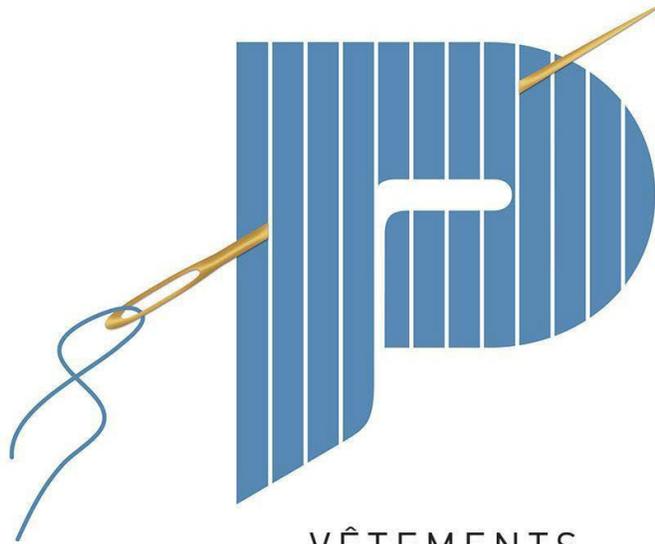


MODERN SLAVERY ACT REPORT



VÊTEMENTS
PEERLESS
CLOTHING

1919 **100** 2019
ANS-YEARS

Table of Contents

Introduction 3

Steps to prevent and reduce risk of forced labor and child labor 3

Structure, activities and supply chain 3

Policies and due diligence process..... 4

Forced labor and child labor risks 4

Remediation measures 5

Remediation of loss of income 5

Training 5

Assessing effectiveness..... 5

Approval and Attestation..... 6

Introduction

The Fighting Against Forced Labor and Child Labor in Supply Chains Act mandates that entities disclose the measures undertaken during the past fiscal year to prevent and mitigate the risks of forced labor and child labor within the operations and supply chain. This report pertains to the fiscal year ending September 2023 for Peerless Clothing Inc., a men's apparel manufacturer and importer.

Steps to prevent and reduce risk of forced labor and child labor

In 2023, Peerless Clothing Inc. implemented the following measures to prevent and mitigate the risk of forced labor and child labor at any stage of production, whether in Canada or elsewhere in the supply chain:

1. Mapping supply chain;
2. Conducting a risk assessment of forced labor and/or child labor in the supply chain;
3. Developing an action plan for addressing forced labor and/or labor;
4. Addressing practices in the supply chain that increase the risk of forced labor and/or child labor;
5. Developing and implementing due diligence policies and processes for identifying, addressing and prohibiting the use of forced labor and/or child labor in the supply chain;
6. Developing and implementing anti-forced labor, child labor policy and code of conduct;
7. Developing and implementing a Zero Tolerance Alert report;
8. Monitoring and auditing suppliers;
9. Engaging with supply chain partners on issues or addressing forced labor / child labor.

Aligned with our commitment to ensuring that individuals involved in the production of our products are treated with dignity and respect and work in safe and healthy conditions, Peerless Clothing has implemented the Responsible Sourcing Guidelines for suppliers. This document provides definitions for key terms related to labor and workplace practices. It covers a wide range of topics including definitions, standards and expectations for suppliers, audit procedures, corrective action and remediation, continuous improvement, zero-tolerance issues, termination policy, supplier responsibilities, grievance mechanisms, and more. It emphasizes the importance of ethical and responsible practices in areas such as labor rights, health and safety, environmental sustainability, and subcontracting practices.

Structure, activities and supply chain

Peerless Clothing Inc., a privately owned corporation established in 1919, is a manufacturer and importer of apparel products. Our offerings include men's and boys' tailored suits, sport coats, tuxedos, and trousers. Headquartered in Montreal, Quebec, Peerless also maintains a sales office and distribution center in the United States. As the largest producer of fine tailored clothing in North America, Peerless manufactures under a diverse portfolio of brands. We produce garments in Montreal and import from various regions, including China, Vietnam, and India.

