RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021

OSISKO
MINIÈRE OSISKO

ENSEMBLE
DANS L'AVENTURE

NOTRE RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021

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 1er janvier au 31 décembre 2021 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.

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 2020
- Les politiques de l'entreprise et les documents publics
- Les résultats d'exploration et d'estimation des ressources minérales

POUR NOUS REJOINDRE

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

MINIÈRE OSISKO INC.

Siège social
1155, avenue University, bureau 1440
Toronto, Ontario
M5H 3B7

Téléphone: (416) 848-9504

Télécopieur: (416) 363-9813

Courriel: info@osiskomining.com

TSX: OSK

Réseaux sociaux

Site web: www.miniereosisko.com

Facebook: @MiningOsisko

Twitter: @Osisko_Mining

Instagram: @Osisko_Mining

LinkedIn: @Osisko Mining

TABLE DES MATIÈRES

UN MESSAGE DE LA DIRECTION 4
NOTRE ENTREPRISE 8
NOUS EXPLORONS AU QUÉBEC 10
WINDFALL: UN GISEMENT DE CLASSE MONDIALE 12
GOUVERNANCE D'ENTREPRISE 14
NOS EMPLOYÉS 22
SÉCURITÉ ET SÛRETÉ INDUSTRIELLE 40
RELATIONS COMMUNAUTAIRES ET DÉVELOPPEMENT SOCIOÉCONOMIQUE 52
ENVIRONNEMENT 64

UN MESSAGE DE LA DIRECTION

DIRECTION

Assurément, 2021 fut une année de grands défis. Nous avons continué de suivre de près notre réponse à COVID-19. Malgré la pandémie, Minière Osisko a progressé afin de réaliser sa vision d'être reconnue par ses parties prenantes comme une entreprise durable et un leader dans l'industrie. Nous avons maintenu notre partage d'informations et notre classement MSCI en matière de développement durable à A. Le développement durable est ancré dans la stratégie d'entreprise de Minière Osisko par le biais des Politiques de santé et sécurité, de ressources humaines, environnementale, de relations communautaires et d'approvisionnement responsable. Ces politiques soulignent les engagements ainsi que les responsabilités des dirigeants, employés et entrepreneurs. Depuis de nombreuses années, nous travaillons en équipe afin de maintenir et d'améliorer notre performance dans les sphères de l'environnement, de la société et de la gouvernance (ESG). Nous priorisons la santé et sécurité, nous tissons des liens avec nos communautés d'accueil et nous créons de la valeur économique pour nos partenaires locaux. Nous avons continué à minimiser notre effet sur l'environnement par la gestion des déversements, de l'eau et des déchets, la remise en état des terres et la planification de la fermeture.

Au milieu des défis continus présentés par la pandémie de COVID-19, nous avons maintenu nos engagements afin de respecter les conditions de l'exemption de la loi crie sur l'auto-isolement obligatoire. Nous avons également implanté une politique de vaccination obligatoire afin d'entrer sur nos sites d'exploration. Notre équipe de soins infirmiers et de techniciens de laboratoire a effectué plus de 21 000 tests COVID-19. Le laboratoire du site Windfall nous a permis d'identifier et de gérer les cas positifs de COVID-19, rassurant ainsi nos employés, nos sous-traitants et les communautés d'accueil. Nous avons été honorés de remporter le prix Mercure 2021 dans la catégorie Stratégie de développement durable Desjardins pour le travail effectué en vue d'assurer le retour en toute sécurité de nos travailleurs cris pendant la pandémie.

Nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail, notamment le maintien et la formation de nos brigades d'intervention. Les procédures, protocoles, plans, politiques et systèmes afin d'opérer en surface et sous terre continuent d'être mis à jour et nous n'avons aucun accident mortel sur aucun de nos sites. Nous avons commencé à mettre en place deux comités de santé et de sécurité au travail : le comité de direction et le comité de supervision de Windfall. Nous avons également débuté un examen réalisé par une tierce partie afin d'évaluer nos performances en matière de santé et de sécurité et élaborer un plan d'action.

Nous avons tenu environ 45 réunions (principalement virtuelles) avec les communautés d'accueil et envoyé des lettres d'information pour décrire nos activités d'exploration prévues. En raison de la pandémie de COVID-19, nous avons maintenu des communications régulières avec le Comité de communication cri COVID-19 formé avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie. Nous avons également tenu sept réunions avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie afin de discuter d'une Entente sur les répercussions et les avantages (ERA) pour le projet Windfall. La vision commune du projet a considérablement progressé et toutes les parties prévoient finaliser l'accord en 2022.

En 2021, nous avons mené un sondage sur la diversité et continué d'utiliser la plateforme de ressources humaines pour partager des informations sur nos valeurs et différentes fonctions comme la paie, les feuilles de temps, les avantages sociaux, la gestion des ressources humaines et des talents. Nous avons réalisé des entretiens de départ avec les employés qui ont quitté l'entreprise et utilisé les réponses pour élaborer un plan d'action visant à réduire le taux de rotation. Nous avons également étendu notre programme d'UAR aux employés clés de l'organisation afin d'accroître la rétention. Des évaluations annuelles de performance ont été réalisées afin d'améliorer le développement de carrière et de s'assurer que les performances professionnelles de chaque employé correspondent à nos valeurs et objectifs.

Le conseil d'administration continue ses activités par le biais de ses comités et voit au respect de notre Code d'éthique et de nos politiques. Cette année, nous avons approuvé une Politique d'approvisionnement responsable et un Code de conduite des fournisseurs afin de garantir des pratiques saines et de fournir des occasions d'affaires mutuellement bénéfiques aux parties prenantes locales. Plus de 120 membres des Premières Nations ont travaillé à Windfall, et nous avons investi plus de 85 millions de dollars dans des entreprises appartenant à des membres des Premières Nations ou ayant des accords de coentreprise avec un partenaire ou une communauté des Premières Nations, pour des travaux réalisés sur nos projets en 2021. Nous avons versé environ 240 000 dollars en dons et commandites, en nous concentrant sur la science et l'éducation, l'environnement, la santé et les sports, les activités communautaires et culturelles, les partenaires socio-économiques et les associations sectorielles.

Nous vous invitons à en savoir plus sur l'approche stratégique, dynamique, flexible et évolutive de Minière Osisko en matière de développement durable. Ce rapport présente notre bilan pour 2021 et en explique le contexte. Vos commentaires sont les bienvenus. Comme toujours, nous voulons remercier nos employés, les Premières Nations, les communautés d'accueil, nos partenaires financiers et gouvernementaux et nos actionnaires pour leur soutien.

Cordialement,

John F. Burzynski
Président du conseil d'administration et chef de la direction

Alexandra Drapack

Alix Drapack,
Cheffe du Développement Durable

FAITS SAILLANTS 2021

> 21 000 COVID-19
tests de dépistage et vaccination obligatoire pour les travailleurs à Windfall

0 accident mortel

175 employés
(30% de femmes)

> 120 membres des Premières Nations
ont travaillé à Windfall

> 85 $ millions dépensé
dans des entreprises ou coentreprises autochtones

> 240 000 $
en dons et commandites

423 323 m³
d'eau traitée et retournée dans l'environnement

0 non-conformité
de l'effluent

42 300 kg
de déchets domestiques et carton compostés

27 991 t CO_2 eq.
produites par le projet Windfall

MSCI ESG RATINGS

CCC | B | BB | BBB | A | AA | AAA

« En 2021, Minière Osisko a reçu une note de A (sur une échelle de AAA-CCC) dans l'évaluation de MSCI ESG Ratings.»

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.

LE CHEMIN DE LA DURABILITÉ

2010
Incorporation

2015
Acquisition du projet Windfall

2016
Mise en place de l'équipe de développement durable
Accueil de l'équipe d'exploration Osisko Baie James
Embauche de la directrice en environnement
Oban change de nom pour Minière Osisko
Publication du premier rapport de développement durable

2017
Embauche des chefs de département: santé et sécurité et ressources humaines
Embauche d'un agent de liaison à Waswanipi
Premières portes ouvertes à Waswanipi et Lebel-sur-Quévillon
Signature de l'entente de collaboration à Waswanipi et Lebel-sur-Quévillon
Inauguration du bureau et de la carothèque à Lebel-sur-Quévillon

2018
Embauche d'un facilitateur en ressources humaines pour les Premières Nations
Deuxièmes portes ouvertes à Waswanipi et Lebel-sur-Quévillon

2019
Mise en place du comité de suivi environnemental de Windfall avec la Première Nation des Cris de Waswanipi
Premier calcul de gaz à effet de serre

2020
3 femmes sur le conseil d'administration
Classé A par MSCI (ESG)

2021
50 % de l'équipe de la haute direction sont des femmes ou de genre queer

DÉVELOPPEMENT DURABLE

NOTRE ENTREPRISE

Minière Osisko est une société d'exploration minière axée sur l'acquisition, l'exploration et le développement de propriétés de ressources aurifères au Canada. Notre principal objectif consiste à créer de la valeur pour toutes nos parties prenantes, notamment nos actionnaires, nos employés et nos communautés d'accueil.

VALEURS FONDAMENTALES

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

DIVERSITÉ
Embaucher et cultiver une équipe inclusive et diversifiée.

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

EFFICIENCE
Être efficient et créatif dans l'utilisation des ressources.

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

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

MINIÈRE OSISKO EN CHIFFRES

	UNITÉ	2021	2020	2019	2018	2017	2016
TSX				OSK			
ACTIONS EN CIRCULATION	Nombre	± 346 M	± 334 M	± 290 M	± 257 M	± 208 M	162 M
ACTIONS DILUÉES	Nombre	± 393 M	± 385 M	± 312 M	± 282 M	± 250 M	190 M
ENCAISSE DILUÉE	$CAD	± 449 M	± 466 M	± 16 M	± 195 M	± 315 M	± 140 M
CAPITALISATION BOURSIÈRE	$CAD	± 1 319 M	± 1 237 M	± 1 175 M	± 790 M	± 705 M	± 395 M
DETTE	$CAD	± 154 M	0	0	0	0	0
CAPITAUX PROPRES	$CAD	± 699 M	± 687 M	± 609 M	± 531 M	± 428 M	-
REVENUS NETS	$CAD	0	0	0	0	0	0
ENCAISSE ET INVESTISSEMENTS	$CAD	± 240 M	± 269 M	± 138 M	± 136 M	191 M	± 117 M

NOUS EXPLORONS AU QUÉBEC

Windfall est un gîte aurifère à haute teneur de classe mondiale et c'est notre projet phare. Windfall est situé sur le territoire d'Eeyou Istchee Baie-James, entre les villes de Val-d'Or et Chibougamau au Québec. Nous détenons aussi un intérêt indivis de 100 % dans un important groupe de claims (plus de 2 400 kilomètres carrés) dans les secteurs d'Urban Barry et de Lebel-sur-Quévillon au Québec.

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

LES PROJETS DE MINIÈRE OSISKO

PROJET	EMPLACEMENT	STATUT	ACTIVITÉS EN 2021
WINDFALL	Québec	**Détenteur à 100 %**	Forage, forage de définition, travaux d'exploration souterrains, mise à jour de l'estimation des ressources minérales, mise à jour de l'étude économique préliminaire
QUÉVILLON OSBORNE-BELL	Québec	**Détenteur à 100 %**	Prospection, levé géochimique de sols et cartographie
URBAN BARRY	Québec	**Détenteur à 100 %**	Forage, prospection, levé géochimique de sols, cartographie et levé géophysique
BLONDEAU-GUILLET	Québec	**Détenteur à 30 %** [2]	Levé géophysique et prospection par Vior
URBAN DUKE	Québec	**Détenteur à 30 %** [1]	Forage par Ressources Bonterra

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.

ACTIVITÉS DE FORAGE

PROJET	UNITÉ	2021	2020	2019	2018	2017	2016
WINDFALL	m	**412 485**	281 618	298 196	179 870	386 596	106 000
URBAN BARRY	m	**20 205**	12 738	16 234	7 302	7 595	-
QUÉVILLON OSBORNE-BELL	m	**0**	0	32 878	33 976	1 575	-
TOTAL	m	**432 690**	294 356	347 308	221 148	395 766	106 000

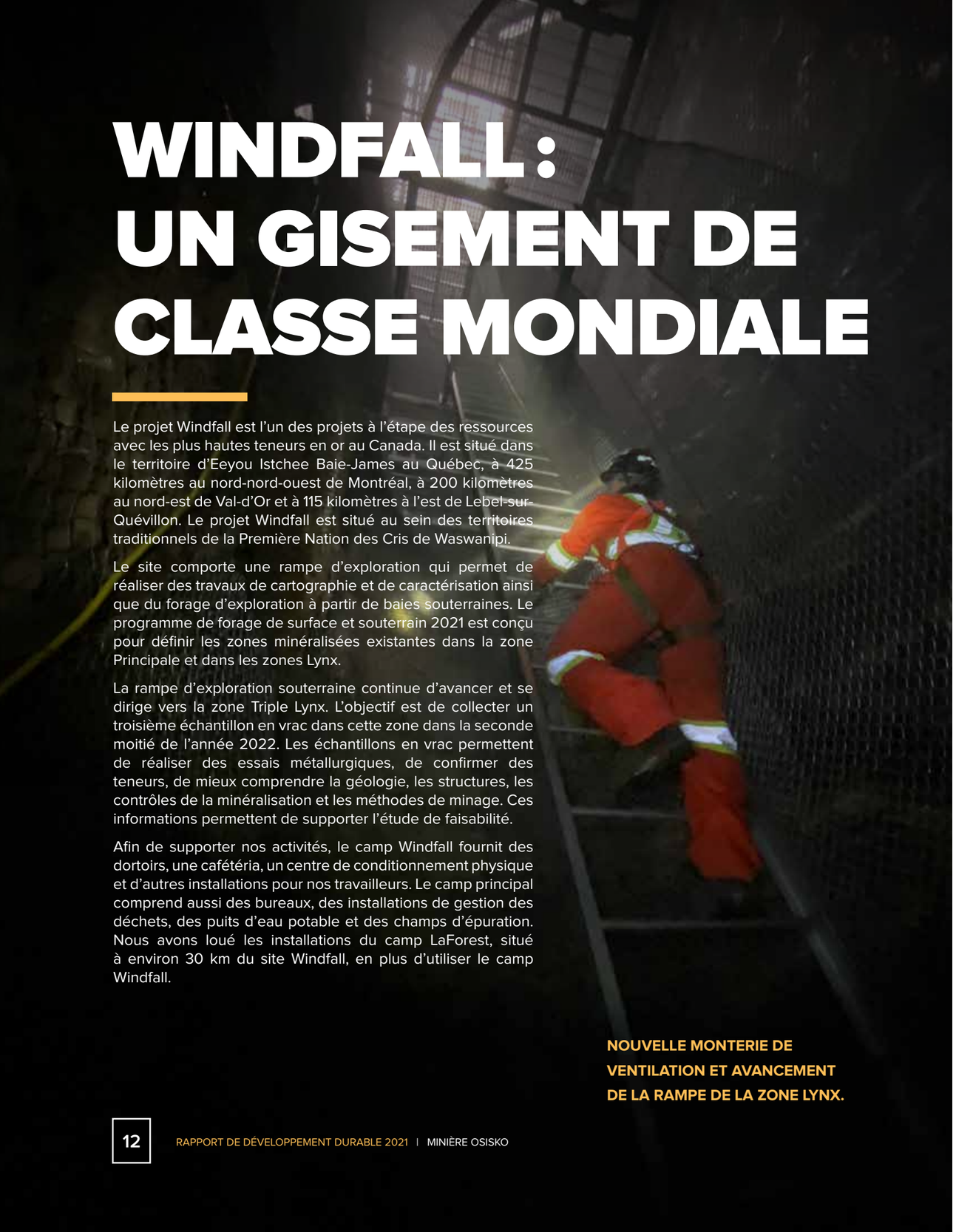
WINDFALL : UN GISEMENT DE CLASSE MONDIALE

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

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 2021 est 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 se dirige vers la zone Triple Lynx. L'objectif est de collecter un troisième échantillon en vrac 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.

