



LES VÊTEMENTS DE SPORT GILDAN INC.

POLITIQUE MONDIALE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

I. INTRODUCTION :

Cette politique vise à soutenir la vision de Gildan, Repenser le vêtement^{MD}, et à continuer de cultiver un environnement entrepreneurial, innovant et axé sur la performance, tout en créant un lieu de travail diversifié, équitable et inclusif où chaque personne est appréciée pour leur unicité ; où tous les membres du personnel peuvent développer, maintenir et promouvoir un sentiment d'appartenance.

Cette politique s'aligne sur notre politique en matière de droits de la personne et sur nos engagements à faire respecter les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale.

II. OBJECTIF : Représentation et participation

La présente Politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion (la « Politique ») énonce les principes et l'approche en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) chez Gildan Activewear Inc. et ses filiales (collectivement, « Gildan » ou la « Société »), et elle s'applique à tout le personnel de Gildan globalement. Son objectif est d'encourager systématiquement la représentation et la participation de divers groupes de personnes à tous les niveaux de l'entreprise.

Dans un monde de plus en plus complexe et un environnement d'affaires en constante évolution caractérisé par d'importantes exigences en matière d'agilité, de diligence et de réglementation, nous avons besoin d'employés aux idées diverses et aux compétences variées pour créer des solutions optimales, novatrices et durables. En tant que fabricant de vêtements opérant à grande échelle et verticalement intégré, notre personnel est notre atout le plus précieux. Nous nous engageons à améliorer leur expérience de travail et à leur donner les moyens de contribuer au succès et à la rentabilité de Gildan.

Nous reconnaissons que l'équité et l'inclusion sont des processus continus qui exigent des efforts constants et soutenus afin de favoriser un sentiment d'appartenance pour toutes personnes employées par Gildan, et pour atteindre une pleine égalité. Chez Gildan, nous nous efforçons d'éliminer les obstacles et de promouvoir activement l'équité dans l'ensemble de l'entreprise, afin de créer une expérience de travail positive, inclusive et durable pour tous. Chez Gildan, nous croyons que l'adhésion à la diversité et la systématisation de l'équité et de l'inclusion constituent les meilleures stratégies pour s'attaquer aux inégalités possibles.



III. PRINCIPES DIRECTEURS :

L'approche de Gildan en matière de diversité, d'équité et d'inclusion est fondée, orientée et façonnée par les principes suivants :

Responsabilisation : S'approprier et accepter la responsabilité des comportements équitables et inclusifs à tous les niveaux de l'organisation.

Transparence : Veiller à ce que l'information sur la DEI soit adéquatement communiquée à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.

Décisions fondées sur les données : Recueillir et analyser des indicateurs de performance fiables à propos de la DEI afin de générer des perspectives authentiques et guider la prise de décisions.

Objectivité : Orienter les mesures et les décisions à l'aide de processus équitables et impartiaux, exempts de biais ou de favoritisme.

IV. PRINCIPALES DÉFINITIONS

« La diversité est un fait. L'équité est un choix. L'inclusion est une action. L'appartenance est un résultat. »

– Arthur Chan, stratège en diversité, équité et inclusion

La **diversité** est un fait; c'est la présence de différences dans un cadre donné. Aux fins de la présente politique, le cadre fait référence à Gildan et les différences font référence à la variété de facteurs identitaires qui composent le personnel de Gildan (genre, couleur de la peau, origine ethnique, ascendance, culture, orientation sexuelle, identité et expression de genre, affiliations religieuses, âge, handicaps, statut social et familiale, grossesse, etc.). Il est important de noter qu'une personne n'est pas diversifiée, elle est unique et apporte de la diversité à un groupe.

L'**équité** est un choix organisationnel visant à offrir un traitement et un accès équitable aux opportunités et aux possibilités d'avancement pour tous nos employés. L'équité reconnaît que nous ne partons pas tous du même point; il est possible que des personnes appartenant à différents groupes d'identité soient plus favorisées ou rencontrent certains obstacles qui peuvent avoir une incidence sur leur développement professionnel. Une entreprise peut choisir d'agir équitablement en s'attaquant aux inégalités potentielles et à leurs répercussions.

L'**inclusion** est l'action de créer des environnements et des structures, au moyen de procédures et de politiques, où toutes les personnes et tous les groupes se sentent respectés, soutenus, valorisés et habilités à participer pleinement.

En accueillant la diversité, en choisissant l'équité et en agissant de façon inclusive, nous créons un environnement favorable et un sentiment d'appartenance pour tout le personnel de Gildan.

V. NOTRE APPROCHE

La diversité, l'équité et l'inclusion sont essentielles à la création et au maintien d'un milieu de travail fructueux et inclusif. Par conséquent, afin d'atteindre son objectif ultime d'améliorer la DEI au sein de Gildan, la Compagnie s'engage à atteindre trois objectifs stratégiques, chacun axé sur des résultats précis.





