

A close-up photograph of the ribbed collar of an orange t-shirt, showing the texture of the fabric and the stitching. The background is a blurred, dark blue-grey color.

2023

**RAPPORT SUR L'ESCLAVAGE MODERNE,
LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LA TRAITE DES PERSONNES**



À PROPOS DE GILDAN

Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (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®.

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 une vaste gamme de clients, notamment des grossistes, de grands sérigraphes et décorateurs, des détaillants et des entreprises de marques de style de vie mondiales.

Nous comptons environ 43 000 employés à l'échelle mondiale et nous nous sommes fermement engagés à mettre en place des pratiques de premier plan en matière de main-d'œuvre et d'environnement dans nos activités et dans nos chaînes d'approvisionnement, conformément à une stratégie ESG globale intégrée à notre plan d'affaires à long terme.

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

Dans le présent document, nous, notre, nos, Société et Gildan désignent Les Vêtements de Sport Gildan Inc., société canadienne constituée sous le régime de la Loi canadienne sur les sociétés par actions.

Les actions ordinaires de Gildan sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto et de la New York Stock Exchange sous le symbole GIL.

Gildan est l'un des plus grands fabricants de vêtements au monde, et notre siège social est situé à Montréal (Québec) Canada.

À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT

Gildan est pleinement engagée à protéger et à respecter les droits de la personne, à maintenir des normes éthiques élevées dans toutes ses activités et à intégrer ces valeurs dans ses pratiques en matière de chaîne d'approvisionnement. Gildan ne tolère aucune forme d'esclavage moderne, de travail des enfants ou de traite des personnes.

Le présent rapport sur l'esclavage moderne, le travail des enfants et la traite des personnes est publié par Gildan et toutes ses filiales à l'échelle mondiale pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Nous faisons rapport en vertu de la **California Transparency in Supply Chains Act**, de la **Modern Slavery Act 2015 du Royaume-Uni**, de la **Modern Slavery Act 2018 de l'Australie** et de la **Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada**. Ces lois exigent la transparence à propos des efforts déployés pour repérer et éradiquer l'esclavage moderne, le travail des enfants et la traite des personnes des chaînes d'approvisionnement et des activités. Le présent rapport a été préparé en collaboration avec les services administratifs applicables et les représentants de chaque groupe concerné, car il s'applique à chacun d'eux, et il a été approuvé par le conseil d'administration de Les Vêtements de Sport Gildan Inc.

L'esclavage moderne peut toucher des personnes de tout âge, sexe, race ou origine nationale. L'esclavage moderne est communément associé aux pays en développement, mais aucun pays n'en est exempt. Le travail forcé touche souvent les populations les plus vulnérables, comme les travailleurs migrants qui sont ciblés parce qu'ils ne parlent pas la langue locale, qu'ils ont des droits limités et qu'ils dépendent de leur employeur.

LES ACTIVITÉS ET LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES DE GILDAN

Gildan détient en propriété et gère des installations de production à grand volume et verticalement intégrées, qui sont principalement situées en Amérique centrale, dans les Caraïbes, en Amérique du Nord et au Bangladesh. Les installations sont situées à des endroits stratégiques afin de servir efficacement notre clientèle mondiale diversifiée. Le modèle de fabrication verticalement intégré de Gildan nous permet d'exercer un contrôle direct sur la majorité de nos chaînes d'approvisionnement, de l'approvisionnement en matières premières à la distribution du produit fini. En fait, seulement une petite partie des chaînes d'approvisionnement de Gildan se compose de produits emballés fabriqués à l'extérieur de ce modèle vertical, ce qui nous donne une visibilité et un contrôle directs sur les processus et les risques dans nos chaînes d'approvisionnement. Pour plus d'informations sur l'emplacement des installations de Gildan et des sous-traitants sélectionnés, veuillez voir [Nos usines](#).

NOTRE CADRE DE CONFORMITÉ

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.

Gildan s'est engagée depuis longtemps à éradiquer l'esclavage moderne, le travail des enfants et la traite des personnes de ses chaînes d'approvisionnement et de ses activités. Gildan est membre de la Fair Labor Association (FLA) depuis 2003 et a été le premier fabricant de vêtements verticalement intégré à faire accréditer son programme de conformité sociale par la FLA, en 2007. Afin de conserver son accréditation, Gildan est soumise à des audits périodiques de la FLA pour vérifier que nous avons bien mis en place des systèmes et des procédures qui respectent les normes de la FLA. En 2019, le programme de conformité sociale de Gildan a été réaccrédité après que Gildan ait démontré qu'elle avait mis en place des pratiques et des politiques de travail équitables dans ses chaînes d'approvisionnement et ses activités mondiales.

