

RAPPORT ESG 2024



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT	2
MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	3
MESSAGE DE LA DIRECTION	3
À PROPOS DE GILDAN	4
STRATÉGIE ESG DE NOUVELLE GÉNÉRATION	5

ENVIRONNEMENT

GESTION RESPONSABLE DE L'ENVIRONNEMENT	8
CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET ÉNERGIE	9
GESTION DES EAUX	11
CIRCULARITÉ	12
BIODIVERSITÉ	14

VOLET SOCIAL

DROITS DE LA PERSONNE ET PRATIQUES DE TRAVAIL ÉTHIQUES	16
BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS	20
FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	22
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION	23
SANTÉ ET SÉCURITÉ MONDIALES	24
ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE	25

GOUVERNANCE

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	29
NORMES D'ÉTHIQUE ET D'INTÉGRITÉ	30
CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET CYBERSÉCURITÉ	31

MISE EN GARDE CONCERNANT LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

32

ANNEXE

TABLEAUX DU RENDEMENT ESG DE 2024	34
-----------------------------------	----

INTRODUCTION

SECTIONS

À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT ▶

MESSAGE DE LA DIRECTION ▶

À PROPOS DE GILDAN ▶

STRATÉGIE ESG DE NOUVELLE GÉNÉRATION ▶

À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT

Notre rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) décrit comment nous réalisons notre vision, Repenser le vêtement^{MD}. Il fournit des renseignements détaillés sur nos activités et notre rendement du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, sauf indication contraire.

Les termes « nous », « notre » et « Gildan » utilisés dans le présent rapport désignent collectivement Les Vêtements de Sport Gildan Inc. et ses filiales, sauf indication contraire. Notre rapport porte uniquement sur les actifs que nous détenons, à moins d'indication contraire, et nous présentons les tendances d'une année à l'autre dans la mesure du possible. Tous les montants indiqués sont en dollars américains.

Le rapport a été préparé en tenant compte des exigences des normes universelles de la Global Reporting Initiative (GRI), et est harmonisé avec les normes du Sustainability Accounting Standards Board¹ (SASB). Nos rapports reflètent également notre respect des objectifs de développement durable (ODD) pertinents des Nations Unies (ONU) pour lesquels nous croyons avoir le plus grand effet.

Les données fournies dans le présent rapport concernent les installations de production à grand volume gérées par Gildan. Le cas échéant, nous faisons également rapport sur les propriétés auxiliaires, comme les bureaux, les centres de distribution, les sous-traitants² et les fournisseurs de matières premières. Pour surmonter le défi de la synthèse des données provenant de nombreux territoires, dont certains ont des exigences,

des méthodes et des normes de déclaration différentes, nous avons regroupé l'information dans la mesure du possible. Dans d'autres domaines, l'information est présentée séparément ou pour un seul territoire.³

Nous avons retenu les services d'une tierce partie pour mener un mandat d'assurance limitée sur certains indicateurs de rendement environnemental et social. Les indicateurs assurés sont identifiés par le symbole  tout au long du présent rapport. Consultez le [rapport d'assurance limitée d'intervenant indépendant de KPMG](#) pour certains indicateurs de rendement environnemental et social.

Les données sur les investissements communautaires pour l'exercice 2024 ont été vérifiées de façon indépendante par LBG Canada (anciennement le London Benchmarking Group) au moyen du modèle du LBG, une norme mondiale reconnue pour la gestion, la mesure et la déclaration des investissements communautaires. Les indicateurs vérifiés sont identifiés par le symbole  tout au long du rapport. Consultez l'[énoncé de vérification indépendante de LBG](#) pour certains indicateurs d'investissement communautaire.

Le présent rapport et son annexe sont accessibles en anglais et en français sur notre [site Web](#).

Nous apprécions les commentaires de toutes les parties prenantes. Veuillez envoyer vos commentaires ou vos questions au sujet de ce rapport à : CC@GILDAN.COM OU COMMUNICATIONS@GILDAN.COM

EN SAVOIR PLUS

Des renseignements sur nos politiques, nos pratiques de gouvernance et notre approche de gestion, ainsi que sur les pratiques liées à nos enjeux ESG clés, sont accessibles sur notre [site Web](#).

AUTRES RESSOURCES OFFERTES SUR NOTRE SITE WEB :

- [INDICE DE LA GRI](#)
- [INDICE DU SASB](#)
- [BASE DE DÉCLARATION](#)
- [DÉCLARATIONS D'ASSURANCE 2024](#)

¹ Depuis août 2022, l'International Sustainability Standards Board (ISSB ou en français Conseil international des normes de durabilité) de la Fondation IFRS assume la responsabilité des normes du SASB. Nous avons commencé à nous aligner sur la norme 2023-12, Sustainable Industry Classification System^{MD} (SICS^{MD} ou système de classification des normes durables des industries), sous l'égide de l'International Sustainability Standards Board CG-AA.

² Les sous-traitants comprennent tous les entrepreneurs en couture de Gildan, ainsi que tous les fournisseurs de chaussettes tiers. Ils sont qualifiés de fournisseurs de niveau 1, c'est-à-dire les entités avec lesquelles nous entretenons des relations d'affaires directes.

³ Tout rajustement requis à la suite d'une amélioration de rapport, d'un désinvestissement ou d'une acquisition est noté tout au long du rapport dans les sections pertinentes.



MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

J'ai le plaisir de vous présenter le 21^e rapport annuel sur les facteurs ESG de Gildan.

Chez Gildan, les facteurs ESG constituent l'un des trois piliers clés de notre plan d'affaires stratégique global, la stratégie de croissance durable de Gildan (GSG). Les facteurs ESG ont toujours été et continueront d'être au cœur de notre stratégie.

Au fil des ans, les facteurs ESG ont joué un rôle fondamental dans le soutien de notre fabrication à faible coût, la création de solutions novatrices et dans notre capacité à répondre aux besoins changeants des clients et des consommateurs; d'attirer et de maintenir en poste des employés engagés, expérimentés et hautement qualifiés; de maintenir la confiance et le soutien des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités; de prévoir efficacement l'évolution des attentes et des règlements de la société et d'y répondre.

C'est aussi la raison pour laquelle nous avons toujours été reconnus comme l'une des 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada par Corporate Knights et que nous figurons dans le Dow Jones Best-in-Class North America Index (anciennement l'indice Dow Jones Sustainability^{MC} North America) pour une 12^e année consécutive.

En tant que chef de file mondial de l'industrie du vêtement, nous sommes conscients de notre rôle dans la production responsable de vêtements. C'est pourquoi nous continuons à accorder la priorité à notre personnel, à investir dans des solutions novatrices et à soutenir nos communautés dans le cadre de notre stratégie et de nos objectifs ESG de nouvelle génération.

PROGRÈS EN 2024

Grâce à des technologies novatrices et à des processus exclusifs, nous avons utilisé moins d'eau et réutilisé davantage l'eau dans nos installations de teinture, de bas nylon et de textiles au Honduras, en République dominicaine et au Bangladesh. Cela nous a aidés en partie à atteindre notre cible d'intensité de la consommation d'eau. À l'avenir, nous mettrons l'accent sur le maintien des progrès tout en poursuivant la mise en œuvre de notre stratégie de croissance durable.

En outre, nous avons plus que doublé notre approvisionnement en coton durable⁴ par rapport à 2023, et nous sommes en voie de nous approvisionner exclusivement en coton durable d'ici la fin de 2025.

Nous avons également mis à l'essai plusieurs nouvelles combinaisons de fils contenant des quantités variables de polyester et de coton recyclés, et nous avons été heureux de constater qu'elles répondaient à nos normes de qualité en plus d'être abordables. À l'avenir, nous continuerons d'explorer notre capacité d'utiliser ces matériaux pour un plus grand nombre de marques et de styles que les responsables de la conception et l'impression et les consommateurs adorent.

Ces efforts et d'autres initiatives nous aident aussi à atteindre nos cibles climatiques. En 2024, parallèlement à l'augmentation de la production à notre plus récente installation au Bangladesh, nous avons réduit de 16,8 %  nos émissions de gaz à effet de serre (GES) de type 1 et 2 à l'échelle mondiale comparativement à notre année de référence (2018).⁵ En même temps, nous avons terminé notre programme triennal de mobilisation de la chaîne d'approvisionnement sur les émissions de GES de type 3. Nous nous concentrons maintenant sur la poursuite d'initiatives de décarbonisation avec nos principaux fournisseurs, qui représentent environ 80 % de nos émissions totales de type 3.

Bien entendu, aucune de ces réalisations ne serait possible sans le travail acharné soutenu de nos quelque 50 000 employés. Leur dévouement, leur esprit d'innovation et leur enthousiasme inébranlables rendent notre entreprise et nos communautés plus fortes, meilleures et mieux préparées pour l'avenir.

Lorsque je visite nos installations, je vois des équipes qui se respectent, qui s'entraident, et qui travaillent avec fierté et passion. Cela me rend fier de diriger Gildan et de notre engagement constant envers la santé, la sécurité et le bien-être financier de nos employés.

En 2024, nous avons obtenu la certification ISO 45001 dans deux autres installations. Cette certification est une norme internationale pour les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Elle fournit un cadre pour améliorer la sécurité du personnel, réduire les risques en milieu de travail et créer de meilleures conditions de travail, plus sécuritaires.

Nous demeurons déterminés à offrir une rémunération juste et responsable à tous nos employés. En 2024, nous avons revu notre définition du salaire de subsistance pour l'aligner sur celles de la Fair Labor Association et de la Global Living Wage Coalition, comme le reflète notre [énoncé mis à jour sur notre approche à l'égard de la rémunération](#). En 2025, nous mènerons une nouvelle enquête socioéconomique dans trois installations gérées par Gildan

en République dominicaine, au Honduras et au Nicaragua, et nous continuerons de travailler dans l'ensemble de notre secteur et de notre chaîne de valeur pour soutenir les efforts en matière de salaire de subsistance.

L'année 2024 a également marqué le 40^e anniversaire de la Société. Lorsque je repense aux quatre dernières décennies, une chose est sûre : Gildan a toujours été et sera toujours intrinsèquement liée aux communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Celles-ci nous fournissent la main-d'œuvre dévouée et les fournisseurs locaux dont nous avons besoin pour réussir et, en retour, nous offrons des emplois, des investissements à l'échelle locale et un soutien philanthropique.

Le Honduras, qui abrite notre plus grand centre de fabrication au monde et où nous employons plus de 16 000 travailleurs hautement qualifiés, est un excellent exemple. Depuis plus de 25 ans, nous travaillons en partenariat avec les communautés situées à proximité de nos installations dans cette région. En 2024, Vision mondiale Honduras a reconnu notre Société comme un partenaire stratégique exceptionnel en raison de notre engagement social et de notre contribution au développement durable dans le pays, ce qui nous a procuré une immense fierté. Notre partenariat avec Vision mondiale lié au programme de transformation et d'éducation pour les enfants n'est qu'un exemple de notre incidence sur des milliers d'élèves, en les aidant à accroître leur résilience et en les plaçant sur la voie d'un avenir prometteur.

En regardant vers l'avant, je vois un avenir tout aussi prometteur pour Gildan – un avenir dans lequel nous continuons de croître et de progresser de façon responsable pour assurer que notre héritage laisse une marque positive sur les gens et la planète.

Enfin, je tiens à remercier notre conseil d'administration, nos employés, nos clients, nos actionnaires et nos partenaires pour leur soutien continu, qui nous permet de donner le meilleur de nous-mêmes et de réaliser notre stratégie de croissance durable.



Glenn J. Chamandy
Président et chef de la direction



Glenn J. Chamandy
PRÉSIDENT ET
CHEF DE LA DIRECTION

⁴ Nous considérons comme durables les types de coton suivants : le coton durable fourni par des programmes vérifiés par un tiers qui soutiennent les améliorations ou les résultats en matière de durabilité environnementale ou sociale. Le coton durable issu de programmes vérifiés par un tiers comprend, par exemple, le coton américain vérifié (USCTP), le coton Better Cotton (anciennement BCI), le coton biologique, le coton recyclé ou régénératif, et le coton équitable.

⁵ En 2018, les émissions absolues de GES de type 1 et 2 (en fonction du marché) se sont chiffrées à 753 356 tonnes d'équivalent CO₂.

SURVOL

SIÈGE SOCIAL

Montréal, Canada

ANNÉE DE FONDATION

1984

EMPLOYÉS À L'ÉCHELLE MONDIALE

Environ 50 000

PAYS OÙ NOUS MENONS NOS ACTIVITÉS

12

NOMBRE DE MARQUES APPARTENANT À LA SOCIÉTÉ

18

VENTES NETTES EN 2024

3,27 G\$

VENTES DÉRIVÉES DE PRODUITS
QUE NOUS FABRIQUONS

Environ 90 %

À PROPOS DE GILDAN

Gildan est un important fabricant de vêtements de base de tous les jours. L'offre de produits de la Société comprend des vêtements de sport, des sous-vêtements et des chaussettes vendus à un large éventail de clients, y compris des grossistes, des sérigraphes ou des décorateurs, ainsi qu'aux détaillants qui vendent aux consommateurs par l'entremise de leurs magasins physiques ou de leurs plateformes de commerce électronique, et aux entreprises mondiales de marques axées sur le style de vie. La Société commercialise ses produits en Amérique du Nord, en Europe, en Asie-Pacifique et en Amérique latine, sous un portefeuille diversifié de marques appartenant à la Société, y compris Gildan®, American Apparel®, Comfort Colors®, GOLDTOE® et Peds®, et, en vertu d'un contrat de licence exclusif sur les vêtements imprimés, Champion®.

RECONNAISSANCES POUR L'ANNÉE 2024

- Incluse dans le Dow Jones Best-in-Class North America Index (anciennement l'indice Dow Jones Sustainability^{MC} North America) pour ses efforts continus en matière d'initiatives ESG (12^e année consécutive d'inclusion), et dans le Sustainability Yearbook 2025 de S&P Global pour la 13^e année consécutive.
- L'entreprise a obtenu une note de A du CDP en matière de changements climatiques, et a été incluse dans la catégorie « leadership » du CDP en 2025 pour ses divulgations sur les changements climatiques de 2024 – ce qui marque la cinquième fois que Gildan a obtenu cette reconnaissance.
- Nommée dans l'édition inaugurale du classement des « entreprises les plus durables au monde » du TIME.
- Nommée l'une des entreprises les plus responsables du Canada par Newsweek (en partenariat avec Statista).
- Reconnue comme l'une des 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada par Corporate Knights pour la troisième année consécutive.
- Reconnue par la Fondation hondurienne pour la responsabilité sociale des entreprises (FUNDHRSE) par son sceau FUNDHRSE 2024 pour son engagement envers les facteurs ESG.

NOTRE FONCTIONNEMENT

Allant bien au-delà de la simple fabrication de produits de grande qualité, notre vision consiste en un modèle de fabrication verticalement intégré ainsi qu'à notre savoir-faire et à notre portée étendue à l'échelle mondiale que nous avons cultivés pour influencer de façon positive la manière dont les vêtements sont fabriqués.

Qu'il s'agisse de la filature, de l'assemblage final ou de la distribution de nos produits, notre modèle d'affaires verticalement intégré nous permet d'effectuer une surveillance sans pareil de nos activités. Cela nous aide à intégrer des solutions novatrices et durables dans l'ensemble de notre chaîne de valeur et à prioriser les facteurs ESG dans l'ensemble de nos opérations.

Nos activités de couture et de fabrication de textile et de chaussettes se déroulent dans plusieurs centres géographiques, dont les plus importants sont nos centres en Amérique centrale avec des opérations au Honduras et au Nicaragua, ainsi que nos centres des Caraïbes et du Bangladesh. Nos activités de filature se déroulent aux États-Unis, où la consolidation et la modernisation continue de nos installations nous ont permis d'internaliser la plupart de nos besoins en matière de fils.

Pour en savoir plus sur notre mode de fonctionnement, consultez notre [rapport annuel de 2024 aux actionnaires](#) et rapport de gestion ou la [page sur l'intégration verticale](#) de notre site Web. Pour en savoir plus sur nos usines et nos sous-traitants, visitez la [page sur nos usines](#) de notre site Web.

La stratégie de croissance durable de Gildan

La stratégie de croissance durable de Gildan est axée sur la croissance naturelle du bénéfice brut et net à travers trois piliers : la croissance axée sur la capacité, l'innovation et les facteurs ESG. Nous croyons qu'en tirant parti de notre avantage concurrentiel en tant que fabricant à faible coût et verticalement intégré, de même qu'en exécutant avec succès des plans d'expansion de la capacité bien définis, en offrant des produits novateurs et axés sur la valeur, et grâce à des pratiques ESG de pointe, nous serons bien placés pour stimuler une forte croissance des revenus, la rentabilité et l'utilisation efficace des actifs, ce qui nous permettra d'offrir une valeur intéressante aux actionnaires à long terme.

Nos valeurs fondamentales

Nos valeurs fondamentales inculquent un sentiment d'appartenance, de fierté et de responsabilité dans nos activités quotidiennes, ce qui stimule notre croissance et notre succès d'une manière qui profite collectivement à nos gens, à nos collectivités, à notre environnement et à nos actionnaires.



Nous croyons en nos employés



**Nous agissons comme
des entrepreneurs**



**Nous exerçons nos activités
de façon responsable**

L'EFFICACITÉ DE L'INTÉGRATION VERTICALE

SURVEILLANCE RIGOUREUSE

de notre chaîne d'approvisionnement, ce qui permet une meilleure gouvernance et une visibilité accrue de nos activités.

EFFICACITÉ SUPÉRIEURE

grâce à l'utilisation de processus hautement standardisés et rentables dans l'ensemble de nos activités de fabrication.

RÉDUCTION DU RISQUE DE PERTURBATIONS

dans notre chaîne d'approvisionnement grâce à la surveillance directe du cycle de production, que nous possédons.

STRATÉGIE ESG DE NOUVELLE GÉNÉRATION

Annoncée en 2022, notre stratégie ESG de nouvelle génération soutient notre engagement à réaliser des progrès notables dans des domaines ESG clés d’ici 2030. Elle a été orientée par notre évaluation de la matérialité de 2021 (voir la page 12 de notre [rapport ESG de 2021](#)), qui a redéfini notre stratégie ESG et poussé encore plus loin notre approche en matière de développement durable, en tenant compte des principaux sujets d’intérêt pour nos parties prenantes qui pourraient avoir le plus d’incidence sur notre entreprise. Comptant 10 cibles, la stratégie assure l’harmonisation stratégique et la gouvernance d’aspects ESG clés dans l’ensemble de l’organisation.

Voir la [Base de déclaration](#) pour les définitions et les processus sous-jacents appliqués à la collecte et à la déclaration de certains indicateurs de rendement clés (IRC) environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), sous réserve d’une assurance limitée.

OBJECTIF ⁶	PROGRÈS EN 2024	ODD DE L'ONU	PAGE DE RÉFÉRENCE
ENVIRONNEMENT			
Réduction des émissions de GES de type 1 et 2 de 30 % (comparativement à l'année de référence 2018) ⁷ et réduction des émissions de type 3 de 13,5 % (comparativement à l'année de référence 2019) d'ici 2030	Réduction de nos émissions de GES absolues de type 1 et 2 totales (en fonction du marché) pour atteindre 626 644 t éq. CO ₂  , soit une réduction de 16,8 %  par rapport à notre année de référence 2018 (753 356 t éq. CO ₂). Nos émissions de type 3 sont passées de 2 530 884 t éq. CO ₂ pour l'année de référence 2019 à 2 245 056 t éq. CO ₂  en 2024, ce qui représente une réduction de 11,3 %  .	 	Voir les pages 9 et 10 .
Réduction de l'intensité de la consommation d'eau de 20 % d'ici 2030 (comparativement à l'année de référence 2018)	Réduction de l'intensité de la consommation d'eau dans nos installations de production, de 0,08302 m³/kg en 2018 (année de référence) à 0,06213 m³/kg  en 2024, ce qui représente une réduction de 25,2 %  par kilogramme produit.		Voir la page 11 .
Approvisionnement exclusif en coton durable d'ici 2025	Augmentation du pourcentage de coton durable ⁸ que nous avons obtenu, de 35,7 % en 2023 à 77,3 %  .	 	Voir les pages 12 et 13 .
Zéro déchet de fabrication envoyé aux sites d'enfouissement d'ici 2027	Réduction de la quantité totale de déchets de fabrication envoyée aux sites d'enfouissement, de 945 tm en 2022 à 903 tm  , ce qui représente 0,92 % des déchets de fabrication des sites de fabrication gérés par Gildan.		
Approvisionnement de 30 % en polyester recyclé ou en fibres ou fils de rechange d'ici 2027	Augmentation du pourcentage de fils de polyester recyclés ou de fibres ou fils de rechange, de 9,2 % en 2023 à 18,9 %  .		
Utilisation de garnitures et d'emballages recyclés ou durables (propres aux UGS de vêtements) à 75 % d'ici 2027	Augmentation du nombre total d'UGS d'emballages et de garnitures propres aux vêtements (qui comprennent le carton, le polyester, le papier et les garnitures en coton-polyester) contenant des matériaux recyclés ou qui ont des certifications de durabilité pertinentes, de 46,6 % en 2023 à 60,0 %. ⁹  .		
VOLET SOCIAL			
Atteindre la parité hommes-femmes au sein du groupe collectif d'employés représentant les postes de directeur et de niveau supérieur d'ici 2027	Le pourcentage de femmes occupant des postes de direction et supérieurs est demeuré à 32,3 %  .		Voir la page 23 .
Obtention de la certification ISO 45001 dans toutes les installations gérées par Gildan d'ici 2028	Deux autres installations de Gildan ont obtenu la certification ISO 45001, ce qui porte le nombre total d'installations certifiées à cinq.		Voir la page 24 .
Augmentation progressive des dépenses pour affecter 1 % des gains avant impôt ¹⁰ aux initiatives d'investissement communautaire d'ici 2026	Don de 2,8 M\$  en espèces et en matériel, plus les coûts de gestion, ce qui représente 0,47 % des gains avant impôts. ¹¹		Voir les pages 25 à 27 .
GOUVERNANCE			
Harmonisation complète avec le cadre du TCFD d'ici 2025	Notre indicateur de rendement clé pour nous aligner entièrement sur le TCFD d'ici 2025 fait l'objet d'un examen en raison de changements importants dans le paysage de la divulgation, y compris, entre autres, l'introduction des normes mondiales de divulgation d'informations sur le développement durable de l'International Sustainability Standards Board en 2024.		

⁶ Pour obtenir de plus amples renseignements sur ces cibles et indicateurs, y compris les risques et les hypothèses connexes, veuillez consulter la section « [Mise en garde concernant les énoncés prospectifs](#) ».

⁷ Selon la [Science Based Targets initiative \(SBTi\)](#), la limite cible comprend les émissions liées au sol et les absorptions des matières premières de la bioénergie.

⁸ Coton durable fourni par des programmes vérifiés par un tiers qui soutiennent les améliorations ou les résultats en matière de durabilité environnementale ou sociale. Le coton durable issu de programmes vérifiés par un tiers comprend, par exemple, le coton américain vérifié (USCTP), le coton Better Cotton (anciennement BCI), le coton biologique, le coton recyclé ou régénératif, et le coton équitable.

⁹ Le pourcentage du total des emballages et des garnitures durables divisé par le total des UGS (propres aux vêtements offerts aux clients) est calculé mensuellement. Une moyenne du pourcentage mensuel est calculée aux fins de la déclaration (moyenne pondérée sur 12 mois).

¹⁰ Évaluation fondée sur le bénéfice net rajusté, qui est une mesure financière non conforme aux PCGR. Voir la section « À propos des mesures financières non conformes aux PCGR » à la [page 32](#).

¹¹ Basé sur un bénéfice net rajusté de 490 M\$ (page 11 du [Rapport aux actionnaires Gildan de 2024](#)).

