



OSISKO
MINIÈRE OSISKO

L'IMPACT DE NOS ENGAGEMENTS

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

NOTRE RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

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

Le rapport décrit notre performance du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 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.

Le présent rapport n'englobe pas les activités de nos filiales ou partenaires.

DANS CE RAPPORT

UN MESSAGE DE LA DIRECTION	6
NOTRE ENTREPRISE	8
GOVERNANCE	16
DIRECTION	21
DÉVELOPPEMENT DURABLE	23
NOTRE EFFECTIF	30
SANTÉ ET SÉCURITÉ	44
RELATIONS COMMUNAUTAIRES ET DÉVELOPPEMENT SOCIOÉCONOMIQUE	52
ENVIRONNEMENT.....	64
ANNEXE A – PLAN D'ACTION 2019-2021.....	82
ANNEXE B – ÉLÉMENTS CLÉS	114

VISITEZ NOTRE CENTRE DE DONNÉES

- Les rapports de développement durable de 2016 à 2019
- Le supplément au rapport de DD 2020 – Tableaux des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)
- Les politiques de l'entreprise et les documents publics
- Les résultats d'exploration et l'estimation des ressources minérales

POUR NOUS REJOINDRE

Écrivez-nous pour obtenir plus d'information ou pour nous faire part de vos commentaires : info@osiskomining.com

MINIÈRE OSISKO INC.

SIÈGE SOCIAL

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

Téléphone : (416) 848-9504
Télécopieur : (416) 363-9813
Courriel : info@osiskomining.com

TSX: OSK

RÉSEAUX SOCIAUX

Site web : www.miniereosisko.com
Facebook : @MiningOsisko
Twitter : @Osisko_Mining
Instagram : @Osisko_Mining
LinkedIn: @Osisko Mining

UN MESSAGE DE LA DIRECTION

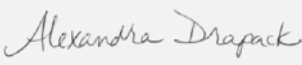
En 2020, nous avons rejoint le monde entier pour travailler à la gestion responsable des effets de la pandémie de COVID-19. Dès le début, notre objectif principal était de maintenir nos travailleurs et nos communautés d'accueil en bonne santé et en sécurité. Nous avons suspendu les opérations à Windfall le 23 mars 2020 pour respecter les restrictions gouvernementales, et avons repris le 15 mai. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec le Gouvernement de la Nation Crie et le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James afin de contrôler la COVID-19 dans nos installations. Un facteur clé a été l'investissement dans un laboratoire de dépistage du COVID-19 pour gérer le virus. Cela a permis aux travailleurs cris de notre site d'être exemptés d'une loi d'isolement de 14 jours. Bien que nous ayons identifié deux cas de travailleurs testés positifs à la COVID-19 à Windfall, la recherche des contacts a confirmé qu'aucune propagation n'avait eu lieu dans les deux cas. Nous sommes fiers de savoir que les protocoles et les tests au site ont permis de prévenir la propagation du virus. Nous avons été honorés d'être reconnus par nos partenaires cris comme un " modèle de développement des ressources naturelles " et de remporter le prix Mercure dans la catégorie Stratégie de développement durable Desjardins pour le travail effectué en vue d'assurer le retour en toute sécurité de nos travailleurs cris pendant la pandémie.

Entre-temps, nous avons continué à respecter nos engagements en lien avec les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Nous avons notamment renforcé nos politiques en matière de santé et de sécurité, de ressources humaines, d'environnement et de relations communautaires. Nous avons abaissé notre taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps (TFBPT) de 20 % et n'avons pas eu de décès lié au travail à Windfall depuis le début de nos activités d'exploration en 2016. Nous avons continué à minimiser notre effet sur l'environnement par la gestion des déversements, de l'eau et des déchets, la remise en état des terres et la planification de la fermeture. Nous avons également communiqué davantage d'indicateurs de performance de développement durable sur notre site web. Cette transparence a produit un résultat tangible - notre classement MSCI en matière de développement durable s'est amélioré, passant de BBB à A.

Vos commentaires sur ce rapport sont les bienvenus. Comme toujours, nous apprécions le soutien de nos employés, des Premières nations, des communautés d'accueil, de nos partenaires financiers et gouvernementaux et de nos actionnaires.

Cordialement,


JOHN F. BURZYNSKI
PRÉSIDENT DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION ET CHEF DE LA
DIRECTION


ALIX DRAPACK
CHEFFE DU DÉVELOPPEMENT
DURABLE



John Burzynski et Alix Drapack discutant de la stratégie ESG en rencontre virtuelle.

FAITS SAILLANTS 2020

COVID-19

MAINTIEN DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DE NOS TRAVAILLEURS ET DES COMMUNAUTÉS D'ACCUEIL GRÂCE À L'UTILISATION D'UN LABORATOIRE DE TEST SUR SITE.

EXEMPTION DE LA LOI CRIE SUR L'AUTO-ISOLATION OBLIGATOIRE.

RESPECT DES ENGAGEMENTS ESG

RÉVISION DES 4 POLITIQUES PRINCIPALES (SST, RH, ENVIRONNEMENT, RELATIONS COMMUNAUTAIRES)

AMÉLIORATION DES INFORMATIONS DISPONIBLES SUR NOTRE SITE WEB

NOUS AVONS REÇU LA NOTE "A" DE MSCI

5 ANS SUR LE CHEMIN DE LA DURABILITÉ



L'UTILISATION PAR LA SOCIÉTÉ MINIÈRE OSISKO DE TOUTE DONNÉE DE MSCI ESG RESEARCH LLC OU DE SES SOCIÉTÉS AFFILIÉES (CI-APRÈS « MSCI »), ET L'UTILISATION DES LOGOS, MARQUES DE COMMERCE, MARQUES DE SERVICE OU NOMS D'INDICES DE MSCI DANS LES PRÉSENTES NE CONSTITUENT PAS UNE COMMANDITE, UN ENDOSSEMENT, UNE RECOMMANDATION OU UNE PROMOTION DE LA SOCIÉTÉ MINIÈRE OSISKO PAR MSCI. LES SERVICES ET LES DONNÉES DE MSCI SONT LA PROPRIÉTÉ DE MSCI OU DE SES FOURNISSEURS D'INFORMATIONS ET SONT FOURNIS « TELS QUELS » ET SANS GARANTIE. LES NOMS ET LES LOGOS DE MSCI SONT DES MARQUES DE COMMERCE OU DE SERVICE DE MSCI.

"En 2020, Minière Osisko a reçu une note de A (sur une échelle de AAA-CCC) dans l'évaluation de MSCI ESG Ratings."

NOTRE ENTREPRISE

Minière Osisko est une société d’exploration minière axée sur l’acquisition, l’exploration et le développement de propriétés de ressources aurifères 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.

VALEURS FONDAMENTALES



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 efficient et créatif dans l’utilisation des ressources.

MINIÈRE OSISKO AUJOURD’HUI

	2020	2019	2018
TSX	OSK	OSK	OSK
Actions en circulation	± 334 M	± 290 M	± 257 M
Actions diluées	± 385 M	± 312 M	± 282 M
Encaisse diluée	± 466 M	± 216 M	± 195 M
Capitalisation boursière	± 1 237 M	± 1 175 M	± 790 M
Dette	0	0	0
Capitaux propres	± 687 M	± 609 M	± 531 M
Revenus nets	0	0	0
Encaisse et investissements	± 269 M	± 138 M	± 136 M
Effectif total	194	166	158

NOUS EXPLORONS AU QUÉBEC

Windfall est un gîte aurifère à haute teneur de classe mondiale et c’est notre projet principal. Windfall est situé sur le territoire d’Eeyou Istchee Baie-James, entre les villes de Val-d’Or et Chibougamau au Québec. Nous détenons aussi un intérêt indivis de 100 % dans un important groupe de claims (plus de 3 300 kilomètres carrés) dans les secteurs d’Urban Barry et de Lebel-sur-Quévillon au Québec.



Tous nos projets d’exploration sont au Québec, Canada.

LES PROJETS DE MINIÈRE OSISKO

PROJET	EMPLACEMENT	STATUT	ACTIVITÉS EN 2020
WINDFALL	Québec	Détenteur à 100 %	Forage, forage de définition, travaux souterrains, mise à jour de l’estimation des ressources minérales
QUÉVILLON OSBORNE-BELL	Québec	Détenteur à 100 %	Prospection, levé géochimique de sols et cartographie
URBAN BARRY	Québec	Détenteur à 100 %	Forage et levé géochimique de sols
URBAN DUKE	Québec	Détenteur à 100 % ⁽¹⁾	Forage par Ressources Bonterra

Notes : (1) Ressources Bonterra inc. a un droit d’acquisition jusqu’à 70 % de la propriété.

MÈTRES DE FORAGE

PROJET	2020	2019	2018
WINDFALL	281 618	298 196	179 870
URBAN BARRY	12 738	16 234	7 302
QUÉVILLON	0	32 878	33 976

WINDFALL : UN GISEMENT DE CLASSE MONDIALE

Le projet Windfall est l'un des projets à l'étape des ressources avec les plus hautes teneurs en or au Canada. Il est situé dans le territoire d'Eeyou Istchee Baie-James au Québec, à 425 kilomètres au nord-nord-ouest de Montréal, à 200 kilomètres au nord-est de Val-d'Or et à 115 kilomètres à l'est de Lebel-sur-Quévillon. Le projet Windfall est situé au sein des territoires traditionnels de la Première Nation des Cris de Waswanipi.

PROJET WINDFALL

	2020	2019	2018
CLAIMS MINIERS	12 523 ha	12 400 ha	12 400 ha
Forage total	281 618 m	298 196 m	179 870 m
Avancement de la rampe d'exploration	2 130 m	2 345 m	2 330 m
Investissements	92,7 M\$	105,6 M\$	92 M\$

MISE À JOUR DE L'ESTIMATION DES RESSOURCES MINÉRALES

En février 2020, nous avons publié la mise à jour de l'estimation des ressources minérales de Windfall et nous avons déposé en avril le rapport technique conformément au Règlement 43-101 sur l'information concernant les projets miniers. Une autre mise à jour a été annoncée en février 2021.

Pour plus d'information, veuillez consulter minioreosisko.com.

PROGRAMMES DE FORAGE

Les programmes de forage ont débuté en 2015 et ont évolué au fil du temps. Ces travaux dépassent maintenant 1,2 million de mètres de forage pour le projet Windfall.

En 2020, nous avons foré plus de 281 000 mètres au projet Windfall, incluant plus de 86 000 mètres réalisés en utilisant des foreuses sous terre. Le programme de forage actuel est conçu pour définir les zones minéralisées existantes dans la zone Principale et dans les zones Lynx.



LOUIS GRENIER
DIRECTEUR GÉOLOGIE - PROJET WINDFALL, EST FIER DE L'AVANCEMENT DE LA RAMPE D'EXPLORATION DE WINDFALL.

RAMPE D'EXPLORATION ET ÉCHANTILLONS EN VRAC

La rampe d'exploration souterraine continue d'avancer et se dirige présentement vers la zone Triple Lynx. L'objectif est de collecter un troisième échantillon en vrac dans cette zone. Les échantillons en vrac permettent de réaliser des essais métallurgiques, de confirmer des teneurs, de mieux comprendre la géologie, les structures, les contrôles de la minéralisation et les méthodes de minage. Ces informations permettent de supporter l'étude de faisabilité.

En 2019, nous avons publié les résultats du premier échantillon en vrac extrait de la zone 27. Le prélèvement d'un deuxième échantillon en vrac, dans la zone Lynx, a eu lieu en 2019 et nous avons publié les résultats au début de l'année 2020. Pour en savoir plus, consultez minioreosisko.com.

L'avancement de la rampe d'exploration permet de réaliser des travaux de cartographie et du forage d'exploration à partir de baies souterraines afin d'accélérer le processus de forage intercalaire.



L'ENTREPRENEUR MINIER CMAC-THYSSSEN, EN PARTENARIAT AVEC LA CORPORATION MIYUU KAA DE WASWANIPi, RÉALISENT LES TRAVAUX SOUS-TERRE.

CAMP WINDFALL

Afin de supporter nos activités, le camp Windfall fournit des dortoirs, une cafétéria, un centre de conditionnement physique et d'autres installations. Le camp principal comprend aussi des bureaux, des installations de gestion des déchets, des puits d'eau potable et des champs d'épuration. En 2020, nous avons fait certains travaux pour permettre la distanciation physique entre les travailleurs durant la pandémie de COVID-19 et pour accueillir les travailleurs supplémentaires requis par l'augmentation du nombre de foreuses au site. Nous avons agrandi la cafétéria et certains bureaux, nous avons construit des carothèques supplémentaires et réaménagé certains de nos espaces communs. Nous avons aussi loué le camp La Forest situé à une trentaine de kilomètres du site Windfall, utilisant ces installations en plus de celles de Windfall. En 2020, nous avons loué les installations du camp La Forest en plus d'utiliser le camp Windfall. L'occupation quotidienne des camps pour chaque rotation de deux semaines était en moyenne de 209 travailleurs avec un sommet de 347 travailleurs et un minimum de 14 travailleurs durant la phase d'entretien et de maintenance obligatoire décrété au printemps par le Gouvernement du Québec

UN MESSAGE DU PRÉSIDENT DU COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le développement durable est l'une de nos priorités stratégiques, au même titre que le développement des actifs, la performance et la pérennité. Le maintien de normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise et de développement durable supporte l'acceptabilité sociale pour opérer et préserve la confiance de nos actionnaires et parties prenantes dans nos activités.

L'évaluation de nos employés et de notre équipe de direction comporte des indicateurs clés de performance en lien avec l'environnement, la santé et sécurité, la société et l'économie. Le programme d'incitation annuel des membres de la haute direction est fondé sur leur performance en tant qu'équipe par rapport aux objectifs d'entreprise approuvés par le conseil au début de chaque année. Les membres de la haute direction sont rémunérés de telle sorte que la moitié de leur salaire annuel est un montant fixe, et l'autre moitié est conditionnelle et proportionnelle à l'atteinte des objectifs de l'entreprise. Nos objectifs clés de 2020 étaient :

- Développement des actifs (30 %).
- Performance financière (30 %).
- Rendement pour les actionnaires (20 %).
- Développement durable (20 %).

UN SCORE DE 20 % (100 % DE LA CIBLE) A ÉTÉ ATTEINT POUR L'OBJECTIF DE DÉVELOPPEMENT DURABLE, REFLÉTANT L'AMÉLIORATION DE NOTRE PERFORMANCE ESG.

POUR 2020, NOTRE FOCUS ÉTAIT TOURNÉ VERS :

DEVENIR UN LEADER DU SECTEUR EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Nous avons amélioré le contenu de notre rapport de développement durable et nous avons eu l'honneur d'être un finaliste pour le prix du développement durable de l'Association de l'exploration minière du Québec. Notre site web a fait l'objet d'une mise à jour afin d'accroître la divulgation de nos indicateurs de performance en matière de développement durable et, par conséquent, nous avons réussi à améliorer notre classement de durabilité MSCI de BBB à A.

ASSURER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÉCURITAIRE

Assurer la santé et la sécurité de nos employés est une priorité. Afin de relever les défis présentés par la pandémie de COVID-19, nous avons mis en place un laboratoire de dépistage de la COVID-19 sur notre site de Windfall à partir de juillet 2020. Notre équipe de soins infirmiers et de techniciens de laboratoire a effectué plus de 9 400 tests COVID-19. Le laboratoire nous a permis de prévenir les éclosions du virus et de rassurer nos employés, nos entrepreneurs et les communautés d'accueil sur le fait que nous allions gérer le virus de près. Nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre Système de gestion en santé et sécurité au travail, notamment le maintien et la formation d'une équipe de sauvetage minier, d'une équipe de premiers répondants et d'une brigade de pompiers. Nous avons introduit une nouvelle Politique de santé et de sécurité et avons continué de mettre à jour nos procédures d'exploitation standard en surface et sous terre, les protocoles, les plans, les politiques et les systèmes. Le taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps s'est amélioré de 20 % par rapport à 2019 et nous n'avons eu aucun décès sur aucun de nos sites.

ENTREtenir LES RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

En 2020, nous avons introduit une nouvelle politique de relations communautaires. En raison de la pandémie, nous avons mis en place des réunions virtuelles régulières du Comité de communication COVID-19 avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie (GNC). En août 2020, nous avons été honorés lorsque le GNC a publié un communiqué de presse sur son site web reconnaissant Minière Osisko comme « un modèle de développement des ressources naturelles pendant le COVID-19. »

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Nous avons organisé des sessions de formation pour sensibiliser et promouvoir nos valeurs d'entreprise. Nous avons adopté une politique de ressources humaines et utilisé notre plateforme de ressources humaines pour partager des informations sur les différentes fonctions des RH comme la paie, les feuilles de temps, les avantages sociaux, la gestion des ressources humaines et des talents. Nous avons réalisé des entretiens de départ avec les employés qui ont quittés l'entreprise et utiliser les réponses pour élaborer un plan d'action visant à réduire le taux de rotation. Des évaluations annuelles de performance ont été réalisées afin d'améliorer le développement de carrière et de s'assurer que les performances professionnelles de chaque employé correspondent à nos valeurs et objectifs.

PERPÉTUER UNE Saine GOUVERNANCE

Le conseil d'administration continue ses activités par le biais de ses cinq comités et voit au respect de notre code d'éthique et de nos politiques. Nous avons amélioré la diversité du conseil et il y a maintenant trois femmes remarquables qui siègent au conseil. Nous avons développé et/ou amélioré nos quatre grandes politiques en matière de santé et sécurité, d'environnement, de ressources humaines et de relations communautaires.

Assurément, 2021 sera une année de grands défis avec la suite de la situation pandémique et ses effets. Mes collègues du Comité de développement durable et moi-même regardons l'avenir avec confiance sachant qu'une compagnie responsable est une compagnie qui a du succès.



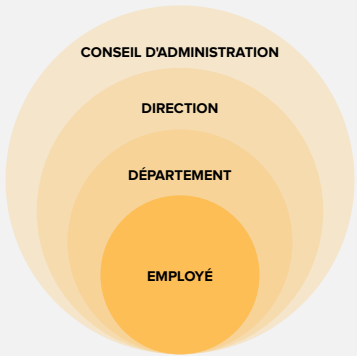
JOSE VIZQUERRA-BENAVIDES
PRÉSIDENT,
COMITÉ DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE

THÈMES PRINCIPAUX DU COMITÉ – 2020

Le comité passe en revue un rapport détaillé portant sur la performance réelle et ciblée de Minière Osisko en matière de développement durable et sur les grandes tendances et les principaux événements. Nous avons aussi :

- Porté une attention particulière sur la gestion de la COVID-19 et notre approche en santé et de sécurité.
- Révisé des politiques de santé et sécurité, de ressources humaines, de relations communautaires et environnement.
- Suivi la performance et les incidents notables dans les 4 piliers.
- Suivi la conformité réglementaire.
- Étudié les risques liés aux enjeux de développement durable.
- Planifié des mesures visant à gérer ces risques.

PARTAGE DES RESPONSABILITÉS



CA 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.
D DIRECTION	• Exécuter la stratégie et la mission de l'entreprise. • Diriger les activités.	• Établir des objectifs. • Suivre la performance.
D DÉPARTEMENT	• Définir des directives. • Protéger l'environnement. • Établir des contrôles en santé et sécurité.	• Assurer le suivi des relations communautaires et développement socio-économiques. • Veiller aux opérations et aux finances.
E EMPLOYÉ	• Respecter les directives. • Maintenir sa santé et sécurité personnelle.	• Détenir des qualifications professionnelles. • Faire preuve d'une conduite éthique et respectueuse.

GOUVERNANCE

Une gouvernance d’entreprise rigoureuse est vitale dans l’atteinte de nos objectifs, au maintien de nos valeurs fondamentales, à l’amélioration de nos pratiques, à la création de richesses durables et à la préservation de notre réputation et de la confiance de nos parties prenantes.

Nos administrateurs s’engagent à respecter les plus hautes normes de gouvernance d’entreprise, à suivre l’évolution des meilleures pratiques et des directives réglementaires. Nos pratiques de gouvernance d’entreprise sont conformes aux pratiques établies par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, incluant *l’Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et le *Règlement 58-101 sur l’information concernant les pratiques en matière de gouvernance*.

Nos hauts standards sont reflétés dans notre Code d’éthique et de conduite en affaires. Ce code est disponible en français et en anglais et s’applique à tous nos employés, entrepreneurs, consultants, dirigeants et administrateurs. Il favorise une conduite honnête, respectueuse, responsable et éthique. Nous avons une approche de tolérance ZÉRO à l’égard de la fraude ou de la corruption tel qu’indiqué dans notre *Politique anticorruption*. Notre *Politique de dénonciation* s’assure que nos employés, consultants, entrepreneurs, administrateurs ou dirigeants puissent soulever des préoccupations de manière confidentielle et anonyme, sur de possibles inconvenances, activités illégales ou contraires à l’éthique. La politique prévoit la tenue d’une enquête impartiale sur ces préoccupations.

Le conseil d’administration a approuvé plusieurs politiques et assure un suivi continu de leur mise en œuvre. L’équipe de Minière Osisko a élaboré des normes qui respectent les exigences légales pour chaque département. Pour en savoir plus, consultez notre site miniереosisko.com.

F

FAITS
SAILLANTS
2020

Trois (30 %) femmes qui siègent au conseil d'administration
Deux femmes nommées au conseil d'administration
Approbation de quatre politiques ESG
Santé & Sécurité
Ressources humaines
Relations communautaires
Environnement

E

NOS
ENGAGEMENTS

Respecter les plus hautes normes de gouvernance d'entreprise
Suivre l'évolution des meilleures pratiques et des directives réglementaires
40 % de femmes au sein du conseil d'administration d'ici le 31 décembre 2021

N

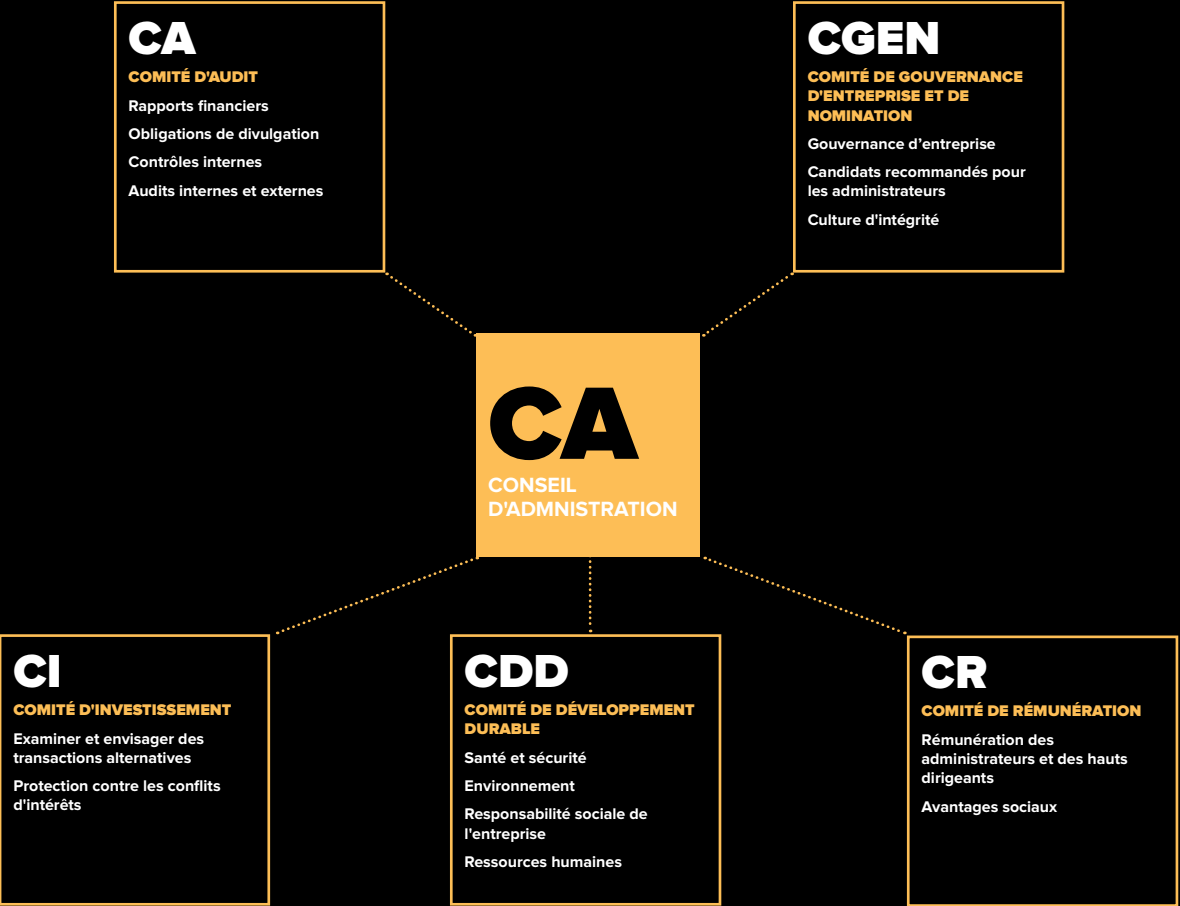
NOS NORMES

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 sécurité informatique⁽¹⁾
Politique de participation au capital des dirigeants
Politique de participation au capital des administrateurs

NOTES:
(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 miniереosisko.com.
(3) Révision annuelle obligatoire pour tous les employés de Minière Osisko

LE CONSEIL D’ADMINISTRATION

Le rôle du conseil est de superviser la stratégie d’entreprise de Minière Osisko et d’assurer la création de valeur à long terme pour les actionnaires et les parties prenantes. Il s’assure du respect de nos standards éthiques et il joue un rôle essentiel dans l’évaluation et le contrôle des risques majeurs pour l’entreprise. Le conseil s’implique dans la planification de la relève et la gestion des talents. Il approuve aussi la stratégie de développement durable et supervise sa mise en œuvre. Le conseil d’administration se réunit au moins quatre fois par an. Les comités suivants soutiennent ses activités :



INDÉPENDANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil compte sept (70 %) administrateurs indépendants, dont M. Patrick Anderson, administrateur principal. Le président du conseil ainsi que deux autres administrateurs ne sont pas indépendants.



