



# Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

## Rapport annuel 2023



30 mai 2024



## Table des matières

1.	Introduction et contexte .....	3
2.	Aperçu des mesures visant à prévenir et à réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants en 2023.....	3
3.	Structure de la Société et chaîne d'approvisionnement .....	4
a.	Comprendre la structure et les activités de notre Société .....	4
b.	Cartographie de notre chaîne d'approvisionnement .....	5
4.	Politiques et procédures de diligence raisonnable .....	6
5.	Risques identifiés de travail forcé et de travail des enfants.....	7
6.	Évaluation et gestion des risques .....	7
7.	Mesures correctives et de redressement.....	8
8.	Impact sur les familles vulnérables .....	8
9.	Formation des employés.....	9
10.	Évaluation de l'efficacité des politiques .....	9
11.	Conclusion et perspectives d'avenir.....	9
12.	Attestation .....	9



## 1. Introduction et contexte

Le présent rapport constitue le premier rapport annuel préparé par Bell Flavors & Fragrances (Canada) Co. (« **Bell** ») conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* au Canada (la « **Loi** »),<sup>1</sup> récemment adoptée. Bell a préparé ce rapport afin d'évaluer ses processus de gouvernance, les mesures existantes et les efforts déployés au cours de son exercice financier 2023 terminé le 31 décembre 2023, pour prévenir et atténuer le risque que le « travail forcé » ou le « travail des enfants »<sup>2</sup> soient utilisés à toute étape de la production de biens au Canada ou ailleurs, ou de biens importés au Canada (le « **Rapport 2023** »).

Le Rapport 2023 n'est pas une version révisée d'un rapport déjà soumis pour l'année 2023, et Bell n'est pas assujettie aux exigences de déclaration en vertu d'une loi sur la chaîne d'approvisionnement d'une autre juridiction.

Les termes « Bell », « nous », « notre », « nos » et « la Société » désignent Bell.

## 2. Aperçu des mesures visant à prévenir et à réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants en 2023

Bell déploie des efforts constants et s'efforce de faire respecter les droits de la personne et les pratiques de travail éthiques dans l'ensemble de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement, en travaillant en collaboration avec ses fournisseurs, sa main-d'œuvre et d'autres parties prenantes externes.

Afin de prévenir et de réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soient utilisés à chaque étape de notre chaîne de production au Canada ou ailleurs, ou des biens que nous importons au Canada, nous avons pris les mesures suivantes en date de l'exercice terminé le 31 décembre 2023 :

- Collecte de renseignements sur le recrutement des travailleurs au Canada et mise en œuvre de mesures de contrôle internes pour s'assurer que tous les travailleurs sont recrutés volontairement;

---

<sup>1</sup> L.C. 2023, ch. 9.

<sup>2</sup> Dans le présent rapport, les termes « travail forcé » et « travail des enfants » ont le sens qui leur est donné à l'article 2 de la Loi.

- Élaborer et mettre en œuvre des déclarations contre le travail forcé et le travail des enfants dans le code d'éthique et de conduite des affaires de nos employés;
- Élaborer et mettre en œuvre des clauses contre le travail forcé et le travail des enfants dans toutes nos conditions générales applicables à chaque bon de commande; et
- Élaborer et mettre en œuvre des listes de contrôle de la conformité concernant le travail des enfants dans le questionnaire que nos fournisseurs doivent remplir afin d'être approuvés par notre équipe de contrôle de qualité.

Les sections suivantes fournissent des détails sur la Société, sa chaîne d'approvisionnement, ainsi que les mesures établies et mises en œuvre par Bell en 2023 pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants au sein de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement.

### **3. Structure de la Société et chaîne d'approvisionnement**

#### **a. Comprendre la structure et les activités de notre Société**

Bell est une entreprise familiale constituée en vertu de la *Companies Act* de la Nouvelle-Écosse<sup>3</sup>, pour laquelle la qualité, la fiabilité et la durabilité sont des priorités absolues. Notre siège social est situé dans la province de la Nouvelle-Écosse, au Canada, et nous possédons une usine à Brossard, dans la province de Québec, au Canada.