Afin de supporter nos activités, le camp Windfall fournit des dortoirs, 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.



NOUVELLE MONTERIE DE VENTILATION ET AVANCEMENT DE LA RAMPE DE LA ZONE LYNX.

PROJET WINDFALL

	UNITÉ	2021	2020	2019	2018	2017	2016
CLAIMS MINIERS	ha	**12 523**	12 523	12 400	12 400	12 400	12 400
FORAGE TOTAL	m	**412 485**	281 618	298 196	179 870	386 596	106 000
AVANCEMENT CUMULATIF DE LA RAMPE D'EXPLORATION	m	**9 862**	2 130	2 345	2 330	-	-
INVESTISSEMENTS	$CAD	**150,6M**	92,7M	105,6M	92M	104M	22M

PLUS DE 1,6 MILLION DE MÈTRES DE FORAGE RÉALISÉS DEPUIS 2015

RÉSULTATS POSITIFS DE L'ÉTUDE ÉCONOMIQUE PRÉLIMINAIRE ACTUALISÉE EN 2021[1]

600

UNE RAMPE D'EXPLORATION ATTEIGNANT UNE PROFONDEUR VERTICALE DE 600 MÈTRES

DÉCOUVERTE DE LA ZONE À HAUTE TENEUR GOLDEN BEAR

MISE À JOUR 2021 DE L'ESTIMATION DES RESSOURCES MINÉRALES[1]

Pour plus d'information sur le projet Windfall et pour consulter les récents rapports techniques conformes au Règlement 43-101 sur l'information concernant les projets miniers, veuillez consulter miniereosisko.com.

Note:

1. L'estimation des ressources minérales mise à jour en 2021 se rapporte à une estimation antérieure des ressources minérales du projet Windfall et, par conséquent, ne constitue pas le rapport technique actuel et a été remplacée par l'estimation des ressources minérales de 2022 qui constitue le rapport technique actuel du projet Windfall aux fins de la norme NI 43-101.

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 règlementaires. 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.

NOS NORMES

- **Mandats, chartes et descriptions du conseil et des comités [1, 2]**
- **Code d'éthique et de conduite des affaires [1, 2, 3]**
- **Politique de dénonciation [1, 2, 3]**
- **Politique anticorruption [1, 2,3]**
- **Politique en matière de confidentialité et d'opérations d'initié [1, 2, 3]**
- **Politique de communication de l'information [2, 3]**
- **Politique de vote majoritaire [2,]**
- **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**

Notes:

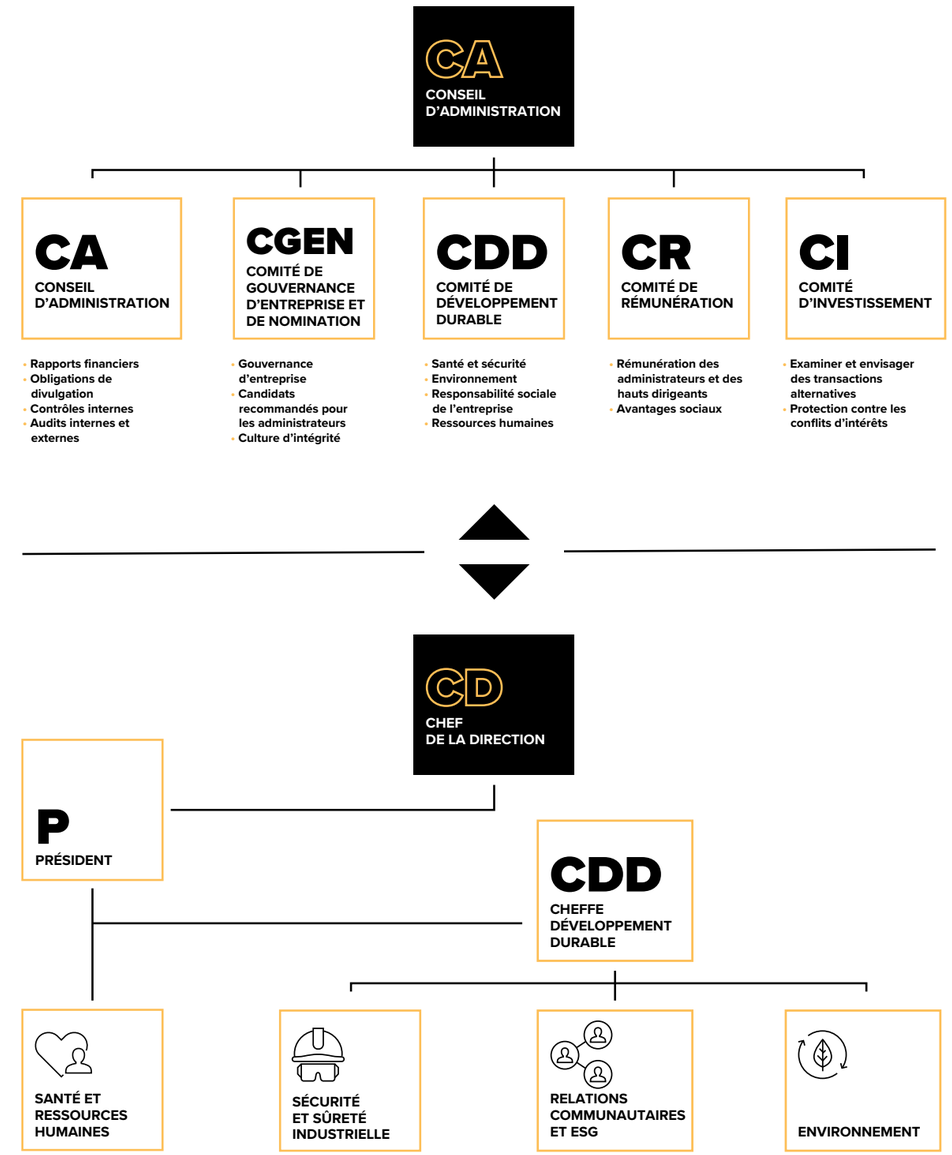
1. Les employés de Minière Osisko ont accès à ces normes par l'entremise de notre portail interne (en anglais et en français)
2. Ces normes sont accessibles au public sur le site miniereosisko.com
3. Révision annuelle obligatoire pour tous les employés de Minière Osisko

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.

NOTRE STRUCTURE DE GOUVERNANCE



MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Indépendant
Non-Indépendant

JFB
John F. Burzynski
Chef de la direction et président du conseil

PA
Patrick Anderson
Administrateur principal
CI (Président)
CGEN

KM
Keith McKay
CA (Président), CR
CGEN, CDD, CI

AS
Amy Satov
CGEN (Présidente)
CA, CR, CI

BAC
Bernardo Alvarez Calderon
CR (Président)
CA

JVB
Jose Vizquerra-Benavides
CDD (Président)

ASG
Andrée St-Germain
CA

CS
Cathy Singer
CDD

RW
Robert Wares

SR
Sean Roosen

THÈMES PRINCIPAUX DU COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE – 2021

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. Nous avons aussi:

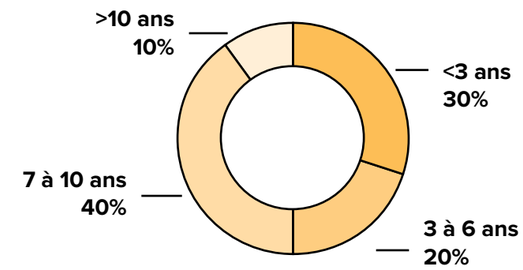
- **Porté une attention particulière sur la gestion de la COVID-19 et notre approche en santé et de sécurité.**
- **Révisé la Politique d'approvisionnement responsable.**
- **Suivi la performance et les incidents notables dans les 4 piliers.**
- **Suivi la conformité règlementaire.**
- **Étudié les risques liés aux enjeux de développement durable.**
- **Planifié des mesures visant à gérer ces risques.**

INDÉPENDANCE ET DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31 DÉCEMBRE 2021

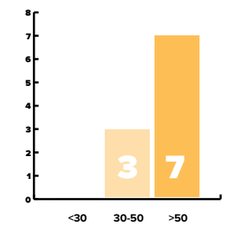
INDÉPENDANT 70%

NON-INDÉPENDANT 30%

MANDAT

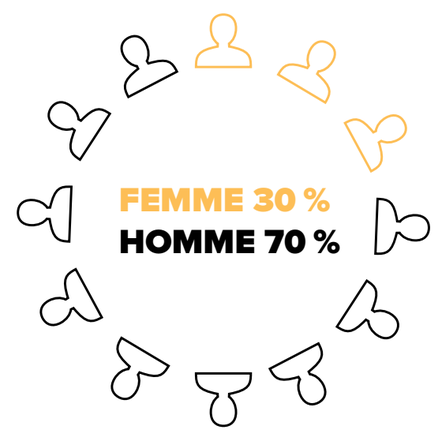


ÂGE



MOYENNE
54

GENRE



AUTO-IDENTIFICATION

Membre d'une Première Nation, Métis ou Inuit	0 %
Personne racialisée	10 %
Personne vivant avec un handicap	0 %
Français comme langue maternelle	30 %
Anglais comme langue maternelle	60 %
Espagnol comme langue maternelle	20 %
Femme	30 %
Homme	70 %
Autre genre (autre que femme ou homme)	0 %
Membre de la communauté LGBTQ2S+	0 %

Note:

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

PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

DIRECTION

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

DÉPARTEMENT

- **Définir des directives**
- **Protéger l'environnement**
- **Établir des contrôles en santé et sécurité**
- **Assurer le suivi des relations communautaires et développement socio-économiques**
- **Veiller aux opérations et aux finances**

EMPLOYÉ

- **Respecter les directives**
- **Maintenir sa santé et sécurité personnelle**
- **Détenir des qualifications professionnelles**
- **Faire preuve d'une conduite éthique et respectueuse**

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 2021 étaient:

10 %	30 %	50 %	20 %
DÉVELOPPEMENT DES ACTIFS	**PERFORMANCE FINANCIÈRE**	**RENDEMENT POUR LES ACTIONNAIRES**	**DÉVELOPPEMENT DURABLE**

En 2021, un score de 19 % 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.

DIRECTION

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

En mars 2021, Minière Osisko a nommé Alix Drapack au poste de Cheffe du développement durable afin de superviser les activités de la société en matière de développement durable, notamment la santé et la sécurité, l'environnement, les relations avec la communauté et les Premières Nations, les ententes et les partenariats. Mme Drapack s'est jointe à Minière Osisko en 2016 et était jusqu'à tout récemment Vice-présidente principale du développement durable. Cette nouvelle nomination reflète l'approche fondée sur les valeurs de Minière Osisko et son engagement envers les des meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), alors que l'équipe fait progresser le gisement de classe mondiale Windfall vers l'étape du développement.