JOHN F. BURZYNSKI⁽²⁾
Chef de la direction et président du conseil



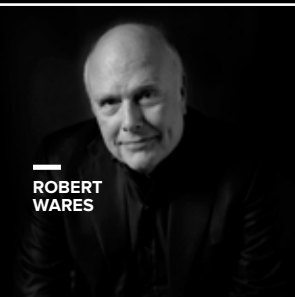
PATRICK ANDERSON
Administrateur principal
CI (président) | CGEN



JOSE VIZQUERRA-BENAVIDES
CDD (président)



SEAN ROOSEN



ROBERT WARES



KEITH MCKAY
CA (président) | CR | CGEN | CDD
CI



BERNARDO ALVAREZ CALDERON
CR (président)
CA



ANDRÉE ST-GERMAIN⁽¹⁾
CA



CATHY SINGER⁽¹⁾
CDD



AMY SATOV
CA | CR | CI

Non-indépendant

Indépendant

NOTES:

(1) Nouvelles administratrices (2020)

(2) Nouveau président du conseil (2020)

DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

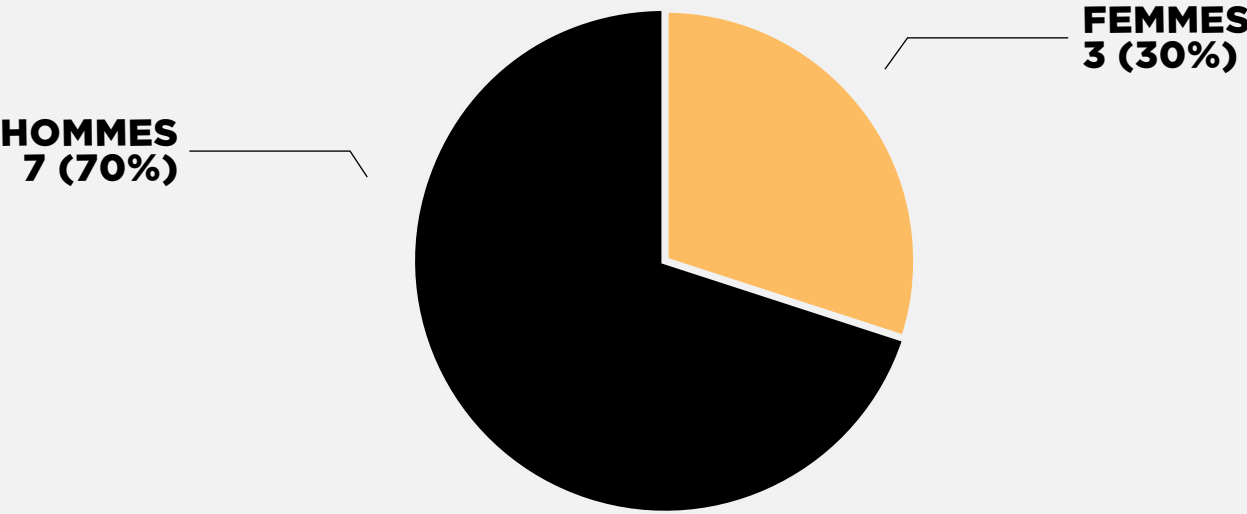
Notre conseil croit que la diversité enrichit les discussions entre administrateurs. Cela favorise la saine gouvernance en faisant en sorte que le conseil possède une variété de points de vue, de qualités, d'expériences, de connaissances et de compétences afin de superviser adéquatement les stratégies et les activités de l'entreprise.

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 comité de gouvernance d'entreprise et des nominations recherche des administrateurs qui apportent une diversité en termes de genre, d'âge, de culture, 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 le 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. Nous sommes en bonne voie de concrétiser cet engagement. En 2020, deux femmes ont été nommées soit Andrée St-Germain et Cathy Singer. Avec Amy Satov, qui est aussi la présidente du Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination, nous comptons présentement 30 % de femmes au conseil d'administration.

CONSEIL D'ADMINISTRATION PAR GENRE





AMY SATOV (NOMMÉE EN MARS 2017), ANDRÉE ST-GERMAIN (MARS 2020) ET CATHY SINGER (MAI 2020) SIÈGENT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE MINIÈRE OSISKO.

DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION - AUTO-IDENTIFICATION

MEMBRE D'UNE PREMIÈRE NATION, MÉTIS OU INUIT	0%
RACIALISÉ	10%
VIVANT AVEC UN HANDICAP	0%
AYANT LE FRANÇAIS COMME LANGUE MATERNELLE	30%
AYANT L'ANGLAIS COMME LANGUE MATERNELLE	60%
AYANT L'ESPAGNOL COMME LANGUE MATERNELLE	20%
HOMME	70%
FEMME	30%
AUTRE GENRE (AUTRE QUE FEMME OU HOMME)	0%
MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ LGBTQ2S+	0%

NOTES:
LGBTQ2S+ : lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers, bispirituels.
Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total peut être différent de 100%.

ÂGE DES ADMINISTRATEURS - 2020

<30	0	0%
30-50	3	30%
>50	7	70%
Moyenne	53	

DIRECTION

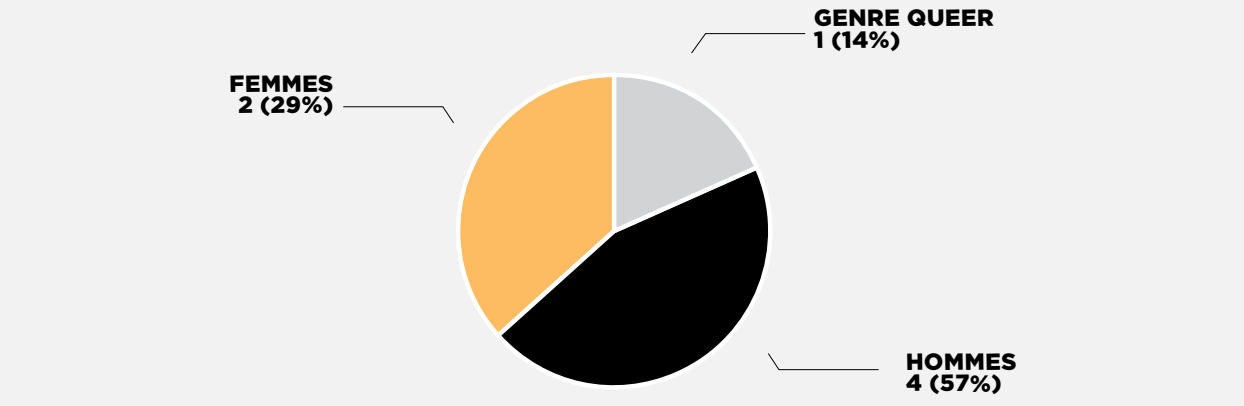
L'équipe de direction est responsable de la stratégie et de la mission d'affaire, de diriger les activités, d'établir des objectifs et de faire un suivi de la performance de l'entreprise, sous la gouverne de notre président et de notre chef de la direction. Elle se compose de personnes qui proviennent de différents milieux et qui ont une expérience variée. Nous comptons deux femmes, une personne de genre queer et quatre hommes dans l'équipe de direction.

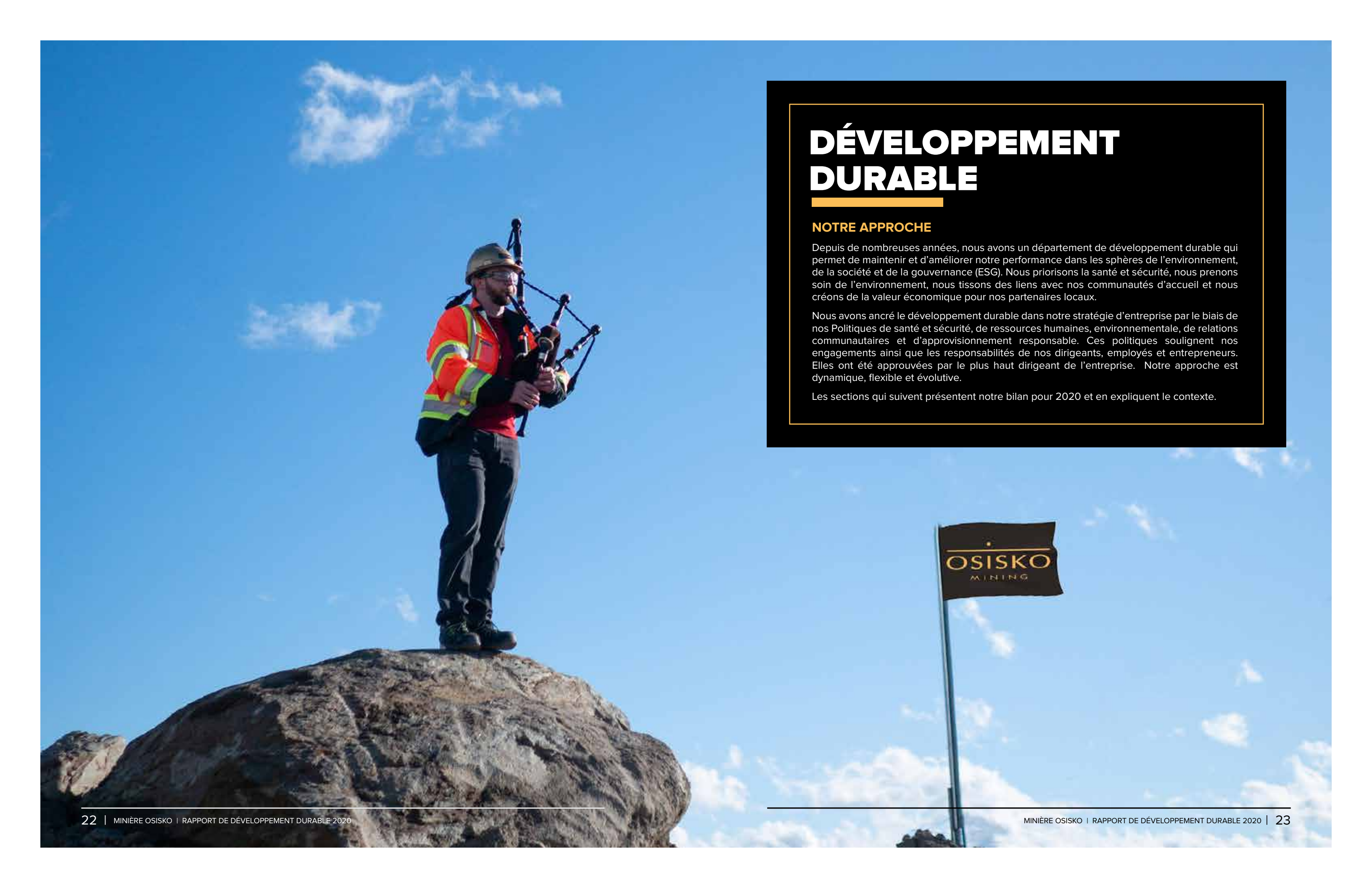


- Homme
- Femme
- Queer

NOTES:
(1) Nouveau président (2020) auparavant vice-président sénior exploration.
(2) Nouvelle cheffe développement durable (2021) auparavant vice-présidente sénior développement durable (2020).

DIRECTION PAR GENRE 2020





DÉVELOPPEMENT DURABLE

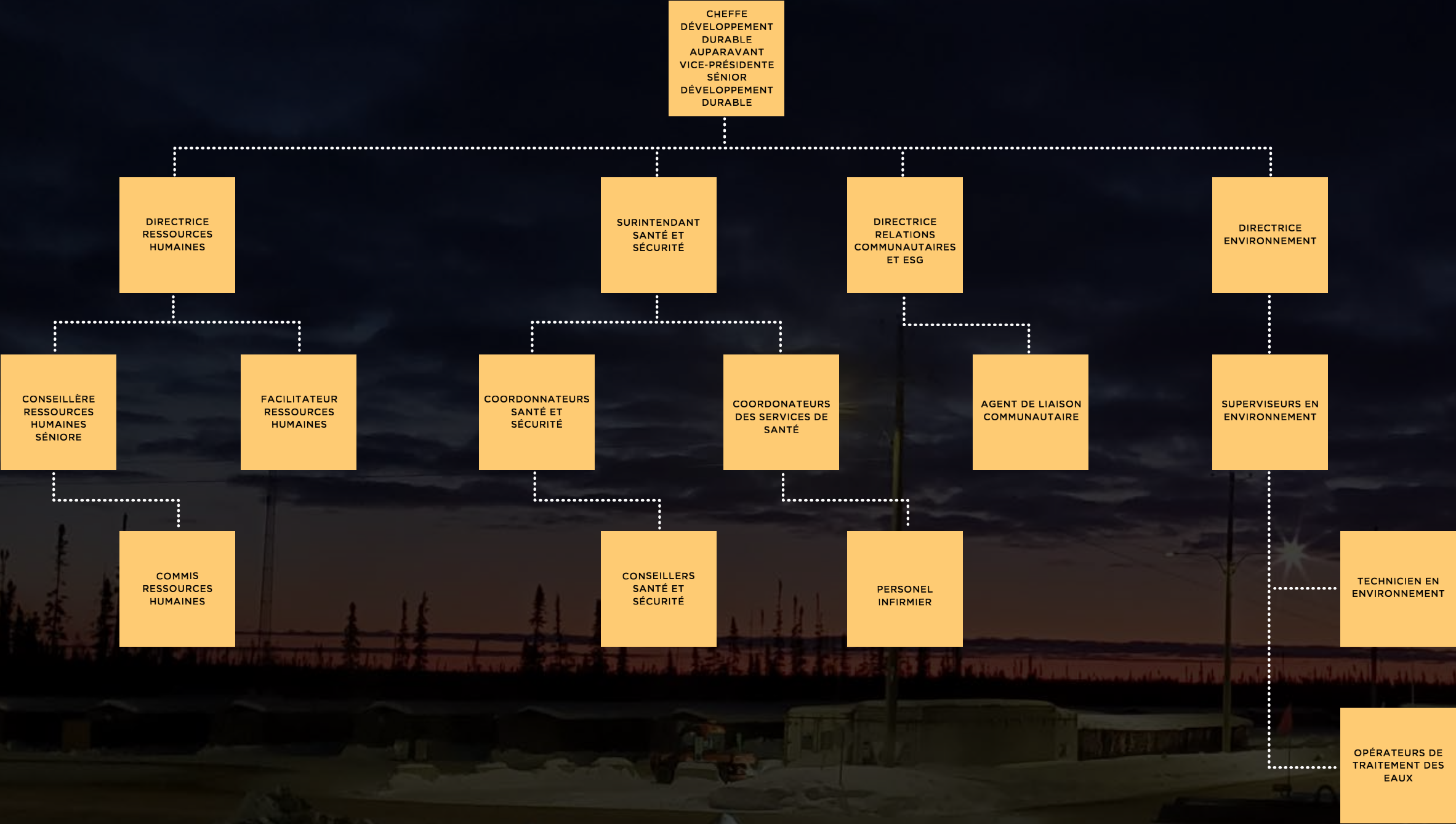
NOTRE APPROCHE

Depuis de nombreuses années, nous avons un département de développement durable qui permet de maintenir et d'améliorer notre performance dans les sphères de l'environnement, de la société et de la gouvernance (ESG). Nous priorisons la santé et sécurité, nous prenons soin de l'environnement, nous tissons des liens avec nos communautés d'accueil et nous créons de la valeur économique pour nos partenaires locaux.

Nous avons ancré le développement durable dans notre stratégie d'entreprise par le biais de nos Politiques de santé et sécurité, de ressources humaines, environnementale, de relations communautaires et d'approvisionnement responsable. Ces politiques soulignent nos engagements ainsi que les responsabilités de nos dirigeants, employés et entrepreneurs. Elles ont été approuvées par le plus haut dirigeant de l'entreprise. Notre approche est dynamique, flexible et évolutive.

Les sections qui suivent présentent notre bilan pour 2020 et en expliquent le contexte.

LE DÉPARTEMENT DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



NOTE: Depuis octobre 2020, les coordonnateurs des services de santé et le personnel infirmier relèvent de la direction des ressources humaines.

RÉPONSE À LA COVID-19

Le Canada et toutes les régions du monde ont été affectées par la propagation d'une nouvelle souche de coronavirus en décembre 2019. Au Québec, le gouvernement a ordonné la fermeture de toutes les entreprises non essentielles et nous avons suspendu nos activités à Windfall le 23 mars 2020. Pendant la suspension, nous avons élaboré des protocoles de triage et d'autres mesures de précaution respectant les lignes directrices émises par l'Institut national de santé publique du Québec et nous avons travaillé de près avec le Gouvernement de la Nation Crie (GNC) et le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSBJ).

En collaboration avec les organisations crie, la Santé publique et nos entrepreneurs, nos divers départements ont développés des protocoles de prévention COVID-19 :

- La santé et sécurité pour les différentes procédures et le respect des recommandations.
- Les opérations pour l'aménagement des lieux, les transports, l'implantation des mesures et la gestion des entrepreneurs.
- L'environnement pour s'assurer que les nouveaux produits désinfectants n'altèrent pas nos systèmes de gestion des eaux.
- Les ressources humaines et les relations communautaires pour la communication interne et externe.

Le 15 mai 2020, nous avons repris nos activités à Windfall, avec la permission du Gouvernement du Québec en utilisant les protocoles élaborés en étroite collaboration avec les Cris. À la fin mai, afin de protéger leur population, le GNC et les neuf communautés crie ont promulgué une loi d'auto-isolement obligatoire de 14 jours pour les membres revenant de zones à risques incluant les sites d'exploration minérale dans une communauté crie. Cette loi locale a affecté nos travailleurs crie qui devaient s'auto-isoler dans leurs communautés avant de reprendre leur prochaine rotation de travail à Windfall. Pendant leur isolement, ils n'étaient pas autorisés à avoir le moindre contact avec leurs proches. Puisque cela nuisait grandement à leur qualité de vie, beaucoup de nos travailleurs crie ont choisi un licenciement temporaire.

Un comité de suivi a été formé avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le GNC afin de suivre la réouverture graduelle du site Windfall et le respect des protocoles. De nombreuses négociations ont eu lieu en parallèle afin de répondre aux préoccupations des Cris et d'assurer la capacité d'opération du site Windfall. La stratégie conjointe développée par Minière Osisko et les Cris a mené à l'achat d'un laboratoire de dépistage de la COVID-19, l'embauche de techniciens et l'élaboration d'un protocole de dépistage des travailleurs pour le site Windfall. Tel était notre engagement afin de prévenir la propagation de la COVID-19 et d'assurer le retour sécuritaire des travailleurs issus des neuf communautés crie.

Nous avons dans un premier temps collecté l'information disponible sur les tests COVID-19 et contacté Spartan Biosciences, BTNX et GuardRX afin d'en connaître plus sur leurs technologies, leurs approbations au Canada, les prix et délais de livraison. Le choix s'est arrêté sur la technologie GuardRX selon l'avis de notre directeur médical et du Dr. Gary Kobinger de l'Université Laval.

La mise en place de l'installation de test de dépistage à Windfall représente un investissement important d'environ 400,000\$ et un coût de fonctionnement d'environ 100 000\$ par mois. Notre chef de la direction a approuvé l'amendement au budget et le laboratoire a été commandé dès la fin mai.



MATHIEU SAVARD, NOTRE PRÉSIDENT, TENANT LE PRIX MERCURE DE LA CATÉGORIE STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES JARDINS POUR LE TRAVAIL PERMETTANT LE RETOUR SÉCURITAIRE DES TRAVAILLEURS CRIS DURANT LA PANDEMIE.

Pendant ce temps, nous avons préparé le site en considérant l'emplacement, l'électricité, l'eau, le matériel, le plan de gestion déchets biomédicaux et d'autres aspects.). L'équipe de Minière Osisko a discuté de ces plans avec les différents intervenants, dont le CCSSBJ pour en venir à un consensus. Nous sommes heureux que le GNC ait identifié Minière Osisko comme étant la première entreprise avec laquelle il voulait négocier un protocole menant à l'exemption.

À la mi-juin, nous avons organisé une série de téléconférences avec nos employés afin de leur présenter le protocole. Nous avons créé un formulaire de consentement au test COVID-19 et collecté tous les formulaires à la fin juillet et au début d'août. Le laboratoire et les techniciens sont arrivés à Windfall le 22 juillet. L'ensemble des travailleurs au site ont été testés le 28 juillet et trouvés sans virus, mettant ainsi le site à « zéro » pour la COVID-19.

Après quelques ajustements au protocole de dépistage, le GNC et le CCSSBJ ont accepté le protocole. Le site Windfall a obtenu l'exemption à la loi locale d'auto-isolement le 18 août 2020.

Une autre série de téléconférences avec nos employés crie a été réalisée afin de leur expliquer les conditions de l'exemption. Une présentation aux responsables de la santé publique et de la sécurité de chaque communauté crie a été réalisée. Nous avons maintenu le comité de suivi conjoint formé avec les Cris afin d'assurer une communication transparente et efficace en cas de test positif.