En 2018, Gildan s'est engagée à rejoindre l'Engagement pour le recrutement responsable dans l'industrie (ERRI), créé en collaboration avec l'American Apparel and Footwear Association (AAFA) et la FLA. L'ERRI est une initiative proactive de l'industrie visant à réduire les risques potentiels de travail forcé pour les travailleurs migrants au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales. L'engagement conjoint de l'AAFA et de la FLA, récemment mis à jour, exige des signataires de l'ERRI qu'ils veillent à ce que les travailleurs (i) n'aient pas à payer pour leur emploi, (ii) se voient rembourser en temps utile les frais et coûts payés pour obtenir ou conserver leur emploi, (iii) conservent le contrôle de leurs documents de voyage et jouissent d'une liberté de mouvement totale, et (iv) soient informés, dans une langue qu'ils comprennent, des conditions de base de leur emploi avant d'être transférés à leur nouveau lieu de travail. Gildan est signataire de l'ERRI mis à jour, et nous continuons de réaffirmer notre engagement envers le traitement équitable des travailleurs dans nos chaînes d'approvisionnement.

POLITIQUES ET PROCESSUS

Nous avons intégré les droits de la personne à 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 afin de promouvoir des pratiques éthiques en matière de travail et des conditions de travail sûres sont inscrits dans nos codes et politiques globales.

Le code de conduite de Gildan est fondé sur les huit (8) conventions fondamentales établies par l'Organisation internationale du travail (OIT), ainsi que sur les codes établis par la FLA, la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) et le Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX), qui comprennent tous des dispositions strictes concernant le travail forcé, le travail des enfants, la traite des personnes et d'autres formes d'esclavage moderne.

Les installations gérées par Gildan et celles des sous-traitants en produits finis doivent avoir des politiques et procédures écrites qui maintiennent et respectent le code de conduite de Gildan, les normes et politiques en matière de droits de la personne et les lois du travail locales.

Gildan a élaboré une série de politiques et de codes qui font partie de son cadre de lutte contre l'esclavage moderne, le travail des enfants et la traite des personnes. En voici des exemples :

- [Code d'éthique](#) : Le code d'éthique s'applique à tous les employés de Gildan dans toutes ses filiales mondiales et énonce ses normes d'intégrité et ses attentes en matière de comportement éthique. Le code d'éthique témoigne de l'engagement de Gildan à l'égard de pratiques de travail équitables en milieu de travail et fournit un cadre pour guider les activités et les pratiques commerciales de Gildan dans le monde entier. Il vise également à inciter les employés à prendre des décisions qui respectent les valeurs et les principes fondamentaux de Gildan.
- [Code de conduite](#) : Le code de conduite traite de ses principes fondamentaux dans les domaines suivants : (i) relations de travail, (ii) travail des enfants, (iii) travail forcé, (iv) rémunération, (v) durée du travail et heures supplémentaires, (vi) santé et sécurité, (vii) environnement, (viii) liberté d'association et négociation collective; (ix) harcèlement ou abus; (x) mécanismes de règlement des griefs, (xi) discrimination et (xii) documentation et inspection. Tous les employés et partenaires d'affaires de Gildan sont tenus de respecter les principes énoncés dans le code de conduite. Le code de conduite guide toutes nos activités à l'échelle mondiale et énonce clairement notre position sur un certain nombre de questions liées aux pratiques de travail.
- [Guide de conformité sociale et durable](#)¹ : Les normes du travail énoncées dans le code de conduite de Gildan sont complétées par des procédures particulières et des exigences pratiques expliquées dans notre guide de conformité sociale et durable¹. Ce guide indique que le travail forcé, le travail des enfants et la traite des personnes sont des fléaux que Gildan ne tolérera pas.
- [Politique sur les droits de la personne](#) : Cette politique est notre engagement public à faire respecter les droits de la personne tels qu'établis dans la Charte internationale des droits de l'homme des Nations Unies (ONU) (qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), ainsi que dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. La politique identifie également les risques généraux de l'industrie de Gildan et ses principaux risques pour les droits humains.
- [Politique de production et d'approvisionnement responsables](#) : Cette politique établit des lignes directrices pour des pratiques de planification de la production responsable afin de garantir que l'approvisionnement, l'achat de matériaux et la fabrication de produits de toutes les marques sont conformes à notre code de conduite. Les équipes d'approvisionnement sont encouragées à promouvoir des relations à long terme avec les sous-traitants qui démontrent un degré élevé de respect du code de conduite de Gildan.
- [Politique de dénonciation](#) : Tous les employés et les parties prenantes externes, y compris les employés des sous-traitants en produits finis, sont encouragés à signaler les inconduites réelles ou soupçonnées, y compris les violations des droits de la personne. Gildan dispose d'une ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité qui fonctionne 24 heures sur 24, sept jours sur sept, dans tous les territoires où elle exerce ses activités. L'information concernant [la ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité](#) est facilement accessible à tous les employés et parties prenantes externes, et les sujets abordés sont entièrement confidentiels. Tous les signalements font l'objet d'une enquête approfondie et des mesures correctives appropriées sont prises au besoin.



