circonstances de la mission et l'évaluation de la pertinence des méthodes, politiques et procédures utilisés pour la préparation des informations spécialisées et le caractère raisonnable des estimations faites par l'entité.

Notre mandat comprenait, entre autres, les procédures suivantes :

- Demandes de renseignements de la direction pour comprendre les processus de l'entité pour déterminer les questions importantes pour les groupes d'intervenants clés de l'entité;
- Demandes de renseignements auprès du personnel pertinent au niveau de l'organisation et des installations pour comprendre les processus de collecte de données et de production de rapports pour les renseignements spécialisés;
- Le cas échéant, effectuer une revue des processus de collecte de données et de production de rapports pour les renseignements spécialisés;
- Comparer un échantillon des données déclarées pour les renseignements sur les domaines spécialisés aux sources de données sous-jacentes;
- Demandes de renseignements de la direction concernant les principales hypothèses et, le cas échéant, le rendement des calculs sur la base d'un échantillon;
- Une visite en personne des installations de fabrication de l'entité au Honduras, y compris une revue des processus de collecte de données et de production de rapports, des entrevues avec la haute direction et le personnel concerné, ainsi que des visites du site;
- Examiner la présentation de l'information spécialisée dans le rapport pour déterminer si elle est conforme à notre connaissance globale et à notre expérience du rendement ESG de l'entité.

La mission a été menée par une équipe multidisciplinaire composée de professionnels possédant des compétences et une expérience appropriées en assurance et dans le domaine concerné, y compris au sujet des aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Autonomie de l'intervenant et contrôle de la qualité

Nous nous sommes conformés aux règles de conduite professionnelle/code de déontologie applicables à la pratique de la comptabilité publique et relatives aux missions d'assurance, émises par divers organismes comptables professionnels, qui sont fondées sur des principes fondamentaux d'intégrité, objectivité, compétence professionnelle et diligence raisonnable, confidentialité et comportement professionnel.

Le cabinet applique la norme canadienne de contrôle de la qualité 1, contrôle de la qualité pour les entreprises qui effectuent des vérifications et des examens des états financiers et d'autres missions d'assurance et, par conséquent, maintient un système complet de contrôle de la qualité, y compris des politiques et procédures documentées concernant la conformité aux exigences éthiques, aux normes professionnelles et aux exigences légales et réglementaires applicables.

Limites inhérentes importantes

L'information non financière, telle que celle contenue dans le rapport, est soumise à plus de limites inhérentes que l'information financière, compte tenu des caractéristiques des éléments importants du sujet sous-jacent et de la disponibilité et de la précision relative des méthodes utilisées pour déterminer l'information qualitative et quantitative. L'absence d'un ensemble important de pratiques établies sur lesquelles s'appuyer permet de choisir des techniques de mesure différentes, mais acceptables, qui peuvent donner lieu à des mesures sensiblement différentes et avoir une incidence sur la comparabilité. La nature et les méthodes utilisées pour déterminer ces renseignements, ainsi que les critères de mesure, peuvent changer au fil du temps. Il est important de lire les directives et les définitions de déclaration interne de l'entité qui se trouvent dans la Base de déclaration à la p. 60 du rapport.

Notre conclusion

Notre conclusion est fondée sur les questions exposées dans le présent rapport et elle y est assujettie. Nous croyons que les preuves que nous avons obtenues sont suffisantes et appropriées pour fonder notre conclusion. Sur la base des procédures effectuées et des preuves obtenues, aucune question n'a été portée à notre attention pour nous faire croire que les informations spécialisées de l'entité, au moment et pour l'exercice clos comme décrit ci-dessus, ne sont pas préparées et présentées, à tous égards importants, conformément aux critères applicables.

Comptables professionnels agréés

10 août 2023

Vancouver, Canada

vendredi 11 août 2023

Aux parties prenantes de Gildan,

Le rapport sur l'investissement communautaire de Gildan pour 2022 (le rapport) a été préparé par la direction de Les Vêtements de Sport Gildan inc. (Gildan), qui demeure responsable de son contenu global. Notre responsabilité consiste à effectuer une vérification détaillée des transactions dans le portefeuille d'investissement communautaire de Gildan, afin d'évaluer si la valeur de ce qui est généralement convenu comme étant un investissement communautaire d'entreprise à l'échelle du Canada a été déclarée de façon juste et adéquate.

Cette mission a été réalisée conformément aux principes d'évaluation de LBG Canada, comme convenus et élaborés par le milieu des affaires depuis 2005.

Les critères d'évaluation suivants ont été utilisés :



Respect des principes généraux d'investissement et détails des 67 décisions convenues par le réseau canadien d'investisseurs communautaires d'entreprise.



Harmonisation avec les principes décrivant la forme que prend l'investissement communautaire (en espèces, en nature, temps consacré au bénévolat, coûts de gestion du programme) et la façon d'évaluer la valeur de chaque investissement, y compris la valeur des contributions des intervenants aux programmes communautaires.



Harmonisation avec les principes afin de rendre compte de la valeur de ce qui peut être déclaré comme investissement communautaire, par opposition à ce qui n'est pas déclaré comme tel. Cela comprend également les activités qui peuvent être considérées comme partiellement admissibles.

Méthodologie

Nous avons pris les mesures suivantes :

1. Une vérification ligne par ligne du portefeuille d'investissement communautaire pour confirmer l'admissibilité globale des transactions présentées aux fins de vérification comme « investissement communautaire ». La présente vérification est régie par les principes d'évaluation de LBG Canada, adoptés par la communauté de LBG Canada.
2. Chaque vérification comprend un premier et un deuxième examen de chaque transaction, ainsi qu'une liste détaillée indiquant l'admissibilité de chaque transaction. Si une transaction est jugée inadmissible ou partiellement admissible, elle comprendra une explication complète du raisonnement qui sous-tend cette évaluation.
3. Recherche sur le statut d'organisme de bienfaisance, sans but lucratif, d'entreprise sociale ou d'objectif social de chaque organisme, lorsqu'il n'est pas immédiatement évident d'après l'information fournie.
4. Recherche sur le projet entrepris par l'organisme de bienfaisance, sans but lucratif, d'entreprise sociale ou d'objectif social, lorsqu'il n'est pas immédiatement évident d'après l'information fournie.
5. Discussion avec l'entreprise des constatations sous les rubriques : 100 % admissible, partiellement admissible, non admissible, parrainage communautaire, billets et tables, et questions à examiner.
6. Les résultats complets et le résumé de la vérification de LBG Canada sont présentés aux fins de référence dans les rapports, de référence continue et d'intégration à d'autres processus de vérification financière et du rendement.
7. Une fois le cycle complet de vérification terminé, chaque entreprise a accès à des comparaisons entre pairs pour éclairer les principaux aspects de la stratégie.

Limites de notre examen

La portée de notre travail se limitait à l'information fournie par Gildan, à deux examens détaillés de chaque transaction, à des recherches visant à combler les lacunes en matière d'information et à des discussions visant à apporter des précisions avec les représentants de l'entreprise. La vérification de LBG Canada n'indique pas si le partenaire communautaire a reçu des fonds ni si les fonds ont été utilisés aux fins prévues.

Conclusions

Nos travaux confirment que la valeur totale de 1 303 079 \$ US déclarée comme investissement communautaire au cours de l'exercice 2022 par Gildan respecte les principes d'évaluation de LBG Canada convenus par la communauté LBG Canada.

Répartition de l'investissement communautaire en \$ US :

En espèces	518 949 \$
En nature	520 985 \$
Temps de bénévolat des employés	23 005 \$
Coût de gestion du programme	240 140 \$



Notre indépendance

Nous sommes indépendants du Secteur de la vente au détail, conformément aux exigences éthiques applicables à notre vérification des états financiers consolidés au Canada, et nous nous sommes acquittés de nos autres responsabilités éthiques conformément à ces exigences. Notre rôle est de faire respecter les principes d'évaluation dans toutes les entreprises qui cherchent à faire vérifier par un tiers la valeur déclarée de l'investissement communautaire annuel.

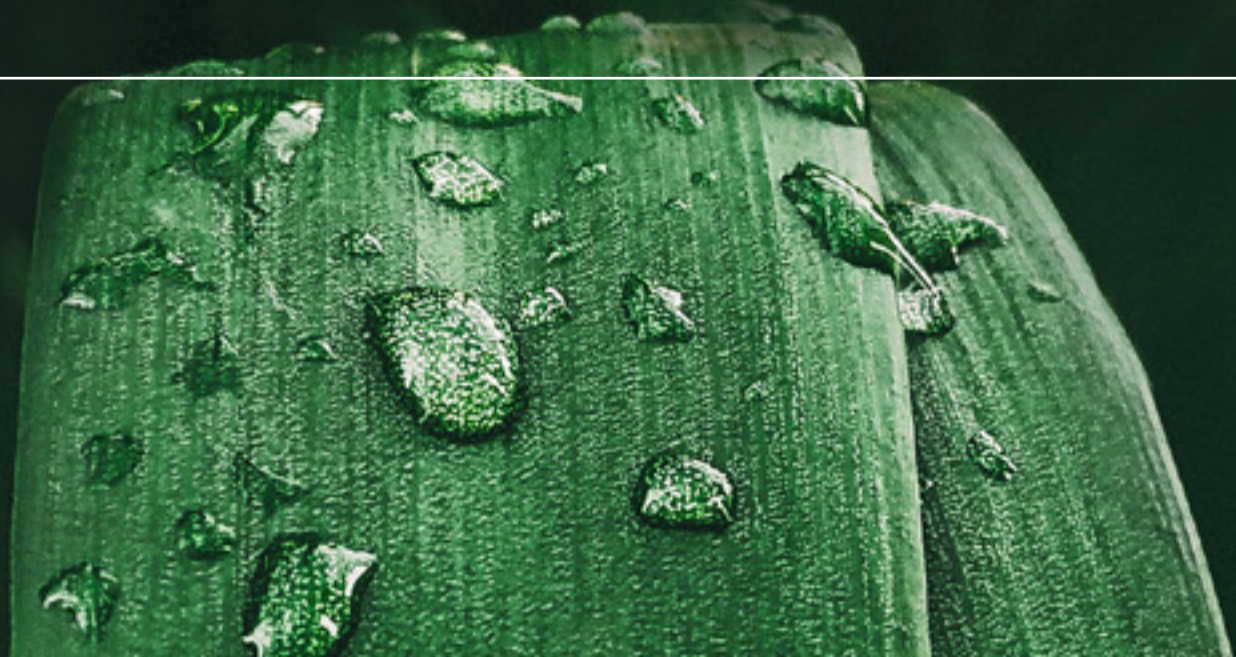
Le modèle de LBG est la norme mondiale reconnue pour la gestion, la mesure et la déclaration de l'investissement communautaire; il aide les entreprises à assurer la crédibilité et la responsabilisation dans le cadre de leur divulgation de la valeur de l'investissement communautaire.

Stephanie Robertson, *vérificatrice principale*,
LBG Canada, PDG, SiMPACT Strategy Group
Toronto, août 2023

**Devise en dollars américains

ANNEXES

[BASE DE DÉCLARATION DE 2022](#) ■ [TABLEAUX DE DONNÉES DES FACTEURS ESG DE 2022](#) ■ [INDICE DE LA GRI](#) ■ [INDICE DE SASB](#)



BASE DE DÉCLARATION

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION, CRITÈRES DE DÉCLARATION ET PORTÉE POUR 2022 p. 60

INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX p. 60

CRITÈRES D'ÉVALUATION p. 61

1. INTRODUCTION

Ce document fournit des informations sur les définitions et les processus sous-jacents appliqués à la collecte et la déclaration de certains indicateurs de rendement clés (IRC) environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), sous réserve d'une assurance limitée telle que divulguée dans le [Rapport ESG de 2022](#) de Gildan et les [tableaux de données sur les facteurs ESG de 2022](#) de Gildan. Veuillez consulter le [Rapport ESG de 2022](#) pour le [rapport d'assurance limitée d'intervenant indépendant de KPMG s.r.l.](#) Ce document doit être lu en parallèle avec notre Rapport ESG de 2022 et nos tableaux de données sur les facteurs ESG de 2022.

PORTÉE ET LIMITES DES IRC D'ESG

Les renseignements fournis dans le présent document concernent les sites gérés par Gildan en Amérique du Nord, en Amérique centrale, dans les Caraïbes et au Bangladesh¹. Des renseignements sur nos sous-traitants de fabrication et nos fournisseurs de matières premières ont également été inclus lorsqu'ils sont importants et disponibles. Toute inclusion, exclusion ou reformulation particulière concernant la portée ou les limites de chaque IRC est décrite plus en détail à la section 3 « Critères d'évaluation ».

Tous les sites opérationnels importants sont inclus dans la portée des rapports. Certains bureaux d'entreprise et de marketing ne déclarent pas de données sur l'environnement (p. ex., l'énergie, les émissions de gaz à effet de serre [GES], l'eau) ni sur la santé et la sécurité étant donné la faiblesse de leur contribution aux IRC pertinents. Les données et informations de nos sociétés de placement et de holding sont également exclues de la portée de la déclaration.

PÉRIODE DE DÉCLARATION

Le Rapport ESG de 2022 de Gildan contient des données sur le rendement et les activités pour l'année de déclaration du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022, ainsi que les réalisations importantes au début de 2023. Les exclusions ou ajouts de données sont mentionnés tout au long du document.

MISE À JOUR OPÉRATIONNELLE DE 2022

Nous avons ajouté une capacité supplémentaire de textile et de couture dans nos centres de fabrication en Amérique centrale et en République dominicaine. Grâce à l'acquisition d'installations de filature aux États-Unis (« Frontier Yarns »), nous avons renforcé notre intégration verticale en élargissant nos capacités de filature. Nous avons aussi commencé à simplifier et à moderniser nos opérations de filature aux États-Unis.

PROCESSUS ET CONTRÔLES DES DONNÉES

Les mesures décrites dans notre Rapport ESG de 2022 et les tableaux de données sur les facteurs ESG de 2022 s'appliquent

au secteur dans lequel nous exerçons nos activités et sont principalement fondées sur la Global Reporting Initiative (GRI). La section 3 fait référence à des directives propres aux indicateurs, le cas échéant.

DÉCLARATION DES IRC D'ESG

Tous les indicateurs ESG dans le rapport représentent les dernières données disponibles au moment de la déclaration, sauf indication contraire. Certains totaux peuvent refléter l'arrondissement de totaux partiels. Nous pourrions modifier notre approche de déclaration de nos données ESG dans de futurs rapports sans annonce préalable, et nous pourrions également modifier la déclaration de données ESG particulières et leur interprétation, à mesure que nous améliorons nos déclarations dans les années à venir. Nous fournirons des explications pertinentes à l'avenir si les changements sont importants.

RÉVISIONS DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE (ÉMISSIONS DE GES)

En cas de changements ayant une incidence importante sur nos émissions de GES, Gildan a élaboré une politique de recalcul pour l'année de référence. Conformément à cette politique, un recalcul de notre année de référence et des années subséquentes doit être effectué si les changements entraînent un écart de 5 % ou plus par rapport à notre mesure de l'année de référence déclarée. Cela peut être déclenché par des changements structurels importants, y compris des acquisitions majeures, des désinvestissements et des fusions majeures, des changements de méthodologie, la découverte d'erreurs et l'amélioration des données sur l'activité ou des facteurs d'émission (FE).

En 2022, nous avons recalculé nos émissions de GES de type 1 et 2 pour l'année de référence 2018 et de 2019 à 2021, en fonction de l'acquisition des installations de Frontier Yarns aux États-Unis, ainsi que des changements apportés à notre méthode de calcul. Plus précisément, nous avons mis à jour les facteurs d'émission utilisés pour notre complexe de fabrication de Rio Nance au Honduras afin de tenir compte des renseignements fournis par notre fournisseur d'électricité, et nous avons commencé à utiliser les facteurs d'émission des mélanges résiduels pour nos installations aux États-Unis. Nous avons également reformulé nos valeurs de l'année de référence pour notre consommation et notre intensité énergétiques (compte tenu de leur lien étroit avec les émissions de GES), notre production de déchets et nos mesures de l'eau (prélèvements et rejets), afin d'inclure l'impact de l'acquisition de Frontier Yarns et assurer la cohérence opérationnelle dans tous nos IRC. Dans le cadre de notre processus d'établissement des cibles pour les GES de type 3, nous avons mis à jour notre méthode de calcul et reformulé nos émissions de 2019 pour inclure neuf catégories de GES de type 3. Ces révisions sont reflétées dans les sections pertinentes de notre Rapport ESG de 2022 et dans l'annexe à la [p. 60](#) (Tableaux de données sur les facteurs ESG de 2022).

2. INDICATEURS DE PERFORMANCE CLÉS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX

Les définitions, la méthode de calcul et les retraitements des IRC d'ESG énumérés ci-dessous sont détaillés dans les critères d'évaluation (section 3) du présent document.

INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS	
Indicateurs environnementaux	
I.	Total des émissions de GES de type 1 (en t éq. CO ₂)
II.	Total des émissions de GES de type 2 (en t éq. CO ₂) (fondé sur l'emplacement et fondé sur le marché)
III.	Émissions de GES de type 3 (en t éq. CO ₂)
IV.	Intensité de la consommation d'eau (en m ³ d'eau prélevée par kg produit)
V.	Approvisionnement en coton durable (%)
VI.	Approvisionnement en polyester recyclé ou fibres ou fils de remplacement (%)
VII.	Total des déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement (tm)
VIII.	Total des déchets de fabrication recyclés (tm)
IX.	Emballages et garnitures recyclés et durables (%)
Indicateurs sociaux	
X.	Femmes composant le groupe collectif d'employés de niveau directeur et supérieur (%)
XI.	Taux de gravité des blessures pour les employés (GRAV)
XII.	Taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail pour les employés (TFBAT)
XIII.	Taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail pour les sous-traitants (pour les activités en Haïti seulement)

¹S'applique à nos installations où nous exerçons un contrôle opérationnel (c.-à-d. où Gildan contrôle et dirige directement la gestion et le fonctionnement quotidiens de l'entité).

3. CRITÈRES D'ÉVALUATION

ÉMISSIONS DE GES DE PORTÉE 1, 2, ET 3

Toutes les données ESG qui constituent la base de nos IRC sont rapportées dans la base de données environnementale de Gildan à un rythme mensuel (données environnementales telles que la consommation d'énergie, les données sous-jacentes aux émissions d'éq. CO₂ de type 1 et 2, la consommation d'eau et les rejets). L'enregistrement des données ESG suit un flux de travail impliquant habituellement la saisie initiale des données et l'examen et la vérification des données saisies. Les représentants environnementaux fournissent les données et effectuent le premier examen et la validation au niveau du site. Une fois que les données ont été validées au niveau opérationnel, le service de l'environnement du siège social effectue un examen final aléatoire pour confirmer l'exactitude. Chaque année, les données sont examinées par un tiers externe comme mesure supplémentaire de contrôle des données avant d'être fournies pour les rapports d'entreprise. La déclaration des émissions de GES de Gildan suit le protocole du World Resources Institute (WRI) sur la comptabilisation et la déclaration des GES (édition révisée), les lignes directrices pour les GES de type 2 du protocole et la norme de comptabilisation et de déclaration de la chaîne de valeur d'entreprise (GES de type 3). Les potentiels de réchauffement planétaire pour un horizon temporel de 100 ans (PRG100) pour le CH₄ et le N₂O proviennent du cinquième rapport d'évaluation du GIEC.

I. ÉMISSIONS TOTALES DE GES DE TYPE 1 (t ÉQ. CO₂)

Définition

Gildan déclare des émissions de GES de type 1 de sources d'émissions directes provenant d'activités comme la combustion stationnaire de combustible, la combustion mobile et les émissions fugitives. Dans le calcul des émissions de GES de type 1, Gildan utilise l'approche de contrôle opérationnel, telle que définie par le protocole sur les GES.

Unités

Tonnes métriques d'équivalent CO₂ (t éq. CO₂)

Méthode

Les données sur les GES de type 1 sont entrées dans la base de données environnementale de Gildan par nos unités opérationnelles selon les procédures internes. Les émissions de type 1 sont calculées en fonction des données sur l'activité (c.-à-d. la quantité de combustibles consommée, les données opérationnelles des systèmes de gestion du travail, les factures, etc.) et les facteurs d'émission (selon la source de combustible) du centre des facteurs d'émission de GES de l'Environmental Protection Agency (EPA) (voir les facteurs d'émission de type 1 dans le tableau 1 du présent document). Les facteurs d'émission sont présentés en éq. CO₂ et comprennent la combinaison du CO₂, du CH₄ et du N₂O. Les émissions de HFC, de PFC et de SF₆ ont été exclues de notre inventaire de GES puisqu'elles ne sont pas pertinentes.

TABLEAU 1. SOURCES DES FACTEURS D'ÉMISSION DE TYPE 1

Source de combustible	Facteur d'émission de 2022	Facteur d'émission de 2018	Source des facteurs d'émission
Diesel	10 243 kg éq. CO ₂ /gallon	10 243 kg éq. CO ₂ /gallon	Centre des facteurs d'émission de GES du Center for Climate Change Leadership de l'EPA (dernière mise à jour en mars 2018 pour les FE de 2018 et en avril 2022 pour les FE de 2022)
Gaz naturel	53,115 kg éq. CO ₂ /MBTU	53,115 kg éq. CO ₂ /MBTU	Centre des facteurs d'émission de GES du Center for Climate Change Leadership de l'EPA (dernière mise à jour en mars 2018 pour les FE de 2018 et en avril 2022 pour les FE de 2022)
Propane	5,741 kg éq. CO ₂ /gallon	5,741 kg éq. CO ₂ /gallon	Centre des facteurs d'émission de GES du Center for Climate Change Leadership de l'EPA (dernière mise à jour en mars 2018 pour les FE de 2018 et en avril 2022 pour les FE de 2022)
GPL	5,68 kg éq. CO ₂ /gallon	5,68 kg éq. CO ₂ /gallon	Centre des facteurs d'émission de GES du Center for Climate Change Leadership de l'EPA (dernière mise à jour en mars 2018 pour les FE de 2018 et en avril 2022 pour les FE de 2022)
Biomasse	94,955 kg éq. CO ₂ /MBtu	94,955 kg éq. CO ₂ /MBtu	Centre des facteurs d'émission de GES du Center for Climate Change Leadership de l'EPA (dernière mise à jour en mars 2018 pour les FE de 2018 et en avril 2022 pour les FE de 2022)
Mazout (mazout no 6)	11,306 kg éq. CO ₂ /gallon	11,306 kg éq. CO ₂ /gallon	Centre des facteurs d'émission de GES du Center for Climate Change Leadership de l'EPA (dernière mise à jour en mars 2018 pour les FE de 2018 et en avril 2022 pour les FE de 2022)
Gaz naturel comprimé (GNC)	0,054 kg éq. CO ₂ /pi ³	0,054 kg éq. CO ₂ /pi ³	Centre des facteurs d'émission de GES du Center for Climate Change Leadership de l'EPA (dernière mise à jour en mars 2018 pour les FE de 2018 et en avril 2022 pour les FE de 2022)

Retraitements de 2022

L'acquisition de Frontier Yarns a dépassé notre seuil de révision de l'année de référence de 5 %, ce qui a déclenché le recalcul de notre année de référence cible. À la suite de ces travaux, nous avons modifié nos valeurs d'émissions de GES de type 1 de 2018 à 2021 afin d'assurer la comparabilité au fil du temps.

II. ÉMISSIONS TOTALES DE GES DE TYPE 2 (T ÉQ. CO₂) (EN FONCTION DE L'EMPLACEMENT ET DU MARCHÉ)

Définition

Émissions de GES associées à la production par des tiers d'électricité consommée dans le cadre d'activités sous le contrôle opérationnel de Gildan.

Unités

Tonnes métriques d'équivalent CO₂ (t éq. CO₂)

Méthode

Les facteurs d'émission de type 2 sont la quantité de GES rejetée par unité d'électricité produite (p. ex., tonnes métriques d'éq. CO₂/ mégawattheure) en fonction du mélange de combustibles utilisés dans le processus de production. Gildan suit les émissions de GES de type 2 tout au long de l'année en multipliant les facteurs d'émission de GES de type 2 par la consommation d'électricité.

Deux méthodes de déclaration sont utilisées pour ces calculs, comme l'exige les lignes directrices sur les GES de type 2 du protocole sur les GES – l'une fondée sur l'emplacement et l'autre sur le marché. Les deux sont décrites ci-dessous.

II.1 ÉMISSIONS TOTALES DE GES DE TYPE 2 EN FONCTION DE L'EMPLACEMENT (t ÉQ. CO₂)

Définition

Selon les directives techniques pour les GES de type 2, la méthode basée sur l'emplacement « quantifie les émissions de GES de type 2 en fonction des facteurs d'émission moyens de production d'énergie pour des emplacements géographiques définis, y compris les limites locales, infranationales ou nationales ».

Unités

Tonnes métriques d'équivalent CO₂ (t éq. CO₂)

Méthode

Les données relatives aux GES de type 2 sont entrées dans la base de données environnementale de Gildan en fonction de nos procédures internes, qui exigent la déclaration des données d'activité pertinentes (c.-à-d. la quantité d'électricité achetée et consommée). Les données déclarées sur l'électricité sont ensuite multipliées par les facteurs d'émission applicables, qu'ils soient propres à une région pour nos installations aux États-Unis, ou à un pays pour les autres installations. Pour les pays compris dans notre limite opérationnelle, les facteurs d'émission du réseau national proviennent principalement des publications annuelles sur les facteurs d'émission de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) mentionnées dans les tableaux et les facteurs EGRID de l'EPA pour les installations américaines.

TABLEAU 2. SOURCES DES FACTEURS D'ÉMISSION DE TYPE 2 FONDÉS SUR L'EMPLACEMENT, PAR PAYS	
Emplacement	Source du facteur d'émission
États-Unis	FE 2022 : EGrid de l'EPA des É.-U., 2023 (avec données de 2021)
	FE 2018 : EGrid de l'EPA des É.-U., 2018 (avec données de 2016)
Bangladesh, Barbade, Chine, République dominicaine, Honduras, Nicaragua	FE 2022 : Agence internationale de l'énergie (AIE), 2022
	FE 2018 : Agence internationale de l'énergie (AIE), 2017

Retraitements

L'acquisition de Frontier Yarns a dépassé notre seuil de révision de l'année de référence de 5 %, ce qui a déclenché le recalcul de notre année de référence cible. À la suite de ces travaux, nous avons modifié nos valeurs d'émissions de GES de type 2 de 2018 à 2021 (selon l'emplacement) afin d'assurer la comparabilité au fil du temps.

II.2 ÉMISSIONS TOTALES DE GES DE TYPE 2 EN FONCTION DU MARCHÉ (t ÉQ. CO₂)

Définition

Selon les directives techniques pour les GES de type 2, l'approche du marché « quantifie les émissions de GES de type 2 d'un déclarant en fonction des émissions de GES émises par les générateurs desquels le déclarant achète de l'électricité par contrat en combinaison avec des instruments contractuels, ou les instruments contractuels seuls. »

Unités

Tonnes métriques d'équivalent CO₂ (t éq. CO₂)

Méthode

Les données relatives aux GES de type 2 sont entrées dans la base de données environnementale de Gildan en fonction de nos procédures internes, qui exigent la déclaration des données d'activité pertinentes (c.-à-d. la quantité d'électricité achetée et consommée). Les données sur l'électricité déclarées sont multipliées par le facteur de mélange résiduel pour les installations américaines et par le facteur d'émission propre au fournisseur applicable pour l'installation de fabrication de Rio Nance au Honduras. Les émissions de type 2 de nos installations restantes au Honduras et dans d'autres pays sont calculées à l'aide de facteurs d'émission nationaux, conformément à la méthode basée sur l'emplacement décrite ci-dessus (voir le tableau 2 pour les facteurs d'émission). Le tableau 3 à droite décrit les facteurs d'émission utilisés dans l'approche axée sur le marché, par pays.

TABLEAU 3. SOURCES DES FACTEURS D'ÉMISSION DE TYPE 2 FONDÉS SUR LE MARCHÉ, PAR PAYS	
Pays	Source du facteur d'émission
États-Unis	FE 2022 : Composition résiduelle aux États-Unis (données de 2020 sur les taux d'émissions d'énergie de Green-e)
	FE 2018 : EGrid de l'EPA des É.-U., 2018 (avec données de 2016)
Honduras (Rio Nance)	FE 2018 et 2022 : Entrepreneur privé FE 2022

Retraitements

L'acquisition de Frontier Yarns a dépassé notre seuil de révision de l'année de référence de 5 %, ce qui a déclenché le recalcul de notre année de référence cible. À la suite de ces travaux, nous avons modifié nos valeurs d'émissions de GES de type 2 de 2018 à 2021 (selon le marché) afin d'assurer la comparabilité au fil du temps.

