

RAPPORT SUR L'ESCLAVAGE MODERNE

2025





À PROPOS DE GILDAN

Gildan est l'un des principaux fabricants de vêtements de base de tous les jours et compte un portefeuille diversifié de marques, dont Gildan®, Hanes®, Comfort Colors®, American Apparel®, ALLPRO™, GOLDTOE®, Peds®, Bali®, Playtex®, Maidenform® et Bonds®. Elle compte également la marque Champion® en vertu d'un contrat de licence exclusif pour le marché des vêtements imprimés aux États-Unis et au Canada.

Gildan commercialise ses produits en Amérique du Nord, en Europe, en Asie-Pacifique et en Amérique latine. Nous proposons 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 plus de 80 000 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. et ses filiales actives.

Les Vêtements de Sport Gildan inc. est une société canadienne constituée sous le régime de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Ses actions ordinaires sont négociées 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 son siège 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 dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement. Les droits de la personne font partie intégrante de nos politiques, de nos pratiques en matière de gouvernance et de nos systèmes de gestion, et nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux les intègrent également.

Le présent rapport conjoint sur l'esclavage moderne est publié par Les Vêtements de Sport Gildan inc., pour le compte de ses filiales en propriété exclusive Gildan Apparel (Canada) LP, 892486 Canada Inc., Gildan Activewear (UK) Limited et Société en commandite Canadelle (collectivement, les « entités déclarantes »), 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*, selon le cas, pour la période allant du 30 décembre 2024 au 28 décembre 2025 (le « rapport »). Sauf indication contraire dans les présentes, les pratiques et les politiques décrites dans le présent rapport s'appliquent à toutes les entités déclarantes. Le 1^{er} décembre 2025, Gildan a réalisé l'acquisition de HanesBrands Inc. (dorénavant appelée HanesBrands LLC) (« HanesBrands ») et a entamé l'intégration des deux sociétés, notamment en s'efforçant d'harmoniser la chaîne d'approvisionnement et d'autres politiques, pratiques, procédures et systèmes de HanesBrands avec ceux de Gildan.

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., pour son propre compte et pour le compte des entités déclarantes.

Pour les besoins du présent rapport, « esclavage moderne » doit être interprété de façon générale afin d'englober le travail forcé et obligatoire, le travail des enfants, l'exploitation d'autrui à des fins personnelles ou commerciales, la traite de personnes et les abus semblables. Ces situations représentent toutes des cas de violation des droits de la personne tels qu'ils sont définis dans la législation nationale et internationale.

LES ACTIVITÉS ET LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES DE GILDAN

Gildan détient en propriété et exploite 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 en Asie. 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](#).¹

NOTRE CADRE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Au final, notre conseil d'administration, secondé par ses comités permanents, est responsable de notre stratégie ESG. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale du conseil d'administration supervise nos politiques et pratiques d'ESG, y compris celles ayant trait au travail et aux droits de la personne, notamment au moyen d'un rapport ESG trimestriel qui souligne les principaux développements, les enjeux et les risques. Le comité directeur en matière d'ESG, coprésidé par notre président et chef de la direction et notre premier vice-président, chef des affaires juridiques et des services administratifs, est composé de membres de la direction et de la haute direction et se réunit chaque trimestre. Il assure l'encadrement et l'orientation dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de notre stratégie et de nos objectifs ESG. Cinq groupes de travail sont présidés par des hauts dirigeants et composés de représentants interfonctionnels qui participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie ESG. Le centre d'excellence pour les facteurs ESG permet de faciliter le développement durable et de l'intégrer dans tous les secteurs de Gildan. Il est dirigé par notre vice-président principal, Chaîne d'approvisionnement mondiale, ventes, marketing et distribution, et par notre vice-présidente, Conformité sociale mondiale et affaires environnementales, qui supervisent les questions touchant la gouvernance ESG à l'échelle de l'entreprise.

En 2025, Gildan entamait la quatrième année de la mise en œuvre de sa stratégie ESG de nouvelle génération, qui englobe un large éventail d'initiatives. Certaines de ces initiatives visent à assurer le respect des droits de la personne et le maintien des normes de sécurité dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement. La stratégie comporte également un

engagement envers les gens, en privilégiant l'investissement dans notre main-d'œuvre, en plus d'améliorer la transparence en matière d'ESG. Cette stratégie comprend neuf objectifs axés sur cinq piliers différents, dont la gestion du capital humain, la création de valeur à long terme et la transparence et divulgation.

