

CITOYENNETÉ CORPORATIVE RAPPORT INTERMÉDIAIRE 2010



PORTÉE DE CE RAPPORT INTERMÉDIAIRE

Ce rapport intermédiaire offre une brève mise à jour de nos activités en 2010 et devrait être lu conjointement à notre dernier rapport complet de citoyenneté corporative 2008-2009. Ce dernier a été préparé en fonction des lignes directrices G3 de la *Global Reporting Initiative* (GRI) et du *GRI Apparel and Footwear Sector Supplement*, qui assurent un degré élevé de qualité, de crédibilité et de comparabilité pour les données mesurées en lien avec la citoyenneté corporative. Publié tous les deux ans, le rapport est disponible en ligne au www.gildan.com/corporate.

Le rapport intermédiaire présente l'information liée aux usines et aux bureaux de Gildan en Amérique du Nord, en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes pour l'exercice 2010. Lorsque c'était pertinent, nous avons inclus les sous-traitants de couture à long terme en Haïti et les usines de filature de la coentreprise de Gildan aux États-Unis. Les renseignements sur l'usine de fabrication acquise en milieu d'année au Bangladesh ne sont pas inclus dans le présent rapport, mais le seront dans le prochain rapport complet, qui sera publié en 2011.

Chez Gildan, nous nous engageons à améliorer continuellement notre performance de chef de file en ce qui concerne l'environnement, nos employés, les communautés et la régie d'entreprise, et à maintenir un dialogue ouvert avec nos parties prenantes. Si vous avez des questions et si vous désirez nous faire part de vos commentaires au sujet du présent rapport intermédiaire de citoyenneté corporative, veuillez communiquer avec nous à l'adresse cc@gildan.com.

Couverture :

Employés du Honduras participant à une activité de reforestation dans le cadre de la Journée mondiale de l'environnement

PRIORITÉS STRATÉGIQUES EN MATIÈRE DE CITOYENNETÉ CORPORATIVE



EMPLOYÉS — NOUS SOMMES ENGAGÉS À OFFRIR DES CONDITIONS ET DES PRATIQUES DE TRAVAIL À L'AVANT-GARDE DE L'INDUSTRIE DANS CHACUNE DE NOS INSTALLATIONS

ENVIRONNEMENT — NOUS SOMMES ENGAGÉS À METTRE EN PLACE DES SOLUTIONS ENVIRONNEMENTALES NOVATRICES, QUI RÉDUISENT LES IMPACTS DE NOS OPÉRATIONS

COMMUNAUTÉS — NOUS SOMMES ENGAGÉS ENVERS CEUX QUI NOUS ENTOURENT EN SOUTENANT L'ÉDUCATION DES JEUNES ET L'AIDE HUMANITAIRE

RÉGIE D'ENTREPRISE — NOUS SOMMES ENGAGÉS À MAINTENIR NOTRE FORTE CULTURE DE RÉGIE D'ENTREPRISE, QUI ALLIE INTÉGRITÉ, RESPONSABILITÉ ET TRANSPARENCE

GLENN J. CHAMANDY PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

En 2010, Gildan a encore une fois démontré qu'il est possible d'augmenter ses ventes, sa part de marché et sa rentabilité, et de créer des emplois, tout en réduisant ses impacts sur l'environnement, en améliorant ses pratiques de travail et en soutenant les communautés dans lesquelles nous sommes établis. Nous croyons que ces objectifs sont conciliables et que leur atteinte constitue l'un des éléments moteurs de notre avantage concurrentiel.

Cette année, nous nous sommes concentrés à poursuivre la mise en œuvre et l'élargissement de nos initiatives en matière de citoyenneté corporative. Nous avons créé un service sous la direction de Rick Petersen, premier vice-président, citoyenneté corporative. Rick s'est vu confier le mandat de continuer à améliorer nos pratiques de chef de file sur le plan de l'environnement, des pratiques de travail et de l'implication dans la communauté, et ce, tout en veillant à ce qu'elles soient communiquées efficacement à nos employés et à nos parties prenantes externes.



Jusqu'à maintenant, le succès de Gildan découle en grande partie de la construction et de la gestion efficace d'installations ultramodernes en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes, ainsi que des efforts que nous déployons pour nous assurer que ces usines — tout comme l'ensemble de nos installations — respectent nos normes environnementales et sociales élevées. Des progrès considérables ont été réalisés cette année encore en ce qui concerne les émissions, l'utilisation et le traitement de l'eau, la rémunération et la productivité du personnel, de même que nos investissements dans les communautés locales.

En milieu d'année, nous avons entrepris la première étape du développement d'un nouveau centre de fabrication qui servira les marchés européen et asiatique, en faisant l'acquisition d'une usine intégrée de textiles et de couture près de Dhaka, au Bangladesh. Depuis l'acquisition, nous avons amélioré les conditions de travail et la rémunération d'environ 2 000 employés, mis en place des programmes de formation, généré des gains de productivité et rehaussé la performance environnementale. Nous sommes persuadés que, malgré les difficultés auxquelles nous serons sans doute confrontés, nous réussirons à développer des installations à la hauteur de nos attentes, ainsi que de celles de nos clients et des autres parties intéressées, tout en créant des emplois dans la région.

L'année 2010 a été marquée par le tremblement de terre dévastateur en Haïti, qui a détruit une usine de l'un de nos sous-traitants de couture et emporté 67 de ses employés. Nous avons immédiatement mis en place une initiative d'aide et de reconstruction pour fournir de la nourriture, des abris, des médicaments et des fonds pour la reconstruction. Gildan et ses employés ont versé environ 570 000 \$ afin d'aider nos sous-traitants et leurs employés à faire face à cette situation tragique. Grâce à la détermination de nos collègues haïtiens, les usines ont repris leurs activités et les employés ont commencé à rebâtir leur vie.

Signé : Glenn J. Chamandy

RICK PETERSEN PREMIER VICE-PRÉSIDENT, CITOYENNETÉ CORPORATIVE



La nature et la portée des défis environnementaux et sociaux auxquels les entreprises font face ne cessent de s'accroître. Pourtant, pour celles qui s'engagent pleinement envers la responsabilité sociale, la protection de l'environnement et l'éthique, les opportunités sont considérables.

Chez Gildan, l'innovation dans nos usines permet de réduire notre empreinte écologique, la collaboration avec les établissements universitaires améliore la santé et la sécurité au travail, le marketing social fait la promotion des dons de charité auprès de nos clients et le dialogue avec les parties prenantes nous aide à améliorer notre performance.

En raison de la croissance importante que nous avons connue en 2010 au niveau des ventes, de la production et de l'emploi, nous avons consacré nos efforts à nous assurer que nous avions en place les systèmes et les programmes de soutien nous permettant de respecter nos engagements.

À titre d'exemple, nous avons mis au point une base de données intégrée sur la citoyenneté corporative, qui nous permet d'avoir accès à une longue liste d'indicateurs de performance environnementale et sociale, et d'en faire l'interprétation, convertissant ainsi des données fiables en information efficace et stratégique. Sur le plan environnemental, le système de production de vapeur à partir de résidus de biomasse est totalement fonctionnel en République dominicaine. Nous avons démarré des systèmes semblables au Honduras, produisant ainsi une situation « gagnant-gagnant-gagnant » par la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la diminution des coûts et la création d'un marché local pour ce qui était auparavant une matière résiduelle. En 2010, nous avons terminé notre première analyse du cycle de vie d'un t-shirt blanc, démarche nous ayant donné un aperçu de notre empreinte écologique avant, pendant et après la fabrication.

Comme nous nous préoccupons constamment de la protection et de l'amélioration de la santé et de la sécurité de nos quelque 28 000 employés, nous avons commencé à mettre en œuvre un programme d'ergonomie s'échelonnant sur une période de trois à cinq ans au sein d'une première installation de couture au Honduras. Mis au point en partenariat avec l'*Ergonomics Center of North Carolina State University*, ce programme est conçu pour identifier et gérer les risques ergonomiques grâce à des séances de formation et des exercices, ainsi qu'à des mesures d'ingénierie et des contrôles administratifs. Même si nous devons cheminer avant d'atteindre le plus haut niveau du programme, nous observons déjà des améliorations importantes. De plus, l'initiative suscite un grand sentiment d'appartenance et d'enthousiasme parmi nos employés.

Au milieu de l'année, j'ai eu la possibilité de me joindre à l'équipe de la haute direction de Gildan pour créer et mettre en œuvre une approche de la citoyenneté corporative qui englobe à la fois nos employés, l'environnement, la communauté et les pratiques de communication. Notre rôle est de nous assurer du maintien de notre engagement envers l'excellence en matière de performance environnementale, envers les pratiques relatives aux employés et envers l'investissement dans la communauté. Nous devons aussi nous assurer que notre position de chef de file est largement communiquée et se reflète dans notre réputation auprès des parties prenantes. Nous croyons que cette combinaison d'excellence opérationnelle et de communication proactive continuera à renforcer la position de Gildan au rang des entreprises les plus performantes à l'échelle mondiale et qui inspirent la plus grande confiance.

Nous donnerons des détails sur la mesure des initiatives existantes et nous ferons un compte rendu des nouvelles priorités et de celles qui seront révisées dans notre prochain rapport complet, qui sera publié en 2011, parallèlement à des mises à jour sur notre site Web. Le présent rapport intermédiaire donne toutefois un aperçu de nos plans et de nos progrès au niveau des employés, de l'environnement, des communautés et de la régie d'entreprise.

Signé : Rick Petersen

PROFIL DE LA SOCIÉTÉ

ENTREPRISE INTÉGRÉE VERTICALEMENT, GILDAN EST LE CHEF DE FILE MONDIAL DE LA FABRICATION ET LA COMMERCIALISATION DE MASSE DE VÊTEMENTS DE BASE POUR UNE CLIENTÈLE AYANT DES PROGRAMMES DE RÉAPPROVISIONNEMENT. NOUS OPÉRONS DE FAÇON RESPONSABLE DES INSTALLATIONS DE PRODUCTION À GRAND VOLUME ET À HAUT RENDEMENT. NOUS OFFRONS DES PRODUITS DE GRANDE QUALITÉ À BAS COÛT, CRÉANT AINSI UNE VALEUR SUPÉRIEURE POUR L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES DE GILDAN.

