

The image features a background of a sunset or sunrise over an industrial site. The sky is filled with dark, textured clouds, transitioning from a deep purple at the top to a bright orange and yellow near the horizon. In the foreground, there are several industrial buildings with corrugated metal roofs and a wooden railing. The overall mood is dramatic and industrial.

OSISKO
MINIÈRE OSISKO

**NOS
VALEURS
EN ACTION**

**RAPPORT DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE 2019**

NOTRE RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2019

Le présent rapport de développement durable porte sur les activités de Minière Osisko inc. sur nos projets Windfall, Quévillon Osborne-Bell et Urban Barry.

Le rapport décrit notre performance du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 et présente des données comparatives des années antérieures.

Dans ce rapport, sauf indication contraire, les nombres sont cités en date du 31 décembre de l'année applicable et toutes les valeurs monétaires sont en dollars canadiens.

Les états financiers consolidés de Minière Osisko au 31 décembre 2019 englobent la Société ainsi que notre filiale Minière O3. Le présent rapport n'englobe pas les activités de nos filiales ou partenaires.

Vous pourrez en apprendre davantage sur Minière Osisko en visitant le site miniereosisko.com et en y consultant :

- Les rapports de développement durable de 2016, 2017 et 2018
- Le supplément au rapport de DD 2019 – Tableaux des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)
- Les normes et les documents publics
- Les résultats d'exploration et l'estimations des ressources minérales
- Et plus encore!

N'hésitez pas à communiquer avec nous! Écrivez-nous un courriel pour obtenir de plus amples détails ou pour nous faire parvenir vos commentaires, à l'adresse : info@osiskominig.com

MINIÈRE OSISKO INC.

SIÈGE SOCIAL

155 University Ave., bureau 1440
Toronto (Ontario) M5H 3B7

Téléphone : (416) 848-9504
Télécopieur : (416) 363-9813

Courriel : info@osiskominig.com
TSX : OSK

RÉSEAUX SOCIAUX

Site web : www.miniereosisko.com

Facebook : @MiningOsisko

Twitter : @Osisko_Mining

Instagram : @Osisko_Mining

DANS CE RAPPORT

| | |
|--|----|
| NOTRE RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2019 | 2 |
| UNE LETTRE DE LA DIRECTION | 5 |
| MINIÈRE OSISKO EN BREF..... | 6 |
| GOVERNANCE | 11 |
| DÉVELOPPEMENT DURABLE | 18 |
| SOCIÉTÉ..... | 19 |
| NOTRE EFFECTIF | 19 |
| SANTÉ ET SÉCURITÉ..... | 29 |
| RELATIONS COMMUNAUTAIRES ET DÉVELOPPEMENT SOCIOÉCONOMIQUE..... | 35 |
| ENVIRONNEMENT..... | 46 |
| ANNEXE A – PLAN D’ACTION 2019-2021..... | 58 |
| ANNEXE B – ÉLÉMENTS CLÉS 2019..... | 86 |

UNE LETTRE DE LA DIRECTION

Ce quatrième rapport de développement durable décrit en détail les progrès que nous avons réalisés en menant nos activités d'exploration, un pilier fondamental de notre stratégie d'affaires, d'une façon de plus en plus durable.

À mesure que nos activités avancent, nous nous efforçons d'en compenser les effets, guidés par les valeurs de respect, de passion, de diversité, d'intégrité et d'efficacité. Ce rapport démontre comment nous traduisons ces valeurs en action :

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ PASSENT AVANT TOUT

Tout commence avec un milieu de travail sécuritaire, et nous sommes heureux que nos taux de fréquence de blessures aient diminué d'une année à l'autre, et ce, malgré le fait que le nombre d'heures de travail ait augmenté. Nous avons augmenté l'offre de formation, nous avons réalisé des évaluations des risques pour les postes d'emploi à Windfall et nous avons renforcé le leadership visible en matière de sécurité. Nous avons fait l'achat d'un camion de lutte contre les incendies, mis à jour nos plans d'intervention en cas d'urgence et nous avons recruté et assuré la formation d'un plein contingent pour nos équipes de sauvetage minier, de premiers répondants et de la brigade des incendies.

NOUS PRENONS SOIN DE L'ENVIRONNEMENT

Nous minimisons nos effets sur l'environnement par une bonne gestion de l'eau, des déchets et des déversements, et par la remise en état des terres perturbées. En 2019, nous avons ajouté un dispositif d'aération pour améliorer le traitement de l'eau, nous avons commencé à calculer nos émissions de gaz à effet de serre (GES), et nous avons ajouté un nouveau compacteur à déchets qui permettra de réduire nos émissions de GES en diminuant le transport. Nous avons aussi mis à jour notre plan de fermeture et l'assurance financière qui serviront à restaurer les terrains lorsque les activités d'exploration auront pris fin.

NOUS TISSONS DES LIENS

Nous consultons nos communautés d'accueil par le biais des multiples journées portes ouvertes, groupes de discussion, entrevues et rencontres tenues au fil des ans. Cette année, nous avons mis sur pied le Comité de suivi environnemental de Windfall afin de partager de l'information sur les enjeux environnementaux avec la Première Nation des Cris de Waswanipi, et nous avons élaboré un plan d'action pour répondre aux Appels à la justice s'adressant aux industries extractives et d'exploitation des ressources découlant de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.



John F. Burzynski (droite) et Alix Drapack (gauche) à Windfall.

NOUS CRÉONS DE LA VALEUR ÉCONOMIQUE

Les emplois, l'achat local et les paiements aux gouvernements profitent aux communautés où nous exerçons nos activités, ainsi que les dons et les commandites visant des projets d'amélioration spécifiques à l'échelle locale. En 2019, 83 % de nos achats ont été faits au Québec et en Ontario, dont 40 millions de dollars auprès d'entreprises et de coentreprises exploitées par des autochtones, et 20 % de notre effectif à Windfall est composé de membres des Premières Nations.

Nous serons heureux de recevoir vos commentaires sur ce rapport. Comme toujours, nous remercions nos employés, les Premières Nations, les communautés d'accueil, nos partenaires financiers et gouvernementaux, ainsi que nos actionnaires pour leur soutien.

Cordialement,

John F. Burzynski
Président et chef de la direction
CDD

Alix Drapack
Première vice-présidente au
développement durable

MINIÈRE OSISKO EN BREF

MINIÈRE OSISKO EST UNE SOCIÉTÉ D'EXPLORATION MINIÈRE AXÉE SUR L'ACQUISITION, L'EXPLORATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE PROPRIÉTÉS DE RESSOURCES EN MÉTAUX PRÉCIEUX AU CANADA. NOTRE PRINCIPAL OBJECTIF CONSISTE À CRÉER DE LA VALEUR POUR TOUTES NOS PARTIES PRENANTES, NOTAMMENT NOS ACTIONNAIRES, NOS EMPLOYÉS ET NOS COMMUNAUTÉS D'ACCUEIL.

| EN CHIFFRES | | | |
|------------------------------------|-----------|---------|---------|
| | 2019 | 2018 | 2017 |
| TSX | OSK | OSK | OSK |
| ACTIONS EN CIRCULATION | ± 290 M | ± 257 M | ± 208 M |
| ACTIONS DILUÉES | ± 312 M | ± 282 M | ± 250 M |
| ENCAISSE DILUÉE | ± 216 M | ± 195 M | ± 315 M |
| CAPITALISATION BOURSÈRE | ± 1,175 M | ± 790 M | ± 705 M |
| DETTE | 0 | 0 | 0 |
| CAPITAUX PROPRES | ± 609 M | ± 531 M | ± 428 M |
| REVENUS NETS | 0 | 0 | 0 |
| ENCAISSE ET INVESTISSEMENTS | ± 138 M | ± 136 M | 191 M |
| EFFECTIF TOTAL | 166 | 158 | 173 |

CINQ VALEURS IMPORTANTES GUIDENT LES EMPLOYÉS DE MINIÈRE OSISKO ET DÉFINISSENT NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE :



RESPECT

Faire preuve de respect dans toutes nos actions et toutes nos interactions.



PASSION

Mettre notre passion et notre engagement à l'œuvre pour énergiser, engager et inspirer.



DIVERSITÉ

Embaucher et cultiver une équipe inclusive et diversifiée.



INTÉGRITÉ

Être honnête, ouvert, éthique et équitable. Tenir parole.

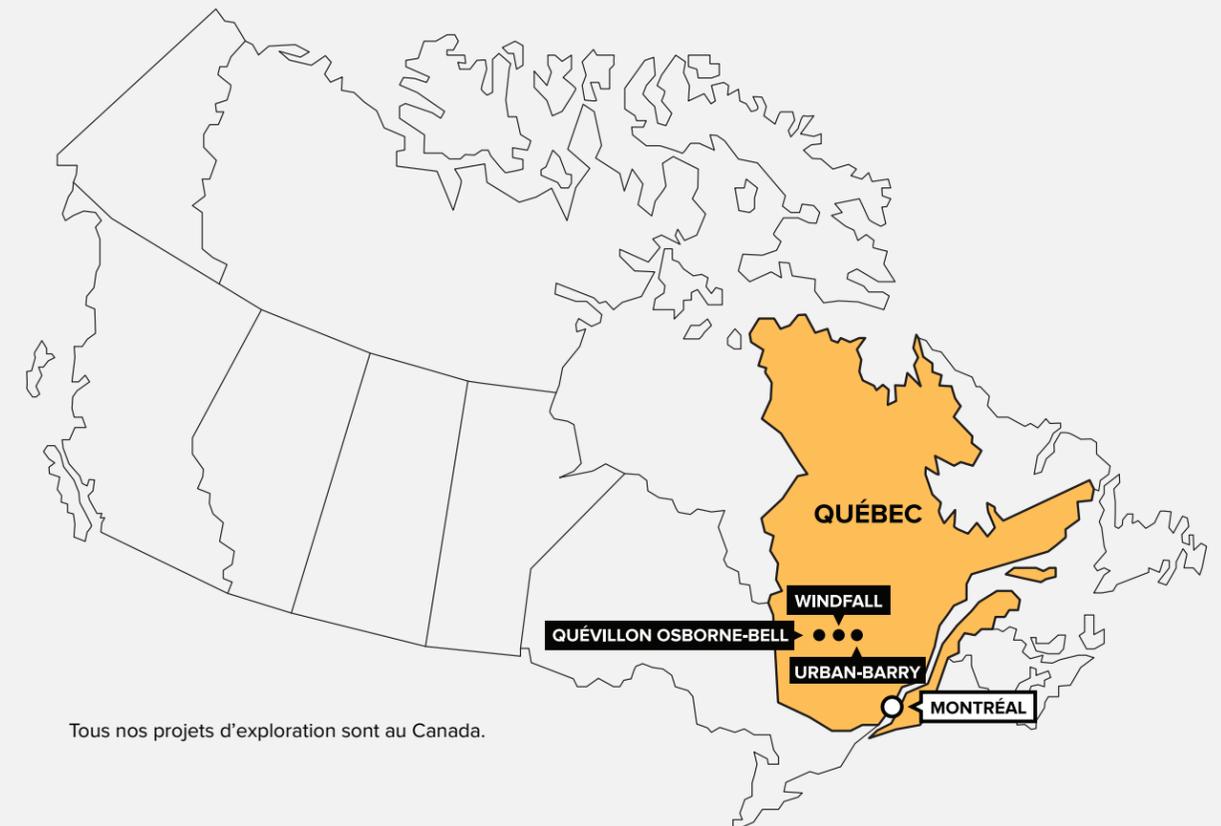


EFFICIENCE

Être efficace et créatif dans l'utilisation des ressources.

NOS PROJETS D'EXPLORATION

TOUS NOS PROJETS D'EXPLORATION SONT AU CANADA. LE PROJET PHARE DE MINIÈRE OSISKO EST UN INTÉRÊT DE 100 % DANS LE GÎTE AURIFÈRE À HAUTE TENEUR DE WINDFALL. NOUS DÉTENONS AUSSI UN INTÉRÊT INDIVIS DE 100 % DANS UN IMPORTANT GROUPE DE CLAIMS (361 661 HECTARES) DANS LES SECTEURS D'URBAN BARRY ET DE LABEL-SUR-QUÉVILLON AU QUÉBEC.



Tous nos projets d'exploration sont au Canada.

EN 2019, MINIÈRE OSISKO A TRANSFÉRÉ LES ACTIFS SUIVANTS À SA FILIALE MINIÈRE O3 :

- Le projet Garrison (Ontario)
- Les projets dans le secteur de Timmins (Ontario)
- Les propriétés du Bloc Malartic (région de l'Abitibi au Québec)
- Les propriétés d'exploration dans les régions de la Baie-James et du Labrador au Québec

ACTUELLEMENT, LES PROJETS DE MINIÈRE OSISKO SONT :

EN CHIFFRES

| Projet | Emplacement | Statut | Activités en 2019 |
|-------------------------------|-------------|------------------------------------|--|
| WINDFALL | Québec | Détenteur à 100% | Forage, forage de définition, travaux souterrains, échantillon en vrac |
| QUÉVILLON OSBORNE-BELL | Québec | Détenteur à 100% | Forage, forage de définition |
| URBAN BARRY | Québec | Détenteur à 100% | Forage |
| URBAN BARRY BASE METALS | Québec | Détenteur à 100% ⁽¹⁾ | Pas d'activité |
| QUÉVILLON OSBORNE BASE METALS | Québec | Détenteur à 100% ⁽¹⁾ | Forage |
| URBAN DUKE | Québec | Détenteur à 100% ⁽²⁾⁽³⁾ | Activités d'exploration limitées par Ressources Bonterra |

NOTES:

(1) Sous réserve d'un gain de 50% en faveur de Métaux Osisko inc.

(2) Acquis de Beaufield en octobre 2018.

(3) Ressources Bonterra inc. a un droit d'acquisition jusqu'à 70% de la propriété.

Minière Osisko a des programmes de forage en cours; ceux-ci ont débuté en 2015 et ont évolué au fil du temps. Ces travaux dépassent maintenant 1,0 million de mètres de forage sur le projet Windfall et 50 000 mètres sur le projet Quévillon Osborne-Bell. Sur le projet Quévillon Osborne-Bell, l'accent a été mis sur le forage intercalaire du gîte aurifère. Une foreuse sur le projet Urban Barry s'est affairée à tester des cibles régionales dans le secteur Fox.

MÈTRES DE FORAGE

| Projet | 2019 |
|------------------------|----------------|
| WINDFALL | 298 196 |
| URBAN BARRY | 16 234 |
| QUÉVILLON OSBORNE-BELL | 32 878 |
| TOTAL | 347 308 |

WINDFALL: DÉLIMITATION DU GÎTE

Le projet Windfall est situé sur le territoire d'Eeyou Istchee Baie-James, entre les villes de Val-d'Or et Chibougamau au Québec. Il s'agit d'un des projets à l'étape des ressources avec les plus hautes teneurs en or au Canada.

Le programme de forage 2019 au projet Windfall a débuté avec 15 foreuses pour terminer l'année avec 23 foreuses (21 en surface et 2 sous terre). Le programme était axé sur le forage intercalaire dans la zone Principale et dans la partie supérieure de la zone Lynx, mais visait aussi à agrandir l'empreinte du gîte par de nouvelles découvertes.

Grâce aux découvertes survenues en 2018 et en 2019, Minière Osisko a bonifié le programme de forage de définition et d'exploration sur le projet en y ajoutant 200 000 mètres de plus pour arriver à un total de 1 million de mètres de forage.

Pour la mise à jour de l'estimation des ressources minérales (février 2020), veuillez consulter : minioreosisko.com.

NOUVELLES DÉCOUVERTES

Pendant l'année 2019, Minière Osisko a découvert un important corridor minéralisé à haute teneur nommé « Triple Lynx ». Ce nouveau secteur du gîte Lynx est ouvert dans toutes les directions et fait l'objet d'intenses activités de forage intercalaire et d'expansion. Minière Osisko a prolongé significativement le corridor minéralisé de Lynx Extension en profondeur. Une autre zone aurifère nommée « Fox Ouest » a été découverte en 2019 au projet Urban Barry.

Finalement, Minière Osisko a entamé et poursuivi le sondage Discovery 1, un forage d'une longueur de 3 467 mètres ayant pour cible l'extension en profondeur dans l'axe de plongée de deux zones aurifères connues ainsi que la région source du gîte Windfall en profondeur. Discovery 1 a permis d'étendre la zone minéralisée Underdog et le corridor Triple 8. Il a aussi recoupé plusieurs larges zones de minéralisation avec des valeurs anormales en or entre les profondeurs 2 300 et 2 900 mètres.



Le sondage Discovery 1, achevé en 2020, est le plus long trou de forage jamais foré au Canada.

RAMPE D'EXPLORATION ET PRÉLÈVEMENT D'UN ÉCHANTILLON EN VRAC

LA RAMPE D'EXPLORATION SOUTERRAINE CONTINUE D'AVANCER, AYANT PROGRESSÉ DE 2 345 MÈTRES. LA RAMPE SE DIRIGE PRÉSENTEMENT VERS LA ZONE LYNX. LES TRAVAUX SOUTERRAINS COMPRENNENT DE L'ÉCHANTILLONNAGE EN VRAC (À DES FINS D'ESSAIS MÉTALLURGIQUES ET DE CONFIRMATION DES TENEURS), DE LA CARTOGRAPHIE SOUTERRAINE ET DU FORAGE D'EXPLORATION SOUTERRAINE.

PROJET WINDFALL

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| CLAIMS MINIERS | 12 400 ha | 12 400 ha | 12 400 ha |
| FORAGE TOTAL | 298 196 m | 179 870 m | 386 596 m |
| AVANCEMENT DE LA RAMPE D'EXPLORATION | 2 345 m | 2 330 m | - |
| DÉPENSES | 105,6 M\$ | 92 M\$ | 104 M\$ |

En 2018, Minière Osisko a commencé l'échantillonnage dans la zone 27 et ce dernier a été achevé au premier trimestre de 2019. Le minerai a été expédié à une usine de traitement près de Timmins en Ontario, pour être traité durant le deuxième trimestre de 2019.

À l'été 2019, nous avons publié les résultats du programme d'échantillonnage en vrac. Les résultats du traitement des 5 500 tonnes extraites dans la zone 27 dépassaient les attentes. L'abattage dans le secteur de l'échantillon a permis de confirmer la présence de minéralisation tel que prédit par le modèle des ressources, et l'analyse a confirmé la minéralisation visuellement observée le long du chantier.

Le prélèvement d'un deuxième échantillon en vrac, dans la zone Lynx cette fois, a débuté en septembre 2019. Nous avons complété l'échantillonnage en vrac de 5 716 tonnes en décembre 2019 et avons publié les résultats au début de l'année 2020. Pour en savoir plus, consultez le site minioreosisko.com.

CAMP WINDFALL

LE CAMP WINDFALL FACILITE NOS ACTIVITÉS EN FOURNISSANT DES DORTOIRS, UNE CAFÉTÉRIA, UN CENTRE DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE ET D'AUTRES INSTALLATIONS. EN 2019, L'OCCUPATION QUOTIDIENNE DU CAMP POUR CHAQUE ROTATION DE DEUX SEMAINES ÉTAIT EN MOYENNE DE 215 TRAVAILLEURS AVEC UN SOMMET DE 261 TRAVAILLEURS DURANT LA PÉRIODE ESTIVALE. LE CAMP PRINCIPAL COMPREND AUSSI DES BUREAUX, DES INSTALLATIONS DE GESTION DES DÉCHETS, DES PUIITS D'EAU ET DES CHAMPS D'ÉPURATION.

GOUVERNANCE

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LA DIRECTION CROIENT QU'UNE BONNE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE EST VITALE POUR LA RÉUSSITE À LONG TERME DE MINIÈRE OSISKO ET POUR LA PROTECTION DES INTÉRÊTS DE NOS PARTIES PRENANTES.

“

Notre responsabilité en tant qu'entreprise est de minimiser nos impacts tout en créant des opportunités économiques qui se traduisent par une valeur durable et réelle pour nos parties prenantes. Cela signifie d'agir de façon éthique, transparente, de faire des choix intelligents et innovants et coopératifs, et par-dessus tout d'être respectueux de la culture des membres de notre communauté d'accueil.

”

John F. Burzynski,
président, chef de la direction et administrateur



Le conseil et la direction visitent le site Windfall avec l'équipe des opérations en août 2019.

CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMITÉS

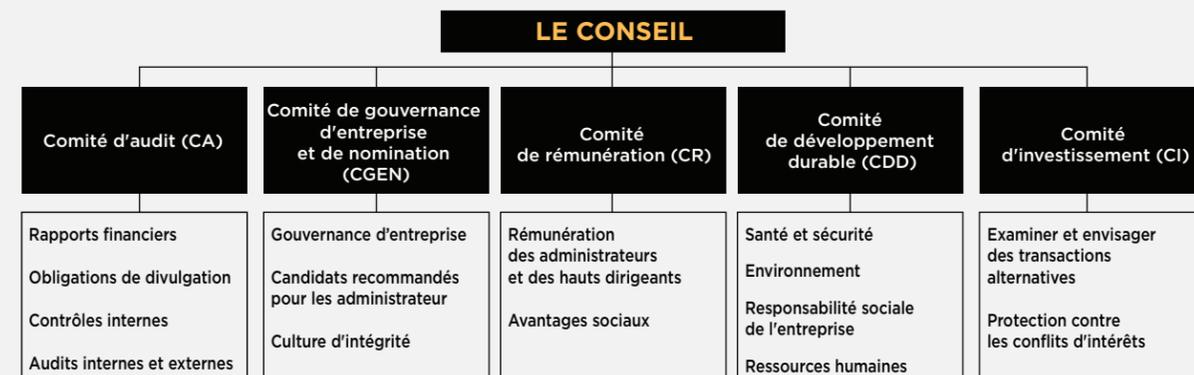
Nos administrateurs s'engagent à respecter les plus hautes normes de gouvernance d'entreprise, en respectant l'évolution des meilleures pratiques et des directives réglementaires. Les pratiques de gouvernance d'entreprise de Minière Osisko sont conformes aux pratiques établies par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, incluant le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance.

Le conseil est composé de personnes de compétences, de connaissances et d'expérience diversifiées. Nos administrateurs ont une expertise dans les domaines de l'exploration, de la métallurgie, de l'exploitation minière, de la comptabilité, des services juridiques, des services bancaires, du financement et des valeurs mobilières. Le conseil compte un président qui n'est pas membre de la direction, un administrateur qui est membre de la direction et sept administrateurs indépendants.

Minière Osisko est d'avis que la diversité enrichit les discussions entre administrateurs, reflète les relations que la Société entretient avec ses parties prenantes et favorise la saine gouvernance d'entreprise. Le comité de gouvernance d'entreprise et des nominations recherche donc des administrateurs qui apportent une diversité en termes de genres, d'âges, de communautés culturelles, de répartition géographique, et d'autres caractéristiques des communautés où nous exerçons nos activités.

Nous nous sommes fixé l'objectif d'avoir une représentation de 40 % de femmes au conseil d'administration d'ici au 31 décembre 2021. Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, Minière Osisko s'assure d'inclure au moins une femme dans la courte liste de candidats considérés pour un poste au conseil.

LE CONSEIL SE RÉUNIT AU MOINS QUATRE FOIS PAR ANNÉE, ET S'ACQUITTE DE SES FONCTIONS PAR L'ENTREMISE DES COMITÉS SUIVANTS :



DISCUSSIONS DU COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

À chaque réunion, le comité passe en revue un rapport détaillé portant sur la performance de Minière Osisko, réelle et ciblée, en matière de développement durable, les grandes tendances et les principaux événements. Le comité aborde aussi les incidents notables en matière de santé et de sécurité, d'environnement, de relations de travail et de relations communautaires. Le comité révisé et discute des politiques qui touchent son mandat, s'assure de notre conformité aux lois et règlements pertinents, étudie les risques liés aux enjeux de développement durable, et planifie des mesures visant à atténuer ces risques.