GOUVERNANCE ESG

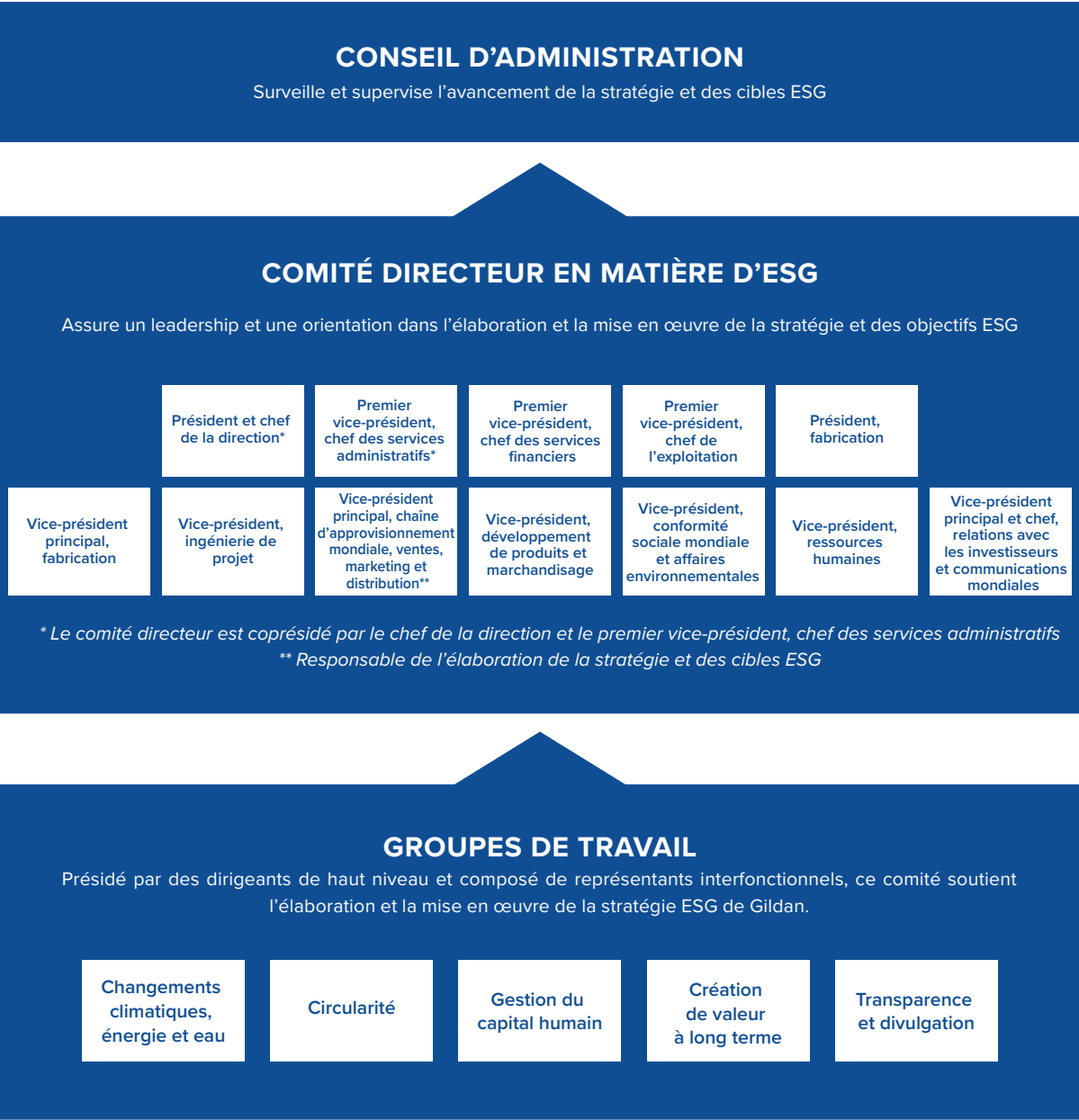
Notre conseil d'administration supervise les progrès de notre stratégie et de nos cibles ESG de nouvelle génération. Le Comité de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale (le « comité de gouvernance ») est chargé de surveiller nos politiques et pratiques ESG, y compris celles qui ont trait à l'environnement, au travail et aux droits de la personne, à la santé et à la sécurité, à l'engagement communautaire, aux relations avec les intervenants et à d'autres thématiques ESG.

À chaque réunion trimestrielle, le conseil reçoit un rapport détaillé sur les questions ESG qui met en lumière les principaux développements, enjeux et risques. Notre vice-président principal, chaîne d'approvisionnement mondiale, ventes, marketing et distribution, et notre vice-présidente, conformité sociale mondiale et affaires environnementales, présentent également un rapport trimestriel sur les indicateurs ESG pertinents au comité de gouvernance.

Notre comité directeur en matière d'ESG est coprésidé par notre président et chef de la direction et le premier vice-président et chef des services administratifs, et est composé de membres de la direction et de la haute direction. Il est chargé d'élaborer notre stratégie ESG de nouvelle génération et d'en superviser l'exécution et le suivi. Cinq groupes de travail sont présidés par des membres de la direction et sont composés de représentants interfonctionnels qui appuient l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie ESG. Le comité directeur en matière d'ESG se réunit trimestriellement. Comme nous l'avons noté dans notre [circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024](#), les facteurs ESG sont intégrés à l'examen global du rendement financier et opérationnel de la Société, certains objectifs ESG étant directement liés au prêt se rapportant au développement durable de l'entreprise et à la rémunération des cadres.

- Changements climatiques : notre objectif est de réduire les émissions de GES de type 1 et 2 de Gildan de 30 % d'ici 2030, comparativement à l'année de référence 2018.¹²
- Circularité : d'ici 2027, nous visons à nous assurer que 75 % des emballages et des garnitures propres aux UGS de vêtements de Gildan contiendront des matériaux recyclés ou écologiques, ce qui reflète notre engagement envers la circularité et l'efficacité des ressources.
- Diversité, équité et inclusion : notre objectif est d'atteindre la parité hommes-femmes à 40 % pour les employés occupant des postes de direction et supérieurs d'ici 2027, ce qui souligne notre volonté de créer un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif.

¹² En 2018, les émissions absolues de GES de type 1 et 2 (en fonction du marché) se sont chiffrées à 753 356 tonnes d'équivalent CO₂.



ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

Nous nous engageons et collaborons de façon proactive avec un vaste éventail d'intervenants pour informer, discuter, écouter et apprendre. Cela comprend les investisseurs, les employés et les syndicats, les clients, les organisations non gouvernementales, les associations commerciales, les communautés locales, les universités, les gouvernements et les fournisseurs. Nous tenons compte de ces commentaires et les intégrons à notre façon de faire. Notre [Politique mondiale d'engagement des parties prenantes](#) décrit la façon dont nous gérons l'engagement des parties prenantes.

ENVIRONNEMENT

SECTIONS

GESTION RESPONSABLE DE L'ENVIRONNEMENT ▶

CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET ÉNERGIE ▶

GESTION DES EAUX ▶

CIRCULARITÉ ▶

BIODIVERSITÉ ▶



Les risques liés aux changements climatiques et à la perte de biodiversité sont particulièrement graves pour notre secteur, notre chaîne d'approvisionnement et bon nombre des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. Chez Gildan, nous faisons notre part en nous efforçant de réduire nos émissions de GES, de minimiser les déchets, d'optimiser les ressources et de réduire notre impact global sur la planète.

GESTION RESPONSABLE DE L'ENVIRONNEMENT

Gildan trouve des façons novatrices de répondre aux préférences de la clientèle pour des vêtements plus durables, tout en réduisant les déchets, en améliorant l'efficacité énergétique et en protégeant l'environnement.

NOTRE APPROCHE

Les [Politique énergétique et environnementale globale](#), [Code de pratiques des substances à usage restreint \(CPSUR\)](#) et Système de gestion environnemental (SGE) de la Société régissent notre gestion responsable de l'environnement dans l'ensemble de nos activités. Nous effectuons des audits internes des installations gérées par Gildan en fonction du risque environnemental, au moins tous les deux ans. Lorsque nous avons relevé des cas de non-conformité ou des possibilités d'amélioration, nous avons travaillé en étroite collaboration avec l'installation afin de déterminer les principales raisons du problème

et d'établir un plan pour assurer rapidement la conformité.

De plus, nous consultons nos fournisseurs, dont les biens et services dépassent un certain seuil, afin de vérifier que leurs pratiques respectent notre [Code de conduite](#), notamment au regard de critères environnementaux, via un questionnaire dédié. Dans le cadre de notre programme de surveillance, nous effectuons des audits internes des sous-traitants en fonction des normes environnementales et sociales de notre [Guide sur la conformité durable en matière sociale](#).

EN SAVOIR PLUS

- ▶ GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION
- ▶ POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE ET ENVIRONNEMENTALE GLOBALE
- ▶ GUIDE SUR LA CONFORMITÉ DURABLE EN MATIÈRE SOCIALE
- ▶ RENDEMENT EN 2024



CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET ÉNERGIE

Nous cherchons à identifier les occasions liées au climat et à en tirer parti tout en mettant en œuvre des mesures d’atténuation des risques afin de réduire au minimum les répercussions négatives. Cette stratégie contribue à assurer la résilience de notre Société à long terme et nous aide à demeurer un fournisseur fiable pour nos clients.



¹³ En juin 2023, Gildan a reçu la confirmation que la SBTi avait validé notre cible d’émissions de GES de type 1 et 2, ainsi que notre cible d’émissions de GES de type 3.

NOTRE APPROCHE

Nous travaillons à réduire nos émissions de GES de type 1 et 2 en investissant dans ce qui suit :

- Projets et technologies d’efficacité énergétique;
- Systèmes d’information de gestion énergétique pour surveiller notre consommation d’énergie;
- Solutions à faibles émissions de carbone, comme la biomasse;
- Énergie renouvelable.

Nous collaborons également avec nos fournisseurs pour réduire les émissions de GES de type 3 (voir la [page 10](#)).

FAITS SAILLANTS DE 2024

- Achèvement de l’installation de panneaux solaires photovoltaïques à l’un de nos sites au Bangladesh, ce qui devrait fournir 15 % de l’énergie du site.
- Poursuite de notre programme triennal de mobilisation de la chaîne d’approvisionnement sur les émissions de GES de type 3.
- Poursuite de la mise en œuvre d’un système d’information de gestion énergétique (SIGE) au Bangladesh; nous prévoyons de commencer la mise en œuvre d’un SIGE en République dominicaine en 2025.
- Poursuite de la mise en œuvre des projets d’efficacité opérationnelle prévus dans toutes les installations de fabrication.

ÉMISSIONS DE GES DE TYPE 1 ET 2

Nos émissions totales de GES de type 1 ont augmenté, passant de 102 244 tonnes d'équivalent CO₂ (t éq. CO₂) en 2023 à 126 920 t éq. CO₂ . Nos émissions totales de GES de type 2 (en fonction du marché) ont augmenté, passant de 422 824 t éq. CO₂ en 2023 à 499 723 t éq. CO₂ . En chiffres absolus, cela équivaut à des émissions totales de GES de type 1 et 2 (en fonction du marché) de 626 644 t éq. CO₂ en 2024. Bien que ce résultat représente une augmentation par rapport à 2023, il s'agit d'une diminution par rapport à notre année de référence 2018 qui se chiffrait à 753 356 t éq. CO₂.

Parmi les facteurs qui ont contribué à l'augmentation de nos émissions, mentionnons la hausse des volumes de production par rapport à 2023 et l'accroissement de la production à notre nouveau site de fabrication au Bangladesh. L'augmentation de nos émissions de type 1 s'explique par une hausse de 96 % de la consommation de diesel au Bangladesh par rapport à 2023, en raison de la disponibilité réduite du gaz naturel dans la région. L'augmentation de nos émissions de type 2 (en fonction du marché) est essentiellement attribuable à une hausse de 5 % du facteur d'émission de notre fournisseur privé d'électricité au Honduras.

ÉMISSIONS DE GES DE TYPE 3

En 2024, nous avons terminé notre programme triennal de mobilisation de la chaîne d'approvisionnement (voir le tableau ci-contre). Nous prévoyons d'élaborer une feuille de route axée sur les initiatives de décarbonisation pour nos principaux fournisseurs, en mettant l'accent sur nos fournisseurs de matières premières et de services logistiques, qui représentent environ 80 % de nos émissions totales de type 3.

EN SAVOIR PLUS

► GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION

► POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE ET ENVIRONNEMENTALE GLOBALE

► GUIDE SUR LA CONFORMITÉ DURABLE EN MATIÈRE SOCIALE

► RENDEMENT EN 2024

PROGRAMME TRIENNAL DE MOBILISATION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT			
	2022 PHASE 1	2023 PHASE 2	2024 PHASE 3
	109 fournisseurs clés	117 fournisseurs clés	114 fournisseurs clés
	Première enquête menée Comprenant des questions sur la maturité des fournisseurs en matière de climat.	Deuxième enquête menée Comprenant des questions précises sur les émissions de ges et la présentation de l'information. Les connaissances des fournisseurs sur les émissions et la présentation de l'information ont été évaluées.	Troisième enquête menée comprenant des questions encore plus précises sur les émissions de GES et la présentation de l'information. Réévaluation du niveau de maturité des fournisseurs en fonction de l'impact des émissions plutôt que des dépenses
	Deux webinaires éducatifs offerts Visant à informer les fournisseurs sur la comptabilisation des émissions de type 1 et 2.	Formation de base continue En regroupant les fournisseurs selon leur niveau de maturité en matière de climat. les fournisseurs plus matures ont reçu une formation plus approfondie. Lancement d'un microsite Comme portail d'accès rapide permettant aux fournisseurs de consulter du contenu éducatif.	Webinaires éducatifs continus axés sur les pratiques de décarbonisation et les sources d'énergie renouvelable visant à améliorer les capacités des fournisseurs liées aux efforts de décarbonisation.

GESTION DES EAUX

Nous cherchons des façons novatrices de réduire notre consommation d'eau et de veiller à ce que l'eau que nous utilisons soit traitée et retournée dans l'environnement conformément aux règlements locaux et aux normes de Gildan.

CIBLE

RÉDUIRE DE 20 % L'INTENSITÉ DE LA CONSOMMATION HYDRIQUE D'ICI 2030

Comparativement à l'année de référence 2018

PROGRÈS

Réduction de l'intensité de la consommation d'eau dans nos installations de production, de 0,08302 m³/kg en 2018 (année de référence) à 0,06213 m³/kg ☒, ce qui représente une réduction de 25,2 % ☒ par kilogramme produit **et a permis d'atteindre notre cible**¹⁴.

25,2 % ☒

Cible

Réel

0 %

20 %

25 %

¹⁴ Nous continuerons de surveiller tout changement important au cours des prochains mois qui pourrait avoir une incidence sur les tendances en raison des variables opérationnelles (couleur, style, composition).

¹⁵ Bien que Gildan ne soit pas signataire du ZDHC, toutes les installations de traitement des eaux usées de nos usines de textiles ont été mises à l'essai conformément aux lignes directrices du ZDHC en 2024.

¹⁶ Comprend la réutilisation de l'eau de déchargement dans d'autres procédés.

¹⁷ L'Atlas des risques liés à l'eau dans les aqueducs est un outil d'évaluation des risques liés à l'eau créé par le World Resources Institute (WRI), une organisation non gouvernementale internationale vouée à l'environnement.

¹⁸ Les installations de fabrication de textile et de bas nylon représentent notre plus important prélèvement d'eau.

¹⁹ Les données sur le procédé Pigment Pure^{MC} sont fondées sur des comparaisons approximatives avec la coloration réactive conventionnelle.

NOTRE APPROCHE

Nous améliorons continuellement nos pratiques en matière de gestion des eaux. Pour réduire l'intensité de notre consommation d'eau, nous exploitons des systèmes permettant d'intégrer des pratiques axées sur la réutilisation et le recyclage de l'eau, et nous investissons dans des projets d'optimisation de l'eau. Nous respectons également les directives relatives au traitement des eaux usées du programme de zéro rejet de produits chimiques dangereux (ZDHC)¹⁵ et notre manuel interne de traitement des eaux usées dans nos installations de textiles, de teinture de vêtements et de bas nylon.

Dans une optique d'avenir, nous avons l'intention d'évaluer une stratégie élargie de gestion responsable de l'eau, fondée sur les risques hydriques et des cibles globales liées à l'eau, afin de déterminer comment améliorer l'efficacité de notre utilisation de cette ressource. Cette évaluation nous aidera à mieux comprendre notre utilisation de l'eau et les répercussions de nos activités sur les collectivités où nous les exerçons.

« La réduction de l'intensité de la consommation d'eau passe par une utilisation plus responsable et plus efficace de l'eau dans toutes nos activités. Que ce soit dans nos installations de production ou dans nos bureaux, chaque goutte compte. En investissant dans des projets d'optimisation de l'eau, nous ne faisons pas que réduire le gaspillage d'eau : nous adoptons une approche plus responsable et plus durable pour la gestion de cette précieuse ressource. »

Rossana Gonzalez, directrice, service de l'environnement du siège social

FAITS SAILLANTS DE 2024

- Dans notre installation de teinture de vêtements au Honduras, nous avons terminé la mise en place d'une méthode permettant de réutiliser l'eau dans notre processus de teinture plutôt que de l'envoyer dans notre processus de traitement des eaux usées où elle serait évacuée.
- Nous avons mis en œuvre un nouveau processus novateur permettant de préserver les ressources dans nos installations textiles au Honduras, en République dominicaine et au Bangladesh. En 2024, ce processus a été utilisé dans 75,4 % de notre production textile, ce qui nous a permis d'économiser environ 32 678 tonnes de vapeur et 327 961 m³ d'eau au Honduras et en République dominicaine.
- Nous avons accru la réutilisation¹⁶ de l'eau de traitement dans nos usines de textiles au Honduras et en République dominicaine, ce qui a permis d'économiser environ 88 881 m³ d'eau.

CRÉER DES VÊTEMENTS AVEC MOINS D'EAU ET D'ÉNERGIE

Dans la fabrication de vêtements, la teinture est un procédé à forte consommation d'eau. Pour remédier à cela, nous avons lancé Pigment Pure^{MC}. Ce procédé exclusif de teinture nécessite en moyenne trois fois moins d'eau, consomme moins d'énergie et raccourcit le temps de traitement par rapport à d'autres procédés de teinture¹⁹. Nous employons Pigment Pure^{MC} pour la fabrication de vêtements pour notre marque axée sur le style de vie Comfort Colors^{MD}.

UTILISATION DE L'EAU

En 2024, la majorité de nos prélèvements d'eau provenaient des eaux souterraines. Voir le prélèvement d'eau par source à la [page 41](#).

Selon l'Atlas des risques liés à l'eau dans les aqueducs¹⁷, nous exploitons cinq installations au Honduras qui mènent des activités à forte consommation d'eau et qui se trouvent dans une région de stress hydrique faible, où le ratio de la demande d'eau par rapport à l'offre est inférieur à 10 %. Notre installation de textile en République dominicaine se trouve dans une région de stress hydrique faible à moyen, où le ratio demande-offre se situe entre 10 % et 20 %. Nos deux installations au Bangladesh se trouvent dans une région où le niveau de stress hydrique est extrêmement élevé, où le ratio demande-offre est supérieur à 80 %.

Pays	Activité ¹⁸	Stress hydrique de base
Bangladesh	Textile	Extrêmement élevé (> 80 %)
République dominicaine	Textile	Faible-Moyen (10-20 %)
Honduras	Textile et bas nylon	Faible (< 10 %)

EN SAVOIR PLUS

► GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION

► RENDEMENT EN 2024

RAPPORT ESG 2024 DE GILDAN

ENVIRONNEMENT

11

CIRCULARITÉ

En intégrant la circularité dans nos opérations d’élaboration et de fabrication de produits, nous nous attaquons aux problèmes environnementaux et favorisons l’innovation au sein de nos équipes et de nos processus.

NOTRE APPROCHE

Nous cherchons à soutenir la circularité tout au long du cycle de vie de nos produits, de la conception et des matériaux que nous utilisons jusqu’à nos efforts pour réduire la quantité de déchets qui aboutissent dans les sites d’enfouissement grâce au recyclage et à la réutilisation.



CIBLES

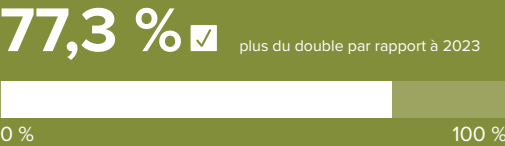
APPROVISIONNEMENT EXCLUSIF EN COTON DURABLE²⁰ D’ICI 2025

TOTAL DES DÉCHETS DE FABRICATION ENVOYÉS AUX SITES D’ENFOUISSEMENT RÉDUIT À ZÉRO D’ICI 2027²¹

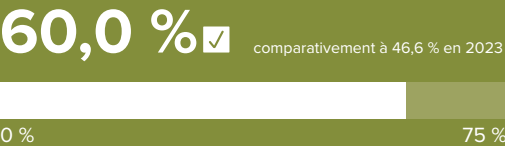
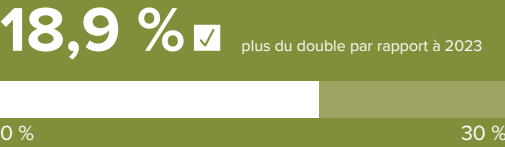
APPROVISIONNEMENT DE 30 % EN POLYESTER RECYCLÉ OU EN FIBRES OU FILS DE RECHANGE D’ICI 2027

UTILISATION DE GARNITURES ET EMBALLAGES RECYCLÉS ET DURABLES À 75 % D’ICI 2027

PROGRÈS



Réduction de nos déchets de fabrication envoyés aux sites d’enfouissement, les faisant passer à 903 tm ☒, ce qui représente 0,92 % des déchets de fabrication des sites de fabrication gérés par Gildan.



FAITS SAILLANTS DE 2024

Conception

- Nous avons continué d’utiliser la technologie de conception 3D dans le processus de développement de produits pour réduire la création d’échantillons physiques.

Matières premières

- La totalité du polyester recyclé que nous utilisons est certifié par la [Global Recycled Standard](#), ce qui garantit la conformité à des normes reconnues en matière de recyclage et d’environnement.
- Nous avons commencé à nous approvisionner directement en coton américain vérifié²⁰ pour la fabrication de fils au Bangladesh.

Déchets provenant de nos activités

- Nous avons terminé la mise à jour de la cartographie des déchets dans 96 % de nos sites de fabrication et avons commencé la cartographie dans nos centres de distribution. Nous utiliserons les résultats pour identifier les possibilités de réduction et améliorer l’exactitude de nos rapports.
- Nous avons réduit de 70 % la consommation de sacs en poly pour nos emballages de t-shirts imprimés en gros.

Fin du cycle de vie

- Nous avons exploré d’autres façons de recycler les vêtements en fin d’utilisation, notamment grâce au partenariat de notre marque GOLDTOE^{MD} avec TerraCycle, un chef de file mondial du recyclage. En 2024, plus de 190 000 chaussettes usées de toutes marques (soit plus de 19 000 livres de chaussettes) ont été recueillies dans le cadre du [programme de recyclage parrainé par GOLDTOE^{MD}](#), sans frais directs pour les consommateurs. TerraCycle recycle les chaussettes sous forme brute afin qu’elles puissent être utilisées par les fabricants dans la création de nouveaux produits.

²⁰ Nous considérons comme durables les types de coton suivants : le coton durable fourni par des programmes vérifiés par un tiers qui soutiennent les améliorations ou les résultats en matière de durabilité environnementale ou sociale. Le coton durable issu de programmes vérifiés par un tiers comprend, par exemple, le coton américain vérifié (USCTP), le coton Better Cotton (anciennement BCI), le coton biologique, le coton recyclé ou régénératif, et le coton équitable.

²¹ Les méthodes d’élimination que nous privilégions comprennent la réutilisation et le recyclage, l’envoi à des partenaires tiers et la récupération d’énergie. Voir les tableaux du rendement ESG aux [pages 42 à 44](#).

INNOVATION EN MATIÈRE DE FIBRE

Nous travaillons à l'interne et avec des partenaires externes pour accroître l'utilisation de matériaux recyclés dans nos vêtements. Cela comprend la mise à l'essai de nouvelles combinaisons de fils contenant des quantités variables de polyester et de coton recyclés. Lorsque ces matériaux répondent à nos normes mondiales de qualité des textiles, y compris les exigences en matière de durabilité, de rendement d'impression et de confort, nous en étendons l'utilisation à toutes les marques et à tous les styles. Tous les intrants de polyester recyclé sont certifiés par nos fournisseurs directs conformément à la [Global Recycled Standard](#), et nous vérifions le contenu recyclé des vêtements en utilisant des tests réalisés par des tiers comme [TÜV SÜD](#).

Ce que nous faisons



EN SAVOIR PLUS

- ▶ GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION
- ▶ RENDEMENT EN 2024

En 2024, Gildan a été l'une des 20 entreprises à signer un protocole d'entente pour renforcer les mesures d'économie circulaire au Honduras.

- 1 Partenariat avec des récupérateurs de retailles qui recueillent des vêtements après consommation et des matières textiles post-industrielles (retailles) pour les mélanger à des fibres recyclées.
- 2 Recherche de partenaires dans la chaîne d'approvisionnement pour convertir les retailles de coton post-industrielles de Gildan en matériau de coton recyclé.
- 3 Collaboration avec des récupérateurs partenaires qui déchiquettent les retailles pour les convertir en fibres recyclées et tissent des fils pour que Gildan puisse les utiliser dans ses produits.
- 4 Combinaison de fibres de mauvaise qualité avec du coton vierge pour en faire du fil à nos installations américaines de filature. Mise à l'essai de fils contenant des quantités variables de matières recyclées et vierges.
- 5 Conversion de fils en nouveaux matériaux, comme des tissus, des cordons, des doublures de poche, des bas de nylon et des doublures de capuchon. Pour faire partie de nos vêtements, le matériel doit répondre à nos normes de qualité élevées sans sacrifier l'abordabilité.