PROCESSUS DE VÉRIFICATION DILIGENTE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Gildan surveille les risques liés aux droits de la personne comme le recommandent 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). La vérification diligente est un processus en évolution et les risques peuvent changer au fil du temps, à mesure que notre contexte opérationnel évolue.

La vérification diligente en matière de droits de la personne a pour objectif principal de prévenir les répercussions négatives potentielles et réelles sur les droits de la personne dans les installations gérées par Gildan et celles de nos sous-traitants en produits finis, 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 cinq étapes clés suivantes :

1. Déterminer les risques de l'industrie, ainsi que les risques liés aux droits de la personne propres à Gildan.
2. Évaluer chaque risque lié aux droits de la personne.
3. Atténuer et éliminer les risques et les répercussions sur les droits de la personne dans nos installations et nos chaînes 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 d'évaluer nos pratiques en matière de droits de la personne et de les adapter.

SURVEILLANCE DES INSTALLATIONS GÉRÉES PAR GILDAN ET DE CELLES DES SOUS-TRAITANTS EN PRODUITS FINIS

Nous prenons des mesures pour cerner, prévenir et atténuer le risque de violation des droits de la personne tant dans nos propres opérations verticalement intégrées que dans les activités de nos sous-traitants

en produits finis. Au moment de l'établissement ou du renouvellement d'une relation commerciale avec un sous-traitant en produits finis, le sous-traitant doit signer une entente écrite ou une certification qui intègre les politiques et normes de Gildan. Les sous-traitants en produits finis sont également soumis à un processus de vérification qui comprend des audits de la conformité sociale, des mesures correctives et le suivi pour assurer la conformité aux lois applicables ainsi qu'au code de conduite de Gildan et aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne. En ce qui concerne les politiques et les normes en milieu de travail, Gildan exige un profil et une auto-évaluation des nouvelles installations avant d'effectuer un audit de celles-ci. 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 de conformité sociale et durable. 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 l'installation d'un sous-traitant en produits finis ou une installation gérée par Gildan 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. Pour obtenir plus d'informations sur notre méthodologie d'audit, veuillez consulter la p. 6 de notre [guide de conformité sociale et durable](#)².

SURVEILLER NOS CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

Au moyen de notre Programme mondial de conformité sociale, nous prenons des mesures pour nous assurer que nous nous approvisionnons auprès de fournisseurs dont les pratiques sont responsables. Nous cernons et évaluons les risques éventuels au sein de nos chaînes d'approvisionnement au moyen d'un contrôle diligent de nos partenaires d'affaires éventuels avant de conclure des conventions de sourcing ou d'importantes conventions d'approvisionnement. Ce contrôle diligent comprend une vérification approfondie des antécédents, un examen des risques commerciaux, politiques, sociaux, géographiques et de réputation, et (au besoin) des questionnaires supplémentaires sont administrés et des vérifications sur place sont effectuées. Dans certains cas, Gildan confiera à un tiers fournisseur de services d'audit le mandat d'effectuer ces vérifications en notre nom.

² En anglais seulement

AUDITS INTERNES ET EXTERNES CONTINUS

À la suite des vérifications diligentes initiales décrites ci-dessus, dans le cadre de notre processus de surveillance continue, des audits sont effectués par des auditeurs internes ou des auditeurs tiers pour notre compte, à chaque installation de fabrication gérée par Gildan et des sous-traitants en produits finis.

Les installations gérées par Gildan et celles des sous-traitants en produits finis sont également auditées de façon indépendante par la FLA, le SEDEX et la WRAP, ainsi que par certains clients importants de Gildan afin d'assurer la conformité à leurs normes. Plusieurs des sous-traitants en produits finis de Gildan participent au programme Better Work de l'OIT et au Social & Labor Convergence Program (SLCP). De plus, toutes les installations gérées par Gildan et celles des sous-traitants en produits finis sont assujetties à notre programme d'audit interne annuel qui est fondé sur un processus d'évaluation des risques qui évalue le risque du pays, le volume de production, les cotes externes et le rendement d'audit antérieur, entre autres facteurs de risque, au moins une fois tous les deux (2) ans.

Lors de l'intégration et de l'audit de partenaires d'affaires, Gildan valide les critères de conformité sociale en matière d'esclavage moderne qui suivent et qui sont décrits dans notre [guide de conformité sociale et durable](#)³.