ADMINISTRATEUR MEMBRE DE LA DIRECTION



John F. Burzynski

Président et chef de la direction
CDD



ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS



Sean Roosen

Président du conseil
CA



Jose Vizquerra-Benavides

CDD (président)



Patrick Anderson

Administrateur principal
CI (président)
CGEN



Keith McKay

CA (président)
CR
CGEN
CDD
CI



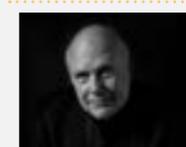
Bernardo Alvarez Calderon

CR (président)
CA



Amy Satov

CGEN (présidente)
CA
CR
CI



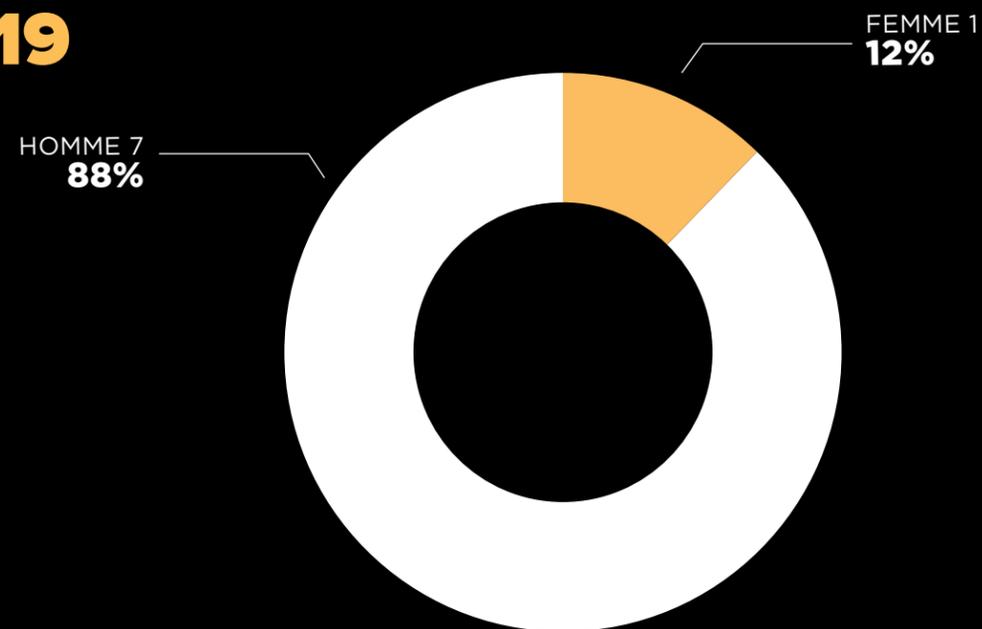
Robert Wares

-

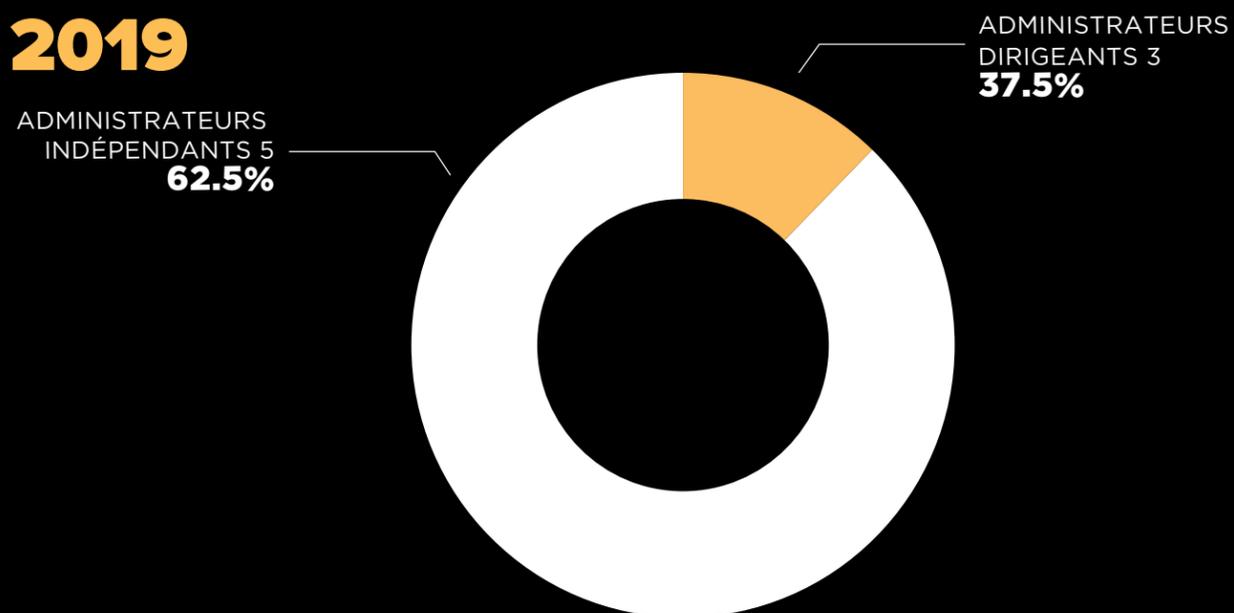


Les directives approuvées en matière de gouvernance d'entreprise nous aident à gérer nos affaires et à s'acquitter de nos tâches de façon efficace. Notre code d'éthique et de conduite en affaires s'applique également à tous les employés, entrepreneurs, consultants, dirigeants et administrateurs.

CONSEIL D'ADMINISTRATION PAR GENRE 2019



INDÉPENDANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2019



NOS NORMES

LES DIRECTIVES D'ENTREPRISE ET LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES ONT MENÉ À L'ÉLABORATION DE CES POLITIQUES ET NORMES D'ENTREPRISE QUI GUIDENT NOS ACTIVITÉS COMMERCIALES DE MANIÈRE APPROPRIÉE ET EFFICACE. LE CONSEIL A APPROUVÉ PLUSIEURS POLITIQUES ET ASSURE UN SUIVI CONTINU DE LEUR MISE EN ŒUVRE. L'ÉQUIPE DE MINIÈRE OSISKO A ÉLABORÉ LES NORMES QUI EN ONT DÉCOULÉ DANS LE RESPECT DES EXIGENCES LÉGALES.

| PILIER | NOS NORMES |
|---------------------------------|---|
| GOVERNANCE | <ul style="list-style-type: none"> Mandats, chartes et descriptions du conseil et des comités^{(1), (2)} Code d'éthique et de conduite des affaires^{(1), (2), (3)} Politique de dénonciation^{(1), (2), (3)} Politique anticorruption^{(2), (3)} Politique en matière de confidentialité et d'opérations d'initié^{(1), (3)} Politique de communication de l'information^{(2), (3)} Politique de vote majoritaire^{(2), (3)} Politique de recouvrement^{(2), (3)} Diversité du conseil d'administration^{(2), (3)} Politique de santé sécurité et développement durable⁽¹⁾ Politique de sécurité informatique⁽¹⁾ |
| RESSOURCES HUMAINES | <ul style="list-style-type: none"> Politique sur le harcèlement en milieu de travail⁽¹⁾ Politique sur la violence en milieu de travail⁽¹⁾ Politique de gestion de l'alcool et des drogues en milieu de travail⁽¹⁾ Recrutement préférentiel Programme d'amélioration du comportement⁽¹⁾ Politique de développement professionnel⁽¹⁾ Évaluation annuelle Politique en matière de vacances⁽¹⁾ Politique en matière de présence au travail⁽¹⁾ Politique en matière de port d'attache⁽¹⁾ Politique en matière de surveillance vidéo⁽¹⁾ Congés culturels pour la chasse aux oies et aux orignaux Stages Directives en matière de permis de conduire Politiques en matière de déplacements⁽¹⁾ |
| SANTÉ ET SÉCURITÉ | <ul style="list-style-type: none"> Système de gestion de la santé et de la sécurité en milieu de travail Plan d'intervention et procédures en cas d'urgence⁽¹⁾ Procédures de déclaration et d'enquête des accidents et des incidents⁽¹⁾ Gestion de l'équipement de protection individuelle⁽¹⁾ Évaluation des risques par description de poste⁽³⁾ Procédures de travail⁽¹⁾ |
| RELATIONS COMMUNAUTAIRES | <ul style="list-style-type: none"> Protocole de relations communautaires Directives en matière de parrainages et de dons – Niveau projet Protocole de consultation sur les activités d'exploration avec la communauté de Waswanipi |
| ENVIRONNEMENT | <ul style="list-style-type: none"> Plan de gestion des déversements⁽¹⁾ Procédures de l'unité de traitement des eaux Procédures de gestion des matières résiduelles et des matières dangereuses Inspections des sites |

REMARQUES :

(1) Les employés de Minière Osisko ont accès à ces normes par l'entremise de notre portail interne (en anglais et en français).

(2) Ces normes sont accessibles au public sur le site miniereosisko.com

(3) Révision annuelle obligatoire pour tous les employés de Minière Osisko

DIRECTION

L'équipe de direction est responsable de la stratégie et de la mission d'affaires, de diriger les activités, d'établir des objectifs et de faire un suivi de la performance de l'entreprise, sous la gouverne de notre président et chef de la direction.

Notre équipe diversifiée et inclusive se compose de personnes qui proviennent de différents milieux et qui ont une expérience variée. Nous comptons trois femmes, dont une de genre queer, dans l'équipe de direction.



John F. Burzynski

Président
Chef de la direction
Administrateur



Don Njegovan

Chef des opérations



Blair Zaritsky

Chef de la direction financière



Mathieu Savard

Premier vice-président à
l'exploration



Alix Drapack

Première vice-présidente au
développement durable



Alexandria Marcotte

Vice-présidente à la
coordination de projet



Lili Mance

Vice-présidente et secrétaire
générale



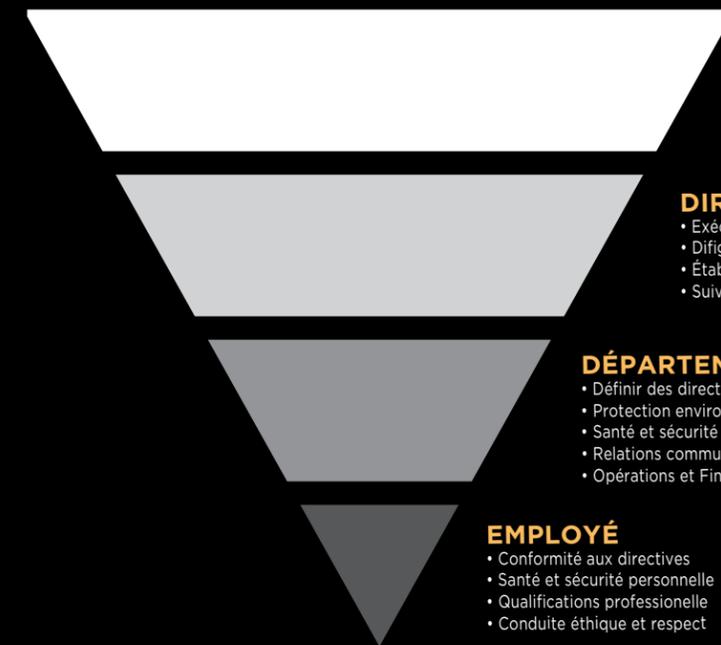
DIRECTION PAR GENRE 2019

HOMME 4
57%



FEMME ET
GENRE QUEER
3
43%

PARTAGE DES RESPONSABILITÉS



- CONSEIL D'ADMINISTRATION**
- Définir la stratégie d'entreprise
 - Examiner la gestion et les performances de l'entreprise
 - Gestion des risques
 - Examiner les informations financières
 - Protéger les droits des actionnaires

- DIRECTION**
- Exécuter la stratégie et la mission de l'entreprise
 - Diriger les activités
 - Établir des objectifs
 - Suivre la performance

- DÉPARTEMENT**
- Définir des directives
 - Protection environnementale
 - Santé et sécurité
 - Relations communautaires et développement socio-économique
 - Opérations et Finances

- EMPLOYÉ**
- Conformité aux directives
 - Santé et sécurité personnelle
 - Qualifications professionnelle
 - Conduite éthique et respect

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Minière Osisko croit qu'être une bonne entreprise citoyenne implique d'assurer une bonne gestion de l'environnement, de protéger la santé et le bien-être de nos travailleurs et de nos voisins, de dialoguer avec nos parties prenantes, et de servir de moteur économique pour nos communautés d'accueil.

Nous mettons nos efforts sur la création de valeur durable pour nos parties prenantes, nos communautés d'accueil et nos employés. Comme nos valeurs fondamentales le reflètent, pour assurer sa pérennité, une entreprise se doit d'être éthique, créative et efficiente, ainsi que respectueuse, engagée et inclusive. En comprenant et en écoutant nos parties prenantes, nous cherchons des façons innovatrices de conjuguer les attentes économiques et sociétales.

Nous avons ancré le développement durable dans notre stratégie d'affaires par l'entremise de notre politique de santé sécurité et développement durable. Nous évaluons notre performance à la lumière des quatre piliers suivants : société, santé et sécurité, environnement, et économie, et nous alignons nos stratégies de façon à se donner toujours de nouveaux défis à relever. Les sections qui suivent présentent notre bilan pour 2019 et en expliquent le contexte. Notre approche est dynamique, flexible et évolutive.

LE DÉPARTEMENT DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



ALIX DRAPACK
VICE PRÉSIDENTE SÉNIÈRE
DÉVELOPPEMENT DURABLE



Le hockey est une activité rassembleuse qui apporte de la joie au camp Windfall pendant l'hiver.

SOCIÉTÉ

L'APPROCHE DE MINIÈRE OSISKO VISE À SOUTENIR LE BIEN-ÊTRE DE NOS TRAVAILLEURS, DE NOS PARTENAIRES ET DE NOS COMMUNAUTÉS D'ACCUEIL. LE TEXTE QUI SUIT PRÉSENTE NOTRE BILAN EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES, DE SANTÉ ET SÉCURITÉ ET DE RELATIONS COMMUNAUTAIRES POUR L'ANNÉE 2019.

NOTRE EFFECTIF

Minière Osisko offre un gagne-pain intéressant à nos employés, et notre succès repose sur un effectif engagé qui appuie nos valeurs et qui partage notre culture d'entreprise. La plupart de nos employés travaillent au camp Windfall, où nous nous efforçons d'offrir un environnement dynamique, accueillant et inclusif. Nous offrons un salaire équitable et des avantages sociaux qui visent à attirer et retenir chez nous les meilleurs talents. Nous reconnaissons les réalisations de nos employés et nous leur offrons des opportunités de perfectionnement enrichissantes.



L'équipe à Windfall est fière de souligner le millionième mètre de forage.



L'ÉQUIPE DES RESSOURCES HUMAINES



CYNTHIA LACHAPELLE
DIRECTRICE
RESSOURCES HUMAINES



CHANTAL GIRARD
CONSEILLÈRE
RESSOURCES HUMAINES



IAN OBLIN
FACILITATEUR
EN RESSOURCES HUMAINES
POUR LES PREMIÈRES NATIONS
ET CHEF POMPIER DU PROJET
LAC WINDFALL

LA DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES, CYNTHIA LACHAPELLE, COMMENTE LES FAITS SAILLANTS ET LES DÉFIS DE L'ANNÉE 2019 AU NIVEAU DES RESSOURCES HUMAINES



Cette année, nous avons créé et implanté un nouveau système d'information en ressources humaines, disponible à tous les employés en français et en anglais. Cet outil nous aide à suivre les statistiques sur notre effectif, à diffuser de l'information stratégique en soutien à la prise de décisions et à répondre aux besoins de formation. Il donne aussi aux employés accès aux directives, aux protocoles internes et à d'autres documents dans les deux langues.

En raison du grand nombre de postes temporaires et du petit nombre de travailleurs spécialisés requis, nous avons dû consacrer beaucoup d'énergie à sélectionner et à interviewer des candidats. Nous avons aussi réalisé des entrevues de départ avec tous les employés qui nous ont quittés en 2019, et nous avons élaboré un plan d'action pour favoriser la rétention, en nous basant sur les résultats. De plus, l'équipe a participé à des réunions régionales pour aborder cet enjeu.

PORTRAIT DE NOTRE EFFECTIF

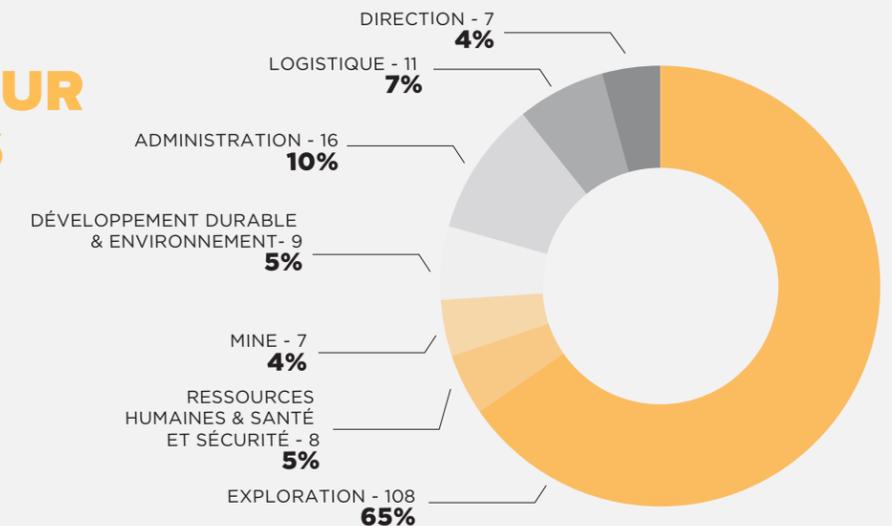
Minière Osisko s'efforce de maintenir des relations de travail harmonieuses et une satisfaction élevée au sein de son effectif. À cet effet, l'équipe de gestion interagit avec nos employés pour comprendre leurs valeurs et s'assurer que Minière Osisko soit un employeur attrayant qui motive et qui garde ses employés.

En 2019, notre effectif comptait 166 employés, dont 35 % étaient des femmes. Tous nos employés vivent au Canada, la majorité provient du Québec. La plupart des employés travaillent au sein de l'équipe d'exploration sur le site Windfall.

En raison de la nature à court terme des activités d'exploration minière, Minière Osisko embauche plusieurs personnes dans des postes temporaires. En 2019, nous avons aussi offert 23 stages rémunérés à des étudiants cherchant à faire carrière dans l'industrie minière, dont cinq (22 %) provenant de communautés des Premières Nations, qui ont été embauchés en tant que stagiaires en géologie.

L'équipe des ressources humaines a introduit les entrevues de départ en 2018 et a commencé à compiler les tendances observées en 2019 pour identifier les gestes à poser pour améliorer la situation. En 2019, Minière Osisko a élaboré des catégories d'emploi, et chaque employé a été payé en fonction de la classe salariale associée à son poste.

EMPLOYÉS PAR SECTEUR D'EMPLOIS 2019



EMPLOYÉS PAR LIEU DE RÉSIDENCE

| | 2019 | | 2018 | |
|-----------------------|------------|-------------|------------|-------------|
| PREMIÈRES NATIONS | 23 | 14% | 19 | 12% |
| NORD-DU-QUÉBEC | 7 | 4% | 8 | 5% |
| ABITIBI-TÉMISCAMINGUE | 31 | 19% | 24 | 15% |
| QUÉBEC (AUTRE) | 85 | 51% | 85 | 54% |
| ONTARIO | 20 | 12% | 22 | 14% |
| TOTAL | 166 | 100% | 158 | 100% |

DIVERSITÉ ET INCLUSION

La diversité de notre effectif nous rend plus forts et aide Minière Osisko à réussir en rassemblant des expériences, des parcours, des compétences et des points de vue variés.

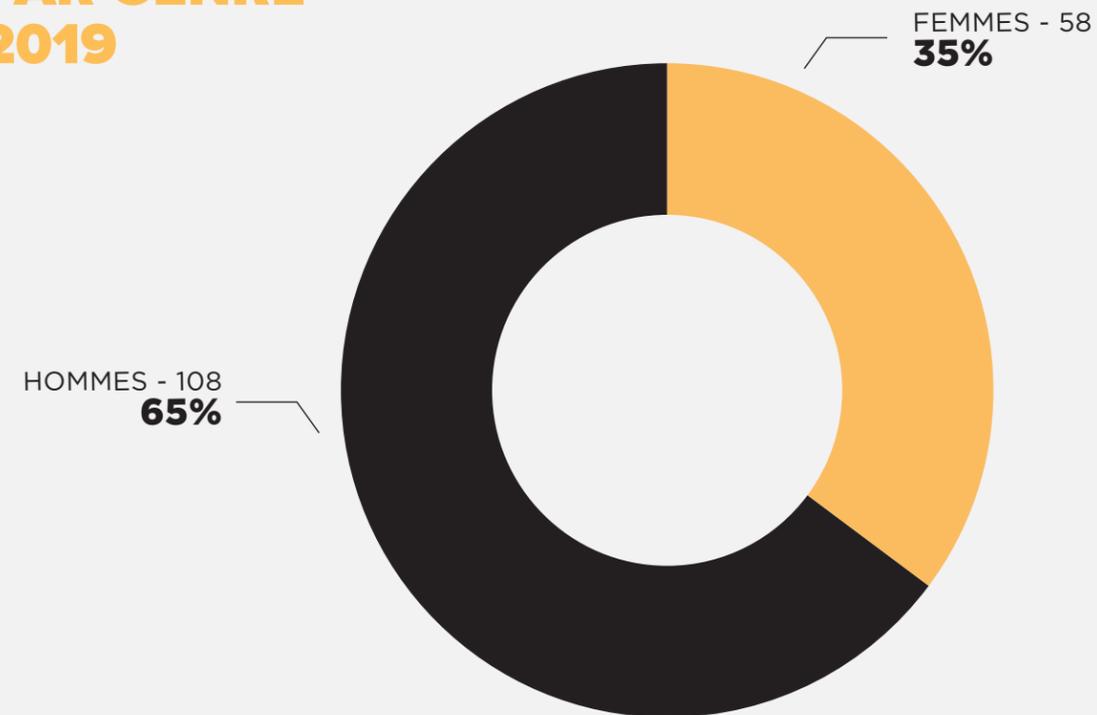
Nous avons des bureaux et des sites d'opérations dans trois principaux secteurs au Canada : dans la région d'Eeyou Istchee Baie-James dans le nord du Québec, dans le sud du Québec et dans le sud de l'Ontario. Nos employés parlent couramment trois différentes langues – le français, l'anglais et le cri – et vivent au sein de différentes cultures et traditions. Nous cherchons à mettre en place un environnement respectueux qui valorise ces différences culturelles.

L'équipe de direction est déterminée à éliminer la discrimination et à offrir des opportunités d'emploi et des promotions en fonction des qualifications.

Le fait d'avoir des femmes dans des postes de direction nous aide à recruter d'autres femmes. Les femmes font partie de notre équipe de direction (43 %), de nos superviseurs (39 %) et comptent pour 35 % de l'effectif de l'entreprise. Pour améliorer ce taux, notre processus d'embauche doit inclure au moins une femme parmi les candidats interviewés pour chaque nouveau poste qui s'ouvre.

Minière Osisko a aussi le regard tourné vers l'avenir et accueille la jeunesse; 41 % de nos employés ont d'ailleurs moins de 30 ans.