Chez Bell, nous exerçons des activités dans l'industrie chimique à travers les cinq départements principaux suivants :

- Arômes – Arômes sous forme liquide, en poudre et en pâte, et nos capacités technologiques comprennent les rehausseurs et les modulateurs de goût, les agents masquant, les supprimeurs d'amertume, les agents de type chaleur et de type rafraîchissant, les réducteurs de sel, les remplacements/extension de vanille, de cacao, de miel et d'édulcorants.

---

<sup>3</sup> R.S.N.S. 1989, ch. 81.

- Parfums – Créations de parfums, solubles dans l'huile ou dans l'eau, encapsulés, et en poudre pour les produits de soins personnels, les produits fins, les tissus, la maison, l'air ou les animaux de compagnie.
- Extraits botaniques – Belltanicals<sup>MD</sup> propose des extraits botaniques, des infusions essentielles, des mélanges d'huiles essentielles entièrement naturels, des extraits biologiques certifiés et des mélanges d'huiles essentielles biologiques certifiés NOP pour les produits de soins personnels et domestiques et les produits de qualité alimentaire.
- Spécialités d'ingrédients – Matières premières en quantités commerciales pour les arômes et les parfums, y compris les produits chimiques naturels, les spécialités aromatiques, les produits chimiques aromatiques et les concentrés d'agrumes.

Nous sommes fiers d'être un membre signataire de la Charte de développement durable de l'Association internationale du parfum (*International Fragrance Association*, (IFRA)) en association avec l'Organisation internationale de l'industrie des arômes alimentaires (*Organization of the Flavour Industry* (IOFI)). La Charte de développement durable IFRA-IOFI adopte une approche en matière de développement durable basée sur le cycle de vie, avec des domaines d'action et 17 engagements spécifiques allant de l'approvisionnement responsable et de la réduction de notre empreinte environnementale, au bien-être des employés, en passant par la sécurité des produits, la transparence et les partenariats. Bien que les engagements de la Charte de développement durable IFRA-IOFI soient volontaires, Bell s'en inspire pour améliorer globalement le développement durable de son industrie.

Notre société est également membre « *Corporate B* » de Sedex, la plateforme d'échange de données éthiques et le programme d'audit les plus importants et les plus reconnus au monde. L'adhésion de Bell à Sedex est un exemple de notre engagement à gérer une entreprise responsable, à s'approvisionner de manière responsable et à améliorer les normes éthiques et les conditions de travail au sein de la chaîne d'approvisionnement.

#### **b. Cartographie de notre chaîne d'approvisionnement**

Les activités de Bell s'étendent à l'échelle mondiale, puisque sa chaîne d'approvisionnement couvre le Canada et diverses régions, incluant, mais sans s'y limiter, l'Allemagne, les États-Unis d'Amérique, le Mexique, la Chine, le Brésil et Singapour.

Outre l'achat de produits finis auprès de notre filiale aux États-Unis d'Amérique, que nous réétiquetons et vendons au Canada, nous utilisons des matières premières pour fabriquer des préparations aromatiques destinées à l'industrie alimentaire. Nous disposons de plusieurs sources d'approvisionnement, ce qui nous permet d'assurer la livraison régulière de produits de qualité dans les délais impartis. Bell s'approvisionne en ingrédients en fonction de la meilleure qualité et du meilleur rapport qualité-prix disponibles. Bell exige des fournisseurs et des agents intermédiaires une documentation complète pour confirmer la qualité des produits et leur conformité aux réglementations et exigences en matière de sécurité alimentaire.