CRITÈRES DE CONFORMITÉ SOCIALE

Travail des enfants

- 1. Conformité générale en matière de travail des enfants :** Les employeurs doivent se conformer à l'ensemble des lois, règlements et procédures nationaux concernant l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants et de la traite des personnes.
- 2. Âge minimum :** Les employeurs ne doivent pas retenir les services de personnes qui sont âgées de moins de 16 ans, qui n'ont pas atteint l'âge de la fin de la scolarité obligatoire ou qui ne sont pas en âge de travailler d'après les lois du pays concerné, selon l'âge le plus élevé.
- 3. Permis gouvernementaux et documents relatifs au consentement des parents :** Les employeurs doivent respecter toutes les règles et procédures applicables lorsque la loi exige qu'ils obtiennent un permis ou la permission des parents comme condition d'emploi, et ils doivent conserver les documents sur les lieux de travail pour inspection en tout temps.
- 4. Emploi de jeunes travailleurs :** Les employeurs doivent se conformer à toutes les lois pertinentes qui s'appliquent aux jeunes travailleurs (soit ceux qui ont entre l'âge minimum pour travailler et 18 ans), y compris les règlements relatifs à l'embauche, aux conditions de travail, aux types de travail, aux heures de travail, à la preuve de l'âge et aux heures supplémentaires.
- 5. Travaux dangereux pour les jeunes travailleurs :** Aucune personne âgée de moins de 18 ans ne doit effectuer un travail dangereux qui, par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des personnes âgées de moins de 18 ans.
- 6. Système d'identification des jeunes travailleurs :** Les employeurs doivent disposer d'un système permettant d'identifier les postes de travail et les activités qui ne conviennent pas aux jeunes travailleurs, conformément à la législation locale de chaque pays et aux normes internationales du travail.
- 7. Formation d'apprenti et formation professionnelle :** Les apprentis en âge de travailler ou les étudiants en formation professionnelle ne doivent pas être âgés de moins de 16 ans ou de l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, selon l'âge le plus élevé. Les employeurs doivent se conformer à tous les règlements et exigences des programmes d'apprentissage ou de formation professionnelle et être en mesure de démontrer aux surveillants qu'il s'agit de programmes reconnus par la loi. Les arrangements informels de quelque nature que ce soit ne sont pas acceptables.
- 8. Preuve d'âge :** Les employeurs doivent exiger une preuve d'âge au moment de l'embauche, lorsque la loi le permet, ce qui peut comprendre un certificat de naissance, un livret de famille, une carte d'identité personnelle, un permis de conduire et une carte d'électeur. Des copies de ces documents doivent être conservées dans le dossier personnel de l'employé pendant toute la durée de son emploi.

Travail forcé

- 1. Conformité générale en matière de travail forcé :** Les employeurs doivent se conformer à l'ensemble des lois, règlements et procédures nationaux concernant l'interdiction du travail forcé et de la traite des personnes. Les employeurs doivent vérifier que les chaînes d'approvisionnement de leurs produits tiennent compte des risques d'esclavage et de traite des personnes. Les employeurs doivent attester qu'ils ont mis en œuvre des procédures de gestion des matériaux, y compris tous les processus liés au travail, intégrés dans leurs produits pour s'assurer qu'ils respectent les lois sur l'esclavage et la traite des personnes.
- 2. Liberté d'emploi :** Tous les travailleurs ont le droit d'accéder à un emploi et de le quitter librement.
- 3. Servitude pour dettes :** L'employeur ne doit pas forcer les travailleurs à occuper un emploi comme condition de l'acquittement d'une dette envers un tiers ou envers l'employeur.
- 4. Travail en milieu carcéral :** Les employeurs ne doivent pas recourir à des travailleurs en milieu carcéral ou au travail forcé ni sous-traiter de travail à des prisons pour la fabrication ou la finition de nos produits. Les employeurs n'utiliseront pas ni n'achèteront de matériel d'un partenaire d'affaires qui a recours au travail de prisonniers ou au travail forcé.
- 5. Liberté de mouvement :** Si les entrées du lieu de travail sont verrouillées ou gardées pour empêcher les non-employés d'y accéder pour des raisons de sécurité, les travailleurs doivent pouvoir sortir librement en tout temps, sous réserve des règles du milieu de travail. Aucune condition d'emploi ne doit limiter ni restreindre la liberté de mouvement des employés.
- 6. Résidence contrôlée par l'employeur :** L'employeur ne doit pas exiger que les travailleurs vivent dans des résidences qui lui appartiennent ou qu'il contrôle comme condition de recrutement, de maintien en poste ou de l'obtention des mêmes conditions de travail que les autres travailleurs occupant le même poste.
- 7. Utilisation inappropriée de la force :** Le recours à des forces militaires ou à d'autres forces de sécurité publique pour garder l'installation est considéré comme un recours inapproprié à la force et peut être assimilé à du travail forcé.
- 8. Heures supplémentaires obligatoires :** L'imposition d'heures supplémentaires obligatoires que les travailleurs ne peuvent refuser d'effectuer et l'impossibilité pour eux de quitter les lieux de travail constituent du travail forcé.
- 9. Pièces d'identité des travailleurs et autres documents personnels :** Les travailleurs gardent la possession ou le contrôle de leurs passeports, papiers d'identité, titres de voyage et autres documents juridiques personnels. Les employeurs ne peuvent obtenir que des copies des documents originaux aux fins de la tenue du dossier d'emploi. L'employeur ne doit pas retenir de tels documents ni restreindre l'accès des travailleurs à ceux-ci pour quelque raison que ce soit, y compris pour s'assurer que les travailleurs demeurent en poste au lieu de travail.