EMPLOYÉS TOTAL PAR GENRE 2019



EMPLOYÉS PAR GENRE

2019

| | Femmes / Genre Queer | Nombre | Pourcentage |
|--------------|----------------------|------------|-------------|
| DIRECTION | Femmes / Genre Queer | 3 | 43% |
| | Hommes | 4 | 57% |
| | TOTAL | 7 | 100% |
| SUPERVISEURS | Women | 11 | 39% |
| | Femmes | 17 | 61% |
| | TOTAL | 28 | 100% |
| AUTRE | Femmes | 44 | 34% |
| | Hommes | 87 | 66% |
| | TOTAL | 131 | 100% |
| TOTAL | Femmes | 58 | 35% |
| | Hommes | 108 | 65% |
| | TOTAL | 166 | 100% |

EMPLOYÉS PAR ÂGE - 2019

| Âge | Direction | Superviseurs | Autres | Total |
|--------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|
| < 30 | 0 (0%) | 5 (18%) | 63 (48%) | 68 (41%) |
| 30-50 | 5 (71%) | 19 (68%) | 52 (40%) | 76 (46%) |
| >50 | 2 (29%) | 4 (14%) | 16 (12%) | 22 (13%) |
| TOTAL | 7 (100%) | 28 (100%) | 131 (100%) | 166 (100%) |



Quelques femmes qui font partie de l'équipe à Windfall : Eslië Teimbanou, Sonya Chalifour, Christine Vézina, Erika Côté-Vertefeuille, Renée Lescom et Hayley Gull.

TRAVAILLEURS AUTOCHTONES

En 2019, 20 % de notre effectif sur le projet Windfall provenait de communautés des Premières Nations, en particulier de Waswanipi.

La participation des travailleurs des Premières Nations est un élément clé du succès du projet Windfall. Des membres de la communauté de la Première Nation des Cris de Waswanipi occupent plusieurs postes, notamment celui d'agent de liaison dans la communauté de Waswanipi, facilitateur en ressources humaines pour les Premières Nations, opérateur du système de traitement des eaux, manœuvre, et coupeur de carottes de forage. Le fait d'offrir un horaire flexible durant les saisons de chasse traditionnelles, et d'autres accommodements aident à offrir un milieu de travail plus attrayant pour ces membres de notre effectif.

Minière Osisko travaille avec nos partenaires des Premières Nations pour offrir des opportunités d'affaires à des entreprises locales. Nous faisons appel à des entreprises et des coentreprises autochtones pour les ouvrages de génie civil, les services de restauration, l'entretien des routes, l'approvisionnement en carburant, le développement d'exploration souterrain et le forage.

TRAVAILLEURS AUTOCHTONES (EMPLOYÉS ET ENTREPRENEURS)

| Projet | 2019 | 2018 | 2017 |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|
| WINDFALL & URBAN BARRY | 62 | 55 | 80 |
| QUÉVILLON | - | 2 | - |
| GARRISON | - | 1 | 6 |
| KAN | - | 3 | 6 |
| TOTAL | 62 | 61 | 92 |

NOTE:
En 2019, Minière Osisko a transféré des actifs à Minière O3, incluant les projets Garrison et Kan.



Quatre de nos sieurs de carottes de forage sont des femmes autochtones.

VIDÉO : LES SCIEURS DE CAROTTES DE FORAGE CHAQUE MAILLON DE LA CHAÎNE EST IMPORTANT!

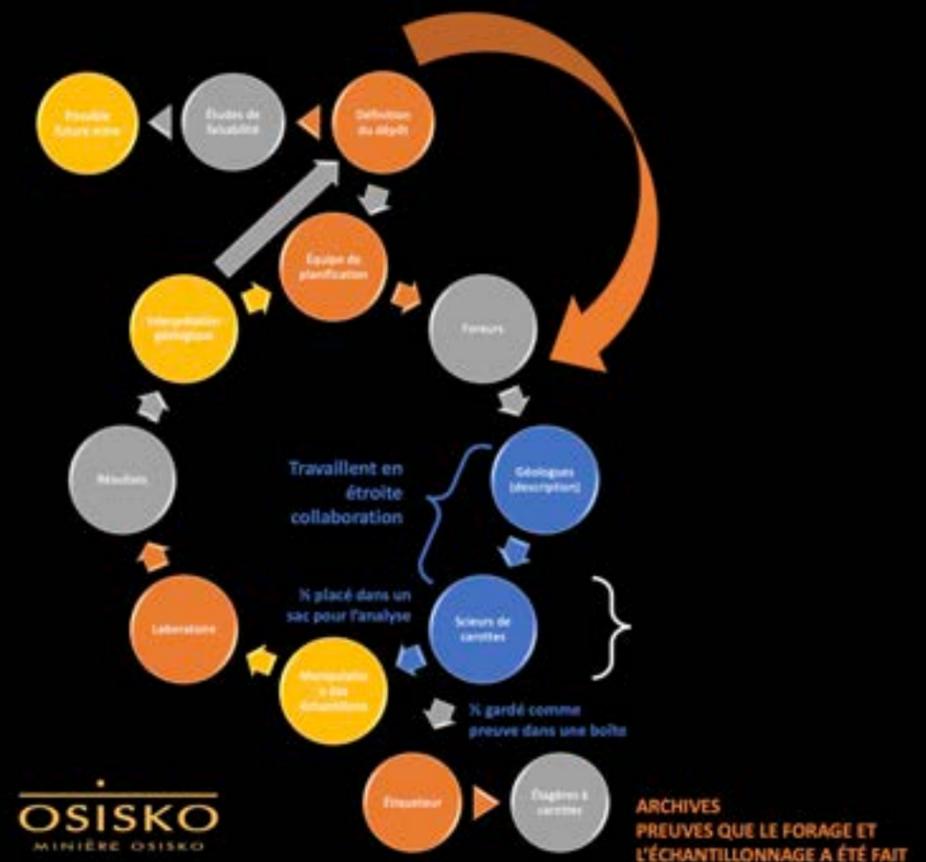
Cette vidéo a pour but de montrer que le rôle du scieur de carottes de forage est un maillon essentiel dans le déroulement du projet. Elle présente le processus d'un bout à l'autre, en incluant l'équipe de planification géologique, les foreurs, les géologues qui sont responsables d'examiner et de décrire les carottes de forage, les scieurs de carottes, le laboratoire et le retour à l'équipe géologique qui interprète les résultats.

La vidéo montre l'importance du poste de scieur de carottes de forage, les défis et les attentes rattachés à cet emploi.



Arnold Neeposh travaille sur le projet Windfall depuis 2016.

CHAQUE MAILLON DE LA CHAÎNE EST IMPORTANT !

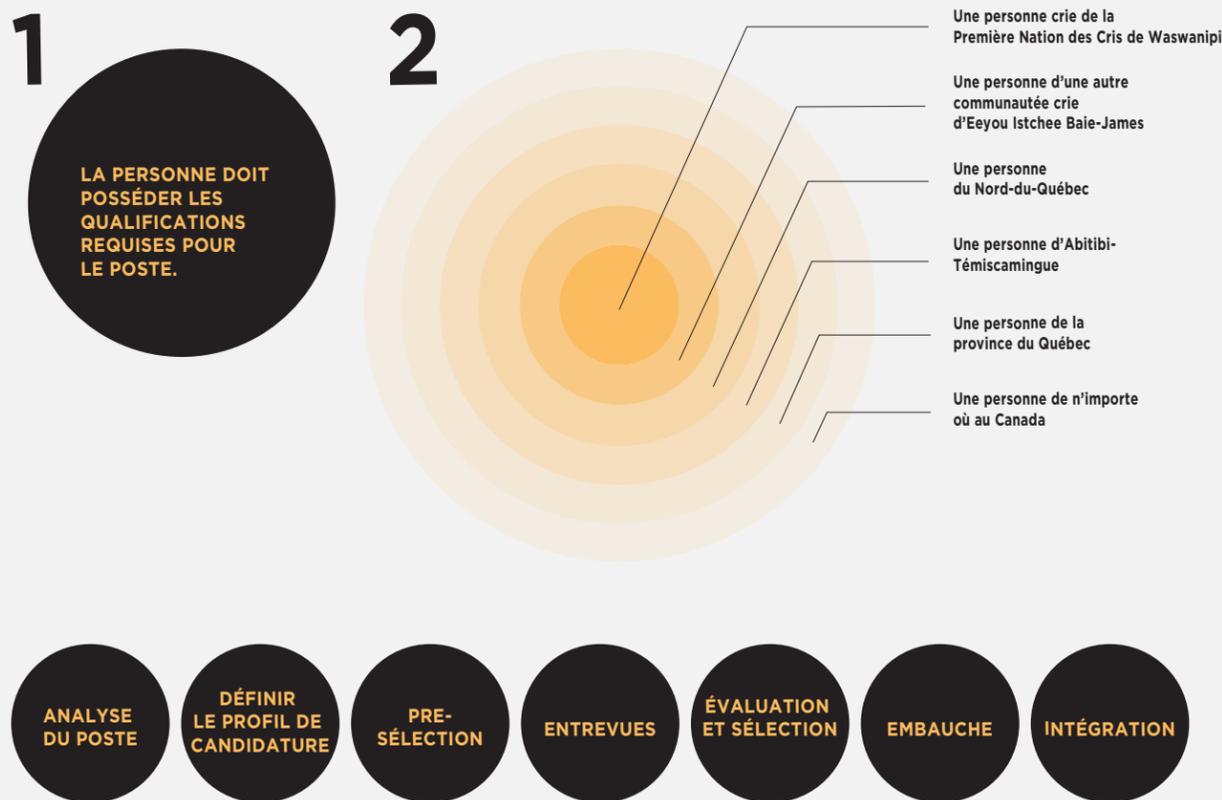


EMPLOI LOCAL ET PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Pour tisser des liens positifs et durables avec nos partenaires des Premières Nations et les communautés locales, nous nous efforçons de répondre aux préoccupations comme le désir d'offrir des emplois locaux pour leurs membres.

En 2019, Minière Osisko a participé à des activités stratégiques comme une rencontre sur l'emploi à Lebel-sur-Quévillon et une autre rencontre sur les stratégies de recrutement dans le Nord-du-Québec. Nous faisons également partie du Comité régional des partenaires du marché du travail – Nord-du-Québec. Minière Osisko a présenté le projet Windfall et notre vision de l'emploi à l'équipe d'Apatisiwin Skills Development, qui aide les Cris d'Eeyou Istchee dans leur démarche de recherche d'emploi. De plus, l'équipe a aussi assisté à une foire d'emploi à Mistissini.

Nous croyons que le projet Windfall devrait profiter aux gens qui habitent dans la région, et nous espérons que les populations locales seront loyales à un projet situé sur leur territoire. Nous avons donc élaboré un processus de recrutement qui favorise l'embauche d'employés locaux et qui cible des postes spécifiques pour les afficher dans les communautés locales et des Premières Nations.



ÉLIMINER LES BARRIÈRES INUTILES POUR ÊTRE PLUS INCLUSIF OPÉRATEUR DU SYSTÈME DE TRAITEMENT DES EAUX

Notre culture est façonnée par des façons de penser et des pratiques innovantes qui redéfinissent notre façon de gérer nos activités. Nous remettons constamment en question nos façons de faire.

C'est ce qui nous a mené à réviser nos critères de sélection au moment d'embaucher de nouveaux opérateurs du système de traitement des eaux. Le fait d'éliminer les barrières inutiles – comme le diplôme d'études secondaires, lorsque l'opérateur a surtout besoin d'être prêt à apprendre – permet l'accès à une nouvelle catégorie de poste. Les techniciens seniors offrent maintenant la formation et enseignent les concepts de base du poste, partagent leur expérience et offrent du soutien et de la supervision. Ils ont aussi élaboré un programme de formation incluant une évaluation pour s'assurer que les nouveaux opérateurs comprennent bien le procédé de traitement des eaux et l'importance du poste.

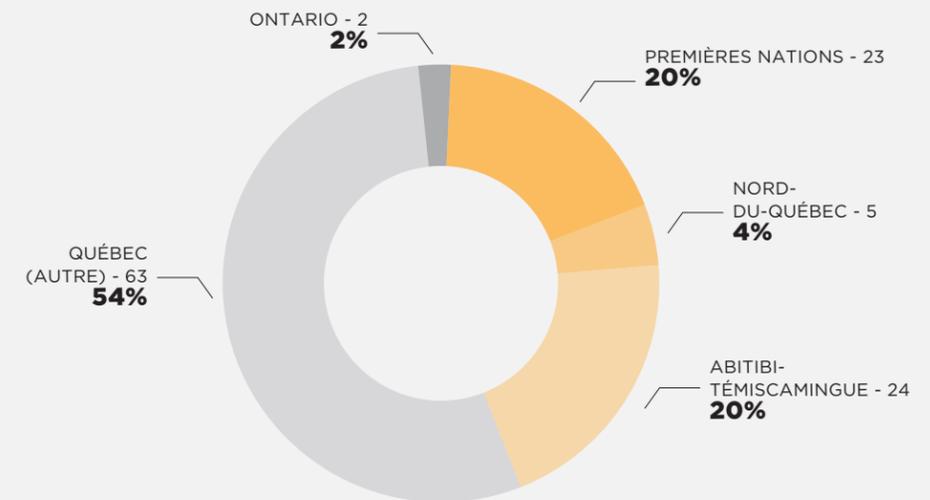
Cette initiative a mené à la formation de quatre nouveaux opérateurs du système de traitement des eaux, dont deux proviennent de la Première Nation des Cris de Waswanipi. Voici donc un bel exemple où nos communautés d'accueil sont intégrées dans notre effectif.

La protection de l'environnement est une priorité pour Minière Osisko et pour la Première Nation des Cris de Waswanipi. En ayant deux opérateurs du système de traitement des eaux provenant de Waswanipi, nous nous assurons que la communauté joue un rôle actif dans le suivi de la qualité de nos effluents.



Harry Grant, opérateur du système de traitement des eaux, est heureux d'expliquer son rôle sur le projet Windfall à des entrepreneurs locaux en juillet 2019.

EMPLOYÉS PAR LIEU DE RÉSIDENCE PROJET WINDFALL 2019



DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

En partageant les meilleures pratiques et en offrant de la formation, nous donnons aux employés l'occasion d'améliorer leurs connaissances techniques et leurs compétences. Nous mettons l'accent sur la formation en santé et en sécurité, et nous offrons de la formation en gestion afin d'améliorer les compétences de nos superviseurs.

| FORMATION DES EMPLOYÉS | 2019 |
|-----------------------------|---------|
| HEURES DE FORMATION | 2 547 |
| DÉPENSES EN MASSE SALARIALE | 2% |
| INVESTISSEMENT (\$) | 283 724 |

Afin de s'assurer que les bonnes personnes occupent les bons postes, Minière Osisko réalise une évaluation annuelle standardisée de la performance de tous les employés. Ceci nous aide à identifier les forces des employés, à évaluer et à remédier aux difficultés, et à planifier des parcours de perfectionnement personnalisés.

| NOMBRE TOTAL ET POURCENTAGE D'EMPLOYÉS BÉNÉFICIAIRE D'UNE REVUE RÉGULIÈRE DE PERFORMANCES | 2019 |
|---|------|
| NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS | 166 |
| NOMBRE PARTICIPANT DANS LA RÉVISION DE PERFORMANCE | 153 |
| % PARTICIPANT DANS LA RÉVISION DE PERFORMANCE | 92 |

En 2019, 92 % de nos employés ont fait l'objet d'une évaluation de performance. Nous n'avons pas évalué les nouveaux employés (qui étaient à notre emploi depuis moins de trois mois), ni les employés inactifs. La performance de l'équipe de dirigeants a été évaluée par le comité de rémunération.

En 2019, nous avons offert 23 stages rémunérés à des étudiants voulant faire carrière dans l'industrie minière. Minière Osisko a aussi offert un appui financier pour la recherche et les activités scolaires promouvant la science et l'éducation.



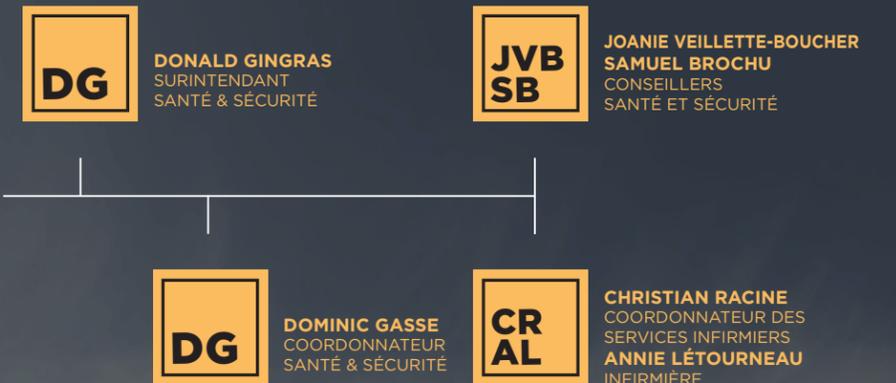
“

J'ai assisté à l'évolution du projet Windfall depuis 2016. Je crois que le succès de Windfall vient de la contribution proactive de chacun. Nous avons un groupe de travailleurs motivés à rendre Windfall un projet d'exploration exceptionnel dans l'industrie et je suis extrêmement fier de faire partie de cette équipe.

Mouloud Boukert
Superviseur de carothèque

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Chez nous, les personnes passent en premier et leur sécurité est notre priorité. Pour assurer la santé, la sécurité et le bien-être de nos travailleurs et de nos entrepreneurs, nous travaillons sans relâche pour améliorer nos protocoles et renforcer notre équipe de santé et de sécurité.



L'ÉQUIPE DE SANTÉ & SÉCURITÉ



Entraînement de l'équipe de sauvetage minier de Windfall.

SYSTÈME DE GESTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL – UNE APPROCHE D'ÉVALUATION DES RISQUES

Notre système de gestion en santé et sécurité au travail (SGSST) permet d'identifier et de contrôler les risques en milieu de travail afin d'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire pour toutes les personnes qui interagissent de près ou de loin avec nos opérations.

Le SGSST est une approche systématique et organisée de réduction des risques et de prévention. Le système englobe sept principaux volets, divisés en trois grandes catégories : prévention, contingence, et soutien.



Ce cadre a pour but de gérer la santé et la sécurité de façon efficace en identifiant les risques, en formulant des plans et en mettant en place des contrôles appropriés. Nous respectons à la lettre les normes de santé et de sécurité et nous avons mis en place des processus continus de contrôle, de vérification et d'amélioration. Nous avons élaboré nos normes et nos procédures, ainsi que la documentation du SGSST de façon à respecter les lois applicables au Québec et en Ontario et les meilleures pratiques de l'industrie.

Nous révisons régulièrement notre SGSST pour le mettre à jour et maintenir des contrôles adéquats, pour refléter tous les changements législatifs et pour l'adapter aux nouvelles activités qui s'ajoutent. Nous enquêtons chaque incident pour identifier les causes sous-jacentes et prendre des mesures immédiates pour éviter que cela se reproduise. Nous menons des activités de prévention en continu et prenons des mesures correctives au besoin. Au projet Windfall, des audits réguliers sont effectués par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). En 2019, nous avons eu deux audits de la CNESST et toutes les non-conformités ont été corrigées dans les délais prescrits.

RESPONSABILISER L'EFFECTIF

Nous améliorons notre bilan de sécurité en responsabilisant nos employés et nos entrepreneurs. Nous favorisons un sentiment d'autoresponsabilité et d'attention pour les collègues. Nous nous attendons à ce que les employés des entrepreneurs répondent aux mêmes attentes que nos employés, et nous exigeons que tous ceux qui viennent travailler sur nos sites suivent la formation d'introduction au site. Nous demandons aux travailleurs d'être honnêtes et de signaler toutes les blessures, les incidents et même les accidents évités de justesse.

OFFRIR UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN

Nous offrons à nos employés un milieu de travail sain en ayant des infirmières sur place, en maintenant des normes d'hygiène élevées, et en offrant accès à un centre de conditionnement physique et de la nourriture saine. De plus, nous contribuons au régime privé d'assurance maladie pour nos travailleurs permanents.

LE SURINTENDANT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ, DONALD GINGRAS, COMMENTE LES FAITS SAILLANTS ET LES DÉFIS DE L'ANNÉE 2019 EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le système de signalement est bien implanté. Les gens sont conscients de l'importance de signaler les accidents et les incidents, puisque cela permet d'éviter de nouveaux événements similaires. Presque 40 % de nos accidents sont des blessures aux mains; nous avons donc mis en place des interventions de prévention spécifiques pour réduire ce taux.

Nous avons aussi fourni aux employés une évaluation des risques liés à chaque description de poste et l'avons présentée à tous nos employés. Pour l'instant, et dans l'avenir, les superviseurs présenteront ceci à tous les nouveaux employés et les employés existants réviseront l'évaluation chaque année.

Puisque plusieurs personnes empruntent la route qui mène au camp Windfall, l'un de nos défis est de garder le site sans alcool et sans drogue. Nous travaillons avec nos entrepreneurs pour maintenir et appliquer notre politique zéro drogue et alcool.

En 2019, nous avons mis l'accent sur la formation d'une brigade complète des incendies et nous avons fait l'acquisition d'un camion de pompier pour faciliter les interventions sécuritaires en cas d'incendie.



BILAN DE SÉCURITÉ ET PRINCIPALES ACTIVITÉS

En 2019, nos employés et entrepreneurs ont travaillé 1 059 621 heures, notre plus haut niveau jamais enregistré. Ceci se compare à 851 304 heures travaillées en 2018 et 993 388 heures travaillées en 2017. Ces nombres mettent en lumière le défi que nous avons dû affronter durant l'année pour nous assurer que les nouveaux travailleurs aient les compétences requises pour travailler de façon sécuritaire dans notre milieu de travail, ainsi que le nombre faramineux de séances de formation d'introduction au site que nous avons dû offrir. Tous nos employés, entrepreneurs et visiteurs ont reçu la formation d'introduction au site en santé et sécurité.

Offrir la quantité de formation requise pour que les nouveaux travailleurs aient les compétences nécessaires pour travailler de façon sécuritaire dans notre milieu de travail demeure un défi. Pour y arriver, l'équipe de santé et sécurité a planché sur une séance d'orientation en ligne qui sera disponible en 2020. Nous favorisons également l'utilisation des cartes de travail pour les employés sous terre et avons introduit un programme de renforcement positif.

Même si le nombre d'heures de travail augmente, notre taux de fréquence de blessures diminue depuis 2017. Nos mesures de prévention proactives et continues sont des facteurs essentiels à l'amélioration de notre bilan. Chaque jour, nous rappelons aux travailleurs que la sécurité est importante. Cela a un effet sur leur état d'esprit et les aide à évaluer les risques et à suivre des procédures sécuritaires avant d'effectuer une tâche. Les travailleurs sont plus conscients de leur propre pouvoir à assurer leur propre sécurité et celle des autres.

En 2019, la plupart des blessures à Windfall étaient aux mains (40 %) et au dos (30 %). Les causes sous-jacentes varient d'un manque d'expérience à un non-respect des procédures, comme l'utilisation de gants de protection obligatoires ou le recours à une méthode adéquate pour soulever des charges lourdes. Certains rôles nécessitent un effort physique plus important que d'autres, par exemple les foreurs sur nos sites d'exploration.

Notre équipe de santé et de sécurité a fait la promotion du port de gants, l'analyse des tâches, le respect des procédures et des méthodes adéquates pour soulever des charges. L'équipe a aussi mis l'accent sur l'importance de signaler tous les incidents et accidents, peu importe s'ils semblaient insignifiants. Ceci a mené à un nombre plus élevé de signalements de premiers soins. Nous avons aussi mis en place un programme de travail restreint et de tâches allégées pour aider nos travailleurs à revenir au travail plus rapidement. Ce programme a eu un impact direct sur notre taux de fréquence de blessures occasionnant des pertes de temps.