The Company is dedicated to sourcing from regions and factories that respect human and workers' rights. This commitment is integrated into our comprehensive sourcing guidelines, ensuring that we source from countries and business partners adhering to workplace standards and business practices aligned with our values.

We source our materials globally from a diverse range of suppliers in multiple countries, including Canada and the United States. Peerless also utilizes subcontractors in foreign countries, primarily in Asia, for the production of garments designed in Montreal. As a C-TPAT certified member, Peerless is committed to maintaining procedures that ensure a safe and secure supply chain.

We have adopted sustainable standards such as RCS, RWS, and OEKO-TEX S-100, enabling us to trace materials throughout the supply chain from raw materials to the final product. Our goal is to extend these standards to all applicable products, and we continually seek opportunities to expand our sustainable standards portfolio.

Peerless has established a compliance department to ensure the implementation of our Human Rights policies and practices throughout the supply chain. Additionally, the compliance department oversees regulatory compliance and ethical programs, including our Corporate Social Responsibility program and Responsible Sourcing Guidelines.

Policies and due diligence process

Policies

Through formal policies, code of conducts, and comprehensive compliance standards, Peerless strives to uphold the rights of colleagues and employees, as well as the many workers, including migrant and temporary workers across the supply chain.

The Employee Code of Conduct reflects Peerless' values of honesty and loyalty, reinforcing our commitment to ethical business practices. The Supplier Code of Conduct establishes the minimum standards that suppliers must meet, including the obligation to implement a Forced labor and a Child labor policy. All suppliers and their subcontractors are required to agree in writing to comply with the Supplier Code of Conduct.

We have provided supplemental guidelines to the Code. The Responsible Sourcing Policy is designed to help suppliers to understand the standards, expectations, and procedures required to demonstrate adherence to the Peerless Clothing Code.

Due diligence

The due diligence steps taken by Peerless in the fiscal year of 2023 include:

1. Embedding responsible business conduct into our policies;
2. Identifying and assessing adverse impacts in operations, supply chain and business relationships;
3. Ceasing, preventing or mitigating adverse impact;
4. Tracking implementation and results;
5. Cooperating in remediation when appropriate;
6. Risk assessment;
7. Mapping supply chain;
8. Vendors and suppliers engagement;
9. Suppliers Assessment.

Forced labor and child labor risks

We have identified risks of forced or child labor in our supply chain to the best of our knowledge and will continue to strive to identify emerging risks. The identified risks are related to the garment manufacturing industry in which we operate, the raw materials or commodities used in our supply chain (such as cotton, bamboo, thread, and yarns), and the locations of our suppliers and factories. Additionally, risks are associated with tier-three suppliers and those further down the supply chain.

Steps taken to assess and manage the forced labor and child labor risks identified:

1. Mapping activities;
2. Mapping supply chain;
3. Conducting internal assessments of forced labor and/or child labor in the supply chain;
4. Collecting data from available platforms;
5. Conducting risk assessments.

Remediation measures

We did not identify any instances of forced or child labor within our operations or supply chain in 2023. Consequently, no remedial measures were necessary to address such issues in our activities or supply chain. However, if forced labor or child labor is identified in our supply chain, a specific set of measures will be implemented. Here is a short and not exhaustive list of the remediation measures that can be taken:

1. Determine who is involved in the worker's rights violation issue;
2. Determine if the worker has a direct employment relationship with the supplier;
3. Determine if the factory management was involved;
4. Conduct a root cause analysis;
5. Ensure that the victim(s) receive all their dues;
6. Give the supplier a short window to remedy the condition;
7. ...

Remediation of loss of income

We did not identify any instances of forced or child labor within our operations or supply chain in 2023. Consequently, no remedial measures were necessary to address such issues in our activities or supply chain.

Training

During the onboarding process for new employees, a comprehensive orientation training is provided, during which all internal company policies are reviewed. In the upcoming months, specialized training sessions on forced labor and child labor will be conducted, beginning with all managers and supervisors.