NOTRE CADRE DE CONFORMITÉ SOCIALE

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 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 a 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 2025, Gildan a reçu la confirmation de sa réaccréditation après avoir réussi l'évaluation Milestone 5 de la FLA, qui est réalisée sur une période de trois ans et qui vérifie que les entreprises continuent de respecter les normes de la FLA au fil du temps.

En 2018, Gildan s'est engagée à joindre l'[Apparel & Footwear Industry Commitment to Responsible Recruitment](#) (l'Engagement pour le recrutement responsable dans l'industrie du vêtement et de la chaussure ou l'« 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 d'esclavage moderne 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.

¹ Les renseignements figurant sur cette page n'incluent pas l'emplacement des installations dont Gildan est désormais propriétaire par suite de son acquisition récente de HanesBrands.

Politiques et processus

Gildan a élaboré une série de politiques et de codes qui font partie de son cadre de lutte contre l'esclavage moderne. En voici des exemples :

- [Code d'éthique](#)
- [Code de conduite](#)
- [Guide de conformité sociale et durable²](#)
- [Politique en matière de droits de la personne](#)
- [Politique de production et d'approvisionnement responsables](#)

Les installations exploitées 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. HanesBrands maintient également des politiques qui traitent de la question de l'esclavage moderne. Depuis la clôture de l'acquisition de HanesBrands en décembre 2025, nous travaillons à harmoniser les politiques et procédures de HanesBrands avec les nôtres afin d'uniformiser les pratiques au sein de notre entreprise.

PROCESSUS DE VÉRIFICATION DILIGENTE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Gildan surveille les risques liés aux droits de la personne comme le recommande le Guide sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement 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 des travailleurs dans les installations exploitées 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. Cerner les questions relatives aux droits de la personne inhérentes à nos activités, à nos chaînes d'approvisionnement et à notre industrie dans son ensemble.
2. Évaluer chaque question liée 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.

De plus, dans le cadre du processus de vérification diligente ayant mené à l'acquisition de HanesBrands, Gildan a procédé à une analyse en vue d'établir les différences entre les normes et les pratiques de HanesBrands et de Gildan en matière de droits de la personne. HanesBrands maintient une approche fondée sur le risque comparable à celle de Gildan, et des efforts d'intégration sont en cours.

Surveillance des installations exploitées 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 activités 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 à notre 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 exploitée 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 notre [guide de conformité sociale et durable³](#).

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'une

² En anglais seulement

³ En anglais seulement

vérification diligente de nos partenaires d'affaires éventuels avant de conclure des conventions de sourcing ou d'importantes conventions d'approvisionnement. Cette vérification diligente 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.

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 exploitée par Gildan et des sous-traitants en produits finis.

Les installations exploitées par Gildan et celles des sous-traitants en produits finis peuvent également être auditées de façon indépendante par la FLA, le SEDEX et/ou la WRAP, ainsi que par certains clients importants de Gildan afin d'assurer la conformité à leurs normes respectives. 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 exploitées par Gildan et celles des sous-traitants en produits finis sont assujetties à un programme d'audit interne 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 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 sont décrits dans notre [guide de conformité sociale et durable](#)⁴, notamment en ce qui concerne l'âge minimal des travailleurs, les systèmes d'identification, les permis de travail et les heures supplémentaires.

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. 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, le Better Work de l'OIT, 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.

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](#). Pour de plus amples renseignements sur notre réponse aux risques, voir [Les droits de la personne et les réponses associées](#).*

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 de nos 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 peuvent être 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 notre chaîne d'approvisionnement, nous prenons également des mesures supplémentaires pour renforcer notre surveillance.

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

Formation

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. Les nouveaux employés sont priés de lire et de prendre acte de notre code de conduite et de notre code d'éthique et d'attester qu'ils les respecteront lorsqu'ils se joignent à Gildan.

Le code de conduite de Gildan comprend des principes en matière de travail forcé et de travail des enfants et est conforme aux normes reconnues internationalement. Les employés participent également à notre programme annuel de formation sur le code de conduite. Certains employés occupant des postes

⁴ En anglais seulement

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 dans le cadre du code d'éthique. En 2025, Gildan a lancé un programme de formation et de certification en matière d'approvisionnement responsable en fils et de conformité relative à l'origine du coton, qui comprend un module sur l'esclavage moderne, destiné aux principaux fournisseurs en produits finis. La formation et la certification seront disponibles en anglais, en turc, en vietnamien, en bengali, en ourdou (Pakistan) et en hindi.