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

AD
Alix Drapack
Cheffe développement durable[1]

AM
Alexandria Marcotte
Vice-présidente à la coordination de projet

LM
Lili Mance
Vice-présidente et secrétaire générale

MJ
Mandy Johnston
Vice-présidente finance[2]

Note:

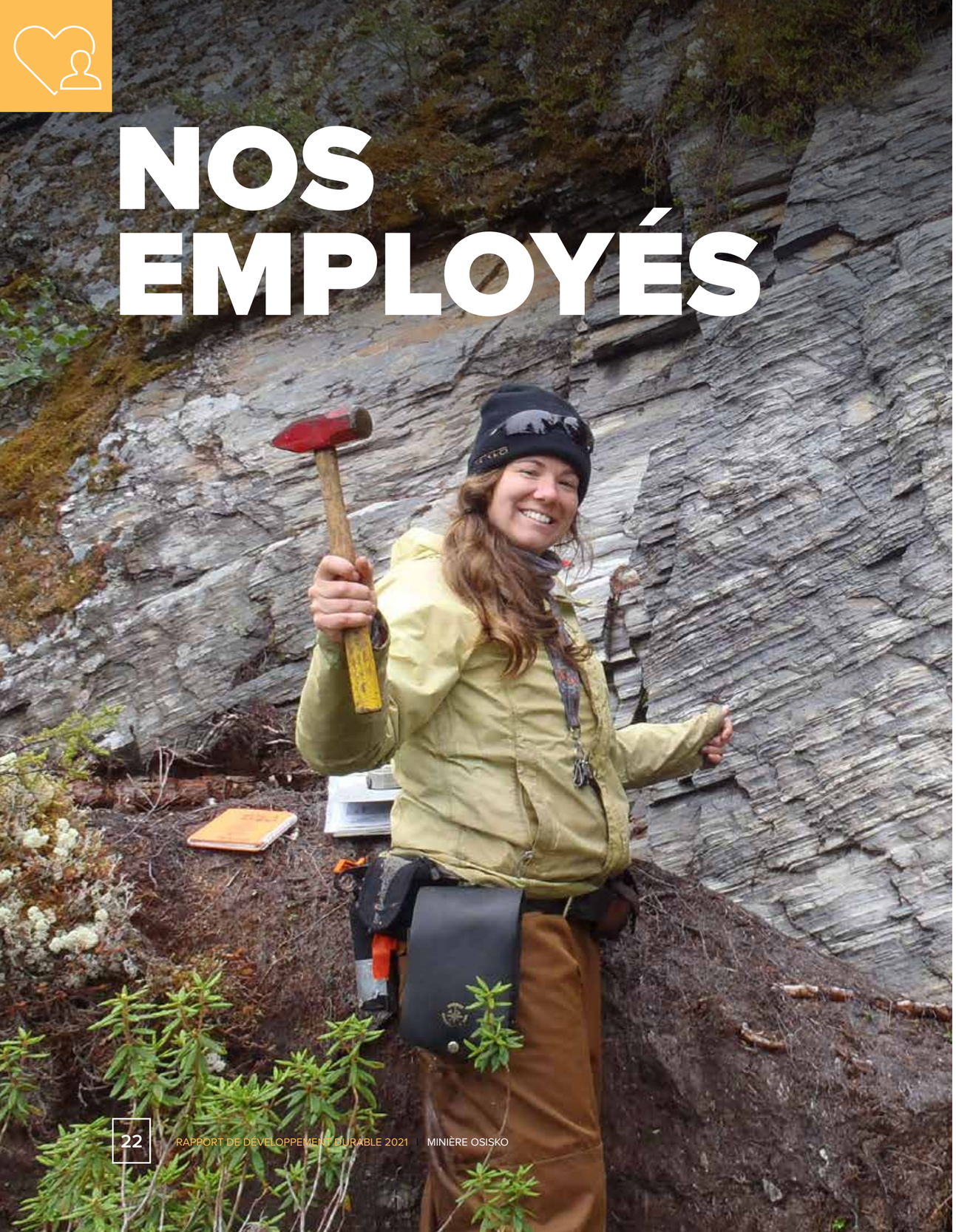
1. Nouvelle cheffe développement durable
2. Nouvelle vice-présidente finance

ÉQUIPE DE DIRECTION PAR GENRE – 2021

FEMMES 3	38 %	
GENRE QUEER 1	12 %	
HOMMES 4	50 %	

AVEC LA NOMINATION DE MANDY JOHNSTON AU POSTE DE VICE-PRÉSIDENTE FINANCE, NOTRE ÉQUIPE DE DIRECTION EST DÉSORMAIS PARITAIRE AVEC 50 % DE FEMMES OU DE PERSONNES DE GENRE QUEER.

NOS EMPLOYÉS



NOTRE APPROCHE

Minière Osisko offre un gagne-pain intéressant à nos employés, et notre succès repose sur un effectif engagé qui appuie nos valeurs et qui partage notre culture d'entreprise. La plupart de nos employés travaillent au camp Windfall, où nous nous efforçons d'offrir un environnement dynamique, accueillant et inclusif. Nous offrons un salaire équitable et des avantages sociaux en fonction de la classe salariale associée aux postes de nos employés. Nous reconnaissons les réalisations de nos employés et nous leur offrons des opportunités de perfectionnement enrichissantes. Nous maintenons et améliorons continuellement une culture organisationnelle exemplaire. Minière Osisko s'efforce de maintenir des relations de travail harmonieuses et une satisfaction élevée au sein de son effectif. À cet effet, l'équipe de gestion interagit avec nos employés pour comprendre leurs valeurs et s'assurer que Minière Osisko soit un employeur attrayant qui motive et garde 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 assure la supervision et le Président est chargé de gérer la mise en œuvre.

Faits saillants 2021

- 175 employés
- 30 % de femmes
- 100 % vivant au Canada
  - 88 % vivant dans la province de Québec
  - 18 % proviennent des communautés autochtones et allochtones du Nord-du-Québec
  - 17 % employés des Premières Nations
- 408 000 $ investis en formation
- Coordonation de la réponse à la COVID-19

Nos engagements

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

Nos normes

- Politique de ressources humaines [1, 2]
- Politique sur le harcèlement en milieu de travail [1]
- Politique sur la violence en milieu de travail [1]
- Politique de gestion de l'alcool et des drogues en milieu de travail [1]
- Recrutement préférentiel
- Programme d'amélioration du comportement [1]
- Politique de développement professionnel [1]
- Évaluation annuelle [3]
- Politique en matière de vacances [1]
- Politique en matière de présence au travail [1]
- Politique en matière de port d'attache [1]
- Politique en matière de surveillance vidéo [1]
- Congés culturels pour la chasse aux oies et aux orignaux
- Stages
- Directives en matière de permis de conduire
- Politiques en matière de déplacements [1]
- Procédures et mesure de prévention COVID-19 [1]

Notes:

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

RETOUR SUR L'ANNÉE 2021

En 2021, nous avons procédé à la réorganisation du département des ressources humaines en y intégrant notamment la composante santé. La gestion de la pandémie de COVID-19 reste 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. Le laboratoire mobile et les protocoles de dépistages COVID-19 sont toujours en place au site Windfall et couvrent aussi les activités du camp LaForest.

GESTION DE LA COVID-19 – ACTIVITÉS DE DÉPISTAGE

	2021	2020
NOMBRE DE TESTS	21049	9405
NOMBRE DE CAS POSITIFS	9	2

Nous avons aussi continué notre collaboration avec la santé publique régionale, le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James et nos entrepreneurs. Notre comité de suivi COVID-19 formé avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie s'est rencontré à quelques reprises en 2021 afin de faire le point sur les cas positifs et nous avons maintenu les conditions nécessaires au maintien de l'exemption à la loi locale d'auto-isolement obtenu le 18 août 2020. Aussi, nous avons travaillé de concert avec nos partenaires afin de rendre la double vaccination obligatoire comme conditions d'accès à nos sites d'exploration. Cette obligation est entrée en vigueur le 15 novembre 2021.

En 2021, notre laboratoire de dépistage à Windfall a identifié neuf travailleurs ayant un résultat positif à la COVID-19 à Windfall. Dans chacun des cas, les travailleurs ont été immédiatement mis en quarantaine et évacués du site. Notre personnel infirmier a travaillé avec les autorités locales de la santé publique pour effectuer la recherche des contacts appropriés. La recherche des contacts a confirmé qu'aucune propagation n'avait eu lieu.

Le laboratoire du site Windfall permet de tester l'ensemble de nos travailleurs et entrepreneurs pour la Covid-19.

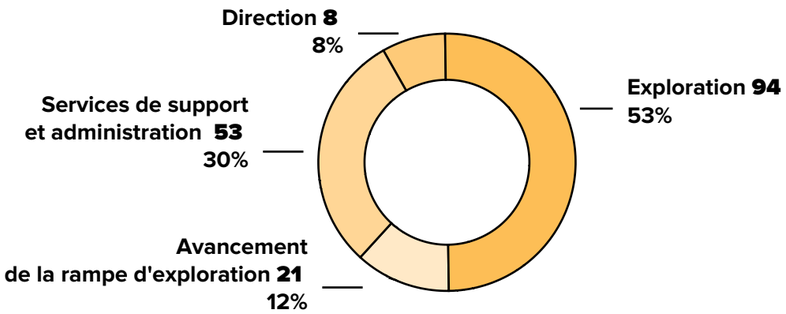
L'initiative de Minière Osisko et notre coopération avec les Cris ont été reconnues lors du Gala Les Mercuriades 2021 organisé par la Fédération des chambres du commerce du Québec. Minière Osisko a remporté le prix dans la catégorie Stratégie de développement durable Desjardins.

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. Nous sommes heureux d'avoir engagé deux finissants autochtones du programme d'attestation d'études collégiales en géologie des ressources minérales offert à Chibougamau. De plus, avec notre nouvelle plateforme, nos employés peuvent appliquer sur les postes par le biais de l'affichage interne. Finalement, notre président a offert des séances d'information au début de l'année à tous les employés afin de présenter les grands objectifs de l'entreprise et mettre l'accent sur nos valeurs.

LES MERCURIADES 2021

PORTRAIT DE NOTRE EFFECTIF

NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR SECTEURS D'EMPLOIS – 2021



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR SECTEUR D'EMPLOIS

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

NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR ÂGE

		2021	2020	2019
HAUTE DIRECTION	<30	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
	30-50	4 (50 %)	3 (43 %)	5 (71 %)
	>50	4 (50 %)	4 (57 %)	2 (29 %)
	TOTAL	**8 (100 %)**	**7 (100 %)**	**7 (100 %)**
SUPERVISEURS	<30	1 (4 %)	0 (0 %)	5 (18 %)
	30-50	18 (69 %)	19 (73 %)	19 (68 %)
	>50	7 (27 %)	7 (27 %)	4 (14 %)
	TOTAL	**26 (100 %)**	**26 (100 %)**	**28 (100 %)**
AUTRES	<30	56 (40 %)	68 (42 %)	63 (48 %)
	30-50	64 (45 %)	71 (44 %)	52 (40 %)
	>50	21 (15 %)	22 (14 %)	16 (12 %)
	TOTAL	**141 (100 %)**	**161 (100 %)**	**131 (100 %)**
TOTAL	<30	57 (33 %)	68 (35 %)	68 (41 %)
	30-50	86 (49 %)	93 (48 %)	76 (46 %)
	>50	32 (18 %)	33 (17 %)	22 (13 %)
	TOTAL	**175 (100 %)**	**194 (100 %)**	**166 (100 %)**

DIVERSITÉ, ÉGALITÉ ET INCLUSION

Nos employés vivent au sein de différentes cultures et parlent couramment différentes langues. Nous avons des bureaux et des sites d'opérations dans trois principaux secteurs au Canada : dans la région d'Eeyou Istchee Baie-James dans le nord du Québec, dans le sud du Québec et dans le sud de l'Ontario.

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

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

DIVERSITÉ DES EMPLOYÉS – SONDAGE 2021

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

Notes:

Sondage web anonyme et facultatif.
La collecte des données a été réalisée entre le 26 mai et le 17 juin 2021 par la firme Léger.
Échantillon : 147 employés de Minière Osisko.
Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses ou de ne pas répondre, le total peut être différent de 100 %.
LGBTQ2S+ : Lesbiennes, Gais, Bisexuels, Transgenres, Queers, Bispirituels.

NOUS SOMMES ÉGALEMENT UN EMPLOYEUR AFFILIÉ AU CENTRE CANADIEN POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION QUI OFFRE DU SUPPORT AUX ENTREPRISES DANS LEUR GESTION DE CES IMPORTANTES QUESTIONS.

RENCONTREZ DJECIKA MENSAH, TRISTAN LIPTON ET DANNY HAPPYJACK

Djecika est née en Côte d'Ivoire. Elle a étudié en Tunisie, à Vancouver et à Montréal. Elle aime les découvertes et cherche toujours à relever de nouveaux défis. C'est pourquoi elle s'est installée en région, à Amos, Québec. Les défis du poste de superviseure environnement lui servent de carburant pour se dépasser. Elle aime l'équipe, les rapports humains et les nombreux apprentissages que lui offre son travail. Elle occupe ses temps libres à faire du bénévolat, de la boxe et elle adore le magasinage. Ressentez-vous son énergie?

Tristan est né à San Diego, en Californie, mais a grandi et étudié à Toronto. Il a obtenu un diplôme en commerce avec une spécialisation en comptabilité à l'Université de Toronto et a obtenu sa certification CPA en 2021. Ce que Tristan préfère dans son travail chez Minière Osisko, c'est les gens avec qui il travaille. « Je suis reconnaissant d'avoir pu créer des liens significatifs avec mes collègues. De plus, j'apprécie de pouvoir en apprendre davantage sur l'information financière dans le cadre de mes fonctions et d'être en mesure de mettre en pratique ma formation dans mon quotidien. » Pendant son temps libre, Tristan passe du temps à écrire et à jouer de la musique avec son groupe, à cuisiner et à pratiquer l'ultimate frisbee avec ses amis.

Avec son passé de mineur, Danny a le profil parfait pour être notre agent de liaison dans la communauté de la Première Nation des Cris de Waswanipi. Il adore motiver les jeunes à se dépasser et il est toujours de bon conseil lorsqu'il est temps de repêcher de nouvelles recrues. Danny aime passer ses fins de semaine et ses vacances à son camp en compagnie de sa famille pour chasser, pêcher et trapper ou juste pour relaxer! Prenez le temps de le rencontrer, il est une ressource inestimable afin de mieux comprendre le Cree Way of Life. Merci Danny! ᒥᐧᑫᒡᒫ Meegwetch

LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE

L'industrie minière est encore de nos jours très masculine. Chez Minière Osisko, nous vison l'inclusion des femmes à tous les niveaux. Jusqu'à maintenant, les femmes et le genre queer font partie de notre équipe de direction (50 %), de nos superviseurs (35 %) et comptent pour 30 % 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.

Notre Directrice Relations communautaires & ESG siège sur le 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.

NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR GENRE – 2021

		HAUTE DIRECTION	SUPERVISEURS	AUTRES	TOTAL
2021	FEMMES & GENRE QUEER	4 (50 %)	9 (35 %)	40 (28 %)	53 (30 %)
	HOMMES	4 (50 %)	17 (65 %)	101 (72 %)	122 (70 %)
	TOTAL:	8 (100 %)	26 (100 %)	141 (100 %)	175 (100 %)
2020	FEMMES & GENRE QUEER	3 (43 %)	9 (35 %)	54 (34 %)	66 (34 %)
	HOMMES	4 (57 %)	17 (65 %)	107 (66 %)	128 (66 %)
	TOTAL:	7 (100 %)	26 (100 %)	161 (100 %)	194 (100 %)
2019	FEMMES & GENRE QUEER	3 (33 %)	11 (39 %)	44 (34 %)	58 (35 %)
	HOMMES	4 (67 %)	17 (61 %)	87 (66 %)	108 (65 %)
	TOTAL:	7 (100 %)	28 (100 %)	131 (100 %)	166 (100%)

		HAUTE DIRECTION	SUPERVISEURS	AUTRES	TOTAL
2018	FEMMES & GENRE QUEER	3 (33 %)	-	47 (32 %)	50 (32 %)
	HOMMES	6 (67 %)	-	102 (68 %)	108 (68 %)
	TOTAL:	9 (100 %)	-	149 (100 %)	158 (100 %)
2017	FEMMES & GENRE QUEER	3 (27 %)	-	59 (36 %)	62 (36 %)
	HOMMES	8 (73 %)	-	103 (64 %)	111 (64 %)
	TOTAL:	11 (100 %)	-	162 (100 %)	173 (100 %)
2016	FEMMES & GENRE QUEER	1 (11%)	-	25 (39 %)	26 (36 %)
	HOMMES	8 (89 %)	-	39 (61%)	47 (64 %)
	TOTAL:	9 (100 %)	-	64 (100 %)	73 (100 %)

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

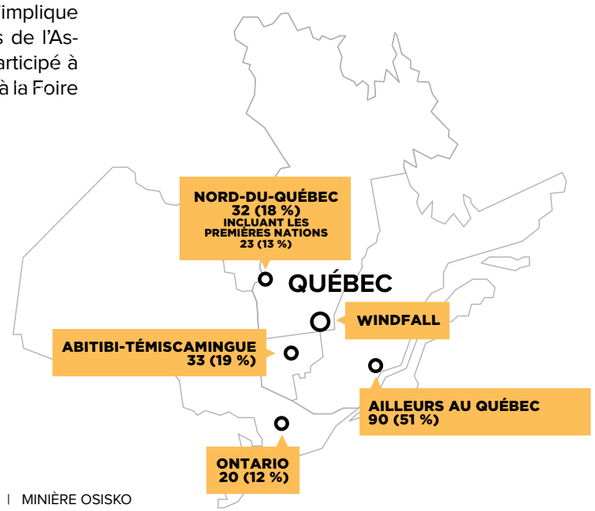
Un des aspects pour tisser des liens positifs et durables avec nos partenaires des Premières Nations et les communautés locales est d'offrir des emplois locaux pour leurs membres. Nous croyons que le projet Windfall devrait profiter aux gens qui habitent dans la région, nous avons donc élaboré un processus de recrutement qui 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 CSMO-Mines Explore les mines qui aide à attirer des candidats pour l'industrie minière. Nous affichons aussi nos postes dans les communautés cries. En 2021, notre directeur des ressources humaines a participé aux activités du Comité régional des partenaires du Marché du travail (CRPMT) – Nord-du-Québec et du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines ainsi qu'au Rendez-vous des employeurs du Nord-du-Québec afin de travailler sur l'enjeu de la rareté de la main-d'œuvre. 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 connaitre le domaine minier aux chercheurs d'emploi provenant des grands centres.

En 2021, notre effectif comptait 175 employés, dont 136 travaillaient au site Windfall. Les autres membres de l'équipe travaillent dans nos bureaux de Toronto, Québec, Montréal, Waswanipi et Lebel-sur-Quévillon. En raison de la COVID-19, plusieurs de nos employés ont travaillé à partir de leur domicile et certains poursuivent le télétravail en 2022.

En 2021, 32 (18 %) des employés de Minière Osisko provenaient d'une des communautés autochtones ou jamésiennes du Nord-du-Québec, 33 (19 %) vivaient dans la région voisine (Abitibi-Témiscamingue) et 90 (51%) ailleurs dans la province de Québec. En tout, 88 % de nos employés vivent au Québec et 12 % dans la province adjacente, l'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.

NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR LIEU DE RÉSIDENCE – 2021



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR LIEU DE RÉSIDENCE

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

Nous avons dû consacrer beaucoup d'énergie encore cette année à sélectionner et à interviewer des candidats. En raison de la nature à court terme des activités d'exploration minière, Minière Osisko embauche plusieurs personnes pour des postes temporaires. Nous réalisons aussi des entrevues de départ avec tous les employés qui nous ont quittés afin de développer des actions qui favorisent la rétention.

NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TYPE

	2021	2019	2019	2018
TEMPORAIRE	114 (65 %)	93 (48 %)	71 (43 %)	68 (43 %)
PERMANENT	61 (35 %)	101 (52 %)	95 (57 %)	90 (57 %)
TOTAL	175 (100 %)	194 (100 %)	166 (100 %)	158 (100 %)

TAUX DE ROULEMENT DES EMPLOYÉS (VOLONTAIRE)

	2021	2020	2019	2018
TEMPORAIRE	22 %	27%	35 %	28 %
PERMANENT	5 %	12 %	11%	9 %
TOTAL	11%	17 %	21%	18 %

NOMBRE DE NOUVELLES EMBAUCHES

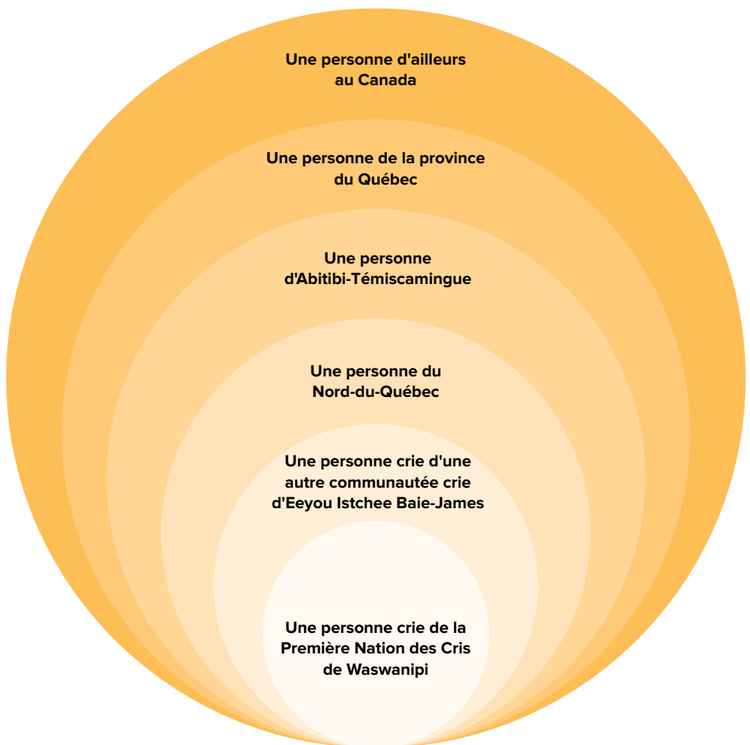
	2021	2020	2019
TEMPORAIRE	30	54	64
STAGIAIRE	18	5	23
PERMANENT	28	14	28
TOTAL	76	73	115

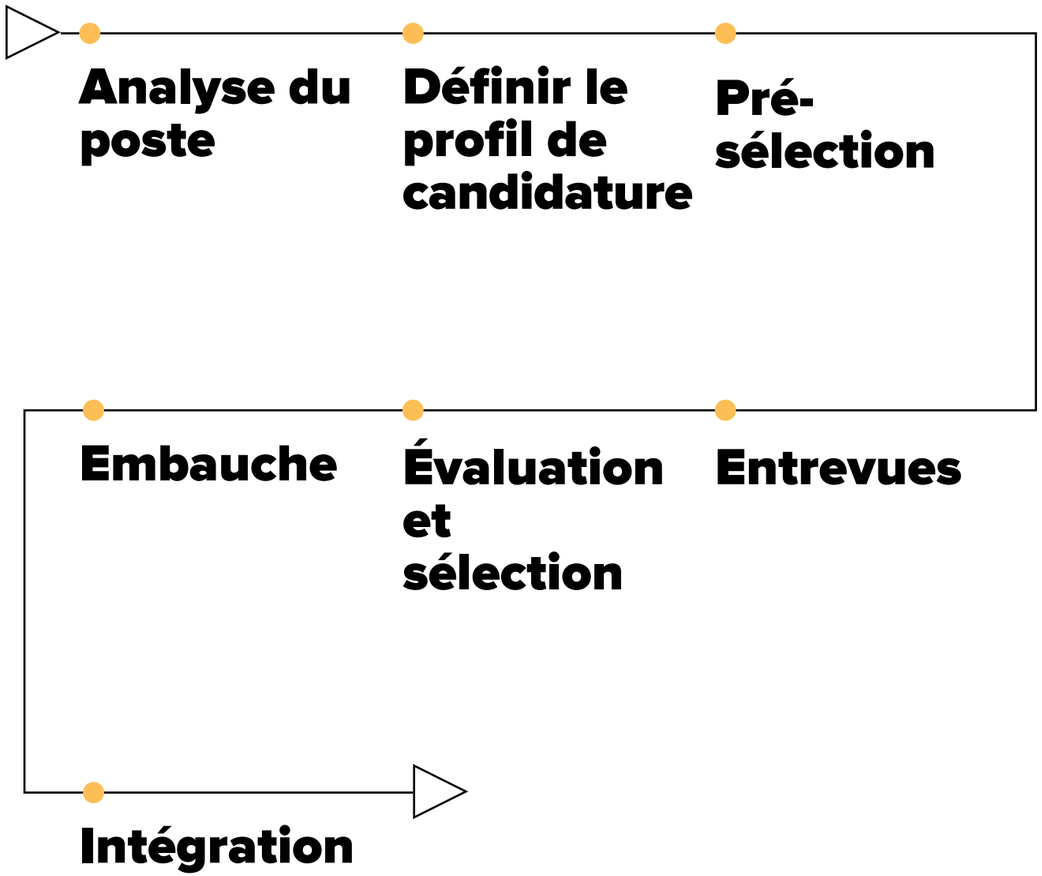
EMPLOIS LOCAUX

1

LA PERSONNE DOIT POSSÉDER LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LE POSTE

2





EMPLOYÉS DES PREMIÈRES NATIONS

En 2021, 30 (17 %) 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 augmente à 22 % si on ne considère que les employés du projet Windfall.

NOMBRE D'EMPLOYÉS D'ORIGINE AUTOCHTONE

	2021		2020		2019		2018
	TOTAL	**WINDFALL SEULEMENT**	**TOTAL**	**WINDFALL SEULEMENT**	**TOTAL**	**WINDFALL SEULEMENT**	**TOTAL**
EMPLOYÉS D'ORIGINE AUTOCHTONE	30 (17 %)	30 (22 %)	18 (9 %)	18 (12 %)	23 (14 %)	23 (20 %)	19 (12 %)
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS	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 offre un horaire flexible à ses employés durant les saisons de chasse traditionnelle.

Depuis 2017, un agent de liaison de Minière Osisko travaille dans les bureaux du conseil de bande de Waswanipi. Sa contribution est précieuse dans le recrutement de la main-d'œuvre crie. Il travaille de concert avec le facilitateur en ressources humaines basé au camp Windfall afin d'assurer l'intégration des employés des Premières Nations et supporter les superviseurs dans leur gestion d'équipe. Nous travaillons aussi en collaboration avec la Commission scolaire crie, l'Apatisiiwin Skills Development et Emploi Québec afin de recruter des employés des Premières Nations.

Eldon Gull-Chum et Terence Bélanger ont été promus techniciens de carothèque. Félicitations! L Γ ᑊᒋᒡ᐀ ᐁΓᑯᓱᐞᐃᓐ

Pauline Matoush et Jean-Pierre Bosum ont obtenu un emploi chez nous après avoir complété le programme d'attestation collégiale en géologie des ressources minérales de Chibougamau.

DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

En partageant les meilleures pratiques et en offrant de la formation, nous donnons aux employés l'occasion d'améliorer leurs connaissances techniques et leurs compétences. Nous mettons l'accent sur la formation en santé et en sécurité. Nous offrons également de l'accompagnement et de la formation en leadership afin d'améliorer les compétences de nos superviseurs. Nous permettons à nos employés d'ouvrir leurs horizons en assistant à des colloques en lien avec leur domaine de travail. Des sessions d'information internes ont été organisées sur la cybersécurité et les employés ont accès à des cours de langue et à des cours portant sur les logiciels techniques spécialisés en géologie et pour l'avancement de la rampe souterraine.

FORMATION DES EMPLOYÉS

	2021	2020	2019
HEURES DE FORMATION (TOTAL)	1 329	2 736	2 547
HEURES DE FORMATION (HOMME)	856	1 901	1 438
HEURES DE FORMATION (FEMME)	473	835	1 108
DÉPENSES EN MASSE SALARIALE	2,80 %	1,56 %	2,10 %
INVESTISSEMENT	408 054 $	219 331 $	283 724 $

Afin de s'assurer que les bonnes personnes occupent les bons postes, Minière Osisko réalise une évaluation annuelle standardisée de la performance de tous les employés. Ceci nous aide à identifier les forces des employés, à évaluer et à remédier aux difficultés, et à planifier des parcours de perfectionnement personnalisés. En 2021, 92 % de nos employés ont fait l'objet d'une évaluation de performance. Nous n'avons pas évalué les nouveaux employés (qui étaient à notre emploi depuis moins de trois mois), ni les employés inactifs. Le comité de rémunération a évalué les performances de l'équipe de direction.

EMPLOYÉS BÉNÉFICIANT D'UNE REVUE RÉGULIÈRE DE PERFORMANCES

	2021	2020	2019
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS	175	194	166
NOMBRE PARTICIPANT DANS LA RÉVISION DE PERFORMANCE	192	150	153
% PARTICIPANT DANS LA RÉVISION DE PERFORMANCE	92 %	77 %	92 %

En 2019, nous avions offert 23 stages rémunérés à des étudiants cherchant à faire carrière dans l'industrie minière, dont cinq (22 %) provenaient de communautés des Premières Nations. En 2020, en raison de la situation pandémique et la nécessité de réduire le nombre de travailleurs au site Windfall, nous avons offert cinq stages rémunérés, dont quatre (80 %) à des étudiants autochtones. En 2021, nous avons offert 19 stages rémunérés, dont 3 (16 %) à des étudiants autochtones provenant du Cégep de Chibougamau. Nous poursuivons aussi des discussions avec le *Centre de formation professionnelle de la Baie-James* et le *Sabtuan Regional Vocational Training Centre de la Commission scolaire crie* afin d'élaborer un partenariat pour l'intégration et la formation des travailleurs autochtones.

