

Adaptabilité. Durabilité. Responsabilité.

Rapport de développement durable 2020



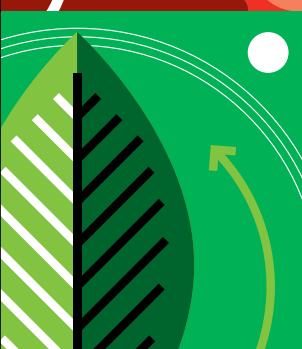
Tables des matières

À propos de ce document	1
Survol des activités	2
Message de notre chef de la direction	4
Message de notre vice-présidente principale	5
Notre approche	7
Notre réponse à la COVID-19	9
Être à la hauteur : Notre rendement, nos objectifs et nos cibles	12
Engagement envers les parties prenantes	14
Évaluation de l'importance relative du développement durable	16
Gouvernance	18



Santé, sécurité et bien-être 22

Identification des dangers et évaluation des risques	24
Gestion de crise et préparation en cas d'urgence	24
Performance globale en matière de sécurité	26
Initiatives et formations en matière de santé et de sécurité	29
Santé mentale et bien-être	29



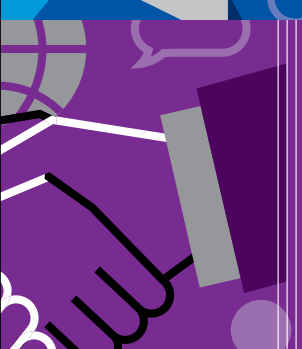
Gouvernance environnementale 30

Énergie et changements climatiques	32
Gouvernance de l'eau	38
Gestion des résidus et des stériles	41
Conformité en matière d'environnement	42
Activités de fermeture intégrées	43
Biodiversité	45



Nos employés 46

Démographie de notre main-d'œuvre	48
Diversité et inclusion	49
Mobilisation de nos employés	52
Maximisation de l'emploi local	53
Rétention, formation et perfectionnement de nos employés	56
Roulement de personnel	56



Nos collectivités 58

Engagement communautaire	60
Relations avec les Autochtones	63
Suivi des commentaires et des questions des collectivités	64
Contributions positives	65

Données sur la performance globale d'Agnico Eagle	68
Énoncés prospectifs	TDC



À propos de ce document

Le Rapport de développement durable 2020 marque la douzième année où Mines Agnico Eagle Limitée («Agnico Eagle» ou la «société») publie un compte rendu détaillé de sa performance sur les plans environnemental et social, ainsi qu'en matière de santé et de sécurité.

Il a pour but de permettre une meilleure compréhension de la manière dont la société adresse les défis associés aux risques en matière de santé, de sécurité, d'environnement et d'acceptabilité sociale.

Le présent rapport, qui rend compte de notre performance pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020, a été préparé conformément aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI) suivant l'option de conformité «critères essentiels» et à d'autres indicateurs propres à l'industrie minière tirés des informations fournies et des mesures du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) sur les métaux et l'exploitation minière.

Afin de faciliter l'évaluation de notre performance par rapport à ces cadres de référence, nous avons mis en évidence typographiquement les normes dans le présent rapport et incorporé des renvois au contenu pertinent figurant sur notre [site Web](#). Un sommaire des indicateurs clés de notre performance globale pour les cinq dernières années figure à la [page 68](#) du présent rapport. Nos index de contenu GRI et SASB et les données relatives aux indicateurs de performance pour chacune de nos exploitations peuvent être consultés sur notre [site Web](#).

Nos mesures de la performance ne tiennent pas compte de la mine Canadian Malartic (détenue à 50 % par Agnico Eagle), sauf indication contraire. La performance de la mine Canadian Malartic en matière de développement durable fait l'objet d'un rapport distinct, accessible à l'adresse canadianmalartic.com. Le 2 février 2021, Agnico Eagle a conclu l'acquisition de TMAC Resources, ainsi que de la mine et du projet de Hope Bay. Les résultats ayant trait à Hope Bay ne sont pas inclus dans le présent rapport puisque celui-ci rend compte de notre performance en 2020.

Tous les montants sont exprimés en dollars américains, sauf indication contraire, et toute l'information contenue dans le présent rapport est en date du 31 décembre 2020.

Certaines photos figurant dans le présent rapport ont été prises avant le début de la pandémie de COVID-19 et l'adoption des mesures obligatoires d'hygiène et de prévention.

Adaptabilité. Durabilité. Responsabilité.

Le thème du Rapport de développement durable 2020 d'Agnico Eagle reflète notre stratégie qui est de bâtir une entreprise de qualité, à faible risque, durable et en croissance même dans un contexte imprévisible. Nous conservons la mentalité qui nous permet de nous adapter à l'évolution des circonstances et d'affronter l'inconnu en demeurant résilients. Nous continuons d'intégrer les facteurs environnementaux, sociaux et économiques à nos plans de croissance. Nous assumons la responsabilité de nos actions afin d'établir la confiance et de répondre aux besoins et aux attentes en pleine évolution de nos parties prenantes.

Pour vous déplacer dans le rapport



Table des matières



Contenu supplémentaire (liens externes)



Sujets importants



Passer à une autre section

Nous joindre



Nous recevrons avec plaisir vos commentaires et vos questions au sujet du présent rapport. Pour de plus amples renseignements, visitez notre site Web à agnicoeagle.com ou envoyez-nous un courriel à SD@agnicoeagle.com.



Survol des activités

Agnico Eagle s'est forgé une réputation solide d'entreprise qui demeure fidèle à sa mission, exécute sa stratégie commerciale à la lettre et génère une croissance mesurée et responsable.



Réserves minérales et ressources minérales

Pour une description détaillée des réserves minérales et des ressources minérales de la société, veuillez consulter le communiqué de presse daté du 11 février 2021 sur le site [agnicoeagle.com](https://www.agnicoeagle.com).

● Mines en exploitation

1. Mine et projet de Hope Bay
Nunavut, Canada
Mine souterraine,
territoire du Nunavut,
nord du Canada

Le 2 février 2021, Agnico Eagle a conclu l'acquisition de TMAC. La propriété de Hope Bay abrite trois gisements connus qui renferment des réserves minérales et des ressources minérales importantes.

2. Complexe Meadowbank
Nunavut, Canada
Mine à ciel ouvert et projet de mise en valeur souterraine, territoire du Nunavut, nord du Canada

Production payable en 2020 :
209 413 onces d'or

3. Mine Meliadine
Nunavut, Canada
Mine souterraine et à ciel ouvert, territoire du Nunavut, nord du Canada

Production payable en 2020 :
318 889 onces d'or

4. Complexe LaRonde
Québec, Canada
Mines souterraines,
région de l'Abitibi, Québec

Production payable en 2020 :
349 913 onces d'or

5. Mine Goldex
Québec, Canada
Mine souterraine,
région de l'Abitibi, Québec

Production payable en 2020 :
127 540 onces d'or

6. Mine Canadian Malartic (50 %)
Québec, Canada
Mine à ciel ouvert et projet d'exploitation souterraine Odyssey en développement, région de l'Abitibi

Production payable en 2020 :
284 317 onces d'or

7. Mine Kittilä
Laponie, Finlande
Mine souterraine,
nord de la Finlande

Production payable en 2020 :
208 125 onces d'or

8. Complexe Pinos Altos
État du Chihuahua, Mexique
Mines à ciel ouvert et souterraines et installations de broyage et de lixiviation en tas, nord du Mexique

Production payable en 2020 :
153 397 onces d'or

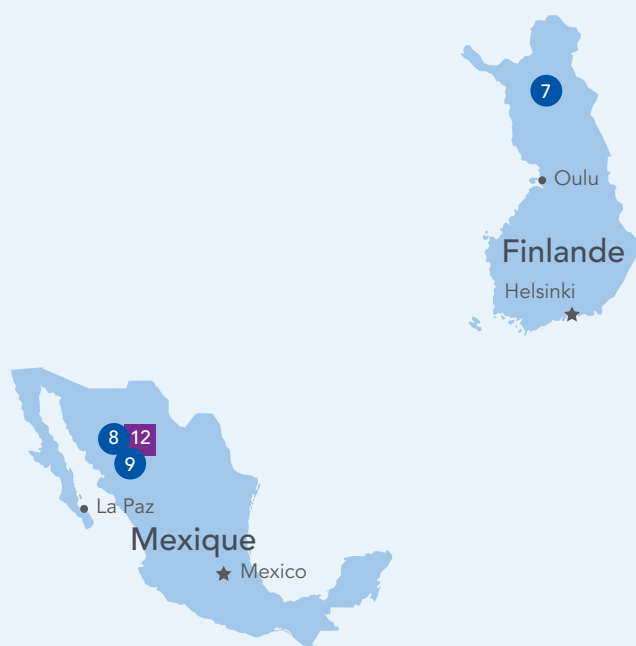
9. Mine La India
État de Sonora, Mexique
Mine à ciel ouvert et installations de lixiviation en tas dans la ceinture aurifère Mulatos

Production payable en 2020 :
84 974 onces d'or



60+

années d'activité depuis 1957



■ Projets d'exploration

10. Hammond Reef

Nord-ouest de l'Ontario,
Canada

Projet d'exploration aurifère
où des réserves minérales et
des ressources minérales à ciel
ouvert ont été délimitées.

11. Kirkland Lake

Nord-est de l'Ontario, Canada

Projet couvrant environ
27 312 hectares et où
des réserves minérales et
des ressources minérales
ont été délimitées sur
plusieurs propriétés.

12. Santa Gertrudis

État de Sonora, Mexique

Installations historiques de
lixiviation en tas ayant produit
environ 565 000 onces d'or
à 2,1 g/t d'or de 1991 à 1994.

● Sites fermés

13. Lapa

Québec, Canada

Les activités d'exploitation
minières ont pris fin le
31 décembre 2018. Les activités
de fermeture et de remise en
état sont en cours.

14. Eagle et Telbel

Québec, Canada

Les activités d'exploitation
minières ont pris fin en 1993. Les
zones d'infrastructures ont été
réhabilitées et revégétalisées.
Des activités de surveillance et
d'entretien post-fermeture sont
en cours. De plus, la société
teste actuellement certaines
techniques de réhabilitation afin
de permettre la mise en œuvre
de solutions permanentes pour
la fermeture du parc à résidus.

15. Propriétés Cobalt-Coleman

Ontario, Canada

Les activités d'exploitation
minières ont pris fin en 1989,
et les activités de surveillance
et d'entretien post-fermeture
se poursuivent. Des plans
de fermeture révisés ont été
approuvés par les autorités
gouvernementales en 2020, et
des travaux de réhabilitation
sont en cours.

Bureaux

Exploration

- Chihuahua et Hermosillo,
Mexique
- Kittilä, Finlande
- Barsele, Suède
- Reno, États-Unis
- Val-d'Or, Canada

Soutien et administration

- Chihuahua et Hermosillo,
Mexique
- Kuopio, Finlande
- Rouyn-Noranda, Preissac
et Val-d'Or, Canada
- Mirabel, Canada
- Toronto, Canada



Message de notre chef de la direction

Sean Boyd

Vice-président du conseil et chef de la direction



Agnico Eagle comprend que les considérations en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance (ERSG) ne constituent pas un fardeau, mais une occasion d'améliorer notre rendement et de concrétiser notre vision qui consiste à bâtir une entreprise de qualité, à faible risque, durable et en croissance.

Tout au long de ce rapport, vous pourrez lire un compte rendu détaillé de notre performance pour 2020 ainsi que des possibilités, des défis et des risques à court terme pour notre entreprise. Toutefois, afin de maintenir l'acceptabilité sociale à l'égard des activités d'Agnico Eagle, nous devons nous projeter loin dans l'avenir pour améliorer la durabilité de nos activités gérant de façon proactive nos possibilités, défis et risques à long terme, afin de tirer parti des opportunités qui changent la donne et qui créent de la valeur.

Pour concrétiser notre vision :

Nous devons innover pour améliorer nos activités, et collaborer avec nos partenaires pour favoriser le progrès de solutions techniques dans l'ensemble du secteur aurifère. Par exemple, Agnico Eagle s'affaire actuellement à examiner et à mettre en œuvre de nouvelles technologies de réseau d'évolution à long terme (LTE) qui favoriseront l'utilisation d'équipement autonome dans nos mines, notamment pour automatiser les activités de forage, de chargement, de camionnage et de déblaiement. De telles technologies nous permettront d'améliorer à la fois la rentabilité et la durabilité de nos activités.

Nous devons réduire notre empreinte environnementale en explorant de nouvelles technologies et solutions énergétiques qui nous aideront à limiter ou à réduire la consommation d'énergie de nos activités actuelles et des futurs projets faisant partie de notre filière. Nous sommes en train d'élaborer une approche globale en matière de gestion de l'énergie pour réduire les coûts énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre de l'ensemble de nos sites d'exploitation, en mettant l'accent sur les régions où nos activités consomment le plus d'énergie (Nunavut et Mexique). Nous nous fixons également un objectif d'atteindre la carbo-neutralité d'ici 2050. Tout aussi important, nous devons gérer les enjeux liés à l'eau (approvisionnement, consommation, traitement et rejet) dans nos installations.

Cette ressource se doit d'être gérée de manière responsable partout, particulièrement au sein de notre industrie, où nous devons autant composer avec la rareté de l'eau qu'avec son abondance.

Nous devons respecter nos engagements environnementaux et sociaux et continuer de nous concentrer sur l'établissement de relations solides et mutuellement bénéfiques avec nos nombreuses parties prenantes. Nous comprenons que ces relations sont fragiles et que nous devons continuellement mériter la confiance de nos parties prenantes et de la communauté environnementale dans son ensemble.

Nous devons pleinement mobiliser notre main-d'œuvre, en donnant à nos employés les bonnes opportunités de réaliser leur plein potentiel. Nous devons maintenir notre culture et notre approche et renforcer notre inclusivité pour demeurer un employeur de premier plan qui sait bien s'adapter aux changements et aux risques sociétaux.

Le développement durable est une mentalité, et il constitue pour nous une occasion de faire mieux, de nous améliorer continuellement et de respecter nos responsabilités et nos promesses envers nos parties prenantes. Au nom de l'équipe de direction, je tiens à remercier tous les employés d'Agnico Eagle pour la résilience dont ils ont fait preuve au cours de la dernière année en s'adaptant à des circonstances en constante évolution et en nous aidant à être viables et à demeurer responsables. Par leur engagement à l'égard de nos objectifs en matière de développement durable, ils continuent de relever la barre de la responsabilité d'entreprise dans l'industrie minière à l'échelle mondiale.

Cordialement,



Message de notre vice-présidente principale

Carol Plummer

Vice-présidente principale, Développement durable, Ressources humaines et Culture



Adaptabilité. Durabilité. Responsabilité.

Ces trois mots représentent l'approche de longue date d'Agnico Eagle pour l'amélioration de sa performance en matière de développement durable. En 2020, dans le contexte de la COVID-19, ils ont incarné notre engagement, envers nos employés, nos collectivités et nous-mêmes, à demeurer concentrés sur l'avancement de notre programme de développement durable, tout en protégeant la santé et la sécurité de nos employés, de leurs familles et des collectivités où nous exerçons nos activités.

Adaptabilité : Agnico Eagle a bien mérité sa réputation d'entreprise capable de s'adapter rapidement à l'évolution des circonstances. Cette agilité est une caractéristique culturelle qui a joué un rôle clé dans notre réussite tout au long de nos plus de 60 années d'activités, mais jamais autant qu'en 2020.

Aux premiers jours de la pandémie mondiale, lorsque les gouvernements ont imposé l'interruption des activités de production dans sept de nos huit mines, nos équipes de gestion et nos responsables de la santé et de la sécurité ont rapidement élaboré un plan comprenant des mesures extraordinaires et défini un ensemble de protocoles pour préserver la vitalité de nos activités et garder nos employés en sécurité. Ces mesures ont été communiquées dans le détail aux instances nationales, territoriales, provinciales, régionales et locales, à nos employés et à leurs familles, ainsi qu'aux autres parties prenantes, afin que tous comprennent bien notre approche et aient confiance dans notre capacité à réduire les risques liés à la pandémie sur nos sites et dans les collectivités qui nous accueillent.

Je ne peux insister assez sur la capacité d'adaptation et la résilience dont ont fait preuve nos employés tout au long de la crise de la COVID-19. Ils ont apporté des changements extraordinaires dans leur vie personnelle et dans leurs interactions avec leurs collègues de travail, ne ménageant aucun effort pour respecter les promesses et les engagements pris par Agnico Eagle.

Durabilité : Malgré la COVID-19, nous avons maintenu une solide performance en matière de développement durable et réalisé de bons progrès en lien avec nos initiatives ESG en 2020.

Nous sommes des chefs de file dans l'exploitation de mines d'or à faible génération de GES avec, pour 2020, une intensité totale des émissions de GES de 0,4 tonne d'équivalents CO₂ par once d'or produite, bien inférieure à la moyenne sectorielle¹ de 0,8 tonne d'équivalents CO₂

par once. Grâce à une gouvernance rigoureuse de nos infrastructures essentielles et à une gestion attentive des risques liés à l'environnement, nous avons connu une autre année sans incident environnemental majeur ou catastrophique. Nous continuons d'atteindre nos cibles au chapitre de la santé et de la sécurité et, pour une quatrième année consécutive, nous n'avons enregistré aucun accident mortel. L'amélioration de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux de notre organisation demeure un enjeu, mais nous continuons de prêcher par l'exemple au sein de la direction, alors que 30 % des membres de notre conseil d'administration sont des femmes.

Nos progrès ont été reconnus à l'extérieur de notre organisation : Corporate Knights nous a classés au premier rang des sociétés minières dans sa liste des 100 entreprises les plus durables du monde pour 2021, et l'Association minière du Canada a décerné à notre mine Pinos Altos le prix *Vers le développement minier durable*^{MD} (VDMD) 2020 en excellence environnementale.

Au cours de l'été dernier, nous nous sommes réunis dans le cadre d'une série de séances virtuelles pour partager des pratiques exemplaires en santé et sécurité au travail. Grâce aux conseils de nos huit responsables de la santé et sécurité au travail à l'échelle mondiale, nous avons fait progresser notre initiative *Vers zéro accident* (Towards Zero Accidents) dans le cadre de laquelle nous nous engageons à éliminer les accidents de travail et à atteindre notre objectif de zéro accident. Nous sommes conscients que l'atteinte de cet objectif ne constitue pas une réalisation ponctuelle. Il s'agit plutôt d'un objectif vers lequel nous devons tendre constamment, en éliminant les risques, en prenant les bonnes décisions et en communiquant très efficacement jour après jour, pour que chaque employé puisse travailler de manière efficace et sécuritaire et rentrer à la maison retrouver ses proches à la fin de la journée. La question de la santé mentale et du bien-être en milieu de travail a représenté une dimension essentielle de cette initiative, vu les contraintes physiques et l'isolement social avec lesquels nombre d'entre nous ont dû composer au cours de la dernière année.

À l'échelle communautaire, nous avons renforcé nos activités de communication et de mobilisation, utilisant de nouvelles méthodes et de nouveaux outils en ligne en fonction des besoins des collectivités. Nous avons largement fait appel aux autorités locales pour comprendre les priorités de chaque collectivité et soutenir diverses initiatives communautaires en matière de santé et de bien-être. Dans chacun de nos sites, nous avons donné de l'équipement de sécurité (EPI) aux services sanitaires locaux, versé des fonds aux banques alimentaires et aux centres d'aide régionaux et appuyé d'autres initiatives là où les besoins étaient les plus pressants. La lecture du présent rapport vous permettra d'en apprendre plus sur les mesures que nous avons prises pour aider les collectivités avoisinantes en lien avec la pandémie.

1. S&P Global Market Intelligence



Responsabilité : Il nous incombe d'améliorer notre rendement au fil du temps, en assurant une surveillance rigoureuse et progressive des questions liées au développement durable et à l'ERSG.

Notre stratégie ESG s'appuie sur quatre piliers principaux qui contribuent à stimuler notre croissance et à générer des rendements à long terme. Nous nous engageons à perfectionner nos employés, résolument et respectueusement; nous innovons, que ce soit en adoptant de nouvelles technologies d'automatisation ou en sortant des sentiers battus pour relever les défis; nous nous efforçons de cerner les risques, et de les éliminer ou de les atténuer, à tous les échelons de notre organisation afin de protéger nos activités, nos collectivités et l'environnement; et nous continuons de nous adapter à de nouvelles réalités et à l'évolution de nos responsabilités, en tirant parti des leçons que nous avons apprises pendant la pandémie de COVID-19, et en les mettant en pratique dans d'autres aspects de nos activités.



Nos sites d'exploitation du Mexique ont mis en œuvre d'importantes mesures pour protéger et soutenir les collectivités des environs qui ont été durement touchées par la pandémie de COVID-19.

Notre stratégie ESG et nos piliers contribueront à stimuler notre rendement tout au long de 2021 :

Nous continuerons de consolider notre plan d'action pour le climat, en analysant comment nous pouvons contribuer à l'atteinte des objectifs mondiaux de réduction des émissions de GES et de notre dépendance aux combustibles fossiles, et en gérant les répercussions potentielles futures des changements climatiques sur nos activités et notre entreprise.

Nous mobiliserons nos employés à l'échelle mondiale en faisant participer tous nos sites d'exploitation et bureaux au sondage des Meilleurs lieux de travail^{MD} (Great Place To Work®), qui a été mis en œuvre depuis plusieurs années au Mexique.

Nous ferons la promotion de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion au travail, tout en nous efforçant d'atteindre, tant au sein du personnel de nos mines que de notre équipe de haute direction, un niveau de diversité qui est le reflet de nos collectivités d'accueil. Nous serons guidés dans nos efforts par notre Conseil de la diversité et de l'inclusion, qui continue de consolider notre plan d'action axé sur les thèmes suivants : comprendre la réalité de nos employés, de nos collectivités et de la société en général; faire évoluer les mentalités avec des activités d'information et des formations de sensibilisation; ouvrir des portes en offrant des possibilités d'éducation, de formation et d'emploi; et assurer la réussite en collaborant avec les associations sectorielles, les fournisseurs et les groupes d'intérêts.

Nous ferons progresser notre initiative en matière de santé et de sécurité *Vers zéro accident*, grâce à laquelle nous franchissons une étape de plus vers l'élimination des accidents de travail et l'atteinte de notre objectif de zéro accident.

Ensemble, nous continuerons de nous adapter, de nous développer de manière durable et d'assumer nos responsabilités envers nos actionnaires, nos parties prenantes et la société dans son ensemble.

Cordialement,



Notre approche

Agnico Eagle s'engage à non seulement satisfaire aux exigences réglementaires en matière de santé, de sécurité, d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance, mais aussi à les dépasser. Nous croyons qu'en travaillant en équipe, nous continuerons de nous adapter, de nous développer de manière durable et d'assumer nos responsabilités envers nos actionnaires, nos parties prenantes et la société dans son ensemble.

Nous continuons d'intégrer les considérations en matière de durabilité dans notre stratégie d'affaires ainsi que dans la façon de planifier et de gérer nos activités.

Notre politique de développement durable définit notre engagement envers la santé et le bien-être, envers la protection des droits de la personne et envers la réduction des risques associés à la gestion des résidus et de l'eau. Nous passons régulièrement en revue notre politique de développement durable et en 2019, nous l'avons mise à jour afin de refléter nos engagements à l'égard du nouveau protocole de gestion de l'eau dans le cadre de l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD), et des Principes d'exploitation responsable de l'or du World Gold Council.

Le développement durable est fondamental à toutes les étapes de nos activités, de l'exploration à la remise en état des lieux. Nous évaluons les impacts et les risques potentiels liés à nos activités tout au long du cycle de vie de nos projets et de nos exploitations, y compris les impacts potentiels des décisions concernant d'éventuelles acquisitions et cessions, en nous fondant sur nos valeurs en matière de développement durable.

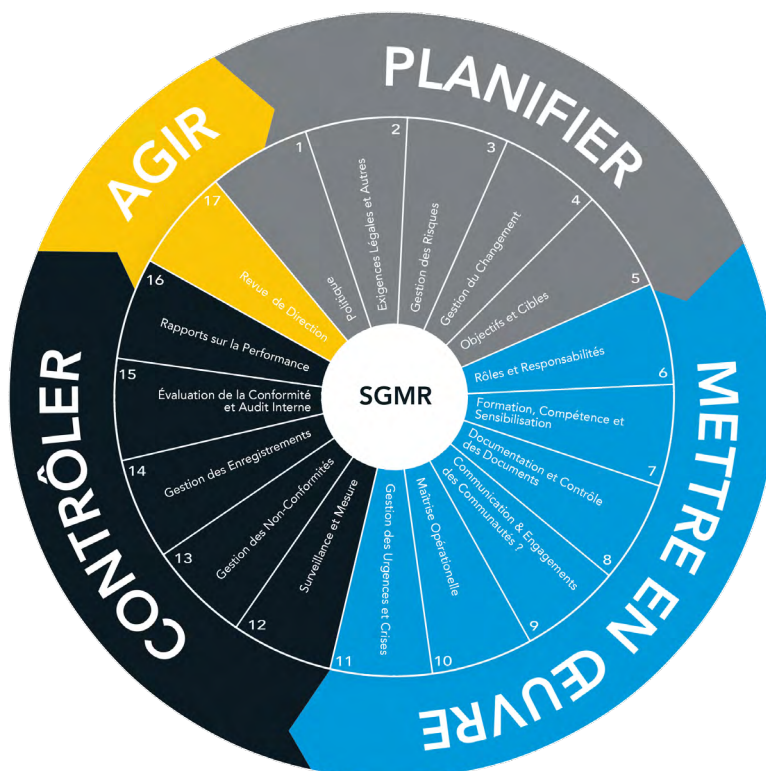
En 2020, nos engagements en matière de développement durable ont guidé toutes les mesures que nous avons prises en réponse à la pandémie de COVID-19.

- Protection de la santé, de la sécurité et du bien-être de nos employés.
- Respect de normes environnementales strictes pour éliminer, réduire au minimum et atténuer notre impact, même dans les périodes de réduction des activités ou dans le cadre d'activités de surveillance et d'entretien.
- Soutien aux employés qui ne pouvaient pas travailler en raison des restrictions imposées par la santé publique.
- Collaboration solidaire avec les collectivités qui nous accueillent pour répondre aux besoins les plus pressants.

Nous nous engageons à mettre en œuvre les normes élaborées en vertu des initiatives, des principes, des codes et des programmes internationaux dont Agnico Eagle est signataire.

Système de gestion et de mesures des risques

Le système de gestion et de mesures des risques (SGMR) constitue le fondement de la gestion des engagements pris dans le cadre de notre politique de développement durable et en vertu des initiatives, principes, codes et programmes internationaux dont nous sommes signataires. Notre SGMR est aligné sur les principes directeurs de la norme ISO 14001 sur la gestion environnementale et de la norme ISO 45001 sur les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail.





Vers le développement minier durable

L'initiative Vers le développement minier durable (VDMD) de l'Association minière du Canada (AMC) fait la promotion des pratiques exemplaires en matière de protection de l'environnement, d'efficacité énergétique, d'engagement communautaire, de sécurité et de transparence. La vérification externe en regard de l'initiative VDMD constitue une condition d'adhésion à l'AMC et est effectuée tous les trois ans, la prochaine étant prévue pour 2021. Un processus annuel d'autoévaluation est également en place. Les résultats de la vérification externe et des autoévaluations de chaque mine sont publiés sur le [site Web de l'AMC](#).

Code de gestion du cyanure

Les mines Kittilä et La India, ainsi que les complexes Pinos Altos et Meadowbank, sont certifiées conformes au Code international de gestion du cyanure. Les mines LaRonde et Meliadine travaillent à obtenir leur certification au cours des prochaines années.

Les rapports d'audit de chaque mine sont publiés sur le [site](#) du Code international de gestion du cyanure.

Norme sur l'or libre de conflit

Agnico Eagle comprend que pour mener ses activités de manière responsable et maintenir la confiance de ses parties prenantes, elle doit démontrer que l'or qu'elle produit a été extrait d'une manière qui ne contribue pas à des conflits armés illégaux, ni à des violations graves des droits de la personne ou à des violations du droit international. À ce titre, la société a adopté et mis en œuvre la Norme sur l'or libre de conflit (Conflict-Free Gold Standard) du World Gold Council (WGC). Les rapports d'audit et de certification annuels sont disponibles sur notre [site Web](#).

Principes d'exploitation responsable de l'or

En 2019, le WGC a lancé les Principes d'exploitation responsable de l'or, un cadre qui définit des attentes précises pour les consommateurs, les investisseurs et la chaîne d'approvisionnement en or en aval quant à ce qui constitue une exploitation minière aurifère responsable. Le WGC définit des principes qui, selon lui, traitent des principaux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance pour le secteur de l'extraction de l'or. En tant que membre du WGC, nous nous sommes engagés à mettre en œuvre ces principes et à nous soumettre à une vérification externe d'ici trois ans. En 2020, nous avons réalisé une analyse détaillée des lacunes, pour chaque mine et à l'échelle de l'entreprise, afin de recenser les aspects qui ne sont pas couverts par les engagements que nous avons déjà pris. Des plans d'action ont été élaborés pour combler les lacunes relevées, et un audit externe est prévu pour 2021.

Principes volontaires

Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme («principes volontaires») guident les sociétés dans le maintien d'activités sécuritaires selon un cadre d'exploitation favorisant le respect des droits de la personne et des libertés fondamentales. Agnico Eagle a commencé à adopter les principes volontaires en 2016 et y a adhéré formellement en 2017. Un ensemble précis de critères d'évaluation des conséquences a été élaboré et approuvé en 2020 pour améliorer nos processus de gestion des risques, et un audit externe est prévu pour 2021.

Objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations Unies

Agnico Eagle s'efforce d'appuyer les progrès accomplis dans le cadre des objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations Unies (ODD de l'ONU). Nous reconnaissons que l'industrie minière a l'occasion de contribuer positivement aux 17 ODD de l'ONU. Pour obtenir une description détaillée de la contribution de nos activités aux ODD de l'ONU, et accéder aux archives de toutes nos initiatives, consultez notre [site Web](#).