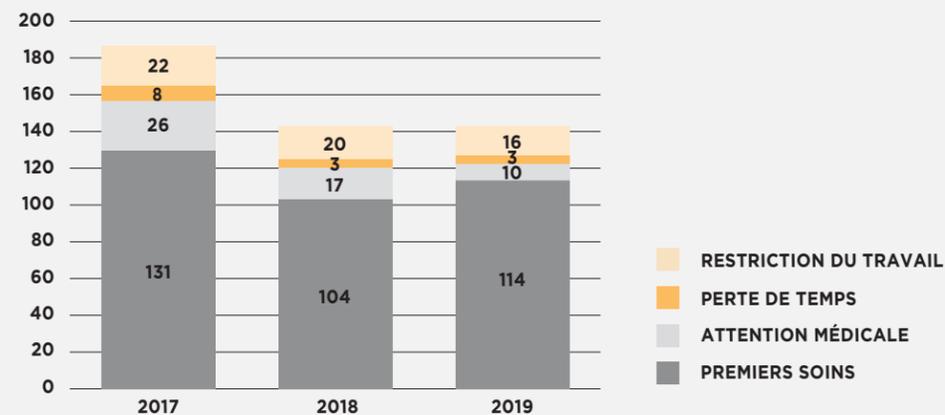
| EMPLOYÉS ET ENTREPRENEURS | WINDFALL | | | TOUS LES PROJETS | | |
|---|----------|---------|---------|------------------|---------|---------|
| | 2019 | 2018 | 2017 | 2019 | 2018 | 2017 |
| PREMIERS SOINS | 104 | 84 | 113 | 114 | 104 | 131 |
| ATTENTION MÉDICALE | 10 | 13 | 20 | 10 | 17 | 26 |
| PERTE DE TEMPS | 2 | 3 | 7 | 3 | 3 | 8 |
| RESTRICTION DU TRAVAIL | 14 | 13 | 21 | 16 | 20 | 22 |
| HEURES TRAVAILLÉES | 913 824 | 708 678 | 801 546 | 1 059 621 | 851 304 | 993 388 |
| TAUX DE FRÉQUENCE DES BLESSURES ENTRAÎNANT UNE PERTE DE TEMPS | 0,44 | 0,8 | 1,7 | 0,57 | 0,7 | 1,6 |
| TAUX DE FRÉQUENCE CUMULÉ | 3,5 | 4,52 | 7 | 3,59 | 5,4 | 6 |
| TAUX DE FRÉQUENCE TOTAL DES BLESSURES SIGNALÉES | 5,69 | 8,2 | 11,9 | 5,47 | 9,4 | 11,27 |

Taux de fréquences des blessures entraînant une perte de temps (TFBPT) :
$$\frac{\text{Nombre d'accidents entraînant une perte de temps} \times 200\,000 \text{ heures}}{\text{Heures travaillées depuis le début de l'année}}$$

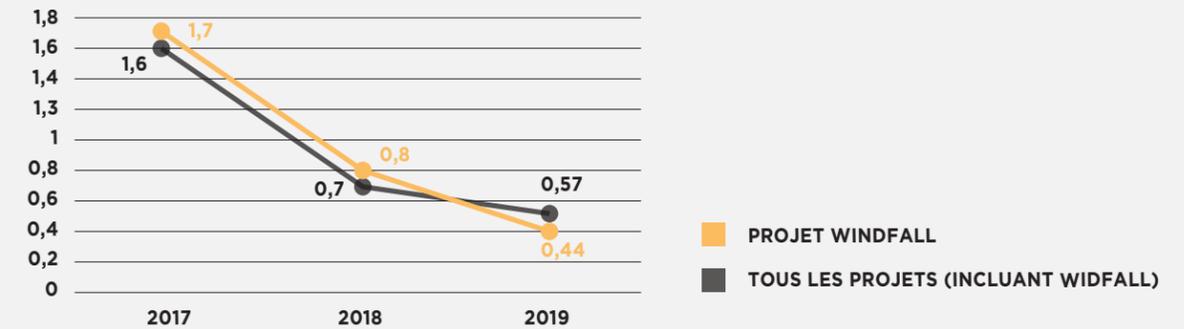
Taux de fréquence cumulé (TFC) :
$$\frac{\text{Nombre d'heures perdues} + \text{Nombre de blessures entraînant une restriction du travail} \times 200\,000 \text{ heures}}{\text{Nombre d'heures travaillées depuis le début de l'année}}$$

Taux de fréquence total des blessures signalées (TFTBS) :
$$\frac{\text{Nombre total des blessures nécessitant une attention médicale} + \text{Nombre d'affectations de travail restreint} + \text{nombre d'accidents entraînant une perte de temps} \times 200\,000 \text{ heures}}{\text{Nombre d'heures travaillées depuis le début de l'année}}$$

INCIDENTS ET ACCIDENTS TOUS LES PROJETS (INCLUANT WINDFALL) EMPLOYÉS ET ENTREPRENEURS



TAUX DE FRÉQUENCE DES BLESSURES ENTRAÎNANT UNE PERTE DE TEMPS EMPLOYÉS ET ENTREPRENEURS



En 2019, nous avons travaillé très fort pour mettre en place un programme que nous appelons « R+ », qui se veut un renforcement positif de notre culture de santé et sécurité en appuyant et en récompensant les bonnes actions. Pour créer une culture de sécurité positive, il est nécessaire de mettre en place un leadership qui témoigne une attention visible et palpable pour la sécurité des travailleurs. Ainsi, nos entrepreneurs et les superviseurs de Minière Osisko effectuent des inspections conjointes des sites en surface et sous terre. Nous avons aussi lancé un programme d'inspections obligatoires régulières pour les vice-présidents et nous élargirons le programme aux administrateurs et aux chefs de projets l'an prochain.

NOUS AVONS ÉGALEMENT CRÉÉ OU AMÉLIORÉ DES OUTILS EN APPUI AU SYSTÈME DE GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL, NOTAMMENT :

- Mise à jour des plans d'intervention en cas d'urgence spécifiques aux sites, avec des pratiques bisannuelles d'évacuation souterraine
- Évaluation des risques pour chaque description de poste
- Évaluation des risques pour chaque nouvelle tâche
- Cartes de travail en surface
- Procédures de cadenassage et de travail en hauteur
- Prime quotidienne pour les travailleurs qui font partie de la brigade des incendies et des équipes de premiers répondants et de sauvetage minier
- Procédure de signalisation souterraine

POUR S'ASSURER QUE NOTRE EFFECTIF SOIT BIEN FORMÉ ET PRÊT À RÉAGIR EN CAS D'URGENCE, NOTRE ÉQUIPE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ ET D'AUTRES EMPLOYÉS ONT REÇU LA FORMATION SUIVANTE :

- Leadership en santé et en sécurité
- Comité de santé et de sécurité avec l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur minier
- Des simulations et de la formation pour notre équipe de premiers répondants, notre équipe de sauvetage minier, la brigade des incendies, les infirmières et les agents de sécurité
- Utilisation et entretien du camion de lutte contre les incendies
- Procédures de sécurité : équipement, machinerie, véhicules, manipulation, signalisation, communication
- Modules miniers
- Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail

DE NOUVELLES RESSOURCES POUR SOUTENIR NOS POMPIERS

En 2016, nous avons mis en place des procédures et de l'équipement de lutte contre les incendies au camp Windfall. À l'époque, l'équipement de lutte contre les incendies, un module sur patins d'une capacité de 500 gallons, était suffisant pour les installations que nous avions.

Toutefois, une analyse des risques a identifié les incendies comme un risque majeur, notamment en termes de dommages aux infrastructures et des blessures/décès qui pourraient en résulter. Dans plusieurs situations, de grandes quantités d'eau sont nécessaires pour éteindre un incendie. Des tests effectués avec le module sur patins ont démontré qu'il n'était pas suffisant pour éteindre un incendie violent.

Après avoir comparé les différentes options d'approvisionnement en eau, Minière Osisko a choisi un camion de lutte contre les incendies d'une capacité de 2 500 gallons pour remplacer l'unité sur patins. Puisque le projet Windfall est toujours à l'étape de l'exploration, l'équipe a décidé qu'un camion usagé assurerait des conditions sécuritaires pour lutter contre les incendies. L'équipe a acheté un camion en bonne condition de la municipalité de Rouyn-Noranda en Abitibi-Témiscamingue. L'équipe de santé et sécurité et l'équipe de l'environnement ont convenu de partager le dôme environnemental plutôt que de construire une nouvelle structure pour abriter le camion.



La brigade de lutte contre les incendies a reçu la formation requise pour utiliser le nouveau camion de lutte contre les incendies.

“ Tous les efforts que nous avons mis pour former nos pompiers volontaires et pour fournir du matériel efficace nous aidera à garder notre site sécuritaire. Nous sommes fiers de compter six membres des Premières Nations dans notre brigade des incendies! ”

Ian Oblin,
facilitateur en ressources humaines pour les Premières Nations
et chef de la brigade des incendies du projet Windfall

RELATIONS COMMUNAUTAIRES ET DÉVELOPPEMENT SOCIOÉCONOMIQUE

Minière Osisko travaille avec nos communautés d'accueil dans un esprit de partenariat, d'ouverture, d'intégrité et de respect. Nous cherchons à tisser des liens positifs et durables avec les Premières Nations et les communautés locales, en maintenant un dialogue ouvert, en apprenant davantage à propos des valeurs et des préoccupations de ces communautés, et en nous efforçant de résoudre les enjeux soulevés. Nous nous efforçons aussi de générer des retombées à long terme pour nos communautés en embauchant une main-d'œuvre locale, en favorisant l'achat local, la transparence fiscale, la prospérité régionale et le développement social. Notre politique sur la santé, la sécurité et le développement durable a pour but de créer de la richesse et de saines relations avec nos communautés d'accueil.



L'ÉQUIPE
DES RELATIONS
COMMUNAUTAIRES



ÈVA ROY-VIGNEAULT
COORDONNATRICE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE SÉNIOR



DANNY HAPPYJACK
AGENT DE LIAISON
AVEC LA COMMUNAUTÉ
DE WASWANIPÍ



Le maire de Lebel-sur-Quévillon et Mathieu Savard notre Vice-président sénior de l'exploration

LA COORDONNATRICE SÉNIERE AU DÉVELOPPEMENT DURABLE, ÈVA ROY-VIGNEAULT, COMMENTE LES FAITS SAILLANTS ET LES DÉFIS DE L'ANNÉE 2019 AU NIVEAU DES RELATIONS COMMUNAUTAIRES

En 2019, nous avons travaillé main dans la main avec la Première Nation des Cris de Waswanipi pour mettre sur pied le Comité de suivi environnemental de Windfall et élaborer un nouveau protocole de consultation pour les activités d'exploration. De plus, nous sommes en train d'élaborer conjointement une nouvelle approche pour inclure les connaissances traditionnelles des Cris dans notre évaluation environnementale à Windfall.

L'un de nos défis est de gérer les attentes des parties prenantes. Le projet Windfall est ambitieux et prometteur, mais il est toujours à l'étape de l'exploration. Nous travaillons pour procurer de réels avantages à nos communautés d'accueil et pour planifier une future prospérité socioéconomique.

Nous étudions également les appels à la justice inclus dans le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées qui a récemment été publié. Nous espérons intégrer certaines de ces recommandations dans nos négociations pour une future entente sur les répercussions et les avantages avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le gouvernement de la Nation Crie.

PRINCIPAUX ÉVÉNEMENTS COMMUNAUTAIRES EN 2019

JANVIER

- Rencontres avec les maîtres de trappe W25A, W25B et W26

FÉVRIER

- Rencontre et tour d'hélicoptère avec les maîtres de trappe W25A, W25B et W26
- Rencontre sur les connaissances traditionnelles sur le caribou forestier et le gros gibier avec le maître de trappe W25B
- Rencontre avec Miyuu Kaa
- Rencontre avec des représentants de la ville de Senneterre

MARS

- Présentation à l'école secondaire de Waswanipi
- Rencontre sur l'ERA avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le gouvernement de la Nation Crie

AVRIL

- Visite du site Windfall : étudiants du CÉGEP de Chibougamau
- Présentation du projet Windfall à l'assemblée générale de Waswanipi
- Rencontre avec Miyuu Kaa
- Réunion du comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon
- Rencontre avec des représentants de Lebel-sur-Quévillon

MAI

- Rencontre avec le chef et le chef adjoint de Waswanipi, l'Association des trappeurs cris et la famille du maître de trappe W25B
- Rencontre avec le conseil d'Obedjiwan et l'Institut du développement durable des Premières Nations du Québec et du Labrador
- Présentation à l'école secondaire catholique de St-Marcellin
- Visite du site Windfall : École secondaire de Waswanipi

JUIN

- Rencontre avec le Secrétariat aux affaires autochtones du Québec
- Visite du site Windfall : conseil d'Obedjiwan et Institut du développement durable des Premières Nations du Québec et du Labrador

JUILLET

- Présentation du projet Windfall et des besoins en formation à l'organisme Apatisiiwin Skills Development
- Première réunion du Comité de suivi environnemental de Windfall

AOÛT

- Réunion du Comité de suivi environnemental de Windfall

SEPTEMBRE

- Réunion du Comité de suivi environnemental de Windfall
- Participation à la foire d'emploi de Mistissini
- Présentation à la Société d'aide au développement des collectivités (SADC) de Lebel-sur-Quévillon
- Visite du site Windfall : Événement Les Affaires – Mission Commerciale Objectif Nord
- Présentation du projet Windfall à l'assemblée générale de Waswanipi

OCTOBRE

- Réunion du Comité de suivi environnemental de Windfall
- Invitations au congrès Xplor
- Rencontre avec Miyuu Kaa
- Rencontre avec Mishtuk
- Rencontre avec des représentants de Waswanipi et le maître de trappe W25B

NOVEMBRE

- Réunion du Comité de suivi environnemental de Windfall
- Rencontre avec des représentants de Waswanipi
- Présentation au CÉGEP de Chibougamau

DÉCEMBRE

- Présentation du programme de forage hivernal à Urban Barry (maîtres de trappe W25A et W25B)
- Comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon
- Célébrations du temps des Fêtes au camp Windfall



Danny Happyjack, notre agent de liaison, discute avec des étudiants cris du CÉGEP de Chibougamau.



Des étudiants cris du CÉGEP de Chibougamau ont visité le projet Windfall en avril 2019.



Des étudiants cris de l'école secondaire Willie J. Happyjack de Waswanipi ont visité le projet Windfall en mai 2019.

La Journée des Peuples autochtones sur le projet Windfall mène à des échanges culturels intéressants, avec danseurs et tambours, des repas spécialement préparés pour l'occasion, un tipi et des artisans.

DIALOGUE AVEC NOS COMMUNAUTÉS

MINÈRE OSISKO A UN PROTOCOLE DE RELATIONS COMMUNAUTAIRES QUI ÉTABLIT DES DIRECTIVES À SUIVRE POUR DIALOGUER AVEC NOS COMMUNAUTÉS. NOTRE APPROCHE EST FLEXIBLE ET PEUT ÊTRE ADAPTÉE EN FONCTION DE LA RÉTROACTION REÇUE DE LA COMMUNAUTÉ. NOUS VISON À COMPRENDRE LES OPINIONS ET LES PRÉOCCUPATIONS DE NOS PARTIES PRENANTES ET NOUS DISCUTONS OUVERTEMENT DE NOS ACTIVITÉS ET DE NOTRE BILAN.

NOS ENGAGEMENTS SONT LES SUIVANTS :

- Établir et maintenir des relations respectueuses avec nos communautés d'accueil
- S'assurer que les communautés d'accueil comprennent bien la nature des activités qui sont réalisées
- Gérer les opérations d'une façon responsable qui minimise les effets de nos activités
- S'assurer que les employés et les sous-traitants fassent preuve de respect et d'intégrité dans leurs interactions avec les communautés, les Premières Nations, les organismes, les groupes et les individus

L'ÉQUIPE TISSE DES LIENS AVEC NOS COMMUNAUTÉS D'ACCUEIL ET NOS PARTIES PRENANTES, QU'ELLES SOIENT AUTOCHTONES OU NON, QUI TÉMOIGNENT UN INTÉRÊT POUR NOS ACTIVITÉS EN UTILISANT DIFFÉRENTES AVENUES :

- En partageant de l'information lors de rencontres régulières avec les utilisateurs du territoire et les représentants officiels, comme les parties prenantes ou les comités stratégiques
- En faisant des présentations aux communautés, aux écoles, aux gouvernements, aux utilisateurs du territoire et aux partenaires socioéconomiques
- En envoyant des lettres d'information à nos principales parties prenantes
- En organisant des visites du site en surface et sous terre pour nos principales parties prenantes et à des fins éducatives
- En participant à des événements communautaires et des activités culturelles
- En encourageant un dialogue ouvert, de façon formelle et informelle, ainsi que des activités de consultation
- En veillant à ce que nos activités profitent aux communautés d'accueil

Ces activités nous permettent d'en savoir un peu plus sur la culture des communautés qui nous accueillent, leurs activités et la relation qu'elles entretiennent avec le territoire. Nous sollicitons leurs connaissances afin de minimiser les effets potentiels de nos projets sur leurs activités traditionnelles, sur les sites culturels et sur l'environnement. En 2019, nous avons tenu plus de 40 rencontres dans toutes les régions où nous avons des projets. Sur le projet Windfall, nous rencontrons régulièrement les représentants de la Première Nation des Cris de Waswanipi et les intendants des territoires cris traditionnels (les maîtres de trappe) afin de partager de l'information sur l'utilisation du territoire. Nous avons aussi rencontré les Atikamekws d'Obedjiwan.

À mesure que le projet Windfall progresse, les plans de communication et de consultation sont ajustés en fonction des commentaires reçus des parties prenantes de façon à engager les communautés autochtones et non autochtones. Ces activités ont pour but d'informer et de consulter la population et les Premières Nations sur les activités liées au projet, de répondre à leurs préoccupations par des mesures concrètes et de recueillir leurs commentaires.

Minère Osisko reconnaît la vision unique des communautés des Premières Nations et leur riche contribution à notre diversité sociale, notamment en termes de langues, de cultures, de valeurs, d'histoire, de savoirs traditionnels et de liens particuliers à l'environnement naturel. Nous respectons également leurs institutions et leurs droits, notamment le droit à l'autodétermination.

RÉFLEXION SUR L'ENQUÊTE NATIONALE SUR LES FEMMES ET LES FILLES AUTOCHTONES DISPARUES ET ASSASSINÉES

En juin 2019, l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées a publié son rapport final. Le rapport incluait une « Réflexion approfondie sur les projets d'extraction de ressources et la violence à l'égard des femmes autochtones », ainsi que des « Appels à la justice visant les industries extractives et d'exploitation des ressources ». À titre de société d'exploration minière œuvrant sur le territoire traditionnel de la Première Nation des Cris de Waswanipi, nous avons élaboré un plan pour répondre aux préoccupations soulevées dans le rapport.

CULTURE INCLUSIVE

Nous embauchons une main-d'œuvre diversifiée et faisons encore plus d'efforts pour embaucher des femmes et des membres des communautés des Premières Nations. Nous nous efforçons de sensibiliser les travailleurs à la diversité culturelle. Nous accordons aussi des contrats aux entreprises qui embauchent des travailleurs autochtones.

AUTONOMISATION, FIERTÉ ET SENTIMENT D'ACCOMPLISSEMENT

Nous aidons les femmes autochtones à devenir autonomes en leur offrant un emploi valorisant pour assurer leur sécurité financière et leur autonomie. Nous leur offrons aussi des occasions de développer leur expertise.

MILIEU SÉCURITAIRE ET SOLIDAIRE

Nous offrons un milieu de travail sécuritaire et appliquons des politiques strictes contre la violence, le harcèlement et la consommation de drogues et d'alcool. Nous cherchons à contribuer au bien-être de nos travailleurs des Premières Nations par l'entremise des infirmières sur le site et du facilitateur en ressources humaines pour les Premières Nations. Nous avons aussi embauché un agent de liaison communautaire basé à Waswanipi.



Le projet Windfall offre un environnement accueillant pour les femmes des Premières Nations.

PREMIÈRE NATION DES CRIS DE WASWANIFI

Le projet Windfall est situé sur les territoires traditionnels de la Première Nation des Cris de Waswanipi, spécifiquement sur les lignes de trappe W25B et W25A. Le village cri de Waswanipi est situé environ 75 km au nord-nord-ouest du projet.

Nous avons fourni de l'information à propos de nos travaux d'exploration au chef, au chef adjoint, au directeur des ressources naturelles, au coordonnateur minier, aux maîtres de trappe, à l'Association des trappeurs cris, au Conseil cri sur l'exploration minière, et à l'organisme Apatisiwin Skills Development (auparavant l'agence crie de développement des ressources humaines). Nous avons tenu des rencontres avec les maîtres de trappe pour expliquer la nature des travaux que nous réalisons et pour comprendre comment ils utilisent le territoire.

En 2019, nous avons tenu environ 25 rencontres avec des représentants et des membres de la communauté de la Première Nation des Cris de Waswanipi, incluant les rencontres mensuelles du Comité de suivi environnemental de Windfall qui ont débuté en juillet 2019. À la fin de l'année, nous avons travaillé de concert avec la Première Nation des Cris de Waswanipi pour élaborer un nouveau protocole de consultation pour les activités d'exploration sous l'égide du Comité de suivi environnemental de Windfall.

LE COMITÉ DE SUIVI ENVIRONNEMENTAL DE WINDFALL FAVORISER UN RÉEL DIALOGUE AVEC UNE COMMUNAUTÉ DES PREMIÈRES NATIONS

Nous avons commencé à consulter la Première Nation des Cris de Waswanipi en 2015. En juillet 2019, dans le but d'établir un dialogue constructif et transparent, la Première Nation des Cris de Waswanipi et Minière Osisko ont formé le Comité de suivi environnemental de Windfall.

Ce comité se réunit mensuellement et inclut un membre de la famille responsable de la ligne de trappe W25B, le coordonnateur minier de Waswanipi, le conseiller en environnement local de Waswanipi, le technicien sénior en environnement de Minière Osisko, et la coordonnatrice sénior au développement durable de Minière Osisko. D'autres membres de la communauté peuvent aussi participer à l'occasion, notamment le chef adjoint, des représentants de l'Association des trappeurs cris, l'expert-conseil en foresterie de Waswanipi ou des experts de Minière Osisko.

L'objectif du comité est d'assurer une consultation efficace avec la famille du maître de trappe et la communauté de Waswanipi. Chaque mois, nous partageons de l'information à propos de nos activités d'exploration et de construction, et sur notre bilan et nos protocoles environnementaux. Nous organisons des visites du site en surface et sous terre. La famille du maître de trappe agit comme agent de surveillance environnementale et est invitée à faire des inspections du site, à faire des suggestions et à exprimer ses préoccupations. Les renseignements recueillis durant ces réunions sont transmis à l'équipe de direction en vue d'ajuster les activités au besoin et de répondre aux questions et aux préoccupations.

Le comité planche aussi sur des façons d'incorporer le savoir traditionnel des Cris dans nos rapports environnementaux du milieu d'accueil qui seront intégrés à l'évaluation environnementale. Cet aspect spécifique sera mis de l'avant en 2020.



Les membres du Comité de suivi environnemental de Windfall visitent l'unité de traitement des eaux en juillet 2019.



Le conseil d'Obedjiwan et l'Institut du développement durable des Premières Nations du Québec et du Labrador ont visité les infrastructures en surface et souterraines à Windfall en juillet 2019.