NOMBRE DE STAGES ET D'EMPLOIS D'ÉTÉ

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

VISITE DE LA COMMUNAUTÉ DE WASWANIPI ET DE SON ÉCOLE DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

OFFRIR UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN

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

Nous continuons nos efforts afin de prévenir la propagation de la COVID-19, notamment en maintenant les activités de notre laboratoire de dépistage au site Windfall et en modifiant nos divers protocoles, espaces et normes d'hygiène en consultation avec nos partenaires Cris et en fonction des recommandations de la Santé Publique et de la CNESST[1].

Un gym et une infirmerie sur site sont à la disposition de tous les travailleurs de Windfall.

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 sont 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 adéquat 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 la Cheffe du développement durable est chargée de gérer la mise en œuvre sous l'égide du Président et avec la collaboration du Chef des opérations.

Faits saillants 2021

- **Coordonation de la réponse à la COVID-19**
- **21 049 tests COVID-19 réalisés**
- **0 accident mortel**
- **1 295 832 heures travaillées (employés et entrepreneurs)**
- **8,49 taux de fréquence total des blessures signalée (employés et entrepreneurs)**
- **2,01 taux de fréquence des blessures entraînant un perte de temps**

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**

Nos normes

- **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]**
- **Procédures et mesure de prévention COVID-19 [1]**

Notes:

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

PERFORMANCE ET ÉLÉMENTS CLÉS 2021

Plusieurs changements se sont opérés dans le département de sécurité et sûreté industrielle en 2021. Nous avons eu le plaisir d'accueillir de nouveaux membres au sein de l'équipe : deux surintendants sécurité et sûreté industrielle et deux conseillers en santé et sécurité. Nous bénéficions de leur expertise acquise dans l'industrie minière et de la construction.

En 2021, nos employés et entrepreneurs ont travaillé 1 295 832 heures, notre plus haut niveau jamais enregistré. Cela se compare au nombre d'heures enregistrées en 2019 avant la pandémie et la période de mise à l'arrêt temporaire du site Windfall en 2020. Aucune fatalité reliée au travail sur nos sites d'exploration n'est survenue. Cependant, nos taux de fréquence d'incidents en santé et sécurité ont augmenté en 2021.

Notre défi est de nous assurer que les travailleurs aient les compétences requises pour travailler de façon sécuritaire dans notre milieu de travail. 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 sont disponibles en ligne depuis janvier 2022 et devront être complétées avant d'arriver sur le site. Aussi, nous avons débuté le projet pour la gestion et qualification des entrepreneurs qui sera implanté à partir du milieu de l'année 2022.

En 2021, la plus grande proportion des déclarations provient des foreurs (entrepreneurs), suivi par des employés du département de géologie (Minière Osisko) et par des travailleurs sous terre (entrepreneurs). Un peu moins du tiers des déclarations étaient des blessures aux mains. Des enquêtes sont menées afin de déterminer les causes sous-jacentes des blessures. Nous avons entamé une démarche afin de diagnostiquer les faiblesses de notre performance en santé et sécurité. Un plan d'action est en cours d'élaboration afin de contrôler les risques les plus critiques, d'améliorer le leadership et de fournir une vision claire. Des indicateurs clés de performance seront développés afin de mesurer nos progrès.

STATISTIQUES DE SÉCURITÉ – PROJETS D'EXPLORATION

	2021	2020	2019	2018	2017
PREMIERS SOINS	134 (30) (104)	91 (15) (76)	114 (38) (76)	104 (30) (74)	131 (-) (-)
ASSISTANCE MÉDICALE	20 (1) (19)	10 (2) (8)	10 (0) (10)	17 (3) (14)	26 (-) (-)
PERTE DE TEMPS	13 (1) (12)	2 (1) (1)	3 (1) (2)	3 (1) (2)	8 (-) (-)
ASSIGNATION TEMPORAIRE	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 (-) (-)
HEURES TRAVAILLÉES	1 295 832 1 028 928 266 904	915 249 240 309 674 940	1 059 621 306 225 753 396	851 304 266 307 584 997	993 388 - -
TAUX DE FRÉQUENCE DES BLESSURES ENTRAÎNANT UNE PERTE DE TEMPS	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	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	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

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

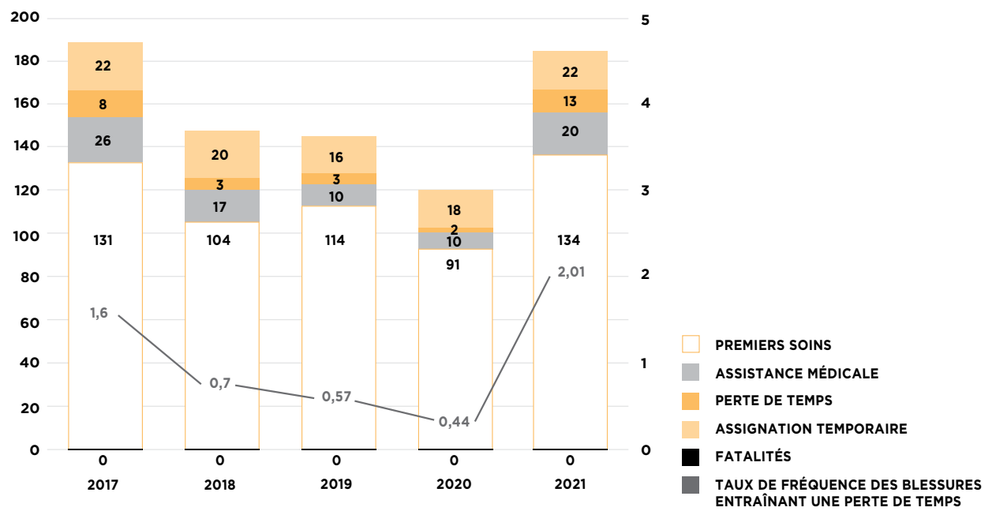
Taux de fréquence cumulé (TFC) = $\frac{\text{(Nombre d'heures perdues + Nombre de blessures entraînant une restriction du travail) X 200 000 heures}}{\text{Heures travaillées}}$

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

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

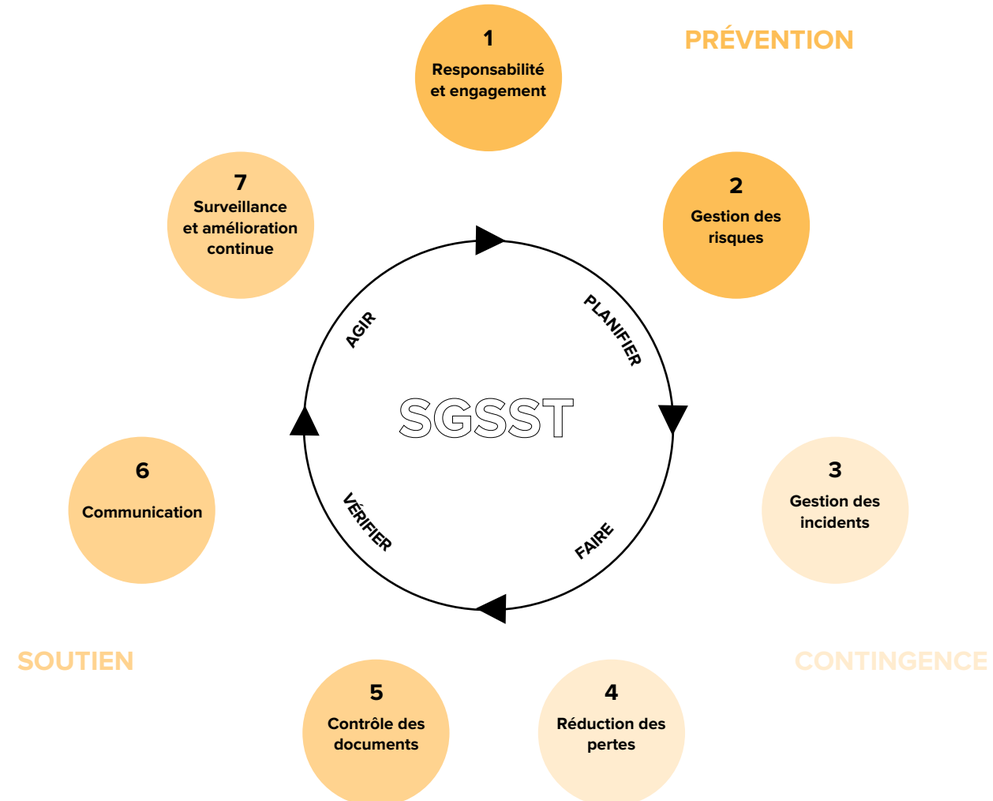


SYSTÈME DE GESTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

Notre approche est de gérer la santé et la sécurité de façon efficace en identifiant les risques, en 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, en mettant notamment à jour:

- **Le programme de déclaration des incidents et accidents et le processus d'enquête.**
- **La procédure d'accès aux camps Windfall et LaForest.**
- **Les fiches d'inspection.**
- **Les lignes directrices pour l'équipe de sauvetage minier et planifier un plan de formation pour la brigade des pompiers et des secouristes en milieu de travail.**
- **Le plan d'action contre la drogue et l'alcool et la mise en place d'une procédure de fouille aléatoire.**

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.**
- **La 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 reçoivent de la formation. Nous tenons à jour les matrices et les registres de formation. Cette année, notre équipe a notamment été formée sur :

- **Les procédures COVID-19.**
- **La gestion stratégique en santé et en sécurité.**
- **Formation en premiers soins en milieu de travail et RCR.**
- **Formation modulaire du travailleur minier.**
- **Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail.**
- **Des simulations et de la formation pour nos équipes de secouristes en milieu de travail et de sauvetage minier.**
- **Procédures de sécurité diverses, y compris, mais sans s'y limiter : équipement, machinerie, véhicules, manipulation et signalisation.**

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 2021, 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

PROJET	CATÉGORIE	2021	2020	2019
WINDFALL & URBAN-BARRY	**Employés**	39 (100 %)	80 (100 %)	58 (100 %)
	Entrepreneurs	728 (100 %)	662 (100 %)	443 (100 %)
	Visiteurs	28 (100 %)	3 (100 %)	334 (100 %)
QUÉVILLON OSBORNE-BELL	**Employés**	0 (100 %)	0 (100 %)	9 (100 %)
	Entrepreneurs	0 (100 %)	0 (100 %)	93 (100 %)
	Visiteurs	0 (100 %)	0 (100 %)	0 (100 %)

GESTION DE LA COMMUNICATION

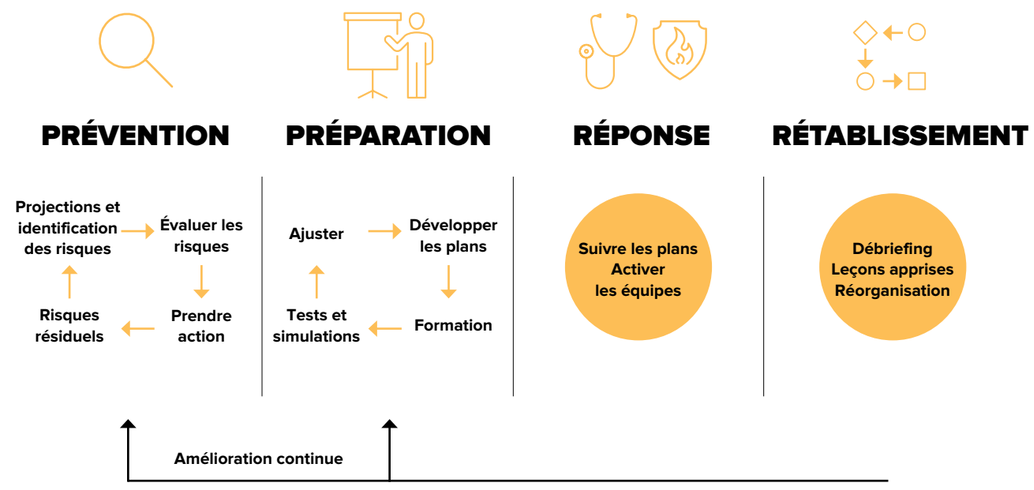
En 2021, nous avons travaillé afin de rendre la formation d'introduction au site en ligne. La nouvelle plateforme est disponible depuis le début de l'année 2022 et inclura, en plus du suivi des formations, des éléments de qualifications pour les entrepreneurs. Nous avons organisé des sessions d'information 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 commencé l'implantation de deux comités en santé et sécurité au travail; le comité de la direction et le comité de supervision de Windfall. Le comité formé par les travailleurs sera lancé en 2022 et des séances de formations sont planifiées.

Notre stratégie de communication en matière de sécurité comprend :

- **Des réunions quotidiennes sur site incluant des sujets sur la santé et la sécurité.**
- **La distribution mensuelle d'un tableau de bord axé sur les statistiques.**
- **Le programme R+ (renforcement positif) pour récompenser les améliorations et les initiatives.**
- **Des cartes de travail sous terre.**
- **Des communications visuelles dans les zones communes et les aires de travail.**

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 DES ÉQUIPES D'INTERVENTION (PROJET WINDFALL)

	2021	2020	2019
FORMATION DE SAUVETEUR MINIER			
Nombre de séances effectuées	25	9	15
Nombre total de participants - Employés	22 (100 %)	17 (100 %)	12 (100 %)
Nombre total de participants - Entrepreneurs	9 (100 %)	3 (100 %)	3 (100 %)
FORMATION DE LA BRIGADE D'INCENDIE			
Nombre de séances effectuées	2	4	26
Nombre total de participants - Employés	9 (100 %)	14 (100%)	14 (100 %)
Nombre total de participants - Entrepreneurs	1 (100 %)	3 (100 %)	12 (100 %)
FORMATION DES SECOURISTES EN MILIEU DE TRAVAIL			
Nombre de séances effectuées	5 (100 %)	14	26
Nombre total de participants - Employés	8 (100 %)	62 (100 %)	10 (100 %)

INSPECTIONS INTERNES

En 2021, nous avons effectué plus de 300 inspections en santé et sécurité. Nos équipent portent une attention particulière aux activités sous terre sans oublier les activités de surface. Notre équipe 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[1]. En 2021, nous avons eu cinq audits de la CNESST et toutes les non-conformités ont été corrigées promptement.

INSPECTIONS SST

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

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.

RELATIONS COMMUNAUTAIRES ET DÉVELOPPEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE

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 Cheffe du développement durable 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.

