

Politique en matière de droits de la personne

I. Introduction

En tant qu'entreprise citoyenne responsable, Gildan (la « Société ») encourage le traitement équitable et éthique de l'ensemble de ses employé-e-s ainsi que de ceux et celles de ses partenaires d'affaires tout au long de ses chaînes d'approvisionnement. Gildan s'engage à adopter des pratiques de travail et des conditions d'emploi qui garantissent le respect des droits de la personne et de la dignité de tou-te-s ses employé-e-s, ainsi que de ceux et celles de ses partenaires d'affaires.

Ces engagements s'inscrivent dans une stratégie ESG complète, intégrée à notre plan d'affaires à long terme, et sont incarnés dans notre [Code de conduite](#), notre [Code d'éthique](#), notre [Politique environnementale et énergétique mondiale](#), notre [Code de pratique sur les substances restreintes](#), ainsi que dans les lignes directrices énoncées dans notre [Guide de conformité sociale et durable](#).

II. Objectif et portée

Par la présente Politique, **Gildan s'engage à respecter et à promouvoir les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale**, tels qu'énoncés dans la *Charte internationale des droits de l'homme des Nations Unies* (qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte

Gildan s'engage à adopter des pratiques de travail et des conditions d'emploi qui garantissent le respect des droits de la personne et de la dignité de tou-te-s ses employé-e-s, ainsi que de ceux et celles de ses partenaires d'affaires.

international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), ainsi que dans *les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies*.

Dans toutes les régions où elle exerce ses activités, Gildan et ses partenaires d'affaires sont tenus de protéger les droits de la personne des employé-e-s en adoptant et en respectant le Code de conduite de Gildan. Ce Code de conduite intègre les normes établies par l'Organisation internationale du Travail (OIT), les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Le Code de conduite affirme clairement notre position sur des enjeux clés de l'industrie tels que le travail des enfants, le travail forcé, la rémunération, les heures de travail et les heures supplémentaires, la santé et la sécurité, l'environnement, la liberté d'association et la négociation collective, le harcèlement et la violence, les mécanismes de griefs et de communication, ainsi que la non-discrimination. De plus, nous veillons à ce que notre Code de conduite respecte les principes et normes les plus récents de la *Fair Labor Association* (FLA).

III. Intégration des droits de la personne

Chez Gildan, nous intégrons le respect des droits de la personne dans l'ensemble de nos politiques, de notre gouvernance et de nos systèmes de gestion. Par nos actions et nos politiques, nous travaillons à protéger et à promouvoir les droits de la personne.

Notre Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale (CGSRC) du conseil d'administration est chargé de superviser et d'évaluer les pratiques, la performance, les risques et les opportunités liés à l'ESG de la Société, ainsi que la production de nos rapports publics en la matière. Ce comité est composé d'administrateurs indépendants possédant une expertise dans les domaines ESG.

De plus, nos leaders, à tous les niveaux de nos installations de fabrication, mettent en œuvre au quotidien des pratiques uniformisées en matière de droits de la personne, de santé et de sécurité, ainsi que de protection de l'environnement.

IV. Diligence raisonnable en matière de droits de la personne

Nous reconnaissons que le devoir de diligence est un exercice continu et que les risques peuvent évoluer au fil du temps, à mesure que nos activités et notre contexte opérationnel se transforment. Chez Gildan, l'objectif principal du devoir de diligence en matière de droits de la personne est de prévenir et d'agir face aux incidences négatives potentielles et réelles sur les travailleur·euse·s dans nos installations ainsi que dans celles de nos sous-traitant·e·s de produits finis. Notre processus de diligence combine une approche axée sur la conformité et les risques, qui comprend les étapes suivantes :

A. Identification, évaluation et analyse des enjeux prioritaires

Gildan utilise des analyses de matérialité, des rapports sur les droits de la personne émanant d'organismes internationaux ainsi que d'autres ressources disponibles pour identifier et aborder les atteintes réelles ou potentielles aux droits de la personne inhérentes à nos activités, à nos chaînes d'approvisionnement et à notre secteur en général. Ces analyses incluent la participation et/ou la consultation de parties prenantes pertinentes tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

