



Politique mondiale d'inclusion et d'appartenance

Introduction

Chez Gildan (la « Société »)¹, nous croyons qu'une culture forte et inclusive est essentielle à notre succès à long terme. Cette Politique d'inclusion et d'appartenance (la « Politique ») vise à appuyer la vision de l'organisation de cultiver un milieu de travail inclusif, novateur et axé sur le rendement.

Cette Politique est conforme à notre Politique en matière de droits de la personne et à nos engagements à respecter les droits de la personne et la dignité de l'ensemble de nos employé.e.s et de nos partenaires d'affaires². En intégrant ces principes dans nos pratiques, nous nous efforçons de créer un lieu de travail où l'inclusion et l'équité font partie intégrante de notre mode de fonctionnement.

1. Objectif et portée

Cette Politique reflète l'engagement de Gildan à bâtir un milieu de travail où chacun.e se sent valorisé.e, respecté.e et outillé.e pour réussir. Elle s'applique à l'ensemble des employé.e.s et aux employé.e.s de nos partenaires d'affaires à l'échelle mondiale, et oriente notre façon de travailler, de diriger et de collaborer. La Politique fournit les bases nécessaires à la responsabilisation et de l'intégration de l'inclusion dans tous les aspects de nos activités.

2. Piliers stratégiques

Notre stratégie d'inclusion et d'appartenance (« I&A ») repose sur trois piliers qui guident nos priorités et nos actions :

I. Nos gens

Nous favorisons l'inclusion en offrant des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement accessibles et pertinentes et en favorisant l'appartenance par l'entremise de communautés et de gouvernance dirigées par les employé.e.s.

II. Nos systèmes

Nous intégrons l'équité et l'accessibilité à nos processus et pratiques en matière de ressources humaines, assurant ainsi l'équité tout au long du cycle de vie des employé.e.s. Nous renforçons la façon dont nous recueillons, analysons et utilisons les données sur les employé.e.s pour appuyer la prise de décisions éclairées et évaluer les progrès.

III. Nos impacts sociaux

Nous nous assurons que nos initiatives communautaires reflètent la diversité des communautés dans lesquelles nous opérons, grâce à des partenariats communautaires inclusifs et des programmes d'engagement des employé.e.s, et en mettant en valeur leurs histoires. Nous

¹ Dans ce document, « nous », « notre », « Société » et « Gildan » désignent Les Vêtements de Sport Gildan inc. et ses filiales.

² Entités qui entretiennent une relation d'affaires avec Gildan. Ces partenaires peuvent comprendre, entre autres, les sous-traitants de fabrication et leurs fournisseurs, les fournisseurs d'approvisionnement et les titulaires de licence.

mesurons, comparons et partageons de façon transparente nos progrès pour bâtir la confiance et la responsabilisation.

Ensemble, ces piliers font en sorte que l'inclusion et l'appartenance ne sont pas seulement des valeurs que nous défendons, mais aussi des mesures que nous prenons pour avoir des répercussions significatives et durables.

3. Engagement et responsabilisation en matière de leadership

Les leaders à tous les niveaux sont responsables d'intégrer cette Politique dans leurs actions et comportements quotidiens, afin de favoriser le respect, l'équité et l'inclusion. Ces leaders doivent :

- Donner l'exemple en matière de comportements inclusifs en faisant preuve de respect, d'équité et de sensibilité culturelle dans toutes leurs interactions.
- Créer des opportunités équitables en assurant un accès juste au perfectionnement, à l'avancement et à la reconnaissance.
- Promouvoir les initiatives d'inclusion et d'appartenance en appuyant activement les programmes, les communications et les efforts dirigés par les employé.e.s pour renforcer l'inclusion.
- Écouter les commentaires des employé.e.s et y répondre, en veillant à ce que des voix diverses soient entendues et façonnent notre façon de travailler.
- Instaurer l'inclusion dans la prise de décisions en tenant compte de l'équité, de l'accessibilité et du contexte culturel dans les politiques, les processus et les pratiques opérationnelles.
- Assurer le suivi des progrès réalisés en établissant des objectifs mesurables, en analysant les résultats et en remédiant aux obstacles à l'inclusion au sein de leurs équipes.

En assumant ces responsabilités, les leaders veillent à ce que l'inclusion et l'appartenance ne soient pas seulement une priorité de l'entreprise, mais une expérience vécue dans tous nos emplacements.

4. Responsabilités des employé.e.s

Chaque employé.e joue un rôle dans la création d'un milieu de travail inclusif. Les employé.e.s doivent :

- Adopter des comportements inclusifs qui reflètent la conscience culturelle et contribuent à un environnement respectueux et favorable.
- Respecter les différences et traiter leurs collègues de manière juste et avec dignité.

- Collaborer de façon inclusive en valorisant divers points de vue et en travaillant efficacement entre les cultures et les équipes.
- Prêter attention aux biais dans les interactions, les décisions et les comportements quotidiens.
- Prendre part aux groupes de ressources d'employé.e.s et à des occasions d'apprentissage pour renforcer la sensibilisation culturelle et les pratiques inclusives.
- S'exprimer en soulevant leurs préoccupations avec respect et en partageant des idées pour valoriser différents points de vue et améliorer l'inclusion.

En répondant à ces attentes, les employé.e.s contribuent à bâtir un milieu de travail où chacun.e se sent valorisé.e, soutenu.e et en mesure de s'épanouir.

5. Droits des employé.e.s et canaux de rétroaction

Gildan s'engage à faire en sorte qu'aucun.e employé.e ne soit victime de discrimination, de harcèlement ou de violence pendant son emploi au sein de la Société. En même temps, les employé.e.s partagent la responsabilité d'aider à maintenir cette norme en adhérant à la **politique mondiale contre le harcèlement, la discrimination et la violence de Gildan**, ainsi qu'à son **Code d'éthique**. Gildan met à la disposition de ses employé.e.s divers canaux facilement accessibles leur permettant de demander des conseils, de faire part de leurs préoccupations et de partager leurs commentaires en toute confiance. Si vous soupçonnez qu'une violation de la Politique a eu lieu chez Gildan, nous vous encourageons à prendre les mesures suivantes :

- **Canaux directs** : Les employé.e.s peuvent soulever les comportements ou leurs préoccupations auprès de leur gestionnaire, des membres des services de la culture et de l'inclusion ou des ressources humaines.
- **Canaux confidentiels** : Les employé.e.s sont également invité.e.s à faire part de leurs préoccupations de façon anonyme par [l'intermédiaire de notre ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité](#). Vous pouvez également appeler la ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité au 1-866-514-0820.

Publication : novembre 2025