



Essences & Fragrances Bell

**LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET
LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES
CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT**

Rapport annuel 2024

30 mai 2025

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 2024.....	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.....	6
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	8
7.	Mesures correctives et de redressement.....	8
8.	Impact sur les familles vulnérables	9
9.	Formation des employés.....	9
10.	Évaluation de l'efficacité des politiques	9
11.	Conclusion et perspectives d'avenir.....	10
12.	Attestation	10



1. Introduction et contexte

Bell Flavors & Fragrances (Canada) Co. (« **Bell** ») présente son deuxième rapport annuel conformément à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « **Loi** »),¹ adoptée en 2023. Ce rapport évalue les processus de gouvernance de Bell, les mesures existantes et les efforts entrepris au cours de l'exercice 2024, qui s'est terminé le 31 décembre 2024, pour prévenir et atténuer le risque que le « travail forcé » ou le « travail des enfants »² soient utilisés à toute étape de la production de biens au Canada ou à l'étranger, ainsi que de biens importés au Canada (le "**Rapport 2024**").

Le Rapport 2024 est un document original et non une révision d'un rapport précédemment soumis pour l'année 2024. Bell n'est pas soumise à des exigences supplémentaires en matière de rapports en vertu de la législation sur la chaîne d'approvisionnement en vigueur dans d'autres juridictions.

Aux fins du présent rapport, 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 2024

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 2024 :

- 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;

¹ L.C. 2023, ch. 9.

² 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 politiques et des processus de diligence raisonnable, notamment une Politique en matière de droit de la personne décrite plus en détail dans la section 4 du présent rapport, afin d'identifier, de traiter et d'interdire le recours au travail forcé et/ou au travail des enfants dans le cadre des activités et des chaînes d'approvisionnement de l'organisation ;
- Exiger des fournisseurs qu'ils mettent en place des politiques et des procédures pour identifier et interdire le recours au travail des enfants et/ou au travail forcé dans leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement ;
- Développer et mettre en œuvre des clauses contre le travail forcé et le travail des enfants dans toutes nos conditions générales applicables à chaque commande d'achat ; et
- Élaborer et mettre en œuvre des formations et du matériel de sensibilisation sur le travail forcé et/ou le travail des enfants.

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 2024 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*³, 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

³ R.S.N.S. 1989, ch. 81.

rafraîchissant, les réducteurs de sel, les remplacements/extension de vanille, de cacao, de miel et d'édulcorants.

- 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^{MD} 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.

Les 4, 5 et 6 décembre 2024, notre usine a fait l'objet d'un audit « *Sedex Members Ethical Trade Audit* » (« **SMETA** ») mené par le groupe BFSI. Cet audit évalue les performances d'une entreprise dans quatre piliers essentiels : les pratiques de travail, la santé et la sécurité, l'environnement et l'éthique commerciale. L'audit de trois jours s'est déroulé sans encombre, comprenant une visite des installations, une vérification de la documentation et des entretiens avec des employés et la direction. Trois cas de non-conformité ont été identifiés et traités dans les délais impartis. L'audit ayant été réalisé vers la fin de l'année 2024, les mesures d'amélioration ont été finalisées en début d'année 2025 et seront détaillées dans notre rapport de 2025.

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, ainsi qu'avec les exigences en matière de droits de la personne.

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 ;
- Politique en matière de droits de la personne : cette politique stipule que Bell s'engage à reconnaître et à protéger les droits de la personne dans tous les pays où elle exerce ses activités. Cette politique est envoyée sur demande aux clients et est accessible à tous les

employés en tout temps, en ligne. Elle stipule que le travail des enfants ou le travail forcé ne seront pas tolérés au sein de l'entreprise 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
- Code d'éthique et de conduite des fournisseurs : tous les fournisseurs doivent reconnaître et signer ce code pour obtenir l'approbation de notre équipe de qualité. Tous les fournisseurs actuels ont confirmé leur adhésion et leur respect des principes de base énoncés dans le code. Ces principes comprennent l'approvisionnement éthique, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, et la garantie d'un environnement de travail équitable, sain et sûr.