PREMIÈRES NATIONS DU LAC SIMON ET D'OBEDJIWAN

Deux autres communautés des Premières Nations ont été identifiées comme ayant manifesté un intérêt pour le projet. Il s'agit de la Nation Algonquine Anishnabe du Lac Simon et de la communauté d'Obedjiwan de la Nation Atikamekw. Nous avons visité ces deux communautés et avons présenté les détails de la description du projet Windfall et du projet d'échantillonnage en vrac des zones Lynx et Underdog. Nous avons rencontré les Atikamekws de la communauté d'Obedjiwan à cinq reprises depuis 2017 et le chef et le conseil ont visité le site du projet Windfall (en surface et sous terre) en juillet 2019. Nous avons rencontré les Algonquins de la Nation Anishnabe du Lac Simon à quatre reprises depuis 2017. Nous procédons occasionnellement à l'ouverture de routes pour eux en geste de bon voisinage.

LEBEL-SUR-QUÉVILLON

Lebel-sur-Quévillon est la communauté non autochtone la plus proche du projet Windfall, et Minière Osisko y a implanté une carothèque et un bureau. Depuis 2016, nous avons rencontré, à plus de 20 reprises, des représentants et des membres de la communauté afin de discuter du projet Windfall, en partageant notamment de l'information à propos des activités de forage en surface et du projet d'échantillonnage en vrac.

La Société a signé une entente de collaboration avec la ville de Lebel-sur-Quévillon en 2017. Celle-ci a pour but d'assurer une communication transparente et efficace avec la ville, de favoriser l'acceptabilité sociale du projet, et de maximiser les retombées socioéconomiques pour la ville de Lebel-sur-Quévillon, le tout dans un esprit de partenariat. Nous avons invité l'Administration régionale Baie-James à se joindre au comité de collaboration en 2019.

Même si le projet Windfall n'est pas situé sur le territoire des villes de Senneterre, Chapais ou Chibougamau, nos parties prenantes étaient d'avis que les entrepreneurs locaux pourraient bénéficier des occasions d'affaires qui seront générées par le projet.

VALEUR ÉCONOMIQUE LOCALE ET APPROVISIONNEMENT INCLUSIF

Nos activités d'exploration créent de la valeur économique au Québec et au Canada tout entier, par la création d'emplois, l'approvisionnement local, et les paiements aux différents paliers de gouvernement.

En 2019, Minière Osisko a dépensé environ 111 millions de dollars en travaux d'exploration et en activités connexes, principalement sur les projets Windfall, Quévillon Osborne-Bell et Urban Barry. Environ 12,4 millions de dollars supplémentaires ont été dépensés en charges administratives, incluant les salaires, les avantages sociaux et les primes de séparation.

Ceci génère des retombées dans nos communautés à l'échelle locale et régionale. La plupart de nos employés proviennent du Québec et de l'Ontario.

De plus, nous nous efforçons d'offrir des occasions d'affaires à nos entrepreneurs locaux et nos partenaires des Premières Nations. En 2019, 83 % de nos achats ont été faits au Québec et en Ontario, ce qui inclut 40 millions de dollars auprès d'entreprises ou de coentreprises exploitées par des membres des Premières Nations. Notre équipe d'approvisionnement commence par regarder autour du projet Windfall lorsqu'elle lance un appel d'offres et invite au moins une entreprise des Premières Nations lorsque le service en question est disponible.

DÉPENSES & EMPREINTE LOCALE

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|----------|----------|---------|
| DÉPENSES EN EXPLORATION ET AUTRES ACTIVITÉS CONNEXES | \$111 M | \$113 M | \$121 M |
| FRAIS GÉNÉRAUX ET ADMINISTRATIFS (INCLUANT LES SALAIRES, LES AVANTAGES SOCIAUX ET LES PRIMES DE SÉPARATION) | \$12,4 M | \$13,8 M | \$11 M |
| IMPÔTS DES EMPLOYÉS | \$11,5 M | \$10 M | \$6 M |
| PAIEMENT AU GOUVERNEMENT | \$1 M | \$1,5 M | \$1,3 M |
| ACHATS AU QUÉBEC ET EN ONTARIO | 83% | 85% | 81% |
| CONTRATS ET ACHATS AUPRÈS D'ENTREPRISES AUTOCHTONES | \$40 M | \$21 M | \$23 M |

Nous déclarons également nos paiements conformément à la Loi sur les mesures de transparence du secteur extractif du gouvernement canadien. Vous pouvez consulter ce rapport sur le site miniereosisko.com.

CONTRIBUTION À NOS COMMUNAUTÉS

En vertu de notre politique sur la santé, la sécurité et le développement durable, Minière Osisko s'est engagée à contribuer au développement de nos communautés d'accueil par l'entremise de projets de développement durable axés sur la communauté. En 2019, nous avons investi plus de 400 000 \$, au niveau corporatif et au niveau projet.

COMMANDITES ET DONS

| Catégorie | 2019 | 2018 |
|--------------------------|---------------------|---------------------|
| NIVEAU PROJET | \$100 895,67 | \$95 108,60 |
| NIVEAU CORPORATIF | \$303 863,43 | \$392 550,00 |
| TOTAL | \$404 759,10 | \$487 658,60 |



Événements Les Affaires – Mission Commerciale Objectif Nord : 30 entrepreneurs sont impressionnés par les travaux effectués sur le site Windfall, septembre 2019.



Coentreprise Miyuu Kaa – CMAC : La rampe d'exploration à Windfall est une occasion unique de former des membres des communautés cries au travail souterrain.

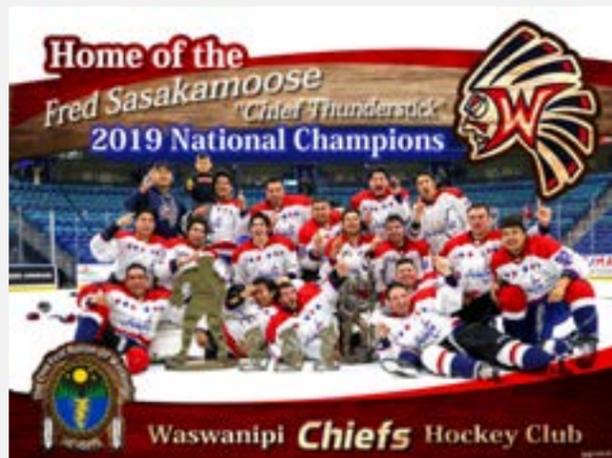


Coentreprise Miyuu Kaa – Gestion ADG : Leur travail de conciergerie et de restauration est essentiel au bien-être des travailleurs à Windfall.

PROGRAMME DE COMMANDITES NIVEAU PROJET – UN LIEN AVEC LES RÉGIONS NORDIQUES

LES LIGNES DIRECTRICES DE MINIÈRE OSISKO EN MATIÈRE DE COMMANDITES ET DE DONS VISENT À SOUTENIR :

| CHAMPS D'INTÉRÊT | EXEMPLES DE CONTRIBUTIONS |
|---|--|
| SCIENCE ET ÉDUCATION | <ul style="list-style-type: none"> Initiatives étudiantes de l'Université Laval, de l'Université du Québec à Montréal et de la Fondation de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. Mesures en lien avec la persévérance et la réussite académique aux écoles de Waswanipi et de Lebel-sur-Quévillon. Rénovation de la cour d'école à Lebel-sur-Quévillon. |
| ENVIRONNEMENT | <ul style="list-style-type: none"> Engagement de trois ans avec l'Association forestière des deux rives. L'Association contribue, par ses mesures d'éducation, de conservation et de verdissement, à la gestion durable des arbres et des forêts pour le maintien de la biodiversité et le bien-être des communautés. Programme de recherche Caribou Ungava. Projets de jardins communautaires à Lebel-sur-Quévillon. |
| SANTÉ ET SPORT | <ul style="list-style-type: none"> Événements et projets sportifs, s'adressant particulièrement aux familles et aux jeunes, à Lebel-sur-Quévillon et Waswanipi. Contribution aux campagnes de financement de la Fondation Lebel pour améliorer la qualité des services de santé à l'hôpital de Lebel-sur-Quévillon. Contribution aux organismes Ressources pour personnes handicapées et Partenaires à Part Égale, qui desservent les personnes handicapées de Lebel-sur-Quévillon. |
| ACTIVITÉS COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES | <ul style="list-style-type: none"> Événements communautaires à Waswanipi, incluant un Pow-wow et des tournois de pêche, et la Journée des Peuples autochtones à Val-d'Or. Événements communautaires à Lebel-sur-Quévillon, incluant le Festival nautique et la Fête de la famille. Organismes qui offrent des services à une clientèle en situation précaire, incluant la Maison de la famille de Lebel-sur-Quévillon et le comité de travail pour les familles à faible revenu de Waswanipi. |
| PARTENAIRES SOCIOÉCONOMIQUES | <ul style="list-style-type: none"> Soutien pour nos partenaires socioéconomiques et d'affaires, incluant la Conférence de développement des affaires de Waswanipi, Attraction Nord (qui fait la promotion de la région Nord-du-Québec pour y attirer des travailleurs) et l'Alliance économique de la Nation Crie et de l'Abitibi-Témiscamingue. |
| ASSOCIATIONS SECTORIELLES | <ul style="list-style-type: none"> Activités et projets de sensibilisation du public à l'industrie minière, incluant une participation aux événements de l'organisme Women in Mining. |



Les Chiefs de Waswanipi célèbrent leur victoire au tournoi de hockey Fred Sasakamoose 2019, commandité par Minière Osisko. Félicitations!

PROGRAMME CORPORATIF DE COMMANDITES

Notre programme de dons et de commandites corporatif soutient des programmes en lien avec l'industrie minière, des initiatives en éducation, en environnement et des équipes de sport.

À l'automne 2018, nous avons créé le fonds Osisko Field Education Fund en collaboration avec le Département des sciences de la Terre de l'Université du Nouveau-Brunswick. Minière Osisko, Redevances Aurifères Osisko et Métaux Osisko se sont collectivement engagés à contribuer un montant total de 250 000 \$ au programme au cours des cinq prochaines années.

Nous appuyons aussi Mining4Life, une initiative de l'industrie visant à créer et à soutenir des programmes de traitement et de prévention des maladies, de promotion et de maintien de saines habitudes de vie, et de promotion et d'avancement de l'éducation pour les enfants dans le besoin.

Notre équipe a aussi participé à une soirée de hockey sur table pour les enfants malades. Tous les fonds amassés dans le cadre de cet événement vont à la Fondation SickKids pour les enfants malades afin de répondre aux besoins les plus criants comme le financement de la recherche, les avancées cliniques et les soins de compassion.



Minière Osisko est un fier supporteur de l'équipe Jason Gunnlaugson.



Notre équipe participe à la soirée de hockey sur table pour les enfants malades de la Fondation SickKids.



ENVIRONNEMENT

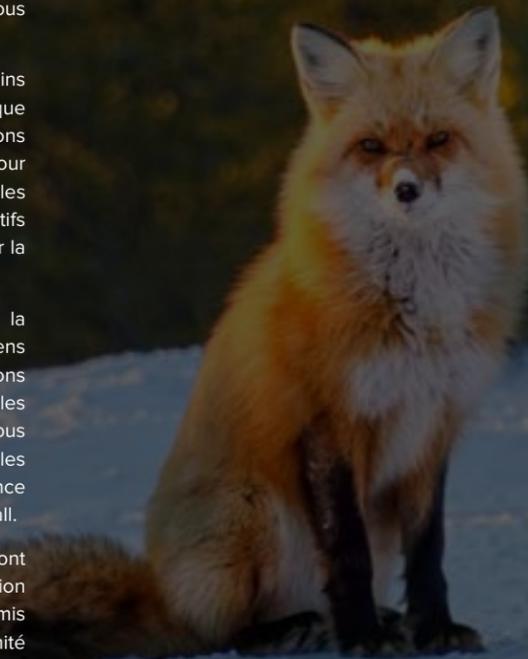
GESTION ENVIRONNEMENTALE

Minière Osisko vise à contribuer positivement au développement socioéconomique tout en réduisant notre empreinte environnementale et en tenant compte des préoccupations des communautés où nous exerçons nos activités.

À titre de société d'exploration minière, nos travaux impliquent certains risques environnementaux, qui sont adressés dans notre politique sur la santé, la sécurité et le développement durable. Nous évaluons les effets potentiels de nos activités, nous minimisons les risques pour l'environnement et nous offrons à nos employés et nos entrepreneurs les outils et la formation pour le faire. Une équipe solide appuie nos objectifs environnementaux et effectue des inspections régulières pour assurer la conformité aux lois, aux règlements et aux protocoles.

Ces protocoles sont en place pour assurer la conservation et la consommation raisonnable des ressources naturelles et des biens consommables, et la réduction des matières résiduelles. Nous avons des stratégies environnementales pour gérer les déversements, les déchets et l'eau. Lorsque les travaux de forage sont terminés, nous nous assurons de remettre en état les terrains. Conformément à la Loi sur les mines, Minière Osisko a déposé un plan de fermeture et une assurance financière à l'appui au gouvernement du Québec pour le projet Windfall.

Les activités font l'objet d'un suivi, et les principaux paramètres sont rapportés au conseil d'administration. Nous partageons l'information par l'entremise du Comité de suivi environnemental de Windfall, mis sur pied avec la Première Nation des Cris de Waswanipi. Ce comité implique le maître de trappe, sa famille et la communauté et a pour but de partager l'information, de répondre aux préoccupations par des mesures concrètes et ultimement, de bâtir un meilleur projet. Notre priorité est d'être transparents et de se montrer respectueux dans nos actions et nos interactions avec les communautés.



ÉQUIPE EN ENVIRONNEMENT



ANDRÉE DROLET
DIRECTRICE
ENVIRONNEMENT



CHRISTIAN BONHOMME
CLARISSE DESCHÊNES-RANCOURT
TECHNICIENS SÉNIORS



PATRICK OTTEREYES
HARRY GRANT
MARIE-PIER LOISELLE
SAMUEL BOUCHER-LALONDE
OPÉRATEURS DE TRAITEMENT
DE L'EAU



ANDRÉ PELLETIER
THOMAS SIMONEAU
OLIVIER CHOUINARD
LUC CAOUILLE
TECHNICIENS DE TERRAIN

LA DIRECTRICE DE L'ENVIRONNEMENT, ANDRÉE DROLET, COMMENTE LES FAITS SAILLANTS ET LES DÉFIS DE L'ANNÉE 2019

La gestion de l'eau est au cœur de notre travail. L'un des défis de l'année 2019 a été de contrôler les niveaux d'azote ammoniacal dans l'eau de la rampe et les eaux de contact provenant de l'empilement protégé d'une membrane. Nous avons fait un suivi très serré de ces niveaux tout au long du printemps et de l'été, et ils sont restés hautes et devaient être abaissés. Notre équipe a pris l'initiative de demander les permis et de mettre en service une unité d'aération pour l'ajouter au système de traitement de l'eau afin d'améliorer la réduction des concentrations d'azote ammoniacal dans l'effluent.

Notre bilan en réhabilitation des secteurs impactés par les activités de forage reste modeste. Les activités de forage sont toujours assez intenses à Windfall et comprennent maintenant encore plus de forage intercalaire, qui a lieu dans des secteurs qui avaient déjà été perturbés. Cela complique la tâche pour nos géologues qui tentent d'identifier les secteurs qui seraient prêts pour des travaux de remise en état puisque tous les secteurs pourraient potentiellement être à nouveau ciblés par des travaux de forage.

Nous continuons de mettre en œuvre et d'améliorer nos programmes de gestion environnementale. Notre équipe est efficace pour ce qui est de garder le site propre et de sensibiliser les travailleurs aux enjeux environnementaux par l'entremise de multiples inspections de sites, de réunions à l'interne et de séances d'introduction au site pour les nouveaux travailleurs. Nous fournissons des statistiques environnementales trimestrielles au conseil d'administration et partageons notre bilan avec le Comité de suivi environnemental de Windfall. Minière Osisko participe également à un projet pilote du gouvernement du Québec visant à partager l'information du projet avec différents ministères dans le but d'accroître l'efficacité au niveau de la délivrance des permis.



GESTION DES EAUX

Assurer la conservation et la consommation raisonnable des ressources naturelles, y compris l'eau, est important pour Minière Osisko. Au projet Windfall, nous utilisons de l'eau pour le forage d'exploration, pour l'équipement souterrain et pour le camp. L'équipement souterrain utilise de l'eau recyclée, et nous surveillons étroitement la qualité de l'eau qui est libérée dans l'environnement.

La consommation d'eau est l'une des statistiques environnementales que nous partageons avec le conseil d'administration et le Comité de suivi environnemental. Nous estimons, calculons et mesurons la quantité d'eau consommée dans le cadre de nos activités d'exploration. En 2019, nous avons calibré tous nos débitmètres sur le site pour assurer l'exactitude des volumes mesurés.

Le tableau suivant présente les quantités d'eau consommées dans le cadre des activités d'exploration de Minière Osisko en 2019.

UTILISATION DE L'EAU - ACTIVITÉS D'EXPLORATION - 2019

| Projet | Activité | Source | Quantité (m ³) | Unités de traitement |
|------------------------|----------------------|------------------------------|----------------------------|---|
| WINDFALL | Forage d'exploration | Eau de surface | 421 800 ⁽¹⁾ | Déposition naturelle |
| | Rampe d'exploration | Infiltration eau souterraine | 204 952 ⁽²⁾ | Système de traitement de l'effluent |
| | | Ruissellement sur la halde | 17 534 ⁽³⁾ | Système de traitement de l'effluent |
| URBAN BARRY | Camp d'exploration | Eau de surface | 13 793 ⁽²⁾ | Systèmes septiques |
| QUÉVILLON OSBORNE-BELL | Forage d'exploration | Eau de surface | 19 000 ⁽¹⁾ | Déposition naturelle |
| | Forage d'exploration | Eau de surface | 21 500 ⁽¹⁾ | Déposition naturelle |
| | Carothèque | Municipal | - | Système d'élimination des solides en suspension |
| TOTAL | | | 698 579 | |

NOTES:
 (1) Estimé
 (2) Mesuré
 (3) Calculé

ACTIVITÉS DE FORAGE EN SURFACE : EAUX DE SURFACE

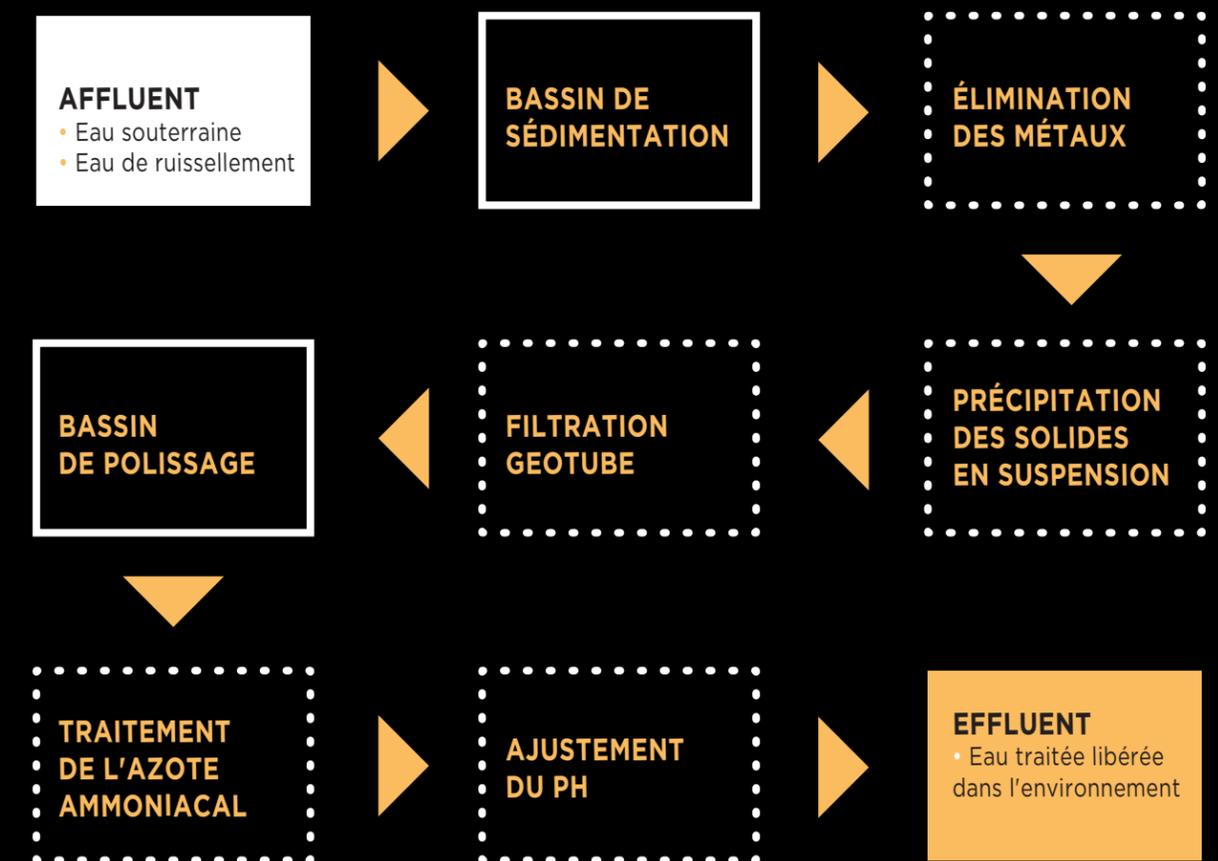
Les foreuses en surface utilisent de l'eau de surface provenant de plans d'eau ou de trous de forage existants à proximité. Par l'éducation et les inspections, l'équipe d'environnement s'assure que les eaux rejetées par les activités de forage sont sans contaminants avant d'être libérées dans l'environnement. Nous excavons souvent des puisards sur les sites de forage pour éviter le transport des sédiments et assurer une décantation naturelle. Nous remblayons ces puisards lorsque les activités de forage sont terminées.

RAMPE SOUTERRAINE : EAUX DE MINE ET EAUX DE RUISSELLEMENT

Les eaux souterraines pompées à partir de la rampe d'exploration et les eaux de ruissellement s'écoulant de la halde à roches stériles imperméabilisée sont canalisées dans des fossés pour les recueillir dans le bassin de sédimentation. Les eaux subissent un traitement pour éliminer les métaux, faire précipiter les matières en suspension, réduire la concentration d'azote ammoniacal et ajuster le pH.

Durant l'été 2018, nous avons installé un système d'adsorption à la zéolite afin de réduire la concentration d'azote ammoniacal généré par l'augmentation des activités de dynamitage sous terre. Après plusieurs cycles d'adsorption de l'azote ammoniacal, la zéolite devient saturée et doit être remplacée et éliminée en tant que matière dangereuse. Afin de réduire la quantité de zéolite saturée et les coûts associés, nous avons installé en 2019 un système d'aération pour extraire l'ammoniac. Minière Osisko a aussi acquis une unité d'électrocoagulation/électro-oxydation afin de réduire la quantité d'azote ammoniacal; l'efficacité de ce système sera évaluée en 2020.

LE SYSTÈME DE TRAITEMENT DES EAUX EST CONÇU POUR TRAITER LES EAUX PROVENANT DE LA RAMPE D'EXPLORATION SOUTERRAINE ET LES EAUX DE RUISSELLEMENT PROVENANT DE LA HALDE À ROCHES STÉRILES IMPERMÉABILISÉE





Le nouveau système d'aération réduit la quantité d'azote ammoniacal dans l'eau recueillie.



Un travailleur s'affaire à garder le système de filtration Geotube libre d'obstruction.

Un système de traitement élimine les matières en suspension dans les eaux souterraines recueillies dans la rampe avant de recycler cette eau pour l'équipement souterrain. Ce faisant, nous évitons d'utiliser de l'eau fraîche pour la machinerie souterraine. De plus, un séparateur d'huile a été installé sous terre en 2019 pour s'assurer que les déversements d'hydrocarbures qui pourraient survenir sous terre soient gérés sans affecter les installations de traitement en surface.



