

Code de conduite

Partout où Gildan exerce ses activités, elle est guidée par son code de conduite. Tous les employés et partenaires d’affaires de Gildan sont tenus de respecter les principes énoncés ci-dessous.

Relations de travail

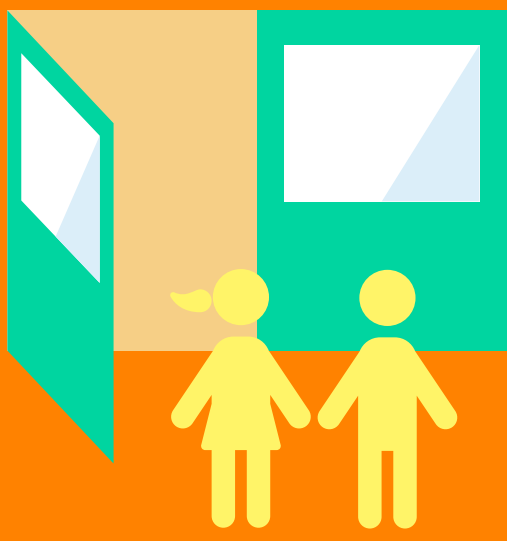
Gildan et ses partenaires commerciaux doivent se conformer pleinement aux exigences légales pertinentes à l’exercice de leurs activités. Ils adoptent et suivent des règles et des conditions de travail qui respectent les travailleurs et, à tout le moins, protègent leurs droits en vertu des lois et réglementations nationales et internationales en matière de travail et de sécurité sociale.



Travail des enfants

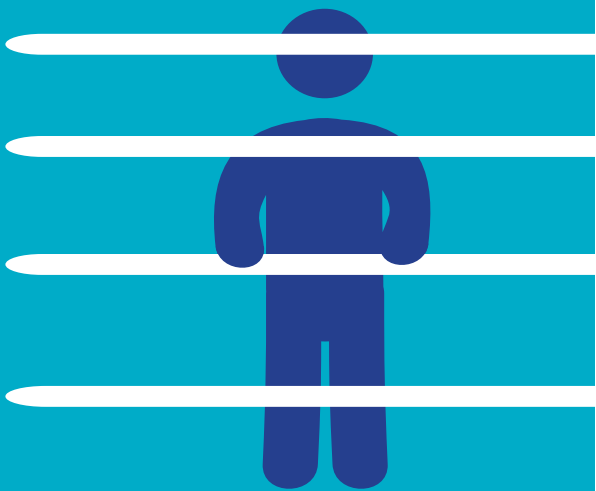
Les employés doivent avoir au moins 16 ans ou être en âge d’avoir complété l’éducation obligatoire ou avoir l’âge minimum légal pour travailler dans le pays; l’âge supérieur étant retenu.

Les employés âgés de moins de 18 ans ne seront en aucun cas mis en poste dans des conditions dangereuses.



Travail forcé

Gildan et ses partenaires commerciaux n’ont pas recours au travail forcé, y compris le travail en milieu carcéral, la main-d’oeuvre forcée en vertu de contrats à long terme, la servitude pour dettes ou tout autre type de travail forcé.



Rémunération

Les salaires doivent respecter le salaire minimum légal ou le salaire courant du secteur (le plus élevé étant retenu), se conformer à toutes les exigences légales concernant les salaires et inclure tous les avantages sociaux requis en vertu des lois ou du contrat.

Nous sommes d’avis que si la rémunération est insuffisante pour couvrir les besoins élémentaires et fournir un revenu discrétionnaire à l’employé, les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires afin d’atteindre graduellement un niveau de rémunération satisfaisant.

Les employés sont en droit de recevoir pour une semaine normale de travail, une rémunération suffisante pour satisfaire leurs besoins élémentaires et disposer d’un revenu discrétionnaire.



Durée du travail et heures supplémentaires

On ne peut exiger des employés qu’ils travaillent plus de 60 heures par semaine ou du nombre d’heures de travail normal et d’heures supplémentaires prévu par les lois du pays; le nombre d’heures inférieur étant retenu. La semaine normale de travail ne doit pas excéder 48 heures.

Toutes les heures de travail supplémentaires doivent faire l’objet d’un consensus. Les employeurs ne doivent pas exiger des heures supplémentaires régulièrement et doivent rémunérer toutes les heures de travail supplémentaires selon un tarif majoré.

Les employés doivent bénéficier d’au moins 24 heures consécutives de repos pour chaque période de 7 jours.



Santé et sécurité

Gildan et ses partenaires commerciaux prennent toutes les mesures nécessaires pour offrir un environnement de travail sain et sécuritaire afin de prévenir les accidents et les maladies liés au travail, qui se produisent dans le cadre du travail ou sont causés par la conduite des activités dans les installations de l’employeur et dans d’autres lieux.



Environnement

Gildan et ses partenaires commerciaux adoptent des mesures responsables pour réduire les impacts du milieu de travail sur l’environnement. Ils se conforment aux réglementations et aux lois applicables en matière d’environnement dans les pays où ils sont présents.



Liberté d’association et négociation collective

Gildan et ses partenaires commerciaux reconnaissent et respectent le droit des employés à la liberté d’association et à la négociation collective.



Harcèlement ou abus

Gildan et ses partenaires commerciaux considèrent chaque employé avec respect et dignité. Aucun employé ne devrait subir de harcèlement ou d’abus de nature physique, sexuelle, psychologique ou verbale.



Mécanismes de règlement des griefs

Les employés peuvent formuler des griefs. Ceux-ci sont traités de façon systématique par l’entremise de mécanismes qui visent à préserver la confidentialité et à protéger les employés contre les représailles.



Discrimination

Les employés ne subissent pas de discrimination au travail, peu importe que cette discrimination soit fondée sur le sexe, la grossesse, la race, la religion, l’âge, l’invalidité, l’apparence physique, l’orientation sexuelle, la nationalité, une opinion politique ou l’origine sociale ou ethnique, que ce soit au niveau de l’embauche, de la rémunération, des promotions, des mesures disciplinaires, de la cessation d’emploi ou de la retraite.



Documentation et inspection

Gildan et ses partenaires commerciaux doivent appliquer le présent code et les lois en vigueur et ils acceptent de faire l’objet de vérifications. Le code doit être affiché dans la ou les langues des employés et il doit leur être communiqué. De la documentation pourrait être nécessaire afin de démontrer la conformité au présent Code de conduite. Cette documentation devra être mise à la disposition de Gildan ou des vérificateurs qu’elle désigne dans le cadre d’une inspection.