Traçabilité dans la chaîne d'approvisionnement

L'esclavage moderne demeure une préoccupation en matière de droits de la personne dans l'industrie mondiale de production du coton. Reconnaissant l'importance de gérer ces risques, Gildan a mis en œuvre des mesures rigoureuses de vérification diligente, surtout lorsqu'il s'agit d'acheter du coton à l'extérieur des États-Unis. Ces mesures ont pour but d'améliorer la transparence de la chaîne d'approvisionnement et d'insister sur des pratiques d'approvisionnement éthiques.

Afin d'atténuer les risques associés à l'esclavage moderne et à d'autres violations des droits de la personne, Gildan fait un suivi additionnel du coton provenant de l'étranger dans sa chaîne d'approvisionnement, et ce, en fonction du risque. Nous avons établi un partenariat avec une organisation tierce indépendante afin de cartographier et d'évaluer les chaînes d'approvisionnement de nos fournisseurs de fil. Ce processus de contrôle est essentiel pour s'assurer que le coton ne provient pas de sources interdites ou à risque élevé.

À la suite d'un examen détaillé des fileurs, notamment de leur conformité au [code d'éthique et au code de conduite](#) de Gildan, nous avons établi une liste de fournisseurs approuvés. Ces fournisseurs désignés sont les seules sources auprès desquelles les fournisseurs de produits finis de Gildan peuvent se procurer du coton et des fils mélangés à base de coton. Pour maintenir cette norme élevée, Gildan évalue régulièrement les nouveaux fournisseurs, les intègre au besoin et effectue un examen annuel de leur conformité.

En plus du contrôle des fournisseurs, Gildan a adopté des protocoles d'analyse avancés pour vérifier plus précisément l'intégrité de la chaîne d'approvisionnement. Nous avons mis en œuvre des tests d'échantillons isotopiques aléatoires sur des produits provenant de l'extérieur et fabriqués à l'interne afin d'indiquer l'origine géographique du coton. Ces tests visent à s'assurer qu'aucun coton ou fil ne provient de régions identifiées comme présentant un risque élevé d'esclavage moderne 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. De plus, nous surveillons de près les tendances mondiales en matière de traçabilité de la chaîne d'approvisionnement et cherchons continuellement à améliorer nos pratiques à cet égard.

Après la clôture de l'acquisition de HanesBrands, Gildan a entamé l'intégration de cette dernière dans ses processus et programmes de traçabilité dans la chaîne d'approvisionnement.

Qui plus est, Gildan ne s'approvisionne pas en fil ou en produits finis contenant du coton auprès de pays où il est pratiquement impossible de procéder à une vérification diligente satisfaisante de l'origine des matières premières. Cet engagement souligne notre motivation envers l'approvisionnement éthique, la protection des droits de la personne et le maintien de l'intégrité de notre chaîne d'approvisionnement.

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. HanesBrands a un processus comparable et des efforts d'intégration sont en cours.

Salaire de subsistance

Nous croyons qu'un salaire de subsistance s'entend d'un salaire qui permet de subvenir aux besoins essentiels⁵ des travailleurs et de leur famille et qui est suffisant pour assurer un certain revenu discrétionnaire sans faire d'heures supplémentaires. Nous reconnaissons que les salaires de subsistance sont propres à chaque société et peuvent varier d'un pays à l'autre.

Pour plus d'informations à ce sujet, veuillez consulter notre approche en matière de [rémunération](#).

Travailleurs migrants

En plus de notre engagement pour le recrutement responsable dans l'industrie (ERRI) comme nous l'avons déjà mentionné, nous travaillons avec nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement au niveau mondial pour favoriser des environnements de recrutement responsables. Nous exigeons que nos sous-traitants en produits finis signent un engagement annuel à l'égard du recrutement responsable qui décrit cette politique, et HanesBrands suit une pratique semblable. Pour obtenir plus d'informations sur nos lignes directrices concernant les travailleurs migrants, veuillez consulter notre [guide de conformité sociale et durable](#)⁶.

Mécanismes de griefs et de communication

Comme décrit dans [Prends la parole! : Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes](#), tous les employés et toutes les parties prenantes externes, y compris les employés des sous-traitants en produits finis, sont

⁵ **Besoins essentiels** : pour une définition plus détaillée de la famille et des besoins essentiels, veuillez vous reporter à la définition des termes *family* et *basic needs* de la Fair Labor Association (FLA).

⁶ En anglais seulement

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 téléphonique d'éthique et de conformité](#) est facilement accessible à tous les employés et aux parties prenantes externes dans la langue locale, 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.