POINTS SAILLANTS DE 2010 AU NIVEAU FINANCIER ET DES VENTES

- CROISSANCE DU CHIFFRE D'AFFAIRES DE 26 %
- CROISSANCE DU BÉNÉFICE PAR ACTION DE 104 %
- FLUX DE TRÉSORERIE DISPONIBLES DE 176 MILLIONS DE DOLLARS
- ENVIRON 600 MILLIONS DE VÊTEMENTS DE SPORT PORTANT L'ÉTIQUETTE GILDAN VENDUS
- PLUS DE 600 MILLIONS DE PAIRES DE CHAUSSETTES VENDUES
- PRODUITS VENDUS DANS 34 PAYS

Gildan est une entreprise de fabrication et de commercialisation verticalement intégrée de vêtements de base de grande qualité, comprenant des t-shirts, des vêtements molletonnés, des chandails sport, des chaussettes et des sous-vêtements, qui sont tous fabriqués entièrement de coton ou de mélanges de coton et de fibres synthétiques.

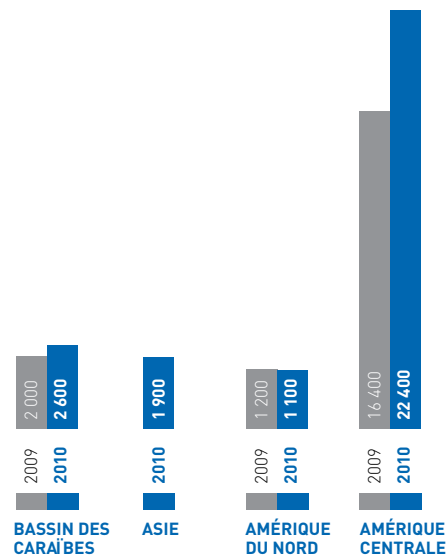
La Société est le principal fournisseur de vêtements de sport destinés au marché des imprimeurs sérigraphes aux États-Unis et au Canada, et est en croissance sur ce marché en Europe, au Mexique et dans la région Asie-Pacifique. Gildan fournit des vêtements sans motif qui sont décorés par des imprimeurs sérigraphes, pour être ensuite vendus sur divers marchés d'utilisateurs finaux.

Nous vendons des chaussettes, des sous-vêtements et des vêtements de sport à des détaillants de masse et régionaux nord-américains, sous divers programmes de marques privées et sous la marque de Gildan.

Gildan possède des installations de fabrication et de distribution au Honduras, en République dominicaine, au Nicaragua, au Bangladesh et aux États-Unis, a une présence importante dans la fabrication en sous-traitance en Haïti et possède des bureaux au Canada, aux États-Unis, à la Barbade, en Europe et en Chine.

Gildan est engagée à atteindre l'excellence en matière de citoyenneté corporative et ainsi, toutes ses installations doivent se conformer à son Code de conduite, à son Code d'éthique, à son Code de pratiques environnementales (ECP) et à d'autres politiques internes, ainsi qu'à un large éventail de normes et d'accréditations environnementales et sociales, dont celles d'Oeko-Tex Standard 100, de la *Fair Labor Association* (FLA) et du *Worldwide Responsible Accredited Production* (WRAP).

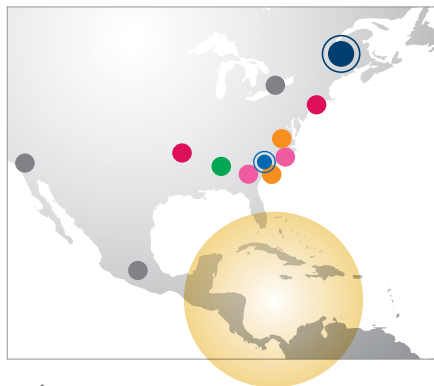
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PAR RÉGION⁽¹⁾



(1) Nombres arrondis à la fin des exercices financiers.

OPÉRATIONS DE GILDAN

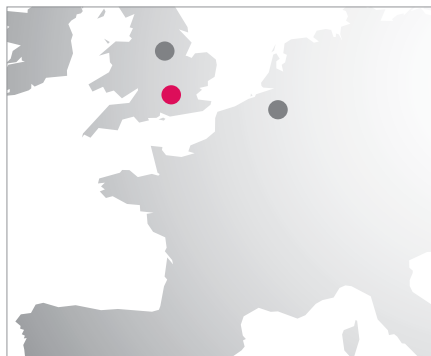
AMÉRIQUE DU NORD



AMÉRIQUE CENTRALE ET BASSIN DES CARAÏBES



EUROPE



ASIE-PACIFIQUE



SIÈGE SOCIAL DE LA SOCIÉTÉ

- **Siège social de la Société**
Montréal, QC (Canada)

BUREAUX DE VENTES

- **Bureaux de ventes et de marketing**
Christ Church (Barbade)
Charleston, SC (États-Unis)⁽¹⁾
- **Bureaux de ventes régionaux**
Bentonville, AR (États-Unis)
New York, NY (États-Unis)
Londres (Royaume-Uni)
Shanghai (Chine)

CENTRES DE DISTRIBUTION

- **Opérés par Gildan**
Eden, NC (États-Unis)
Charleston, SC (États-Unis)⁽¹⁾
Choloma (Honduras)
- **Fournisseurs sous-traitants en logistique de distribution**
Mississauga, ON (Canada)
Redlands, CA (États-Unis)
Mexico (Mexique)
Manchester (Royaume-Uni)
Meer (Belgique)
Shanghai (Chine)

USINES

- **Usines de fabrication de textiles pour vêtements de sport et pour sous-vêtements**
Rio Nance (Honduras) – deux usines
Bella Vista (République dominicaine)
- **Usines de fabrication de chaussettes**
Rio Nance (Honduras) – deux usines
Fort Payne, AL (États-Unis)
- **Usines de filature**
Clarkton, NC (États-Unis)⁽²⁾
Cedartown, GA (États-Unis)⁽²⁾
- **Usines de couture**
San Miguel et Villanueva (Honduras)
San Marcos et Rivas (Nicaragua)
Santo Domingo (République dominicaine)
- **Sous-traitants de couture**
Port-au-Prince (Haïti)⁽³⁾
- **Usine intégrée de textiles et de couture**
Savar, Dhaka (Bangladesh)⁽⁴⁾

(1) Acquis le 17 novembre 2009.

(2) Coentreprise avec Frontier Spinning Mills, Inc.

(3) Gildan détient un bureau administratif responsable de superviser les opérations de couture de ses sous-traitants dans ce pays.

(4) Acquis le 31 mars 2010.

EMPLOYÉS

NOUS SOMMES ENGAGÉS À OFFRIR DES CONDITIONS ET DES PRATIQUES DE TRAVAIL À L'AVANT-GARDE DE L'INDUSTRIE DANS CHACUNE DE NOS INSTALLATIONS

Nous savons qu'en étant un employeur de choix partout où nous exerçons nos activités, Gildan attirera les meilleurs talents et les maintiendra en poste, améliorera la productivité et, du même coup, rehaussera sa réputation en tant que fournisseur de premier choix. Compte tenu de nos divers centres opérationnels, avec leur vaste éventail de cultures, de même que de systèmes économiques, politiques, juridiques et sociaux, le défi est de taille, mais il s'accompagne de maintes opportunités. Néanmoins, nous nous engageons à implanter les meilleures conditions de travail dans l'industrie du vêtement pour les quelque 28 000 employés sur lesquels repose notre succès quotidien.

CONFORMITÉ AUX NORMES DU TRAVAIL

Gildan est engagée envers l'atteinte des plus hautes normes en matière de pratiques et de conditions de travail, ainsi qu'envers l'établissement d'un dialogue ouvert avec les organisations non gouvernementales, les membres des mouvements ouvriers et les autres parties prenantes.

Chaque employé de Gildan est tenu de se conformer à notre Code de conduite, qui repose sur les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et comprend des éléments des codes de la *Fair Labor Association* (FLA) et de la *Worldwide Responsible Accredited Production* (WRAP). Notre Code comprend des pratiques strictes liées aux heures de travail, à l'égalité des sexes, à l'âge légal, aux heures supplémentaires, au harcèlement, à la protection de la liberté d'association et à plusieurs autres meilleures pratiques. On trouve une copie du Code au www.gildan.com/corporate. Pour renforcer sa mise en œuvre, nous avons offert une formation intensive et fait la promotion du Code dans chacune de nos installations au cours de l'année 2010.



- (1) Une des nombreuses boîtes à suggestions présentes dans nos établissements
- (2) Diffusion d'un reportage de la Gildan TV sur l'ergonomie sur l'un des écrans de télévision installés dans nos usines au Honduras
- (3) Derrière la caméra lors du tournage de l'une des capsules vidéo de la Gildan TV



MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Il est crucial de déterminer les problèmes touchant les employés, non seulement pour assurer le respect du Code, mais également pour créer un lieu de travail engageant. Chez Gildan, nous y parvenons grâce aux mécanismes officiels de règlement des griefs qui comprennent :

- UNE POLITIQUE DE LA PORTE OUVERTE QUI ENCOURAGE TOUT EMPLOYÉ À S'ADRESSER À LA DIRECTION QUEL QUE SOIT LE SUJET;
- DES TABLES RONDES MENSUELLES QUI RÉUNISSENT LES EMPLOYÉS ET LA DIRECTION ET IMPLIQUENT DES LIVRABLES ET DES SUIVIS PRÉCIS;
- DES BOÎTES À SUGGESTIONS;
- UNE LIGNE TÉLÉPHONIQUE D'INTÉGRITÉ ET DE RESPONSABILITÉ SOCIALE SANS FRAIS, DE MÊME QU'UN PORTAIL WEB, PERMETTANT AUX EMPLOYÉS D'EXPRIMER LEURS PRÉOCCUPATIONS DANS L'ANONYMAT, EN FRANÇAIS, EN ANGLAIS, EN ESPAGNOL, EN CRÉOLE ET BIENTÔT EN BENGALI;
- L'ACCÈS POUR LES EMPLOYÉS À DES PARTIES EXTERNES, Y COMPRIS DES ONG.

Nous faisons la promotion proactive de ces mécanismes de règlement des griefs et nous offrons également une formation spécifique à ce sujet. En 2010, par exemple, les employés du Honduras ont participé comme acteurs et cinéastes à la production d'une vidéo de formation sur les mécanismes de règlement des griefs. Après la diffusion de cette vidéo sur les écrans de télévision dans les cafétérias, la connaissance et la compréhension de ces mécanismes se sont beaucoup améliorées.