CHAMPIONS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
REPREVE^{MD}

En 2024, Gildan a reçu à nouveau le prix REPVE^{MD} « Champions du développement durable », décerné par Unifi inc., l'un des innovateurs mondiaux dans le domaine des fils recyclés et synthétiques. Ce prix reconnaît Gildan comme l'un des 90 partenaires mondiaux de marque, de textile et de détail qui se sont engagés à promouvoir un monde plus durable et qui ont pris des mesures en ce sens.

Depuis le début de notre partenariat avec REPVE^{MD} en 2017, et grâce aux fibres de performance innovantes de REPVE^{MD}, qui incorporent du plastique recyclé, nous avons aidé à détourner 94 millions de bouteilles de plastique des flux de déchets conventionnels.

Les fils REPVE^{MD} sont utilisés dans la production d'une variété de produits de consommation, y compris des chaussettes produites pour nos marques GOLDTOE^{MD} et Peds^{MD}.



BIODIVERSITÉ

Nous sommes déterminés à protéger la biodiversité et à promouvoir le reboisement dans les régions où nous exerçons nos activités.

NOTRE APPROCHE

Nous effectuons une évaluation des impacts environnementaux à chaque installation gérée par Gildan avant d'entreprendre nos activités afin de comprendre les risques potentiels pour la faune et les écosystèmes et de prendre des mesures pour prévenir ou atténuer les effets négatifs.

À nos installations dans des zones rurales de plus de 10 hectares, nous procédons à une évaluation biotique au moins tous les deux ans afin de déterminer s'il existe des espèces locales menacées ou en voie de disparition figurant sur la [liste rouge de l'Union internationale pour la conservation de la nature \(UICN\)](#), des espèces migratrices ou des espèces indigènes touchées par nos activités et par l'environnement naturel local en général.



En République dominicaine, les employés de Gildan de nos installations de Dortex, Las Americas 1 et San Isidro ont participé à un nettoyage de la plage locale.



Au Nicaragua, plus de 400 employés de nos installations de San Marcos, Annic et Chinandega ont consacré plus de 3 000 heures de bénévolat à la plantation de 8 839 plantes forestières et fruitières, dont des plants de cacao, de citrons créoles et de mangues dans les fermes locales.

SOLUTION FONDÉE SUR LA NATURE POUR TRAITER LES EAUX USÉES ET PROTÉGER LA BIODIVERSITÉ

Nous visons à réduire au minimum notre impact négatif et à accroître notre impact positif (aucune perte nette) sur la faune, notamment par l'intermédiaire de nos systèmes de bassins de traitement des eaux usées Biotop en République dominicaine et au Honduras (pour en savoir plus, consultez notre [site Web](#)). En 2024, nous avons travaillé avec un consultant externe pour évaluer la biodiversité des deux systèmes. Au Honduras, les résultats ont révélé une augmentation de 24 % des espèces d'oiseaux par rapport à notre évaluation de 2023. L'indice de diversité utilisé pour estimer la biodiversité de la communauté aviaire a donné une valeur de 5,38, ce qui correspond à une biodiversité « élevée ».²² Toutes les espèces identifiées dans l'étude de 2024 au Honduras étaient inscrites comme étant les moins préoccupantes sur la Liste rouge de l'UICN, et aucune espèce menacée ou espèce nécessitant un plan de conservation n'a été identifiée. L'évaluation de notre Biotop en République dominicaine en 2024 a permis d'identifier 8,3 % d'espèces d'oiseaux de plus qu'en 2023. Nous avons identifié une espèce quasi menacée : la tortue *Trachemys stejnegeri*.

²² L'indice de diversité de Margalef a été utilisé pour estimer la biodiversité de la communauté aviaire en fonction de la répartition numérique des individus de différentes espèces par rapport au nombre d'individus dans l'échantillon analysé. Dans ce cas, les valeurs utilisées étaient les suivantes : 46 espèces d'oiseaux et 4 242 individus (oiseaux).

EN SAVOIR PLUS

- GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION
- RENDEMENT EN 2024

SOUTENIR LA CONSERVATION DES BASSINS D'EAU ESSENTIELS

Bien que notre objectif en matière d'eau soit axé sur nos propres activités, nous travaillons avec de multiples organisations à diverses initiatives, dont certaines sont résumées ci-dessous.

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

L'année 2024 était la deuxième année de notre partenariat triennal de 40 000 \$ avec le Fonds pour l'eau de Saint-Domingue pour appuyer la conservation du bassin du fleuve Ozama. Grâce au soutien et aux efforts des bénévoles de Gildan, le projet vise à accroître le couvert forestier et à promouvoir de meilleures pratiques agricoles le long du bassin densément peuplé. Au cours des deux dernières années, les bénévoles de Gildan et d'autres bénévoles de la communauté ont planté plus de 12 000 arbres dans le cadre du projet.

Gildan travaille également avec l'Institut du droit environnemental pour appuyer le programme Éco-écoles. Grâce à cette collaboration, Gildan appuie des élèves de 12 écoles dans le cadre d'une initiative de sensibilisation internationale à l'environnement. Le programme comprend des discussions éducatives sur la gestion des déchets solides et le reboisement, ainsi que sur les types d'espèces endémiques et leur importance. Il comprend également des activités de reboisement. En 2023 et en 2024, plus de 5 000 élèves, 400 enseignants et 1 300 membres de la communauté et parents ont participé.

HONDURAS

Nous faisons partie de l'Alliance pour la sécurité de l'eau de San Pedro Sula, qui cherche à préserver l'eau et à soutenir la gestion intégrée des bassins d'eau dans la réserve de Merendón. Le bassin versant de Merendón fournit 80 % de l'eau utilisée par la ville de San Pedro Sula.

À l'occasion de la Journée mondiale de l'eau, Gildan a participé au Forum du Honduras axé sur la sécurité de l'eau pour la paix et le développement organisé par le ministère des Ressources environnementales, Water for People, Global Water Partnership de l'Amérique centrale et l'Alliance pour la sécurité de l'eau de San Pedro Sula. Les participants ont discuté de la gestion intégrée des ressources en eau ainsi que de l'accès à l'eau potable et aux services d'assainissement.

Pour en savoir plus sur notre travail avec nos partenaires locaux, voir la [page 26](#).

VOLET SOCIAL

SECTIONS

DROITS DE LA PERSONNE ET PRATIQUES
DE TRAVAIL ÉTHIQUES ▶

BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS ▶

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT ▶

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION ▶

SANTÉ ET SÉCURITÉ MONDIALES ▶

ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE ▶



Nous prenons à cœur notre responsabilité de traiter nos employés avec respect et dignité, en nous efforçant de leur offrir des environnements de travail gratifiants, sécuritaires et sains. Nous nous efforçons de favoriser une culture d'entreprise où les employés sont valorisés. Notre objectif est de créer des occasions équitables et égales pour tous. Nous attendons la même chose de nos fournisseurs. Nous cherchons également à avoir une incidence positive sur le développement socioéconomique dans les communautés où nous menons nos activités grâce à la création d'emplois, aux dons de bienfaisance, aux partenariats et au bénévolat des employés.

DROITS DE LA PERSONNE ET PRATIQUES DE TRAVAIL ÉTHIQUES

Nous sommes déterminés à respecter les droits des travailleurs ainsi qu'à faire respecter le traitement juste et éthique de toutes les personnes qui fabriquent et distribuent les produits de Gildan dans le monde.

NOTRE APPROCHE

Par notre action et nos politiques, nous travaillons à faire respecter les droits de la personne établis dans la Charte internationale des droits de l'homme des Nations Unies (composée de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) ainsi que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Nous nous attendons également à l'harmonisation complète des activités de nos sous-traitants avec nos politiques, procédures et lignes directrices en matière de droits de la personne, comme notre Code de conduite, notre Code d'éthique et notre Guide sur la conformité durable en matière sociale.

FAITS SAILLANTS DE 2024

- Les nouveaux employés de tous les établissements Gildan ont reçu une formation sur le Code de conduite et le Code d'éthique de Gildan dans le cadre de leur processus d'intégration.
- Au total, 93 % des employés de tous les établissements de fabrication gérés par Gildan ont reçu leur formation d'appoint annuelle sur le Code de conduite, qui comprend une formation sur les droits de la personne et la façon de signaler les violations soupçonnées.
- Au total, 88 % de nos sous-traitants ont terminé leur formation d'appoint annuelle sur le Code de conduite.
- Le déploiement de l'application de la ligne ouverte pour les travailleurs a été effectué dans 75 % des installations de fabrication gérées par Gildan (début 2025).
- Au Bangladesh, nous avons réussi une évaluation de conformité sociale de Better Work.²³ Cette initiative examine la conformité aux lois nationales et internationales du travail. Les installations gérées par Gildan au Nicaragua et nos installations de sous-traitants en Haïti ont déjà été évaluées par Better Work.
- Nous avons continué à organiser des séances de renforcement des capacités et des audits de conformité sociale au Bangladesh pour accroître la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement et améliorer le respect des droits de la personne et le bien-être des travailleurs.

²³ Better Work est une initiative conjointe de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de la Société financière internationale (IFI) qui vise à améliorer les conditions de travail et à promouvoir la compétitivité dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

SIGNALEMENT DES VIOLATIONS PRÉSUMÉES DES DROITS DE LA PERSONNE

Au début de 2025, le déploiement de l'application de la ligne ouverte pour les travailleurs a été effectué dans 75 % des installations de fabrication gérées par Gildan. Grâce à cette application, les travailleurs peuvent signaler anonymement leurs préoccupations, leurs griefs ou leurs plaintes, et fournir toute preuve à l'appui, au moyen de leur téléphone intelligent. Les ressources humaines sont alors immédiatement avisées. Le problème soumis est ensuite analysé et évalué en fonction de sa gravité, corrigé et clos.

« Chez Gildan, nos pratiques ESG sont fermement ancrées dans notre engagement indéfectible à défendre les droits de la personne de nos employés. Il s'agit notamment de s'assurer que les mécanismes de règlement des griefs permettent de remédier efficacement à toute atteinte potentielle ou réelle aux droits de la personne. L'application appuie cet engagement, ainsi que le bien-être et la sécurité de nos employés. »

German Reyes, directeur de la conformité sociale

EN SAVOIR PLUS

- ▶ GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION
- ▶ POLITIQUE MONDIALE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE
- ▶ CODE DE CONDUITE
- ▶ CODE D'ÉTHIQUE
- ▶ GUIDE SUR LA CONFORMITÉ DURABLE EN MATIÈRE SOCIALE
- ▶ POLITIQUE DE PRODUCTION ET D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES
- ▶ POLITIQUE MONDIALE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT, LA DISCRIMINATION ET LA VIOLENCE
- ▶ RENDEMENT EN 2024

SALAIRE DE SUBSISTANCE

Nous nous efforçons de respecter ou de dépasser les exigences locales en matière de rémunération globale à l'échelle mondiale. Cette rémunération comprend les salaires établis légalement, ainsi que les avantages en espèces et sociaux²⁴.

NOTRE APPROCHE

Conformément à notre [Code de conduite](#), Gildan offre à ses employés le salaire minimum légal ou le salaire courant de l'industrie dans les pays où elle exerce ses activités, selon le plus élevé des deux. Gildan respecte toutes les exigences légales en matière de salaires et offre tous les avantages sociaux exigés par la loi, le contrat ou les conventions collectives applicables.

En 2024, nous avons revu notre définition du salaire de subsistance pour l'aligner sur celles de la Fair Labor Association et de la Global Living Wage Coalition. Nous avons mis à jour l'énoncé sur [notre approche à l'égard de la rémunération](#) pour tenir compte de cette définition du salaire de subsistance et pour souligner les efforts supplémentaires que nous déployons.

FAITS SAILLANTS DE 2024

- Nous avons conclu une entente pour un projet pilote qui commencera en 2025 avec Wise Responder. Le projet, qui touchera trois installations gérées par Gildan au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine, permettra d'examiner les pratiques en matière de rémunération à l'aide de l'indice de pauvreté zéro de Wise Responder.
- Nous avons participé à plusieurs groupes de l'industrie visant à soutenir les efforts en matière de salaire de subsistance, notamment le groupe de travail sur le tableau de bord pour une rémunération équitable (*Fair Compensation Dashboard Taskforce*), ainsi qu'un projet pilote lié à la liste des usines de la Fair Labor Association.
- Nous avons participé au comité consultatif sur les avantages sociaux de l'Anker Research Institute afin de soutenir le processus d'analyse et de révision des lignes directrices relatives à l'évaluation des avantages en nature dans différents secteurs.

EN SAVOIR PLUS

- ▶ GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION
- ▶ NOTRE APPROCHE ENVERS LA RÉMUNÉRATION
- ▶ RENDEMENT EN 2024



²⁴ Parmi les avantages sociaux que nous offrons dans certains pays, mentionnons les cliniques de santé gratuites sur les lieux de travail, les programmes de vaccination et de médicaments, le congé parental, le soutien financier, les repas subventionnés et le transport gratuit.

ESCLAVAGE MODERNE

Gildan ne tolère l’esclavage moderne, sous quelques formes que ce soient (y compris le travail des enfants, le travail forcé, le travail en prison et la traite des personnes), nulle part dans nos opérations ou notre chaîne d’approvisionnement.

NOTRE APPROCHE

Notre [rapport sur l’esclavage moderne](#) affirme notre engagement et décrit notre approche pour repérer et éradiquer l’esclavage moderne sous toutes ses formes dans notre chaîne d’approvisionnement et dans nos activités. Nous prenons des mesures pour identifier, prévenir et atténuer les risques de violation des droits de la personne dans nos propres activités verticalement intégrées ainsi que dans les activités de nos sous-traitants. Nous appliquons des mesures de diligence raisonnable rigoureuses, en particulier pour l’approvisionnement du coton de l’extérieur des États-Unis.

En cas de non-conformité aux politiques sur l’esclavage moderne de Gildan dans une installation gérée par Gildan ou une installation de sous-traitant, Gildan prendra immédiatement des mesures pour atténuer, traiter et résoudre le problème dans les plus brefs délais.

Si cette non-conformité n’est pas corrigée rapidement et de façon satisfaisante, avec l’assurance que la situation ne se reproduira pas, Gildan envisagera de prendre d’autres mesures, y compris (sans s’y limiter) la rupture de la relation contractuelle ou un signalement aux organismes d’application de la loi.

CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT DU COTON

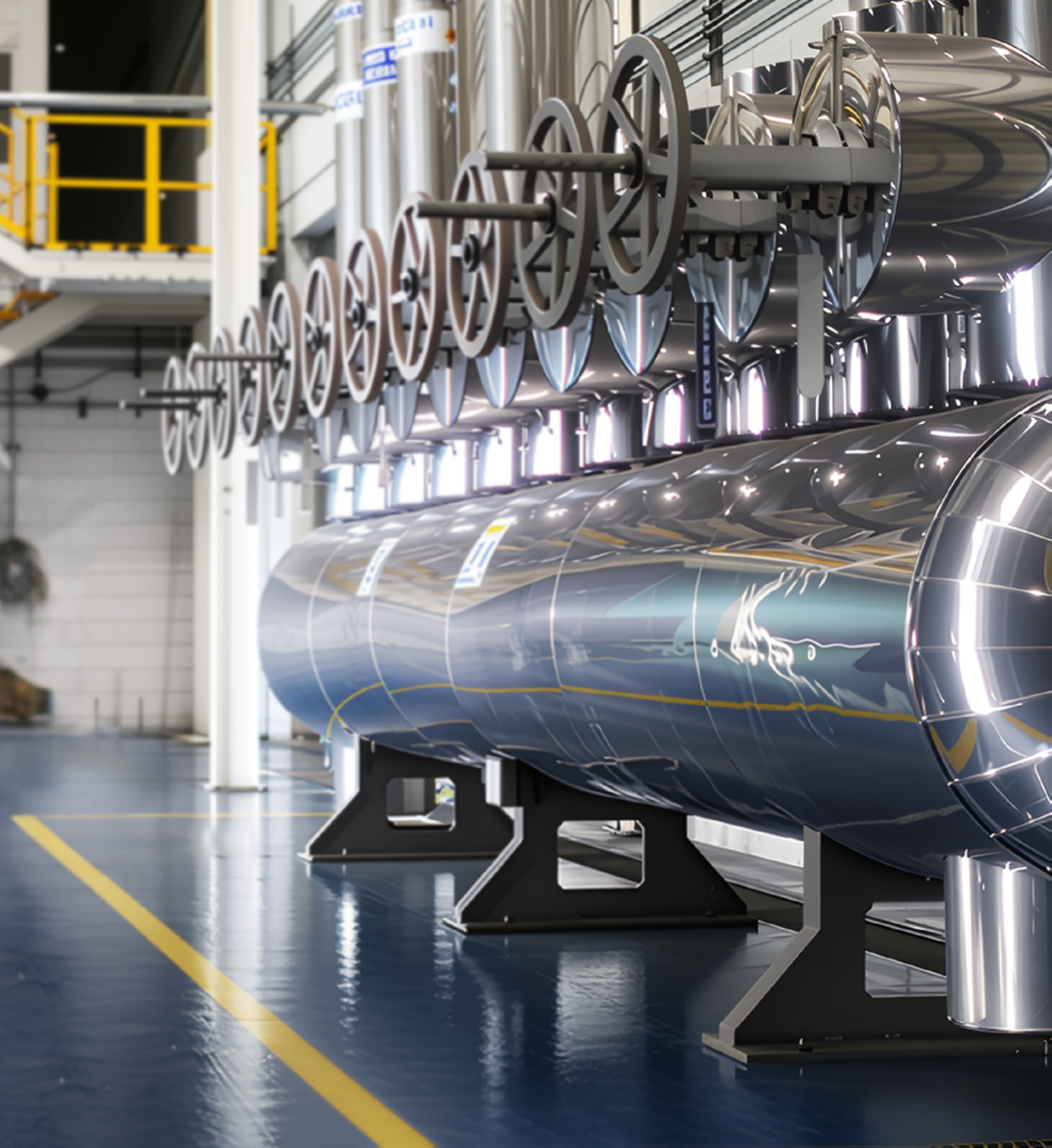
Pour atténuer les risques associés à l’esclavage moderne et à d’autres violations des droits de la personne, Gildan s’engage dans un suivi supplémentaire de la chaîne d’approvisionnement fondé sur le risque pour tout le coton provenant de l’étranger. Pour en savoir plus, consultez notre [Rapport sur l’esclavage moderne](#).

FAITS SAILLANTS DE 2024

- Il n’y a eu aucun incident de travail des enfants dans les installations gérées par Gildan ou les installations de sous-traitants.
- Il n’y a eu aucun incident de jeunes travailleurs exposés à des tâches dangereuses dans des installations gérées par Gildan ou des installations de sous-traitants.
- Nous avons relevé deux cas de travail forcé liés aux quarts de travail dans une installation gérée par Gildan en République dominicaine, qui sont en voie d’être résolus au moment de la rédaction du présent rapport.
- Nous avons relevé une situation de travail forcé non conforme liée aux heures supplémentaires dans une installation de sous-traitant, qui a été corrigée.
- Nous avons mis à jour notre formation annuelle sur la conformité pour y inclure l’esclavage moderne.
- Nous n’avons reçu aucune amende ou sanction sociale ou économique en vertu de la Convention 169 de l’OIT sur les peuples autochtones et tribaux.
- La totalité de nos sous-traitants ont déclaré qu’ils n’avaient pas employé de travailleurs migrants dans leurs opérations dans le cadre de notre sondage annuel auprès des travailleurs migrants.

EN SAVOIR PLUS

- ▶ GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION
- ▶ RAPPORT SUR L’ESCLAVAGE MODERNE
- ▶ GUIDE SUR LA CONFORMITÉ DURABLE EN MATIÈRE SOCIALE
- ▶ RENDEMENT EN 2024



LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Nous considérons la liberté d'association et le droit d'organisation et de négociation collective comme étant un droit humain fondamental de nos travailleurs et de nos fournisseurs.

NOTRE APPROCHE

Gildan respecte le droit des employés de former ou de se joindre à une organisation ou une association de leur choix, y compris un syndicat, et de participer à des négociations collectives avec nous. Nous avons adopté une politique qui ne tolère aucune intimidation ni aucune attaque contre les représentants syndicaux et d'autres personnes considérées comme des défenseurs des droits de la personne.

À la fin de 2024, environ 54 % de nos employés à l'échelle mondiale étaient couverts par une convention collective conclue entre des syndicats et les installations correspondantes.

FAITS SAILLANTS DE 2024

- Nous avons mené à bien des négociations de conventions collectives dans deux installations de couture au Honduras, qui ont donné lieu à des augmentations salariales, et une au Nicaragua, qui a entraîné une augmentation de la valeur des paniers de Noël et des bons alimentaires.
- Poursuite de la formation d'appoint en personne et en ligne sur la liberté d'association et les conventions collectives dans le cadre de notre formation annuelle sur le Code de conduite dans des installations gérées par Gildan et des installations de sous-traitants à l'échelle mondiale.
- Formation offerte sur la liberté d'association et de négociation collective à nos chefs de service d'usine et vice-présidents au Honduras et au Nicaragua.

EN SAVOIR PLUS

- GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION
- RENDEMENT EN 2024



BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Nous voulons que nos employés et leurs familles se réalisent pleinement, et nous sommes déterminés à les aider à y parvenir. Grâce à l'investissement dans leur bien-être, nos employés sont davantage engagés, dévoués et stables, renforçant la réputation de Gildan en tant qu'employeur de choix dans les régions où nous exerçons nos activités.

NOTRE APPROCHE

Nous offrons aux employés admissibles à l'échelle mondiale une gamme d'avantages sociaux et de ressources qui soutiennent leur bien-être physique, mental et financier et celui de leur famille.

Soutenir l'accès aux soins de santé

À l'extérieur des États-Unis, bon nombre de nos installations de fabrication se trouvent dans des régions qui n'ont pas facilement accès à des services de santé de grande qualité. Pour soutenir l'accès aux soins, nous gérons des cliniques médicales entièrement équipées dans nos installations de fabrication au Bangladesh, en République dominicaine, au Honduras et au Nicaragua. Les employés peuvent visiter les cliniques pour des rendez-vous médicaux, des services de prévention, des dépistages et des vaccins, tout cela gratuitement.

En 2024, deux de nos cliniques au Honduras ont été reconnues pour leurs initiatives exceptionnelles en matière de santé par l'Institut hondurien de sécurité sociale. Cette reconnaissance a permis de hisser les deux cliniques parmi les dix meilleures cliniques de santé au pays.

En plus de nos cliniques de santé sur place, au Honduras, nous organisons des foires annuelles de la santé où les employés et leur famille peuvent recevoir gratuitement des services médicaux de professionnels de la santé en gynécologie, pédiatrie, urologie, dermatologie, ophtalmologie, cardiologie et dentisterie. En 2024, nous avons également fourni des informations sur la prévention de la dengue, un risque sanitaire critique pour les habitants de cette région.

FOURNIR DE L'AIDE EN TEMPS DE CRISE

En août 2024, le Bangladesh a été frappé par de graves inondations – les plus importantes depuis des décennies dans de nombreuses régions. Plusieurs de nos employés et leur famille ont été touchés. Pour les soutenir, Gildan a fait don d'articles ménagers pour aider à remplacer une partie de ce qu'ils avaient perdu.

« Chez Gildan, nous croyons qu'il est important de soutenir nos employés dans les moments difficiles et dans l'adversité, et de favoriser un fort sentiment d'appartenance à la communauté. »

Mohammad Shahidul Islam, chef des centres de distribution

LUTTER CONTRE LA VIOLENCE FAMILIALE

Les diplômés de notre programme Empodera – en collaboration avec Vision mondiale au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine – ont reçu une formation visant à les aider à identifier les employés qui pourraient être victimes de violence familiale ou fondée sur le genre, et à les orienter vers du soutien.