³En anglais seulement

Le tableau ci-dessous présente les indicateurs clés de performance (ICP) obtenus à la suite du suivi continu des risques :

INDICATEURS DE PERFORMANCE CLÉS (IPC)		
	2023	2022
Non-conformité liée au travail des enfants (n ^{bre})	0	0
Non-conformité liée au travail forcé confirmée (n ^{bre})	2 ⁴	4 ⁵
Non-conformité liée au travail forcé corrigée (n ^{bre})	2	3 ⁶
Non-conformité liée à la rémunération et aux avantages (installations de Gildan) (n ^{bre})	0	1
Non-conformité liée à la rémunération et aux avantages (installations de sous-traitants en produits finis) (n ^{bre})	5 ⁷	20
Griefs relatifs au travail forcé	0	0

⁴ Nous n'avons relevé aucun cas de non-conformité en matière de travail forcé dans les installations de Gildan en 2023. Toutefois, nous avons constaté deux cas de non-conformité dans les installations de sous-traitants en produits finis, tous deux liés à des lacunes dans le processus de documentation des heures supplémentaires dans chaque installation. D'autres processus ont depuis été mis en œuvre pour s'assurer que la documentation des employés était valable et qu'ils ont volontairement accepté d'effectuer des heures supplémentaires. Les deux cas de non-conformité ont été corrigés.

⁵ Deux cas ont été constatés dans des installations gérées par Gildan et deux dans les installations de sous-traitants en produits finis, tous liés à des lacunes dans le processus de documentation des heures supplémentaires dans chaque installation. D'autres processus ont depuis été mis en œuvre pour s'assurer que la documentation des employés était valable et qu'ils ont volontairement accepté d'effectuer des heures supplémentaires.

⁶ Trois cas de non-conformité ont été corrigés en 2022. La quatrième non-conformité a été corrigée au début de l'année 2024.

⁷ En 2023, nous avons cinq cas de non-conformité liés à la rémunération et aux avantages sociaux dans cinq des installations de sous-traitants en produits finis, lesquels ont tous été corrigés.

ATTÉNUATION DES RISQUES

Gildan effectue périodiquement des évaluations de la pertinence afin de cerner et de gérer les risques réels et potentiels liés aux droits de la personne inhérents à nos activités et ayant une incidence générale sur notre industrie dans son ensemble. Ces évaluations comprennent la participation ou la consultation des parties prenantes concernées à nos chaînes d'approvisionnement. Grâce à ce processus, Gildan s'efforce de maintenir un dialogue ouvert avec les organisations non gouvernementales (ONG), les membres des mouvements ouvriers et d'autres parties intéressées. Certaines de nos parties prenantes externes comprennent la FLA, Better Work⁸, le SEDEX et la WRAP. Veuillez consulter la Politique d'engagement des parties prenantes de Gildan pour obtenir de plus amples renseignements sur l'approche de Gildan en matière de mobilisation des parties prenantes. Tableau « Engagement des parties prenantes » ([Rapport ESG 2022, p. 50](#)).

CERNER LES RISQUES IMPORTANTS

Selon l'OIT, 50 millions de personnes sont soumises à l'esclavage moderne, les femmes et les enfants étant les plus vulnérables. *Apprenez-en plus [ici](#). Des renseignements sur notre réponse aux risques se trouvent à la page 24 de notre [rapport ESG 2022](#).*

Le **TRAVAIL DES ENFANTS** est un risque général lié aux droits de la personne dans l'industrie manufacturière et dans les fermes de coton. Les enfants sont vulnérables aux mauvais traitements et à l'exploitation et ont besoin de protection sociale. Le suivi au niveau des fermes de coton pour cerner des indicateurs de travail des enfants potentiel demeure un risque difficile à surveiller.

