

Essences & Fragrances Bell

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

Rapport annuel 2025

30 mai 2026



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 2025.....	3
3.	Structure de la Société et chaîne d'approvisionnement	5
a.	Comprendre la structure et les activités de notre Société	5
b.	Cartographie de notre chaîne d'approvisionnement	6
4.	Politiques et procédures de diligence raisonnable	7
5.	Risques identifiés de travail forcé et de travail des enfants.....	8
6.	Évaluation et gestion des risques	8
7.	Mesures correctives et de redressement.....	9
8.	Impact sur les familles vulnérables	10
9.	Formation des employés.....	10
10.	Évaluation de l'efficacité des politiques	10
11.	Conclusion et perspectives d'avenir.....	11
12.	Attestation	11



1. Introduction et contexte

Bell Flavors & Fragrances (Canada) Co. (« **Bell** ») soumet son troisième 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. Le présent rapport porte sur les mesures, mécanismes de gouvernance et pratiques mises en place durant l'exercice 2025, clos le 31 décembre 2025, visant à lutter contre le « travail forcé » ou de « travail des enfants » dans la production de biens au Canada ou à l'étranger, ainsi que dans les biens importés au Canada (le « **Rapport 2025** »).

Le Rapport 2025 est un document original et non une révision d'un rapport précédemment soumis pour l'année 2025. 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 2025

Année après année, Bell s'efforce à préserver et offrir une culture organisationnelle fondée sur le respect des droits de la personne et sur des pratiques de travail responsables, tant au sein de nos opérations qu'au cœur de notre chaîne d'approvisionnement mondiale. Nous collaborons activement avec nos partenaires – fournisseurs, employés/employées et parties prenantes externes – afin d'élever nos standards éthiques et de renforcer la transparence à tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

Afin d'éliminer, autant que possible, tout risque de travail forcé ou de travail des enfants dans notre chaîne de production, au Canada comme à l'international, ainsi que dans les biens que nous importons, nous cherchons à identifier, prévenir et réduire ces risques dans la mesure du raisonnable. À cette fin, nous avons maintenu un ensemble d'actions structurantes tout au long de l'exercice terminé le 31 décembre 2025. Ces mesures visent à prévenir les atteintes aux droits de la personne, renforcer nos mécanismes de diligence raisonnable et accroître notre capacité de détection et de gestion des risques dans l'ensemble de notre écosystème d'approvisionnement. Ces mesures sont :

¹ L.C. 2023, ch. 9.

- 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. Cela inclut notamment le fait de faire affaire exclusivement avec des agences de recrutement détenant le permis obligatoire délivré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) du Québec;
- 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 prévenir 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. Depuis 2024, nous exigeons que chaque fournisseur prenne connaissance et reconnaisse officiellement notre Code de conduite des fournisseurs, qui interdit ces pratiques. Cette reconnaissance est obligatoire pour faire affaire avec Bell. En signant ce Code, les fournisseurs confirment qu'ils adhèrent aux mêmes principes et qu'ils disposent de mécanismes appropriés pour prévenir, détecter et éliminer le travail forcé et le travail des enfants au sein de leurs propres activités ainsi que dans l'ensemble de leur chaîne 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. Ces clauses visent à communiquer clairement nos attentes aux fournisseurs, à renforcer notre engagement envers un approvisionnement responsable et à s'assurer que des mesures de prévention sont intégrées contractuellement à nos processus d'approvisionnement. En formalisant ces exigences, nous renforçons la responsabilisation au sein de notre chaîne d'approvisionnement et contribuons à atténuer les risques de recours au travail forcé et au travail des enfants dans l'ensemble de nos transactions.