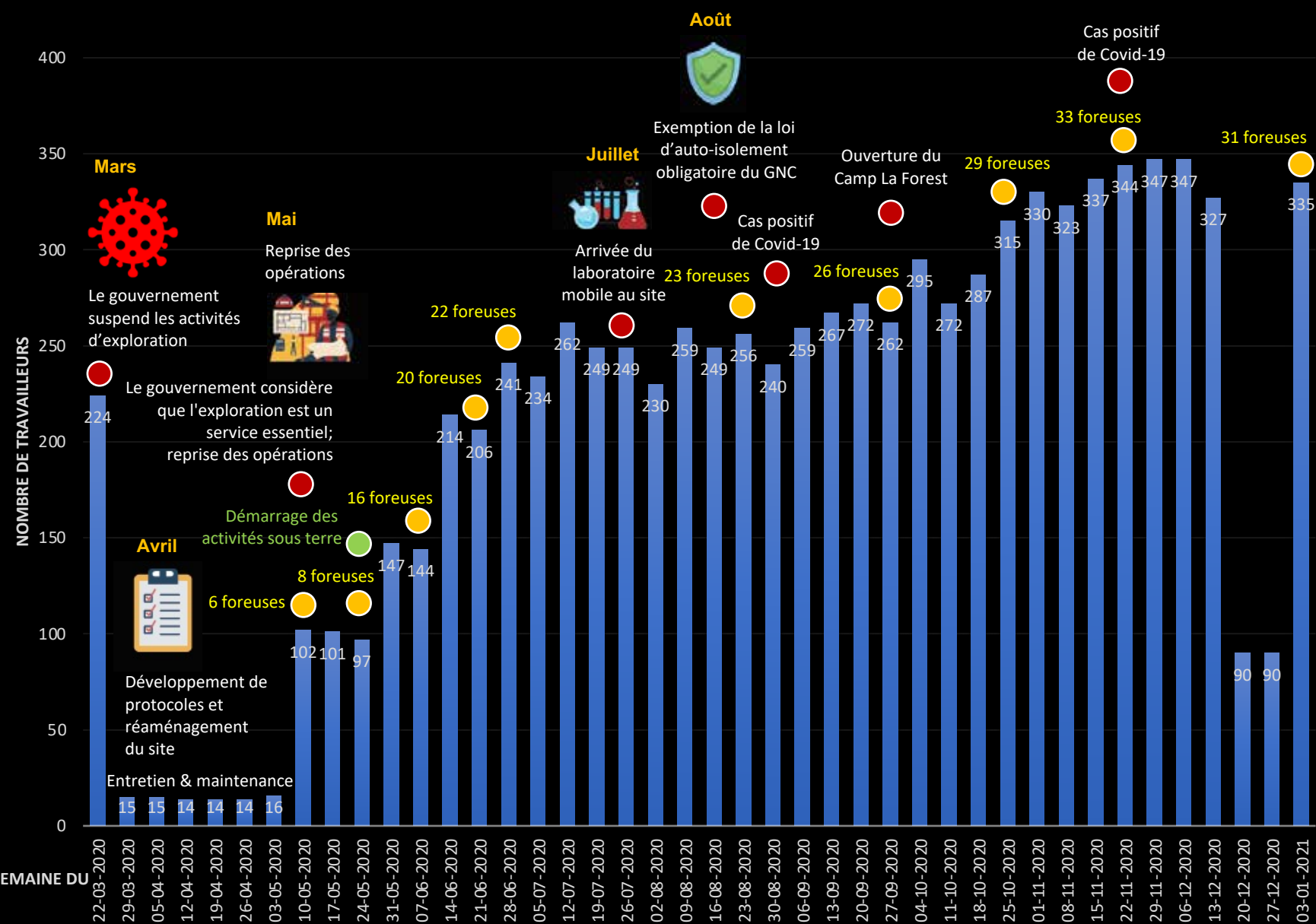
Après cette expérience couronnée de succès, nous voulions que d'autres puissent bénéficier des connaissances acquises. Nous avons partagé notre savoir avec les communautés/municipalités, petites et grandes entreprises de diverses industries de la région. Nous étions heureux de répondre à leurs questions, d'expliquer les démarches menant à l'acquisition d'un laboratoire et les technologies envisagées, de les diriger vers les fournisseurs de matériels et de réactifs, de partager les astuces développées pour faire face aux défis inévitables de la prévention de la propagation de la COVID-19.

Le GNC avec Minière Osisko comme exemple, a ensuite négocié avec d'autres entreprises sur le territoire. À ce jour, seulement deux autres sites de mines en exploitation, ont obtenus l'exemption à la loi locale d'auto-isolement.

Le 14 septembre et à nouveau le 28 novembre, notre laboratoire de dépistage à Windfall a identifié des travailleurs ayant un résultat à la COVID-19 à Windfall. Dans les deux cas, les travailleurs ont été immédiatement mis en quarantaine et évacués du site. Notre personnel infirmier a travaillé avec les autorités locales de la santé publique pour effectuer la recherche des contacts appropriés. La recherche des contacts a confirmé qu'aucune propagation n'avait eu lieu dans les deux cas. Nous sommes fiers de savoir que les protocoles et les tests du site ont permis de prévenir la propagation du virus.

L'initiative de Minière Osisko et notre coopération avec les Cris ont été reconnues lors du Gala Les Mercuriades 2021 organisé par la Fédération des chambres du commerce du Québec.

GESTION DE LA COVID-19
SITE WINDFALL



MINIÈRE OSISKO A
INVESTI PLUS DE 19,3 M\$
POUR LA GESTION DE
LA COVID-19 AU SITE
WINDFALL

GESTION COVID-19 : EFFET DE
L'EXEMPTION À LA LOI LOCALE D'AUTO-
ISOLEMENT DE 14 JOURS SUR LA MAIN
D'ŒUVRE DES PREMIÈRES NATIONS

SITE WINDFALL (OSISKO ET ENTREPRENEURS)	NOMBRE DE TRAVAILLEURS DES PREMIÈRES NATIONS	% DE LA MAIN-D'ŒUVRE
MARS (PRÉPANDÉMIE)	70	±16 %
JUIN	30	±6 %
SEPTEMBRE (APRÈS L'EXEMPTION)	94	±18 %
DÉCEMBRE	106	±19 %



MAI 2021
Plus de 15 800 tests
COVID-19 réalisés depuis
juillet 2020

NOS EMPLOYÉS

NOTRE APPROCHE

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. Chaque employé est payé en fonction de la classe salariale associée à son poste. Nous reconnaissons les réalisations de nos employés et nous leur offrons des opportunités de perfectionnement enrichissantes. Nous maintenons et améliorons continuellement une culture organisationnelle exemplaire. 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. Cette année, nous avons révisé notre Politique de ressources humaines afin de mieux refléter nos valeurs et nos manières de faire (disponible sur le site minioreosisko.com).



FAITS SAILLANTS 2020

- 194 employés
- 34 % de femmes
- 100 % vivant au Canada
- 89 % vivant dans la province de Québec
- 15 % proviennent des communautés autochtones et allochtones du Nord-du-Québec
- 9 % employés des Premières Nations
- 66 % Professionnels et techniques
- 219 300 \$ investis en formation
- 17 sessions de formation sur nos valeurs fondamentales
- Nouvelle politique de ressources humaines
- Développement et coordination de la réponse à la COVID-19
- 12 sessions de formation sur la gestion de la COVID-19



NOS ENGAGEMENTS

- Respecter les droits de la personne
- Promouvoir un milieu de travail respectueux, diversifié et inclusif
- Assurer une chance égale aux individus
- Assurer un climat de travail sain et positif
- Offrir de la formation aux employés
- Favoriser l'embauche locale



NOS NORMES

- Politique de ressources humaines ^{(1), (2)}
- 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 ⁽³⁾
- 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⁾

NOTES:

(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 minioreosisko.com.

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

RETOUR SUR L'ANNÉE 2020

En 2020, nous avons poursuivi le déploiement de notre système d'information en ressources humaines. Cela donne aux employés un accès aux directives, aux protocoles internes et à d'autres documents en anglais et en français. Cet outil aide à suivre les statistiques et l'information stratégique sur notre effectif et à répondre aux besoins de formation. Durant l'année, nous avons développé le centre de carrières de la plateforme afin de faciliter l'affichage des postes vacants et notre processus de recrutement. En raison du grand nombre de postes temporaires ouverts et du petit nombre de travailleurs spécialisés disponibles, nous avons dû consacrer beaucoup d'énergie encore cette année à sélectionner et à interviewer des candidats. L'équipe a poursuivi sa participation au comité régional traitant de l'enjeu de la rareté de la main d'œuvre. Nous avons aussi réalisé des entrevues de départ avec tous les employés qui nous ont quittés afin de nous aider à élaborer notre plan d'action pour favoriser la rétention. À la fin de l'année, nous avons engagé une personne afin d'aider l'intégration des travailleurs autochtones et supporter les superviseurs dans leur gestion d'équipe.

L'engagement de nos employés envers nos valeurs est d'une grande importance. En 2020, l'équipe des ressources humaines a organisé 17 sessions de formation afin de parler de nos valeurs et des comportements attendus. Au cours de l'année, nous avons aussi organisé 10 sessions de formation sur la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail. Notre équipe des ressources humaines a aussi suivi des formations de perfectionnement en éthique, stratégie, leadership et gestion de la COVID-19.

Du 23 mars au 15 mai 2020, les activités d'exploration ont été suspendues par le gouvernement du Québec. Pendant cette période, les employés de terrain qui ne pouvaient s'acquitter de leurs tâches depuis leur domicile ont reçu leur plein salaire. De plus, nous avons souscrit à un programme de télémedecine pour soutenir le bien-être de l'ensemble de nos employés et leur famille.

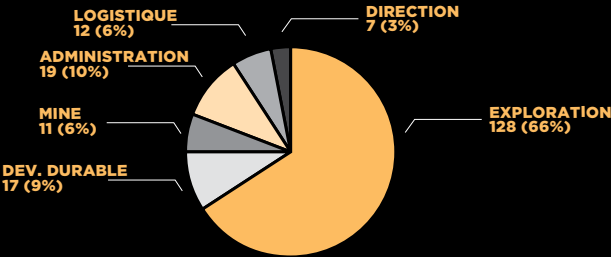


EMPLOYÉS PAR ÂGE 2020

DIRECTION	<30	0	0%
	30-50	3	43%
	>50	4	57%
	Total	7	100%
SUPERVISEURS	<30	0	0%
	30-50	19	73%
	>50	7	27%
	Total	26	100%
AUTRES	<30	68	42%
	30-50	71	44%
	>50	22	14%
	Total	161	100%
TOTAL	<30	68	35%
	30-50	93	48%
	>50	33	17%
		194	100%

PORTRAIT DE NOTRE EFFECTIF

EMPLOYÉS SECTEUR D'EMPLOIS





ABDOURAHMAN NOUR AYEH ET LOU MILLOT DE L'ÉQUIPE DE GÉOLOGIE SE PRÉPARANT À ALLER TRAVAILLER SOUS TERRE.

DIVERSITÉ, ÉGALITÉ ET INCLUSION

Nos employés vivent au sein de différentes cultures et parlent couramment différentes langues. 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.

Nous cherchons à mettre en place des environnements de travail respectueux qui valorisent les différences culturelles et qui éliminent la discrimination. Nous ne pratiquons aucune discrimination, quel que soit le motif, y compris le sexe, la race, la couleur de la peau, la religion, la nationalité, le handicap, l'origine sociale ou les opinions politiques. Les décisions en matière d'embauche, de rémunération et de promotion sont fondées sur la compétence et les qualifications. Lorsque nous affichons des postes et recrutons des candidats, nous visons à retirer les barrières inutiles pour être plus inclusifs.

En début d'année 2021, nous avons sondé nos employés afin de mieux connaître la composition démographique de notre équipe dans le but d'implanter des initiatives et des formations en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Nous souhaitons également améliorer l'efficacité de nos efforts de recrutement et de rétention, et de nous assurer que nous prenons en compte les besoins de tous nos employés. 74 % de nos employés ont accepté de participer à ce sondage anonyme et facultatif.

DIVERSITÉ DES EMPLOYÉS – SONDAGE 2021

	DIRECTION	SUPERVISEURS	EMPLOYÉS	TOTAL
MEMBRE D'UNE PREMIÈRE NATION, MÉTIS OU INUIT	0%	3%	9%	7%
RACIALISÉ	14%	6%	16%	14%
VIVANT AVEC UN HANDICAP	14%	9%	9%	9%
AYANT LE FRANÇAIS COMME LANGUE MATERNELLE	43%	97%	81%	82%
AYANT L'ANGLAIS COMME LANGUE MATERNELLE	43%	13%	26%	25%
AYANT LE CRI COMME LANGUE MATERNELLE	0%	0%	7%	5%
AUTRE LANGUE MATERNELLE	29%	3%	14%	11%
HOMME	43%	66%	64%	65%
FEMME	43%	34%	36%	33%
AUTRE GENRE	14%	0%	0%	1%
MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ LGBTQ2S+	29%	0%	4%	4%



Nous sommes également un employeur affilié au Centre canadien pour la diversité et l'inclusion qui offre du support aux entreprises dans leur gestion de ces importantes questions.

NOTE: Sondage web anonyme et facultatif. La collecte des données a été réalisée entre le 26 mai et le 17 juin 2021 par la firme Léger. Échantillon : 147 employés de Minière Osisko. LGBTQ2S+ : Lesbiennes, Gais, Bisexuels, Transgenres, Queers, Bispirituels.

RENCONTREZ JONATHAN LIKENG

Originaire de Bafia au Cameroun, Jonathan immigre au Canada en 2012 et s'installe dans la Ville de Québec pour ses études en génie géologique à l'Université Laval. Il s'intéresse rapidement à l'exploration minière et se joint à l'équipe pour un emploi d'été.

En 2017, il intègre de façon permanente l'équipe de Windfall. « Le professionnalisme, l'engagement, la diversité, la disponibilité et l'esprit d'équipe de l'ensemble du personnel ont favorisé mon développement personnel et professionnel. J'ai évolué d'ingénieur junior en géologie jusqu'à ingénieur en géologie sous terre. Notre environnement de travail est harmonieux, ce qui est une force et contribue au succès du projet. Je suis heureux de prendre part à cette belle aventure ! »

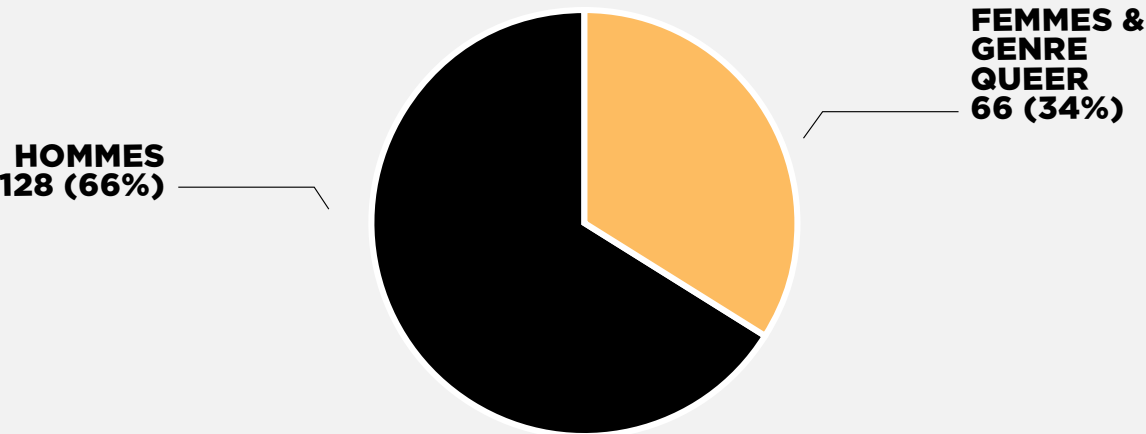


JONATHAN LIKENG A DÉBUTÉ AVEC NOUS EN 2017 EN TANT QU'INGÉNIEUR JUNIOR EN GÉOLOGIE ET IL EST DÉSORMAIS INGÉNIEUR EN GÉOLOGIE SOUS TERRE DEPUIS 2020.

LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE

The mining industry is still very male-dominated. At Osisko Mining, we are committed to including women at all levels. So far, women and gender queer are on our executive team (43%), among our supervisors (35%) and make up 34% of the company. To support our vision of inclusion, our hiring process includes interviewing at least one qualified female candidate for each new open position.

EMPLOYÉS PAR GENRE 2020



EMPLOYÉS PAR GENRE 2020

DIRECTION	Femmes & Genre Queer	3	43 %
	Hommes	4	57 %
	Total	7	100 %
SUPERVISEURS	Femmes	9	35 %
	Hommes	17	65 %
	Total	26	100 %
AUTRES	Femmes	66	34 %
	Hommes	107	66 %
	Total	161	100 %
TOTAL	Femmes & Genre Queer	66	34 %
	Hommes	128	66 %
	Total	194	100 %

CORRIGER NOS BIAIS INCONSCIENTS POUR PLUS D'INCLUSION

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 ».

En tant que société d'exploration minière travaillant sur le territoire traditionnel de la Première Nation des Cris de Waswanipi, nous affichons des offres d'emplois pour échantillonner de la carotte de forage dans cette communauté et nous sommes heureux d'embaucher leurs membres. Toutefois, lorsque nous avons lu ce rapport et les appels à l'action, nous avons réalisé que nous avions des biais inconscients en n'embauchant que des hommes des Premières Nations dans ce rôle. Ce préjugé inconscient était également présent du côté de la communauté - elle ne considérait pas non plus que ce rôle convenait naturellement aux femmes. C'est ce qui nous a mené à revoir nos critères d'affichage et de sélection au moment d'embaucher de nouvelles personnes pour échantillonner la carotte de forage.

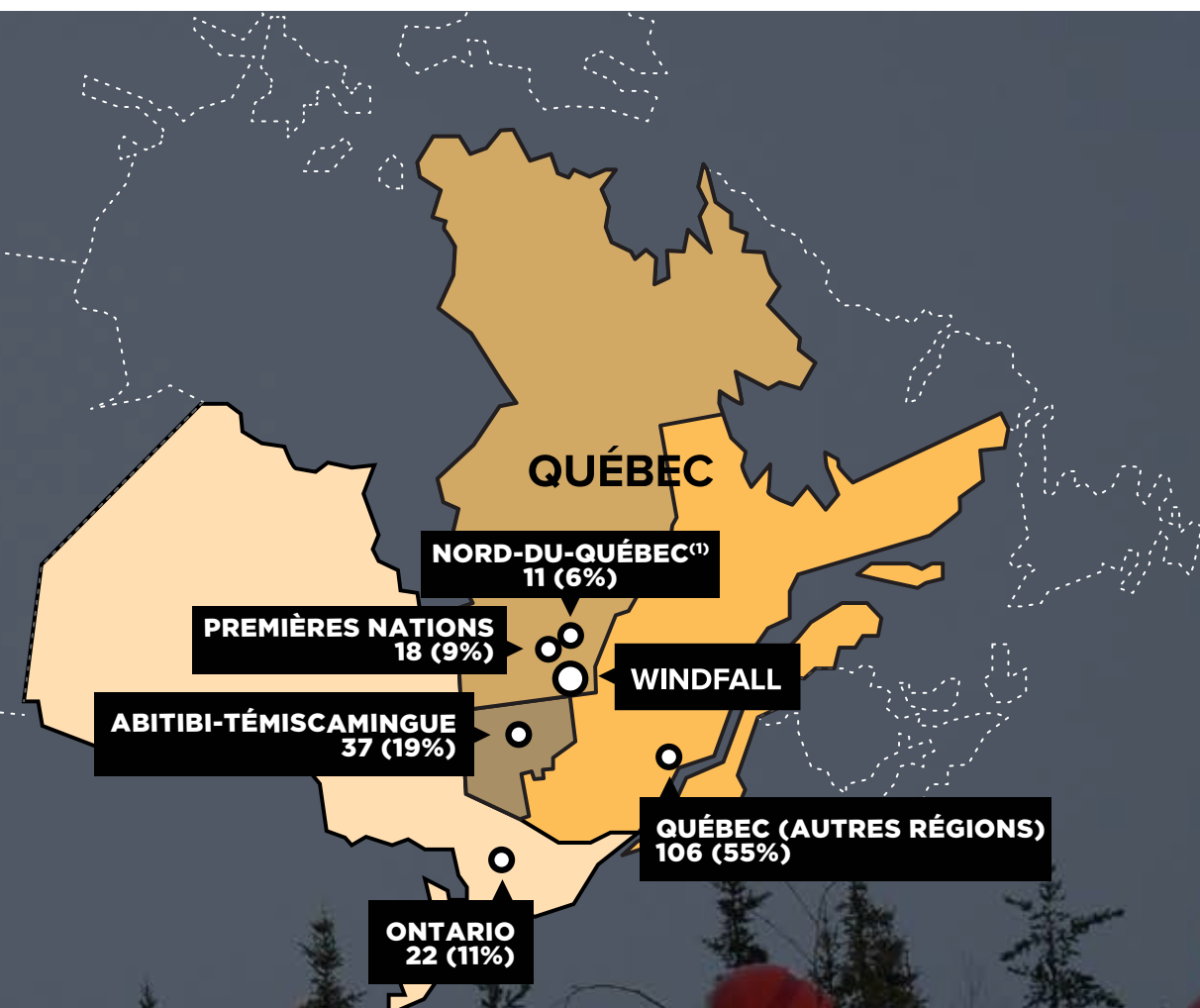
Nous avons reconnu la nécessité d'embaucher des femmes des Premières Nations à notre site, nous avons élaboré un plan pour répondre aux préoccupations et recruté de manière proactive notre première femme autochtone pour l'échantillonnage de carottes de forage. Cela a eu un effet boule de neige, puisque de nombreuses femmes ont postulé sur les postes suivants.

Notre approche avec la COVID-19 est une autre démonstration de notre engagement envers l'inclusion et nos travailleuses autochtones. Nos actions leur permettent de conserver un emploi valorisant et d'assurer leur sécurité financière et leur autonomie tout en maintenant le lien avec leurs familles. Le fait de maintenir un nombre élevé de travailleurs autochtones au site porte le message de l'importance de la diversité, renforce l'inclusion et diminue les incidents racistes.



BIENVENUE À DAWN SAGANASH DE LA COMMUNAUTÉ DE WASWANIPI. ELLE ÉCHANTILLONNE LES CAROTTES DE FORAGE AU SITE WINDFALL DEPUIS DÉCEMBRE 2020.

EMPLOYÉS PAR LIEU DE RÉSIDENTE 2020



EMPLOYÉS PAR LIEU DE RÉSIDENTE – WINDFALL PROJECT 2020

COMMUNAUTÉS DES PREMIÈRES NATIONS	18	12 %	97 % province de Québec	100 % Canada
NORD-DU-QUÉBEC ⁽¹⁾	9	6 %		
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	31	21 %		
QUÉBEC (AUTRES RÉGIONS)	88	58 %		
ONTARIO	5	3 %		
TOTAL	151	100 %		

NOTE:

(1) Les employés des Premières Nations vivants dans la région du Nord-du-Québec sont compris dans la catégorie Communautés des Premières Nations.

EMPLOIS LOCAUX ET PROCESSUS DE RECRUTEMENT – FOCUS SUR LES EMPLOYÉS DES PREMIÈRES NATIONS ET LA RÉGION DU NORD-DU-QUÉBEC

Un des aspects pour tisser des liens positifs et durables avec nos partenaires des Premières Nations et les communautés locales est d’offrir des emplois locaux pour leurs membres. Nous croyons que le projet Windfall devrait profiter aux gens qui habitent dans la région, 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.

Nous utilisons une panoplie de moyens afin de rejoindre la main-d’œuvre locale, dont les plateformes Place aux Jeunes en région, qui vise les jeunes entre 18 et 35 ans et les aident à s’établir en région, Attraction Nord qui fait la promotion des emplois dans la région de la Baie James; et CSMO-Mines Explore les mines qui aide à attirer des candidats pour l’industrie minière. Nous affichons aussi nos postes sur les médias sociaux et dans les communautés crie. En 2020, notre directrice des ressources humaines a participé aux activités du Comité régional des partenaires du Marché du travail (CRPMT) – Nord-du-Québec et du Comité sectoriel de main-d’œuvre de l’industrie des mines ainsi qu’au Rendez-vous des employeurs du Nord-du-Québec afin de travailler sur l’enjeu de la rareté de la main d’œuvre.

