



PRÉPARER L'AVENIR

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2022

OSISKO
MINIÈRE OSISKO



NOTRE RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2022

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 2022 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.

SOMMAIRE

UN MESSAGE DE LA DIRECTION.....	4
NOTRE ENTREPRISE.....	8
GOVERNANCE D'ENTREPRISE.....	14
NOS EMPLOYÉS.....	22
SÉCURITÉ ET SÛRETÉ INDUSTRIELLE.....	40
RELATIONS COMMUNAUTAIRES ET DÉVELOPPEMENT SOCIOÉCONOMIQUE.....	52
ENVIRONNEMENT.....	66

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](https://www.facebook.com/MiningOsisko)

Twitter : [@Osisko_Mining](https://twitter.com/Osisko_Mining)

Instagram : [@Osisko_Mining](https://www.instagram.com/Osisko_Mining)

LinkedIn : [@Osisko Mining](https://www.linkedin.com/company/Osisko_Mining)

VISITEZ NOTRE CENTRE DE DONNÉES

Vous pouvez trouver plus d'information en visitant le site miniereosisko.com et en y consultant notre Centre de données :

- Les rapports de développement durable de 2016 à 2021
- Les politiques de l'entreprise et les documents publics
- Les résultats d'exploration et les rapports techniques



UN MESSAGE DE LA DIRECTION

En tant qu'entreprise d'exploration minière engagée, nous sommes heureux de présenter notre rapport sur le développement durable de l'année 2022, mettant en valeur les progrès remarquables et les réalisations de Minière Osisko. Nous nous engageons à promouvoir des pratiques durables qui favorisent la protection de l'environnement, les relations communautaires solides et le bien-être de nos employés. Ce rapport offre une vue d'ensemble de nos efforts dans ces domaines clés et témoigne de notre volonté de communication transparente avec nos partenaires externes.

En 2022, Minière Osisko a atteint plusieurs jalons et réalisé des avancées organisationnelles importants. Nous avons eu l'honneur de recevoir le prestigieux prix de l'Entrepreneur de l'année 2022 de l'Association de l'exploration minière du Québec, qui reconnaît notre dévouement et nos progrès significatifs dans le développement du projet Windfall. De plus, nous avons renforcé notre soutien envers les énergies renouvelables en concluant une entente exécutoire avec Miyuukaa pour le transport d'énergie hydroélectrique vers notre site Windfall. Cette collaboration historique souligne notre engagement à réduire notre impact sur l'environnement et à rechercher des alternatives énergétiques propres.

Par ailleurs, nous avons élargi notre équipe avec la nomination de trois nouveaux vice-présidents ; Pascal Simard, Andréanne Boisvert et Ronald Bougie, ainsi que de trois nouveaux directeurs ; Sandra Bolduc, Sylvain Drolet et Vanessa Millette. Leur expertise approfondie et leur leadership renforcé davantage notre capacité à promouvoir le développement durable dans nos opérations. De plus, l'intégration d'une équipe de construction assure nos capacités à construire et à exploiter de manière responsable. Nous sommes aussi fiers d'annoncer que Minière Osisko a obtenu une note AA dans l'évaluation des indices ESG de MSCI. Cette reconnaissance confirme notre approche envers des pratiques environnementales, sociales et de gouvernances solides et témoigne de notre vision commerciale durable.

La préservation et la protection de l'environnement sont au cœur de nos activités. En 2022, nous avons mis l'accent sur la réalisation d'études environnementales détaillées, afin de bien comprendre et d'atténuer tout impact potentiel causé par nos activités. Nous avons également accueilli la Table régionale interministérielle

sur notre site, favorisant ainsi la collaboration et le partage des connaissances avec les autorités gouvernementales pour élaborer une feuille de route en matière d'autorisations qui accélérera le processus d'approbation du projet Windfall. Nous avons maintenu un dialogue régulier et constructif avec le comité de suivi environnemental, en travaillant en étroite collaboration avec la communauté de Waswanipi. Ces rencontres régulières nous ont permis de prendre en compte les préoccupations et de nous assurer dans la mesure du possible, que nos opérations soient adaptées aux besoins de la communauté locale. De plus, nous avons obtenu les autorisations nécessaires pour poursuivre le développement du quatrième échantillon en vrac démontrant que les pratiques minières conformes et responsables sont au cœur de nos activités.

Pour nous, la construction de relations solides et significatives avec les communautés dans lesquelles nous opérons est d'une importance capitale. En 2022, nous avons entrepris des efforts pour encourager le dialogue, favoriser la compréhension et inciter à la collaboration, entre autres avec la Cheffe et le Conseil récemment élus de Waswanipi. Ces relations sont essentielles pour garantir que le développement de nos projets corresponde aux aspirations et aux intérêts des communautés locales. De plus, nous avons entamé des consultations pour l'étude d'impact sur l'environnement, afin de recueillir les avis et les idées des parties prenantes. Notre approche mettant de l'avant la prise de décision inclusive garantit que les voix de toutes les parties prenantes soient entendues et prises en compte. Nous avons activement participé avec les citoyens, les entrepreneurs et les membres élus de Lebel-sur-Quévillon à des activités publiques et des visites sur site, favorisant ainsi la transparence et la coopération. Reconnaisant l'importance des Premières Nations, nous avons célébré la première Journée des Peuples Autochtones sur notre site depuis la pandémie. Cet événement a permis de mettre en valeur la riche culture, les traditions et les contributions des communautés autochtones, renforçant ainsi notre engagement envers la réconciliation et la collaboration.

Le bien-être et le développement professionnel de nos employés demeurent une priorité absolue pour nous. En 2022, nous avons franchi des étapes importantes pour garantir un environnement de travail inclusif, favorisant le

développement de notre main-d'œuvre. Pour améliorer les opportunités d'emploi pour les communautés locales, nous avons déplacé la mine-école sur le site Windfall. Cette décision stratégique nous a permis de fournir une formation pratique et une expérience concrète aux futurs mineurs, en leur donnant les compétences nécessaires pour une carrière réussie dans l'industrie. Dans le cadre de notre engagement envers les travailleurs crûs, nous avons lancé le programme Essentiel des mines. Ce programme fournit les connaissances et les compétences nécessaires pour exceller dans divers rôles liés à l'industrie minière. En créant des opportunités pour les membres des communautés des Premières Nations, nous contribuons au renforcement des capacités locales et favorisons une main-d'œuvre plus diversifiée et inclusive. Dans notre démarche constante envers l'équité, nous avons réalisé une évaluation afin de garantir des pratiques de rémunération équitables à tous les niveaux de notre organisation. Cette détermination à assurer l'équité salariale renforce notre conviction à créer un environnement de travail qui valorise et reconnaît les contributions de chaque employé.

De plus, nous avons accordé la priorité à la santé et à la sécurité de notre personnel grâce à diverses initiatives. Nous avons mis en place des protocoles complets de santé et de sécurité, promouvant une culture de prévention et favorisant un environnement de travail sécuritaire. Par conséquent, nous avons élaboré et lancé notre nouvelle vision 2025 de la santé et de la sécurité au travail, qui expose notre feuille de route stratégique visant à améliorer continuellement les pratiques de sécurité et à renforcer le bien-être de nos employés. En investissant dans la croissance professionnelle, le bien-être et la sécurité de notre personnel, nous nous efforçons de créer un lieu de travail qui non seulement respecte les standards élevés de l'industrie, mais qui favorise également un sentiment d'appartenance et permet aux individus d'atteindre leur plein potentiel.

Nous sommes fiers des progrès réalisés en matière de développement durable en 2022, et nous continuerons de travailler avec diligence pour améliorer nos performances et atteindre nos objectifs. Nous sommes convaincus que notre engagement envers la durabilité, l'environnement, les communautés et nos employés est essentiel pour assurer un avenir prospère et responsable de notre entreprise. Nous remercions employés, Premières Nations, communautés d'accueil, partenaires financiers et gouvernementaux ainsi que nos actionnaires pour leur confiance continue et leur soutien dans notre démarche vers le développement durable. En collaborant avec nos parties prenantes externes, nous continuerons de progresser vers un avenir où les activités minières et le développement économique peuvent coexister harmonieusement avec la préservation de l'environnement et l'amélioration de la qualité de vie des communautés locales.

Cordialement,

John F. Burzynski

Président du conseil d'administration
et chef de la direction

Andréanne Boisvert

Vice-présidente, Environnement
et relations communautaires



FAITS SAILLANTS 2022

388 620 m³
d'eau traitée et retournée dans
l'environnement

0 non-conformité
à l'effluent final

34 795 kg
de déchets domestiques
et cartons compostés

27 081 t CO₂ éq.
produites par le projet Windfall

177 employés
(27% de femmes ou genre queer)

**74 membres des
Premières Nations**
ont travaillé à Windfall

70 M\$ dépensés
dans des entreprises
ou ccentreprises autochtones

381 K\$
en dons et commandites

0 accident mortel

Minière Osisko récipiendaire
du prix Entrepreneur de
l'année 2022 de l'Association
de l'exploration minière du
Québec (AEMQ).

En 2022, Minière Osisko a reçu une note
de AA (sur une échelle de AAA-CCC)
dans l'évaluation de MSCI ESG Ratings.

MSCI
ESG RATINGS

AA

CCC B BB BBB A AA AAA

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 MSCI.





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.



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.



INTÉGRITÉ

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



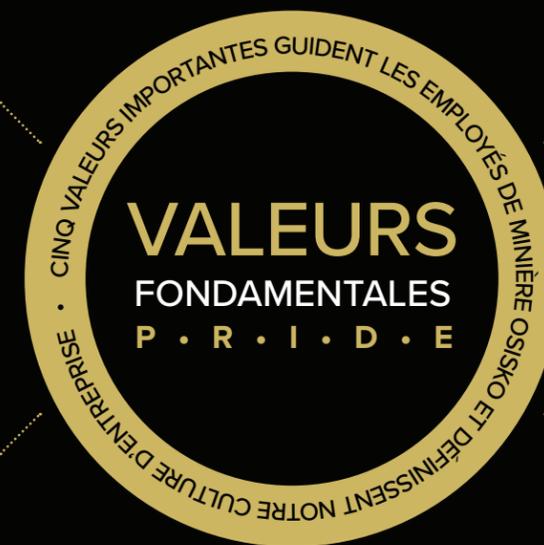
DIVERSITÉ

Embaucher et cultiver une équipe inclusive et diversifiée.



EFFICIENCE

Être efficace et créatif dans l'utilisation des ressources.



NOUS EXPLORONS AU QUÉBEC

Windfall est notre projet phare, un gîte aurifère à haute teneur de classe mondiale. 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 de 50% dans un important groupe de claims (plus de 2 300 km²) dans les secteurs d'Urban Barry et de Lebel-sur-Quévillon au Québec. Tous nos projets d'exploration sont au Québec, Canada.*

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



Note:

* Reflète la transaction entre Minière Osisko et Gold Fields conclue en date du 1^{er} mai 2023.

LES PROJETS DE MINIÈRE OSISKO

PROJET	EMPLACEMENT	STATUT	ACTIVITÉS EN 2022
WINDFALL	Québec	Détenteur à 50% ³	Forage, forage de définition, travaux d'exploration souterrains, mise à jour de l'estimation des ressources minérales et avancement vers l'étude de faisabilité
QUÉVILLON OSBORNE-BELL	Québec	Détenteur à 50% ³	Levé géophysique
URBAN BARRY	Québec	Détenteur à 50% ³	Prospection, cartographie, levé géochimique de sols et levé géophysique
BLONDEAU-GUILLET	Québec	Détenteur à 100% ²	Travaux de prospection et cartographie par Vior
URBAN DUKE	Québec	Détenteur à 30% ¹	Aucunes activités

Notes :

1. Ressources Bonterra inc. a un droit d'acquisition de 70% de la propriété qui a été exécuté le 12 juillet 2021.
2. Vior inc. s'est engagée à acquérir un droit d'acquisition de 75% de la propriété le 25 juillet 2021.
3. Reflète la transaction entre Minière Osisko et Gold Fields conclue en date du 1^{er} mai 2023.

ACTIVITÉS DE FORAGE

PROJET	UNITÉ	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
WINDFALL	m	132 852	412 485	281 618	298 196	179 870	386 596	106 000
URBAN BARRY	m	0	20 205	12 738	16 234	7 302	7 595	-
QUÉVILLON OSBORNE-BELL	m	0	0	0	32 878	33 976	1575	-
TOTAL	m	132 852	432 690	294 356	347 308	221 148	395 766	106 000



WINDFALL: UN GISEMENT DE CLASSE MONDIALE

Le projet Windfall est situé dans le territoire d'Eeyou Istchee Baie-James au Québec, à 425 km au nord-nord-ouest de Montréal, à 200 km au nord-est de Val-d'Or et à 115 km 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.

Le site comporte une rampe d'exploration qui permet de réaliser des travaux de cartographie et de caractérisation ainsi que du forage d'exploration à partir de baies souterraines. Le programme de forage de surface et souterrain 2022 a été conçu pour définir les zones minéralisées existantes dans la zone Principale et dans les zones Lynx.

La rampe d'exploration souterraine continue d'avancer et a atteint la zone Triple Lynx. Un troisième échantillon en vrac a été collecté dans cette zone dans la seconde moitié de l'année 2022. 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. La publication de cette étude est prévue pour le début de l'année 2023.

Afin de supporter nos activités, le camp Windfall fournit l'hébergement, une cafétéria, un centre de conditionnement physique et d'autres installations pour nos travailleurs. Le camp principal comprend aussi des bureaux, des installations de gestion des déchets, des puits d'eau potable et des champs d'épuration. Nous avons loué les installations du camp LaForest, situé à environ 30 km du site Windfall, en plus d'utiliser le camp Windfall.

PROJET WINDFALL

	UNITÉ	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
CLAIMS MINIERS	ha	12 523	12 523	12 523	12 400	12 400	12 400	12 400
FORAGE TOTAL	m	132 852	412 485	281 618	298 196	179 870	386 596	106 000
AVANCEMENT CUMULATIF DE LA RAMPE D'EXPLORATION	m	12 029	9 862	6 289	4 626	2 330	-	-
INVESTISSEMENTS	\$CAD	96,3 M	150,6 M	92,7 M	105,6 M	92 M	104 M	22 M



PLUS DE 1,7 MILLION DE MÈTRES DE FORAGE RÉALISÉS DEPUIS 2015



RÉSULTATS POSITIFS DE L'ÉTUDE DE FAISABILITÉ 2022



UNE RAMPE D'EXPLORATION ATTEIGNANT UNE PROFONDEUR VERTICALE DE 670 MÈTRES



RÉCONCILIATION POSITIVE DE L'ÉCHANTILLON EN VRAC LYNX 600



MISE À JOUR 2022 DE L'ESTIMATION DES RESSOURCES MINÉRALES

Pour plus d'information sur le projet Windfall, veuillez consulter miniereosisko.com. Pour consulter les récents rapports techniques conformes au Règlement 43-101 sur l'information concernant les projets miniers, veuillez consulter le profil d'émetteur de Minière Osisko sur SEDAR (www.sedar.com) : les rapports techniques intitulés « Mineral Resource Estimate Update for the Windfall Project, Eeyou Istchee James Bay, Québec, Canada » (daté du 14 septembre 2022 avec une date d'effet au 7 juin 2022) et « Feasibility Study for the Windfall Project, Eeyou Istchee James Bay, Québec, Canada » (daté du 10 janvier 2023 avec une date d'effet au 28 novembre 2022) ont été préparés pour Minière Osisko par BBA inc.



GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

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 miniereosisko.com.



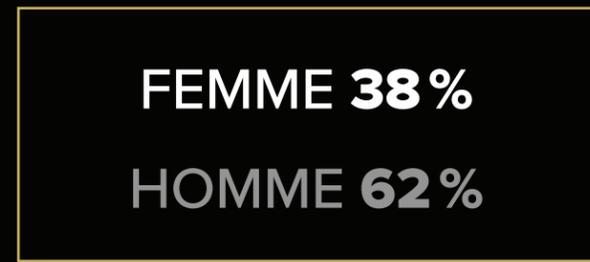
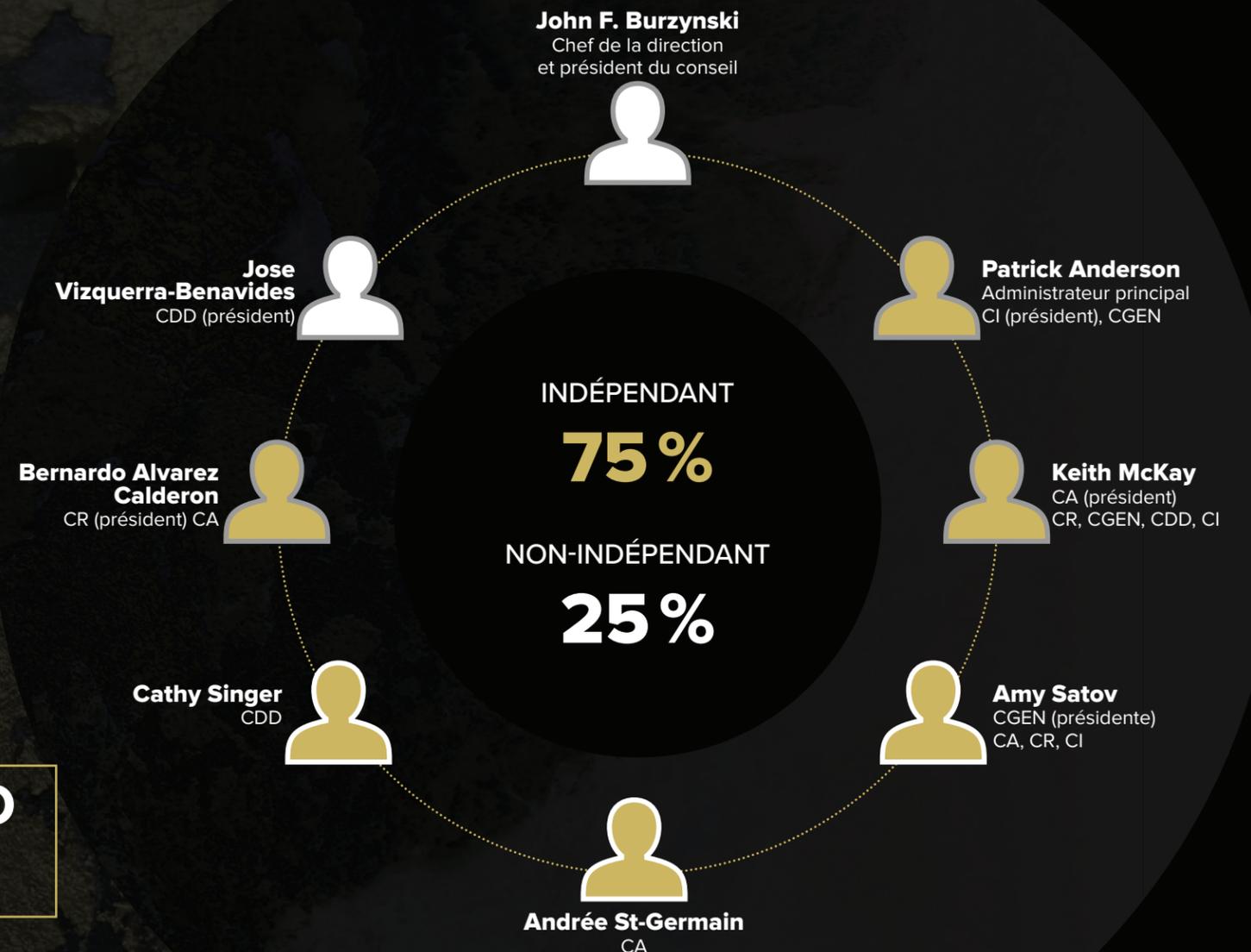
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

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.