Le facteur d'émission de 2018 pour le fournisseur privé d'électricité de notre complexe de fabrication de Rio Nance au Honduras a été calculé et appliqué.

III. TOTAL DES ÉMISSIONS DE GES DE TYPE 3 (t ÉQ. CO₂)

Définition

Selon la norme de comptabilisation et de déclaration de la chaîne de valeur d'entreprise, les émissions de type 3 sont « toutes les émissions indirectes (non incluses dans le type 2) qui se produisent dans la chaîne de valeur de l'entreprise déclarante, y compris les émissions en amont et en aval ». Les activités de type 3 se divisent en 15 catégories distinctes conçues pour éviter la double comptabilisation des émissions.

Unités

Tonnes métriques d'équivalent CO₂ (t éq. CO₂)

Méthode

Gildan a effectué une évaluation interne pour déterminer quelles catégories devraient être prises en compte. Les sections qui suivent donnent un aperçu des calculs, des hypothèses et des considérations pour chacune des catégories quantifiées.

Conformément à la norme de comptabilisation et de déclaration de la chaîne de valeur d'entreprise (la « norme sur la chaîne de valeur d'entreprise »), Gildan a utilisé une combinaison de méthodologies pour estimer les émissions. Ces méthodes comprennent :

- **Méthode spécifique au fournisseur** : Utilise des données sur les GES « du berceau à la porte » propres au fournisseur pour les matériaux (données et facteurs d'émission)
- **Méthode hybride** : Utilise certaines données propres au fournisseur et certaines données secondaires (données moyennes ou dépenses) pour combler les lacunes ou établir

des moyennes approximatives des facteurs d'émission

- **Méthode de données moyennes** : Estime les émissions en fonction du poids ou des unités achetées et des facteurs d'émission moyens
- **Méthode axée sur les dépenses** : Utilise la valeur économique des biens et services et la multiplie par un facteur d'émission moyen

Catégorie 1 : Biens et services achetés

La norme sur la chaîne de valeur d'entreprise définit cette catégorie comme étant « toutes les émissions en amont (c.-à-d. du berceau à la porte) provenant de la production de produits achetés ou acquis par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration. Les produits comprennent les biens (produits tangibles) et les services (produits intangibles). »

La catégorie 1 est la catégorie la plus importante de nos émissions de type 3, représentant 79 % de nos émissions de 2019 (année de référence) et 76 % de nos émissions de 2022. Nous avons inclus les émissions de catégorie 1 suivantes : les matières premières (comme le coton et le polyester), les tissus, les biens et les fils obtenus, les colorants et les produits chimiques, les filateurs tiers, les garnitures et autres. La méthode de données moyenne a été utilisée pour les matières premières, les tissus obtenus, les fils obtenus et les filateurs tiers, qui représentaient plus de 85 % de nos émissions de type 3 en 2019 et 83 % en 2022. L'approche axée sur les dépenses a été utilisée pour les autres catégories, comme les colorants et les produits chimiques, les produits obtenus et les garnitures. Les facteurs d'émission utilisés pour le calcul varient pour chaque sous-catégorie et sont principalement tirés de la base de données Eco Invent v3.9.1 à l'aide de l'évaluation de l'impact sur le cycle de vie (EF3.0) (LCIA) pour la méthode des données moyennes, et de la Comprehensive Environmental Data Archive (CEDA) de l'année de déclaration à l'année-modèle 2018 pour la méthode fondée sur les dépenses.

Hypothèses et considérations :

1. Les facteurs d'émission pour la fibre de polyester et les facteurs d'émission d'extrusion ont été appliqués pour les fils de polyester obtenus et les filateurs tiers, compte tenu du fait que les fils de polyester sont faits par extrusion et qu'aucun facteur d'émission spécifique pour le produit ou l'activité n'a été trouvé. Le facteur d'émission utilisé pour la fibre de polyester extrudé était la valeur la plus prudente parmi celles disponibles.
2. Aucun facteur d'émission n'était disponible pour le tissu de polyester, de sorte que le facteur d'émission pour le tissage des fibres synthétiques a été appliqué.
3. Les tissus obtenus, les filateurs tiers et les fils obtenus ont été divisés selon les types de fibres (coton, polyester et autres), en fonction du poids à l'aide de données réelles. Frontier Yarns n'est plus traitée comme une chaîne d'approvisionnement tiers après l'acquisition pour 2019 (année de référence) et 2022 (année de déclaration actuelle).
4. Les catégories de la CEDA pour les garnitures ont été extrapolées à partir des 95 % des fournisseurs les plus importants.

Catégorie 2 : Biens d'équipement

La norme sur la chaîne de valeur d'entreprise définit cette catégorie comme étant « toutes les émissions en amont (c.-à-d. du berceau à la porte) provenant de la production de biens d'équipement achetés ou acquis par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration ». Par définition, « les biens d'équipement sont des produits finaux qui ont une durée de vie prolongée et qui sont utilisés par l'entreprise pour fabriquer un produit, fournir un service ou vendre, entreposer et livrer des marchandises ». Gildan suit ses propres procédures de comptabilité financière pour déterminer s'il faut comptabiliser un produit acheté comme un bien d'équipement dans cette catégorie.

Les calculs étaient fondés sur une approche axée sur les dépenses. Les facteurs d'émission pris en compte pour les biens d'équipement (bâtiment, domaine à bail, matériel et équipement, ordinateur, mobilier et accessoires de bureau, logiciels) étaient fondés sur les facteurs d'émission de la CEDA de l'année de déclaration à l'année-modèle 2018.

Hypothèses et considérations :

1. Les placements en biens à bail ont été considérés comme appartenant aux catégories d'entreposage et de stockage de la CEDA, étant donné que la majeure partie de cet investissement est consacrée aux étagères et aux installations d'entreposage.
2. Les achats de terrains ont été exclus des calculs.

Catégorie 3 : Activités liées aux combustibles et à l'énergie

La norme sur la chaîne de valeur d'entreprise définit cette catégorie comme étant « les émissions liées à la production de combustibles et d'énergie achetés et consommés par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration qui ne sont pas incluses dans les GES de type 1 ou 2 ».

Les calculs étaient fondés sur les données de consommation réelles utilisées pour calculer les émissions de type 1 et 2. Pour 2019 et 2022, les calculs ont été fondés sur les sous-catégories suivantes : les pertes de transport et de distribution, les émissions du puits au réservoir (liées aux combustibles), les émissions du puits au réservoir (liées à l'électricité). Les facteurs d'émission proviennent de la Banque mondiale, de l'AIE (2020 à 2022), de la base de données intégrée sur les émissions et la production d'énergie (eGRID) de 2023 (avec les données de 2021) et du ministère de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales du Royaume-Uni (DEFRA) pour 2022 et 2021.

Catégorie 4 : Transport et distribution en amont

La norme sur la chaîne de valeur d'entreprise définit cette catégorie comme suit : « les émissions provenant du transport et de la distribution de produits (à l'exclusion des carburants et des produits énergétiques) achetés ou acquis par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration dans des véhicules et des installations qui n'appartiennent pas à l'entreprise déclarante ou qui ne sont pas gérés par elle, ainsi que d'autres services de transport et de distribution achetés par la société déclarante au cours de l'année de déclaration (y compris la logistique d'arrivée et de départ). »

Les calculs ont été effectués à l'aide de la méthode des dépenses, à l'aide de données sur le transport en amont (p. ex., air, océan, rail et route). Les recalculs pour 2019 comprenaient des données sur les activités pour Frontier Yarns. Les sources de facteurs d'émission comprenaient la méthodologie de la CEDA de l'année de déclaration à l'année-modèle (2018) et le centre des facteurs d'émission de 2020 de l'EPA.

Catégorie 5 : Déchets produits dans les opérations

La norme relative à la chaîne de valeur d'entreprise définit cette catégorie comme étant « les émissions provenant de l'élimination et du traitement par des tiers des déchets générés dans les activités détenues ou gérées par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration ». Cette catégorie comprend les émissions provenant de l'élimination des déchets solides et des eaux usées.

Les calculs étaient fondés sur les données réelles pour les catégories de déchets (déchets non dangereux, déchets dangereux, eaux usées, etc.) conformément à leur méthode d'élimination (traitement hors site, recyclage, incinération sur place et hors site, enfouissement). Les facteurs d'émission pour chaque catégorie de déchets proviennent du DEFRA et de l'EPA pour les années 2019 et 2022, selon le cas.

Catégorie 6 : Voyages d'affaires

La norme sur la chaîne de valeur d'entreprise définit cette catégorie comme étant « les émissions provenant du transport des employés pour des activités liées à l'entreprise dans des véhicules appartenant à des tiers ou gérés par des tiers, comme des avions, des trains, des autobus et des voitures de tourisme ».

Les calculs ont été fondés sur une méthode hybride qui a tiré parti à la fois de la méthodologie fondée sur la distance, des données sur les activités (distance parcourue et nombre de nuitées à l'hôtel) et des données financières pour l'acquisition de Frontier Yarns pour 2019 et 2022. Pour les vols et la location de voitures, la méthode basée sur la distance a été utilisée en tenant compte des facteurs d'émission du DEFRA pour 2019 et 2022. Les émissions des séjours dans les hôtels ont été calculées à l'aide des facteurs d'émission du DEFRA pour 2019 et 2022 en fonction du nombre de nuits. Pour les calculs effectués à l'aide de chiffres financiers, les facteurs d'émission ont été tirés de la CEDA de l'année de déclaration à l'année-modèle (2018).

Hypothèses et considérations :

1. En 2019, cela comprenait des déplacements en avion et des séjours à l'hôtel pour le Honduras, le Nicaragua, le Bangladesh et la République dominicaine, des séjours dans des hôtels américains et des locations de voitures au Bangladesh. En 2022, seuls les voyages en avion pour le Honduras, le Nicaragua, le Bangladesh et la République dominicaine ont été inclus. Les changements apportés aux calculs ont été fondés sur la disponibilité des données entre 2019 et 2022.

Catégorie 7 : Déplacements quotidiens des employés

La norme sur la chaîne de valeur d'entreprise définit cette catégorie comme étant « les émissions provenant du transport des employés entre leur domicile et leur lieu de travail ».

Les calculs ont été basés sur une approche hybride, à l'aide de l'outil Web Scope 3 Evaluator du protocole sur les GES et de Quantis (mis à jour pour la dernière fois en 2021), et des données réelles fournies par des fournisseurs de transport tiers. Les facteurs d'émission utilisés étaient fondés sur les données du DEFRA (2019 et 2022). L'outil Scope 3 Evaluator est fondé sur les données moyennes américaines du Département des Transports des États-Unis (USDOT 2014), les ensembles de données ecoinvent 2.2 pour divers modes de transport et l'évaluation de l'impact du PRP (SCLCI, 2010, GIEC, 2007).

Hypothèses et considérations :

1. Dans la mesure du possible, l'information sur le transport par des tiers a été mise à profit au moyen d'une approche passagers-kilomètres. On a supposé que les autobus fonctionnaient à pleine capacité.
2. Le transport par un tiers a été envisagé pour le Nicaragua, la République dominicaine, le Bangladesh, le Honduras et le Mexique seulement pour 2019.
3. Pour le reste des employés, nous avons utilisé le facteur d'émission annuel moyen du navetage de l'outil Scope 3 Evaluator.

Catégorie 9 : Transport et distribution en aval

La norme sur la chaîne de valeur d'entreprise définit cette catégorie comme suit : « les émissions provenant du transport et de la distribution de produits vendus par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration entre les activités de l'entreprise déclarante et le consommateur final (s'ils ne sont pas payés par l'entreprise déclarante), dans des véhicules et des installations qui ne sont pas la propriété de l'entreprise déclarante ou qui ne sont pas gérés par elle ». Cette catégorie comprend les émissions provenant de la vente au détail et de l'entreposage.

La catégorie 9 comprend les émissions liées au transport de marchandises de Gildan à ses clients, dans le cas où le client a payé le transport. Les émissions de GES ont été calculées à l'aide d'une approche fondée sur les dépenses qui s'appuie sur la CEDA, ainsi que des données sur les activités et des procédures internes de calcul des émissions attribuées. Les sources d'émissions ont été divisées en cinq sous-catégories, les modes de transport routier, ferroviaire, maritime, routier moyen et lourd, et maritime. Les facteurs d'émission utilisés pour les modes de transport routier, ferroviaire et maritime étaient fondés sur la CEDA pour l'année de déclaration 2022 à l'année-modèle (2018). Pour Frontier Yarns, les facteurs d'émission utilisés pour les données sur les activités étaient basés sur le centre des facteurs d'émission (2020) de l'EPA.

Hypothèses et considérations :

- Répartition des émissions provenant de la consommation d'énergie associée aux produits de Gildan (émissions liées aux produits de Gildan qui occupent de l'espace dans les magasins et les entrepôts des clients).
- Les dépenses et les modes de transport en amont de Gildan ont été utilisés pour estimer les dépenses et les modes de transport en aval. Les dépenses de Gildan pour le transport vers les clients.

Catégorie 12 : Fin de vie des produits vendus

Les calculs étaient fondés sur les données réelles fournies pour 2019 et 2022 (total des produits vendus en kilogrammes) liées aux produits vendus par Gildan et Frontier Yarns (portion non vendue à Gildan en 2019). La méthodologie de répartition a été fournie sur le site Web Common Objective². Les facteurs d'émission utilisés étaient fondés sur les données du DEFRA pour 2019 et 2022, selon le cas.

Retraitements

Depuis 2018, Gildan déclare en partie ses émissions de type 3 pour quatre catégories (déplacements des employés, voyages d'affaires, déchets enfouis et transport et distribution en amont).

En 2022, dans le cadre du processus d'établissement des cibles de GES de type 3, nous avons mis à jour notre méthode de calcul afin de fournir des renseignements plus complets sur le type 3 pour l'année de référence 2019 et 2022. Les mesures antérieures pour les années 2018, 2020 et 2021 n'ont pas été mises à jour et n'ont pas été incluses dans le Rapport ESG de 2022 ou les tableaux de données sur les facteurs ESG de 2022.

La mise à jour des émissions de type 3 pour l'année de référence 2019 était conforme à la politique de recalcul et comprend :

- Changements structurels aux limites organisationnelles de Gildan en raison de fusions, d'acquisitions, de dessaisissements ou de l'externalisation, et de l'internalisation des activités émettrices.
- Changements apportés aux méthodes de calcul ou aux facteurs d'émission.
- Données supplémentaires ou nouvelles ou méthodologies mises à jour qui n'étaient pas disponibles auparavant.

Depuis 2022, Gildan a déclaré toutes les catégories applicables des émissions de type 3, 2019 étant l'année de référence. Cela comprend les neuf catégories suivantes :

- Catégorie 1 : Biens et services achetés – Nouveau
- Catégorie 2 : Biens d'équipement – Nouveau
- Catégorie 3 : Activités liées aux combustibles et à l'énergie – Nouveau
- Catégorie 4 : Transport et distribution en amont – Révisé
- Catégorie 5 : Déchets générés par les opérations – Révisé
- Catégorie 6 : Voyages d'affaires – Révisé
- Catégorie 7 : Déplacements quotidiens des employés – Révisé
- Catégorie 9 : Transport et distribution en aval – Nouveau
- Catégorie 12 : Fin de vie des produits vendus – Nouveau

² <https://www.commonobjective.co/article/fashion-and-waste-an-uneasy-relationship>

IV. INTENSITÉ DE LA CONSOMMATION D'EAU (m³/kg)

Définition

L'intensité de la consommation l'eau est calculée en divisant le total de l'eau prélevée ou achetée pour toutes les activités, y compris les activités de production et de service (en mètres cubes), par la production générée (mesurée en kilogrammes) pendant une période déterminée. La production comprend les usines de textile et de bas de nylon, capturant les kilogrammes nets après le procédé de coloration (qui est le procédé le plus énergivore en eau). L'eau prélevée correspond au volume d'eau prélevée selon les factures des services publics ou les relevés des compteurs. Les données de production ont été obtenues directement des systèmes financiers internes pour chaque usine de textile et de bas de nylon incluse.

Unités

Mètres cubes par kilogramme produit (m³/kg)

Méthode

Gildan fait état de l'eau provenant des eaux souterraines et de sources tierces dans ses limites opérationnelles tout au long de l'année et des données de production provenant des sites de fabrication de textile et de bas de nylon.

Retraitements

En 2022, nous avons reformulé notre intensité de la consommation d'eau de l'année de référence 2018 en raison des changements apportés à notre méthodologie et des améliorations apportées à notre collecte de données. De plus, la Société a fait l'acquisition de Frontier Yarns. Cette acquisition et ses mesures de l'eau connexes étaient suffisamment importantes pour déclencher un recalcul de l'année de référence ainsi qu'un recalcul des valeurs des années antérieures (2019 à 2021) pour assurer la comparabilité des données au fil du temps.

V. APPROVISIONNEMENT EN COTON DURABLE (%)

Définition

Le poids du coton provenant de programmes vérifiés par des tiers qui soutiennent les améliorations ou les résultats en matière de durabilité environnementale ou sociale, divisé par le poids total du coton provenant des installations américaines (matières premières), du Bangladesh (fil acheté à l'extérieur) et des produits finis achetés. Les programmes vérifiés par des tiers comprennent le coton cultivé aux États-Unis (USCTP), le coton Better Cotton (anciennement BCI), le coton biologique, le coton recyclé ou régénératif et le coton équitable.

Unités

Pourcentage (%)

Méthode

Gildan fait rapport sur le pourcentage de coton durable obtenu, selon le poids des programmes vérifiés par des tiers divisé par le poids du coton total obtenu. La portée de cette mesure comprend toutes les opérations de Gildan.

Retraitements

Aucun redressement n'a été requis, car 2022 est la première année de déclaration de cet indicateur.

VI. POLYESTER RECYCLÉ OU FIBRES OU FILS DE REMPLACEMENT (%)

Définition

Le poids du polyester recyclé ou des fibres de remplacement (selon les certifications pertinentes), divisé par la consommation globale de polyester de Gildan. La consommation de polyester est le poids du polyester obtenu de Gildan (p. ex., fil acheté, fil filé par des tiers, tissus achetés et produits obtenus).

Les normes sur les fils de fibres recyclées ou de remplacement comprennent, par exemple, la Global Recycle Standard (GRS) et la Recycled Claim Standard (RCS), et fournissent des certifications de durabilité pertinentes à l'appui de nos objectifs d'approvisionnement en matières premières.

Unités

Pourcentage (%)

Méthode

Le poids des fils de fibres recyclées ou de remplacement obtenus (selon les certifications pertinentes), divisé par le poids de la consommation globale de polyester de Gildan.

Retraitements

Aucun retraitement n'a été requis, car 2022 a été la première année de déclaration de Gildan sur cette mesure.

VII. TOTAL DES DÉCHETS DE FABRICATION ENVOYÉS AUX SITES D'ENFOUISSEMENT (TM)

Définition

Cette cible fait partie de la stratégie ESG de nouvelle génération de Gildan et est propre au poids des déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement à partir de nos procédés de fabrication (n'inclut pas les déchets domestiques ou les déchets générés dans nos centres de distribution ou nos bureaux).

Unités

Tonne métrique (tm)

Méthode

Les données sur les déchets ont été déclarées mensuellement à l'aide de données sur les activités et d'estimations fondées sur des approximations du poids par article, comme les sacs ou les contenants.

Inclusion : Sites de fabrication mondiaux gérés par Gildan (fils, textiles, couture, bas de nylon, colorants et produits chimiques pour vêtements et décorations).

Exclusions : Sites non manufacturiers (centres de distribution et bureaux) et sous-traitants.

Retraitements

Depuis 2022, nous avons commencé à déclarer les déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement dans le cadre de notre cible de circularité de notre stratégie ESG de nouvelle génération. Des modifications ont été apportées aux mesures des déchets pour l'année 2021 afin de refléter l'acquisition de Frontier Yarns.

VIII. TOTAL DES DÉCHETS DE FABRICATION RECYCLÉS (tm)

Définition

Le processus de collecte et de traitement des matières qui seraient autrement jetées, envoyées au recyclage.

Unités

Tonne métrique (tm)

Méthode

Les données sur les déchets sont déclarées mensuellement à l'aide des données sur les activités et des approximations du poids par article, comme les sacs ou les contenants.

Retraitements

Nous avons retraité notre année de référence 2021 pour inclure les déchets générés par l'acquisition de Frontier Yarns. Cette acquisition et ses mesures de déchets recyclés connexes étaient suffisamment importantes pour déclencher un recalcul de l'année de référence ainsi qu'un recalcul des valeurs des années antérieures pour assurer la comparabilité des données au fil du temps. De plus, nous avons amélioré notre harmonisation avec la GRI et, en 2022, avons reclassé les déchets de biomasse, du recyclage (récupération d'énergie) à l'incinération (avec récupération d'énergie).

IX. EMBALLAGES ET GARNITURES RECYCLÉS ET DURABLES (%)

Définition

Le nombre total d'UGS d'emballages et de garnitures durables, divisé par le nombre total d'UGS d'emballages et de garnitures (durables et non durables).

Les UGS durables propres aux vêtements sont celles qui contiennent du carton, du polyester, du papier et des garnitures en polycoton, qui sont utilisées activement et comprennent de 20 à 60 % de matériaux recyclés ou qui sont certifiés par le Forest Stewardship Council ou toute autre certification pertinente en matière de durabilité.

Unités

Pourcentage (%)

Méthode

Le pourcentage du total des emballages et des garnitures durables divisé par le total des UGS est calculé mensuellement. Une moyenne du pourcentage mensuel est calculée aux fins de la déclaration (moyenne pondérée sur 12 mois).

Retraitements

En 2022, nous avons mis à jour notre année de référence 2021 pour tenir compte de l'amélioration de notre collecte de données, de nos processus de contrôle et de notre méthodologie de calcul afin de nous assurer qu'elle reflète la moyenne pondérée sur 12 mois par rapport au taux de sortie.

X. FEMMES COMPOSANT LE GROUPE COLLECTIF D'EMPLOYÉS DE NIVEAU DIRECTEUR ET SUPÉRIEUR (%)

Définition

Les femmes occupant un poste de directeur ou de niveau supérieur représentent le nombre total d'employées qui s'identifient comme femme occupant un poste de directeur permanent à temps plein ou un poste de niveau supérieur (ou l'équivalent) chez Gildan ou ses filiales, divisé par le nombre total d'employés occupant un poste de niveau directeur permanent à temps plein ou de niveau supérieur (total des postes de directeur) chez Gildan et ses filiales, exprimé en pourcentage.

Unités

Pourcentage (%)

Méthode

Cette mesure a été calculée en divisant le nombre de femmes classifiées au niveau de directeur et au-delà par le nombre total d'employés occupant des postes de directeur et au-delà.

La portée couvrait les employées qui s'auto-identifient comme femme qui étaient :

- Au niveau de directeur ou à un niveau supérieur (ou à un niveau équivalent)
- Permanentes et employées à temps plein

Cette mesure a été mesurée par rapport au nombre total de postes de directeur, qui comprenait tous les employés qui étaient :

- Au niveau de directeur ou à un niveau supérieur
- Permanents et employés à temps plein

La couverture de cette mesure comprenait tous les sites gérés par Gildan, y compris Frontier Yarns.

Retraitements

En 2022, il y a eu un léger changement (<1 %) au cours de l'année de référence déclarée précédemment en raison de l'inclusion d'employés de Frontier Yarns. De plus, en raison des améliorations apportées à la méthode de calcul, cette mesure a également été révisée pour inclure les représentants des ventes, qui ont été omis précédemment.

XI. TAUX DE GRAVITÉ DES BLESSURES POUR LES EMPLOYÉS (GRAV)

Définition

Le taux de gravité des blessures indique la gravité des blessures liées au travail en ce qui concerne le temps qu'un employé est incapable de travailler en raison d'une blessure par rapport aux heures d'exposition. Cet indicateur aide à mesurer l'efficacité

du système de gestion de la sécurité de l'entreprise. Le taux de gravité des blessures est le nombre total de jours perdus enregistrés par rapport au nombre total d'heures travaillées.

Unité

Nombre de jours perdus par 200 000 heures travaillées

Méthode

Le taux de gravité des blessures a été calculé en multipliant le nombre de jours perdus par 200 000 heures travaillées, divisé par le nombre total d'heures travaillées.

Les heures travaillées ont été calculées comme le nombre total d'heures travaillées par les employés de Gildan qui ont effectué des activités liées au travail pendant la période de déclaration. Les heures travaillées comprenaient les heures supplémentaires (lorsqu'elles étaient consignées), mais ne comprenaient pas les congés de maternité, les congés de maladie, les jours fériés et les autres absences autorisées.

Le nombre de jours inclus dans les congés médicaux a été considéré comme des jours perdus et a été consigné comme commençant le premier jour d'absence de l'employé après le jour de l'accident de travail. La journée de la blessure liée au travail n'était pas incluse. (Remarque : Les jours perdus comprennent les fins de semaine.)

Les mesures comprenaient des données de Frontier Yarns et des données d'une année partielle d'une installation acquise en 2021, mais fermée en 2022. Elles comprenaient également des données provenant d'une installation de couture en République dominicaine qui a commencé ses activités, et ont exclu des données de notre bureau au Japon, fermé au cours du deuxième semestre de 2021.

Retraitements

Aucun retraitement n'était requis pour les mesures précédemment déclarées.

XII. TAUX DE FRÉQUENCE DES BLESSURES AVEC ARRÊT DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS (TFBAT)

Définition

Cet indicateur met en évidence la fréquence des blessures par rapport au nombre d'heures travaillées et il aide à mesurer l'efficacité du système de gestion de la sécurité de la Société. Le taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail (TFBAT) est le nombre total de blessures entraînant un arrêt de travail (AT) enregistré par rapport au nombre total d'heures travaillées.

Unité

Le TFBAT est le nombre de blessures entraînant un arrêt de travail par 200 000 heures travaillées par les employés.

Méthode

Le TFBAT a été calculé par le nombre de blessures entraînant un arrêt de travail divisé par le nombre total d'heures travaillées au cours de la période comptable, multiplié par 200 000.

Les mesures comprenaient les données de Frontier Yarns à la fin de 2021 et les données partielles d'une installation acquise en 2021, mais fermée en 2022. Elles comprenaient également des données d'une nouvelle installation de couture ouverte en République dominicaine et excluaient des données de notre bureau au Japon, fermé au cours du deuxième semestre de 2021.

Les heures travaillées ont été calculées comme le nombre total d'heures travaillées par les employés de Gildan qui ont effectué des activités liées au travail pendant la période de déclaration. Les heures travaillées comprenaient les heures supplémentaires (lorsqu'elles étaient consignées), mais ne comprenaient pas les congés de maternité, les congés de maladie, les jours fériés et les autres absences autorisées.

Retraitements

Aucun retraitement n'était requis pour les mesures précédemment déclarées.

XIII. TAUX DE FRÉQUENCE DES BLESSURES AVEC ARRÊT DE TRAVAIL POUR LES SOUS-TRAITANTS (POUR LES ACTIVITÉS EN HAÏTI SEULEMENT)

Définition

Cet indicateur aide à mettre en évidence la fréquence liée au nombre de blessures entraînant un arrêt de travail qui se produisent dans les installations de sous-traitants en Haïti par rapport au nombre d'heures travaillées. Il aide à mesurer l'efficacité du système de gestion de la sécurité des sous-traitants. Le TFBAT est le nombre total d'incidents AT enregistrés par rapport au nombre total d'heures travaillées.

Le TFBAT pour les sous-traitants est le nombre total d'incidents d'AT enregistrés pour les sous-traitants par rapport au nombre total d'heures travaillées par les sous-traitants. Les calculs comprennent cinq installations de couture en Haïti.

Unité

Le TFBAT est le nombre de blessures avec arrêt de travail par 200 000 heures travaillées par les sous-traitants.

Méthode

Le TFBAT a été calculé par le nombre de blessures avec arrêt de travail divisé par le nombre total d'heures travaillées au cours de la période comptable, multiplié par 200 000. Ce calcul ne concerne que cinq installations de sous-traitants situées en Haïti.

Les heures travaillées ont été calculées en multipliant le nombre de sous-traitants, le nombre moyen de jours de travail et le nombre de jours travaillés dans le mois au cours de la période donnée, à l'exclusion des heures supplémentaires et des jours fériés.

Retraitements

Aucun retraitement n'était requis pour les mesures précédemment déclarées.

INTRODUCTION

Les données sur le rendement en matière d'ESG du présent document fournissent une vue d'ensemble du rendement non financier de Gildan. Il doit être lu en parallèle avec notre Rapport ESG de 2022 et notre Base de déclaration¹, qui comprend des détails supplémentaires sur certaines données de rendement dans le présent document.