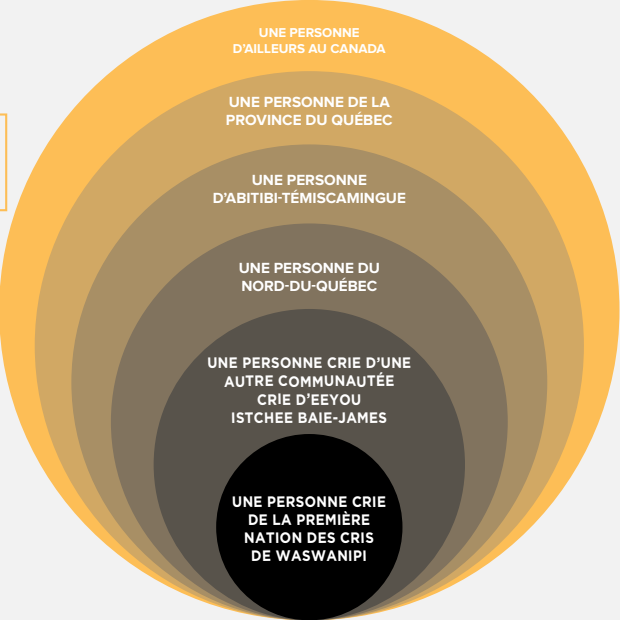
En 2020, notre effectif comptait 194 employés, dont 151 travaillaient au site Windfall. Les autres membres de l’équipe travaillent dans nos bureaux de Toronto, Québec, Montréal, Waswanipi et Lebel-sur-Quévillon. En raison de la COVID-19, plusieurs de nos employés ont travaillé à partir de leur domicile et certains poursuivent le télétravail en 2021.

En 2020, 29 (15 %) des employés de Minière Osisko provenaient d’une des communautés autochtones ou jamésiennes du Nord-du-Québec, 37 (19 %) vivaient dans la région voisine (Abitibi-Témiscamingue) et 106 (55 %) ailleurs dans la province de Québec. En tout, 89 % de nos employés vivent au Québec et 11 % dans la province adjacente de l’Ontario. Dû à la rareté de la main-d’œuvre spécialisée et la relative petite taille de la population vivant dans les communautés nordiques, nous devons élargir notre bassin de recrutement à la province de Québec et utiliser le navettage afin de transporter les employés. En raison de la nature à court terme des activités d’exploration minière, Minière Osisko embauche plusieurs personnes pour des postes temporaires.

1

LA PERSONNE DOIT POSSÉDER LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LE POSTE

2



EMPLOYÉS DES PREMIÈRES NATIONS

En 2020, 9 % de tous les employés de Minière Osisko provenait des communautés des Premières Nations, en particulier de la communauté crie de Waswanipi. Ce chiffre augmente à 12 % si on ne considère que le projet Windfall.

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, infirmière, opérateur du système de traitement des eaux, manœuvre, technicien de carothèque et coupeur de carottes de forage. Minière Osisko offre un horaire flexible à ses employés durant les saisons de chasse traditionnelle.

Depuis 2017, un agent de liaison de Minière Osisko travaille dans les bureaux du conseil de bande de Waswanipi. Sa contribution est précieuse dans le recrutement de la main-d’œuvre crie. Il travaille de concert avec le facilitateur en ressources humaines basé au camp Windfall afin d’assurer l’intégration des employés des Premières Nations.

Nous travaillons aussi en collaboration avec la Commission scolaire crie de l’Apatisiwin Skills Development et d’Emploi Québec afin de recruter des employés des Premières Nations.



DION MIANSUM
EST UN TECHNICIEN DE CAROTHÈQUE SUR LE SITE WINDFALL, IL A ÉTÉ ENGAGÉ EN 2020 APRÈS SON STAGE.

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. Nous offrons également de l'accompagnement et de la formation en leadership afin d'améliorer les compétences de nos superviseurs. Nous permettons à nos employés d'ouvrir leurs horizons en assistant à des colloques en lien avec leur domaine de travail. Des sessions d'information internes ont été organisées sur la cybersécurité et les employés ont accès à des cours de langue et à des cours portant sur les logiciels techniques spécialisés en géologie et en mines. Nous avons souscrit à des programmes de subvention spéciaux du gouvernement du Québec durant la période de la COVID-19, ce qui explique que les dépenses en formation sont moindres en 2020.

FORMATION DES EMPLOYÉS 2020

HEURES DE FORMATION TOTAL	2 736
HEURES DE FORMATION (HOMME)	1 901
HEURES DE FORMATION (FEMME)	835
DÉPENSES EN MASSE SALARIALE	1.56 %
INVESTISSEMENT	219 331 \$

EMPLOYÉS BÉNÉFICIAIRE D'UNE REVUE RÉGULIÈRE DE PERFORMANCES 2020

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS	194
NOMBRE PARTICIPANT DANS LA RÉVISION DE PERFORMANCE	150
% PARTICIPANT DANS LA RÉVISION DE PERFORMANCE	77 %

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. En 2020, 77 % 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. En raison de la situation de la COVID-19, nous avons eu un taux d'absentéisme et un taux de roulement plus élevé en fin d'année, cependant 100 % des employés éligibles ont été évalués.



NOTRE NOUVEL OPÉRATEUR DE TRAITEMENT DES EAUX, NICHOLAS RATTÉ, EN FORMATION. NICHOLAS EST UN MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ DE LA PREMIÈRE NATION DES CRIS DE WASWANIP.

En 2019, nous avons offert 23 stages rémunérés à des étudiants cherchant à faire carrière dans l'industrie minière, dont cinq (22 %) provenaient de communautés des Premières Nations. En 2020, due à la situation pandémique et la nécessité de réduire le nombre de travailleurs au site Windfall, nous avons offert cinq stages rémunérés, dont quatre (80 %) à des étudiants autochtones. Minière Osisko a aussi offert un appui financier pour la recherche et les activités scolaires promouvant la science et l'éducation. Nous avons participé au salon carrière organisé avec le CÉGEP de l'Abitibi Témiscamingue afin de nous faire connaître au sein de la population étudiante. Nous avons aussi débuté les discussions avec le Centre de formation professionnelle de la Baie-James et le Sabtuan Regional Vocational Training Centre de la Commission scolaire crie afin d'élaborer un partenariat pour l'intégration et la formation des travailleurs autochtones.



SANTÉ ET SÉCURITÉ

NOTRE APPROCHE

La santé et la sécurité de nos employés et partenaires est notre priorité. Nous travaillons constamment afin d'améliorer nos protocoles et renforcer notre équipe de santé et de sécurité et d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être de nos travailleurs et de nos entrepreneurs. 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 lieux de travail en surface et sous terre. Nous avons aussi 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.

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. Cette année, nous avons révisé notre Politique de santé et sécurité afin de mieux refléter nos valeurs et nos manières de faire (disponible sur le site minioreosisko.com).

H FAITS SAILLANTS 2020	C NOS ENGAGEMENTS	S NOS NORMES
Nouvelle politique de santé et sécurité Développement et coordination de la réponse à la COVID-19 9 405 tests COVID-19 réalisés 0 accident mortel 915 249 heures travaillées (employés et entrepreneurs) 6,56 taux de fréquence total des blessures signalée (employés et entrepreneurs) 0,44 taux de fréquence des blessures entraînant un perte de temps	Protéger la santé et la sécurité de nos travailleurs, de nos partenaires et de la population en général Mettre en œuvre notre Système de gestion en santé et sécurité au travail Élaborer des plans d'action d'urgence Mener des activités de prévention Offrir aux employés un programme de formation	Politique de santé et sécurité^{(1), (2)} 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⁽²⁾ Procédures de travail⁽¹⁾ Procédures et mesure de prévention COVID-19⁽¹⁾

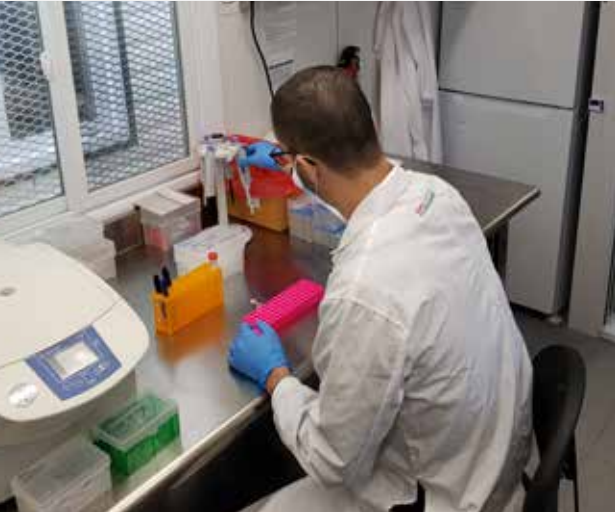
NOTES:
(1) Les employés de Minière Osisko ont accès à ces normes par l'entremise de notre portail interne (en anglais et en français).
(2) Ces normes sont accessibles au public sur le site minioreosisko.com.
(3) Révision annuelle obligatoire pour tous les employés de Minière Osisko.

ÉLÉMENTS CLÉS 2020

Sans contredit, le grand défi de l'année fut la gestion de la pandémie. Pour se faire, l'ensemble des départements, sous le leadership des départements de santé et sécurité et des ressources humaines, ont mis l'épaule à la roue :

- Identification des postes clés pour la phase d'entretien et de maintenance du site Windfall.
- Développement de l'ensemble des mesures de prévention de la COVID-19 pour les sites d'exploration ainsi que pour les bureaux administratifs.
- Collaboration avec la santé publique régionale et le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James.
- Réaménagement des horaires de travail et identification des postes en télétravail.
- Révision des protocoles de transport et d'accès aux sites d'exploration.
- Révision des procédures de travail.
- Adapter les procédures d'urgence et d'intervention.
- Acquisition du matériel, des produits et de l'équipement de protection nécessaire.
- Réaménagement des espaces de travail et des espaces communs.
- Renforcement des standards d'hygiène, de nettoyage et de désinfection.
- Partage d'information et formation du personnel (12 sessions, dont deux en anglais).
- Collaboration avec les entrepreneurs sur le site Windfall.
- Partage de l'information avec les utilisateurs du territoire et les autres parties prenantes.
- Veille informationnelle en continue sur les recommandations gouvernementales et de la santé publique.
- Suivi de l'implantation et du respect des différentes mesures de protection.

Au début septembre, la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)(1) est venue inspecter le site Windfall en portant une attention particulière à la gestion de la COVID-19. Aucune non-conformité n'a été notée par l'inspecteur.



LE LABORATOIRE DE TEST COVID-19 DE WINDFALL CONTRIBUE À LA SÉCURITÉ ET À LA TRANQUILLITÉ D'ESPRIT DE L'ENSEMBLE DE NOS TRAVAILLEURS ET ENTREPRENEURS. NOTRE ÉQUIPE D'INFIRMIÈRES AUXILIAIRES ET DE TECHNICIEN LABORATOIRE ONT EFFECTUÉ SUR PLACE PLUS DE 9 400 PRÉLÈVEMENTS ET ANALYSES COVID-19 EN 2020.

NOTE:
(1) La CNESST est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié la promotion des droits et obligations en milieu de travail. Elle s'assure que ces droits et obligations sont respectés par les travailleurs et les employeurs. Cette commission traite des questions relatives aux normes du travail, à l'équité salariale ou à la santé et à la sécurité du travail.



Nous avons renforcé 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.
- Mise à jour du programme de déclaration des incidents et accidents.
- Création d'analyse des risques pour les tâches non routinières.

Nous avons également maintenu ou poursuivi :

- Les analyses de risques pour chaque description de poste (révision annuelle).
- Les analyses de risques pour les nouvelles tâches.
- Le programme de renforcement positif R+.
- Les cartes de travail en surface et sous terre.
- La prime quotidienne pour les travailleurs qui font partie de la brigade des incendies et des équipes de premiers répondants et de sauvetage minier.

Pour s'assurer que notre effectif soit prêt à réagir en cas d'urgence, notre équipe de santé et de sécurité et d'autres employés ont reçu de la formation, notamment :

- Gestion et procédures COVID-19.
- Leadership en santé et en sécurité.
- Prévention des risques professionnels.
- Gestion de la santé mentale.
- Comité de santé et de sécurité.
- Formateur en premiers soins et RCR.
- Formation modulaire du travailleur minier.
- Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail.
- 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 diverses : équipement, machinerie, véhicules, manipulation, signalisation, cadenassage, travail en hauteur, espaces confinés, communication, etc.



NOS PREMIERS RÉPONDANTS GARDENT LEURS RÉFLEXES AIGUISÉS! ILS ONT AJOUTÉ DES MESURES DE PROTECTION COVID-19 À LEURS PROTOCOLES D'INTERVENTION.

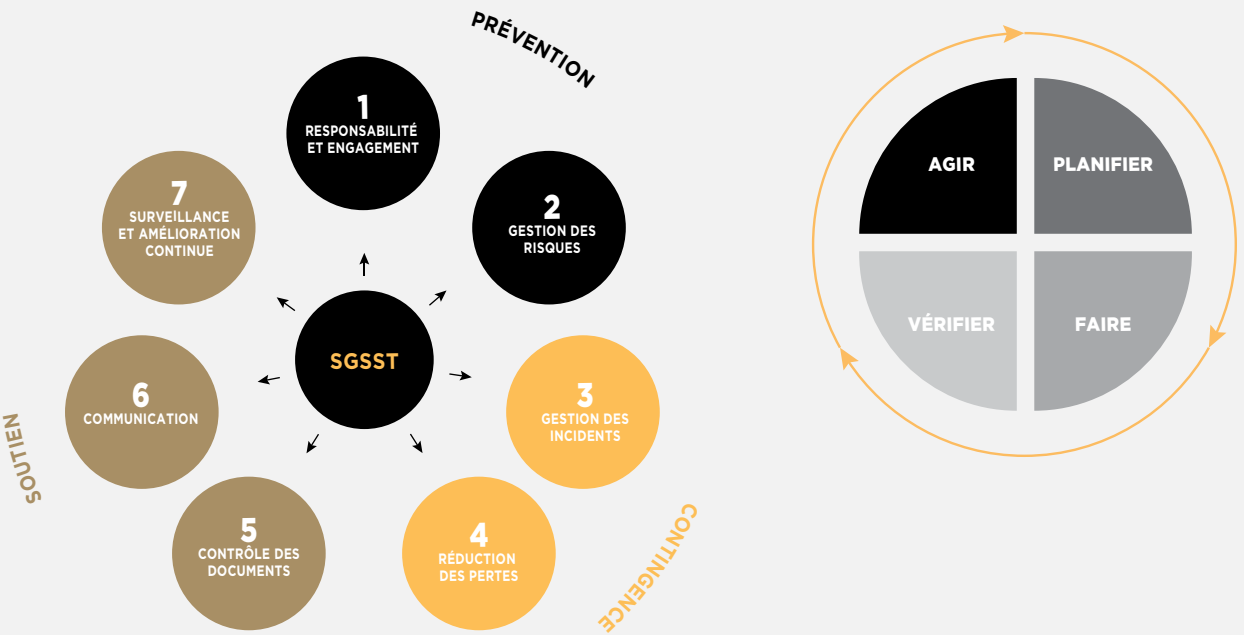
SYSTÈME DE GESTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Notre *Système de gestion en santé et sécurité au travail* (SGSST) est une approche systématique, organisée afin de réduire les risques et de prévenir les dommages. Il permet d'identifier et de contrôler les risques en milieu de travail afin d'offrir un environnement de travail sain et sécuritaire pour toutes les personnes qui interagissent de près ou de loin avec nos opérations.

Notre approche est de gérer la santé et la sécurité de façon efficace en identifiant les risques, en élaborant des plans et en mettant en place des contrôles appropriés. Nous suivons des normes rigoureuses de santé et de sécurité et nous avons mis en place des processus continus d'amélioration. Nous avons élaboré nos normes, nos procédures ainsi que la documentation du SGSST de façon à respecter les lois applicables au Québec et les meilleures pratiques de l'industrie. Nous révisons régulièrement notre SGSST afin de maintenir des contrôles adéquats, de refléter les changements législatifs et de l'adapter à nos nouvelles activités.

Nous enquêtons chaque incident majeur pour identifier les causes sous-jacentes et prendre des mesures immédiates afin d'éviter que celui-ci ne 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 CNESST. En 2020, nous avons eu deux audits de la CNESST et toutes les non-conformités ont été corrigées promptement.



RESPONSABILISER NOS EMPLOYÉS ET ENTREPRENEURS

Nous améliorons notre bilan de sécurité en responsabilisant nos employés et nos entrepreneurs. Nous rappelons à nos travailleurs leur pouvoir d'assurer leur propre sécurité et celle des autres. Nous nous attendons à ce que les employés des entrepreneurs répondent aux mêmes exigences que nos employés, et nous exigeons que tous ceux qui viennent travailler sur nos sites suivent notre formation d'introduction en santé et sécurité.

Notre stratégie de communication en matière de sécurité comprend des réunions quotidiennes sur site à propos de la santé et la sécurité, la distribution mensuelle d'un tableau de bord axé sur la prévention et les statistiques, le programme R+ (renforcement positif) pour récompenser les améliorations et les initiatives, des cartes de travail, des communications visuelles dans les zones communes et les aires de travail. Cette année, nous avons inclus les « 5 règles pour sauver la vie » dans notre formation d'introduction au site. Cette formation sera disponible en ligne en 2021.

En 2020, nous avons effectué plus de 375 inspections en santé et sécurité, ce qui inclut les activités en surface et sous terre. Nous demandons aux travailleurs de signaler toutes les blessures, les incidents et même les accidents dits « ouf » (passé proche), aussi banal qu'ils soient. L'analyse de ces données nous permet de repérer les tendances et d'améliorer nos pratiques.



LES RÉUNIONS QUOTIDIENNES SOUS LE SIGNE DE LA DISTANCIATION PHYSIQUE.

OFFRIR UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN

Nous offrons à nos employés un milieu de travail sain en ayant du personnel infirmier sur le site Windfall, en maintenant des normes d'hygiène élevées, en offrant un accès à un centre de conditionnement physique et de la nourriture saine. Notre équipe de logistique a effectué un sondage afin de comprendre les préférences alimentaires des travailleurs et améliorer les menus de la cafétéria. De plus, nous offrons un régime privé d'assurance maladie à nos employés permanents et un service de télémédecine à l'ensemble de nos employés. L'ensemble des travailleurs du site Windfall ont également accès au vaccin contre la grippe.

En réponse à la COVID-19, nous avons amélioré nos services infirmiers en mettant sur pied un laboratoire de dépistage au site Windfall, en réorganisant les espaces, en augmentant nos normes d'hygiène, en modifiant nos protocoles pour l'ensemble des travailleurs. De plus, nous avons mis à jour les plans d'intervention d'urgence des différentes brigades et nous avons introduit des changements organisationnels pour prévenir la propagation du virus.



L'ÉQUIPE DE MIYUUKAA – GESTION ADC A UNE ÉQUIPE POUR DÉSINFECTER LES SURFACES TOUCHÉES FRÉQUEMMENT DANS LES AIRES COMMUNES ET A ADAPTÉ SES PROTOCOLES DE NETTOYAGE POUR L'ENSEMBLE DU SITE WINDFALL.

PERFORMANCE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

En 2020, nos employés et entrepreneurs ont travaillé 915 249 heures. Ceci est moins que les 1 059 621 heures travaillées en 2019 en raison de la mise à l'arrêt temporaire du site Windfall durant la pandémie. Notre taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps a diminué en 2020 et il n'y a pas eu de fatalité reliée au travail sur nos sites d'exploration. Nous avons en place un programme d'assignation temporaire et de tâches allégées pour aider nos employés à revenir au travail plus rapidement. Ce programme a un impact direct sur notre taux de fréquence de blessures occasionnant des pertes de temps.

Notre défi est de nous assurer que les nouveaux travailleurs aient les compétences requises pour travailler de façon sécuritaire dans notre milieu de travail. Par conséquent, nous offrons un grand nombre de séances d'introduction au site à nos employés, entrepreneurs et visiteurs. Durant la pandémie, nous avons ajouté à ces séances des formations, des rappels fréquents sur les protocoles et mesures de prévention COVID-19.

En 2020, la majorité des déclarations étaient des blessures aux mains et les personnes les plus représentées étaient les foreurs (contracteurs). Les foreurs constituent la plus la grande proportion de travailleurs sur nos sites et ils effectuent beaucoup de manipulation de matériel dans leurs tâches quotidiennes.

Des enquêtes sont menées afin de déterminer les causes sous-jacentes des blessures. Notre équipe de santé et de sécurité encourage la suppression de la cause à la source, le respect des procédures existantes et les bonnes pratiques ergonomiques. Elle s'assure de l'élaboration de nouvelles procédures, de l'acquisition d'outils de travail adéquat et de la modification des espaces de travail problématiques. Afin de maintenir un haut niveau de prévention, notre équipe effectue également des inspections quotidiennes et des interventions ponctuelles afin de renforcer les consignes et de mettre en place des mesures correctives.

STATISTIQUES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ – PROJETS D’EXPLORATION – EMPLOYÉS ET ENTREPRENEURS

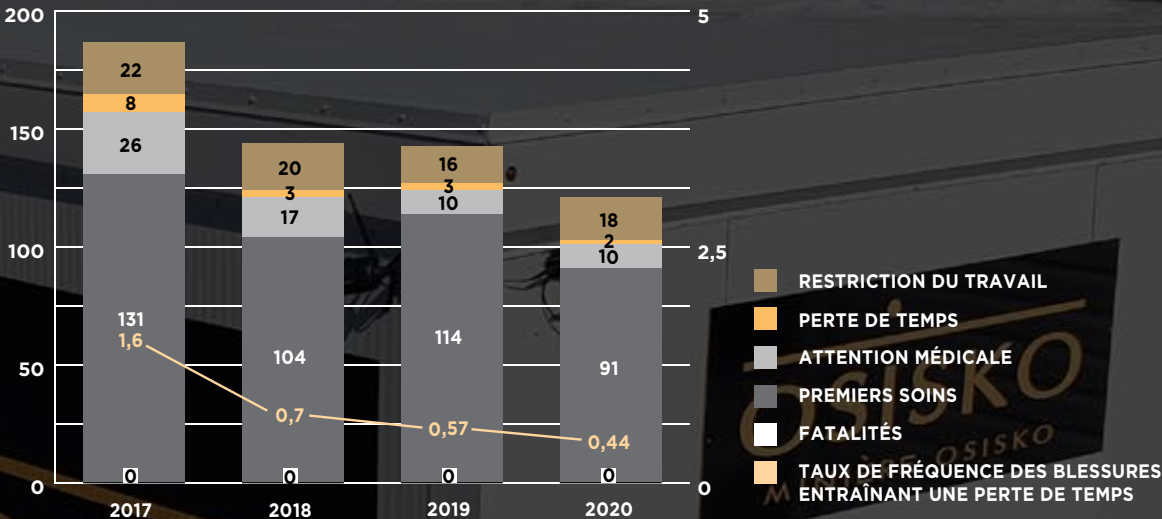
	2020	2019	2018
PREMIERS SOINS	91 (15) (76)	114 (38) (76)	104 (30) (74)
ATTENTION MÉDICALE	10 (2) (8)	10 (0) (10)	17 (3) (14)
PERTE DE TEMPS	2 (1) (1)	3 (1) (2)	3 (1) (2)
RESTRICTION DU TRAVAIL	18 (2) (16)	16 (1) (15)	20 (3) (17)
FATALITÉS	0 (0) (0)	0 (0) (0)	0 (0) (0)
HEURES TRAVAILLÉES	915,249 240,309 674,940	1,059,621 306,225 753,396	851,304 266,307 584,997
TAUX DE FRÉQUENCE DES BLESSURES ENTRAÎNANT UNE PERTE DE TEMPS	0.44 (0.83) (0.30)	0.57 (0.65) (0.53)	0.7 (0.75) (0.68)
TAUX DE FRÉQUENCE CUMULÉ	4.37 (2.50) (5.04)	3.59 (1.31) (4.51)	5.4 (3.0) (6.5)
TAUX DE FRÉQUENCE TOTAL DES BLESSURES SIGNALÉES	6.56 (4.16) (7.41)	5.47 (1.31) (7.17)	9.4 (6.0) (10.94)

- Total (employés et entrepreneurs)
- Employés de Minière Osisko
- Entrepreneurs

Taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps (TFBPT)	$\frac{\text{Nombre d'accidents entraînant une perte de temps} \times 200\,000 \text{ heures}}{\text{Heures travaillées}}$
Taux de fréquence cumulé (TFC)	$\frac{(\text{Nombre d'heures perdues} + \text{Nombre de blessures entraînant une restriction du travail}) \times 200\,000 \text{ heures}}{\text{Heures travaillées}}$
Taux de fréquence total des blessures signalées (TFTBS)	$\frac{(\text{Nombre total des blessures nécessitant une attention médicale} + \text{Nombre d'affectations de travail restreint} + \text{Nombre d'accidents entraînant une perte de temps}) \times 200\,000 \text{ heures}}{\text{Heures travaillées}}$

NOTE: En 2019, Minière Osisko a transféré des actifs à Minière O3 : gisement Marban, gisement Garrison, certaines autres propriétés d'exploration et droits d'acquisition et un portefeuille de titres négociables sélectionnés. Depuis 2020, les statistiques incluent les activités sur les projets Windfall, Quévillon et Urban Barry.