VI. ATTENTES DE LA DIRECTION

Diriger avec respect : Gildan s'engage à s'assurer que ses dirigeants actuels et futurs adoptent des comportements de leadership inclusifs et empathiques. Cela signifie avoir la capacité de diriger des groupes hétérogènes tout en faisant preuve de compréhension et de respect à l'égard des caractéristiques uniques de chacun, sans parti pris. Les dirigeants inclusifs et empathiques créent, défendent et s'engagent envers des conditions favorables face à la DEI. De plus, les dirigeants de tous les niveaux doivent :

- 1) Participer à une formation ou une activité Gildan liée à la DEI chaque année;
- 2) Continuer de développer un comportement inclusif et empathique et mesure ces aspects à travers le processus de rendement annuel;
- 3) Reconnaître les comportements qui peuvent entraîner des iniquités et collaborer avec diverses équipes pour les résoudre.

VII. RESPONSABILITÉ ET REDEVABILITÉ

L'engagement de Gildan envers la DEI est assuré à plusieurs niveaux :

Gouvernance	Pratiques et application
<ul style="list-style-type: none">➤ Le vice-président exécutif, Ressources humaines et affaires juridiques, qui fait office de propriétaire, est soutenu par l'équipe de développement organisationnel globale.➤ Les présidents et vice-présidents exécutifs des segments supervisent divers comités directeurs.➤ Le groupe de travail ESG sur la gestion du capital humain soutient la stratégie et les cibles liées aux droits de la personne, au travail éthique et à la DEI.	<ul style="list-style-type: none">➤ Les équipes des Ressources humaines de Gildan sont là pour :<ul style="list-style-type: none">• Fournir de l'expertise;• Assurer la conformité et le respect des politiques du milieu de travail relatives au traitement égal de notre personnel;• Favoriser des comportements équitables et inclusifs et élaborer des politiques qui favorisent et reflètent la diversité des personnes travaillant dans les pays où nous opérons;• Veiller à ce que l'équité et l'inclusion soient respectées tout au long de l'expérience employé.➤ Les dirigeants de tous les niveaux sont responsables de créer et d'entretenir un environnement équitable et inclusif pour leur personnel.



VIII. RESPONSABILITÉS DE CHAQUE INDIVIDU

Il incombe à chaque individu travaillant pour Gildan de :

- Se conformer aux principes et à l'approche énoncés dans la présente politique;
- Traiter les autres avec dignité et respect;
- Intégrer les principes de la DEI dans leur démarche décisionnelle et dans la conception des programmes et des processus;
- Afficher un comportement qui reflète les valeurs de Gildan pendant le travail, ainsi que lors des fonctions professionnelles et dans tout autre événement participatif et commandité par la société;
- Aviser votre gestionnaire ou responsable local des Ressources humaines si vous êtes témoins d'un comportement pouvant être interprété comme abusif ou discriminatoire.

Toutes personnes ayant fait preuve d'une conduite ou d'un comportement inapproprié à l'égard d'autres personnes peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

IX. SIGNALEMENT DE COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES

Chaque individu a le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination de quelque nature que ce soit. Les personnes qui croient avoir fait l'objet de discrimination ou d'un comportement incompatible avec la politique actuelle doivent :

- ***Demander que le comportement cesse ou que la décision soit réexaminée*** – Dans la mesure du possible et si la personne se sent à l'aise de le faire, la personne concernée doit aviser directement la personne qui agit de façon discriminatoire ou offensante de leur acte maléfisant afin de lui permettre de corriger la situation, revoir sa décision ou cesser le comportement sans plus tarder.
- ***Aviser son gestionnaire ou les responsables locales des Ressources humaines*** – C'est essentiel pour que Gildan puisse intervenir et corriger la situation.

Consulter les politiques en vigueur :

- Consulter la **Politique mondiale contre le harcèlement, la discrimination et la violence** – Si vous estimez avoir fait l'objet d'un comportement injuste ou de discrimination relative à des catégories protégées par les lois locales applicables.
- Consulter le **Code d'éthique** – Suivez les procédures de l'entreprise indiquées dans le Code d'éthique, à la section intitulée *Comment obtenir de l'aide et faire part des problèmes* (page 3), pour signaler des comportements douteux ou discriminatoires.



- Consulter la **Politique de dénonciation de Gildan** – Si la personne concernée ne se sent pas à l’aise ou souhaite rester anonyme, il ou elle doit déposer sa plainte par l’intermédiaire de la hotline externe en matière d’éthique et de conformité confidentielle.
 - Site Web de la ligne d’assistance : <https://secure.ethicspoint.com>.
 - Pour en savoir plus sur la procédure associée à la hotline, consultez la Politique de dénonciation.

X. QUESTIONS

Pour toute question relative à la présente Politique ou à son application, le personnel est invité à communiquer avec leur responsable des Ressources humaines local.