La suite de ce rapport présente de plus amples détails sur la Société, sa chaîne d'approvisionnement, ainsi que les mesures établies et appliquées par Bell en 2025 pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants au sein de ses opérations 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

Constituée en vertu de la *Companies Act* de la Nouvelle-Écosse², Bell est une entreprise familiale qui s'est bâtie une solide réputation grâce à la qualité supérieure et au caractère novateur de ses produits. Animée par des valeurs d'engagement et de responsabilité, nous veillons à exercer nos activités selon des pratiques durables et éthiques en tout temps. Notre siège social est établi en Nouvelle-Écosse, au Canada, et nous exploitons également un site manufacturier situé 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.
- 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 de compter parmi les entreprises signataires de la Charte de développement durable de l'Association internationale du parfum (International Fragrance Association – IFRA), élaborée conjointement avec l'Organisation internationale de l'industrie des arômes alimentaires (International Organization of the Flavor Industry – IOFI). Cette charte repose sur une approche du développement durable fondée sur le cycle de vie et définit des axes d'intervention clairs, soutenus par 17 amendements précis. Ceux-ci couvrent notamment l'approvisionnement

² R.S.N.S. 1989, ch. 81.

responsable, la réduction de l’empreinte environnementale, la santé et la sécurité des produits, le bien-être des employés, la transparence ainsi que la collaboration avec des partenaires clés. Bien que ces engagements soient de nature volontaire, Bell les adopte comme cadre de référence afin de contribuer activement à l’avancement des pratiques durables au sein de son secteur.

Également, notre entreprise est membre « Corporate B » de Sedex, la plus grande plateforme mondiale de partage de données éthiques et de programmes d’audit reconnus. Cette adhésion témoigne de la volonté de Bell d’exploiter ses activités de manière responsable, de promouvoir un approvisionnement éthique et de soutenir l’amélioration continue des normes sociales et des conditions de travail tout au long de sa chaîne d’approvisionnement.

b. Cartographie de notre chaîne d'approvisionnement

Les activités de Bell s’inscrivent dans un contexte international, sa chaîne d’approvisionnement desservant le Canada ainsi que plusieurs marchés étrangers. Ses zones d’approvisionnement comprennent notamment, sans s’y limiter, l’Allemagne, les États-Unis d’Amérique, le Mexique, la Chine, le Brésil et Singapour.

En plus de l’acquisition de produits finis auprès de sa filiale établie aux États-Unis d’Amérique, lesquels sont par la suite réétiquetés et commercialisés au Canada, Bell utilise diverses matières premières pour la fabrication de préparations aromatiques destinées au secteur de l’industrie alimentaire. La diversification de ses sources d’approvisionnement permet à la Société de maintenir un approvisionnement constant et fiable en produits conformes aux standards de qualité requis et livrés dans les délais prescrits. Les décisions d’achat sont fondées sur des critères de qualité optimale et de compétitivité économique. À ce titre, Bell exige de ses fournisseurs et de tout intermédiaire impliqué la production d’une documentation exhaustive attestant tant de la qualité des produits que de leur conformité aux exigences réglementaires applicables, incluant les normes en matière de sécurité alimentaire et de respect des droits de la personne.

La Société se procure environ soixante-quinze pour cent (75 %) des matières premières nécessaires à ses opérations, notamment des composés aromatiques, des huiles essentielles et des produits de base, auprès de fabricants et de distributeurs établis principalement aux États-Unis d’Amérique. Le solde des matières premières est acquis auprès d’entreprises situées au Canada. Étant donné que certaines matières premières sont reconditionnées par les fabricants et distributeurs avec lesquels la Société fait affaire, leur origine peut varier et inclure divers pays à travers le monde, notamment, sans s’y limiter, l’Argentine, la France, la Pologne, le Viêt Nam et Madagascar.

Bell continue de s'employer à identifier et à déclarer les pays ou régions d'origine de chacun des biens utilisés dans sa chaîne d'approvisionnement via l'obtention du Certificat d'origine (COO). Dans une optique d'amélioration continue, nous encourageons nos fournisseurs à adhérer à SEDEX, tout en rationalisant notre base de fournisseurs afin de collaborer avec des partenaires fiables et de confiance.

4. Politiques et procédures de diligence raisonnable

Bell a intégré les principes de conduite responsable des affaires au cœur de ses politiques internes et de ses mécanismes de gestion, dans le but de prévenir et de réduire les risques liés au recours au travail forcé et au travail des enfants, tant au sein de ses propres activités que tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. Ces principes sont notamment intégrés aux instruments suivants :

- a) Code d'éthique et de conduite des employés : chaque employé de Bell est tenu de signer un code de conduite dans le cadre de son engagement au sein de la Société. Ce document prévoit expressément que le recours au travail des enfants et au travail forcé est strictement interdit, tant au sein de l'organisation que chez ses partenaires et fournisseurs. Mis en place il y a plusieurs années, son contenu est clairement expliqué aux employés dans le cadre de leur processus d'intégration. Cela contribue à les sensibiliser à l'importance de prévenir le travail forcé et le travail des enfants, tant au sein de notre organisation que dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, et dote les employés des connaissances nécessaires pour prendre des décisions professionnelles éclairées et responsables.