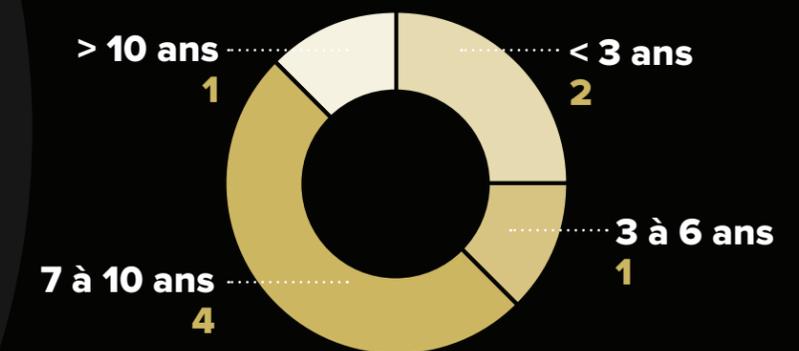
Notre conseil croit que la diversité enrichit les discussions entre administrateurs. Cela favorise la saine gouvernance en faisant en sorte que le conseil possède une variété de points de vue, de qualités, d'expériences, de connaissances et de compétences afin de superviser adéquatement les stratégies et les activités de l'entreprise. Pour obtenir des informations supplémentaires sur les compétences de chaque membre du conseil d'administration, se référer à la matrice des compétences du conseil d'administration dans la circulaire d'information de la direction disponible sur miniereosisko.com (Management Information Circular, en anglais seulement). 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.



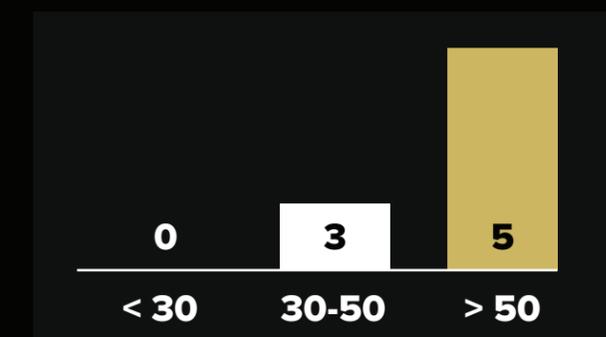
INDÉPENDANCE ET DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31 DÉCEMBRE 2022



MANDAT

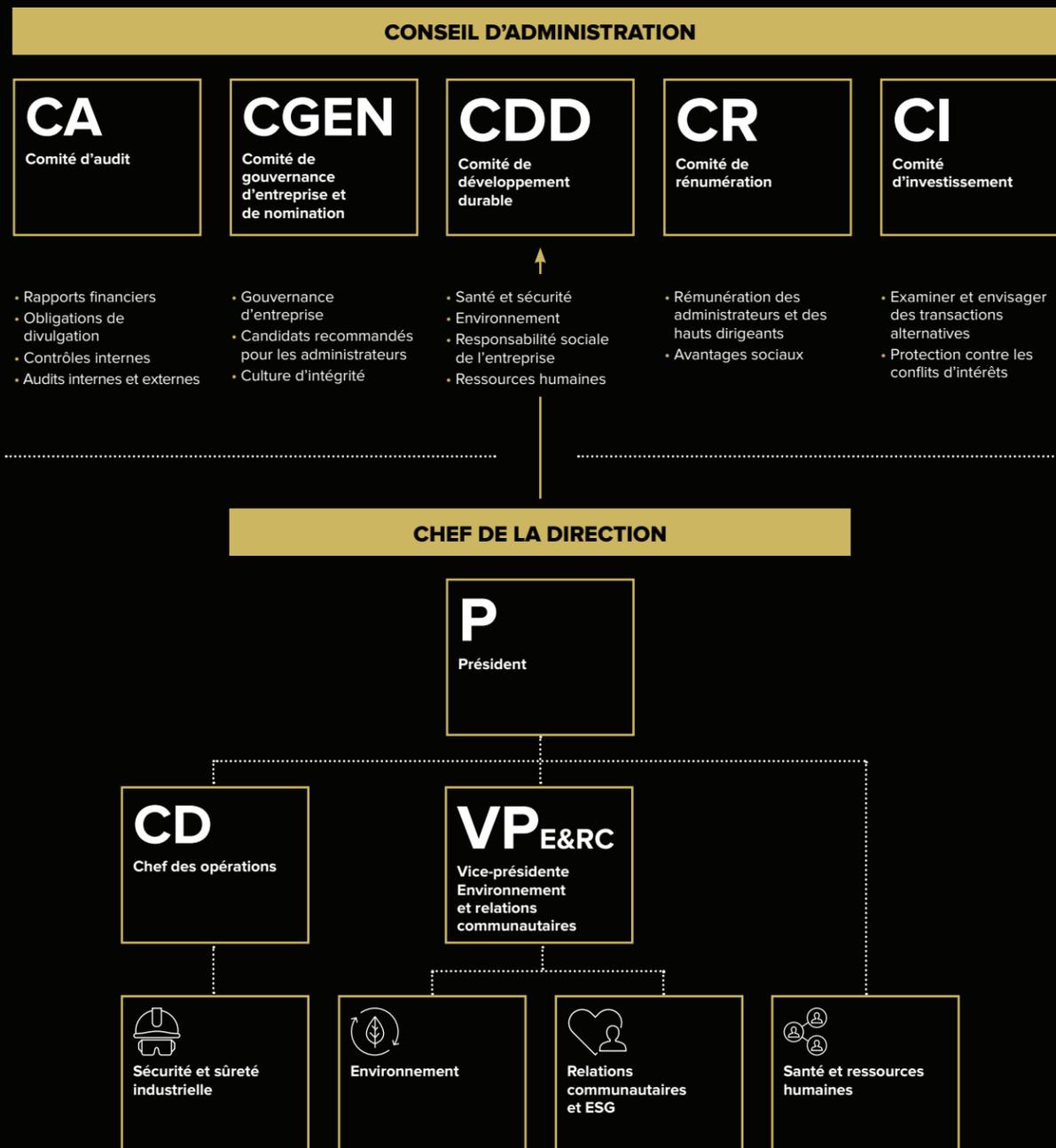


ÂGE



NOTRE STRUCTURE DE GOUVERNANCE

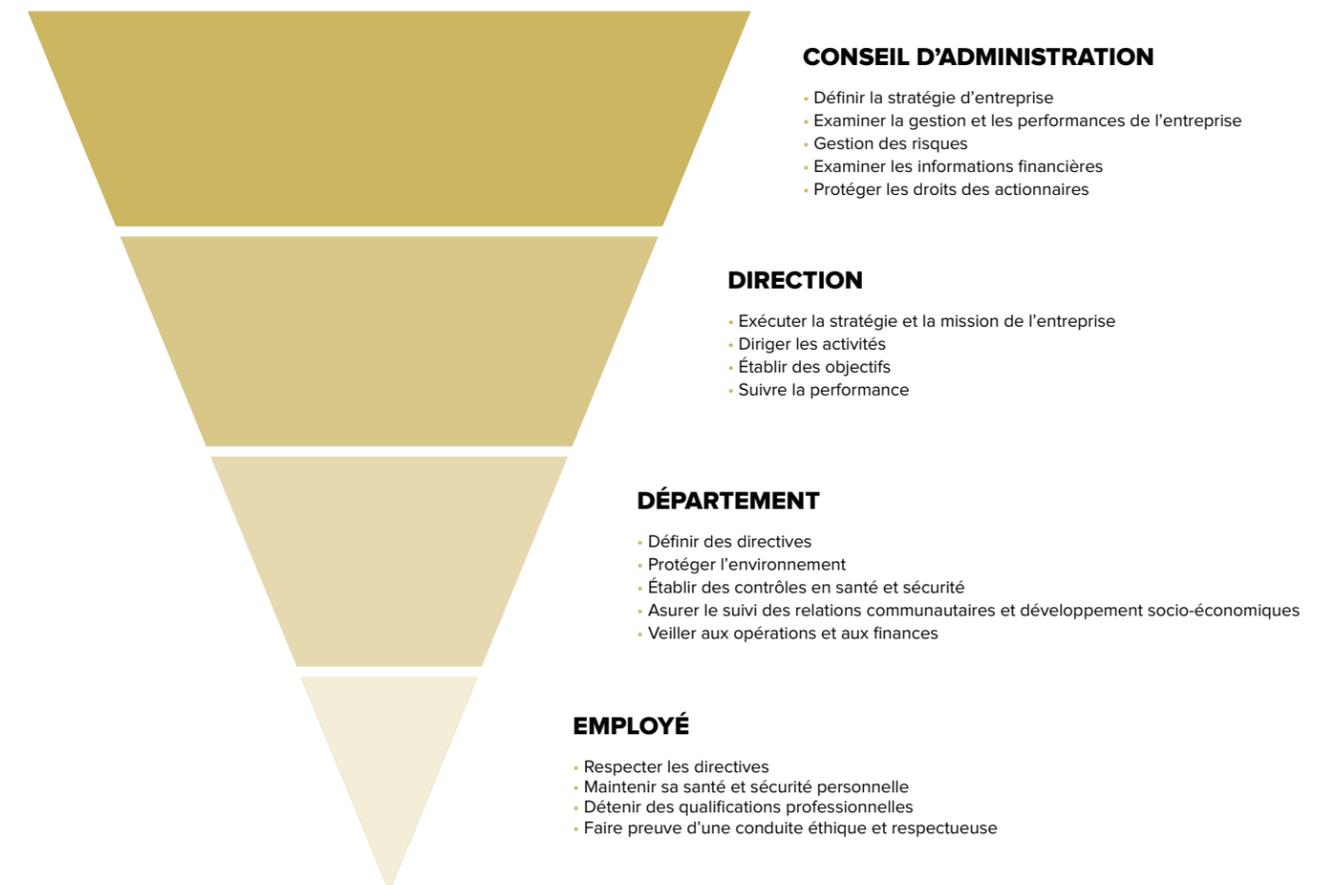
GOUVERNANCE EN DÉVELOPPEMENT DURABLE



THÈMES PRINCIPAUX DU COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le comité développement durable 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. Il a aussi :

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



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. Notre équipe de direction se situe dans la zone paritaire avec 40% de femmes ou personnes de genre queer.

MEMBRE DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION

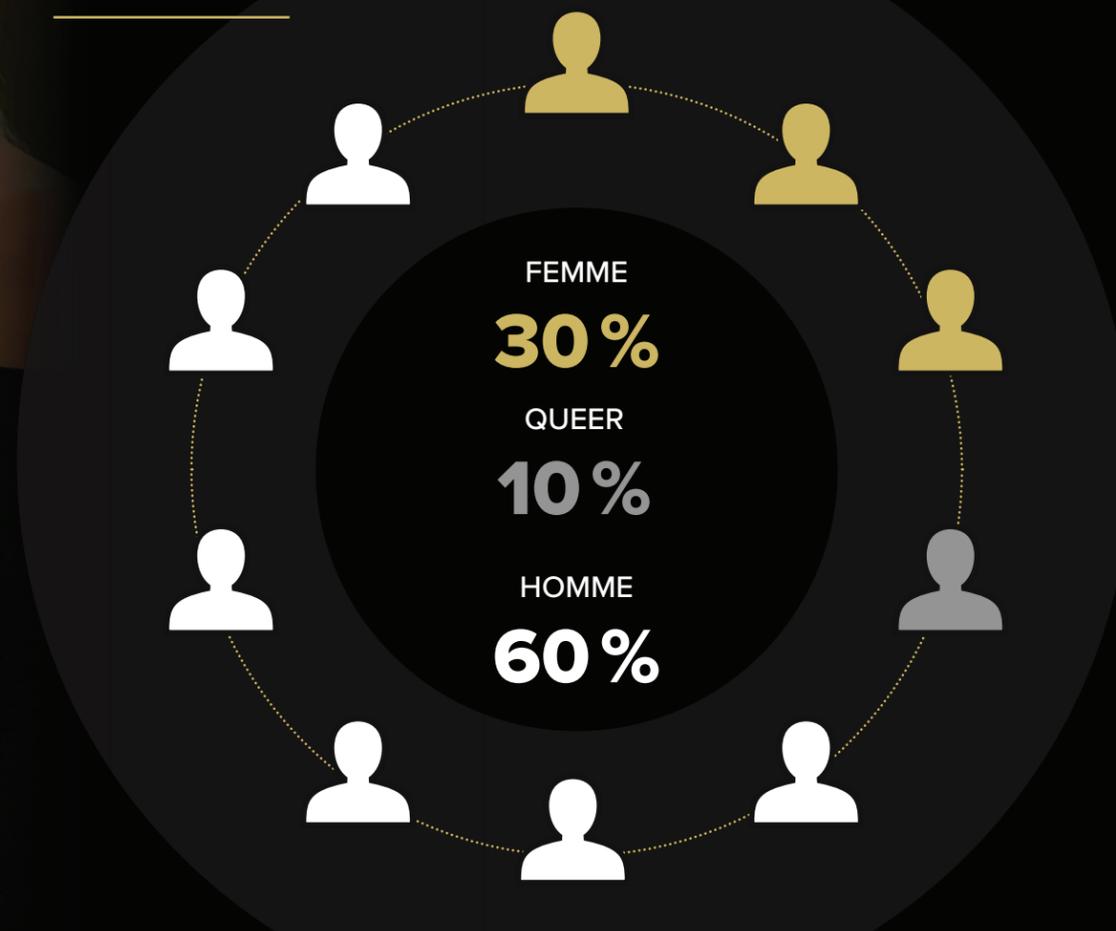
JFB John F. Burzynski Chef de la direction et président du conseil	MS Mathieu Savard Président	DN Don Njegovan Chef des opérations	BZ Blair Zaritsky Chef de la direction financière	AM Alexandria Marcotte Vice-présidente à la coordination de projet
LM Lili Mance Vice-présidente et secrétaire générale	MJ Mandy Johnston Vice-présidente, Finance	PS Pascal Simard Vice-président, Exploration ¹	RB Ronald Bougie Vice-président, Ingénierie et construction ¹	AB Andréanne Boisvert Vice-présidente, Environnement et relations communautaires ¹

Note :

1. Nominé.e.s en 2022

Notre président, Mathieu Savard, entouré d'une partie de l'équipe de la haute direction fière de remporter le prix Entrepreneur de l'année au Gala XPLO 2022 de l'AEMQ.

ÉQUIPE DE DIRECTION PAR GENRE



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 2022 étaient :

- Développement des actifs (10%)
- Rendement pour les actionnaires (50%)
- Performance financière (20%)
- Développement durable (20%)

En 2022, un score de 20% a été atteint sur un total possible de 20% pour l'objectif 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. Pour obtenir des informations supplémentaires sur le détail attribué au résultat de 20%, consulter la circulaire d'information de la direction disponible sur miniereosisko.com (Management Information Circular, en anglais seulement).



NOS EMPLOYÉS



NOTRE APPROCHE

Le succès de Minière Osisko repose sur un effectif engagé qui appuie nos valeurs et qui partage notre culture d'entreprise. Nous nous efforçons d'offrir un environnement dynamique, accueillant, sécuritaire et inclusif. Nous offrons un salaire équitable et des avantages sociaux concurrentiels. Nous reconnaissons les réalisations de nos employés et nous leur offrons des occasions de perfectionnement enrichissantes. Nous maintenons et améliorons continuellement une culture organisationnelle exemplaire.

Minière Osisko s'efforce également à 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 maintenir un contact continu et s'assurer que Minière Osisko demeure un employeur attrayant qui motive et retient ses employés.

Notre Politique de ressources humaines reflète nos valeurs et nos manières de faire et a été approuvée par le Chef de la direction (disponible sur le site miniereosisko.com). Le Comité de développement durable du Conseil d'administration en assure la supervision et le Président est chargé de gérer la mise en œuvre. Nous avons également en place une Politique des droits de la personne qui relève du Comité d'audit de Minière Osisko. Notre approche s'inspire de la Charte internationale des droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies et les principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail.

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

LES DÉFIS DE L'ANNÉE DU DÉPARTEMENT DE LA SANTÉ ET DES RESSOURCES HUMAINES

En 2022, la gestion de la pandémie de COVID-19 demeure un élément marquant de l'année. Nous avons maintenu en place nos protocoles de prévention pour nos sites d'exploration ainsi que pour les bureaux administratifs tout en les adaptant en fonction de l'évolution des recommandations gouvernementales et de la santé publique. L'équipe a aussi fait le suivi de l'implantation et du respect des différentes mesures de protection. Vers la fin de l'année 2022, le laboratoire de dépistage a été démobilisé et progressivement, les mesures sanitaires ont été atténuées. Nous suivons désormais les recommandations de la Santé publique à l'effet de gérer le COVID-19 comme toutes les autres infections respiratoires.