DONNÉES SUR LE RENDEMENT ESG EN 2022

Notre objectif est de répondre aux besoins d'information de nos intervenants en fournissant des données ESG claires et utiles pour la prise de décisions. Veuillez noter ce qui suit :

- Les données ESG représentent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 ou le statut au 31 décembre 2022, selon le cas, sauf indication contraire.
 - Dans le cas des données de rendement relatives aux objectifs ESG publics, nous fournirons un maximum d'information sur l'année en cours et les années comparatives antérieures, en indiquant les données de l'année de référence, le cas échéant. Dans le cas des données sur le rendement relatives aux indicateurs qui n'ont pas de cible publique, nous ferons rapport sur un maximum de deux années de données.
 - Les données ESG déclarées dans les tableaux de données sur les facteurs ESG reflètent tous les actifs que nous exploitons, sauf indication contraire. Le contrôle opérationnel est défini comme le pouvoir d'introduire et de mettre en œuvre des politiques d'opération. Les émissions de gaz à effet de serre (« GES ») sont déclarées au moyen d'une approche de contrôle opérationnel définie conformément au protocole sur les GES du World Resources Institute et du World Business Council for Sustainable Development.
- Une liste de nos actifs se trouve dans notre Rapport annuel de 2022, à la section 3.2.2 Fabrication. Les données financières sont déclarées en dollars américains.
 - Les notes en bas de page fournissent un contexte supplémentaire sur les limites, les définitions et la méthodologie des données de 2022, le cas échéant. De plus amples détails sont fournis dans le Rapport ESG de 2022. Les exclusions ou ajouts de données sont mentionnés tout au long du présent document.
 - Les totaux peuvent ne pas totaliser 100 en raison de l'arrondissement. Les indicateurs présentés dans nos tableaux de données sur les facteurs ESG reflètent à la fois les cadres de déclaration externes et les intérêts de nos intervenants. Lorsque nous ajoutons des indicateurs pour refléter nos nouvelles cibles ESG, par exemple, il peut ne pas être raisonnable de calculer des points de données historiques. Nous avons noté dans les tableaux lorsque les données historiques d'un type directement comparable ne sont pas disponibles.
 - Toutes les données relatives au nombre d'employés sont calculées à la fin de l'année de déclaration (31 décembre) en équivalents temps plein (ETP).

STRATÉGIE ESG DE NOUVELLE GÉNÉRATION : IRC CIBLES

Voici nos progrès de la première année par rapport à notre stratégie et à nos cibles ESG de nouvelle génération. Un certain nombre d'indicateurs de rendement clés (IRC) d'ESG cibles ont fait l'objet d'une assurance indépendante, comme l'indique le tableau ci-dessous. Cette année, nous avons continué d'améliorer nos processus de contrôle de la divulgation à l'échelle de l'organisation et, à ce titre, nous avons adapté certains de nos IRC. Ces modifications sont décrites plus en détail dans la Base de déclaration pour 2022.

IRC CIBLE D'ESG	2022	2021	GRI	DJSI	ODD
Réduire les émissions de GES de type 1 et 2 de 30 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2018² et réduire les émissions de GES absolues de type 3 de 13,5 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019.					
Total des émissions de GES absolues de type 1 et 2 (fondé sur le marché) (t éq. CO ₂) ³	671 244 ✓	626 938		2.5.3	Objectifs 7 et 13
Variation en pourcentage des émissions absolues de type 1 et 2 (en fonction du marché) (%) ² , comparativement à l'année de référence 2018 (l'année de référence 2018 représente 753 356 t. éq. CO ₂) ✓	-10,9	-16,8			
Total des émissions de GES absolues de type 3 (en t éq. CO ₂) ⁴	3 001 554 ✓				
Variation en pourcentage des émissions de GES absolues de type 3 par rapport à l'année de référence 2019 (%) (l'année de référence 2019 représente 2 530 884 t. éq. CO ₂) ✓	18,6				
Réduction de l'intensité de la consommation d'eau de 20 % d'ici 2030 (comparativement à l'année de référence 2018)					
Intensité de la consommation d'eau (m ³ /kg)	0,06775 ✓	0,06939			Objectif 6
Réduction de l'intensité de la consommation d'eau par rapport à 2018 (%) (l'année de référence 2018 représente 0,08302 m ³ /kg) ✓	-18,4	-16,4			
Approvisionnement exclusif en coton durable d'ici 2025					
Pourcentage de coton durable obtenu (%)	21,7 ✓	7,3			Objectifs 8 et 12
Zéro déchet de fabrication envoyé aux sites d'enfouissement d'ici 2027					
Total des déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement (tm)	2 415 ✓				Objectif 12
Total des déchets de fabrication recyclés (tm)	66 073 ✓				
Approvisionnement de 30 % en polyester recyclé ou en fibres ou fils de rechange d'ici 2027					
Pourcentage de fibres ou de fils recyclés ou de remplacement obtenus (%)	1,6 ✓				Objectif 12
Utilisation de garnitures et emballages recyclés et durables à 75 % d'ici 2027					
Pourcentage d'emballages et garnitures recyclés et durables (%) ⁵	14,2 ✓	6,2 ✓			Objectif 12
Atteindre la parité hommes-femmes au sein du groupe collectif d'employés représentant les postes de directeur et de niveau supérieur d'ici 2027					
Pourcentage de femmes composant le groupe collectif d'employés de niveau directeur et supérieur ⁶ (%)	30,3 ✓	26,7 ✓	405-1	3.2.2	Objectif 5
Obtention de la certification ISO 45001 dans toutes les installations appartenant à l'entreprise d'ici 2028					
Certification ISO 45001 (%)	0				Objectif 8
Augmentation progressive des dépenses pour affecter 1 % des gains avant impôt aux initiatives d'investissement communautaire d'ici 2026					
Répartition des investissements communautaires par rapport au résultat avant impôts (%)	0,19 ☆		413-1		Objectif 17
Total des dons en espèces et en nature (M\$)	1,1 ☆	2,1			

² La limite cible comprend les émissions liées au sol et les absorptions des matières premières de la bioénergie.

³ Notre valeur de 2021 a été mise à jour pour tenir compte des changements structurels importants (c.-à-d. les acquisitions, les changements de méthodologie, la découverte d'erreurs et l'amélioration des données sur les activités ou les facteurs d'émission) qui ont déclenché le recalcul de notre année de référence 2018 et des années subséquentes. De plus amples détails sur la méthode de calcul et les retraitements figurent dans la Base de déclaration pour 2022.

⁴ En 2022, nous avons mis à jour notre méthode de calcul et notre portée de déclaration pour inclure neuf catégories d'émissions de type 3 (comparativement à quatre au cours des années précédentes), afin de donner un aperçu plus complet de nos émissions de type 3. Nos valeurs de l'année de référence (2019) ont également été mises à jour pour tenir compte des changements structurels importants (c.-à-d. les acquisitions, les changements de méthodologie et l'amélioration des données sur les activités ou les facteurs d'émission). Nos valeurs de 2021 n'ont pas été mises à jour pour refléter ces changements et ne sont donc plus comparables, et c'est pourquoi elles n'ont pas été incluses dans ce tableau. De plus amples renseignements sur la méthode de calcul et les renseignements retraités se trouvent dans la Base de déclaration de 2022.

⁵ Nos valeurs de l'année de référence 2021 ont été mises à jour pour refléter l'amélioration de notre collecte de données, de nos processus de contrôle et de notre méthode de calcul. De plus amples renseignements sur la méthode de calcul et les renseignements retraités se trouvent dans la Base de déclaration de 2022.

⁶ Notre valeur de l'année de référence 2021 a été mise à jour pour tenir compte des changements structurels importants (c.-à-d. les acquisitions, les changements de méthodologie, la découverte d'erreurs et l'amélioration des données sur les activités ou les facteurs d'émission). De plus amples renseignements sur la méthode de calcul et les renseignements retraités se trouvent dans la Base de déclaration de 2022.

ENVIRONNEMENTAL

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
ÉMISSIONS⁷				
Total des émissions de GES absolues (de type 1 et 2 [fondé sur le marché]) (t éq. CO ₂)	671 244 ✓	626 938	305-1	2.5.3
Variation en pourcentage des émissions absolues de type 1 et 2 (en fonction du marché) (%), par rapport à l'année de référence 2018 représentant 753 356 t. éq. CO ₂ ✓	-10,9	-16,8		
Intensité des émissions de GES (type 1 et 2 [fondé sur le marché]) (par kg de production) (t éq. CO ₂ /kg)	0,0023	0,0025	305-4	
Variation en pourcentage de l'intensité des émissions par rapport à l'année de référence 2018 (%)	-19,3	-13,8		
Émissions de GES directes de type 1				
Émissions brutes de GES directes de type 1 (en t éq. CO ₂)	120 838 ✓	91 076	305-1	2.3.1
Gaz inclus dans le calcul ci-dessus (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₃ ou tous)	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC		305-1	2.3.1
Émissions d'équivalent CO ₂ biogénique (t éq. CO ₂) ⁸	240 670	233 454	305-1	2.3.1
Année de référence	2018		305-1	2.3.1
Approche de consolidation des émissions	Contrôle opérationnel		305-1	2.3.1
Source des facteurs d'émissions et taux de potentiel de réchauffement planétaire (PRP) utilisés	The Climate Registry, facteur d'émission par défaut de 2022; Environmental Protection Agency (EPA) des États-Unis, Centre des facteurs d'émission de GES, 2022; rapport d'évaluation 5 du GIEC (AR-5), PRG sur 100 ans, 2013.		305-1	2.3.1
Normes, méthodologies, hypothèses et outils de calcul utilisés	Voir la Base de déclaration		305-1	2.3.1
Émissions de GES directes de type 1 par installation/activité				
Centre de distribution (t éq. CO ₂)	1 874	1 872	305-1	
Bas de nylon (t éq. CO ₂)	14 281	13 260	305-1	
Textile (t éq. CO ₂)	62 731	43 771	305-1	
Fils (t éq. CO ₂)	1 463	558	305-1	
Couture (t éq. CO ₂)	5 507	4 709	305-1	
Coloration des vêtements (t éq. CO ₂)	12 216	11 924	305-1	
Fabrication intégrée (textile et couture) (t éq. CO ₂)	21 265	13 836	305-1	
Autre (t éq. CO ₂)	1 502	1 146	305-1	

⁷ Nos valeurs de 2021 ont été mises à jour pour tenir compte des changements structurels importants (c.-à-d. les acquisitions, les changements de méthodologie, la découverte d'erreurs et l'amélioration des données sur les activités ou les facteurs d'émission) qui ont déclenché le recalcul de notre année de référence 2018 et des années subséquentes. De plus amples renseignements sur la méthode de calcul et les renseignements retraités se trouvent dans la Base de déclaration de 2022.

⁸ Le calcul tient compte des émissions biogéniques du processus de biomasse.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Émissions de GES directes de type 1 par pays				
Bangladesh (t éq. CO ₂)	21 658	14 019	305-1	
Barbade (t éq. CO ₂)	33	6	305-1	
Canada (t éq. CO ₂) ⁹	Non disponible	Non disponible	305-1	
République dominicaine (t éq. CO ₂)	17 387	11 378	305-1	
Honduras (t éq. CO ₂)	75 620	61 236	305-1	
Mexique (t éq. CO ₂)	Fermé	Fermé	305-1	
Nicaragua (t éq. CO ₂)	3 268	2 330	305-1	
États-Unis (t éq. CO ₂)	2 873	2 106	305-1	
Émissions de GES directes de type 1 par source				
Émissions directes – combustion fixe (t éq. CO ₂)	109 330	81 491	305-1	
Émissions fugitives (t éq. CO ₂)	7 997	6 022	305-1	
Émissions directes – combustion mobile (t éq. CO ₂)	3 511	3 563	305-1	
Émissions de GES indirectes de type 2 liées à l'énergie				
Émissions brutes de GES indirectes (type 2) (t éq. CO ₂), méthode fondée sur le marché	550 406 <input checked="" type="checkbox"/>	535 863	305-2	2.3.2
Émissions brutes de GES indirectes (type 2) (t éq. CO ₂), méthode fondée sur l'emplacement	360 222 <input checked="" type="checkbox"/>	365 052	305-2	2.3.2
Gaz inclus dans le calcul ci-dessus (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₃ ou tous)	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O		305-2	2.3.2
Année de référence	2018		305-2	2.3.2
Approche de consolidation des émissions	Contrôle opérationnel		305-2	2.3.2
Source des facteurs d'émission et des taux de PRP utilisés	Agence internationale de l'énergie (AIE), 2022; composition résiduelle des États-Unis (taux d'émission d'énergie de Green-e) 2022; entrepreneur privé, 2022; rapport d'évaluation 5 du GIEC (AR-5) PRG sur 100 ans, 2013		305-2	2.3.2
Normes, méthodologies, hypothèses et outils de calcul utilisés	Voir la Base de déclaration		305-2	2.3.2
Émissions de type 2 par installation/activité (méthode fondée sur le marché)				
Centre de distribution (t éq. CO ₂)	8 428	9 779	305-2	
Bas de nylon (t éq. CO ₂)	49 540	47 080	305-2	
Textile (t éq. CO ₂)	217 275	202 101	305-2	
Fils (t éq. CO ₂)	217 607	234 835	305-2	

⁹ Nos activités de fabrication au Canada ont cessé en 2020. À l'heure actuelle, nous ne suivons pas les émissions de GES de nos bureaux et de nos centres de distribution au Canada.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Couture (t éq. CO ₂)	15 194	15 408	305-2	
Coloration des vêtements (t éq. CO ₂)	16 375	7 098	305-2	
Fabrication intégrée (textile et couture) (t éq. CO ₂)	5 770	4 031	305-2	
Autre (t éq. CO ₂)	20 218	15 533	305-2	
Émissions de type 2 par pays (méthode fondée sur le marché)				
Bangladesh (t éq. CO ₂)	7 156	5 031	305-2	
Barbade (t éq. CO ₂)	727	673	305-2	
Canada (t éq. CO ₂) ¹⁰	Non disponible	Non disponible	305-2	
Chine (t éq. CO ₂)	19	0	305-2	
République dominicaine (t éq. CO ₂)	27 389	29 614	305-2	
Honduras (t éq. CO ₂)	288 351	255 056	305-2	
Mexique (t éq. CO ₂)	0	Les activités ont cessé en 2020.	305-2	
Nicaragua (t éq. CO ₂)	5 124	5 713	305-2	
États-Unis (t éq. CO ₂)	221 641	239 776	305-2	
Autres émissions de GES indirectes (type 3)¹¹				
Émissions de GES de type 3 (t éq. CO ₂)	3 001 554 <input checked="" type="checkbox"/>	Non disponible	305-3	2.3.6
1. Biens et services achetés	2 295 500	Non disponible	305-3	2.3.6
2. Biens d'équipement	53 070	Non disponible	305-3	2.3.6
3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie	199 171	Non disponible	305-3	2.3.6
4. Transport et distribution en amont	218 565	Non disponible	305-3	2.3.6
5. Déchets générés dans les opérations	11 760	Non disponible	305-3	2.3.6
6. Voyages d'affaires	1 165	Non disponible	305-3	2.3.6
7. Déplacements quotidiens des employés	93 902	Non disponible	305-3	2.3.6
8. Actifs loués en amont	Non disponible	Non disponible	305-3	2.3.6
9. Transport et distribution en aval	28 841	Non disponible	305-3	2.3.6
10. Transformation des produits vendus	Non disponible	Non disponible	305-3	2.3.6
11. Utilisation de produits vendus	Non disponible	Non disponible	305-3	2.3.6
12. Fin de vie des produits vendus	99 579	Non disponible	305-3	2.3.6

¹⁰ Nos activités de fabrication au Canada ont cessé en 2020. À l'heure actuelle, nous ne suivons pas les émissions de GES de nos bureaux et de nos centres de distribution au Canada.

¹¹ En 2022, nous avons mis à jour notre méthode de calcul et notre portée de déclaration pour inclure neuf catégories d'émissions de type 3 (comparativement à quatre au cours des années précédentes), afin de donner un aperçu plus complet de nos émissions de type 3. Nos valeurs de l'année de référence (2019) ont également été mises à jour pour tenir compte des changements structurels importants (c.-à-d. les acquisitions, les changements de méthodologie et l'amélioration des données sur les activités ou les facteurs d'émission). Nos valeurs de 2021 n'ont pas été mises à jour pour refléter ces changements et ne sont donc plus comparables, et c'est pourquoi elles n'ont pas été incluses dans ce tableau. De plus amples renseignements sur la méthode de calcul et les renseignements retraités se trouvent dans la Base de déclaration de 2022.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
13. Actifs loués en aval	Non disponible	Non disponible	305-3	2.3.6
14. Franchises	Non disponible	Non disponible	305-3	2.3.6
15. Placements	Non disponible	Non disponible	305-3	2.3.6
Année de référence	2019		305-3	2.3.6
Gaz inclus dans le calcul ci-dessus (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₃ ou tous)	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O		305-3	2.3.6
Source des facteurs d'émission et des taux de PRP utilisés	Voir la Base de déclaration		305-3	
Normes, méthodologies, hypothèses et outils de calcul utilisés	Voir la Base de déclaration		305-3	
Intensité des émissions de GES (type 1 et 2 [fondé sur le marché])¹²				
Rapport d'intensité des émissions de GES pour l'organisation (t éq. CO ₂ /kg de production totale) ¹³	0,00229	0,00245	305-4	
Mesure propre à l'organisation : production totale (kg)	292 777 926	256 032 049	305-4	
Émissions de GES incluses dans le rapport d'intensité	Émissions directes de type 1 et énergie indirecte de type 2 (fondé sur le marché)		305-4	
Gaz inclus dans le calcul ci-dessus (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₃ ou tous)	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC		305-4	
Réduction des émissions de GES				
Réduction des émissions de GES de 2018 à 2022 (t éq. CO ₂) ¹⁴	-82 112	-126 417	305-5	
Année de référence	2018		305-5	
Gaz inclus dans le calcul ci-dessus (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₃ ou tous)	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC		305-5	
Type de GES où les réductions ont eu lieu	Émissions directes de type 1 et énergie indirecte de type 2 (fondé sur le marché)		305-5	
Normes, méthodologies, hypothèses et outils de calcul utilisés	Protocole sur les GES (2019)		305-5	
Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone				
Production, importations et exportations de substances appauvrissant la couche d'ozone en tonnes d'équivalent (t) de CFC-11 (trichlorofluorométhane)	7 997	6 022	305-6	
Substances incluses dans le calcul	HFC		305-6	
Source des facteurs d'émission utilisés	Rapport d'évaluation 5 du GIEC (AR-5), PRG sur 100 ans, 2013		305-6	

¹² Nos valeurs de 2021 ont été mises à jour pour tenir compte des changements structurels importants (c.-à-d. les acquisitions, les changements de méthodologie, la découverte d'erreurs et l'amélioration des données sur les activités ou les facteurs d'émission) qui ont déclenché le recalcul de notre année de référence 2018 et des années subséquentes. De plus amples renseignements sur la méthode de calcul et les renseignements retraités se trouvent dans la Base de déclaration de 2022.

¹³ Calculé à l'aide de l'approche fondée sur le marché pour les émissions de GES de type 2.

¹⁴ Nos valeurs de 2021 ont été mises à jour pour tenir compte des changements structurels importants (c.-à-d. les acquisitions, les changements de méthodologie, la découverte d'erreurs et l'amélioration des données sur les activités ou les facteurs d'émission) qui ont déclenché le recalcul de notre année de référence 2018 et des années subséquentes. De plus amples renseignements sur la méthode de calcul et les renseignements retraités se trouvent dans la Base de déclaration de 2022.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Normes, méthodologies, hypothèses et outils de calcul utilisés	Protocole sur les GES : norme de comptabilisation et de déclaration (édition révisée), lignes directrices pour les GES de type 2		305-6	
Émissions atmosphériques				
Oxyde d'azote (NO _x) (t)	349	212	305-7	
Dioxyde de soufre (SO ₂) (t)	416	338	305-7	
Polluants organiques persistants (t)	Non disponible	Non disponible	305-7	
Composés organiques volatils (COV) (t)	Non disponible	Non disponible	305-7	
Matières particulaires (MP) (t)	Non disponible	Non disponible	305-7	
Total des émissions atmosphériques inorganiques (t)	765	550	305-7	
Source des facteurs d'émission utilisés	AP-42 : Compilation of Air Emission Factors (EPA)		305-7	
Normes, méthodologies, hypothèses et outils de calcul utilisés	Les émissions atmosphériques sont calculées à l'aide des données sur la consommation de carburant provenant de sources directes fixes et mobiles et des facteurs d'émission pertinents fondés sur le document AP-42 : Compilation of Air Emission Factors (EPA).		305-7	
ÉNERGIE¹⁵				
Consommation d'énergie				
Consommation totale de carburant provenant de sources non renouvelables (GJ) au sein de l'organisation	1 773 590	1 314 340	302-1	2.3.3
Énergie non renouvelable achetée (GJ)	4 050 621	3 915 360	302-1	2.3.3
Consommation totale au sein de l'organisation de carburant provenant de sources renouvelables et à faibles émissions de carbone (GJ) ¹⁶	2 707 036	2 625 874	302-1	2.3.3
Énergie renouvelable achetée (GJ) ¹⁷	17 000	18 304	302-1	2.3.3
Consommation totale d'énergie au sein de l'organisation (GJ)	8 548 246	7 873 877	302-1	2.3.3
Pourcentage d'énergie renouvelable achetée (%)	0,2 %	0,23 %	302-1	2.3.3
Pourcentage d'énergie renouvelable et à faibles émissions de carbone consommée (%) ¹⁸	32 %	34 %	302-1	2.3.3
Consommation d'énergie à l'extérieur de l'organisation (GJ)	Non disponible	Non disponible	302-1	
Consommation totale d'électricité (GJ)	4 067 621	3 933 663	302-1	2.3.3

¹⁵ Nos valeurs de 2021 ont été mises à jour pour tenir compte des changements structurels importants (c.-à-d. les acquisitions, les changements de méthodologie, la découverte d'erreurs et l'amélioration des données sur les activités ou les facteurs d'émission) qui ont déclenché le recalcul de notre année de référence 2018 et des années subséquentes. De plus amples renseignements sur la méthode de calcul et les renseignements retraités se trouvent dans la Base de déclaration de 2022.

¹⁶ Énergie produite à partir de biomasse.

¹⁷ Achats d'énergie solaire à nos installations de San Miguel et de San Antonio, au Honduras. Nous avons déjà déclaré notre achat d'énergie solaire sous « Énergie renouvelable générée par énergie solaire » et « Énergie renouvelable achetée », afin de préciser que notre achat d'énergie renouvelable provenait de l'énergie solaire. Par conséquent, nous n'en avons jamais tenu compte deux fois dans notre consommation totale d'énergie. Nous avons mis à jour notre méthodologie cette année et nous ne déclarerons notre consommation d'énergie solaire que sous la rubrique « Énergie renouvelable achetée » à partir de maintenant.

¹⁸ Comprend l'énergie solaire achetée et générée à partir de biomasse.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Consommation totale de chauffage (GJ)	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	302-1	2.3.3
Consommation totale de climatisation (GJ)	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	302-1	2.3.3
Consommation totale de vapeur (GJ)	2 707 035	2 625 874	302-1	2.3.3
Électricité totale vendue (GJ)	Non disponible	Non disponible	302-1	2.3.3
Chauffage total vendu (GJ)	Non disponible	Non disponible	302-1	2.3.3
Climatisation totale vendue	Non disponible	Non disponible	302-1	2.3.3
Quantité totale de vapeur vendue	Non disponible	Non disponible	302-1	2.3.3
Coûts totaux de la consommation d'énergie (M\$)	146	102	302-1	2.3.3
Source des facteurs de conversion utilisés	Base de données environnementale de Gildan		302-1	2.3.3
Normes, méthodologies, hypothèses et outils de calcul utilisés	Les données sur l'énergie sont recueillies sur chaque site et téléchargées dans la base de données environnementale de Gildan. Le volume/la masse des combustibles est converti automatiquement en unités d'énergie (GJ, kWh, MBTU, etc.).		302-1	2.3.3
Consommation d'énergie par pays				
Bangladesh (GJ)	448 322	309 852	302-1	
Barbade (GJ)	4 760	3 910	302-1	
Canada (GJ) ¹⁹	110	Non disponible	302-1	
Chine (GJ)	Non disponible	Non disponible	302-1	
République dominicaine (GJ) ²⁰	1 047 879	975 459	302-1	
Honduras (GJ)	4 178 747	3 743 762	302-1	
Mexique (GJ)	0	Les activités ont cessé en 2020.	302-1	
Nicaragua (GJ)	105 040	86 141	302-1	
États-Unis (GJ)	2 763 388	2 754 753	302-1	
Consommation d'énergie par source				
Électricité (GJ)	4 067 621	3 933 663	302-1	
Propane (GJ)	223 682	153 177	302-1	
Mazout (combustible de soutes) (GJ)	755 586	622 007	302-1	
Diesel (GJ)	134 655	67 187	302-1	
Gaz naturel	657 898	469 674	302-1	
Biomasse (GJ)	2 707 036	2 625 874	302-1	
GNL (GJ)	0	0	302-1	
GNC (GJ)	1 769	2 295	302-1	

¹⁹ Nos activités de fabrication au Canada ont cessé en 2020. À l'heure actuelle, nous ne suivons pas la consommation d'énergie de nos bureaux et de nos centres de distribution au Canada.

²⁰ En 2022, une nouvelle installation de couture a été mise en service en République dominicaine.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Consommation d'énergie par processus				
Centre de distribution (GJ)	94 155	105 161	302-1	
Fabrication de bas de nylon (GJ)	398 135	338 831	302-1	
Fabrication de textile (GJ)	4 377 445	3 996 826	302-1	
Fabrication intégrée (textile et couture) (GJ)	433 745	299 525	302-1	
Filature (GJ)	2 685 859	2 667 951	302-1	
Activités de couture (GJ)	238 827	212 247	302-1	
Teinture des vêtements (GJ)	221 599	173 349	302-1	
Autre (GJ)	98 481	79 987	302-1	
Intensité énergétique²¹				
Énergie absolue totale (GJ)	8 548 246	7 873 878	302-3	
Énergie directe absolue (GJ)	4 480 626	3 940 214	302-3	
Énergie indirecte absolue (GJ)	4 067 621	3 933 663	302-3	
Mesure (dénominateur) propre à l'organisation choisie pour calculer le rapport d'intensité énergétique	Production totale des usines de textile et de bas de nylon (kg)			
Intensité énergétique totale (GJ/kg)	0,0292	0,0308	302-3	
Types d'énergie inclus dans le taux d'intensité énergétique	Diesel, combustible de soute, gaz naturel, propane, GNC, biomasse, électricité			
Si le taux utilise la consommation d'énergie au sein de l'organisation, à l'extérieur de celle-ci ou les deux	Au sein de l'organisation		302-3	
Pourcentage de la variation de l'intensité (par rapport à l'année de référence 2018) (%)	-17	-12	302-3	
Intensité énergétique par pays				
Bangladesh (GJ/kg)	0,0015	0,0012	302-3	
Barbade (GJ/kg)	0	0	302-3	
Canada (GJ/kg) ²²	Non disponible	Non disponible	302-3	
Chine (GJ/kg)	0	Non disponible	302-3	
République dominicaine (GJ/kg)	0,0036	0,0038	302-3	
Honduras (GJ/kg)	0,0143	0,0146	302-3	
Mexique (GJ/kg)	0	Les activités ont cessé en 2020.	302-3	
Nicaragua (GJ/kg)	0,0004	0,0003	302-3	
États-Unis (GJ/kg)	0,0094	0,0108	302-3	

²¹ Le cas échéant, l'intensité énergétique a été modifiée en fonction des valeurs énergétiques de 2021.