Dans le cadre de ce processus, l'entreprise maintient un dialogue ouvert avec ses employé·e·s, ses client·e·s, ses fournisseur·euse·s, les organisations non gouvernementales (ONG), les membres des mouvements syndicaux et d'autres parties intéressées. Veuillez consulter la [Politique d'engagement des parties prenantes de Gildan](#) pour en savoir plus sur l'approche de Gildan en matière de dialogue avec les parties prenantes. Les parties intéressées sont également invitées à communiquer directement avec Gildan par l'un ou l'autre des canaux de communication décrits dans notre [Politique de divulgation d'actes répréhensibles](#) à l'intention des employé·e·s et des parties prenantes externes.

À la suite de notre plus récent processus d'analyse de matérialité, des rapports sur les droits de la personne émanant d'organismes internationaux, des audits de conformité sociale ainsi que d'autres ressources disponibles, nous avons identifié dix enjeux prioritaires en matière de droits de la personne, inhérents à nos activités et à notre chaîne d'approvisionnement. Ces enjeux représentent des défis en raison de la nature de notre secteur, de la complexité des pays où nous exerçons nos activités et des situations rencontrées au quotidien.

La description de ces enjeux spécifiques, ainsi que notre approche pour y répondre, est présentée ci-dessous.

- Liberté d'association et négociation collective

Gildan respecte le droit des employé-e-s à la liberté d'association et à la négociation collective. L'entreprise entretient un processus de dialogue constructif et ouvert avec les représentant-e-s syndicaux-ales ainsi qu'avec l'ensemble des employé-e-s, grâce à ses mécanismes de traitement des griefs établis, et assure le suivi de cet engagement par le biais de son programme de conformité sociale.

Notre [Guide de conformité sociale et durable](#) inclut des critères de référence détaillés précisant comment nos sous-traitant-e-s de produits finis doivent également respecter ce droit fondamental.

Gildan ne tolère aucune forme d'intimidation ni d'attaque envers les représentant-e-s syndicaux-ales et les défenseur-euse-s des droits de la personne.

- Santé et sécurité

La santé et la sécurité constituent une priorité absolue chez Gildan.

Nous abordons la santé et la sécurité dans une optique de prévention et de zéro accident, tant pour nos employé-e-s que pour les employé-e-s de nos sous-traitant-e-s lorsqu'ils ou elles travaillent dans nos locaux, ainsi que pour les employé-e-s de nos sous-traitant-e-s de produits finis. Cela inclut l'adoption de politiques et de procédures visant à prévenir les accidents et les maladies liés au travail ou survenant lors de l'exécution des tâches dans les installations de l'entreprise ou chez les sous-traitant-e-s de produits finis.

Gildan procède à des révisions périodiques de ses protocoles de santé et de sécurité afin de s'assurer que nous restons à la pointe des tendances et des meilleures pratiques de l'industrie.

- Harcèlement et violence

Gildan s'engage à maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement, de violence ou d'intimidation, un engagement inscrit dans notre Politique mondiale de lutte contre le harcèlement.

Gildan ne tolère aucun harcèlement ni violence dans nos activités ou au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Gildan s'efforce de traiter chaque employé-e avec respect et dignité et prend toutes les mesures raisonnables pour s'assurer qu'aucun-e employé-e ne soit soumis-e à un harcèlement ou une violence physique, sexuelle, psychologique ou verbale sur le lieu de travail. L'entreprise prendra des mesures immédiates en cas de violation du Principe sur le harcèlement et la violence inscrit dans le Code de conduite de la société.

- Heures de travail / heures supplémentaires

Le Code de conduite de Gildan, fondé sur les conventions no 1 et no 14 de l'OIT, établit des limites strictes concernant les heures de travail. Ainsi, aucun-e employé-e de Gildan ni d'un-e sous-traitant-e de produits finis ne sera tenu-e de travailler plus de 60 heures par semaine au total, ou au-delà du nombre d'heures régulières et supplémentaires permis par la loi du pays où l'employé-e travaille, selon la limite la plus basse. De plus, la semaine de travail régulière ne doit pas dépasser 48 heures.