En République dominicaine, nous avons également formé notre personnel médical sur place pour aider les employés qui pourraient être victimes de violence familiale ou fondée sur le genre. Nous avons également organisé la campagne Vivre sans violence avec le ministère des Affaires féminines de la République dominicaine à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Plus de 6 500

PERSONNES ONT ASSISTÉ À DES FOIRES SUR LA SANTÉ DANS TROIS DE NOS INSTALLATIONS AU HONDURAS EN 2024

« Des activités comme celle-ci sont essentielles à Gildan, car elles améliorent le bien-être physique et émotionnel de nos employés et favorisent un milieu de travail plus sain, plus motivant et plus engagé. Cet événement a également été rendu possible grâce à la collaboration avec les syndicats. Ensemble, nous avons créé un espace où les employés ont bénéficié de services de santé essentiels tout en se sentant soutenus par une entreprise qui est à l'écoute de leurs besoins et qui y répond. »

Laura Aguilar, directrice principale des ressources humaines



SOUTENIR LA SANTÉ MENTALE

Nous fournissons des ressources et du soutien, comme des programmes d'aide aux employés, pour aider les employés à gérer le stress, l'anxiété et la santé mentale en général. De plus, nos installations organisent des événements spéciaux pour répondre aux besoins locaux. Voici quelques exemples pour l'année 2024.

Australie	Tous les nouveaux employés ont été formés et ont obtenu une certification dans le cadre de notre programme de santé mentale. Le programme enseigne les compétences nécessaires pour déceler les premiers signes d'enjeux de santé mentale.
République dominicaine	Nous avons mené un sondage pour évaluer les problèmes psychosociaux auxquels font face nos employés. À la lumière des résultats, nous avons tenu des discussions sur la gestion des émotions, les microagressions, la gestion du stress et la prévention de la violence fondée sur le genre. Plus de 10 600 heures ont été consacrées à l'éducation en santé mentale, y compris des consultations directes et de la thérapie de groupe offertes à tous les employés.
Honduras	Nous avons offert le programme Sauvons la famille dans le cadre duquel les employés ont accès à des séances hebdomadaires de consultation en santé mentale.
États-Unis	Nous avons collaboré avec la National Alliance on Mental Health (NAMI) pour organiser un événement de sensibilisation à la santé mentale sur place.

PROMOUVOIR LE BIEN-ÊTRE FINANCIER

En plus d'offrir une rémunération concurrentielle, nous proposons des ressources et organisons des événements pour aider nos employés à gérer leurs finances. Voici les points saillants de 2024.

- **Bangladesh** : nous avons terminé notre programme de littératie financière de 18 mois avec Vision mondiale au Bangladesh. L'initiative a permis à plus de 1 000 de nos employées, ainsi qu'à leurs conjoints, d'acquérir des compétences en gestion financière.
- **Honduras** : nous avons créé des alliances avec des entreprises locales pour offrir à nos employés des possibilités d'épargne grâce à des rabais sur les achats et les services.
- **Nicaragua** : près de 1 000 femmes ont participé à des ateliers visant à renforcer leurs connaissances financières.
- **États-Unis et Barbade** : nous avons parrainé des séminaires sur le bien-être financier pour nos employés.

EN SAVOIR PLUS

- GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION
- RENDEMENT EN 2024



Lors de la cérémonie de clôture de notre programme de littératie financière au Bangladesh, des couples ont fait part de leurs parcours inspirants et des avantages qu'ils ont tirés de leur expérience. Ce programme a donné lieu à une augmentation considérable du nombre de femmes qui ouvrent des comptes bancaires, à une hausse des taux d'épargne et à la promotion de pratiques de budgétisation familiale.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

L'apprentissage continu est essentiel pour libérer le plein potentiel de nos employés. Nous aidons nos employés à se préparer pour l'avenir en leur permettant d'acquérir les compétences et l'expertise nécessaires pour réussir.

NOTRE APPROCHE

Grâce à notre stratégie mondiale axée sur l'apprentissage, nous investissons dans des programmes qui bonifient et améliorent les compétences de leadership, techniques, professionnelles et interpersonnelles de nos employés. Notre stratégie est fondée sur notre cadre de compétences, qui comprend cinq compétences essentielles : adaptabilité et résilience, esprit d'initiative et d'entreprise, travail d'équipe et inclusion, communication et gestion du travail. Nous avons également officialisé les processus de gestion du rendement pour tous les employés et un processus de planification de la relève pour les postes clés afin d'assurer la continuité des activités et du leadership.

FAITS SAILLANTS DE 2024

- Nous avons offert plus de 3,9 millions d'heures de formation aux employés à l'échelle mondiale.
- Nous avons mis à jour notre programme phare Gérer à la façon Gildan pour les nouveaux gestionnaires, en y ajoutant du nouveau contenu et des activités de perfectionnement pour aider les gestionnaires à diriger.
- Nous avons mis en place la formation Élevez la performance de votre équipe pour les gestionnaires à l'échelle mondiale.
- Nous avons lancé le programme d'apprentissage Mon parcours de leadership, fondé sur nos compétences clés et structuré selon le niveau de maîtrise. Plus de 700 employés ont suivi les cours.
- Nous avons mis sur pied un programme mondial de mentorat avec des cadres supérieurs et des diplômés de nos programmes de leadership qui sera lancé en 2025.
- Nous avons lancé un programme de mentorat au Honduras et au Nicaragua pour appuyer le développement du leadership.
- Nous avons en place un programme de perfectionnement en République dominicaine afin de préparer les employés dans des postes opérationnels à assumer des rôles de supervision.
- Nous avons organisé nos premiers programmes Lean Six Sigma Academy au Bangladesh et à notre centre de distribution aux États-Unis. Les employés ont suivi la formation de quatre mois et ont mis en œuvre des processus Kaizen. La formation a aidé les participants à acquérir des compétences en résolution de problèmes, en analyse statistique et en contrôle des processus.

SOUTENIR LES FEMMES DANS LES MÉTIERS

Vikiana De La Cruz Serverino a suivi une formation soutenue par Gildan pour devenir technicienne en électronique chez Gildan, en République dominicaine.

« Je suis fière, car ce poste comporte beaucoup de responsabilités et a traditionnellement été occupé par des hommes. En assumant cette fonction, je me donne les moyens, à moi et aux femmes qui m'entourent, d'élargir nos possibilités. »

Vikiana De La Cruz Serverino



EN SAVOIR PLUS

- GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION
- RENDEMENT EN 2024

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Chez Gildan, nous croyons que la priorité accordée à l'inclusion de différents horizons, expériences et perspectives favorise une culture d'innovation et d'appartenance, où chaque personne a une chance équitable de s'épanouir.

CIBLE

ATTEINDRE LA PARITÉ HOMMES-FEMMES AU SEIN DU GROUPE COLLECTIF D'EMPLOYÉS REPRÉSENTANT LES POSTES DE DIRECTEUR ET DE NIVEAU SUPÉRIEUR D'ICI 2027

PROGRÈS

32,3 %  **PARITÉ HOMMES-FEMMES**
au sein du groupe collectif d'employés représentant les postes de directeur et de niveau supérieur

NOTRE APPROCHE

Nous soutenons la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de notre main-d'œuvre grâce à des stratégies ciblées d'acquisition de talents, de gestion des talents, de formation et de perfectionnement, et de maintien en poste. Nous appuyons la diversité qu'apporte chaque employé à l'entreprise, y compris le genre, l'identité et l'expression de genre, l'origine ethnique, la race, la nationalité, la religion, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique, la capacité physique, l'âge, la langue, l'affiliation politique, l'état familial ou matrimonial, le statut d'ancien combattant, l'expérience, les études, les perspectives et d'autres caractéristiques.

Nos initiatives :

- Appliquer une approche stratégique pour accroître la diversité et l'équité dans l'ensemble de la Société.
- Créer une culture d'inclusion et s'efforcer de l'améliorer afin de promouvoir un sentiment d'appartenance pour tous les employés.
- Assurer la transparence, la visibilité et la responsabilisation à l'échelle de Gildan.

FAITS SAILLANTS DE 2024

- Les niveaux de parité hommes-femmes au sein de notre effectif mondial se sont maintenus (43 % de femmes et 57 % d'hommes).
- La répartition des genres des employés permanents pour chaque région géographique (Amérique du Nord, Amérique centrale, Caraïbes et Asie) se situait dans la fourchette de parité de 39 % à 61 %.
- Nous avons obtenu le Sceau d'Or de l'Égalité de genre de l'ONU dans le cadre de nos activités en République dominicaine pour la deuxième année d'affilée, en collaboration avec le ministère des Affaires féminines.
- Nous avons obtenu le Niveau Argent du programme de certification « Parité » 2024 de La Gouvernance au féminin aux États-Unis et au Canada.
- Nous avons signé une entente avec Vision mondiale pour mettre en œuvre un programme d'autonomisation des femmes au Honduras, au Nicaragua et en République dominicaine.
- Nous avons lancé *Authentic Connections*, une série en ligne de communications avec les employés sur l'engagement et l'inclusion.
- Nous avons créé une boîte courriel axée sur l'inclusion mondiale pour permettre aux employés de poser des questions ou de demander des ressources liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.

APPUYER LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL DES FEMMES

Nous appuyons divers programmes destinés aux femmes à l'échelle de Gildan afin de leur permettre d'acquérir des compétences, de gagner en confiance et de créer un parcours d'avancement. Par exemple, le programme de leadership des femmes « Augmentez votre incidence » de Gildan rassemble des femmes occupant des postes de direction ou de niveau supérieur pour une formation pratique, des exercices de perfectionnement et des activités de réseautage avec les cadres de Gildan et les membres du conseil d'administration. Depuis le lancement de ce programme de six mois en 2021, 80 femmes de six pays y ont participé. Au total, 46 % ont été promues ou se sont vu offrir des mutations latérales dans de nouveaux postes après avoir terminé le programme.

ENCOURAGER LES COMMUNICATIONS INCLUSIVES

En République dominicaine, afin de créer un environnement plus inclusif pour les employés ayant une déficience auditive, Gildan fait appel à des interprètes aux réunions trimestrielles ainsi que pendant les audits et les situations médicales. Nous offrons également une formation en langage des signes à nos employés entendants. En 2024, près de 90 employés ont suivi cette formation. Apprenez-en plus sur le [Programme en langue des signes de Gildan](#).

CÉLÉBRER L'HISTOIRE AUTOCHTONE DU CANADA

En l'honneur de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation au Canada, et afin de contribuer à la sensibilisation aux préjugés entourant les Premières Nations et les peuples autochtones ainsi qu'à leur démantèlement, nous avons organisé un atelier avec Yann Allard-Tremblay, professeur adjoint de sciences politiques à l'Université McGill et membre de la Nation huronne-wendat. La séance a porté sur l'importance de la reconnaissance des terres – sa portée et la façon de l'utiliser avec respect dans des contextes personnels et professionnels.



Pour célébrer la Journée internationale de l'homme, nous avons organisé un webinar mondial sur le bien-être, la santé mentale, la santé physique et les problèmes sociaux des hommes, y compris l'importance d'éliminer la stigmatisation liée à la vulnérabilité.



À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, nous avons organisé une semaine d'activités comprenant des ateliers, des formations en ligne, des tables rondes avec des dirigeantes et d'autres activités.

EN SAVOIR PLUS

- ▶ **GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION**
- ▶ **POLITIQUE MONDIALE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION**
- ▶ **POLITIQUE MONDIALE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT, LA DISCRIMINATION ET LA VIOLENCE**
- ▶ **RENDEMENT EN 2024**

SANTÉ ET SÉCURITÉ MONDIALES

Nous envisageons la santé et la sécurité du point de vue de la prévention et de l'absence de blessures, tant pour nos employés que pour les employés de nos sous-traitants.

CIBLE

OBTENIR LA CERTIFICATION ISO 45001²⁵ DANS TOUTES LES INSTALLATIONS GÉRÉES PAR LA SOCIÉTÉ D'ICI 2028

PROGRÈS

Deux installations supplémentaires ont obtenu des certifications liées à la norme ISO 45001,

CE QUI PORTE LE NOMBRE TOTAL À CINQ

Par l'obtention de la certification ISO 45001 pour l'ensemble de nos activités, nous visons à renforcer nos efforts visant à réduire les blessures et les maladies professionnelles et à améliorer et à protéger le bien-être général de nos employés.

NOTRE APPROCHE

Notre **Politique mondiale sur la santé et la sécurité** oriente nos actions dans l'ensemble de nos activités à l'échelle mondiale. Elle comprend ce qui suit :

- Fournir un environnement de travail sûr et sécuritaire qui aide à prévenir les blessures et les maladies liées au travail.
- Réduire les dangers et les risques pour la sécurité grâce à des technologies et des processus novateurs et à l'utilisation de matières premières et de fournitures sécuritaires.
- Veiller au respect des lois en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail et d'autres exigences dans tous les pays où nous menons nos activités.
- Informer et motiver nos employés, nos sous-traitants et nos fournisseurs à travailler de façon sécuritaire et responsable.
- Favoriser l'ouverture, la consultation et la participation de nos employés, de leurs représentants et d'autres intervenants sur les questions de santé et de sécurité au travail.
- Évaluer notre système de gestion de la santé et de la sécurité et chercher activement des occasions d'améliorer continuellement notre rendement.

RENDEMENT EN 2024

- Le taux d'accidents avec arrêt de travail de nos employés a augmenté (cas par 200 000 heures travaillées), passant de 0,10 en 2023 à 0,12  en 2024. Toutefois, il est demeuré inférieur à notre niveau de référence de 2020 (0,13). Le taux de gravité pour les employés a également augmenté, passant de 2,17 en 2023 à 2,31 en 2024. Toutefois, il est demeuré inférieur à notre niveau de référence de 2020 (4,01). Ces résultats s'expliquent par une hausse du nombre d'incidents à comptabiliser, attribuables à des problèmes de chaleur au Bangladesh

et à des blessures aux mains causées par la manutention d'équipement et d'outils dans nos installations textiles à Rio Nance, au Honduras. Au Bangladesh, nous avons mis en œuvre un protocole lié à la chaleur qui exige une surveillance quotidienne de la température et l'octroi de pauses supplémentaires ainsi qu'une suspension des activités lorsque l'indice de chaleur dépasse certains niveaux. Pour freiner l'augmentation des blessures aux mains, nous avons formé plus de 300 superviseurs à notre installation de Rio Nance sur le leadership en matière de sécurité, la détection des dangers et les contrôles de sécurité.

- Nous avons obtenu deux autres certifications liées à la norme ISO 45001 : l'une à notre installation de couture de Chinandega, au Nicaragua, et l'autre à notre installation de textile de Dortex, en République dominicaine. Cela porte à cinq le nombre total de nos installations qui ont obtenu la certification (après la certification de trois installations de couture Gildan en 2023 en République dominicaine). Les installations des autres régions poursuivent la mise en œuvre du système et des exigences opérationnelles nécessaires pour obtenir la certification ISO 45001.
- Nous avons lancé un programme mondial d'ergonomie en trois volets fondé sur nos nouvelles lignes directrices mondiales en matière d'ergonomie. Grâce à des comités d'ergonomie sur place, les employés sont sensibilisés à la santé et bénéficient de pauses pour se détendre et faire de l'exercice afin de prévenir les blessures musculosquelettiques.
- Nous avons déployé un programme de quasi-accidents pour encourager les employés à signaler les incidents évités de justesse dans les installations gérées par Gildan à l'échelle mondiale.
- Nous avons poursuivi la mise en place du programme de leadership authentique²⁶, 204 cadres supérieurs et gestionnaires de personnel au Nicaragua et au Honduras ayant reçu une formation sur le concept.

CÉLÉBRATION D'UN JALON

En novembre 2024, notre centre de distribution de Charleston, en Caroline du Sud, a célébré deux ans sans accident entraînant une perte de temps. Cela représente 730 jours – plus d'un million d'heures de travail – où l'on a veillé à ce que notre installation demeure un lieu de travail sécuritaire. Cet accomplissement reflète le travail acharné et le dévouement de nos employés qui, grâce à des activités comme notre programme *Safety Shields* et les réunions du comité de sécurité, sont encouragés à jouer un rôle actif dans la sécurité de leur travail et de leur milieu de travail, et sont outillés pour le faire.

JOURNÉE MONDIALE POUR LA SÉCURITÉ

Plus de 2 900 employés d'installations gérées par Gildan au Bangladesh ont participé à la Journée mondiale pour la sécurité. Les activités faisaient la promotion du levage manuel sécuritaire, de l'utilisation de chaussures fermées, de la sécurité des machines et de la sécurité des chariots élévateurs et des piétons.

EN SAVOIR PLUS

- GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION
- POLITIQUE MONDIALE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ
- RENDEMENT EN 2024

²⁵ La certification ISO 45001 est une norme internationale pour les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail.

²⁶ Cette approche est fondée sur le concept de leadership visible pour tous les employés et ressenti comme étant authentique.

ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

Gildan soutient les communautés dans lesquelles nous opérons. Nous cherchons à avoir une incidence positive sur le développement socioéconomique grâce à des programmes communautaires utiles, à des partenariats gagnant-gagnant et au bénévolat des employés.

NOTRE APPROCHE

En collaboration avec les équipes locales de Gildan, nous concentrons la plus grande partie de nos investissements communautaires dans le soutien aux efforts de secours en cas de catastrophe ainsi que dans trois domaines de base :

- Éducation de qualité
- Santé et bien-être
- Préservation des ressources

Nos investissements comprennent des dons financiers, du bénévolat d'employés, des dons de contrepartie pour des causes prédéterminées de Gildan et des dons sous forme de biens.

FAITS SAILLANTS DE 2024

- Plus de 2,8 millions de dollars ont été affectés à l'investissement communautaire.
- Les employés de Gildan ont enregistré 38 918 heures de bénévolat.



ÉDUCATION DE QUALITÉ

Nous visons à promouvoir une éducation de qualité inclusive et équitable et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous. Nous investissons dans ce qui suit.

- Compétences pour le travail et la vie : comprend la formation à un large éventail de compétences (émotionnelles, sociales et intellectuelles) qui contribuent à une vie productive et saine, l'enseignement technique et professionnel et la formation.
- Éducation de qualité : programmes d'éducation, d'éducation des femmes et de renforcement des capacités pour les élèves, les enseignants, les écoles, les collectivités et les familles.
- Infrastructure : construction et modernisation de l'infrastructure scolaire.
- Bourses d'études : programmes de bourses d'études qui encouragent les étudiants à se dépasser et à devenir les leaders positifs de demain.

Voici quelques exemples de nos divers partenariats en 2024.

Bangladesh : nous avons signé une entente triennale de 150 000 \$ avec Vision mondiale au Bangladesh pour mettre en œuvre le projet *Empowering Next Generation*. Ce projet vise à améliorer les taux d'alphabétisation chez les enfants de 9 à 11 ans qui travaillent dans le domaine du vêtement à Savar, à mobiliser les communautés pour appuyer l'éducation des enfants et à renforcer les compétences des éducateurs locaux et d'autres intervenants pour soutenir le programme.

Honduras : nous avons poursuivi notre collaboration avec [Vision mondiale au Honduras](#) dans le cadre de la phase IV du programme de transformation et d'éducation pour les enfants

dans les villes de Choloma, Villanueva et Quimistán. Depuis la signature de l'entente de deux ans en 2023, le programme a permis de réaliser ce qui suit :

- Aider 29 écoles à élaborer des plans d'urgence et de réduction des risques.
- Former les parents et aidants de 3 447 enfants sur le rôle parental positif, et 586 personnes sur la gestion des risques de catastrophe.
- Avoir une incidence sur 7 763 enfants grâce à des initiatives de réduction des risques de catastrophe et sur 2 000 parents et leaders dans des initiatives de gestion et d'atténuation des risques.
- Offrir de la formation en nutrition pour 1 200 enfants.

Gildan a fourni un soutien supplémentaire pour des projets d'équipement et d'infrastructure scolaires, qui devraient profiter à plus de 10 000 enfants. À ce jour, nous avons versé plus de 800 000 \$ dans le cadre des quatre phases du programme.

États-Unis : nous avons élargi notre partenariat avec l'aquarium de la Caroline du Sud grâce à une subvention de 25 000 \$ pour appuyer les programmes éducatifs de l'aquarium. Notre contribution de 2023 avait permis à l'aquarium d'établir un lien avec 5 621 élèves et 501 enseignants dans tout l'État. Grâce à notre financement de 2024, l'aquarium vise à offrir des programmes d'éducation en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques fondés sur des normes de base au sujet des écosystèmes, des habitats naturels, de la vie marine et de la conservation à plus de 6 500 élèves de la maternelle à la 12^e année en Caroline du Sud.

CIBLE

AUGMENTER LES COTISATIONS ANNUELLES À UNE SOMME ÉQUIVALANT À 1 % DES GAINS AVANT IMPÔT²⁷ DE LA SOCIÉTÉ D'ICI 2026

PROGRÈS

0,47 %



²⁷ Évaluation fondée sur le bénéfice net rajusté, qui est une mesure financière non conforme aux PCGR. Voir la section « À propos des mesures financières non conformes aux PCGR » à la [page 32](#).



Au cours des célébrations du 50^e anniversaire de Vision mondiale au Honduras, Gildan a été reconnue comme un partenaire stratégique exceptionnel pour son engagement social et sa contribution au développement durable dans le pays.



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

Nous croyons que la promotion de la santé et du bien-être peut renforcer à la fois les collectivités et notre entreprise. Nous investissons dans des programmes et des activités qui visent à :

- Améliorer l'accès à des services de santé essentiels et de qualité.
- Améliorer l'accès à de l'eau qui a été correctement traitée, à l'assainissement et à l'hygiène.
- Fournir et promouvoir l'éducation à la santé au sein de la communauté.
- Promouvoir des modes de vie sains (p. ex. alimentation et nutrition saines, activité physique et habitudes saines).
- Mettre en place des initiatives communautaires en matière de santé mentale.
- Renforcer les capacités communautaires en matière d'alerte précoce, de réduction et de gestion des risques sanitaires.

Voici quelques exemples de nos diverses activités en 2024.

Australie : nous avons établi un partenariat avec la National Breast Cancer Foundation pour une campagne de financement pendant le Mois de la sensibilisation au cancer du sein, en octobre. Pour chaque produit vendu dans notre portefeuille en Australie, Gildan a versé 5 cents à la Fondation, qui soutient la recherche sur le cancer du sein.

Barbade : nous avons appuyé la Marche pour la guérison de la Barbados Cancer Society en faisant don de 14 960 t-shirts roses et d'illustrations imprimées pour cette initiative.

Canada : grâce à un partenariat triennal de 150 000 \$ avec Fitspirit, nous soutenons la santé mentale, le développement personnel et les compétences en leadership des adolescentes de Montréal par l'intermédiaire de l'activité physique.

Honduras : à la suite de notre don d'équipement de chirurgie pédiatrique à la section de la vallée de Sula de l'Association pédiatrique du Honduras en 2023, 1 369 services médicaux ont été fournis à des enfants de l'hôpital Mario Catarino Rivas, le deuxième hôpital public en importance au pays.

Nicaragua : nous avons fourni un réfrigérateur de laboratoire à haut rendement à la Commission nicaraguayenne d'aide aux enfants atteints de cancer pour l'entreposage de médicaments de chimiothérapie et de matériel de biopsie. Évalué à 17 000 \$, cet équipement est conçu pour permettre un diagnostic plus rapide et un traitement pédiatrique plus efficace.

Bangladesh : en collaboration avec la Fondation SAJIDA, Gildan a engagé 45 000 \$ dans une initiative d'intervention en cas d'inondation à Feni, Noakhali, Cumilla et Laxmipur, des régions touchées par les inondations de 2024. Grâce au soutien de Gildan, 200 ménages auront accès à des installations améliorées d'approvisionnement en eau, d'assainissement et d'hygiène, tandis que 615 ménages recevront des intrants agricoles et une aide à la création de revenus, ce qui aidera les familles à se reconstruire et à renforcer leur résilience face aux catastrophes climatiques.



PRÉSERVATION DES RESSOURCES

Nous cherchons à appuyer et à protéger l'environnement qui nous entoure, à la fois dans notre façon de fonctionner que grâce à des partenariats locaux. Nous investissons dans des programmes et des activités qui visent à :

- promouvoir la gestion durable et l'utilisation efficace des ressources naturelles;
- soutenir les organisations et les communautés qui travaillent pour améliorer la réduction, la réutilisation et le recyclage des matériaux;
- promouvoir la gestion durable des forêts, lutter contre la désertification, stopper et inverser la dégradation des sols et enrayer la perte de biodiversité;
- promouvoir l'éducation, la sensibilisation et le renforcement des capacités des communautés pour aider à atténuer les effets des changements climatiques, à s'y adapter et à les réduire;
- protéger et restaurer les écosystèmes aquatiques, marins et côtiers;
- soutenir la recherche, le développement des connaissances et les solutions aux principaux défis environnementaux de l'industrie du vêtement.

Voici quelques exemples de nos divers partenariats en 2024.