CDP

L'objectif du CDP est d'encourager une réponse rationnelle en ce qui concerne les changements climatiques, la gestion de l'eau et la biodiversité en facilitant un dialogue entre les parties prenantes et les entreprises, grâce à des données de qualité harmonisées. Agnico Eagle a commencé à fournir de l'information au CDP en 2007 et continue de le faire annuellement. En 2020, nous avons répondu pour la première fois au questionnaire du CDP sur les forêts, ainsi qu'à ceux sur la sécurité de l'eau et les changements climatiques.

Pour consulter les informations les plus récentes que nous avons fournies au CDP, cliquez [ici](#).

Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques

Agnico Eagle reconnaît l'importance de présenter des informations claires, complètes et de grande qualité sur l'incidence des changements climatiques sur nos activités. En 2020, nous avons harmonisé la section Énergie et changements climatiques de notre Rapport de développement durable en fonction des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) (voir [page 32](#)). En 2021, nous continuerons d'approfondir notre compréhension des risques financiers découlant des changements climatiques, et nous présenterons plus d'informations à ce sujet dans nos futurs rapports.

Coin des analystes

GRI 102-11, 102-12, 102-13



Notre réponse à la COVID-19

Au cours de la dernière année, la réponse d'Agnico Eagle à la COVID-19 a été guidée par notre engagement à contribuer à la santé et au bien-être de nos employés, de leurs familles et des collectivités où nous exerçons nos activités. Cela demeure notre priorité absolue, et nous continuerons d'offrir notre soutien, tout en travaillant tous ensemble pour nous relever de cette pandémie mondiale et en sortir plus forts.

Dès le début de 2020, nous avons mis en place de nombreuses mesures sanitaires préventives pour maintenir un environnement de travail sécuritaire et empêcher le virus de se propager dans les collectivités avoisinantes.

Nous continuons de suivre l'évolution de la pandémie de COVID-19 en collaboration avec les autorités de santé publique et les gouvernements de chaque région où nous exerçons nos activités, et nous veillons à actualiser nos mesures en fonction des besoins.

Tout au long de la pandémie, nous sommes demeurés concentrés sur trois priorités clés : la protection de nos employés, la protection de nos collectivités et la protection de nos exploitations.



Nous demeurons concentrés sur trois priorités : la protection de nos employés, la protection de nos collectivités et la protection de nos exploitations.

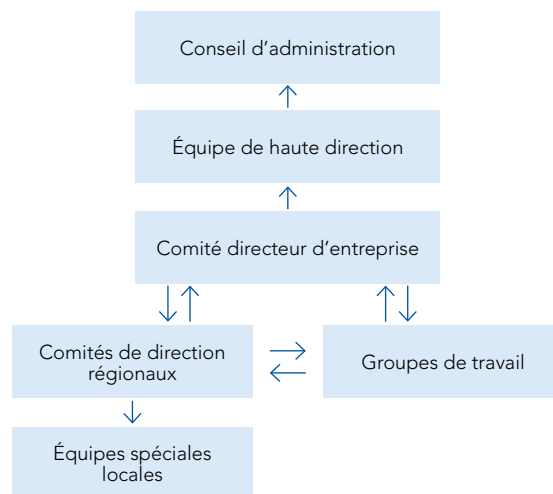
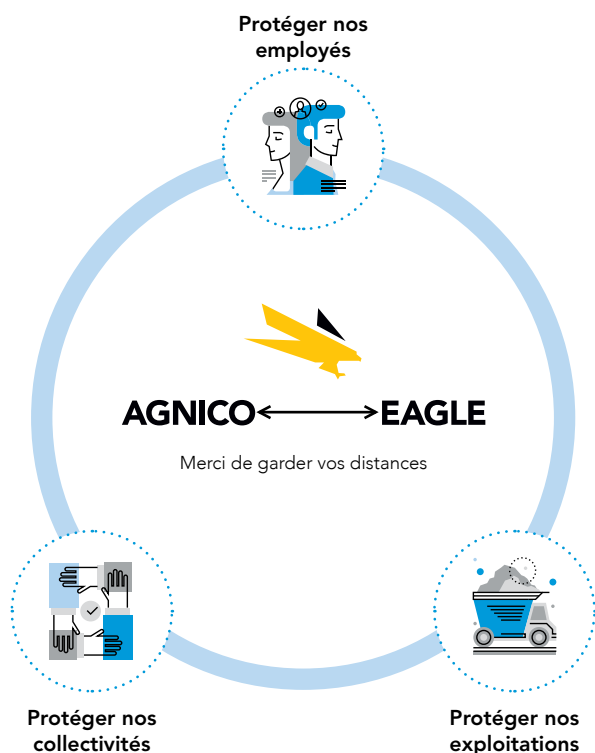
Gouvernance

Les membres de notre comité directeur sur la COVID-19, dirigé par la vice-présidente principale, Développement durable et relevant du président, se sont rencontrés sur une base régulière, particulièrement au début de la pandémie. Le comité a fait le point fréquemment avec l'équipe de haute direction et le conseil d'administration d'Agnico Eagle.

Nous avons mis sur pied des comités d'hygiène et des groupes de travail régionaux pour gérer divers enjeux découlant de la pandémie propres à chaque site, comme la santé et la sécurité, le bien-être des employés, le télétravail, les voyages d'affaires, la résilience des activités, les répercussions locales, les règlements de la santé publique et les relations gouvernementales.

Notre plan global de réponse à la pandémie, en vigueur dans l'ensemble des exploitations, sites d'exploration et bureaux d'Agnico Eagle, a été intégré au système de gestion et de mesures des risques de la société.

Pour des informations récentes sur notre réponse à la COVID-19, visitez notre [site Web](#).





Protéger nos employés

Chaque jour, nos employés nous aident à atteindre nos objectifs et à conserver notre avantage concurrentiel. Tout au long de la pandémie, ils se sont montrés capables d'adaptation et de résilience, ne ménageant aucun effort pour respecter les promesses et les engagements pris par Agnico Eagle. Nous avons élaboré un certain nombre de mesures pour soutenir nos employés physiquement, mentalement et financièrement pendant cette période difficile. En 2020 :

- Nous avons mis en œuvre des mesures extraordinaires dans l'ensemble de nos exploitations et de nos bureaux (dépistage, distanciation physique, protocoles sanitaires, télétravail, etc.).
- Nous avons mis en place des protocoles de dépistage dans nos sites d'exploitation éloignés.
- Dans la mesure du possible, nous avons offert des horaires de travail flexibles aux employés qui prenaient soin d'un proche à la maison ou qui devaient prendre le transport en commun pour se rendre au travail.
- Nous avons permis aux employés dont les tâches se prêtent bien au télétravail de travailler de la maison à temps partiel ou à temps plein, et nous leur avons fourni le matériel nécessaire, en plus de leur offrir régulièrement des conseils pour favoriser leur bien-être dans ce contexte.
- Nous avons financé les salaires de base pendant les périodes de réduction de la production imposées par les gouvernements au Canada et au Mexique. À la fin de l'année, nos employés du Nunavut étaient toujours à la maison tout en continuant de recevoir une partie de leur salaire de base.
- Nous avons donné des congés sans solde aux employés qui ne pouvaient revenir au travail pour des raisons personnelles (tâches parentales, maladie d'un proche ou facteurs de risque médicaux), tout en continuant de leur offrir des prestations pour soins de santé et en maintenant leur poste en attendant leur retour.

→ Pour en savoir plus sur les mesures prises pour protéger nos employés, voir la [page 22](#).



De nombreuses mesures (contrôle et dépistage, distanciation physique et protocoles sanitaires) ont été mises en place pour maintenir un environnement de travail sécuritaire et empêcher le virus de se propager dans les collectivités avoisinantes.

25 %

de nos employés sont en télétravail



Protéger nos collectivités

Agnico Eagle a réagi rapidement pour offrir aide et soutien aux collectivités touchées par la COVID-19. En plus de renforcer les protocoles de sécurité et d'isolement, nous avons continué de consulter les autorités locales afin de comprendre les priorités de chaque collectivité et de veiller à offrir un soutien constant là où les besoins étaient les plus pressants. En 2020 :

- Nous avons mis en isolement nos mines du Nunavut et renvoyé tous nos employés du Nunavut à la maison afin de réduire les risques de propagation du virus dans les collectivités locales.
- Nous avons mobilisé les professionnels de la santé dans nos mines du Mexique pour qu'ils viennent en aide aux cliniques médicales et aux collectivités locales, et fourni des tests rapides de dépistage ainsi que des fournitures et de l'équipement médicaux.
- En solidarité avec les collectivités qui nous accueillent, nous avons fourni de l'équipement de sécurité aux services sanitaires locaux, distribué des paniers d'aliments aux familles, versé des fonds aux banques alimentaires et aux centres d'aide régionaux et appuyé d'autres initiatives là où les besoins étaient les plus pressants.
- Au Mexique, nous avons aidé des étudiants à poursuivre leurs études pendant cette période difficile en accordant des bourses plus généreuses et en soutenant les projets visant à améliorer l'accès aux cours en ligne.
- En Finlande, les entrepreneurs arrivant de l'étranger ont dû passer un test de dépistage de la COVID-19 et se placer en quarantaine en attendant leur résultat, avant de pouvoir se rendre sur le site minier ou se déplacer librement dans la région de Kittilä.
- Lorsque les vaccins contre la COVID-19 ont commencé à être déployés par les gouvernements des régions où la société exerce ses activités, nos équipes ont offert leur soutien aux autorités sanitaires locales pour la vaccination. Au Mexique, par exemple, les responsables des opérations se sont occupés du transport du personnel médical vers les collectivités où les vaccins étaient administrés ainsi que du transport des employés vers les centres de vaccination.

→ Pour en savoir plus sur les mesures prises pour protéger nos collectivités, voir la [page 58](#).



Nous avons fourni de l'équipement de sécurité, distribué des paniers d'aliments, versé des fonds aux banques alimentaires et aux centres d'aide régionaux et appuyé d'autres initiatives là où les besoins étaient les plus pressants.



Protéger nos exploitations

Dans les premiers temps de la pandémie, en raison des mesures de confinement imposées par le gouvernement, Agnico Eagle a dû fermer temporairement sept de ses huit mines en exploitation. Notre équipe est passée à l'action rapidement, collaborant avec les collectivités locales, les autorités de santé publique et les gouvernements en vue d'assurer la reprise des activités de façon sécuritaire. Nous continuons de nous efforcer de maintenir la continuité des activités, tout en limitant la propagation du coronavirus, ainsi qu'en nous adaptant et en apportant les changements nécessaires pour nous conformer aux directives de la santé publique et aux pratiques exemplaires les plus récentes. En 2020 :

- Les mines touchées par les interruptions des activités de production imposées par les gouvernements ont repris leurs activités en mettant en place des mesures extraordinaires pour protéger les employés et les collectivités locales. Les exploitations ont mis en œuvre des procédures claires de désinfection, de traçage des contacts, d'isolement et de transport pour tous les cas positifs de COVID-19.
- Pendant l'interruption des activités de production, des travaux essentiels ont été réalisés pour entretenir les infrastructures et assurer la conformité avec les exigences en matière de santé et d'environnement, tout en maintenant les effectifs au minimum.
- Des restrictions ont été imposées à l'égard des voyages d'affaires. Les employés ont plutôt eu recours aux plateformes en ligne pour tenir les réunions et les séances de formation.
- De l'équipement, des logiciels de collaboration, des formations et des accès réseau sécurisés ont été fournis pour faciliter le télétravail.
- La résilience de la chaîne d'approvisionnement a été maintenue, grâce à l'identification des problèmes potentiels par les fournisseurs clés et à la prise de décisions appropriées concernant l'approvisionnement et les stocks.
- Un stock suffisant d'EPI a été constitué et maintenu.



Agnico Eagle a été une des premières sociétés minières à utiliser systématiquement les tests de RT-PCR dans un site d'exploitation. Les protocoles en place au Nunavut s'appuient maintenant sur quatre installations de dépistage qui permettent de tester les travailleurs avant leur départ vers le nord et une fois de plus après leur arrivée.

Le saviez-vous?



A.ctivités de dépistage au Nunavut

Agnico Eagle a été une des premières sociétés minières à utiliser systématiquement les tests de RT-PCR dans un site d'exploitation. En raison de l'éloignement des installations où ils travaillent, les employés de nos exploitations au Nunavut doivent se déplacer fréquemment et être logés dans des campements. C'est pour cette raison qu'au début de la pandémie, Agnico Eagle a lancé un projet pilote dans le cadre duquel nous avons mis en place un laboratoire de dépistage de la COVID-19 à l'intention des employés et des entrepreneurs de nos sites du Nunavut. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec le Dr Gary Kobinger, professeur à la Faculté de médecine de l'Université Laval et microbiologiste, chercheur et directeur du Centre de recherche en infectiologie de l'Université Laval, qui a collaboré à la mise au point d'un vaccin contre le virus Ebola, en vue d'offrir des tests fiables dont les résultats peuvent être obtenus le même jour. Dès le début d'avril 2020, le protocole de test était entièrement opérationnel.

Les protocoles de tests de dépistage de la COVID-19 actuellement en place au Nunavut comprennent ce qui suit :

- Quatre installations de dépistage de la COVID-19 (aéroport de Mirabel, aéroport de Val-d'Or, mine Meliadine et complexe Meadowbank).
- Mesures renforcées de dépistage des passagers des vols à destination du site.
- Tous les employés et les entrepreneurs qui doivent se rendre sur le site subissent un test de dépistage de la COVID-19 et doivent obtenir un résultat négatif avant de pouvoir monter à bord d'un des avions en partance pour le nord.
- À Meliadine et à Meadowbank, un nouveau test de dépistage est effectué cinq jours après le début de la période de travail afin de détecter les employés qui auraient pu être exposés récemment et qui étaient encore en période d'incubation au moment de leur arrivée sur le site.

27 550

tests rapides de dépistage de la COVID-19
effectués au Mexique



Être à la hauteur : Notre rendement, nos objectifs et nos cibles

Il nous incombe d'améliorer notre rendement au fil du temps, en assurant une surveillance rigoureuse et progressive à l'égard de normes de rendement élevées en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de développement communautaire.

Chaque année, la société se fixe des objectifs et des cibles et suit les progrès à cet égard à l'échelle de son organisation en fonction de critères spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (SMART). Nous établissons des objectifs de durabilité qui cadrent avec la stratégie d'affaires et les engagements en matière de développement durable d'Agnico Eagle. En travaillant à concrétiser ces objectifs, nous pouvons continuer d'améliorer notre production et de créer plus de valeur pour nos actionnaires, tout en contribuant de façon significative au bien-être de nos employés et de nos collectivités.



Mesures de la performance

+ Favorable = Neutre - Défavorable



Santé, sécurité et bien-être

	2018	2019	2020	Tendance sur 3 ans ¹
Fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée ²	1,28	0,99	1,02	+
Accidents mortels	0	0	0	+

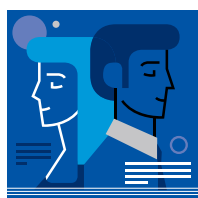
→ Se reporter à la [page 22](#) pour plus de détails.



Gouvernance environnementale

	2018	2019	2020	Tendance sur 3 ans ¹
Nombre total de tonnes d'équivalent CO ₂	411 k	521 k	578 k	-
Équivalent CO ₂ /once	0,32	0,36	0,40	-
Pourcentage de l'eau recyclée	64 %	62 %	67 %	=
Déversements substantiels	0	0	0	+

→ Se reporter à la [page 30](#) pour plus de détails.



Nos employés

	2018	2019	2020	Tendance sur 3 ans ¹
Main-d'œuvre féminine	16 %	16 %	15 %	=
Main-d'œuvre locale	64 %	59 %	61 %	=
Main-d'œuvre inuite	398	442	410	=

→ Se reporter à la [page 46](#) pour plus de détails.



Nos collectivités

	2018	2019	2020	Tendance sur 3 ans ¹
Nombre de différends importants	0	0	0	+
Paiements des exploitations à des fournisseurs locaux	900 M\$	865 M\$	876 M\$	=

→ Se reporter à la [page 58](#) pour plus de détails.

1. La performance est établie en fonction des cibles et, en l'absence de cibles, des tendances sur trois ans.
2. Par tranche de 200 000 heures travaillées par les employés et les entrepreneurs.

Nos objectifs et nos cibles pour 2020

Atteint
 En voie d'être atteint
 En retard
 Non atteint

Sujet	Cible pour 2020	Avancement en 2020	Objectif pour 2021
Santé et sécurité Notre objectif est d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire, sans risque de blessure ou d'accident mortel.			
Fréquence d'accidents	Atteindre un taux de fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée inférieur à 1,05.		Atteindre un taux de fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée de 1,00.
Accidents mortels	Zéro accident mortel.		Zéro accident mortel.
Gouvernance environnementale Notre objectif est d'éliminer, de réduire au minimum et d'atténuer l'impact de nos activités sur l'environnement.			
Conformité en matière d'environnement	Achever la norme de gestion des incidents environnementaux.		Achever la norme de gestion des incidents environnementaux.
	Aucun incident environnemental majeur ou extrême/catastrophique.		Aucun incident environnemental majeur ou extrême/catastrophique.
Gouvernance de l'eau	Présenter une norme d'entreprise pour la gestion de l'eau aux membres de la haute direction, aux équipes de projets et aux responsables de l'exploitation minière en vue de sa mise en œuvre à l'échelle de la société.		Tous nos sites d'exploitation ont une stratégie de gestion de l'eau fondée sur un plan de gestion de l'eau et soutenue par un bilan hydrique robuste.
Activités de fermeture intégrées	Poursuivre la restauration du site orphelin «Manitou» avec le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles du Québec.		Continuer de mettre l'accent sur la réhabilitation progressive des sites miniers en activité et la réduction des risques sur les sites historiques.
	Poursuivre le démantèlement des infrastructures de surface et les travaux de remise en état à la mine Lapa, et le transport des stériles à la mine LaRonde.		Poursuivre les activités de fermeture et les travaux de terrassement à l'ancienne mine Lapa à la suite du démantèlement des infrastructures du site.
Gestion des résidus et des stériles	Mettre à jour l'évaluation des risques liés aux infrastructures essentielles (2019–2020).		Veiller à doter les exploitations d'une fonction de surveillance efficace et durable de la gouvernance des infrastructures essentielles. Élaborer un plan de communication pour nos exploitations afin d'assurer la compréhension du processus.
Changements climatiques	Préparer la première version de la Stratégie du plan d'action pour le climat et amorcer l'évaluation des risques conformément aux exigences du GIFCC.		Achever la première version de la Stratégie du plan d'action pour le climat et amorcer l'évaluation des risques conformément aux exigences du GIFCC.
Nos employés Notre objectif est de maintenir un milieu de travail fondé sur le respect mutuel, l'équité et l'intégrité.			
Emplois	Mettre en œuvre un processus de gestion de la main-d'œuvre afin de garantir que toutes les mesures raisonnables sont prises pour fournir des emplois durables à long terme à nos employés.		Élaborer des plans régionaux relatifs à la main-d'œuvre et à sa productivité pour continuer d'offrir des emplois durables à long terme à nos employés.
Diversité et inclusion	Mettre en œuvre des mesures visant à accroître la diversité en milieu de travail.		Concrétiser le plan d'action en matière de diversité et d'inclusion pour 2021.
Nos collectivités Notre objectif est de contribuer au développement social et économique durable des collectivités associées à nos activités.			
Relations communautaires et satisfaction	Mettre en place le Guide de cohabitation pour les exploitations en Abitibi.		
	Vérification du processus de schématisation des parties prenantes.		Vérification du processus de schématisation des parties prenantes.
Droits des Autochtones et relations avec les Autochtones	Poursuivre la négociation d'accords pertinents avec les groupes autochtones pour les projets en Ontario et au Québec.		Poursuivre la négociation d'accords pertinents avec les groupes autochtones pour les projets en Ontario et au Québec.
	Améliorer nos processus visant à harmoniser les attentes des groupes autochtones, du gouvernement et d'Agnico Eagle.		Améliorer nos processus visant à harmoniser les attentes des groupes autochtones, du gouvernement et d'Agnico Eagle.

Coin des analystes

GRI 102-15



Engagement envers les parties prenantes

L'engagement envers nos principales parties prenantes – depuis les collectivités locales et les ayants droit jusqu'à nos investisseurs – contribue à améliorer notre compréhension mutuelle des intérêts, des préoccupations et des objectifs, tout en consolidant les relations tout au long du cycle de vie de l'exploitation minière.

Nous avons la responsabilité de nous assurer de répondre aux besoins et aux priorités en constante évolution de notre entreprise ainsi que de nos principales parties prenantes.

Notre approche consiste à favoriser un dialogue ouvert, transparent et respectueux qui encourage la collaboration et établit des relations de confiance à long terme. L'engagement direct auprès des parties prenantes locales est favorisé par notre présence dans les collectivités, les séances

d'information, le dialogue ouvert, la présence sur les médias sociaux, la disponibilité auprès des médias locaux et l'accès à un mécanisme confidentiel de présentation des plaintes. En 2020, une de nos priorités a été de travailler en étroite collaboration avec les autorités et les entreprises locales pour venir en aide aux personnes les plus vulnérables de notre société tout au long de la pandémie.

Communiquer à distance

En temps normal, nous interagissons régulièrement en personne avec nos parties prenantes, que ce soit dans le cadre d'un café citoyen en Abitibi ou d'une visite de nos installations en compagnie des aînés au Nunavut, au kiosque que nous occupons chaque année lors de la Coupe du monde de Levi en Finlande, ou à l'occasion des célébrations dans le cadre de la journée des enfants au Mexique. L'absence de ces rencontres en personne s'est avérée difficile. Tout au long de l'année, nous nous sommes adaptés afin de garder nos collectivités et nos parties prenantes bien informées et nous avons su travailler tous ensemble de manière sécuritaire pendant cette période critique. Voici des exemples d'initiatives et de stratégies d'engagement pendant la pandémie :

- Communications fréquentes pour faire le point avec les autorités gouvernementales et les informer.
- Sondages auprès des employés.
- Campagnes de sensibilisation auprès des employés et des collectivités avoisinantes.
- Consultations virtuelles avec les dirigeants locaux pour comprendre les priorités de chaque collectivité.
- Participation à des salons de l'emploi virtuels.
- Pages consacrées à la COVID-19 sur notre site Web et nos sites intranet.
- Offre de plateformes de réunion en ligne et de formation sur le télétravail aux employés.
- Participation à des groupes de travail sectoriels sur la COVID-19.
- Réunions communautaires dans le respect de la distanciation sociale avec possibilités de participation en mode virtuel.

Comité consultatif auprès des parties prenantes

Notre Comité consultatif auprès des parties prenantes nous permet de recueillir des commentaires sur nos efforts en matière de responsabilité sociale d'entreprise et nous aide à apporter des ajustements stratégiques à nos activités d'engagement auprès des parties prenantes locales.

Le comité regroupe des parties indépendantes, qui ont été choisies parmi un éventail diversifié de parties prenantes afin de représenter la société civile. Cette approche appuie également les efforts déployés à l'échelle mondiale pour nous engager sur une base régulière et de manière significative. Le comité a été créé en 2011 et depuis, il se réunit annuellement. En raison de la pandémie en cours, le comité a tenu sa réunion annuelle en mode virtuel en 2020.

Principales recommandations du Comité consultatif auprès des parties prenantes en 2020

Chaque année, le Comité consultatif auprès des parties prenantes présente une liste de recommandations à Agnico Eagle. Nous avons mis l'accent sur certaines recommandations clés établies pour 2020 et 2021, et nous continuerons de faire de même en 2021. Pour consulter la liste complète des recommandations et en savoir plus sur nos progrès à cet égard, visitez notre [site Web](#).

Réponse à la COVID-19

- Évaluer les leçons apprises en lien avec le plan pandémique de la société pour orienter la préparation en vue de nouvelles vagues d'infection ou de futures pandémies et les mesures d'intervention connexes.
- Continuer de discuter des enjeux et des pratiques exemplaires avec nos pairs de l'industrie.

Relations avec les Autochtones

- Être proactifs dans nos relations avec les Autochtones et les collectivités, notamment en concluant des ententes avec les groupes autochtones avant d'y être obligés.
- Recentrer la question de la main-d'œuvre autochtone sur les aspects liés à l'intégration, à la formation et à l'avancement des employés autochtones au sein de la société.
- Veiller à ce que la signature d'une entente ne constitue pas seulement une date importante, mais mène également à des résultats.

Autres recommandations

- Envisager le rôle de la société dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et l'économie circulaire.
- Élaborer une stratégie robuste en matière de changements climatiques.



Principaux aspects de l'engagement en 2020



Notre main-d'œuvre

Principaux aspects

- Réponse à la COVID-19
- Sécurité d'emploi

Notre réponse

- Nous avons clairement communiqué nos protocoles relatifs à la COVID-19, mis en œuvre des programmes de dépistage et modifié les dispositions à l'égard des congés pour les absences liées à la COVID-19.
- Nous avons offert un soutien aux employés qui ne pouvaient pas revenir travailler en raison des restrictions imposées par la santé publique.
- Nous avons augmenté la fréquence des rencontres entre la direction et les employés pour communiquer des mises à jour et répondre aux questions, et organisé des activités d'équipe en mode virtuel.
- Nous avons créé une page intranet consacrée à la COVID-19.

→ Se reporter aux [pages 9](#) et [46](#) pour en savoir plus.



Collectivités

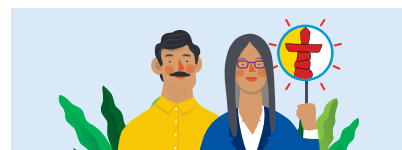
Principaux aspects

- Réponse à la COVID-19 axée sur les collectivités et les employés
- Soutien aux collectivités
- Emploi local

Notre réponse

- Nous avons confiné nos mines du Nunavut pour protéger les collectivités locales.
- Nous avons mis sur pied la «brigade des bonnes actions» (Good Deeds Brigade).
- Nous avons offert un soutien aux employés qui ne pouvaient pas revenir travailler en raison des restrictions imposées par la santé publique.
- Nous avons adopté des protocoles stricts pour la COVID-19 et rapidement mis en œuvre des programmes de dépistage.
- Nous avons consulté les collectivités pour que notre soutien et nos dons répondent aux besoins les plus pressants.

→ Se reporter aux [pages 9](#) et [58](#) pour en savoir plus.



Groupes autochtones

Principaux aspects

- Ententes sur les répercussions et les avantages
- Main-d'œuvre autochtone
- Réponse à la COVID-19 axée sur les collectivités
- Intégration du savoir traditionnel

Notre réponse

- Des négociations et des pourparlers sont en cours avec des groupes autochtones.
- Nous avons embauché un coordonnateur de l'*Inuit Quajimajatuqangit*¹ pour nos installations du Nunavut.

→ Se reporter aux [pages 9](#) et [58](#) pour en savoir plus.



Gouvernements et organismes de réglementation

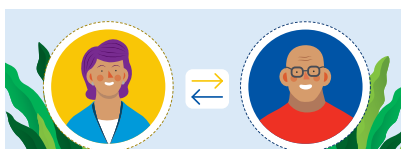
Principaux aspects

- Réponse à la COVID-19 axée sur les employés et les collectivités
- Soutien aux collectivités
- Changements climatiques et réduction des GES

Notre réponse

- Nous avons établi notre réponse à la COVID-19 en travaillant en étroite collaboration avec les gouvernements et les agences de santé publique.
- Nous avons œuvré pour une reprise sécuritaire des activités.
- Nous avons consulté les municipalités pour que notre soutien et nos dons répondent aux besoins les plus pressants.
- Nous avons eu des discussions avec les gouvernements pour la mise en valeur d'énergies de remplacement au Nunavut.

→ Se reporter aux [pages 9](#) et [21](#) pour en savoir plus.



Fournisseurs

Principaux aspects

- Réponse à la COVID-19
- Opportunités accrues pour les entreprises locales
- Résilience de la chaîne d'approvisionnement

Notre réponse

- Nous avons soutenu les entreprises locales en difficulté en raison de la pandémie.
- Nous avons communiqué régulièrement des informations à jour sur les protocoles relatifs à la COVID-19.
- Nous avons collaboré avec les fournisseurs pour recenser et atténuer les risques liés à la chaîne d'approvisionnement.

→ Se reporter aux [pages 9](#) et [65](#) pour en savoir plus.



Investisseurs et analystes

Principaux aspects

- Développement durable de l'entreprise
- Gestion des risques
- Changements climatiques
- Diversité de la main-d'œuvre
- Réponse à la COVID-19

Notre réponse

- Nous avons publié des mises à jour sur les changements opérationnels liés à la COVID-19.
- Nous avons préparé la première version de la Stratégie du plan d'action pour le climat et présenté nos déclarations relatives aux émissions de GES de catégorie 3 pour 2020.
- Nous avons élargi la portée de notre plan d'action en matière de diversité et d'inclusion.

→ Se reporter à la [page 9](#) pour en savoir plus.

Coin des analystes

GRI 102-21, 102-40, 102-43, 102-44

1. L'*Inuit Quajimajatuqangit* est le «savoir traditionnel inuit».



Évaluation de l'importance relative du développement durable

En tant que société minière mondiale, nous avons une incidence sur un vaste éventail d'enjeux économiques, environnementaux et sociétaux. Nous avons également un groupe diversifié de parties prenantes – des collectivités locales aux investisseurs – aux intérêts et aux priorités variées. Pour atteindre nos engagements en matière de durabilité et présenter une information de grande qualité, nous devons avoir une compréhension approfondie des sujets qui comptent le plus pour nos parties prenantes, en plus de comprendre l'importance de l'incidence que nous avons.

Le contexte du développement durable est en constante évolution, et c'est la raison pour laquelle notre matrice de l'importance relative du développement durable est un document vivant qui doit être mis à jour et peaufiné régulièrement. En 2020, nous avons tiré parti de la mise à jour complète de notre matrice effectuée en 2019 pour regrouper les 41 enjeux identifiés en lien avec le développement durable dans 18 sujets, intégrer une mise à jour de l'évaluation des principaux groupes de parties prenantes et regrouper les catégories dans des zones de priorité relative.

Notre évaluation est un processus fondé sur la collaboration entre nos équipes des relations communautaires, les membres de la haute direction et des consultants externes. L'importance des sujets pour les parties prenantes a été mesurée à l'aide d'un processus de schématisation des parties prenantes et de recensement et de hiérarchisation des enjeux. L'incidence sur notre société s'est appuyée sur des entretiens avec les cadres et une schématisation des risques opérationnels.