Faits saillants 2021

- **35 rencontres avec des représentants des membres de la communauté de la Preminère Nation des Cris de Waswanipi**
- **22 % des travailleurs à Windfall sont issus des Premières Nations**
- **74 % des achats sont au Québec et en Ontario**
- **85 M$ dépensés dans des entreprises ou coentreprises autochtones**
- **240 k$ en contribution à divers événements et organisations**
- **170 M$ dépensés en exploration et autres activités connexes**

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.**

Nos normes

- **Politique de relations communautaires[1,2]**
- **Protocole de relations communautaires**
- **Politique d'approvisionnement responsable[1,2]**
- **Code de conduite des fournisseurs[1,2]**
- **Directives en matière de commandites et de dons – Niveau projet**
- **Protocole de consultation sur les activités d'exploration avec la communauté de Waswanipi**

Notes:

1. Les employés de Minière Osisko ont accès à ces normes par l'entremise de notre portail interne (en anglais et en français).
2. Ces normes sont accessibles au public sur le site miniereosisko.com.

ÉLÉMENTS CLÉS 2021

Encore en 2021, un des défis clés fut la gestion de la communication autour de la COVID-19. Notre comité de suivi COVID-19 formé avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie s'est rencontré à quelques reprises afin de faire le point sur les cas positifs et nous avons maintenu les conditions nécessaires au maintien de l'exemption à la loi locale d'auto-isolement obtenu à l'été 2020. Aussi, nous avons travaillé de concert avec nos partenaires afin de rendre la double vaccination obligatoire comme conditions d'accès à nos sites d'exploration. Maintenir le laboratoire de dépistage de la COVID-19 au site Windfall permet non seulement de renforcer le sentiment de sécurité des travailleurs, mais donne aussi un meilleur accès aux membres des communautés cries à des emplois valorisants chez Minière Osisko et dans les entreprises et les coentreprises autochtones. Les discussions autour de la gestion de la COVID-19 a permis de renforcer le lien de confiance avec les partenaires cris et cela a facilité les rencontres de négociation pour une entente sur les répercussions et les avantages (ERA) pour le projet Windfall.

Nous avons également poursuivi nos rencontres avec les membres de la Première Nation des Cris de Waswanipi dans le cadre du Comité de suivi environnemental de Windfall et nous suivons notre protocole de consultation sur nos activités d'exploration. Nous continuons notre travail afin d'inclure le savoir traditionnel cri dans l'évaluation environnementale du projet Windfall. Le fils du maître de trappe W25B a participé au printemps aux levés de terrain portant sur l'eau de surface et la faune terrestre. Nous avons également eu des discussions avec les maîtres de trappe W25A et W25B concernant la localisation du futur parc à résidus et pris en compte leur utilisation du territoire et leurs préoccupations dans l'étude des alternatives.

Nous poursuivons nos activités avec la Ville de Lebel-sur-Quévillon par le biais de notre Comité de collaboration. En août 2021, la Ville de Lebel-sur-Quévillon a adopté une résolution confirmant l'appui de la ville pour la réalisation du projet Windfall. Au cours de l'année, nous avons poursuivi nos activités de consultation et d'information avec nos parties prenantes locales autochtones et allochtones. Nous avons notamment traité de nos activités d'exploration courantes et à venir, la mise à jour de l'estimation des ressources minérales, l'approvisionnement et l'emploi local, les infrastructures et les équipements envisagés pour le futur site minier Windfall. Afin de maximiser les retombées économiques locales, nous avons travaillé au développement d'une nouvelle Politique d'approvisionnement responsable. Nous avons produit une vidéo présentant les résultats de notre Étude économique préliminaire actualisée 2021[1] (disponible sur nos réseaux sociaux et sur miniereosisko.com). Cette vidéo a été présentée au Conseil de bande de la Première Nation des Cris de Waswanipi et aux membres de la communauté lors de leur assemblée générale. Elle a aussi été distribuée aux représentants des villes du Nord-du-Québec.

Pour nos bonnes pratiques et nos initiatives, nous avons remporté le prix 2021 Indigenous and Community relations (relations avec les autochtones et les communautés) de Mining Magazine.v

Note:

1. L'estimation des ressources minérales mise à jour en 2021 se rapporte à une estimation antérieure des ressources minérales du projet Windfall et, par conséquent, ne constitue pas le rapport technique actuel et a été remplacée par l'estimation des ressources minérales de 2022 qui constitue le rapport technique actuel du projet Windfall aux fins de la norme NI 43-101.

PRINCIPAUX ÉVÉNEMENTS COMMUNAUTAIRES EN 2021

JANVIER:

- **Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.**
- **Rencontre du Comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon et l'Administration régionale Baie-James (ARBJ).**
- **Rencontre avec le Secrétariat aux affaires autochtones.**

FÉVRIER:

- **Participation à la Journée des donneurs d'ordres et des fournisseurs d'Eeyou Istchee Baie-James – Société du Plan Nord**
- **Rencontre sur les activités d'exploration à Urban-Barry et Windfall – Ligne de trappe W25A.**

MARS:

- **Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.**
- **Rencontre sur les activités d'exploration à Urban-Barry et Windfall – Ligne de trappe W25A.**

AVRIL:

- **Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.**
- **Présentation au Conseil de bande de la Première Nation des Cris de Waswanipi.**
- **Rencontre sur les activités d'exploration à Urban-Barry – Ligne de trappe W25A.**
- **Rencontre de mise à jour avec le Conseil de bande de la Première Nation Anishnabe du Lac Simon.**
- **Rencontre du Comité de collaboration avec Lebel-sur-Quévillon et l'ARBJ.**
- **Rencontres de suivi avec Lebel-sur-Quévillon.**
- **Rencontre de la Table interministérielle régionale.**

MAI:

- **Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.**
- **Rencontres sur les activités d'exploration à Urban-Barry – Lignes de trappe W25A et W26.**
- **Rencontre de suivi avec Lebel-sur-Quévillon.**
- **Le fils du maître de trappe représente la communauté crie durant les levés de terrain portant sur l'eau de surface et la faune terrestre – Ligne de trappe W25B.**

JUIN:

- **Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.**
- **Présentation à l'assemblée générale de la Première Nation des Cris de Waswanipi.**
- **Rencontre sur les activités d'exploration à Urban-Barry – Ligne de trappe W25B.**
- **Rencontre avec la chef de la Première Nation Anishnabe du Lac Simon.**

JUILLET:

- **Rencontre avec le Secrétariat aux affaires autochtones.**

AOÛT:

- **Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.**
- **Rencontres avec les co-entreprises Miyuu Kaa.**
- **Présentation au Conseil de bande de la Première Nation des Cris de Waswanipi.**
- **Visite de la communauté de Waswanipi et de l'école de formation professionnelle avec l'équipe des ressources humaines.**

SEPTEMBRE:

- **Rencontre avec la Grande Chef de la Nation Crie.**
- **Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.**
- **Rencontre avec le Secrétariat aux affaires autochtones.**
- **Rencontres de suivi de la COVID-19 avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie.**
- **Rencontre avec le Conseil de bande de la Première Nation Anishnabe du Lac Simon**

OCTOBRE:

- **Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.**
- **Rencontres sur l'Entente de répercussions et avantages avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie.**
- **Présentation au Conseil de bande de la Première Nation des Cris de Waswanipi.**
- **Rencontres avec les co-entreprises Miyuu Kaa.**
- **Rencontre avec le Conseil de bande de la Première Nation Anishnabe du Lac Simon.**

NOVEMBRE:

- **Rencontre du Comité de suivi environnement de Windfall.**
- **Rencontres sur l'Entente de répercussions et avantages avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie.**

DÉCEMBRE:

- **Rencontre sur l'Entente de répercussions et avantages avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie.**
- **Rencontres sur les activités d'exploration à Urban-Barry et Windfall – Lignes de trappe W25A&B.**

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 2021, nous avons tenu plus de 50 rencontres, en présentiel ou en virtuel, dans toutes les régions où nous avons des projets. Au projet Windfall, nous rencontrons régulièrement les représentants de la Première Nation des Cris de Waswanipi et les intendants des territoires cris traditionnels (les maîtres de trappe) afin de partager de l'information sur l'utilisation du territoire. Nous avons aussi rencontré la Première Nation Anishnabe du Lac Simon.

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

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

PREMIÈRE NATION DES CRIS DE WASWANIPI

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

Au cours des années, nous avons fourni de l'information à propos de nos travaux d'exploration au chef, au chef adjoint, au directeur des ressources naturelles, au coordonnateur minier, aux maîtres de trappe, à l'Association des trappeurs cris, au Conseil cri sur l'exploration minérale, et à l'organisme Apatisiiwin Skills Development (auparavant l'agence crie de développement des ressources humaines). Nous avons tenu des rencontres avec les maîtres de trappe pour expliquer la nature des travaux que nous réalisons et pour comprendre leur utilisation du territoire. En 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 communautaire qui a un bureau dans l'édifice du conseil de bande.

En 2021, nous avons tenu environ 35 rencontres, en présence ou en virtuel, avec des représentants et des membres de la communauté de la Première Nation des Cris de Waswanipi, incluant les rencontres mensuelles du Comité de suivi environnemental de Windfall, des présentations au conseil de bande ou à l'assemblée générale. Nous avons tenu sept réunions avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et le Gouvernement de la Nation Crie afin de discuter d'une entente sur les répercussions et les avantages (ERA) pour le projet Windfall. La vision commune du projet a considérablement progressé et toutes les parties prévoient de finaliser l'accord en 2022. Celle-ci comportera des chapitres clés portant sur la formation, les emplois, les occasions d'affaires, la gestion environnementale et la culture.

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 ont eu la chance de visiter la communauté et d'assister à l'un des tournois de pêche.

Notre facilitateur ressources humaines prend contact avec la communauté avec la pêche.

Au site culturel de Waswanipi on apprend à teindre des peaux d'orignal avec de la fumée.

PREMIÈRES NATIONS DU LAC SIMON ET D'OBEDJIWAN

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

LEBEL-SUR-QUÉVILLON

Lebel-sur-Quévillon est la communauté non autochtone la plus proche du projet Windfall, et Minière Osisko y a implanté une carothèque et un bureau. Depuis 2016, nous avons rencontré, à plus de 25 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. En août 2021, la Ville de Lebel-sur-Quévillon a adopté une résolution confirmant l'appui de la ville pour la réalisation du projet Windfall.

« L'entente de collaboration signée en 2017 entre Lebel-sur-Quévillon et Minière Osisko a permis de forger une relation solide. Nous voyons les retombées positives du projet Windfall et nous sommes enthousiastes de continuer notre partenariat afin de maximiser les bénéfices pour nos citoyens et entrepreneurs locaux.» Alain Poirier, maire de Lebel-sur-Quévillon, communiqué du 12 août 2021.

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

Fête de la famille de Lebel-sur-Quévillon

Miyuu Kaa Gestion ADC offre les services d'entretien ménager et de restauration au site Windfall.

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE LOCAL ET APPROVISIONNEMENT INCLUSIF

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

En 2021, Minière Osisko a dépensé environ 191 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 2021, 74 % de nos achats ont été faits au Québec et en Ontario, ce qui inclut 85 millions de dollars auprès d'entreprises ou de coentreprises autochtones. Lorsqu'elle lance un appel d'offres, notre équipe d'approvisionnement regarde d'abord autour du projet Windfall et invite au moins une entreprise des Premières Nations lorsque le service en question est disponible.

Un comité au sein de Minière Osisko a travaillé à l'élaboration d'un programme d'approvisionnement local afin de formaliser les bonnes pratiques que nous mettions déjà en place. Le programme inclut une Politique d'approvisionnement responsable et un Code de conduite pour les fournisseurs (disponibles sur miniereosisko.com).

DÉPENSES & EMPREINTE LOCALE

	2021	2020	2019
DÉPENSES EN EXPLORATION ET AUTRES ACTIVITÉS CONNEXES	191 M$	106 M$	111 M$
FRAIS GÉNÉRAUX ET ADMINISTRATIFS (INCLUANT LES SALAIRES, LES AVANTAGES SOCIAUX ET LES INDEMNITÉS DE DÉPART)	10,6 M$	9,81 M$	12,4 M$
IMPÔTS DES EMPLOYÉS	8,6 M$	11,3 M$	11,5 M$
PAIEMENT AU GOUVERNEMENT	0,6 M$	1 M$	1 M$
ACHATS AU QUÉBEC ET EN ONTARIO	74 %	82 %	83 %
CONTRATS ET ACHATS AUPRÈS D'ENTREPRISES AUTOCHTONES	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 2021, 22 % 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 60 et 106 travailleurs autochtones sur le site Windfall, ce qui représente selon les années entre 12 % et 22 % 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	2021	2020	2019	2018	2017	2016
WINDFALL & URBAN BARRY	105	106	62	55	80	12
AUTRES PROJETS	0	0	0	6	12	9
TOTAL	105	106	62	61	92	21

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 2021, nous avons investi plus de 240 000 $, au niveau corporatif et au niveau projet.

COMMANDITES & DONS

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

Tournois de pêches à Waswanipi

Campagne Mine Rose pour combattre le cancer du sein

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. Il est à noter qu'en 2021, le forum n'a pas pu se tenir en raison de la COVID-19. Nous avons un engagement de cinq ans pour un total de 125 000 $ afin de supporter les deux initiatives.

Nous continuons nos contributions au fonds Osisko Field Education Fund crée en 2018 en collaboration avec le Département des sciences de la Terre de l'Université du Nouveau-Brunswick. Minière Osisko, Redevances Aurifères Osisko et Métaux Osisko se sont collectivement engagés à contribuer pour un montant total de 250 000 $ au programme sur cinq ans. Nous supportons aussi la Fondation de l'Industrie Minière Canadienne pour l'Éducation qui remet des bourses d'études à des étudiants de premier cycle qui s'intéressent vivement à une carrière dans l'industrie minière.

Nous appuyons aussi Mining4Life et Big Brothers Big Sisters of Toronto. Mining4Life est une initiative de l'industrie visant à créer et à soutenir des programmes de traitement et de prévention des maladies, de promotion et de maintien de saines habitudes de vie, et de promotion et d'avancement de l'éducation pour les enfants dans le besoin. Big Brothers Big Sisters of Toronto travaille avec des jeunes de 7 à 16 ans et les jumèle avec un mentor qui les aident à surmonter les adversités dans leur vie et acquérir la confiance nécessaire pour atteindre leur plein potentiel.