Un séparateur d'huile souterrain a été mis en service dans la rampe d'exploration à Windfall.

Les opérateurs du système de traitement des eaux sont en fonction 24 heures sur 24 pour s'assurer que l'effluent soit conforme à la réglementation. En 2019, nous avons offert de la formation supplémentaire à quatre opérateurs et avons bonifié leurs tâches pour élargir leurs compétences. Nous avons testé ces compétences en simulant un effluent non-conforme et avons utilisé les résultats de la simulation pour améliorer nos systèmes et mettre à jour notre plan d'intervention en cas d'urgence afin d'améliorer nos façons de faire face à ce risque.

En 2019, nous avons pompé 204 952 m³ d'eau de la rampe d'exploration et avons recueilli 17 534 m³ d'eaux de contact provenant de la halde de roches stériles imperméabilisée. Nous avons traité et libéré dans l'environnement 222 486 m³ d'eau et l'effluent a été conforme durant toute l'année 2019.

L'effluent du projet Windfall est assujéti à la Directive 019 du Règlement sur les effluents des mines de métaux et des mines de diamants (REMMMD). Tel que requis par le REMMMD, nous avons entrepris une étude de suivi des effets environnementaux qui s'échelonne sur trois ans, incluant une caractérisation et un suivi de l'environnement récepteur.



Des employés autochtones d'EnviroCree, une entreprise de la Première Nation de Mistissini, échantillonnent l'eau dans l'environnement récepteur de l'effluent de Windfall en juillet 2019.

CAMP WINDFALL : EAU POTABLE ET EAU DOMESTIQUE

Les installations du camp Windfall peuvent héberger 300 travailleurs. Trois puits fournissent de l'eau potable, et trois champs d'épuration répondent aux besoins du camp. En 2019, le camp a utilisé 13 793 m³ d'eau potable. Il y a eu 6 non-conformités, mais l'eau est demeurée potable.

GESTION DES DÉVERSEMENTS

Nos employés et entrepreneurs s'efforcent de prévenir les déversements et en assure la gestion rapide et sécuritaire. Les principaux outils à leur disposition sont le plan de gestion des déversements, la formation des nouveaux travailleurs, les inspections régulières et l'application de la réglementation sur le site. Nous avons partagé les statistiques sur les déversements de 2018 et leurs causes avec les nouveaux employés à titre de mesure préventive et de sensibilisation.

Tous les nouveaux travailleurs (de Minière Osisko ou de nos entrepreneurs) doivent assister à une présentation sur la gestion des déversements. Nous avons mis à jour notre plan de gestion des déversements en 2019, dans le but de :

- Fournir aux travailleurs de l'information facilement accessible en matière de prévention et de gestion
- Se conformer à la réglementation fédérale et provinciale
- Se conformer à notre politique de santé et sécurité et développement durable
- Minimiser les effets des déversements sur l'environnement
- Assurer la récupération et l'élimination des matières déversées de façon sécuritaire et efficace

Pour prévenir de façon proactive tout déversement potentiel, l'équipe environnementale à Windfall effectue des inspections régulières (site du camp, secteur de la rampe, sous terre, sites de forage d'exploration, installations d'entretien, etc.).

Tous les employés et les entrepreneurs sont informés des procédures de signalement et de nettoyage des déversements. Des trousse de nettoyage des déversements sont disponibles sur chaque projet d'exploration et les employés ont reçu la formation requise pour s'en servir. Nous disposons également d'une unité d'intervention d'urgence environnementale mobile contenant tout le matériel nécessaire pour nettoyer les déversements et un système d'aspiration pour récupérer l'eau et les matières solides contaminées. Les sols contaminés sont entreposés dans des conteneurs scellés jusqu'à ce qu'ils puissent être acheminés hors du site vers une installation autorisée.

Il y a eu 99 déversements en 2019. Tous ont été signalés tels que requis et les zones touchées ont été nettoyées. L'augmentation du nombre de déversements reflète la vigilance de notre équipe environnementale, qui encourage le signalement de tous les déversements, même les plus mineurs. Tous les déversements, peu importe la quantité, doivent être signalés au Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques du Québec, au conseil d'administration et au Comité de suivi environnemental de Windfall.

DÉVERSEMENTS

| Projet | 2019 | | 2018 | | 2017 | |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| | < 20 L | > 20 L | < 20 L | > 20 L | < 20 L | > 20 L |
| WINDFALL | 72 | 14 | 81 | 13 | 73 | 5 |
| URBAN BARRY | 12 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| QUÉVILLON OSBORNE-BELL | 15 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 |
| TOTAL | 99 | 14 | 87 | 14 | 73 | 5 |

GESTION DES DÉCHETS

DÉCHETS DOMESTIQUES

Le site Windfall dispose d'installations de gestion des déchets domestiques, équipées d'un composteur et de conteneurs permettant de trier les matières résiduelles comme les déchets domestiques non-compostables, le métal (cuivre et fer) et le bois. Le compost est entreposé dans la halde de mort-terrain. Des entreprises autorisées recueillent le métal à des fins de recyclage et transportent les différentes matières résiduelles à des emplacements désignés.

Nous avons installé un composteur sur le site Windfall en septembre 2018. En 2019, il a recueilli les déchets alimentaires provenant de la cafétéria et le carton recyclé, à un taux atteignant progressivement près de 750 kg de déchets alimentaires et 250 kg de carton recyclé par semaine. À mesure que l'année progressait, nous avons commencé à orienter d'autres matières vers le compostage, comme les serviettes de papier servant à essuyer les mains. Les activités de compostage ont permis de réduire le transport des déchets du site jusqu'à Lebel-sur-Quévillon de 35 %.

Tous les déchets domestiques non compostables qui restent se composent de matières légères, mais encombrantes. À la fin de l'année 2019, nous avons mis en service un compacteur à déchets pour les déchets domestiques non compostables, afin de réduire significativement le nombre de voyages au site d'enfouissement. Le site Windfall est un site isolé et le compacteur à déchets a pour but de réduire les coûts de transport et les émissions de gaz à effet de serre.

D'autres initiatives ont été mises en place pour réduire l'utilisation des produits à usage unique, comme la distribution de bouteilles d'eau réutilisables et de tasses de café, et le fait de limiter les points de distribution de serviettes de papier à la cafétéria.

Nous mesurons ou estimons toutes les matières résiduelles générées et celles qui quittent le site Windfall et en signalons les quantités au conseil d'administration et au Comité de suivi environnemental de Windfall.

GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES - PROJET WINDFALL - 2019

| Description | Quantité | Disposition |
|--------------------------|----------|-------------------------------|
| DÉCHETS DOMESTIQUES (KG) | 35 424 | Composteur sur le site |
| CARTON (KG) | 12 315 | Composteur sur le site |
| MÉTAL (T) | 120 | Recyclage |
| BOIS (m³) | 900 | Site d'enfouissement autorisé |
| AUTRE (m³) | 1 800 | Site d'enfouissement autorisé |



Le site Windfall a des installations de gestion des déchets pour réduire les matières acheminées au site d'enfouissement.



Un nouveau compacteur à déchets domestiques a été mis en service en décembre 2019 au camp Windfall.

DÉCHETS DANGEREUX

Les déchets dangereux étaient entreposés à l'intérieur du dôme environnemental pour être récupérés et éliminés régulièrement par des entreprises autorisées. Le dôme est maintenant partagé avec l'équipe de santé et de sécurité, et les matières résiduelles dangereuses sont entreposées dans des conteneurs avec un fond en grillage pour une mesure de confinement supplémentaire. Les matières résiduelles dangereuses sont triées et identifiées avant d'être récupérées pour élimination.

Nous entreposons les sols contaminés issus du nettoyage des déversements dans un conteneur à l'épreuve de l'eau; ces matières sont récupérées et éliminées par des entreprises autorisées. La zéolite saturée du système de traitement des eaux est récupérée et éliminée par une entreprise autorisée. Le nouveau système d'aération visant à extraire l'ammoniac a permis de réduire le recours à la zéolite, ce qui réduit donc le volume de déchets dangereux produits par l'usine de traitement des eaux.

L'équipe en environnement s'assure que les entrepreneurs gèrent leurs matières résiduelles dangereuses conformément à la réglementation. Des procédures sont en place pour entreposer, identifier, trier et éliminer correctement les matières résiduelles dangereuses, et notre équipe en environnement inspecte régulièrement les sites d'entreposage.

Nous estimons la quantité de matières résiduelles dangereuses générées qui quittent le site et en faisons rapport au conseil d'administration et au Comité de suivi environnemental de Windfall.

GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES DANGEREUSES PROJET WINDFALL - 2019

| Description | Quantité | Disposition |
|------------------------------------|----------|---------------|
| MATIÈRES DANGEREUSES (PRÉLEVEMENT) | 12 | Site autorisé |
| SOL CONTAMINÉ (T) | 360 | Site autorisé |
| ZÉOLITE CONTAMINÉE (T) | 78 | Site autorisé |



Minière Osisko gère les matières résiduelles dangereuses avec soin sur le site Windfall. Ces matières sont entreposées dans des conteneurs marins équipés de fonds grillagés comme mesure de confinement supplémentaire.

ROCHES STÉRILES

Le site Windfall compte deux haldes de roches stériles. La halde active est munie d'une membrane et des fossés dirigent l'eau jusqu'au système de traitement de l'effluent.

Lorsque Minière Osisko a acquis le projet, la halde imperméabilisée contenait 18 500 tonnes. Depuis ce temps, la rampe a été creusée afin de prélever un échantillon en vrac dans la zone 27, puis avancée jusqu'à la zone principale de Lynx afin de prélever un deuxième échantillon en vrac.

Le tableau suivant montre l'évolution du tonnage de roches stériles entreposées sur la halde imperméabilisée.

HALDE À STÉRILES IMPERMÉABILISÉE - WINDFALL

| Année | Tonnes | Surface (m ²) |
|-------------------|---------|---------------------------|
| AVANT 2016 | 18 500 | 23 000 |
| 2017 | 29 166 | 23 000 |
| 2018 | 225 914 | 39 000 |
| 2019 | 419 197 | 39 000 |



En 2018, Minière Osisko a construit cette expansion de la halde de roches stériles imperméabilisée.

Une deuxième halde non imperméabilisée contient du matériel rocheux déposé par un exploitant antérieur. Elle contenait initialement 79 000 tonnes. Minière Osisko a concassé ce matériel rocheux pour le réutiliser à titre de couche de protection pour l'expansion de la halde imperméabilisée et comme surface de roulement dans la rampe souterraine.

Le tableau suivant montre l'évolution du tonnage de roches stériles dans la halde non imperméabilisée.

HALDE À STÉRILES NON IMPERMÉABILISÉE - WINDFALL

| Année | Tonnes | Surface (m ²) |
|-------------------|--------|---------------------------|
| AVANT 2016 | 79 000 | 19 000 |
| 2017 | 78 000 | 19 000 |
| 2018 | 52 500 | 19 000 |
| 2019 | 45 500 | 19 000 |

PLANIFICATION DE LA FERMETURE

ACTIVITÉS DE FORAGE EN COURS

Minière Osisko suit des directives pour la restauration des chemins de forage et des sites de forage. Cela signifie que lorsque nous sommes certains qu'un site de forage ne sera plus réutilisé pour d'autres travaux de forage, nous le restaurons en deux étapes :

1. Nous retirons du site de forage l'équipement, les déchets et le carburant. Nous indiquons l'emplacement des tubages, nous remblayons les puisards, nous nivelons la surface des sites de forage et nous étendons une couche de mort-terrain.
2. Nous évaluons la condition de la végétation et au besoin, ensemençons pour favoriser la repousse.

SUPERFICIES PERTURBÉES ET REMISES EN ÉTAT (1^{ÈRE} ÉTAPE) - SITES DE FORAGE (M²)

| Projet | 2019 | | 2018 | | 2017 | |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Perturbées | Remise en état | Perturbées | Remise en état | Perturbées | Remise en état |
| WINDFALL | 111 000 | 49 000 | 96 000 | 4 500 | 270 000 | 50 000 |
| URBAN BARRY | 25 600 | 25 600 | 37 000 | 37 000 | - | - |
| QUÉVILLON OSBORNE-BELL | 66 665 | 66 665 | 41 100 | 41 100 | - | - |
| TOTAL | 203 265 | 141 265 | 174 100 | 82 600 | 270 000 | 50 000 |

En 2019, nous avons partiellement restauré les superficies utilisées dans le cadre des activités de forage. Nous avons ainsi retiré le bois abattu, avons nivelé les surfaces et étendu une couche de mort-terrain. Le programme d'exploration à Windfall comprend du forage intercalaire intensif qui a pour but d'étayer l'estimation des ressources et l'étude de faisabilité. La plupart des sites de forage sont susceptibles d'être réutilisés éventuellement.

PLAN DE FERMETURE ET ASSURANCE FINANCIÈRE

Certaines activités d'exploration spécifiées dans la Loi sur les mines du Québec nous obligent à déposer un plan de fermeture et une assurance financière. Le plan de fermeture et l'assurance financière doivent être mis à jour aux cinq ans ou lorsqu'il y a un changement majeur au projet.

Le plan de fermeture à Windfall inclut une description des activités et du site; des mesures de protection, de restauration et de fermeture; une estimation des coûts de fermeture; et l'assurance financière. Le plan présente aussi l'échéancier des travaux de fermeture et de restauration, incluant les mesures de suivi post-fermeture et les mesures en cas d'urgence ou de suspension temporaire. La dernière mise à jour du plan de fermeture à Windfall inclut l'expansion de la halde à roches stériles imperméabilisée.

Le tableau suivant montre les mises à jour du plan de fermeture de Windfall au fil des ans, et la progression de l'assurance financière. Présentement, Minière Osisko a déposé en garantie une somme de 3 512 850 \$ auprès du gouvernement du Québec à titre d'assurance financière pour le projet Windfall.

PLAN DE FERMETURE ET ASSURANCE FINANCIÈRE DU PROJET WINDFALL

| Année | Propriétaire | Plan de fermeture soumis au gouvernement du Québec | Assurance financière |
|-------------|----------------|--|----------------------|
| 2007 | Noront | Plan initial | 385 000 \$ |
| 2012 | Eagle Hill | Mise à jour 5 ans | 570 000 \$ |
| 2017 | Minière Osisko | Mise à jour 5 ans | 2 800 000 \$ |
| 2018 | Minière Osisko | Addendum changements majeurs | 3 512 850 \$ |

QUALITÉ DE L'AIR, ÉNERGIE ET CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les activités réalisées à Windfall consistent en du forage d'exploration et l'excavation d'une rampe d'exploration pour le prélèvement d'échantillons en vrac. Les facteurs ayant un impact sur la qualité de l'air se rapportent donc principalement aux émissions de gaz à effet de serre (GES) découlant de la consommation de carburant, et les émissions de poussières.

Minière Osisko a mis en place des mesures pour limiter la quantité de poussière émise par les déplacements de véhicules. Durant l'été et les périodes sèches, un camion-citerne arrose les routes dans les secteurs les plus achalandés pour abattre la poussière. De plus, la limite de vitesse est de 30 km/h sur la plupart des routes sur le site.

Le camp Windfall est situé dans un emplacement isolé, dans la région d'Eeyou Istchee Baie-James. Il est accessible par des chemins forestiers et n'est pas relié au réseau de distribution d'électricité. Trois génératrices au diesel fournissent l'électricité pour les installations du camp, les installations de la rampe d'exploration et l'équipement.

Minière Osisko et nos entrepreneurs utilisent principalement du diesel pour les équipements fixes comme les génératrices et les foreuses. Du diesel est aussi utilisé pour l'équipement lourd mobile comme les véhicules hors-route souterrains et l'équipement d'entretien des routes. Du propane est utilisé pour le chauffage du camp, de la rampe d'exploration souterraine et pour chauffer l'eau des foreuses durant la saison froide. De l'essence est utilisée sur le site pour la flotte de véhicules légers qui comprend des camionnettes, des autobus et d'autres petits véhicules.

CONSOMMATION DE CARBURANT À WINDFALL - 2019

| Type de carburant | Quantité annuelle |
|-------------------|-------------------|
| DIÉSEL (COLORE) | 6 730 |
| PROPANE | 931 |
| DIÉSEL (CLAIR) | 562 |
| ESSENCE | 426 |
| JET-A | 39 |

Notre consommation totale d'énergie varie énormément en fonction du rythme de nos activités d'exploration en surface et sous terre. C'est pourquoi nous n'avons pas encore établi des cibles en matière d'émissions de GES ou de consommation d'énergie. Toutefois, nous tiendrons compte des émissions de GES durant l'étude de faisabilité sur le projet Windfall et dans l'évaluation environnementale, notamment pour évaluer les options pour l'emplacement de l'usine et les technologies utilisées pour la gestion des résidus, pour le choix des itinéraires de transport et la composition de la flotte de camions, les techniques d'extraction minière et les sources d'énergie.

Minière Osisko a calculé ses émissions de GES pour la première fois en 2019 afin d'établir un niveau de référence.

Les émissions de GES du projet ont été estimées en vertu du Programme de déclaration des émissions de GES (PDGES) d'Environnement et Changement climatique Canada (ECCC) et du Règlement sur la déclaration obligatoire de certaines émissions de contaminants dans l'atmosphère (RDOCECA) du Québec. Les émissions de GES sont associées aux sources de combustion de carburant mobiles et stationnaires sur le site.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE - WINDFALL - 2019 *

| Catégorie | T CO ₂ eq. |
|--------------------------------------|-----------------------|
| CO ₂ (DIOXYDE DE CARBONE) | 22 043 |
| CH ₄ (MÉTHANE) | 69 |
| N ₂ O (OXYDES NITREUX) | 82 |
| TOTAL | 22 194 |

*Selon la méthodologie du PDGES.

ÉVALUATION DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX

Minière Osisko a initié des campagnes de collecte de données environnementales de base en préparation pour une évaluation environnementale visant le développement du projet Windfall.

La collecte de données environnementales de base sur le site Windfall a débuté en 2016 et s'est poursuivie en 2017, 2018 et 2019. En 2019, nous avons réalisé deux campagnes sur la qualité des eaux souterraines et deux autres sont planifiées pour l'an prochain. En 2020, Minière Osisko travaillera avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et les maîtres de trappe afin d'inclure le contexte cri et le savoir traditionnel des Cris dans chacun des rapports sectoriels.

La collecte des données de base sur le site Osborne-Bell touchait les domaines de l'archéologie, le milieu aquatique, les eaux de surface, le climat, les sédiments, le milieu benthique, la végétation, la faune terrestre, le gros gibier, le bruit, la qualité de l'air et la circulation routière. La collecte de données sur la qualité de l'air et l'hydrogéologie sera complétée en 2020.

La caractérisation géochimique du minerai, des résidus et des roches stériles à des fins environnementales se poursuit.

INSPECTIONS À L'INTERNE ET À L'EXTERNE

L'équipe en environnement a effectué des inspections quotidiennes en surface et sous terre, et visite tous les sites de forage tous les deux jours. En 2019, le Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques du Québec, et Environnement et Changement climatique Canada ont effectué des inspections annuelles du site Windfall et n'ont signalé aucune non-conformité.

LE PLUS GROS PROGRAMME DE FORAGE AU CANADA NOTRE PASSION POUR L'EXPLORATION ET L'ENVIRONNEMENT

Windfall fait l'objet d'un des plus grands programmes d'exploration sur la planète. L'équipe en environnement infuse passion et énergie dans ses efforts pour protéger l'environnement et travaille de concert avec les départements responsables de la géologie, de l'exploitation minière, du forage et de l'entretien du camp.

Une attention particulière est portée aux activités de forage, de la planification jusqu'à la démobilitation de la foreuse. L'équipe de planification géologique détermine la position des trous de forage en fonction des données géologiques disponibles, et les techniciens identifient les sites de forage et les chemins d'accès sur le terrain. Les techniciens s'assurent que nous respectons les distances prescrites des cours d'eau permanents ou temporaires, que nous évitons les aires protégées, et gardent en tête les risques potentiels pour la santé et la sécurité. L'équipe révise le plan si elle identifie un problème pour l'environnement ou la sécurité. Avant de se déplacer au prochain site de forage, l'entrepreneur en forage doit avoir en main une requête de forage approuvée par les équipes responsables de la géologie, de la santé et de la sécurité et de l'environnement.

Les techniciens de terrain effectuent des inspections quotidiennes des foreuses, des sloops, des réservoirs de carburant, des puisards et des stations de pompage. Ils visitent chaque site tous les deux jours pour vérifier le respect des instructions, la propreté générale du site, la gestion des déchets et des matières dangereuses, la présence de fuites, et la gestion de l'eau et des déblais de forage. L'inspecteur en environnement de Minière Osisko peut exiger des mesures correctives immédiates en tout temps, selon la sévérité du problème. L'équipe prend des photos des sites avant, durant, et après le forage. Une inspection du site est faite après la démobilitation de la foreuse, afin de consigner l'état du site et évaluer la nécessité d'y réaliser des travaux supplémentaires ou de la réhabilitation.



Les sites de forage sont bien ordonnés sur le projet Windfall. On voit sur la photo un site en fonction de Muyuu Kaa Orbit-Garant.

ANNEXE A PLAN D'ACTION 2019-2021

Le plan d'action 2019-2021 montre nos progrès réalisés au cours des trois dernières années. Le plan d'action est dynamique et évoluera à mesure que la société révisera nos stratégies pour relever de nouveaux défis.