République dominicaine : nous avons signé une entente de 100 000 \$ avec l'Asociación Dominicana de Planificación Familiar pour appuyer le projet de participation des jeunes à la protection de l'environnement et une communauté en santé. Ce projet vise à sensibiliser les jeunes de San Luis aux questions de santé et d'environnement et à les aider à mener des initiatives communautaires visant à préserver les espaces publics et le parc écologique de San Luis.

Nicaragua : nous avons continué d'appuyer le programme *Sow to Harvest* (De la semence à la récolte) pour une huitième année. Depuis 2016, nous avons planté 45 645 plantes forestières sur plus de 23 hectares à Rivas, Carazo et Chinandega.

Pour en savoir plus sur la façon dont nous protégeons les ressources environnementales grâce à d'autres partenariats, voir la [page 14](#).

LES EMPLOYÉS DE GILDAN DONNENT EN RETOUR

Grâce à notre programme de bénévolat des employés, Respect en action, nous encourageons les employés à donner en retour à leurs communautés locales.

En 2024, nous avons tenu notre tout premier Mois mondial du bénévolat des employés, au cours duquel 663 employés de Gildan ont consacré 3 776 heures au soutien de l'éducation, de l'environnement et d'autres domaines alignés sur la [politique d'investissement communautaire](#) de la Société.

Voici quelques exemples en 2024.

Australie : des trousse de soins remplies de vêtements ont été distribuées à des organismes de bienfaisance et à but non lucratif qui soutiennent les personnes dans le besoin.

Bangladesh : plus de 500 élèves ont reçu des fournitures scolaires, des trousse d'hygiène, des trousse de premiers soins et d'autres articles de première nécessité.

Barbade : nous avons aidé à la peinture et à la remise en état d'un terrain communautaire multi-usage pour le basketball, le volleyball et le netball, ainsi qu'aux embellissements afin de créer un espace propre et sécuritaire pour les loisirs et la détente.

Canada : nous avons aidé à créer des bibliothèques à domicile pour les enfants de communautés à faible revenu et historiquement exclues en assemblant des sacs de livres et en écrivant des notes inspirantes.

République dominicaine : des trousse et de fournitures scolaires ont été distribuées pour aider plus de 3 500 élèves à se préparer à l'année scolaire.

Honduras : des jeux et des concours sur des sujets environnementaux ont été organisés pour près de 100 élèves.

Singapour : des dons à une banque alimentaire locale ont été triés et emballés pour soutenir les familles dans le besoin et réduire le gaspillage alimentaire.

États-Unis : des sacs à dos avec des fournitures scolaires ont été préparés et distribués aux écoles locales pour soutenir plus de 2 200 élèves.

Pour en savoir plus sur la façon dont les employés de Gildan s'impliquent bénévolement pour soutenir la biodiversité dans nos communautés locales, voir la [page 14](#).



EN SAVOIR PLUS

- GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION
- POLITIQUE D'INVESTISSEMENT COMMUNAUTAIRE
- RENDEMENT EN 2024

AIDE EN CAS DE CATASTROPHE

En 2024, Gildan est intervenue pour aider les personnes touchées par les catastrophes naturelles.

États-Unis : nous avons fait don de vêtements d'une valeur de près de 200 000 \$ pour aider les personnes touchées par l'ouragan Helene – 92 387 \$ par l'intermédiaire de notre installation de Charleston et 106 862 \$ supplémentaires recueillis dans le cadre d'un concert-bénéfice pour des organismes sans but lucratif. Gildan a également fait don de vêtements d'une valeur de 18 000 \$ à Sharing and Caring of Benton County, en Arkansas, pour venir en aide aux personnes touchées par les phénomènes météorologiques violents et les tornades.

Honduras : Gildan a fait don de 219 288 vêtements au secrétaire du Développement social et au Programme d'action pour la solidarité afin de couvrir les besoins vestimentaires de base des populations les plus vulnérables du pays. Grâce à ce don, nous avons également soutenu les familles touchées par la tempête tropicale Sara. Gildan a également fait don de trousse d'hygiène, de matelas de sol et de nourriture d'une valeur de 8 731 \$ pour aider les personnes touchées par les inondations au cours du mois de novembre.



Dans la foulée de l'ouragan Helene, les employés de Gildan à Charleston, en Caroline du Sud, ont travaillé rapidement, remplissant un conteneur de 43 000 articles, dont des chaussettes, des vêtements en molleton, des sous-vêtements et des t-shirts. Ils ont également recueilli et livré des articles essentiels, comme de l'eau, des couches et des aliments non périssables.

GOVERNANCE

SECTIONS

GOVERNANCE D'ENTREPRISE ▶

NORMES D'ÉTHIQUE ET D'INTÉGRITÉ ▶

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES
ET CYBERSÉCURITÉ ▶



Une bonne gouvernance d'entreprise fournit le cadre nécessaire pour gérer nos activités et assumer nos responsabilités dans l'intérêt à court et à long terme de nos actionnaires, de nos employés et de nos communautés.

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Notre conseil d'administration contribue à assurer une surveillance efficace de la gestion de la Société. En date du 31 décembre 2024, sept des huit membres du conseil de Gildan étaient indépendants²⁸. Le seul administrateur non indépendant est le président et chef de la direction de Gildan, Glenn J. Chamandy.

Les membres du conseil se réunissent tous les trimestres et tiennent des réunions supplémentaires au besoin. À chacune de ces réunions, les administrateurs indépendants se réunissent sans la présence de la direction. Seuls des membres indépendants siègent aux trois comités permanents du conseil, soit le comité d'audit et des finances (comité d'audit), le comité de rémunération et des ressources humaines (comité des ressources humaines) et le comité de gouvernance et de responsabilité sociale (comité de gouvernance).

Le comité de gouvernance examine et surveille la mise en œuvre de la [Politique sur la diversité du conseil](#) et fait rapport des résultats au conseil chaque année. En avril 2022, le conseil s'est engagé à atteindre une représentation féminine d'au moins 30 % avant notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023. Cet engagement fait suite à l'objectif déclaré du conseil en 2021 d'avoir au moins 30 % de personnes qui s'auto-identifient comme étant des femmes, des minorités visibles, des peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis) ou des personnes handicapées, ainsi que d'avoir au moins un administrateur issu de la diversité raciale ou ethnique au conseil d'administration.

Le conseil d'administration a réaffirmé en 2025 son engagement à l'égard de ces objectifs et a lancé un processus de recrutement d'administrateurs en tenant compte de ses cibles en matière de diversité, entre autres critères, notamment en envisageant une augmentation de la taille du conseil au fil du temps, afin d'élargir ses attributs de la diversité et de rehausser son ensemble de compétences. En particulier, le conseil s'est engagé à nommer au moins un membre issu de la diversité raciale ou ethnique au cours de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société en 2026 ou avant celle-ci. En date du 31 décembre 2024, le conseil d'administration avait atteint une représentation féminine de 25 %, avec un total de deux administrateurs sur les huit qui se sont auto-identifiés comme étant des femmes conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada.²⁸

²⁸ Au 30 avril 2025, trois (37,5 %) des huit administrateurs étaient des femmes.

Le comité de gouvernance examine la composition, les compétences et la diversité du conseil d'administration afin de cerner les lacunes et de cibler une expertise particulière pour améliorer sa composition ainsi que l'étendue et la profondeur de l'expertise. Veuillez consulter notre [circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024](#) pour obtenir la matrice des compétences des administrateurs.

Voici quelques pratiques exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise respectées par notre conseil :

- Les administrateurs peuvent siéger à un maximum de quatre conseils d'administration de sociétés ouvertes.
- Seuls des administrateurs indépendants siègent aux comités du conseil.
- Élection annuelle des administrateurs (aucun mandat échelonné).
- Administrateurs élus individuellement lors d'élections non contestées (pas de vote de liste).
- Durée limitée des mandats au conseil (15 ans de service ou 75 ans, selon la première éventualité).
- Séances privées des administrateurs indépendants à toutes les réunions du conseil et des comités.
- Engagement et collaboration proactifs avec les actionnaires et d'autres intervenants.
- Solide formation du conseil, et intégration des nouveaux administrateurs.

Pour en savoir plus, y compris sur nos politiques de gouvernance, visitez notre [site Web](#).

EN SAVOIR PLUS

- GOUVERNANCE D'ENTREPRISE
- STATISTIQUES DU CONSEIL

RÉMUNÉRATION DES CADRES

Notre programme de rémunération des cadres supérieurs est conçu pour attirer, motiver et maintenir en poste des cadres très performants, et aussi pour encourager et récompenser un rendement supérieur et harmoniser les intérêts des cadres supérieurs avec ceux de nos actionnaires.

Depuis 2022, une partie du régime incitatif à court terme pour les cadres est liée aux progrès des objectifs ESG afin de créer une meilleure harmonisation entre la rémunération des cadres et les intérêts des actionnaires. Les objectifs ESG de Gildan représentent 25 % de leur évaluation de rendement stratégique. De plus amples renseignements sur la rémunération des cadres se trouvent dans notre [circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024](#).

GESTION DES RISQUES

Nous croyons qu'une bonne stratégie d'entreprise devrait inclure de saines pratiques de gestion des risques, ainsi qu'une vision pour voir les possibilités qui y sont associées. En comprenant les risques les plus critiques auxquels fait face notre entreprise, y compris ceux liés aux facteurs ESG, nous pouvons mettre en place des systèmes proactifs pour les atténuer tout en saisissant les occasions qu'ils présentent. De cette façon, nous cherchons à favoriser une culture de sensibilisation au risque et aux possibilités à l'échelle de l'entreprise.

Notre conseil d'administration surveille notre cadre de gouvernance des risques, qui établit des politiques et des processus précis pour l'évaluation continue des risques pour notre entreprise. Il s'agit notamment des risques liés aux activités, aux finances, à la conformité, à la cybersécurité, à la stratégie et à l'environnement (y compris les changements climatiques), ainsi que des risques géopolitiques, macroéconomiques, sociaux et de droits de la personne.

Pour obtenir des renseignements sur les risques que nous avons cernés et les mesures que nous prenons pour les atténuer, consultez notre [Rapport aux actionnaires de 2024](#) et notre [Rapport de divulgation sur les changements climatiques de 2022](#).



NORMES D'ÉTHIQUE ET D'INTÉGRITÉ

Nous sommes déterminés à maintenir des normes éthiques élevées dans l'ensemble de nos activités et nos pratiques commerciales à l'échelle mondiale.

NOTRE APPROCHE

Notre [Code d'éthique](#) et notre [Code de conduite](#) aident nos employés à prendre des décisions qui correspondent aux valeurs fondamentales et aux principes directeurs de Gildan. Tous les nouveaux employés doivent lire nos codes, confirmer qu'ils les ont lus et certifier qu'ils s'y conformeront lorsqu'ils se joignent à Gildan. Les employés occupant des postes de supervision ou des postes sans fonctions de supervision qui exigent une norme de conformité particulièrement élevée doivent suivre un processus de certification annuelle pour notre Code d'éthique.

Notre [Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité](#) décrit notre politique contre la corruption et toutes les autres formes de paiements interdits, y compris les paiements de facilitation.

Signalement des infractions et des griefs

Les employés peuvent signaler leurs préoccupations en composant le numéro sans frais de la [ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité](#) associée à leur région ou en transmettant un rapport en ligne sur la page Web. Le service est offert dans la langue locale de chaque pays où nous exerçons nos activités. Les renseignements demeureront confidentiels, conformément à la nécessité de mener une enquête adéquate et dans toute la mesure de la loi.

De plus, les travailleurs de la plupart des installations gérées par Gildan peuvent signaler leurs préoccupations, griefs ou plaintes au moyen de boîtes à suggestions, de tables rondes, de notre politique de porte ouverte, ainsi que de notre mécanisme numérique de règlement des griefs, l'application de la ligne ouverte pour les travailleurs.

Pour de plus amples renseignements sur nos voies de communication, consultez notre [site Web](#).

FAITS SAILLANTS DE 2024

- La totalité des employés à qui l'on a demandé de réaliser la certification annuelle de conformité l'ont fait.²⁹
- Les nouveaux employés de tous les établissements Gildan ont reçu une formation sur le Code de conduite et le Code d'éthique de Gildan dans le cadre de leur processus d'intégration.
- Au total, 93 % des employés de tous les établissements de fabrication gérés de Gildan ont reçu leur formation annuelle d'appoint sur le Code de conduite.³⁰
- Au total, 88 % de nos sous-traitants ont terminé leur formation d'appoint annuelle sur le Code de conduite.
- Le déploiement de l'application de la ligne ouverte pour les travailleurs a été effectué dans 75 % des installations de fabrication gérées par Gildan (voir la [page 16](#)).
- Nous avons communiqué de façon continue avec les employés au sujet de nos politiques, y compris celles liées à la protection de la vie privée, aux transactions d'initiés, à la dénonciation, aux cadeaux et au divertissement.
- Nous avons ajouté un numéro sans frais à notre ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité au Bangladesh et avons traduit notre attestation et notre formation annuelle en matière de conformité en bengali.



EN SAVOIR PLUS

- GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION
- CODE DE CONDUITE
- CODE D'ÉTHIQUE
- POLITIQUE MONDIALE DE DÉNONCIATION À L'INTENTION DES EMPLOYÉS ET DES PARTIES PRENANTES EXTERNES
- POLITIQUE PUBLIQUE ET REPRÉSENTATION
- GUIDE SUR LA CONFORMITÉ DURABLE EN MATIÈRE SOCIALE
- RENDEMENT EN 2024

²⁹ Cela touche tous les employés occupant des postes de supervision ou des postes sans fonctions de supervision qui exigent une norme de conformité particulièrement élevée aux politiques. De plus, les nouveaux employés de tous les établissements Gildan ont reçu une formation sur le Code de conduite et le Code d'éthique de Gildan dans le cadre de leur processus d'intégration.

³⁰ Nous coordonnons nos activités avec nos installations pour nous assurer que les employés qui n'ont pas encore pu recevoir la formation la suivent.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET CYBERSÉCURITÉ

Nous sommes vigilants dans la protection de nos systèmes internes et de la sécurité des données sur nos employés, nos clients et nos fournisseurs.

NOTRE APPROCHE

Nous avons adopté une approche fondée sur le risque en matière de sécurité de l'information et de protection des renseignements personnels, cherchant à détecter tous les incidents, à enquêter sur ceux-ci, et à prévenir leur occurrence ou leur répétition. Nous rappelons régulièrement aux employés de signaler les activités suspectes ou les pertes de renseignements de nature délicate.

FAITS SAILLANTS DE 2024

- Tous nos employés technohabilités ont reçu régulièrement des exercices de sensibilisation et d'hameçonnage.
- Les employés administratifs et de bureau de Gildan ont reçu une formation annuelle en ligne obligatoire sur la protection de l'information et la cybersécurité.
- Aucune plainte importante n'a été reçue concernant la protection des renseignements personnels des clients.

- Au cours des cinq dernières années, aucune atteinte importante en matière de cybersécurité, de sécurité des données ou de protection des renseignements personnels n'a été confirmée.
- Notre siège social et nos centres de données de Montréal ont obtenu la certification ISO 27001, une norme de gestion de la sécurité de l'information reconnue à l'échelle internationale.
- Nous avons adopté une politique interne sur l'intelligence artificielle (IA) pour aider à assurer l'utilisation sécuritaire et éthique de l'IA dans l'ensemble de nos activités. Des renseignements sur notre politique ont été inclus dans notre formation annuelle sur la protection de l'information et la cybersécurité.
- Nous avons réalisé un test d'intrusion lié à la cybersécurité, une évaluation de la maturité en matière de cybersécurité ainsi qu'un exercice sur table de gestion de crise avec rançongiciel.
- Nous avons déployé notre nouvelle technologie de segmentation de réseau dans nos systèmes de soutien à la distribution, afin de mieux les isoler et les protéger contre les cybermenaces.

EN SAVOIR PLUS

- GOUVERNANCE ET APPROCHE DE GESTION
- RENDEMENT EN 2024



MISE EN GARDE CONCERNANT LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

Certains énoncés contenus dans le présent rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) constituent des « énoncés prospectifs » au sens de la loi intitulée Private Securities Litigation Reform Act of 1995 des États-Unis et des lois et règlements canadiens en matière de valeurs mobilières, et font l'objet d'incertitudes, d'hypothèses et de risques importants. Ces renseignements prospectifs comprennent, entre autres, des renseignements sur nos objectifs et cibles et sur les stratégies pour atteindre ces objectifs et cibles, y compris des déclarations liées à la stratégie de croissance durable de Gildan et à la stratégie ESG de nouvelle génération et cibles ESG, ainsi que des renseignements sur nos croyances, nos plans, nos attentes, nos prévisions, nos estimations et nos intentions. Les énoncés prospectifs peuvent généralement être reconnus par l'emploi de termes conditionnels ou prospectifs comme « pouvoir », « devoir », « s'attendre », « avoir l'intention », « estimer », « projeter », « supposer », « prévoir », « planifier », « croire » ou « continuer », et des versions négatives de ces termes, leurs variations ou une terminologie similaire.

Les énoncés prospectifs sont fondamentalement incertains et les résultats ou événements prévus dans ces énoncés prospectifs peuvent différer sensiblement des résultats ou événements réels. Les énoncés prospectifs font l'objet de risques et d'incertitudes importants, notamment en ce qui a trait aux répercussions climatiques, politiques, sociales, financières, géopolitiques et économiques dans les pays où nous exerçons nos activités et dans les marchés que nous desservons. Cela comprend les perturbations des activités de fabrication et de distribution attribuables à des facteurs comme les problèmes opérationnels, les perturbations des fonctions transport et logistiques, les interruptions de travail, l'instabilité politique ou sociale, les événements météorologiques, les catastrophes naturelles, les épidémies et les pandémies, les perturbations du commerce international et d'autres événements indésirables imprévus. Les énoncés prospectifs sont également exposés à des incertitudes et à des risques importants liés à la publicité négative découlant de violations réelles, présumées ou perçues des droits de la personne, des lois sur le travail et l'environnement, des normes internationales du travail ou des pratiques de travail ou autres de la part de Gildan ou de l'un de ses sous-traitants, ainsi que les autres risques décrits dans la section « Risques et incertitudes » de notre rapport annuel de 2024 aux actionnaires et dans le bilan de gestion et dans la partie Mise en garde concernant les énoncés prospectifs de notre bilan de gestion pour le trimestre terminé le 31 mars 2025. De plus, les dépenses en immobilisations prévues de Gildan, y compris celles découlant de sa Stratégie de croissance durable, et les avantages potentiels prévus de ces initiatives, sont décrites dans notre Rapport annuel de 2024 aux actionnaires. En outre, nous avons exposé nos objectifs ESG et leurs avantages prévus, y compris les objectifs liés au climat, à l'énergie, à l'eau, à la circularité, à la gestion du capital humain, à la création de valeur à long terme, ainsi qu'à la transparence et à la divulgation. Bon nombre des normes et des indicateurs utilisés dans la préparation du présent rapport,

ainsi que les données sous-jacentes qui étayaient ces indicateurs, évoluent continuellement. Ils sont établis en fonction d'attentes et d'hypothèses jugées raisonnables au moment de la préparation, mais ne doivent pas être interprétés comme des garanties. Ces normes, indicateurs, attentes et hypothèses n'ont pas toujours fait l'objet d'une vérification par une tierce partie. Leur divulgation peut fluctuer en raison de révisions ou de mises à jour des exigences du cadre, de la disponibilité des données, des modifications de notre paysage commercial, des changements de politiques gouvernementales, ou d'autres facteurs, dont certains échappent à notre contrôle direct. Au-delà des hypothèses et d'autres facteurs explicitement mentionnés relativement aux énoncés prospectifs, plusieurs éléments pourraient différer considérablement de nos résultats réels par rapport à ceux envisagés dans tout énoncé prospectif, et limiter la réalisation de nos objectifs et cibles. Ces facteurs comprennent les tendances sociodémographiques et économiques, la dynamique des prix de l'énergie et la disponibilité de sources d'énergie renouvelables ou propres, ainsi que la mise en œuvre des améliorations prévues du réseau dans les pays où l'entreprise exerce ses activités; les progrès technologiques et la capacité de la Société à accéder à toutes les technologies, à tous les processus et à toutes les méthodes nécessaires pour atteindre ses cibles, ses engagements et ses objectifs; les mesures et les efforts combinés des gouvernements, de l'industrie et d'autres parties prenantes et intervenants; la capacité de l'entreprise à tirer parti de sa chaîne d'approvisionnement et de son modèle d'affaires verticalement intégré et à trouver des matières premières durables; les conditions climatiques, y compris les événements météorologiques, ainsi que les changements législatifs et réglementaires; notre capacité à recueillir et à valider des données sur les répercussions environnementales; la mise en œuvre réussie de diverses initiatives dans l'ensemble de l'entreprise dans les délais prévus; notre capacité à prévoir les changements dans les préférences et les tendances des consommateurs, à les cerner ou à y réagir; le respect par diverses tierces parties de nos politiques, procédures et exigences juridiques; ainsi qu'une collaboration suffisante de ces tierces parties, y compris les partenaires et les fournisseurs de l'entreprise, pour réduire leurs propres émissions de GES, ainsi que les événements ou circonstances imprévus. La nature précise des lois, des règlements, des normes et des accords futurs, exécutoires ou non, ne peut être prédite avec un degré quelconque de certitude. C'est également le cas de leur incidence financière, opérationnelle ou autre. Il convient de noter que ces facteurs n'englobent pas nécessairement tous les éléments importants qui pourraient entraîner des disparités importantes entre nos résultats réels et ceux exprimés dans nos énoncés prospectifs. En outre, les renseignements indiqués dans le présent rapport ne comprennent pas les répercussions de nouvelles initiatives, acquisitions ou technologies de la Société qui augmenteraient sensiblement les niveaux prévus d'émissions de GES de la Société, ou sa capacité d'atteindre ses autres objectifs ESG.

De plus, les hypothèses et les facteurs de risque liés à la réduction des émissions de GES et aux cibles de mobilisation des fournisseurs font partie intégrante de notre stratégie ESG. L'atteinte de ces cibles repose sur plusieurs hypothèses principales, y compris l'acquisition réussie d'une quantité importante de crédits de carbone crédibles de grande qualité et/ou de certificats verts pour compenser ou réduire nos émissions de GES. Pour atteindre nos objectifs, il est essentiel d'assurer la permanence des mesures supplémentaires, la mise en œuvre réussie de diverses initiatives organisationnelles visant à réduire les émissions et le respect des cibles scientifiques. Des facteurs comme la disponibilité, le coût et la réversibilité des crédits de carbone et des certificats verts, ainsi que des changements dans la législation ou la perception du public, peuvent avoir une incidence sur nos efforts. Les changements apportés aux normes internationales ou aux méthodes de calcul des émissions de GES peuvent également avoir une incidence sur notre capacité à atteindre les cibles de réduction des GES. Plus précisément, les ajustements apportés aux cibles scientifiques à la suite d'événements comme les acquisitions de l'entreprise ou l'harmonisation avec les normes en évolution pourraient présenter des défis supplémentaires. De plus, l'atteinte de nos objectifs en matière de mobilisation des fournisseurs exige la collaboration et le respect des objectifs scientifiques de la part de nos fournisseurs. L'incapacité d'obtenir un engagement de nos fournisseurs ou des changements importants dans l'affectation des dépenses pourrait nuire à nos efforts, en particulier en ce qui concerne les émissions de GES de type 3, où notre influence est limitée.

Nous attirons votre attention vers les documents déposés par la Société auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, ainsi qu'aux risques définis dans les sections « Gestion des risques financiers », « Estimations et jugements comptables critiques » et « Risques et incertitudes » de notre rapport annuel de 2024 aux actionnaires et dans le bilan de gestion. Ces documents fournissent une discussion détaillée des risques, des hypothèses et des incertitudes qui pourraient faire en sorte que les résultats réels et les expériences de Gildan diffèrent sensiblement des résultats anticipés.

Il n'y a aucune garantie que les attentes représentées par nos énoncés prospectifs se révéleront exactes. Les énoncés prospectifs contenus dans le présent rapport sur les facteurs ESG visent à informer les lecteurs de l'évaluation par la direction des futurs plans et opérations ESG de Gildan et peuvent ne pas convenir à d'autres fins. Sauf indication contraire, les énoncés prospectifs contenus dans le présent rapport sont faits en date du 20 mai 2025; nous ne sommes pas tenus de les mettre à jour publiquement ou de les réviser, que ce soit en raison de nouveaux renseignements, d'événements futurs ou autres, sauf si la législation ou la réglementation applicable l'exige. Les énoncés prospectifs contenus dans le présent rapport sur les facteurs ESG sont expressément assortis de cette mise en garde.