²² Nos activités de fabrication au Canada ont cessé en 2020. À l'heure actuelle, nous ne suivons pas la consommation d'énergie de nos bureaux et de nos centres de distribution au Canada.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Intensité énergétique par source				
Électricité (GJ/kg)	0,0139	0,0154	302-3	
Propane (GJ/kg)	0,0008	0,0006	302-3	
Mazout (combustible de soutes)	0,0026	0,0024	302-3	
Diesel (GJ/kg)	0,0005	0,0003	302-3	
Gaz naturel (GJ/kg)	0,0023	0,0018	302-3	
Biomasse (GJ/kg)	0,0093	0,0103	302-3	
GNL (GJ/kg)	0	0	302-3	
GNC (GJ/kg)	0	0	302-3	
Intensité énergétique par procédé				
Centre de distribution (GJ/kg)	0,0003	0,0004	302-3	
Fabrication de bas de nylon (GJ/kg)	0,0014	0,0013	302-3	
Fabrication de textile (GJ/kg)	0,0150	0,0156	302-3	
Fabrication intégrée (textile et couture) (GJ/kg)	0,0015	0,0012	302-3	
Filature (GJ/kg)	0,0092	0,0104	302-3	
Activités de couture (GJ/kg)	0,0008	0,0008	302-3	
Coloration des vêtements (GJ/kg)	0,0008	0,0007	302-3	
Autre (GJ/kg)	0,0003	0,0003	302-3	
Réduction de la consommation d'énergie				
Réduction de la consommation d'énergie découlant directement d'initiatives de conservation et d'efficacité énergétique	-8 %	-15 %	302-4	
Base de calcul des réductions de la consommation d'énergie, comme l'année de référence, y compris la justification du choix	Harmonisation avec la base de référence et les objectifs de réduction des émissions de GES pour l'année de référence 2018.		302-4	
Normes, méthodologies, hypothèses et outils de calcul utilisés	Variation de la consommation d'énergie absolue d'une année à l'autre		302-4	

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
EAU				
Rejet d'eau				
Total des rejets d'eau (ML)	18 772	16 441	303-4	2.3.4
Eaux usées – traitement hors site (ML) ²³	944	1 027	303-4	2.3.4
Eaux usées – traitement sur place (ML)	17 827	15 414	303-4	2.3.4
Rejet d'eau par emplacement				
Eau de surface	17 827	15 414	303-4	
Eaux souterraines	0	0	303-4	
Eau de mer	0	0	303-4	
Eau de tiers (total) ²³	944	1 027	303-4	
Eau de tiers envoyée à d'autres organisations	0	0	303-4	
Installations gérées par Gildan en conformité avec les permis de rejet d'eaux usées ou les obligations contractuelles (%) ²⁴	100	100		
Installations de fournisseurs de niveau 1 qui ont terminé le module environnemental des installations de l'évaluation Higg de la Sustainable Apparel Coalition (%)	50	50		
Produits chimiques dangereux à rejet nul (PCDRN) liés à la déclaration des eaux usées				
Installations ayant déclaré des effluents d'eaux usées PCDRN (%) ²⁵	100	86		
Prélèvement d'eau par source²⁶				
Prélèvement total d'eau (ML)	19 835	17 765		
Prélèvement total d'eau dans toutes les régions soumises à un stress hydrique (m ³)	0	0		
Eau de surface (ML)				
Eau douce (ML)	0	0	303-3	2.3.4
Autre eau (ML)	0	0	303-3	2.3.4
Eaux souterraines (ML) (eaux souterraines douces)				
Eau douce (ML)	18 892	16 838	303-3	2.3.4
Autre eau (ML)	0	0	303-3	2.3.4
Eau de mer (ML)				
Eau douce (ML)	0	0	303-3	2.3.4
Autre eau (ML)	0	0	303-3	2.3.4

²³ Notre valeur de 2021 a été mise à jour pour tenir compte des changements structurels importants (c.-à-d. les acquisitions, les changements de méthodologie, la découverte d'erreurs et l'amélioration des données sur les activités ou les facteurs d'émission) qui ont déclenché le recalcul de notre année de référence 2018 et des années subséquentes. De plus amples renseignements sur la méthode de calcul et les renseignements retraités se trouvent dans la Base de déclaration de 2022.

²⁴ Dans quelques rares cas, nous avons recours à des sous-traitants pour fabriquer des produits qui ne font pas partie de notre offre de base. Cette production sous-traitée représente moins de 10 % de nos revenus annuels. Par conséquent, nous ne vérifions pas actuellement la conformité de nos installations de niveau 1 et 2 aux permis de rejet d'eaux usées ou aux ententes contractuelles. Cependant, 100 % des installations gérées par Gildan sont évaluées en fonction de la conformité des eaux usées, ce qui a été rapporté ici.

²⁵ Les mesures s'appliquent aux usines de textile gérées par Gildan situées au Bangladesh, en République dominicaine et au Honduras.

²⁶ Nos valeurs de 2021 ont été mises à jour pour tenir compte des changements structurels importants (c.-à-d. les acquisitions, les changements de méthodologie, la découverte d'erreurs et l'amélioration des données sur les activités ou les facteurs d'émission) qui ont déclenché le recalcul de notre année de référence 2018 et des années subséquentes. De plus amples détails sur la méthode de calcul et le retraitement figurent dans la Base de déclaration de 2022.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Eau produite	0	0	303-3	2.3.4
Eau douce (ML)	0	0	303-3	2.3.4
Autre eau (ML)	0	0	303-3	2.3.4
Eau de tiers (ML)	943	927	303-3	2.3.4
Eau douce (ML)	943	927	303-3	2.3.4
Autre eau (ML)	0	0	303-3	2.3.4
Intensité de la consommation d'eau²⁷				
Prélèvement d'eau total (m ³)	19 834 845	17 765 395		
Intensité de la consommation d'eau (m ³ /kg) ²⁸	0,06775 ✓	0,06939		
Année de référence	2018			
Réduction de l'intensité de la consommation d'eau par rapport à l'année de référence 2018 (%) (l'année de référence 2018 représente 0,08302 m ³ /kg ✓)	-18,4	-16,4		
Normes, méthodologies, hypothèses et outils de calcul utilisés	Le prélèvement total d'eau (m ³) divisé par la production totale des usines de textile et de bas de nylon (kg)			
Consommation d'eau²⁹				
Consommation totale d'eau de toutes les régions (ML)	1 063	1 324	303-5	2.3.4
Consommation totale d'eau des régions à stress hydrique (ML) ³⁰	0	0	303-5	
La variation d'eau de stockage, si l'eau de stockage a été identifiée comme ayant un impact significatif lié à l'eau (ML).	Non disponible	Non disponible		
Toute information contextuelle nécessaire à la compréhension des modalités de compilation des données, telles que les normes, les méthodes et les hypothèses utilisées, notamment si les informations sont calculées, estimées, modélisées ou obtenues à partir de mesures directes, et l'approche adoptée à cet effet, telle que l'utilisation de tout facteur spécifique au secteur.	Voir la Base de déclaration			
DÉCHETS³¹				
Total des déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement (tm)	2 415 ✓	2 694		
Réduction par rapport à l'année de référence (2021) (%)	-10,4	-		
Part des déchets envoyés aux sites d'enfouissement (%)	9,7	12,5	306-5	
Intensité annuelle totale des déchets (par kg de production)	0,2733	0,2686	306-4	
Année de référence	2021			
Normes, méthodologies, hypothèses et outils de calcul utilisés	Voir la Base de déclaration			

²⁷ Le numérateur est le volume total d'eau prélevée (m³). La mesure (dénominateur) propre à l'organisation est la production nette (en kg) dans nos usines de textile et de bas de nylon après le procédé de coloration (le procédé qui consomme le plus d'eau).

²⁸ Le numérateur est le volume total d'eau prélevée (m³). La mesure (dénominateur) propre à l'organisation est la production nette (en kg) dans nos usines de textile et de bas de nylon après le procédé de coloration (le procédé qui consomme le plus d'eau).

²⁹ Les données sur la consommation d'eau ont été mises à jour pour tenir compte des améliorations importantes apportées à la méthode de calcul.

³⁰ L'évaluation des risques liés à l'eau comprenait des opérations impliquant des procédés par voie humide (textile, bas de nylon, teinture de vêtements).

³¹ Les valeurs de 2021 ont été mises à jour pour tenir compte des changements structurels importants (c.-à-d. les acquisitions, les changements de méthodologie, la découverte d'erreurs et l'amélioration des données sur les activités ou les facteurs d'émission). De plus amples renseignements sur la méthode de calcul et les renseignements retraités se trouvent dans la Base de déclaration de 2022.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Total des déchets produits (tm)	80 001	68 775	306-3-a	
Catégorie 1 : non dangereux (tm)	79 240	68 081	306-3-a	
Catégorie 2 : dangereux (tm)	761	695	306-3-a	
Déchets de fabrication produits (tm)	77 328	65 500	306-3-a	
Catégorie 3 : Déchets de fabrication – non dangereux (tm)	76 589	64 840	306-3-a	
Catégorie 4 : Déchets de fabrication – dangereux (tm)	739	660	306-3-a	
Déchets détournés de l'élimination				
Catégorie 1 : non dangereux (tm)	67 979	57 610	306-4-a	
Catégorie 2 : dangereux (tm)	110	44	306-4-a	
Catégorie 3 : Déchets de fabrication – non dangereux (tm)	65 963	54 883	306-4-a	
Catégorie 4 : Déchets de fabrication – dangereux (tm)	109	34	306-4-a	
Déchets destinés à l'élimination				
Catégorie 1 : non dangereux (tm)	11 261	10 470	306-5-a	
Catégorie 2 : dangereux (tm)	651	651	306-5-a	
Catégorie 3 : Déchets de fabrication – non dangereux (tm)	10 626	9 956	306-5-a	
Catégorie 4 : Déchets de fabrication – dangereux (tm)	630	626	306-5-a	
Déchets détournés de l'élimination par option de récupération				
Total des déchets dangereux – sur le site (tm)	0	0	306-4-d	
Préparation en vue de la réutilisation (tm)	0	0	306-4-d	
Recyclage (tm)	0	0	306-4-d	
Autres opérations de reprise	0	0	306-4-d	
Total des déchets dangereux – hors site (tm)	110	44	306-4-d	
Préparation en vue de la réutilisation (tm)	0	0	306-4-d	
Recyclage (tm)	110	44	306-4-d	
Autre opération de reprise (tm)	0	0	306-4-d	
Total des déchets non dangereux – sur place (tm)	0	0	306-4-d	
Préparation en vue de la réutilisation (tm)	0	0	306-4-d	
Recyclage (tm)	0	0	306-4-d	
Autres opérations de reprise (tm)	0	0	306-4-d	
Total des déchets non dangereux – hors site (tm)	67 979	57 610	306-4-d	
Préparation en vue de la réutilisation (tm)	0	0	306-4-d	
Recyclage (tm)	67 979	57 610	306-4-d	
Autres opérations de reprise (tm)	0	0	306-4-d	

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Déchets destinés à l'élimination par opération d'élimination				
Total des déchets dangereux – sur le site (tm)	0	0	306-5-d	
Incinération (avec récupération d'énergie) (tm)	0	0	306-5-d	
Incinération (sans récupération d'énergie) (tm)	0	0	306-5-d	
Enfouissement (tm)	0	0	306-5-d	
Autres options d'élimination (tm)	0	0	306-5-d	
Total des déchets dangereux – hors site (tm)	651	651	306-5-d	
Incinération (avec récupération d'énergie) (tm)	0	7	306-5-d	
Incinération (sans récupération d'énergie) (tm)	651	364	306-5-d	
Enfouissement (tm)	0,12	20	306-5-d	
Autres options d'élimination (tm)	0	260	306-5-d	
Total des déchets non dangereux – sur place (tm)	3 531	1 436	306-5-d	
Incinération (avec récupération d'énergie) (tm)	3 531	1 436	306-5-d	
Incinération (sans récupération d'énergie) (tm)	0	0	306-5-d	
Enfouissement (tm)	0	0	306-5-d	
Autres options d'élimination (tm)	0	0	306-5-d	
Total des déchets non dangereux – hors site (tm). Comprend les déchets des procédés de fabrication, les déchets domestiques et les déchets des centres de distribution et des bureaux.	7 730	9 034	306-5-d	
Incinération (avec récupération d'énergie) (tm)	0	0	306-5-d	
Incinération (sans récupération d'énergie) (tm)	2,5	138	306-5-d	
Enfouissement (tm)	7 728	8 594	306-5-d	
Autres options d'élimination (tm)	0	302	306-5-d	
BIODIVERSITÉ				
Espèces menacées figurant sur la Liste rouge mondiale de l'UICN et sur son équivalent national et dont les habitats se trouvent dans des régions touchées par les activités de l'entreprise.				
Espèces menacées identifiées lors des évaluations du système Biotop.				
Honduras (nbre)	0	0	304-4	
République dominicaine (nbre)	0	0	304-4	
Espèces d'oiseaux les moins préoccupantes déclarées				
Honduras (nbre)	37	35	304-4	
République dominicaine (nbre)	58	15	304-4	
Sites utilisés pour les activités opérationnelles (nbre)	2 ³²	2		
Évaluations de l'impact sur la biodiversité menées sur les sites opérationnels (nbre)	2	2		
Sites évalués à proximité de la biodiversité critique (nbre)	0	0		
Sites évalués qui ont un plan de gestion de la biodiversité (nbre)	0	0		

³² Taille du système Biotop : Dortex (230 ha), Rio Nance (140 ha).

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
CONFORMITÉ				
Violations à des obligations juridiques ou des règlements environnementaux (nbre)	0	0	307-1	2.2.4
Amendes/pénalités liées à ce qui précède (M\$)	0	0	307-1	2.2.4
Passif environnemental accumulé à la fin de l'exercice (M\$)	0	0	307-1	2.2.4
MATÉRIAUX				
Emballages en plastique (tm)	872 541	867 313	301-1	2.8.3
Emballages en fibre de bois/papier (tm)	173 907	132 848	301-1	2.8.2
Plastique recyclé (tm)	146	Non disponible	301-1	2.8.3
Emballages en fibre de bois ou en papier certifié recyclé (tm)	9 905	438	301-1	2.8.2
Matériaux recyclés ou certifiés (% de la fibre de bois et du papier totaux)	5,7 %	0,33 %	301-1	2.8.2
Vente de secondes d'usine - les secondes d'usine sont des articles de détail légèrement imparfaits qui sont vendus et détournés de la mise en décharge, évitant ainsi leur destruction. (Les valeurs sont approximatives et basées sur le poids moyen des produits vendus)	6 223	7 850		2.3.4
Matières premières avec certification par un tiers (% du poids total)				
Fibres ou fils recyclés ou de remplacement (%)	1,6 <input checked="" type="checkbox"/>	Non disponible ³³		
Approvisionnement en coton durable (%)	21,7 <input checked="" type="checkbox"/>	7,3		
REPREVE (%)	<1	<1		

³³ Notre définition des fibres et fils de remplacement a été modifiée en 2022. Notre valeur pour 2021 n'est plus comparable et n'est pas incluse dans ce tableau.

VOLET SOCIAL

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
FOURNISSEURS LOCAUX				
Fournisseurs par pays				
Total de fournisseurs par pays (nbre)	2 858	2 738		
Bangladesh (nbre)	264	392		
Canada (nbre)	251	222		
République dominicaine (nbre)	530	317		
Honduras (nbre)	693	555		
Nicaragua (nbre)	360	274		
États-Unis (nbre)	760	978		
Fournisseurs locaux				
Fournisseurs locaux (total mondial) (M\$)	1 322	850		
SANTÉ ET SÉCURITÉ				
Soins médicaux				
Consultations médicales dans des cliniques sur place à l'échelle mondiale (nbre) ³⁴	277 806	211 944		
Vaccins administrés (nbre)	23 633	55 074		
Coût des médicaments, des vitamines et des vaccins à l'échelle mondiale (M\$)	2,3	1,3		
Médecins membres du personnel à l'échelle mondiale (nbre)	74	61	403-6	
Infirmières membres du personnel à l'échelle mondiale (nbre)	105	74	403-6	
Sécurité				
Employés à l'échelle mondiale représentés par un comité de santé et de sécurité officiel (%) ³⁵	99	98	403-4	3.8.4 3.8.5 3.8.6
Heures de formation sur les politiques et les procédures de santé et de sécurité au travail (SST) (nbre)	142 612	316 896 ³⁶	403-5	
Audits de la santé et de la sécurité effectués par Gildan (nbre)	14	15		
Décès liés au travail (employés)	0	0	403-9	
Décès liés au travail (sous-traitants)	0	0	403-9	
Taux de blessures liées au travail pour les employés (basé sur 200 000 heures)	0,24	0,27	403-9	
Taux de gravité pour les employés (basé sur 200 000 heures) (GRAV)	3,00 ✓	3,79		
Taux de fréquence de blessures avec arrêt de travail (TFBAT) – employés (cas par 200 000 heures travaillées)	0,11 ✓	0,10	403-9	
TFBAT pour les sous-traitants – opérations en Haïti seulement (cas par 200 000 heures travaillées)	0,06 ✓	0,08	403-9	

³⁴ Les consultations médicales sont gratuites, ce qui accroît l'accès aux soins médicaux pour les travailleurs de nos installations de fabrication au Bangladesh, en République dominicaine, au Honduras et au Nicaragua.

³⁵ Les rapports ESG précédents mentionnent « Employés à l'échelle mondiale représentés par un comité de santé et de sécurité local » et « Pourcentage d'employés de Gildan représentés par des comités de SST officiels ». Ce libellé a été modifié pour le présent rapport.

³⁶ Cette valeur a été mise à jour pour tenir compte des améliorations apportées à la méthodologie de déclaration. De plus, en 2021 et 2020, la formation était plus importante en raison de l'accent accru mis sur la sécurité liée à la COVID-19 et la formation liée à la norme ISO 45001 dans certaines installations gérées par Gildan.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Couverture des données pour le TFBAT – employés (%)	100	100	403-9	
Couverture des données pour le TFBAT – sous-traitants (%) ³⁷	7,3	6,8	403-9	
Travailleurs visés par la SST				
Installations dotées d'un comité mixte de santé et de sécurité au travail (%)	90	88	403-4	
Participation au programme de santé				
Établissements dotés d'un programme de santé des épaules (nbre)	2	4	403-8	
Employés participant au programme de santé des épaules (nbre)	240	0 ³⁸	403-8	
Bangladesh				
Couverture des campagnes de santé (%)	96	Non disponible	403-8	
Couverture du programme de sensibilisation (%)	96	95	403-8	
Couverture du programme de formation sur la sécurité des sous-traitants (%)	100	100	403-8	
Honduras				
Employés de couture participant au programme de leadership en matière de sécurité (nbre)	26	Non disponible	403-8	
Employés cadres participant au programme de renseignements sur la sécurité (nbre)	9 ³⁹	28	403-8	
Nicaragua				
Employés cadres participant au programme Sept perspectives sur le leadership en matière de sécurité (nbre)	49	42	403-8	
États-Unis				
Programme de sensibilisation à la sécurité (nbre)	2 100	1 250	403-8	
Programmes de mieux-être				
– Vaccins contre la grippe, cliniques de vaccination	191	-		
– Mammographies	56	-	403-8	
– Examens de bien-être	224	-		
– Collectes de sang	66 ⁴⁰	1 250		

³⁷ La couverture des données est liée à cinq sous-traitants spécialisés en couture en Haïti.

³⁸ En raison des restrictions imposées par le gouvernement relativement à la COVID-19, les employés n'ont pas pu participer au programme de santé de l'épaule en 2021.

³⁹ Neuf employés en 2022 reflètent ceux de la cohorte de 2021 qui n'ont pas été en mesure de terminer la formation.

⁴⁰ La diminution entre 2021 et 2022 est principalement attribuable à la baisse de participation pendant la pandémie de COVID-19 et au fait que seuls les employés vaccinés contre la COVID étaient admissibles à donner du sang par l'entremise de la Croix-Rouge.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
CONFORMITÉ SOCIALE				
Audits de conformité sociale				
Installations de sous-traitants potentielles (nbre)	13	10		1.6.4
Installations de sous-traitants potentielles incapables de démontrer une conformité adéquate à nos politiques, programmes ou normes (%)	54	40		
Installations de sous-traitants en production active soumises à au moins un audit durant l'année (%)	73	58		1.6.4
Non-conformités liées aux installations de sous-traitants (nbre)	422	276		
Incidents de non-conformité chez les sous-traitants classés comme graves (nbre)	24	22		
Taux de non-conformité prioritaire et taux de mesures correctives connexes pour les audits en vertu du code de conduite du travail des fournisseurs (%)	6 ⁴¹	8 ⁴²		
Audits aux installations gérées par Gildan et de sous-traitants (nbre) ⁴³	103	108		
Audits de conformité sociale effectués par des auditeurs internes ou tiers en notre nom pour des installations gérées par Gildan et de tiers (nbre)	76	63		
Audits effectués dans les installations gérées par Gildan par des vérificateurs externes, selon les directives de la Fair Labor Association, de Better Work et de Worldwide Responsible Accredited Production, ainsi que par des clients (nbre)	27	45		
Achèvement de nos audits internes sur la conformité sociale prévus (%)	90	88		
Nouveaux fournisseurs sélectionnés selon des critères sociaux⁴⁴				
Nouveaux fournisseurs sélectionnés (%)	100	100		1.6.4
Installations gérées par Gildan évaluées selon des critères sociaux				
Total des cas de non-conformité (nbre)	175	102		
Santé, sécurité et environnement (nbre)	112	96		
Tenue de dossiers (nbre)	12	2		
Système de règlement des griefs (nbre)	5	1		
Heures de travail (nbre)	15	1		
Droits des femmes (nbre)	0	1		
Liberté d'association (nbre)	0	1		
Autre (nbre) ⁴⁵	31	Non disponible		

⁴¹ 24 cas de non-conformité majeurs dans les installations de sous-traitants.

⁴² 22 cas de non-conformité majeurs et un cas de tolérance zéro dans des installations de sous-traitants.

⁴³ Audits de conformité sociale menés en Asie, en Amérique centrale, dans les Caraïbes et en Amérique du Nord.

⁴⁴ Le nombre de fournisseurs/sous-traitants représentés dans cet indicateur comprend 1 situé en Haïti, 5 au Nicaragua, 2 en Inde, 3 au Vietnam, 1 au Guatemala et 1 en Turquie.

⁴⁵ « Autre » comprend les mesures disciplinaires (4), le travail forcé (2), les politiques de l'entreprise (10), la rémunération et les avantages sociaux (1), les services juridiques (3), les soins médicaux (9) et la non-discrimination (2).

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Sous-traitants				
Total des cas de non-conformité (nbre)	422	276		
Santé, sécurité et environnement (nbre)	267	192		
Tenue de dossiers (nbre)	22	10		
Système de règlement des griefs (nbre)	9	8		
Heures de travail (nbre)	33	28		
Documents juridiques obligatoires (nbre)	18	12		
Rémunération et avantages sociaux (nbre)	20	9		
Codes et politiques (nbre)	13	11		
Dortoirs (nbre)	4	1		
Discipline (nbre)	5	2		
Discrimination (nbre)	1	2		
Sous-traitance (nbre)	0	1		
Autre (nbre) ⁴⁶	30	Non disponible		
Incidents de non-conformité (mineurs et modérés)				
Installations gérées par Gildan (%)	93	99		
Installations des sous-traitants (%)	94	92		
Convention de négociation collective⁴⁷				
Employés (%)	46	46	2-30	3.2.6
AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS				
Avantages en nature pour les employés⁴⁸				
Repas (M\$)	7,9 ⁴⁹	6,5		
Repas quotidiens subventionnés (nbre d'employés)	40 740	37 766		
Transport (M\$)	7,6 ⁵⁰	6,4		
Transport quotidien gratuit fourni (nbre d'employés)	21 714	22 791		

⁴⁶ « Autre » comprend les soins médicaux (25), l'absence de harcèlement et d'abus (2), la liberté de mouvement (2) et la liberté d'association (1).

⁴⁷ Couverture de l'entente de négociation collective au Honduras et au Nicaragua seulement.

⁴⁸ Les avantages en nature ne sont enregistrés que pour les installations de fabrication.

⁴⁹ Applicable aux employés au Bangladesh, en Chine, en République dominicaine, au Honduras, au Nicaragua et aux États-Unis.

⁵⁰ Applicable aux employés au Bangladesh, en Chine, en République dominicaine, au Honduras, au Nicaragua et aux États-Unis.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Investissement dans la formation des travailleurs				
Heures (M)	2,01	1,96		
Dépenses moyennes par employé à temps plein (ETP) en formation et perfectionnement (\$)	35	20		3.51
Heures moyennes par ETP de formation et de perfectionnement (nbre)	40	41	404-1	3.51
Perfectionnement technologique pour les employés du secteur manufacturier (nbre d'heures)	155 677	191 524	404-2	
Formation des travailleurs sur les droits de la personne				
Code de conduite (nbre d'heures / % d'employés)	32 321 / 63	40 002 / 84	2-24	
Code d'éthique (nbre d'heures / % d'employés)	34 984 / 68	34 208 / 72	2-24	
Mécanismes de règlement des griefs (nbre d'heures / % d'employés)	31 258 / 61	25 689 / 54	2-24	
Développement humain (nbre d'heures / % d'employés)	43 512 / 30	25 840 / 54	2-24	
Personnel chargé de la sécurité ayant reçu une formation sur les politiques et les procédures relatives aux droits de la personne (nbre) ⁵¹	763	Non disponible		
Avantages financiers				
Employés affiliés à des coopératives financières (nbre)	2 270 ⁵²	10 833		
Prêts consentis par l'entremise de coopératives (M\$)	2,3	5,9		
Total des salaires et avantages sociaux à court terme (M\$)	631,6	501,0		
DIVERSITÉ				
Diversité de l'effectif				
Effectif total (% d'hommes / % de femmes)	55 / 45	55 / 45	405-1	3.2.2
Gestionnaires (nbre)	666	623	405-1	
Postes de direction – subalterne + intermédiaire + supérieur (% d'hommes / % de femmes)	61 / 39	61 / 39	405-1	3.2.2
Gestionnaires locaux (%)	83	85	405-1	
Postes de direction générateurs de revenus (p. ex., ventes) (% d'hommes / % de femmes)	68 / 32	67 / 33	405-1	3.2.2
Postes liés aux STEM (% d'hommes / % de femmes) ⁵³	80 / 20	80 / 20	405-1	3.2.2
Effectif en génie (% d'hommes / % de femmes)	84 / 16	77 / 23	405-1	3.2.2
Effectif des technologies de l'information (TI) (% d'hommes / % de femmes)	76 / 24	Non disponible	405-1	3.2.2
Postes de cadres supérieurs (maximum de deux niveaux sous le PDG) (% d'hommes / % de femmes) ⁵⁴	77 / 23	77 / 23	405-1	3.2.2

⁵¹ Membres du personnel de sécurité ayant reçu une formation sur le Code de conduite en 2022 dans les pays suivants : 86 au Bangladesh (y compris la formation sur le Code d'éthique et le Customs-Trade Partnership Against Terrorism [CTPAT]), 125 en République dominicaine, 111 au Honduras (y compris la formation sur le Code d'éthique) et 441 au Nicaragua.

⁵² Représente les employés des Caraïbes seulement. En raison des changements de réglementation au Honduras, les coopératives financières sont offertes par l'entremise d'une tierce partie distincte de Gildan.

⁵³ STEM : sciences, technologies, ingénierie et mathématiques. Les travailleurs en STEM utilisent leurs connaissances des sciences, de la technologie, de l'ingénierie ou des mathématiques dans le cadre de leurs responsabilités quotidiennes, notamment les programmeurs informatiques, les développeurs Web, les statisticiens, les logisticiens, les ingénieurs, les physiciens et les scientifiques. Pour Gildan, cette mesure ne comprend que les postes en génie et en technologie de l'information. Nous chercherons à améliorer nos rapports sur cet indicateur au cours des prochaines années.

⁵⁴ Cet indicateur ne représente pas le groupe collectif représentant les directeurs et les échelons supérieurs, qui est représenté dans la section Stratégie ESG de nouvelle génération : IRC cibles à la p. 64 (tels que définis dans la Base de déclaration de 2022).