Faits saillants :

SOCIÉTÉ

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 |
|---|---|---|---|---|--|
| Tisser des liens positifs à long terme avec nos partenaires autochtones et les collectivités locales. | Maintenir une communication ouverte avec nos parties prenantes. | Maintenir le système d'envoi de préavis et élargir la liste des parties prenantes. | Envoi de lettres de préavis aux collectivités avant d'entreprendre des travaux d'exploration (communautés des Premières Nations et municipalités). | Envoi de lettres de préavis aux collectivités avant d'entreprendre des travaux d'exploration (communautés des Premières Nations et municipalités). | Envoi de lettres de préavis aux collectivités avant d'entreprendre des travaux d'exploration (communautés des Premières Nations et municipalités). |
| | | Assister à des rencontres et des événements dans les communautés pour discuter des activités d'exploration. | <p>Organisation de rencontres communautaires dans les régions où nous avons des projets (Waswanipi, Obedjiwan et Wahgoshig).</p> <p>Participation à l'événement de la Société d'aide au développement des collectivités (SADC) à Lebel-sur-Quévillon.</p> | <p>Organisation de rencontres communautaires dans les régions où nous avons des projets (Baie James, Kuujjuaq, Lac Simon, Obedjiwan, Waswanipi).</p> <p>Participation au Kuujjuaq Mining Workshop (projet Kan).</p> <p>Présentation d'information lors d'un événement de la Société du Plan Nord : la Journée des donneurs d'ordres et des fournisseurs à Chapais.</p> <p>Participation à la Semaine minière à Lebel-sur-Quévillon.</p> | <p>Organisation de rencontres communautaires dans les régions où nous avons des projets.</p> <p>Participation au Kuujjuaq Mining Workshop.</p> <p>Présentation d'information lors d'un événement de la Société du Plan Nord : la Journée des donneurs d'ordres et des fournisseurs à Chibougamau.</p> <p>Participation à la Semaine minière à Lebel-sur-Quévillon.</p> |
| | | Organiser des visites sur le terrain pour les principales parties prenantes. | Visites sur le terrain : Waswanipi, maîtres de trappe, Obedjiwan, étudiants des Premières Nations et entrepreneurs locaux. | Visites sur le terrain : Waswanipi, maîtres de trappe, Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James. | Visites sur le terrain : Waswanipi, Lebel-sur-Quévillon et gouvernement provincial (Windfall). |
| | | Accroître notre présence dans la communauté de Waswanipi par l'entremise d'un agent de liaison communautaire. | Maintien de l'agent de liaison avec la communauté de Waswanipi | Maintien de l'agent de liaison avec la communauté de Waswanipi | Embauche d'un agent de liaison avec la communauté de Waswanipi (Windfall). |

SOCIÉTÉ

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 | |
|---|--|--|---|--|--|---|
| Tisser des liens positifs à long terme avec nos partenaires autochtones et les collectivités locales. | Maintenir une communication ouverte avec nos parties prenantes. | Tenir des séances d'information lors des grandes étapes d'avancement du projet. | Pas de grandes étapes atteintes. | <p>Deuxième journée portes ouvertes à Lebel-sur-Quévillon, Waswanipi et au camp du Lac Windfall (Windfall).</p> <p>Traduction de la vidéo de description du projet en cri et présentation aux communautés de Waswanipi et Lebel-sur-Quévillon ainsi qu'aux travailleurs au Lac Windfall.</p> <p>Description de projet partagée avec les communautés de Lac Simon et d'Obedjiwan.</p> | <p>Première journée portes ouvertes à Lebel-sur-Quévillon, Waswanipi et au camp du Lac Windfall (Windfall).</p> <p>Présentation de la vidéo de description du projet aux communautés de Waswanipi et Lebel-sur-Quévillon ainsi qu'à nos travailleurs à Windfall.</p> <p>Description de projet partagée avec les communautés de Lac Simon et d'Obedjiwan.</p> | |
| | Mieux connaître les valeurs et les préoccupations des communautés. | Participer à des événements communautaires pour comprendre et rencontrer la population locale. | Participation aux assemblées générales de Waswanipi. | Participation aux célébrations du Old Post à Waswanipi (Windfall), aux assemblées générales de Waswanipi et à l'assemblée générale de l'Association des trappeurs cris. | Participation à la Fête de Waswanipi (Windfall) et aux assemblées générales de Waswanipi. | |
| | | Recueillir des données sur les composantes sociales et les préoccupations. | Tenue d'un registre des préoccupations des communautés. | Collecte de données sur l'environnement humain pour l'évaluation environnementale : entrevues et groupes de discussion à Lebel-sur-Quévillon et Waswanipi et entrevues téléphoniques avec détenteurs de baux –Windfall. | Tenue d'un registre des préoccupations des communautés. | |
| | | Compiler une liste des principales préoccupations recueillies dans chaque communauté. | Tenue d'un registre des préoccupations des communautés. | Tenue d'un registre des préoccupations des communautés. | Tenue d'un registre des préoccupations des communautés. | |
| | S'efforcer de répondre aux préoccupations des communautés. | Incorporer le savoir traditionnel dans l'évaluation des impacts environnementaux. | Création du Comité de suivi environnemental Windfall. Rencontre sur le savoir traditionnel avec les maîtres de trappe. | Préparation et exposition d'affiches pour présenter le mode de vie cri et célébration de la Journée des Peuples autochtones (Windfall). | Préparation et exposition d'affiches pour présenter le mode de vie cri et célébration de la Journée des Peuples autochtones (Windfall). | Préparation et exposition d'affiches pour présenter le mode de vie cri et célébration de la Journée des Peuples autochtones (Windfall). |
| | | Mieux sensibiliser le personnel à la diversité culturelle. | Préparation et exposition d'affiches pour présenter le mode de vie cri et célébration de la Journée des Peuples autochtones (Windfall). | Préparation et exposition d'affiches pour présenter le mode de vie cri et célébration de la Journée des Peuples autochtones (Windfall). | Préparation et exposition d'affiches pour présenter le mode de vie cri et célébration de la Journée des Peuples autochtones (Windfall). | |

SOCIÉTÉ

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 |
|---|--|--|---|--|---|
| Tisser des liens positifs à long terme avec nos partenaires autochtones et les collectivités locales. | S'efforcer de répondre aux préoccupations des communautés. | Poursuivre les commandites et les dons. | <p>Parrainage de maîtres de trappe pour participer au congrès de l'AEMQ.</p> <p>Dons en nature à des maîtres de trappe.</p> <p>Commandites locales et régionales.</p> | <p>Parrainage de maîtres de trappe et invitation de l'équipe de l'ERA au congrès de l'AEMQ.</p> <p>Dons en nature à des maîtres de trappe (Windfall) et des communautés (Kan).</p> <p>Commandites locales et régionales.</p> | <p>Parrainage de maîtres de trappe pour participer au congrès de l'AEMQ.</p> <p>Dons en nature à des maîtres de trappe (Baie James et Windfall).</p> <p>Élaboration de lignes directrices en matière de dons et de commandites qui reflètent les valeurs de Minière Osisko.</p> <p>Commandites locales et régionales.</p> |
| | | Soutenir des programmes qui favorisent la santé, le bien-être et l'éducation dans les communautés autochtones. | <p>5 stages payés pour des étudiants cris.</p> <p>Actions en lien avec la persévérance et le succès académique (école élémentaire Rainbow de Waswanipi / école secondaire Willie J. Happyjack de Waswanipi / CÉGEP Chibougamau).</p> <p>Événements et projets sportifs, spécialement pour les familles et les jeunes (clubs de hockey et de ballon-balai de Waswanipi, Association du sport mineur de Waswanipi).</p> <p>Supporter des événements communautaires (Pow Wow et tournois de pêche à Waswanipi, et la Journée des Peuples autochtones à Val-d'Or).</p> <p>Organismes qui offrent des services à une clientèle en situation précaire (comité de travail pour les familles à faible revenu de Waswanipi).</p> | <p>Actions en lien avec la persévérance et le succès académique (école secondaire Willie J. Happyjack de Waswanipi).</p> <p>Événements et projets sportifs, spécialement pour les familles et les jeunes (clubs de hockey de ballon-balai, de balle molle et baseball de Waswanipi / hockey à Kuujuaq).</p> <p>Supporter des événements communautaires (tournois de pêche à Waswanipi et Fête de Waswanipi).</p> | <p>Actions en lien avec la persévérance et le succès académique (école élémentaire Rainbow de Waswanipi / école secondaire Willie J. Happyjack de Waswanipi / Exposition minière).</p> <p>Événements et projets sportifs, spécialement pour les familles et les jeunes (clubs de hockey et de ballon-balai de Waswanipi).</p> <p>Supporter des événements communautaires (tournois de pêche à Waswanipi).</p> |

SOCIÉTÉ

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 |
|--|--|---|---|---|--|
| Tisser des liens positifs à long terme avec nos partenaires autochtones et les collectivités locales. | S'efforcer de répondre aux préoccupations des communautés. | Participer à des comités stratégiques. | <p>Participation au Sommet de l'emploi à Lebel-sur-Quévillon.</p> <p>Membre du Comité régional des partenaires du Marché du travail (CRPMT) – Nord-du-Québec.</p> <p>Attraction Nord - Stratégie de recrutement pour le Nord-du-Québec.</p> <p>Comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon.</p> <p>Mise sur pied du Comité de suivi environnemental de Windfall.</p> | <p>Comité de mise en œuvre avec la Première Nation de Waswanipi.</p> <p>Comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon.</p> | Mise sur pied d'un comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon. |
| | | Poursuivre les discussions en vue de la signature d'une ERA avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le gouvernement de la Nation crie. | Discussions sur l'ERA avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le gouvernement de la Nation crie. | Discussions sur l'ERA avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le gouvernement de la Nation crie. | |
| Maintenir des relations de travail positives et un niveau de satisfaction élevé au sein de l'effectif. | Interagir avec nos employés pour comprendre leurs valeurs. | Devenir un employeur recherché. Motiver et garder nos employés. | <p>Analyse et résumé des entretiens de départ – Plan d'action.</p> <p>Anniversaire de travail affiché chaque mois.</p> <p>Participation à une étude comparative des conditions de travail dans l'industrie.</p> <p>Développement des valeurs de Minière Osisko.</p> | <p>Réalisation d'une analyse des salaires et ajustement de l'échelle salariale.</p> <p>Participation à une étude comparative des conditions de travail dans l'industrie.</p> <p>Ajout d'entretiens de départ.</p> | Établissement d'une échelle salariale selon les catégories d'emploi. |

SOCIÉTÉ

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 |
|--|--|--|--|---|---|
| Maintenir des relations de travail positives et un niveau de satisfaction élevé au sein de l'effectif. | Encourager et promouvoir notre effectif local et autochtone. | Accroître le nombre d'employés issus de la Nation crie. | <p>Embauche d'autochtones au sein de l'effectif et par l'entremise d'entrepreneurs locaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> Plus de 62 travailleurs provenant des communautés des Premières Nations sur le projet Windfall. <p>Programme de stagiaires Osisko pour l'été 2019.</p> <p>Article dans le magazine Air Creebec sur nos stagiaires.</p> <p>Participation à la foire de l'emploi de Mistissini.</p> <p>Présentation au Apatisiwin Skills Development.</p> <p>Présentations et visites de terrain pour les étudiants des Premières Nations.</p> | <p>Embauche d'autochtones au sein de l'effectif et par l'entremise d'entrepreneurs locaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 travailleurs inuits sur le projet Kan Plus de 55 travailleurs provenant des communautés des Premières Nations sur les projets Windfall, Urban Barry et Quévillon 1 travailleur de Wahgoshig sur le projet Garrison <p>Élaboration de préférences d'emploi et d'un processus de recrutement.</p> | <p>Embauche d'autochtones par l'entremise d'entrepreneurs locaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> 6 travailleurs inuits sur le projet Kan Plus de 92 travailleurs des communautés des Premières Nations sur les projets Lac Windfall et Urban Barry 6 travailleurs de Wahgoshig sur le projet Garrison |
| | Promouvoir la diversité et l'équité au sein de notre effectif. | S'efforcer d'embaucher des femmes et des membres des communautés Premières Nations. | Femmes : 35% | Femmes : 32% | |
| | | Mettre en oeuvre des pratiques de gestion qui reflètent la législation canadienne et la culture de Minière Osisko. | Employés des communautés des Premières Nations sur le projet Windfall : 20% | Communautés des Premières Nations : 19% | |
| Promouvoir l'innovation et la connaissance au sein de notre effectif. | Réaliser des évaluations annuelles de rendement. Élaborer un plan de perfectionnement pour chaque employé. | <p>Accord sur l'étalement des heures.</p> <p>Politique du port d'attache.</p> <p>Politique de vidéosurveillance.</p> <p>Analyse de l'utilisation de la langue française.</p> <p>Consignes relatives au permis de conduire.</p> | <p>Mise en oeuvre de politiques en matière de consommation d'alcool et de drogues.</p> <p>Distribution d'une procédure pour répondre aux plaintes de harcèlement ou de violence.</p> | | |
| | | Réalisation d'évaluations annuelles de rendement. | Réalisation d'évaluations annuelles de rendement. | Réalisation d'évaluations annuelles de rendement. | Réalisation d'évaluations annuelles de rendement. |

SOCIÉTÉ

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 |
|--|--|---|--|--|--|
| Maintenir des relations de travail positives et un niveau de satisfaction élevé au sein de l'effectif. | Accroître et conserver notre effectif. | <p>Suivre les taux de rémunération par catégorie d'emploi et par sexe.</p> <p>Mesurer le taux de roulement du personnel</p> | <p>Mesure du taux de roulement du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 21% en général • 11% postes permanents • 35% postes temporaires | <p>Mesure du taux de roulement du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 17.5% en général • 9% postes permanents • 28% postes temporaires | |
| | | <p>Faire le suivi de la formation de l'effectif en fonction du nombre d'heures/année et du sexe.</p> | <p>Suivi de la formation de l'effectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 547 heures de formation • Dépenses équivalentes à 2.1% de la masse salariale • 283 724 \$ en investissement <p>Voir le supplément au rapport de DD 2019 – Tableaux ESG : Formation.</p> | <p>Suivi de la formation de l'effectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4,935 heures de formation • Dépenses équivalentes à 2.2% de la masse salariale | |
| | | <p>Continuer de recruter et d'offrir des occasions de recherche pour les étudiants.</p> | <p>Stages (23) incluant 5 stagiaires issus des Premières Nations.</p> | <p>Stages (18) et emplois d'été (3) pour étudiants.</p> | <p>Stages (5) et emplois d'été (12) pour étudiants.</p> |
| | | <p>Participer à des programmes de mentorat dans l'industrie minière.</p> | | | <p>Participation au programme de mentorat Women Who Rock pour les femmes dans le secteur minier.</p> |
| | | <p>Préparer un plan de transition pour conserver notre effectif au fil de l'avancement du projet Windfall.</p> | | | |

SANTÉ ET SÉCURITÉ

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 |
|---|--|--|---|---|--|
| Fournir un milieu de travail sécuritaire. | Promouvoir une culture de santé et de sécurité. | <p>Améliorer la communication axée sur la prévention.</p> <p>Mettre en oeuvre un programme de renforcement positif pour récompenser les améliorations en santé et sécurité.</p> <p>Mettre l'accent sur les « 5 règles qui sauvent des vies » : 1-mise hors service, 2-travail en hauteur, 3-délimitation de l'espace de travail, 4-espaces confinés, 5-conduite d'équipement mobile.</p> | <p>Mise en oeuvre du programme R+ (renforcement positif) pour tous les employés afin de promouvoir les efforts en santé et sécurité.</p> <p>Les procédures de cadenassage et de travail en hauteur ont été écrites et préparées, prêtes pour la formation.</p> | <p>Meilleure visibilité de l'équipe de santé et sécurité sur le terrain.</p> <p>Priorité accordée à la prévention en matière de consommation de drogues et d'alcool.</p> <p>Ajout d'une nouvelle salle d'exercice et de yoga (Windfall).</p> | <p>Mise sur pied d'un service de santé et de sécurité (surintendant en santé et sécurité au niveau de l'entreprise, quatre conseillers en santé et sécurité, deux infirmières et quatre agents de sécurité).</p> <p>Élaboration et mise en oeuvre d'une politique en matière de consommation de drogues et d'alcool.</p> |
| | Amélioration continue du système de gestion de santé et sécurité au travail (SGSST). | <p>Maintenir le SGSST.</p> <p>Mettre sur pied un comité de santé et de sécurité (employeur/employés).</p> | <p>Amélioration continue de nos procédures normales d'exploitation, de nos politiques et de nos systèmes, en surface et sous terre.</p> <p>Orientation et formation par l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur minier (APSM) sur le comité de santé et sécurité, qui sera mis sur pied en 2020.</p> | <p>Mise en oeuvre du SGSST.</p> <p>Amélioration continue de nos procédures normales d'exploitation, de nos politiques et de nos systèmes, en surface et sous terre.</p> <p>Meilleure gestion des réunions sur la sécurité.</p> <p>Introduction de réunions quotidiennes où la santé et la sécurité sont toujours au premier point de l'ordre du jour.</p> | <p>Élaboration et mise en oeuvre d'un SGSST.</p> <p>Mise à jour continue de nos procédures normales d'exploitation.</p> <p>Mise sur pied d'une équipe de sauvetage minier, d'une brigade des incendies et d'une équipe de premiers répondants (Windfall).</p> <p>Tenue d'ateliers d'évaluation des risques.</p> |
| | | Ajouter une évaluation des risques obligatoire pour chaque nouvelle tâche. | Préparation des procédures et des outils nécessaires. | | |
| | | Mettre sur pied un système de cartes de travail pour les employés en surface. | La carte de travail en surface a été développée et sera lancée en 2020 après obtention des résultats d'un audit de la carte de travail souterraine. Audit prévu pour 2020. | | |
| | | Fournir une liste des risques pour chaque description de poste. | 100% terminé pour tous les emplois à Windfall. A été communiqué aux travailleurs existants. Ajouté à l'orientation pour les nouveaux employés. | | |

SANTÉ ET SÉCURITÉ

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 |
|---|---|---|--|---|---|
| S'assurer que notre personnel est bien formé en santé et en sécurité et est prêt à réagir aux situations d'urgence. | Effectif dûment formé avec un plan d'intervention d'urgence efficace. | Poursuivre l'orientation et la formation en sécurité sur le site. | Travail sur une formation en ligne, sera lancée en 2020. Formation sur le leadership en santé et sécurité pour l'équipe SST. | Formation en sécurité sur le site pour tous les employés, entrepreneurs et visiteurs. Réunions quotidiennes sur la santé et la sécurité. | Formation en sécurité sur le site pour tous les employés, entrepreneurs et visiteurs. Introduction de réunions quotidiennes sur la santé et la sécurité. |
| | | Maintenir des plans d'urgence spécifiques aux sites. | Mise à jour des plans d'urgence spécifiques aux sites. Pratiques bisannuelles d'évacuation sous terre. | Mise à jour des plans d'urgence spécifiques aux sites. Octroi d'un contrat de sécurité (Windfall). Achat d'une ambulance. | Mise à jour des plans d'urgence spécifiques aux sites. |
| | | Bonifier l'équipement de protection et le protocole en cas d'incendie à Windfall. | Achat d'un camion de lutte contre les incendies. Formation sur le camion de lutte contre les incendies. Mise à jour des plans d'intervention en cas d'incendie. | Préparation d'un plan d'intervention en cas d'urgence et d'un plan d'intervention en cas d'incendie (Windfall). | |
| | | Poursuivre les pratiques de situations d'urgence pour les équipes de répondants. | Réalisation de simulations d'urgence – en surface et sous terre (Windfall). Formation hebdomadaire pour les premiers répondants (Windfall). Maintien et formation d'une équipe de sauvetage minier et d'une brigade des incendies (Windfall). Mise en place d'un bonus quotidien pour les membres de la brigade des incendies, les premiers répondants et l'équipe de sauvetage minier. | Réalisation de simulations d'urgence – en surface et sous terre (Windfall). Formation hebdomadaire pour les premiers répondants (Windfall). Maintien et formation d'une équipe de sauvetage minier et d'une brigade des incendies (Windfall). | Réalisation de simulations d'urgence (Windfall). Formation hebdomadaire pour les premiers répondants (Windfall). |
| | | Poursuivre l'évaluation des besoins de formation en santé et sécurité. | Maintenir notre équipe de premiers intervenants pour nous assurer que nous sommes à jour. La brigade d'incendie est formée et complète. | Évaluation des besoins complétée pour l'équipe de sauvetage minier, la brigade des incendies et les premiers répondants. Recrutement en continu pour occuper tous les postes dans l'équipe de sauvetage minier, la brigade des incendies et les premiers répondants. | |

SANTÉ ET SÉCURITÉ

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 |
|---|---|---|--|---|--|
| S'assurer que notre personnel est bien formé en santé et en sécurité et est prêt à réagir aux situations d'urgence. | Effectif dûment formé avec un plan d'intervention d'urgence efficace. | Poursuivre le suivi de la formation en santé et sécurité. | Maintenir et mettre à jour la tenue de dossiers sur la formation de l'équipe de SST et des autres employés. | Tenue de dossiers sur la formation en santé et sécurité des employés. | Tenue de dossiers sur la formation des premiers répondants; la formation des pompiers; la formation sur certains équipements particuliers (Skytrack, nacelle élévatrice, plateforme à ciseaux, VTT). |
| Surveiller, analyser et vérifier notre performance en matière de sécurité. | Signaler et analyser les incidents. | Poursuivre les activités de santé et de sécurité obligatoires pour les gestionnaires (inspections, observation des tâches, enquêtes). | Lancement des inspections SST par les gestionnaires. | | |
| | | Poursuivre la communication des statistiques sur la santé et la sécurité. | Collecte de données pour l'année complète sur les incidents de santé et de sécurité. Taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps (TFBPT) de 0,445 sur le projet Windfall et de 0,57 globalement en 2019. | Collecte de données pour l'année complète sur les incidents de santé et de sécurité. Taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps (TFBPT) de 0,85 sur le projet Windfall et de 0,70 globalement en 2018. | Collecte de données pour l'année complète sur les incidents de santé et de sécurité. TFBPT de 1,6 en 2017. |
| | | Poursuivre la vérification des pratiques sur les sites. | Plus de 425 inspections de santé et de sécurité sur le terrain (en surface et sous terre). 2 inspections par la CNESST. | Plus de 400 inspections de santé et de sécurité sur le terrain (en surface et sous terre). 6 inspections par la CNESST. | Plus de 250 inspections de santé et de sécurité sur le terrain. 3 inspections par la CNESST. |
| | | Analyser les tendances et élaborer des mesures correctives pour réduire le nombre d'incidents. | Formation sur les rapports d'accidents et les formulaires d'enquêtes. Enquêtes sur les incidents. Doubler le nombre d'enquêtes. Mise en œuvre de mesures correctives et tenue rigoureuse du registre des actions correctives. Analyse des tendances en matière d'incidents. | Mise en service de nouveaux formulaires pour les rapports d'accidents et les enquêtes. Les autres sites envoient leurs rapports d'accidents au service de santé et sécurité de Windfall pour les standardiser. Travailleurs encouragés à signaler chaque incident. Ajout d'un nouveau secteur de signalement « Services ». Réalisation d'enquêtes sur les incidents et mise en œuvre de mesures correctives. Analyse des tendances en matière d'incidents et élaboration de séances d'information axées sur la sécurité visant à réduire les aspects problématiques. | Établissement d'un registre des risques par poste de travail. Amélioration de la procédure de signalement des accidents. Élaboration et mise en œuvre d'un processus de mesures correctives. Introduction d'un processus d'enquête sur les incidents. Analyse des tendances en matière d'incidents et élaboration de séances d'information axées sur la sécurité visant à réduire les aspects problématiques. |