Nous sommes conscients que bon nombre de sujets sont interreliés et que leur priorité relative et l'importance de leurs impacts pourraient être envisagées différemment par chaque groupe de parties prenantes et chaque exploitation. Dans le cadre de nos initiatives tout comme pour la présentation de l'information, nous nous efforçons d'équilibrer les intérêts mondiaux et régionaux, tout en mettant en lumière l'interrelation des sujets pertinents.

En matière d'initiatives de développement durable, un sujet important est un sujet :

- qui aura un impact réel ou potentiel important sur la société au cours des trois à cinq prochaines années; et/ou
- qui constitue une préoccupation importante pour nos principales parties prenantes.

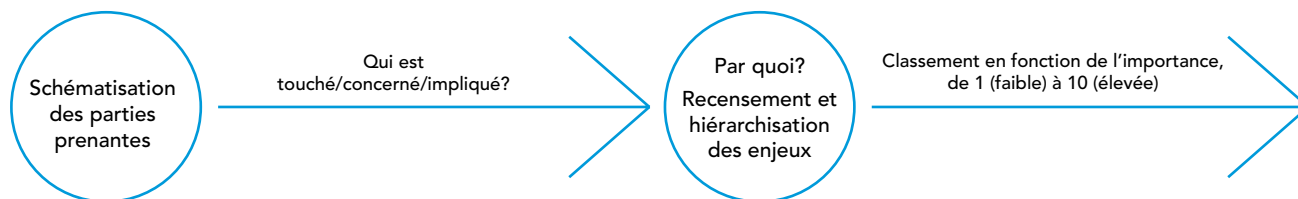
Notre évaluation de l'importance relative des initiatives en matière de développement durable pour 2020 a permis de recenser les sujets suivants qui seront au centre de nos préoccupations en 2021-2022 :

- Santé et sécurité [page 22](#)
- Conformité en matière d'environnement [page 42](#)
- Éthique des affaires et transparence de l'entreprise [page 20](#)
- Relations communautaires et satisfaction [page 64](#)
- Activités de fermeture intégrées [page 43](#)
- Biodiversité [page 45](#)
- Contributions positives [page 65](#)
- Gestion des résidus et des stériles [page 41](#)
- Développement durable de l'entreprise [page 20](#)
- Politiques publiques [page 21](#)
- Diversité et inclusion [page 49](#)

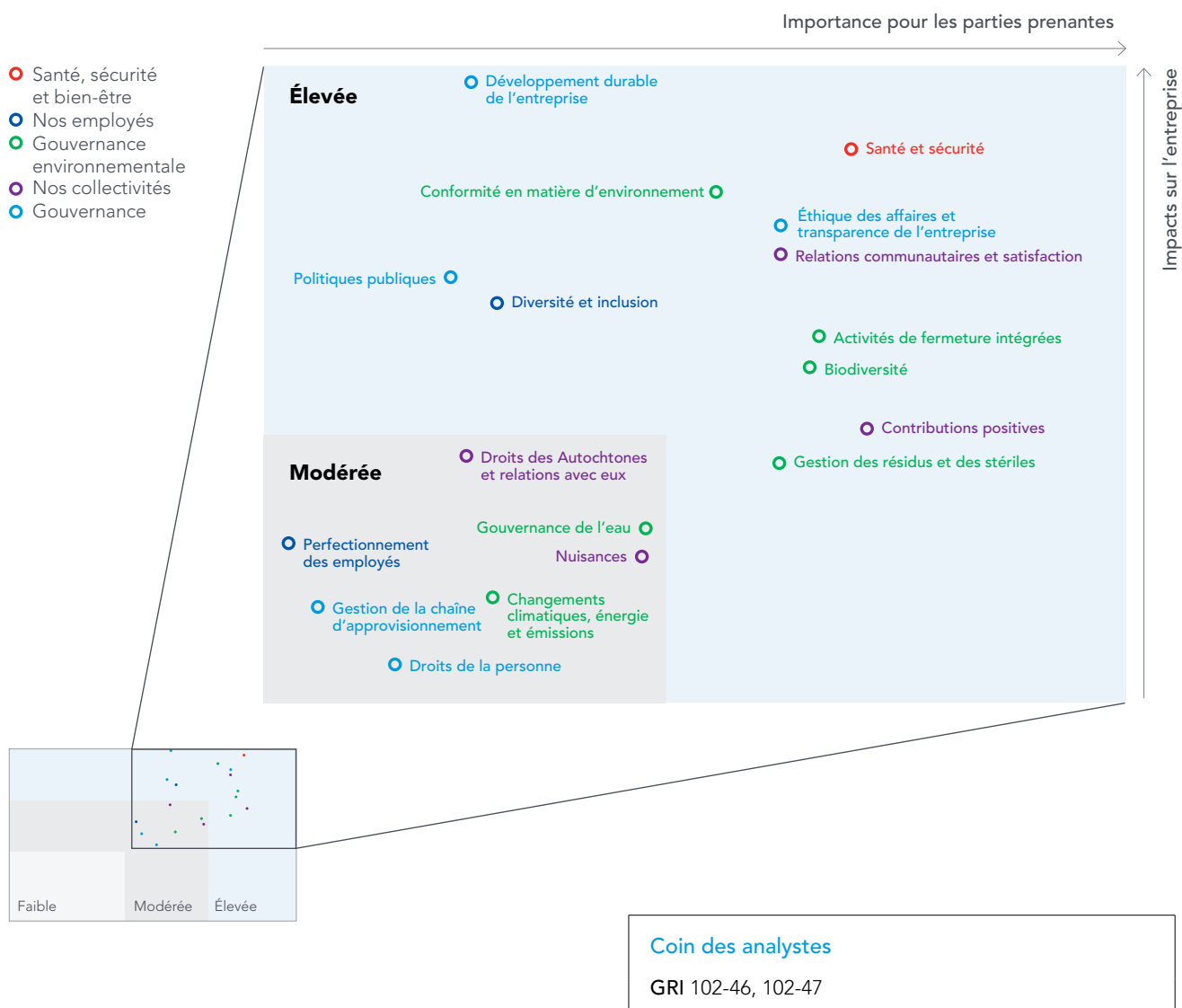




Notre processus d'évaluation de l'importance relative :



Matrice de l'importance relative du développement durable en 2020





Gouvernance

Une bonne fonction de surveillance et de gouvernance améliore notre performance au chapitre de la responsabilité et de la durabilité et contribue au maintien de nos valeurs fondamentales d'une manière responsable sur le plan éthique.

Par conséquent, nous avons adopté des politiques explicites en matière de conduite éthique, de respect de normes strictes de protection des droits de la personne et de publication d'informations sur nos pratiques et nos paiements. Plus précisément, Agnico Eagle a officiellement adopté les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne («principes volontaires») en 2016. Les principes volontaires sont des normes visant à aider les sociétés du secteur de l'extraction à maintenir un équilibre à l'égard de leur obligation de respecter les droits de la personne tout en protégeant les actifs et les gens dans le cadre de leurs activités.

Message de la présidente du comité responsable de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable («SSEDD») du conseil d'administration

«La surveillance exercée par le conseil d'administration joue un rôle essentiel dans l'orientation et le rendement de la société et, en définitive, dans l'établissement de la confiance auprès des investisseurs.»



«Je crois que, peu importe où l'on travaille dans le monde, il est vraiment important d'adhérer aux mêmes pratiques exemplaires afin que la société et les responsables du développement durable disposent d'un cadre de référence sur lequel ils peuvent s'appuyer pour aller de l'avant et se mesurer en tant qu'organisation.»

Deborah McCombe

Membre du conseil d'administration d'Agnico Eagle;
présidente du comité responsable de la santé, de la sécurité,
de l'environnement et du développement durable («SSEDD»)

Structure de gouvernance du développement durable

Le développement durable est intégré au conseil d'administration, à la haute direction et au niveau opérationnel, comme on peut le voir à la [page 19](#). Notre structure de gouvernance établit une hiérarchie des responsabilités claire, nous offre la flexibilité nécessaire pour nous adapter aux circonstances imprévues et fait en sorte que les pratiques durables sont prises en considération dans tous les aspects de nos activités.

En ce qui a trait au conseil d'administration, les questions de durabilité sont présentées au comité responsable de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable («SSEDD») à chaque réunion trimestrielle du conseil d'administration.

En ce qui a trait à la haute direction, la responsabilité de la surveillance et de la mise en œuvre du programme de développement durable incombe à un membre de la haute direction, soit la vice-présidente principale, Développement durable, qui relève directement du président. L'équipe de développement durable de la société est responsable de voir à l'élaboration de notre stratégie en matière de développement durable et, en collaboration avec les responsables de nos sites d'exploitation, de l'établissement et de la mise en œuvre des objectifs, ainsi que de l'évaluation des progrès réalisés par rapport aux indicateurs clés du rendement.

Au niveau opérationnel, des processus sont en place pour nous assurer que les questions de développement durable, dont l'évaluation et l'atténuation des risques, sont intégrées dans la gestion quotidienne de nos activités. Les directeurs généraux sont responsables, au niveau des sites, de la mise en œuvre de notre SGMR, de l'adhésion à notre politique de développement durable et de la progression continue vers l'atteinte des objectifs en matière de développement durable.

Coin des analystes

GRI 102-29, 102-30, 101-31

MT

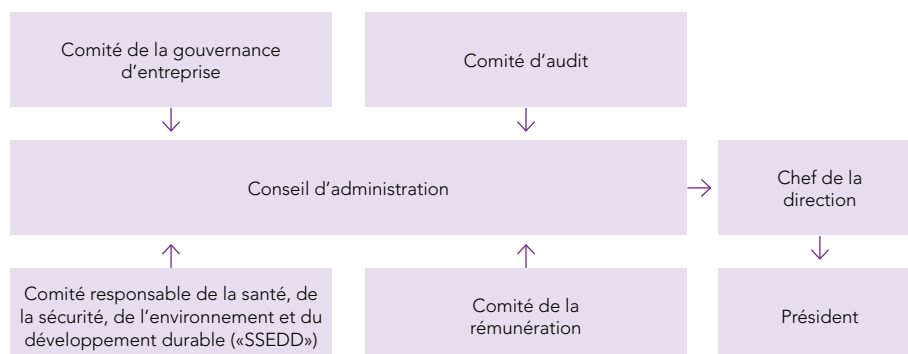
Distinctions et reconnaissance en 2020

- Agnico Eagle a été reconnue comme l'une des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada selon Corporate Knights.
- La mine La India a reçu le prix Éthique et Valeurs décerné par la CONCAMIN Confédération des chambres de commerce et d'industrie du Mexique

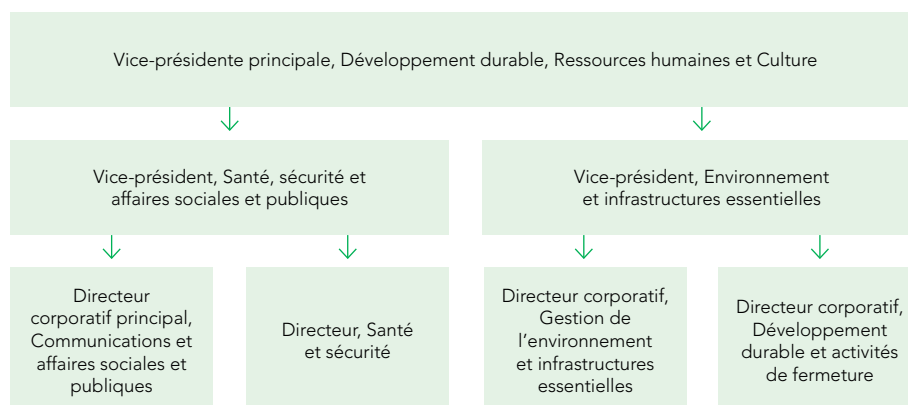


Structure de gouvernance du développement durable

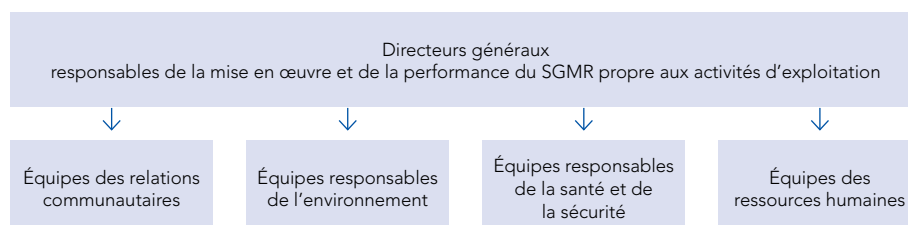
Conseil d'administration et comités de la haute direction



Structure du développement durable de la société



Gestion du développement durable et activités d'exploitation



Rôle du comité SSEDD

Le comité SSEDD du conseil d'administration supervise les stratégies, les politiques, les programmes et le rendement en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de responsabilité sociale d'entreprise. Dans ce rôle, le comité aide le conseil d'administration à surveiller et à passer en revue les risques liés à la santé, à la sécurité, à l'environnement et à la collectivité, et à assurer la conformité à l'égard de ces questions. Le comité encourage également l'adoption de pratiques exemplaires en matière d'exploitation minière, la promotion d'un milieu de travail sain et sécuritaire et la mise en valeur des ressources de manière responsable sur le plan social et environnemental.



Charte du comité responsable de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable

Mesures incitatives liées à la performance ESG

La rémunération des employés, à tous les échelons et dans tous les établissements de l'organisation, est liée au rendement individuel et/ou opérationnel en regard des objectifs fixés annuellement. Une rémunération incitative liée à des objectifs en matière de santé, de sécurité et d'environnement est en place dans toutes les exploitations. La rémunération incitative à court terme (c.-à-d., prime annuelle) des membres de la haute direction visés est essentiellement fondée sur les trois piliers de la société, soit les employés, le rendement et la filière de projets. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, une tranche de 20 % de la rémunération au titre du régime incitatif à court terme était liée au rendement au chapitre de la santé et de la sécurité et des critères ESG. Pour en savoir plus sur la rémunération des membres de la haute direction, consultez notre [Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021](#).

Coin des analystes

GRI 102-18, 102-20



Nos principes directeurs

Agnico Eagle a élaboré une série de principes directeurs pour consolider son approche et sa culture de gestion à l'échelle de l'entreprise.

A

Gestion Ancrée dans nos valeurs

- Des communications ouvertes et transparentes.
- Une production sécuritaire.
- Les plus hauts standards d'honnêteté, de responsabilité et de performance.
- Les plus hauts niveaux de mobilisation des employés.
- La mise en commun et le développement des compétences et de l'expertise.
- Le maintien de nos aptitudes en entrepreneuriat et en esprit d'innovation.

B

Gestion Basée sur la collaboration

- En encourageant des débats ouverts et respectueux et de saines discussions.
- En reconnaissant les succès qui proviennent à la fois des contributions exceptionnelles et du travail d'équipe.

C

Gestion Claire et simple

- Pratiques simples reposant sur le bon sens.
- Clarté quant aux rôles et aux contributions de chacun.
- Employés et gestionnaires en accord avec les priorités de l'entreprise.

Développement durable de l'entreprise

Notre mission consiste à créer une entreprise de haut calibre, facile à comprendre : une entreprise qui, à long terme, génère des rendements supérieurs pour ses actionnaires et offre à ses employés un milieu où il fait bon travailler, tout en contribuant positivement aux collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités. Un développement minier responsable dont tout le monde bénéficie fait partie intégrante de notre culture d'entreprise.

Notre stratégie d'affaires repose sur trois piliers : le rendement, la filière de projets et les employés.

Les trois piliers de notre stratégie d'affaires



Rendement

- Réaliser notre plan quinquennal
- Optimiser nos actifs



Filière de projets

- Augmenter la durée de vie des réserves et des ressources
- Ajouter des actifs de développement de grande qualité



Employés

- Maintenir une main-d'œuvre engagée
- Améliorer l'efficacité opérationnelle

Code de conduite professionnelle et d'éthique

Agnico Eagle a adopté un [Code de conduite et d'éthique](#) qui fournit à tous les gens qui travaillent en son nom à travers le monde un cadre déontologique pour exercer leurs activités et prendre des décisions conformément à l'éthique. Ce code s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, employés et représentants et les engage à mener nos activités conformément à tous les règlements, lois et règles applicables ainsi qu'aux normes éthiques les plus rigoureuses.

Nous avons également adopté un Code de déontologie pour les consultants et les entrepreneurs et un [Code de conduite des fournisseurs](#). Le comité d'audit est responsable de la surveillance du respect des codes adoptés. Nous avons établi une ligne d'éthique sans frais afin de permettre le signalement anonyme de tout soupçon d'infraction au Code de conduite et d'éthique comprenant, sans s'y limiter, les préoccupations liées à la comptabilité, les contrôles comptables internes ou autre question d'audit, les manquements au code de conduite, les conflits éthiques ainsi que les enjeux liés à l'environnement, au harcèlement ou à la discrimination. En 2020, notre ligne téléphonique d'éthique n'a reçu aucune plainte.

Coin des analystes

GRI 102-16, 102-17, 102-33, 205-1, 205-2, 205-3
SASB EM-MM-510a.1

MT

Anticorruption

Nous nous efforçons de mener nos activités conformément à tous les règlements, lois et règles applicables ainsi qu'aux normes éthiques les plus rigoureuses. Nous ne tolérons pas la corruption et nous nous engageons à faire preuve de professionnalisme, d'honneur et d'intégrité dans toutes nos transactions et relations commerciales. Les activités d'exploitation et les activités commerciales sont évaluées régulièrement afin de veiller à ce que les exigences de notre [politique anticorruption](#) ainsi que les procédures et directives applicables soient respectées. En 2020, aucun cas de fraude n'a été signalé au comité d'audit, et aucune action en justice n'a été intentée pour comportement anticoncurrentiel, antitrust ou pratiques monopolistiques.

Sécurité et droits de la personne

Nous exerçons nos activités dans des régions où les droits de la personne sont respectés et encouragés et nous nous engageons à faire respecter les droits fondamentaux de la personne tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies. À cet effet, nous veillons notamment à ce que nos activités ne profitent ni ne contribuent à des conflits armés illégaux, à des violations des droits de la personne ou à des manquements au droit international humanitaire, ni ne les appuient. Nous faisons rapport de la mise en œuvre générale de ces questions dans le [rapport d'étape annuel de l'initiative Vers le développement minier durable de l'AMC](#), dans le rapport annuel des [Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne \(principes volontaires\)](#) et dans le [rapport de certification sur l'or libre de conflit du World Gold Council](#).



En 2020, nous avons élaboré un ensemble précis de *critères d'évaluation des conséquences et des probabilités* en lien avec la sécurité et les droits de la personne. À La India et à Pinos Altos, nous continuons de suivre les plans d'action découlant de l'évaluation relative aux principes volontaires pour 2018 et 2019 (c.-à-d., formation sur la sécurité et les droits de la personne à l'intention des agents de sécurité (employés à l'interne et en contact avec le public)).

En 2021, chaque mine procédera à une évaluation des risques au moyen des nouveaux critères. À compter du troisième trimestre de 2021, un audit de la mise en œuvre des principes volontaires sera effectué pour toutes les exploitations dans le cadre d'un audit intégré. Nous mettrons également à jour les plans d'action découlant des évaluations précédentes.

Coin des analystes

GRI 410-1, 412-1
SASB EM-MM-210a.3

MT

Initiatives en matière de politiques publiques

Nous nous concentrons sur le partenariat avec les parties prenantes locales et l'industrie en vue de prendre part à des initiatives en matière de politiques publiques qui soutiennent le développement durable de notre industrie et celui des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. Nos priorités comprennent des initiatives liées au développement des infrastructures dans les régions éloignées, au soutien à la formation, à la rationalisation du processus de délivrance des permis, à la gestion de l'utilisation des territoires et à la protection de la faune. En 2020, nous avons porté notre attention sur la collaboration pour trouver les mesures locales et régionales les plus efficaces pour assurer une exploitation sécuritaire de nos mines et garder nos employés et nos collectivités en santé pendant cette pandémie mondiale. Avant le début de la pandémie et quand la situation le permettait, nous avons collaboré avec nos parties prenantes dans le cadre d'un certain nombre d'initiatives clés.

Principales initiatives en 2020 :

- Concertation avec le gouvernement du Canada, le gouvernement du Nunavut et des organisations inuites sur les énergies de remplacement.
- Concertation avec le gouvernement du Canada, le gouvernement du Nunavut, des organisations inuites et des organisations non gouvernementales sur l'emploi, la formation, l'éducation, la santé mentale, la protection de la faune, la gestion de l'utilisation du territoire et le savoir traditionnel.
- Plaidoyer auprès du gouvernement du Québec à l'appui du partage des droits miniers déjà versés au gouvernement avec les groupes autochtones dans les environs de nos mines.

Norme d'entreprise pour la gestion des résidus

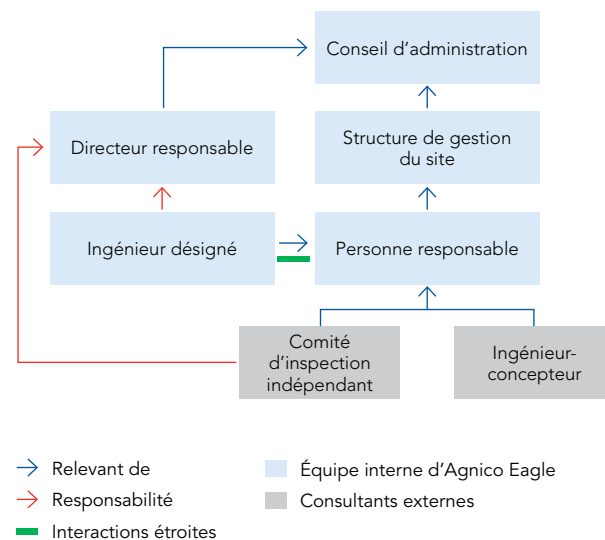
La gestion responsable des résidus est un élément clé de notre politique de développement durable. Agnico Eagle s'engage à gérer les parcs à résidus de façon à réduire au minimum les effets sur l'environnement et à protéger la santé et la sécurité de ses employés et des collectivités.

Afin de respecter notre engagement en faveur d'une gestion responsable des résidus, nous localisons, concevons, construisons, exploitons, démantelons et fermons les parcs à résidus, tout en veillant à ce que :

- toutes les structures soient stables;
- toutes les matières solides soient gérées dans des zones désignées;
- tous les aspects de la gestion des résidus soient conformes aux exigences réglementaires, aux normes de la société, aux principes de bonne ingénierie et aux meilleures pratiques industrielles applicables, y compris les principes énoncés dans le Guide sur les résidus miniers de l'AMC;
- le leadership, l'engagement personnel et la responsabilité de tous les employés et entrepreneurs concernés par la gestion des résidus soient encouragés.

Nous continuons de mettre en œuvre le modèle de gouvernance de la gestion des résidus de l'AMC qui prévoit une responsabilité bien définie en matière de gestion des résidus (voir l'illustration ci-dessous). Pour plus de détails sur notre gestion des résidus et notre performance en matière de résidus, se reporter à la [page 41](#) ou consulter notre [rapport récapitulatif sur la gestion des résidus](#).

Structure de gouvernance pour la gestion des résidus à Agnico Eagle





Santé, sécurité et bien-être



Nous nous engageons à maintenir les plus hauts standards en matière de santé et de sécurité. Notre objectif à long terme est de renforcer notre culture en santé et sécurité par la responsabilisation et le leadership sur le plan individuel, en combinaison avec des cibles ambitieuses nous menant vers zéro accident et des indicateurs précurseurs de performance.





Faits saillants sur le plan de la santé, de la sécurité et du bien-être en 2020

1,02

fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée
(par 200 000 heures travaillées par les employés et les entrepreneurs)

18,7 M

heures travaillées

0

accident mortel

2

accidents graves

Distinctions et reconnaissance

- La mine La India a remporté le prix «Casque d'argent» Jorge Rangel Zamorano qui récompense la mine à ciel ouvert la plus sécuritaire au Mexique.
- La mine Goldex a reçu le trophée F.J. O'Connell de l'Association minière du Québec en raison de l'excellence de sa performance en matière de santé et sécurité en 2019.



Notre engagement pour la santé, la sécurité et le bien-être

Nous croyons que tous les accidents et incidents peuvent être évités. Notre objectif est d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire, sans risque de blessure ou d'accident mortel. Nous croyons qu'avec un effort collectif, nous pouvons atteindre l'objectif Zéro accident au travail et améliorer le bien-être des employés, des entrepreneurs et des collectivités. Pour y parvenir, nous nous engageons à :

- utiliser des principes d'ingénierie rigoureux dans la conception et le fonctionnement de nos installations;
- promouvoir la santé et le bien-être général et établir des programmes visant à les préserver;
- offrir une formation appropriée à tous les employés afin qu'ils puissent accomplir leurs tâches en toute sécurité;
- déterminer, prévenir, éliminer ou atténuer les risques en matière de santé, de sécurité et d'hygiène industrielle;
- mettre en œuvre des programmes de santé au travail et d'hygiène industrielle;
- fournir aux employés les outils nécessaires à l'accomplissement d'un travail sécuritaire et efficace;
- maintenir un degré élevé de préparation aux situations d'urgence afin d'intervenir efficacement le cas échéant.



Les activités d'exploitation minière sont associées à des risques en milieu de travail que nous cherchons continuellement à recenser et à atténuer pour réaliser une production sécuritaire. Nous croyons que tous les employés ont le droit de travailler dans un environnement sécuritaire et de rentrer à la maison en santé le soir venu. La protection de la santé et de la sécurité des employés et des entrepreneurs joue un rôle essentiel dans la réussite à long terme de la société et constitue un aspect non négociable des activités d'une entreprise durable et de qualité. La dernière année a été marquée par les défis extraordinaires engendrés par la pandémie de COVID-19, et nos équipes responsables de la santé et de la sécurité ont démontré une capacité remarquable à s'adapter rapidement à des conditions changeantes. Nous tirerons parti des nombreuses leçons apprises en 2020 pour améliorer notre performance en matière de sécurité.



Nous croyons que tous les accidents et incidents peuvent être évités et qu'avec un effort collectif, nous pouvons atteindre l'objectif Zéro accident au travail.

Identification des dangers et évaluation des risques

Coin des analystes

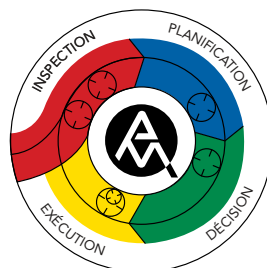
GRI 403-2, 403-3, 403-4, 403-7, 403-8

MT

L'identification et l'atténuation des dangers et des risques jouent un rôle primordial pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs de tous nos sites. Nous mettons l'accent sur la prévention et l'utilisation d'une approche fondée sur les risques, conforme à la norme ISO 45001 sur les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Nous tenons à jour un registre des risques à chacun de nos sites et nous passons en revue les risques régulièrement. Chaque année, tous les risques importants qui n'ont pas été atténués font l'objet d'un rapport présenté au conseil d'administration. Nous effectuons des inspections et des vérifications sur une base régulière afin de veiller au respect des normes de santé et sécurité les plus élevées dans nos sites d'exploitation.

Nous utilisons la *formule de supervision* comme outil d'évaluation quotidienne des risques dans tous les sites d'Agnico Eagle. Cet outil définit clairement les rôles et les responsabilités des travailleurs en ce qui a trait à l'atténuation, au signalement et à la communication des risques, ainsi que ce qui est attendu d'eux à ces égards. Nous continuons d'élaborer d'autres outils et formations d'appoint afin d'optimiser l'utilisation et l'efficacité de la *formule de supervision* dans nos sites d'exploitation. En 2020, nous avons offert une formation supplémentaire sur la *formule de supervision* dans certains de nos sites d'exploration, en plus de mener des activités visant à améliorer l'application de la formule dans nos sites d'exploitation.

Tous les incidents impliquant des travailleurs dans nos sites sont signalés. Nous menons une enquête approfondie afin de déterminer les causes fondamentales de ces incidents et de mettre en œuvre des mesures d'atténuation appropriées. Nous croyons dans l'importance de partager les leçons ainsi apprises à l'ensemble de nos sites d'exploitation et de nos divisions, et nous encourageons ce partage non seulement dans le cadre des réunions sur la santé et la sécurité, mais également lors de toutes les réunions organisées à l'échelle de la société, que ce soit par les équipes de l'exploitation ou de la direction. Dans tous nos sites, des comités examinent les questions de santé et de sécurité au travail et en discutent à intervalles réguliers.



Gestion de crise et préparation en cas d'urgence

Un état de préparation permettant de faire face à toutes les formes d'urgences demeure un élément clé de notre programme de santé et de sécurité. Chacune de nos exploitations minières est dotée de son propre plan d'intervention en cas d'urgence et dispose de personnel formé pour répondre de façon sécuritaire aux urgences en matière d'incendie et d'environnement. Chaque site dispose également du matériel d'intervention approprié.

En réponse à la pandémie de COVID-19, toutes les exploitations ont mis sur pied des équipes spéciales de gestion et mis en œuvre leurs propres plans liés à la pandémie pour mieux s'adapter à l'évolution des conditions dans leur région. Les plans d'intervention d'urgence ont été passés en revue et adaptés pour y intégrer des protocoles d'intervention spécialement élaborés pour tenir compte de la COVID-19 (p. ex., utilisation de l'équipement de protection individuelle (EPI), comme les masques). La formation des équipes d'intervention d'urgence a été adaptée de manière à ce qu'elle puisse être offerte dans le respect des mesures de prévention (p. ex., distanciation physique, équipement de protection approprié, désinfection et nettoyage du matériel).

Étude de cas Premier cas de COVID-19 à Agnico Eagle

Adaptabilité

Capacité de nous adapter à l'évolution des circonstances et d'affronter l'inconnu en demeurant résilients.

Le premier cas de COVID-19 confirme qu'une réponse rapide est essentielle pour maintenir la confiance des employés

Le 28 mars 2020, un travailleur des installations souterraines de la mine Kittilä a été déclaré positif à la COVID-19; il s'agissait du premier cas d'infection parmi les employés d'Agnico Eagle.

Le comité de coordination relatif à la COVID-19 de la mine Kittilä est passé rapidement à l'action pour prévenir la propagation de la maladie en milieu de travail.