Bien que l'entreprise estime que les politiques internes et les codes énumérés ci-dessus constituent la base d'un processus de diligence raisonnable solide pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants au sein de ses établissements et de sa chaîne d'approvisionnement, Bell reste ouverte à l'idée d'étudier la nécessité d'ajouter ou d'améliorer des politiques ou des processus dans le futur afin de renforcer davantage son engagement en faveur de l'approvisionnement éthique.

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

Bell reconnaît que la *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, tenue par le U.S. Bureau of International Labor Affairs et mise à jour en septembre 2024, inclut certaines des matières premières utilisées par Bell (par exemple, les concentrés de jus de fruits et la vanille). Par conséquent, en l'état actuel de ses connaissances, la Société reconnaît les risques potentiels associés au travail forcé et au travail des enfants dans certaines des matières premières qu'elle achète à un stade ultérieur de sa chaîne d'approvisionnement. Cependant, Bell reste confiante que le cadre existant permet d'atténuer ces risques.

La Société demeure 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

L'entreprise reconnaît l'importance de processus solides d'évaluation et de gestion des risques. En 2024, Bell a élaboré son Code d'éthique et de conduite des fournisseurs et a demandé à tous les fournisseurs actuels de confirmer qu'ils se conformaient pleinement à ce code et de mettre en œuvre toutes les procédures nécessaires pour maintenir leur relation d'affaires avec Bell. Ce code stipule que chaque fournisseur s'engage à adhérer aux principes fondamentaux énoncés dans le code et à veiller à ce que ses propres fournisseurs s'y conforment, notamment en ce qui concerne les droits de la personne, la rémunération équitable et l'équité salariale, l'environnement de travail, la sécurité au travail et l'interdiction du travail des enfants ou du travail forcé. Nous sommes convaincus que l'ajout de ce code a permis à nos fournisseurs de mieux comprendre le rôle essentiel que nous jouons tous dans la prévention et l'élimination du travail des enfants ou du travail forcé.

Comme indiqué à la section 3(a) du présent rapport, au début du mois de décembre 2024, notre usine a fait l'objet d'un audit SMETA de trois jours mené par le groupe BFSI. L'audit a évalué les performances de l'entreprise en matière de travail, de santé et de sécurité, d'environnement et d'éthique des affaires par le biais d'une inspection du site, d'un examen des documents et d'entretiens avec le personnel. Aucune autre évaluation formelle ni aucun autre mécanisme, y compris ceux qui traitent spécifiquement du travail forcé et du travail des enfants, n'ont été menés en 2024. Nous restons proactifs dans le suivi et le traitement des risques tout au long de notre chaîne d'approvisionnement afin de respecter nos valeurs de conduite éthique des affaires.

Bell reconnaît néanmoins, comme mentionné à la section 5 du Rapport 2024 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 indiqué à la section 3(a) du présent rapport, l'audit SMETA a mis en évidence trois cas de non-conformité, qui ont tous été traités dans les délais impartis. L'audit ayant eu lieu vers la fin de l'année 2024, les actions correctives ont été menées à bien au début de l'année 2025 et seront détaillées dans notre rapport 2025.

La Société déploie des efforts constants pour identifier les besoins de mesures correctives et se tient prête à prendre les mesures appropriées si d'autres problèmes sont identifiés à l'avenir.

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. En 2024, tous les employés impliqués dans les activités d'achat ont reçu une formation spécifique sur la prévention et les conséquences du travail des enfants et du travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement. Cette formation leur a fourni les outils nécessaires pour s'assurer qu'ils prenaient toutes les mesures de précaution nécessaires pour prévenir le risque de travail des enfants et de travail forcé dans notre chaîne d'approvisionnement. Elle les a également guidés sur la manière d'identifier et de traiter les activités suspectes et de signaler toute préoccupation. L'entreprise encourage également 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. 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 2024 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 (May 26, 2025 2:01 EDT)

Nom complet : Ronald J. Stark
Titre : Président, PDG et administrateur de
Bell Flavors & Fragrances (Canada) Co.
Date : 05/26/2025