En plus des modes de communication qui sont décrits dans sa politique de dénonciation *Prends la parole!*, Gildan dispose de plusieurs mécanismes de communication pour signaler toute violation potentielle de son code de conduite et d'autres politiques, notamment des allégations de travail forcé ou de travail des enfants.

- **Mécanisme numérique de règlement des griefs⁷**
- **Boîtes à suggestions**
- **Tables rondes**
- **Politique de porte ouverte**

L'équipe de conformité sociale surveille les griefs pour s'assurer que les équipes responsables répondent 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 *Prends la parole!*.

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. Nous nous attendons à ce que nos partenaires d'affaires respectent les mêmes normes. Gildan ne tolère pas l'esclavage moderne. Si les politiques de Gildan contre l'esclavage moderne ne sont pas respectées dans des installations exploitées 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 de sous-traitants en produits finis de Gildan et toutes les installations exploitées 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. Une mesure corrective peut 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, des listes 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 les dirigeants de l'installation collaborent avec l'employé et le syndicat local, le cas échéant, pour corriger toute incidence négative sur l'employé et pour traiter adéquatement les incidences négatives non voulues découlant des mesures correctives sur l'employé ou sa famille. À ce jour, nous n'avons connaissance d'aucune de ces mesures qui entraîneraient une perte de revenu pour les familles et, par conséquent, aucune mesure corrective n'a été prise.

⁷ [Éthique et conformité | Gildan](#) – Voir les moyens de communication supplémentaires.

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

Pour savoir si notre approche visant à éradiquer l'esclavage moderne est efficace, nous surveillons, vérifions et validons les progrès réalisés dans le cadre de notre Programme de conformité sociale et aussi par rapport à plusieurs indicateurs de rendement clés (IRC), y compris les IRC liés aux cas avérés ou présumés de travail des enfants ou de travail forcé, et à la rémunération et aux avantages sociaux.

PERSPECTIVES

Nous comprenons que les risques associés à l'esclavage moderne 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 et gérons ces risques.

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 des entités déclarantes.

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.

Le président et chef de la direction,



Glenn J. Chamandy

Le 17 mars 2026

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

MISE EN GARDE CONCERNANT L'INFORMATION PROSPECTIVE ET LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

Certains énoncés qui figurent dans le présent rapport constituent des « énoncés prospectifs » au sens de la *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* des États-Unis et de l'« information prospective » au sens des lois et de la réglementation sur les valeurs mobilières du Canada. Ces énoncés sont assujettis à des risques, à des incertitudes et à des hypothèses importants. Les énoncés prospectifs comprennent entre autres de l'information sur nos objectifs et sur les stratégies visant à atteindre ces objectifs. Les énoncés prospectifs peuvent se reconnaître à l'emploi de termes ayant une connotation conditionnelle ou prospective, tels que « peut », « cible », « objectif », « fera », « s'attend à », « a l'intention de », « estime », « prévoit », « suppose », « anticipe », « planifie », « croit », ou « continue », de même que de la forme négative de ces expressions ou des variantes de celles-ci ou de termes semblables. Rien ne peut garantir que les attentes exprimées dans nos énoncés prospectifs se concrétiseront. Les énoncés prospectifs sont, de par leur nature, incertains et les résultats ou les événements qui y sont prévus pourraient différer considérablement des résultats ou des événements réels. Les énoncés prospectifs sont assujettis à des risques et à des incertitudes importants, notamment ceux décrits aux rubriques « Mise en garde à l'égard des énoncés prospectifs » et « Risques et incertitudes » de notre rapport de gestion pour l'exercice et le trimestre clos le 28 décembre 2025 et dans les documents que nous avons déposés auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis. Ces documents contiennent une analyse complète des risques, des hypothèses et des incertitudes qui pourraient faire en sorte que les résultats réels de Gildan diffèrent sensiblement de ceux prévus. Le lecteur est prié de faire preuve de prudence et de ne pas se fier indûment aux énoncés prospectifs. À moins d'indication contraire, les énoncés prospectifs présentés dans le présent rapport ont été établis en date de ce dernier et nous ne nous engageons nullement à les actualiser publiquement ni à les réviser à la lumière de nouveaux renseignements ou d'événements futurs ou pour quelque autre motif que ce soit, sauf si les lois ou les règlements applicables l'exigent. Les énoncés prospectifs contenus dans le présent rapport sont présentés sous réserve expresse de cette mise en garde.



GILDAN



COMFORT COLORS

American
Apparel

GOLDTOE
EST. 1934

Peds

BALI

Playtex



BONDS