Le directeur général, Tommi Kankkunen, explique : « Le comité avait établi un ensemble bien défini de protocoles dès le tout début de la pandémie. Ainsi, tout le monde a su immédiatement quoi faire lorsque le premier cas d'infection au coronavirus est apparu. »

Tout d'abord, la mine Kittilä a suspendu toutes les activités d'exploitation souterraine pendant 72 heures afin que le comité puisse retracer les autres travailleurs susceptibles d'avoir été en contact étroit avec l'employé dans les jours précédant le début de la maladie, et leur demander de surveiller l'apparition de symptômes et de se faire tester si nécessaire.

Simultanément, les responsables de la mine ont communiqué avec tous les mineurs pour les informer des événements et mis en œuvre de stricts protocoles sanitaires pour assurer que tous les espaces communs sur les lieux de travail soient soigneusement nettoyés et désinfectés. Le 31 mars, les activités d'exploitation souterraine avaient repris.

M. Kankkunen ajoute : « Nous sommes très fiers de nos équipes de santé et sécurité et de sauvetage minier qui, grâce à leur approche professionnelle, ont joué un rôle majeur dans le dénouement heureux de cet événement et le respect de nos protocoles relatifs à la COVID 19. »

Au-delà des protocoles sanitaires, c'est la communication constante qui a joué un rôle clé dans le maintien de la confiance des employés. « L'équipe de coordination a été prompte à réagir, souligne M. Kankkunen, sachant toujours s'adapter aussi rapidement que possible à des circonstances en constante évolution, puis veillant à garder tout le personnel du site informé des événements. Cette bonne communication a été cruciale pour ce qui est de répondre aux préoccupations des employés. »

Le mineur Pauli Kinisjärvi est bien d'accord. « J'étais de service lorsque le premier cas d'infection au coronavirus a été détecté dans la mine souterraine. Les activités y ont été interrompues afin de désinfecter les machines et les installations, et nous avons été absents du travail pendant deux jours. Je crois que les mesures de protection étaient adéquates et que la mine Kittilä était bien préparée à faire face à la pandémie. »

En 2020, 389 employés d'Agnico Eagle à l'échelle mondiale ont contracté la COVID-19. Environ 91 % des cas ont été détectés grâce à nos protocoles.

Nos priorités ont été de protéger la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés, d'offrir un milieu de travail sécuritaire et d'empêcher le virus de se propager dans les collectivités où nous exerçons nos activités. Toutes les exploitations et tous les projets d'Agnico Eagle ont mis en place des mesures exhaustives, dont des protocoles de contrôle et de dépistage, pour réduire au minimum les risques de propagation de la COVID-19. Nous continuons de modifier et d'améliorer les mesures en place en fonction de l'évolution et de la situation et de garder nos parties prenantes informées de nos actions et de nos plans.



Nos protocoles de réponse à la pandémie ont été mis à jour afin d'y présenter clairement les procédures rigoureuses de désinfection, de traçage des contacts, d'isolement et de surveillance qui doivent être appliquées si un employé est déclaré positif sur les lieux de travail ou après y avoir été récemment.



Performance globale en matière de sécurité

Coin des analystes

GRI 403-9

SASB EM-MM-320a.1

MT

Il n'y a eu aucun accident mortel en 2020. La société n'a enregistré aucun accident mortel pour une quatrième année consécutive (voir la figure 1).

Le taux de fréquence combiné des accidents entraînant une perte de temps et une assignation modifiée s'est établi à 1,02 en 2020 pour les employés et les entrepreneurs. Cette performance est très similaire à celle de l'an dernier (taux de fréquence combiné de 0,99) (voir la figure 2). Les responsables de nos exploitations continuent de s'employer à déterminer les causes fondamentales de ces accidents, à mettre en œuvre des plans d'atténuation et à partager les leçons ainsi apprises avec l'ensemble de notre organisation. Les facteurs particuliers qui contribuent à ces accidents varient au sein de notre organisation, mais il ne fait aucun doute que le stress, l'incertitude et l'épuisement liés à la pandémie ont joué un rôle dans cette performance. Il n'est pas facile d'atténuer ces facteurs, et nous nous consacrons principalement à prendre des mesures à l'égard de la santé mentale. Nous continuerons de collaborer avec nos équipes responsables de la santé et de la sécurité et nos pairs du secteur pour envisager des solutions novatrices alors que nous entrons dans la deuxième année de la pandémie.

Sans tenir compte de notre mine Kittilä, où des travaux de construction étaient en cours, toutes nos mines en exploitation affichaient une fréquence combinée inférieure à leurs objectifs respectifs pour l'année 2020. Nous continuerons d'établir des objectifs plus ambitieux et visons un taux de fréquence combiné de 1,00 pour 2021.



Tous les sites d'Agnico Eagle utilisent la formule de supervision au quotidien afin de définir clairement les rôles et les responsabilités des travailleurs en ce qui a trait à l'atténuation, au signalement et à la communication des risques, ainsi que ce qui est attendu d'eux à ces égards.

Figure 1.

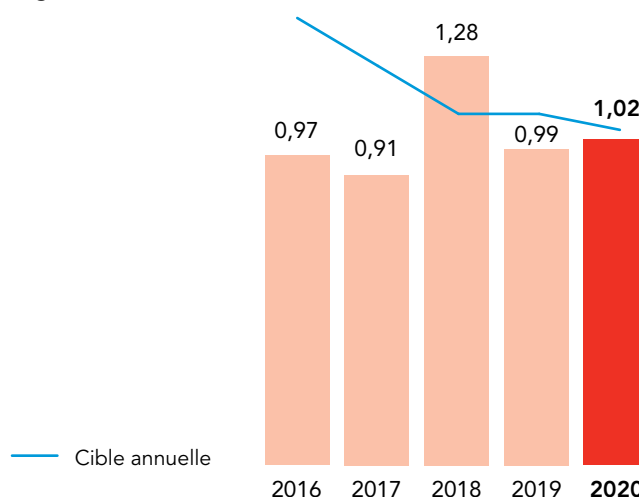
Lésions professionnelles mortelles

2016	2017	2018	2019	2020
1	0	0	0	0

Figure 2.

Fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée

(par 200 000 heures travaillées)



Performance similaire à celle
des années précédentes.



Nos plus importants défis en matière de sécurité demeurent liés au complexe Meadowbank et à la mine Meliadine, au Nunavut. En effet, bien qu'ils comptent pour environ 30 % des heures travaillées à l'échelle de la société, ces sites ont enregistré 56 % des accidents (avec perte de temps et assignation modifiée) survenus en 2020. En tout, 53 des 95 accidents avec perte de temps et assignation modifiée enregistrés par la société ont eu lieu sur ces sites. Un plan d'action est en place au Nunavut pour réduire le nombre d'accidents de travail; il comprend notamment un examen des processus d'évaluation et de gestion des risques, ainsi qu'une formation et un encadrement améliorés en lien avec la *formule de supervision*. Preuve des résultats produits par ce plan d'action, une amélioration de la fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée a été observée sur les deux sites.

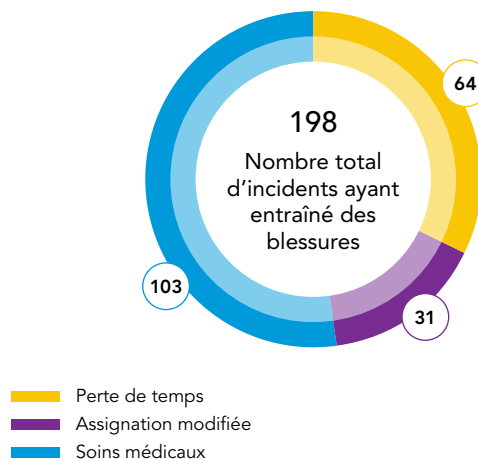
En 2020, 20,4 % de tous les événements signalés ont été classés comme des quasi-accidents. Les quasi-accidents enregistrés font régulièrement l'objet d'un examen approfondi, et nous mettons en œuvre des mesures d'atténuation appropriées dans l'ensemble de nos sites d'exploitation, dans l'objectif d'éliminer les dangers ou de réduire leur probabilité d'occurrence.

Nous avons le regret de signaler qu'en 2020, deux de nos collègues ont été victimes d'accidents graves ayant entraîné des lésions permanentes, comme l'amputation d'un membre et une autre blessure critique. Ces accidents ont fait l'objet d'une enquête exhaustive afin que des mesures soient prises pour éviter qu'ils se reproduisent. Nous avons offert un soutien continu aux employés qui ont subi ces blessures traumatiques ainsi qu'à leurs familles.

En 2020, un total de 95 personnes ont été victimes d'un accident de travail qui les a empêchées de s'acquitter de leurs tâches habituelles ou de rentrer au travail le lendemain, et 103 autres personnes ont dû recevoir des soins médicaux (voir la figure 3). Les responsables de nos sites s'efforcent de fournir à tous les employés un environnement de travail exempt d'accidents, et c'est dans cet objectif que des plans d'action détaillés pour réduire les risques et prévenir les accidents de travail sont mis en œuvre dans tous nos sites.

Figure 3.

Nombre total d'incidents liés à la santé et à la sécurité ayant entraîné des blessures, par catégorie¹, en 2020



1. Les statistiques en matière de sécurité comprennent les employés et les entrepreneurs de l'ensemble de nos sites. Une perte de temps s'entend d'une blessure qui oblige un employé à arrêter de travailler pendant un ou plusieurs jours ou quarts de travail, sans tenir compte de la journée où l'incident survient. Une assignation modifiée s'entend d'une blessure qui fait en sorte qu'un employé n'est pas physiquement ou mentalement capable de s'acquitter de toutes ses tâches habituelles. Les soins médicaux s'entendent d'une blessure qui entraîne une perte de conscience ou nécessite un traitement médical, mais sans entraîner de jours ou quarts de travail perdus ou d'activité restreinte.



Responsabilité Quasi-accidents

Nous continuons de mettre l'accent sur le signalement des quasi-accidents dans l'ensemble de nos exploitations. Nous croyons qu'il est essentiel que nous et nos équipes assumions notre responsabilité à l'égard des quasi-accidents (incidents qui n'entraînent pas de blessures ou de dommages, mais qui auraient pu le faire) afin d'atténuer les risques que de telles situations se reproduisent dans l'avenir et pour améliorer notre performance au fil du temps.

Les quasi-accidents sont signalés et soumis à une enquête avec la même rigueur que pour n'importe quel autre incident se produisant dans nos exploitations. Les quasi-accidents nous donnent l'occasion d'être proactifs et de prendre des mesures à l'égard d'incidents qui surviennent en lien avec la santé et la sécurité, mais sans entraîner de blessures, de dommages au matériel, d'incendies ou de déversements dans l'environnement. En gérant ces quasi-accidents correctement, nous pouvons effectuer des enquêtes et des analyses adéquates et, au bout du compte, formuler des recommandations efficaces pour empêcher que des événements similaires se produisent.

20,4 %

de tous les événements signalés ont été classés comme des quasi-accidents en 2020.



Vers zéro accident

Le taux de fréquence combiné des accidents d'Agnico Eagle s'est constamment amélioré au cours de la dernière décennie, grâce à la mise en œuvre du principe directeur de la production sécuritaire, de la formule de supervision et des programmes en matière d'analyse des causes fondamentales et de gestion des risques. Les efforts déployés sur le plan opérationnel ont donné des résultats extraordinaires au fil des ans, notamment à la mine La India, qui n'a enregistré aucun accident avec perte de temps de 2015 à 2019, ainsi qu'à la mine Lapa, qui a affiché un taux de fréquence combiné des accidents de 0 en 2017 et en 2018.

Malgré nos nombreuses réussites, des accidents continuent de se produire sur nos lieux de travail. Nous sommes responsables de la sécurité de nos employés et de nos entrepreneurs sur nos sites, et nous savons que nous pouvons faire mieux. En 2020, nous avons lancé l'initiative Vers zéro accident (*Towards Zero Accidents*), une approche à deux volets pour offrir un environnement de travail exempt d'accidents sur tous nos sites.



Comprendre

Est-ce que les données sont représentatives de notre réalité?

Mesure et uniformité

- Examiner l'application des définitions à l'échelle de l'organisation.
- Comparer la performance et les normes par rapport aux statistiques sectorielles locales et mondiales.

Apprentissage fondé sur les initiatives locales

- Neuf conférences virtuelles organisées.
- 150 initiatives locales en matière de sécurité présentées.
- 65 recommandations formulées.

Élaboration d'indicateurs précurseurs



Améliorer

Que pouvons-nous faire pour éliminer les accidents?

Initiatives globales

- Soutenir et renforcer la formule de supervision.
- Évaluer la performance à l'aide d'indicateurs précurseurs.
- Promouvoir les bons comportements.

Leçons tirées de la COVID-19

- Maintenir les nouveaux canaux de communication et la collaboration entre les régions et les services à l'échelle de l'organisation.
- Tirer parti des possibilités du télétravail et offrir plus de flexibilité aux membres des équipes.

Renforcement du soutien de l'entreprise

- Mettre en place un programme de présence sur le terrain.
- Faciliter le partage de pratiques exemplaires.
- Élaborer une stratégie d'entreprise en matière de santé physique et mentale.

Secteurs d'intervention privilegiés

Nos conférences virtuelles ont permis de désigner sept aspects présentant une importance particulière :



Leadership, culture
et vision



Formation



Communication



Évaluation
des risques



Sensibilisation
à la santé



Technologie
et innovation



Gestion des
entrepreneurs



Initiatives et formations en matière de santé et de sécurité

Coin des analystes

GRI 403-5, 403-6
SASB EM-MM-210b.1

MT

D'excellents programmes de formation en santé et sécurité sont en place dans l'ensemble de nos exploitations, ce qui comprend notamment l'analyse des besoins de formation des employés et la tenue de dossiers de formation. En plus de toutes les activités en matière de santé et de sécurité liées à la pandémie, nous avons mis en œuvre les initiatives suivantes en 2020 :

1. Initiative Vers zéro accident.
2. Programme d'innovation en santé et sécurité.
3. Amélioration des activités de formation et de gestion en lien avec la formule de supervision.

Santé et bien-être

Le bien-être physique et mental joue un rôle déterminant dans la création de milieux de travail plus sains et plus sécuritaires. Agnico Eagle encourage tous ses employés à adopter un mode de vie sain et actif. Nos exploitations et nos bureaux proposent une variété d'activités et de programmes, comme l'accès à un gymnase, la promotion d'une bonne alimentation et des cours d'entraînement de groupe, pour soutenir et mobiliser les employés. Cette année, la pandémie a obligé nos équipes de ressources humaines (RH) et de santé et sécurité à trouver des solutions novatrices, comme des cours de yoga et de musculation en ligne, pour encourager les employés à rester actifs tout en respectant les protocoles liés à la COVID-19.

La pandémie a perturbé la vie sociale des employés et eu une incidence directe sur leur santé mentale. Nous continuons d'œuvrer pour éliminer les préjugés entourant les maladies mentales au travail au moyen de campagnes de sensibilisation et, tout au long de 2020, nous avons redoublé d'efforts pour nous assurer que nos employés aient accès aux ressources et au soutien dont ils ont besoin.

Le saviez-vous?



Sauvetage sur glace : En décembre, six membres de l'équipe d'exploration régionale de la Finlande ont suivi une formation en sauvetage sur glace. Matti Haverinen, superviseur de l'exploration, a souligné l'importance que revêt cette formation en matière de sécurité au travail tout à fait particulière dans le cadre des activités d'exploration de l'équipe : « Nous sommes toujours à l'extérieur et travaillons souvent dans des conditions inhabituelles. C'est une bonne chose de mettre ces compétences en pratique à l'avance. On ne sait jamais ce qui nous attend quand on est sur le terrain en train d'explorer. »

6

membres de l'équipe
d'exploration régionale
de la Finlande ont
suivi une formation en
sauvetage sur glace.



Crédit photo : Pekka Aho / Lapin Kanssa



Gouvernance environnementale



Nos efforts visent principalement à réduire au minimum notre empreinte environnementale, en prévenant ou limitant les émissions et en réduisant les rejets. Il appartient à chacune de nos exploitations de déterminer, d'analyser et de gérer les risques environnementaux et de travailler en toute transparence avec les parties prenantes locales, établissant ainsi une relation de confiance et de coopération.





Faits saillants en matière d'environnement en 2020

578 k

tonnes (en équivalents CO₂) de GES des catégories 1 et 2 émises par nos activités

52 %

de l'électricité que nous consommons provient de sources renouvelables

19,227 Mm³

d'eau rejetée dans l'environnement par toutes nos activités d'exploitation minière

8,995 Mm³

d'eau fraîche prélevée aux fins d'utilisation

0

incident environnemental important

Distinctions et reconnaissance

- La mine Pinos Altos a reçu le prix VDMD 2020 en excellence environnementale pour son programme d'amélioration de la régénération des sols qui établit une nouvelle norme pour les pratiques exemplaires en matière de protection et de remise en état de l'environnement.



Notre engagement à l'égard de l'environnement

Notre objectif est d'éliminer, de réduire au minimum et d'atténuer l'impact de nos activités sur l'environnement et de préserver sa viabilité et sa diversité. Pour y parvenir, nous nous engageons à :

- réduire au minimum la production de résidus et assurer l'élimination appropriée de ceux-ci;
- réduire au minimum les risques associés à la gestion des stériles, des résidus miniers et de l'eau en recourant aux meilleures pratiques disponibles et applicables;
- déterminer, évaluer et gérer les risques liés aux bassins hydrographiques ainsi que les possibilités de réduire les effets cumulatifs sur les autres utilisateurs;
- mettre en œuvre des mesures visant à préserver les ressources naturelles, y compris l'énergie et l'eau;
- mettre en œuvre des mesures visant à réduire les émissions dans l'air, l'eau et le sol et à réduire au minimum notre empreinte environnementale, y compris la déforestation;
- mettre en œuvre des mesures visant à réduire nos émissions de gaz à effet de serre et à contrer les effets des changements climatiques sur nos activités;
- intégrer les aspects relatifs à la conservation de la biodiversité et à l'aménagement du territoire à toutes les étapes de nos activités;
- restaurer les sites miniers afin d'assurer la stabilité physique et chimique à long terme, et ce, de façon consultative.



Les activités minières peuvent avoir des répercussions directes et indirectes sur tous les aspects de l'environnement, notamment le climat, l'eau, l'air et la biodiversité. Les risques liés à l'approvisionnement en eau, l'impact des changements climatiques, les mouvements migratoires des espèces sauvages et la conformité en matière d'environnement peuvent également avoir des répercussions directes et indirectes sur notre production. Il est essentiel de gérer et d'atténuer les risques environnementaux adéquatement pour protéger l'environnement et la santé humaine, et assurer ainsi le développement durable de notre entreprise. Les changements climatiques, la pénurie d'eau et la perte de biodiversité sont d'importants enjeux mondiaux qui peuvent avoir de graves conséquences à l'échelle locale. Les pressions sociales pour que l'industrie, les gouvernements et la société civile conjuguent leurs efforts pour faire face à ces enjeux sont de plus en plus fortes. Agnico Eagle est déterminée à collaborer avec toutes ses parties prenantes pour trouver des solutions innovantes et relever les défis à venir.



Nous planifions l'aménagement du territoire avec soin et en collaboration avec les collectivités locales, ce qui nous permet de mettre en œuvre diverses initiatives visant à surveiller, à étudier, à protéger et à soutenir les habitats et les espèces vulnérables.

Énergie et changements climatiques

Coin des analystes



Lisez [nos réponses au questionnaire du CDP sur les changements climatiques](#)

MT

GRI 201-2, 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-4
SASB EM-MM-110a.1, EM-MM-130a.1

Agnico Eagle reconnaît que l'industrie a un rôle important à jouer dans la lutte contre les changements climatiques et elle s'engage activement dans des initiatives visant à réduire son empreinte carbone et à atténuer les risques liés aux changements climatiques, tout en poursuivant le développement de ses activités. En 2019, nous nous sommes engagés à présenter nos déclarations relatives aux émissions de GES de catégorie 3 dans notre Rapport de développement durable 2020, à préparer la

première version de la Stratégie du plan d'action pour le climat et à amorcer l'évaluation des risques conformément aux exigences du GIFCC. Le présent rapport contient les résultats de notre évaluation des émissions de GES de catégorie 3, ainsi que nos déclarations relatives aux émissions des catégories 1 et 2. En 2020, nous avons entrepris le processus entourant la préparation de la première version de la Stratégie du plan d'action pour le climat et nous prévoyons poursuivre l'élaboration de notre stratégie en 2021, tout en continuant les travaux liés à l'évaluation des risques.

Au moment d'entreprendre notre plan d'action pour le climat, nous avons commencé à harmoniser les informations que nous communiquons au sujet des changements climatiques en fonction des recommandations du GIFCC. Le tableau ci-dessous présente une autoévaluation de l'état actuel de notre projet d'harmonisation avec les quatre aspects clés du GIFCC. Nous continuerons de faire le point sur nos progrès chaque année.

Recommandation	Information recommandée	Harmonisation
Gouvernance	Surveillance exercée par le conseil d'administration	
	Rôle de la direction	
Stratégie	Risques et opportunités	
	Impact sur l'organisation	
	Résilience de la stratégie	
Gestion des risques	Processus d'identification et d'évaluation des risques	
	Processus de gestion des risque	
	Intégration dans la gestion globale des risques	
Mesures et cibles	Mesures liées aux changements climatiques	
	Émissions de GES des catégories 1, 2 et 3	
	Objectifs liés aux changements climatiques	

Pas encore commencé

Travaux en cours

Faible

Modérée

Élevée



Gouvernance

La gouvernance à l'égard des risques et opportunités liés aux changements climatiques suit la structure de gestion du développement durable de la société (voir la [page 19](#)). Le comité SSEDD du conseil d'administration est responsable de la surveillance et de l'examen des risques et opportunités liés aux changements climatiques. Les mesures pertinentes liées aux changements climatiques, comme les émissions de GES des catégories 1 et 2, l'intensité des émissions et l'intensité de l'électricité, sont communiquées au comité tous les trimestres. D'autres informations sur des enjeux pertinents liés aux changements climatiques, comme les modifications apportées à la réglementation sur les émissions de carbone, sont présentées au besoin.

La responsabilité de la surveillance exercée par l'entreprise à l'égard de l'évaluation et de la gestion des questions liées aux changements climatiques incombe à la vice-présidente principale, Développement durable. En 2020, nous nous sommes concentrés sur l'établissement de structures organisationnelles d'entreprise, comme un comité directeur, un groupe consultatif technique et un groupe de travail pour la gestion des risques liés aux changements climatiques. Le comité et les deux groupes ont commencé à se réunir en 2021.

L'équipe de haute direction s'est engagée à réduire la consommation d'énergie et les émissions de GES de nos activités. Pour nous acquitter de nos responsabilités opérationnelles, chaque mine désigne un responsable de l'énergie pour assurer la coordination de la gestion de la consommation et des émissions de tous les services, ce qui comprend notamment le suivi des sources d'énergie importantes, la formation sur les GES et la gestion des projets de réduction.

En 2021, nous poursuivons nos activités visant à renforcer la gouvernance à l'égard des risques liés aux changements climatiques à tous les échelons de notre organisation.

Stratégie

En 2017, Agnico Eagle a adopté une [stratégie de gestion de l'énergie et des gaz à effet de serre](#) qui énonce l'engagement de la société concernant la mise en œuvre de mesures visant à réduire notre consommation d'énergie et nos émissions de GES et à lutter contre les changements climatiques. Au niveau de nos exploitations, la gestion responsable de l'énergie et des émissions de GES est intégrée à notre stratégie globale et inclut des investissements dans des activités de recherche et développement («R et D») axées sur l'efficacité énergétique et la réduction de notre empreinte carbone. Les investissements liés à la R et D, les projets d'implantation d'énergie renouvelable et les projets de récupération d'énergie sont gérés conjointement par notre siège social et nos sites d'exploitation. Pour un résumé de nos principales initiatives de réduction des GES, se reporter à la figure 9 à la [page 37](#).

Des informations ayant trait à certaines questions liées aux changements climatiques pouvant avoir une incidence financière importante sur Agnico Eagle sont présentées dans la [notice annuelle de la société](#), conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables. D'autres renseignements sont communiqués dans les [réponses de la société au questionnaire du CDP sur les changements climatiques](#).

Les investissements dans les activités de recherche axées sur l'efficacité énergétique et la réduction de notre empreinte carbone font partie intégrante de notre stratégie globale de gestion de l'énergie et des GES. En 2021, nous poursuivons nos activités visant à renforcer la gouvernance à l'égard des risques liés aux changements climatiques à tous les échelons de notre organisation.



La mine Kittilä a participé au projet sur les systèmes d'exploitation minière intelligente et durable («SIMS»), dans le cadre du plus important projet de recherche et d'innovation de l'Union européenne, en fournissant l'environnement de test pour de l'équipement minier alimenté par batteries.



La mine Meliadine améliore son efficacité énergétique grâce à une centrale de cogénération, plus écoénergétique que les générateurs conventionnels, qui permet de réduire la consommation de diesel grâce à un circuit efficace de distribution de la chaleur récupérée d'une longueur de cinq kilomètres.

Les facteurs de risque liés aux changements climatiques comprennent l'incertitude réglementaire au sujet de la tarification du carbone, les répercussions matérielles potentielles des changements climatiques sur les activités de la société et les incertitudes quant aux efforts mondiaux visant à assurer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Les répercussions matérielles potentielles des changements climatiques sur les activités de la société sont associées à plusieurs incertitudes et pourraient dépendre des circonstances géographiques propres à chacune de nos exploitations. Ces incertitudes peuvent comprendre des événements météorologiques extrêmes, des changements dans les régimes de précipitations, des pénuries d'eau et des variations de température. Certaines répercussions liées à la chaîne d'approvisionnement, comme des problèmes de transport, pourraient avoir une incidence sur l'acheminement des fournitures vers nos exploitations.

Avec l'aide de conseillers spécialisés indépendants, nous poursuivons l'évaluation, pour chaque emplacement géographique, des risques matériels et de transition et des opportunités en lien avec les changements climatiques, notamment en prenant en considération différents scénarios relatifs au climat. Les évaluations préliminaires devraient commencer en 2021 et se poursuivre en 2022. Cette meilleure compréhension des risques liés aux changements climatiques nous permettra d'aller de l'avant avec l'élaboration d'un plan de gestion stratégique robuste.

Gestion des risques

Agnico Eagle recense, évalue et gère les risques à l'aide de son système de gestion et de mesure des risques («SGMR») (voir la [page 7](#)). Nos processus actuels comprennent des critères de conformité à la réglementation sur l'utilisation du territoire, l'eau et l'environnement qui pourraient recouper indirectement certains risques liés aux changements climatiques, comme les exigences réglementaires relatives à la déclaration des émissions. En 2021, le groupe de travail sur les changements climatiques rédigera la version préliminaire d'un ensemble de critères d'évaluation des conséquences pour les risques liés aux changements climatiques en vue de son intégration aux processus d'évaluation des risques de notre SGMR. Lorsque la version définitive des critères aura été établie et intégrée, chacune de nos mines réalisera une évaluation des risques liés aux changements climatiques. Dans l'intervalle, les risques liés aux installations de stockage des résidus et de l'eau ont été évalués pour toutes nos exploitations.

Mesures et cibles

Nous faisons le suivi des émissions directes (catégorie 1) et indirectes (catégorie 2) de GES sur une base mensuelle et en faisons rapport annuellement, en termes de tonnes de GES produites (en équivalents CO₂) et en termes d'intensité (voir la figure 4). En 2020, Agnico Eagle a réalisé sa première estimation des émissions indirectes générées dans notre chaîne de valeur (catégorie 3) et mis à jour ses méthodes de quantification des GES. Toutes les émissions de GES sont calculées conformément aux [normes du Protocole des GES](#).

Nous mesurons également notre consommation d'énergie et l'intensité de notre consommation de carburant et d'électricité. Parallèlement à notre évaluation de scénarios relatifs au climat, nous avons l'intention de définir d'autres mesures clés pour l'évaluation et la gestion des risques et des opportunités liés aux changements climatiques tandis que nous élaborons un cadre pour la communication d'indicateurs de performance actualisés.

Conformément au [protocole de gestion de l'énergie et des émissions de GES](#) de l'initiative VDMD, toutes nos mines en exploitation ont des cibles de performance en matière de consommation d'énergie à l'interne, à l'exception de la mine Goldex dont les émissions de GES sont inférieures au seuil de déclaration. Ces cibles cadrent avec notre engagement à l'égard de l'amélioration de notre performance au chapitre de la consommation d'énergie.

En 2021, nous nous fixerons une cible de carbo-neutralité d'ici 2050. Des stratégies pour atteindre l'objectif de carbo-neutralité, ainsi que des cibles de réduction plus précises et d'autres objectifs liés aux changements climatiques, seront évaluées au cours des prochaines années, tandis que nous continuons d'améliorer notre performance relativement à toutes les questions climatiques.



Performance au chapitre des émissions de GES et de leur intensité

Comme l'illustre la figure 6, les émissions directes (catégorie 1) et indirectes (catégorie 2) de GES ont augmenté de 11 % en 2020, pour un total de 578 156 tonnes d'équivalents CO₂. Cette augmentation est surtout attribuable à la hausse de la production de nos exploitations du Nunavut, qui représentent environ 60 % des émissions totales d'Agnico Eagle. L'accroissement de la production et la mise à jour du facteur de quantification des émissions de GES de catégorie 2 de la mine Kittilä ont également contribué à l'augmentation.

Nos émissions totales de catégorie 1 ont été de 462 766 tonnes d'équivalent CO₂. La consommation de carburant diesel associée à l'équipement mobile et à la production d'électricité représente notre principale source d'émissions directes de GES. Nos émissions totales de catégorie 2 ont été de 115 391 tonnes d'équivalent CO₂, dont la majeure partie est liée à l'achat d'électricité non renouvelable pour nos exploitations de Pinos Altos et de Kittilä. L'intensité moyenne de nos émissions de GES (tonne d'équivalent CO₂ par once d'or produite) pour l'ensemble de nos mines en exploitation a augmenté de 7 %, passant de 0,36 en 2019 à 0,40 en 2020, comme le montre la figure 4.