EMPLOYÉS ET ENTREPRENEURS



RELATIONS COMMUNAUTAIRES ET DÉVELOPPEMENT SOCIOÉCONOMIQUE

NOTRE APPROCHE

Les bonnes relations avec nos communautés d'accueil occupent une place prépondérante dans l'acceptation sociale du projet Windfall sur le territoire traditionnel de Waswanipi. Cette importance est soulignée dans l'ensemble nos politiques et, cette année, nous avons révisé notre Politique relations communautaires afin de mieux refléter nos valeurs et nos manières de faire (voir minioreosisko.com). Nous travaillons avec les communautés 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 qui sont 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, en assurant la transparence fiscale, la prospérité régionale et le développement social.

Nous avons bâti au cours des années une relation de confiance avec les Cris en élaborant avec eux des protocoles de communication, en implantant un comité de suivi environnemental conjoint, en embauchant les membres de leurs communautés et en faisant des affaires avec leurs compagnies et coentreprises.

H FAITS SAILLANTS 2020

Nouvelle politique de relations communautaires
45 rencontres avec des représentants des membres de la communauté de la Première Nation des Cris de Waswanipi
19 % des travailleurs à Windfall sont issus des Premières Nations
82 % des achats sont au Québec et en Ontario
35 M\$ dépensés dans des entreprises ou coentreprises autochtones
262 k\$ en contribution à divers événements et organisations
106 M\$ dépensés en exploration et autres activités connexes

C NOS ENGAGEMENTS

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.
Contribuer au développement socioéconomique de nos communautés d'accueil par le biais d'investissements dans des projets de développement durable axés sur la communauté.
Contribuer au développement économique de nos communautés d'accueil en créant des emplois et en favorisant l'achat local.

S NOS NORMES

Politique de relations communautaires^{(1), (2)}
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

NOTES:

- (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 minioreosisko.com.
(3) Révision annuelle obligatoire pour tous les employés de Minière Osisko.

ÉLÉMENTS CLÉS 2020

Cette année, nous avons poursuivi nos rencontres avec les membres de la Première Nation des Cris de Waswanipi dans le cadre du Comité de suivi environnemental de Windfall et nous suivons notre protocole de consultation sur nos activités d’exploration. Nous avons aussi continué notre travail afin d’inclure le savoir traditionnel cri dans l’évaluation environnementale du projet Windfall.

Un défi clé de 2020 fut la gestion de la communication autour de la COVID-19. Minière Osisko s’est bâti une réputation de bon citoyen corporatif, notamment avec les Cris du territoire Eeyou Istchee Baie-James dans le Nord-du-Québec, par l’application d’actions concrètes en lien avec notre stratégie et nos politiques de développement durable. Cette réputation a été utile en temps de pandémie, incitant le Gouvernement de la Nation Crie à sélectionner Minière Osisko comme la première entreprise avec laquelle il voulait négocier des protocoles de gestion de la COVID-19. Nous avons formé un comité de suivi avec Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie. Ce comité se rencontrait deux fois par semaine au début de la pandémie, et maintenant que la confiance dans les protocoles est établie, il se réunit au besoin uniquement.

Un effet positif du laboratoire de dépistage de la COVID-19 au site Windfall fut de donner un meilleur accès aux travailleurs cris à des emplois valorisants et bien payés chez Minière Osisko et dans les entreprises et les coentreprises autochtones. Ces compagnies ont aussi dû faire face à la réduction de leur main-d’œuvre autochtone durant la période précédant l’exemption à loi locale d’auto-isolement de 14 jours. Le laboratoire contribue également au bien-être psychologique des travailleurs en renforçant leur sentiment de sécurité et nos travailleurs cris peuvent désormais être en contact avec leur famille après leur rotation de travail.

En décembre, quelques mois après la mise en place du laboratoire et de l’obtention de l’exemption à la loi locale d’auto-isolement, nous avons rencontré les principales coentreprises autochtones œuvrant sur le projet Windfall afin de faire le point sur l’année. Elles ont toutes souligné l’avantage concurrentiel du laboratoire au site Windfall en cette période de pandémie. La tranquillité d’esprit offerte par les tests du laboratoire, de concert avec les nombreux autres protocoles de sécurité reliés à la COVID-19, aide à recruter les employés autochtones ou allochtones. Lorsque deux possibilités de contrats s’offrent à eux, ils choisissent invariablement le site Windfall.



WINDFALL ENVIRONMENTAL MONITORING COMMITTEE OBJECTIVE IS TO ENSURE EFFECTIVE CONSULTATION WITH THE TALLYMAN'S FAMILY AND THE CREE FIRST NATION OF WASWANIPi.

MINIÈRE OSISKO PERÇUT COMME UN MODÈLE

Le 12 août 2020, le Gouvernement de la Nation Crie a identifié Minière Osisko dans un communiqué de presse comme un modèle pour le développement des ressources naturelles pendant la COVID-19 :

« Je serai toujours reconnaissant à Osisko d’avoir été aux côtés de la Première Nation des Cris de Waswanipi pendant cette période difficile. Ceci n’est pas un acte de charité, mais plutôt un investissement dans mon peuple pour que nous puissions construire un projet fort et durable permettant aux travailleurs cris d’être de bons soutiens de famille, et ce, sans avoir à risquer leur santé. »

– **Chef Marcel Happyjack, Première Nation des Cris de Waswanipi**



Bonne entente au plus haut niveau : le Grand chef de la Nation Crie, Dr. Abel Bosum, à gauche, et notre Chef de la direction, John F. Burzynski.

« Des actions comme celles d’Osisko démontrent que l’exploitation des ressources naturelles peut être autre chose qu’une simple question de récolte ou d’extraction de ressources naturelles. En fait, elle peut aussi contribuer à la vie communautaire et à nous rendre tous plus forts. Si tous les promoteurs de notre territoire se comportaient ainsi, notre région et la Nation Crie pourraient contribuer encore plus à ce qui devra être la plus grande reprise économique de l’histoire du Québec. »

– **Le grand chef Dr. Abel Bosum, Gouvernement de la Nation Crie**

PRINCIPAUX ÉVÉNEMENTS COMMUNAUTAIRES EN 2020

JANVIER	- Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall. - Rencontre avec le Gouvernement de la Nation Crie.
FÉVRIER	- Présentation au Conseil de bande de la Première Nation des Cris de Waswanipi. - Visite de la communauté de Waswanipi et du centre de formation professionnelle avec le Chef des opérations. - Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall. - Participation au festival Pipun à Waswanipi.
MARS	- Rencontre avec le Gouvernement de la Nation Crie et la Première Nation des Cris de Waswanipi. - Présentation au centre de formation professionnelle de Waswanipi. - Communication en continu et courriels pour garder les communautés informées de la situation COVID-19.
AVRIL	Présentation de nos protocoles COVID-19 au Conseil cri de la santé et au Gouvernement de la Nation Crie.
MAI	Rencontres de suivi de la COVID-19 avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie (5).
JUIN	Rencontres de suivi de la COVID-19 avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie (5).
JUILLET	- Rencontres de suivi de la COVID-19 avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie (4). - Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall. - Rencontres sur les activités d’exploration à Urban-Barry – Ligne de trappe W25B (2).
AOÛT	- Rencontres de suivi de la COVID-19 avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie (2). - Présentation au sujet de l’exemption à la loi locale d’auto-isolément au Conseil cri de la santé. - Présentation au Conseil de bande de la Première Nation des Cris de Waswanipi. - Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall. - Consultation sur l’utilisation du territoire cri et la planification des infrastructures permanents (lignes de trappe W25A&B).
SEPTEMBRE	- Rencontre sur l’Entente de répercussions et avantages avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie. - Présentation du projet Windfall à La Grande Alliance. - Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall. - Rencontres avec les co-entreprises Miyuu Kaa. - Présentation à l’assemblée générale de la Première Nation des Cris de Waswanipi. - Rencontre du Comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon et l’ARBJ. - Rencontres sur les activités d’exploration à Urban-Barry – Lignes de trappe W25A&B (2).
OCTOBRE	- Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall. - Rencontre de la Table interministérielle régionale. - Le fils du maître de trappe représente la communauté crie durant le levé de terrain portant sur le poisson – Ligne de trappe W25B.
NOVEMBRE	- Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall. - Rencontre de mise à jour avec la Première Nation Anishnabe du Lac Simon. - Rencontre de mise à jour avec la Première Nation Attikamek d’Obedjiwan.
DÉCEMBRE	- Rencontres de suivi de la COVID-19 avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie (2). - Rencontres sur les activités d’exploration à Urban-Barry – Lignes de trappe W25B&B (2). - Rencontres avec les co-entreprises Miyuu Kaa.

DIALOGUE AVEC NOS COMMUNAUTÉS

Nous avons un protocole de relations communautaires qui facilite l’identification des parties prenantes et le dialogue avec nos communautés.

P PLANIFICATION - Identifier la responsabilité de l’obligation d’informer. - Identifier les parties prenantes. - Contacter les parties prenantes clés. - Avis écrits et obtention des autorisations. - Rencontres. - Information aux employés et aux entrepreneurs.	M MISE EN OEUVRE - Communication en continu. - Prise en compte des préoccupations. - Respect des engagements. - Rétroaction. - Suivis.	D DOCUMENTATION - Rapports. - Procès verbaux. - Autorisations. - Avis. - Protocoles de communication. - Préoccupations et engagements. - Dossiers de communication.
--	---	--

Notre approche est flexible et peut être adaptée en fonction de la rétroaction reçue de la communauté. Nous visons à comprendre les opinions et les préoccupations de nos parties prenantes et nous discutons ouvertement de nos activités et de notre bilan. L’équipe tisse des liens avec nos communautés d’accueil et nos parties prenantes qui témoignent un intérêt pour nos activités, qu’elles soient autochtones ou non. Nous utilisons 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 négatifs potentiels et maximiser les impacts positifs de nos projets sur leurs activités traditionnelles, sur les sites culturels et sur l’environnement. En 2020, nous avons tenu plus de 50 rencontres, en présentiel ou en virtuel, dans toutes les régions où nous avons des projets. Au 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 et le Algonquins de Lac Simon.

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

Minière 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.

PREMIÈRE NATION DES CRIS DE WASWANIPi

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.

Au cours des année, 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 minérale, 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 leur utilisation du territoire.

En 2020, nous avons tenu plus de 45 rencontres, en présentiel ou virtuelles, 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 été remplacée de mars à juillet par des rencontres hebdomadaires sur le suivi des protocoles COVID-19 au site Windfall.



Andrée Drolet, directrice en environnement (gauche), et Èva Roy-Vigneault, directrice des relations communautaires et ESG, apprenant sur la culture de Waswanipi au festival Pipun.



Notre chef des opérations, Don Njegovan, discutant des formations disponibles au centre de formation professionnel de Waswanipi.



Les organisateurs de l'assemblée générale de Waswanipi s'adaptent au virtuel en raison de la COVID-19 et nous continuons à informer la communauté.

PREMIÈRES NATIONS DU LAC SIMON ET D'OBEDJIWAN

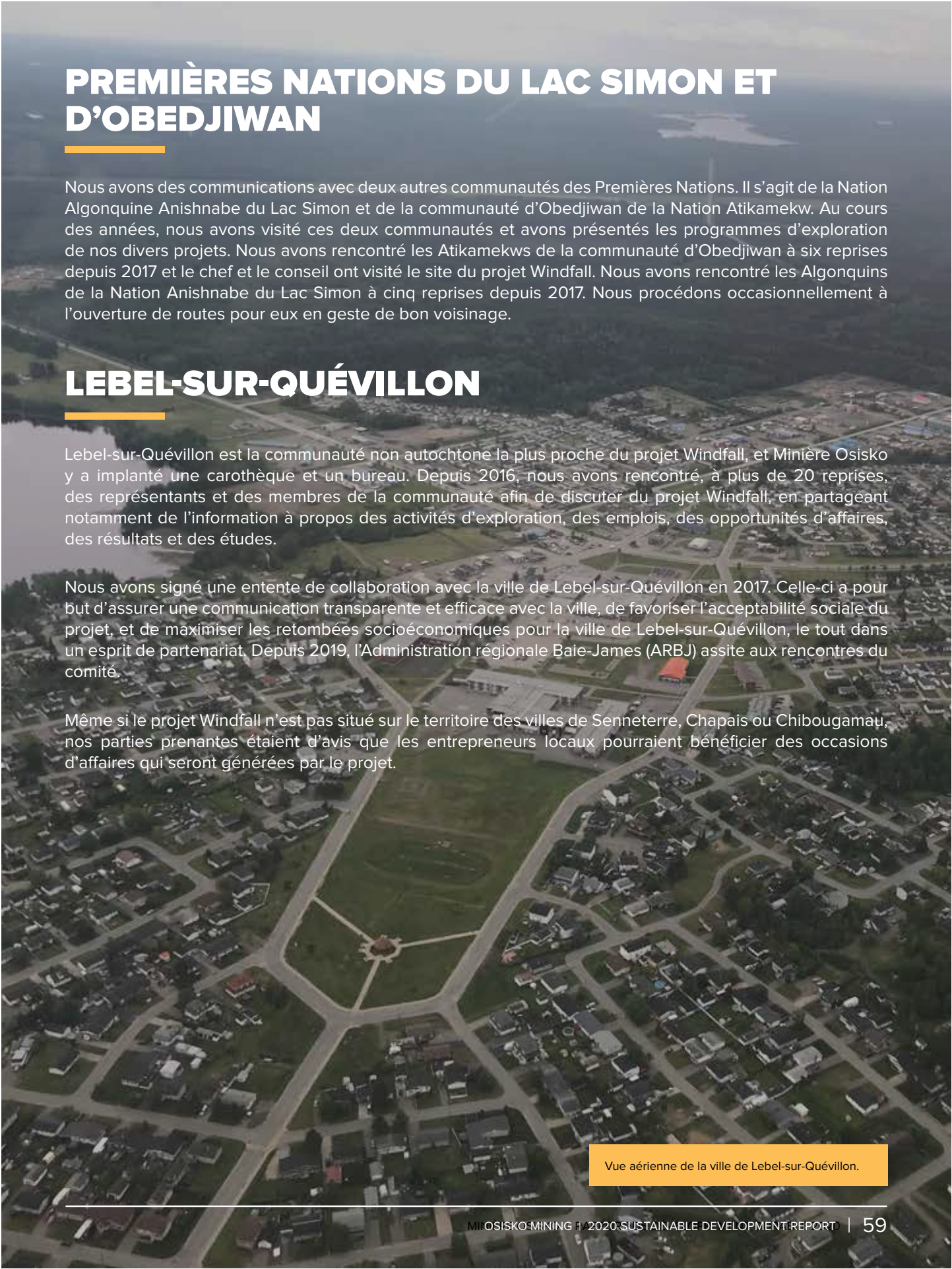
Nous avons des communications avec deux autres communautés des Premières Nations. Il s'agit de la Nation Algonquine Anishnabe du Lac Simon et de la communauté d'Obedjiwan de la Nation Atikamekw. Au cours des années, nous avons visité ces deux communautés et avons présentés les programmes d'exploration de nos divers projets. Nous avons rencontré les Atikamekws de la communauté d'Obedjiwan à six reprises depuis 2017 et le chef et le conseil ont visité le site du projet Windfall. Nous avons rencontré les Algonquins de la Nation Anishnabe du Lac Simon à cinq 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 d'exploration, des emplois, des opportunités d'affaires, des résultats et des études.

Nous avons 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. Depuis 2019, l'Administration régionale Baie-James (ARBJ) assiste aux rencontres du comité.

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.



Vue aérienne de la ville de Lebel-sur-Quévillon.

DÉVELOPPEMENT 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 2020, Minière Osisko a dépensé environ 106 millions de dollars en travaux d’exploration et en activités connexes, principalement sur les projets Windfall, Quévillon Osborne-Bell et Urban Barry.

Nous nous efforçons d’offrir des occasions d’affaires à nos entrepreneurs locaux et nos partenaires des Premières Nations. En 2020, 82 % de nos achats ont été faits au Québec et en Ontario, ce qui inclut 35 millions de dollars auprès d’entreprises ou de coentreprises exploitées par des membres des Premières Nations. Lorsqu’elle lance un appel d’offres, notre équipe d’approvisionnement regarde d’abord autour du projet Windfall et invite au moins une entreprise des Premières Nations lorsque le service en question est disponible.

Un comité au sein de Minière Osisko travaille à l’élaboration d’un programme d’approvisionnement local afin de formaliser les bonnes pratiques que nous mettons déjà en place. Le programme inclura une Politique d’approvisionnement responsable, un Code de conduite pour les fournisseurs et des lignes directrices internes. Le début de l’implantation du programme est prévu en 2021 et les documents disponibles sur minioreosisko.com.

DÉPENSES & EMPREINTE LOCALE

	2020	2019	2018	2017
DÉPENSES EN EXPLORATION ET AUTRES ACTIVITÉS CONNEXES	106 M\$	111 M\$	113 M\$	121 M\$
FRAIS GÉNÉRAUX ET ADMINISTRATIFS (INCLUANT LES SALAIRES, LES AVANTAGES SOCIAUX ET LES INDEMNITÉS DE DÉPART)	9,81 M\$	12,4 M\$	13,8 M\$	11 M\$
IMPÔTS DES EMPLOYÉS	11,3 M\$	11,5 M\$	10 M\$	6 M\$
PAIEMENT AU GOUVERNEMENT	1 M\$	1 M\$	1,5 M\$	1,3 M\$
ACHATS AU QUÉBEC ET EN ONTARIO	82 %	83 %	85 %	81 %
CONTRATS ET ACHATS AUPRÈS D'ENTREPRISES AUTOCHTONES	35 M\$	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 minioreosisko.com.

En 2020, 19 % des travailleurs (employés et entrepreneurs) du projet Windfall provenait des communautés des Premières Nations, en particulier de la communauté crie de Waswanipi. Depuis 2017, nous avons plus de 60 travailleurs autochtones sur le site Windfall, dont 92 en 2017, 61 en 2018, 62 en 2019 et 106 en 2020. Ils représentent entre 12 et 20 % de la main-d’œuvre.

Minière Osisko travaille avec nos partenaires des Premières Nations pour offrir des opportunités d’affaires aux 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 de la rampe d’exploration et le forage. Nous les encourageons à engager localement et à augmenter leur nombre de travailleurs autochtones.

TRAVAILLEURS AUTOCHTONES (EMPLOYÉS ET ENTREPRENEURS)

PROJET	2020	2019	2018	2017
WINDFALL & URBAN BARRY	106	62	55	80
QUÉVILLON	-	-	2	-
GARRISON	-	-	1	6
KAN	-	-	3	6
TOTAL	106	62	61	92

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



INVESTIR DANS NOS COMMUNAUTÉS

En vertu de notre politique de Relations communautaires, 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 2020, nous avons investi plus de 262 000 \$, au niveau corporatif et au niveau projet.

COMMANDITES & DONS

CATÉGORIE	2020	2019	2018
NIVEAU PROJET	42 748 \$	100 896 \$	95 109 \$
NIVEAU CORPORATIF	219 677 \$	303 863 \$	392 550 \$
TOTAL	252 425 \$	404 759 \$	487 659 \$

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	Initiative avec l'Université d'Ottawa sur le leadership autochtone et 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 au Centre de formation professionnelle de Val-d'Or.
ENVIRONNEMENT	Contribution au Fonds Restor-Action Cri qui vise le nettoyage des sites d'exploration orphelins sur le territoire d'Eeyou Istchee Baie-James.
SANTÉ ET SPORT	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. Contribution à Leucan Abitibi-Témiscamingue qui aide les familles avec un enfant atteint d'un cancer.
ACTIVITÉS COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES	Événements communautaires à Waswanipi et à Lebel-sur-Quévillon, incluant des tournois de pêche et la Rencontre des aînés Nord-du-Québec.
PARTENAIRES SOCIOÉCONOMIQUES	Soutien pour nos partenaires socioéconomiques et d'affaires, incluant l'Alliance économique de la Nation Crie et de l'Abitibi-Témiscamingue.
ASSOCIATIONS SECTORIELLES	Activités et projets de sensibilisation du public à l'industrie minière.

COMMANDITES CORPORATIVES

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

En 2020, en partenariat avec la faculté des sciences sociales de l’Université d’Ottawa, nous avons créé le fonds Osisko Mining Inc. Decolonization and Indigenization Initiative afin de:

- Soutenir l'intégration des histoires, des méthodologies et des visions du monde autochtone dans le programme d'études.
- Mieux reconnaître les étudiants autochtones et améliorer la rétention.
- Aider à développer une compréhension commune entre les étudiants autochtones et non autochtones.
- Favoriser une meilleure appréciation de la complexité du paysage social et une plus grande collaboration entre les divers peuples.



NOTRE AGENT DE LIAISON, DANNY HAPPYJACK, PRÊT À ATTRAPER UNE BELLE PRISE AU TOURNOI DE PÊCHE DE WASWANIPI.

Nous contribuons également au forum Bled Future Achievers Leadership organisé par l'Université d'Ottawa qui vise le développement du leadership et s'adresse aux jeunes âgés de 14 à 18 ans issus des communautés inuites, métisses, des Premières Nations et des Caraïbes de tout le Canada. Le Forum favorise l'acquisition des compétences en leadership et des connaissances dont ces jeunes ont besoin pour réussir leurs études et devenir des agents de changement dans leurs communautés et au-delà. Nous avons un engagement de cinq ans pour un total de 125 000 \$ afin de supporter les deux initiatives.



Nous continuons nos contributions au fonds *Osisko Field Education Fund* créée en 2018 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 sur cinq ans.

Nous soutenons également la Fondation Nature du Musée canadien de la nature. Elle vise à inspirer les Canadiens à investir dans la nature par le biais de projets qui soutiennent une meilleure compréhension du monde naturel et un avenir durable pour la planète. Notre vice-présidente de la coordination des projets, Alexandria Marcotte, se passionne pour la nature et siège au conseil d'administration de cette fondation.

Nous appuyons aussi *Mining4Life* et la *Fondation SickKids*. *Mining4Life* est 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. La *Fondation SickKids* pour les enfants malades répond aux besoins les plus criants comme le financement de la recherche, les avancées cliniques et les soins de compassion.



ENVIRONNEMENT

NOTRE APPROCHE

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 présentés dans notre Politique environnementale. 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 ainsi que des biens consommables, tout en minimisant la production de matières résiduelles. Nous avons des stratégies environnementales pour gérer les déversements accidentels, 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 le plan de restauration du projet Windfall au gouvernement du Québec ainsi que la garantie financière qui s’y rattache.

Les activités font l’objet d’un suivi, et notre performance est rapportée 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.