Assessing effectiveness

We assess the effectiveness of our policies and procedures through regular review or audits, conducted annually or as needed, based on relevant changes in our organization's operations and risk levels. This includes policies addressing forced and child labor.

Approval and Attestation

In accordance with the requirements of the Act, and in particular section 11 thereof, I attest that I have reviewed the information contained in the report for the entity listed above. Based on my knowledge, and having exercised reasonable diligence, I attest that the information in the report is true, accurate and complete in all material respects for the purposes of the Act, for the reporting year listed above.

Name: David Poronovich

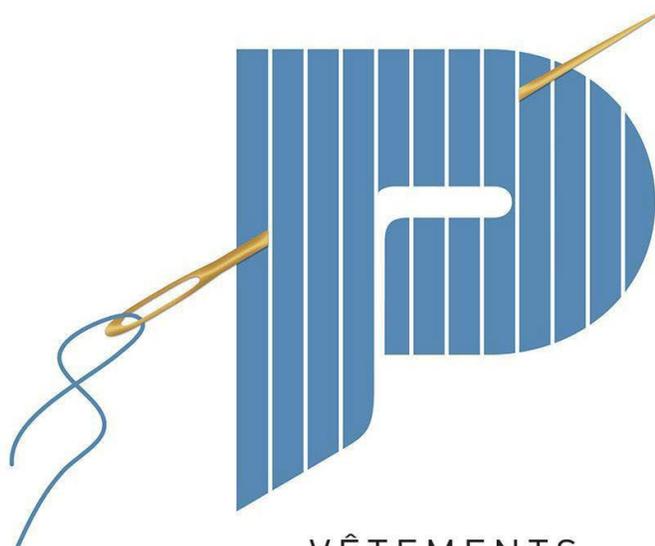
Title: VP Human resources and Engineering

Date: 2024/05/28

Signature: 

"I have the authority to bind Peerless Clothing Inc."

RAPPORT RELATIVEMENT À LA LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS



VÊTEMENTS
PEERLESS
CLOTHING

1919 **100** 2019
ANS-YEARS

Table des matières

Introduction	3
Mesures pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants	3
Structure des activités et chaîne d'approvisionnement	3
Politiques et processus de diligence raisonnable	4
Risques de travail forcé et de travail des enfants	5
Mesures correctives.....	5
Remédiation de la perte de revenus.....	5
Formation.....	5
Évaluation de l'efficacité	6
Approbation et attestation	6

Introduction

La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement oblige les entités à divulguer les mesures prises au cours du dernier exercice fiscal pour prévenir et atténuer les risques de travail forcé et de travail des enfants au sein des opérations et de la chaîne d'approvisionnement. Ce rapport concerne l'exercice fiscal se terminant en septembre 2023 pour Vêtements Peerless inc., un fabricant et importateur de vêtements pour hommes.

Mesures pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants

En 2023, Vêtements Peerless inc. a mis en œuvre les mesures suivantes pour prévenir et atténuer le risque de travail forcé et de travail des enfants à toutes les étapes de la production, que ce soit au Canada ou ailleurs dans la chaîne d'approvisionnement :

1. Cartographier la chaîne d'approvisionnement;
2. Effectuer une évaluation des risques de travail forcé et/ou de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement;
3. Élaborer un plan d'action pour traiter le travail forcé et/ou le travail des enfants;
4. Aborder les pratiques dans la chaîne d'approvisionnement qui augmentent le risque de travail forcé et/ou de travail des enfants;
5. Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des processus de diligence raisonnable pour identifier, traiter et interdire l'utilisation du travail forcé et/ou du travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement;
6. Développer et mettre en œuvre une politique et un code de conduite contre le travail forcé et le travail des enfants;
7. Développer et mettre en œuvre un rapport d'alerte de tolérance zéro;
8. Surveiller et investiguer les fournisseurs;
9. S'engager avec les partenaires de la chaîne d'approvisionnement sur les questions ou les préoccupations relatives au travail forcé / travail des enfants.

