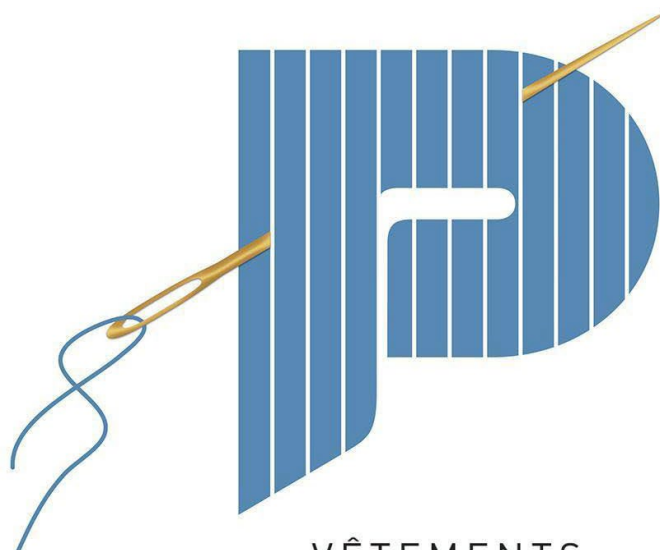


RAPPORT RELATIVEMENT À LA LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS



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.....	6
Évaluation de l'efficacité	6
Approbation et attestation	6

Introduction

Ce rapport vise une entité du nom de Vêtements Peerless inc.

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 2024 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 2024, 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 2024 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 2024. 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 2024. 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

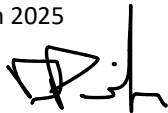
Conformément aux exigences de la loi et en particulier à l'article 11 de celle-ci, je certifie avoir examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité ci-dessus. À ma connaissance et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport 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 : 3 Juin 2025

Signature :



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