En ce qui a trait aux plaintes déposées, elles font l'objet d'une enquête et d'un suivi par une équipe de gestionnaires. Si elles sont formulées par la voie de la ligne d'intégrité, le suivi sera fait par le comité sur les préoccupations des employés et les gestes suspects, ou par le conseil d'administration, si la haute direction est mise en cause.



- (1) Lesvia Torres, opératrice dans l'une de nos usines de couture honduriennes, portant un masque pour se protéger contre les particules en suspension
- (2) Affiche indiquant les procédures à suivre en cas d'évacuation d'urgence
- (3) Session de formation sur la sécurité incendie dans une usine de couture
- (4) Rapport publié par BSR sur la santé et sécurité au travail au sein des installations de Gildan



SANTÉ ET SÉCURITÉ

Chez Gildan, la santé et la sécurité au travail constituent nos plus grandes priorités. En plus de nos activités continues de vérification et de mise en œuvre de mesures correctives, nous avons lancé plusieurs initiatives majeures en 2010.

Reconnaissant cette possibilité d'améliorer la santé et la sécurité au travail, nous avons uni nos efforts à ceux de BSR et de la *Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial* (FUNDAHRSE), dans le but d'analyser notre système de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Nous avons débuté par une consultation d'un vaste éventail de parties prenantes, dont le gouvernement (ministère du Travail, Sécurité sociale hondurienne), des ONG (*Maquila Solidarity Network*, *Workers Rights Consortium*, *Codemuh*) et la *Fair Labor Association* (FLA), afin de faire une analyse comparative de l'ensemble de nos systèmes. À la lumière de cette analyse, nous avons identifié plusieurs forces, dont nos solides politiques, procédures et indicateurs, ainsi que le programme d'ergonomie que nous avons récemment mis en œuvre. Le rapport contenait également des recommandations qui ont donné lieu à des améliorations, entre autres sur le plan de l'imputabilité, de la formation et des procédures standardisées. Le rapport de ces consultations et le programme en découlant sont disponibles au http://drafts.bsr.org/en/demo_projects/view/gildan.



De ce travail a émergé une série d'initiatives conçues pour créer des systèmes de gestion qui encouragent la mise en œuvre de mesures de prévention contre les maladies professionnelles et les accidents de travail, de même que l'amélioration continue des enjeux en matière de santé et de sécurité au travail. Les résultats immédiats du projet comprennent :

- LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ À L'ÉCHELLE MONDIALE, COMPOSÉ DE REPRÉSENTANTS DE CHAQUE RÉGION;
- L'INTÉGRATION D'INDICATEURS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AUX ÉVALUATIONS DES GESTIONNAIRES ET DES SUPERVISEURS À TOUS LES ÉCHELONS;
- L'AMÉLIORATION DU DÉLAI DE TRAITEMENT PAR LES GESTIONNAIRES ET LES SUPERVISEURS EN CE QUI CONCERNE L'APPLICATION DES SUGGESTIONS ET LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES CORRECTIVES POUR ASSURER LA CONFORMITÉ;
- L'AJOUT DES RECOMMANDATIONS DU PROJET AUX OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ANNUELS DU DIRECTEUR RÉGIONAL;
- L'INTÉGRATION DES PRÉOCCUPATIONS DES EMPLOYÉS, IDENTIFIÉES AU COURS DES ENTREVUES EFFECTUÉES PAR BSR ET FUNDAHRSE, AU PROGRAMME DE FORMATION SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL;
- UNE PARTICIPATION PLUS DYNAMIQUE DES TRAVAILLEURS AUX PROGRAMMES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

Les résultats attendus à plus long terme comprennent un plus grand respect de nos pratiques en matière de santé et sécurité, une diminution des risques en santé et sécurité grâce aux mesures préventives, et une baisse des taux d'absentéisme et de rotation des employés.

TAUX D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE GRAVITÉ



TAUX D'ACCIDENTS DE TRAVAIL

Données fondées sur les calculs de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA).
(Nombre total d'accidents/nombre total d'heures de travail) X 200 000
Le facteur « 200 000 » correspond à 50 semaines de travail de 40 heures pour 100 employés.



TAUX DE GRAVITÉ

Données fondées sur les calculs de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA).
(Nombre total de jours perdus/nombre total d'heures de travail) X 200 000
Le facteur « 200 000 » correspond à 50 semaines de travail de 40 heures pour 100 employés.

PROGRAMME D'ERGONOMIE

En 2010, nous avons mis en œuvre un programme pilote d'ergonomie élaboré en partenariat avec l'*Ergonomics Center of North Carolina State University* en 2009, qui a généré des résultats très positifs. S'inspirant de l'*Ergonomic Culture Maturity Model*, le programme propose une feuille de route pour aider les entreprises à gravir les échelons afin de passer, sur une période de trois à cinq ans, du niveau « où l'on éteint les feux » au statut « de renommée internationale ». Les éléments clés du programme incluent :

- LA PARTICIPATION DES EMPLOYÉS, AFIN D'ÉTABLIR DES LIGNES DIRECTRICES QUI TIENNENT COMPTE DE LEUR CONTRIBUTION;
- LE LEADERSHIP DES GESTIONNAIRES, POUR ASSURER LA DISPONIBILITÉ DES RESSOURCES ET L'ÉVALUATION DU PROGRAMME;
- LA GESTION DES BLESSURES, POUR IDENTIFIER LES EMPLOYÉS QUI PRÉSENTENT DES SYMPTÔMES PRÉCOCES ET LES TENDANCES CONCERNANT LES BLESSURES;
- L'ÉDUCATION ET LA FORMATION, POUR PROMOUVOIR LA SENSIBILISATION À L'ERGONOMIE, ET UNE FORMATION SPÉCIFIQUE POUR LES PERSONNES À RISQUE ÉLEVÉ;
- LA CONFORMITÉ AU PROGRAMME ET L'AUDIT, POUR ASSURER LA MISE EN ŒUVRE DE TOUS LES ÉLÉMENTS DU PROGRAMME ET RÉALISER UN AUDIT DE PERFORMANCE;
- UN COMITÉ D'ERGONOMIE AU NIVEAU DES USINES, AFIN DE FORMER DES ÉQUIPES MULTIDISCIPLINAIRES POUR GÉRER LE PROGRAMME;
- L'ÉTABLISSEMENT DES PRIORITÉS ET L'ANALYSE, AFIN D'IDENTIFIER LES RISQUES;
- LA RÉDUCTION ET LE CONTRÔLE DES RISQUES, AFIN D'APPLIQUER DES MESURES ASSURANT LA GESTION DES RISQUES IDENTIFIÉS.

À ce jour, toutes les installations en Amérique centrale ont un comité d'ergonomie fonctionnel qui examine les symptômes précoces signalés au personnel médical et qui a reçu la formation nécessaire pour effectuer des analyses du risque et suivre des processus. Parmi les initiatives mises en place, notons la formation de plus de 4 000 employés sur les postures de travail adéquates, la projection d'une vidéo produite par les employés et l'utilisation d'une variété de supports visuels. De plus, nous avons mis en place des pauses d'exercices d'ergonomie au sein de toutes les installations de couture.



- (1) Employés de l'usine de couture de San Miguel pratiquant les exercices du programme d'ergonomie de Gildan
- (2) Employés et leur famille recevant différents soins de santé dans le cadre de la Foire de la santé 2010, à l'usine de couture de Villanueva
- (3) Enfant de l'un de nos employés de l'usine Villanueva recevant le vaccin pour se protéger contre le virus A H1N1 lors d'une campagne de vaccination



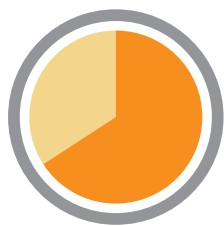
CLINIQUES MÉDICALES

Avec des cliniques médicales entièrement équipées dans nos usines de fabrication, Gildan fournit des soins de santé de première ligne à tous ses employés en Amérique centrale et en République dominicaine. Tout en se concentrant sur les problèmes de santé liés au travail, les 43 médecins et infirmières à l'emploi de Gildan sont aussi souvent appelés à fournir d'autres services, par exemple des soins prénataux et la vaccination.

En 2010, 4 396 employés du Honduras et du Nicaragua ont été gratuitement vaccinés contre le tétanos, 7 930 contre le virus A H1N1 et 60 contre l'hépatite B.

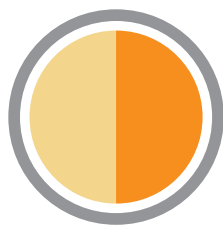
En mai 2010, en partenariat avec l'*Instituto Hondureño de Seguridad Social*, Gildan a ouvert une nouvelle pharmacie adjacente à son complexe médical de Choloma au Honduras. Cette installation fournit aux employés un accès rapide à des soins médicaux généraux et préventifs, à des médicaments, à des tests de laboratoire, ainsi qu'à une relation de qualité entre médecin et patient, tous des services qui sont rares dans cette communauté.





AUDITS INTERNES ET EXTERNES 2010

● Internes 66 %
● Externes 34 %



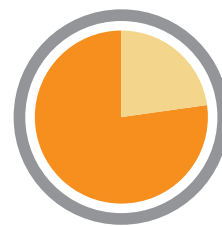
AUDITS DANS LES USINES APPARTENANT À GILDAN ET LES USINES DE SES SOUS-TRAITANTS, 2010

● Sous-traitants 50 %
● Gildan 50 %



AUDITS EXTERNES 2010

● Clients 44 %
● WRAP 28 %
● Autres standards 20 %
● FLA 8 %



TYPE D'AUDITS 2010

● Complètes 77 %
● De suivi 23 %

AUDITS EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ SOCIALE

Pour nous assurer de respecter notre engagement envers nos employés, nos clients et d'autres parties prenantes à répondre aux exigences de notre Code de conduite ou à les dépasser, nous effectuons une série d'audits internes et externes, réalisés par des vérificateurs indépendants.

En 2010, 74 audits de suivi ont été réalisés, ce qui représente au moins une visite à chacune de nos 35 usines de production¹.