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Postes de haute direction féminins (maximum de deux niveaux sous le PDG)				
Moins de 30 ans (nbre)	0	0	405-1	
30 à 50 ans (nbre)	22	21	405-1	
Plus de 50 ans (nbre)	35	26	405-1	
Postes de direction de premier niveau (nbre de femme)				
Moins de 30 ans (nbre)	13	8	405-1	3.2.2
30 à 50 ans (nbre)	425	414	405-1	3.2.2
Plus de 50 ans (nbre)	171	154	405-1	3.2.2
MESURES DE L'EFFECTIF				
Effectif mondial (nombre d'employés : 50 322)				
Moins de 30 ans (%)	53	60	2-7	3.2.4
30 à 50 ans (%)	44	37	2-7	3.2.4
Plus de 50 ans (%)	4	3	2-7	3.2.4
Asie (%)	11	11		3.2.4
Moins de 30 ans (%)	5	7		3.2.4
30 à 50 ans (%)	6	4		3.2.4
Plus de 50 ans (%)	0,2	0,1		3.2.4
Caraïbes (%)	10	9		3.2.4
Moins de 30 ans (%)	5	5		3.2.4
30 à 50 ans (%)	4	4		3.2.4
Plus de 50 ans (%)	0,4	0,3		3.2.4
Amérique centrale (%)	72,5	74,6		3.2.4
Moins de 30 ans (%)	42	47		3.2.4
30 à 50 ans (%)	30	27		3.2.4
Plus de 50 ans (%)	1	0,6		3.2.4
Amérique du Nord (%)	6	5		3.2.4
Moins de 30 ans (%)	1	1		3.2.4
30 à 50 ans (%)	3	2		3.2.4
Plus de 50 ans (%)	2	2		3.2.4

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
REPRÉSENTATION DES SEXES : MAIN-D'ŒUVRE MONDIALE				
Employés permanents dans toutes les régions (% d'hommes / % de femmes)	56 / 44	55 / 45	2-7	
Asie (% d'hommes / % de femmes)	6 / 5	6 / 5	2-7	
Caraïbes (% d'hommes / % de femmes)	5 / 4	5 / 4	2-7	
Amérique centrale (% d'hommes / % de femmes)	40 / 32	42 / 33	2-7	
Amérique du Nord (% d'hommes / % de femmes)	4 / 2	3 / 3	2-7	
Employés temporaires dans toutes les régions (% d'hommes / % de femmes)	45 / 55	60 / 40	2-7	
Asie (% d'hommes / % de femmes)	1 / 3	0 / 1	2-7	
Caraïbes (% d'hommes / % de femmes)	5 / 12	0 / 3	2-7	
Amérique centrale (% d'hommes / % de femmes)	36 / 34	60 / 35	2-7	
Amérique du Nord (% d'hommes / % de femmes)	2 / 7	0 / 2	2-7	
Employées aux États-Unis (seulement) (%)	39	45	2-7	
RACE/ORIGINE ETHNIQUE⁵⁵				
Nombre total d'employées américaines qui s'identifient comme appartenant à un groupe racial ou ethnique sous-représenté (%)	54	54		
Asiatique (%)	6	2	405-1	3.2.3
Noir ou afro-américain (%)	29	30	405-1	3.2.3
Hispanique ou latino-américain (%)	16	17	405-1	3.2.3
Blanc (%)	46	50	405-1	3.2.3
Autochtone (%)	0,4	0,5	405-1	3.2.3
Non précisé (%)	2	1	405-1	3.2.3
NOUVEAUX EMPLOYÉS EMBAUCHÉS				
% d'hommes / % de femmes	58 / 42	58 / 42	401-1	3.6.1
Nombre total de nouveaux employés embauchés (% de l'effectif)	33	32	401-1	3.6.1
Asie				
Moins de 30 ans (% d'hommes / % de femmes)	4 / 4	5 / 5	401-1	3.6.1
De 30 à 50 ans (% d'hommes / % de femmes)	2 / 1	2 / 2	401-1	3.6.1
Plus de 50 (% d'hommes / % de femmes)	0 / 0	0 / 0	401-1	3.6.1
Total (% d'hommes / % de femmes)	6 / 5	7 / 7	401-1	3.6.1

⁵⁵ La répartition de la race et de l'origine ethnique reflète la main-d'œuvre américaine seulement.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Caraïbes				
Moins de 30 ans (% d'hommes / % de femmes)	5 / 4	4 / 3	401-1	3.61
De 30 à 50 ans (% d'hommes / % de femmes)	1 / 2	1 / 2	401-1	3.61
Plus de 50 (% d'hommes / % de femmes)	0 / 0	0 / 0	401-1	3.61
Total (% d'hommes / % de femmes)	6 / 6	5 / 5	401-1	3.61
Amérique centrale				
Moins de 30 ans (% d'hommes / % de femmes)	32 / 21	34 / 19	401-1	3.61
De 30 à 50 ans (% d'hommes / % de femmes)	5 / 4	6 / 7	401-1	3.61
Plus de 50 (% d'hommes / % de femmes)	0 / 0	0 / 0	401-1	3.61
Total (% d'hommes / % de femmes)	37 / 25	40 / 26	401-1	3.61
Amérique du Nord				
Moins de 30 ans (% d'hommes / % de femmes)	4 / 2	2 / 2	401-1	3.61
De 30 à 50 ans (% d'hommes / % de femmes)	3 / 2	2 / 2	401-1	3.61
Plus de 50 (% d'hommes / % de femmes)	1 / 1	1 / 1	401-1	3.61
Total (% d'hommes / % de femmes)	8 / 5	5 / 5	401-1	3.61
Postes ouverts comblés par des candidats internes (%)	20	16	202-2	3.61
CONGÉ PARENTAL				
Employés ayant droit à un congé parental (nbre d'hommes / nbre de femmes)	14 696 / 22 443	Non disponible	401-3	
Employés qui ont pris un congé parental (nbre d'hommes / nbre de femmes)	551 / 1 680	Non disponible	401-3	
Congé parental : Taux de maintien en poste des employés				
Employés qui sont retournés au travail au cours de la période de déclaration après le congé parental (nbre d'hommes / nbre de femmes)	171 / 312	Non disponible	401-3	
Employés qui sont retournés au travail après le congé parental et qui étaient encore employés 12 mois après leur retour (nbre d'hommes / nbre de femmes) ⁵⁶	166 / 267	Non disponible	401-3	
Employés qui ont pris un congé parental et qui sont revenus après le congé (% d'hommes / % de femmes) ⁵⁷	100 / 98	Non disponible	401-3	
RATIO SALARIAL MENSUEL MOYEN DES FEMMES PAR RAPPORT AUX HOMMES (ÉCHELLE MONDIALE)				
Niveau de la direction – salaire de base seulement (%)	0	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau de la direction – salaire de base + autres primes en espèces (%)	0	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau de gestion – salaire de base seulement (%)	87	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau de gestion – salaire de base + autres primes en espèces (%)	87	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau autre que de gestion – salaire de base seulement (%)	97	Non disponible	405-2	3.2.5
Couverture des gestionnaires à temps plein (%)	100	Non disponible	405-2	3.2.5

⁵⁶ La mesure des données couvre la République dominicaine, le Bangladesh, les États-Unis et le Canada.

⁵⁷ La mesure des données couvre la République dominicaine, le Bangladesh, les États-Unis et le Canada.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Couverture des employés non gestionnaires à temps plein (%)	24	Non disponible	405-2	3.2.5
Ratio salarial mensuel moyen des femmes par rapport aux hommes (Bangladesh)				
Niveau de gestion – salaire de base seulement (%)	81	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau de gestion – salaire de base + autres primes en espèces (%)	79	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau autre que de gestion – salaire de base seulement (%)	61	Non disponible	405-2	3.2.5
Ratio salarial mensuel moyen des femmes par rapport aux hommes (République dominicaine)				
Niveau de gestion – salaire de base seulement (%)	91	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau de gestion – salaire de base + autres primes en espèces (%)	91	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau autre que de gestion – salaire de base seulement (%)	134	Non disponible	405-2	3.2.5
Ratio salarial mensuel moyen des femmes par rapport aux hommes (Honduras)				
Niveau de gestion – salaire de base seulement (%)	81	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau de gestion – salaire de base + autres primes en espèces (%)	80	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau autre que de gestion – salaire de base seulement (%)	119	Non disponible	405-2	3.2.5
Ratio salarial mensuel moyen des femmes par rapport aux hommes (Nicaragua)				
Niveau de gestion – salaire de base seulement (%)	64	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau de gestion – salaire de base + autres primes en espèces (%)	58	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau autre que de gestion – salaire de base seulement (%)	105	Non disponible	405-2	3.2.5
Ratio salarial mensuel moyen des femmes par rapport aux hommes (États-Unis)				
Niveau de gestion – salaire de base seulement (%)	84	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau de gestion – salaire de base + autres primes en espèces (%)	81	Non disponible	405-2	3.2.5
Niveau autre que de gestion – salaire de base seulement (%)	88	Non disponible	405-2	3.2.5
ROULEMENT DU PERSONNEL⁵⁸				
Taux de roulement volontaire (%)	21	18	401-1	3.6.7
Taux total de roulement du personnel (%)	26	26	401-1	3.6.7
Asie				
Moins de 30 ans (%)	35	Non disponible	401-1	3.6.7
30 à 50 ans (%)	16	Non disponible	401-1	3.6.7
Plus de 50 ans (%)	8	Non disponible	401-1	3.6.7

⁵⁸ Couvre 100 % des employés dans le monde.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Caraïbes				
Moins de 30 ans (%)	45	Non disponible	401-1	3.6.7
30 à 50 ans (%)	22	Non disponible	401-1	3.6.7
Plus de 50 ans (%)	0	Non disponible	401-1	3.6.7
Amérique centrale				
Moins de 30 ans (%)	29	Non disponible	401-1	3.6.7
30 à 50 ans (%)	15	Non disponible	401-1	3.6.7
Plus de 50 ans (%)	6	Non disponible	401-1	3.6.7
Amérique du Nord				
Moins de 30 ans (%)	138	Non disponible	401-1	3.6.7
30 à 50 ans (%)	50	Non disponible	401-1	3.6.7
Plus de 50 ans (%)	26	Non disponible	401-1	3.6.7
Direction de premier niveau				
Moins de 30 ans (% d'hommes / % de femmes)	0 / 12	50 / 17	401-1	3.6.7
De 30 à 50 ans (% d'hommes / % de femmes)	2 / 3	7 / 7	401-1	3.6.7
Plus de 50 (% d'hommes / % de femmes)	5 / 3	7 / 9	401-1	3.6.7
Haute direction				
Moins de 30 ans (% d'hommes / % de femmes)	0 / 0	0 / 0	401-1	3.6.7
De 30 à 50 ans (% d'hommes / % de femmes)	0 / 0	7 / 0	401-1	3.6.7
Plus de 50 ans (% d'hommes / % de femmes)	4 / 0	14 / 20	401-1	3.6.7
GESTION DE LA RELATION AVEC LES CLIENTS				
Mesure de la satisfaction de la clientèle (nbre)	4,55	4,39		3.9.2
Niveau de confiance du sondage mené auprès d'un échantillon représentatif de la clientèle globale (%)	95	95		3.9.2
INVESTISSEMENT COMMUNAUTAIRE				
Total des dons en espèces et en nature (M\$)	1,1*	2,1		

GOUVERNANCE

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
STATISTIQUES DU CONSEIL				
Mandat des administrateurs				
Moins de 5 ans (nbre)	6	6		11.6
6 à 10 ans (nbre)	3	3		11.6
Plus de 10 ans (nbre)	1	1		11.6
Durée d'emploi (nbre moyen)	8.4	7.7		11.6
Diversité de genre parmi les administrateurs				
Conseil d'administration (% d'hommes / % de femmes)	70 / 30	70 / 30	405-1	11.4
Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale (% d'hommes / % de femmes)	50 / 50	50 / 50	405-1	11.4
Comité d'audit et des finances (% d'hommes / % de femmes)	83 / 17	67 / 33	405-1	11.4
Comité de la rémunération et des ressources humaines (% d'hommes / % de femmes)	67 / 33	67 / 33	405-1	11.4
Cadres supérieurs (% d'hommes / % de femmes)	100 / 0	100 / 0	405-1	11.4
Diversité d'âge parmi les administrateurs				
Conseil d'administration				
Moins de 30 ans (%)	0	0	405-1	
30 à 50 ans (%)	0	0	405-1	
Plus de 50 ans (%)	100	100	405-1	
Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale				
Moins de 30 ans (%)	0	0	405-1	
30 à 50 ans (%)	0	0	405-1	
Plus de 50 ans (%)	100	100	405-1	
Comité d'audit et des finances				
Moins de 30 ans (%)	0	0	405-1	
30 à 50 ans (%)	0	0	405-1	
Plus de 50 ans (%)	100	100	405-1	
Comité de rémunération et des ressources humaines				
Moins de 30 ans (%)	0	0	405-1	
30 à 50 ans (%)	0	0	405-1	
Plus de 50 ans (%)	100	100	405-1	


INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Emplacement géographique				
Canada (nbre)	5	6		
États-Unis (nbre)	4	4		
Inde (nbre)	1	0		
Structure du conseil				
Administrateurs indépendants (nbre)	9	9		11.1
Efficacité du conseil				
Participation aux réunions du conseil (% moyen)	100	100		11.5
Minimum de présence requis pour tous les membres (%)	75	75		11.5
Administrateurs non exécutifs/indépendants ayant moins de quatre mandats (nbre) ⁵⁹	9	9		11.5
Nombre maximum de mandats pour les administrateurs non exécutifs/indépendants	3	3		11.5
Expérience du conseil				
Membres indépendants ou non exécutifs ayant de l'expérience dans l'industrie (exclut les cadres supérieurs) (nbre)	4	8		11.7
Appartenance				
Actions détenues par le chef de la direction (indiqué comme multiple du salaire de base) (nbre)	90.7	134		11.10
Actionnariat moyen des autres membres du comité de direction (indiqué comme multiple du salaire de base)	10.4	14.9		11.10
Propriété gouvernementale totale (%)	0	4.8		11.12
Ratio de rémunération entre le PDG et les employés				
Rémunération annuelle totale du PDG (M\$)	9,7			11.15
Rémunération annuelle moyenne de tous les employés, à l'exclusion du PDG (\$)	12 806			11.15
Rémunération moyenne des employés et rémunération annuelle totale du PDG (ratio)	759			11.15
ÉTHIQUE				
Statistiques sur l'éthique				
Appels à la ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité (nbre)	28	30		
Infractions à la Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité ou au Code d'éthique signalées (nbre)	1	1		
Employés congédiés ou sanctionnés pour une infraction à la Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité ou au Code d'éthique (nbre)	0	7		
Contrats de partenaires commerciaux résiliés ou non renouvelés en raison d'infractions à la Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité ou au Code d'éthique (nbre)	5	3		
Griefs reçus au moyen de boîtes à suggestions ou d'autres moyens locaux (nbre) ⁶⁰	3 229	2 686	2-25	
Griefs résolus (nbre)	3 211	2 631	2-25	
Griefs en suspens (nbre)	18	55	2-25	

⁵⁹ Ne comprend pas l'expérience privée ou sans but lucratif.

⁶⁰ En 2021, nous avons signalé que 55 griefs étaient en voie d'être clos, et en 2022, 100 % de ces griefs ont été résolus. De plus, en 2022, nous avons reçu 3 229 griefs d'employés et réglé 3 211 griefs. Les griefs portaient principalement sur des questions de ressources humaines comme les services de cafétéria et l'entretien des installations. Les 18 autres griefs sont en attente de résolution; certains portent sur des investissements majeurs ou des changements de procédure, et il faut donc les examiner et les mener à bien.

INDICATEUR	2022	2021	GRI	DJSI
Lutte contre la corruption				
Incidents confirmés où des employés ont été congédiés ou sanctionnés pour corruption (nbre)	4	Non disponible	205-3	
Incidents confirmés où des contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou non renouvelés en raison d'infractions liées à la corruption (nbre)	5	Non disponible	205-3	
Actions en justice				
Poursuites en instance ou terminées concernant des comportements anticoncurrentiels et des violations des lois antitrust et monopolistiques auxquelles l'organisation a été identifiée comme participante (nbre)	0	0	206-1	
Cybersécurité et confidentialité des données				
Plaintes de cybersécurité reçues de parties externes et corroborées par l'organisation (nbre)	0	0	418-1	1.8.4
Plaintes d'organismes de réglementation (nbre)	0	0	418-1	1.8.4
Plaintes fondées reçues relatives à des violations de la vie privée de clients et à des pertes des données de clients (nbre)	0	0	418-1	1.8.4
Économique				
Lobbying, représentation des intérêts ou activités semblables (M\$)	0,16	0,10		1.5.1
Total des contributions et autres dépenses en cours (M\$)	0,32	0,45		
Dons de bienfaisance (% des coûts totaux)	32	77		3.7.2

INDICE DE LA GRI

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
Déclaration d'utilisation		
Les Vêtements de Sport Gildan inc. a déclaré les renseignements cités dans cet indice de contenu de la GRI pour la période du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022, en référence aux normes de la GRI.		
GRI 2 : Information générale 2021		
2-1	Détails organisationnels	<p>Les Vêtements de Sport Gildan inc. est une société cotée à la Bourse de New York (NYSE-GIL) et à la Bourse de Toronto (TSX-GIL.TO). Notre siège social est situé à Montréal, au Canada.</p> <p>Rapport ESG de 2022 de Gildan > À propos de Gildan > p. 7</p> <p>Vous trouverez également des renseignements sur nos entités dans notre rapport annuel de 2022. Voir Discussion et analyse de la direction : Rapport annuel de 2022 > Discussion et analyse de la direction > p. 5 à 7</p> <p>Vous aussi Principales conventions comptables : Rapport annuel 2022 > Principales conventions comptables > p. 68</p>
2-2	Entités incluses dans les rapports de développement durable de l'organisation	<p>Vous trouverez également des renseignements sur nos entités dans notre rapport annuel de 2022. Voir Discussion et analyse de la direction : Rapport annuel de 2022 > Discussion et analyse de la direction > p. 5 à 7</p> <p>Vous aussi Principales conventions comptables : Rapport annuel 2022 > Principales conventions comptables > p. 68</p> <p>Vous aussi notre Rapport ESG de 2022. Voir : Rapport ESG de 2022 de Gildan > À propos de Gildan > p. 7</p> <p>Les entités incluses dans nos rapports sur le développement durable sont décrites sur notre site Web. Voir Nos usines : Site Web > Compagnie > Nos usines</p>
2-3	Période de déclaration, fréquence et point de contact	<p>La portée du présent rapport met en lumière le rendement et les objectifs de notre entreprise en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG) du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.</p> <p>Ce rapport d'ESG reflète les activités qui ont eu lieu au cours de l'année civile 2022.</p> <p>Gildan publie son rapport d'ESG chaque année. La date de publication du Rapport ESG de 2022 était le 11 août 2023.</p> <p>Le point de contact est : Les Vêtements de Sport Gildan inc. 600, boul. de Maisonneuve Ouest, bureau 3300 Montréal (Québec) H3A 3J2 cc@gildan.com https://gildancorp.com/fr/</p>
2-4	Retraitements de l'information	<p>Tous les retraitements de renseignements, y compris la justification des retraitements, se trouvent dans notre Base de déclaration. Voir la Base de déclaration : Rapport d'ESG de 2022 de Gildan > Base de déclaration</p>
2-5	Validation externe	<p>Vous trouverez des renseignements sur notre processus d'assurance externe dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Déclaration d'assurance limitée d'un tiers : Rapports ESG de 2022 > Déclarations d'assurance limitée d'un tiers > p. 54 à 58</p> <p>Les indicateurs sélectionnés dans ce rapport sont indiqués par un <input checked="" type="checkbox"/> </p>

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 2 : Information générale 2021		
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	<p>Gildan est active dans le secteur des textiles, des vêtements et des biens de luxe, selon la définition de la Norme de classification mondiale de l'industrie (GICS®).</p> <p>Vous trouverez des renseignements sur nos marques, nos produits et nos clients dans notre rapport annuel de 2022. Voir Discussion et analyse de la direction : Rapport annuel de 2022 > Discussion et analyse de la direction > Nos activités > p. 5 à 6</p> <p>Vous trouverez des renseignements sur les ventes, le marketing et la distribution dans notre rapport annuel de 2022. Voir Discussion et analyse de la direction : Rapport annuel de 2022 > Discussion et analyse de la direction > Nos activités > p. 9</p> <p>Nos emplacements d'opération et les marchés desservis se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022 : Rapport ESG de 2022 > À propos de Gildan > p. 7</p> <p>Les renseignements sur notre chaîne d'approvisionnement, y compris nos activités, sont décrits dans notre rapport annuel de 2022. Voir Discussion et analyse de la direction : Rapport annuel de 2022 > Discussion et analyse de la direction > Nos activités > p. 5 à 7</p> <p>La gestion environnementale de notre chaîne d'approvisionnement est décrite dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Environnement : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Notre approche > p. 13</p> <p>Voir Développement économique pour connaître le nombre de fournisseurs locaux et les paiements pécuniaires estimatifs. Voir Développement économique : Rapport ESG de 2022 > Engagement communautaire > Développement économique > p. 43</p> <p>Tous les changements apportés à l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement ont été mis à jour et sont reflétés dans notre rapport annuel de 2022. Voir Discussion et analyse de la direction : Rapport annuel de 2022 > Discussion et analyse de la direction > Nos activités > p. 6 à 7</p>
2-7	Employés	<p>Vous trouverez des renseignements sur nos employés dans notre rapport annuel de 2022. Voir Discussion et analyse de la direction : Rapport annuel de 2022 > Discussion et analyse de la direction > p. 9</p> <p>Des renseignements sur les employés, y compris la répartition par région et par sexe, se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir : Rapport ESG de 2022 > À propos de Gildan > p. 7 Rapport d'ESG de 2022 > Bien-être des employés > p. 29 à 30 Rapports ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Volet social > Main-d'œuvre > p. 83 à 85</p>
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	À l'heure actuelle, cette information n'est pas déclarée selon la GRI.
2-9	Structure et composition de la gouvernance	<p>Notre structure de gouvernance est décrite dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Gouvernance d'entreprise : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Gouvernance d'entreprise > p. 45</p> <p>Vous trouverez de plus amples renseignements sur notre structure de gouvernance et notre composition dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022. Voir À propos du Conseil : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Gouvernance > À propos du Conseil > p. 39 à 53</p> <p>Pour les compétences pertinentes aux répercussions de l'organisation, voir Compétences et perfectionnement : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Compétences et perfectionnement > p. 55 à 56</p> <p>Notre site Web décrit également notre processus de gouvernance. Voir : Site Web > Compagnie > Gouvernance</p>
2-10	Mise en candidature et sélection des membres de l'entité de régie du niveau le plus élevé	<p>Le comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale de notre conseil d'administration est responsable de l'élaboration, de l'examen et de la surveillance des critères de sélection des administrateurs, ainsi que de l'établissement des procédures. Le processus de sélection des administrateurs est décrit en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022. Voir : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > À propos de l'assemblée des actionnaires > p. 16 à 22 Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Gouvernance > Recrutement de nouveaux administrateurs > p. 50</p> <p>De plus amples renseignements sur la composition du conseil, y compris les considérations relatives à la diversité dans la sélection des administrateurs, sont décrits dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022. Voir À propos du Conseil : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Gouvernance > À propos du Conseil > p. 41 à 46</p> <p>Notre politique sur la diversité au sein du conseil d'administration se trouve sur notre site Web. Voir Politique de diversité du conseil : Site Web > Compagnie > Politiques de gouvernance > Politique de diversité du conseil</p>

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 2 : Information générale 2021		
2-11	Président de l'entité de régie du niveau le plus élevé	Le président du conseil d'administration est indépendant, comme le précise la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 : Voir À propos des administrateurs nommés : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Élection des administrateurs > À propos des administrateurs nommés > p. 23
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Le rôle de l'entité de régie du niveau le plus élevé dans l'établissement d'objectifs, de valeurs et de stratégies est décrit dans notre Rapport ESG de 2022. Voir : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Gouvernance ESG > p. 49 Rapport ESG de 2022 > Gouvernance d'entreprise > Mobilisation des parties prenantes > p. 50 Vous trouverez de plus amples renseignements sur le comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022. Voir Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale : Circulaire de revue de l'année de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Bilan de l'année > Comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale > p. 38
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Le conseil d'administration a délégué au comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale du conseil le pouvoir de superviser la gestion des questions économiques, environnementales et sociales. Les activités du comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale sont décrites dans son mandat. Voir Mandat : Mandat du Comité du gouvernement d'entreprise et de la responsabilité sociale > Mandat > p. 1 Le pouvoir de délégation de notre processus de gouvernance ESG est décrit dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Gouvernance d'entreprise : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Gouvernance d'entreprise > p. 45 Les responsabilités des cadres supérieurs sont décrites dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Gouvernance ESG : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Gouvernance ESG > p. 49
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans les rapports sur la durabilité	Le rapport est examiné et approuvé par le comité de divulgation et le rapport final est signé par le chef des services financiers et administratifs, sous la responsabilité du chef de la direction. Pour déterminer ce qu'il faut inclure dans le présent rapport, il faut d'abord comprendre nos répercussions sur l'ensemble de notre chaîne de valeur, y compris nos associations avec des partenaires d'affaires, le travail que nous faisons pour les clients et nos activités de leadership éclairé. Le rôle de l'entité de régie du niveau le plus élevé dans la production de rapports sur le développement durable est décrit en détail dans notre charte du comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale. Voir Mandat : Site Web > Compagnie > Gouvernance > Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale > p. 3
De 2 à 15	Conflits d'intérêts	Nos lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise décrivent notre approche à l'égard des conflits d'intérêts. Voir : Site Web > Compagnie Entreprise > Directives de gouvernance d'entreprise > p. 4 à 5 La participation au conseil de sociétés ouvertes de tous les administrateurs est déclarée dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 : Voir Élection des administrateurs : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Élection des administrateurs > p. 23 à 32 Notre approche à l'égard de la divulgation de conflits d'intérêts est également décrite en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022. Voir Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée > p. 38
2-16	Communication des préoccupations majeures	Notre processus de communication des préoccupations majeures est décrit dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Signalement des infractions et des griefs : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Normes d'éthique et d'intégrité > Signalement des infractions et des griefs > p. 48 Le nombre et la nature des préoccupations signalées se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Signalement des infractions et des griefs : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Signalement des infractions et des griefs > p. 48 Pour plus d'informations, y compris notre Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes, consultez la page Éthique et conformité de la Société.
2-17	Connaissances collectives de l'entité de régie du niveau le plus élevé	Le comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale reçoit des rapports trimestriels détaillés sur les tendances ESG, les changements réglementaires et les données de rendement en matière d'ESG de l'entreprise. De plus amples renseignements sur les connaissances collectives de l'entité de régie du niveau le plus élevé se trouvent dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022. Voir Formation continue : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Formation continue > p. 55 à 58
2-18	Évaluation du rendement du plus haut organisme de gouvernance	Le comité de gouvernement d'entreprise et de responsabilité sociale est responsable du suivi et de l'évaluation des performances. Le comité, composé à 100 % d'administrateurs indépendants, surveille la composition et le rendement du conseil et de ses comités. Pour de plus amples renseignements, voir Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale : Circulaire de revue de l'année de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Bilan de l'année > Comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale > p. 38

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 2 : Information générale 2021		
2-19	Politiques de rémunération	<p>La rémunération des administrateurs est décrite dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022. Voir Rémunération des administrateurs : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Rémunération des administrateurs > p. 59 à 60</p> <p>La rémunération des membres de la haute direction est décrite dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022. Voir Rémunération des membres de la haute direction : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Rémunération des membres de la haute direction > p. 61 à 101</p> <p>La circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 contient également des renseignements précis sur la rémunération des cadres en ce qui concerne les objectifs et la performance en matière d'ESG. Voir Rémunération des membres de la haute direction : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Rémunération des membres de la haute direction > p. 75 à 78</p>
2-20	Processus de détermination de la rémunération	<p>Le processus de détermination de la rémunération est décrit en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022. Voir Rémunération des administrateurs : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Rémunération des administrateurs > p. 47 à 48</p> <p>Le processus de détermination de la rémunération des membres de la haute direction se trouve dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022. Voir Gouvernance d'entreprise : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Gouvernance de la rémunération > p. 65 à 66</p> <p>Les détails concernant le rôle du tiers indépendant se trouvent dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022. Voir Avis indépendant : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Avis indépendant > p. 67 à 68</p> <p>Des détails sur la mobilisation des intervenants se trouvent dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022. Voir Exprimez-vous sur la rémunération des membres de la haute direction : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Exprimez-vous sur la rémunération des membres de la haute direction > p. 21</p>
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	Cette information n'est pas spécifiquement calculée. Cependant, l'augmentation de la rémunération applicable à un membre de la haute direction dans chaque pays est régie par le même budget que pour les augmentations annuelles applicables à tous les employés du pays concerné. On s'attend donc à ce que l'augmentation se situe dans la même fourchette que la moyenne nationale.
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Une déclaration d'un décideur principal se trouve dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Messages de la direction : Rapport ESG de 2022 > Message de notre président et chef de la direction > p. 5
2-23	Engagements stratégiques	<p>Lorsqu'un décideur législatif ou un tribunal canadien applique le principe de précaution dans sa détermination, nous en tenons compte dans le cadre de nos activités menées dans des circonstances semblables. Selon le principe de précaution, lorsqu'une activité constitue une menace pour la santé humaine ou l'environnement, des mesures de précaution doivent être prises même si certaines relations de cause à effet ne sont pas pleinement établies scientifiquement.</p> <p>Les approbations de nos engagements en matière de politiques sont détaillées dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Politiques et responsabilités : Rapport d'ESG de 2022 > Volet social > Politiques et responsabilités > p. 23</p> <p>Vous trouverez des renseignements sur la communication de nos engagements en matière de politiques dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Notre approche : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > Notre approche > p. 24</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur la mesure dans laquelle nos engagements stratégiques s'appliquent à notre organisation et à nos relations d'affaires dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Droits de la personne et pratiques de travail éthiques : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > p. 24 à 25</p> <p>Une liste des sujets importants se trouve dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Droits de la personne et pratiques de travail éthiques : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > p. 23</p>
2-24	Intégration des engagements stratégiques	<p>Vous trouverez des renseignements sur l'intégration des engagements en matière de politiques dans notre circulaire de la direction de 2022. Voir Bilan de l'année : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022 > Revue de l'année > p. 34 à 38</p> <p>Les processus sont décrits plus en détail dans le mandat du comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale. Voir Mandat : Site Web > Compagnie > Gouvernance > Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale</p> <p>Notre approche envers l'intégration de ces engagements est décrite dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Droits de la personne et pratiques de travail éthiques : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > p. 24 à 25 Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Conformité sociale > Formation des travailleurs sur les droits de la personne > p. 84</p>