PROGRAMME DE COMMANDITES NIVEAU PROJET
UN LIEN AVEC LES RÉGIONS NORDIQUES

Les lignes directrices de Minière Osisko en matière de commandites et de dons visent à soutenir :

CHAMPS D'INTÉRÊT	EXEMPLES DE CONTRIBUTIONS
SCIENCE ET ÉDUCATION	Initiative avec l'Université d'Ottawa sur le leadership autochtone et la société des étudiants et étudiantes en génie en Abitibi-Témiscamingue. Mesures en lien avec la persévérance et la réussite académique au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et au Centre de formation professionnelle de Val-d'Or.
ENVIRONNEMENT	Fonds Restor-Action Cri qui vise le nettoyage des sites d'exploration orphelins sur le territoire d'Eeyou Istchee Baie-James. La conférence Énergie et Environnement en contexte de nordicité du Secrétariat aux Alliances Économiques Nation Crie Abitibi-Témiscamingue.
SANTÉ ET SPORT	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, le Club de motoneige et le club équestre de Lebel-sur-Quévillon et les clubs de hockey de Waswanipi. 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 Comité de santé mentale et la semaine nationale de sensibilisation aux dépendances de Waswanipi, la Fondation Lebel pour améliorer la qualité des services de santé à l'hôpital de Lebel-sur-Quévillon, l'organisme Ressources pour personnes handicapées de Lebel-sur-Quévillon, Leucan Abitibi-Témiscamingue qui aide les familles avec un enfant atteint d'un cancer et la Fondation du cancer du sein du Québec.
ACTIVITÉS COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES	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 durant la période de chasse à l'oie, la Fête de la famille et la Maison des jeunes de Lebel-sur-Quévillon, Agora Boréale une association interculturelle à Lebel-sur-Quévillon. Contribution au budget participatif de la Ville de Lebel-sur-Quévillon. Les citoyens ont voté pour le projet du sentier de glace qui sera réalisé à l'hiver 2022.
PARTENAIRES SOCIOÉCONOMIQUES	Soutien pour nos partenaires socioéconomiques et d'affaires, incluant l'Alliance économique de la Nation Crie et de l'Abitibi-Témiscamingue. Salon Talent International de Lebel-sur-Quévillon. Projet Artemis qui vise les femmes entrepreneures.
ASSOCIATIONS SECTORIELLES	Activités et projets de sensibilisation du public à l'industrie minière.

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 (voir miniereosisko.com). Le Comité de développement durable du Conseil d'administration assure la supervision et la Chef-fe du développement durable 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 protocoles sont en place pour assurer la conservation et la consommation raisonnable des ressources naturelles ainsi que des biens consommables, tout en minimisant la production de matières résiduelles. Nous avons des stratégies environnementales pour gérer les déversements accidentels, les déchets et l'eau. Lorsque les travaux de forage sont terminés, nous 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 transparents et de se montrer respectueux dans nos actions et nos interactions avec les communautés.

Faits saillants 2021

- **423 323 m³ d'eau traitée et retournée dans l'environnement**
- **0 non-conformité de l'effluent**
- **30 300 kg de déchets domestiques compostés**
- **12 000 kg de carton composté**
- **27 991 t CO^2 éq. produits par le projet Windfall**

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'oeuvre**
- **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 gestions environnementale**

Nos normes

- **Politique environnementale[1, 2]**
- **Plan de gestion des déversements[1]**
- **Procédures du traitement des eaux**
- **Suivi de la qualité de l'effluent (Dir. 019 et REMMMD)**
- **Suivi de la qualité de l'eau souterraine**
- **Suivi des effets sur l'environnement (REMMMD)**
- **Procédures de gestion des matières résiduelles et des matières dangereuses**
- **Inspections des foreuses et du site**

Notes:

1. Les employés de Minière Osisko ont accès à ces normes par l'entremise de notre portail interne (en anglais et en français).
2. Ces normes sont accessibles au public sur le site miniereosisko.com.

ÉLÉMENTS CLÉS 2021

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

La gestion de l'eau est au cœur de notre travail. L'un des défis est de réduire les niveaux d'azote ammoniacal dans l'eau provenant de la rampe et des eaux de contact provenant de la halde à roche stériles avant de les décharger. Nous déployons plusieurs outils de gestion de l'azote ammoniacal afin de maintenir la conformité de notre effluent. Cette année, nous avons installé une nouvelle unité d'évaporation de l'azote ammoniacal qui nous a permis d'être encore plus efficaces dans notre gestion de ce contaminant. En 2021, nous avons tiré avantage du nouveau bassin de collecte et d'un nouveau système de pompage. De plus, nous avons installé un second Géotube® pour la filtration des matières en suspension. Ces éléments nous ont permis de faciliter les opérations du traitement d'eau en nous donnant plus de flexibilité.

L'année fut très occupée en ce qui a trait à la collecte de données de référence pour l'étude d'impact environnementale. Les équipes de notre consultant aidées à l'occasion par des membres de la communauté de La Première Nation des Cris de Waswanipi ont été déployées de mai à octobre afin de bien établir l'état de référence du site Windfall. Les travaux de terrain ont ciblé les disciplines des sols, de la qualité de l'eau et des sédiments, de l'hydrologie, du climat sonore, de l'avifaune et des micromammifères, de l'herpétofaune, des chiroptères et des poissons. L'échantillonnage de l'eau souterraine et les essais de caractérisation géochimique du matériel minéralisé, de la roche stérile et des résidus se sont aussi poursuivis.

Deux importants projets ont débuté en 2021, il s'agit de la mise sur pied d'un système de gestion environnementale et d'une plateforme d'information de projet en ligne. Ces deux outils viendront consolider et intégrer tout le travail qui se fait à Windfall en matière d'environnement et permettront de partager l'information du projet Windfall avec le public.

De nouveaux talents se sont joints à l'équipe environnement de Windfall cette année. Nous avons la chance d'avoir une équipe complète dont la diversité et l'expertise nous permettent de bien répondre à notre mission de protection de l'environnement. L'équipe de traitement de l'eau est composée à 50 % d'employés de Minière Osisko qui sont aussi des membres de la communauté de la Première Nation des Cris de Waswanipi. L'équipe est maintenant structurée de sorte que chacun puisse partager ses forces et évoluer dans une carrière intéressante.

CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

Notre équipe environnementale se tient à jour sur les lois et règlements environnementaux et nous participons au comité environnement de l'Association Minière du Québec et au projet pilote de la Table interministérielle régionale. Le département environnement aligne nos activités d'exploration sur toutes les exigences légales et communique régulièrement avec le législateur pour maintenir la conformité et pour transmettre les rapports requis par nos 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.

ÉVALUATION DES IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT ET LE MILIEU SOCIAL

Prior Avant la construction du futur site minier, le projet Windfall sera soumis au Comité d'examen des répercussions sur l'environnement et le milieu social (COMEX). Au fur et à mesure de l'avancement du projet, nous poursuivons le processus d'évaluation environnementale afin d'évaluer les impacts potentiels du projet sur l'environnement et les communautés locales. Nous travaillons de concert avec les diverses parties prenantes afin de comprendre, évaluer et atténuer les impacts du projet. Les communautés locales sont consultées et des experts scientifiques sont mis à contribution. Une fois complété, le rapport sur les impacts comprendra des études sur l'état de référence de l'environnement sur le site minier proposé. L'étude évaluera également les effets potentiels du projet et décrira les mesures à prendre pour minimiser les impacts identifiés. Afin de faciliter la consultation des parties prenantes et le travail des divers analystes, nous travaillons à la mise en place d'une plateforme web qui hébergera les documents et les données relatives à l'évaluation des impacts sur l'environnement et le milieu social. Le lancement de cette plateforme est prévu en 2022.

SYSTÈME DE GESTION ENVIRONNEMENTALE

En 2021 nous avons travaillé à faire une analyse des écarts afin de mettre sur pied un système de gestion environnementale basé sur les principes de la norme ISO 14001:2015. Une visite de site a été réalisée avec notre consultant afin de bien comprendre les activités du site. Une grille de maturité a été remplie et la détermination des aspects environnement significatifs a été complétée. La première phase de déploiement de notre nouveau système de gestion environnementale est prévue pour 2022.

INSPECTIONS INTERNE ET EXTERNE

L'équipe d'environnement a effectué des inspections en surface et sous terre tout au long de l'année. Les sites de forage sont visités tous les deux jours et un formulaire d'inspection a été préparé afin d'encadrer et d'officialiser les inspections. Les garages des compagnies de forage d'exploration et de l'entrepreneur sous-terre sont aussi régulièrement visités, tout comme les lieux d'entreposage des matières résiduelles dangereuses et des sols contaminés. Nous signalons nous-mêmes les incidents environnementaux aux autorités concernées.

En 2021, le *Ministère de l'Environnement* et de la *Lutte contre les changements climatiques* (MELCC) du Québec a effectué son inspection annuelle du site Windfall. Aucune non-conformité n'a été relevée et de même, aucune amende ou pénalité n'ont été données. Les inspecteurs d'Environnement et changement climatique Canada n'ont pas effectué de visite au cours de l'année qui vient de se terminer.

GESTION DES EAUX

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

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

UTILISATION DE L'EAU - ACTIVITÉS D'EXPLORATION

PROJET	ACTIVITÉ	SOURCE	QUANTITÉ (M³)			TRAITEMENT
			2021	2020	2019	
WINDFALL	Forage d'exploration	Eau de surface	440 511[1]	331 830[1]	421 800[1]	Déposition naturelle
	Rampe d'exploration	Infiltration eau souterraine	380 253[2]	297 026[2*]	204 952[2]	Système de traitement de l'effluent
		Ruissellement sur la halde	43 070[3]	39 909[3]	17 534[3]	
	Camp d'exploration	Eau de surface	15 196[2]	12 175[2]	13 793[2]	Systèmes septiques
URBAN BARRY	Forage d'exploration	Eau de surface	53 449[1]	15 150[1]	19 000[1]	Déposition naturelle
QUÉVILLON OSBORNE-BELL	Forage d'exploration	Eau de surface	-	-	21 500[1]	Déposition naturelle
	Carothèque	Municipal	-	-	-	Système d'élimination des solides en suspension
TOTAL			932 479	735 999	698 579	

ACTIONS POUR RÉDUIRE NOTRE CONSOMMATION D'EAU

- **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.**

Notes:

1. Estimée
2. Mesurée
3. Calculée

* Donnée corrigée après la publication du rapport de développement durable 2020

EAU POTABLE ET EAU DOMESTIQUE

En 2021, le camp Windfall a utilisé 15 196 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. Il y a eu deux non-conformités, mais l'eau est demeurée potable tout au long de l'année. Sur deux des échantillons hebdomadaires, les résultats étaient supérieurs à la norme pour les colonies de bactéries atypiques. L'équipe environnementale a procédé à la désinfection du système de distribution et des puits, changé les filtres et installé un nouveau dispositif de lampes UV. 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.

Un système UV facilite la gestion de la qualité de l'eau potable.

EAUX DE SURFACE

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

L'équipe d'environnement s'assure du respect des normes en procédant à des inspections, en sensibilisant et en éduquant les travailleurs. Nos 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 règlementaire des zones riveraines et un processus est en place afin de respecter la règlementation 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 roches 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 fraiche par la machinerie

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

AFFLUENT = EAU SOUTERRAINE EAU DE RUISSELLEMENT

→

BASSINS DE COLLECTE ET DE SÉDIMENTATION

→

ÉLIMINATION DES MÉTAUX PRÉCIPITATION DES SOLIDES EN SUSPENSION

→

FILTRATION GEOTUBE

↓

BASSIN DE POLISSAGE

←

TRAITEMENT DE L'AZOTE AMMONIACAL

←

AJUSTEMENT DU PH

←

EFFLUENT = EAU TRAITÉE LIBÉRÉE DANS L'ENVIRONNEMENT

Un système d'adsorption à la zéolite réduit la concentration d'azote ammoniacal générée par les explosifs utilisés durant les activités de dynamitage sous terre. Après plusieurs cycles d'adsorption de l'azote ammoniacal, la zéolite devient saturée et doit être remplacée et éliminée en tant que matière contaminée. Afin de réduire la quantité de zéolite saturée et les coûts de disposition associés, nous disposons d'un système d'aération pour vaporiser l'ammoniac.

En 2021, nous avons travaillé à la mise en service de l'unité d'électro-oxydation acquise en 2020 dont la technologie, appelée ECOTHORMD permet de réduire la quantité d'azote ammoniacal. Le projet est réalisé avec la compagnie E2Métrix dans le cadre du *Programme de croissance propre* du gouvernement fédéral qui vise à soutenir les projets de recherche-développement et de démonstration de technologies propres. Plusieurs ajustements sont encore nécessaires afin d'intégrer cette technologie à notre système de traitement.

Nous validons tous nos débitmètres sur le site Windfall pour assurer la conformité des volumes mesurés et prenons des lectures de débit à date fixe pour améliorer la fiabilité de nos données. Nous comparons les taux d'infiltration à ceux de notre modèle hydrogéologique et mettons à jour celui-ci afin de tenir compte des ouvertures existantes et à venir ainsi que les trous de forage. Nous avons également identifié les venues d'eau dans la rampe d'exploration souterraine et procédé au scellement de certains trous de forage.

Nous surveillons étroitement la qualité de l'eau qui est retournée à l'environnement. En 2021, nous avons pompé 380 253 m^3 d'eau de la rampe d'exploration et avons recueilli 43 070 m^3 d'eaux de contact provenant de la halde de roches stériles imperméabilisée. Nous avons traité et retourné dans l'environnement 423 323 m^3 d'eau et l'effluent a été conforme durant toute l'année.

Les résultats de l'échantillonnage de l'effluent sont déclarés au MELCC et à *Environnement et Changement climatique Canada* (ECCC). L'effluent du projet Windfall est assujetti à la Directive 019 du MELCC et au *Règlement sur les effluents des mines de métaux et des mines de diamants* (REMMMD). Tel que requis par le REMMMD, nous avons entrepris une étude de suivi des effets environnementaux qui s'échelonne sur trois ans, incluant une caractérisation et un suivi de l'environnement récepteur. Le premier cycle de trois ans s'est terminé cette année.