Le présent rapport vise à fournir des renseignements d'un point de vue différent et de façon plus détaillée que ce qui est exigé dans les documents déposés en vertu des lois sur les valeurs mobilières. Le présent rapport traite également de certaines questions qui peuvent être importantes; toutefois, les lecteurs ne doivent pas interpréter l'importance comme l'atteinte du seuil de matérialité stipulé pour la conformité aux lois fédérales américaines ou aux lois canadiennes sur les valeurs mobilières, même si les termes « matériel » ou « matérialité » sont utilisés dans ce rapport. Compte tenu des incertitudes inhérentes à la divulgation et de la difficulté intrinsèque à déterminer la matérialité longtemps à l'avance, les lecteurs devraient reconnaître les défis à relever pour déterminer si nous atteindrons nos plans, nos cibles ou nos objectifs à l'avance, compte tenu des estimations incertaines, des hypothèses et des échéanciers présentés dans le présent document. Le présent rapport peut contenir des adresses Web ou des hyperliens vers des sites Web qui n'appartiennent pas à la Société ou qui ne sont pas sous son contrôle. Ces adresses ou hyperliens sont fournis uniquement pour la commodité du destinataire; la Société n'est pas responsable de ces sites Web ou de leur contenu, ni des pertes ou des dommages qui pourraient découler de leur utilisation. Sauf indication contraire, les renseignements contenus dans le présent rapport n'ont pas été audités.

À propos des mesures financières non conformes aux PCGR

Nous avons recours à des mesures financières non conformes aux PCGR pour évaluer notre rendement opérationnel et notre situation financière. Ces mesures n'ont pas de sens normalisé prescrit par les Normes internationales d'information financière (IFRS). Il est donc peu probable qu'elles soient comparables à des mesures semblables présentées par d'autres sociétés. Par conséquent, elles ne doivent pas être considérées isolément ni comme un substitut aux mesures de rendement préparées conformément aux IFRS. Dans le présent rapport, nous faisons référence à des mesures financières non conformes aux PCGR, y compris le bénéfice net rajusté. Ces mesures financières sont utilisées pour mesurer notre rendement et notre situation financière d'une période à l'autre, ce qui exclut la variation causée par certains ajustements qui pourraient fausser l'analyse des tendances de notre rendement opérationnel, et parce que nous croyons que ces mesures fournissent des renseignements utiles sur le rendement financier et la situation financière de la Société. Veuillez consulter la rubrique « Définition et rapprochement des mesures financières non conformes aux PCGR » (incluse par renvoi dans le présent rapport) dans notre rapport annuel de 2024 aux actionnaires et dans le bilan de gestion pour connaître la définition et le rapprochement complet de toutes les mesures financières non conformes aux PCGR utilisées et présentées par la Société avec les mesures IFRS les plus directement comparables.

ANNEXE

TABLEAU DU RENDEMENT ESG



TABLEAUX DU RENDEMENT ESG DE 2024

Les données sur le rendement des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) du présent document fournissent une vue d'ensemble du rendement non financier de Gildan. Elles doivent être lues en parallèle avec notre [Rapport ESG 2024](#) et notre [Base de déclaration](#), qui comprend des détails supplémentaires sur certaines données de rendement dans le présent document.

Notre objectif est de répondre aux besoins d'information de nos intervenants en fournissant des données ESG claires et utiles pour la prise de décisions. Veuillez noter ce qui suit :

- Les données ESG représentent la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, ou l'état au 31 décembre 2024.
- Les données ESG déclarées dans les tableaux du rendement ESG reflètent tous les actifs que nous exploitons, sauf indication contraire. Le contrôle opérationnel est défini comme le pouvoir d'introduire et de mettre en œuvre des politiques d'opération. Les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont déclarées au moyen d'une approche de contrôle opérationnel définie conformément au protocole sur les GES du World Resources Institute et du World Business Council for Sustainable Development.
- Une liste de nos actifs se trouve dans notre [Rapport aux actionnaires de 2024](#). Les données financières sont déclarées en dollars américains.
- Les totaux peuvent ne pas totaliser 100 en raison de l'arrondissement.
- Les indicateurs présentés dans nos tableaux du rendement ESG reflètent à la fois les cadres de déclaration externes et les intérêts de nos intervenants. Lorsque nous avons ajouté de nouveaux indicateurs pour améliorer notre transparence, il n'était parfois pas raisonnable ou possible de calculer des points de données historiques. Nous avons noté dans les tableaux lorsque les données historiques d'un type directement comparable ne sont pas disponibles.
- Nous avons retenu les services d'une tierce partie pour mener un mandat d'assurance limitée sur certains indicateurs de rendement environnemental et social. Les indicateurs assurés sont identifiés par le symbole 
- Certaines données sur les investissements communautaires pour l'exercice 2024 ont été vérifiées de façon indépendante par LBG Canada (anciennement le London Benchmarking Group) au moyen du modèle du LBG, une norme mondiale reconnue pour la gestion, la mesure et la déclaration des investissements communautaires. Les indicateurs vérifiés sont identifiés par le symbole 

STRATÉGIE ESG DE NOUVELLE GÉNÉRATION : CIBLES ET IRC

Voici nos progrès par rapport à notre stratégie et à nos cibles ESG de nouvelle génération. Un certain nombre d'indicateurs de rendement clés (IRC) d'ESG ont fait l'objet d'une assurance indépendante, comme l'indique le tableau ci-dessous.

CIBLES ESG ET INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE	ODD
Réduire de 30 % le total des émissions de GES absolues de type 1 et 2 (en fonction du marché) d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2018, et réduire de 13,5 % les émissions de GES indirectes de type 3 d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019. ¹					
Total des émissions de GES absolues de type 1 et 2 (en fonction du marché) (t éq. CO ₂)	626 644 	525 068	671 244	DJSI 2.6.7	 
Variation en pourcentage des émissions de GES absolues de type 1 et 2 (en fonction du marché) (%), par rapport à l'année de référence 2018	-16,8 	-30,3	-10,9	DJSI 2.6.7	
Émissions de GES indirectes de type 3 (t éq. CO ₂)	2 245 056 	2 187 084	3 001 554	DJSI 2.2.3, GRI 305-3	
Variation en pourcentage des émissions de GES indirectes de type 3 par rapport à l'année de référence 2019 (%)	-11,3 	-13,6	18,6		
Réduction de l'intensité de la consommation d'eau de 20 % d'ici 2030 (comparativement à l'année de référence 2018)					
Intensité de la consommation d'eau (m³/kg)	0,06213 	0,06732	0,06775		
Variation en pourcentage de l'intensité de la consommation d'eau par rapport à l'année de référence 2018 (%)	-25,2 	-18,9	-18,4		
Approvisionnement exclusif en coton durable d'ici 2025					
Pourcentage de l'approvisionnement en coton durable (%)	77,3 	35,7	21,7		 
Total des déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement réduit à zéro d'ici 2027					
Total des déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement (tm)	903 	945	2 415		
Total des déchets recyclés et réutilisés (tm) ²	98 514 	74 879	68 089	DJSI 2.4.1	
Approvisionnement de 30 % en polyester recyclé ou en fibres ou fils de rechange d'ici 2027					
Pourcentage de l'approvisionnement en polyester recyclé ou d'autres genres de fibres et de fils (%)	18,9 	9,2	1,6		
Utilisation de garnitures et emballages recyclés et durables à 75 % d'ici 2027					
Pourcentage des garnitures et emballages recyclés ou durables (propres aux UGS de vêtements) (%)	60,0 	46,6	14,2		
Atteindre la parité hommes-femmes au sein du groupe collectif d'employés représentant les postes de directeur et de niveau supérieur d'ici 2027					
Pourcentage de femmes composant le groupe collectif d'employés représentant les postes de niveau directeur et de niveau supérieur (%)	32,3 	34,3	30	DJSI 3.1.4, GRI 405-1	
Obtention de la certification ISO 45001 dans toutes les installations gérées par la Société d'ici 2028					
Certification ISO 45001 (%)	15	8	0		
Augmentation progressive des dépenses pour affecter 1 % des gains avant impôt aux initiatives d'investissement communautaire d'ici 2026					
Répartition des investissements communautaires par rapport au résultat avant impôts (%)	0,47 	0,4 	0,2		
Total des dons en espèces et en matériel (M\$)	2,8 	1,9 	1,1		

¹ Selon la Science Based Targets initiative (SBTi), la limite cible comprend les émissions liées au sol et les absorptions des matières premières de la bioénergie.

² Gildan a commencé à suivre les programmes de réutilisation en 2023 et a intégré ces données à l'indicateur déclaré précédemment sous le nom de « Total des déchets de fabrication recyclés ». En conséquence, l'indicateur combiné est maintenant classé dans la catégorie « Total des déchets recyclés et réutilisés ».

ENVIRONNEMENT

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
ÉMISSIONS				
Total des émissions de GES absolues de type 1 et 2 (en fonction du marché) (t éq. CO ₂)	626 644	525 068	671 244	DJSI 2.6.7
Variation en pourcentage du total des émissions de GES absolues de type 1 et 2 (en fonction du marché) par rapport à l'année de référence 2018 (%)	-16,8	-30,3	-10,9	DJSI 2.6.7
Émissions de GES indirectes de type 3 (t éq. CO ₂)	2 245 056	2 187 084	3 001 554	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
Variation en pourcentage des émissions de GES indirectes de type 3 par rapport à l'année de référence 2019 (%)	-11,3	-13,6	18,6	
Intensité des émissions de GES (type 1 et 2) (en fonction du marché)				
Rapport d'intensité des émissions de GES pour l'organisation (t éq. CO ₂ /kg de production totale)	0,00230	0,00205	0,00229	GRI 305-4
Mesure propre à l'organisation : production totale (kg)	272 200 216	255 945 796	292 777 926	GRI 305-4
Variation en pourcentage de l'intensité des émissions par rapport à l'année de référence 2018 (%)	-19,0	-27,8	-19,3	GRI 305-4
Réduction des émissions de GES				
Réduction des émissions de GES depuis 2018 (t éq. CO ₂)	-126 712	-228 288	-82 112	
Émissions de GES directes de type 1				
Émissions brutes de GES directes (type 1) (t éq. CO ₂)	126 920	102 244	120 838	DJSI 2.2.1, GRI 305-1
Émissions d'équivalent CO ₂ biogénique (t éq. CO ₂) ³	221 570	230 485	240 670	GRI 305-1
Émissions de GES directes de type 1 par processus				
Centre de distribution (t éq. CO ₂)	949	1 017	1 874	GRI 305-1
Bas nylon (t éq. CO ₂)	8 070	5 920	14 281	GRI 305-1
Textile (t éq. CO ₂)	59 331	57 607	62 731	GRI 305-1
Fils (t éq. CO ₂)	475	588	1 463	GRI 305-1
Couture (t éq. CO ₂)	3 676	4 256	5 507	GRI 305-1
Coloration des vêtements (t éq. CO ₂)	3 235	3 376	12 216	GRI 305-1
Fabrication intégrée (textile et couture) (t éq. CO ₂)	49 934	28 241	21 265	GRI 305-1
Autre (t éq. CO ₂)	1 251	1 240	1 502	GRI 305-1

³ Le calcul tient compte des émissions biogéniques du processus de biomasse.

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Émissions de GES directes de type 1 par pays				
Australie (t éq. CO ₂)	28,16	0	Non disponible	GRI 305-1
Bangladesh (t éq. CO ₂)	50 703	28 544	21 658	GRI 305-1
Barbade (t éq. CO ₂)	16,16	36	33	GRI 305-1
Canada (t éq. CO ₂)	Non disponible	Non disponible	Non disponible	GRI 305-1
Chine (t éq. CO ₂)	Fermé ⁴	Non disponible	Non disponible	GRI 305-1
République dominicaine (t éq. CO ₂)	14 244	21 239	17 387	GRI 305-1
Honduras (t éq. CO ₂)	58 673	48 455	75 620	GRI 305-1
Nicaragua (t éq. CO ₂)	1 994	2 541	3 268	GRI 305-1
États-Unis (t éq. CO ₂)	1 262	1 428	2 873	GRI 305-1
Émissions de GES directes de type 1 par source				
Émissions directes – combustion fixe (t éq. CO ₂)	119 856	93 056	109 330	GRI 305-1
Émissions fugitives des frigorigènes (t éq. CO ₂)	3 571	5 668	7 997	GRI 305-1
Émissions directes – combustion mobile (t éq. CO ₂)	3 493	3 520	3 511	GRI 305-1
Émissions de GES indirectes liées à l'électricité (type 2)				
Émissions brutes de GES indirectes (type 2) (t éq. CO ₂), méthode fondée sur le marché	499 723 	422 824	550 406	DJSI 2.2.2, GRI 305-2
Émissions brutes de GES indirectes (type 2) (t éq. CO ₂), méthode fondée sur l'emplacement	303 465 	299 081	360 222	DJSI 2.2.2, GRI 305-2
Émissions de type 2 par processus (méthode axée sur le marché)				
Centre de distribution (t éq. CO ₂)	8 082	6 760	8 428	GRI 305-2
Bas nylon (t éq. CO ₂)	60 745	34 356	49 540	GRI 305-2
Textile (t éq. CO ₂)	195 459	156 657	217 275	GRI 305-2
Fils (t éq. CO ₂)	168 951	187 077	217 607	GRI 305-2
Couture (t éq. CO ₂)	12 722	12 527	15 194	GRI 305-2
Coloration des vêtements (t éq. CO ₂)	14 311	6 461	16 375	GRI 305-2
Fabrication intégrée (textile et couture) (t éq. CO ₂)	19 957	6 272	5 770	GRI 305-2

⁴ En 2024, nous avons fermé notre bureau administratif à Shanghai.

ENVIRONNEMENT (SUITE)

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Autre (t éq. CO ₂)	19 496	12 715	20 218	GRI 305-2
Émissions de type 2 par pays (méthode axée sur le marché)				
Australie (t éq. CO ₂)	27,04	29	Non disponible	GRI 305-2
Bangladesh (t éq. CO ₂)	21 719	7 771	7 156	GRI 305-2
Barbade (t éq. CO ₂)	900,06	816	727	GRI 305-2
Canada (t éq. CO ₂)	Non disponible	Non disponible	Non disponible	GRI 305-2
Chine (t éq. CO ₂)	Fermé ⁵	6	19	GRI 305-2
République dominicaine (t éq. CO ₂)	22 164	21 772	27 389	GRI 305-2
Honduras (t éq. CO ₂)	277 853	196 953	288 351	GRI 305-2
Nicaragua (t éq. CO ₂)	4 469	4 564	5 124	GRI 305-2
États-Unis (t éq. CO ₂)	172 593	190 913	221 641	GRI 305-2
Autres émissions de GES indirectes (type 3)				
Émissions de GES indirectes (type 3) (t éq. CO ₂)	2 245 056 	2 187 084	3 001 554	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
1. Biens et services achetés	1 739 057	1 670 877	2 295 500	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
2. Biens d'équipement	39 663	40 705	53 070	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie	147 613	165 318	199 171	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
4. Transport et distribution en amont	119 249	123 866	218 565	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
5. Déchets générés dans les opérations	10 242	11 087	11 760	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
6. Voyages d'affaires	3 334	2 957	1 165	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
7. Déplacements quotidiens des employés	78 584	68 732	93 902	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
8. Actifs loués en amont	Ne s'applique pas à Gildan	Ne s'applique pas à Gildan ⁶	Ne s'applique pas à Gildan ⁶	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
9. Transport et distribution en aval	25 136	27 105	28 841	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
10. Transformation des produits vendus	Ne s'applique pas à Gildan	Ne s'applique pas à Gildan ⁶	Ne s'applique pas à Gildan ⁶	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
11. Utilisation de produits vendus	Ne s'applique pas à Gildan	Ne s'applique pas à Gildan ⁶	Ne s'applique pas à Gildan ⁶	DJSI 2.2.3, GRI 305-3

⁵ En 2024, nous avons fermé notre bureau administratif à Shanghai.

⁶ En 2022 et en 2023, nous avons déclaré à tort que ces données n'étaient pas disponibles au lieu d'indiquer qu'elles ne s'appliquaient pas à Gildan.

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
12. Fin de vie des produits vendus	82 178	76 437	99 579	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
13. Actifs loués en aval	Ne s'applique pas à Gildan	Ne s'applique pas à Gildan ⁷	Ne s'applique pas à Gildan ⁷	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
14. Franchises	Ne s'applique pas à Gildan	Ne s'applique pas à Gildan ⁷	Ne s'applique pas à Gildan ⁷	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
15. Placements	Ne s'applique pas à Gildan	Ne s'applique pas à Gildan ⁷	Ne s'applique pas à Gildan ⁷	DJSI 2.2.3, GRI 305-3
Émissions atmosphériques				
Oxyde d'azote (NO X) (t)	800	502	349	GRI 305-7
Dioxyde de soufre (SO ₂) (t)	438	386	416	GRI 305-7
ÉNERGIE				
Consommation d'énergie				
Consommation totale d'énergie au sein de l'organisation (GJ)	7 862 018 	7 575 584	8 548 246	GRI 302-1
Consommation totale de carburant provenant de sources non renouvelables (GJ) au sein de l'organisation	1 894 099	1 458 777	1 773 590	GRI 302-1
Consommation totale de carburant au sein de l'organisation provenant de l'incinération de sous-produits résiduels avec récupération d'énergie (GJ) au sein de l'organisation ⁸	2 492 207	2 592 476	2 707 036	GRI 302-1
Consommation totale d'électricité provenant de sources non renouvelables (GJ)	3 456 810	3 505 509	4 050 621	GRI 302-1
Consommation totale d'électricité provenant de sources renouvelables (GJ) ⁹	18 902	18 823	17 000	GRI 302-1
Consommation totale d'énergie non renouvelable (GJ)	5 350 908 	4 964 286	5 824 211	DJSI 2.3.1
Consommation totale d'énergie renouvelable et de remplacement (GJ)	2 511 110 	2 611 298	2 724 036	DJSI 2.3.1
Pourcentage d'énergie renouvelable et de remplacement consommée (%) ¹⁰	32	34	32	
Consommation d'énergie à l'extérieur de l'organisation (GJ)	Non disponible	Non disponible	Non disponible	GRI 302-2
Total d'électricité, de chauffage, de climatisation et de vapeur vendu (GJ)	0	0	0	GRI 302-1
Vapeur autogénérée et consommée (GJ)	2 492 207	2 592 476	2 707 036	GRI 302-1
Coûts totaux de la consommation d'énergie (M\$)	130	122	146	
Consommation d'énergie par pays				
Australie (GJ)	556	161	Non disponible	GRI 302-1

⁷ En 2022 et en 2023, nous avons déclaré à tort que ces données n'étaient pas disponibles au lieu d'indiquer qu'elles ne s'appliquaient pas à Gildan.

⁸ Ce titre a été modifié par rapport à ce qui avait été déclaré en 2022. Les sous-produits résiduels représentent différentes matières incinérées dans nos installations de biomasse et sont considérés comme ayant moins de répercussions environnementales que les combustibles fossiles classiques.

⁹ Achat d'énergie solaire au Honduras et au Nicaragua

¹⁰ L'énergie de remplacement comprend l'énergie à base de biomasse.

ENVIRONNEMENT (SUITE)

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Bangladesh (GJ)	1 001 309	543 344	448 322	GRI 302-1
Barbade (GJ)	5 478	5 278	4 760	GRI 302-1
Canada (GJ)	Non disponible	Non disponible	Non disponible	GRI 302-1
Chine (GJ)	Fermé ¹¹	34	110	GRI 302-1
République dominicaine (GJ)	1 110 209	1 058 527	1 047 879	GRI 302-1
Honduras (GJ)	3 453 524	3 501 792	4 178 747	GRI 302-1
Nicaragua (GJ)	101 605	94 637	105 040	GRI 302-1
États-Unis (GJ)	2 189 337	2 371 812	2 763 388	GRI 302-1
Consommation d'énergie par source				
Électricité (GJ)	3 475 712	3 524 332	4 067 621	GRI 302-1
Propane (GJ)	179 406	160 715	223 682	GRI 302-1
Mazout (combustible de soute) (GJ)	753 157	683 998	755 586	GRI 302-1
Diesel (GJ)	394 282	228 515	134 655	GRI 302-1
Gaz naturel (GJ)	566 442	384 197	657 898	GRI 302-1
Biomasse (GJ)	2 492 207	2 592 476	2 707 036	GRI 302-1
GNC (GJ)	811	1 352	1 769	GRI 302-1
Consommation d'énergie par processus				
Centre de distribution (GJ)	76 301	77 396	94 155	GRI 302-1
Bas nylon (GJ)	426 392	346 317	398 135	GRI 302-1
Textile (GJ)	3 755 801	3 852 453	4 377 445	GRI 302-1
Fil (GJ)	2 129 196	2 309 144	2 685 859	GRI 302-1
Couture (GJ)	194 854	196 513	238 827	GRI 302-1
Teinture des vêtements (GJ)	225 803	195 215	221 599	GRI 302-1
Fabrication intégrée (textile et couture) (GJ)	980 103	530 237	433 745	GRI 302-1
Autre (GJ)	73 568	68 308	98 481	GRI 302-1

¹¹ En 2024, nous avons fermé notre bureau administratif à Shanghai.

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Intensité énergétique				
Énergie directe absolue (GJ)	4 386 306	4 051 252	4 480 626	
Énergie indirecte absolue (GJ)	3 475 712	3 524 332	4 067 621	
Intensité énergétique totale (GJ/kg)	0,02888	0,0296	0,0292	GRI 302-3
Mesure propre à l'organisation : production totale des usines de textile et de bas nylon (kg)	272 200 216	255 945 796	292 777 926	
Pourcentage de la variation de l'intensité (par rapport à l'année de référence 2018) (%)	-17,7	-15,7	-16,8	
Intensité énergétique par pays				
Australie (GJ/kg)	0	0	Non disponible	GRI 302-3
Bangladesh (GJ/kg)	0,0037	0,0021	0,0015	GRI 302-3
Barbade (GJ/kg)	0	0	0	GRI 302-3
Canada (GJ/kg)	0	0	0	GRI 302-3
Chine (GJ/kg)	Fermé ¹²	Non disponible	Non disponible	GRI 302-3
République dominicaine (GJ/kg)	0,0041	0,0041	0,0036	GRI 302-3
Honduras (GJ/kg)	0,0127	0,0137	0,0143	GRI 302-3
Nicaragua (GJ/kg)	0,0004	0,0004	0,0004	GRI 302-3
États-Unis (GJ/kg)	0,008	0,0093	0,0094	GRI 302-3
Intensité énergétique par source				
Électricité (GJ/kg)	0,0128	0,0138	0,0139	GRI 302-3
Propane (GJ/kg)	0,0007	0,0006	0,0008	GRI 302-3
Mazout (combustible de soute) (GJ/kg)	0,0028	0,0027	0,0026	GRI 302-3
Diesel (GJ/kg)	0,0014	0,0009	0,0005	GRI 302-3
Gaz naturel (GJ/kg)	0,0021	0,0015	0,0023	GRI 302-3
Biomasse (GJ/kg)	0,0092	0,0101	0,0093	GRI 302-3
GNC (GJ/kg)	0	8	0	GRI 302-3

¹² En 2024, nous avons fermé notre bureau administratif à Shanghai.