Agnico Eagle demeure un chef de file de la production à faibles émissions de carbone dans le secteur aurifère, cinq de nos sept exploitations obtenant de meilleurs résultats que la moyenne sectorielle¹ au chapitre de l'intensité des émissions de GES.

En 2020, nous avons réalisé notre première estimation des émissions de GES de catégorie 3. Il s'agit des émissions indirectes associées à notre chaîne de valeur, comme les biens et services, les activités de transport et de distribution en amont et les déplacements des employés pour se rendre au travail et en revenir. Contrairement aux émissions des catégories 1 et 2, qui sont directement liées à la consommation d'énergie, les émissions de la catégorie 3 sont estimées indirectement en fonction des dépenses engagées et des moyennes sectorielles. Nous avons estimé nos émissions de catégorie 3 conformément aux normes du Protocole des GES et à l'aide de facteurs d'émissions fondés sur les dépenses mis au point par Quantis pour la plupart des catégories d'émissions.

Le saviez-vous?

Les huiles usées de notre complexe LaRonde sont récupérées par les Serres coopératives de Guyenne, le principal producteur privé d'arbres au Québec, qui les utilisent pour chauffer leurs serres et ainsi lancer leur production de jeunes plants d'arbres dès le mois de février.

Plus de 200 000 litres d'huiles usées ont été réutilisés en 2020!



Dans le cadre de ce processus, nous avons évalué les huit types d'émissions de catégorie 3 les plus pertinentes pour nos activités, sur un total de quinze. Pour ce faire, nous avons classé 500 fournisseurs dans 24 types d'activités différents. Nous avons estimé que nos émissions de catégorie 3 ont été d'environ 1,3 million de tonnes d'équivalent CO₂ en 2020. La plupart de ces émissions sont liées à l'achat de biens et services en provenance de secteurs à fortes émissions de carbone, comme ceux des produits chimiques, des services miniers et de la construction. Étant donné la nature approximative de cette évaluation et l'évolution rapide des pratiques, nous estimons que notre évaluation des émissions de catégorie 3 pourrait varier au cours des prochaines années. Nous continuerons de nous efforcer d'améliorer les évaluations de nos émissions de catégorie 3 afin de mieux comprendre les émissions générées dans notre chaîne d'approvisionnement.

Figure 4.

Total des émissions de GES (catégories 1 et 2) et intensité

(tonnes d'éq. CO₂ par once)

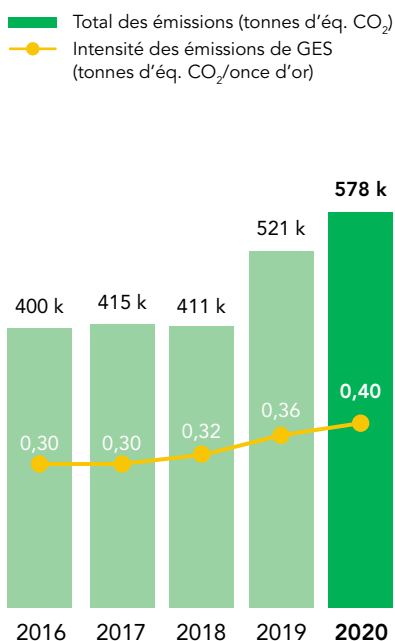


Figure 5.

Pourcentage du total des émissions de GES (catégories 1 et 2) par région

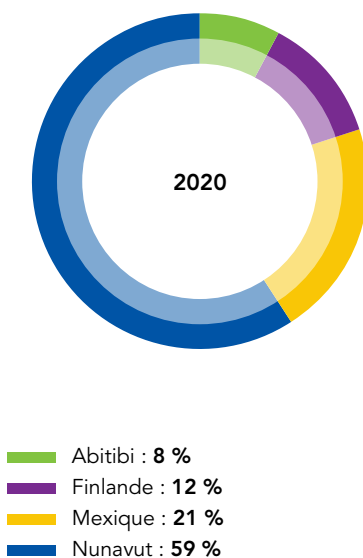
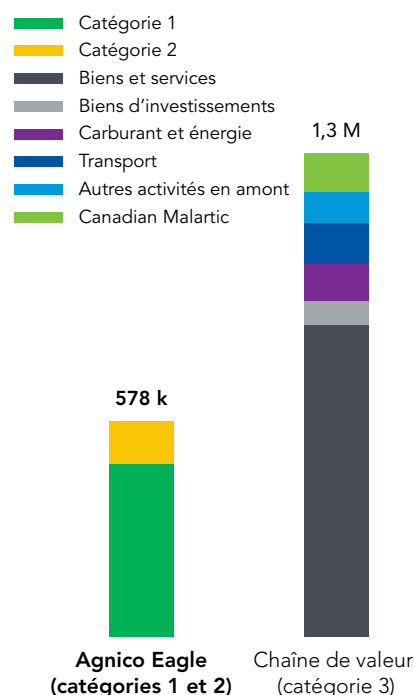


Figure 6.

Proportion d'émissions de GES directes et indirectes





Consommation d'énergie

Dans ses installations, Agnico Eagle a recours à diverses sources d'énergie, comme l'électricité, le diesel, l'essence, le propane et le gaz naturel (voir la figure 8). L'électricité achetée et le diesel sont les sources d'énergie les plus importantes.

Dans l'ensemble, nous tirons 52 % de l'électricité que nous consommons de sources ne produisant pas d'émissions de carbone, principalement l'hydro-électricité dans la région de l'Abitibi. En 2020, notre consommation d'électricité s'est établie à 1 204 gigawattheures (GWh), ce qui est similaire à notre consommation de 1 202 GWh en 2019. En 2020, nous avons connu une hausse de la consommation au Nunavut et en Finlande, laquelle a été contrebalancée par une baisse de la consommation en Abitibi et au complexe Pinos Altos où nous préparons la fermeture des installations de Creston Mascota. À l'exception de la mine Kittilä, tous nos sites ont vu leurs activités être perturbées par les restrictions imposées par les gouvernements au début de la pandémie. Ces circonstances ont influé sur notre consommation d'énergie totale, bien qu'il soit difficile d'en estimer exactement l'impact.

Mesures d'atténuation et d'adaptation

L'accroissement de l'intensité de l'énergie représente l'un des plus importants défis avec lesquels notre industrie doit composer. La teneur du minerai diminue, et les gisements se trouvent à des profondeurs de plus en plus grandes, ce qui les rend plus difficiles à exploiter, et ils sont situés dans des régions plus éloignées, ce qui fait augmenter la quantité d'énergie requise pour produire la même quantité d'or. Par exemple, le minerai doit être transporté sur une plus grande distance au complexe Meadowbank. Nous devons encore utiliser des génératrices au diesel pour produire de l'électricité dans nos sites du Nunavut et du Mexique, ce qui nous rend, du moins à court terme, dépendants des combustibles fossiles pour assurer la poursuite de nos activités.

Nous sommes conscients que la crise des changements climatiques est entrée dans une phase critique et nous savons qu'à l'échelle mondiale, le statu quo ne peut être maintenu. Nous comprenons l'importance de nous fixer des objectifs de réduction de nos émissions à court et à long terme. À l'heure actuelle, tous nos sites ont mis en œuvre des initiatives de réduction des GES et continuent de mener des activités de R et D pour trouver de nouvelles solutions. Pour un résumé de nos principales initiatives, se reporter à la figure 9.

Agnico Eagle veut accroître l'utilisation de sources d'électricité ne produisant pas d'émissions de carbone, car celles-ci jouent un rôle crucial pour l'aider à atteindre ses objectifs à long terme en matière de GES et de consommation d'énergie. Nous croyons qu'une collaboration étroite avec les gouvernements et les entreprises et collectivités locales permettra de trouver des solutions qui, en plus de réduire notre empreinte carbone et de diminuer les émissions de toute une région, permettront également de générer des avantages économiques.

En 2020, nous avons été encouragés de voir plusieurs parties prenantes collaborer dans le cadre d'un projet de ligne de transport d'hydro-électricité et de transmission à large bande qui permettrait de relier la région de Kivalliq, au Nunavut, à la province du Manitoba. Le projet en est encore aux toutes premières étapes du processus de développement, et nous continuons de collaborer avec les parties prenantes des collectivités du nord pour trouver des solutions novatrices fondées sur l'utilisation d'énergies de remplacement afin de réduire notre empreinte carbone. Au Mexique, nous avons obtenu les permis nécessaires pour entreprendre la construction d'une ligne de transport qui permettrait d'assurer un approvisionnement régulier en électricité à la mine La India et de réduire notre consommation de carburant. Les travaux de construction devraient débuter lorsque la situation liée à la COVID-19 se sera améliorée.

Figure 7.

Consommation par type d'électricité en 2020

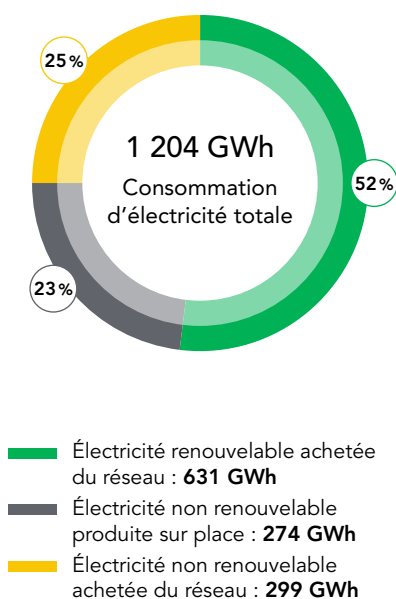
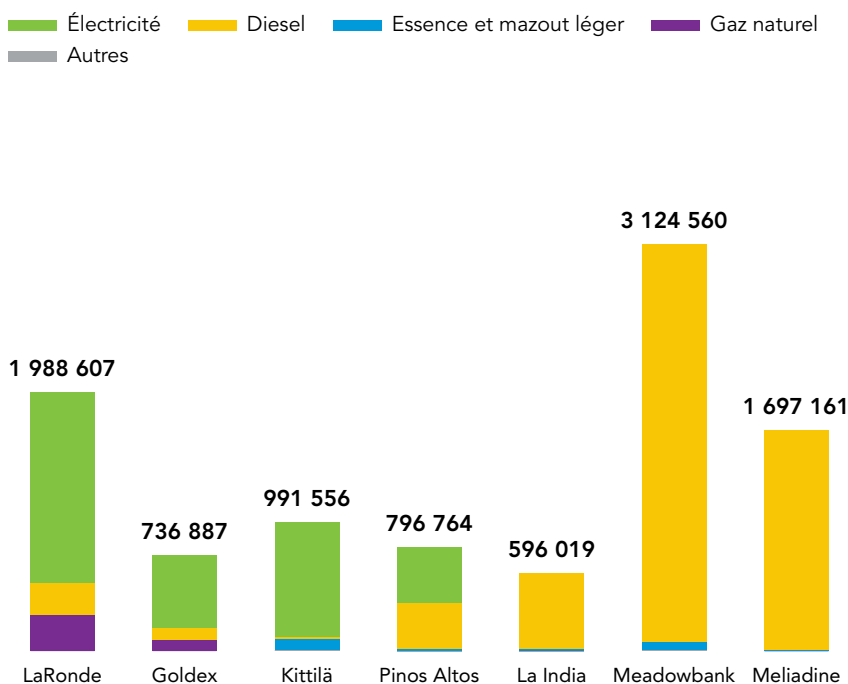
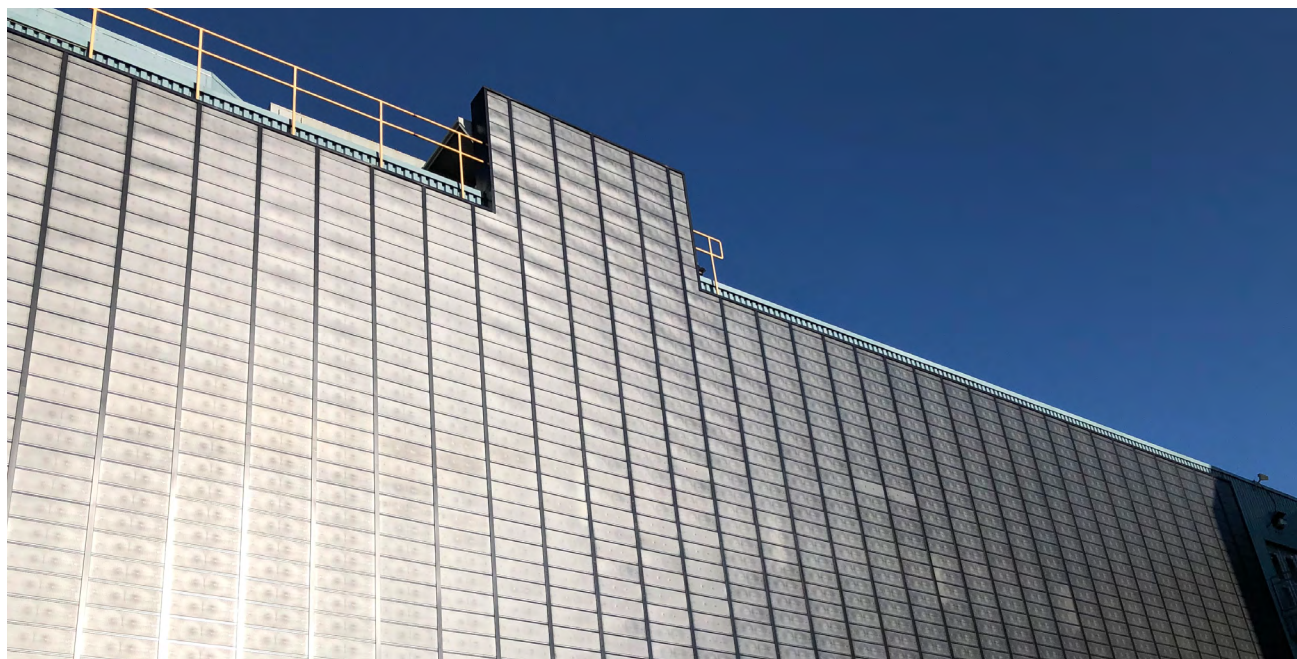


Figure 8.

Consommation par type d'énergie en 2020 (GJ)





Dans le but de réduire les émissions de GES, un grand mur solaire passif destiné au chauffage du concentrateur a été installé au complexe LaRonde, ce qui a permis de réduire la consommation de gaz naturel.

Figure 9.

Initiatives de réduction des émissions de GES de nos sites d'exploitation

Efficacité énergétique	Génératrice au diesel écoénergétique	Isolation des bâtiments	Installation de systèmes d'éclairage à DEL
	3 000 tonnes	80 tonnes	Pinos Altos et Kittilä
	Réduction estimée des émissions annuelles (éq. CO ₂)	Réduction estimée des émissions annuelles (éq. CO ₂)	
	Meliadine	Meadowbank	
Électrification	Système électrique Rail-Veyor	Bornes de recharge pour les voitures électriques	Système de chauffage électrique pour l'usine de traitement des eaux
	7 000 tonnes	42	Kittilä
	Réduction estimée des émissions annuelles (éq. CO ₂)	Nombre total de bornes de recharge dans nos exploitations	
	Goldex	LaRonde, Goldex, Rouyn-Noranda, Toronto	
Réduction des déchets et circularité	Programme de récupération de la chaleur	Composteur	Programme de réduction des déchets et de la consommation d'énergie
	8 000 tonnes	300 tonnes	10 tonnes
	Réduction estimée des émissions annuelles (éq. CO ₂)	Réduction estimée des émissions annuelles (éq. CO ₂)	Réduction estimée des émissions annuelles (éq. CO ₂)
	LaRonde, Meadowbank, Meliadine, Kittilä	Meadowbank	Meliadine
Projets d'énergie renouvelable	Mur solaire passif		
	LaRonde		



Gouvernance de l'eau

Coin des analystes



Lisez [nos réponses au questionnaire du CDP sur la sécurité de l'eau](#)

MT

GRI 303-1, 303-2, 303-3
SASB EM-MM-140a.1

La gouvernance de l'eau, c'est le souci d'utiliser l'eau de façon efficiente et d'en maintenir la qualité, en prenant soin de susciter l'engagement des collectivités afin de gérer de façon collaborative les ressources hydriques communes tout au long du cycle de vie d'un projet minier. L'eau constitue un lien important entre nos activités, les divers organismes de réglementation, les collectivités à proximité de nos sites, les organisations responsables de la protection de l'environnement et la population en général. C'est par ces interactions que nous pouvons démontrer comment nous assurons une gestion durable des ressources en nous engageant à utiliser l'eau de manière responsable et à en protéger la qualité.

En 2020, nous avons entrepris la mise en œuvre progressive du nouveau protocole de gouvernance de l'eau de l'initiative VDMD de l'AMC, et son intégration dans la gouvernance générale de nos infrastructures essentielles. Nous avons passé en revue et amélioré l'information que nous communiquons au sujet de notre bilan hydrique en fournissant une vue d'ensemble plus complète des quantités d'eau utilisées et rejetées par nos exploitations (voir la figure 10). En 2021, nous continuerons de mettre en œuvre le nouveau protocole de gouvernance de l'eau et d'améliorer notre gouvernance de l'eau.

Parmi les principales activités réalisées en lien avec l'eau en 2020, mentionnons l'achèvement d'une canalisation à la mine Kittilä pour l'évacuation des eaux dans la rivière Loukinen et le projet relatif à l'évacuation des eaux à la mine Meliadine.

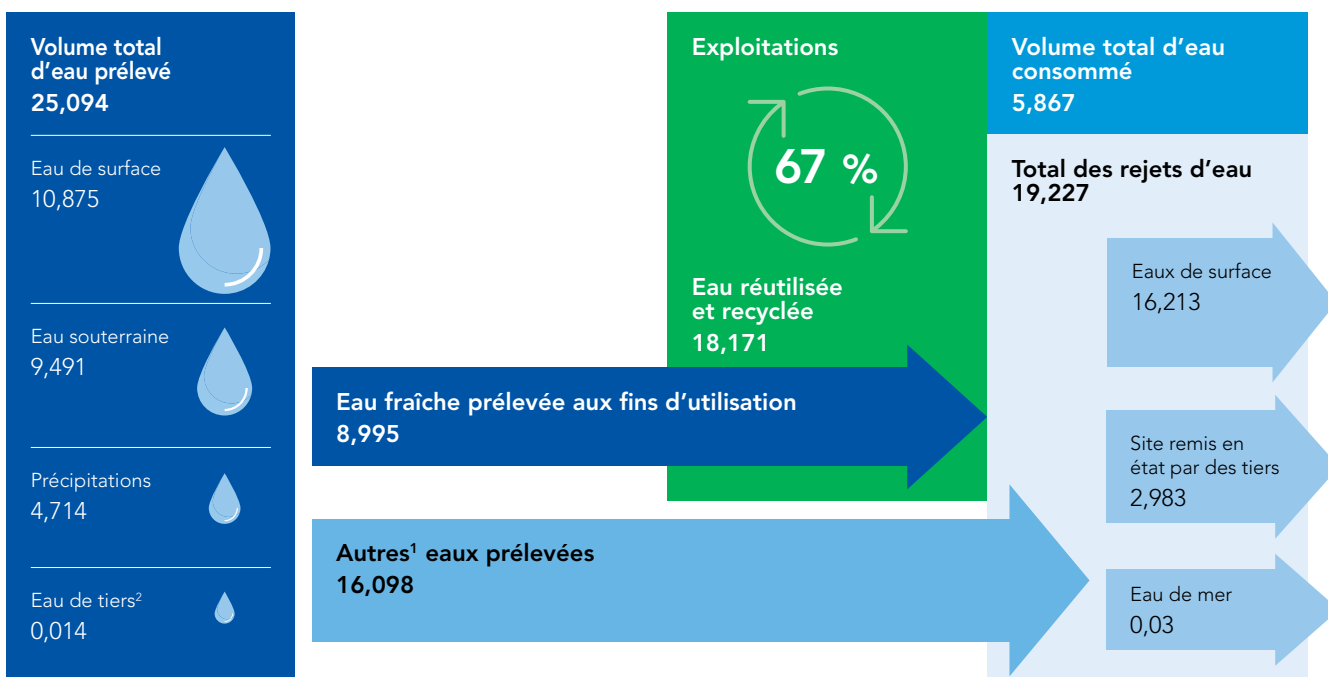
La canalisation construite à la mine Kittilä facilitera la gestion des eaux sur le site en augmentant le débit d'évacuation, sans nuire à la qualité de l'eau, tout en respectant l'ensemble des règlements environnementaux et en offrant plus de souplesse sur le plan opérationnel.

La gestion des eaux à la mine Meliadine constitue probablement l'un des problèmes les plus complexes avec lesquels nous avons dû composer depuis le début de ses activités. Les travaux d'envergure qui ont été réalisés en 2020 permettront d'améliorer les pratiques relatives à la gestion des eaux à la mine Meliadine en 2021 et dans les prochaines années. Il y a eu deux projets majeurs en lien avec l'eau à Meliadine en 2020 : le premier a trait à une canalisation, et le second, à la modification de notre permis d'utilisation des eaux. La question de la gestion des eaux salines s'est avérée plus complexe que prévu et devrait gagner en complexité à mesure que la mine sera mise en valeur. À l'heure actuelle, les effluents salins sont collectés, stockés et traités, puis transportés par camion sur une distance de 34 km afin d'être rejetés dans la baie Melvin. Le transport de la quantité d'eau actuellement approuvée nécessite la présence sur la route de 20 à 40 camions quotidiennement. Il faudra de 150 à 300 camions par jour pour transporter la quantité d'eau supplémentaire prévue. Le transport par camion de cette quantité d'eau supplémentaire ferait augmenter considérablement la circulation routière ainsi que les risques environnementaux connexes (poussières, bruit, qualité de l'air et interactions avec la faune) et les coûts connexes. Nous avons présenté des demandes pour faire approuver une canalisation à titre de solution plus durable. Nous avons également présenté une demande de modification permanente de notre permis d'utilisation des eaux actuel afin d'obtenir plus de souplesse sur le plan opérationnel. Nous poursuivons nos activités pour l'obtention de permis et la construction de projets liés à l'eau en consultation avec nos parties prenantes en vue d'assurer une gestion durable de l'eau sur ce site. Pour des informations récentes sur ces projets, consulter le [site Web](#) de nos exploitations du Nunavut.

Figure 10.

Bilan hydrique

(Mm³)



1. Les autres eaux prélevées comprennent le dénoyage des exploitations de surface et souterraines et les eaux de ruissellement recueillies.

2. L'eau de tiers s'entend de l'approvisionnement en eau par les services municipaux.



En 2020, la quantité totale d'eau fraîche prélevée par Agnico Eagle pour les besoins de ses activités d'exploitation s'est chiffrée à 8,995 millions de m³ (Mm³), en baisse par rapport à 9,532 Mm³ en 2019. Cette baisse nette est attribuable aux efforts déployés pour réduire la consommation d'eau de nos activités au Mexique. L'intensité totale de l'eau fraîche prélevée pour les besoins de l'exploitation est de 0,48 m³ par tonne de minerai traité et de 6,2 m³ par once d'or. Cette intensité est comparable à celle de l'an dernier (voir la figure 11).

La majeure partie de l'eau a été prélevée pour les besoins de nos exploitations au Nunavut, en Abitibi et en Finlande où d'importantes activités de dénoyage ont lieu. Au Mexique, l'eau est plus rare en raison du climat aride. La mine La India et le complexe Pinos Altos ont mis en œuvre plusieurs initiatives visant à optimiser la collecte et la consommation de l'eau, ce qui comprend des systèmes de collecte des eaux de pluie et des programmes de recyclage de l'eau.

Les modifications apportées à notre bilan hydrique comprennent l'ajout de données supplémentaires, en lien notamment avec les eaux de dénoyage et de ruissellement (voir la figure 10), dans le calcul de la quantité totale d'eau prélevée. Par le passé, l'information communiquée ne tenait compte que de la quantité d'eau prélevée pour les besoins de nos activités d'exploitation.

Notre pourcentage d'eau recyclée a été de 67 %, en hausse par rapport à 62 % en 2019, tel qu'illustré à la figure 12. Nos exploitations continuent d'évaluer les possibilités d'accroître la quantité d'eau recyclée et d'améliorer la circularité de l'eau.

En 2020, nous avons rejeté une quantité totale d'effluents de 19,227 Mm³ dans l'environnement, en hausse par rapport à 17,4 Mm³ pour l'année précédente. Cette hausse s'explique par la prise en compte des rejets d'eau de «Manitou», un site en cours de réhabilitation qui est la propriété du gouvernement québécois, dans le cadre du projet d'amélioration de notre bilan hydrique.



Les programmes de réutilisation et de recyclage de l'eau constituent un élément important de notre bilan hydrique.

Figure 11.

Quantité totale d'eau fraîche prélevée et intensité d'utilisation de l'eau fraîche prélevée

■ Quantité totale d'eau fraîche prélevée aux fins d'utilisation (Mm³)
● Intensité d'utilisation de l'eau fraîche prélevée (m³/once d'or)

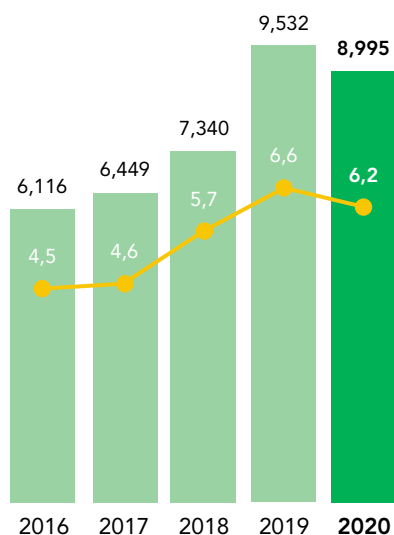
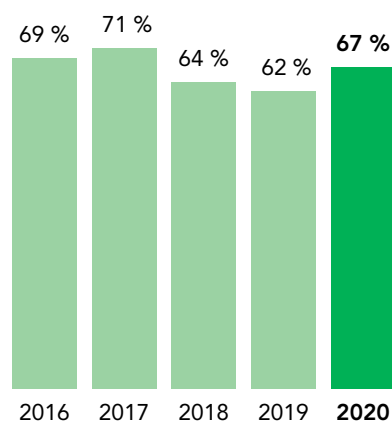


Figure 12.

Pourcentage de l'eau recyclée





Article en vedette

Le projet de canalisation d'évacuation des eaux en chiffres :

22 km

de canalisation

24

chambres d'instrumentation
comprenant des bornes fontaines,
des dispositifs de contrôle à
distance et d'autres composantes
de canalisation

~100

transports de matériel
surdimensionnés

17,5

millions d'euros

Les investissements réalisés par la mine Kittilä réduisent encore davantage les risques environnementaux

À la fin de décembre, la mine Kittilä a obtenu l'approbation gouvernementale pour la mise en service d'une canalisation d'évacuation des eaux, une étape qui fait partie d'un certain nombre de décisions et d'investissements environnementaux récents qui permettront à la mine d'étendre ses activités, tout en réduisant davantage les risques pour l'environnement.

Grâce à cette décision du Centre pour le développement économique, les transports et l'environnement, l'eau ayant servi au traitement du minerai et les eaux souterraines évacuées de la mine seront, une fois traitées, dorénavant déversées dans la grande rivière Loukinen plutôt que dans la petite rivière Seurujoki.

Pendant la phase de conception du projet, l'équipe responsable de la construction de la canalisation a pris certaines décisions qui ont contribué à en réduire les répercussions globales sur l'environnement. Par exemple, des conduits plus longs ont été choisis pour réduire le nombre de chargements devant être transportés dans le cadre des travaux de construction du canal d'évacuation, et il a été décidé de faire appel à des fournisseurs locaux pour réduire au minimum les distances à parcourir.

À la fin de mai, la mine Kittilä a obtenu un nouveau permis qui établit des exigences environnementales strictes pour l'ensemble du site et assure la continuité des activités jusqu'au milieu des années 2030 et potentiellement plus longtemps encore.

Au cours des cinq dernières années, la mine Kittilä a investi environ 80 millions d'euros dans le but de renforcer ses mesures de protection de l'environnement, particulièrement en lien avec des projets de traitement des eaux. En 2016, la mise en service d'une station de traitement des eaux a permis de réduire de 75 % la quantité de sulfate dans les effluents de la mine Kittilä.

Le plus récent investissement à la mine Kittilä vise la construction, en 2021, d'une installation de traitement de l'azote dont la mise en service est prévue pour 2022.



La canalisation construite à la mine Kittilä facilitera la gestion des eaux sur le site en augmentant le débit d'évacuation, sans nuire à la qualité de l'eau, tout en respectant l'ensemble des règlements environnementaux.



Gestion des résidus et des stériles

Coin des analystes



Lisez [notre rapport récapitulatif sur la gestion des résidus](#).

MT**GRI 306-2****SASB EM-MM-150a.1, EM-MM-150a.2**

Agnico Eagle a élaboré des directives strictes pour la gestion de ses parcs à résidus afin que toutes les infrastructures, en exploitation ou fermées, respectent ou dépassent les exigences de réglementation et les pratiques normatives ou les directives de l'industrie minière.

Nous sommes déterminés à continuellement améliorer la gestion de nos installations par le développement et l'incorporation de pratiques exemplaires. Nous avons nommé un directeur responsable de tous les parcs à résidus d'Agnico Eagle. Dans ce rôle de supervision, le directeur responsable doit présenter au conseil d'administration un rapport annuel attestant la conformité des installations avec les directives et la réglementation en vigueur, ainsi que le fait que tous les sites disposent des outils, de l'effectif et des budgets pour continuer de respecter ou dépasser ces normes. Un comité d'inspection indépendant a été créé pour toutes les exploitations, et il se compose de personnes compétentes, réputées pour leur expertise en gestion des résidus. En outre, des personnes responsables et des ingénieurs désignés ont été affectés à tous les sites d'exploitation.

Nous avons pris ces mesures conformément à l'engagement de notre société relativement à la gestion sécuritaire et responsable de ses parcs à résidus. Tout en renforçant notre modèle de gouvernance et en clarifiant notre chaîne de responsabilité, nous reconnaissons le rôle important et la compétence de nos experts internes pour cette mission critique.