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

GESTION DES DÉVERSEMENTS

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, la formation des nouveaux travailleurs, les inspections régulières et l'application de la règlementation sur le site. Nous partageons les statistiques sur les déversements et leurs causes avec les nouveaux employés afin d'encourager la prévention et pour les sensibiliser.

Tous les nouveaux travailleurs de Minière Osisko et des entrepreneurs doivent assister à une présentation sur la gestion des déversements. Notre plan de gestion des déversements a pour but de :

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

Pour prévenir de façon proactive tout déversement potentiel, l'équipe environnementale 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 trousses de nettoyage des déversements sont disponibles aux endroits stratégiques et les employés ont reçu la formation requise pour s'en servir. Nous disposons également d'une unité d'intervention d'urgence environnementale mobile contenant tout le matériel nécessaire pour nettoyer les déversements. Nous avons 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 à proximité des génératrices au diesel et a migré sous l'infrastructure fixe. Un maximum de sol contaminé a été excavé et la portion qui n'a pu être excavée a été déclarée au législateur et mise au registre québécois des sols contaminés et sera gérée au moment où l'infrastructure sera retirée. Le nombre total de déversements continue de diminuer d'année en année et reflète la vigilance de notre équipe environnementale, qui encourage le signalement de tous les déversements, même mineurs. Tous les déversements, peu importe la quantité, doivent être signalés au *Ministère de l'Environnement* et de la *Lutte contre les changements climatiques* du Québec, au conseil d'administration et au Comité de suivi environnemental de Windfall.

DÉVERSEMENTS

	2021		2020		2019	
PROJET	< 20 L	20 L <	< 20 L	20 L <	< 20 L	20 L <
WINDFALL	73	10	84	12	72	14
URBAN BARRY	6	1	3	0	12	0
QUÉVILLON OSBORNE-BELL	0	0	0	0	15	0
TOTAL	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 580 kg de déchets alimentaires et 230 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 est entreposé sur la halde à mort-terrain et servira à la restauration progressive du site.

Tous les déchets domestiques non compostables qui restent sont des matières légères, mais encombrantes. Nous compactons ces déchets 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 dépotoir.

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. Pour respecter les consignes sanitaires reliées à la pandémie de COVID-19, nous avons reporté d'une année notre objectif de réduire les produits à usage unique à la cafétéria. Nous avons mis en place sur le site Windfall des boîtes afin de recueillir les masques utilisés comme mesure barrière contre la COVID-19 et les envoyer au recyclage.

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

GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES

DESCRIPTION	2021	2020	2019	DISPOSITION
DÉCHETS ALIMENTAIRES (KG)	30 300	29 115	35 424	Composteur sur le site
CARTON (KG)	12 006	11 625	12 315	Composteur sur le site
MÉTAL (T)	204	108	120	Recyclage
BOIS (M^3)	1 260	990	900	Site d'enfouissement autorisé
AUTRE (M^3)	990	750*	1 800	Site d'enfouissement autorisé

Note:

* Donnée corrigée après la publication du rapport de développement durable 2020

DÉCHETS DANGEREUX

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

Nous entreposons les sols contaminés issus du nettoyage des déversements dans un conteneur à l'épreuve de l'eau; ces matières sont récupérées et éliminées par des entreprises autorisées.

La zéolite saturée du système de traitement des eaux est récupérée et éliminée par une entreprise autorisée. Le système d'aération visant à extraire l'ammoniac permet de réduire considérablement l'utilisation de la zéolite. En effet, cette année, nous n'avons disposé d'aucune zéolite contaminée.

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

Nous tenons le compte des matières résiduelles dangereuses qui quittent le site et en faisons rapport au conseil d'administration et au *Comité de suivi environnemental de Windfall.*

GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES DANGEREUSES PROJET WINDFALL

DESCRIPTION	2021	2020	2019	DISPOSITION
MATIÈRES DANGEREUSES (RAMASSAGE)	10	10	12	Site autorisé
SOL CONTAMINÉ (T)	480	140	360	Site autorisé
ZÉOLITE CONTAMINÉE (T)	0	33	78	Site autorisé

ROCHES STÉRILES

La halde à stériles munie d'une membrane et des fossés dirigent l'eau jusqu'au système de traitement de l'effluent. Depuis l'acquisition du projet Windfall, la rampe d'exploration souterraine a été prolongée afin de prélever des échantillons en vrac dans les zones 27, Lynx, et bientôt Triple Lynx. De plus, des travaux de caractérisation complémentaires sont présentement effectués dans les zones Caribou et Lynx. L'empreinte de la halde imperméabilisée a été agrandie deux fois au cours des années et englobe l'empreinte de la halde historique non imperméabilisée qui contenait du matériel rocheux déposé par un exploitant antérieur. Le tableau suivant montre l'évolution du tonnage de roches stériles entreposées sur la halde à stériles.

HALDE À STÉRILES - WINDFALL

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

CHANGEMENTS CLIMATIQUES, ÉNERGIE ET QUALITÉ DE L'AIR

Les changements climatiques représentent un défi qui requiert prévoyance et adaptation. Minière Osisko reconnait le besoin d'être innovatrice dans notre approche envers l'utilisation de l'énergie et des sources d'émission de gaz à effet de serre (GES). En fonction des données contenues dans l'étude de faisabilité du projet Windfall et dans l'évaluation environnementale attendues en 2022, nous allons développer des cibles de réduction des GES et un plan d'action. Nous avons aussi conscience que les changements climatiques peuvent avoir des impacts divers, la conception des infrastructures de gestion de l'eau prend en compte les changements climatiques de plus, nous chercherons à mieux évaluer ces impacts en relation avec nos activités et ainsi développer une stratégie pour minimiser les risques.

Le projet Windfall est isolé et les stations météorologiques d'Environnement et Changement climatique Canada (ECCC) qui sont utilisées pour la conception des futures infrastructures sont loin du site. Minière Osisko a donc procédé à l'installation d'une station météorologique complète au site Windfall afin d'appuyer les efforts de conception, les opérations ainsi que la planification de la fermeture.

Les émissions de gaz à effet de serre sont considérées dans la conception du projet, 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 la composition de la flotte de camions, pour les techniques d'extraction minière et les sources d'énergie. À ce jour, l'option d'installer une usine de traitement du minerai à l'extérieur du site est écartée. À la place, Minière Osisko prévoit concentrer toutes les infrastructures de la future mine Windfall au site actuel, minimisant ainsi le transport associé au minerai. Pour remplacer les génératrices au diésel et pour réduire la dépendance du site aux énergies fossiles, nous envisageons la construction d'une ligne électrique reliée au réseau d'hydroélectricité provincial.

Station météorologique du site Windfall

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

POUSSIÈRE

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

CARBURANT

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

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

CONSOMMATION DE CARBURANT - WINDFALL

TYPE DE CARBURANT	2021 (kL)	2020 (kL)	2019 (kL)
DIÉSEL (COLORÉ)	9 632	6 322	6 730
PROPANE	948	813	931
DIÉSEL (CLAIR)	579	669	562
ESSENCE	524	306	426
JET- A	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 pour 2020 ont été déclarées tant au provincial qu'au fédéral. Une correction a été apportée à la déclaration de GES de 2020 au début de 2022.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE - WINDFALL

CATÉGORIE	2021 t CO_2 eq.	2020 t CO_2 eq.	2019 t CO_2 eq.
CO_2 (DIOXYDE DE CARBONE)	27 810	20 741*	22 043
CH_4 (MÉTHANE)	85	53*	69
N_2O (OXYDES NITREUX)	96	74*	82
TOTAL (SCOPE 1)	27 991	20 868*	22 194

Notes:

1. Émission selon la méthodologie du PDGES.
* Donnée corrigée après la publication du rapport de développement durable 2020

Le niveau des activités d'exploration a atteint un sommet sans précédent à Windfall et les émissions ont suivi la tendance et se sont chiffrées à 30 150 t CO_2 éq. En vertu du *Règlement concernant le système de plafonnement et d'échange de droits d'émission de gaz à effet de serre* (RSPEDE), Minière Osisko est tenu de couvrir chaque tonne en équivalent CO_2 de ses émissions vérifiées puisque celles-ci ont excédé le seuil d'émission de 25 000 tonnes métriques en équivalent CO_2 pour l'année 2021. Minière Osisko a donc procédé à son inscription au système de suivi des droits d'émission, le système de gestion et de suivi des comptes et des droits d'émission offerts dans le cadre de programmes de plafonnement et d'échange de droits d'émission. De plus, le processus de vérification des émissions a débuté.

GESTION DE LA BIODIVERSITÉ

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

À Windfall, nous sommes à l'étape de la conception du projet minier. Nous collectons présentement des données environnementales de référence afin d'évaluer les effets sur la biodiversité à l'aide d'une évaluation de l'impact environnemental qui inclut l'engagement des parties prenantes. Depuis 2016, Minière Osisko collecte des informations sur le site Windfall, incluant des données sur le climat, le milieu aquatique, le milieu benthique, la végétation, la faune terrestre, le caribou et autres espèces, les eaux de surface et la qualité de l'air. Nous avons aussi étudié les sédiments, le bruit, la circulation routière et l'archéologie. En 2021, d'importantes campagnes de collecte de données de référence ont eu lieu.

Les données nous aident à comprendre l'écosystème existant afin que nous puissions considérer les effets d'un futur développement minier sur le site. En travaillant avec les parties prenantes, nous pouvons répondre aux préoccupations lors de la conception du projet et nous engager à mettre en place des mesures d'atténuation. Nous travaillons avec la Première Nation des Cris de Waswanipi et les maîtres de trappe afin d'inclure le contexte cri et le savoir traditionnel des Cris dans chacun des rapports sectoriels de l'évaluation environnementale.

INTÉGRER LA BIODIVERSITÉ À TOUTES LES ÉTAPES DU PROCESSUS MINIER

EXPLORATION	Évaluation des risques liés à la biodiversité, incluant la localisation des aires protégées, la présence d'espèces protégées et des aires valorisées par les Premières Nations
CONCEPTION ET CONSTRUCTION	Évaluation des impacts environnementaux, incluant la collecte de données de base et la détermination de mesures d'évitement, de mitigation ou de remédiation. Cette évaluation est effectuée en collaboration avec des experts scientifiques et les parties prenantes locales, en tout respect de la législation et est suivie par des audiences publiques. Cette évaluation fait partie de la conception du projet et son approbation par le gouvernement est nécessaire avant de passer à l'étape de la construction.
OPÉRATION	Un plan d'action sera élaboré avec des programmes de suivi. Les programmes de suivi incluront la participation de nos communautés d'accueil et le partage continu des données.
FERMETURE	Le plan de fermeture s'assurera de la sécurité environnementale du site et de ses infrastructures. Des solutions de restauration progressive seront en place.

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

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

- **Ne pas conduire d'activités dans les zones protégées par la législation.**
- **Respecter les aires valorisées par les Premières Nations.**
- **Réutiliser les empreintes de sites existants lorsque cela est possible afin d'éviter des zones intactes.**
- **Adopter des technologies sécuritaires et propres.**
- **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 inclus d'établir des mesures afin de limiter les risques d'introduction des EEE lors de nos travaux. Par exemple, les agents de la guérite inspectent toute la machinerie qui entre sur le site Windfall, ils vérifient que l'équipement soit conforme à nos normes de santé et sécurité et s'il est propre et exempt de débris ou de terre.

GESTION DES ESPÈCES À STATUT PARTICULIER

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

ESPÈCES À STATUT PARTICULIER – WINDFALL

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

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

Notes:

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

LE COMITÉ DE SUIVI ENVIRONNEMENTAL DE WINDFALL

Le Comité de suivi environnemental de Windfall est en place depuis 2019. Son objectif est d'assurer une consultation efficace avec la famille du maître de trappe et la Première Nation des Cris de Waswanipi. La famille du maître de trappe agit comme agent de surveillance environnementale et est invitée à faire des inspections du site, à faire des suggestions et à exprimer ses préoccupations.

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

Chaque mois, nous partageons de l'information à propos de nos activités d'exploration et de construction, et sur notre bilan et nos protocoles environnementaux. Nous organisons des visites du site en surface et sous terre. Les renseignements recueillis durant ces réunions sont transmis à l'équipe de direction en vue d'ajuster les activités au besoin et de répondre aux questions et aux préoccupations.

Le comité planche aussi sur des façons d'incorporer le savoir traditionnel des Cris dans nos rapports environnementaux sectoriels qui seront intégrés à l'évaluation environnementale en 2022. 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 miner.

Le fils du maître de trappe prenant part à un levé sur la faune et à une campagne d'échantillonnage d'eau de surface, printemps 2021.

PLANIFICATION DE LA FERMETURE

ACTIVITÉS DE FORAGE EN COURS

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

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

SUPERFICIES PERTURBÉES ET REMISES EN ÉTAT (1ERE ÉTAPE) - SITES DE FORAGE (M²)

	2021		2020		2019	
PROJET	Perturbées	Remise en état	Perturbées	Remise en état	Perturbées	Remise en état
WINDFALL	28 790	21 800	48 050	11 800	111 000	49 000
URBAN BARRY	111 250	111 250	95 850	95 850	25 600	25 600
QUÉVILLON OSBORNE-BELL	-	-	-	-	66 665	66 665
TOTAL	140 040	133 050	143 900	107 650	203 265	141 265

En 2021, nous avons partiellement restauré les superficies utilisées dans le cadre des activités de forage. Nous avons ainsi retiré le bois abattu, avons nivelé les surfaces et étendu une couche de mort-terrain. Le programme d'exploration à Windfall comprend du forage intercalaire intensif qui a pour but d'étayer l'estimation des ressources et l'étude de faisabilité. La plupart des sites de forage sont susceptibles d'être réutilisés éventuellement.

PLAN DE 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 de l'Énergie et des Ressources naturelles du Québec (MERN).

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 est en révision par le MERN.

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

PLAN DE RESTAURATION ET ASSURANCE FINANCIÈRE - WINDFALL

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

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.

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021

OSISKO
MINIÈRE OSISKO

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
1155, avenue University, bureau 1440
Toronto, Ontario
M5H 3B7

Téléphone: (416) 848-9504

Télécopieur: (416) 363-9813

Courriel: info@osiskomining.com

TSX: OSK

Réseaux sociaux

Site web: www.miniereosisko.com

Facebook: @MiningOsisko

Twitter: @Osisko_Mining

Instagram: @Osisko_Mining

LinkedIn: @Osisko Mining