H

FAITS SAILLANTS 2020

Nouvelle politique environnementale
Restauration partielle de 17 800 m² de secteurs impactés
376 844 m³ d’eau traitée et retournée dans l’environnement
Construction d’un nouveau bassin de collecte pour une meilleure gestion de l’eau de contact et d’exhaure
0 non-conformité de l’effluent
29 115 kg de déchets domestiques compostés
11 625 kg de carton composté
Enlèvement (restauration) de la halde non imperméabilisée (45 500 tonnes)
19 459 t CO₂ éq. produits par le projet Windfall
Mise en service du compacteur à déchet
Réception de l’unité ECOTHOR pour la réduction de la concentration de l’azote ammoniacal dans l’effluent

C

NOS ENGAGEMENTS

Évaluer les effets potentiels de nos activités
Minimiser les risques pour l’environnement
Offrir des outils et de la formation à notre main d’œuvre
Assurer la conservation et la consommation raisonnable des ressources naturelles et des biens consommables
Tendre vers la réduction des matières résiduelles
Gérer adéquatement les déversements accidentels, les déchets et l’eau
Améliorer continuellement notre gestion environnementale

S

NOS NORMES

Politique environnementale^{(1), (2)}
Plan de gestion des déversements⁽¹⁾
Procédures du traitement des eaux
Suivi de la qualité de l’effluent (Dir. 019 et REMMD)
Suivi de la qualité de l’eau souterraine
Suivi des effets sur l’environnement (REMMMD)
Procédures de gestion des matières résiduelles et des matières dangereuses
Inspections des foreuses et du site

NOTES:
(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 minioreosisko.com.
(3) Révision annuelle obligatoire pour tous les employés de Minière Osisko.



Le nouveau bassin de collecte permet d’améliorer la gestion des eaux de contact et de mine.

ÉLÉMENTS CLÉS 2020

Nous avons continué nos activités de suivi environnemental au site Windfall pendant la pandémie de COVID-19 et durant la mise en veille des opérations. Nous avons adapté nos protocoles de travail aux mesure sanitaires en vigueur et avons conseillé les autres départements afin d’éviter que les produits désinfectants utilisés n’affectent nos traitements des eaux et systèmes septiques. Nous avons assuré la disposition adéquate des déchets biomédicaux.

La gestion de l’eau est au cœur de notre travail. L’un des défis des dernières années a été de contrôler les niveaux d’azote ammoniacal dans l’eau provenant de la rampe et des eaux de contact provenant de la halde à roche stériles. Dans le cadre du programme fédéral croissance propre, Minière Osisko et E2Métrix travaillent ensemble afin de mettre en service la technologie ECOTHORMD. L’unité de traitement constituée de réacteurs a été configurée pour la technologie d’électro-oxydation. L’unité est maintenant installée à Windfall, elle sera mise en service en 2021 et permettra l’enlèvement de l’azote ammoniacal.

En 2020, nous avons obtenu de nouvelles autorisations permettant la collecte d’un troisième échantillon en vrac dans la zone Triple Lynx et la réalisation de travaux de caractérisations complémentaires dans la zone Lynx. Ces nouvelles autorisations incluent la construction d’un nouveau bassin de collecte des eaux et l’agrandissement de la halde à roche stériles imperméabilisée. Cet aggrandissement a permis d’améliorer le bilan environnemental du site en réglant un lègue d’un ancien opérateur; l’empreinte de la halde non-imperméabilisée a été incluse dans l’agrandissement de la halde imperméabilisé et le matériel rocheux a été transféré sur la halde imperméabilisée et sera ré-utilisé. Nous continuons également notre participation à un projet pilote du gouvernement du Québec, la table interministérielle régionale, visant à partager l’information du projet avec différents ministères dans le but d’accroître l’efficience au niveau de la délivrance des permis.

Nous travaillons à la réhabilitation des secteurs impactés par les activités de forage. Nous avons utilisé le mort-terrain recueilli lors de l’agrandissement de la halde à stérile afin de commencer la restauration d’aires de forage et d’un banc d’emprunt multi-usagers. L’augmentation du nombre de forages intercalaires dans les secteurs précédemment perturbés fait en sorte qu’il est difficile pour nos géologues d’identifier des secteurs prêts pour des travaux de remise en état.

Notre équipe maintien efficacement la propreté du site Windfall et poursuit ses efforts afin 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 formé avec la Première Nation des Cris de Waswanipi.



INSPECTIONS À L’INTERNE ET À L’EXTERNE

L’équipe d’environnement a effectué des inspections en surface et sous terre, et visite tous les sites de forage tous les deux jours. En 2020, le Ministère de l’Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques du Québec a effectué son inspection annuelle du site Windfall et n’a signalé aucune non-conformité.



GESTION DES EAUX

Assurer la conservation et la consommation raisonnable des ressources naturelles, y compris l’eau, est important pour Minière Osisko. Bien que nos activités soient concentrées au Québec, et que cette province du Canada n’est pas une région soumise à un stress hydrique, nos opérations dépendent de l’eau. Nous estimons, calculons et mesurons la quantité d’eau consommée dans le cadre de nos activités d’exploration sur nos trois projets. La consommation d’eau est l’une des statistiques environnementales que nous partageons avec le conseil d’administration et le Comité de suivi environnemental Windfall créé avec la Première Nation des Cris de Waswanipi. Au projet Windfall, nous utilisons de l’eau pour le forage d’exploration, pour l’équipement souterrain et le camp.

Le tableau suivant présente les quantités d’eau utilisées dans le cadre des activités d’exploration de Minière Osisko en 2020.

UTILISATION DE L’EAU - ACTIVITÉS D’EXPLORATION

PROJET	ACTIVITÉ	SOURCE	QUANTITÉ 2020 (M³)	UNITÉS DE TRAITEMENT
WINDFALL	Forage d'exploration	Eau de surface	331 830 ⁽¹⁾	Infiltration naturelle
	Rampe d'exploration	Infiltration eau souterraine	336 935 ⁽²⁾	Système de traitement de l'effluent
		Ruissellement sur la halde	39 909 ⁽³⁾	Système de traitement de l'effluent
	Camp d'exploration	Eau de surface	12 175 ⁽²⁾	Systèmes septiques
URBAN BARRY	Forage d'exploration	Eau de surface	15 150 ⁽¹⁾	Déposition naturelle
Total			735 999	

NOTES:
(1) Estimée
(2) Mesurée
(3) Calculée

EAU POTABLE ET EAU DOMESTIQUE

En 2020, le camp Windfall a utilisé 12 175 m³ d'eau potable. Les installations du camp peuvent héberger 300 travailleurs; trois puits fournissent de l'eau potable, et trois champs d'épuration reçoivent les eaux usées. Chaque année, les débitmètres du sites Windfall sont validés afin d'assurer l'exactitude des volumes mesurés. Il y a eu deux non-conformités, mais l'eau est demeurée potable. Nous avons installé un système UV afin de faciliter la gestion de la qualité de l'eau potable.

EAUX DE SURFACE

Les foreuses en surface utilisent de l'eau provenant de plans d'eau ou de trous de forage existants à proximité. Nous nous assurons que les eaux rejetées ne contiennent aucun contaminant avant d'être libérées dans l'environnement. Nous excavons souvent des puisards sur les sites de forage afin d'éviter le transport des sédiments et d'assurer une décantation naturelle. Nous remblayons ces puisards lorsque les activités de forage sont terminées.

L'équipe d'environnement s'assure du respect des normes en procédant à des inspections, en sensibilisant et en éduquant les travailleurs. En 2020, nous avons notamment créé une formation spéciale pour les techniciens afin qu'ils comprennent bien les règlements et les enjeux lors de l'implantation et la fermeture des trous de forage. Ils doivent entre autres s'assurer que les trous de forage sont maintenus à la distance obligatoire des zones riveraines. Nous avons aussi mis en place un processus afin de respecter la nouvelle réglementation sur le forage dans les zones humides.

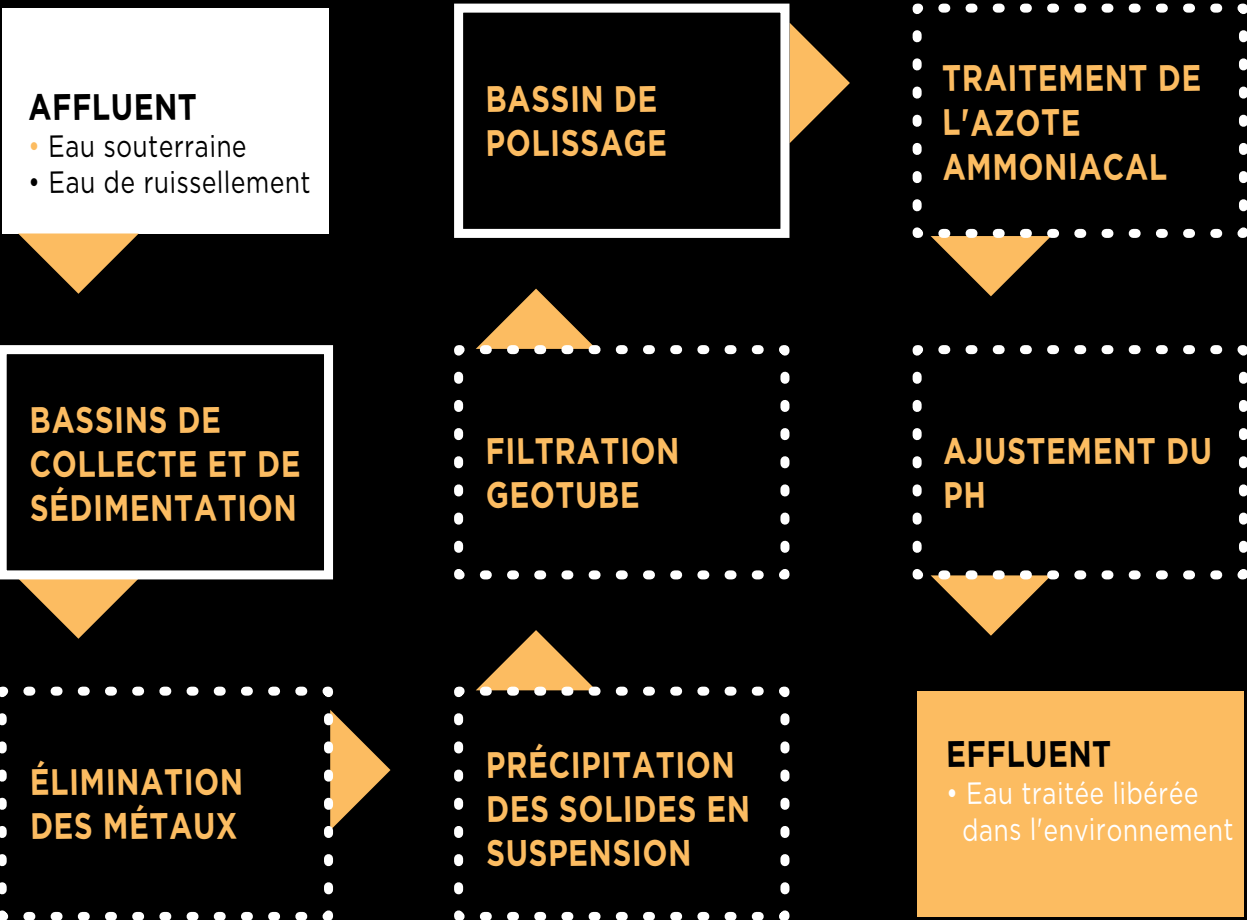
Afin de réduire notre consommation d'eau, nous utilisons désormais un abat-poussière chimique afin de gérer les poussières sur les routes du site Windfall.

EAUX DE MINE ET EAUX DE RUISSELLEMENT

Les eaux souterraines de la rampe d'exploration et les eaux de ruissellement de la halde à roches stériles imperméabilisée sont recueillies dans le bassin de collecte et 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.

Sous terre, un système de traitement élimine les matières en suspension dans les eaux souterraines recueillies dans la rampe avant de la recycler pour l'équipement souterrain. Cela permet d'éviter l'utilisation d'eau fraîche par la machinerie. Un séparateur d'huile s'assure que les déversements d'hydrocarbures qui pourraient survenir sous terre soient gérés sans affecter les installations de traitement en surface.

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



Un système d'adsorption à la zéolite réduit la concentration d'azote ammoniacal généré par les 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 résiduelle dangereuse. Afin de réduire la quantité de zéolite saturée et les coûts de disposition associés, nous disposons d'un système d'aération pour vaporiser l'ammoniac. En utilisant ce système, la quantité de zéolite contaminée est passé de 78 tonnes en 2019 à 33 tonnes en 2020.

En 2020, nous avons acquis une unité d'électro-oxydation dont la technologie, appelée ECOTHORMD permet de réduire la quantité d'azote ammoniacal; ce système sera mis en service et optimisé en 2021. Le projet est réalisé avec la compagnie E2Métrix dans le cadre du Programme de croissance propre du gouvernement fédéral qui vise à soutenir les projets de recherche-développement et de démonstration de technologies propres.

En 2020, nous avons validé tous nos débitmètres sur le site Windfall pour assurer l'exactitude des volumes mesurés. Nous avons alors comparés les taux d'infiltration à ceux de notre modèle hydrogéologique et pris des lectures de débit à date fixe pour améliorer la fiabilité de nos données. Nous avons également identifié les venues d'eau dans la rampe d'exploration souterraine et procédé au scellement de certains trous de forage.

Nous surveillons étroitement la qualité de l'eau qui est retournée à l'environnement. En 2020, nous avons pompé 336 935 m³ d'eau de la rampe d'exploration et avons recueilli 39 909 m³ d'eaux de contact provenant de la halde de roches stériles imperméabilisée. Nous avons traité et libéré dans l'environnement 376 844 m³ d'eau et l'effluent a été conforme durant toute l'année.

Les résultats des effluents sont déclarés au Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques du Québec (MELCC) et à Environnement et Changement climatique Canada (ECCC). L'effluent du projet Windfall est assujéti à la Directive 019 du MELCC et au 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.



NOTRE SUPERVISEUR EN ENVIRONNEMENT, CHRISTIAN BONHOMME, EN FORMATION SUR LA NOUVELLE UNITÉ ECOTHOR^{MD}.



HARRY GRANT S'OCCUPE DE L'EFFLUENT EN TANT QU'OPÉRATEUR DE TRAITEMENT DES EAUX.

Le système de traitement des eaux est en fonction 24 heures sur 24 pour s'assurer que l'effluent soit conforme à la réglementation. La formation de nos opérateurs inclue la simulation d'un effluent non-conforme afin de vérifier l'efficacité de leur réponse. Les résultats de la simulation servent à améliorer nos systèmes et à mettre à jour notre plan d'intervention afin d'améliorer notre gestion en cas d'effluent non conforme. Deux de nos quatre opérateurs au traitement d'eau sont des membres de la communauté des Cris de Waswanipi. La qualité de l'eau a été identifiée comme l'une des préoccupations de la communauté et en employant des membres de leur communauté à ce poste clé, nous sommes en mesure de démontrer notre engagement et faire preuve de transparence.



LES TECHNICIENS D'ENVIROCREE TIENNENT À L'ŒIL LA QUALITÉ MILIEU RÉCEPTEUR.

GESTION DES DÉVERSEMENTS

Nos employés et entrepreneurs s'efforcent de prévenir les déversements accidentels 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 partageons les statistiques sur les déversements et leurs causes avec les nouveaux employés afin d'encourager la prévention et pour les sensibiliser.

Tous les nouveaux travailleurs de Minière Osisko et des entrepreneurs doivent assister à une présentation sur la gestion des déversements. Notre plan de gestion des déversements a pour 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 d'environnement.
- 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, notamment au site du camp, dans le secteur de la rampe, sous terre, aux sites de forage d'exploration et aux installations d'entretien.

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 aux endroits stratégiques 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. Nous avons aussi 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 87 déversements en 2020. Tous ont été signalés et les zones touchées ont été nettoyées. Le nombre de déversements reflète la vigilance de notre équipe environnementale, qui encourage le signalement de tous les déversements, même 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	2020		2019		2018	
	< 20 L	20 L <	< 20 L	20 L <	< 20 L	20 L <
WINDFALL	84	12	72	14	81	13
URBAN BARRY	3	0	12	0	1	0
QUÉVILLON OSBORNE-BELL	0	0	15	0	5	1
TOTAL	87	12	99	14	87	14



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 déchets domestiques non-compostables, le métal (cuivre et fer) et le bois. Le compost est entreposé sur la halde de mort-terrain. Des entreprises autorisées recueillent et transportent les différentes matières résiduelles à des emplacements désignés pour le recyclage ou pour une disposition adéquate.

Le composteur recueille les déchets alimentaires, les serviettes à main de papier et le carton recyclé, à un taux d’environ de 640 kg de déchets alimentaires et 250 kg de carton recyclé par semaine. Les activités de compostage permettent de réduire le transport des déchets du site jusqu’à Lebel-sur-Quévillon de 35 %. Le compost est entreposé sur la halde à mort-terrain et servira à la restauration progressive du site.

Tous les déchets domestiques non compostables qui restent sont des matières légères, mais encombrantes. À la fin de l’année 2019, nous avons mis en service un compacteur pour ces déchets afin de réduire significativement le nombre de voyages au site d’enfouissement. Le site Windfall est un site isolé et le compacteur à déchets réduit les coûts de transport et les émissions de gaz à effet de serre. Nous estimons que l’effet du compacteur a engendré une réduction de 65 % des transports au dépotoir.

Afin de réduire l’utilisation des produits à usage unique, nous distribuons des bouteilles d’eau et de tasses de café réutilisables. Pour respecter les consignes sanitaires reliées à la pandémie de COVID-19, nous avons reporté d’une année notre plan de réduction de produits à usage unique 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

DESCRIPTION	2020	2019	DISPOSITION
DÉCHETS DOMESTIQUES (KG)	29 115	35 424	Composteur sur le site
CARTON (KG)	11 625	12 315	Composteur sur le site
MÉTAL (T)	108	120	Recyclage
BOIS (M³)	990	900	Site d'enfouissement autorisé
AUTRE (M³)	775	1 800	Site d'enfouissement autorisé



CHAQUE SEMAINE, ENVIRON 640 KG DE DÉCHETS ALIMENTAIRES ET 250 KG DE CARTON RECYCLÉ SONT COMPOSTÉS À WINDFALL.

DÉCHETS DANGEREUX

Les matières résiduelles dangereuses sont entreposées dans des conteneurs avec un fond en grillage et un confinement secondaire. Les matières résiduelles dangereuses sont triées et identifiées avant d’être récupérées pour élimination par des entreprises autorisées.

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 système d’aération visant à extraire l’ammoniac permet de réduire d’environ 60 % l’utilisation de la zéolite.

L’équipe en environnement s’assure que les entrepreneurs gèrent leurs matières résiduelles dangereuses adéquatement. 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 tenons le compte des matières résiduelles dangereuses 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

DESCRIPTION	2020	2019	DISPOSITION
MATIÈRES DANGEREUSES (RAMASSAGE)	10	12	Site autorisé
SOL CONTAMINÉ (T)	140	360	Site autorisé
ZÉOLITE CONTAMINÉE (T)	33	78	Site autorisé

ROCHES STÉRILES

Depuis 2020, le site Windfall compte une seule halde à stériles. L’empreinte de cette halde a été agrandie pour une deuxième fois en 2020 et elle englobe maintenant l’empreinte de la halde historique non imperméabilisée qui contenait du matériel rocheux déposé par un exploitant antérieur.

Lorsque Minière Osisko a acquis le projet, la halde imperméabilisée contenait 18 500 tonnes. Depuis ce temps, la rampe a été prolongée afin de prélever des échantillons en vrac dans les zones 27 et Lynx, son excavation continue vers la zone Triple Lynx et des travaux de caractérisation complémentaires sont effectués dans la zone Lynx. Le tableau suivant montre l’évolution du tonnage de roches stériles entreposées sur la halde imperméabilisée.

HALDE À STÉRILES IMPERMÉABILISÉE - WINDFALL

ANNÉE	TONNES	SURFACE (M²)
AVANT 2016	18 500	23 000
2017	29 166	23 000
2018	225 914	39 000
2019	419 197	39 000
2020	604 256	85 900

La halde active est munie d’une membrane et des fossés dirigent l’eau jusqu’au système de traitement de l’effluent.

La halde historique non imperméabilisée n’existe plus. Elle contenait initialement 79 000 tonnes de matériel rocheux que Minière Osisko a concassé afin de le réutiliser comme couche de protection pour l’expansion de la halde imperméabilisée et comme surface de roulement dans la rampe souterraine. Le matériel restant est maintenant entreposé sur la halde imperméabilisée. 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 (M²)
AVANT 2016	79 000	19 000
2017	78 000	19 000
2018	52 500	19 000
2019	45 500	19 000
2020	0	0



L'évolution de la halde à stériles imperméabilisée et du système de gestion des eaux (2015,2019, 2020).

CHANGEMENTS CLIMATIQUES, ÉNERGIE ET QUALITÉ DE L’AIR

Les changements climatiques représentent un défi qui requiert prévoyance et adaptation. Minière Osisko reconnaît le besoin d’être innovatrice dans notre approche envers l’utilisation de l’énergie et des sources d’émission de gaz à effet de serre (GES). En fonction des données contenues dans l’étude de faisabilité du projet Windfall et dans l’évaluation environnementale attendue en 2022, nous allons développer des cibles de réduction des GES et un plan d’action.

Nous tiendrons compte des émissions de GES dans l’élaboration du projet, 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. À ce jour, l’option d’installer une usine de traitement du minerai à l’extérieur sur site est écartée. À la place, Minière Osisko prévoit concentrer toutes les infrastructures de la future mine Windfall au site actuel, minimisant ainsi le transport associé au minerai. Pour remplacer les génératrices au diesel et pour réduire la dépendance du site aux énergies fossiles, la construction d’une ligne électrique de 120 kV reliée au réseau d’hydroélectricité provincial est envisagée.

Les activités réalisées présentement à Windfall consistent en du forage d’exploration et l’avancement d’une rampe d’exploration pour le prélèvement d’échantillons en vrac et compléter des travaux de caractérisation. Notre consommation totale d’énergie varie énormément en fonction du rythme de nos activités d’exploration en surface et sous terre. Les facteurs ayant un impact sur la qualité de l’air se rapportent donc principalement

aux émissions de poussières et des GES découlant de la consommation de carburant.

POUSSIÈRE

Minière Osisko a des mesures en place pour limiter la quantité de poussière émise par les déplacements de véhicules. Durant l’été et les périodes sèches, un camion-citerne applique un abat-poussière sur 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.

CARBURANT

Le camp Windfall est situé dans un emplacement isolé dans la région d'Eeyou Istchee Baie-James et est accessible par des chemins forestiers. Il n’est pas relié au réseau de distribution d’électricité et des génératrices au diesel fournissent donc 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, l’air de la rampe d’exploration souterraine et 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 - WINDFALL

TYPE DE CARBURANT	2020 (KL)	2019 (KL)
DIÉSEL (COLORE)	6 322	6 730
PROPANE	813	931
DIÉSEL (CLAIR)	669	562
ESSENCE	306	426
JET- A	0	39

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE - WINDFALL

CATÉGORIE	2020 T CO ₂ EQ.	2019 T CO ₂ EQ.
CO ₂ (DIOXYDE DE CARBONE)	19 337	22 043
CH ₄ (MÉTHANE)	52	69
N ₂ O (OXYDES NITREUX)	71	82
TOTAL	19 459	22 194

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.



GESTION DE LA BIODIVERSITÉ

Nous évitons les opérations dans les aires protégées, les refuges biologiques identifiés, les sites archéologiques connus et nous respectons les territoires avec une valeur particulière pour les Premières Nations. Nous nous efforçons de minimiser l’empreinte de nos activités et nous remettons en état les terres une fois que nous avons terminé de travailler dans un endroit. Lorsque nous concevons et utilisons nos installations, nous recherchons les technologies et les techniques les plus efficaces afin de minimiser les risques sur l’environnement.

À Windfall, nous sommes au début du projet minier. Nous collectons présentement des données environnementales de base afin d’évaluer les effets sur la biodiversité à l’aide d’une évaluation de l’impact environnemental qui inclut l’engagement des parties prenantes. Depuis 2016, Minière Osisko collecte des informations sur le site Windfall, incluant des données sur le climat, le milieu aquatique, le milieu benthique, la végétation, la faune terrestre, le caribou et autres espèces, les eaux de surface et la qualité de l’air. Nous avons aussi étudié les sédiments, le bruit, la circulation routière et l’archéologie. En 2020, nous avons complété deux campagnes sur la qualité des eaux souterraines et la caractérisation géochimique du minerai, des résidus et des roches stériles à des fins environnementales se poursuit.