Le **TRAVAIL FORCÉ ET LA TRAITE DES PERSONNES** ont évolué au fil du temps pour couvrir un certain nombre de situations. Aujourd'hui, la servitude pour dettes est l'une des formes les plus courantes de travail forcé. Un travailleur peut être forcé à occuper un emploi comme condition de remboursement d'une dette envers un tiers ou un employeur. Le recours au travail forcé de prisonniers par des sous-traitants ou des fournisseurs dans la fabrication ou la finition de nos produits, y compris l'approvisionnement en matériaux, est un autre risque que nous surveillons. Les heures supplémentaires obligatoires constituent une autre forme de risque lié au travail forcé auquel Gildan et ses partenaires des chaînes d'approvisionnement sont exposés. Des heures supplémentaires obligatoires sont effectuées lorsque les travailleurs se retrouvent privés du pouvoir de refuser d'effectuer des heures supplémentaires sans crainte de représailles. Notre code de conduite stipule clairement que les heures supplémentaires doivent être volontaires et nous examinons toutes les allégations contraires.

Bien que le modèle d'affaires verticalement intégré de Gildan nous permette de mieux surveiller ces risques dans nos chaînes d'approvisionnement, nous prenons des mesures supplémentaires pour surveiller ces risques.

⁸ Partenariat entre l'Organisation internationale du travail (l'« OIT ») et la Société financière internationale (la « SFI »), membre du Groupe de la Banque mondiale.

MESURES SUPPLÉMENTAIRES PRISES POUR PRÉVENIR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

FORMATION

Les employés participent à notre programme de formation sur le code de conduite ainsi qu'à la formation en matière de sensibilisation sur la conformité. Certains employés occupant des postes de supervision ou occupant des postes sans supervision ayant des fonctions professionnelles qui exigent un niveau de conformité particulièrement élevé sont soumis à un processus de certification annuel et tous les nouveaux employés sont priés de lire et de prendre acte de notre code de conduite et d'attester qu'ils le respecteront lorsqu'ils se joignent à Gildan. Le code de conduite de Gildan comprend nos principes en matière de travail forcé et de travail des enfants et est conforme aux normes reconnues internationalement.

Les employés reçoivent une formation sur notre code d'éthique et notre code de conduite dans le cadre du processus d'intégration offert sur le portail de formation en ligne de Gildan ou dans le cadre de séances de formation en personne. Périodiquement, nous offrons une formation spécifique à notre équipe interne de surveillance de la conformité sociale qui travaille en étroite collaboration avec les équipes de direction des sous-traitants en produits finis afin de s'assurer qu'ils comprennent les exigences de Gildan et les risques liés aux droits de la personne.

TRAÇABILITÉ DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Lorsque nous nous approvisionnons en coton à l'extérieur des États-Unis, nous effectuons une vérification diligente additionnelle fondée sur le risque et effectuons un suivi de la chaîne d'approvisionnement afin d'éviter que les matières premières proviennent de fournisseurs qui présentent un risque élevé de travail forcé ou d'autres violations des droits de la personne.

En 2022, nous avons amélioré nos pratiques afin de réduire davantage le risque lié aux intrants faits avec le travail forcé et le travail des enfants dans les secteurs à risque élevé. Gildan ne s'approvisionne pas en fil ou en produits finis contenant du coton dans des pays où il n'est pas possible de faire une vérification diligente approfondie quant à l'origine des matières premières. De plus, Gildan a retenu les services d'un tiers indépendant pour cartographier et évaluer les chaînes d'approvisionnement des fournisseurs de fil de Gildan en Asie afin de s'assurer que nous ne nous approvisionnons pas en coton auprès de sources interdites ou à risque élevé, ce qui a donné lieu à la création d'une liste de fournisseurs approuvés auprès desquels les sous-traitants en produits finis de Gildan peuvent s'approvisionner en fils de coton et en fils mélangés de coton. Gildan met cette liste à jour annuellement et évalue continuellement les nouveaux fournisseurs de fils contenant du coton en Asie.

En outre, Gildan réalise également des tests d'échantillons isotopiques aléatoires sur des produits provenant d'Asie afin de s'assurer que les fournisseurs ne s'approvisionnent pas directement ou indirectement dans des régions qui ont été identifiées comme présentant un risque élevé de travail forcé ou d'autres violations des droits de la personne, qui pourraient également être assujettis à des interdictions d'importation dans les pays où nous vendons nos produits.

CONVENTIONS AVEC LES SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS EN PRODUITS FINIS ET CERTIFICATION DE CEUX-CI

Comme il est susmentionné, nous exigeons de nos sous-traitants et fournisseurs en produits finis qu'ils s'engagent par écrit à respecter le code de conduite de Gildan ainsi que toutes les lois applicables. Ces engagements sont détaillés dans les conventions signées par les sous-traitants et les fournisseurs en produits finis et, le cas échéant, renouvelés dans le cadre de leur processus de certification annuel.