- b) Politique en matière de droits de la personne : cette politique formalise les efforts de Bell à respecter, promouvoir et protéger les droits de la personne dans l'ensemble des pays où la Société exerce ses activités. Elle est mise à la disposition des employés en tout temps par voie électronique et transmise aux clients sur demande. Elle réaffirme l'interdiction de toute forme de travail des enfants ou de travail forcé au sein de l'entreprise et de sa chaîne d'approvisionnement;

- c) Les conditions générales de nos bons de commande : tous les bons de commande émis par la Société intègrent des conditions générales comportant des clauses spécifiques interdisant explicitement le recours au travail forcé ainsi que le recours au travail des enfants;

- d) Code d'éthique et de conduite des fournisseurs : L'adhésion à ce code est une condition préalable à l'approbation de tout fournisseur par notre équipe qualité. À ce jour, l'ensemble des fournisseurs actifs de Bell ont confirmé leurs efforts à respecter les principes fondamentaux qui y sont énoncés, incluant les pratiques d'approvisionnement éthique, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, ainsi que le maintien de conditions de travail équitables, sécuritaires et respectueuses de la santé;
- e) Politique sur le travail des enfants : Cette politique est un complément aux codes et politiques ci-haut mentionnés. Elle définit clairement les mesures de remédiation applicables en cas de non-respect, lesquelles peuvent inclure des activités de sensibilisation, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions correctives assorti d'audits de suivi visant à évaluer les progrès réalisés, ainsi que, le cas échéant, le retrait d'un fournisseur délinquant du programme de fournisseurs approuvés lorsqu'aucune amélioration suffisante n'est constatée.

Bien que la Société considère que les politiques, codes et mécanismes décrits ci-dessus constituent un cadre de diligence raisonnable visant à prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans ses opérations et sa chaîne d'approvisionnement, Bell demeure disposée à évaluer, au besoin, la pertinence de renforcer ou de compléter ces mesures par l'adoption de politiques ou de processus additionnels afin de consolider davantage son engagement en matière d'approvisionnement éthique et responsable.

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, publiée par le U.S. Bureau of International Labor Affairs et mise à jour en septembre 2024, identifie certaines matières premières utilisées par la Société, notamment les concentrés de jus de fruits et la vanille. Toutefois, la Société est d'avis que les mécanismes et mesures de contrôle actuellement en place contribuent à la gestion et à l'atténuation de ces risques et que leur efficacité fasse l'objet d'une évaluation et d'une amélioration continues. Par ailleurs, Bell maintient une attitude proactive et attentive à l'égard de tout risque émergent, ce qui témoigne de ses efforts à renforcer de façon continue ses pratiques en matière d'approvisionnement responsable et éthique.

6. Évaluation et gestion des risques

Au début du mois de décembre 2024, notre usine a fait l'objet d'un audit « *Sedex Members Ethical Trade 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. Les 3 recommandations d'amélioration soulevées par l'auditrice ont été mises en place en 2025 et sont détaillées à la section 7 de ce rapport.

L'une de ces recommandations a mené à l'élaboration et à la mise en place d'une politique précisant les mesures correctives à appliquer advenant la survenance d'une situation préoccupante impliquant un fournisseur, tel que mentionné à la section 4e. D'après les informations dont dispose Bell, aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été relevé au sein de l'entreprise ni chez ses fournisseurs en 2025. Par conséquent, les mesures prévues dans cette politique n'ont pas été mises en œuvre. Bell continue de surveiller les risques par le biais de la supervision de ses fournisseurs, de ses processus d'audit et de ses mécanismes d'examen interne et demeure vigilante et attentive à toute situation susceptible de survenir.

7. Mesures correctives et de redressement

Conformément à ses valeurs d'intégrité et de responsabilité, Bell déploie des efforts pour adresser tout problème pouvant survenir dans ses activités ou sa chaîne d'approvisionnement.