Les données nous aident à comprendre l’écosystème existant afin que nous puissions considérer les effets d’un futur développement minier sur le site. En travaillant avec les parties prenantes, nous pouvons répondre aux préoccupations lors de la conception du projet et nous engager à mettre en place des mesures d’atténuation. Nous travaillons 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 de l’évaluation environnementale.

INTÉGRER LA BIODIVERSITÉ À TOUTES LES ÉTAPES DU PROCESSUS MINIER



EXPLORATION

Évaluation des risques liés à la biodiversité, incluant la localisation des aires protégées, la présence d’espèces protégées et des aires valorisées par les Premières Nations.



CONCEPTION ET CONSTRUCTION

Évaluation des impacts environnementaux, incluant la collecte de données de base et la détermination de mesures d’évitement, de mitigation ou de remédiation. Cette évaluation est effectuée en collaboration avec des experts scientifiques et les parties prenantes locales, en tout respect de la législation et est suivie par des audiences publiques. Cette évaluation fait partie de la conception du projet et son approbation par le gouvernement est nécessaire avant de passer à l’étape de la construction.



OPÉRATION

Un plan d’action sera élaboré avec des programmes de suivi. Les programmes de suivi incluront la participation de nos communautés d’accueil et le partage continu des données.



FERMETURE

Le plan de fermeture s’assurera de la sécurité environnementale du site et de ses infrastructures. Des solutions de restauration progressives seront en place.

Nos impacts potentiels principaux sur la biodiversité comprennent; la perturbation des terres et la déforestation, la fragmentation de l’habitat par les routes, la poussière et les impacts négatifs causés aux animaux par nos infrastructures. Nous surveillons étroitement la qualité de l’eau qui est retournée dans l’environnement, nous avons entrepris une étude de suivi des effets environnementaux qui s’étend sur trois ans, incluant une caractérisation et un suivi de l’environnement récepteur.

Nous privilégions les mesures préventives (éviter et minimiser) aux mesures compensatoires (restaurer et compenser). Nos mesures de protection de la biodiversité comprennent :

- **Ne pas conduire d’activités dans les zones protégées par la législation.**
- **Respecter les aires valorisées par les Premières Nations.**
- **Réutiliser les empreintes de sites existants lorsque cela est possible afin d’éviter des zones intactes.**
- **Adopter des technologies sécuritaires et propres (par exemples la technologie de résidus filtrés est présentement à l’étude dans la conception du futur site minier Windfall).**
- **Éviter les zones humides et respecter les corridors de protection autour des cours d’eau et des plans d’eau.**
- **Élaborer des plans d’urgence en cas d’événements imprévus.**
- **Restaurer les sites pour assurer leur stabilité physique et chimique par des mesures de réhabilitation progressive.**
- **Mettre régulièrement à jour les plans de fermeture et de réhabilitation.**
- **Accroître la conscience environnementale des employés en leur offrant de la formation et des outils appropriés.**



CAMPAGNE DE SURVEILLANCE DE L’EAU SOUTERRAINE À WINDFALL, ÉTÉ 2020.



LE FILS DU MAÎTRE DE TRAPPE PARTICIPANT À LA CAMPAGNE DE TERRAIN SUR LE POISSON, AUTOMNE 2020.

GESTION DES ESPÈCES EXOTIQUES ENVAHISSANTES

Le site Windfall a fait l’objet d’une étude de caractérisation afin de mieux comprendre les espèces de plantes présentes dans le secteur. Un des résultats de cette étude de base est qu’aucune espèce exotique envahissante (EEE) ne fut identifiée dans la zone d’étude. Quoique la problématique des EEE soit moins répandue dans le Nord québécois, nous avons porté une attention particulière à ces espèces afin d’éviter leur présence et leur propagation. Cela inclus d’établir des mesures afin de limiter les risques d’introduction des EEE lors de nos travaux. Par exemple, les agents de la guérite inspectent toute la machinerie qui entre sur le site Windfall, ils vérifient que l’équipement soit conforme à nos normes de santé et sécurité et s’il est propre et exempt de débris ou de terre.

GESTION DES ESPÈCES À STATUT PARTICULIER

Nous savons que certaines espèces animales à statut particulier peuvent habiter dans des aires localisées près de nos activités. Les espèces à statut particulier susceptibles d’être observées à proximité du site Windfall comprennent :

ESPÈCES À STATUT PARTICULIER – WINDFALL

CATÉGORIE	ESPÈCES FAUNIQUES
EN VOIE DE DISPARITION ⁽¹⁾	Chauve-souris nordique ⁽³⁾ Petite chauve-souris brune ⁽⁴⁾
MENACÉE ⁽¹⁾	Paruline du Canada ⁽⁵⁾ Caribou des bois
PRÉOCCUPANTE ⁽¹⁾	Engoulevent d’Amérique ⁽⁵⁾ Moucherolle à côtes olive ⁽³⁾ Quiscale rouilleux ⁽⁶⁾
VULNÉRABLE ⁽²⁾	Pygargue à tête blanche ⁽⁵⁾ Caribou forestier
SUSCEPTIBLES D’ÊTRE DÉSIGNÉES MENACÉES OU VULNÉRABLES ⁽²⁾	Chauve-souris argentée ⁽⁵⁾ Chauve-souris rousse ⁽⁵⁾ Chauve-souris cendrée ⁽⁵⁾

NOTES:

- (1) Selon la Loi sur les espèces en péril du gouvernement du Canada
- (2) Selon la Loi sur les espèces menacées ou vulnérables du gouvernement du Québec
- (3) Quasi menacée selon la liste rouge des espèces menacées de l’Union internationale pour la conservation de la nature (UICN)
- (4) En danger selon la liste rouge des espèces menacées UICN
- (5) Préoccupation mineure selon la liste rouge des espèces menacées UICN
- (6) Vulnérable selon la liste rouge des espèces menacées UICN

Nous avons intégré de l’information concernant le caribou forestier dans la formation d’introduction obligatoire pour tous les travailleurs du site Windfall et nous sommes en cours de rédaction d’outils de sensibilisation et de déclaration d’observation pour les autres espèces à statut particulier.



LE COMITÉ DE SUIVI ENVIRONNEMENTAL DE WINDFALL

Le *Comité de suivi environnemental de Windfall* est en place depuis 2019. Son objectif est d’assurer une consultation efficace avec la famille du maître de trappe et la Première Nation des Cris de Waswanipi. 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.

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 superviseur en environnement de Minière Osisko, et la directrice relations communautaires et ESG 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.

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. 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 sectoriels qui seront intégrés à l’évaluation environnementale. En 2020, nous avons notamment travaillé sur le contexte cri, l’habitat du poisson et la végétation. Nous avons également discuté de l’utilisation plus précise du territoire dans un rayon de 10 km autour du site Windfall afin de préparer la planification de l’infrastructure permanente du futur site minier.



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^{ERE} ÉTAPE) - SITES DE FORAGE (M²)

PROJET	2020		2019		2018	
	Perturbées	Remise en état	Perturbées	Remise en état	Perturbées	Remise en état
WINDFALL	48 050	11 800	111 000	49 000	96 000	4 500
URBAN BARRY	95 850	95 850	25 600	25 600	37 000	37 000
QUÉVILLON OSBORNE-BELL	-	-	66 665	66 665	41 100	41 100
TOTAL	143 900	107 650	203 265	141 265	174 100	82 600



NOUS AVONS UTILISÉ LE MORT-TERRAIN DE L'AGRANDISSEMENT DE LA HALDE IMPERMÉABILISÉE AFIN DE COMMENCER LA RESTAURATION D'AIRES DE FORAGE ET D'UN BANC D'EMPRUNT MULTI-USAGERS.



PLAN DE RESTAURATION ET GARANTIE FINANCIÈRE

Certaines activités d’exploration spécifiées dans la Loi sur les mines du Québec nous obligent à déposer un plan de fermeture et la garantie financière qui lui est associée. Ceux-ci doivent être mis à jour aux cinq ans ou lorsqu’il y a un changement majeur au projet.

Le plan de restauration de 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 la garantie 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 le deuxième agrandissement de la halde à roches stériles imperméabilisée et le nouveau bassin.

Le tableau suivant montre les mises à jour du plan de restauration de Windfall au fil des ans, et la progression de la garantie financière. Présentement, Minière Osisko a déposé en garantie une somme de 5 601 294 \$ auprès du gouvernement du Québec à titre pour le projet Windfall.

PLAN DE FERMETURE ET ASSURANCE FINANCIÈRE - 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 \$
2020	Minière Osisko	Addendum changements majeurs	5 601 294 \$

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 2020	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).	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.	Les activités habituelles ont été modifiées en raison de la pandémie de COVID-19. Organisation de rencontres virtuelles avec les communautés de Waswanipi, Obedjiwan et Lac Simon.	Organisation de rencontres communautaires dans les régions où nous avons des projets (Waswanipi, Obedjiwan et Wahgoshig). Participation à l’événement de la Société d’aide au développement des collectivités (SADC) à Lebel-sur-Quévillon.	Organisation de rencontres communautaires dans les régions où nous avons des projets (Baie James, Kuujjuaq, Lac Simon, Obedjiwan, Waswanipi). Participation au Kuujjuaq Mining Workshop (projet Kan). Présentation d’information lors d’un événement de la Société du Plan Nord : la Journée des donneurs d’ordres et des fournisseurs à Chapais. Participation à la Semaine minière à Lebel-sur-Quévillon.	Organisation de rencontres communautaires dans les régions où nous avons des projets. Participation au Kuujjuaq Mining Workshop. Présentation d’information lors d’un événement de la Société du Plan Nord : la Journée des donneurs d’ordres et des fournisseurs à Chibougamau. Participation à la Semaine minière à Lebel-sur-Quévillon.
		Organiser des visites sur le terrain pour les principales parties prenantes.	Les activités habituelles ont été modifiées en raison de la pandémie de COVID-19.	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 (Windfall).	Maintien de l’agent de liaison avec la communauté de Waswanipi (Windfall).	Maintien de l’agent de liaison avec la communauté de Waswanipi (Windfall).	Embauche d’un agent de liaison avec la communauté de Waswanipi (Windfall).

SOCIÉTÉ

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	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.	Présentation d'informations sur la mise à jour de l'estimation des ressources minérales.	Présentation d'informations sur l'Étude économique préliminaire et la mise à jour de l'estimation des ressources minérales.	Deuxième journée portes ouvertes à Lebel-sur-Quévillon, Waswanipi et au camp du Lac Windfall (Windfall). 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. Description de projet partagée avec les communautés de Lac Simon et d'Obedjiwan. Présentation d'informations sur l'Étude économique préliminaire et la mise à jour de l'estimation des ressources minérales.	Première journée portes ouvertes à Lebel-sur-Quévillon, Waswanipi et au camp du Lac Windfall (Windfall). Présentation de la vidéo de description du projet aux communautés de Waswanipi et Lebel-sur-Quévillon ainsi qu'à nos travailleurs à Windfall. Description de projet partagée avec les communautés de Lac Simon et d'Obedjiwan.
	Mieux connaître les valeurs et les préoccupations des communautés.	Participer à des événements communautaires pour comprendre et rencontrer la population locale.	Visite de la communauté de Waswanipi par le Chef des opérations accompagné par le département des relations communautaires. Participation au festival Pipun de Waswanipi. À partir de mars, les activités habituelles ont été modifiées en raison de la pandémie de COVID-19. Participation virtuelle à l'assemblée générale de Waswanipi. Établissement du Comité de suivi COVID-19 avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le gouvernement de la Nation Crie afin de communiquer sur les préoccupations avec la communauté.	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.

SOCIÉTÉ

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	PROGRÈS 2019	PROGRÈS 2018	PROGRÈS 2017
Tisser des liens positifs à long terme avec nos partenaires autochtones et les collectivités locales.	Mieux connaître les valeurs et les préoccupations des communautés.	Recueillir des données sur les composantes sociales et les préoccupations.			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.	
		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.	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.	Comité de suivi environnemental Windfall avec la Première Nation des Cris de Waswanipi. Rencontres sur le savoir traditionnel avec les maîtres de trappe. Rencontre avec le Gouvernement de la Nation Crie.	Création du Comité de suivi environnemental Windfall avec la Première Nation des Cris de Waswanipi. Rencontre sur le savoir traditionnel avec les maîtres de trappe.		
		Mieux sensibiliser le personnel à la diversité culturelle.	Préparation et exposition d'affiches pour présenter le mode de vie cri. Les activités habituelles ont été modifiées en raison de la pandémie de COVID-19.	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).
		Poursuivre les commandites et les dons.	Dons en nature à des maîtres de trappe. Commandites locales et régionales.	Parrainage de maîtres de trappe pour participer au congrès de l'AEMQ. Dons en nature à des maîtres de trappe. Commandites locales et régionales.	Parrainage de maîtres de trappe et invitation de l'équipe de l'ERA au congrès de l'AEMQ. Dons en nature à des maîtres de trappe (Windfall) et des communautés (Kan). Commandites locales et régionales.	Parrainage de maîtres de trappe pour participer au congrès de l'AEMQ. Dons en nature à des maîtres de trappe (Baie James et Windfall). Élaboration de lignes directrices en matière de dons et de commandites qui reflètent les valeurs de Minière Osisko. Commandites locales et régionales.

SOCIÉTÉ

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	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.	Soutenir des programmes qui favorisent la santé, le bien-être et l'éducation dans les communautés autochtones.	4 stages payés pour des étudiants cris. Les activités habituelles ont été modifiées en raison de la pandémie de COVID-19. Actions en lien avec la persévérance et le succès académique (Graduation du programme de Waswanipi pour les éducateurs en service de garde autochtone). Événements et projets sportifs, spécialement pour les familles et les jeunes (club de hockey de Waswanipi). Supporter des événements communautaires (tournois de pêche à Waswanipi).	5 stages payés pour des étudiants cris. Actions en lien avec la persévérance et le succès académique (école élémentaire Rainbow de Waswanipi / école secondaire Willie J. Happyjack de Waswanipi / CÉGEP Chibougamau). 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). Supporter des événements communautaires (Pow Wow et tournois de pêche à Waswanipi, et la Journée des Peuples autochtones à Val-d'Or). Organismes qui offrent des services à une clientèle en situation précaire (comité de travail pour les familles à faible revenu de Waswanipi).	Actions en lien avec la persévérance et le succès académique (école secondaire Willie J. Happyjack de Waswanipi). 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 Kuujjuaq). Supporter des événements communautaires (tournois de pêche à Waswanipi et Fête de Waswanipi).	Actions en lien avec la persévérance et le succès académique (école élémentaire Rainbow de Waswanipi / école secondaire Willie J. Happyjack de Waswanipi / Exposition minière). Événements et projets sportifs, spécialement pour les familles et les jeunes (clubs de hockey et de ballon-balai de Waswanipi). Supporter des événements communautaires (tournois de pêche à Waswanipi).

SOCIÉTÉ

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	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.	Les activités habituelles ont été modifiées en raison de la pandémie de COVID-19. Membre du Comité régional des partenaires du Marché du travail (CRPMT) – Nord-du-Québec. Comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon. Comité de suivi environnemental de Windfall avec la Première Nation des Cris de Waswanipi. Comité de suivi COVID-19 avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le gouvernement de la Nation Crie. Comités de l'Association Minière du Québec (COVID-19, Ressources humaines, Relations avec les communautés, Communications). Poursuite de la participation volontaire à la Table interministérielle régionale (projet pilote).	Participation au Sommet de l'emploi à Lebel-sur-Quévillon. Membre du Comité régional des partenaires du Marché du travail (CRPMT) – Nord-du-Québec. Attraction Nord - Stratégie de recrutement pour le Nord-du-Québec. Comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon. Mise sur pied du Comité de suivi environnemental de Windfall avec la Première Nation des Cris de Waswanipi. Participation volontaire à la Table interministérielle régionale (projet pilote).	Comité de mise en œuvre avec la Première Nation de Waswanipi. Comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon.	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.	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.	Implantation du service de télémedecine Dialogue. Présentation des valeurs à tous les employés de Minière Osisko. Politique sur le télétravail. Participation à deux études comparatives des conditions de travail dans l'industrie. Rencontres virtuelles et en en petits groupes par le Président pour remercier les employés de leur contribution.	Analyse et résumé des entretiens de départ – Plan d'action. Anniversaire de travail affiché chaque mois. Participation à une étude comparative des conditions de travail dans l'industrie. Développement des valeurs de Minière Osisko.	Réalisation d'une analyse des salaires et ajustement de l'échelle salariale. Participation à une étude comparative des conditions de travail dans l'industrie. Ajout d'entretiens de départ.	Établissement d'une échelle salariale selon les catégories d'emploi.

SOCIÉTÉ

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	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.	Embauche d'autochtones au sein de l'effectif et par l'entremise d'entrepreneurs locaux : Plus de 106 travailleurs provenant des communautés des Premières Nations sur le projet Windfall (employés et entrepreneurs). Programme de stagiaires Osisko pour l'été 2020. Note : la plupart des activités habituelles ayant lieu dans les communautés ont été suspendues en raison de la COVID-19.	Embauche d'autochtones au sein de l'effectif et par l'entremise d'entrepreneurs locaux : Plus de 62 travailleurs provenant des communautés des Premières Nations sur le projet Windfall (employés et entrepreneurs). Programme de stagiaires Osisko pour l'été 2019. Article dans le magazine Air Creebec sur nos stagiaires. Participation à la foire de l'emploi de Mistissini. Présentation au Apatisiwin Skills Development. Présentations et visites de terrain pour les étudiants des Premières Nations.	Embauche d'autochtones au sein de l'effectif et par l'entremise d'entrepreneurs locaux : 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 (employés et entrepreneurs). 1 travailleur de Wahgoshig sur le projet Garrison. Élaboration de préférences d'emploi et d'un processus de recrutement.	Embauche d'autochtones par l'entremise d'entrepreneurs locaux : 6 travailleurs inuits sur le projet Kan. - Plus de 92 travailleurs des communautés des Premières Nations sur les projets Lac Windfall et Urban Barry (employés et entrepreneurs). 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. Mettre en œuvre des pratiques de gestion qui reflètent la législation canadienne et la culture de Minière Osisko.	Femmes : 34 % Employés des communautés des Premières Nations sur le projet Windfall : 12 % Politique sur la gestion de la COVID-19 et formation de tous les employés. Nouvelle politique en ressources humaines. Formation sur la prévention de la violence et du harcèlement dans le milieu de travail.	Femmes : 35 % Employés des communautés des Premières Nations sur le projet Windfall : 20% Accord sur l'étalement des heures. Politique du port d'attache. Politique de vidéosurveillance. Analyse de l'utilisation de la langue française. Consignes relatives au permis de conduire.	Femmes : 32 % Communautés des Premières Nations : 19 % Mise en œuvre de politiques en matière de consommation d'alcool et de drogues. Distribution d'une procédure pour répondre aux plaintes de harcèlement ou de violence.	
	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.	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 2020	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.	Suivre les taux de rémunération par catégorie d'emploi et par sexe. Mesurer le taux de roulement du personnel	Mesure du taux de roulement du personnel : 17 % en général 12 % postes permanents 27 % postes temporaires	Mesure du taux de roulement du personnel : 21% en général 11 % postes permanents 35 % postes temporaires	Mesure du taux de roulement du personnel : 17.5% en général 9 % postes permanents 28 % postes temporaires	
		Faire le suivi de la formation de l'effectif en fonction du nombre d'heures/année et du sexe.	Suivi de la formation de l'effectif : 2 736 heures de formation - Dépenses équivalentes à 1.56 % de la masse salariale 219 331 \$ en investissement Voir le supplément au rapport de DD 2020 – Tableaux ESG : Formation	Suivi de la formation de l'effectif : 2 547 heures de formation - Dépenses équivalentes à 2.1 % de la masse salariale 283 724 \$ en investissement Voir le supplément au rapport de DD 2019 – Tableaux ESG : Formation.	Suivi de la formation de l'effectif : 4 935 heures de formation - Dépenses équivalentes à 2.2 % de la masse salariale	
		Continuer de recruter et d'offrir des occasions de recherche pour les étudiants.	Stages (5) incluant 4 stagiaires issus des Premières Nations. Participation aux salons carrière du CEGEP de l'Abitibi-Témiscamingue. Note : les défis de distanciation sociale en raison de la COVID-19 nous a amené à prendre la décision de diminuer le nombre de personnes sur le site.	Stages (23) incluant 5 stagiaires issus des Premières Nations.	Stages (18) et emplois d'été (3) pour étudiants.	Stages (5) et emplois d'été (12) pour étudiants.
		Participer à des programmes de mentorat dans l'industrie minière.				Participation au programme de mentorat Women Who Rock pour les femmes dans le secteur minier.
		Préparer un plan de transition pour conserver notre effectif au fil de l'avancement du projet Windfall.				

SANTÉ ET SÉCURITÉ

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	PROGRÈS 2019	PROGRÈS 2018	PROGRÈS 2017
Fournir un milieu de travail sécuritaire.	Promouvoir une culture de santé et de sécurité.	Améliorer la communication axée sur la prévention. Mettre en oeuvre un programme de renforcement positif pour récompenser les améliorations en santé et sécurité. 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.	Diffusion mensuelle d'un tableau de bord axé sur la prévention et les statistiques de santé et sécurité aux différents départements. Maintien du programme R+ (renforcement positif) pour tous les employés afin de promouvoir les efforts en santé et sécurité. Inclusion des « 5 règles qui sauvent des vies » dans le programme de d'accueil des nouveaux employés et entrepreneurs. Les procédures de cadenassage et de travail en hauteur prêtes pour approbation et déploiement. Accent et énergie focalisée sur la gestion de la COVID-19.	Mise en œuvre du programme R+ (renforcement positif) pour tous les employés afin de promouvoir les efforts en santé et sécurité. Les procédures de cadenassage et de travail en hauteur ont été écrites et préparées, prêtes pour la formation.	Meilleure visibilité de l'équipe de santé et sécurité sur le terrain. Priorité accordée à la prévention en matière de consommation de drogues et d'alcool. Ajout d'une nouvelle salle d'exercice et de yoga (Windfall).	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). Élaboration et mise en oeuvre d'une politique en matière de consommation de drogues et d'alcool.
	Amélioration continue du système de gestion de santé et sécurité au travail (SGSST).	Maintenir le SGSST. Mettre sur pied un comité de santé et de sécurité (employeur/employés).	Amélioration continue de nos procédures normales d'exploitation, de nos politiques et de nos systèmes, en surface et sous terre. Élaboration d'un plan d'action pour le comité de santé et de sécurité. Déploiement remis en 2021 en raison de la pandémie.	Amélioration continue de nos procédures normales d'exploitation, de nos politiques et de nos systèmes, en surface et sous terre. 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.	Mise en oeuvre du SGSST. Amélioration continue de nos procédures normales d'exploitation, de nos politiques et de nos systèmes, en surface et sous terre. Meilleure gestion des réunions sur la sécurité. Introduction de réunions quotidiennes où la santé et la sécurité sont toujours au premier point de l'ordre du jour.	Élaboration et mise en oeuvre d'un SGSST. Mise à jour continue de nos procédures normales d'exploitation. Mise sur pied d'une équipe de sauvetage minier, d'une brigade des incendies et d'une équipe de premiers répondants (Windfall). Tenue d'ateliers d'évaluation des risques.
		Ajouter une évaluation des risques obligatoire pour chaque nouvelle tâche.	Analyses de risques ont été réalisées pour des tâches inhabituelles et non régulières.	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 déployée pour les travaux de génie civil et de forage. Maintien de la carte de travail souterraine.	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.		