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Intensité énergétique par procédé				
Centre de distribution (GJ/kg)	0,0003	0,0003	0,0003	GRI 302-3
Bas nylon (GJ/kg)	0,0016	0,0014	0,0014	GRI 302-3
Textile (GJ/kg)	0,0138	0,0151	0,015	GRI 302-3
Fil (GJ/kg)	0,0078	0,009	0,0092	GRI 302-3
Couture (GJ/kg)	0,0007	0,0008	0,0008	GRI 302-3
Teinture des vêtements (GJ/kg)	0,0008	0,0008	0,0008	GRI 302-3
Fabrication intégrée (textile et couture) (GJ/kg)	0,0036	0,0021	0,0015	GRI 302-3
Autre (GJ/kg)	0,0003	0,0003	0,0003	GRI 302-3
EAU				
Rejets d’eau				
Total des rejets d'eau (ML)	15 810	16 264	18 772	DJSI 2.5.1, GRI 303-4
Total des rejets d'eau des régions soumises à un stress hydrique (ML)	2 151	1 582	Non disponible	GRI 303-4
Rejets d’eau par destination				
Eau de surface (traitement sur place) (ML)	14 992	15 371	17 827	GRI 303-4
Destinations tierces (traitement hors site) (ML)	818	893	944	GRI 303-4
Nombre d’incidents de non-conformité par rapport aux limites de rejet dans les installations gérées par Gildan	0	0	0	GRI 303-4
Installations Gildan en conformité avec les permis de rejet d’eaux usées ou les obligations contractuelles (%)	100	100	100	
Produits chimiques dangereux à rejet nul (PCDRN) liés à la déclaration des eaux usées				
Installations de fabrication de textile ayant déclaré des effluents d’eaux usées PCDRN (%)	100	100	100	
Prélèvement d’eau par source				
Prélèvement total d’eau (ML)	16 911	17 230	19 835	DJSI 2.5.1, GRI 303-3
Prélèvement total d’eau dans toutes les régions soumises à un stress hydrique (ML)	2 527	1 889	0	DJSI 2.5.1, GRI 303-3
Eaux souterraines (ML) (eaux souterraines douces)	15 996	16 243	18 892	DJSI 2.5.1, GRI 303-3
Eau douce (ML)	15 996	16 243	18 892	DJSI 2.5.1, GRI 303-3
Autre eau (ML)	0	0	0	DJSI 2.5.1, GRI 303-3

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Eau de tiers (ML)	915	988	943	DJSI 2.5.1, GRI 303-3
Eau douce (ML)	915	988	943	DJSI 2.5.1, GRI 303-3
Autre eau (ML)	0	0	0	DJSI 2.5.1, GRI 303-3
Prélèvement d'eau par processus				
Centre de distribution (ML)	30	28	Non disponible	GRI 303-3
Bas nylon (ML)	995	779	Non disponible	GRI 303-3
Textile (ML)	11 497	12 663	Non disponible	GRI 303-3
Fil (ML)	865	946	Non disponible	GRI 303-3
Couture (ML)	261	281	Non disponible	GRI 303-3
Coloration des vêtements (ML)	613	518	Non disponible	GRI 303-3
Fabrication intégrée (textile et couture) (ML)	2 480	1 889	Non disponible	GRI 303-3
Autre (ML)	170	125	Non disponible	GRI 303-3
Intensité de la consommation d'eau				
Prélèvement d'eau total (m³)	16 911 368	17 230 746	19 834 845	
Intensité de la consommation d'eau (m³/kg)	0,06213	0,06732	0,06775	
Variation en pourcentage de l'intensité de la consommation d'eau par rapport à l'année de référence 2018 (%)	-25,2	-18,9	-18,4	
Consommation d'eau				
Consommation totale d'eau de toutes les régions (ML)	1 102	967	1 063	GRI 303-5
Consommation totale d'eau des régions soumises à un stress hydrique (ML)	377	307	0	GRI 303-5
Exposition des fournisseurs aux risques liés à l'eau				
Pourcentage de coton acheté provenant de régions soumises à un stress hydrique (%)	27	43	Non disponible	DJSI 2.5.2
DÉCHETS				
Total des déchets de fabrication envoyés aux sites d'enfouissement (tm)	903	945	2 415	
Réduction par rapport à l'année de référence (2021) (%) (propre aux déchets de fabrication uniquement)	-66	-65	-10,4	
Déchets de fabrication recyclés (tm)	58 873	80 382	77 328	
Total des déchets éliminés (tm)	10 533	10 192	11 261	
Total des déchets recyclés (tm)	68 231	74 879	68 089	

ENVIRONNEMENT (SUITE)

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Total des déchets réutilisés (tm)	30 284	0	0	
Total des déchets recyclés et réutilisés (tm) ¹³	98 514 	74 879	68 089	
Part des déchets envoyés aux sites d'enfouissement (%)	4	6,2	9,7	
Intensité annuelle totale de la génération des déchets (kg par kg de production)	0,4006	0,332	0,273	
Total des déchets produits (tm)	109 047	85 071	80 001	GRI 306-3
Catégorie 1 : non dangereux (tm)	108 183	84 001	79 240	GRI 306-3
Catégorie 2 : dangereux (tm)	864	1 069	761	GRI 306-3
Déchets de fabrication produits (tm)	98 533	80 382	77 328	GRI 306-3
Catégorie 3 : déchets de fabrication – non dangereux (tm) ¹⁴	97 716	79 356	76 589	GRI 306-3
Catégorie 4 : déchets de fabrication – dangereux (tm) ¹⁵	817	1 027	739	GRI 306-3
Déchets détournés de l'élimination				GRI 306-4
Catégorie 1 : non dangereux (tm)	98 299	74 755	67 979	GRI 306-4
Catégorie 2 : dangereux (tm)	215	124	110	GRI 306-4
Catégorie 3 : déchets de fabrication – non dangereux (tm)	88 942	71 209	65 963	GRI 306-4
Catégorie 4 : déchets de fabrication – dangereux (tm)	214,96	122	109	GRI 306-4
Déchets destinés à l'élimination				GRI 306-5
Catégorie 1 : non dangereux (tm)	9 884	9 246	11 261	GRI 306-5
Catégorie 2 : dangereux (tm)	649	946	651	GRI 306-5
Catégorie 3 : déchets de fabrication – non dangereux (tm)	8 775	8 146	10 626	GRI 306-5
Catégorie 4 : déchets de fabrication – dangereux (tm)	602,26	905	630	GRI 306-5
Déchets détournés de l'élimination par option de récupération				
Catégorie 1 : déchets non dangereux (tm)	98 299	74 755	67 979	GRI 306-4
Préparation en vue de la réutilisation – sur place (tm)	30 284	Non disponible	Non disponible	GRI 306-4
Recyclage – hors site (tm)	68 016	74 755	67 979	GRI 306-4

¹³ En 2024, nous avons entrepris un suivi distinct des mesures de réutilisation dans tous les sites de fabrication. L'indicateur combiné « Total des déchets recyclés et réutilisés » est maintenant présenté comme deux mesures distinctes : « Total des déchets recyclés » et « Total des déchets réutilisés ». En conséquence, les chiffres sous « Recyclage » ne peuvent être comparés directement à ceux de 2022 et de 2023. Pour une mesure comparable, se reporter à l'indicateur « Total des déchets recyclés et réutilisés ».

¹⁴ La catégorie 3 est une sous-catégorie de la catégorie 1 (non dangereux).

¹⁵ La catégorie 4 est une sous-catégorie de la catégorie 2 (dangereux).

ENVIRONNEMENT (SUITE)

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Autres opérations de reprise	0	0	0	GRI 306-4
Catégorie 2 : déchets dangereux – hors site (tm)	215	124	110	GRI 306-4
Préparation en vue de la réutilisation (tm)	0	Non disponible	0	GRI 306-4
Recyclage (tm)	215	124	110	GRI 306-4
Autres opérations de reprise	0	0	0	GRI 306-4
Déchets destinés à l'élimination par opération d'élimination				
Catégorie 1 : déchets non dangereux – sur place (tm)	5 058	3 958	3 531	GRI 306-5
Incinération (avec récupération d'énergie) (tm)	5 058	3 958	3 531	GRI 306-5
Incinération (sans récupération d'énergie) (tm)	0	0	0	GRI 306-5
Enfouissement (tm)	0	0	0	GRI 306-5
Autres options d'élimination (tm)	0	0	0	GRI 306-5
Catégorie 1 : déchets non dangereux – hors site (tm)	4 826	5 288	7 730	GRI 306-5
Incinération (avec récupération d'énergie) (tm)	0	0	0	GRI 306-5
Incinération (sans récupération d'énergie) (tm)	438	4	3	GRI 306-5
Enfouissement (tm)	4 388	5 284	7 728	GRI 306-5
Autres options d'élimination (tm)	0	0	0	GRI 306-5
Catégorie 2 : déchets dangereux – hors site (tm)	649	946	651	GRI 306-5
Incinération (avec récupération d'énergie) (tm)	0	0	0	GRI 306-5
Incinération (sans récupération d'énergie) (tm)	648	945	651	GRI 306-5
Enfouissement (tm)	0,12	0,22	0,12	GRI 306-5
Autres options d'élimination (tm)	0	0	0	GRI 306-5
Déchets avant et après la production				
Quantité de déchets avant la production (tm)	45 847	41 081	Non disponible	
Quantité de déchets produits après la production et avant la consommation (tm)	64	106	Non disponible	
Quantité de textiles détruits (tm) ¹⁶	1 155	758	Non disponible	

¹⁶ Ce total comprend les déchets produits après la production et avant la consommation.

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Vente d’articles de qualité inférieure (tm) ¹⁷	6 442	7 650	6 223	
BIODIVERSITÉ				
Espèces menacées figurant sur la Liste rouge mondiale de l’UICN et sur son équivalent national et dont les habitats se trouvent dans des régions touchées par les activités de l’entreprise				
Espèces menacées identifiées lors des évaluations du système Biotop	0	0	0	GRI 304-4
Honduras (nbre)	0	0	0	GRI 304-4
République dominicaine (nbre)	0	0	0	GRI 304-4
Espèces d’oiseaux les moins préoccupantes déclarées ¹⁸				
Honduras (nbre)	46	37	37	GRI 304-4
République dominicaine (nbre)	65	60 ¹⁹	58	GRI 304-4
Sites utilisés pour les activités opérationnelles (nbre)	2	2	2	
Évaluations de l’impact sur la biodiversité menées sur les sites opérationnels (nbre)	2	2	2	
Sites évalués à proximité de la biodiversité critique (nbre)	0	0	0	
Sites évalués qui ont un plan de gestion de la biodiversité (nbre)	0	0	0	
CONFORMITÉ				
Violations à des obligations juridiques ou des règlements environnementaux (nbre)	0	0	0	
Amendes/Pénalités liées à ce qui précède (M\$)	0	0	0	
Passif environnemental accumulé à la fin de l’exercice (M\$)	0	0	0	
Nombre d’audits environnementaux effectués dans les installations gérées par Gildan	16	20	17	
Nombre de cas de non-conformité constatés au cours des audits environnementaux	65	134	91	
Installations gérées par Gildan qui ont terminé l’évaluation du module environnemental des installations Higg de Cascale (nbre)	17	16	11	SASB CG-AA-430a.2
Sous-traitants ayant terminé l’évaluation du module environnemental des installations Higg (%)	62	52	50	SASB CG-AA-430a.2

¹⁷ Les articles de qualité inférieure sont des articles de vente au détail légèrement imparfaits vendus et détournés des sites d’enfouissement, évitant ainsi leur destruction. Les valeurs sont approximatives en fonction du poids moyen des produits vendus.

¹⁸ Les valeurs déclarées dans le rapport ESG 2022 reflètent les études menées au début de 2023 et ont été répétées dans la colonne 2023 pour refléter le travail effectué au cours de la même année.

¹⁹ Cette donnée a été incorrectement indiquée comme étant 58 dans le Rapport ESG 2023 de Gildan.

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
MATÉRIAUX				
Emballages en fibre de bois/papier				
Poids total des emballages en fibre de bois/papier (tm)	26 101	29 603	Non disponible ²⁰	DJSI 2.3.6
Poids total des emballages à contenu recyclé ou certifié (tm)	19 997	22 290	Non disponible ¹⁸	DJSI 2.3.6
Pourcentage d'emballages en fibre de bois ou de papier dont le contenu est recyclé ou certifié (%)	77	75	Non disponible ²¹	DJSI 2.3.6
Emballages en plastique ²²				
Poids total de tous les emballages en plastique (tm)	2 544	1 469	Non disponible ²¹	DJSI 2.3.7
Poids total des emballages en plastique à contenu recyclé (tm)	693	175	Non disponible ²¹	DJSI 2.3.7
Pourcentage d'emballages en plastique dont le contenu est recyclé ou certifié (%)	27	12	Non disponible ²¹	DJSI 2.3.7
Intrants en fibres ²³				
Coton	81	80	80	
Polyester	19	20	20	
Matières premières avec vérification par un tiers (% du poids total)				
Approvisionnement en fibres ou fils en polyester recyclé ou de remplacement (%)	18,9 	9,2	1,6	
Approvisionnement en coton durable (%) ²⁴	77,3 	35,7	21,7	
Pourcentage des ventes nettes des produits certifiés STANDARD 100 d'OEKO-TEX ^{MC}	90	90	80	
REPREVE ^{MC} (%)	<1	<1	<1	
Emballages et garnitures écologiques				
Garnitures et emballages recyclés ou durables (propres aux UGS de vêtements) (%)	60,0 	46,6	14,2	

²⁰ Nous avons apporté des améliorations à notre méthode de déclaration en 2023 afin qu'elle soit plus complète et plus exacte. En conséquence, les données historiques ne sont plus comparables et n'ont pas été incluses dans ce tableau.

²¹ Nous avons apporté des améliorations à notre méthode de déclaration en 2023 afin qu'elle soit plus complète et plus exacte. En conséquence, les données historiques ne sont plus comparables et n'ont pas été incluses dans ce tableau.

²² Reflète les emballages dans le cadre des activités en Amérique centrale et au Bangladesh.

²³ Les intrants en fibres comprennent le poids des fibres de coton et de polyester achetées et filées dans nos installations de filature, ainsi que les fibres contenues dans nos fils et produits obtenus. Les autres types de fibres synthétiques incluses dans les fils ou les produits obtenus représentent moins de 1 % de notre consommation totale de fibres et ne sont pas inclus dans cet indicateur.

²⁴ Nous considérons comme durables les types de coton suivants : le coton durable fourni par des programmes vérifiés par un tiers qui soutiennent les améliorations ou les résultats en matière de durabilité environnementale ou sociale. Le coton durable issu de programmes vérifiés par un tiers comprend, par exemple, le coton américain vérifié (USCTP), le coton Better Cotton (anciennement BCI), le coton biologique, le coton recyclé ou régénératif, et le coton équitable.

VOLET SOCIAL

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
FOURNISSEURS LOCAUX				
Total de fournisseurs locaux par pays (nbre)	2 667	2 796	2 858	
Bangladesh (nbre)	454	34	264	
Canada (nbre)	256	269	251	
République dominicaine (nbre)	355	378	530	
Honduras (nbre)	612	647	693	
Nicaragua (nbre)	318	312	360	
États-Unis (nbre)	672	1 156	760	
Fournisseurs locaux (total mondial) (M\$)	1 286	1 598	1 322	GRI 204-1
SANTÉ ET SÉCURITÉ				
Soins médicaux				
Consultations médicales dans des cliniques sur place à l'échelle mondiale (nbre)	258 780	232 966	277 806	
Vaccins administrés (nbre)	13 694	16 688	23 633	
Coût des médicaments, des vitamines et des vaccins à l'échelle mondiale (M\$)	1,4	1,4	2,3	
Médecins membres du personnel à l'échelle mondiale (nbre)	65	60	74	
Infirmières membres du personnel à l'échelle mondiale (nbre)	91	92	105	
Statistiques sur la sécurité				
Heures de formation sur les politiques et les procédures de santé et de sécurité au travail (SST) (nbre)	163 561	127 765	142 612	
Audits de la santé et de la sécurité effectués par Gildan (nbre)	12	9	14	
Décès liés au travail parmi les employés (nbre)	0 ☒	0	0	DJSI 3.5.3, GRI 403-9
Décès liés au travail – pour certains sous-traitants au Bangladesh (nbre)	0 ☒	0	0	DJSI 3.5.3
Décès attribuables à des problèmes de santé liés au travail – employés (nbre)	0	0	Non disponible	GRI 403-10
Blessures liées au travail à conséquences graves (à l'exception des décès) (nbre)	1	1	Non disponible	GRI 403-9
Taux de blessures liées au travail pour les employés (basé sur 200 000 heures)	0,34	0,23	0,24	GRI 403-9
Taux de gravité pour les employés (basé sur 200 000 heures) (GRAV)	2,31	2,17	3,00	

VOLET SOCIAL (SUITE)

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Taux de blessures avec arrêt de travail pour les employés (cas par 200 000 heures travaillées)	0,12	0,10	0,11	DJSI 3.5.4
Taux d'incidents entraînant un arrêt de travail parmi les sous-traitants – pour certains sous-traitants au Bangladesh (cas par 200 000 heures travaillées)	0,48	0,34	0,06 ²⁵	DJSI 3.5.5
Couverture des données pour le taux d'incidents entraînant un arrêt de travail – employés (%)	100	100	100	
Travailleurs visés par la SST				
Installations dotées d'un comité mixte de santé et de sécurité au travail (%)	91	90	90	
Pourcentage d'employés à l'échelle mondiale représentés par un comité de santé et de sécurité officiel (%)	99	97	99	GRI 403-8
Participation aux programmes de santé				
Établissements dotés d'un programme de santé du dos et des épaules (nbre)	7	3	2	
Employés participant au programme de santé du dos et des épaules (nbre)	705	728	240	
Bangladesh				
Employés participant aux campagnes de santé (nbre)	4 155	5 700	5 400	
Couverture du programme de formation sur la sécurité des sous-traitants (%)	100	100	100	
Honduras				
Employés de couture participant au programme de leadership authentique (nbre)	57	64	26	
Employés cadres participant au programme Sept perspectives sur le leadership en matière de sécurité (nbre)	60	17	9	
Nicaragua				
Employés de couture participant au programme de leadership authentique (nbre)	83	0	0	
Employés cadres participant au programme Sept perspectives sur le leadership en matière de sécurité (nbre)	160	43	49	
États-Unis				
Nombre d'employés qui ont participé à des programmes de sensibilisation à la sécurité (nbre)	1 776	1 843	2 100	
Nombre de participants aux programmes de mieux-être sur place	357	964	537	
CONFORMITÉ SOCIALE ET NORMES DES FOURNISSEURS				
Processus de vérification diligente des sous-traitants				
Nouveaux sous-traitants ayant fait l'objet d'une vérification diligente (nbre) ²⁶	12	2	13	DJSI 1.7.5
Nouveaux sous-traitants sélectionnés selon des critères sociaux (%)	100	100	100	DJSI 1.7.5

²⁵ La couverture des données est liée à cinq sous-traitants spécialisés en produits finis en Haïti.
²⁶ Les sous-traitants comprennent tous les entrepreneurs en couture de Gildan, ainsi que tous les fournisseurs de chaussettes tiers. Ils sont qualifiés de fournisseurs de niveau 1, c'est-à-dire les entités avec lesquelles nous entretenons des relations d'affaires directes.

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Nouveaux sous-traitants incapables de démontrer une conformité adéquate à nos politiques, programmes ou normes (%)	42	0	54	
Sous-traitants importants (niveau 1) (nbre)	16	21	22	DJSI 1.7.5
Pourcentage des dépenses totales de fabrication auprès des sous-traitants importants (niveau 1) (%)	9	15	Non disponible	DJSI 1.7.5
Périmètre de conformité sociale				
Nombre total d'installations de sous-traitants couvertes par notre programme de conformité sociale (nbre)	45	46	44	DJSI 1.7.5, SASB CG-AA-000.A
Nombre total d'installations de sous-traitants entièrement dédiées à la production de Gildan (nbre)	9	9	Non disponible	DJSI 1.7.5
Audits de conformité sociale				
Nombre total d'audits dans les installations des sous-traitants et dans les installations gérées par Gildan (nbre)	65	58	76	
Nombre total d'installations gérées par Gildan qui ont fait l'objet d'un audit (nbre)	20	16	Non disponible	
Pourcentage d'audits effectués par notre équipe Conformité sociale dans les installations gérées par Gildan	35	69	Non disponible	
Pourcentage d'audits effectués par des vérificateurs tiers dans les installations gérées par Gildan	65	31	Non disponible	
Nombre total d'installations de sous-traitants qui ont fait l'objet d'un audit (nbre)	45	42	Non disponible	SASB CG-AA-430b.1/DJSI 1.7.6
Pourcentage d'audits réalisés par notre équipe de la Conformité sociale sur les sites des sous-traitants	38	29	Non disponible	
Pourcentage d'audits effectués par des vérificateurs tiers pour le compte de Gildan dans les installations des sous-traitants	62	71	Non disponible	
Installations de sous-traitants soumises à au moins un audit durant l'année (%)	100	91	73	
Achèvement des audits internes sur la conformité sociale prévus dans les installations des sous-traitants et dans les installations gérées par Gildan (%)	97	105	90	
Audits effectués par des sous-traitants en présence d'un représentant syndical (nbre)	0	0	Non disponible	FTI 4.2
Travailleurs interrogés hors site dans le cadre d'un audit (nbre)	0	0	Non disponible	FTI 4.2
Audits externes				
Audits effectués dans les installations gérées par Gildan par des vérificateurs externes, selon les directives de la Fair Labor Association, de Better Work et de Worldwide Responsible Accredited Production, ainsi que par des clients (nbre)	36	35	27	
Cas de non-conformité dans les installations gérées par Gildan				
Total des cas de non-conformité (nbre)	87	99	175	
Santé et sécurité (nbre)	70	88	112	
Environnement (nbre)	0	0	Non disponible	
Documents et inspection (nbre)	4	4	12	
Processus de règlement des griefs (nbre)	0	1	5	
Heures de travail et heures supplémentaires (nbre)	10	1	15	

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Discrimination (nbre)	0	1	0	
Liberté d'association et négociation collective (nbre)	0	0	0	
Relation d'emploi (nbre)	1	4	Non disponible	
Travail forcé (nbre)	2	0	0	
Autres (nbre)	0	0	31	
Cas de non-conformité dans les installations des sous-traitants				
Total des cas de non-conformité (nbre)	253	225	422	
Santé et sécurité (nbre)	158	149	271	
Environnement (nbre)	6	8	Non disponible	
Documents et inspection (nbre)	31	21	35	
Processus de règlement des griefs (nbre)	3	1	9	
Heures de travail et heures supplémentaires (nbre)	31	25	33	
Relation d'emploi (nbre)	13	10	23	
Travail des enfants (nbre)	0	0	Non disponible	
Travail forcé (nbre)	1	2	Non disponible	
Liberté d'association et négociation collective (nbre)	0	0	Non disponible	
Harcèlement et abus (nbre)	0	1	Non disponible	
Rémunération et avantages sociaux (nbre)	9	5	20	
Discrimination (nbre)	1	2	1	
Autres (nbre)	0	0	30	
Gravité des cas de non-conformité				
Cas de non-conformité dans les installations gérées par Gildan	87	99	175	
Mineurs et modérés (nbre)	87	92	163	
Majeurs (nbre)	0	7	12	
Cas de non-conformité dans les installations des sous-traitants	253	225	422	
Mineurs et modérés (nbre)	226	210	398	
Majeurs (nbre)	27	15	24	

VOLET SOCIAL (SUITE)

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Taux de non-conformité prioritaire pour les audits en vertu du code de conduite au travail des fournisseurs (%)	60 ²⁷	36	55 ²⁸	SASB CG-AA-430b.2
Sous-traitants dont le contrat a été résilié en raison d'incidents de non-conformité (nbre)	0	0	Non disponible	DJSI 1.7.6
Sous-traitants ayant des non-conformités majeures (nbre)	12	8	Non disponible	DJSI 1.7.6
Plans de mesures correctives (PMC) et programme de renforcement des capacités				
Sous-traitants qui ont un PMC pour traiter les cas de non-conformité (cas mineurs, modérés et majeurs) (nbre)	43	42	Non disponible	DJSI 1.7.6
Sous-traitants qui reçoivent de l'aide dans la mise en œuvre du PMC (nbre)	43	42	Non disponible	DJSI 1.7.6
Taux de mesures correctives pour les non-conformités prioritaires (constatations majeures) dans les installations des fournisseurs (%)	100	100	100	SASB CG-AA-430b.2
Fournisseurs participant aux programmes de renforcement des capacités (nbre)	4	23	Non disponible	
Conventions collectives et syndicats				
Employés visés par les conventions collectives (%)	54	52	46	DJSI 3.1.7, GRI 2-30
Sous-traitants qui ont des syndicats indépendants démocratiquement élus (nbre)	4	6	Non disponible	FTI 5.1
Processus de vérification diligente des fournisseurs				
Évaluations de vérification diligente des fournisseurs effectuées (nouvelles évaluations et renouvellements) (nbre)	153	205	Non disponible	
Fournisseurs potentiels avec lesquels nous n'avons pas fait affaire en raison d'une vérification diligente insatisfaisante (nbre)	7	14	Non disponible	
AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS				
Avantages sociaux pour les employés				
Repas (M\$)	6,2	6,4	7,9	
Transport (M\$)	6,2	6,9	7,6	
Investissement dans la formation des travailleurs				
Nombre total d'heures de formation offertes par l'organisation aux employés (M)	3,97	2,54	2,01	
Dépenses moyennes par employé à temps plein (ETP) en formation et perfectionnement (\$/ETP)	24	32	35	DJSI 3.3.1, GRI 404-1
Heures moyennes par ETP de formation et de perfectionnement (nbre)	80	60	40	DJSI 3.3.1
Évaluation du rendement				
Nombre total d'employés qui ont reçu une évaluation du rendement au cours de l'année de déclaration (nbre)	17 753	14 466	16 639	GRI 404-3

²⁷ L'augmentation en 2024 est principalement attribuable à un plus grand nombre d'audits de fournisseurs effectués, y compris des installations auditées pour la première fois. Les premiers audits font généralement ressortir un plus grand nombre de cas que ceux qui sont effectués dans des installations qui ont déjà fait l'objet d'un audit.