Tel que mentionné à la section 6, suite à la réception de notre rapport d'audit SMETA, les trois non-conformités émises ont été adressées et corrigées dans les meilleurs délais. Voici le détail des points soulevés et les correctifs mis en place :

- 1) Il n'existe aucune politique écrite précisant la manière dont le travail des enfants devrait être corrigé, ou cette politique n'est pas conforme aux orientations de l'OIT.

Bien que l'entreprise ait mis en place des politiques interdisant le travail des enfants ainsi que des procédures robustes de vérification de l'âge, aucune politique formalisée décrivant les mesures de remédiation à appliquer en cas d'identification d'un enfant sur son propre lieu de travail ou chez ses fournisseurs n'avait été élaborée.

Dès janvier 2025, des mesures correctives ont été prises, incluant la formalisation et l'entrée en vigueur d'une Politique sur le travail des enfants, présentée plus en détail à la section 4 du présent rapport.

- 2) L'organisation ne dispose pas d'une procédure confidentielle de signalement (lancement d'alerte).

Bien que l'entreprise applique une politique générale de porte ouverte permettant aux travailleurs de signaler toute violation du Code d'éthique et de conduite des affaires, le site ne dispose pas de mécanisme de plainte permettant l'anonymat. Afin de corriger cette lacune, l'entreprise a mis en place une politique de dépôt de suggestions/plaintes anonymes qui a été communiqué à tous ses employés dès janvier 2025, offrant ainsi une nouvelle alternative entièrement confidentielle.

3) Communication de la Politique sur les droits humains de l'entreprise.

Cela a été adressé en publiant la politique sur une plateforme accessible à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Tous ont été informés de cet ajout en décembre 2024, et un accusé de réception a été demandé.

Ces améliorations mises en place rapidement démontrent que 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

Chez Bell, la protection des familles constitue une valeur fondamentale. À ce titre, nous accordons une attention particulière aux risques que le travail forcé et le travail des enfants peuvent faire peser sur les populations familiales vulnérables. Bien que nous n'ayons pas identifié, sur la base des informations dont dispose l'entreprise, de risques en 2025 concernant les impacts sur les familles vulnérables au sein de notre chaîne d'approvisionnement, nous restons vigilants. Advenant l'identification de tels enjeux à l'avenir, nous nous engageons à intervenir promptement et avec toute la rigueur nécessaire afin d'y apporter des mesures correctives appropriées.

9. Formation des employés

Bell est pleinement consciente de sa responsabilité sociale d'entreprise. En 2024 et en 2025, tous les employés impliqués dans les activités d'achat, peu importe leur niveau hiérarchique, ont reçu une formation spécifique obligatoire sur la prévention et les conséquences du travail des enfants et du travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement. Bell travaille à la préparation d'un rappel de cette formation pour le même personnel annuellement. 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.

Bell adopte une approche fondée sur les risques et proportionnée en matière d'approvisionnement responsable, en concentrant ses efforts sur les zones présentant le plus grand potentiel d'impact. En 2025, Bell a priorisé l'évaluation de ses dix principaux fournisseurs, représentant environ 90 % de ses achats annuels de matières premières, dans le cadre du développement d'un cadre de diligence raisonnable structuré et évolutif.

Court terme (prochains 12 mois)

Bell formalise actuellement son cadre d'évaluation des fournisseurs ainsi que ses indicateurs de performance (KPI), notamment :

- Pourcentage des fournisseurs alignés avec le Code de conduite des fournisseurs de Bell
- Intégration de critères ESG dans l'évaluation et le suivi de la performance des fournisseurs

En 2025, Bell n'a pas élaboré de plans détaillés à moyen et à long terme visant à assurer des progrès d'une année à l'autre dans l'identification, la prévention et la gestion des risques. Toutefois, l'entreprise demeure ouverte à leur élaboration afin de mieux structurer son approche.

11. Conclusion et perspectives d'avenir

En conclusion, Bell maintient son engagement 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. 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 2025 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.

Ronald J Stark

Nom complet : Ronald J. Stark
Titre : Président, PDG et administrateur de
Bell Flavors & Fragrances (Canada) Co.
Date : 28 mai 2026

Signature: 
Ron Stark (May 28, 2026 11:28:39 CDT)

Email: Rstark@bellff.com