Conformément à notre engagement à garantir que les personnes impliquées dans la production de nos produits soient traitées avec dignité et respect et travaillent dans des conditions sûres et saines, Vêtements Peerless a mis en œuvre les directives d'approvisionnement responsable pour les fournisseurs. Ce document fournit des définitions pour les termes clés liés au travail et aux pratiques sur le lieu de travail. Il couvre un large éventail de sujets, notamment les définitions, les normes et les attentes pour les fournisseurs, les procédures d'audit, les actions correctives et la remédiation, l'amélioration continue, les questions de tolérance zéro, la politique de résiliation, les responsabilités des fournisseurs, les mécanismes de plainte, et plus encore. Il souligne l'importance des pratiques éthiques et responsables dans des domaines tels que les droits du travail, la santé et la sécurité, la durabilité environnementale et les pratiques de sous-traitance.

Structure des activités et chaîne d'approvisionnement

Vêtements Peerless inc., une société privée fondée en 1919, est un fabricant et importateur de produits vestimentaires. Notre offre comprend des costumes sur mesure pour hommes et garçons, des vestons, des smokings et des pantalons. Basé à Montréal, Québec, Peerless dispose également d'un bureau de vente et d'un centre de distribution aux États-Unis. En tant que plus grand producteur de vêtements sur mesure de qualité en Amérique du Nord, Peerless fabrique sous un portefeuille diversifié de marques. Nous produisons des vêtements à Montréal et importons de diverses régions, y compris la Chine, le Vietnam et l'Inde.

La société s'engage à s'approvisionner dans des régions et des usines respectueuses des droits humains et des droits des travailleurs. Cet engagement est intégré dans nos directives complètes d'approvisionnement, garantissant que nous nous approvisionnons auprès de pays et de partenaires commerciaux respectant les normes et pratiques commerciales alignées sur les valeurs de notre entreprise.

Nous nous approvisionnons en matériaux à l'échelle mondiale auprès d'une gamme diversifiée de fournisseurs dans plusieurs pays, y compris le Canada et les États-Unis. Peerless utilise également des sous-traitants dans des pays étrangers, principalement en Asie, pour la production de vêtements conçus à Montréal. En tant que membre certifié C-TPAT, Peerless s'engage à maintenir des procédures garantissant une chaîne d'approvisionnement sûre et sécurisée.

Nous avons adopté des normes durables telles que RCS, RWS et OEKO-TEX Standard 100, nous permettant de tracer les matériaux tout au long de la chaîne d'approvisionnement, depuis les matières premières jusqu'au produit final. Notre objectif est d'étendre ces normes à tous les produits applicables et nous cherchons continuellement des opportunités pour élargir notre portefeuille de normes durables.

Peerless a établi un département de conformité pour garantir la mise en œuvre de nos politiques et pratiques en matière de droits humains tout au long de la chaîne d'approvisionnement. De plus, le département de conformité supervise la conformité réglementaire et les programmes éthiques, y compris notre programme de responsabilité sociale d'entreprise et nos directives d'approvisionnement responsable.

Politiques et processus de diligence raisonnable

Politiques

Grâce à des politiques formelles, des codes de conduite et des normes de conformité complètes, Peerless s'efforce de défendre les droits des collègues et des employés ainsi que ceux des nombreux travailleurs, y compris les travailleurs migrants et temporaires, dans toute la chaîne d'approvisionnement. Le Code de conduite des employés reflète les valeurs de Peerless en matière d'honnêteté et de loyauté, renforçant notre engagement à des pratiques commerciales éthiques. Le Code de conduite des fournisseurs établit les normes minimales que les fournisseurs doivent respecter, y compris l'obligation de mettre en œuvre une politique contre le travail forcé et le travail des enfants. Tous les fournisseurs et leurs sous-traitants doivent s'engager par écrit à se conformer au Code de conduite des fournisseurs.

Nous avons fourni des directives supplémentaires au Code. La politique d'approvisionnement responsable est conçue pour aider les fournisseurs à comprendre les normes, les attentes et les procédures requises pour démontrer leur adhésion au Code de Vêtement Peerless inc.