Notre Société achète environ 75 % des matières premières nécessaires à ses activités (par exemple, des composés aromatiques, des huiles essentielles, des produits de base) auprès de fabricants et de distributeurs situés principalement aux États-Unis d'Amérique. Nous achetons le reste des matières premières auprès d'entreprises basées au Canada. Comme nous nous approvisionnons en matières premières qui ont été reconditionnées par nos fabricants et distributeurs, les matières premières achetées peuvent parfois provenir de différents pays du monde, incluant, mais sans s'y limiter, l'Argentine, la France, la Pologne, le Viêt Nam, l'Argentine et le Madagascar.

#### **4. Politiques et procédures de diligence raisonnable**

Bell a intégré la conduite responsable des affaires dans ses politiques et ses systèmes de gestion afin de prévenir et d'atténuer les risques de travail forcé et de travail des enfants dans son établissement et sa chaîne d'approvisionnement. La conduite responsable des affaires est incluse dans :

- le Code d'éthique et de la bonne conduite des employés : chaque employé de Bell signe un code de conduite dans le cadre de son emploi au sein de la Société, qui comprend une déclaration selon laquelle ni le travail des enfants ni le travail forcé ne seront tolérés au sein de la Société ou chez ses fournisseurs ;
- les conditions générales de nos bons de commande : tous les bons de commande que nous soumettons contiennent nos conditions générales, qui comprennent une section spécifique interdisant respectivement le recours au travail forcé et le recours au travail des enfants ; et
- le questionnaire que nos fournisseurs doivent remplir pour être approuvés par notre équipe de contrôle de qualité : tous nos fournisseurs sont tenus de remplir

un questionnaire qui comprend des questions spécifiques sur l'approvisionnement éthique, y compris les restrictions concernant les travailleurs n'ayant pas atteint l'âge minimum légal de travail.

Bien que la Société n'ait pas actuellement mis en place d'autres politiques internes ou processus de diligence raisonnable portant spécifiquement sur le travail forcé et le travail des enfants dans ses établissements et pour sa chaîne d'approvisionnement, Bell reste ouverte à l'idée d'étudier la nécessité de mettre en œuvre de telles politiques ou processus de diligence raisonnable à l'avenir afin de renforcer davantage son engagement en faveur de l'approvisionnement éthique.

## **5. Risques identifiés de travail forcé et de travail des enfants**

En 2023, aucune évaluation formelle des risques spécifiques au sein des opérations ou de la chaîne d'approvisionnement de Bell n'a été réalisée. Bell a connaissance que la *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, tenue par le *U.S. Bureau of International Labor Affairs*, mentionne certaines des matières premières utilisées par Bell (ex. le concentré de jus de fruits et la vanille). Par conséquent, à l'état actuel de ses connaissances, la Société reconnaît les risques potentiels liés au travail forcé et au travail des enfants qui pourraient être associés à certaines des matières premières qu'elle achète à un stade ultérieur de sa chaîne d'approvisionnement, mais estime que ses processus internes actuels diminuent les risques potentiels.

La Société reste vigilante et réactive face aux problèmes émergents, démontrant ainsi son engagement à améliorer continuellement ses pratiques d'approvisionnement éthique.

## **6. Évaluation et gestion des risques**

La Société reconnaît l'importance d'un processus solide d'évaluation et de gestion des risques. Bell a récemment effectué des vérifications auprès de ses cinq principaux fournisseurs afin de s'assurer qu'ils ne recouraient pas au travail des enfants ni au travail forcé dans leur production, notamment en leur demandant de fournir leur code de conduite ou leurs politiques interdisant le travail forcé et le travail des enfants, et en validant le fait que les fournisseurs de cacao et de café de Bell affichent sur leur site web des lignes directrices interdisant le travail forcé et le travail des enfants. Bell demande également à ses fournisseurs de remplir un questionnaire comportant des questions spécifiques sur l'approvisionnement éthique, notamment sur les restrictions imposées

aux travailleurs n'ayant pas atteint l'âge minimum légal pour travailler, avant d'être approuvés par son équipe de contrôle de qualité.

