



PRENDS LA PAROLE!

POLITIQUE DE DÉNONCIATION À L'INTENTION DES EMPLOYÉ.E.S ET DES PARTIES PRENANTES EXTERNES

Date de l'adoption par le conseil d'administration : 12 août 2009
Dernière mise à jour : 30 juillet 2025



TABLE DES MATIÈRES

I.	QUEL EST LE BUT DE CETTE POLITIQUE?	2
II.	QUI PEUT SOULEVER DES PRÉOCCUPATIONS?	2
III.	QUELS TYPES DE PRÉOCCUPATIONS DOIVENT ÊTRE SIGNALÉS?	2
IV.	COMMENT FAIRE PART DE VOS PRÉOCCUPATIONS?	3
V.	QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE J'APPELLE À CE NUMÉRO?	3
VI.	COMMENT GILDAN ME PROTÉGERA-T-ELLE SI JE SOULÈVE DES PRÉOCCUPATIONS?	4
VII.	QUI REÇOIT LE RAPPORT DE LA LIGNE D'ASSISTANCE?	4
VIII.	QUAND CETTE POLITIQUE NE S'APPLIQUE PAS?	5
IX.	RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	5
X.	ADMINISTRATION ET APPROBATION	5

I. QUEL EST LE BUT DE CETTE POLITIQUE?

Conformément à l'engagement de Gildan¹ à respecter des normes éthiques élevées dans toutes ses activités à travers le monde et à favoriser le dialogue avec ses employé.e.s et ses parties prenantes externes,² Gildan a rédigé la présente politique *Prends la parole! Politique de dénonciation à l'intention des employé.e.s et des parties prenantes externes*.

La présente politique explique comment Gildan reçoit et traite les plaintes ou les rapports concernant des comportements contraires à l'éthique ou illégaux de la part de ses employé.e.s et de parties prenantes externes par l'entremise de sa [LIGNE D'ASSISTANCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE](#) qui concerne Gildan, ses employé.e.s, ses cadres, son personnel de direction, ses consultant.e.s, les sous-traitants, les mandataires ou les fournisseurs (la « **politique** »).

La présente politique fournit également de l'information aux employé.e.s de Gildan et aux parties prenantes externes afin de leur permettre de soulever des préoccupations en toute confiance ou de façon anonyme et sans crainte de représailles de quelque nature que ce soit.

Gildan s'engage à enquêter sur toutes les plaintes ou préoccupations de bonne foi et à les résoudre dans un délai raisonnable.

II. QUI PEUT SOULEVER DES PRÉOCCUPATIONS?

Les employé.e.s et les parties prenantes externes peuvent soulever des préoccupations en vertu de la présente politique. Cette politique constitue un élément fondamental de l'engagement de Gildan en matière de pratiques commerciales éthiques et de conformité avec la loi. On encourage fortement les employé.e.s et les parties prenantes externes à prendre la parole et à signaler toute préoccupation au moyen des voies décrites ci-dessous afin d'aider Gildan à respecter ces engagements éthiques.

III. QUELS TYPES DE PRÉOCCUPATIONS DOIVENT ÊTRE SIGNALÉS?

La présente politique peut être utilisée pour signaler tout type de comportement qui peut raisonnablement être perçu comme étant contraire à l'éthique ou illégal. Voici des exemples :

- le vol, la corruption ou la fraude;
- une violation des lois sur les droits de la personne, y compris les lois sur l'esclavage moderne ou le travail forcé;

¹ Tout au long de la présente politique, « Gildan » ou la « Société » désignent Les Vêtements de Sport Gildan Inc., ses filiales et ses sociétés affiliées.

² « Parties prenantes externes » constituent toute personne, toute organisation ou tout groupe touchés directement ou indirectement par une situation concernant les activités ou pratiques de Gildan dans le monde ou causée par celles-ci. Par exemple, les fournisseurs, sous-traitants ou les clients (ou leurs employé.e.s), les organisations non gouvernementales (ONG) ou les membres des collectivités où Gildan exerce ses activités.

- une violation des lois sur les sanctions économiques ou des contrôles commerciaux;
- une violation des lois sur la concurrence ou le délit d'initié;
- une violation des lois sur la protection de l'environnement;
- une violation des normes de santé et de sécurité dans les installations de Gildan ou de ses sous-traitants;
- tout cas d'agression sexuelle, de discrimination illégale ou de harcèlement que vous n'êtes pas à l'aise de signaler ou de discuter avec votre équipe de RH locale ou votre superviseur.e ou des situations qui impliquent un.e employé.e sénior.e ou un.e administrateur.trice de Gildan;
- un conflit d'intérêts impliquant un.e employé.e de Gildan ou un.e administrateur.trice de Gildan;
- un contournement des contrôles internes soupçonné ou qu'on croit être intentionnel;
- une violation du Code de conduite ou du Code d'éthique de Gildan, surtout si elle est délibérée;
- toutes représailles contre un dénonciateur pour avoir signalé une préoccupation.

IV. COMMENT FAIRE PART DE VOS PRÉOCCUPATIONS?

Pour signaler une préoccupation, vous pouvez communiquer avec notre [ligne d'assistance](#) indépendante, y compris de façon anonyme. Vous trouverez les coordonnées de la [LIGNE D'ASSISTANCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE](#) à la dernière page de la présente politique. Vous pouvez également soumettre un rapport écrit sur un site Web indépendant à www.ethicspoint.com.

Les numéros locaux de la ligne d'assistance sont affichés dans chaque bureau ou établissement et sont également publiés sur le site Web de Gildan. La ligne d'assistance en matière d'éthique fonctionne 24 heures sur 24, sept jours sur sept, et est disponible dans les langues locales de chaque pays où Gildan exerce ses activités.



V. QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE J'APPELLE À CE NUMÉRO?

Les téléphonistes de la ligne d'assistance sont indépendant.e.s et formé.e.s à la prise en charge des rapports de dénonciation, notamment sur l'importance de préserver la confidentialité. L'employé.e ou la partie prenante externe qui dépose un rapport au moyen de la ligne d'assistance se verra attribuer un numéro d'identification qui peut être utilisé pour obtenir des mises à jour sur l'enquête par l'entremise de la ligne d'assistance.



Gildan prend au sérieux tous les signalements de bonne foi faisant état de pratiques inappropriées et mène une enquête diligente et proportionnelle à la gravité du sujet soulevé par le signalement.

Au moment de rédiger un rapport, les personnes qui dénoncent doivent fournir le plus de détails possible pour aider les enquêteurs et assurer un processus efficace et rapide.

VI. COMMENT GILDAN ME PROTÉGERA-T-ELLE SI JE SOULÈVE DES PRÉOCCUPATIONS?

Gildan s'engage à protéger contre les représailles toute personne qui signale de bonne foi des pratiques inappropriées. Les représailles comprennent la violence physique ou verbale, le harcèlement ou toute mesure défavorable ou incidence injustifiée sur la situation ou les conditions d'emploi de la personne qui signale l'incident.

Les représailles contre une personne qui a signalé de bonne foi une pratique inappropriée sont strictement interdites et ne seront pas tolérées par Gildan. Les employé.e.s qui exercent des représailles contre une personne qui dénoncent une situation de bonne foi s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

De plus, comme il est expliqué ci-dessous, les signalements transmis au moyen de la ligne d'assistance sont traités et gérés selon des protocoles qui protègent la confidentialité et garantissent que les personnes impliquées dans la plainte ne se voient pas attribuer la responsabilité d'enquêter sur la question, quel que soit leur niveau hiérarchique.

VII. QUI REÇOIT LE RAPPORT DE LA LIGNE D'ASSISTANCE?

L'opérateur.ice de la ligne d'assistance traitera les signalements et les transmettra à un membre de la direction de Gildan approprié, conformément aux protocoles conçus pour préserver la confidentialité et la protection de la personne qui dénonce contre les représailles et assurer une enquête appropriée et en temps opportun. Le ou les représentant.e.s de Gildan responsables de l'enquête ne doivent pas être impliqué.e.s dans les inconduites signalées, et des précautions doivent être prises lors de la désignation des responsables de l'enquête et de la communication des conclusions de l'enquête afin d'éviter tout conflit d'intérêts susceptible de nuire à l'intégrité de l'enquête. Si une personne qui dénonce a des préoccupations au sujet d'un risque de représailles ou estime que son ou sa superviseur.e pourrait être impliqué.e ou être en conflit d'intérêts s'il ou elle était responsable de la direction de l'enquête ou de la détermination de son résultat, ces préoccupations devraient être soulevées dans le rapport.

VIII. QUAND CETTE POLITIQUE NE S'APPLIQUE PAS?

La présente politique ne s'applique pas aux griefs personnels liés au travail, comme les conflits interpersonnels, les préoccupations au sujet de la rémunération et des avantages sociaux, les questions liées à la liberté d'association ou à la négociation collective, ou des préoccupations semblables en matière d'emploi qui n'entraînent pas une violation des politiques de Gildan. Ces griefs doivent d'abord être acheminés aux ressources humaines ou autrement par les autres moyens et procédures de règlement des griefs de Gildan. Toutefois, si la question ne peut pas être résolue de façon appropriée par ces moyens et procédures ou si la personne qui signale la situation n'est pas à l'aise de les utiliser, celle-ci doit faire part de sa préoccupation au moyen de la ligne d'assistance.

Une fausse plainte ou un faux signalement constitue une violation de la présente politique et peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

IX. RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Aucune disposition de la présente politique ne vise à modifier le statut d'emploi « de gré à gré » d'un.e employé.e, ni à créer d'obligations contractuelles de la part de la Société à l'égard d'une personne, ni à limiter les autres recours ou mesures disponibles en vertu de la loi.

Les employé.e.s qui ont des questions concernant cette politique doivent communiquer avec le ou la responsable juridique, tout membre de l'équipe juridique ou de la conformité ou le comité sur l'éthique et la fraude par courriel à EthicsAndFraud@gildan.com.

X. ADMINISTRATION ET APPROBATION

La présente politique a été adoptée par le conseil d'administration de Gildan sur recommandation du comité de la vérification et des finances et du comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale. Toutes les modifications subséquentes doivent être approuvées par le conseil, à l'exception du ou de la responsable juridique, qui peut apporter des changements administratifs au besoin. Le ou la responsable juridique et le ou la responsable de l'audit interne administreront la ligne d'assistance et veilleront à ce que des communications et des formations appropriées soient régulièrement menées afin de promouvoir la sensibilisation à la ligne d'assistance.

LIGNE D'ASSISTANCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ



Pays	Numéro de téléphone
Australie	1 800 518 156
Bangladesh	09638 917724
Barbade	833 857 0251
Belgique	En ligne uniquement*
Canada	1 866 514 0820
Chine	400 120 3047
République dominicaine	800 148 5557
Haïti	En ligne uniquement*
Honduras	504 2231 3116
Hong Kong	800 930 293
Italie	En ligne uniquement*
Mexique	800 681 6722
Nicaragua	7 513 2131*
Singapour	800 492 3016
Royaume-Uni	En ligne uniquement*
États-Unis	1 866 514 0820

* Pour les pays en ligne uniquement, vous pouvez accéder à gildanactivewear.ethicspoint.com pour nous contacter.