Les employé-e-s doivent également bénéficier d'au moins 24 heures consécutives de repos au cours de chaque période de sept jours, et tout travail supplémentaire doit être effectué sur une base volontaire.

Enfin, Gildan ne doit pas recourir aux heures supplémentaires de façon régulière et doit rémunérer tout travail supplémentaire à un taux majoré.

- Travail des enfants

Gildan ne tolère aucune forme de travail des enfants.

Les employé-e-s de Gildan, dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, doivent être âgé-e-s d'au moins 16 ans, ou avoir atteint l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, ou encore l'âge légal de travailler dans le pays où ils ou elles exercent, selon la limite la plus élevée. De plus, aucun-e employé-e de moins de 18 ans ne peut être employé-e dans des conditions dangereuses ni autorisé-e à effectuer des heures supplémentaires ou à travailler de nuit.

En outre, des mécanismes sont mis en place afin d'empêcher l'embauche de candidat-e-s n'ayant pas atteint l'âge minimum légal ou l'âge minimum d'embauche prévu par le Code de conduite de Gildan.

- Travail forcé et traite de personnes

Gildan ne tolère aucune forme de travail forcé ni de traite de personnes, ni aucun type d'esclavage moderne, dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement, y compris le travail carcéral, le travail sous contrat forcé, le travail sous servitude pour dettes ou toute autre forme de travail forcé.

De plus, nous nous engageons à collaborer avec nos partenaires mondiaux de la chaîne d'approvisionnement afin de créer des conditions garantissant que : aucun-e travailleur-euse ne paie pour obtenir son emploi, les travailleur-euse-s conservent le contrôle de leurs documents de voyage et jouissent d'une pleine liberté de mouvement, et que tous-tes les travailleur-euse-s soient informé-e-s, dans une langue qu'ils ou elles comprennent, des conditions essentielles de leur emploi avant de quitter leur pays d'origine. Dans les cas où un-e travailleur-euse aurait payé pour obtenir son emploi, il ou elle doit recevoir un remboursement rapide des frais et coûts engagés pour obtenir ou conserver cet emploi.

Veillez consulter le [Rapport sur l'esclavage moderne de Gildan](#), qui décrit les mesures que nous prenons pour identifier et éliminer l'esclavage moderne et la traite de personnes de notre chaîne d'approvisionnement ainsi que de nos propres activités.

- Rémunération

Gildan verse à ses employé-e-s soit le salaire minimum légal, soit le salaire en vigueur dans l'industrie des pays où ils et elles se trouvent, selon le montant le plus élevé.

Les employé-e-s ont droit à une rémunération pour une semaine de travail régulière qui leur permette non seulement de répondre à leurs besoins essentiels, mais aussi de disposer d'un revenu discrétionnaire.

Nous soutenons l'idée que, lorsque la rémunération ne couvre pas les besoins essentiels des employé-e-s ni ne leur permet de disposer d'un revenu discrétionnaire, les employeurs doivent prendre les mesures appropriées afin d'atteindre progressivement un niveau de rémunération satisfaisant.

- Environnement

Gildan s'engage à adopter des mesures responsables pour atténuer l'impact que ses activités peuvent avoir sur l'environnement. Gildan s'engage à respecter les lois et règlements applicables en matière d'environnement et d'énergie.

Nous nous efforçons de développer nos procédés de manière sécuritaire et durable sur le plan environnemental, et de mettre en œuvre des solutions écoénergétiques afin de réduire nos impacts environnementaux dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Pour plus d'information, veuillez consulter notre politique sur l'environnement et l'énergie ainsi que notre code de pratiques concernant les substances restreintes.

- Mécanismes de communication et de traitement des griefs

Gildan met à disposition des mécanismes, largement diffusés, qui garantissent une communication confidentielle et sécuritaire entre l'entreprise et l'ensemble de ses parties prenantes, afin d'assurer le respect des droits du travail et des droits de la personne à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement.