Cinquante-sept audits de conformité sociale complets ont été effectués dans nos usines et dans celles de nos sous-traitants à court et à long terme aux États-Unis, en Asie, en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes. Sur ce nombre, 34 ont été réalisés par les auditeurs internes de Gildan ou par des auditeurs externes en notre nom, alors que 23 ont été réalisés par des auditeurs externes au nom du WRAP, de la FLA ou de clients.

Dix-sept audits de suivi ont été réalisés dans les usines de Gildan et dans celles des sous-traitants. Sur ce nombre, les auditeurs internes de Gildan ou des auditeurs externes en notre nom en ont fait 15 et 2 autres ont été réalisés par des auditeurs externes pour le WRAP, la FLA, ou par des clients.

Un total de 103 non-conformités sociales ont été identifiées dans les usines de Gildan au cours de l'exercice 2010, dont 58 modérées et 45 mineures². Sur l'ensemble des non-conformités initiales, 72 % ont déjà été corrigées et le reste le sera d'ici la fin du premier semestre de l'exercice 2011. La majorité des cas de non-conformité étaient liés à la sécurité-incendie (25 %), à la propreté générale et aux conditions sanitaires (22 %) et à la sécurité des machines (17 %). Dans chaque cas de non-conformité, des plans détaillés de correction ont été mis en œuvre et, au besoin, des analyses approfondies des causes fondamentales ont été effectuées.

Notre prochain rapport complet de citoyenneté corporative, qui sera publié en 2011, donnera un compte rendu détaillé des constats des audits et du programme global de conformité.

FIGURE 1

CLASSIFICATION DES NON-CONFORMITÉS SOCIALES

Pleine conformité : En pleine conformité avec les éléments du Code de conduite de Gildan, avec les autres codes auxquels nous adhérons et les obligations légales.

Mineure : Problématique à faible risque de provoquer un impact sur les travailleurs. Amélioration vers de meilleures pratiques. Délai prescrit pour remédier à la situation : six mois.

Modérée : Incidence négative sur les droits et la sécurité des travailleurs (non-critique). Délai prescrit pour remédier à la situation : jusqu'à deux mois, tout dépendant du type d'infraction.

Majeure : Infraction sérieuse au Code de conduite de Gildan, aux autres codes auxquels nous adhérons et/ou à la loi ayant une incidence grave sur les droits individuels et la santé physique des travailleurs. Délai prescrit pour remédier à la situation : immédiatement.

1 Ce nombre comprend les usines dont Gildan est propriétaire, de même que celles des sous-traitants à court et à long terme.

2 Référez-vous à la Figure 1 pour la classification des non-conformités sociales.

EMBAUCHE LOCALE

Gildan a toujours mis l'accent sur le développement d'équipes de direction locales instruites et très motivées en tant que façon la plus efficace d'élaborer des meilleures pratiques et de les mettre en œuvre dans ses installations. En offrant aux employés des régions où nous sommes actifs une rémunération et des avantages concurrentiels, de même que des possibilités de formation supérieures, nous créons des conditions de travail optimales dans nos installations tout en faisant profiter la communauté et l'économie. Cet aspect constitue un élément clé de notre succès au plan opérationnel.

FERMETURE D'USINES

Au cours de l'année 2010, Gildan a entrepris de regrouper et de déménager environ 30 % de ses équipements de tricot et tout le reste de ses opérations de traitement au mouillé de chaussettes de Ft. Payne (Alabama) à nos installations intégrées au Honduras. De plus, avec l'ouverture de notre nouveau centre de distribution et de nos opérations de vente au détail à Charleston (Caroline du Sud) en cours d'année, nous avons fermé nos opérations de distribution de Ft. Payne et celles de l'installation de Martinsville (Virginie). Bien que nous ayons pu transférer certains employés à d'autres installations, un total de 348 employés ont été touchés par cette réorganisation.

Tous les employés touchés ont reçu un préavis d'au moins 60 jours avant l'élimination de leur poste, des avantages égaux ou supérieurs à ce que les lois locales prescrivent et du soutien pour faciliter leur transition vers de nouveaux emplois et de nouvelles possibilités d'éducation par l'entremise d'une collaboration avec des organismes locaux.

ORGANISATIONS SYNDICALES

En mars 2010, Gildan a conclu de bonne foi des négociations qui ont mené à la signature d'une convention collective avec Sitragil, un syndicat enregistré auprès du ministère du Travail, pour les employés de notre usine de textiles en République dominicaine. Sitragil a ensuite été accusé par un syndicat concurrent d'avoir fourni des documents frauduleux sur l'adhésion de ses membres afin de pouvoir amorcer la négociation de la convention collective. Ce deuxième syndicat, Sitragildan, affirme également avoir obtenu le soutien nécessaire pour représenter une majorité d'employés de notre installation, mais n'a jamais fourni de preuves à Gildan ou au ministère du Travail pour appuyer ses affirmations.

Depuis que des préoccupations ont été soulevées à ce sujet, Gildan collabore avec la FLA, des organisations non-gouvernementales et des auditeurs de tierces parties, afin de vérifier de façon indépendante les allégations de fraude et d'obstruction soutenues par Sitragildan. Nous avons également demandé l'intervention du ministère du Travail de la République dominicaine afin de résoudre cette situation. La cause est maintenant devant le Tribunal du travail de la République dominicaine, qui possède le pouvoir de déterminer si Sitragil avait le droit de représenter les travailleurs de Gildan afin d'amorcer la négociation de la convention collective.

Depuis le début du processus, Gildan a maintenu les avantages financiers accordés aux employés en vertu de la convention collective et continuera de le faire.

CODE DE PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES (ECP)

Démontrant notre dévouement envers l'amélioration continue, notre Code de pratiques environnementales a été mis à jour en 2010 pour constituer la version ECP-V7. Les principaux changements consistent en l'ajout des produits utilisés dans le secteur du vêtement qui viennent d'être interdits ou réglementés par Oeko-Tex, REACH¹, la Proposition 65 de la Californie, EPA, OSHA et Environnement Canada. Au total, la nouvelle version soumet 840 produits chimiques à une restriction, une hausse comparativement aux 360 produits inclus dans la version ECP-V6. Pour faciliter la recherche des substances chimiques dans le code ECP, nous avons créé la Liste des substances réglementées de Gildan, qui indique les substances soumises à une restriction, de même que la catégorie du produit chimique, son nom et son numéro de registre CAS².

Avec les nouvelles réglementations en vigueur, de nouvelles exigences viennent s'ajouter pour un vaste éventail de composants de produits, y compris le coton, le polyester, les produits chimiques, les solvants, les fils, les finitions, les garnitures, les ceintures et bandes élastiques, les sacs, les substances appauvrissant la couche d'ozone ainsi que les gaz à effet de serre fluorés et l'amiante. De plus, une nouvelle section a été créée pour les produits chimiques de service, utilisés dans les chaudières, l'épuration des eaux usées, les refroidisseurs, l'entretien des machines et la lutte contre les insectes et les animaux nuisibles, ou utilisés pour le nettoyage, etc.

SYSTÈME DE GESTION ENVIRONNEMENTALE

À l'aide de notre propre Système de gestion environnementale, nous effectuons un suivi pour contrôler la mise en œuvre de notre Politique environnementale et de notre Code de pratiques environnementales dans toutes nos installations. Vérifié deux fois par année dans le cadre d'audits internes, le système nous permet d'évaluer nos procédures de gestion de l'utilisation de l'eau, de l'énergie, des effluents, de la manipulation et de l'entreposage de produits chimiques, des matières premières, des matières résiduelles, de protection de la biodiversité, des émissions et du contrôle des déversements.

En 2010, des audits environnementaux complets ont été réalisés dans toutes les usines de textiles, de fabrication de chaussettes, de couture, de tricot et de teinture et/ou de finition, durant lesquels 103 non-conformités ont été trouvées, dont 29 % modérées et 71 % mineures³. Il n'y avait aucune non-conformité majeure. La plupart des non-conformités étaient liées à la gestion des produits chimiques/contrôle des déversements (25 %), à la gestion des matières résiduelles (21 %) et à la gestion des combustibles/contrôle des déversements (15 %). Dans l'ensemble, nous avons corrigé 77 % des non-conformités durant l'année et les autres devraient l'être au cours du premier trimestre de 2011.

BASE DE DONNÉES SUR LA CITOYENNETÉ CORPORATIVE

Gildan continue à faire des progrès au niveau de la mesure et de la gestion des impacts environnementaux générés par ses opérations et ses volumes de production, qui ne cessent d'augmenter. Afin de parvenir au prochain niveau de performance, nous avons, en 2010, développé et implanté une base de données entièrement informatisée et intégrée qui nous permet de faire le suivi des indicateurs clés de performance liés à l'utilisation de l'énergie, aux matières résiduelles solides et liquides, à la consommation d'eau, aux émissions, aux déversements, à la reforestation et à la formation en environnement.

La base de données, disponible en français, en anglais et en espagnol, nous permettra également de faire le suivi de plusieurs indicateurs sociaux, dont les salaires, la diversité de la main-d'œuvre, la parité salariale et les heures de formation. La nouvelle plateforme, qui sera entièrement fonctionnelle après une formation étendue au début de l'exercice 2011, reliera également les systèmes opérationnels de toutes les usines avec les processus d'audits internes et externes, les plans d'action et le suivi des mesures. Le nouvel outil nous permettra aussi de produire des rapports mensuels, trimestriels et annuels détaillés pour usage interne et diffusion publique.

FIGURE 2

CLASSIFICATION DES NON-CONFORMITÉS ENVIRONNEMENTALES

Pleine conformité : En pleine conformité avec les éléments de la Politique environnementale et du Code de pratiques environnementales de Gildan, de même qu'avec les autres codes auxquels nous adhérons et les obligations légales.