Un autre grand jalon atteint en 2022 a été d'amener la mine-école de Matagami pour l'installer sur notre site Windfall. En partenariat avec le Centre de formation professionnelle de la Baie James (CFPBJ), deux cohortes d'étudiants ont terminé leur formation d'études professionnelles en extraction du minerai (DEP) dans nos installations cette année. Une troisième cohorte débutait à la fin de l'année 2022.

En collaboration avec le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO mines), nous avons démarré le programme l'Essentiel des mines, avec des participants de Waswanipi.

L'année 2022 est également marquée par l'intégration d'une équipe de construction hautement qualifiée, qui nous accompagnera dans les prochaines étapes du projet.

Enfin, l'exercice initial d'équité salariale a été entamé, pour se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*. L'exercice de l'équité salariale vise à s'assurer que le droit des travailleuses et travailleurs occupant un emploi typiquement féminin de recevoir un salaire égal à celui d'une personne occupant un emploi typiquement masculin de valeur équivalente est rencontré. L'exercice sera complété au début de 2023.

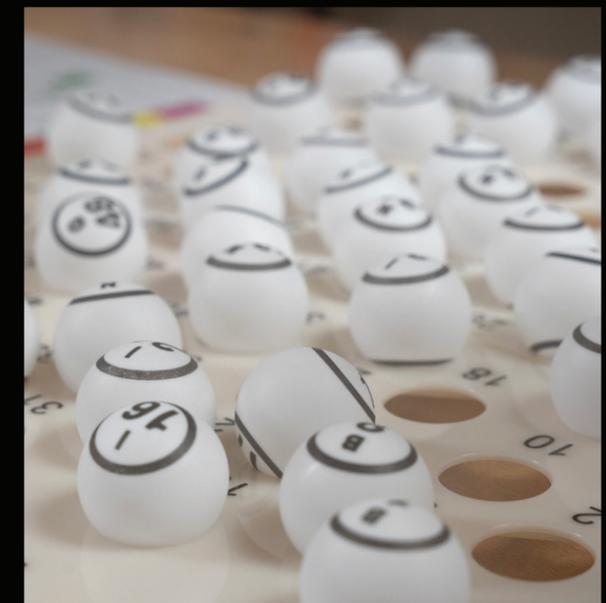
Nous avons poursuivi le déploiement de notre système d'information en ressources humaines qui donne aux employés un accès aux directives, aux protocoles internes et à d'autres documents en anglais et en français. Cet outil aide à suivre les statistiques et l'information stratégique sur notre effectif et à répondre aux besoins de formation. Un module de ce système facilite l'affichage de nos offres d'emplois directement sur notre site internet, permet aux personnes intéressées de postuler en ligne et facilite la gestion des candidatures. De plus, avec notre nouvelle plateforme, nos employés peuvent appliquer sur les postes par le biais de l'affichage interne.

FAITS SAILLANTS 2022



GESTION DE LA COVID-19

ACTIVITÉS DE DÉPISTAGE	2022	2021	2020
NOMBRE DE TESTS	21000	21042	9 405
NOMBRE DE CAS POSITIFS	190	9	2



Le campement offre des activités variées afin de permettre à nos employés de socialiser et se maintenir en forme.

PORTRAIT DE NOS TALENTS

NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR ÂGE

SECTEUR D'EMPLOIS	ÂGE	2022	2021	2020	2019
HAUTE DIRECTION	< 30	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	30-50	6 (60%)	4 (50%)	3 (43%)	5 (7%)
	> 50	4 (40%)	4 (50%)	4 (57%)	2 (29%)
	TOTAL	10 (100%)	8 (100%)	7 (100%)	7 (100%)
SUPERVISEURS	< 30	2 (6%)	1 (4%)	0 (0%)	5 (18%)
	30-50	26 (74%)	18 (69%)	19 (73%)	19 (68%)
	> 50	7 (20%)	7 (27%)	7 (27%)	4 (14%)
	TOTAL	35 (100%)	26 (100%)	26 (100%)	28 (100%)
AUTRES	< 30	38 (29%)	56 (40%)	68 (42%)	63 (48%)
	30-50	67 (51%)	64 (45%)	71 (44%)	52 (40%)
	> 50	27 (20%)	21 (15%)	22 (14%)	16 (12%)
	TOTAL	132 (100%)	141 (100%)	161 (100%)	131 (100%)
TOTAL	< 30	40 (23%)	57 (33%)	68 (35%)	68 (41%)
	30-50	99 (56%)	86 (49%)	93 (48%)	76 (46%)
	> 50	38 (21%)	32 (18%)	33 (17%)	22 (13%)
	TOTAL	177 (100%)	175 (100%)	194 (100%)	166 (100%)

NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR SECTEUR D'EMPLOIS

SECTEUR D'EMPLOIS	2022	2021	2020	2019
HAUTE DIRECTION	10 (6%)	8 (5%)	7 (4%)	7 (4%)
EXPLORATION	75 (42%)	94 (53%)	128 (66%)	108 (65%)
AVANCEMENT DE LA RAMPE D'EXPLORATION	42 (24%)	21 (12%)	11 (6%)	7 (4%)
SERVICES DE SUPPORT ET ADMINISTRATION	50 (28%)	52 (30%)	48 (24%)	44 (27%)
TOTAL	177 (100%)	175 (100%)	194 (100%)	166 (100%)

DIVERSITÉ, ÉGALITÉ ET INCLUSION

Nous nous engageons à promouvoir un milieu de travail respectueux, diversifié et inclusif et mettre en œuvre des pratiques garantissant à chaque individu une chance égale d'évoluer en fonction de ses compétences. La diversité de notre main-d'œuvre nous rend plus forts et nous aide à réussir en rassemblant des expériences, des parcours, des compétences et des points de vue riches et variés. Nous nous efforçons de créer les conditions pour une plus grande inclusion au sein de notre leadership et de notre main-d'œuvre et d'éliminer les obstacles qui pourraient avoir un impact sur les travailleurs des Premières Nations.

Ainsi, 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. Les décisions en matière d'embauche, de rémunération et de promotion sont fondées sur la compétence et les qualifications, en respect des principes d'équité en matière d'emploi. Lorsque nous affichons des postes et recrutons des candidats, nous visons à retirer les barrières inutiles pour être plus inclusifs. En tout respect des principes de la Charte des droits de la personne, nous favorisons, à compétences égales, l'embauche de femmes et de membres de communautés locales.



CLAUDIA TREMBLAY,
COORDONATRICE DES SERVICES INFORMATIQUES

Claudia est une excellente ambassadrice de nos valeurs d'entreprise. Elle est passionnée par son travail, respectueuse dans ses interventions et est intègre avec ses valeurs personnelles et celles de l'entreprise. Elle valorise la diversité dans son équipe de travail et est efficace dans l'exécution de ses projets. Claudia a la satisfaction des usagers à cœur, peu importe l'heure où la situation, elle est toujours disponible et apporte les solutions. Sa bonne humeur est contagieuse auprès de la famille Osisko. Elle nous met au défi de nommer une personne qui n'a jamais eu à lui parler au cours de son passage chez Minière Osisko!



HOSSEIN MOSLEMI,
TECHNICIEN EN TÉLÉCOMMUNICATION

Hossein est né dans un petit village montagneux à l'ouest de la province d'Ispahan en Iran central. Il a travaillé dans sa région natale dans le domaine informatique pendant 17 années et s'est ensuite installé à Montréal avec sa famille. Selon lui, Minière Osisko offre l'opportunité de travailler dans la nature nordique et dans une ambiance chaleureuse. Outre la natation et l'alpinisme, nous pouvons trouver Hossein dans les magasins du centre-ville de Montréal. Attentif, vaillant, autonome, honnête et réfléchi, Hossein contribue à faire briller Minière Osisko.



LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE

Chez Minière Osisko, nous visons l'inclusion des femmes à tous les niveaux ; les femmes et les personnes de genre queer font partie de notre équipe de direction (40%), de nos superviseurs (24%) et comptent pour 27% de l'effectif de l'entreprise. Pour soutenir notre vision de l'inclusion, notre processus d'embauche inclut au moins une femme qualifiée parmi les candidats interviewés pour chaque nouveau poste qui s'ouvre.



L'apport des femmes dans l'industrie minière et davantage encore chez Minière Osisko est significatif. Le fait d'être presque à parité à la haute direction (60-40) représente une grande fierté. Au-delà de tous les stéréotypes qui perdurent dans l'industrie, la présence des femmes chez Minière Osisko représente un bassin de talents inestimable, et apporte un équilibre dans la gestion et dans l'exécution du travail. L'empathie, le sentiment d'appartenance et la diversité des points de vue, l'entraide, la résilience et la mise en évidence des besoins d'adapter les styles de gestion et l'équilibre travail-famille ne sont que quelques éléments qui émergent de cette diversité homme-femme présente chez nous. En tant que Directrice des ressources humaines, je considère l'impact de l'équipe RH comme étant déterminant dans l'intégration des femmes à notre milieu. En plus de devoir faire connaître les différents métiers et les prérequis exigés, l'équipe joue un rôle essentiel quant à la compréhension et l'application de nos politiques d'embauche. Elle contribue à la promotion de la diversité et l'inclusion, du respect et de la civilité en milieu de travail. Elle travaille également au niveau des partenariats avec le milieu de l'éducation et avec les différentes associations du secteur minier. Toutes ces initiatives font partie du plan d'actions afin de poursuivre l'intégration des femmes à tous les niveaux chez Minière Osisko.

Sandra Bolduc,
Directrice des ressources humaines



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR NIVEAU ET PAR GENRE

NIVEAU	GENRE	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
HAUTE DIRECTION	Femmes et genre Queer	4 (40%)	4 (50%)	3 (43%)	3 (43%)	3 (33%)	3 (27%)	1 (11%)
	Hommes	6 (60%)	4 (50%)	4 (57%)	4 (57%)	6 (67%)	8 (73%)	8 (89%)
	Total	10 (100%)	8 (100%)	7 (100%)	7 (100%)	9 (100%)	11 (100%)	9 (100%)
SUPERVISEURS	Femmes	11 (24%)	9 (35%)	9 (35%)	11 (39%)	-	-	-
	Hommes	35 (76%)	17 (65%)	17 (65%)	17 (61%)	-	-	-
	Total	46 (100%)	26 (100%)	26 (100%)	28 (100%)	-	-	-
AUTRES	Femmes	37 (28%)	40 (28%)	54 (34%)	44 (34%)	47 (32%)	59 (36%)	25 (39%)
	Hommes	94 (72%)	101 (72%)	107 (66%)	87 (66%)	102 (68%)	103 (64%)	39 (61%)
	Total	131 (100%)	141 (100%)	161 (100%)	131 (100%)	149 (100%)	162 (100%)	64 (100%)
TOTAL	Femmes et genre Queer	52 (27%)	53 (30%)	66 (34%)	58 (35%)	50 (32%)	62 (36%)	26 (36%)
	Hommes	135 (72%)	122 (70%)	128 (66%)	108 (65%)	108 (68%)	111 (64%)	47 (64%)
	Total	187 (100%)	175 (100%)	194 (100%)	166 (100%)	158 (100%)	173 (100%)	73 (100%)

Nous nous impliquons également au niveau du conseil d'administration de Women in Mining – Québec qui fait rayonner l'action des femmes du secteur minier tout en intéressant la relève étudiante à s'orienter dans ce domaine d'avenir.



La délégation de Minière Osisko au congrès Québec Mines + Énergie était principalement féminine et notre kiosque accueillant la banderole de WIM Québec (de gauche à droite : Vanessa Millette, Èva Roy-Vigneault, Séverine Blouin, Isabelle Roy et Andréanne Boisvert).

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 doit avoir un impact positif sur l'employabilité et les économies locales, pour les gens qui habitent dans la région. Nous avons donc élaboré un processus de recrutement qui supporte l'embauche d'employés locaux et qui cible des postes spécifiques pour les afficher dans les communautés locales et des Premières Nations.

Nous utilisons les médias sociaux pour rejoindre la main-d'œuvre locale et nous utilisons les services du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO-Mines), une structure de concertation à l'intérieur de laquelle des représentants d'entreprises et d'associations de travailleurs du secteur minier mettent en œuvre des stratégies visant à répondre aux défis communs d'attraction et de développement de la main-d'œuvre ainsi qu'aux enjeux de la gestion des ressources humaines de l'industrie minière. En 2022, notre Directrice des ressources humaines a accepté le mandat de co-présidente patronale du CSMO-Mines. Elle a participé aux activités de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et notre équipe des ressources humaines était présente au Rendez-vous des employeurs du Nord-du-Québec afin de travailler sur l'enjeu de la rareté de la main-d'œuvre. De plus, Minière Osisko participe aux activités de consultation du Gouvernement du Québec pour l'intégration des immigrants et de requalification de la main-d'œuvre et s'implique au sein du comité des ressources humaines

de l'Association minière du Québec. Nous avons participé à quelques salons de l'emploi virtuels locaux et à la Foire nationale de l'emploi à Montréal où nous avons été en mesure de faire connaître le domaine minier aux chercheurs d'emploi provenant des grands centres.

En 2022, notre main-d'œuvre était composée de 177 employés, dont 138 travaillaient au site Windfall. Les autres membres de l'équipe travaillent dans nos bureaux de Toronto, Montréal, Waswanipi et Lebel-sur-Quévillon ou en télétravail.

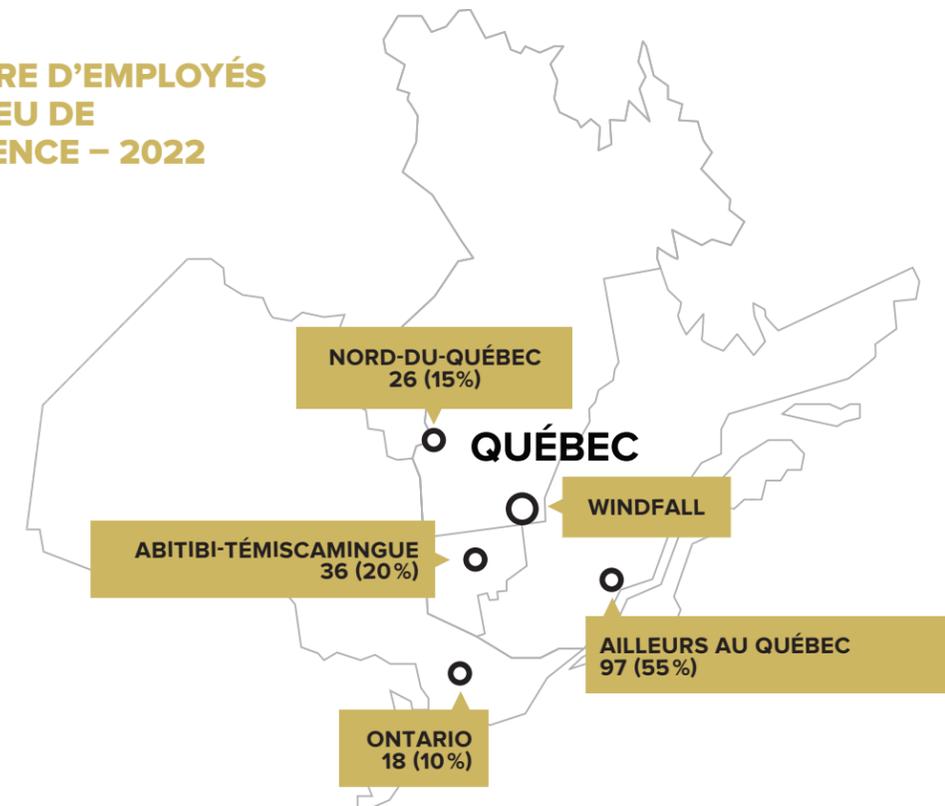
En 2022, 26 (15%) employés de Minière Osisko provenaient d'une des communautés autochtones ou jamésiennes du Nord-du-Québec, 36 (20%) vivaient dans la région voisine de l'Abitibi-Témiscamingue et 97 (55%) ailleurs dans la province de Québec. En tout, 90% de nos employés vivent au Québec et 10% en Ontario. En raison de 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.

L'année 2022 a été forte en activités de recrutement pour Minière Osisko. L'avancement du projet et de l'étude de faisabilité et les besoins en compétences spécifiques, juxtaposés à l'exploration qui continue et demeure une activité davantage à court terme, font en sorte que nous avons recruté un total de 77 nouveaux employés en 2022. Nous passons progressivement de la phase exploration vers une base de main-d'œuvre permanente en vue de la construction et l'opération.

NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR LIEU DE RÉSIDENCE

RÉGIONS	2022		2021		2020		2019		2018
	Total	Windfall	Total	Windfall	Total	Windfall	Total	Windfall	Total
COMMUNAUTÉS DES PREMIÈRES NATIONS DANS LE NORD-DU-QUÉBEC	21 (12%)	20 (15%)	23 (13%)	23 (17%)	18 (9%)	18 (12%)	23 (14%)	23 (20%)	19 (12%)
COMMUNAUTÉS ALLOCHTONES DU NORD-DU-QUÉBEC	5 (3%)	4 (2%)	9 (5%)	8 (6%)	11 (6%)	9 (6%)	7 (4%)	5 (4%)	8 (5%)
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	36 (20%)	33 (24%)	33 (19%)	31 (23%)	37 (19%)	31 (21%)	31 (19%)	24 (21%)	24 (15%)
QUÉBEC (AUTRES RÉGIONS)	97 (55%)	77 (56%)	90 (51%)	70 (52%)	106 (55%)	88 (58%)	85 (51%)	63 (54%)	85 (54%)
ONTARIO	18 (10%)	3 (3%)	20 (12%)	2 (1%)	22 (11%)	5 (3%)	20 (12%)	2 (2%)	22 (14%)
TOTAL	177 (100%)	137 (100%)	175 (100%)	139 (100%)	194 (100%)	151 (100%)	166 (100%)	117 (100%)	158 (100%)

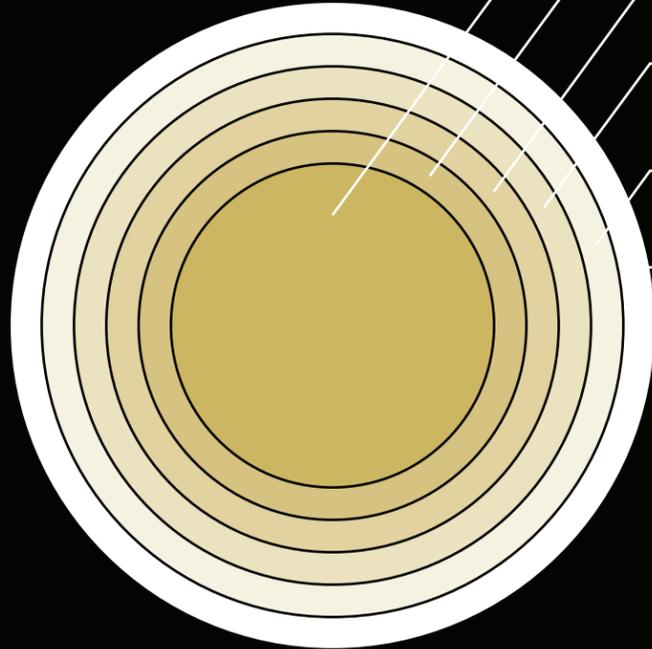
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR LIEU DE RÉSIDENCE – 2022



1

LA PERSONNE DOIT POSSÉDER LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LE POSTE

2



Une personne crie de la Première Nation des Cris de Waswanipi

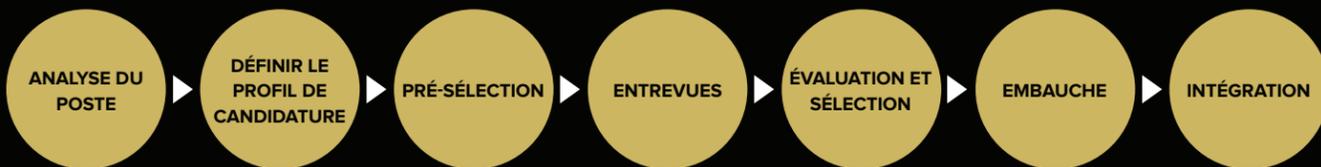
Une personne crie d'une autre communauté crie d'Eeyou Istchee Baie-James

Une personne du Nord-du-Québec

Une personne d'Abitibi-Témiscamingue

Une personne de la province du Québec

Une personne d'ailleurs au Canada



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TYPE

STATUT	2022	2021	2020	2019	2018
TEMPORAIRE	37 (21%)	114 (65%)	93 (48%)	71 (43%)	68 (43%)
PERMANENT	140 (79%)	61 (35%)	101 (52%)	95 (57%)	90 (57%)
TOTAL	177 (100%)	175 (100%)	194 (100%)	166 (100%)	158 (100%)

TAUX DE ROULEMENT DES EMPLOYÉS (VOLONTAIRE)

STATUT	2022	2021	2020	2019	2018
PERMANENT	15%	5%	12%	11%	9%

NOMBRE DE NOUVELLES EMBAUCHES

STATUT	2022	2021	2020	2019
TEMPORAIRE	7	30	54	64
STAGIAIRE	17	18	5	23
PERMANENT	53	28	14	28
TOTAL	77	76	73	115

EMPLOYÉS DES PREMIÈRES NATIONS

En 2022, 25 (14%) de tous les employés de Minière Osisko se sont identifiés comme des membres des Premières Nations, en particulier de la communauté crie de Waswanipi. Ce chiffre passe à 17% si on ne considère que les employés du projet Windfall.

NOMBRE D'EMPLOYÉS D'ORIGINE AUTOCHTONE

RÉGIONS	2022		2021		2020		2019		2018
	Total	Windfall	Total	Windfall	Total	Windfall	Total	Windfall	Total
EMPLOYÉS D'ORIGINE AUTOCHTONE	25 (14%)	24 (17%)	30 (17%)	30 (22%)	18 (9%)	18 (12%)	23 (14%)	23 (20%)	19 (12%)
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS	177 (100%)	138 (100%)	175 (100%)	139 (100%)	194 (100%)	151 (100%)	166 (100%)	117 (100%)	158 (100%)

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 Crie occupent plusieurs postes, notamment celui d'agent de liaison dans la communauté de Waswanipi, opérateur du système de traitement des eaux, manœuvre, technicien en géologie, technicien de contrôle de qualité, technicien de carothèque et coupeur de carottes de forage. Minière Osisko permet à ses employés de participer aux activités traditionnelles, telles que les périodes de chasse.

Depuis 2017, un agent de liaison de Minière Osisko est basé dans la communauté 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 et supporter les superviseurs dans leur gestion d'équipe. Nous travaillons aussi en collaboration avec la Commission scolaire crie, le Centre de formation professionnelle de la Baie-James, l'Apatisiwin Skills Development et Emploi Québec afin de recruter des employés autochtones. Un partenariat a également été établi avec Minipro-Cree afin de nous aider dans le recrutement ainsi que pour offrir aux employés de la formation sur mesure.



Visite sous terre de nos employés de la carothèque.



L'équipe de la carothèque avec les danseurs lors de la Journée des peuples autochtones au site Windfall.



Visite de la Directrice et d'un Conseiller en ressources humaines à Waswanipi en compagnie de l'équipe des relations communautaires.



DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

Investir dans la formation de nos employés, en plus d'accroître les compétences et qualifications, renforce le sentiment d'appartenance et la motivation de nos gens. En raison du type d'industrie dans laquelle nous œuvrons, 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 gestionnaires. Nous encourageons nos employés à suivre de la formation continue en assistant à des colloques en lien avec leur domaine de travail. Les employés ont accès à des cours de langue et à des cours portant sur les logiciels techniques spécialisés en géologie et pour l'avancement de la rampe souterraine.

FORMATION DES EMPLOYÉS

HEURES ET INVESTISSEMENTS	2022	2021	2020	2019
HEURES DE FORMATION (TOTAL)	9 426	1329	2 736	2 547
HEURES DE FORMATION (HOMME)	8 773	856	1 901	1 438
HEURES DE FORMATION (FEMME)	654	473	835	1 108
DÉPENSES EN MASSE SALARIALE	2,56 %	2,80 %	1,56 %	2,10 %
INVESTISSEMENT	368 662 \$	408 054 \$	219 331 \$	283 724 \$

Dans une optique de rétroaction continue avec ses employés, Minière Osisko réalise une évaluation annuelle standardisée de la performance de tous les employés. Ceci permet une discussion formalisée entre nos employés et leurs supérieurs, dans un cadre bienveillant et standardisé, afin de donner une rétroaction et aussi en recevoir. Des parcours de perfectionnement personnalisés sont également discutés lors de ses rencontres annuelles. En 2022, 90% 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 et les performances de l'équipe de direction sont évaluées par le Comité de rémunération du Conseil d'administration.

EMPLOYÉS BÉNÉFICIAIRE D'UNE REVUE RÉGULIÈRE DE PERFORMANCE

ANNÉES	2022	2021	2020	2019
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS	177	175	194	166
NOMBRE PARTICIPANT DANS LA RÉVISION DE PERFORMANCE	160	162	150	153
% PARTICIPANT DANS LA RÉVISION DE PERFORMANCE	90 %	92 %	77 %	92 %

FORMATION DE LA RELÈVE

En 2022, nous avons offert 17 stages rémunérés à des étudiants de divers centres d'études, tant au niveau de la formation professionnelle, collégiale et universitaire.

NOMBRE DE STAGES ET D'EMPLOIS D'ÉTÉ

NIVEAU	2022	2021	2020	2019	2018	2017
NOMBRE TOTAL DE STAGES ET EMPLOIS D'ÉTÉ	17	19	5	23	21	17
PROPORTION D'ÉTUDIANTS AUTOCHTONES	0 (0%)	3 (16%)	4 (80%)	5 (22%)	-	-

PROGRAMME ESSENTIEL DES MINES

L'Essentiel des mines est un programme de formation à l'emploi qui enseigne les compétences essentielles et de préparation au travail. Spécifiquement conçu pour l'industrie minière, ce programme vise à faire connaître les différents métiers qui peuvent exister au sein d'une entreprise minière (de l'extraction au traitement jusqu'à la cuisine et les chambres, en passant par le service surfaces et l'administration). À l'été 2022, nous avons accueilli une première cohorte de huit candidats venant de Waswanipi. Les étudiants ont eu l'occasion de suivre les volets théoriques et pratiques directement sur le site Windfall. Ils ont pu expérimenter et observer plusieurs corps de métier : présentation avec le département de géologie, compagnonnage avec les techniciens en carothèque et les échantillonneurs de carotte de forage, compagnonnage avec des mineurs sous terre, présentation des services d'urgence, visite des installations de traitement de l'eau, conciergerie et cuisine. Des activités culturelles ainsi que des visites d'établissement de formation étaient également à l'horaire. Le programme s'est terminé en août avec cinq finissants. Un des finissants occupe présentement une position de journalier avec le département d'environnement et un autre a été engagé à la carothèque comme scieur.

TRANSFERT DE LA MINE-ÉCOLE

En partenariat avec le Centre de formation professionnelle de la Baie-James (CFPBJ), Minière Osisko a transféré la mine-école de la mine de Matagami sur son site d'exploration Windfall en 2022. Le volet théorique du diplôme d'étude professionnel (DEP) en extraction du minerai du CFPBJ est suivi par les élèves à Chibougamau durant 6 à 8 semaines. Ensuite, une cohorte de huit étudiants, accompagnés de deux formateurs, viennent au site sur des rotations de 7 jours de travail et 7 jours de repos, pour la formation pratique dans la mine-école. Cette portion pratique dure trois mois. Au mois de juin, Minière Osisko accueillait à Windfall sa deuxième cohorte du DEP en extraction du minerai. Le CFPBJ travaille également à la mise en place d'une cohorte crie pour ce DEP. Celle-ci sera accueillie en 2023 au site Windfall.



Les fiers finissants de la première cohorte Essentiel des mines à Waswanipi!

OFFRIR UN MILIEU OÙ L'ON MET DE L'AVANT LA SANTÉ ET LE MIEUX-ÊTRE

Le Bureau de santé de Minière Osisko joue un rôle essentiel dans le maintien du bien-être physique et mental des travailleurs. Que ce soit par la prévention des maladies et des risques psychosociaux, le traitement des blessures survenues au travail ou des soins en situation d'urgence, les professionnels de la santé de Minière Osisko jouent un rôle crucial dans la vie quotidienne des travailleurs en offrant un service de consultation médicale, de premiers soins et de conseils en matière de santé.

De plus, Minière Osisko offre à l'ensemble de ses employés un service de télémédecine accompagné d'un programme d'aide aux employés, de même qu'un régime privé d'assurances collectives à la grande majorité de ceux-ci, le tout via des ressources externes.

Le service de santé est également responsable du volet réparation des dossiers avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)¹, et travaille celui-ci en collaboration avec les équipes des ressources humaines et de sécurité et sûreté industrielle du site.

En 2023, le défi du Bureau de santé sera d'intégrer certains éléments d'hygiène industrielle à son rôle au sein de l'entreprise. Notamment en ce qui a trait à la surveillance biologique de l'exposition (bruit, poussière, etc.) afin d'évaluer l'efficacité des programmes de prévention en place.

En intégrant les services de santé, l'hygiène industrielle, la surveillance biologique de l'exposition conjointement avec des ressources externes, notre Bureau de santé assure un environnement de travail sûr et sain pour tous les employés et entrepreneurs.

Nous continuons également nos efforts afin de prévenir la propagation de la COVID-19 et des autres infections respiratoires, par une vigie constante des recommandations et protocoles mis en place par la Santé publique.



Christian Racine, notre Coordonnateur des services de santé, et l'équipe d'infirmiers qu'il supervise ont à cœur le bien-être de nos travailleurs.

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.



SÉCURITÉ ET SÛRETÉ INDUSTRIELLE

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 sécurité et sûreté industrielle afin d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être de nos travailleurs ainsi que de nos entrepreneurs.

Des enquêtes sont menées pour déterminer les causes sous-jacentes des déclarations. Notre équipe 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 adéquats et de la modification des espaces de travail problématiques. Chaque jour, elle rappelle 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. Notre équipe effectue également des inspections et des interventions ponctuelles afin de renforcer les consignes et de mettre en place des mesures correctives. Pour créer une culture de sécurité positive, il est nécessaire d'implanter 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.

Notre Politique de santé et sécurité reflète nos valeurs et nos manières de faire et a été approuvée par le Chef de la direction (disponible sur le site miniereosisko.com). Le Comité de développement durable du Conseil d'administration assure la supervision et le Chef des opérations est chargé de gérer la mise en œuvre sous l'égide du Président.

NOS ENGAGEMENTS

- 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

LES DÉFIS DE L'ANNÉE DU DÉPARTEMENT DE SÉCURITÉ ET SÛRETÉ INDUSTRIELLE

FAITS SAILLANTS 2022

0
accident mortel

845 556
heures travaillées
(employés et entrepreneurs)

1,66
taux de fréquence des
blessures entraînant une
perte de temps

Plusieurs changements se sont opérés dans le département de sécurité et sûreté industrielle en 2022. Nous avons eu le plaisir d'accueillir un nouveau directeur de département bénéficiant d'une expertise d'environ 30 ans dans le domaine minier acquis à l'international et au Canada.

En 2022, nos employés et entrepreneurs ont travaillé 845 556 heures. Aucune fatalité reliée au travail sur nos sites d'exploration n'est survenue. Nous avons observé une diminution de nos accidents impliquant des pertes de temps. Comme présenté dans notre rapport précédent, l'année 2022 a été consacré à instaurer la formation en ligne afin de préparer nos entrepreneurs à leur arrivée sur le site. Par conséquent, nous avons révisé le contenu de nos séances d'introduction au site conçues pour l'ensemble des employés, entrepreneurs et visiteurs. Ces séances ont été mises en ligne au

cours de l'année 2022 et doivent être complétées avant d'arriver sur le site. Aussi, nous avons développé un système pour la gestion et qualification des entrepreneurs qui sera implanté en 2023.

En 2022, les déclarations ayant les plus grandes sévérités provenaient de notre entrepreneur minier souterrain, suivi par les employés de Minière Osisko et par l'entrepreneur de forage sous terre. Les tendances observées du passé continuent d'être perçues sur le site entre autres avec un peu moins du tiers des déclarations qui étaient des blessures aux mains. Des enquêtes ont été menées afin de déterminer les causes sous-jacentes des blessures. La vision de l'entreprise ainsi que le programme de prévention ont été revus. Des indicateurs de performance ont été développés et sont suivis sur une base mensuelle afin d'ajuster le plan mise en place.



La vision 2025 en santé et sécurité a pour objectif de faire de Windfall l'un des sites miniers les plus sécuritaires de l'industrie. Nous avons développé une stratégie et des mécanismes sont en place afin que cette vision devienne réalité.

Sylvain Drolet,
Directeur, sécurité et
sûreté industrielle



Lancement de la nouvelle vision SST avec les entrepreneurs du site Windfall par notre Président, Mathieu Savard.

STATISTIQUES DE SÉCURITÉ – PROJETS D'EXPLORATION

CATÉGORIE	2022	2021	2020	2019	2018	2017
PREMIERS SOINS	105 (29) (76)	134 (30) (104)	91 (15) (76)	114 (38) (76)	104 (30) (74)	131 (-) (-)
ASSISTANCE MÉDICALE	19 (2) (17)	20 (1) (19)	10 (2) (8)	10 (0) (10)	17 (3) (14)	26 (-) (-)
PERTE DE TEMPS	7 (2) (5)	13 (1) (12)	2 (1) (1)	3 (1) (2)	3 (1) (2)	8 (-) (-)
ASSIGNATION TEMPORAIRE	14 (1) (13)	22 (5) (17)	18 (2) (16)	16 (1) (15)	20 (3) (17)	22 (-) (-)
FATALITÉS	0 (0) (0)	0 (0) (0)	0 (0) (0)	0 (0) (0)	0 (0) (0)	0 (-) (-)
HEURES TRAVAILLÉES	845 556 243 072 602 484	1295 832 1028 928 266 904	915 249 240 309 674 940	1059 621 306 225 753 396	851 304 266 307 584 997	993 388 (-) (-)
TAUX DE FRÉQUENCE DES BLESSURES ENTRAÎNANT UNE PERTE DE TEMPS	1,66 (1,65) (1,66)	2,01 (0,75) (2,33)	0,44 (0,83) (0,30)	0,57 (0,65) (0,53)	0,7 (0,75) (0,68)	1,6 (-) (-)
TAUX DE FRÉQUENCE CUMULÉE	4,97 (2,47) (5,98)	5,40 (4,50) (5,64)	4,37 (2,50) (5,04)	3,59 (1,31) (4,51)	5,4 (3,0) (6,5)	6 (-) (-)
TAUX DE FRÉQUENCE TOTAL DES BLESSURES SIGNALÉES	9,46 (4,11) (11,62)	8,49 (5,25) (9,33)	6,56 (4,16) (7,41)	5,47 (1,31) (7,17)	9,4 (6,0) (10,94)	11,27 (-) (-)

■ TOTAL (EMPLOYÉS ET ENTREPRENEURS)

■ EMPLOYÉS DE MINIÈRE OSISKO

■ ENTREPRENEURS

$$\text{Taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps (TFBPT)} = \frac{\text{Nombre d'accidents entraînant une perte de temps} \times 200\,000 \text{ heures}}{\text{Heures travaillées}}$$

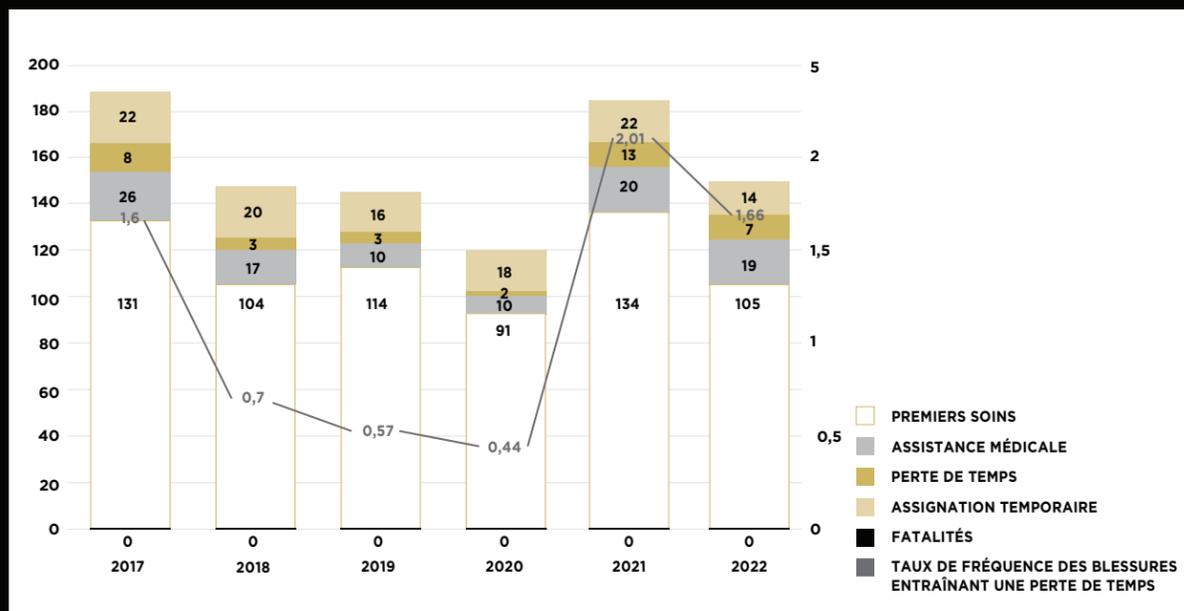
$$\text{Taux de fréquence cumulé (TFC)} = \frac{(\text{Nombre d'heures perdues} + \text{Nombre de blessures entraînant une restriction du travail}) \times 200\,000 \text{ heures}}{\text{Heures travaillées}}$$

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

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.