En 2020, nous avons continué de faire preuve d'autant de rigueur dans le suivi de nos infrastructures essentielles malgré les défis supplémentaires engendrés par les restrictions liées à la COVID-19. Nous avons mené à bien l'évaluation quantitative du profil de risque de nos différentes infrastructures essentielles que nous avons entreprise en 2019. Nous avons déterminé que tous les dangers et risques relevés étaient bien gérés. Des résultats détaillés seront présentés pour chaque installation dans la mise à jour de notre rapport récapitulatif sur la gestion des résidus qui sera publiée en 2021. Parmi les autres activités importantes en 2020, mentionnons la fin des travaux de développement d'infrastructures essentielles au complexe Meadowbank et à la mine Kittilä, les progrès majeurs réalisés dans le cadre des travaux de restauration de l'installation d'El Castor au complexe Pinos Altos et la poursuite des travaux d'atténuation dans les sites fermés. En 2021, nous mettrons l'accent sur la planification de la relève étant donné que certains de nos ingénieurs désignés et certains membres de notre comité d'inspection indépendant prendront bientôt leur retraite.

Nous continuons de collaborer avec nos partenaires en vue d'optimiser la conception des infrastructures de gestion des stériles et de l'eau et celle des parcs à résidus. Agnico Eagle fait partie du conseil d'administration de l'International Network of Acid Prevention (INAP). À titre de partenaire de l'Institut de recherche en mines et environnement UQAT-Polytechnique au Québec, Agnico Eagle apporte son soutien et sa collaboration à des projets de recherche axés sur des défis actuels et à venir sur le plan environnemental. Notre objectif dans le cadre de

ce partenariat est de concevoir et de mettre en œuvre des solutions environnementales pratiques et innovantes pour différents problèmes associés à la gestion des stériles, des résidus miniers et de l'eau, et à la restauration des sites miniers.

Par sa nature, l'exploitation minière génère de grandes quantités de stériles et de résidus, ce qui est particulièrement vrai pour les mines d'or où la teneur du minerai est exprimée en grammes par tonne. Nous surveillons de près la séparation des résidus et l'utilisation des stériles et nous sommes déterminés à trouver des façons de l'optimiser, tout en respectant les normes de protection environnementale les plus élevées.

En 2020, le tonnage de minerai traité par nos installations de traitement et de lixiviation en tas a été d'environ 18,9 millions de tonnes (Mt), soit une baisse de 3,5 % par rapport à 2019. Cette baisse est attribuable à l'extraction de minerai à teneur plus élevée et à la diminution du tonnage au complexe de Pinos Altos. La quantité totale de résidus produits par les activités de traitement du minerai a été de 12,7 Mt, soit légèrement moins qu'en 2019. Cette diminution est surtout liée à Pinos Altos et à Meadowbank.

En 2020, 4,1 Mt de résidus ont été retournés sous terre sous forme de remblai, soit 32 % des résidus produits. Le tonnage restant de 8,6 Mt a été déposé en surface dans nos parcs à résidus, que ce soit sous forme de boues ou de résidus épaissis ou filtrés. Ces données sont similaires à celles des années précédentes. Il convient de souligner que Meliadine a recours aux résidus filtrés, ce qui est considéré comme la meilleure technologie disponible pour la région. Bien qu'elle soit associée à des coûts plus élevés à l'étape de l'exploitation, cette approche facilite et améliore les activités de fermeture à la fin de la vie de la mine.

En 2020, les activités minières d'Agnico Eagle ont généré 47,8 Mt de stériles, comparativement à 39,9 Mt en 2019. Cette hausse est attribuable à l'augmentation de la production à Meadowbank et à Meliadine.



Reconnue comme l'une des pratiques exemplaires dans notre industrie, déposition de résidus filtrés est déjà utilisée à la mine Meliadine et au complexe Pinos Altos et elle est en voie d'être intégrée aux pratiques du complexe LaRonde.

32 %

des résidus produits ont été retournés
sous terre



Conformité en matière d'environnement

Coin des analystes

GRI 306-3, 307-1
SASB EM-MM-160a.1

MT

Nous gérons les incidents environnementaux par l'entremise de notre système de gestion et de mesures des risques («SGMR»). Nous recensons et évaluons les activités pouvant causer des incidents environnementaux. Nous mettons en œuvre des mesures de contrôle pertinentes et nous tenons à jour et vérifions ces mesures. Nous élaborons des plans d'intervention d'urgence et nous les testons. Tous les incidents environnementaux survenant dans les mines et les projets d'exploration sont enregistrés dans notre base de données et notre système interne de suivi en ligne.

Chacune de nos exploitations a son propre service environnemental qui gère les impacts et les incidents selon les procédures approuvées et applicables. Les incidents sont classés par catégorie (p. ex., déversement, dépassements des limites de poussières, etc.), et leurs conséquences et probabilités sont évaluées à l'aide de la matrice à 5 niveaux, illustrée à la figure 13. Les conséquences, classées de négligeables à extrêmes/catastrophiques, sont déterminées en fonction de la gravité des impacts sur l'écosystème, l'eau et l'utilisation du territoire, ainsi qu'en fonction des coûts associés aux mesures correctives et aux aspects juridiques. Agnico Eagle considère comme significatifs tous les incidents dont les conséquences sont classées au niveau 4 ou plus.

Selon nos critères d'évaluation des conséquences, aucun incident majeur (niveau 4) ou extrême/catastrophique (niveau 5) n'est survenu à nos exploitations en 2020. Nous avons déclaré un total de 774 incidents : 763 déversements, une défaillance d'infrastructure de confinement, trois dépassements des limites de vibrations, un dépassement des limites de bruit, trois dépassements des limites de poussières et trois dépassements des limites de qualité ou de quantité d'effluents. La défaillance d'infrastructure de confinement signalée a trait à une restriction de l'écoulement dans le fossé collecteur du site Manitou, où les résidus de Goldex sont utilisés pour la réhabilitation. Tous ces incidents ont fait l'objet de mesures correctrices immédiates, et aucun n'a eu de conséquence importante pour l'environnement.

Figure 13.

Matrice des conséquences et des probabilités

Conséquences	Probabilité				
	Très faible 1	Faible 2	Modérée 3	Élevée 4	Très élevée 5
Extrêmes/ catastrophiques 5					
Majeures 4					
Modérées 3					
Mineures 2					
Négligeables 1					

■ Faible ■ Moyenne ■ Élevée ■ Très élevée

En 2020, nous n'avons reçu aucune amende ni sanction pour cause de non-conformité à la réglementation environnementale. La société a néanmoins reçu deux avertissements d'Environnement et Changement climatique Canada concernant des cas de non-conformité des matières totales en suspension aux mines Meliadine et Meadowbank. Des mesures ont été prises dans le but de comprendre et de corriger les circonstances ayant mené au dépassement des limites.



Développement durable

Meliadine devient plus écologique

Les employés de la mine Meliadine, au Nunavut, trouvent des façons créatives de réduire leur empreinte environnementale. Pour les quelque 700 personnes qui travaillent et vivent sur le site en tout temps, le maintien d'un environnement de travail propre, sécuritaire et sain constitue une priorité absolue.

- Le comité *Meliadine devient plus écologique* formé par les employés a pris des mesures pour réduire la quantité de déchets générés au camp, notamment les déchets alimentaires et de cuisine. Le personnel de la cuisine sert maintenant les plats derrière un comptoir plutôt que de proposer ceux-ci en libre-service dans des contenants en plastique à usage unique, et il n'y a plus de tasses à café jetables sur le site. Cette dernière mesure a permis d'éviter l'utilisation et l'incinération de 1,04 million de tasses jetables et de 730 000 couvercles par année.
- Afin d'améliorer l'efficacité énergétique, la mine utilise et réutilise l'énergie et la chaleur produites sur place par l'usine de traitement chauffer toutes les ailes du camp, les couloirs, les parties communes et le bâtiment multiservice.
- Chaque dimanche, les employés de Meliadine consacrent une heure de leur journée pour garder la zone qu'on leur a attribuée propre et exempte de déchets, qu'il s'agisse de l'atelier de maintenance ou des logements. Le but des *Dimanches de nettoyage* est que les employés se sentent fiers de leur environnement de vie et de travail!

+ Pour en savoir plus sur ces initiatives écologiques, consulter notre [site Web](#).



Activités de fermeture intégrées

Les travaux de fermeture et de restauration font partie intégrante de nos activités, car les gisements de minerai ont une durée de vie déterminée et s'épuisent avec le temps. Pour que les activités de fermeture donnent de bons résultats, elles doivent être planifiées à l'avance. La planification des travaux de restauration et de l'utilisation future du territoire en lien avec un projet minier constitue l'exemple le plus éloquent de notre engagement à l'égard du développement durable. Nous nous engageons à restaurer nos sites afin d'en assurer la stabilité physique et chimique à long terme, en consultation avec les collectivités avoisinantes et dans les meilleurs délais. La réussite des activités de fermeture et de restauration est le gage d'un environnement et d'une économie durables pour les collectivités qui nous accueillent.

En tant que membre de l'AMC, Agnico Eagle suit le [Cadre sur la fermeture de mines](#) de l'initiative VDMD. Pour toutes nos exploitations existantes, des plans de fermeture sont mis à jour régulièrement en tenant compte des répercussions socioéconomiques des activités de fermeture et en veillant à ce que des garanties financières soient établies conformément aux lois applicables.

En 2020, nous avons réalisé des progrès au chapitre des activités de fermeture que nous menons dans nos sites où l'exploitation minière a pris fin. Voici quelques faits saillants :

- **Mine Lapa** : Nous avons terminé de démanteler les infrastructures de surface en vue de les réutiliser, de les recycler ou d'en disposer dans les emplacements désignés. Nous avons transporté tous les stériles à la mine LaRonde où ils seront réutilisés. Des travaux de terrassement, de revégétalisation et de surveillance du site seront réalisés au cours des prochaines années.
- **Pinos Altos et Creston Mascota** : Nous avons lancé un projet de réhabilitation en cinq phases pour El Castor. Nous avons terminé l'excavation de la partie supérieure des stériles ainsi que les recherches sur le terrain.

Pour en savoir plus sur nos activités de fermeture et de remise en état des lieux, consulter [nos réponses au questionnaire du CDP sur les forêts](#).

Agnico Eagle et le gouvernement du Québec ont mis au point une solution de réhabilitation novatrice pour résoudre un problème environnemental causé par des résidus générateurs d'acide au site minier abandonné Manitou. Les deux partenaires ont utilisé les résidus miniers exempts de cyanure et de sulfures de la mine Goldex d'Agnico Eagle pour recouvrir les résidus de Manitou et les empêcher de continuer de produire de l'acide.

95 %

des équipements mobiles de la mine Lapa ont été récupérés et réutilisés



Grâce à un partenariat entre Agnico Eagle et le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles du Québec, le site Manitou retrouve graduellement son état naturel et on y observe le retour de la vie sauvage, dont différentes espèces d'oiseaux. Apprenez-en plus [ici](#).



Étude de cas

Établir la norme en matière de fermeture et de restauration des sites miniers : la fermeture de la mine Lapa

Bien que la mine Lapa ait officiellement cessé sa production en 2018, l'héritage qu'elle a laissé à Agnico Eagle demeure bien vivant. Conçue et exploitée dans le souci de l'environnement et de l'utilisation future du territoire, la mine est l'incarnation vivante de l'expression «développement durable». Au cours de la période d'exploitation, l'équipe de Lapa a su élaborer et appliquer des pratiques exemplaires qui ont facilité la restauration et la fermeture du site et qui sont maintenant considérées comme un exemple à suivre dans l'ensemble de l'industrie minière.

«Au sein de l'industrie, il est beaucoup question de développement durable, mais qu'est-ce que cela signifie réellement? Cela signifie que, dès le début, la mine est conçue en pensant à sa fin et à la façon dont elle s'inscrira dans un contexte plus large, tant pour la société que pour les collectivités», explique Michel Julien, vice-président, Environnement et infrastructures essentielles.

Engagement envers les parties prenantes



Conception en fonction de l'avenir

En 2006, trois ans avant l'entrée en production de la mine, l'équipe s'affairait déjà à intégrer des pratiques exemplaires en matière de fermeture et de restauration aux processus d'affaires et d'ingénierie de la mine. Plusieurs décisions ont été prises en vue de réduire au minimum l'incidence de la mine, dans le but notamment de créer des synergies avec un autre site minier, de recycler les matériaux, de planifier la réutilisation de l'équipement et de limiter la superficie occupée par la mine à plus ou moins 12 hectares.



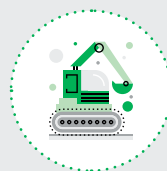
Transition des employés

En 2014, notre équipe des ressources humaines a abordé le processus de transition de la main-d'œuvre en voulant s'assurer que les employés permanents qui le désiraient puissent être affectés à d'autres exploitations d'Agnico Eagle. Cette planification exhaustive a eu comme résultat remarquable de faire en sorte qu'aucun employé ne s'est retrouvé sans emploi après la fermeture de la mine.



Démantèlement de la mine

Les travaux de démantèlement ont été conçus de manière à optimiser la récupération de tout le matériel pouvant être réutilisé. Pour ce faire, il a fallu démanteler plusieurs parties de la mine, tout en poursuivant l'extraction et le traitement du minerai restant à la mine Lapa. Grâce à cette planification minutieuse et à la rétention du personnel compétent, les travaux de démantèlement ont été menés à bien, à temps et sans accident.



Réutilisation de l'équipement

Le taux de récupération et de réutilisation de l'équipement mobile a été de 95 %. L'équipement a été transféré vers différentes mines d'Agnico Eagle, vendu ou donné à des établissements de formation locaux.



Réhabilitation

Tous les stériles de la mine Lapa, une pile de plus de 450 000 tonnes, ont été transportés vers le site de LaRonde afin de servir à la construction d'une digue pour le parc à résidus de cette mine. Grâce à cette conception réalisée en fonction de l'avenir, il ne restera comme seules traces des activités d'exploitation minière que quatre recouvrements de béton de petite dimension servant à boucher les ouvertures souterraines.



Surveillance

Au cours des trois à cinq prochaines années, diverses activités postérieures à la réhabilitation seront entreprises afin de soumettre le site à des tests et de faire le suivi d'éventuelles répercussions sur la qualité des eaux de surface et souterraines, la revégétalisation ou la biodiversité.

La vie de la mine Lapa

Située dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue, au Québec, la mine souterraine Lapa a coulé son premier lingot d'or le 7 mai 2009 et est entrée en production commerciale le même mois. Reconnue comme la petite mine où tout était possible, Lapa s'est distinguée par la capacité de son équipe à surmonter des défis techniques, à dépasser les objectifs et à prolonger la période d'exploitation. Voici quelques faits saillants de ces neuf années de production commerciale (de 2009 à 2018) :

- Production de 872 000 onces d'or.
- Teneur moyenne de 6,03 grammes d'or par tonne, la teneur aurifère la plus élevée de toutes les exploitations d'Agnico Eagle.
- 300 : nombre moyen d'emplois directs maintenus par année, employés et entrepreneurs compris.
- 0 : taux de fréquence combiné des accidents en 2017.





Biodiversité

Coin des analystes



Lisez [nos réponses au questionnaire du CDP sur les forêts](#)

MT

SASB EM-MM-160a.3

Agnico Eagle s'efforce de préserver la biodiversité et d'intégrer des mesures de conservation à ses activités de planification et d'exploitation. Nous sommes conscients que notre empreinte sur la biodiversité se fait sentir au-delà des limites de nos propriétés et s'étend jusqu'aux secteurs dans lesquels nous exerçons une influence immédiate. Le fait de planifier l'aménagement du territoire avec soin et en collaboration avec les collectivités locales nous permet de reconnaître les habitats et les espèces à protéger et de mettre en œuvre diverses initiatives visant à surveiller, à étudier, à protéger et à soutenir les écosystèmes afin d'en assurer la pérennité.

Agnico Eagle exerce ses activités dans des écosystèmes très variés, de la toundra arctique du Nunavut au désert du Mexique, en passant par la forêt boréale de l'Abitibi. Nous adaptons nos plans de gestion de la biodiversité en fonction des conditions particulières de chaque site d'exploitation et en suivant le Cadre de gestion de la conservation de la biodiversité de l'initiative VDMD.

Finlande

À la mine Kittilä, nos activités régulières comprennent la construction et la réparation de clôtures pour les rennes, la construction de ponts pour permettre à ces animaux de traverser les fossés et le financement des colliers émetteurs servant à suivre leurs déplacements. La mine compte également un programme complet de surveillance des poissons, dans le cadre duquel près de 5 000 truites d'un an sont relâchées chaque année dans la rivière Seurujoki. En 2020, des plantes des tourbières ont été envoyées à l'université pour que leurs semences y soient conservées. Les activités réalisées dans le cadre d'un projet lancé il y a deux ans pour replanter et protéger une espèce végétale menacée, la renouée de Laponie, se déroulent comme prévu. Notre équipe continue de surveiller la taille et l'état des plants pendant la période estivale et communique ses observations au Centre pour le développement économique, les transports et l'environnement de la Laponie et du sud-ouest de la Finlande.

Activités au Nunavut

La mine Meliadine et le complexe Meadowbank ont mis en œuvre des plans de surveillance et de gestion du milieu terrestre pour identifier les répercussions potentielles des activités minières pour les espèces sauvages et leurs habitats et pris diverses mesures pour atténuer ces répercussions. Parmi ces mesures, mentionnons les protocoles de protection des caribous (priorité aux caribous sur toutes les routes et interruption des activités en présence de caribous à proximité de la mine), les relevés fauniques et la mise sur pied d'un groupe consultatif sur l'environnement terrestre. Dans le cadre du programme d'accueil des installations du Nunavut, tous les nouveaux employés reçoivent une formation sur le protocole de gestion de la faune, notamment des directives pour réduire au minimum les perturbations sur la faune.

Activités en Abitibi

La mine Goldex et divers partenaires collaborent avec l'université locale (UQAT) pour intégrer les espèces pollinisatrices dans le processus de restauration des sites miniers. En 2020, des travaux de suivi ont été réalisés sur deux parcelles de terrain, l'une à Goldex et l'autre sur le site Manitou.

Activités au Mexique

Soixante ruches ont été installées à Pinos Altos pour aider à la pollinisation des espèces végétales dans les lieux où se déroulent des activités de régénération des sols, ainsi que dans les milieux environnants dans le cadre du système régional de gestion environnementale. Depuis 2018, environ 114 000 plants d'une espèce de chêne indigène ont été cultivés à Pinos Altos afin de soutenir une plus grande diversité biologique dans le cadre des campagnes annuelles de plantation forestière menées sur le site du complexe et dans les environs. Des plants sont aussi donnés aux collectivités. La mine La India compte une aire de conservation de 200 hectares qui sera protégée afin de favoriser la réintégration de la biodiversité après la fin des activités minières.

Le saviez-vous?

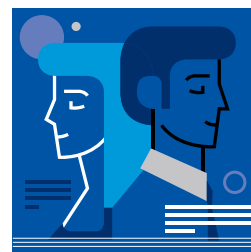
Les abeilles font partie des êtres vivants les plus importants sur le plan biologique; une seule ruche peut contribuer à polliniser une surface pouvant aller jusqu'à 700 hectares. À la mine Pinos Altos, au Mexique, l'intégration des abeilles dans une perspective durable est un élément clé de nos activités de restauration et de conservation dans le cadre de nos plans de fermeture de la mine. Cela permet de contribuer à la protection de l'habitat naturel de ces importants pollinisateurs. Nous créons également des possibilités en matière d'initiatives agroalimentaires et de développement économique durable dans la région en enseignant l'apiculture aux membres de la collectivité.



Une seule ruche d'abeilles peut contribuer à polliniser une surface pouvant aller jusqu'à 700 hectares.



Nos employés



À Agnico Eagle, nos gens et notre culture ont toujours constitué une force et un avantage concurrentiel. Nous devons maintenir notre culture et notre approche, tout en renforçant notre inclusivité, pour demeurer un employeur de premier plan qui sait bien s'adapter aux changements sociétaux. En offrant à nos employés des occasions de réaliser leur plein potentiel, nous aurons la capacité de nous adapter à l'évolution des circonstances en continuant de nous acquitter de nos responsabilités envers toutes nos parties prenantes.





Faits saillants liés à nos employés en 2020

8 976

employés et entrepreneurs travaillaient pour
Agnico Eagle à travers le monde à la fin de l'année

166 000

heures de formation offertes aux employés d'Agnico Eagle en 2020

100 %

des employés de nos mines Pinos Altos et La India sont originaires du Mexique

410

employés de nos exploitations au Nunavut sont Inuits

Distinctions et reconnaissance

- **Agnico Eagle Mexique** – Nous avons été reconnus parmi les 100 entreprises offrant les meilleurs milieux de travail dans la cadre du sondage Great Place to Work® (GPTW). Cette reconnaissance témoigne des efforts que nous déployons pour mobiliser nos employés et renforcer leur autonomie.
- **Sean Boyd** – Le magazine *Report on Business* a nommé notre chef de la direction «Visionnaire mondial de l'année» dans son palmarès des cinq meilleurs chefs de la direction canadiens de 2020.
- La mine Pinos Altos a reçu le prix national de la compétitivité décerné par l'État du Chihuahua.



Notre engagement envers nos employés

Notre objectif est de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire fondé sur le respect mutuel, l'équité et l'intégrité. Pour y parvenir, nous nous engageons à :

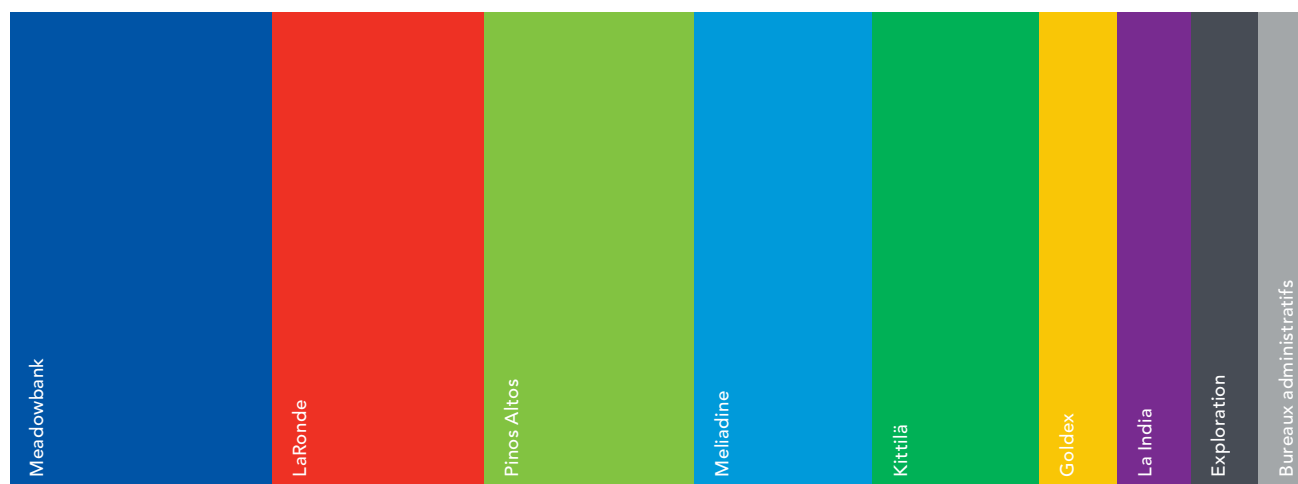
- ne tolérer aucune conduite discriminatoire sur les lieux de travail;
- offrir aux employés un système de règlement des griefs équitable et non discriminatoire;
- valoriser la diversité et traiter tous les employés et les entrepreneurs de façon équitable en leur offrant des chances égales à tous les niveaux de l'organisation, sans parti pris;
- embaucher et promouvoir les employés sur la base du mérite;
- offrir une rémunération équitable et concurrentielle;
- faire respecter le principe d'un milieu de travail sans drogue ni alcool;
- préserver la confidentialité des renseignements personnels et privés recueillis sur les employés;
- reconnaître le droit des employés à la liberté d'association;
- offrir aux employés des possibilités de formation et de perfectionnement appropriées;
- consulter et informer les employés et veiller à leur fournir un soutien approprié.



Démographie de notre main-d'œuvre

Figure 14.

Notre main-d'œuvre en 2020



8 976

Meadowbank : 1 804	LaRonde : 1 465	Pinos Altos : 1 452
Meliadine : 1 235	Kittilä : 1 150	Goldex : 538
La India : 508	Exploration : 469	Bureaux administratifs : 355

Main-d'œuvre totale

Figure 15.

Employés d'Agnico Eagle selon l'âge et le sexe

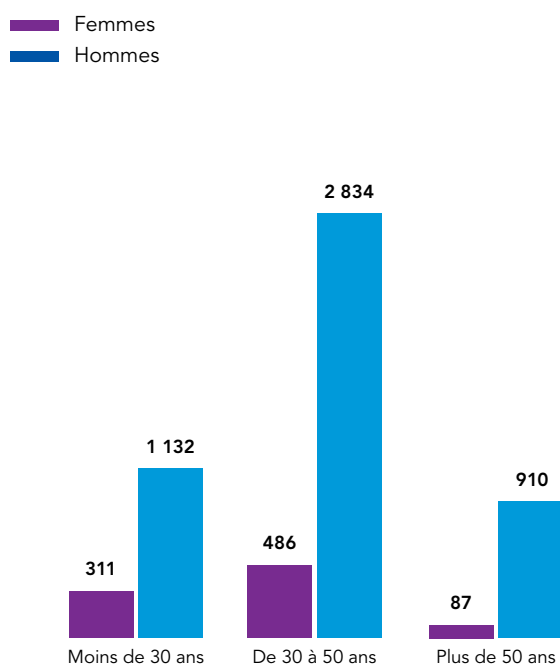
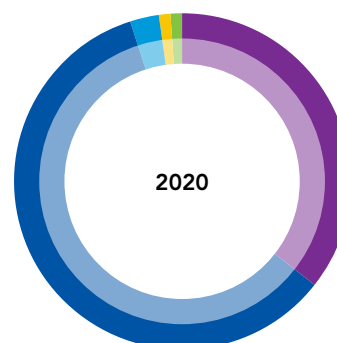


Figure 16.

Main-d'œuvre par type d'emploi

Entrepreneurs : 36 %
Permanents : 60 %
Temporaires : 3 %
Étudiants : 1 %
Sur appel : 1 %





L'industrie minière jouera un rôle déterminant dans la reprise mondiale suivant la pandémie de COVID-19. En plus d'extraire des métaux et des matières qui sont essentielles au bon fonctionnement de la société, nos sites constituent aussi souvent le principal employeur et le moteur économique des collectivités où nous exerçons nos activités.

L'industrie minière continuera d'offrir des emplois bien rémunérés et de favoriser la formation d'une main-d'œuvre locale qualifiée. La demande d'employés hautement qualifiés augmente de façon soutenue alors que l'innovation technologique, et en particulier l'automatisation, modifie les rôles des travailleurs de première ligne.

Pour bâtir une organisation résiliente et prospère, il est crucial de s'adapter aux facteurs qui façonnent l'avenir du travail. Il est notamment essentiel de reconnaître la valeur liée au fait d'attirer et de maintenir en poste une main-d'œuvre diversifiée, tout en collaborant avec les parties prenantes afin de trouver des solutions pour favoriser une industrie plus inclusive. Pour ce faire, nous créons des perspectives d'emploi locales, nous soutenons le perfectionnement des compétences des employés, nous mettons en œuvre des processus de gestion de la main-d'œuvre et nous appuyons des initiatives en vue de continuer à diversifier notre milieu de travail.

Diversité et inclusion

Coin des analystes

GRI 405-1

MT

La diversité et l'inclusion sont indissociables des valeurs fondamentales d'Agnico Eagle que sont la famille, la confiance, le respect, la responsabilité et l'égalité. Nous nous sommes engagés à embaucher les meilleurs talents, à assurer leur perfectionnement et à les maintenir en poste, tout en donnant à chacun un accès égal aux possibilités d'emploi et à la reconnaissance. Ainsi, nous avons adopté une politique relative à la diversité et à l'inclusion qui énonce nos engagements et nos responsabilités et qui s'appuie sur les travaux de notre conseil sur la diversité et l'inclusion. Ce conseil, qui a été mis sur pied en 2019, a relevé six piliers clés de la diversité liés à la façon dont nous traitons les gens au sein de notre organisation, comme le montre la figure 17.

Figure 17.

Piliers clés de la diversité

Recrutement	Orientation	Rétention
Rémunération	Formation	Perfectionnement

Dans un premier temps, nous avons axé nos efforts en matière de diversité et d'inclusion sur l'embauche d'un plus grand nombre de femmes et d'Autochtones au sein de notre main-d'œuvre. À la suite des événements qui, au cours de l'été 2020, ont braqué les projecteurs sur le racisme envers les Noirs, le mouvement pour la justice sociale et la nécessité pour les gouvernements, les entreprises et les citoyens de passer à l'action pour éliminer la discrimination et le racisme dans la société et le monde des affaires, le conseil a commencé à intensifier et à élargir son approche visant à acquérir une meilleure compréhension des expériences vécues par les Noirs, les Autochtones, les personnes de couleur et les membres d'autres groupes sous-représentés.

En 2021, nous nous consacrerons à mettre en œuvre notre plan d'action (voir la figure 18) à l'échelle de notre organisation et à améliorer l'information que nous communiquons au sujet de la diversité et de l'inclusion. Nous prévoyons participer à l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg de 2021 afin de mettre en évidence notre engagement à favoriser l'égalité des genres et la transparence. Nous travaillons à diverses initiatives qui nous permettront de recueillir des données et d'établir une base de référence afin de pouvoir présenter des mesures plus pertinentes en matière de diversité et d'inclusion, dont l'origine ethnique. Nous croyons que nous devons comprendre la composition de notre main-d'œuvre, car il s'agit d'une information qui sera utile pour cet important projet. Dans le cadre de ce processus, il sera crucial de respecter la vie privée de nos employés et de leur offrir la possibilité de s'identifier comme faisant partie d'un groupe désigné. Nous poursuivons notre parcours en faisant preuve de considération et de respect et en sollicitant constamment le soutien et la participation de nos employés.

Figure 18.