Diligence raisonnable

Les étapes de diligence raisonnable prises par Peerless au cours de l'exercice fiscal de 2023 comprennent:

1. Intégrer une conduite commerciale responsable dans nos politiques;
2. Identifier et évaluer les impacts négatifs dans les opérations, la chaîne d'approvisionnement et les relations commerciales;
3. Cesser, prévenir ou atténuer les impacts négatifs;
4. Suivre la mise en œuvre et les résultats de nos politiques;
5. Coopérer à la remédiation si nécessaire;
6. Évaluer les risques;
7. Cartographier la chaîne d'approvisionnement;

8. S'engager avec les fournisseurs et les vendeurs;
9. Évaluer les fournisseurs.

Risques de travail forcé et de travail des enfants

Nous avons identifié les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement au mieux de notre connaissance et nous continuerons à nous efforcer d'identifier les risques émergents. Les risques identifiés sont liés à l'industrie de la fabrication de vêtements dans laquelle nous opérons, aux matières premières ou aux produits de base utilisés dans notre chaîne d'approvisionnement (tels que le coton, le bambou, le fil à coudre et les fils à tisser), et aux emplacements de nos fournisseurs et usines. De plus, des risques sont associés aux fournisseurs de niveau trois et à ceux plus bas dans la chaîne d'approvisionnement.

Étapes prises pour évaluer et gérer les risques de travail forcé et de travail des enfants identifiés :

1. Cartographier les activités;
2. Cartographier la chaîne d'approvisionnement;
3. Effectuer des évaluations internes du travail forcé et/ou du travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement;
4. Collecter des données à partir des plateformes disponibles;
5. Effectuer des évaluations des risques.

Mesures correctives

Nous n'avons identifié aucune instance de travail forcé ou de travail des enfants au sein de nos opérations ou de notre chaîne d'approvisionnement en 2023. Par conséquent, aucune mesure corrective n'était nécessaire pour traiter de telles questions dans nos activités ou notre chaîne d'approvisionnement. Cependant, si du travail forcé ou du travail des enfants est identifié dans notre chaîne d'approvisionnement, un ensemble spécifique de mesures sera mis en œuvre. Voici une liste courte et non exhaustive des mesures correctives pouvant être prises :

1. Déterminer qui est impliqué dans la violation des droits des travailleurs;
2. Déterminer si le travailleur a une relation d'emploi directe avec le fournisseur;
3. Déterminer si la direction de l'usine était impliquée;
4. Effectuer une analyse des causes profondes;
5. S'assurer que les victimes reçoivent toutes leurs dues;
6. Donner au fournisseur un court délai pour remédier à la situation ...

Remédiation de la perte de revenus

Nous n'avons identifié aucune instance de travail forcé ou de travail des enfants au sein de nos opérations ou de notre chaîne d'approvisionnement en 2023. Par conséquent, aucune mesure corrective n'était nécessaire pour traiter de telles questions dans nos activités ou notre chaîne d'approvisionnement.

Formation

Lors du processus d'intégration des nouveaux employés, une formation d'orientation complète est fournie, au cours de laquelle toutes les politiques internes de l'entreprise sont passées en revue. Dans les mois à venir, des sessions de formation spécialisées sur le travail forcé et le travail des enfants seront organisées, en commençant par tous les directeurs et superviseurs.

Évaluation de l'efficacité

Nous évaluons l'efficacité de nos politiques et procédures par le biais de révisions régulières ou d'audits effectués annuellement ou au besoin, en fonction des changements pertinents dans les opérations de notre organisation et des niveaux de risque. Cela inclut les politiques concernant le travail forcé et le travail des enfants.

Approbation et attestation

Conformément aux exigences de la loi et en particulier à l'article 11 de celle-ci, je certifie avoir examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité ci-dessus. À ma connaissance et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont vraies, exactes et complètes à tous égards matériels aux fins de la loi pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

Nom : David Poronovich

Titre : Vice-Président Ressources Humaines et Ingénierie

Date : 28 mai 2024

Signature : 

« J'ai l'autorité de lier Vêtements Peerless inc. »