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 2 : Information générale 2021		
2-25	Processus de correction des impacts négatifs	<p>Des informations concernant le processus de correction des impacts négatifs sont disponibles dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Normes d'éthique et d'intégrité : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Normes d'éthique et d'intégrité > p. 46</p> <p>Des informations concernant le pourcentage d'employés formés aux mécanismes de règlement des griefs sont disponibles dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Formation des travailleurs sur les droits de la personne : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Formation des travailleurs sur les droits de la personne p. 84</p> <p>Notre politique sur la dénonciation se trouve sur notre site Web. Voir Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes : Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes</p> <p>Vous trouverez de plus amples renseignements sur les processus de correction dans notre Code d'éthique : Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Code d'éthique</p>
2-26	Mécanismes pour demander des conseils et soulever des préoccupations	<p>Les mécanismes relatifs aux conseils et aux préoccupations en matière d'éthique sont décrits dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Normes d'éthique et d'intégrité : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Normes d'éthique et d'intégrité > Signalement des infractions et des griefs > p. 46</p> <p>Notre politique sur la dénonciation se trouve sur notre site Web. Voir Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes : Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes</p>
2-27	Respect des lois et règlements	En 2022, Gildan n'a signalé aucun incident de non-conformité aux lois et aux réglementations dans le domaine social et économique.
2-28	Affiliation à des associations	<p>Nos affiliations à des associations sont décrites dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Mobilisation des parties prenantes et Politique publique et représentation : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Mobilisation des parties prenantes > p. 50 Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Politique publique et représentation > p. 53</p>
2-29	Approche à l'égard de l'engagement des parties prenantes	<p>Notre approche à l'égard de l'engagement des parties prenantes est décrite dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Mobilisation des parties prenantes et Politique publique et représentation : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Mobilisation des parties prenantes > p. 50 Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Politique publique et représentation > p. 53</p> <p>De plus amples renseignements à ce sujet se trouvent dans notre politique d'engagement des parties prenantes. Voir la Politique d'implication des parties prenantes : Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Politique d'implication des parties prenantes</p>
2-30	Ententes de négociation collective	<p>Environ 46 % des employés à l'échelle mondiale sont couverts par une convention collective.</p> <p>Pour une ventilation détaillée des salariés couverts par une convention collective, voir notre Tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Conventions de négociation collective > p. 83</p> <p>Notre Rapport ESG de 2022 contient des renseignements sur les dispositions pour les employés qui ne sont pas visés par une convention collective. Voir Liberté d'association et négociation collective : Rapport d'ESG de 2022 > Volet social > Droit à la liberté d'association et négociation collective > p. 28</p>

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 3 : Sujets importants de 2021		
3-1	Processus pour déterminer les sujets importants	Notre dernière évaluation de l'importance relative a été menée en 2021. Pour de plus amples renseignements sur le processus de détermination des sujets importants, veuillez consulter notre Rapport ESG de 2021 : Rapport ESG de 2021 > Stratégie ESG de prochaine génération > Évaluation de la pertinence > p. 12
3-2	Liste des sujets importants	Une liste des sujets importants se trouve dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Domaines d'intérêt : Rapport ESG de 2022 > Stratégie ESG de nouvelle génération > Domaines d'intérêt > p. 9
3-3	Gestion des sujets importants	Un aperçu de nos cibles liées aux sujets importants se trouve dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Cibles et harmonisation avec les ODD : Rapport ESG de 2022 > Cibles et harmonisation avec les ODD > p. 10 Une explication de nos sujets importants, y compris des détails concernant nos répercussions, nos engagements, nos cibles, nos mesures, notre évaluation et la mobilisation des intervenants, se trouve dans les sections suivantes de notre Rapport ESG de 2022 : Changements climatiques et consommation d'énergie : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Changements climatiques et consommation d'énergie > p. 14 Gestion de nos ressources en eau : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Gestion des eaux > p. 17 Vers une économie circulaire : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Circularité > p. 18 Droits de la personne et travail éthique : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > p. 24 à 25 Santé et sécurité : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Santé et sécurité mondiales > p. 37 à 40 Diversité, équité et inclusion : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Diversité, équité et inclusion > p. 34 à 36 Engagement communautaire : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Engagement communautaire > p. 41 à 43 Harmonisation avec le cadre du TCFD : Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Rapport ESG > Rapport de divulgation sur le changement climatique de 2022
GRI 201 : Rendement économique 2016		
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Notre valeur économique directe générée et distribuée se trouve dans notre rapport annuel de 2022. Voir Résultats opérationnels : Rapport annuel de 2022 > Résultats opérationnels > p. 10 à 23 Voir aussi les notes aux états financiers consolidés : Rapport annuel de 2022 > Notes aux états financiers consolidés > p. 103 à 107, p. 112 à 122
201-2	Répercussions financières et autres risques et possibilités attribuables aux changements climatiques	Dans le cadre de notre divulgation initiale sur les changements climatiques conforme aux recommandations du TCFD, nous avons effectué une analyse qualitative des répercussions financières et des autres risques et possibilités attribuables aux changements climatiques. En 2022, nous avons publié notre premier rapport de divulgation sur les changements climatiques autonome, fondé sur les quatre piliers centraux des recommandations du TCFD et structuré en conséquence. Voir : Rapport de 2022 de divulgation sur le changement climatique > Stratégie p. 15 et 23 , Gestion des risques p. 23 à 26 De plus amples renseignements figurent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Évaluation et gestion des risques et des possibilités liés au climat : Rapport ESG 2022 > Environnement > Évaluation et gestion des risques et des possibilités liés au climat > p. 15 Nous décrivons les répercussions financières et les autres risques et possibilités dans notre rapport annuel de 2022. Voir Risques et incertitudes : Rapport annuel 2022 > Risques et incertitudes > p. 35 à 47
201-3	Obligations définies quant aux régimes d'avantages sociaux et autres régimes de retraite	Dans les endroits où les employés sont admissibles à des régimes de retraite, tous les régimes sont définis comme étant fondés sur les cotisations. Il n'y a pas de régime de retraite à prestations définies. Nos régimes de retraite sont décrits en détail dans notre rapport annuel de 2022. Voir Principales conventions comptables : Rapport annuel 2022 > Principales conventions comptables > p. 76

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 201 : Rendement économique 2016		
201-4	Aide financière reçue du gouvernement	Toute l'aide financière reçue du gouvernement est décrite dans notre rapport annuel de 2022. Voir Aide gouvernementale : Rapport annuel 2022 > Renseignements supplémentaires sur la nature des charges > Aide gouvernementale > p. 109
GRI 202 : Présence dans le marché 2016		
202-1	Ratios entre les salaires de départ standard par sexe et le salaire minimum local	Nous nous efforçons de comprendre les salaires de subsistance appropriés dans nos pays d'exploitation. Nous continuerons de rendre compte des progrès réalisés au cours des années à venir. Pour des renseignements partiels, voir Salaire de subsistance : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Salaire de subsistance > p. 26
202-2	Proportion de membres de la haute direction embauchés dans la communauté locale	En 2022, 82,9 % (552 sur 666) de tous les gestionnaires dans nos installations de fabrication provenaient de communautés locales. Voir Engagement communautaire : Rapport ESG 2022 > Volet social > Engagement communautaire > p. 41 Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Main-d'œuvre > Diversité de l'effectif > p. 85
GRI 203 : Répercussions économiques indirectes 2016		
203-1	Investissements dans les infrastructures et services soutenus	Cette section ne s'applique pas à Gildan ni à ses activités.
203-2	Importantes répercussions économiques indirectes	Ces renseignements ne sont pas disponibles actuellement. Nous nous efforcerons de comprendre nos importantes répercussions économiques indirectes au cours des prochaines années.
GRI 204 : Pratiques d'approvisionnement 2016		
204-1	Proportion des dépenses effectuées auprès de fournisseurs locaux	En 2022, les dépenses totales de Gildan pour des matériaux et des services auprès de fournisseurs locaux ont dépassé 1,3 milliard de dollars (2021 : 850 millions). De plus amples renseignements figurent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Développement économique : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Développement économique > p. 43
GRI 205 : Anticorruption 2016		
205-1	Évaluations des risques liés à la corruption dans les activités	Notre rapport d'ESG de 2022 décrit la façon dont nos opérations sont évaluées pour les risques liés à la corruption. Voir Normes d'éthique et d'intégrité : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Normes d'éthique et d'intégrité > p. 46 Les politiques suivantes aident à orienter nos activités pour éviter les risques liés à la corruption : Site Web > Compagnie > Éthique et conformité > Code d'éthique Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Politique anticorruption et programme de conformité Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Code de conduite Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Guide sur la conformité durable en matière sociale
205-2	Communications et formations portant sur les politiques et procédures anticorruption	Les communications et les formations portant sur les politiques et procédures anticorruption, offertes dans le cadre de notre programme de conformité sociale, sont décrites dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Droits de la personne et pratiques de travail éthiques : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > p. 24 à 25 Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Volet social > Formation des travailleurs sur les droits de la personne > p. 84
205-3	Incidents de corruption confirmés et mesures prises	Des détails sur les incidents confirmés de corruption et les mesures prises figurent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Signalement des infractions et des griefs : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Signalement des infractions et des griefs > p. 48

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 206 : Comportements anticoncurrentiels 2016		
206-1	Poursuites judiciaires liées à des comportements anticoncurrentiels ou à une violation des lois antitrust et antimonopoles	En 2022, aucune action en justice n'a été intentée contre Gildan pour des comportements anticoncurrentiels ou une violation des lois antitrust et antimonopole, et aucune plainte fondée n'a été déposée pour violation de la vie privée de clients.
GRI 207 : Impôt 2019		
207-1	Approche fiscale	<p>Notre approche fiscale est décrite dans notre Rapport ESG de 2022. Voir : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Notre approche envers la fiscalité > p. 43.</p> <p>Notre approche fiscale se trouve ici : Site Web > Rapports et dépôts réglementaires > Information financière supplémentaire > Divulcation relative à notre stratégie fiscale</p>
207-2	Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques	<p>Notre rapport annuel de 2022 contient davantage d'informations sur nos procédures fiscales. Voir Facteurs ou circonstances qui pourraient augmenter notre taux d'imposition effectif : Rapport annuel 2022 > Risques et incertitudes > Facteurs ou circonstances qui pourraient augmenter notre taux d'imposition effectif > p. 42</p> <p>Notre Rapport ESG de 2022 contient davantage d'informations sur nos approches fiscales. Rapport ESG de 2022 > Volet social > Notre approche envers la fiscalité > p. 43</p> <p>Notre approche fiscale se trouve ici : Site Web > Rapports et dépôts réglementaires > Information financière supplémentaire > Divulcation relative à notre stratégie fiscale</p>
207-3	Engagement des parties prenantes et gestion des préoccupations liées à la fiscalité	<p>Notre approche fiscale se trouve ici : Site Web > Rapports et dépôts réglementaires > Information financière supplémentaire > Divulcation relative à notre stratégie fiscale</p>
207-4	Déclaration de chaque pays	<p>Gildan ne publie pas de renseignements fiscaux pour chaque pays. Nous fournissons ces renseignements aux autorités fiscales du Canada, comme l'exige le droit fiscal canadien, ainsi que des autres pays où nous sommes présents lorsque la loi l'exige. Gildan divulgue publiquement le pourcentage de ses principales filiales et propriétés dans sa notice annuelle de 2022. Voir Liens intersociétés : Site Web > Investisseurs > Rapport et dépôts réglementaires > Rapports > Notice annuelle 2022 > Structure de l'entreprise > Liens intersociétés > p. 5</p> <p>Les filiales qui ont été omises ne représentent pas à elles seules plus de 10 % de l'actif consolidé et 10 % des revenus consolidés de Gildan, ou au total plus de 20 % de l'actif consolidé total et des revenus consolidés, à la même date et pour l'exercice clos le 1^{er} janvier 2023.</p>
GRI 301 : Matières 2016		
301-1	Matières utilisées par poids ou volume	<p>Des renseignements sur les matériaux utilisés en fonction du poids se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Circularité : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Circularité > p. 18 à 19</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Matériaux > p. 80</p>
301-2	Matières utilisées qui proviennent de matières recyclées	<p>Notre utilisation de matières recyclées est décrite dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Circularité : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Circularité > p. 18 à 19</p> <p>Des détails supplémentaires sont fournis dans notre Base de déclaration : Base de déclaration 2022 > Pourcentage de polyester recyclé ou de fils de fibres de remplacement > p. 64</p> <p>Vous trouverez de plus amples renseignements dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG de 2022 : Cibles de la stratégie ESG de nouvelle génération > p. 66 Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG de 2022 > Environnement > Matériaux > p. 80</p>

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 301 : Matières 2016		
301-3	Produits récupérés et leurs matériaux d'emballage	<p>Notre utilisation des produits récupérés et de leurs matériaux d'emballage est décrite dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Circularité : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Circularité > p. 18 à 19</p> <p>Des détails supplémentaires sont fournis dans notre Base de déclaration : Base de déclaration 2022 > Pourcentage d'emballages et de garnitures recyclés et durables > p. 64</p> <p>Vous trouverez de plus amples renseignements dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG de 2022 : Cibles de la stratégie ESG de nouvelle génération > p. 66 Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG de 2022 > Environnement > Matériaux > p. 79</p>
GRI 302 : Énergie 2016		
302-1	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	<p>Des renseignements sur la consommation d'énergie dans toutes les opérations de Gildan se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Énergie et émissions de GES en 2022 : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Énergie et émissions de GES en 2022 > p. 16</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG de 2022 > Environnement > Énergie > p. 72 à 75</p>
302-3	Consommation d'énergie à l'extérieur de l'organisation	Cette mesure n'est actuellement pas suivie.
302-3	Intensité énergétique	<p>Des renseignements sur l'intensité énergétique de toutes les opérations de Gildan se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir les données sur l'énergie et les émissions de GES en 2022 : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Énergie et émissions de GES en 2022 > p. 16</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Énergie > p. 72 à 75</p>
302-4	Réduction de la consommation d'énergie	Cette mesure n'est pas disponible actuellement.
302-5	Réduction des besoins en énergie des produits et services	Cette mesure n'est pas disponible actuellement.
GRI 303 : Eau et effluents 2018		
303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	<p>De l'information concernant notre interaction avec l'eau en tant que ressource partagée se trouve dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Gestion des eaux : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Gestion des eaux > p. 17</p> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Biodiversité et reboisement > p. 20</p>
303-2	Gestion des impacts liés aux rejets d'eau	<p>De l'information concernant notre interaction avec l'eau en tant que ressource partagée se trouve dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Gestion des eaux : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Gestion des eaux > p. 17</p>

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 303 : Eau et effluents 2018		
303-3	Prélèvement d'eau	<p>De l'information sur le prélèvement d'eau se trouve dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Gestion des eaux : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Gestion des eaux > p. 17</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les méthodes de calcul dans notre Base de déclaration : Base de déclaration de 2022 > Intensité de la consommation d'eau > p. 64</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG : Cibles de la stratégie ESG de nouvelle génération > p. 66</p> <p>Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Eau > p. 76 à 77</p>
303-4	Rejet d'eau	<p>De l'information sur le rejet d'eau se trouve dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Gestion des eaux : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Gestion des eaux > p. 17</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les méthodes de calcul utilisées dans notre Base de déclaration : Base de déclaration de 2022 > Intensité de la consommation d'eau > p. 64</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Eau > p. 76 à 77</p>
303-5	Consommation d'eau	<p>De l'information sur la consommation d'eau se trouve dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Gestion des eaux : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Gestion des eaux > p. 17</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les méthodes de calcul dans notre Base de déclaration : Base de déclaration de 2022 > Intensité de la consommation d'eau > p. 64</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Eau > p. 76</p>
GRI 304 : Biodiversité 2016		
304-1	Installations appartenant à l'entreprise, louées ou gérées par elle, situées dans des zones protégées et des zones de haute valeur en biodiversité à l'extérieur des zones protégées, ou à côté de celles-ci	<p>Gildan ne gère pas d'installations appartenant à l'entreprise, louées ou gérées situées dans des zones protégées et des zones de haute valeur en biodiversité à l'extérieur des zones protégées, ou à côté de celles-ci</p> <p>De plus amples renseignements figurent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Biodiversité et reboisement : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Biodiversité et reboisement > p. 20</p>
304-2	Répercussions importantes des activités, des produits et des services sur la biodiversité	<p>Des informations sur les impacts significatifs sur la biodiversité sont disponibles dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Biodiversité et reboisement : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Biodiversité et reboisement > p. 20</p>
304-3	Habitats protégés ou restaurés	<p>Des renseignements sur les habitats protégés ou restaurés se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Biodiversité et reboisement : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Biodiversité et reboisement > p. 20</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Biodiversité > p. 79</p>
304-4	Espèces menacées figurant sur la Liste rouge mondiale de l'UICN et sur son équivalent national et dont les habitats se trouvent dans des régions touchées par les activités de l'entreprise	<p>Des renseignements sur les sites opérationnels, les aires protégées et les zones à forte biodiversité se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Biodiversité et reboisement : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Biodiversité et reboisement > p. 20</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Biodiversité > p. 79</p>

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 305 : Émissions 2016		
305-1	Émissions de GES directes (type 1)	<p>Des renseignements sur les émissions de GES de type 1 se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Énergie et émissions de GES en 2022 : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Énergie et émissions de GES en 2022 > p. 16</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les méthodes de calcul dans notre Base de déclaration : Base de déclaration de 2022 > Total des émissions de GES de type 1 (en t éq. CO₂) > p. 61</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG : Cibles de la stratégie ESG de nouvelle génération > p. 66 Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Émissions > p. 67 à 71</p>
305-2	Émissions de GES indirectes liées à l'énergie (type 2)	<p>Des renseignements sur les émissions de GES de type 2 se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Énergie et émissions de GES en 2022 : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Énergie et émissions de GES en 2022 > p. 16</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les méthodes de calcul dans notre Base de déclaration : Base de déclaration de 2022 > Total des émissions de GES de type 2 (en t éq. CO₂) (fondé sur l'emplacement et fondé sur le marché) > p. 62</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG : Cibles de la stratégie ESG de nouvelle génération > p. 66 Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Émissions > p. 68 à 72</p>
305-3	Autres émissions de GES indirectes (type 3)	<p>Des renseignements sur les émissions de GES de type 3 se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Énergie et émissions de GES en 2022 : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Énergie et émissions de GES en 2022 > p. 16</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les méthodes de calcul dans notre Base de déclaration : Base de déclaration de 2022 > Total des émissions de GES de type 3 (en t éq. CO₂) > p. 62 à 63</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Émissions > p. 68 à 72</p>
305-4	Intensité des émissions de GES	<p>Des renseignements sur l'intensité des émissions de GES se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Énergie et émissions de GES en 2022 : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Énergie et émissions de GES en 2022 > p. 16</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Émissions > p. 68 à 72</p>
305-5	Réduction des émissions de GES	<p>Des renseignements sur la réduction des émissions de GES se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Énergie et émissions de GES en 2022 : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Énergie et émissions de GES en 2022 > p. 16</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Émissions > p. 68 à 72</p>
305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone	<p>Des renseignements sur les émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Énergie et émissions de GES en 2022 : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Énergie et émissions de GES en 2022 > p. 16</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Émissions > p. 67 à 71</p>
305-7	Oxydes d'azote (NO _x), oxydes de soufre (SO _x) et autres émissions atmosphériques considérables	<p>Des renseignements sur les émissions atmosphériques se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Énergie et émissions de GES en 2022 : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Énergie et émissions de GES en 2022 > p. 16</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Émissions > p. 68 à 72</p>

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 306 : Déchets 2020		
306-1	Production de déchets et répercussions importantes liées aux déchets	<p>Vous trouverez des renseignements sur la production de déchets et les répercussions dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Circularité : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Circularité > p. 18 à 19</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les méthodes de calcul dans notre Base de déclaration : Base de déclaration de 2022 > Total des déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement (tm) > p. 60 à 65</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Émissions > p. 68 à 72</p>
306-2	Gestion des répercussions importantes liées aux déchets	<p>Des informations sur la gestion des impacts liés aux déchets sont disponibles dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Circularité : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Circularité > p. 18 à 19</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les méthodes de calcul dans notre Base de déclaration : Base de déclaration de 2022 > Total des déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement (tm) > p. 64 Base de déclaration de 2022 > Total des déchets de fabrication recyclés (tm) > p. 64</p>
306-3	Déchets produits	<p>Vous trouverez des renseignements sur les déchets produits dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Circularité : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Circularité > p. 18 à 19</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Déchets > p. 77 à 79</p>
306-4	Déchets détournés de l'élimination	<p>Des renseignements sur les déchets détournés de l'élimination se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Circularité : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Circularité > p. 18 à 19</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les méthodes de calcul utilisées dans notre Base de déclaration : Base de déclaration de 2022 > Total des déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement (tm) > p. 64 Base de déclaration de 2022 > Total des déchets de fabrication recyclés (tm) > p. 64</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Déchets > p. 77 à 79</p>
306-5	Déchets destinés à l'élimination	<p>Des renseignements sur les déchets destinés à l'élimination se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Circularité : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Circularité > p. 18 à 19</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les méthodes de calcul dans notre Base de déclaration : Base de déclaration de 2022 > Total des déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement (tm) > p. 64</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Environnement > Déchets > p. 77 à 79</p>
GRI 308 : Évaluations environnementales à l'intention des fournisseurs 2016		
308-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnés en fonction de critères environnementaux	<p>Tous nos fournisseurs et sous-traitants doivent adopter de saines pratiques de gestion de l'environnement en vertu de notre Politique énergétique et environnementale globale. Nous sélectionnons 100 % de nos fournisseurs qui dépassent un seuil financier de services fournis selon des critères environnementaux.</p> <p>Vous trouverez des renseignements sur la sélection des nouveaux fournisseurs en fonction de critères environnementaux dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Notre approche : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Notre approche > p. 13</p>
308-2	Répercussions négatives sur l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Ces données ne sont pas actuellement mesurées.

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 401 : Emplois 2016		
401-1	Nouveaux employés et roulement des employés	<p>Vous trouverez des renseignements sur les embauches et le roulement du personnel dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Diversité, équité et inclusion : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Diversité, équité et inclusion > p. 34 à 36</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Gouvernance > Droits de la personne > p. 87 à 89</p>
401-2	Avantages sociaux offerts aux employés à temps plein, qui ne sont pas offerts aux employés temporaires ou à temps partiel	<p>Une liste des avantages sociaux offerts à nos employés à temps plein et temporaires se trouve dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Bien-être des employés : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Bien-être des employés > p. 29 à 31</p> <p>La totalité des installations gérées par Gildan a un service de la paie pour s'assurer que les travailleurs sont payés régulièrement, en totalité et à temps. De plus, nos services de la paie fournissent aux travailleurs des fiches de paie expliquant en détail leur salaire et leurs déductions légitimes.</p>
401-3	Congé parental	<p>Vous trouverez des renseignements sur le congé parental dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Diversité, équité et inclusion : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Diversité, équité et inclusion > p. 34 à 36</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Gouvernance > Droits de la personne > p. 88</p>
GRI 402 : Relations patronales-syndicales 2016		
402-1	Délai minimal de préavis en cas de changements opérationnels	Nous ne fournissons pas ces renseignements, car les périodes de préavis varient selon les marchés.
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018		
403-1	Système de gestion de la santé et sécurité au travail	<p>Des renseignements sur le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Santé et sécurité mondiales : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Santé et sécurité mondiales > p. 37 à 40</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Volet social > Santé et sécurité > p. 80 à 81</p>
403-2	Détection des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	<p>De l'information sur la détection des dangers, l'évaluation des risques et les enquêtes se trouve dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Santé et sécurité mondiales : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Santé et sécurité mondiales > p. 37 à 40</p>
403-3	Services de santé au travail	<p>Vous trouverez des renseignements sur nos services de santé au travail dans : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Santé et sécurité mondiales > p. 37 à 40</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Volet social > Santé et sécurité > p. 80 à 81</p>
403-4	Participation, consultation et communication des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail	<p>Des renseignements sur le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Santé et sécurité mondiales : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Santé et sécurité mondiales > p. 37 à 40</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Volet social > Santé et sécurité > p. 80 à 81</p>

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018		
403-5	Formation des travailleurs portant sur la santé et la sécurité au travail	<p>Des renseignements sur le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Santé et sécurité mondiales : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Santé et sécurité mondiales > p. 37 à 40</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Volet social > Santé et sécurité > p. 81 à 82</p>
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	<p>Des renseignements sur le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Santé et sécurité mondiales : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Santé et sécurité mondiales > p. 37 à 40</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Volet social > Santé et sécurité > p. 81 à 82</p>
403-7	Prévention et atténuation des répercussions sur la santé et la sécurité au travail directement liées aux relations d'affaires	<p>Des renseignements sur le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Santé et sécurité mondiales : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Santé et sécurité mondiales > p. 37 à 40</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Volet social > Santé et sécurité > p. 81 à 82</p>
403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et la sécurité au travail	<p>Des renseignements sur le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Santé et sécurité mondiales : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Santé et sécurité mondiales > p. 37 à 40</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Volet social > Santé et sécurité > p. 81 à 82</p>
403-9	Blessures liées au travail	<p>Des renseignements sur le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Santé et sécurité mondiales : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Santé et sécurité mondiales > p. 37 à 40</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les méthodes de calcul dans notre Base de déclaration : Base de déclaration de 2022 > Taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail pour les employés (TFBAT) > p. 65 Base de déclaration de 2022 > Taux de gravité des blessures pour les employés (GRAV) > p. 65</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Volet social > Santé et sécurité > p. 81 à 82</p>
403-10	Mauvais état de santé lié au travail	<p>Des renseignements sur le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Santé et sécurité mondiales : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Santé et sécurité mondiales > p. 37 à 40</p> <p>Vous trouverez plus de détails sur les données annuelles dans notre tableau de données sur les facteurs ESG : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Volet social > Santé et sécurité > p. 81 à 82</p>
GRI 404 : Formation et éducation 2016		
404-1	Moyenne du nombre d'heures de formation par employé, par année	<p>Vous trouverez des renseignements sur le nombre moyen d'heures de formation par employé dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Apprentissage et perfectionnement : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Avantages sociaux des employés > Investissement dans la formation des travailleurs > p. 85</p>
404-2	Programmes de perfectionnement des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	<p>Des renseignements sur les compétences des employés et les programmes d'aide à la transition se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Apprentissage et perfectionnement : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Apprentissage et perfectionnement > p. 32 à 33</p>

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 404 : Formation et éducation 2016		
404-3	Pourcentage d'employés qui font régulièrement l'objet d'exams du rendement et du perfectionnement professionnel	Vous trouverez des renseignements sur les examens du rendement et du perfectionnement professionnel dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Apprentissage et perfectionnement : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Avantages sociaux des employés > Investissement dans la formation des travailleurs > p. 85
GRI 405 : Diversité et égalité d'accès à l'emploi 2016		
405-1	Diversité des employés et au sein des entités de régie	Vous trouverez des renseignements sur la diversité des organes de gouvernance et des employés dans notre Rapport ESG de 2022. Voir : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Diversité > p. 85 à 86 Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Main-d'œuvre > p. 86 Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Représentation des sexes > p. 87
405-2	Ratio du salaire et de la rémunération de base entre les femmes et les hommes	Le Rapport ESG de 2022 contient des informations sur le ratio du salaire de base et la rémunération des femmes par rapport aux hommes. Voir Rapports salariaux : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Rapports salariaux > p. 89
GRI 406 : Non-discrimination 2016		
406-1	Incidents de discrimination et mesures correctives prises	Vous trouverez des renseignements sur les incidents de discrimination et les mesures correctives dans notre Rapport ESG de 2022. Voir : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > Rendement en 2022 > p. 25 Rapport ESG de 2022 > Tableaux de données ESG > Audits de conformité sociale > Conclusions de l'audit interne en matière de conformité sociale – Installations gérées par Gildan >> p. 83
GRI 407 : Liberté d'association et convention collective 2016		
407-1	Activités et fournisseurs pour lesquels le droit à la liberté d'association et aux négociations collectives pourrait être à risque	Vous trouverez des renseignements sur le travail des enfants dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Liberté d'association et négociation collective : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > Conformité sociale > Liberté d'association et négociation collective > p. 28
GRI 408 : Travail des enfants 2016		
408-1	Activités et fournisseurs exposés à des risques importants d'incidents de travail des enfants	Vous trouverez des renseignements sur le travail des enfants dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Esclavage moderne : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > Conformité sociale > Esclavage moderne > p. 27
GRI 409 : Travail forcé ou obligatoire 2016		
409-1	Activités et fournisseurs exposés à des risques importants d'incidents de travail forcé ou obligatoire	Vous trouverez des renseignements sur le travail forcé dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Esclavage moderne : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > Conformité sociale > Esclavage moderne > p. 27

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 410 : Pratiques de sécurité 2016		
410-1	Personnel chargé de la sécurité ayant reçu une formation sur les politiques ou les procédures relatives aux droits de la personne	Des informations concernant le personnel de sécurité formé aux droits de la personne sont disponibles dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Formation des travailleurs sur les droits de la personne : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Conformité sociale > Formation des travailleurs sur les droits de la personne > p. 85
GRI 411 : Droits des peuples autochtones 2016		
411-1	Incidents de violation des droits des peuples autochtones	Ces données ne sont pas disponibles actuellement.
GRI 413 : Communautés locales 2016		
413-1	Activités avec engagement communautaire local, évaluations de l'incidence et programmes de perfectionnement	Des renseignements sur l'engagement communautaire local et les programmes de développement se trouvent dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Engagement communautaire : Rapport ESG 2022 > Volet social > Engagement communautaire > p. 41
413-2	Activités ayant d'importantes répercussions négatives réelles et potentielles sur les communautés locales	Ces données ne sont pas disponibles actuellement. Nous chercherons à accroître notre visibilité dans ce domaine au cours des prochaines années.
GRI 414 : Évaluations sociales à l'intention des fournisseurs 2016		
414-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnés en fonction de critères sociaux	Vous trouverez des renseignements sur les nouveaux fournisseurs sélectionnés en fonction de critères sociaux dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Nouveaux fournisseurs sélectionnés selon des critères sociaux : Rapport ESG de 2022 > Tableau de données sur les facteurs ESG > Conformité sociale > Nouveaux fournisseurs sélectionnés selon des critères sociaux > p. 82
414-2	Répercussions sociales négatives dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Des informations concernant les impacts négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et les mesures prises sont disponibles dans notre Rapport ESG de 2022. Voir Programme de conformité sociale : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Programme de conformité sociale > p. 25
GRI 415 : Politique publique 2016		
415-1	Contributions politiques	Gildan a déclaré 0 (zéro) contribution politique directe ou indirecte en 2022.