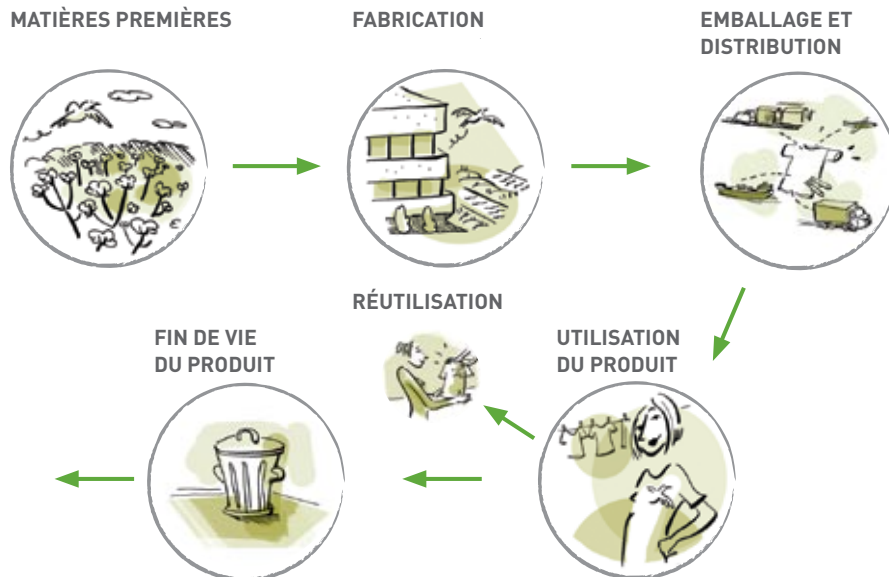
Incidence faible / non-conformité faible : Incidence environnementale faible ou risque faible de provoquer une telle incidence. Cette observation peut également faire référence à la nécessité d'examiner les mesures possibles d'amélioration continue en matière d'environnement. Délai prescrit pour remédier à la situation : six mois.

Incidence modérée / non-conformité modérée : Une incidence environnementale modérée qui peut affecter à long terme l'environnement et la santé des employés ou risque modéré de provoquer une telle incidence. Délai prescrit pour remédier à la situation : deux mois.

Incidence majeure / non-conformité majeure : Infraction aux lois environnementales causant une incidence environnementale importante ou risque élevé de provoquer une telle incidence. Délai prescrit pour remédier à la situation : immédiat.

- 1 REACH est une réglementation de la Communauté européenne portant sur les produits chimiques et leur utilisation sans risque [règlement (CE) 1907/2006]]. Le règlement concerne l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques.
- 2 Chemical Abstracts Service.
- 3 Voir la Figure 2 pour la classification des non-conformités environnementales.

ANALYSE DU CYCLE DE VIE D'UN PRODUIT



ANALYSE DU CYCLE DE VIE

En 2010, Gildan a effectué sa première analyse du cycle de vie des impacts clés sur l'environnement d'un t-shirt blanc de style 2000 de taille moyenne, fait à 100 % de coton américain, fabriqué en Amérique centrale et vendu sur le marché des États-Unis. Le projet avait pour objectif d'évaluer les « points chauds », c'est-à-dire les impacts les plus importants, au cours du cycle de vie entier, soit de l'agriculture à la fin de vie du produit, en passant par la fabrication et l'utilisation par les clients.

Ce modèle d'évaluation a permis d'analyser les impacts clés sur la santé humaine, la qualité des écosystèmes, l'utilisation des ressources, les changements climatiques et l'eau. L'information tirée de ce projet

pilote nous a aidés à mieux comprendre nos processus et nos impacts, à valider les améliorations aux processus ou aux produits et à identifier de nouvelles pistes, à gérer les risques courants et à prévoir les besoins futurs, par exemple ceux du marché ou ceux liés à la réglementation.

L'analyse du cycle de vie a démontré que la phase d'utilisation par le consommateur, principalement à cause de l'énergie utilisée pour le lavage et le séchage, était celle qui contribuait le plus à l'ensemble des impacts environnementaux sur la santé humaine, les changements climatiques et l'épuisement des ressources. En excluant la phase d'utilisation par le consommateur, le plus grand impact sur la qualité des écosystèmes provient de la production du coton, surtout à cause de l'utilisation du sol et des émissions liées aux

fertilisants. Pour ce qui est de la fabrication, le principal impact est relié à la consommation d'énergie, particulièrement durant le processus de blanchiment. La consommation d'eau et la génération de matières résiduelles sont également des facteurs importants liés à la fabrication.

Cette information a permis à Gildan de valider sa connaissance et son approche d'atténuation des impacts clés, plus particulièrement au niveau de sa chaîne d'approvisionnement et de son processus de fabrication, sur lesquels elle exerce directement une influence ou un contrôle. Nous sommes en train d'intégrer les premiers constats de l'analyse du cycle de vie à notre système global de gestion environnementale.

- (1) Culture du coton – Gildan s'approvisionne en coton presque exclusivement aux États-Unis
- (2) Presse mobile pour faire la collecte des résidus de biomasse
- (3) Lignes d'alimentation en résidus de biomasse
- (4) Chaudière de l'un de nos systèmes de génération de vapeur à partir de résidus de biomasse



COTON AMÉRICAIN

Le coton américain est la source de coton la plus réglementée au monde, notamment par le *United States Department of Agriculture* (USDA) et la *Food and Drug Administration* (FDA). L'industrie du coton aux États-Unis adopte de plus en plus des pratiques agricoles de conservation, dont des techniques perfectionnées de surveillance des sols, de gestion de la perte de la couche arable, de conservation du sol et d'irrigation à haute efficacité. La récolte du coton américain se fait éthiquement, en vertu de lignes directrices réglementaires strictes.

ÉNERGIE RENOUVELABLE

Comme pour la plupart des usines de fabrication des pays où nous exerçons nos activités, l'énergie vient traditionnellement des combustibles fossiles, en particulier du mazout, qui produit des émissions de gaz à effet de serre. Il s'agit également d'une source d'énergie non renouvelable et de plus en plus dispendieuse.

Le système de production de vapeur à partir de résidus de biomasse, qui permet de remplacer les combustibles fossiles par de la biomasse, comme les résidus agricoles et certains déchets de production, vise à réduire une portion importante de notre utilisation actuelle de mazout.

Dans notre usine de fabrication de textiles de la République dominicaine, le système de génération de vapeur à partir de résidus de biomasse a été installé au deuxième trimestre de l'exercice 2010 et fournit maintenant la plus grande partie de nos besoins en vapeur. Toujours en 2010, nous avons entrepris des projets semblables de génération de vapeur à partir de résidus de biomasse au Honduras. Le système de l'usine Rio Nance 3 a atteint sa pleine capacité en septembre 2010, tandis que celui de Rio Nance 4 s'intensifie en même temps que la production augmente. Le système de biomasse destiné à alimenter les installations Rio Nance 1, Rio Nance 2 et Rio Nance 5 en vapeur est en cours d'installation.

PROJETS D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

L'amélioration de l'efficacité énergétique afin de réduire notre incidence sur l'environnement demeure une priorité dans toutes nos installations. En 2010, parmi les initiatives importantes, mentionnons la réduction de la pression de vapeur nécessaire à l'opération du compacteur dans deux usines de textiles au Honduras et le chauffage de l'eau chaude à partir du condensat récupéré dans toutes les installations de textiles et de chaussettes.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Gildan mesure les émissions de gaz à effet de serre (GES) depuis 2006 au sein de ses usines et bureaux, de même que dans les installations de ses sous-traitants haïtiens et les usines de filature de sa coentreprise. Nous participons également au *Carbon Disclosure Project*⁴ depuis 2008 et, au cours de l'année 2011, nous publierons les données liées aux émissions des GES sur notre site Web.

4 Le *Carbon Disclosure Project* est un organisme sans but lucratif indépendant qui possède la plus grande base de données contenant de l'information primaire d'entreprise sur le changement climatique dans le monde. Pour en savoir davantage, visitez le www.cdproject.net.

GESTION EFFICACE DE L'EAU

Comme l'a révélé notre première analyse du cycle de vie, la consommation d'eau et les effluents engendrent d'importants impacts sur l'environnement. Étant donné que la plus grande consommation d'eau provient des traitements au mouillé (par exemple le blanchiment et la teinture), nous continuons à concentrer nos efforts sur la réduction de l'eau utilisée.

En 2010, nous avons mis en œuvre de nouvelles procédures et mesures de contrôle de la consommation d'eau et des eaux usées qui incluent des indicateurs détaillés, ce qui nous permettra de publier les résultats dans notre rapport de 2011.

GESTION DES EAUX USÉES

Le système Biotop®, un système hautement efficace, constitue notre principale installation de traitement biologique des eaux usées à nos installations du Honduras et de la République dominicaine, qui produisent la majorité de nos textiles. Le système traite les eaux usées grâce à une série de lagunes où le pH est naturellement stabilisé, ce qui présente de nombreux avantages considérables par rapport aux systèmes traditionnels de traitement chimique :

- LES BACTÉRIES ÉLIMINENT PRATIQUEMENT TOUS LES COLORANTS ET PRODUITS CHIMIQUES;
- AUCUN PRODUIT CHIMIQUE SUPPLÉMENTAIRE N'EST AJOUTÉ AU SYSTÈME;
- LE TRAITEMENT DE L'EFFLUENT NE DEMANDE PRATIQUEMENT PAS D'ÉNERGIE ADDITIONNELLE;
- LA VIE AQUATIQUE NE SUBIT AUCUN DOMMAGE DANS LES EAUX RÉCEPTRICES ET LEUR ÉCOSYSTÈME. NOUS AVONS PAR AILLEURS APERÇU PLUSIEURS ESPÈCES D'OISEAUX ET DE POISSONS DANS CES LAGUNES;
- L'EAU TRAITÉE PAR CE SYSTÈME BIOLOGIQUE PEUT SERVIR À LA PRODUCTION AGRICOLE DANS LES COLLECTIVITÉS AVOISINANTES ET VIENT EN AIDE AUX FERMIERS LOCAUX;
- LE FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME NE DEMANDE AUCUNE CONSOMMATION DE COMBUSTIBLES FOSSILES;
- LE TEMPS DE RÉTENTION DE 40 JOURS DANS LE SYSTÈME CONSTITUE UNE PROTECTION CONTRE LES CHANGEMENTS DANS LA PRODUCTION OU LES DÉVERSEMENTS ACCIDENTELS DE LIQUIDES DANGEREUX AU COURS DU PROCESSUS DE PRODUCTION;
- ENFIN, L'EAU QUI PÉNÈTRE DANS L'ÉCOSYSTÈME LOCAL EST LIBRE DE TOUT CONTAMINANT ET EST CONTINUUELLEMENT CONTRÔLÉE POUR EN ASSURER LA CONFORMITÉ AUX EXIGENCES LOCALES.