STATISTIQUES DE SÉCURITÉ PROJETS D'EXPLORATION EMPLOYÉS DE MINIÈRE OSISKO & ENTREPRENEURS



SYSTÈME DE GESTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Notre Système de gestion en santé et sécurité au travail (SGSST) est une approche 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 manière efficace en identifiant les risques, en développant 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.



AMÉLIORATION CONTINUE

Cette année, nous avons renforcé des outils en appui au SGSST, notamment en :

- définissant une nouvelle vision en santé et sécurité
- révisant notre programme SGSST
- débutant le processus de développement de nouveaux programmes inclus dans notre système de gestion
- achetant un scanner pour vérifier les bagages entrant et sortant

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 et les tâches non routinières
- le programme de renforcement positif R+
- les cartes de travail sous terre
- l'octroi d'une prime quotidienne pour les travailleurs qui font partie de la brigade des incendies et des équipes de secouristes en milieu de travail et de sauvetage minier

FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

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 et garderont à jour les formations sur :

- la gestion stratégique en santé et en sécurité
- les premiers soins en milieu de travail et le RCR
- les modules du travailleur minier
- le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT)
- ainsi que des simulations et de la formation pour nos équipes de secouristes en milieu de travail et de sauvetage minier

RESPONSABILISER NOS EMPLOYÉS ET ENTREPRENEURS

Nous rappelons à nos travailleurs leur pouvoir d'assurer leur propre sécurité et celle des autres. Notre Politique d'approvisionnement responsable ainsi que notre Code de conduite des fournisseurs requièrent de nos entrepreneurs de protéger la santé et sécurité des travailleurs et de la population en générale. 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. En 2022, nous avons offert des sessions de formation à nos entrepreneurs afin d'optimiser les déclarations d'incident et la mise en place de mesures correctives.

NOMBRE TOTAL DE PARTICIPANTS AUX SESSIONS D'INTRODUCTION SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LES SITES

PROJET	CATÉGORIE	2022	2021	2020	2019
WINDFALL ET URBAN-BARRY	Employés	94 (100%)	39 (100%)	80 (100%)	58 (100%)
	Entrepreneurs	561 (100%)	728 (100%)	662 (100%)	443 (100%)
	Visiteurs	50 (100%)	28 (100%)	3 (100%)	334 (100%)
QUÉVILLON	Employés	0 (100%)	0 (100%)	0 (100%)	9 (100%)
	Entrepreneurs	0 (100%)	0 (100%)	0 (100%)	93 (100%)
	Visiteurs	0 (100%)	0 (100%)	0 (100%)	0 (100%)

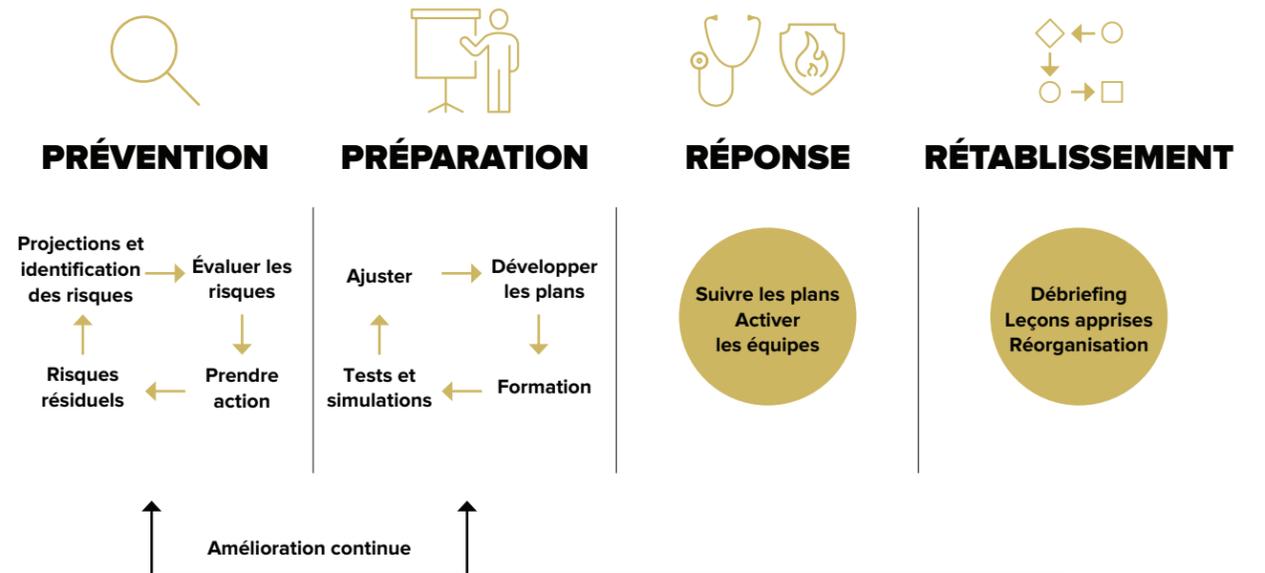
GESTION DE LA COMMUNICATION

La nouvelle plateforme d'introduction au site est en ligne depuis le début de l'année 2022 et inclus, en plus du suivi des formations, des éléments de qualifications pour les entrepreneurs. Nous avons organisé des sessions d'information avec les diverses équipes de travail et les entrepreneurs afin d'améliorer la qualité de la communication et des interventions de prévention, des déclarations d'incidents et des mesures correctives. Nous avons implanté deux comités en santé et sécurité au travail ; le comité de la direction et le comité formé par les travailleurs. Nous poursuivons la tenue des réunions quotidiennes sur le site incluant des sujets sur la santé et la sécurité et la distribution mensuelle d'un tableau de bord axé sur les statistiques. Des communications visuelles affichées dans les zones communes et les aires de travail supportent la diffusion des orientations de l'entreprise.



PLAN DE MESURES D'URGENCE

Comme indiqué dans notre Politique de santé et sécurité (disponible sur le site miniereosisko.com), nous élaborons des plans d'action d'urgence visant à répondre aux risques identifiés sur nos sites d'exploration. La préparation aux situations d'urgence est gérée par le biais du Plan de mesures d'urgence (PMU) propre à notre entreprise et qui définit les responsabilités pour les différents niveaux d'urgence, les mécanismes de coopération avec les intervenants externes lors d'incidents majeurs et la communication avec les différentes parties prenantes. Pour toute situation d'urgence, l'intervention doit prioriser la sécurité des personnes, ensuite la protection de l'environnement et finalement la protection des biens matériels.



ÉQUIPES D'INTERVENTION

Au site Windfall, nous avons en place des équipes d'intervention afin de répondre aux situations d'urgence. Durant l'année, les membres de l'équipe de sauvetage minier participent à des simulations. Nous retenons les services de formateurs spécialisés externes, tels que Sauvetage Minier Québec, et nous avons aussi nos propres formateurs certifiés notamment en réanimation cardio-respiratoire (RCR).

NOMBRE TOTAL DE PARTICIPANTS AUX SÉANCES DE FORMATION – PROJET WINDFALL

ÉQUIPES D'INTERVENTION	2022	2021	2020	2019
FORMATION DE SAUVETEUR MINIER				
NOMBRE DE SÉANCES EFFECTUÉES	18	25	9	15
NOMBRE TOTAL DE PARTICIPANTS - EMPLOYÉS	19 (100%)	22 (100%)	17 (100%)	12 (100%)
NOMBRE TOTAL DE PARTICIPANTS - ENTREPRENEURS	4 (100%)	9 (100%)	3 (100%)	3 (100%)
FORMATION DE LA BRIGADE D'INCENDIE				
NOMBRE DE SÉANCES EFFECTUÉES	15	2	4	26
NOMBRE TOTAL DE PARTICIPANTS - EMPLOYÉS	11 (100%)	9 (100%)	14 (100%)	14 (100%)
NOMBRE TOTAL DE PARTICIPANTS - ENTREPRENEURS	0 (100%)	1 (100%)	3 (100%)	12 (100%)
FORMATION DES SECOURISTES EN MILIEU DE TRAVAIL				
NOMBRE DE SÉANCES EFFECTUÉES	5	5	14	26
NOMBRE TOTAL DE PARTICIPANTS - EMPLOYÉS	7 (100%)	8 (100%)	62 (100%)	10 (100%)



Séance de formation des secouristes en milieu de travail.



Les fiers membres de la brigade d'incendie de Windfall. Cette année, à l'initiative de notre Coordonnateur en sécurité et sûreté industrielle, Patrick McNicoll, Minière Osisko a envoyé des équipements de protection individuelle aux pompiers de Tela au Honduras.

INSPECTIONS INTERNES

En 2022, nous avons effectué plus de 400 inspections en santé et sécurité. Nous portons une attention particulière aux activités sous terre sans oublier les activités de surface. Notre équipe de sécurité et sûreté industrielle procède à des inspections conjointes avec les superviseurs des divers départements et effectue des visites avec la participation des entrepreneurs. Nous demandons aux travailleurs de signaler toutes les blessures, les incidents et même les passés proches, aussi banals qu'ils soient. L'analyse de ces données nous permet de repérer les tendances et d'améliorer nos pratiques.

INSPECTIONS EXTERNES

Au projet Windfall, des audits réguliers sont effectués par la CNESST. En 2022, nous avons eu cinq audits de la CNESST et toutes les non-conformités ont été corrigées promptement.

INSPECTIONS SST

TYPE D'INSPECTION	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
INSPECTIONS INTERNES (SURFACE ET SOUS TERRE)	400	> 300	> 375	> 425	> 400	> 250	6
INSPECTIONS EXTERNES (CNESST)	5	5	2	2	6	3	-



Pratique de l'équipe de sauveteurs miniers dans la rampe d'exploration. Les membres de l'équipe ont participé pour la première fois en 2022 à une compétition de sauvetage minier.



RELATIONS COMMUNAUTAIRES ET DÉVELOPPEMENT SOCIOÉCONOMIQUE

NOTRE APPROCHE

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. Les bonnes relations avec nos communautés d'accueil occupent une place prépondérante dans l'acceptation sociale du projet Windfall situé sur le territoire traditionnel de la Première Nation des Cris de Waswanipi. Cette importance est soulignée dans l'ensemble nos politiques et notre Politique relations communautaires reflète nos valeurs et nos manières de faire et a été approuvée par le Chef de la direction (voir miniereosisko.com). Le Comité de développement durable du Conseil d'administration assure la supervision et la Vice-Présidente Environnement et Relations communautaires est chargée de gérer la mise en œuvre.

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 développant 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.

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.

LES DÉFIS DE L'ANNÉE DU DÉPARTEMENT DES RELATIONS COMMUNAUTAIRES

FAITS SAILLANTS 2022

35

rencontres avec des représentants des membres de la communauté de la Première Nation des Cris de Waswanipi

23 %

des travailleurs de Windfall sont issus des Premières Nations

90 %

des achats sont au Québec et en Ontario

70 M \$

dépensés dans des entreprises ou coentreprises autochtones

381 K \$

en contribution à divers événements et organisations

89 M \$

dépensés en exploration et autres activités connexes

L'année 2022 fut active au niveau des relations communautaires. En support à l'étude d'impact sur l'environnement du projet Windfall, nous avons débuté, à l'automne, les rencontres de consultations avec les différentes parties prenantes du territoire, allant du maître de trappe, aux représentants municipaux en passant par les détenteurs de baux de villégiature. Nous continuons notre travail afin d'inclure le savoir traditionnel cri, prendre en compte les préoccupations et l'utilisation du territoire des usagers autochtones et allochtones dans l'évaluation et la conception du projet. Nous avons poursuivi nos rencontres du Comité de suivi environnement de Windfall formé avec des représentants de la Première Nation des Cris de Waswanipi. Nous avons également continué nos échanges d'information en lien avec les activités d'exploration régionale avec les maîtres de trappe et nous leur avons présenté le plan préliminaire des infrastructures de Windfall.

Afin de supporter les activités de notre département des ressources humaines, nous avons présenté le programme Essentiel des mines au conseil de bande de la

Première Nation des Cris de Waswanipi ainsi que dans le cadre de leur assemblée générale. Nous avons aussi organisé des rencontres au site Windfall avec les co-entreprises Miyuu Kaa (une corporation de développement économique détenue par la Première Nation des Cris de Waswanipi) afin de leur partager notre nouvelle vision SST 2025. Finalement, nous avons fait la connaissance et tissé des liens avec les nouvelles Cheffe et Vice-Cheffe de la Première Nation des Cris de Waswanipi.

Du côté de la ville de Lebel-sur-Quévillon, nous avons organisé des séances d'information publiques avec les citoyens et les entrepreneurs afin de leur présenter l'historique du projet Windfall et les étapes à venir. Nous avons également eu le plaisir d'accueillir les représentants de la ville pour une visite de surface et sous terre au site Windfall. Nous poursuivons avec eux nos activités dans le cadre du Comité de collaboration. En novembre, notre équipe d'approvisionnement a participé à la Journée des donneurs d'ordres et des fournisseurs organisée par la Société du Plan Nord à Lebel-sur-Quévillon. Nous avons eu l'occasion d'en apprendre plus sur les services locaux.

PRINCIPAUX ÉVÉNEMENTS COMMUNAUTAIRES EN 2022

JANVIER :

- Rencontre du Comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon et l'Administration régionale Baie-James (ARBJ).
- Rencontre de la Table interministérielle régionale.
- Rencontres avec les co-entreprises Miyuukaa.
- Rencontres de suivi de la COVID-19 avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie.

FÉVRIER :

- Rencontre d'introduction avec la ville de Matagami.
- Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.

MARS :

- Présentation du programme Essentiel des mines au conseil de bande de la Première Nation des Cris de Waswanipi.

AVRIL :

- Rencontre sur les activités d'exploration de Windfall – Ligne de trappe W25A.
- Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.

MAI :

- Présentation à l'assemblée générale de la Première Nation des Cris de Waswanipi.
- Rencontre de la Table interministérielle régionale.
- Rencontres sur les activités d'exploration à Urban-Barry – Lignes de trappe W25A, W25D et W26.
- Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.

JUIN :

- Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.
- Rencontres avec les co-entreprises Miyuukaa.
- Présentation aux membres du conseil de la ville de Lebel-sur-Quévillon.

JUILLET :

- Rencontre avec la ville de Matagami.

AOÛT :

- Graduation des étudiants de Waswanipi au programme Essentiel des mines.
- Visite de la communauté de Waswanipi et de l'école de formation professionnelle avec l'équipe des ressources humaines.
- Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.
- Rencontre avec le Conseil des Atikamekw d'Opitciwan.

SEPTEMBRE :

- Visite des membres de la Table interministérielle régionale au site Windfall.
- Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.
- Rencontre sur le plan préliminaire des infrastructures – Ligne de trappe W25B.
- Rencontre avec le Conseil de bande de la Première Nation Anishnabe du Lac Simon.
- Séances d'information publiques avec les citoyens et les entrepreneurs de Lebel-sur-Quévillon.
- Visite du site Windfall par des représentants de la ville de Lebel-sur-Quévillon et de la Société du Plan Nord.

OCTOBRE :

- Début des consultations pour l'étude d'impact sur l'environnement du projet Windfall avec différentes parties prenantes.
- Rencontres sur les activités d'exploration à Urban-Barry et Windfall – Lignes de trappe W25A&B.

NOVEMBRE :

- Rencontre d'introduction avec la nouvelle Cheffe et Vice-Cheffe de la Première Nation des Cris de Waswanipi.
- Participation à la Journée des donneurs d'ordres et des fournisseurs à Lebel-sur-Quévillon.

DÉCEMBRE :

- Présentation au conseil de bande de la Première Nation des Cris de Waswanipi.
- Entente exécutoire avec Miyuukaa pour le transport d'énergie hydroélectrique jusqu'au projet Windfall.



Au cours des années, nous avons développé une relation privilégiée avec le département des ressources naturelles de la communauté de Waswanipi. Nous échangeons et collaborons afin de que développement du territoire se fasse en harmonie avec le Cree Way of Life et dans le respect mutuel.

Èva Roy-Vigneault,
Directrice, Relations communautaires & ESG



DIALOGUE AVEC NOS COMMUNAUTÉS

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



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



MISE EN ŒUVRE

- Communication en continu
- Prise en compte des préoccupations
- Respect des engagements
- Rétroaction
- Suivis



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 2022, nous avons tenu plus de 65 rencontres, en présentiel ou en virtuel, avec les parties prenantes ayant un lien avec nos différents projets. Au projet Windfall, nous rencontrons régulièrement les représentants de la Première Nation des Cris de Waswanipi et les intendants des territoires crs traditionnels (les maîtres de trappe) afin de partager de l'information sur l'utilisation du territoire.

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, les utilisateurs allochtones 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'histoires, 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.



La Grande Cheffe Mandy Gull-Masty participant avec notre président Mathieu Savard à un dîner discussion sur les bonnes pratiques en matière de relations avec les communautés au congrès XPLORE.



Rencontre fructueuse à Québec Mines + Énergie entre le coordonnateur minier de Waswanipi, notre agent de liaison communautaire et notre directrice des relations communautaires & ESG.