Gildan dispose d'une politique de dénonciation à l'intention des employé-e-s et des parties prenantes externes, qui offre à ces dernières — telles que les membres des communautés, les sous-traitant-e-s de produits finis et leurs employé-e-s, les fournisseur-euse-s, les organisations non gouvernementales, entre autres — des lignes directrices claires sur la manière de communiquer avec l'entreprise ou de lui soumettre des griefs.

Tous les griefs sont traités de manière systématique et confidentielle afin de protéger la vie privée des employé-e-s et de les prémunir contre les représailles. Nous prenons les mesures nécessaires pour assurer une réparation rapide et efficace chaque fois que des atteintes aux droits de la personne surviennent.

- Discrimination

Gildan s'engage à veiller à ce qu'aucun-e employé-e ne soit victime de discrimination durant son emploi au sein de l'entreprise, y compris lors de l'embauche, de la rémunération, de l'accès à la formation, de l'avancement, de l'application de mesures disciplinaires, de la cessation d'emploi ou de la retraite, et ce, en raison du genre, de la grossesse, de la race, de la religion, de l'âge, d'un handicap, de l'apparence physique, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, du VIH/sida, des opinions politiques, de l'origine sociale ou ethnique, ou de tout autre motif de discrimination protégé par la loi applicable.

Gildan est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité des chances et nous nous engageons à favoriser une culture qui valorise la diversité et l'inclusion de nos employé-e-s, où chacun-e est également reconnu-e, peut atteindre son plein potentiel et contribuer au succès global de l'entreprise.

B. Atténuer et remédier aux risques et aux impacts liés aux droits de la personne dans nos installations et notre chaîne d'approvisionnement, en collaborant avec les parties prenantes pour mettre en œuvre des programmes et des initiatives

Gildan s'engage à mettre en place des mesures de remédiation lorsque des préoccupations légitimes sont identifiées, y compris celles liées à des impacts négatifs sur les droits de la personne, en collaborant et en coopérant avec les parties prenantes concernées et/ou leurs représentant-e-s dans le cadre de processus légitimes de remédiation.

Gildan s'engage également à ne pas faire obstacle à l'accès à d'autres recours. Les travailleur-euse-s peuvent signaler une allégation potentielle en matière de droits de la personne par le biais des mécanismes de traitement des griefs établis. Un processus de remédiation est alors suivi afin de s'assurer que les parties prenantes concernées reçoivent une réparation appropriée et en temps opportun.

C. Assurer le suivi et communiquer en vérifiant et en validant les progrès et l'efficacité

Grâce à notre programme de conformité sociale, nous collaborons avec nos parties prenantes pour vérifier, suivre et valider les progrès et l'efficacité de notre devoir de diligence en matière de droits de la personne, tant dans nos propres installations que dans celles de nos sous-traitant-e-s de produits finis. De plus, nous pouvons identifier les points forts et les axes d'amélioration afin de mieux soutenir les processus décisionnels et d'établir des responsabilités claires au sein de nos équipes de direction.

Par ailleurs, le suivi des droits de la personne passe également par la production de rapports, qui constituent une étape cruciale pour consigner les constats, les non-conformités, les plans d'action correctifs et les recommandations d'amélioration. Ces documents servent de preuves à l'appui lors des communications avec les parties prenantes concernées dans le cadre d'un processus de remédiation.

D. Adopter l'amélioration continue

Nous reconnaissons qu'un devoir de diligence efficace doit être centré sur les travailleur-euse-s et s'appuyer sur leur participation et leur engagement. Par conséquent, nous travaillons constamment à tirer des enseignements de nos expériences passées et présentes afin de mieux évaluer et ajuster nos

pratiques en matière de droits de la personne, ce qui permettra à son tour de créer un impact positif pour les travailleur-euse-s.

Approuvé par le Comité de conformité opérationnelle et le Conseil d'administration.

Dernière mise à jour : 4 août 2025