- (1) Paysage du système Biotop®
- (2) *Cigüëña cuellinegro*, l'une des espèces d'oiseaux vivant aux environs du Biotop®
- (3) Paysage du système Biotop®
- (4) Carolina Mateo, chef de service, environnement, en République dominicaine, tenant une poule d'eau *gallareta pico rojo*, l'une des espèces d'oiseaux vivant dans le Biotop®
- (5) Tortue d'eau douce vivant dans le Biotop®



BIODIVERSITÉ

Le nombre d'espèces animales et leur diversité sont des indicateurs clés de la santé de tout écosystème et influence ultimement la qualité de vie pour les personnes vivant à l'intérieur de l'écosystème ou à proximité. Dans le cadre de nos évaluations générales des impacts sur l'environnement, nous réalisons, par l'intermédiaire d'un tiers, un inventaire annuel de la biodiversité de notre terrain en République dominicaine. En septembre 2010, l'inventaire a révélé la présence de :

- 35 ESPÈCES D'OISEAUX (EN HAUSSE PAR RAPPORT À 14 EN 2009);
- 4 ESPÈCES DE REPTILES (EN HAUSSE PAR RAPPORT À 2 EN 2009);
- 1 ESPÈCE D'AMPHIBIENS;
- 3 ESPÈCES DE POISSONS;
- 2 ESPÈCES DE MAMMIFÈRES.

Parmi les espèces en hausse, on a remarqué que 23 espèces vivent à l'intérieur du système de traitement des eaux usées Biotop® ou aux alentours. Le processus d'inventaire a encore une fois confirmé que l'oiseau national de la République dominicaine, la Cigua Palmera ou *Dulus dominicus*, une espèce protégée localement, continue de vivre dans les environs du système Biotop®.



- (1) Employés de notre usine en République dominicaine participant à une activité de reforestation dans le cadre de la Journée mondiale de l'environnement
- (2) Darwing Chávez, coordonnateur en environnement, santé et sécurité à notre usine de San Marcos au Nicaragua
- (3) Marlene Villareal, superviseure à l'entretien à notre usine de Rivas, au Nicaragua, participant à une activité de reforestation dans le cadre de la Journée de la Terre
- (4) La reforestation a été une activité clé de bénévolat en 2010





LE BÉNÉVOLAT ENVIRONNEMENTAL



L'amélioration de notre performance environnementale au sein de nos installations ou aux alentours reste une priorité pour nos employés. Ce dévouement s'étend même à leurs activités bénévoles.

Chaque année, les employés participent à une campagne de reforestation à nos installations du Honduras, du Nicaragua et de la République dominicaine. Conscients que nous devons abattre des arbres pour construire nos vastes usines ultramodernes, nous avons pris l'engagement de replanter les mêmes espèces.

Nous avons célébré le Jour de la Terre 2010 avec une activité de reforestation à l'usine de Rivas au Nicaragua et la Journée mondiale de l'environnement avec deux autres activités de reforestation au Honduras et en République dominicaine, auxquelles les employés ont participé. Au mois d'août, les employés de notre usine de San Marcos au Nicaragua ont participé au reboisement du parc *Los Conejitos*. Au total, les employés de Gildan ont planté 5 600 arbres en 2010.

COMMUNAUTÉS

NOUS SOMMES ENGAGÉS ENVERS CEUX QUI NOUS ENTOURENT EN SOUTENANT L'ÉDUCATION DES JEUNES ET L'AIDE HUMANITAIRE

Gildan est l'un des plus importants employeurs dans chacun des pays où nos usines sont situées et possède une présence d'affaires importante à Montréal, à la Barbade et à Charleston. En plus des dépenses d'investissements et la masse salariale, qui contribuent de façon importante au développement économique local, Gildan est également engagée à jouer un rôle actif dans la communauté en rehaussant ses contributions et son implication.

Le taux d'alphabétisme peu élevé et le manque d'habiletés professionnelles à certains endroits ne sont pas seulement des enjeux sociaux, mais constituent également un obstacle empêchant de bâtir une main-d'œuvre locale capable de croître avec Gildan. Un contexte économique difficile et le déficit budgétaire ont entraîné des compressions gouvernementales dans un vaste éventail de programmes sociaux. Quand les catastrophes frappent, peu de communautés sont outillées pour faire face aux besoins immédiats et parfois à long terme. Face à de tels défis, les entreprises sont incitées à faire leur part.

Chez Gildan, nous croyons qu'investir dans l'éducation des jeunes peut avoir un effet de transformation, en permettant de développer les habiletés professionnelles et les connaissances de base, mais également en préparant une génération à contribuer à sa propre collectivité. C'est la principale orientation de notre soutien à la collectivité.

Nous savons également, malheureusement pour l'avoir vécu, que certaines communautés où nous sommes actifs sont extrêmement vulnérables aux catastrophes naturelles. Toutefois, en versant des fonds et en leur offrant un soutien logistique, nous savons aussi que nous pouvons les aider à surmonter les difficultés et à reconstruire.

Compte tenu de notre part de marché — nous avons vendu quatre milliards de produits portant l'étiquette Gildan depuis notre entrée sur le marché du vêtement imprimé et nous poursuivons notre croissance — nous avons la possibilité de miser sur nos relations avec la clientèle et sur nos réseaux de distribution pour générer un impact positif sur la société.

AMÉRIQUE DU NORD

(1) Mur du kiosque « I Support », présent dans de nombreuses foires commerciales en Amérique du Nord en 2010

UN T-SHIRT PEUT-IL RENDRE LE MONDE MEILLEUR?

Le programme « I Support... » a été élaboré et lancé en 2010 à l'occasion de diverses foires commerciales et aussi par l'entremise des médias sociaux. Ce programme unique vise à encourager les gens à nous faire part des œuvres caritatives qu'ils appuient, en décrivant dans quelle mesure celles-ci ont un impact positif dans le monde. Pour chaque achat de t-shirt *Ultra Cotton* (style 2000) de la collection *Gildan Genuine Color*, un pourcentage des recettes jusqu'à concurrence de 100 000 \$ sera versé à un organisme de bienfaisance enregistré.

Voici comment fonctionne le programme :

Nous avons demandé aux gens de s'inscrire à www.genuinegildan.com, de sélectionner un organisme de bienfaisance enregistré qu'ils appuient et de nous dire dans quelle mesure celui-ci a un impact positif dans la société. Les personnes inscrites pouvaient alors lire les textes présentés et voter pour ceux qui, à leur avis, illustrent le mieux la différence positive faite au sein de leur communauté. Selon une combinaison du nombre total de partisans, du nombre de votes ou de « J'aime », et du nombre moyen de fois qu'un texte a été vu, nous avons pu dresser la liste de dix œuvres de bienfaisance finalistes pour recevoir un don de 100 000 \$.

Les dix œuvres de bienfaisance suivantes ont été déclarées finalistes en novembre 2010 :

- AMERICAN CANCER SOCIETY
www.cancer.org
- AMERICAN HEART ASSOCIATION
www.americanheart.org
- CORPORATION CULTURELLE LATINO-AMÉRICAIN DE L'AMITIÉ
www.coclamontreal.org
- CYSTIC FIBROSIS FOUNDATION
www.cff.org
- DISCOVERY!
www.discoveryinstitute.org
- DREW HILDEBRAND TEEN BENEFIT FUND
www.drewhildebrandtbf.com
- HOME BOY INDUSTRIES
www.homeboy-industries.org
- JUVENILE DIABETES RESEARCH FOUNDATION OF WEST TENNESSEE
www.jdrf.org
- PALM BEACH COUNTY MOTORCYCLIST TOYS FOR TOTS
www.billsbikestoyrun.com
- SNOWBALL EXPRESS
www.snowballexpress.org

Nous avons formé un comité d'experts issus de l'industrie et des organismes de bienfaisance pour examiner les dix finalistes et déterminer le lauréat.

Le gagnant du don de 100 000 \$ sera dévoilé en janvier 2011 à l'occasion de la foire commerciale PPAI de Las Vegas. Un t-shirt peut-il rendre le monde meilleur? Oui, il le peut!



AMÉRIQUE DU NORD

DANS LA RUE

En 2010, la principale œuvre caritative à laquelle Gildan s'est associée au Canada est *Dans la rue*, un organisme sans but lucratif de Montréal qui vient en aide aux jeunes sans abri. Cet organisme offre non seulement un endroit sûr où les jeunes peuvent se réfugier et évoluer, mais il fournit également des ressources adaptées à leurs besoins et surtout, il s'acquitte de sa mission dans un esprit de respect, d'amitié et de soutien.

Depuis le début de notre association avec cet organisme humanitaire, en 2004, Gildan lui a versé 750 000 \$, montant qui a servi en grande partie à financer la cafétéria du Centre de jour Chez Pops, où l'on sert en moyenne 1 000 repas par semaine. Nous avons également fourni des milliers de t-shirts.

De nouveau en 2010, Gildan a commandité l'événement annuel de financement « De la rue aux étoiles », un événement unique où les meilleurs jeunes chefs cuisiniers de Montréal présentent leur interprétation de la cuisine de rue. Encore une fois, les employés de Gildan ont bénévolement consacré des heures à la préparation et à la tenue de cet événement. Cette année, grâce à la participation de plus de 400 invités généreux (et gourmets), l'événement a permis d'amasser plus de 112 000 \$.

FONDATION DU D^r JULIEN

Pour la première fois en 2010, nous nous sommes associés à la Fondation du D^r Julien, qui chapeaute deux projets de « pédiatrie sociale » dans les quartiers Hochelaga-Maisonneuve et Côte-des-Neiges à Montréal. La Fondation offre aux familles à faible revenu de ces quartiers les outils et les services dont elles ont besoin pour assurer et accroître le mieux-être culturel, émotif, cognitif et physique de leurs enfants.

Notre don en argent et en produits a été accordé à un seul projet de la fondation, soit « Étudiants dans la course ». Ce programme propose 11 mois de mentorat et de formation aux élèves qui fréquentent les écoles en milieu urbain défavorisé et qui souhaitent participer au Marathon Oasis Montréal de 42,2 km sans compromettre leurs études. Bien que le programme soit axé sur la course, les vrais bienfaits qu'il apporte sont l'estime de soi, l'établissement d'objectifs et par-dessus tout, la détermination.