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-ouest du projet.

Au cours des années, nous avons fourni de l'information à propos de nos travaux d'exploration à différents représentants élus, administrateurs et organisations de la communauté. Nous avons aussi tenu de nombreuses rencontres avec les maîtres de trappe pour expliquer la nature des travaux que nous réalisons et pour comprendre leur utilisation du territoire. En geste de bon voisinage, nous offrons occasionnellement aux maîtres de trappe des services, comme l'ouverture de routes ou un don en carburant afin de faciliter la poursuite de leurs activités traditionnelles. Depuis 2017, nous avons un agent de liaison basé dans la communauté de Waswanipi.

En 2022, nous avons tenu environ 35 rencontres, en présentiel ou en virtuel, avec des représentants et des membres de la communauté de la Première Nation des Cris de Waswanipi, incluant les rencontres du Comité de suivi environnemental de Windfall, des présentations au conseil de bande ou à l'assemblée générale.

À l'automne, nous avons tenu une série d'activités de consultation en compagnie du consultant responsable de l'étude d'impact sur l'environnement du projet Windfall. Dans le cadre de ses activités, nous avons réalisé des entrevues avec des maîtres de trappes, des entrepreneurs, des membres du conseil de bande et des représentants d'organisations telles que le Cree Trappers' Association,

l'association des femmes, l'Apatisiwin Skills Development, la commission scolaire crie et l'école de formation professionnelle régionale Sabtuan. Les résultats de ces consultations sont disponibles dans le rapport de l'étude d'impact sur l'environnement (voir miniereosisko.com) et certains commentaires ont permis d'optimiser la conception du projet Windfall. Un aperçu des préoccupations et des enjeux est disponible dans la section Environnement du présent rapport.

Afin de familiariser notre main-d'œuvre à la culture crie, nous produisons des affiches sur différents aspects du mode de vie cri (Cree Way of Life). Nous avons aussi incorporé de l'information sur le territoire et les lignes de trappe dans la formation d'introduction du site Windfall. Cet été, quelques représentants de notre équipe des ressources humaines ont eu la chance de visiter la communauté en compagnie de l'équipe des relations communautaires.

Nous avons également contribué à une étude réalisée par le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James portant sur les impacts du navettage sur les travailleurs, leurs familles et les communautés cries. En plus du support financier, Minière Osisko a donné accès au camp Windfall à un des représentants du groupe de recherche afin qu'il puisse conduire des entrevues avec des travailleurs cris employés directement par Minière Osisko ou par le biais d'un des entrepreneurs. Le rapport de cette initiative est attendu en 2023 et comportera des pistes de solutions afin de supporter les travailleurs et communautés cries.



Notre agent de liaison introduisant en cri le projet Windfall à la communauté.



Présentation du projet Windfall ainsi que du programme Essentiel des mines à l'assemblée générale de Waswanipi.



Groupe de discussion avec les entrepreneurs de Waswanipi.

LEBEL-SUR-QUÉVILLON

Lebel-sur-Quévillon est la communauté allochtone 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 35 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.

Nous avons organisé des séances d'information avec les citoyens et les entrepreneurs de Lebel-sur-Quévillon en septembre 2022. Plus d'une cinquantaine de citoyens et environ une trentaine d'entrepreneurs ont assisté aux présentations. Le maire, des membres du conseil, des employés de la ville et un représentant de la Société du Plan Nord ont également visité le site Windfall cet été. Minière Osisko a aussi participé à la Journée

des donneurs d'ordres et des fournisseurs organisée à Lebel-sur-Quévillon par le Bureau de commercialisation de la Société du Plan Nord ce qui a permis à l'équipe de présenter le projet Windfall à deux-cents convives et de rencontrer une trentaine d'entrepreneurs dans le cadre de rendez-vous d'affaires planifiés.

À l'automne, nous avons tenu une série d'activités de consultation en compagnie de notre consultant responsable de l'étude d'impact sur l'environnement du projet Windfall.

Dans le cadre de ses activités, nous avons réalisé des entrevues avec différents intervenants du territoire jamésien notamment des organismes basés à Lebel-sur-Quévillon ayant des mandats relatifs à l'intégration interculturelle, l'environnement, la santé ainsi que des élus et du personnel de la ville.

Nous avons également consulté des organismes de développement économique et de formation ainsi que des élus et représentants municipaux basés dans les villes de Chapais, Chibougamau ou Matagami. Les résultats de ces consultations sont disponibles dans le rapport de l'étude d'impact sur l'environnement (voir miniereosisko.com) et certains commentaires ont permis d'optimiser la conception du projet Windfall.



Le maire de Lebel-sur-Quévillon visitant la rampe d'exploration de Windfall.



Séances d'information avec les entrepreneurs et les citoyens de Lebel-sur-Quévillon.



Réseautage avec le département d'approvisionnement dans le cadre de la Journée des donneurs d'ordres et des fournisseurs tenue à Lebel-sur-Quévillon.

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-Opitciwan de la Nation Atikamekw. Au cours des années, nous avons visité ces deux communautés et avons présenté les programmes d'exploration de nos divers projets. Nous avons rencontré les Atikamekws de la communauté d'Obedjiwan à sept 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 neuf reprises depuis 2017.

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE LOCAL ET APPROVISIONNEMENT INCLUSIF

Nos activités d'exploration créent de la valeur économique au Québec et au Canada, par la création d'emplois, l'approvisionnement local, et les paiements aux différents paliers de gouvernement. Nous avons en place une Politique d'approvisionnement responsable et un Code de conduite pour les fournisseurs (disponibles sur miniereosisko.com).

En 2022, Minière Osisko a dépensé environ 89 millions de dollars en travaux d'exploration et en activités connexes, principalement sur le projet Windfall.

Nous nous efforçons d'offrir des occasions d'affaires à nos entrepreneurs locaux et nos partenaires des Premières Nations. En 2022, 90 % de nos achats ont été faits au Québec et en Ontario, ce qui inclut 70 millions de dollars auprès d'entreprises ou de coentreprises autochtones. Dans le processus d'appel d'offre, l'équipe d'approvisionnement invite les entreprises à proximité du projet Windfall et invite les entreprises des Premières Nations.



DÉPENSES ET EMPREINTE LOCALE

TYPE DE DÉPENSES	2022	2021	2020	2019
DÉPENSES EN EXPLORATION ET AUTRES ACTIVITÉS CONNEXES	89 M \$	191 M \$	106 M \$	111 M \$
FRAIS GÉNÉRAUX ET ADMINISTRATIFS (INCLUANT LES SALAIRES, LES AVANTAGES SOCIAUX ET LES INDEMNITÉS DE DÉPART)	13,1 M \$	10,6 M \$	9,81 M \$	12,4 M \$
IMPÔTS DES EMPLOYÉS	11,2 M \$	8,6 M \$	11,3 M \$	11,5 M \$
PAIEMENT AU GOUVERNEMENT	6,1 M \$	0,6 M \$	1 M \$	1 M \$
ACHATS AU QUÉBEC ET EN ONTARIO	90 %	74 %	82 %	83 %
CONTRATS ET ACHATS AUPRÈS D'ENTREPRISES AUTOCHTONES	70 M \$	85 M \$	35 M \$	40 M \$

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

En 2022, 23 % des travailleurs (employés et entrepreneurs) du projet Windfall provenaient des communautés des Premières Nations, en particulier de la communauté de la Première Nation des Cris de Waswanipi. Depuis 2017, nous avons eu entre 61 et 106 travailleurs autochtones sur le site Windfall, ce qui représente selon les années entre 12 % et 23 % de la main-d'œuvre.

Minière Osisko travaille avec nos partenaires des Premières Nations pour offrir des occasions 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	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
WINDFALL ET URBAN BARRY	74	105	106	62	55	80	12
AUTRES PROJETS	0	0	0	0	6	12	9
TOTAL	74	105	106	62	61	92	21

LA LIGNE ÉLECTRIQUE KUIKUHAACHEU

Minière Osisko et la Première Nation des Cris de Waswanipi ont une approche de collaboration dans le développement durable d'infrastructures énergétiques. Une entente historique a été conclue en décembre 2022 avec Miyuukaa afin d'acheminer de l'hydroélectricité à Windfall. L'électrification du projet Windfall en collaboration avec la Première Nation des Cris de Waswanipi s'inscrit dans la vision de la Grande Alliance signée en 2020 par le Grand Conseil des Cris, le gouvernement de la Nation crie et le gouvernement du Québec. Une vision porteuse d'un développement socioéconomique collaboratif, durable et équilibré, en respect des valeurs crie sur le territoire d'Eeyou Istchee Baie-James. La ligne de transmission Kuikuhacheu qui sera bâtie par Miyuukaa est un actif générationnel qui procurera de la formation, des emplois et des occasions d'affaires pendant des décennies, tout en respectant notre mode de vie cri.



La Première Nation des Cris de Waswanipi aura toujours comme priorité la protection de son territoire et du mode de vie traditionnel de ses membres, mais cela ne nous empêche pas de participer au développement économique de notre territoire. Le fait que cette ligne de transmission soit la propriété des Cris est un bel exemple de ce qui peut être accompli lorsque les entreprises de développement des ressources s'engagent, honorablement et véritablement, auprès des peuples autochtones et lorsqu'il y a conciliation et prise en considération, dès le début, des préoccupations de toutes les parties. En étant propriétaire et exploitant de ces infrastructures critiques pour la région, avec Minière Osisko comme partenaire, la Première Nation des Cris de Waswanipi poursuit sa démarche pour contrôler le développement de son territoire traditionnel.

Irene Neeposh,

Cheffe de la Première Nation des Cris de Waswanipi



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 2022, nous avons investi plus de 381 000 \$, au niveau corporatif et au niveau projet.

COMMANDITES & DONS

CATÉGORIE	2022	2021	2020	2019	2018
NIVEAU PROJET	122 176 \$	78 907 \$	42 748 \$	100 896 \$	95 109 \$
NIVEAU CORPORATIF	259 281 \$	161 325 \$	219 677 \$	303 863 \$	392 550 \$
TOTAL	381 457 \$	240 232 \$	262 425 \$	404 759 \$	487 659 \$

Visite des représentants des co-entreprises de Miyuukaa, une corporation de développement économique de Waswanipi, au site Windfall lors du lancement de la nouvelle vision santé et sécurité.

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

CHAMPS D'INTÉRÊT	EXEMPLES DE CONTRIBUTION
SCIENCE ET ÉDUCATION	Initiative avec l'Université d'Ottawa sur le leadership autochtone, la Chaire en santé et perspective autochtones l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, la Commission scolaire crie, l'Association étudiante de Polytechnique Montréal, l'équipe des Jeux miniers canadiens et l'Association des Étudiants en géologie et génie géologique de l'Université Laval. Mesures en lien avec la persévérance et la réussite académique avec l'école secondaire La Taïga de Lebel-sur-Quévillon, l'école élémentaire Rainbow de Waswanipi et le Centre de formation professionnelle de Val-d'Or.
ENVIRONNEMENT	Initiative dans le cadre de la Journée de la Terre par le comité Lebel Environnement. Événements et projets sportifs, s'adressant particulièrement aux familles et aux jeunes ou permettant un meilleur accès aux infrastructures sportives, notamment le sport étudiant de l'école secondaire La Taïga de Lebel-sur-Quévillon et leur club de patinage et les équipes de hockey, ballons-balais et volleyball de Waswanipi ainsi que leur défi de motoneige.
SANTÉ ET SPORT	Contribuer aux campagnes de financement qui soutiennent la recherche, l'amélioration de la qualité des services de santé ou un meilleur accès aux infrastructures médicales, notamment le projet de tipi pour les patients cris de Montréal, la Fondation Lebel pour améliorer la qualité des services de santé à l'hôpital de Lebel-sur-Quévillon et l'organisme Ressources pour personnes handicapées de Lebel-sur-Quévillon. Supporter des événements communautaires et culturels ainsi que des organisations qui offrent des services à une clientèle précaire ou qui luttent contre la pauvreté, notamment à Waswanipi et à Lebel-sur-Quévillon : des tournois de pêche, du support pour les maîtres de ligne de trappe cris pour la poursuite d'activités traditionnelles, voyage pour des familles à faible revenu de Waswanipi ainsi que la Fête de la famille, le comité de la Fête Nationale, le tournoi de golf du maire, la distribution de sacs d'école, l'extension du camping municipal et la Maison des jeunes de Lebel-sur-Quévillon. Contribution au budget participatif de la Ville de Lebel-sur-Quévillon. Les citoyens ont voté pour le projet du sentier d'hébertisme qui sera réalisé à l'été 2023. Soutien pour nos partenaires socioéconomiques et d'affaires, incluant le Bureau de commercialisation de la Société du Plan Nord, la SADC Chibougamau-Chapais et l'Alliance économique de la Nation Crie et de l'Abitibi-Témiscamingue.
ACTIVITÉS COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES	
PARTENAIRES SOCIOÉCONOMIQUES	
ASSOCIATIONS SECTORIELLES	Activités et projets de sensibilisation du public à l'industrie minière.



Au golf avec le maire de Lebel-sur-Quévillon au profit du « Fonds de la jeune relève quévillonnaise ».



Champions du Wemindji Volleyball Invitational Tournament!

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.

Nous continuons notre contribution au fonds *Osisko Mining Inc. Decolonization and Indigenization Initiative* créé en 2020 en partenariat avec la faculté des sciences sociales de l'Université d'Ottawa 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.**

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. Nous avons un engagement de cinq ans pour un total de 125 000 \$ afin de supporter les deux initiatives.

Cette année, nous avons complété notre participation au Fonds Restor-Action Crie qui vise le nettoyage des sites d'exploration orphelins sur le territoire d'Eeyou Istchee Baie-James. L'exécution des travaux est gérée par le Gouvernement de la Nation Crie. Leur département d'environnement et de travaux de restauration a optimisé la stratégie de nettoyage 2022-2026 et a débuté en 2022 un projet pilote de nettoyage sur 8 sites localisés sur les terres traditionnelles de la Nation Crie de Mistissini. Ils ont récolté plus de 1500 livres de matériel qui a pu être recyclé ou disposé convenablement à un centre de traitement à Chibougamau.

Nous appuyons diverses initiatives en lien avec les soins de santé dont la Fondation SickKids pour les enfants malades. Cette fondation répond aux besoins les plus criants comme le financement de la recherche, les avancées cliniques et les soins de compassion. Nous supportons également *Together We Stand Foundation* qui offre des services aux familles militaires canadiennes.



uOttawa





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 adressés dans notre Politique environnementale qui été approuvée par le Chef de la direction (disponible sur le site miniereosisko.com). Le Comité de développement durable du Conseil d'administration assure la supervision et la Vice-présidente, Environnement et relations communautaires est chargée de gérer la mise en œuvre.

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 mesures 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. Des stratégies environnementales sont en place pour gérer les déversements accidentels, les déchets et l'eau. Lorsque les travaux de forage sont terminés, nous avons un plan afin 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.

Nos activités font l'objet d'un suivi, et notre performance est rapportée au conseil d'administration trimestriellement. Nous partageons mensuellement 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 transparent et de se montrer respectueux dans nos actions et nos interactions avec les communautés.

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

LES DÉFIS DE L'ANNÉE EN ENVIRONNEMENT

FAITS SAILLANTS 2022

388620 m³

d'eau traitée et retournée dans l'environnement

0

non-conformité à l'effluent final

25 571 KG

de déchets domestiques compostés

9 224 KG

de carton composté

27 081 T CO₂ ÉQ.

produits par le projet Windfall



Vanessa Millette, notre nouvelle Directrice en environnement observant, à partir du ciel, la future ligne électrique de Miyuukaa qui reliera le poste Waswanipi au site Windfall.



Nouvellement arrivée en juillet 2022, c'est vraiment avec plaisir que je joins l'équipe Minière Osisko. Mon premier grand mandat en arrivant a été de coordonner l'étude d'impact sur l'environnement qui avait été entamée, mais qui avait besoin d'une cheffe d'orchestre pour donner le rythme, le ton et l'amener à passer à d'autres niveaux pour atteindre l'objectif d'un dépôt en début d'année 2023!

Vanessa Millette,
Directrice en environnement



L'année 2022 a été marquée par le renouvellement d'une partie de l'équipe environnement. Le département a eu le plaisir d'accueillir une nouvelle directrice qui a pris le relais sur plusieurs projets en cours. Vanessa a une grande expérience en gestion et coordination d'études d'impact sur l'environnement. Elle a d'ailleurs participé aux études d'impact du projet Malartic, de son extension et dernièrement à celui de Rose lithium-tantale. Un surintendant ayant plus de 15 ans d'expérience notamment en gestion de site de minier et en recherche et développement pour le traitement de l'eau, l'air et les sols s'est aussi ajouté à l'équipe. Le département peut continuer à compter sur deux superviseurs, dont un s'est joint cette année. L'unité de traitement de l'eau est toujours entre les mains expertes de nos opérateurs, dont 50% sont aussi membre de la Première Nation des Cris de Waswanipi. Avec les techniciens en traitement d'eau et les journaliers, l'équipe est maintenant pleinement structurée.

Nous avons relancé en 2022 l'élaboration de l'étude d'impact sur l'environnement du projet Windfall. À l'aide des divers départements et de consultants, nous nous sommes assurés d'avoir tous les éléments en main pour déposer une étude complète pour le début de 2023. À l'été 2022, la collecte de données de référence a été complétée. Des membres de la communauté de la Première Nation des Cris de Waswanipi ont participé à divers inventaires qui permettent d'établir l'état de référence du site Windfall. Puisque nous avons concentré notre énergie sur l'élaboration de l'étude d'impact sur l'environnement, le travail sur le système de gestion environnementale sera repris en 2023.

Les demandes de permis permettant de réaliser un quatrième échantillonnage en vrac dans les zones Caribou et Lynx 4 ainsi que les demandes d'autorisation pour l'ouverture d'un nouveau banc d'emprunt ont été complétées. Des calculs des gaz à effet de serre ont aussi été réalisés afin de colliger l'information nécessaire à l'achat de crédit carbone.