TRAVAILLEURS MIGRANTS

Bien que Gildan n'ait pas recours aux travailleurs migrants, si un sous-traitant de Gildan ou un sous-traitant en produits finis le fait, nous fournissons des lignes directrices précises sur les travailleurs migrants :

- Lorsque les services de travailleurs migrants d'un autre pays sont retenus, l'employeur est responsable des frais de transport à l'aller, notamment de transport aérien. Une copie du contrat de travail doit être remise à chaque travailleur avant son départ de sa ville de résidence pour le pays où il travaille.
- Il n'est pas nécessaire de payer les frais de transport à l'aller connexes pour les travailleurs migrants qui se trouvent déjà au pays avec des documents de travail valides.

Nous exigeons également que nos sous-traitants en produits finis signent un engagement annuel pour le recrutement responsable qui décrit cette politique. Pour obtenir plus d'informations sur nos lignes directrices concernant les travailleurs migrants, veuillez consulter notre guide de conformité sociale et durable⁹.

MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DE COMMUNICATION

Gildan dispose de plusieurs mécanismes de communication pour signaler toute violation potentielle de son Code de conduite et d'autres politiques, qui inclut notamment les allégations de travail forcé ou de travail des enfants.

- **Mécanisme numérique de règlement des griefs** : Nous avons lancé une application permettant aux employés du secteur de la fabrication et à la direction d'interagir de façon anonyme au moyen d'un clavardage direct ou d'un appel téléphonique. Les commentaires sont soumis par les travailleurs au moyen de leur téléphone et sont reçus et analysés par l'équipe des ressources humaines compétente.
- **Boîtes à suggestions** : Des boîtes à suggestions sont installées à des points stratégiques de nos installations, comme le lieu de production et la cafétéria, où les employés peuvent déposer anonymement des commentaires écrits. Les boîtes sont ouvertes et les commentaires sont revus une fois par semaine par les équipes locales des ressources humaines et des communications. Les employés reçoivent une réponse dans un délai de deux semaines et les réponses sont publiées sur les babillards des installations.
- **Tables rondes** : Elles permettent aux employés d'exprimer leur opinion et de participer à l'amélioration de différentes questions liées au milieu de travail, notamment la santé et le bien-être, la sécurité en milieu de travail, la surveillance en matière d'environnement et les droits de la personne. Des tables rondes sont organisées tous les deux mois par l'équipe locale des ressources humaines. Si un employé soulève une préoccupation, la direction devrait lui fournir une réponse dans les 30 jours.
- **Politique de porte ouverte** : Gildan encourage les employés à communiquer avec la direction, quel que soit le sujet, afin de recevoir une réponse immédiate.
- **Courriels** : Les employés peuvent envoyer des courriels directement à des personnes-ressources grâce aux options proposées sur notre [site Web de Gildan](#) et dans notre [politique de dénonciation](#).

L'équipe de conformité sociale surveille les griefs relatifs aux ressources humaines pour s'assurer que l'équipe des ressources humaines répond aux employés de façon efficace et dynamique et en temps opportun, afin de résoudre les problèmes ou de communiquer que la situation fait l'objet d'une enquête. Les cas de dénonciation sont traités conformément à notre politique de dénonciation.

⁹En anglais seulement

RÉPARATION ET ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

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 d'un processus légitime (y compris les mécanismes judiciaires et non judiciaires, le cas échéant). Nous nous engageons à ne pas limiter l'accès à d'autres recours ou à d'autres mécanismes judiciaires ou non judiciaires étatiques, et nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux respectent les mêmes normes.

Gildan ne tolère pas le non-respect de ses politiques contre l'esclavage moderne, le travail des enfants et la traite des personnes. Si une telle situation se produit dans des installations gérées par Gildan ou dans celles de sous-traitants en produits finis, Gildan prendra des mesures immédiates pour atténuer, traiter et régler le problème dans les plus brefs délais. Si ce non-respect n'est pas corrigé rapidement et de façon satisfaisante, avec l'assurance qu'il ne se reproduira pas, Gildan envisagera de prendre d'autres mesures, y compris, notamment, la fin de la relation contractuelle et/ou la dénonciation aux organismes d'application de la loi.

PROCESSUS DE RÉPARATION

Si des mesures correctives sont nécessaires, l'équipe de conformité sociale de Gildan collabore avec les gestionnaires des installations locales afin de formuler des recommandations sur la façon de remédier aux violations potentielles des droits de la personne, effectuer des changements, au besoin, et mettre en place des solutions de correction durables pouvant faire l'objet d'examen et de vérifications. Toutes les installations gérées par Gildan fournissent des détails et des preuves de leurs mesures correctives à l'équipe de conformité sociale dans des délais prescrits, et les mesures correctives peuvent faire l'objet d'une vérification au moyen d'un audit de suivi.