Notre plan d'action en matière de diversité et d'inclusion

	
Comprendre	la composition de nos collectivités, la façon dont nos employés s'identifient, les barrières existantes et perçues et les pratiques exemplaires
Ouvrir les yeux	avec de l'information et une formation de sensibilisation
Ouvrir les portes	en offrant des possibilités d'éducation, de formation et d'emploi
Collaborer	pour assurer la réussite avec les associations sectorielles, les fournisseurs et les groupes d'intérêts



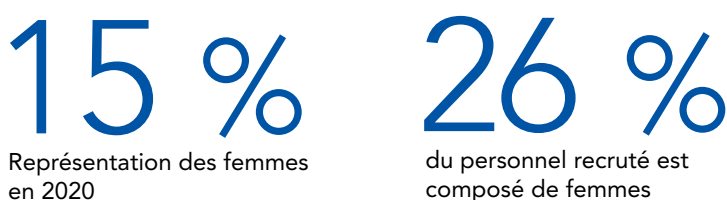
Notre conseil d'administration est conscient que la diversité est importante dans l'ensemble de l'organisation, et notamment au sein du conseil. Il veille à ce que le conseil, dans son ensemble, possède les qualités, les aptitudes, les expériences et les compétences nécessaires pour superviser de façon efficace l'orientation stratégique et la gestion de la société. En date du présent rapport, les femmes représentent 30 % des administrateurs, et une femme a été nommée présidente du comité responsable de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement durable du conseil d'administration. Au sein de la direction, 8 % des cadres supérieurs et 16 % des membres de la haute direction sont des femmes. Un de nos administrateurs s'identifie comme un Autochtone (10 %) et 8 % des cadres supérieurs s'identifient comme un membre d'une minorité visible.

C'est avec beaucoup de tristesse que nous devons annoncer le décès, à la fin de 2020, de Docteur Leanne Baker, qui a longtemps fait partie de notre conseil d'administration et qui a présidé notre comité d'audit. Le 11 mars 2021, l'honorable Leona Aglukkaq, C.P., a été nommée au conseil d'administration.

En 2020, nous avons poursuivi nos efforts en vue de constituer une main-d'œuvre diversifiée incluant des membres de groupes sous-représentés, comme les femmes et les peuples autochtones. À la fin de 2020, 884 femmes travaillaient à Agnico Eagle, soit 15 % de notre main-d'œuvre totale, une proportion similaire à celle des années précédentes (voir la figure 21). En 2020, nous avons continué d'accroître le pourcentage et le nombre de femmes recrutées parmi les nouveaux employés (respectivement 26 % et 240). Malgré la hausse du nombre de femmes parmi les employés recrutés, la représentation féminine au sein de notre main-d'œuvre a peu progressé au cours des cinq dernières années (voir la figure 20). Cette situation s'explique notamment par le taux de roulement plus élevé des femmes qui occupent un emploi permanent (voir le tableau 1 à la page 56 du présent rapport), ainsi que par le pourcentage plus élevé de femmes dans des emplois non permanents, comme ceux sur appel ou occupés par des étudiants (voir la figure 19). Nous continuerons de nous employer à résoudre ces enjeux en collaboration avec nos employés, en cernant les aspects à améliorer et en tirant parti des pratiques exemplaires de nos sites, particulièrement du complexe Meadowbank où 20 % des employés sont des femmes, la proportion la plus élevée pour l'ensemble de nos sites d'exploitation.

Figure 19.

Représentation des femmes au sein de notre main-d'œuvre par type d'emploi



Catégorie	Femmes	Hommes	% de femmes
Nombre total d'employés	884	4 876	15 %
Permanents	753	4 639	14 %
Temporaires	74	157	32 %
Étudiants	24	38	39 %
Sur appel	33	42	44 %

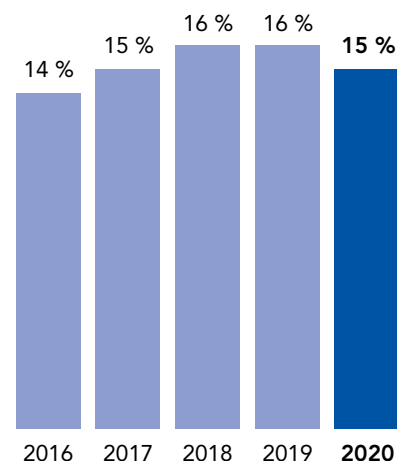
Le saviez-vous?



Le fait de favoriser une main-d'œuvre plus diversifiée et plus inclusive est une source d'enrichissement pour notre culture d'entreprise fondée sur le respect et la collaboration. Nous en voulons pour preuve d'excellentes initiatives pilotées par des employés, comme celle mise sur pied par notre collègue Manuel Aragon, qui est géologue au Mexique, dans le but de soutenir et de promouvoir la présence des femmes dans l'industrie minière. Il a organisé une série de séances en ligne mettant en vedette des femmes qui sont des chefs de file dans leur domaine, dont certaines employées et spécialistes externes d'Agnico Eagle qui ont fait leurs preuves. Avec beaucoup de générosité, ces conférencières ont partagé leur vécu et les défis et réalisations de leur vie professionnelle devant un auditoire entièrement féminin. En plus de montrer aux femmes le chemin de la réussite dans l'industrie minière mondiale, ces conversations avec des femmes qui ont réussi encouragent les participantes à parler de leurs propres expériences et de leurs rêves d'avenir.

Figure 20.

Représentation des femmes¹ au sein de notre main-d'œuvre



1. Les données de 2016 et 2017 tiennent uniquement compte des sites en exploitation. Les données relatives à l'exploration et au siège social ne sont pas prises en compte.



Étude de cas Nos employés

Durabilité

Intégrer les enjeux liés à la santé environnementale, à l'équité sociale et à la vitalité économique afin de créer des collectivités prospères, saines, diverses et résilientes pour notre génération et les générations à venir.

Faire tomber les barrières dans l'industrie minière

Janita Kymäläluoma, une opératrice d'autoclave à la mine Kittilä en Finlande, ouvre de nouvelles avenues aux femmes qui souhaitent faire carrière dans le sauvetage minier.

M^{me} Kymäläluoma est l'une des deux femmes œuvrant bénévolement dans une équipe de sauvetage minier de 80 membres, et elle est devenue la première femme de la mine Kittilä à réussir l'épreuve de la fumée, un test extrêmement éprouvant utilisé dans le domaine de la lutte contre les incendies.

Très exigeante physiquement, l'épreuve de la fumée a été conçue pour enseigner aux pompiers comment effectuer un sauvetage, tout en portant un appareil respiratoire autonome («ARA»), c'est-à-dire une bouteille d'air comprimé portée sur le dos qui fournit de l'air respirable dans des conditions dangereuses.

Pour passer le test, M^{me} Kymäläluoma a dû transporter deux rouleaux de tuyau pesant chacun près de 17 kilogrammes, tout en montant et descendant des escaliers, et utiliser un marteau pour déplacer un pneu de camion de 47 kilogrammes sur le circuit de l'épreuve. Elle explique : «Le travail au sein de l'équipe de sauvetage est parfait pour moi parce que je veux aider les autres.»

Pour M^{me} Kymäläluoma, il n'y a rien de nouveau dans le fait de relever de grands défis et de faire tomber les barrières. Elle s'est jointe à l'équipe d'Agnico Eagle Finlande après avoir terminé sa formation dans les mines au Centre de formation

REDU de la Laponie, à Sodankylä. Dans son rôle actuel, elle supervise le fonctionnement de l'autoclave de la mine Kittilä, un poste qui est occupé par très peu de femmes dans l'industrie minière. L'autoclave est un grand appareil d'oxydation sous pression qui combine une chaleur et une pression élevées pour extraire l'or du minerai.

Agnico Eagle emploie certains des professionnels les plus qualifiés et les plus dévoués de l'industrie. Kaisa Saarijärvi, gestionnaire principale, Ressources humaines, Europe, déclare : «Nous reconnaissons qu'un environnement de travail inclusif, conjugué aux talents diversifiés de nos employés, est la clé de notre succès. Dans le cas de M^{me} Kymäläluoma, en plus d'apporter un immense talent et un grand dévouement dans ses fonctions, elle sait à quel point son succès peut encourager d'autres femmes à faire carrière dans l'industrie minière.»

«À mon avis, ajoute M^{me} Kymäläluoma, l'ambiance de travail est meilleure lorsque le milieu de travail est composé de différents types de personnes – hommes et femmes. Le sexe ou l'âge ne nous définissent pas; nous sommes tous des personnes. J'ai l'impression de faire partie de l'équipe comme n'importe qui d'autre. J'encourage toutes les femmes à faire carrière dans le domaine de leur choix, quel que soit ce domaine.»





Mobilisation de nos employés

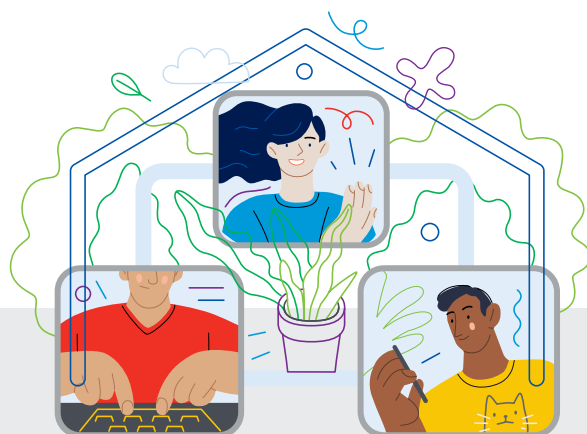
Nous mesurons activement le niveau d'engagement de nos employés dans chacune de nos régions d'exploitation, et nous prenons des mesures spécifiques pour favoriser et améliorer l'engagement des employés.

Tout au long de la pandémie de COVID-19, nous avons déployé des efforts supplémentaires (p. ex., création de pages d'information consacrées à la COVID-19 sur nos sites intranet, adresses courriel spéciales pour faciliter l'accès aux personnes-ressources et campagnes de sensibilisation) pour nous assurer que nos employés étaient informés des changements et capables de formuler des commentaires et de trouver réponse à leurs questions et préoccupations.

Nous continuons de favoriser l'engagement de nos employés au moyen d'un bulletin d'information diffusé dans l'ensemble de notre organisation pour rendre hommage à nos gens et attirer l'attention sur des activités et des initiatives clés. Nous savons que la communication est un processus bidirectionnel, et c'est la raison pour laquelle nous avons mis sur pied le programme Prenez la parole! (*Speak Up!*), qui est accessible dans toutes les langues parlées sur nos sites d'exploitation. Ce programme permet aux employés de poser des questions, de formuler des commentaires ou de faire des suggestions. Cette rétroaction est ensuite transmise au gestionnaire le plus compétent pour y donner suite comme il convient.

Nous nous engageons à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, et nous ne tolérons aucune conduite discriminatoire au travail. Toutes nos équipes des ressources humaines observent un processus de règlement des griefs équitable et non discriminatoire. De plus, nos employés peuvent porter plainte au moyen de notre ligne sans frais confidentielle et anonyme.

En 2021, nous réaliserons un autre sondage mondial sur l'engagement des employés. Nous menons ce sondage tous les trois ans afin d'apprendre directement des employés ce que nous pouvons faire pour renforcer leur bien-être et leur offrir un meilleur milieu de travail.



Leçons appprises

Les défis du télétravail

Au début de la pandémie, plus de 25 % de nos employés ont dû quitter nos bureaux et commencer à travailler de la maison. En quelques jours seulement, nos employés du monde entier s'affairaient à organiser un espace de travail dans leur cuisine, leur chambre à coucher ou leur salon. Et tout cela en même temps qu'ils devaient s'adapter au chambardement de leur quotidien. Nous avons dû entièrement repenser nos habitudes de vie et de travail et les adapter à cette nouvelle réalité.

Afin de nous guider dans l'élaboration de lignes directrices et de pratiques exemplaires pour nos activités et nos gens, nous avons mis sur pied un groupe de travail chargé de nous aider à définir la «nouvelle normalité». Ce groupe de travail a entrepris un examen global des expériences de télétravail ainsi qu'une étude sur l'avenir des voyages d'affaires. Le groupe a sollicité l'opinion des employés directement dans le cadre de consultations et de sondages régionaux. Les responsables se sont intéressés aux répercussions du télétravail et du retour au bureau après le confinement sur les employés afin de nous préparer aux éventuels changements à venir.

En fonction des commentaires du personnel et en consultation avec nos employés et nos dirigeants, le groupe de travail élabore actuellement des projets axés sur le maintien de notre culture, la protection de la santé et de la sécurité, la mise à jour des pratiques et des formations en RH et l'adoption de mesures visant à assurer une surveillance technique continue malgré les restrictions de déplacements. Ces projets incluent également l'élaboration de directives globales et de programmes pilotes liés à l'adoption de modèles de travail hybrides combinant le travail à la maison et au bureau à plus long terme.

D'ici là, nous avons lancé plusieurs initiatives à l'échelle de notre organisation pour nous assurer que les employés en télétravail disposent des outils et du soutien nécessaires à leur réussite. Voici quelques exemples de ces initiatives :

- 1 Fourniture d'équipement pour le télétravail
- 2 Activités sociales en ligne
- 3 Modalités de travail flexibles

- 4 Formation sur les outils de téléconférence
- 5 Formation sur la supervision des télétravailleurs à l'intention des gestionnaires
- 6 Sensibilisation et soutien en matière de santé mentale



Maximisation de l'emploi local

Coin des analystes

GRI 202-2

Notre objectif est d'embaucher 100 % de notre main-d'œuvre, y compris nos équipes de direction, directement dans la région ou le pays où chacune de nos exploitations est située. En 2020, 61 % de tous nos employés et 56 % des membres de la haute direction étaient issus de la main-d'œuvre locale.

Les mines Kittilä, Goldex et LaRonde sont presque entièrement exploitées par des employés qui vivent sur place ou dans la région. À la mine Kittilä, nos employés viennent principalement de la région de la Laponie finlandaise, tandis que les employés des mines Goldex et LaRonde viennent pour la plupart de la région québécoise de l'Abitibi, au Canada.

Aux mines Pinos Altos et La India, au Mexique, 100 % des employés sont originaires du Mexique, et la majorité d'entre eux vivent dans les États de Chihuahua, de Sonora et de Sinaloa au nord du pays. Nous nous efforçons toujours de recruter et de maintenir en poste des employés issus de petites collectivités situées à proximité des sites miniers.

Dans le nord du Canada, nous demeurons concentrés sur la création d'emplois de grande qualité et de carrières durables dans les mines pour la population inuite, dans l'objectif à long terme d'atteindre 50 % de main-d'œuvre inuite pour toutes nos activités au Nunavut. En 2020, Agnico Eagle comptait 410 employés inuits. La plupart des employés inuits vivent dans des collectivités du Nunavut, et ils ont été renvoyés à la maison, avec salaire, au début de la pandémie. Nous continuons de soutenir nos employés nunavutois qui ne sont pas en mesure de travailler en raison de la COVID-19 (pour en savoir plus, se reporter à la [page 9](#)). Nous sommes impatients de les accueillir de nouveau sur nos sites miniers, et nous collaborons avec les parties prenantes locales afin de continuer d'accroître et d'appuyer notre main-d'œuvre inuite.

100 %

des employés de nos exploitations mexicaines sont originaires du Mexique, et la majorité d'entre eux vivent dans les États de Chihuahua, de Sonora et de Sinaloa au nord du pays.

410

travailleurs inuits étaient employés par Agnico Eagle pour ses exploitations au Nunavut en 2020.

61 %

Main-d'œuvre locale



Étude de cas

Protéger les employés et les collectivités du Nunavut de la COVID-19

«Notre relation avec les gens du Nunavut est importante pour nous et nous sommes engagés à faire ce qu'il y a de mieux pour la santé, la sécurité et le bien-être de tous nos employés et de leurs communautés. Nous prenons cette mesure de précaution afin d'éliminer le risque potentiel de transmission de la COVID-19 d'un employé en provenance du sud à un employé du Nunavut, avec le risque d'une transmission aux communautés.» – Sean Boyd, le 19 mars 2020

Responsabilité

Assumer la responsabilité des répercussions de ses actes sur la société et l'environnement pour gagner la confiance des parties prenantes et assurer un avenir plus durable à tous.

C'est sur ces mots de son chef de la direction qu'Agnico Eagle a commencé à renvoyer chez eux les employés nunavutois de la mine Meliadine, près de Rankin Inlet, et du complexe Meadowbank, près de Baker Lake, la première des nombreuses mesures que nous avons prises pour protéger notre main-d'œuvre basée au Nunavut et empêcher la propagation de la COVID-19 dans les collectivités du Kivalliq.

Ces collectivités sont particulièrement vulnérables en cas d'éclosion en raison de leur éloignement, de leur accès limité aux services de santé et du fait que de nombreuses personnes vivent souvent sous le même toit.

Dans les jours qui ont suivi cette annonce, nos 450 employés nunavutois ont été renvoyés dans leurs communautés de manière sécuritaire, que ce soit par autobus ou par avion, et ceux qui n'étaient pas sur place ont été avisés de rester à la maison, contrairement à l'horaire de travail préalablement établi. Même si le confinement ne devait initialement durer que possiblement un mois, nos employés nunavutois ne sont toujours pas revenus au travail³. Ils ont été renvoyés chez eux en touchant la totalité de leur salaire de base au cours de ce premier mois. Par la suite, ils ont été rémunérés à 75 % de leur salaire de base, et il en sera ainsi jusqu'à ce qu'ils puissent revenir travailler en toute sécurité.

Réduire les risques et gérer l'anxiété au sein des collectivités

Alors que le nombre de cas de COVID-19 augmentait rapidement dans d'autres régions du Canada et du Québec (où se trouvent les aéroports de Mirabel et de Val-d'Or, les principales plaques tournantes pour les plus de 2 000 employés qui composent le reste de l'effectif de nos installations du Nunavut), le risque que nos sites soient le théâtre d'une éclosion qui mettrait en danger nos employés, les collectivités locales et nos activités demeurerait bien réel.

Nous avons décidé de réduire temporairement nos activités dans nos exploitations au Nunavut et de mener nos activités en étant complètement isolés afin de protéger les collectivités locales (confinement des sites pour une période de 28 jours). Nous avons adopté des mesures préventives rigoureuses, réduit le nombre d'employés encore sur place, autorisé uniquement les déplacements routiers essentiels entre les collectivités et les sites et mis en œuvre un protocole strict d'absence de contact entre nos employés et les habitants des collectivités. Nous avons aussi fermé temporairement notre bureau communautaire.

Malgré tout, les membres de la collectivité craignaient que nos sites demeurent exposés à un risque d'éclosion lié à l'arrivée dans le nord de vols transportant des travailleurs potentiellement asymptomatiques en provenance de différentes régions du Canada.



Tandis que la pandémie de COVID-19 se propageait rapidement au Canada, nous avons décidé de réduire nos activités dans nos exploitations du Nunavut et de mener nos activités en isolement complet afin de protéger les collectivités locales.



Agnico Eagle Nunavut a mis sur pied une «brigade des bonnes actions» (*Good Deeds Brigade*) qui encourage nos employés nunavutois à faire une différence dans leurs collectivités, tout en touchant la totalité de leur salaire de base. Jusqu'à maintenant, 78 employés ont collaboré à vingt projets communautaires dans six collectivités, fournissant ainsi leur expertise pour des initiatives locales très diverses, que ce soit pour l'assainissement de sites d'enfouissement, l'offre de programmes prénataux et de garderies, ou la traduction et la transcription du savoir traditionnel inuit.

Les tests de dépistage de la COVID-19 jouent un rôle essentiel dans la réduction de la transmission asymptomatique

En avril, nous avons mis en place un laboratoire mobile permettant de dépister la COVID-19 parmi nos employés grâce à des tests dont les résultats peuvent être obtenus le même jour, une des premières installations du genre dans le secteur privé au Canada. Grâce à ce laboratoire, il est possible de confirmer qu'une personne est positive à la COVID-19 même si elle est asymptomatique. Le test de dépistage est obligatoire pour tous les employés et les entrepreneurs qui se rendent sur nos sites.

Nous comptons maintenant quatre installations de dépistage en appui à nos exploitations du Nunavut, à Meliadine, à Meadowbank, à Val-d'Or et à Mirabel, ce qui nous permet d'obtenir les résultats des tests avant le départ des vols à destination du nord et d'empêcher l'arrivée sur le territoire de personnes potentiellement infectées. Cinq jours plus tard, un autre test est effectué systématiquement afin de détecter d'éventuels cas d'infection chez des personnes qui étaient en période d'incubation pendant leur déplacement.

Grâce à ces laboratoires de dépistage et à nos protocoles, nous avons réussi à prévenir toute éclosion du virus et à limiter à huit le nombre de cas isolés de COVID-19 sur nos sites du Nunavut en 2020. Notre capacité à continuer d'effectuer ces tests de dépistage et à maintenir ces protocoles stricts sera déterminante pour nous aider à assurer le retour sécuritaire de nos employés nunavutois sur nos sites.

Établir un lien de confiance avec les collectivités grâce à des activités de communication et de sensibilisation proactives

Depuis le début de la pandémie, Agnico Eagle Nunavut communique de manière proactive avec les employés et les collectivités locales, notamment les représentants de Rankin Inlet, de Baker Lake, de l'Association inuite du Kivalliq et du gouvernement du Nunavut. En outre, l'équipe est constamment en contact avec l'administrateur en chef de la santé publique du Nunavut et continue de communiquer toutes les modifications apportées à son plan de réponse à la pandémie.

Melissa Bradley, surintendante, Relations communautaires et communications, explique : «Naturellement, les membres des collectivités étaient inquiets au début de la pandémie. En communiquant fréquemment avec eux, nous avons réussi à calmer leurs inquiétudes et à instaurer un véritable sentiment de sécurité à l'égard des mesures que nous avons mises en œuvre sur le site et qui contribuent, selon nous, à les protéger.»

L'important soutien fourni aux employés et aux collectivités par Agnico Eagle Nunavut en ces temps difficiles a également aidé à réduire l'inquiétude. Par exemple, l'équipe a mis sur pied la brigade des bonnes actions qui encourage les employés nunavutois à faire une différence dans leurs collectivités. En 2020, 78 employés ont collaboré à vingt projets communautaires dans six collectivités, fournissant ainsi leur expertise pour des initiatives locales très diverses, que ce soit pour l'assainissement de sites d'enfouissement, l'offre de programmes prénataux et de garderies, ou la traduction et la transcription du savoir traditionnel inuit.

M^{me} Bradley ajoute : «Nous savons que la plupart de nos collègues nunavutois ont hâte de revenir travailler, et nous serons heureux d'organiser leur retour lorsqu'il sera possible de le faire de manière sécuritaire. Nous tenons à assurer aux employés que nous mettons en œuvre les normes de sécurité les plus rigoureuses afin qu'ils se sentent en sécurité au moment de rentrer à la maison auprès de leurs proches après leur période de travail. Nous sommes convaincus que nos protocoles robustes continueront de protéger les collectivités et les habitants du Nunavut. Notre système a été mis à l'épreuve, et nos importantes mesures de sécurité, ainsi que la politique d'absence de contact entre nos exploitations et les collectivités, ont démontré leur efficacité pour ce qui est d'empêcher la COVID-19 de se propager.»



4

installations de dépistage appuient maintenant nos sites d'exploitation au Nunavut

3. En ce début de 2021, alors que la campagne de vaccination contre la COVID-19 bat son plein dans les collectivités locales, nous nous préparons à accueillir de nouveau les employés basés au Nunavut sur nos sites d'exploitation dans le courant de l'année.



À nos sites miniers, nous mettons l'accent sur l'élaboration d'initiatives de formation qui développent les compétences de la main-d'œuvre locale et préparent nos employés à répondre aux exigences futures.

Rétention, formation et perfectionnement de nos employés

Coin des analystes

GRI 401-1, 404-2

MT

Nous veillons à ce que nos employés aient les outils et les compétences nécessaires pour accomplir leur travail efficacement et en toute sécurité, et pour réaliser leur plein potentiel. Nous mettons un accent particulier sur la formation en santé et sécurité afin de nous assurer que nos employés appliquent les normes de santé et de sécurité au travail d'Agnico Eagle. Dans le cadre de notre processus de perfectionnement, nous fournissons de la formation afin d'améliorer les possibilités de développement personnel et de cheminement de carrière de nos employés.

Notre approche de perfectionnement et de formation des employés comprend tant des initiatives déployées à l'échelle de la société que des initiatives locales. Nous nous assurons ainsi de renforcer les compétences des employés actuels et d'attirer des candidats talentueux pour soutenir la continuité des activités à toutes les étapes de nos projets.

Le succès soutenu de nos activités est tributaire d'un leadership solide, et puisque plusieurs dirigeants approchent de la retraite, nous avons mis en œuvre un plan de relève de la haute direction prévoyant le perfectionnement des remplaçants au moyen d'affectations en cours d'emploi, de réaffectations temporaires, de périodes de transition et d'accompagnement.

À nos sites miniers, nous mettons l'accent sur l'élaboration d'initiatives de formation qui développent les compétences de la main-d'œuvre locale et préparent nos employés à répondre aux exigences futures. En 2020, nous avons offert 166 080 heures de formation dans l'ensemble de nos sites miniers.

Roulement de personnel

La rétention d'une main-d'œuvre de talent et diversifiée constitue un facteur important pour préserver notre force et notre avantage concurrentiel. Afin de comprendre la dynamique et les changements touchant la main-d'œuvre, nous assurons un suivi du roulement des employés permanents tenant compte des cas de cessation d'emploi liés à un congédiement ou une démission ou à une restructuration de la société.

Les causes sous-tendant le roulement des employés permanents font l'objet d'un suivi à nos différentes exploitations, qui ajustent leurs stratégies de recrutement et de rétention en conséquence. En 2020, le taux de roulement total des employés a été de 7,6 %. Il s'agit d'une légère baisse par rapport aux taux de roulement de 9 % à 10 % observés au cours des dernières années. Bien qu'il soit difficile d'estimer l'incidence de la pandémie sur le taux de roulement, on peut raisonnablement croire que le caractère plus incertain du marché du travail a joué un rôle dans cette baisse.

Tableau 1.

Roulement des employés permanents selon le sexe en 2020

	Taux de roulement – employées	Taux de roulement – employés	Taux de roulement total
Total	8,6 %	6,8 %	7,6 %



Durabilité

Collaborer pour un avenir durable

Un nouvel accord de partenariat entre Agnico Eagle Finlande et l'Université des sciences appliquées de Laponie (USA de Laponie) aide les étudiants en génie électrique et en ingénierie de l'automatisation à se tenir au fait des techniques durables les plus récentes dans l'industrie minière. Cette collaboration vise à renforcer les connaissances des étudiants et l'expertise sectorielle en gestion de l'énergie, maintenance proactive, technologie d'automatisation et transformation numérique.

Pour les étudiants, ce partenariat est synonyme d'emplois d'été, de possibilités de formation, de projets et de mandats en relation directe avec le sujet de leur thèse. Les étudiants ont également la possibilité de visiter la mine Kittilä d'Agnico Eagle en Finlande pour observer directement le déroulement des activités minières d'une entreprise moderne.

LAPIN AMK⁷

Lapland University of Applied Sciences

«Nous sommes des partenaires de longue date de l'USA de Laponie, mais grâce à ce nouveau partenariat, notre collaboration sera plus stratégique et précieuse pour les deux parties.»

Kaisa Saarijärvi

Gestionnaire principale, Ressources humaines, Europe



En haut : Dans le cadre de notre partenariat avec l'USA de Laponie, les étudiants peuvent observer directement le déroulement des activités minières d'une entreprise moderne.

À gauche : Notre partenariat soutient le développement des connaissances des étudiants et de l'expertise sectorielle en gestion de l'énergie, maintenance proactive, technologie d'automatisation et transformation numérique en appui à une exploitation minière plus sécuritaire et plus durable.



Nos collectivités



Nous agissons de manière socialement responsable et contribuons au mieux-être des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités afin de faire une différence positive. Nous sommes engagés à travailler en collaboration avec nos employés, nos autres parties prenantes et ayants droit en vue de générer de la croissance et de la prospérité et de permettre à tous de bénéficier de notre expérience dans le domaine minier.





Faits saillants liés à nos collectivités en 2020

5,3 M\$

en investissements communautaires

52 M\$

en investissements communautaires depuis 2009

876 M\$

en achats locaux

55 %

proportion des dépenses engagées auprès de fournisseurs locaux

621 M\$

en salaires et avantages sociaux aux employés

Distinctions et reconnaissance

- L'équipe responsable des Relations communautaires, de la formation et du perfectionnement des employés d'Agnico Eagle Nunavut a remporté le Prix de la durabilité 2020 de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE).
- Agnico Eagle a reçu le prix Contribution au développement économique et régional du concours Les Mercuriades au Québec.



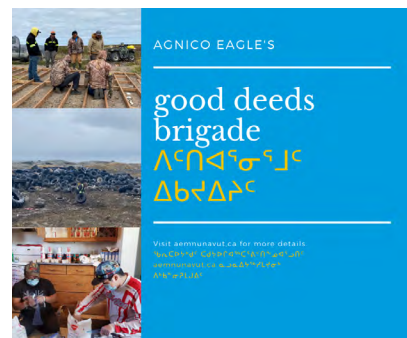
Notre engagement envers les collectivités

Notre objectif est de contribuer au développement social et économique durable des collectivités associées à nos activités. Pour y parvenir, nous nous engageons à :

- offrir un mécanisme confidentiel de plaintes pour signaler les comportements contraires à l'éthique, illégaux ou irresponsables;
- veiller à ce que le travail des enfants ou toute forme de travail forcé ou obligatoire ne soit pas autorisé en milieu de travail;
- favoriser un dialogue ouvert, transparent et respectueux avec toutes les communautés d'intérêts et veiller à ce que les activités sur les terres privées et les terres autochtones soient menées avec le consentement libre et éclairé préalable des propriétaires fonciers ou des détenteurs de droits;
- soutenir les collectivités locales et leur pérennité par la mise en œuvre de mesures telles que des programmes de développement, des programmes d'achat local de biens et de services ainsi que des programmes d'embauche de main-d'œuvre locale;
- donner l'assurance que nos exploitations n'appuieront, ne profiteront ou ne contribueront pas à des conflits armés illégaux, à des violations des droits de la personne ou à des violations du droit international humanitaire;
- veiller à protéger le patrimoine culturel contre les impacts négatifs associés aux activités de projet;
- chercher à éviter le déplacement involontaire, et lorsqu'il est inévitable, agir sur la base de consultations efficaces menées auprès des collectivités concernées;
- ne pas explorer ou chercher à mettre en valeur de nouvelles installations minières dans un endroit inscrit comme site du patrimoine mondial.