SANTÉ ET SÉCURITÉ

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	PROGRÈS 2019	PROGRÈS 2018	PROGRÈS 2017
Fournir un milieu de travail sécuritaire.	Amélioration continue du système de gestion de santé et sécurité au travail (SGSST).	Fournir une liste des risques pour chaque description de poste.	100 % terminé pour tous les emplois à Windfall. A été communiqué aux travailleurs existants et est incluse dans la formation d'orientation pour les nouveaux employés.	100 % terminé pour tous les emplois à Windfall. A été communiqué aux travailleurs existants. Ajouté à l'orientation pour les nouveaux employés.		
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.	Élaboration d'une formation d'accueil et d'intégration en ligne. Déploiement prévu en 2021. Formation en sécurité sur le site pour tous les employés, entrepreneurs et visiteurs.	Travail sur une formation en ligne, sera lancée en 2020. Formation en sécurité sur le site pour tous les employés, entrepreneurs et visiteurs 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, en incluant les éléments relatifs à la COVID-19. Pratiques bisannuelles d'évacuation sous terre annulée en raison de la pandémie.	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.	Formation sur le camion de lutte contre les incendies.	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). Maintien du 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). 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).

SANTÉ ET SÉCURITÉ

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	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'évaluation des besoins de formation en santé et sécurité.	Formation de base pour nos nouveaux sauveteurs miniers en lien avec la réglementation de la CNESST. Recrutement de nouveaux pompiers et sauveteurs miniers.	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.	
		Poursuivre le suivi de la formation en santé et sécurité.	Maintient et mise à jour de la tenue de dossiers sur la formation de l'équipe de SST et des autres employés. Déploiement de la tenue de dossiers sur les compétences des entrepreneurs.	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).	Implication des gestionnaires lors des inspections, enquêtes, analyse de risques et suivis des mesures correctives.	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 0,44 globalement en 2020. Aucun accident mortel relié au travail.	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. Aucun accident mortel relié au travail.	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. Aucun accident mortel relié au travail.	Collecte de données pour l'année complète sur les incidents de santé et de sécurité. TFBPT de 1,6 en 2017. Aucun accident mortel relié au travail.
		Poursuivre la vérification des pratiques sur les sites.	Plus de 375 inspections de santé et de sécurité sur le terrain (en surface et sous terre). 2 inspections par la CNESST.	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.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	PROGRÈS 2019	PROGRÈS 2018	PROGRÈS 2017
Surveiller, analyser et vérifier notre performance en matière de sécurité.	Signaler et analyser les incidents.	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 réalisées sur les incidents majeurs. Maintien du registre des actions correctives et application des mesures réalisé. Analyse des tendances en matière 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.

ENVIRONMENT

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	PROGRÈS 2019	PROGRÈS 2018	PROGRÈS 2017
Assurer une utilisation efficiente des ressources.	Comprendre notre consommation d'eau et d'énergie et identifier des technologies de conservation et de gestion.	Mesurer la consommation d'eau sur l'ensemble du site et rapporter les quantités au conseil d'administration et aux autorités réglementaires. Identifier les occasions de réutilisation de l'eau ou de réduction de la consommation d'eau. Mesurer la consommation de produits pétroliers sur l'ensemble du site et rapporter les quantités au conseil d'administration. Identifier des façons de réduire l'utilisation de produits pétroliers.	Calibration des débitmètres sur le site. Comparaison des taux d'infiltration à ceux du modèle hydrogéologique et prise des lectures de débit à date fixe pour améliorer la fiabilité des données. Identification des venues d'eau souterraine et scellement de forages. Mesure et estimation de l'utilisation de l'eau à la grandeur du site (forage, eau potable, dénoyage) et le rapporter au conseil d'administration. Procéder à l'épandage d'un abat-poussière en remplacement de l'eau. Calcul de la consommation de carburant au site, calcul et déclaration des GES et les rapporter au conseil d'administration. Début des études et des démarches pour la construction d'une ligne électrique.	Calibration des débitmètres sur le site. Continuer les estimations du taux d'infiltration des eaux souterraines et raffiner les estimations. Mesurer et estimer l'utilisation de l'eau à la grandeur du site (forage, eau potable, dénoyage) et le rapporter au conseil d'administration. Mesure et signalement de la consommation d'eau (dénoyage de la rampe et eau potable) aux autorités réglementaires (Windfall). Calcul de la consommation de carburant au site Windfall.	Installation de débitmètres supplémentaires sur le site. Estimation du taux d'infiltration des eaux souterraines. Mesure et signalement de la consommation d'eau (dénoyage de la rampe et eau potable) aux autorités réglementaires (Windfall). Mise en service d'un système de traitement des eaux souterraines en vue de recycler l'eau pour l'équipement minier.	Mesure et signalement de la consommation d'eau (dénoyage de la rampe et eau potable) aux autorités réglementaires (Windfall). Mesure et signalement de la consommation d'eau (dénoyage de la rampe) aux autorités réglementaires (Garrison).

ENVIRONNEMENT

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	PROGRÈS 2019	PROGRÈS 2018	PROGRÈS 2017
Minimiser l'impact de nos activités sur l'environnement.	Comprendre les effets des activités en cours et planifiées et identifier des mesures d'atténuation.	FUTURE MINE PROJETÉE (WINDFALL) : Compléter l'étude des impacts sur l'environnement (EIE). Partager les résultats de l'EIE avec le conseil d'administration et les parties prenantes. ACTIVITÉS D'EXPLORATION : Mesurer et estimer les perturbations du territoire. Respecter les zones riveraines. Identifier des façons de minimiser les perturbations du territoire et de remettre en état les zones affectées. Comprendre les causes des déversements et prévenir les déversements. Prévenir l'impact des déversements. Calculer les émissions.	FUTURE MINE PROJETÉE (WINDFALL) : Mise à jour du plan de collecte des données de référence pour l'étude d'impact. Poursuite de la caractérisation géochimique du minerai, des résidus et des stériles (Windfall). Partage des données de référence avec le Comité de suivi environnemental Windfall formé avec la Première Nation des Cris de Waswanipi. Planification du nouveau campement sur une empreinte déjà impactée. ACTIVITÉS D'EXPLORATION : Mise à jour de toutes les zones anthropiques du site. Mise à jour des superficies impactées par les activités de forage d'exploration. Utilisation du mort-terrain excavé durant les activités de construction pour la restauration d'un ancien secteur de forage et d'une partie du banc d'emprunt. Utilisation de l'empreinte de la halde non imperméabilisée pour l'agrandissement de la halde imperméabilisée (utilisation d'un secteur déjà impacté) Restauration de la halde à stérile non imperméabilisée (enlèvement du matériel et réutilisation pour recouvrir la géomembrane). Installation d'un ancien réservoir de 25 000 litres près des génératrices pour les changements d'huile (fin de l'utilisation et de la manutention de réservoir « mètre cube ».) Signalement (MELCC) et nettoyage de tous les déversements. Rapporté tous les déversements au conseil d'administration. Production de statistiques sur les déversements de 2019 et présentation des principales conclusions lors de la réunion de présentation des nouveaux employés. Mise sur pied d'une formation pour le respect des zones riveraines lors de l'implantation des forages. Calcul des émissions GES du site Windfall.	FUTURE MINE PROJETÉE (WINDFALL) : 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). ACTIVITÉS D'EXPLORATION : Réception de l'approbation du MERN pour l'addendum du plan de fermeture et envoi de la garantie financière (Windfall). Production de statistiques sur les déversements de 2018 et présentation des principales conclusions lors de la réunion de présentation des nouveaux employés. Présentation mise à jour pour la réunion de présentation des nouveaux employés. Signalement (MELCC) et nettoyage de tous les déversements. Rapporté tous les déversements au conseil d'administration. Associer les informations sur l'élimination des sols contaminés aux événements de déversement. Faire appliquer la politique interdisant le blocage des pistolets de ravitaillement. Mise à jour du plan de gestion des déversements. 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). Soutien de l'Association forestière des deux rives et du projet de recherche Caribou Ungava. Calculer les émissions GES du site Windfall.	FUTURE MINE PROJETÉE (WINDFALL) : Collecte de données environnementales de base (site Windfall, Osborne-Bell et Quévillon). Rencontre avec les responsables provinciaux et fédéraux pour l'évaluation environnementale. Début de la caractérisation géochimique cinétique du minerai, des résidus et des stériles et caractérisation géochimique statique du minerai et des stériles (Osborne- Bell). ACTIVITÉS D'EXPLORATION : Réception de l'approbation du MERN pour la mise à jour du plan de fermeture et dépôt de la garantie financière (Windfall-juin). Mise à jour du plan de fermeture afin d'inclure l'expansion de la halde à stériles (Windfall-décembre). Remise en état de 16 zones perturbées en bordure de lacs (Windfall). Signalement et nettoyage de tous les déversements. Élaboration d'une politique interdisant le blocage des pistolets de ravitaillement. Mise à jour des clauses environnementales dans les contrats majeurs. Soutien de l'Association forestière des deux rives et du projet de recherche Caribou Ungava.	FUTURE MINE PROJETÉE (WINDFALL) : Collecte de données environnementales du milieu d'accueil (site Windfall). Rencontre avec les responsables provinciaux et fédéraux pour l'évaluation environnementale. Dépôt de la description du projet et des renseignements préliminaires sur le projet et réception des directives pour l'EIE. Début de la caractérisation géochimique statique du minerai, des résidus et des stériles. ACTIVITÉS D'EXPLORATION : Embauche de superviseurs en environnement (Windfall). Préparation de la mise à jour quinquennale du plan de fermeture (Windfall). Signalement et nettoyage de tous les déversements. Élaboration d'un plan de restauration et de surveillance (Gold Pike). Soutien de l'Association forestière des deux rives et du projet de recherche Caribou Ungava.

ENVIRONNEMENT

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	PROGRÈS 2019	PROGRÈS 2018	PROGRÈS 2017
Minimiser notre production de déchets.	Comprendre la génération de déchets solides et en assurer une gestion adéquate.	Identifier et quantifier toutes les matières résiduelles et en faire rapport au conseil d'administration. Identifier et quantifier tous les déchets dangereux et faire le suivi de leur élimination. Quantifier et accroître la production de compost. Quantifier et maximiser le recyclage des autres déchets non dangereux (le bois, le métal, les déchets domestiques non compostables, etc.). Minimiser l'achat de produits à usage unique. Éliminer ou réduire la quantité de roches stériles dans la halde non imperméabilisée par la réutilisation.	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. 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. Installation d'un compacteur à déchet et réduction du transport des déchets vers le site d'enfouissement. Mesure de la production de compost et rapport au conseil d'administration. Réutilisation du matériel provenant de la halde à stériles non imperméabilisée comme surface de roulement sous terre. Réutilisation de roche stérile pour la construction de l'agrandissement de la halde imperméabilisée et pour le nouveau bassin. Évaluation d'un déchiqueteur à bois pour réduire l'enfouissement et pour l'utilisation des copeaux comme matériel pour la restauration. Réalisation d'essais pour la régénération de la zéolite pour allonger sa durée de vie.	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. 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. Commande d'un compacteur d'ordures pour réduire le transport des conteneurs à ordures vers les sites d'enfouissement. Mesure de la production de compost et rapport au conseil d'administration. 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. Distribution de bouteilles d'eau et de tasses de café réutilisables afin de réduire la consommation de plastique et de papier. Réutilisation du matériel provenant de la halde à stériles non imperméabilisée comme surface de roulement sous terre. Réutilisation du matériel provenant de la halde à stériles non imperméabilisée comme surface de roulement sous terre.	Mesure et suivi de la quantité de déchets solides envoyés aux sites d'enfouissement (Windfall). Suivi de l'élimination des déchets dangereux (Windfall). Élaboration d'un programme de recyclage et de compostage (Windfall). Mise en service d'un composteur et début du suivi des quantités (Windfall). 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. Distribution de bouteilles d'eau et de tasses de café réutilisables afin de réduire la consommation de plastique et de papier.	Mesure et suivi de la quantité de déchets solides envoyés aux sites d'enfouissement (Windfall). Suivi de l'élimination des déchets dangereux (Windfall). Débuter le développement d'un programme de recyclage (Windfall).

ENVIRONNEMENT

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	PROGRÈS 2019	PROGRÈS 2018	PROGRÈS 2017
Respect de la réglementation.	Comprendre les exigences pour tous les sites et assurer la conformité.	Mettre en place des ressources humaines et matérielles pour maintenir la conformité. Communiquez directement et ouvertement avec le régulateur pour gérer efficacement la conformité.	Surveillance de la qualité de l'eau. Ajout d'un poste de technicien en environnement en support aux Superviseurs en environnement. Poursuite de la formation des opérateurs de traitement de l'eau et simulation d'effluent non conforme comme exercice d'apprentissage. Participation au programme fédéral Croissance Propre pour l'éventuelle mise en service d'un traitement d'électro-oxydation pour le traitement de l'azote ammoniacal. Inspection annuelle du MELCC. Pas de non-conformités. Maintien à jour des connaissances en matière de législation et réglementation avec la participation au comité environnement de l'AMQ. Résultats des effluents déclarés au MELCC et à ECCC. Poursuite de l'étude de suivi des effets sur l'environnement (REMMMD) avec caractérisation et suivi de l'environnement récepteur. Présentation des demandes nécessaires à la réalisation de travaux de caractérisation additionnels. Dépôt d'un addenda du plan de restauration. Poursuite de la participation volontaire à la Table interministérielle régionale (projet pilote). Déclaration provinciale et fédérale des GES.	Surveillance de la qualité de l'eau. Continuer la formation des opérateurs de traitement de l'eau et bonifier leurs tâches pour élargir leurs compétences. Mise en service d'un système additionnel de traitement de l'azote ammoniacal (aération) pour traiter l'effluent. Inspections annuelles du MELCC et ECCC. Pas de non-conformités. Résultats des effluents déclarés au MELCC et à ECCC. L'effluent est sujet au MDMER depuis juin. Début de l'étude de suivi des effets sur l'environnement (REMMMD) avec caractérisation et un suivi de l'environnement récepteur. 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'efficience au niveau de la délivrance des permis	Surveillance de la qualité de l'eau. Acquisition du système de traitement de l'eau, embauche d'opérateurs et prise en charge du traitement de l'eau (effluent). Mise en service du système préventif de traitement de l'azote ammoniacal (location) afin de traiter l'effluent. Déclaration des résultats de l'effluent au MELCC. Préparation des rapports annuels pour les régulateurs (Windfall et Garrison). Obtention de l'autorisation afin d'agrandir la halde imperméabilisée et de prélever un échantillon en vrac supplémentaire.	Surveillance de la qualité de l'eau. 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). Déclaration des résultats de l'effluent au MELCC. Préparation des rapports annuels pour les régulateurs (Windfall et Garrison). Réception de l'autorisation d'augmenter la consommation d'eau potable et les eaux usées au camp Windfall. Réception de l'autorisation de dénoyer la rampe, de traiter l'eau et de reprendre l'échantillonnage en vrac.

ÉCONOMIE

OBJECTIFS	BUTS	PLAN D'ACTION 2019-2021	PROGRÈS 2020	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.	11,3 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 2020 – Tableaux ESG : Effectif. Début des discussions avec le Centre de formation professionnelle de la Baie-James et le Sabtuan Regional Vocational Training Centre de la Commission scolaire crie.	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.	82 % des achats au Québec et en Ontario. 35 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.	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 : • 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 : • 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 : • 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

COMPANIE	UNITÉS	2020	2019
Shares outstanding	Nombre	± 334 M	± 290 M
Fully diluted shares	Nombre	± 385 M	± 312 M
Fully diluted cash	\$CAD	± 466 M	± 216 M
Market capitalization	\$CAD	± 1 237 M	± 1 175 M
Debt	\$CAD	0	0
Equity	\$CAD	± 687 M	± 609 M
Net revenues	\$CAD	0	0
Cash and investment	\$CAD	± 269 M	± 138 M
Exploration and related activities spending	\$CAD	106 M	111 M
General and administration expenses (including salaries, benefits and severance)	\$CAD	9,81 M	12,4 M

GOVERNANCE	UNITÉS	2020	2019
CONSEIL D'ADMINISTRATION			
Femmes	Nombre	3	1
Hommes	Nombre	7	7
Administrateurs indépendants	Nombre	7	7
Administrateurs non-indépendants	Nombre	3	1
Ventilation par groupe d'âge			
Pourcentage de moins de 30 ans	%	0	0
Pourcentage entre 30-50 ans	%	30	30
Pourcentage d'employés de plus de 50 ans	%	0	0
Ventilation par auto-identification			
Première Nations / Métis ou Inuits	%	0	
Personnes racialisées	%	10	
Personnes vivant avec un handicap	%	0	
Personnes ayant le français comme langue maternelle	%	30	
Personnes ayant l'anglais comme langue maternelle	%	60	
Personnes ayant l'espagnole comme langue maternelle	%	20	
Femme	%	30	
Homme	%	70	
Autre genre	%	0	
Personnes membre de la communauté LGBTQ2S+	%	0	

NOTES:
LGBTQ2S+ : lesbiennes, Gais, Bisexuels, Transgenres, Queers, Bispirituels.
Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total peut être différent de 100%

EFFECTIF	UNITÉS	2020	2019
EMPLOYÉS			
Effectif total au 31 décembre	Nombre	194	166
Ventilation par genre			
Pourcentage de femmes	%	34	35
Pourcentage de femmes / genre queer - direction	%	43	43
Pourcentage de femmes - supervision	%	35	39
Ventilation par groupe d'âge			
Pourcentage d'employés de moins de 30 ans	%	35	41
Direction	Nombre	0	0
Supervision	Nombre	0	5
Autres	Nombre	68	63
Pourcentage d'employés entre 30-50 ans	%	48	46
Direction	Nombre	3	5
Supervision	Nombre	19	19
Autres	Nombre	93	52
Pourcentage d'employés de plus de 50 ans	%	17	13
Direction	Nombre	4	2
Supervision	Nombre	7	4
Autres	Nombre	22	16
Ventilation par lieu de résidence			
Premières Nations	Nombre	18	23
Nord-du-Québec (non autochtones)	Nombre	9	7
Abitibi-Témiscamingue	Nombre	31	31
Québec (Autres régions)	Nombre	88	85
Ontario	Nombre	5	20
Ventilation par secteur			
Exploration	Nombre	128	108
Ressources humaines & Santé et sécurité	Nombre	8	8
Mine	Nombre	11	7
Développement durable & Environnement	Nombre	9	9
Administration	Nombre	19	16
Logistique	Nombre	12	11
Direction	Nombre	7	7
Ventilation par type			
Temporaire	Nombre	93	71
Permanent	Nombre	101	95
Taux de roulement volontaire			
Temporaire	%	27	35
Permanent	%	12	11
Nouvelles embauches			
Temporaire	Nombre	54	64
Stagiaire	Nombre	5	23
Permanent	Nombre	14	28

DIVERSITÉ DES EMPLOYÉS - SONDAGE 2021	UNITÉS	2021
Ventilation par auto-identification – Sondage anonyme et facultatif		
Première Nations / Métis ou Inuits - Total	%	7
Direction	%	0
Supervision	%	3
Employés	%	9
Personnes racialisées - Total	%	14
Direction	%	14
Supervision	%	6
Employés	%	16
Personnes vivant avec un handicap - Total	%	9
Direction	%	14
Supervision	%	9
Employés	%	9
Personnes ayant le français comme langue maternelle - Total	%	82
Direction	%	43
Supervision	%	97
Employés	%	81
Personnes ayant l'anglais comme langue maternelle - Total	%	25
Direction	%	43
Supervision	%	13
Employés	%	26
Personnes ayant le cri comme langue maternelle - Total	%	5
Direction	%	0
Supervision	%	0
Employés	%	7
Personnes membre de la communauté LGBTQ2S+ - Total	%	4
Direction	%	29
Supervision	%	0
Employés	%	4
Personnes de genre homme - Total	%	65
Direction	%	43
Supervision	%	66
Employés	%	64
Personnes de genre femme - Total	%	33
Direction	%	43
Supervision	%	34
Employés	%	36
Personnes de genre autre - Total	%	1
Direction	%	14
Supervision	%	0
Employés	%	0

NOTES:
 Sondage web anonyme et facultatif.
 La collecte des données a été réalisée entre le 26 mai et le 17 juin 2021 par la firme Léger.
 Échantillon : 147 employés de Minière Osisko (74%).
 LGBTQ2S+ : Lesbiennes, Gais, Bisexuels, Transgenres, Queers, Bispirituels.

FORMATION	UNITÉS	2020	2019
Heures de formation totales	Nombre	2 736	2 547
Heures de formation – Hommes	Nombre	1 901	1 438
Heures de formation – Femmes	Nombre	835	1 108
Dépenses en masse salariale	%	1,6	2,1%
Investissement	\$CAN	219 331	283 724

SANTÉ ET SÉCURITÉ	UNITÉS	2020	2019
EMPLOYÉS ET ENTREPRENEURS			
Premiers soins	Nombre	91	114
Attention médicale	Nombre	10	10
Perte de temps	Nombre	2	3
Restriction du travail	Nombre	18	16
Heures travaillées	Nombre	915 249	1 059 621
Taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps (par 200,000 heures travaillées)	Taux	0,44	0,57
Taux de fréquence cumulé (par 200,000 heures travaillées)	Taux	4,37	3,59
Taux de fréquence total des blessures signalées (par 200,000 heures travaillées)	Taux	6,56	5,47

RELATIONS COMMUNAUTAIRES	UNITÉS	2020	2019
Travailleurs des Premières Nations	Nombre	106	62
Rencontres avec les parties prenantes	Nombre	51	42
COMMANDITES ET DONS			
Niveau Projet	\$CAN	42 748	100 896
Niveau Corporatif	\$CAN	219 677	303 863
DÉPENSES LOCALES			
Impôts des employés	\$CAN	11,3 M	11,5 M
Paiement au gouvernement	\$CAN	1 M	1 M
Achats au Québec et en Ontario	%	82	83
Contrats et achats auprès d'entreprises autochtones	\$CAN	35 M	40 M

ENVIRONNEMENT	UNITÉS	2020	2019
GESTION DES DÉVERSEMENTS			
Déversements	Nombre	99	113
Sol contaminé (disposition dans un site autorisé)	t	140	360
SUPERFICIES PERTURBÉES – SITES DE FORAGE	m²	143 900	92 265
SUPERFICIES REMISES EN ÉTAT (1ERE ÉTAPE) – SITES DE FORAGE	m²	107 650	141 265
EAU			
Eau de surface (utilisée pour les activités de forage (valeur estimée) et le camp (valeur mesurée)	m³	359 155	476 093
Infiltration d’eau souterraine (traitée)	m³	336 935	204 952
Eau de ruissellement sur la halde (traitée)	m³	39 909	17 534
MATIÈRES RÉSIDUELLES (SITE WINDFALL SEULEMENT)			
Ventilation par type			
Matières résiduelles non dangereuses			
Déchets domestiques (composté)			
Carton (composté)	kg	29 115	35 424
Métal (recyclé)	kg	11 625	12 315
Bois (disposition dans un site autorisé)	t	108	120
Autre (disposition dans un site autorisé)	m³	990	900
Matières résiduelles dangereuses	m³	775	1 800
Sol contaminé (disposition dans un site autorisé)			
Zéolite contaminée (disposition dans un site autorisé)	t	140	360
Autres (prélèvements - disposition dans un site autorisé)	t	33	78
Roches stériles	Nombre	10	12
Roches stériles produites (entreposées sur la halde imperméabilisée)	t	185 059	193 283
Roches stériles réutilisées (prises de la halde non imperméabilisée)	t	45 500	7 000
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	6 330	6 730
Propane	kL	813	931
Diésel (clair)	kL	669	562
Essence	kL	309	426
Jet –A	kL	0	39
CO2 (Dioxyde de carbone)	t CO ₂ eq.	19 337	22 043
CH4 (Méthane)	t CO ₂ eq.	52	69
N2O (Oxydes nitreux)	t CO ₂ eq.	71	82
Total Émissions GES (Scope 1)	t CO ₂ eq.	19 459	22 194
GARANTIE FINANCIÈRE (SITE WINDFALL SEULEMENT)	\$CAN	5 601 294	3 512 850



L'IMPACT DE NOS ENGAGEMENTS

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

miniereosisko.com