- (1) Groupe de bénévoles de Gildan ayant participé à la tenue du gala annuel de l'organisme Dans la rue, « De la rue aux étoiles »
- (2) Étudiants ayant participé au projet « Étudiants dans la course » de la Fondation du Dr Julien



UNITED WAY

United Way est un mouvement international qui regroupe 4 000 centres *United Way* locaux dans 46 pays et territoires. *United Way of America* est un organisme sans but lucratif qui collabore avec 1 300 centres *United Way* locaux aux États-Unis, au sein d'une coalition d'organismes caritatifs dont le but est de centraliser les efforts de soutien et de collecte de fonds. Les principaux secteurs d'intervention privilégiés par *United Way* sont l'éducation, le revenu et la santé.

Des campagnes de collecte de fonds pour *United Way*, œuvre de bienfaisance choisie par nos employés aux États-Unis, se sont tenues aux installations de Gildan à Eden (Caroline du Nord), à Martinsville (Virginie) et à Fort Payne (Alabama). Les activités locales ont permis d'amasser près de 30 000 \$ au cours de l'année 2010.



LE SÉISME EN HAÏTI

Dans l'après-midi du 12 janvier 2010, Haïti a été frappé par un puissant séisme qui a causé plusieurs victimes, une dévastation à grande échelle de l'infrastructure physique du pays et la délocalisation d'un grand nombre de survivants.

Au nombre des édifices détruits ce jour-là, une usine de l'un des sous-traitants de couture de Gildan, Palm Apparel, s'est effondrée, entraînant la perte de 67 vies. Gildan s'est immédiatement engagée à soutenir le propriétaire de Palm et à collaborer avec lui pour fournir une aide spéciale aux employés et aux membres de la famille des travailleurs qui avaient perdu la vie ou leur maison. Nous nous sommes également engagés à jouer un rôle actif dans les efforts d'aide et de reconstruction au pays.

Une équipe de Gildan composée d'employés d'Haïti, de la République dominicaine, du Honduras et de Montréal s'est rapidement formée pour évaluer la situation, les besoins de nos employés et ceux de nos sous-traitants, et pour mettre officiellement en œuvre un plan d'aide et de reconstruction.

- (1) Donald Coulangue, auditeur externe chez Gildan, assis à l'extérieur de l'une des tentes ayant été distribuées par Gildan
- (2) Contenu des boîtes de nourriture distribuées aux employés de Gildan et de ses sous-traitants
- (3) Distribution de boîtes de nourriture par Gildan
- (4) Une employée de notre sous-traitant portant une boîte de nourriture lui ayant été donnée

→ NOUS AVONS VERSÉ DES DONS TOTALISANT 570 000 \$ AFIN DE CONTRIBUER AU SECOURS ET À LA RECONSTRUCTION D'HAÏTI, COMPRENANT :

- UN DON DE 50 000 \$ AU FONDS D'URGENCE DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE POUR LE SÉISME EN HAÏTI;
- LA CRÉATION DU FONDS DE SECOURS ET DE RECONSTRUCTION D'HAÏTI DE GILDAN, FINANCÉ À LA HAUTEUR DE 58 000 \$ PAR LA CAMPAGNE DE FINANCEMENT RÉALISÉE À TRAVERS L'ENTREPRISE, MONTANT AUQUEL S'AJOUTENT D'AUTRES DONS FAITS PAR GILDAN. CE FOND A PERMIS DE FINANCER LA MISE EN PLACE, PAR GILDAN, D'UNE AIRE DE RAVITAILLEMENT EN RÉPUBLIQUE DOMINICAINE AFIN DE DISTRIBUER :
- 26 000 BOÎTES DE NOURRITURE SUR UNE PÉRIODE DE QUATRE SEMAINES. TOUS LES EMPLOYÉS ONT REÇU AU MOINS UNE BOÎTE PAR SEMAINE, CHACUNE POUVANT NOURRIR UNE FAMILLE DE QUATRE POUR ENVIRON CINQ JOURS.
- DES MÉDICAMENTS, DE LA NOURRITURE ET DES COUCHES POUR BÉBÉ, DE MÊME QUE 1 300 TENTES DE QUALITÉ SUPÉRIEURE.

→ NOUS AVONS CONTRIBUÉ À L'INSPECTION DES BÂTIMENTS PAR DES ORGANISMES INDÉPENDANTS AFIN DE PERMETTRE AUX SOUS-TRAITANTS DE REDÉMARRER LA PRODUCTION EN TOUTE SÉCURITÉ;

→ NOUS AVONS FOURNI DE L'AIDE FINANCIÈRE À NOS SOUS-TRAITANTS EN AVANÇANT UN IMPORTANT FONDS DE ROULEMENT ET DE L'ÉQUIPEMENT. CETTE AIDE A PERMIS DE SOUTENIR LE PROCESSUS DE RECONSTRUCTION ET DE FOURNIR DU TRAVAIL EN HAÏTI.

Depuis le 12 février 2010, jour où des représentants de Gildan ont participé à un service commémoratif sur le site de Palm en guise de soutien pour les employés et leur famille, des progrès ont été réalisés. L'usine de Palm Apparel a été relocalisée et ses opérations ont repris un rythme normal. Cela a permis la reprise des emplois plus que nécessaires dans la région et, grâce à la résilience et à la détermination du peuple haïtien, la vie reprend lentement son cours.

Pour obtenir davantage d'information, visitez notre site Internet, au www.gildan.com/corporate, et cliquez sur l'icône *Séisme en Haïti*.



HONDURAS

- (1) Résidence étudiante de l'IPC
- (2) Étudiants de l'IPC
- (3) Étudiants de l'IPC travaillant dans un laboratoire
- (4) Atelier de travail regroupant les étudiants de l'IPC et de l'Université du Delaware dans le cadre de l'*Ethical Fashion Project*

INSTITUTO POLITÉCNICO CENTROAMERICANO (IPC)

Le perfectionnement des aptitudes professionnelles est la meilleure voie menant au développement durable d'une collectivité et, en 2005, Gildan a été à la tête d'une initiative de l'industrie du textile destinée à créer l'*Instituto Politécnico Centroamericano* (IPC) au Honduras. Le financement initial de Gildan s'élevait à 500 000 \$ US.

L'IPC a été le premier institut technique en Amérique centrale à offrir des cours intensifs de deux à cinq mois, de même que des programmes techniques d'un an, adaptés à l'industrie du textile, des vêtements et à d'autres industries. Gildan a remis 50 bourses d'études par année depuis 2006 afin de permettre à ses employés, leur famille et les membres de la communauté locale d'avoir accès à ces programmes. Jusqu'à maintenant, cette contribution se chiffre à 360 000 \$ US.

Sachant que le fait de quitter le foyer pour la première fois constitue un défi pour les étudiants, Gildan a offert en 2009 des conseils techniques et commerciaux qui ont mené à la construction d'une nouvelle résidence pour étudiants dotée de tous les services. La résidence permet aux étudiants honduriens et nicaraguayens de profiter des programmes de formation sans avoir à déboursier des frais élevés pour le transport ou pour l'hébergement temporaire.

Depuis la création de l'IPC, 3 169 étudiants ont obtenu leur diplôme dans l'un ou l'autre des programmes de l'IPC, dont plus de 800 dans le programme d'un an, avec un taux de placement des finissants de 90 % au sein d'une variété d'entreprises au Honduras, dont Gildan.





ETHICAL FASHION PROJECT

L'objectif de l'*Ethical Fashion Project* est de démontrer le large éventail d'aspects dont il faut tenir compte dans la conception et la fabrication de vêtements « éthiques ». Ces aspects comprennent le choix de matériaux ayant le moins d'impact sur l'environnement, la sélection de fournisseurs dont les pratiques de travail équitables peuvent être vérifiées et le maintien d'interactions et d'échanges responsables entre les acheteurs, les dessinateurs et les fournisseurs.

En collaboration avec la FLA, l'IPC et le *Department of Fashion and Apparel Studies* de l'Université du Delaware, Gildan a participé à la mise au point et au lancement d'un projet de mode éthique qui englobe le développement de dessins de mode à travers la production de vêtements. Les étudiants de l'université ont créé les dessins de mode, Gildan a fourni les tissus et les étudiants de l'IPC ont produit les patrons et fabriqué les produits finis.

Grâce à une subvention de 40 000 \$ US de *Cotton Inc.* obtenue en 2010, les étudiants de l'Université du Delaware ont été invités au Honduras pour y visiter les installations de l'IPC et de Gildan. Les étudiants de l'IPC ont ensuite complété le programme d'échange par une visite à l'Université du Delaware.

« Recevoir un diplôme de l'IPC a été pour moi une expérience enrichissante à toutes les étapes menant à la maîtrise des différentes techniques de confection. C'est incroyable d'avoir pu participer au premier échange d'étudiants entre l'IPC et l'Université du Delaware. Ce voyage aux États-Unis m'a beaucoup appris, car j'ai pu découvrir cette culture et partager nos compétences techniques avec les étudiants de l'Université du Delaware, qui ont un niveau élevé de connaissances artistiques et sont des créateurs de mode extraordinaires. Nous avons non seulement élaboré de nouveaux projets dans lesquels la synergie entre l'Université du Delaware et l'IPC était palpable, mais nous avons également forgé des amitiés sincères qui dureront toute la vie ».
Xiomara Rajo, diplômée de l'IPC

« J'ai travaillé avec les gens de l'Université du Delaware à la création de vêtements sans savoir ce que serait la récompense finale. J'ai vraiment apprécié les connaissances que j'ai acquises à l'occasion de cet échange étudiants. L'Université du Delaware est spectaculaire et le musée des modes anciennes est ce que j'ai aimé le plus. Je suis revenue de ce voyage la tête remplie de nouvelles connaissances et d'idées que je pourrai mettre en pratique à mon travail ».

Kenia Jacqueline Cruz, étudiante à l'IPC

RELANCE D'EDUCATODOS

L'éducation de base et l'alphabétisme sont des notions que bon nombre de pays tiennent pour acquises. Malheureusement, ce n'est pas une réalité partout. Interpellée par ce défi, Gildan appuie le programme *Educados* depuis 2003. Mis sur pied en partenariat avec le ministère de l'Éducation du Honduras et l'Agence américaine pour le développement international, ce programme offre des cours de niveaux primaire et secondaire.

Le financement public a été suspendu en 2009 en raison de l'instabilité politique, mais, en août 2010, le programme a été officiellement relancé. Cette année, quelque 340 employés y ont participé et nous entendons augmenter le nombre d'inscriptions à l'avenir.