Bien qu'aucune évaluation formelle ni aucun mécanisme portant spécifiquement sur le travail forcé et le travail des enfants n'aient été menés ou mis en place en 2023, nous restons proactifs dans le suivi et le traitement des risques tout au long de notre chaîne d'approvisionnement afin de respecter nos valeurs en matière de conduite éthique des affaires.

Bell reconnaît néanmoins, comme mentionné à la section 5 du Rapport 2023 ci-dessus, les risques potentiels associés au travail forcé et au travail des enfants dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche et de la chasse qui pourraient être associés à certaines des matières premières qu'elle achète à un stade ultérieur de sa chaîne d'approvisionnement.

## **7. Mesures correctives et de redressement**

Conformément à ses valeurs d'intégrité et de responsabilité, Bell s'engage à traiter tout problème pouvant survenir dans ses activités ou sa chaîne d'approvisionnement. Comme nous n'avons pas effectué d'évaluation formelle des risques spécifiques de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement en 2023, aucune mesure corrective n'a été mise en œuvre au cours de cette année.

Ainsi, bien qu'il n'existe pas actuellement de mesures correctives spécifiques liées au travail forcé ou au travail des enfants, la Société s'engage à identifier la nécessité de telles mesures correctives et se tient prête à agir si de tels problèmes sont identifiés.

## **8. Impact sur les familles vulnérables**

La famille est au cœur de nos activités et, chez Bell, nous prenons très au sérieux les effets potentiels du travail forcé et du travail des enfants sur les familles vulnérables. Bien que nous n'ayons pas identifié de risques en 2023 concernant les impacts sur les familles vulnérables au sein de notre chaîne d'approvisionnement, nous restons vigilants. Si de tels impacts devaient être identifiés à l'avenir, nous nous engageons à agir rapidement et de manière décisive pour y remédier.



## **9. Formation des employés**

Bell est pleinement consciente de sa responsabilité sociale d'entreprise. Bien que des programmes de formation spécifiques axés sur la prévention ou la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants ne soient pas proposés actuellement, la Société encourage une culture d'intégrité et de responsabilité sociale au sein de son personnel.

## **10. Évaluation de l'efficacité des politiques**

Bell est consciente de l'importance d'avoir des politiques et des procédures en place pour évaluer son efficacité à s'assurer que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement. Bien que des mécanismes formels spécifiquement liés au travail forcé et au travail des enfants ne soient pas actuellement en place, la Société reste ouverte aux commentaires et aux opportunités d'amélioration continue afin d'améliorer ses pratiques d'approvisionnement éthiques.

## **11. Conclusion et perspectives d'avenir**

En conclusion, Bell s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière de conduite éthique et de respect des droits humains dans l'ensemble de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement. Pour l'avenir, nous reconnaissons que cet engagement est un processus continu et évolutif, et nous restons ouverts aux suggestions et aux critiques constructives. Afin de mieux structurer nos intentions, nous travaillons actuellement à devenir un membre audité de Sedex et nous sommes convaincus que ce processus nous permettra de mieux réguler nos procédures tout en identifiant les zones à plus haut risque. Ensemble, nous pouvons œuvrer à la création d'un monde où les entreprises prospèrent tout en respectant les droits fondamentaux de tous.


## **12. Attestation**

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité mentionnée ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Le présent Rapport 2023 est approuvé en application de l'alinéa 11(4)a) de la Loi.

J'atteste ce qui précède en ma qualité de Président, PDG et membre du conseil d'administration de Bell, pour et au nom du conseil d'administration de Bell.

J'ai le pouvoir de lier Bell.

  
Ron Stark (Jun 7, 2024 12:06 EDT)

---

Nom complet : Ronald J. Stark  
Titre : Président, PDG et administrateur de  
Bell Flavors & Fragrances (Canada) Co.

*Ce rapport est une traduction française du rapport soumis au Ministre de la Sécurité publique le 31 mai 2024 et signé par Ronald S. Stark, Président, PDG et administrateur de Bell Flavors & Fragrances (Canada) Co.*