Les mesures correctives peuvent comprendre une enquête approfondie pour confirmer la non conformité, des entrevues avec les parties prenantes concernées, l'examen de la documentation (soit les formations, les politiques et les procédures) et l'analyse des causes fondamentales. Un plan de mesures correctives est requis pour tous les cas de non-conformité relevés dans le cadre d'un processus d'audit. Le plan de mesures correctives comprend généralement des photos des mesures correctives, une liste des participants aux formations et des preuves de l'examen d'une politique ou d'une procédure interne. Des suivis réguliers sont menés pour vérifier les progrès réalisés dans la résolution des problèmes et aider l'installation à améliorer son rendement global et à maintenir sa conformité avec notre code de conduite.

COLLABORER AVEC LES PARTIES PRENANTES TOUCHÉES

Dans tous les cas de violation potentielle des droits de la personne, peu importe la façon dont le grief a été reçu (au moyen d'un processus d'audit ou d'un mécanisme de règlement des griefs ou de communication, comme une application ou une ligne téléphonique), l'équipe des ressources humaines et la direction de l'installation de Gildan collaborent avec l'employé et le syndicat local, le cas échéant, pour corriger toute incidence négative sur l'employé. Par exemple, dans un cas de harcèlement ou d'abus, Gildan pourrait fournir un soutien à l'employé par l'intermédiaire d'un psychologue ou d'un conseiller familial.

À ce jour, nous n'avons connaissance d'aucune de ces mesures qui entraîneraient une perte de revenu pour les familles. Si des mesures correctives devaient entraîner une perte de revenu pour les familles, nous exigerions que l'installation en défaut fournisse un soutien adéquat, notamment un soutien financier.

À ce jour, nous n'avons pas découvert d'incident ou de cas liés au travail des enfants. Toutefois, en cas d'incident lié au travail des enfants causé par une installation gérée par Gildan ou par un sous-traitant en produits finis, Gildan exigerait que la partie responsable de l'incident élabore et mette en œuvre un plan efficace pour corriger la situation en tenant compte de l'intérêt de la personne touchée, des normes internationales en matière de correctifs liés au travail des enfants et du contexte local de l'incident. L'équipe de conformité sociale surveillerait le cas et veillerait à ce que l'employé reçoive un soutien approprié en temps opportun.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les mesures prises par Gildan pour prévenir et atténuer le travail forcé et le travail des enfants dans les installations gérées par Gildan et celles des sous-traitants en produits finis, se reporter au [rapport ESG 2022](#) de Gildan.

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

Gildan évalue l'efficacité de ses efforts pour éviter le recours à l'esclavage moderne, au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités et dans ses chaînes d'approvisionnement grâce à notre programme de surveillance de conformité sociale. Nous nous efforçons de veiller à ce qu'il n'y ait pas d'esclavage moderne, de travail forcé et de travail des enfants dans les emplacements visés par la portée et la méthodologie de nos audits. Tous les cas de non-conformité cernés, 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 de l'entreprise.

CONCLUSION

Les politiques et les pratiques décrites dans le présent rapport sont essentielles pour que nos chaînes d'approvisionnement et nos activités demeurent exemptes d'esclavage moderne, de travail des enfants et de traite des personnes. Gildan est consciente que les risques associés à l'esclavage moderne, au travail des enfants et à la traite des personnes ne sont pas statiques et que les pratiques exemplaires en matière de surveillance et de gestion de ces risques évoluent constamment. Par conséquent, nous surveillons en permanence la manière dont nous évaluons ces risques.

PERSPECTIVES :

- À mesure que nous augmenterons notre capacité de production au Bangladesh, nous continuerons à organiser des sessions de renforcement des capacités et des audits de conformité sociale afin de renforcer davantage la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement et le respect de tous les droits de la personne, et dans le but de continuer à améliorer le bien-être des travailleurs.
- Nous continuerons de demander à nos sous-traitants en produits finis de remplir le questionnaire sur les travailleurs migrants chaque année.
- Le code de conduite, le guide de conformité sociale et durable¹⁰ et la politique sur les droits de la personne de Gildan sont en cours de mise à jour et devraient être relancés en 2024.
- Nous mettrons à jour le présent rapport chaque année.

APPROBATION

Le présent rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Les Vêtements de Sport Gildan Inc. en application du sous-alinéa 11(4)b)(ii) de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada (la « Loi ») pour le compte de Les Vêtements de Sport Gildan Inc. et de Gildan Apparel (Canada) LP.

En ma qualité d'administrateur, et non à titre personnel, je fais cette attestation conformément aux exigences de la Loi.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets, à tous égards importants, pour l'application de la Loi, pour l'année indiquée ci-dessus.

Vince Tyra

Président et chef de la direction, administrateur

Le 13 avril, 2024



« J'ai le pouvoir de lier Les Vêtements de Sport Gildan Inc. »

¹⁰ En anglais seulement