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION ET COMMENTAIRES
GRI 416 : Santé et sécurité des clients 2016		
416-1	Évaluation des effets sur la santé et la sécurité des catégories de produits et de services	Notre Code de pratiques pour les substances d'usage restreint (CPSUR) décrit les répercussions sur la santé et la sécurité liées aux produits chimiques dans nos produits. Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Code de pratique sur les substances à usage restreint
416-2	Incidents de non-conformité concernant les effets sur la santé et la sécurité des produits et des services	Ces renseignements ne sont pas disponibles actuellement.
GRI 417 : Mise en marché et étiquetage 2016		
417-1	Exigences concernant les renseignements et les étiquettes des produits et des services	Ces renseignements ne sont pas disponibles actuellement.
417-2	Incidents de non-conformité concernant les renseignements et les étiquettes des produits et des services	En 2022, il n'y a eu aucun incident de non-conformité concernant les renseignements et les étiquettes des produits et des services.
417-3	Incidents de non-conformité concernant les communications de mise en marché	En 2022, il n'y a eu aucun incident de non-conformité concernant les communications marketing.
GRI 418 : Respect de la vie privée de clients 2016		
418-1	Plaintes fondées relatives à des violations de la vie privée de clients et à des pertes des données de clients	En 2022, il n'y a eu aucune plainte fondée relative à des violations de la vie privée de clients et à des pertes des données de clients.

INDICE DE SASB

SUJET	INDICATEUR	CODE DE SASB	RÉPONSE RELATIVE AUX DONNÉES						
Gestion des produits chimiques	Discussion sur les processus pour maintenir la conformité aux règlements sur les substances à usage restreint.	CG-AA-250 a.1	<p>Nous surveillons et examinons nos processus liés aux produits chimiques à risque élevé et respectons toutes les lois et tous les règlements applicables. Notre processus comprend trois étapes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconnaissance et entente au sujet du CPSUR avec les fournisseurs et les sous-traitants de fabrication. 2. Collecte d'information sur les matières premières avant l'achat, et évaluation de l'information à l'aide du processus d'examen préalable des fiches de données de sécurité, de l'accréditation Eco-Passport ou STANDARD 100 d'OEKO-TEX® et d'essais en laboratoire par des tiers. 3. Classification des matières premières selon l'une des catégories suivantes : Approuvé, Approuvé sous condition ou Rejeté. <p>Nos processus de gestion des substances à usage restreint sont décrits dans notre Code de pratiques des substances à usage restreint (CPSUR) sur notre site Web et dans notre Rapport ESG de 2022. Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Code de pratique sur les substances à usage restreint Rapport ESG de 2022 > Environnement > Notre approche > p. 13</p>						
	Discussion sur les processus d'évaluation et de gestion des risques et des dangers associés aux produits chimiques dans les produits	CG-AA-250 a.2	<p>Gildan s'engage à s'assurer que ses produits sont conformes à toutes les lois sur la sécurité des produits de consommation et aux autres exigences réglementaires, à mesure qu'elles entrent en vigueur, à fournir à ses clients tous les renseignements requis et à répondre aux besoins individuels de ses clients. Par conséquent, nous effectuons périodiquement une vaste gamme d'essais de produits dans des laboratoires tiers reconnus et accrédités afin d'assurer le respect des exigences de sécurité des produits de consommation.</p> <p>Notre installation de produits chimiques gérée par l'entreprise compte un effectif complet d'ingénieurs chimistes et de spécialistes de l'industrie, nous permettant de mieux surveiller la gestion des risques et des dangers associés aux produits chimiques. Nous surveillons et examinons périodiquement les produits chimiques à risque élevé, comme l'exige notre Code de pratiques des substances à usage restreint (CPSUR). Le CPSUR décrit la façon dont nous traitons les substances interdites et à usage restreint dans les pays où nous exerçons nos activités et vendons nos produits, y compris pour nous conformer aux exigences de la CPSIA, aux règlements REACH (liste SVHC) et aux lois applicables. Conformément à notre CPSUR, nous encourageons nos fournisseurs et nos sous-traitants de fabrication à respecter les principes de la chimie verte. Nous incluons également les pratiques, les normes et les initiatives de l'industrie et des ONG, ainsi que les listes de substances à usage restreint de nos clients.</p> <p>Norme STANDARD 100 d'OEKO-TEX® : Les produits Gildan®, Comfort Colors®, Alstyle® et Anvil® par Gildan® sont homologués par la norme STANDARD 100 d'OEKO-TEX®, une norme internationalement reconnue, qui permet aux producteurs et aux consommateurs d'évaluer de façon objective la présence de matières nocives dans les produits textiles et vestimentaires, en fonction d'environ 100 paramètres de contrôle liés au volet humano-écologique et à la performance. L'atteinte de la norme STANDARD 100 d'OEKO-TEX® nécessite le respect de normes strictes, y compris l'absence de produits chimiques restreints, et l'assujettissement des produits à une validation annuelle indépendante au moyen d'essais de laboratoire accrédités des matières premières et des produits finis.</p> <p>Nos processus de gestion des substances à usage restreint sont décrits dans notre Code de pratiques des substances à usage restreint (CPSUR) sur notre site Web et dans notre Rapport ESG de 2022. Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Code de pratique sur les substances à usage restreint Voir Rapport ESG de 2022 > Environnement > Notre approche > p. 13</p>						
Incidence environnementale dans la chaîne d'approvisionnement	Pourcentage (1) des installations de fournisseurs de niveau 1 ¹ et (2) des installations de fournisseurs au-delà du niveau 1 qui respectent les permis de rejet d'eaux usées ou les ententes contractuelles ²	CG-AA-430a.1	<p>Nous sommes l'un des plus grands fabricants de vêtements à intégration verticale au monde, et environ 90 % de nos revenus totaux proviennent de produits fabriqués dans nos propres installations. Nous ne dépendons que d'un petit nombre de fournisseurs par rapport à notre chaîne d'approvisionnement globale.</p> <p>À l'heure actuelle, nous ne vérifions pas la conformité de nos fournisseurs de niveau 2 aux permis de rejet d'eaux usées ou aux ententes contractuelles. Cependant, toutes les installations gérées par Gildan sont évaluées en fonction de la conformité aux normes sur les eaux usées. De plus, nos installations de niveau 1 dans les Amériques cousent et coupent des pièces qui sont traitées dans nos propres installations de fabrication de textile (niveau 2), où nous mesurons les paramètres des eaux usées. Aussi, notre processus d'audit par des tiers assure notre conformité aux exigences réglementaires pertinentes liées aux permis de rejet d'eaux usées ou aux ententes contractuelles.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Incidence environnementale dans la chaîne d'approvisionnement</th> <th style="text-align: center;">2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui respectent les permis de rejet d'eaux usées ou les ententes contractuelles</td> <td style="text-align: center;">100 %</td> </tr> <tr> <td>Pourcentage des installations de fournisseurs au-delà du niveau 1 qui respectent les permis de rejet d'eaux usées ou les ententes contractuelles</td> <td style="text-align: center;">Sans objet, car nous avons un modèle d'affaires intégré verticalement.</td> </tr> </tbody> </table>	Incidence environnementale dans la chaîne d'approvisionnement	2022	Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui respectent les permis de rejet d'eaux usées ou les ententes contractuelles	100 %	Pourcentage des installations de fournisseurs au-delà du niveau 1 qui respectent les permis de rejet d'eaux usées ou les ententes contractuelles	Sans objet, car nous avons un modèle d'affaires intégré verticalement.
Incidence environnementale dans la chaîne d'approvisionnement	2022								
Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui respectent les permis de rejet d'eaux usées ou les ententes contractuelles	100 %								
Pourcentage des installations de fournisseurs au-delà du niveau 1 qui respectent les permis de rejet d'eaux usées ou les ententes contractuelles	Sans objet, car nous avons un modèle d'affaires intégré verticalement.								
	Pourcentage (1) des installations des fournisseurs de niveau 1 et (2) des installations des fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont terminé l'évaluation du module environnemental des installations Higg de la Sustainable Apparel Coalition	CG-AA-430a.2	<p>Selon l'exigence GC-AA-430a.1, environ 90 % de nos revenus totaux proviennent de produits fabriqués dans nos propres installations. Nous ne dépendons que d'un petit nombre de fournisseurs par rapport à notre chaîne d'approvisionnement globale. À ce jour, 50 % de nos fournisseurs de niveau 1 ont terminé l'évaluation du module environnemental des installations Higg.</p>						

¹ « Fournisseur de niveau 1 » désigne les sous-traitants de fabrication de Gildan liés par une entente commerciale.

² La portée de cette mesure est liée aux fournisseurs de niveau 1 qui produisent des produits finis pour Gildan.

SUJET	INDICATEUR	CODE DE SASB	RÉPONSE RELATIVE AUX DONNÉES										
	Évaluation (module environnemental des installations de Higg) ou évaluation équivalente des données environnementales		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Incidence environnementale dans la chaîne d'approvisionnement</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui ont terminé le module environnemental des installations de l'évaluation Higg de la Sustainable Apparel Coalition</td> <td>50 % (7 sites sur 14)</td> </tr> <tr> <td>Pourcentage des installations de fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont terminé le module environnemental des installations de l'évaluation Higg de la Sustainable Apparel Coalition ou une évaluation des données environnementale équivalente</td> <td>67 % (4 sites sur 6)</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>*Lorsqu'il s'agit de travailler avec des fournisseurs dans le secteur de la fabrication de vêtements, tous les processus de fabrication de Gildan sont gérés par des fournisseurs de niveau 1. Les fournisseurs qui n'ont pas de procédés de fabrication par voie humide sont encouragés à utiliser des fils teints comme matières premières. Par conséquent, Gildan ne compte aucune installation de fournisseur au-delà du niveau 1 qui doit effectuer l'évaluation du module environnemental des installations Higg de la Sustainable Apparel Coalition.</i></p> <p>Vous trouverez plus de détails sur la façon dont nous gérons le rendement environnemental de nos fournisseurs dans notre Rapport ESG de 2022 : Rapport ESG de 2022 > Environnement > Notre approche > p. 13</p>	Incidence environnementale dans la chaîne d'approvisionnement	2022	Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui ont terminé le module environnemental des installations de l'évaluation Higg de la Sustainable Apparel Coalition	50 % (7 sites sur 14)	Pourcentage des installations de fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont terminé le module environnemental des installations de l'évaluation Higg de la Sustainable Apparel Coalition ou une évaluation des données environnementale équivalente	67 % (4 sites sur 6)				
Incidence environnementale dans la chaîne d'approvisionnement	2022												
Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui ont terminé le module environnemental des installations de l'évaluation Higg de la Sustainable Apparel Coalition	50 % (7 sites sur 14)												
Pourcentage des installations de fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont terminé le module environnemental des installations de l'évaluation Higg de la Sustainable Apparel Coalition ou une évaluation des données environnementale équivalente	67 % (4 sites sur 6)												
Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement	Pourcentage (1) des installations des fournisseurs de niveau 1 et (2) des installations des fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail, (3) pourcentage des audits totaux effectués par un auditeur tiers	CG-AA-430b.1	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>Pourcentage des installations des fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail</td> <td>0 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Depuis 2021, nous avons accepté des certifications de conformité sociale externes comme ceux du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) et de la Business Social Compliance Initiative (BSCI) pour nos sous-traitants en Asie et certaines installations dans les Amériques, réduisant ainsi le dédoublement d'audits.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pourcentage des audits globaux effectués par un vérificateur tiers</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pourcentage des audits globaux des installations des fournisseurs effectuées par un vérificateur tiers indépendant</td> <td>86 %*</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>*Les 14 % restants ont été effectués par un représentant interne de la Société.</i></p> <p>Les fournisseurs de niveau 2 doivent remplir un questionnaire de pré-audit/auto-évaluation afin de valider les conditions de travail et de SSE de base.</p> <p>Vous trouverez plus de détails dans le Rapport ESG de 2022 et le Code de conduite : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Normes d'éthique et d'intégrité > Normes des fournisseurs et des sous-traitants > p. 47 Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Code de conduite</p> <p>Le Code de conduite et le Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan orientent notre processus d'audit du travail : Site Web > Responsabilité > Ressources > Codes et politiques > Guide sur la conformité durable en matière sociale</p> <p>Méthodologies et critères d'audit : Les installations qui produisent pour Gildan feront l'objet d'un audit afin de surveiller la conformité des conditions de travail au Code de conduite de Gildan et aux points de repère décrits dans notre Guide. Chaque installation est inspectée et vérifiée aux fins de conformité. Les vérificateurs doivent avoir accès à toutes les zones de l'installation. Le refus de l'accès est un problème de tolérance zéro, entraînant un statut de « refus d'accès » qui empêche le fournisseur de faire affaire avec Gildan. Tous les cas de non-conformité, y compris les infractions à notre Code de conduite ou les problèmes liés aux droits de la personne, sont consignés et suivis dans notre plateforme de conformité sociale. Nous disposons également de nos lignes directrices sur la surveillance qui servent de référence aux vérificateurs internes lorsqu'ils effectuent des audits. Les catégories ci-dessous décrivent les seuils de non-conformité et les attentes envers les sous-traitants en ce qui concerne les mesures correctives.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non-conformité mineure : Problème à faible risque où il faut apporter des améliorations selon les pratiques exemplaires. Délai prescrit pour corriger la situation : six mois. • Non-conformité modérée : Incidence négative sur les droits et la sécurité des travailleurs (non critique). Délai prescrit pour corriger la situation : jusqu'à deux mois, selon le type d'infraction. • Non-conformité majeure : Violation grave du Code de conduite de Gildan, d'autres codes auxquels le fournisseur adhère ou de la loi, nuisant sévèrement aux droits individuels ou à la sécurité physique. Délai prescrit pour corriger la situation : immédiatement. <p>Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Code de conduite</p>	Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement	2022	Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail	100 %	Pourcentage des installations des fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail	0 %	Pourcentage des audits globaux effectués par un vérificateur tiers	2022	Pourcentage des audits globaux des installations des fournisseurs effectuées par un vérificateur tiers indépendant	86 %*
Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement	2022												
Pourcentage des installations de fournisseurs de niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail	100 %												
Pourcentage des installations des fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont fait l'objet d'un audit en vertu d'un code de conduite du travail	0 %												
Pourcentage des audits globaux effectués par un vérificateur tiers	2022												
Pourcentage des audits globaux des installations des fournisseurs effectuées par un vérificateur tiers indépendant	86 %*												

SUJET	INDICATEUR	CODE DE SASB	RÉPONSE RELATIVE AUX DONNÉES												
			<p>Types d'audits Voici les types d'audits qui peuvent être effectués dans une installation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Annoncé : la date exacte de l'audit est communiquée à l'installation. • Semi-annoncé : l'installation sait qu'un audit sera effectué dans un délai précis (une période est annoncée des semaines à l'avance). • Non annoncé : les vérificateurs arrivent directement à l'installation sans préavis. <p>Types de vérificateurs Les audits peuvent être effectués par nos vérificateurs internes ou externes, selon le type d'audit.</p> <p>Résultats des audits Les résultats des audits sont classés de vert à noir, selon le nombre et la gravité des éléments non conformes au Code de conduite et aux bases de référence contenues dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale (p. 6). 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 la cote noire (qui désigne un problème de tolérance zéro, comme décrit à la p. 7 de notre Guide) entraîne la résiliation du contrat une fois que les commandes en cours sont terminées.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Cas no 1 (propre installation) : contrats de travail</th> <th>Cas no 2 (propre installation) : environnement / sécurité chimique</th> <th>Cas no 1 (installation de sous-traitant) : rémunération</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mise en contexte</td> <td>Notre programme de conformité sociale veille à ce que toutes les installations gérées par l'entreprise et celles des sous-traitants soient conformes à notre Code de Conduite, aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA).</td> <td>Notre programme de conformité sociale veille à ce que toutes les installations gérées par l'entreprise et celles des sous-traitants soient conformes à notre Code de Conduite, aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA). Il faut notamment s'assurer que les sites gérés par Gildan et les sous-traitants tiers suivent des lignes directrices strictes en matière de sécurité chimique et de gestion des matières dangereuses.</td> <td>Notre programme de conformité sociale veille à ce que tous les sous-traitants tiers soient conformes à notre Code de Conduite, aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA). Conformément à notre Code de conduite, nous nous attendons à ce que nos sous-traitants tiers respectent les normes de travail appropriées et conformes à nos codes et politiques. Ces attentes comprennent que les sous-traitants tiers versent aux travailleurs au moins le salaire minimum légal ou le salaire courant de l'industrie, selon le plus élevé des deux, pour les heures normales de travail (à l'exclusion des heures supplémentaires). En outre, ils doivent augmenter en temps opportun le salaire minimum conformément aux lois et règlements locaux dans les délais prescrits par la loi.</td> </tr> <tr> <td>Processus d'audit</td> <td>Tous les cas de non-conformité, y compris les infractions à notre Code de conduite ou les problèmes liés aux droits de la personne, sont consignés et suivis dans notre plateforme de données sur la responsabilité sociale des entreprises. Les résultats des audits sont classés de vert à noir, selon le nombre et la gravité des éléments non conformes au Code de conduite et aux bases de référence contenues dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale. 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 un sous-traitant tiers ou l'une des installations nous appartenant 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 (voir la section sur les mesures correctives). Voici un exemple d'une cote de non-conformité mineure orange, à la suite d'un audit interne de 2022 dans nos propres installations au Nicaragua.</td> <td>Tous les cas de non-conformité, y compris les infractions à notre Code de conduite ou les problèmes liés aux droits de la personne, sont consignés et suivis dans notre plateforme de données sur la responsabilité sociale des entreprises. Les résultats des audits sont classés de vert à noir, selon le nombre et la gravité des éléments non conformes au Code de conduite et aux bases de référence contenues dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale. 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 un sous-traitant tiers ou l'une des installations nous appartenant 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 (voir la section sur les mesures correctives). Voici un exemple de non-conformité majeure qui a reçu une cote orange à la suite d'un audit interne.</td> <td>Tous les cas de non-conformité liés à nos sous-traitants tiers, y compris les infractions à notre Code de conduite ou les problèmes liés aux droits de la personne, sont consignés et suivis dans notre plateforme de données sur la responsabilité sociale des entreprises. Les résultats des audits sont classés de vert à noir, selon le nombre et la gravité des éléments non conformes au Code de conduite et aux bases de référence contenues dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale. 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 un sous-traitant tiers ou l'une des installations nous appartenant 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 (voir la section sur les mesures correctives). Voici un exemple d'une non-conformité modérée qui a été corrigée conformément à notre processus de conformité sociale.</td> </tr> </tbody> </table>		Cas no 1 (propre installation) : contrats de travail	Cas no 2 (propre installation) : environnement / sécurité chimique	Cas no 1 (installation de sous-traitant) : rémunération	Mise en contexte	Notre programme de conformité sociale veille à ce que toutes les installations gérées par l'entreprise et celles des sous-traitants soient conformes à notre Code de Conduite, aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA).	Notre programme de conformité sociale veille à ce que toutes les installations gérées par l'entreprise et celles des sous-traitants soient conformes à notre Code de Conduite, aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA). Il faut notamment s'assurer que les sites gérés par Gildan et les sous-traitants tiers suivent des lignes directrices strictes en matière de sécurité chimique et de gestion des matières dangereuses.	Notre programme de conformité sociale veille à ce que tous les sous-traitants tiers soient conformes à notre Code de Conduite, aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA). Conformément à notre Code de conduite, nous nous attendons à ce que nos sous-traitants tiers respectent les normes de travail appropriées et conformes à nos codes et politiques. Ces attentes comprennent que les sous-traitants tiers versent aux travailleurs au moins le salaire minimum légal ou le salaire courant de l'industrie, selon le plus élevé des deux, pour les heures normales de travail (à l'exclusion des heures supplémentaires). En outre, ils doivent augmenter en temps opportun le salaire minimum conformément aux lois et règlements locaux dans les délais prescrits par la loi.	Processus d'audit	Tous les cas de non-conformité, y compris les infractions à notre Code de conduite ou les problèmes liés aux droits de la personne, sont consignés et suivis dans notre plateforme de données sur la responsabilité sociale des entreprises. Les résultats des audits sont classés de vert à noir, selon le nombre et la gravité des éléments non conformes au Code de conduite et aux bases de référence contenues dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale. 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 un sous-traitant tiers ou l'une des installations nous appartenant 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 (voir la section sur les mesures correctives). Voici un exemple d'une cote de non-conformité mineure orange, à la suite d'un audit interne de 2022 dans nos propres installations au Nicaragua.	Tous les cas de non-conformité, y compris les infractions à notre Code de conduite ou les problèmes liés aux droits de la personne, sont consignés et suivis dans notre plateforme de données sur la responsabilité sociale des entreprises. Les résultats des audits sont classés de vert à noir, selon le nombre et la gravité des éléments non conformes au Code de conduite et aux bases de référence contenues dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale. 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 un sous-traitant tiers ou l'une des installations nous appartenant 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 (voir la section sur les mesures correctives). Voici un exemple de non-conformité majeure qui a reçu une cote orange à la suite d'un audit interne.	Tous les cas de non-conformité liés à nos sous-traitants tiers, y compris les infractions à notre Code de conduite ou les problèmes liés aux droits de la personne, sont consignés et suivis dans notre plateforme de données sur la responsabilité sociale des entreprises. Les résultats des audits sont classés de vert à noir, selon le nombre et la gravité des éléments non conformes au Code de conduite et aux bases de référence contenues dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale. 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 un sous-traitant tiers ou l'une des installations nous appartenant 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 (voir la section sur les mesures correctives). Voici un exemple d'une non-conformité modérée qui a été corrigée conformément à notre processus de conformité sociale.
	Cas no 1 (propre installation) : contrats de travail	Cas no 2 (propre installation) : environnement / sécurité chimique	Cas no 1 (installation de sous-traitant) : rémunération												
Mise en contexte	Notre programme de conformité sociale veille à ce que toutes les installations gérées par l'entreprise et celles des sous-traitants soient conformes à notre Code de Conduite, aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA).	Notre programme de conformité sociale veille à ce que toutes les installations gérées par l'entreprise et celles des sous-traitants soient conformes à notre Code de Conduite, aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA). Il faut notamment s'assurer que les sites gérés par Gildan et les sous-traitants tiers suivent des lignes directrices strictes en matière de sécurité chimique et de gestion des matières dangereuses.	Notre programme de conformité sociale veille à ce que tous les sous-traitants tiers soient conformes à notre Code de Conduite, aux lois locales et internationales, y compris les conventions de l'OIT et les codes de l'industrie applicables du Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), du Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) et de la Fair Labour Association (FLA). Conformément à notre Code de conduite, nous nous attendons à ce que nos sous-traitants tiers respectent les normes de travail appropriées et conformes à nos codes et politiques. Ces attentes comprennent que les sous-traitants tiers versent aux travailleurs au moins le salaire minimum légal ou le salaire courant de l'industrie, selon le plus élevé des deux, pour les heures normales de travail (à l'exclusion des heures supplémentaires). En outre, ils doivent augmenter en temps opportun le salaire minimum conformément aux lois et règlements locaux dans les délais prescrits par la loi.												
Processus d'audit	Tous les cas de non-conformité, y compris les infractions à notre Code de conduite ou les problèmes liés aux droits de la personne, sont consignés et suivis dans notre plateforme de données sur la responsabilité sociale des entreprises. Les résultats des audits sont classés de vert à noir, selon le nombre et la gravité des éléments non conformes au Code de conduite et aux bases de référence contenues dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale. 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 un sous-traitant tiers ou l'une des installations nous appartenant 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 (voir la section sur les mesures correctives). Voici un exemple d'une cote de non-conformité mineure orange, à la suite d'un audit interne de 2022 dans nos propres installations au Nicaragua.	Tous les cas de non-conformité, y compris les infractions à notre Code de conduite ou les problèmes liés aux droits de la personne, sont consignés et suivis dans notre plateforme de données sur la responsabilité sociale des entreprises. Les résultats des audits sont classés de vert à noir, selon le nombre et la gravité des éléments non conformes au Code de conduite et aux bases de référence contenues dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale. 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 un sous-traitant tiers ou l'une des installations nous appartenant 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 (voir la section sur les mesures correctives). Voici un exemple de non-conformité majeure qui a reçu une cote orange à la suite d'un audit interne.	Tous les cas de non-conformité liés à nos sous-traitants tiers, y compris les infractions à notre Code de conduite ou les problèmes liés aux droits de la personne, sont consignés et suivis dans notre plateforme de données sur la responsabilité sociale des entreprises. Les résultats des audits sont classés de vert à noir, selon le nombre et la gravité des éléments non conformes au Code de conduite et aux bases de référence contenues dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale. 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 un sous-traitant tiers ou l'une des installations nous appartenant 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 (voir la section sur les mesures correctives). Voici un exemple d'une non-conformité modérée qui a été corrigée conformément à notre processus de conformité sociale.												