Les suivis environnementaux au site Windfall ont continué à être appliqués tout le long de l'année. La gestion de l'eau est toujours au cœur du travail. Bien qu'il y ait eu un ralentissement à l'automne des activités de forage sous terre, le département d'environnement a travaillé afin de réduire les niveaux d'azote ammoniacal dans l'eau provenant de la rampe et de la halde à stériles afin de maintenir la conformité de l'effluent. Les installations pour le traitement de l'eau sont toujours efficaces pour les besoins actuels et permettent de faciliter les opérations du traitement d'eau en donnant plus de flexibilité.

Un autre point marquant de l'année 2022 est la visite de la Table interministérielle régionale (TIR) au site Windfall. Une quinzaine de personnes de différents ministères ont visité les installations de surface et souterraines afin de bien comprendre le contexte dans lequel s'insère le projet Windfall. Des discussions ont eu lieu sur les infrastructures futures, le potentiel minéralogique du gisement Windfall et nous avons répondu aux questions. Ces représentants seront amenés à analyser les diverses autorisations qui seront requises pour aller de l'avant avec la construction du projet Windfall.

CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

Notre équipe environnement se tient à jour sur les lois et règlements environnementaux. Nous participons au comité environnement de l'Association Minière du Québec (AMQ) et joint le Conseil patronal de l'environnement du Québec (CPEQ) où nous pouvons profiter de diverses formations. Cela nous permet de rester à l'affût des changements qui se font en matière de réglementation.

Le département environnement a aussi comme responsabilité de guider les activités d'exploration en termes d'exigences légales et pour cela, l'équipe communique régulièrement avec les autorités gouvernementales pour maintenir la conformité et pour transmettre les rapports requis par les activités.

Ultimement, l'équipe de direction est responsable de la conformité réglementaire et le comité de développement

durable du conseil d'administration supervise toutes les activités environnementales. Mentionnons que ces derniers au fait de ce qui se passe au site lors de présentations trimestrielles.



Le projet Windfall bénéficie du projet pilote de la Table interministérielle régionale afin de bien planifier toutes les exigences réglementaires.

ÉVALUATION DES IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT

En 2022, l'étude d'impact sur l'environnement a pris un envol majeur. Afin de repartir sur des bases solides, un atelier s'est tenu avec les consultants et les équipes d'ingénierie. L'objectif était de s'assurer de la qualité des données requises pour réaliser l'étude et de renforcer l'esprit de collaboration entre chaque discipline. Les rapports sectoriels portant sur les diverses composantes de l'environnement ont également été finalisés. Ces rapports servent à décrire l'état de référence du milieu récepteur avant l'implantation du projet. Les utilisateurs du territoire et l'entreprise EnviroCree de Mistissini ont participé aux campagnes de collecte de données environnementales du projet entre 2017 et 2022 dans différents secteurs, tels que l'archéologie, les eaux de surface et sédiments, la faune aquatique, l'herpétofaune, la faune aviaire, la grande faune, l'hydrologie et la climatologie. Le maître de trappe du terrain W25B et/ou des membres de sa famille ont participé à la majorité de ces campagnes.

Minière Osisko a développé une démarche de relations communautaires qui a permis, au fil du temps, d'identifier les parties prenantes, d'établir le dialogue avec les communautés et de développer des relations basées sur la confiance mutuelle. Depuis 2015, Osisko assure une présence constante dans les communautés hôtes. La documentation des savoirs traditionnels des membres de la communauté en lien avec le territoire et son utilisation ainsi que des valeurs culturelles est cruciale afin de bien comprendre le milieu dans lequel s'inscrit le projet Windfall. Des consultations spécifiques auprès des parties prenantes et organismes ont fait partie de la démarche d'évaluation environnementale. Dans le cadre de l'étude d'impact, c'est plus d'une vingtaine de rencontres qui ont eu lieu. Ces rencontres ont permis de présenter le projet, de documenter les préoccupations et les commentaires liés à la future mine Windfall. Toutes ces informations ont été colligées dans l'étude d'impact et nous avons veillé à ce que la conception du projet et l'évaluation des impacts tiennent compte des préoccupations et des questionnements soulevés. Ainsi, des mesures d'atténuation ont été développées afin de minimiser les impacts identifiés. Ce fut une occasion de réfléchir sur l'amélioration du projet afin de protéger davantage l'environnement.

L'écoute de nos parties prenantes et les inventaires qui ont été réalisés, nous ont fait comprendre que des milieux sensibles étaient prisés par des représentants de la communauté de Waswanipi. En combinant ces informations et en les documentant dans l'étude d'impact, Minière Osisko a pris une décision importante pour tenir compte d'un de ses aspects soulevés par le maître de trappe, soit l'importance de préserver le lac sans nom (SN2) situé à l'est du futur site minier. Le lac SN2 est l'hôte d'une grande diversité biologique d'espèces de poisson. Afin d'assurer sa protection, il était donc important de choisir un autre plan d'eau pour localiser l'effluent final. Le département d'environnement a proposé à l'équipe d'ingénierie de remettre les eaux traitées dans l'Étang 1, dans lequel il n'y avait pas de présence de poisson au moment des inventaires. Cette décision a impliqué de revoir l'approche et l'ingénierie, notamment le raccordement à l'usine de traitement des eaux.

L'année 2023 mènera au dépôt de l'étude d'impact auprès des instances gouvernementales et celle-ci sera soumise au Comité d'examen des répercussions sur l'environnement et le milieu social (COMEX). La documentation déposée sera aussi disponible sur minioreosisko.com.



Inventaire de terrain en support à un rapport sectoriel.

SYSTÈME DE GESTION ENVIRONNEMENTALE

Un travail a été accompli afin de faire une analyse des écarts pour la mise sur pied d'un système de gestion environnementale basé sur les principes de la norme ISO 14001:2015. Une visite a été réalisée avec un consultant afin de bien comprendre les activités du site. Une grille de maturité a été complétée et les aspects environnement significatifs ont été identifiés. Il est prévu de déployer la première phase du système de gestion environnementale à l'hiver 2023.

INSPECTIONS INTERNES ET EXTERNES

L'équipe environnement effectue des inspections régulières afin de s'assurer de la conformité sur toutes les installations de surface et souterraines, qu'elles soient permanentes ou temporaires. Ces inspections visent non seulement les installations appartenant à Minière Osisko mais aussi celles des entrepreneurs. Le suivi des activités de forage est réalisé dès la mobilisation des équipements et se poursuit durant l'opération et jusqu'à la démobilitation. Les sites de forages et les garages des entrepreneurs sont régulièrement inspectés, tout comme les lieux d'entreposage des matières résiduelles dangereuses et des sols contaminés. Les incidents environnementaux sont tous communiqués aux autorités gouvernementales concernées. Les rapports d'inspection et les déclarations sont conservés dans un registre.

En 2022, des inspecteurs d'Environnement et Changement climatique Canada (ECCC) ont visité le site Windfall et aucune non-conformité, pénalité ou sanction administrative n'a été émise. Il n'y a pas eu d'inspection de la part du ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs (MELCCFP) durant l'année 2022.



Tournée du site pour la nouvelle Vice-présidente, Environnement et relations communautaires.

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, la gestion des eaux au site Windfall est d'une grande importance. Le site est entouré de plans et de cours d'eau dont la plupart constituent des habitats de poisson. La protection de ces cours d'eau est donc primordiale. Pour assurer sa pérennité, Minière Osisko vise une consommation responsable de l'eau potable et est soucieuse de la qualité de l'eau rejetée à l'effluent. Des suivis sont réalisés régulièrement sur les puits d'eau potable, les échantillons sont analysés dans un laboratoire et les résultats sont intégrés dans une base de données.

Les opérations de Minière Osisko requièrent l'utilisation de l'eau pour les activités de forage d'exploration, les équipements souterrains et pour le camp. Les quantités d'eau consommées sont estimées, calculées, mesurées et de rapportées. En effectuant plusieurs tests par jours à différents points de contrôle, l'équipe d'opérateurs de l'unité de traitement s'assure que l'eau de l'effluent est conforme aux normes avant sa remise dans l'environnement. Dans le cas où une anomalie est détectée, l'eau est recirculée dans les bassins de traitement et des ajustements seront réalisés jusqu'à ce que la qualité de celle-ci atteigne les critères.

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.

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

UTILISATION DE L'EAU - ACTIVITÉS D'EXPLORATION

PROJET	ACTIVITÉ	SOURCE	QUANTITÉ (M ³)				TRAITEMENT
			2022	2021	2020	2019	
WINDFALL	Forage d'exploration	Eau de surface ¹	440 511	440 511	331 830 ¹	421 800 ¹	Déposition naturelle
	Rampe d'exploration	Infiltration eau souterraine	380 253 ²	380 253 ²	297 026 ²	204 952 ²	Système de traitement de l'effluent
		Ruissellement sur la halde	43 070 ³	43 070 ³	39 909 ³	17 534 ³	Système de traitement de l'effluent
	Camp d'exploration	Eau de surface	15 196 ²	15 196 ²	12 175 ²	13 793 ²	Systèmes septiques
URBAN BARRY	Forage d'exploration	Eau de surface	53 449 ¹	53 449 ¹	15 150 ¹	19 000 ¹	Déposition naturelle
QUÉVILLON OSBORNE-BELL	Forage d'exploration	Eau de surface	n.a.	n.a.	n.a.	21 500 ¹	Déposition naturelle
TOTAL			932 479	932 479	696 090	698 579	

Notes :

1. Estimée
 2. Mesurée
 3. Calculée
- n.a. : Non applicable.

ACTIONS POUR RÉDUIRE LA CONSOMMATION D'EAU

Nous visons la diminution du gaspillage de l'eau ou, lorsque cela est possible, à la réutiliser. Des actions supplémentaires seront réalisées en 2023 afin d'améliorer le bilan, notamment en lien avec la consommation de l'eau en cuisine. Mentionnons qu'il y a déjà quelques mesures en place dans d'autres secteurs d'activités :

- **Utilisation d'un abat-poussière chimique au lieu de l'eau afin de gérer les poussières sur les routes du site Windfall.**
- **Réutilisation de l'eau souterraine pour le fonctionnement des équipements sous terre.**
- **Cimentation des trous des forages d'exploration afin de minimiser l'infiltration d'eau souterraine et ainsi réduire le volume d'eau à traiter.**
- **Utilisation de l'eau traitée dans les bassins pour remplir le camion de pompier afin de lutter contre un potentiel incendie.**

EAU POTABLE ET EAU DOMESTIQUE

En 2022, le camp Windfall a utilisé 13 912 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 site Windfall sont validés afin d'assurer la conformité des volumes mesurés. L'eau potable est échantillonnée chaque semaine et comparée aux normes. Afin d'être prêt en cas d'interruption de la distribution d'eau potable, une entente a été signée avec une compagnie spécialisée en alimentation d'eau potable. Un plan de mesures d'urgence personnalisé a été préparé afin de planifier en détail les étapes d'approvisionnement.

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. Les meilleures pratiques sont suivies en excavant lorsque nécessaire des puisards sur les sites de forage afin de contrôler le transport des sédiments et d'assurer une décantation naturelle. Ces puisards sont remblayés lorsque les activités de forage sont terminées.

L'équipe environnement s'assure du respect des normes en procédant à des inspections, en sensibilisant et en éduquant les travailleurs. Les techniciens suivent une formation afin de comprendre 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 réglementaire des zones riveraines et un processus est en place afin de respecter la réglementation sur le forage dans les zones humides.

EAUX DE MINE ET EAUX DE RUISSELLEMENT

Les eaux souterraines de la rampe d'exploration et les eaux de ruissellement de la halde à stériles 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 réutiliser pour l'équipement souterrain. Cela permet d'éviter l'utilisation d'eau fraîche par la machinerie.



**AFFLUENT =
EAU SOUTERRAINE
EAU DE RUISSELLEMENT**



**BASSINS DE COLLECTE
ET DE SÉDIMENTATION**



**ÉLIMINATION DES
MÉTAUX
PRÉCIPITATION
DES SOLIDES EN
SUSPENSION**



**FILTRATION
GEOTUBE**



**EFFLUENT =
EAU TRAITÉE
LIBÉRÉE DANS
L'ENVIRONNEMENT**



**AJUSTEMENT
DU PH**



**TRAITEMENT DE
L'AZOTE AMMONIACAL**



**BASSIN
DE POLISSAGE**



Tous les débitmètres sur le site Windfall sont validés pour assurer la conformité des volumes mesurés et des lectures de débit sont prises à date fixe pour améliorer la fiabilité des données. Les taux d'infiltration sont comparés à ceux de notre modèle hydrogéologique et celui-ci est mis à jour afin de tenir compte des ouvertures existantes et à venir ainsi que les trous de forage. Les venues d'eau sont aussi identifiées dans la rampe d'exploration souterraine et certains trous de forage sont scellés.

La qualité de l'eau qui est retournée à l'environnement est surveillée étroitement. En 2022, nous avons pompé 333 319 m³ d'eau de la rampe d'exploration et avons recueilli 55 301 m³ d'eaux de contact provenant de la halde à stériles imperméabilisée. Nous avons traité et retourné dans l'environnement 388 620 m³ d'eau et l'effluent a été conforme durant toute l'année.

Les résultats de l'échantillonnage de l'effluent sont déclarés au MELCCFP et à ECCC. L'effluent du projet Windfall est assujéti à la Directive 019 du MELCCFP 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'est échelonné sur trois ans, incluant une caractérisation et un suivi de l'environnement récepteur. Le premier cycle de trois ans s'est terminé en 2022. Le deuxième cycle de l'étude de suivi des effets sur l'environnement (ESEE) débutera en 2023. Le plan d'étude de suivi des effets sur l'environnement a été déposé à ECCC.

Le système de traitement des eaux fonctionne 24 heures sur 24 pour s'assurer que l'effluent soit conforme à la réglementation. La formation de nos opérateurs et techniciens est assurée par les superviseurs environnement et inclut plusieurs procédures. Une fois par année, un effluent non-conforme est simulé afin de vérifier l'efficacité de notre réponse. Les résultats de la simulation servent à améliorer les systèmes et à mettre à jour le plan d'intervention afin d'améliorer la gestion en cas d'effluent non-conforme. Nous avons deux opérateurs et un technicien au traitement de l'eau qui sont membres de la communauté crie 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.

GESTION DES DÉVERSEMENTS ACCIDENTELS

Nos employés et entrepreneurs s'efforcent de prévenir les déversements accidentels et assurent la gestion rapide et sécuritaire de tous les rejets. Les principaux outils à leur disposition sont le plan de gestion des déversements qui comprend des procédures claires, la formation des nouveaux travailleurs, les inspections régulières et l'application de la réglementation sur le site. Dès l'accueil, les nouveaux employés ou entrepreneurs sont sensibilisés à prendre au sérieux tout ce qui touche la protection de l'environnement. Les statistiques sur les déversements et leurs causes sont partagées avec les nouveaux employés afin d'encourager la prévention et s'il y a lieu, les déclarations.

Tous les nouveaux travailleurs de Minière Osisko et des entrepreneurs doivent assister à une présentation sur la gestion des déversements. Le 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 politique environnementale.
- Se conformer aux valeurs de la Minière Osisko dont l'aspect de la protection de l'environnement est primordial.
- Minimiser les effets des déversements sur l'environnement.
- Assurer la récupération et l'élimination des matières déversées de façon sécuritaire et efficace.



Nicholas Ratté, notre opérateur originaire de Waswanipi, garde un œil avisé sur la qualité de l'eau de notre effluent final.

Pour prévenir de façon proactive tout déversement potentiel, l'équipe environnement de 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 de ravitaillement et d'entretien.

Tous les employés et les entrepreneurs sont informés des procédures de signalement et de nettoyage des déversements. Des trousseaux de nettoyage des déversements sont disponibles aux endroits stratégiques et les employés ont reçu la formation requise pour s'en servir. Les trousseaux de nettoyage doivent aussi accompagner toute machinerie et véhicule circulant au site. Nous disposons également d'une unité d'intervention d'urgence environnementale mobile contenant tout le matériel nécessaire pour nettoyer les déversements. Nous avons 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.

Tous les déversements ont été signalés et tous, sauf un, ont été entièrement nettoyés. Un déversement de diesel s'est produit au côté d'un dôme et a migré sous l'infrastructure. Un maximum de sol contaminé a été excavé et nous sommes à évaluer les possibilités pour la récupération et/ou traitement de la zone impactée. Le nombre total de déversements en 2022 est demeuré sensiblement le même que l'année dernière. Nous devons donc continuer de maintenir une bonne sensibilisation auprès des différents intervenants sur le site afin de pouvoir prévenir les événements. La modification de la structure du département environnement avec l'ajout du surintendant et des journaliers à la mi-année 2022 a permis de soutenir les activités opérationnelles. Il est à noter que tous les déversements, peu importe la quantité, sont signalés au MELCCFP. Ils sont aussi signalés au conseil d'administration de Minière Osisko et au Comité de suivi environnemental de Windfall. La diminution du nombre de déversements en 2022 est attribuable au ralentissement des activités en surface.

DÉVERSEMENTS ACCIDENTELS

PROJET	2022		2021		2020		2019	
	< 20 L	20 L <						
WINDFALL	55	8	73	10	84	12	72	14
URBAN BARRY	1	0	6	1	3	0	12	0
QUÉVILLON OSBORNE-BELL	0	0	0	0	0	0	15	0
TOTAL	56	11	79	11	87	12	99	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 512 kg de déchets alimentaires et 185 kg de carton recyclé par semaine. Les activités de compostage permettent de réduire le transport des déchets du site jusqu'à Lebel-sur-Quévillon. Le compost servira à la restauration progressive du site.

Tous les déchets domestiques non compostables qui restent sont des matières légères, mais encombrantes. Ces déchets sont compactés afin de réduire significativement le nombre de voyages au site d'enfouissement. Le site Windfall est un site isolé et l'utilisation du compacteur à déchets et du composteur réduit les coûts de transport et les émissions de gaz à effet de serre. Nous estimons que l'effet du compacteur engendre une réduction de 60% des transports au lieu d'enfouissement. Afin de réduire l'utilisation des produits à usage unique, nous distribuons à nos travailleurs des bouteilles d'eau et de tasses de café réutilisables.

Toutes les matières résiduelles générées au site sont quantifiées, de même que celles qui quittent le site Windfall vers les sites autorisés. Les informations sur les quantités par type de matières résiduelles sont signalées au conseil d'administration ainsi qu'au Comité de suivi environnemental de Windfall.

GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES

DESCRIPTION	2022 ¹	2021	2020	2019	Disposition
DÉCHETS ALIMENTAIRES (KG)	25 571	30 300	29 115	35 424	Composteur sur le site
CARTON (KG)	9 224	12 006	11 625	12 315	Composteur sur le site
MÉTAL (T)	180	204	108	120	Recyclage
BOIS (M³)	1 050	1 260	990	900	Site d'enfouissement autorisé
DÉCHETS DE CONSTRUCTION	60	n.a.	n.a.	n.a.	Site d'enfouissement autorisé
AUTRE (M³)	60	990	7 502	1 800	Site d'enfouissement autorisé

Notes :

1. Les quantités sont proportionnelles au nombre de population au site Windfall, en 2022, il y a eu moins d'activités de forage notamment et c'est pourquoi les quantités sont moindre qu'en 2021.
- n.a. : Non applicable. (la comptabilisation des quantités de déchets de construction a débuté en Q3 2022 pour les travaux de construction pour le développement du souterrain).

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.

Les sols contaminés issus du nettoyage des déversements sont entreposés dans un conteneur à l'épreuve de l'eau ; ces matières sont récupérées et éliminées par des entreprises spécialisées.

L'unité de traitement à la zéolite, pour la réduction de l'azote ammoniacal dans l'eau d'accumulation, n'a pas été utilisée durant l'année 2022. Il s'agit d'une unité secondaire permettant de réduire les concentrations en azote ammoniacal lorsque le traitement principal, utilisant le procédé de stripage (dissociation de l'ammoniac de l'eau en condition basique), ne suffit pas à la demande. Actuellement, le traitement principal permet de faire recirculer l'eau chargée en azote ammoniacal entre les différents bassins et de procéder au traitement en continu afin de réduire la concentration jusqu'au niveau demandé dans la réglementation. Ainsi, aucune utilisation de zéolite n'est nécessaire et conséquemment, il n'y a plus de ce type de déchets à gérer au site.

Les huiles usées sont principalement générées par l'utilisation de génératrices. L'entreprise qui récupère ces huiles usées les valorisent une fois disposées à l'extérieur du site Windfall.

L'équipe 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 l'équipe inspecte régulièrement les sites d'entreposage.

Les matières résiduelles dangereuses qui quittent le site sont quantifiées et rapportées au Conseil d'administration et au Comité de suivi environnemental de Windfall.

GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES DANGEREUSES – PROJET WINDFALL

DESCRIPTION	2022	2021	2020	2019	Disposition
MATIÈRES DANGEREUSES (RAMASSAGE)¹	10	10	10	12	Site autorisé
SOL CONTAMINÉ (T)	320	480	140	360	Site autorisé
ZÉOLITE CONTAMINÉE (T)	n.a.²	n.a.	33	78	Site autorisé
HUILE USÉE (L)	12 500	n.d.	n.d.	n.d.	Site autorisé
BOUES DE FOSSES SEPTIQUES (GAL)³	10 320	n.d.	n.d.	n.d.	Site autorisé
AUTRE (M³)	60	990	7 502	1 800	Site d'enfouissement autorisé

Notes :

1. Camions de collecte d'une capacité de 25 000 kg. En 2022, c'est 250 000 kg de matières dangereuses qui sont ramassées.
2. Nous avons un système de gestion qui nous permet de contrôler l'azote ammoniacal et donc d'éviter l'utilisation de la zéolite et ce, depuis 2022.
3. Nous comptabilisons les quantités de boues septiques depuis 2022.
n.a. : Non applicable
n.d. : Non disponible



Notre Superviseur, Environnement, Stéphane Daneault, inspecte la nature des produits arrivant au site et fait le suivi du respect des mesures en place pour leur entreposage, utilisation et disposition.

HALDE À STÉRILES

Le site Windfall comporte une seule halde contenant majoritairement du matériel stérile (1088179 tm) et un peu de minéral (32986 tm). Il est à noter que la fondation de cette halde est entièrement imperméabilisée et qu'ainsi l'ensemble des eaux de ruissellement, en contact avec le matériel entreposé, est acheminé vers l'usine de traitement des eaux.

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

GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES

ANNÉE	TONNES	SURFACE (M ²)
AVANT 2016	18 500	23 000
2017	29 166	23 000
2018	225 914	39 000
2019	419 197	39 000
2020	604 256	85 900
2021	871 592	85 900
2022	1 088 179	85 900

La halde à stériles du site Windfall est imperméabilisée avec une membrane et entourée de fossés afin de collecter l'eau et la traiter dans l'unité située à proximité.





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 son approche envers l'utilisation de l'énergie et des sources d'émission de gaz à effet de serre (GES). À la suite du dépôt de l'étude de faisabilité et de l'étude d'impact sur l'environnement du projet Windfall, les estimations des émissions de GES du projet ont été estimées.

Dans la conception du projet, l'équipe d'ingénierie a tenu compte des infrastructures ou équipements qui pourraient être plus sensibles aux conséquences des changements climatiques, notamment au niveau de la gestion de l'eau. Bien que les tendances climatiques aient été regardées attentivement et qu'une approche préventive a été mise de l'avant, nous restons vigilants et raffinons le niveau de risque dans l'optimisation du projet par l'ingénierie de détail. Les changements climatiques peuvent avoir un impact sur nos activités et c'est pourquoi une stratégie est développée afin de minimiser les risques. Une étude sur la résilience aux changements climatiques a été produite ainsi qu'une analyse approfondie des tendances climatiques passées et projetées afin de guider les critères techniques de conception de projet. Par ailleurs, Minière Osisko possède une station météorologique complète qui permettra d'appuyer les efforts de conception et d'ajuster, s'il y a lieu, les activités d'opérations.

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 minimiser 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, à 115 km de Lebel-sur-Quévillon et est accessible par des chemins forestiers. Il n'est pas relié au réseau de distribution d'électricité, s'est donc des génératrices au diesel qui fournissent l'électricité aux installations du camp et de la rampe d'exploration ainsi qu'aux équipements. Il est important de mentionner que la Corporation Miyuukaa procèdera en 2023 à l'aménagement d'une ligne électrique qui reliera le poste MICO, situé près de la communauté de Waswanipi au poste Windfall. Une fois l'installation complétée et fonctionnelle, le site pourra utiliser cette infrastructure pour s'alimenter en électricité. Ainsi, il est prévu d'utiliser beaucoup moins de carburant pour le fonctionnement des équipements et les diverses infrastructures dans les années à venir.

Les émissions de gaz à effet de serre sont considérées dans la conception du projet Windfall, notamment en évaluant les options pour l'emplacement de l'usine et les technologies de gestion des résidus, pour le choix des itinéraires de transport et pour la composition de la flotte de camions, pour les techniques d'extraction minière et pour les sources d'énergie. À ce jour, l'option d'installer une usine de traitement du minerai à l'extérieur du site est écartée. Minière Osisko prévoit donc 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, une ligne électrique sera complétée en 2023 par la Corporation Miyuukaa, détenue par la Première Nation des Cris de Waswanipi. Le branchement du site Windfall au réseau d'hydroélectricité provincial est prévu avant la fin 2023.

Les activités d'exploration réalisées en 2022 ont consisté en du forage et l'avancement d'une rampe d'exploration pour le prélèvement d'échantillons en vrac et compléter des travaux de caractérisation. La consommation totale d'énergie varie énormément en fonction du rythme des activités d'exploration en surface et souterraines. 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 et d'explosifs.

En attendant d'être relié à cette ligne électrique de 69 kV, Minière Osisko et ses 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-routes souterrains et l'équipement d'entretien des routes. Du propane est également utilisé pour le chauffage du camp, de 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 – PROJET WINDFALL

TYPE DE CARBURANT	2022 (KL)	2021 (KL)	2020 (KL)	2019 (KL)
DIESEL (COLORE)	7 851	9 632	6 322	6 730
PROPANE	1 222	948	813	931
DIESEL (CLAIR)	902	579	669	562
ESSENCE	330	524	306	426
JET- A	4	41	0	39

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. Les émissions de GES et de contaminants atmosphériques sont normalement déclarées et soumises tant au provincial qu'au fédéral. Il est important de mentionner qu'avec l'entrée en vigueur de la plus récente version du Règlement concernant le système de plafonnement et d'échange de droits d'émission de gaz à effet de serre (RSPED) le 1^{er} septembre 2022, l'exploration minière n'est plus une activité visée par le système. L'assujettissement du site Windfall a donc pris fin le 31 août 2022.

En 2022, la baisse des activités d'exploration à Windfall a fait en sorte de réduire quelque peu les émissions qui se sont chiffrées à 27 081 t CO₂ éq.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE – PROJET WINDFALL

CATÉGORIE	2022	2021	2020	2019
	T CO ₂ EQ			
CO₂ (DIOXYDE DE CARBONE)	26 421	27 810	20 741	22 043
CH₄ (MÉTHANE)	59	85	53	69
N₂O (OXYDES NITREUX)	590	96	74	82
AUTRES	11	n.d.	n.d.	n.d.
TOTAL	27 081	27 991	20 868	22 194

Notes :

Émission selon la méthodologie du PDGES.
n.d. : Non disponible

GESTION DE LA BIODIVERSITÉ

Dans le cadre des projets d'exploration, Minière Osisko évite les opérations dans les aires protégées, les refuges biologiques identifiés, les sites archéologiques connus et les territoires avec une valeur particulière pour les Premières Nations sont respectés. La conception du site Windfall évite ces aires. Nous nous efforçons de minimiser l'empreinte des activités et nous remettons en état les terres une fois le travail terminé dans un secteur. 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 la suite des inventaires environnementaux effectués sur plusieurs années dans le but de documenter le milieu récepteur, un portrait complet de la biodiversité présente et de ce qui entoure le site Windfall a été dressé. L'analyse

des impacts sur les composantes du milieu biologique effectuée dans l'étude d'impact sur l'environnement du projet Windfall a permis de déterminer les superficies perdues et les habitats dégradés par l'implantation de la future mine. Des efforts ont été déployés afin de minimiser l'empiètement du site sur les habitats, notamment en regroupant les installations. Minière Osisko comprend également que les plus grands impacts du projet Windfall seront sur certains groupes fauniques puisqu'il implique des pertes d'habitats et potentiellement sur le déplacement des espèces valorisées pour la chasse par les Cris. En contrepartie, Minière Osisko s'engage à développer un programme pour la biodiversité dont les principes et les objectifs seront à définir, entre autres avec les membres de la communauté de Waswanipi. Minière Osisko tient à s'assurer que le programme sera établi sur des besoins

réels identifiés par la communauté. Les projets qui seront identifiés et retenus feront l'objet d'un plan d'action afin de les mettre en œuvre. Le programme de biodiversité pourrait prendre la forme d'un projet de recherche sur une ou des espèces valorisées. Un tel projet opérerait pour une thématique permettant d'améliorer les connaissances soit sur les conséquences de l'ouverture du territoire sur la faune ou encore sur les impacts des changements climatiques. L'objectif serait de trouver des moyens pour valoriser la biodiversité, les espèces à statut particulier trouvées dans la zone d'étude.

Avec les différentes phases du projet Windfall, et la planification de la fermeture du site d'entrée de jeu, il s'agit de couvrir la période de construction et d'exploitation qui correspondent à la période où la perte d'habitat se fera sentir. En développant le programme pour la biodiversité, Minière Osisko espère compenser pour la perte nette



Notre Vice-présidente, Andrée Boisvert, qui participe aux activités de la COP15 sur la biodiversité tenue à Montréal en décembre 2022.

équivalente à la durée des activités de développement. La figure ci-dessous présente la démarche qui a été suivie pour intégrer la biodiversité à toutes les étapes du processus minier.

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 progressive seront mises en place au fur et à mesure que les secteurs sont fermés.

Les mesures préventives (éviter et minimiser) sont privilégiées par rapport 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 réglementation.**
- **Respecter les aires utilisées par les membres des Premières Nations.**
- **Réutiliser les empreintes de sites existants lorsque cela est possible afin d'éviter des zones intactes.**
- **Adopter des technologies sécuritaires et propres.**
- **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.**

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 inclut 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 d'exploration. Les espèces à statut particulier susceptibles d'être observées à proximité du site Windfall comprennent :

CATÉGORIE	ESPÈCES FAUNIQUES
EN VOIE DE DISPARITION¹	Chauve-souris nordique
	Petite chauve-souris brune
MENACÉE¹	Caribou forestier
	Paruline du Canada (depuis 2020)
PRÉOCCUPANTE¹	Engoulevent d'Amérique
	Moucherolle à côtes olive
	Quiscale rouilleux
	Pygargue à tête blanche
VULNÉRABLE²	Caribou forestier
	Caribou des bois
SUSCEPTIBLES D'ÊTRE DÉSIGNÉES MENACÉES OU VULNÉRABLES²	Chauve-souris argentée
	Chauve-souris rousse
	Chauve-souris cendrée

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

Aucune espèce floristique avec statut particulier n'a été répertorié. L'information concernant le caribou forestier a été intégrée dans la formation d'introduction obligatoire pour tous les travailleurs du site Windfall.

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 du terrain de trappage W25B, le coordonnateur minier de Waswanipi, la Directrice 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 la Cheffe adjointe, le conseiller en environnement local de Waswanipi, 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 savoir traditionnel des Cris a été intégré dans les rapports environnementaux sectoriels qui ont servi à l'étude d'impact sur l'environnement. Nous discutons également 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

Des activités de forage ont eu lieu principalement sur le site Windfall en 2022. Ainsi, c'est 13904 m² de nouvelles superficies qui ont été perturbées, puis environ 10 041 m² de superficie ont été utilisé sur des surfaces déjà perturbées au site. Dans les secteurs de Urban Barry et Quévillon Osborne-Bell aucun forage n'a eu lieu en 2022.

Il est prévu en 2023, de remettre en état plus de 30 000 m² de nos superficies perturbées au site Windfall. Cela impliquera de cimenter les tubages, de niveler les surfaces des sites de forage, d'ajouter du mort-terrain lorsque requis et dans un deuxième temps d'ensemencer ces superficies réhabilitées pour favoriser la repousse.

Le programme d'exploration à Windfall comprend du forage intercalaire intensif qui a pour but d'étayer l'estimation des ressources et l'étude de faisabilité et c'est pourquoi des forages sont nécessaires pour comprendre la dynamique géologique.



Surface perturbée à la suite de forages.



Surface qui a repris son état initial.

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 et le calcul de la garantie financière sont effectués par une firme indépendante et sont déposés pour approbation au ministère des Ressources naturelles et des Forêts du Québec (MRNF).

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 mise à jour quinquennale du plan de fermeture à Windfall a été déposée au début de 2022 et a été acceptée par le MRNF.

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 11259 086 \$ auprès du gouvernement du Québec pour le projet Windfall.

PLAN DE RESTAURATION ET GARANTIES FINANCIÈRES – PROJET WINDFALL

ANNÉE	PROPRIÉTAIRE	PLAN DE FERMETURE SOUMIS AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC	ASSURANCE FINANCIÈRE
2007	Noront	Plan initial	385 000 \$
2012	Eagle Hill	Mise à jour 5 ans	570 000 \$
2017	Minière Osisko	Mise à jour 5 ans	2 800 000 \$
2018	Minière Osisko	Addendum changements majeurs	3 512 850 \$
2020	Minière Osisko	Addendum changements majeurs	5 601 294 \$
2022	Minière Osisko	Mise à jour 5 ans + Addendum changements majeurs	11 259 086 \$

Les infrastructures du site Windfall ont été élaborées en prévoyant la fermeture ainsi qu'à la remise du terrain dans un état compatible avec son milieu naturel. Les mesures de protection, de réaménagement et de restauration ont pour objectif de remettre le site dans un état satisfaisant, c'est-à-dire :

- **Éliminer les risques inacceptables pour la santé et assurer la sécurité des personnes**
- **Limiter la production et la propagation de substances susceptibles de porter atteinte au milieu récepteur et, à long terme, viser à éliminer toute forme d'entretien et de suivi**
- **Remettre le site dans un état visuellement acceptable pour la collectivité**
- **Remettre le site des infrastructures dans un état compatible avec l'usage futur**

Le plan de restauration s'articule autour des caractéristiques physiques, chimiques et biologiques du site Windfall. Sommairement, le plan consistera à démanteler tous les bâtiments, à retirer les équipements, à sceller les ouvertures, à stabiliser le terrain, à traiter les sols contaminés et à assurer la végétalisation des aires impactées. Le suivi de la stabilité chimique et physique du site est aussi prévu, incluant un suivi agronomique et de la qualité des eaux.

NOS POLITIQUES, NOS CODES ET NOS PROCÉDURES

PILIER	NOS NORMES
E ENVIRONNEMENT	Politique environnementale ^{1,2}
	Plan de gestion des déversements ¹
	Procédures du traitement des eaux
	Procédures de gestion des matières résiduelles et des matières dangereuses
	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
	Programme d'amélioration du comportement ¹
	Politique de développement professionnel ¹
S SOCIÉTÉ	Politique en matière de vacances ¹
	Politique en matière de présence au travail ¹
	Politique en matière de port d'attache ¹
	Congés culturels pour la chasse aux oies et aux orignaux
	Stages
	Directives en matière de permis de conduire
	Procédures et mesure de prévention COVID-19 ¹
	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 ³
	Procédures de travail ¹
	Politique de relations communautaires ^{1,2}
	Protocole de relations communautaires
	Politique d'approvisionnement responsable ^{1,2}
Code de conduite des fournisseurs ^{1,2}	
G GOUVERNANCE	Directives en matière de commandites et de dons – Niveau projet
	Protocole de consultation sur les activités d'exploration avec la communauté de Waswanipi
	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
Diversité du conseil d'administration ^{1,2}	
Politique de sécurité informatique ¹	
Politique de participation au capital des dirigeants	
Politique de participation au capital des administrateurs	
Politique de voyage et de dépenses	

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 miniereosisko.com.
3. Révision annuelle obligatoire pour tous les employés de Minière Osisko.

PRÉPARER L'AVENIR

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2022

POUR NOUS JOINDRE

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](https://www.facebook.com/MiningOsisko)

Twitter : [@Osisko_Mining](https://twitter.com/Osisko_Mining)

Instagram : [@Osisko_Mining](https://www.instagram.com/Osisko_Mining)

LinkedIn : [@Osisko Mining](https://www.linkedin.com/company/Osisko_Mining)


OSISKO
MINIÈRE OSISKO