²⁸ Notre valeur pour 2022 a été mise à jour pour tenir compte d'un changement dans notre méthode de calcul. Conformément à la norme du SASB en matière de vêtements, d'accessoires et de chaussures, le taux de non-conformité prioritaire est calculé en divisant le nombre de non-conformités prioritaires identifiées dans la chaîne d'approvisionnement par le nombre total d'installations auditées.

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Formation des travailleurs sur les droits de la personne				
Code de conduite (nbre d'heures)	25 158	17 676	32 321	GRI 2-24
Code d'éthique (nbre d'heures)	22 208	16 752	34 984	GRI 2-24
Mécanismes de règlement des griefs (nbre d'heures)	18 964	18 235	31 258	GRI 2-24
Développement humain (nbre d'heures)	35 881	38 030	43 512	GRI 2-24
Personnel chargé de la sécurité ayant reçu une formation sur les politiques et les procédures relatives aux droits de la personne (nbre d'employés/% d'employés)	752/100	761/100	763/100	GRI 410-1
Avantages financiers				
Total des salaires et avantages sociaux à court terme (M\$)	561,7	583,8	631,6	
REPRÉSENTATION DES GENRES AU SEIN DE L'EFFECTIF				
Nombre total d'employés (nbre)	49 470	42 552	50 322	GRI 2-7
Représentation totale des genres dans l'effectif (% d'hommes/% de femmes)	57/43	57/43	55/45	DJSI 3.1.4, GRI 405-1
Employées aux États-Unis (seulement) (%)	40	40	39	DJSI 3.1.4, GRI 405-1
Employés à temps plein permanents dans toutes les régions (nbre d'hommes/nbre de femmes)	28 076/21 284	24 084/18 335	27 889/22 341	GRI 2-7
Asie (nbre d'hommes/nbre de femmes)	6 190/4 007	3 966/2 823	3 072/2 632	GRI 2-7
Caraïbes (nbre d'hommes/nbre de femmes)	2 709/2 247	2 735/2 358	2 680/2 260	GRI 2-7
Amérique centrale (nbre d'hommes/nbre de femmes)	17 481/13 845	15 751/12 023	20 243/16 201	GRI 2-7
Amérique du Nord (nbre d'hommes/nbre de femmes)	1 696/1 186	1 632/1 131	1 894/1 248	GRI 2-7
Employés à temps partiel permanents dans toutes les régions (nbre d'hommes/nbre de femmes)	25/7	20/2	21/5	GRI 2-7
Asie (nbre d'hommes/nbre de femmes)	0/3	0/1	0/1	GRI 2-7
Caraïbes (nbre d'hommes/nbre de femmes)	0/0	0/0	0/0	GRI 2-7
Amérique centrale (nbre d'hommes/nbre de femmes)	0/0	0/0	0/0	GRI 2-7
Amérique du Nord (nbre d'hommes/nbre de femmes)	25/4	20/1	21/4	GRI 2-7
Employés temporaires à temps plein dans toutes les régions (nbre d'hommes/nbre de femmes)	49/25	72/34	41/51	GRI 2-7
Asie (nbre d'hommes/nbre de femmes)	3/1	1/1	1/3	GRI 2-7
Caraïbes (nbre d'hommes/nbre de femmes)	1/7	8/5	5/11	GRI 2-7
Amérique centrale (nbre d'hommes/nbre de femmes)	41/15	62/28	33/31	GRI 2-7
Amérique du Nord (nbre d'hommes/nbre de femmes)	4/3	1/0	2/6	GRI 2-7

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Employés temporaires à temps partiel dans toutes les régions (nbre d'hommes/nbre de femmes)	1/1	1/4	2/5	GRI 2-7
Asie (nbre d'hommes/nbre de femmes)	0/1	0/2	0/1	GRI 2-7
Caraïbes (nbre d'hommes/nbre de femmes)	0/0	0/0	0/0	GRI 2-7
Amérique centrale (nbre d'hommes/nbre de femmes)	0/0	0/0	0/0	GRI 2-7
Amérique du Nord (nbre d'hommes/nbre de femmes)	1/0	1/2	2/4	GRI 2-7
Types d'employés				
Gestionnaires (nbre) ²⁹	673	667	666	
Postes de direction (% d'hommes/% de femmes) ²⁹	62/38	61/39	61/39	DJSI 3.1.4, GRI 405-1
Gestionnaires locaux (%)	72	84	83	
Postes de direction générateurs de revenus (p. ex. ventes) (% d'hommes/% de femmes)	67/32	68/32	68/32	DJSI 3.1.4, GRI 405-1
Postes liés aux STIM (% d'hommes/% de femmes)	65/35 ³⁰	80/20	80/20	DJSI 3.1.4, GRI 405-1
Effectif des technologies de l'information (TI) (% d'hommes/% de femmes)	77/23	77/23	76/24	DJSI 3.1.4, GRI 405-1
Postes en recherche et développement (% d'hommes/% de femmes)	57/43	60/40	56/44	DJSI 3.1.4, GRI 405-1
Employés de la production et de la distribution (% d'hommes/% de femmes)	48/52	48/52	48/52	DJSI 3.1.4, GRI 405-1
Postes de cadres supérieurs (maximum de deux niveaux sous le PDG) (% d'hommes/% de femmes) ³¹	73/27	71/29	77/23	DJSI 3.1.4, GRI 405-1
Femmes composant le groupe collectif d'employés de niveau direction et supérieur (% de femmes)	32,3 	34,3	30	
Postes de haute direction (maximum de deux niveaux sous le PDG) (nbre de femmes)				
Moins de 30 ans (nbre)	0	0	0	GRI 405-1
De 30 à 50 ans (nbre)	5	7	5	GRI 405-1
Plus de 50 ans (nbre)	8	8	8	GRI 405-1
Postes de direction de premier niveau (nbre de femme)				
Moins de 30 ans (nbre)	3	8	9	GRI 405-1
De 30 à 50 ans (nbre)	162	189	198	GRI 405-1
Plus de 50 ans (nbre)	29	45	41	GRI 405-1

²⁹ Comprend les postes de direction de premier niveau, intermédiaires et supérieurs.

³⁰ Variation de 2023 à 2024 attribuable à la reclassification des titres de poste.

³¹ Comprend les vice-présidents principaux et les vice-présidents.

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
EFFECTIF PAR GROUPE D'ÂGE				
Main-d'œuvre mondiale				
Moins de 30 ans (%)	52	50	53	GRI 405-1
De 30 à 50 ans (%)	44	46	44	GRI 405-1
Plus de 50 ans (%)	4	4	4	GRI 405-1
Asie				
Moins de 30 ans (%)	55	47	45	GRI 405-1
De 30 à 50 ans (%)	44	52	53	GRI 405-1
Plus de 50 ans (%)	1	1	1	GRI 405-1
Caraïbes				
Moins de 30 ans (%)	43	46	45	GRI 405-1
De 30 à 50 ans (%)	52	50	51	GRI 405-1
Plus de 50 ans (%)	5	4	4	GRI 405-1
Amérique centrale				
Moins de 30 ans (%)	55	55	57	GRI 405-1
De 30 à 50 ans (%)	43	44	41	GRI 405-1
Plus de 50 ans (%)	2	2	1	GRI 405-1
Amérique du Nord				
Moins de 30 ans (%)	20	18	20	GRI 405-1
De 30 à 50 ans (%)	46	47	45	GRI 405-1
Plus de 50 ans (%)	34	35	35	GRI 405-1
RACE/ORIGINE ETHNIQUE				
Nombre total d'employés américains qui s'identifient comme appartenant à un groupe racial ou ethnique sous-représenté (%)	57	54	54	DJSI 3.1.5, GRI 405-1
Nombre total d'employées américaines qui s'identifient comme appartenant à un groupe racial ou ethnique sous-représenté (%)	23	22	21	DJSI 3.1.5, GRI 405-1
Asiatique (%)	5	5	6	DJSI 3.1.5, GRI 405-1
Noir ou afro-américain (%)	32	31	29	DJSI 3.1.5, GRI 405-1

VOLET SOCIAL (SUITE)

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Hispanique ou latino-américain (%)	20	18	16	DJSI 3.1.5, GRI 405-1
Blanc (%)	40	44	46	DJSI 3.1.5, GRI 405-1
Autochtone (%)	0	1	0	DJSI 3.1.5, GRI 405-1
Non précisé (%)	3	2	2	DJSI 3.1.5, GRI 405-1
NOUVEAUX EMPLOYÉS EMBAUCHÉS				
Nombre total de nouveaux employés embauchés à l'échelle mondiale (nbre)	19 522 ³²	9 851	16 399	DJSI 3.4.1, GRI 401-1
Représentation selon le genre des nouveaux employés embauchés (% d'hommes/% de femmes)	58/42	59/41	58/42	GRI 401-1
Nombre total de nouveaux employés embauchés (% de l'effectif)	39	23	33	GRI 401-1
Postes ouverts comblés par des candidats internes (%)	35	30	20	DJSI 3.4.1
Asie				
Moins de 30 ans (% d'hommes/% de femmes)	15/9	10/5	4/4	DJSI 3.4.1
De 30 à 50 ans (% d'hommes/% de femmes)	4/3	5/2	2/1	DJSI 3.4.1
Plus de 50 ans (% d'hommes/% de femmes)	0/0	0/0	0/0	DJSI 3.4.1
Total (% d'hommes/% de femmes)	18/12	15/7	6/5	DJSI 3.4.1
Caraïbes				
Moins de 30 ans (% d'hommes/% de femmes)	4/3	8/8	5/4	DJSI 3.4.1
De 30 à 50 ans (% d'hommes/% de femmes)	1/1	2/3	1/2	DJSI 3.4.1
Plus de 50 ans (% d'hommes/% de femmes)	0/0	0/0	0/0	DJSI 3.4.1
Total (% d'hommes/% de femmes)	5/5	11/11	6/6	DJSI 3.4.1
Amérique centrale				
Moins de 30 ans (% d'hommes/% de femmes)	24/18	19/13	32/21	DJSI 3.4.1
De 30 à 50 ans (% d'hommes/% de femmes)	6/6	5/4	5/4	DJSI 3.4.1
Plus de 50 ans (% d'hommes/% de femmes)	0/0	0/0	0/0	DJSI 3.4.1
Total (% d'hommes/% de femmes)	29/24	24/17	37/25	DJSI 3.4.1
Amérique du Nord				
Moins de 30 ans (% d'hommes/% de femmes)	2/1	4/3	4/2	DJSI 3.4.1
De 30 à 50 ans (% d'hommes/% de femmes)	2/1	4/3	3/2	DJSI 3.4.1

³² Hausse par rapport à 2023 en raison de l'augmentation de la production au Bangladesh et en Amérique centrale.

VOLET SOCIAL (SUITE)

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Plus de 50 ans (% d'hommes/% de femmes)	1/0	1/1	1/1	DJSI 3.4.1
Total (% d'hommes/% de femmes)	5/3	10/6	8/5	DJSI 3.4.1
CONGÉ PARENTAL				
Employés ayant droit à un congé parental (nbre d'hommes/nbre de femmes)	17 480/21 296	13 431/18 104	14 696/22 443	GRI 401-3
Employés qui ont pris un congé parental (nbre d'hommes/nbre de femmes)	667/1 003	517/1 252	551/1 680	GRI 401-3
Congé parental : taux de maintien en poste des employés				
Employés qui sont retournés au travail après leur congé parental au cours de la période de déclaration (nbre d'hommes/nbre de femmes)	681/924	512/1 093	171/312	GRI 401-3
Employés qui devaient retourner au travail après leur congé parental au cours de l'année de déclaration (nbre)	682/1 026	516/1 252	Non disponible	GRI 401-3
Taux de retour au travail (% d'hommes/% de femmes)	100/90	99/87	100/98	GRI 401-3
ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS ³³				
Pourcentage d'employés du réseau qui ressentent un engagement (%)	Non disponible	70	Non disponible	DJSI 3.4.6
Pourcentage d'employés du réseau qui ont répondu au sondage (%)	Non disponible	82	Non disponible	DJSI 3.4.6
Pourcentage d'employés à taux horaire qui ressentent un engagement (%)	81	83	Non disponible	
Pourcentage d'employés à taux horaire qui ont répondu au sondage (%)	95	92	Non disponible	
RATIO SALARIAL MENSUEL MOYEN DES FEMMES PAR RAPPORT AUX HOMMES (ÉCHELLE MONDIALE)				
Niveau de la direction : salaire de base seulement (%)	0	0	0	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Niveau de la direction : salaire de base + autres primes en espèces (%)	0	0	0	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Niveau de gestion : salaire de base seulement (%)	93	94	87	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Niveau de gestion : salaire de base + autres primes en espèces (%)	93	93	87	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Niveau autre que de gestion : salaire de base seulement (%)	139	152	97	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Ratio salarial mensuel moyen des femmes par rapport aux hommes (Bangladesh)				
Niveau de gestion : salaire de base seulement (%)	100	116	81	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Niveau de gestion : salaire de base + autres primes en espèces (%)	96	116	79	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Niveau autre que de gestion : salaire de base seulement (%)	75	70	61	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Ratio salarial mensuel moyen des femmes par rapport aux hommes (République dominicaine)				
Niveau de gestion : salaire de base seulement (%)	89	83	91	DJSI 3.6.1, GRI 405-2

³³ Nos sondages sur l'engagement et l'inclusion à l'échelle mondiale sont effectués deux fois par année (échelonnement du sondage pour les employés à taux horaire et de celui pour les employés du réseau). En 2024, nous avons sondé un échantillon d'employés à taux horaire, hors Bangladesh. Notre prochain sondage pour les employés du réseau est prévu en 2025.

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Niveau de gestion : salaire de base + autres primes en espèces (%)	88	82	91	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Niveau autre que de gestion : salaire de base seulement (%)	94	123	134	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Ratio salarial mensuel moyen des femmes par rapport aux hommes (Honduras)				
Niveau de gestion : salaire de base seulement (%)	82	85	81	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Niveau de gestion : salaire de base + autres primes en espèces (%)	81	85	80	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Niveau autre que de gestion : salaire de base seulement (%)	97	97	119	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Ratio salarial mensuel moyen des femmes par rapport aux hommes (Nicaragua)				
Niveau de gestion : salaire de base seulement (%)	64	68	64	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Niveau de gestion : salaire de base + autres primes en espèces (%)	62	66	58	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Niveau autre que de gestion : salaire de base seulement (%)	93	94	105	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Ratio salarial mensuel moyen des femmes par rapport aux hommes (États-Unis)				
Niveau de gestion : salaire de base seulement (%)	89	87	84	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Niveau de gestion : salaire de base + autres primes en espèces (%)	89	86	81	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
Niveau autre que de gestion : salaire de base seulement (%)	91	91	88	DJSI 3.6.1, GRI 405-2
ROULEMENT DU PERSONNEL				
Taux de roulement volontaire (%)	19	21	21	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
Taux total de roulement du personnel (%)	26	41	26	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
Taux mondial de roulement des femmes (%)	25	43	Non disponible	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
Taux mondial de roulement des hommes (%)	26	40	Non disponible	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
Asie				
Moins de 30 ans (%)	35	19	35	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
De 30 à 50 ans (%)	17	12	16	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
Plus de 50 ans (%)	17	10	8	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
Caraïbes				
Moins de 30 ans (%)	61	53	45	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
De 30 à 50 ans (%)	28	29	22	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
Plus de 50 ans (%)	11	15	0	DJSI 3.4.5, GRI 401-1

VOLET SOCIAL (SUITE)

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Amérique centrale				
Moins de 30 ans (%)	27	48	29	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
De 30 à 50 ans (%)	16	42	15	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
Plus de 50 ans (%)	7	33	6	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
Amérique du Nord				
Moins de 30 ans (%)	79	155	138	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
De 30 à 50 ans (%)	43	58	50	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
Plus de 50 ans (%)	23	39	26	DJSI 3.4.5, GRI 401-1
Roulement du personnel par niveau de direction				
Direction de premier niveau (%)	11	16	12	DJSI 3.4.5
Cadres intermédiaires (%)	13	14	6	DJSI 3.4.5
Haute direction (%)	15	17	2	DJSI 3.4.5
GESTION DE LA RELATION CLIENT				
Mesure de la satisfaction de la clientèle (échelle de 1 à 5)	4,11	4,21	4,55	DJSI 3.6.2
Pourcentage de clients couverts (%)	57	68	71	DJSI 3.6.2
Pourcentage du nombre total de clients utilisant nos solutions de services en ligne ou notre plateforme de vente (%)	80	45	83	DJSI 3.6.2
Pourcentage des revenus générés en ligne (p. ex. ventes directes, publicité, etc.) (%)	88	89	97	DJSI 3.6.2
INVESTISSEMENT COMMUNAUTAIRE				
Investissement communautaire global (dépenses/\$) ³⁴	1,5	0,9	0,5	
Total des dons en matériel (\$)	0,8	0,6	0,5	
Coûts de gestion (\$)	0,4	0,3 ³⁵	Non disponible	
Total des dons en espèces et en matériel (M\$)	2,8 ³⁶ ★	1,9 ★	1,1	
Ratio de l'investissement communautaire sur le bénéfice avant impôt (%)	0,47 ★	0,40 ★	0,19	
Nombre total d'heures de bénévolat (nbre)	38 918	36 126	12 947	

³⁴ Comprend les dons en espèces et la valeur financière des heures de bénévolat pendant les heures de travail.

³⁵ Pour 2023, nous incluons les coûts de gestion de 309 965 \$ dans notre méthode de calcul.

³⁶ Comprend les coûts de gestion.

GOUVERNANCE

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
STATISTIQUES DU CONSEIL				
Mandat des administrateurs				
Moins de 5 ans (nbre)	7	7	6	DJSI 1.2.7
De 6 à 10 ans (nbre)	0	3	3	DJSI 1.2.7
Plus de 10 ans (nbre)	1	1	1	DJSI 1.2.7
Durée d'emploi (nbre moyen)	5,7 ³⁷	7,7	8,4	DJSI 1.2.7
Diversité de genre parmi les administrateurs				
Conseil d'administration (% d'hommes/% de femmes)	75/25	64/36	70/30	GRI 405-1, DJSI 1.2.5
Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale (% d'hommes/% de femmes)	75/25	50/50	50/50	DJSI 1.2.5
Comité d'audit et des finances (% d'hommes/% de femmes)	75/25	67/33	83/17	DJSI 1.2.5
Comité de la rémunération et des ressources humaines (% d'hommes/% de femmes)	50/50	50/50	67/33	DJSI 1.2.5
Cadres supérieurs (% d'hommes/% de femmes)	100/0	100/0	100/0	DJSI 1.2.5
Diversité d'âge parmi les administrateurs				
Conseil d'administration				
Moins de 30 ans (%)	0	0	0	GRI 405-1
De 30 à 50 ans (%)	25	0	0	GRI 405-1
Plus de 50 ans (%)	75	100	100	GRI 405-1
Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale				
Moins de 30 ans (%)	0	0	0	GRI 405-1
De 30 à 50 ans (%)	50	0	0	GRI 405-1
Plus de 50 ans (%)	50	100	100	GRI 405-1
Comité d'audit et des finances				
Moins de 30 ans (%)	0	0	0	GRI 405-1
De 30 à 50 ans (%)	25	0	0	GRI 405-1
Plus de 50 ans (%)	75	100	100	GRI 405-1

³⁷ Glenn J. Chamandy est l'un des fondateurs de Gildan. La durée moyenne du mandat des membres du conseil d'administration est de [5,7] ans, ce qui tient compte du mandat de M. Chamandy au conseil du 1^{er} mai 1984 au 10 décembre 2023 et depuis sa nouvelle nomination en mai 2024.

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
Comité de rémunération et des ressources humaines				
Moins de 30 ans (%)	0	0	0	GRI 405-1
De 30 à 50 ans (%)	25	0	0	GRI 405-1
Plus de 50 ans (%)	75	100	100	GRI 405-1
Emplacement géographique				
Canada (nbre)	4	6	5	
États-Unis (nbre)	4	4	4	
Autres (nbre)	0	1	1	
Structure du conseil				
Administrateurs indépendants (nbre)	7	10	9	DJSI 1.2.1
Efficacité du conseil				
Participation aux réunions du conseil (% moyen)	98	98	100	DJSI 1.2.6
Minimum de présence requis pour tous les membres (%)	75	75	75	DJSI 1.2.6
Nombre maximum de mandats pour les administrateurs non exécutifs/indépendants (nbre)	3	3	3	DJSI 1.2.6
Expérience du conseil				
Membres indépendants ou non exécutifs ayant de l'expérience dans l'industrie (exclut les cadres supérieurs) (nbre)	4	8	4	DJSI 1.2.8
Actionnariat				
Actions détenues par le chef de la direction (indiqué comme multiple du salaire de base) (nbre)	54,3	Non disponible	90,7	DJSI 1.2.11
Actionnariat moyen des autres membres du comité de direction (indiqué comme multiple du salaire de base)	26,1	12	10,4	DJSI 1.2.11
Propriété gouvernementale totale (%)	0	0	0	DJSI 1.2.11
Ratio de rémunération entre le PDG et les employés				
Rémunération annuelle totale du PDG (M\$)	26,4 ³⁸	10,2	9,7	DJSI 1.2.15
Rémunération annuelle moyenne de tous les employés, à l'exclusion du PDG	12 114	13 720	12 806	DJSI 1.2.15
Rémunération moyenne des employés et rémunération annuelle totale du PDG (ratio)	2 182	746	759	DJSI 1.2.15

³⁸ Comprend une subvention de 13,1 millions de dollars au titre du régime incitatif ambitieux (RIA) spécial accordée en décembre 2024. Le RIA a une durée de quatre ans, mais il peut être prolongé d'une cinquième année. Il repose sur l'atteinte de seuils minimaux du cours de l'action, avec la possibilité d'obtenir un pourcentage d'acquisition des droits plus élevé et un paiement plus élevé à chaque seuil successif. Le RIA exige une appréciation importante du cours de l'action avant tout paiement, et est entièrement conditionnel. Sa mise en œuvre reflète les résultats des interactions avec les actionnaires et de la rétroaction reçue de ceux-ci. Pour en savoir plus, consultez la [circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024](#).

GOUVERNANCE (SUITE)

INDICATEUR	2024	2023	2022	RÉFÉRENCE
ÉTHIQUE				
Statistiques sur l'éthique et la lutte contre la corruption				
Appels à la ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité (nbre)	31	37	28	
Infractions à la Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité signalées (nbre)	0	0	1	DJSI 1.5.5, GRI 205-3
Employés congédiés ou sanctionnés pour une infraction à la Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité (nbre)	0	0	0	GRI 205-3
Contrats de partenaires commerciaux résiliés ou non renouvelés en raison d'infractions à la Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité (nbre)	0	0	5	GRI 205-3
Infractions d'employés liées au blanchiment d'argent qui ont été signalées	0	0	0	
Infractions d'employés liées aux transactions d'initiés qui ont été signalées	0	0	0	
Griefs reçus au moyen de boîtes à suggestions ou d'autres moyens locaux (nbre)	3 372	3 110	3 229	
Griefs résolus (nbre)	3 167	3 040	3 211	
Griefs en suspens (nbre)	205	70	18	
Actions en justice				
Poursuites en instance ou terminées concernant des comportements anticoncurrentiels et des violations des lois antitrust et monopolistiques auxquelles l'organisation a été identifiée comme participante (nbre)	0	0	0	GRI 206-1
Nombre total de cas importants de non-respect des lois et règlements (nbre)	0	0	Non disponible	GRI 2-27
Nombre total d'incidents de non-conformité aux réglementations et/ou aux codes volontaires concernant l'information et les étiquettes des produits et services (nbre)	0	0	Non disponible	GRI 417-2
Nombre total d'incidents de non-conformité aux réglementations et/ou aux codes volontaires concernant les communications de mise en marché, y compris la publicité, la promotion et le parrainage (nbre)	0	0	Non disponible	GRI 417-3
Cybersécurité et confidentialité des données				
Nombre total d'atteintes à la sécurité de l'information (nbre)	0	0	Non disponible	DJSI 1.9.3
Nombre total de clients et d'employés concernés par les atteintes (nbre)	0	0	Non disponible	DJSI 1.9.3
Plaintes de cybersécurité reçues de parties externes et corroborées par l'organisation (nbre)	0	0	0	GRI 418-1
Plaintes d'organismes de réglementation (nbre)	0	0	0	GRI 418-1
Plaintes fondées reçues relatives à des violations de la vie privée de clients et à des pertes des données de clients (nbre)	0	0	0	GRI 418-1
Influence sur les politiques				
Lobbying, représentation des intérêts ou activités semblables (M\$)	0,21	0,10	0,16	DJSI 1.6.1
Total des contributions et autres dépenses liées aux politiques publiques (M\$)	0,62	0,62	0,32	DJSI 1.6.1