ENVIRONNEMENT

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 |
|--|--|---|--|---|---|
| Assurer une utilisation efficace des ressources. | Comprendre notre consommation d'eau et d'énergie et identifier des technologies de conservation et de gestion. | <p>Mesurer la consommation d'eau sur l'ensemble du site et rapporter les quantités au conseil d'administration et aux autorités réglementaires.</p> <p>Identifier les occasions de réutilisation de l'eau ou de réduction de la consommation d'eau.</p> <p>Mesurer la consommation de produits pétroliers sur l'ensemble du site et rapporter les quantités au conseil d'administration.</p> <p>Identifier des façons de réduire l'utilisation de produits pétroliers.</p> | <p>Calibration des débitmètres sur le site.</p> <p>Continuer les estimations du taux d'infiltration des eaux souterraines et raffiner les estimations.</p> <p>Mesurer et estimer l'utilisation de l'eau à la grandeur du site (forage, eau potable, dénoyage) et le rapporter au conseil d'administration.</p> <p>Measure et signalement de la consommation d'eau (dénoyage de la rampe et eau potable) aux autorités réglementaires (Windfall).</p> <p>Calcul de la consommation de carburant au site Windfall.</p> | <p>Installation de débitmètres supplémentaires sur le site.</p> <p>Estimation du taux d'infiltration des eaux souterraines.</p> <p>Mesure et signalement de la consommation d'eau (dénoyage de la rampe et eau potable) aux autorités réglementaires (Windfall).</p> <p>Mise en service d'un système de traitement des eaux souterraines en vue de recycler l'eau pour l'équipement minier.</p> | <p>Mesure et signalement de la consommation d'eau (dénoyage de la rampe et eau potable) aux autorités réglementaires (Windfall).</p> <p>Mesure et signalement de la consommation d'eau (dénoyage de la rampe) aux autorités réglementaires (Garrison).</p> |
| Minimiser l'impact de nos activités sur l'environnement. | Comprendre les effets des activités en cours et planifiées et identifier des mesures d'atténuation. | <p>FUTURE MINE PROJETÉE (WINDFALL) :</p> <p>Compléter l'étude des impacts sur l'environnement (EIE).</p> <p>Partager les résultats de l'EIE avec le conseil d'administration et les parties prenantes.</p> <p>ACTIVITÉS D'EXPLORATION :</p> <p>Mesurer et estimer les perturbations du territoire.</p> <p>Respecter les zones riveraines.</p> <p>Identifier des façons de minimiser les perturbations du territoire et de remettre en état les zones affectées.</p> <p>Comprendre les causes des déversements et prévenir les déversements.</p> <p>Prévenir l'impact des déversements.</p> <p>Calculer les émissions.</p> | <p>FUTURE MINE PROJETÉE (WINDFALL) :</p> <p>Collecte de données environnementales de base (site Windfall et Osborne-Bell) Continuer la caractérisation géochimique du minerai, des résidus et des stériles (Windfall et Osborne- Bell).</p> <p>ACTIVITÉS D'EXPLORATION :</p> <p>Réception de l'approbation du MERN pour l'addendum du plan de fermeture et envoi de la garantie financière (Windfall).</p> <p>Production de statistiques sur les déversements de 2018 et présentation des principales conclusions lors de la réunion de présentation des nouveaux employés.</p> <p>Présentation mise à jour pour la réunion de présentation des nouveaux employés.</p> | <p>FUTURE MINE PROJETÉE (WINDFALL) :</p> <p>Collecte de données environnementales de base (site Windfall, Osborne-Bell et Quévillon).</p> <p>Rencontre avec les responsables provinciaux et fédéraux pour l'évaluation environnementale.</p> <p>Début de la caractérisation géochimique cinétique du minerai, des résidus et des stériles et caractérisation géochimique statique du minerai et des stériles (Osborne- Bell).</p> <p>ACTIVITÉS D'EXPLORATION :</p> <p>Réception de l'approbation du MERN pour la mise à jour du plan de fermeture et dépôt de la garantie financière (Windfall-juin).</p> | <p>FUTURE MINE PROJETÉE (WINDFALL) :</p> <p>Collecte de données environnementales du milieu d'accueil (site Windfall).</p> <p>Rencontre avec les responsables provinciaux et fédéraux pour l'évaluation environnementale.</p> <p>Dépôt de la description du projet et des renseignements préliminaires sur le projet et réception des directives pour l'EIE.</p> <p>Début de la caractérisation géochimique statique du minerai, des résidus et des stériles.</p> <p>ACTIVITÉS D'EXPLORATION :</p> <p>Embauche de superviseurs en environnement (Windfall).</p> |

ENVIRONNEMENT

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 |
|-----------|------|-------------------------|---|---|---|
| | | | <p>Signalement (MELCC) et nettoyage de tous les déversements. Rapporté tous les déversements au conseil d'administration.</p> <p>Associer les informations sur l'élimination des sols contaminés aux événements de déversement.</p> <p>Faire appliquer la politique interdisant le blocage des pistolets de ravitaillement.</p> <p>Mise à jour du plan de gestion des déversements.</p> <p>Poursuite de la remise en état partielle des surfaces utilisées pour le forage (enlèvement des billes de bois, épandage du mort-terrain et nivellement des zones).</p> <p>Soutien de l'Association forestière des deux rives et du projet de recherche Caribou Ungava.</p> <p>Calculer les émissions GES du site Windfall.</p> | <p>Mise à jour du plan de fermeture afin d'inclure l'expansion de la halde à stériles (Windfall-décembre).</p> <p>Remise en état de 16 zones perturbées en bordure de lacs (Windfall).</p> <p>Signalement et nettoyage de tous les déversements.</p> <p>Élaboration d'une politique interdisant le blocage des pistolets de ravitaillement.</p> <p>Mise à jour des clauses environnementales dans les contrats majeurs.</p> <p>Soutien de l'Association forestière des deux rives et du projet de recherche Caribou Ungava.</p> | <p>Préparation de la mise à jour quinquennale du plan de fermeture (Windfall).</p> <p>Signalement et nettoyage de tous les déversements.</p> <p>Élaboration d'un plan de restauration et de surveillance (Gold Pike).</p> <p>Soutien de l'Association forestière des deux rives et du projet de recherche Caribou Ungava.</p> |

ENVIRONNEMENT

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 |
|--|---|--|---|---|--|
| Minimiser notre production de déchets. | Comprendre la génération de déchets solides et en assurer une gestion adéquate. | <p>Identifier et quantifier toutes les matières résiduelles et en faire rapport au conseil d'administration.</p> <p>Identifier et quantifier tous les déchets dangereux et faire le suivi de leur élimination.</p> <p>Quantifier et accroître la production de compost.</p> <p>Quantifier et maximiser le recyclage des autres déchets non dangereux (le bois, le métal, les déchets domestiques non compostables, etc.).</p> <p>Minimiser l'achat de produits à usage unique.</p> <p>Éliminer ou réduire la quantité de roches stériles dans la halde non imperméabilisée par la réutilisation.</p> | <p>Quantités mesurées et estimées de tous les déchets produits sur le site et à la sortie du site. Toutes les quantités ont été signalées au conseil d'administration.</p> <p>Quantités mesurées et estimées de tous les déchets dangereux produits sur le site et quittant le site. Toutes les quantités ont été signalées au conseil d'administration.</p> <p>Commande d'un compacteur d'ordures pour réduire le transport des conteneurs à ordures vers les sites d'enfouissement.</p> <p>Mesure de la production de compost et rapport au conseil d'administration.</p> <p>Serviette en papier ajoutée à la collecte pour le compost. Suppression des distributeurs de serviettes des tables de cafétéria et des points de distribution limités.</p> <p>Distribution de bouteilles d'eau et de tasses de café réutilisables afin de réduire la consommation de plastique et de papier.</p> <p>Matériau réutilisé du tas de stériles non revêtu comme surface de roulement souterraine.</p> <p>Réutilisation du matériel provenant de la halde à stériles non imperméabilisée comme surface de roulement sous terre.</p> | <p>Mesure et suivi de la quantité de déchets solides envoyés aux sites d'enfouissement (Windfall).</p> <p>Suivi de l'élimination des déchets dangereux (Windfall).</p> <p>Élaboration d'un programme de recyclage et de compostage (Windfall).</p> <p>Mise en service d'un composteur et début du suivi des quantités (Windfall).</p> <p>Réutilisation du matériel provenant de la halde à stériles non imperméabilisée comme surface de roulement sous terre et comme matériau de construction pour l'expansion de la halde imperméabilisée.</p> <p>Distribution de bouteilles d'eau et de tasses de café réutilisables afin de réduire la consommation de plastique et de papier.</p> | <p>Mesure et suivi de la quantité de déchets solides envoyés aux sites d'enfouissement (Windfall).</p> <p>Suivi de l'élimination des déchets dangereux (Windfall).</p> <p>Débuter le développement d'un programme de recyclage (Windfall).</p> |

ENVIRONNEMENT

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 |
|-------------------------------|--|---|--|--|---|
| Respect de la réglementation. | Comprendre les exigences pour tous les sites et assurer la conformité. | <p>Mettre en place des ressources humaines et matérielles pour maintenir la conformité.</p> <p>Communiquez directement et ouvertement avec le régulateur pour gérer efficacement la conformité.</p> | <p>Surveillance de la qualité de l'eau.</p> <p>Continuer la formation des opérateurs de traitement de l'eau et bonifier leurs tâches pour élargir leurs compétences.</p> <p>Mise en service d'un système additionnel de traitement de l'azote ammoniacal (aération) pour traiter l'effluent.</p> <p>Inspections annuelles du MELCC et ECCC. Pas de non-conformités.</p> <p>Résultats des effluents déclarés au MELCC et à ECCC. L'effluent est sujet au MDMER depuis juin.</p> <p>Début de l'étude de suivi des effets sur l'environnement (REMMMD) avec caractérisation et un suivi de l'environnement récepteur.</p> <p>Participation volontaire à la Table interministérielle régionale (projet pilote) et partage de l'information sur le projet avec divers ministères dans le but d'accroître l'efficacité au niveau de la délivrance des permis</p> | <p>Surveillance de la qualité de l'eau.</p> <p>Acquisition du système de traitement de l'eau, embauche d'opérateurs et prise en charge du traitement de l'eau (effluent).</p> <p>Mise en service du système préventif de traitement de l'azote ammoniacal (location) afin de traiter l'effluent.</p> <p>Déclaration des résultats de l'effluent au MELCC.</p> <p>Préparation des rapports annuels pour les régulateurs (Windfall et Garrison).</p> <p>Obtention de l'autorisation afin d'agrandir la halde imperméabilisée et de prélever un échantillon en vrac supplémentaire.</p> | <p>Surveillance de la qualité de l'eau.</p> <p>Restauration de l'infrastructure de traitement de l'eau et embauche d'un entrepreneur pour traiter l'eau (effluent) pendant l'assèchement de la rampe (Windfall).</p> <p>Déclaration des résultats de l'effluent au MELCC.</p> <p>Préparation des rapports annuels pour les régulateurs (Windfall et Garrison).</p> <p>Réception de l'autorisation d'augmenter la consommation d'eau potable et les eaux usées au camp Windfall.</p> <p>Réception de l'autorisation de dénoyer la rampe, de traiter l'eau et de reprendre l'échantillonnage en vrac.</p> |

ÉCONOMIE

| OBJECTIFS | BUTS | PLAN D'ACTION 2019-2021 | PROGRÈS 2019 | PROGRÈS 2018 | PROGRÈS 2017 |
|--|---|---|--|--|---|
| Créer des emplois et promouvoir le développement économique. | Un effectif en croissance avec des emplois à temps plein et des avantages sociaux. | Assurer le suivi de l'effectif selon la catégorie d'emploi, le sexe et le statut (à temps plein ou partiel). S'associer à des organisations locales pour accroître leur capacité de formation et l'expertise locale. Assurer le suivi des paiements versés aux gouvernements. | 11,5 M\$ en impôts des employés et 1 M\$ en paiements au gouvernement. Déclaration de l'effectif selon la catégorie d'emploi, le sexe et le statut (à temps plein ou partiel). Voir le supplément au rapport de DD 2019 – Tableaux ESG : Effectif. | 10 M\$ en impôts des employés et 1,5 M\$ en paiements au gouvernement. Déclaration de l'effectif selon la catégorie d'emploi, le sexe et le statut (à temps plein ou partiel). | 6 M\$ en impôts des employés et 1,3 M\$ en paiements au gouvernement. Établissement et déclaration de l'effectif selon la catégorie d'emploi, le sexe et le statut (à temps plein ou partiel). |
| Favoriser les achats et les contrats locaux. | Des communautés locales prospères qui bénéficient de nos activités et qui appuient nos projets. | Offrir des opportunités ciblées aux entreprises locales et des Premières Nations. Participer à des expositions et des conférences minières. Assurer le suivi des contrats et des achats par région. Travailler avec les communautés pour développer un registre des entreprises. Créer une politique d'approvisionnement. | 83% des achats au Québec et en Ontario. 40 M\$ en contrats et achats auprès d'entreprises des Premières Nations. Participation à des expositions et des conférences minières. Participation aux rencontres du comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon. | 85 % des achats au Québec et en Ontario. 21 M\$ en contrats et achats auprès d'entreprises des Premières Nations. Participation à des expositions et des conférences minières. Participation aux rencontres du comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon. | 81 % des achats au Québec et en Ontario. 23 M\$ en contrats et achats auprès d'entreprises des Premières Nations. Participation à des expositions et des conférences minières. Création d'un comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon. |
| Partager la richesse avec nos communautés. | Retombées à long terme pour les communautés locales grâce à la prospérité régionale et au développement social. | Maintenir le programme de commandites et de dons. Faire un suivi des projets au fil du temps pour mesurer les retombées sociales. | Respect des lignes directrices pour les commandites et les dons : <ul style="list-style-type: none"> Science et éducation Environnement Santé et sport Activités communautaires et culturelles Partenaires socioéconomiques Associations sectorielles Dons à des organisations locales. Commandites et dons corporatifs. | Respect des lignes directrices pour les commandites et les dons : <ul style="list-style-type: none"> Science et éducation Environnement Santé et sport Activités communautaires et culturelles Partenaires socioéconomiques Associations sectorielles Dons à des organisations locales. Commandites et dons corporatifs. | Identification des principaux secteurs à privilégier pour les commandites et les dons. Élaboration de lignes directrices pour les commandites et les dons. Dons à des organisations locales. Commandites et dons corporatifs. |

ANNEXE B ÉLÉMENTS CLÉS 2019

| COMPANIE | UNITÉS | 2019 |
|--|--------|-----------|
| Actions en circulation | Nombre | ± 290 M |
| Actions diluées | Nombre | ± 312 M |
| Encaisse diluée | \$CAD | ± 216 M |
| Capitalisation boursière | \$CAD | ± 1 175 M |
| Dette | \$CAD | 0 |
| Capitaux propres | \$CAD | ± 609 M |
| Revenus nets | \$CAD | 0 |
| Encaisse et investissements | \$CAD | ± 138 M |
| Dépenses en exploration et autres activités connexes | \$CAD | 111 M |
| Frais généraux et administratifs (incluant les salaires, les avantages sociaux et les primes de séparation) | \$CAD | 12,4 M |

| GOVERNANCE | UNITÉS | 2019 |
|---------------------------------|--------|------|
| CONSEIL D'ADMINISTRATION | | |
| Femmes | Nombre | 1 |
| Hommes | Nombre | 7 |
| Administrateurs indépendants | Nombre | 7 |
| Administrateurs dirigeants | Nombre | 1 |

| EFFECTIF | UNITÉS | 2019 |
|---|--------|------|
| EMPLOYÉS | | |
| Effectif total au 31 décembre | Nombre | 166 |
| Ventilation par genre | | |
| Pourcentage de femmes | % | 35 |
| Pourcentage de femmes / genre queer - direction | % | 43 |
| Pourcentage de femmes - supervision | % | 39 |
| Ventilation par groupe d'âge | | |
| Pourcentage d'employés de moins de 30 ans | % | 41 |
| Direction | Nombre | 0 |
| Supervision | Nombre | 5 |
| Autres | Nombre | 63 |

| EFFECTIF | UNITÉS | 2019 |
|---|--------|------|
| Pourcentage d'employés entre 30-50 ans | | |
| Direction | % | 46 |
| Supervision | Nombre | 5 |
| Autres | Nombre | 19 |
| Pourcentage d'employés de plus de 50 ans | | |
| Direction | % | 13 |
| Supervision | Nombre | 2 |
| Autres | Nombre | 4 |
| Ventilation par lieu de résidence | | |
| Premières Nations | Nombre | 23 |
| Nord-du-Québec | Nombre | 7 |
| Abitibi-Témiscamingue | Nombre | 31 |
| Québec - (Autre) | Nombre | 85 |
| Ontario | Nombre | 20 |
| Ventilation par secteur | | |
| Exploration | Nombre | 108 |
| Ressources humaines & Santé et sécurité | Nombre | 8 |
| Mine | Nombre | 7 |
| Développement durable & Environnement | Nombre | 9 |
| Administration | Nombre | 16 |
| Logistique | Nombre | 11 |
| Direction | Nombre | 7 |
| Ventilation par type | | |
| Temporaire | Nombre | 71 |
| Permanent | Nombre | 95 |
| Taux de roulement volontaire | | |
| Temporaire | % | 35 |
| Permanent | % | 11 |
| Nouvelles embauches | | |
| Temporaire | Nombre | 64 |
| Stagiaire | Nombre | 23 |
| Permanent | Nombre | 28 |

| FORMATION | UNITÉS | 2019 |
|------------------------------|--------|---------|
| Heures de formation totales | Nombre | 2 547 |
| Heures de formation – Hommes | Nombre | 1 438 |
| Heures de formation – Femmes | Nombre | 1 108 |
| Dépenses en masse salariale | % | 2,1% |
| Investissement | \$CAN | 283 724 |

ANNEXE B ÉLÉMENTS CLÉS 2019

SANTÉ ET SÉCURITÉ

UNITÉS

2019

EMPLOYÉS ET ENTREPRENEURS

| | | |
|--|--------|-----------|
| Premiers soins | Nombre | 114 |
| Attention médicale | Nombre | 10 |
| Perte de temps | Nombre | 3 |
| Restriction du travail | Nombre | 16 |
| Heures travaillées | Nombre | 1 059 621 |
| Taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps (par 200,000 heures travaillées) | Taux | 0,57 |
| Taux de fréquence cumulé (par 200,000 heures travaillées) | Taux | 3,59 |
| Taux de fréquence total des blessures signalées (par 200,000 heures travaillées) | Taux | 5,47 |

RELATIONS COMMUNAUTAIRES

UNITÉS

2019

| | | |
|---|--------|-----------|
| Travailleurs des Premières Nations | Nombre | 62 |
| Rencontres avec les parties prenantes | Nombre | 42 |
| COMMANDITES ET DONS | | |
| Niveau Projet | \$CAN | 95 108,60 |
| Niveau Corporatif | \$CAN | 303 863 |
| DÉPENSES LOCALES | | |
| Impôts des employés | \$CAN | 11,5 M |
| Paie au gouvernement | \$CAN | 1 M |
| Achats au Québec et en Ontario | % | 83 |
| Contrats et achats auprès d'entreprises autochtones | \$CAN | 40 M |

ENVIRONNEMENT

UNITÉS

2019

GESTION DES DÉVERSEMENTS

| | | |
|---|--------|-----|
| Déversements | Nombre | 99 |
| Sol contaminé (disposition dans un site autorisé) | t | 360 |

SUPERFICIES PERTURBÉES – SITES DE FORAGE

m² 203 265

SUPERFICIES REMISES EN ÉTAT (1^{ÈRE} ÉTAPE) – SITES DE FORAGE

m² 141 265

EAU

| | | |
|---|----------------|---------|
| Eau de surface (utilisée pour les activités de forage (valeur estimée) et le camp (valeur mesurée)) | m ³ | 476 093 |
| Infiltration d'eau souterraine (traitée) | m ³ | 204 952 |
| Eau de ruissellement sur la halde (traitée) | m ³ | 17 534 |

MATIÈRES RÉSIDUELLES (SITE WINDFALL SEULEMENT)

| | | |
|---|----------------|--------|
| Ventilation par type | | |
| Matières résiduelles non dangereuses | kg | 35 424 |
| Déchets domestiques (composté) | kg | 12 315 |
| Carton (composté) | t | 120 |
| Métal (recyclé) | m ³ | 900 |
| Bois (disposition dans un site autorisé) | m ³ | 1 800 |
| Autre (disposition dans un site autorisé) | | |

| | | |
|---|--------|-----|
| Matières résiduelles dangereuses | t | 360 |
| Sol contaminé (disposition dans un site autorisé) | t | 78 |
| Zéolite contaminée (disposition dans un site autorisé) | Nombre | 12 |
| Autres (prélèvements - disposition dans un site autorisé) | | |

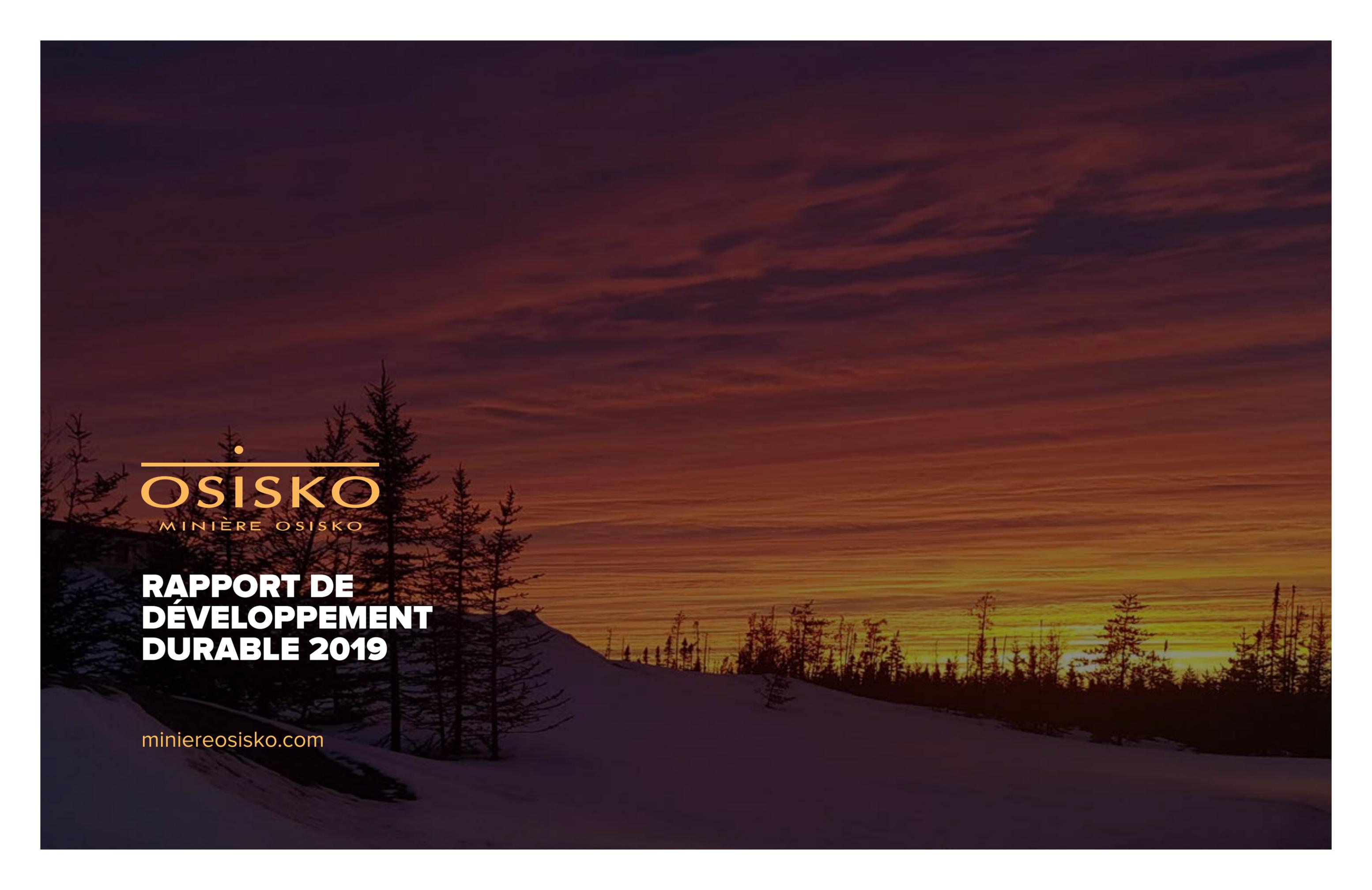
| | | |
|--|---|---------|
| Roches stériles | t | 193 283 |
| Roches stériles produites (entreposées sur la halde imperméabilisée) | t | 7 000 |
| Roches stériles réutilisées (prises de la halde non imperméabilisée) | | |

CONSOMMATION DE CARBURANT ET GAZ À EFFET DE SERRE (SITE WINDFALL SEULEMENT)

Programme de déclaration des GES d'Environnement et Changement climatique Canada

| | | |
|--------------------------|-----------------------|--------|
| Diésel (coloré) | kL | 6 730 |
| Propane | kL | 931 |
| Diésel (clair) | kL | 562 |
| Essence | kL | 426 |
| Jet -A | kL | 39 |
| CO2 (Dioxyde de carbone) | t CO ₂ eq. | 22 043 |
| CH4 (Méthane) | t CO ₂ eq. | 69 |
| N2O (Oxydes nitreux) | t CO ₂ eq. | 82 |
| Total Émissions GES | t CO ₂ eq. | 22 194 |

| | | |
|---|-------|-----------|
| Garantie financière (site Windfall seulement) | \$CAN | 3 512 850 |
|---|-------|-----------|



OSISKO
MINIÈRE OSISKO

**RAPPORT DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE 2019**

miniereosisko.com