BARBADE

SUMMER LEARNING IS FUN

L'un des problèmes vécus dans le système d'éducation de la Barbade réside dans la transition vers l'école secondaire une fois l'école primaire terminée. Projet réalisé par un éducateur reconnu de la Barbade, le livre *Summer Learning is Fun* offre un élément de réponse à ce problème particulier. Le livre, dont l'objectif est d'offrir un meilleur encadrement et une meilleure orientation aux étudiants en prévision du niveau d'études qui les attend à l'école secondaire, contient aussi des conseils aux jeunes pour qu'ils réussissent la transition.

En 2010, Gildan a contribué financièrement à l'impression et à la distribution de ces livres dans l'île, en plus d'acheter des exemplaires pour ses employés dont les enfants ou les membres de la famille s'approprièrent à vivre cette transition.

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

PROGRAMME ECO SCHOOLS

Eco Schools est un programme international de certification environnementale dont le but est de récompenser les institutions qui apportent des améliorations environnementales à leurs installations, à leur programme éducatif et dans la communauté. Le programme, qui met l'accent sur la préservation de l'eau, le recyclage des déchets, la consommation et l'économie d'énergie, ainsi que les changements climatiques, fait activement participer les étudiants et les membres de la collectivité à mieux faire connaître le développement durable et à encourager l'action en ce sens.

À titre de membre du *National Business Network for Environmental Protection*, Gildan s'est engagée en septembre 2010 à commanditer le programme *Eco Schools* adopté par quatre écoles de la municipalité de Guerra, où se trouve notre usine de textiles en République dominicaine.



NICARAGUA

- (1) Claudia Sandoval, vice-présidente, citoyenneté corporative pour l'Amérique centrale et le bassin des Caraïbes, en compagnie d'étudiants de l'une des écoles de Guerra où est implanté le programme Eco Schools commandité par Gildan
- (2) La bibliothèque publique *Arlen Siu*, faisant partie de la *Casa de Cultura* de San Marcos

CASA DE CULTURA À SAN MARCOS

La *Casa de Cultura* à San Marcos est un centre culturel qui fait la promotion des arts, de l'histoire et d'activités culturelles dans la région de Carazo au Nicaragua. La *Casa de Cultura* abrite la bibliothèque publique *Arlen Siu* ainsi qu'un centre informatique. On y offre également des cours de musique et de peinture. Les services et les activités sont tous gratuits.

La *Casa de Cultura* de San Marcos était aux prises avec des infiltrations d'eau dans la toiture qui touchaient surtout la bibliothèque, l'une des plus importantes de la région de Carazo, accueillant en moyenne 150 jeunes garçons et filles chaque jour, et le centre informatique, où les enfants et les adolescents s'installent pour travailler sur leurs projets scolaires.

En 2010, Gildan a fait don de plus de 5 000 \$ US de matériel pour la réparation de la toiture de la *Casa de Cultura*, au profit des nombreux enfants qui fréquentent régulièrement l'établissement.



RÉGIE D'ENTREPRISE

NOUS SOMMES ENGAGÉS À MAINTENIR NOTRE
FORTE CULTURE DE RÉGIE D'ENTREPRISE, QUI ALLIE
INTÉGRITÉ, RESPONSABILITÉ ET TRANSPARENCE

Nous estimons que des pratiques de régie d'entreprise fortes et transparentes font partie intégrante de nos engagements tant au niveau environnemental que social, tout en constituant un facteur important de notre réussite d'affaires.

Notre force au plan de la régie d'entreprise réside d'abord en notre conseil d'administration. Avec neuf membres de notre conseil d'administration sur dix indépendants de la direction, y compris le président du conseil, de même qu'avec seulement des directeurs indépendants siégeant aux trois comités du conseil, le conseil est en bonne position pour accomplir son rôle de supervision de la gestion d'entreprise et des affaires. Sous-jacente à cette responsabilité se trouve l'objectif du conseil de s'assurer que la haute direction de la Société développe et mette en œuvre des plans qui représentent les intérêts de toutes ses parties prenantes et maximise la valeur pour les actionnaires. Gildan a souvent été reconnue, au cours des quatre dernières années, pour ses réalisations en matière de régie d'entreprise, en obtenant notamment des pointages élevés dans le classement *Report on Business* du journal *The Globe and Mail*.



- (1) Robert M. Baylis
- (2) William D. Anderson
- (3) Glenn J. Chamandy
- (4) Russell Goodman*
- (5) George Heller
- (6) Sheila O'Brien
- (7) Pierre Robitaille
- (8) James R. Scarborough
- (9) Richard P. Strubel
- (10) Gonzalo F. Valdes-Fauli

Gildan s'efforce de jouer un rôle de premier plan au niveau de la régie d'entreprise en adhérant à l'ensemble de la législation sur les valeurs mobilières en vigueur au Canada et aux États-Unis, incluant les nombreuses obligations liées aux bourses de Toronto et de New York où sont cotées les actions de Gildan. Nous surveillons également en continu l'évolution des tendances et des meilleures pratiques de l'industrie, et nous adoptons celles qui conviennent le mieux à Gildan et à ses actionnaires. Cette année, comme c'est le cas périodiquement, le conseil d'administration et ses trois comités ont entrepris une révision en profondeur de leurs mandats et les ont mis à jour afin de refléter cette évolution des normes et des meilleures pratiques. Les mandats du conseil et de ses comités sont disponibles au www.gildan.com/corporate/IR/proxyCircular.cfm.

Gildan maintient son engagement à respecter les normes les plus élevées d'intégrité et de comportement éthique, ainsi que de performance environnementale et sociale, tel que définies dans notre Code d'éthique, notre Code de conduite et notre Code de pratiques environnementales, adoptés par notre conseil d'administration. Dans le cadre de son mandat officiel, la responsabilité générale de la surveillance et de l'examen des pratiques environnementales et sociales de l'entreprise revient à son conseil d'administration. Afin d'assurer ce rôle de supervision, le conseil d'administration a confié au comité de gouvernance la responsabilité de veiller sur les politiques et les pratiques de Gildan liées à l'environnement, à la main-d'œuvre, à la santé et sécurité, aux enjeux de développement durable et aux relations avec la communauté et les autres parties prenantes.

* Gildan a annoncé la nomination de Russell Goodman au sein de son conseil d'administration le 2 décembre 2010.

RECONNAISSANCES

LES 50 ENTREPRISES LES PLUS SOCIALEMENT RESPONSABLES AU CANADA SELON LA REVUE MACLEAN'S

En juin 2010, pour une deuxième année d'affilée, la revue Maclean's a reconnu Gildan comme l'une des 50 entreprises les plus socialement responsables au Canada. Ces dernières ont été choisies en fonction de leurs résultats par rapport à une vaste gamme de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dont Jantzi-Sustainalytics fait le suivi. Les entreprises sélectionnées se classent parmi les premières de leurs groupes de pairs respectifs selon la plateforme globale de Jantzi-Sustainalytics. Les résultats ont été publiés dans la revue Maclean's, l'une des principales revues d'actualité d'affaires courantes au Canada.



RECONNAISSANCE DE LA CONFORMITÉ SOCIALE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT MONDIALE

En novembre 2010, avec Levi Strauss and Co., Wal-Mart Stores, Inc., Gap Inc. et Nordstrom, Gildan s'est positionnée parmi les entreprises ayant obtenu les pointages les plus élevés dans un sondage unique portant sur les programmes de conformité de la chaîne d'approvisionnement globale des marques et détaillants américains de vêtements, publié par le groupe de la responsabilité des entreprises, *As You Sow*. Le sondage « *Towards a Safe, Just Workplace: Apparel Supply Chain Compliance Programs* » comporte une carte de pointage et un rapport qui présentent pour la première fois des données de référence diffusées publiquement pour l'évaluation des programmes de conformité appliqués par les entreprises les plus importantes du secteur du vêtement faisant affaires aux États-Unis. Le projet fournit des renseignements sur la portée des programmes mis sur pied dans le but d'améliorer les conditions de travail dans les usines et classe les initiatives et les ressources mises de l'avant par les entreprises selon des activités de conformité clés comme les vérifications au sein des usines, les mesures correctives, l'amélioration continue, la collaboration, l'imputabilité de la direction de l'entreprise et la transparence.

CLASSEMENT GLOBAL 1000 SUSTAINABLE PERFORMANCE LEADERS

Cette année, Gildan s'est positionnée dans le premier quartile du classement 2009 du *Global 1000 Sustainable Performance Leaders*, lancé en septembre 2010. Ce classement est réalisé par CRD Analytics, en collaboration avec Justmeans, en utilisant la méthodologie Smartview®, qui évalue les entreprises cotées en bourse en fonction d'environ 200 mesures de performance prenant en compte des données tant financières qu'environnementales, sociales et liées à la régie d'entreprise.

RECONNAISSANCE DES EFFORTS DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT EN RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

En juin 2010, le Réseau des entreprises pour la protection de l'environnement a reconnu Gildan pour sa conformité aux lignes directrices strictes, y compris le respect des lois nationales sur l'environnement, la mise en œuvre de programmes d'énergie propre et la mise en place de programmes de formation favorisant la préservation de l'environnement. La reconnaissance de la République dominicaine fait mention d'une gamme d'initiatives uniques mises de l'avant à l'usine de textiles de Gildan située à Guerra, dont la conversion à l'énergie générée à partir de résidus de biomasse et le soutien au programme *Eco Schools* dans la communauté locale.



COORDONNÉES

Pour en savoir davantage sur Gildan et sur notre engagement à l'égard de pratiques responsables sur le plan social et environnemental, n'hésitez pas à communiquer avec nous :

CITOYENNETÉ CORPORATIVE DE GILDAN

Rick Petersen
Premier vice-président,
citoyenneté corporative
rpetersen@gildan.com

Corinne Adam
Vice-présidente,
citoyenneté corporative
coadam@gildan.com

Claudia Sandoval
Vice-présidente, citoyenneté corporative –
Amérique centrale et bassin des Caraïbes
csandoval@gildan.com

Geneviève Gosselin
Directrice, citoyenneté corporative –
communications
ggosselin@gildan.com

Téléphone : (514) 735-2023 ou
Ligne sans frais : 1-866-755-2023
Courriel : cc@gildan.com

Pour consulter la version complète
du Rapport de citoyenneté corporative
2008-2009 de Gildan, visitez le
www.gildan.com/corporate.