SUJET	INDICATEUR	CODE DE SASB	RÉPONSE RELATIVE AUX DONNÉES			
				Cas no 1 (propre installation) : contrats de travail	Cas no 2 (propre installation) : environnement / sécurité chimique	Cas no 1 (installation de sous-traitant) : rémunération
			Cas	<p>L'examen de la documentation constitue une étape importante du processus d'audit. Parmi les documents examinés dans cette affaire, mentionnons les contrats des employés, les avis disciplinaires, les bordereaux de paie, le paiement des avantages sociaux des employés, les permis et toutes les licences et attestations légales requises. Lors de l'examen de la documentation, notre équipe Conformité sociale a identifié les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le libellé du contrat des employés était trop compliqué, ce qui pouvait entraîner un malentendu ou une mauvaise interprétation. Le contrat comprenait également des termes comme « l'employé est obligé de » au lieu de « l'employé s'engage à », ce qui pourrait être mal interprété comme du travail forcé. Enfin, le contrat ne précisait pas si le montant d'argent serait versé sur une base quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle. 	<p>La visite complète de l'installation constitue une étape importante du processus d'audit. L'objectif principal est d'identifier toute non-conformité présente ou potentielle liée aux activités quotidiennes de l'installation, ainsi que de garantir la sécurité et le bien-être des travailleurs. Au cours de la visite des installations, l'équipe Conformité sociale a identifié les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le service des couleurs et la salle de pondération des colorants étaient en mauvais état : désorganisés, sales et nécessitant des travaux d'entretien ménager. Absence de panneaux d'avertissement ou de sécurité. <p>À la suite de ces constatations, un plan d'action durable pour l'installation a été mis en œuvre. Ce plan comprenait la réalisation d'une analyse des causes fondamentales afin de déterminer toute mesure supplémentaire pouvant atténuer les risques d'incidents à l'avenir.</p>	<p>Les entrevues avec les travailleurs font partie intégrante du processus de vérification de Gildan, car elles permettent de valider l'information et les constatations révélées par les entrevues avec la direction, les inspections des installations et l'examen de la documentation. Au cours de l'examen de la paie dans l'une de nos installations en Asie, notre vérificateur a constaté que l'usine n'avait pas suivi un nouveau règlement annoncé par le gouvernement local deux mois avant la visite. Le nouveau règlement prévoyait une augmentation de 12,5 % du salaire minimum des employés, ce qui a été vérifié au moyen d'entrevues avec des travailleurs. Le vérificateur a sélectionné un échantillon d'employés, a présenté le but de l'entrevue, a informé les travailleurs de la nature confidentielle de l'entrevue, a vérifié les renseignements sur les travailleurs, a couvert les aspects des conditions de travail décrites dans l'outil de vérification de Gildan, et a accordé une attention particulière au domaine préoccupant. En ce qui concerne la question du vérificateur au sujet du salaire minimum, aucun travailleur de l'échantillon ne savait que le gouvernement avait haussé la norme du salaire minimum.</p>
			Analyse des causes fondamentales	Bien que les cas de non-conformité mineurs ne nécessitent pas d'analyse des causes fondamentales, les services de la Conformité sociale et des Ressources humaines ont déterminé que la direction n'avait pas fait un examen adéquat de la documentation, ce qui a entraîné une mauvaise interprétation des contrats de travail.	Nos services de Conformité sociale et de Santé et sécurité ont travaillé en collaboration pour comprendre la cause de ce problème et ont conclu que la principale cause était une planification et une organisation inadéquates. De plus, les causes profondes étaient dues à un manque de leadership et à une mauvaise supervision.	L'équipe de Conformité sociale de Gildan et le service des Ressources humaines du sous-traitant ont travaillé en collaboration pour comprendre la cause de ce problème et ont conclu que l'installation a retardé l'augmentation du salaire minimum.
			Plan d'action	Gildan est déterminée à maintenir un milieu de travail sain et équitable. Par conséquent, voici les mesures prises pour établir le plan d'action de l'installation : <ul style="list-style-type: none"> Un examen complet des contrats des employés pour s'assurer qu'il n'y a pas de formulations ou de phrases compliquées et pour éviter les malentendus au sujet des engagements des travailleurs envers la Société. Définir clairement le taux de rémunération afin qu'il soit facile à comprendre pour l'employé. 	Gildan est déterminée à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire. Par conséquent, voici les mesures prises pour établir le plan d'action de l'installation : <ul style="list-style-type: none"> On a procédé à un nettoyage et à une organisation minutieuse du service des couleurs et de la salle de pondération des colorants. Tous les panneaux d'avertissement et de sécurité manquants ont été placés aux endroits requis. Le service de Santé et sécurité s'est engagé à effectuer des inspections de routine pour garantir que ces zones soient toujours propres et en ordre. 	Pour remédier à cette situation, le sous-traitant et le service de Conformité sociale ont travaillé en collaboration pour prendre les mesures suivantes : <ol style="list-style-type: none"> Le sous-traitant a immédiatement payé tous les rajustements aux travailleurs conformément au salaire minimum mis à jour. Le sous-traitant a affiché l'avis sur le babillard électronique concernant l'augmentation du salaire minimum et a annoncé la nouvelle norme de salaire minimum à tous les travailleurs au cours de la réunion hebdomadaire suivante. Le service des Ressources humaines du sous-traitant a préparé un calendrier pour suivre de près les dernières mises à jour des lois et règlements des administrations locales. Le service des Ressources humaines du sous-traitant a créé un système de formation facile à gérer pour informer rapidement tous les travailleurs des mises à jour concernant leur rémunération et leurs avantages sociaux.

SUJET	INDICATEUR	CODE DE SASB	RÉPONSE RELATIVE AUX DONNÉES												
			<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Cas no 1 (propre installation) : contrats de travail</th> <th>Cas no 2 (propre installation) : environnement / sécurité chimique</th> <th>Cas no 1 (installation de sous-traitant) : rémunération</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Suivi</td> <td>Pour surveiller ce cas de non-conformité et comme pratique exemplaire générale, notre équipe de Conformité sociale a rappelé à la direction de nos installations l'importance de maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires. L'une des pratiques à suivre par l'installation consiste à s'assurer que tous les contrats de travail, la documentation et les politiques utilisent un libellé clair et compréhensible pour atténuer tout risque de confusion ou de mauvaise interprétation.</td> <td>Pour faire suite à ce cas et comme pratique exemplaire générale, notre équipe de Conformité sociale a rappelé à la direction de nos installations l'importance de maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires. L'une des pratiques à suivre par l'installation consiste à s'assurer que toutes les zones, en particulier celles où des produits chimiques sont manipulés, sont propres, et que tous les panneaux d'avertissement et de sécurité nécessaires sont posés dans un endroit visible.</td> <td>Notre service de Conformité sociale continuera de surveiller cette question pour s'assurer que les sous-traitants tiers mettent continuellement en œuvre des améliorations durables, comme l'exigent le programme de conformité sociale de Gildan et la loi.</td> </tr> <tr> <td>Leçons apprises</td> <td>Nos services de Conformité sociale et de Ressources humaines ont travaillé en collaboration avec la direction de l'installation pour trouver des solutions durables à ce problème. L'établissement a appris l'importance de veiller à ce que toute la documentation utilise un langage facile à suivre et à comprendre afin de réduire les malentendus et les suppositions possibles de la part des parties intéressées.</td> <td>Nos services de Conformité sociale et de Santé et sécurité ont travaillé en collaboration avec la direction de l'installation pour trouver des solutions durables à ce problème. L'installation a appris que pour maintenir un milieu de travail sain pour les travailleurs, elle doit s'assurer que les aires de travail sont organisées et propres et que des panneaux d'avertissement et de danger sont en place.</td> <td>Grâce à une communication constante et au renforcement des capacités, l'équipe de Conformité sociale a aidé le sous-traitant à veiller à ce que les indemnités et avantages sociaux des travailleurs soient bien gérés à l'installation, notamment en garantissant aux travailleurs un salaire minimum, assurant un examen en temps opportun des lois et des règlements, et mettant en œuvre un système de formation gérable pour les employés concernant leur rémunération et leurs avantages sociaux.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Processus de correction Une installation est tenue de travailler sur un plan de correction immédiat lorsqu'une infraction grave au Code de conduite de Gildan est relevée au cours du processus d'audit et qu'elle a eu ou peut avoir un effet négatif sur la sécurité et le bien-être des travailleurs. Ce processus de correction implique un examen plus systématique. Toutefois, il peut y avoir d'autres cas où l'on demande à une installation d'adopter immédiatement un plan de correction. Voici des exemples de ce qu'il faut inclure dans un processus de correction :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enquête approfondie pour confirmer la non-conformité • Plan de mesures correctives : <ul style="list-style-type: none"> • Entrevues avec les intervenants touchés • Examen des documents (p. ex., formation, politiques et procédures) • Analyse des causes fondamentales <p>Les équipes de Conformité sociale de Gildan donnent des conseils et des recommandations aux gestionnaires des installations pour les aider à régler leurs problèmes, effectuer des changements, au besoin, et mettre en place des solutions de correction durables pouvant faire l'objet d'examen et de vérifications. Les installations doivent fournir des détails et des preuves de leurs mesures correctives, qui peuvent faire l'objet d'une vérification au moyen d'un audit de suivi mené sur place ou d'un examen de documents, selon les circonstances. Les installations doivent par la suite mettre en œuvre ces mesures correctives et démontrer des améliorations dans un délai prescrit.</p> <p>Plan de mesures correctives Le plan de mesures correctives, qui est un effort continu visant à assurer des pratiques durables dans les installations gérées par la Société et celles des sous-traitants, diffère du processus de correction. Un plan de mesures correctives est requis pour tous les cas de non-conformité relevés dans le cadre d'un processus d'audit. Voici des exemples de ce qu'un plan de mesures correctives doit comprendre, entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Photos des mesures correctives • Liste des présences à la formation • Preuve de l'examen d'une politique ou d'une procédure interne <p>Suivi Gildan examine les tendances en matière de correction d'une année à l'autre afin de déterminer les installations qui ont réalisé des progrès à cet égard ou qui montrent un manque d'engagement et de progrès pour améliorer les conditions de travail. Des suivis réguliers sont menés pour vérifier les progrès réalisés dans la résolution des problèmes, dans le but d'aider l'installation à améliorer son rendement global et à maintenir sa conformité avec notre Code de conduite.</p>		Cas no 1 (propre installation) : contrats de travail	Cas no 2 (propre installation) : environnement / sécurité chimique	Cas no 1 (installation de sous-traitant) : rémunération	Suivi	Pour surveiller ce cas de non-conformité et comme pratique exemplaire générale, notre équipe de Conformité sociale a rappelé à la direction de nos installations l'importance de maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires. L'une des pratiques à suivre par l'installation consiste à s'assurer que tous les contrats de travail, la documentation et les politiques utilisent un libellé clair et compréhensible pour atténuer tout risque de confusion ou de mauvaise interprétation.	Pour faire suite à ce cas et comme pratique exemplaire générale, notre équipe de Conformité sociale a rappelé à la direction de nos installations l'importance de maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires. L'une des pratiques à suivre par l'installation consiste à s'assurer que toutes les zones, en particulier celles où des produits chimiques sont manipulés, sont propres, et que tous les panneaux d'avertissement et de sécurité nécessaires sont posés dans un endroit visible.	Notre service de Conformité sociale continuera de surveiller cette question pour s'assurer que les sous-traitants tiers mettent continuellement en œuvre des améliorations durables, comme l'exigent le programme de conformité sociale de Gildan et la loi.	Leçons apprises	Nos services de Conformité sociale et de Ressources humaines ont travaillé en collaboration avec la direction de l'installation pour trouver des solutions durables à ce problème. L'établissement a appris l'importance de veiller à ce que toute la documentation utilise un langage facile à suivre et à comprendre afin de réduire les malentendus et les suppositions possibles de la part des parties intéressées.	Nos services de Conformité sociale et de Santé et sécurité ont travaillé en collaboration avec la direction de l'installation pour trouver des solutions durables à ce problème. L'installation a appris que pour maintenir un milieu de travail sain pour les travailleurs, elle doit s'assurer que les aires de travail sont organisées et propres et que des panneaux d'avertissement et de danger sont en place.	Grâce à une communication constante et au renforcement des capacités, l'équipe de Conformité sociale a aidé le sous-traitant à veiller à ce que les indemnités et avantages sociaux des travailleurs soient bien gérés à l'installation, notamment en garantissant aux travailleurs un salaire minimum, assurant un examen en temps opportun des lois et des règlements, et mettant en œuvre un système de formation gérable pour les employés concernant leur rémunération et leurs avantages sociaux.
	Cas no 1 (propre installation) : contrats de travail	Cas no 2 (propre installation) : environnement / sécurité chimique	Cas no 1 (installation de sous-traitant) : rémunération												
Suivi	Pour surveiller ce cas de non-conformité et comme pratique exemplaire générale, notre équipe de Conformité sociale a rappelé à la direction de nos installations l'importance de maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires. L'une des pratiques à suivre par l'installation consiste à s'assurer que tous les contrats de travail, la documentation et les politiques utilisent un libellé clair et compréhensible pour atténuer tout risque de confusion ou de mauvaise interprétation.	Pour faire suite à ce cas et comme pratique exemplaire générale, notre équipe de Conformité sociale a rappelé à la direction de nos installations l'importance de maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires. L'une des pratiques à suivre par l'installation consiste à s'assurer que toutes les zones, en particulier celles où des produits chimiques sont manipulés, sont propres, et que tous les panneaux d'avertissement et de sécurité nécessaires sont posés dans un endroit visible.	Notre service de Conformité sociale continuera de surveiller cette question pour s'assurer que les sous-traitants tiers mettent continuellement en œuvre des améliorations durables, comme l'exigent le programme de conformité sociale de Gildan et la loi.												
Leçons apprises	Nos services de Conformité sociale et de Ressources humaines ont travaillé en collaboration avec la direction de l'installation pour trouver des solutions durables à ce problème. L'établissement a appris l'importance de veiller à ce que toute la documentation utilise un langage facile à suivre et à comprendre afin de réduire les malentendus et les suppositions possibles de la part des parties intéressées.	Nos services de Conformité sociale et de Santé et sécurité ont travaillé en collaboration avec la direction de l'installation pour trouver des solutions durables à ce problème. L'installation a appris que pour maintenir un milieu de travail sain pour les travailleurs, elle doit s'assurer que les aires de travail sont organisées et propres et que des panneaux d'avertissement et de danger sont en place.	Grâce à une communication constante et au renforcement des capacités, l'équipe de Conformité sociale a aidé le sous-traitant à veiller à ce que les indemnités et avantages sociaux des travailleurs soient bien gérés à l'installation, notamment en garantissant aux travailleurs un salaire minimum, assurant un examen en temps opportun des lois et des règlements, et mettant en œuvre un système de formation gérable pour les employés concernant leur rémunération et leurs avantages sociaux.												

SUJET	INDICATEUR	CODE DE SASB	RÉPONSE RELATIVE AUX DONNÉES													
	Taux de non-conformité prioritaire et taux de mesures correctives connexes pour les audits en vertu du code de conduite du travail des fournisseurs	CG-AA-430b.2	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Taux de non-conformité prioritaire et taux de mesures correctives connexes pour les audits en vertu du code de conduite du travail des fournisseurs</td> <td>6 % (24 cas de non-conformité majeurs dans les installations de nos sous-traitants)</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>*Les questions de tolérance zéro sont celles qui répondent aux critères de non-conformité en matière de travail des enfants, de santé et de sécurité, de sous-traitance, de travail forcé et de traite des personnes, ainsi que de harcèlement. Des détails supplémentaires sur les critères de non-conformité sont présentés dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale.</i></p> <p>Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Guide sur la conformité durable en matière sociale > p. 7 Voir aussi : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > Rendement en 2022 > p. 25</p> <p>Méthodologies et critères d'audit :</p> <p>La section GC-AA-430b.1 (à la p. 112) contient des renseignements sur les processus d'évaluation de nos fournisseurs. De plus, nos méthodologies et critères d'audit sont décrits en détail dans notre Guide sur la conformité durable en matière sociale accessible au public, sous « Résultats de l'évaluation et conséquences ». Nous avons des processus internes qui décrivent les étapes que nos vérificateurs internes suivent pour effectuer leurs audits. Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Guide sur la conformité durable en matière sociale</p> <p>Efforts pour accroître la transparence de la chaîne d'approvisionnement : Le Guide sur la conformité durable en matière sociale de Gildan décrit notre approche pour accroître la transparence de la chaîne d'approvisionnement et renforcer les capacités de nos fournisseurs afin d'améliorer les conditions de travail. En 2022, nous avons commencé la phase de planification avec un expert externe pour effectuer un examen de notre Code de conduite, de notre Guide de conformité sociale et durable et de notre système de notation des audits. Le but de cet examen est de s'assurer que nos pratiques dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement sont conformes aux dernières exigences et tendances en matière de diligence raisonnable. En 2023, nous continuerons d'examiner et de mettre en œuvre les recommandations formulées par des experts externes. Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Guide sur la conformité durable en matière sociale Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Déclaration sur la transparence relative à la Loi britannique sur l'esclavage moderne</p> <p>Efforts de renforcement des capacités auprès des fournisseurs : Nos efforts pour renforcer nos capacités auprès des fournisseurs sont détaillés dans les sections suivantes de notre Rapport ESG de 2022 : Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Normes d'éthique et d'intégrité > Notre approche > p. 46 Rapport ESG de 2022 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > Salaire de subsistance > p. 26 Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Normes d'éthique et d'intégrité > Normes des fournisseurs et des sous-traitants > p. 47</p> <p>Non-conformités de la chaîne d'approvisionnement classées par région géographique.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région*</th> <th>Sous-traitant</th> <th>Géré par Gildan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Amériques</td> <td>209</td> <td>156</td> </tr> <tr> <td>Asie</td> <td>213</td> <td>19</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>*Gildan n'a pas travaillé avec des sous-traitants africains en 2022.</i></p>	Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement	2022	Taux de non-conformité prioritaire et taux de mesures correctives connexes pour les audits en vertu du code de conduite du travail des fournisseurs	6 % (24 cas de non-conformité majeurs dans les installations de nos sous-traitants)	Région*	Sous-traitant	Géré par Gildan	Amériques	209	156	Asie	213	19
Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement	2022															
Taux de non-conformité prioritaire et taux de mesures correctives connexes pour les audits en vertu du code de conduite du travail des fournisseurs	6 % (24 cas de non-conformité majeurs dans les installations de nos sous-traitants)															
Région*	Sous-traitant	Géré par Gildan														
Amériques	209	156														
Asie	213	19														

SUJET	INDICATEUR	CODE DE SASB	RÉPONSE RELATIVE AUX DONNÉES
	Description des risques les plus importants (1) pour la main-d'œuvre et (2) pour l'environnement, la santé et la sécurité dans la chaîne d'approvisionnement	CG-AA-430b.3	<p>Nous avons cerné les risques potentiels suivants en matière de main-d'œuvre dans notre chaîne d'approvisionnement :</p> <ol style="list-style-type: none"> Sécurité incendie : La santé et la sécurité constituent un risque important pour les droits de la personne chez Gildan. Plus précisément, en 2022, nous avons déterminé que la sécurité incendie était un risque lié à la main-d'œuvre dans notre chaîne d'approvisionnement. Dans nos propres installations, il y a une exposition accrue aux risques si des exercices de sécurité ne sont pas effectués pour nous préparer en cas d'urgence réelle. Par exemple, au cours de nos vérifications régulières, nous avons repéré des permis d'incendie expirés et des issues de secours bloquées dans certaines de nos installations gérées par la Société. Au cours de certaines visites d'installations de sous-traitants, nous avons constaté qu'aucun exercice d'incendie n'avait eu lieu et que l'accès aux extincteurs était limité. Heures de travail excessives : Les heures de travail représentent un risque important pour les droits de la personne chez Gildan. Lors de vérifications dans nos propres installations, nous avons constaté que, dans certains cas, pendant la semaine normale de travail, les travailleurs ne prennent pas leur journée de repos. De plus, dans les installations de nos sous-traitants, nous avons constaté que, dans certains cas, il n'y avait pas de système de consignation automatique des heures de départ. <p>Nous avons cerné les risques potentiels suivants en matière d'environnement dans notre chaîne d'approvisionnement :</p> <ol style="list-style-type: none"> Permis expirés : À Gildan, nous avons de nombreuses installations qui nécessitent des permis réglementaires ou des licences, mais au cours de nos vérifications, nous avons constaté que certains étaient arrivés à échéance. Cela s'explique par les retards généraux dans le renouvellement de certains permis environnementaux causés par un arriéré gouvernemental au Honduras à la suite d'un changement de gouvernement. Cette situation ne représente pas un risque pour la Société, car nous pouvons démontrer que nous avons présenté la demande de renouvellement en temps opportun. <p>Les mesures suivantes ont été adoptées pour réduire les risques liés à la main-d'œuvre, la santé et la sécurité ainsi que l'environnement :</p> <p>Gestion des risques liés à la main-d'œuvre :</p> <ol style="list-style-type: none"> Maintenir un solide programme de conformité sociale Fournir à nos sous-traitants des lignes directrices et des exigences claires et concises en matière de pratiques de travail qui doivent être respectées pour demeurer dans notre chaîne d'approvisionnement Réaliser des audits continus dans nos installations gérées par l'entreprise et dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement Effectuer des audits périodiques pour assurer la conformité aux réglementations locales et aux politiques et procédures de Gildan Nous savons que les organisations qui font la promotion et la défense des intérêts des travailleurs (comme le droit à la liberté d'association) jouent un rôle important pour réduire les risques liés aux droits de la personne et aux longues heures de travail. <p>Gestion des risques pour la santé et la sécurité :</p> <p>Gildan utilise plusieurs outils pour cerner les dangers et évaluer les risques, y compris les évaluations suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> Analyse de la sécurité des tâches Évaluations quantitatives des risques Évaluations des risques liés à l'équipement Utilisation d'équipement de protection individuelle Dangers électriques Espace clos Demandes de nouveaux produits chimiques Gestion des sous-traitants Permis de travail sécuritaire Permis de travail à chaud <p>Gestion des risques environnementaux : Notre Guide sur la conformité durable en matière sociale décrit les politiques et procédures adoptées, y compris les détails sur notre processus d'audit, que nos fournisseurs doivent respecter pour atténuer les risques liés à la conformité sociale et environnementale. Pour nous permettre de mieux surveiller la gestion des risques et des dangers associés aux produits chimiques, l'usine de produits chimiques gérée par Gildan est dotée d'un contingent complet d'ingénieurs chimistes et de spécialistes de l'industrie.</p> <p>Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Guide sur la conformité durable en matière sociale</p> <p>Ces processus sont soutenus par notre équipe SSE dans chaque établissement. De la formation est offerte aux associés qui sont chargés de mener à bien ces processus.</p> <p>Les résultats des évaluations qualitatives et quantitatives des risques sont utilisés pour déterminer les possibilités d'amélioration en mettant l'accent sur les risques plus élevés au sein de chaque établissement. Des plans sont établis au moins une fois par année pour y faire face.</p> <p>Notre conseil d'administration supervise la gestion des risques, alors que la direction de Gildan gère les risques sur une base régulière. Une équipe désignée et composée de professionnels aux compétences des plus diversifiées est responsable de l'élaboration et de l'exécution des stratégies de gestion du risque de l'entreprise. Notre cadre global de gestion du risque comprend certaines politiques et certains processus précis permettant l'observation et l'évaluation en continu des risques pour l'entreprise, incluant :</p> <ol style="list-style-type: none"> Opérations Finances Conformité Stratégie Facteurs sociaux, politiques, climatiques et environnementaux et autres risques

SUJET	INDICATEUR	CODE DE SASB	RÉPONSE RELATIVE AUX DONNÉES																				
			<p>Engagement des parties prenantes : Consultez notre Politique d'implication des parties prenantes et notre Rapport ESG de 2022 pour en savoir plus sur notre approche de mobilisation des parties prenantes : Site Web > Responsabilité > Respect de la transparence > Codes et politiques > Politique d'implication des parties prenantes Rapport ESG de 2022 > Gouvernance > Mobilisation des parties prenantes > p. 50</p> <p>Pratiques de travail éthiques : Vous trouverez de plus amples renseignements sur nos pratiques de travail éthiques dans notre Rapport ESG de 2022 : Rapport ESG de 2022 > Volet social > Droits de la personne et pratiques de travail éthiques > Salaire de subsistance > p. 27</p>																				
Approvisionnement en matières premières	Description des risques environnementaux et sociaux associés à l'approvisionnement en matières premières prioritaires	CG-AA-440 a.1	<p>Risques sociaux liés à l'approvisionnement en matières premières :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le <i>travail des enfants</i> est un risque général lié aux droits de la personne dans l'industrie manufacturière, en particulier dans les fermes de coton (niveau 4). Chez Gildan, notre modèle d'affaires intégré verticalement nous permet de mieux surveiller notre chaîne d'approvisionnement. Cependant, nous reconnaissons qu'il est difficile de suivre nos fermes de coton pour cerner des indicateurs de travail des enfants potentiel. Le <i>travail forcé</i> est un risque général pour les droits de la personne dans l'industrie manufacturière tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Chez Gildan, notre modèle d'affaires intégré verticalement nous permet de mieux surveiller et suivre notre chaîne d'approvisionnement. Toutefois, nous reconnaissons qu'il est difficile de suivre nos installations gérées par l'entreprise et des sous-traitants pour cerner des indicateurs de travail forcé potentiel. 																				
	Pourcentage de matières premières certifiées par un tiers selon une norme de responsabilité environnementale ou sociale	CG-AA-440 a.2	<p>Nous achetons plus de 90 % de notre coton des États-Unis. Le tableau suivant représente notre pourcentage de matières premières certifiées par un tiers en 2022.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Matières premières avec certification par un tiers</th> <th>Pourcentage certifié par un tiers (2022)</th> <th>Pourcentage certifié par un tiers (2021)</th> <th>Nom de la certification environnementale/de développement durable externe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fil (provenant de tiers)</td> <td>39 %</td> <td>20 %</td> <td>Norme STANDARD 100 d'OEKO-TEX®, norme sur le coton biologique</td> </tr> <tr> <td>Polyester recyclé et fils de fibres de remplacement³</td> <td>1,6 %</td> <td>S. O.*</td> <td>Norme STANDARD 100 d'OEKO-TEX®, norme Recycled Claim Standard (RCS), norme Global Recycled Standard (GRS)</td> </tr> <tr> <td>Coton durable⁴</td> <td>21,7 %</td> <td>7,3 %**</td> <td>Coton vérifié cultivé aux États-Unis (USCTP), Better Cotton</td> </tr> <tr> <td>REPREVE®</td> <td>1 %</td> <td>1 %</td> <td>REPREVE®</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>*En 2021, nous avons fait rapport sur les garnitures et mis à jour ces données pour refléter nos objectifs globaux liés au polyester recyclé ou aux fils de fibres de remplacement. En 2022, nous avons fait rapport sur le polyester recyclé.</i></p> <p><i>**Les valeurs déclarées en 2021 et 2022 comprennent le coton cultivé aux États-Unis (USCTP) et le coton Better Cotton (anciennement BCI).</i></p> <p>Pour une description complète de nos matières premières responsables, voir le Rapport ESG de 2022 > Environnement > Circularité > p. 18 à 19</p>	Matières premières avec certification par un tiers	Pourcentage certifié par un tiers (2022)	Pourcentage certifié par un tiers (2021)	Nom de la certification environnementale/de développement durable externe	Fil (provenant de tiers)	39 %	20 %	Norme STANDARD 100 d'OEKO-TEX®, norme sur le coton biologique	Polyester recyclé et fils de fibres de remplacement ³	1,6 %	S. O.*	Norme STANDARD 100 d'OEKO-TEX®, norme Recycled Claim Standard (RCS), norme Global Recycled Standard (GRS)	Coton durable ⁴	21,7 %	7,3 %**	Coton vérifié cultivé aux États-Unis (USCTP), Better Cotton	REPREVE®	1 %	1 %	REPREVE®
Matières premières avec certification par un tiers	Pourcentage certifié par un tiers (2022)	Pourcentage certifié par un tiers (2021)	Nom de la certification environnementale/de développement durable externe																				
Fil (provenant de tiers)	39 %	20 %	Norme STANDARD 100 d'OEKO-TEX®, norme sur le coton biologique																				
Polyester recyclé et fils de fibres de remplacement ³	1,6 %	S. O.*	Norme STANDARD 100 d'OEKO-TEX®, norme Recycled Claim Standard (RCS), norme Global Recycled Standard (GRS)																				
Coton durable ⁴	21,7 %	7,3 %**	Coton vérifié cultivé aux États-Unis (USCTP), Better Cotton																				
REPREVE®	1 %	1 %	REPREVE®																				
Indicateur de l'activité	Nombre de (1) fournisseurs de niveau 1 et (2) de fournisseurs au-delà du niveau 1	CG-AA000.A	Fournisseurs de niveau 1 : sous-traitants en produits finis (43 fournisseurs), fils et matières premières, et logistique (258 fournisseurs).																				

³Veillez consulter le document Base de déclaration de 2022 pour connaître la définition et la méthode de calcul liées au polyester recyclé et aux fils de fibres de remplacement.

⁴ Veillez vous reporter au document Base de déclaration de 2022 pour la définition et la méthodologie de calcul liée au coton durable.



CONTACTEZ-NOUS

Nous apprécions les commentaires de toutes les parties prenantes.

Veuillez envoyer vos commentaires ou vos questions au sujet de ce rapport par courriel :

cc@gildan.com

communications@gildan.com