La pandémie a remis à l'avant-plan l'importance d'établir des relations inclusives et de confiance avec nos collectivités locales et les peuples autochtones. La promotion de telles relations est non seulement essentielle à la réussite d'un projet, mais elle s'avère également déterminante pour en réaliser les retombées socioéconomiques.



Pour agir de manière responsable sur le plan social et atteindre les objectifs de développement durable, les entreprises doivent aller au-delà de l'acceptabilité et travailler en partenariat afin de laisser des retombées positives pour les collectivités d'accueil. C'est pourquoi nous adoptons une approche orientée sur le cycle de vie minier à l'égard de nos relations et des initiatives entreprises avec les collectivités locales et les peuples autochtones.

Engagement communautaire

Coin des analystes

GRI 413-1

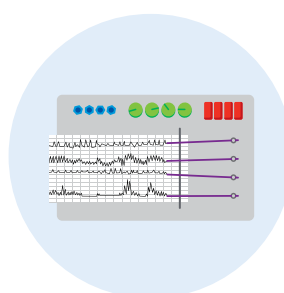
SASB EM-MM-210b.1

MT

Nous voulons que nos parties prenantes locales comprennent nos activités et nos priorités, et nous voulons aussi connaître leurs préoccupations. Les relations communautaires et la participation des parties prenantes sont intégrées dans notre SGMR, afin que nos programmes de développement durable demeurent axés sur les priorités des parties prenantes et que les risques en matière d'acceptabilité sociale soient évalués régulièrement.

Le plus tôt possible à l'étape du développement d'un projet, nous établissons un dialogue et des partenariats avec les parties prenantes et les groupes autochtones locaux afin d'évaluer les niveaux d'acceptabilité sociale et les répercussions du projet au sein de la collectivité d'accueil. Nous pouvons ainsi atténuer les répercussions négatives potentielles et découvrir des possibilités de collaboration, ce qui nous permet d'éviter des conflits potentiels et d'établir des relations communautaires fondées sur la confiance et la transparence.

La figure 21 à la page 61 présente certaines des mesures par lesquelles nous démontrons notre engagement auprès des principales parties prenantes tout au long du cycle de vie minier. Nous adaptons nos initiatives pour tenir compte des préférences de communication des collectivités touchées, des circonstances particulières en raison de l'éloignement des sites ainsi que pour veiller à ce que toutes les ententes respectent les exigences à l'échelle locale, provinciale ou nationale. Tout au long de la pandémie, nous avons mis à profit les outils en ligne et organisé des rencontres dans le respect de la distanciation physique afin de maintenir notre engagement avec les collectivités (voir la [page 62](#)).



Responsabilité

Les rapports de sautage rendus publics

Depuis le début de l'exploitation de la mine Goldex, l'équipe a utilisé dans ses relations avec le voisinage une approche collaborative, fondée sur l'écoute et la confiance mutuelle. Au fil des ans, l'équipe de Goldex a mis en œuvre un certain nombre de mesures afin de privilégier la transparence et d'être aussi attentive que possible aux préoccupations, aux questions et aux besoins.

Une des principales préoccupations exprimées a trait aux vibrations engendrées par les activités minières à Goldex et comment celles-ci se comparent aux niveaux autorisés. Ces vibrations, produites par les sautages ou l'activité sismique, peuvent être ressenties en surface dans les environs.

Un réseau de sismographes installés autour du périmètre de la mine et dans les quartiers résidentiels avoisinants permet à l'équipe d'assurer la surveillance et le suivi de ces vibrations de façon rigoureuse.

Depuis janvier 2020, les données sur les vibrations sont publiées sur le site Web de Goldex, ce qui offre plus de transparence aux collectivités des environs de la mine et renforce leur confiance à son égard. Maintenant, après chaque sautage, un rapport de sautage est publié pour présenter le niveau et la fréquence des vibrations enregistrées par le système de surveillance. Puisque les vibrations peuvent être ressenties différemment d'un sautage à l'autre, les gens des environs peuvent maintenant comparer le niveau des vibrations engendrées par chaque activité.

Figure 21.

Exemples d'initiatives d'engagement communautaire tout au long du cycle de vie minier



À toutes les étapes du processus minier, nous nous efforçons :

- de diffuser l'information par différents moyens de communication, comme la radio et les journaux locaux, des dépliants, des vidéos, les médias sociaux et des réunions communautaires;
- de fournir l'information dans la ou les langues locales et veiller à ce que l'information soit traduite;
- de mettre en place des processus afin d'inclure les groupes vulnérables⁴ dans les initiatives d'engagement communautaire;
- de discuter avec les parties prenantes locales pour identifier les besoins et les priorités des collectivités en matière d'investissements communautaires fondés sur nos valeurs;
- de collaborer et établir des partenariats avec les parties prenantes locales pour éviter ou atténuer les impacts sociaux sur les collectivités;
- de publiciser l'emploi local et les occasions d'affaires locales;
- d'appliquer des processus et mécanismes clairs pour le traitement des plaintes;
- d'harmoniser les plans d'engagement en fonction de la schématisation des parties prenantes;
- de mettre à la disposition du public les résultats des évaluations des impacts.

4. Les groupes vulnérables sont définis comme des groupes ayant un risque plus élevé d'être affectés par les effets sociaux, économiques ou environnementaux engendrés par les activités de notre société. Les groupes vulnérables varient d'un site à l'autre et peuvent inclure les jeunes, les personnes âgées, les femmes, les personnes handicapées, les populations autochtones et les minorités ethniques.



Leçons appprises

Adaptabilité

Capacité de nous adapter à l'évolution des circonstances et d'affronter l'inconnu en demeurant résilients.

Développer les relations avec les collectivités au temps de la COVID-19

La technologie s'est avérée vitale pour nos collectivités pendant la pandémie de COVID-19. Bien que chacun de nos sites ait dû composer avec différents enjeux de communications pendant la pandémie, il ne fait aucun doute que la technologie numérique continuera de jouer un rôle dans nos relations communautaires dans l'avenir, alors que nous utilisons de nouvelles manières de partager l'information, de consulter nos collectivités et de rester en contact, tout en étant physiquement distants.

Nunavut : Alors que de strictes mesures de confinement étaient en vigueur au Nunavut, notre équipe a dû trouver le moyen de rester en contact avec nos voisins du nord pendant la pandémie.

Consciente que les limitations de bande passante Internet au Nunavut rendent difficile l'organisation de vidéoconférences, l'équipe a plutôt privilégié l'utilisation des médias sociaux, de notre site Web dédié à nos exploitations du Nunavut et des stations de radio locales pour communiquer de l'information sur nos activités sur une base régulière. Ces canaux de communications ont aussi joué un rôle essentiel pour fournir en temps opportun des mises à jour sur nos protocoles de sécurité et de dépistage liés à la COVID-19 ou pour annoncer la détection de cas sur nos sites.

En communiquant fréquemment avec les maires et les autorités locales, ainsi qu'avec notre propre groupe de liaison communautaire qui a continué d'œuvrer sur place tout au long de la pandémie, notre équipe des relations communautaires est restée bien au fait des besoins à l'échelle locale, nous permettant ainsi d'offrir rapidement notre soutien lorsque cela était nécessaire.

L'équipe a également créé un programme d'ambassadeurs numériques qui sera mis à l'essai en 2021 et qui vise à rendre la technologie plus accessible afin que tous les membres de la collectivité aient le même accès à l'information et aux mises à jour sur les activités.

Goldex : L'équipe de Goldex devait tenir des consultations en personne dans le cadre de séances d'information communautaires visant à faire valider le cadre de Bon voisinage proposé, lequel vise à établir des relations positives avec les collectivités. Les restrictions liées à la COVID-19 ont obligé l'équipe à trouver d'autres moyens de partager l'information et de consulter les collectivités.

L'équipe de Goldex a rapidement élaboré, testé et lancé une plateforme numérique interactive qui était accessible à un auditoire aux connaissances et ressources technologiques diverses et qui pouvait prendre en charge une grande quantité d'images, de graphiques et de vidéos. Grâce à cette plateforme numérique, l'équipe de Goldex a pu inviter les résidents à prendre connaissance du cadre de Bon voisinage en ligne et à lui transmettre leurs commentaires. Les personnes qui n'étaient pas à l'aise avec le processus en ligne ont pu recevoir une copie imprimée par la poste, accompagnée d'une enveloppe de retour préaffranchie.

Annie Desrosiers, coordonnatrice, Communications et relations communautaires, déclare : « L'utilisation de cette plateforme numérique nous a permis

de recueillir des commentaires sincères et complets qui ne nous auraient peut-être pas été communiqués si le processus s'était déroulé en personne. Nous avons pu faire valider notre cadre de Bon voisinage et le lancer officiellement dans les semaines qui ont suivi. »

LaRonde : Comptant plus de 1 200 employés et un grand nombre de voisins, le complexe minier LaRonde a besoin d'un canal de communication de l'information qui est efficace et stable, en plus de pouvoir joindre les gens rapidement en cas d'urgence.

En 2019, la mine a investi dans un système de notification automatisé, appelé Komutel, qui lui permet d'entrer en contact rapidement avec les gens par téléphone, courriel ou texto, selon le mode de communication qu'ils préfèrent, et qui lui permet également d'envoyer des sondages par texto ou courriel aux employés et aux collectivités des environs du site.

Pendant la pandémie de COVID-19, LaRonde a fait un usage intensif de Komutel pour garder ses employés et les parties prenantes locales bien informés. Par exemple, le système a été utilisé pour demander aux employés de LaRonde s'ils éprouvaient des symptômes et leur envoyer des mises à jour sur la COVID-19. Des informations à jour ont aussi été partagées avec la communauté Facebook de la LaRonde, une stratégie très efficace puisqu'elle permet d'informer tout le monde rapidement et de transmettre des messages de manière officielle, exacte et opportune.

Kittilä : Au début de la pandémie de COVID-19, le comité de liaison communautaire de la mine Kittilä a organisé une réunion en ligne pour discuter en détail de la situation pandémique avec les représentants des parties prenantes locales. Le comité a continué d'organiser ces rencontres en ligne et de présenter des mises à jour dans le cadre des réunions organisées par Kideve, le service de développement économique de la municipalité de Kittilä. La mine a également eu recours à son site Web et à ses médias sociaux, dont Facebook et Twitter, pour garder la population informée des mesures prises en réponse à la pandémie. En outre, le directeur général de la mine Kittilä, Tommi Kankkunen, est membre de l'équipe de la COVID-19 de la collectivité voisine de Levi. Cette équipe a été mise sur pied pour que l'information sur la situation du coronavirus dans cette destination touristique et station de ski en vogue puisse être partagée sans délai.



Relations avec les Autochtones

Coin des analystes

GRI 102-21, MM05, 102-42, 102-43
SASB EM-MM-210a.3

MT

Agnico Eagle adhère à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et applique les principes, normes et standards de cette déclaration en s'appuyant sur sa propre Politique d'engagement auprès des peuples autochtones. Notre approche met l'accent sur l'établissement de relations de collaboration productives et mutuellement avantageuses.

En 2020, notre priorité a été de collaborer avec les peuples autochtones pour protéger leurs collectivités tout au long de la pandémie et répondre à leurs besoins les plus pressants. De plus, nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre stratégie d'entreprise visant à participer au processus de réconciliation au Canada⁵. En 2020, un élément clé a été notre engagement ferme à établir des liens tôt dans le processus minier, à bâtir des relations respectueuses et à obtenir le consentement libre, préalable et éclairé («CLPE») des peuples autochtones avant de procéder à des projets de développement économique. De façon plus particulière, nous :

- avons continué à mettre en œuvre des ententes d'exploration relatives au projet Kirkland Lake avec quatre groupes autochtones;
- avons participé à un comité sur l'environnement avec les quatre groupes autochtones occupant des territoires traditionnels dans la région de Kirkland Lake à l'égard de futurs travaux d'exploration avancés liés au projet Upper Beaver;
- avons mené des consultations préliminaires pour le projet minier Upper Beaver avec les cinq groupes autochtones occupant des territoires traditionnels dans la région;

- avons continué à gérer les ententes sur le partage des ressources avec huit groupes autochtones et l'entente sur les intérêts communs avec la Nation métisse de l'Ontario, dans le secteur du projet Hammond Reef;
- avons poursuivi les pourparlers en cours entre le complexe LaRonde et la Première Nation Abitibiwinini en vue de conclure une entente de collaboration;
- avons intégré l'enjeu des relations avec les Autochtones au processus d'évaluation aux fins d'investissement de plusieurs projets d'exploration et d'exploitation minière;
- au Nunavut, nous avons continué de renforcer les relations avec l'Association inuite du Kivalliq et poursuivi la mise en œuvre de l'entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits («ERAI») concernant Meliadine, Meadowbank et Amaruq.



Notre Politique d'engagement auprès des peuples autochtones et nos pratiques reflètent notre engagement à comprendre et à respecter les cultures traditionnelles des peuples autochtones, ainsi que nos responsabilités à leur égard.

5. La Commission de vérité et réconciliation du Canada («VRC») a publié son rapport Appels à l'action en 2015. Le rapport contient 94 recommandations portant sur la protection de l'enfance, la jeunesse, les sports, l'éducation, la langue et la culture, la santé et la justice afin de remédier aux séquelles laissées par les pensionnats et de faire avancer le processus de réconciliation au Canada.



Suivi des commentaires et des questions des collectivités

Coin des analystes

GRI MM06, MM07

SASB EM-MM-210b.1, EM-MM-210b.2

MT

Nous nous sommes engagés à améliorer notre performance en matière d'acceptabilité sociale. Nos efforts en ce qui a trait aux relations communautaires ont pour but de recueillir les commentaires de la collectivité sur nos activités courantes ou proposées et d'identifier et de résoudre les questions ou préoccupations soulevées. Ces dernières nous sont souvent transmises au moyen d'appels téléphoniques, de courriels, de rencontres individuelles, communautaires ou publiques, du service d'assistance téléphonique propre à une collectivité, de notre ligne d'éthique, ou par l'intermédiaire des médias sociaux et de nos sites Web, pour être ensuite documentées dans notre base de données. Ces multiples canaux de communication permettent aux parties prenantes d'utiliser la méthode de communication qu'elles préfèrent.

En 2020, les rencontres en personne étant, de manière générale, interdites ou soumises à des restrictions, la plupart des commentaires recueillis auprès des collectivités nous ont été transmis numériquement, en ligne, au téléphone et par d'autres moyens permettant de respecter la distanciation physique.

Différends importants

Les différends importants s'entendent d'un conflit qui perdure entre Agnico Eagle et une collectivité locale ou des peuples autochtones, ou les deux, qui ne peut se régler entre les parties concernées et qui exige une intervention juridique ou d'un autre tiers, ou qui entraîne la fermeture d'un site ou des retards dans un projet en lien avec des facteurs non techniques. En 2020, Agnico Eagle n'a recensé aucun différend important dans ses exploitations.

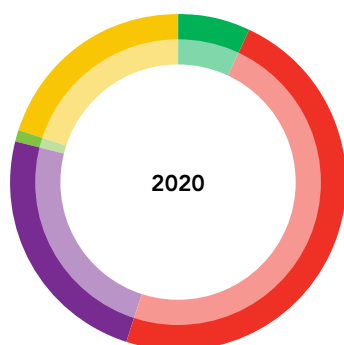
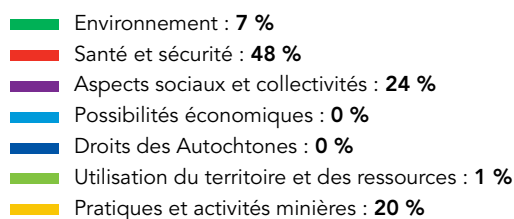
Plaintes

Une plainte correspond à tout avis donné par un membre, un groupe ou une institution d'une collectivité à la société ou à une de ses divisions pour l'aviser qu'un délit, un préjudice, une dégradation ou une perte a été subi en raison des activités commerciales ou du comportement d'un employé ou d'un entrepreneur. Toutes les plaintes sont gérées conformément au processus de traitement des plaintes de la collectivité propre au site d'exploitation. Les plaintes reçues font toutes l'objet d'un accusé de réception et d'une évaluation, puis une réponse est transmise au plaignant. Nous tentons de répondre aux questions et de les résoudre en temps opportun et mettons en œuvre des plans d'action pour nous attaquer aux causes premières des plaintes.

En 2020, nous avons reçu un total de 71 plaintes pour l'ensemble de nos sites miniers. Cinquante-trois de ces plaintes (75 %) avaient été résolues à la fin de l'année, la plupart des plaintes non résolues ayant été reçues vers la fin de l'année. La majorité des plaintes portaient sur la sécurité (circulation sur les routes) et sur la nuisance causée par les activités minières (vibrations, poussière et bruit) (voir la figure 22). Parmi les plaintes résolues, 49 (70 %) ont mené à la mise en œuvre de plans d'action visant la cause première de ces plaintes.

Figure 22.

Plaintes reçues en 2020 par catégorie



71
plaintes reçues pour
l'ensemble de nos
sites miniers

75 %
des plaintes avaient été
résolues à la fin de l'année

48
plaintes en lien avec la
santé et la sécurité et
la nuisance causées par
les activités minières

70 %
des plaintes ont mené à
la mise en œuvre de plans
d'action visant la cause
première de ces plaintes





Contributions positives

Coin des analystes

GRI 201-1
SASB EM-MM-210b.1

MT

Nous créons de la valeur économique directement dans les pays, les régions et les collectivités où nous exerçons nos activités par l'entremise des taxes et des redevances versées, de l'embauche locale et des achats locaux ainsi que des investissements communautaires. Nous travaillons avec les collectivités pour évaluer les possibilités d'accroître les avantages économiques locaux et de créer une prospérité économique qui durera bien au-delà de la vie de la mine.

Chaque année, nous divulguons les montants de paiements spécifiques versés à tous les gouvernements au Canada et à l'étranger, y compris les taxes et les redevances, conformément à la *Loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif* («LMTSE»). Pour plus d'information sur notre rendement financier, se reporter à notre [rapport annuel](#).

Salaires et avantages sociaux liés à l'emploi

En 2020, Agnico Eagle a versé 621 millions de dollars en salaires et avantages sociaux. Bien que nous ne mesurons pas l'incidence économique directe et indirecte sur les biens et services des salaires versés à nos employés, il s'agit d'un élément important de la contribution économique d'Agnico Eagle à ses collectivités d'accueil.

Achats effectués auprès de fournisseurs locaux et autochtones

Agnico Eagle s'efforce, dans la mesure du possible, d'acheter des biens et services de fournisseurs locaux afin de soutenir la vitalité économique de ses collectivités, tout en réduisant par le fait même l'impact environnemental du transport de matériaux et de gens provenant d'endroits éloignés vers nos sites. Les fournisseurs locaux doivent satisfaire aux mêmes exigences que tous les fournisseurs potentiels pour pouvoir faire affaire avec notre société. En 2020, nos exploitations ont affecté 876 millions de dollars à l'achat de biens et services à l'échelle locale. Cela représente 55 % de toutes les dépenses d'approvisionnement en 2020.

Au Nunavut, l'approvisionnement auprès de fournisseurs autochtones est un élément important de nos ententes sur les répercussions et les avantages pour les Inuits («ERA») et il repose sur les entreprises enregistrées auprès de Nunavut Tunngavik Incorporated (NTI). En 2020, 69 % (469 millions de dollars) des dépenses d'approvisionnement de Meadowbank et Meliadine ont été engagées auprès de fournisseurs autochtones enregistrés auprès de NTI. À nos sites d'exploitation au Nunavut, nous travaillons étroitement avec l'Association inuite du Kivalliq pour relever les défis auxquels les entreprises de la région sont confrontées et pour accroître les possibilités qui s'offrent à elles. Pour faire la promotion des occasions d'affaires et faciliter l'accès à celles-ci, nous organisons des ateliers et offrons du soutien à des entreprises inuites en plus d'offrir de la formation en entrepreneuriat.

Nous nous efforçons d'amener les fournisseurs locaux à participer à toutes les étapes du processus minier. En 2020, 50 % des contrats d'exploration à Kirkland Lake ont été conclus avec des entreprises qui avaient formé des coentreprises avec les Premières Nations, ce qui représente des dépenses d'approvisionnement auprès de fournisseurs autochtones totalisant près de 6 millions de dollars.

Figure 23.

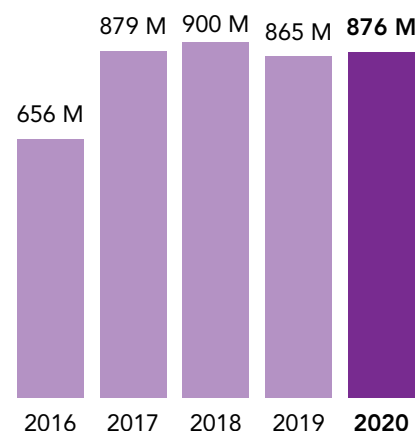
Valeur économique générée et distribuée¹

	Total	Canada	Finlande	Mexique
Valeur économique générée	2 661 776 785 \$	1 820 301 305 \$	372 131 542 \$	469 343 938 \$
Revenus	2 661 776 785 \$	1 820 301 305 \$	372 131 542 \$	469 343 938 \$
Valeur économique distribuée	2 537 636 988 \$	1 505 945 199 \$	383 904 324 \$	348 733 465 \$
	Dépenses d'exploitation	819 839 906 \$	534 581 957 \$	127 182 336 \$
Paiements aux fournisseurs	Dépenses d'investissement	711 246 013 \$	457 640 994 \$	202 621 870 \$
	Dépenses d'exploitation	614 743 321 \$	453 180 495 \$	52 855 113 \$
Salaires et avantages sociaux des employés	Dépenses d'investissement	6 432 522 \$	5 427 279 \$	784 240 \$
Paiements aux fournisseurs de capitaux		299 054 000 \$		
Impôts sur les revenus et sur les ressources naturelles	Paiements au gouvernement	81 039 689 \$	51 446 614 \$	155 934 \$
Investissements communautaires		5 281 537 \$		
Valeur économique non répartie		124 139 797 \$	314 356 106 \$	-11 772 782 \$
				120 610 473 \$

1. Les montants sont présentés sur une base consolidée comme il est décrit dans notre Rapport annuel 2020; toutefois, afin d'assurer que les seuils de déclaration sont comparables pour l'ensemble des données sur le partage de valeur présentées dans le présent rapport, les données relatives à Canadian Malartic ont été omises pour tous les indicateurs, à l'exception des paiements aux fournisseurs de capitaux. Pour plus de renseignements et des définitions en lien avec notre valeur économique générée et distribuée, consulter le tableau de la performance en matière de développement durable sur notre [site Web](#).

Figure 24.

Paiements des exploitations à des fournisseurs locaux





Investissements communautaires

En 2020, notre programme d'investissements communautaires a continué de cibler les initiatives qui permettent à chacune des collectivités où nous menons nos activités de bénéficier du développement économique dans sa région, même après la cessation de l'exploitation minière.

Notre objectif est de fournir à la fois à Agnico Eagle et à nos collectivités d'accueil un rendement optimum des investissements stratégiques dans la santé, l'éducation et les initiatives de renforcement des capacités. Depuis 2009, les investissements communautaires d'Agnico Eagle ont totalisé plus de 52 millions de dollars.

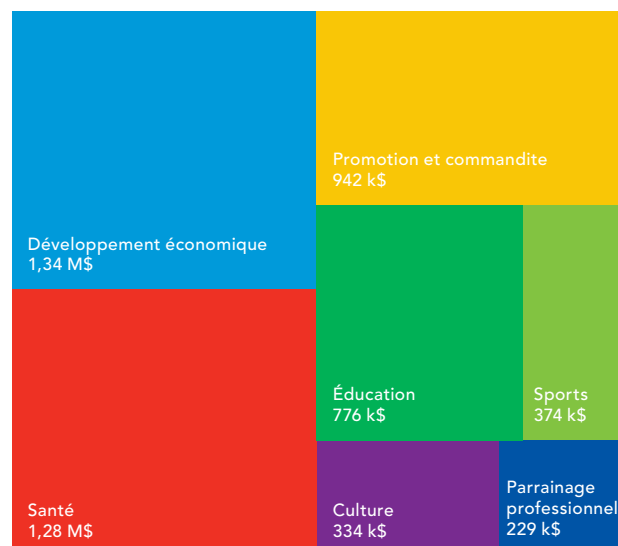
En 2020 seulement, Agnico Eagle a versé des contributions de plus de 5 millions de dollars à divers organismes et événements locaux. La plupart des fonds ont servi à des initiatives de développement économique (26 %), à la santé (24 %) et à la promotion et la commandite (18 %) (voir la figure 25).

5,3 M\$

Montant total des investissements communautaires en 2020

Figure 25.

Investissements communautaires en 2020



Contributions aux collectivités au temps de la COVID-19

Pendant la pandémie, nous travaillons en étroite collaboration avec les autorités et les entreprises des collectivités pour appuyer les personnes les plus vulnérables de la société et répondre aux besoins en fournissant des vivres, du matériel médical et de sécurité et d'autres fournitures essentielles.



Sécurité alimentaire

Paniers de provisions et aide aux banques alimentaires, à l'alimentation traditionnelle et aux récoltes



Éducation

Ordinateurs pour l'éducation en ligne



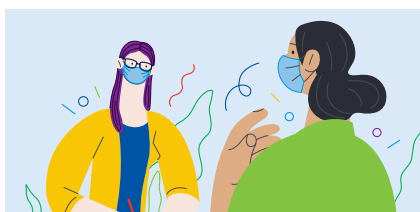
Sécurité

Produits d'hygiène et ÉPI aux collectivités et travailleurs de première ligne



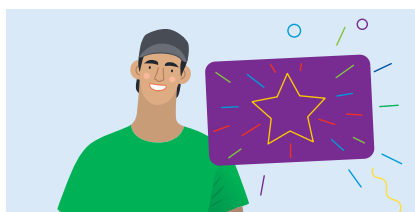
Services communautaires

Main-d'œuvre, équipement et matériel pour des initiatives de soutien communautaires



Mesures sociales

Aide financière aux services en santé mentale et aux refuges pour les femmes ou les sans-abri



Économie locale

Soutien aux entreprises locales par une aide spécifique et l'achat de chèques-cadeaux et de cadeaux pour les employés et les collectivités



Soins de santé

Dons de fournitures et équipement médicaux et mise à contribution des professionnels de la santé d'Agnico Eagle dans les collectivités

Étude de cas

Durabilité

Favoriser la santé environnementale, l'équité sociale et la vitalité économique afin de créer des collectivités prospères, saines, diverses et résilientes pour notre génération et les générations à venir.

Aider des familles à avoir accès à une eau potable propre et durable



L'eau est une ressource vitale. Nous en avons besoin pour nourrir nos familles, pour nettoyer nos maisons, pour nos besoins fondamentaux en matière de santé et d'hygiène personnelle et pour les installations d'assainissement.

Malheureusement, tous n'ont pas accès à une source d'eau potable propre et durable. Par exemple, la communauté de Yepachic, située dans une région montagneuse du nord du Mexique, souffrait depuis longtemps des graves inconvénients causés par le manque d'eau. La région n'avait pas accès à l'électricité nécessaire pour alimenter un système de pompage permettant d'assurer l'approvisionnement en eau potable. Étant coupée du réseau électrique national («CFE») et n'étant reliée à aucun réseau d'aqueduc, la communauté ne pouvait pas compter sur les sources locales pour offrir à ses habitants un approvisionnement en eau potable instantané et continu directement dans leurs maisons.

Par contre, la région peut compter sur des ressources solaires parmi les plus généreuses au monde.

«Nous savions que nous devions faire preuve d'innovation pour surmonter ce problème. L'énergie solaire est l'une des ressources renouvelables les plus propres et les plus abondantes qui soient. Nous avons décidé d'exploiter la puissance de la lumière solaire et de la convertir en énergie électrique à l'aide de panneaux solaires et de cellules photovoltaïques», explique Victor Hugo Saenz, responsable des relations communautaires à Pinos Altos.

L'équipe de Pinos Altos a collaboré avec la municipalité de Temosachic pour lancer le projet de réseau de distribution d'eau potable. Ils ont installé six kilomètres de canalisations et un système d'alimentation en énergie mixte, lequel comprend 60 cellules solaires reliées à un réseau électrique local, pour fournir un approvisionnement en eau continu à plus de 200 foyers à Yepachic.

«Ce projet est le résultat d'un sondage que nous avons mené auprès des habitants de la communauté, et dont les résultats indiquaient très clairement que leur principale priorité était d'avoir accès à une source d'eau potable propre et durable. Aujourd'hui, plus de 300 familles et 1 120 personnes ont accès à cette ressource essentielle, de même que la clinique médicale et les écoles locales qui peuvent désormais fournir les services et les soins appropriés à leurs patients et à leurs élèves, et s'assurer ainsi de répondre à leurs besoins fondamentaux», affirme M. Saenz.

+ Pour en savoir plus sur ce projet, [cliquer ici pour regarder une vidéo](#), qui souligne également la contribution du projet à l'objectif de développement durable n° 6 des Nations unies : la disponibilité et la gestion durable de l'eau et de l'assainissement pour tous.



Données sur la performance globale d'Agnico Eagle¹

Exploitation

GRI 301-1 SASB EM-MM-000.A	Production	2020	2019	2018	2017	2016
	Total du minerai traité (en tonnes)	18 876 230	19 565 207	20 109 520	21 222 813	21 176 764
	Total de l'or (en onces)	1 452 251	1 447 547	1 278 069	1 396 288	1 370 373

Santé, sécurité et bien-être

Performance globale en matière de sécurité		2020	2019	2018	2017	2016
GRI 403-09	Heures-personnes travaillées	18 656 076	20 384 101	20 227 598	18 110 384	16 702 903
SASB EM-MM-320a.1	Nombre d'accidents mortels	0	0	0	0	1
	Fréquence des accidents (fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée par 200 000 heures travaillées)	1,02	0,99	1,28	0,91	0,97

Gouvernance environnementale

Énergie et changements climatiques		2020	2019	2018	2017	2016
GRI 302-1 SASB EM-MM-130a.1	Consommation d'énergie					
	Quantité totale d'électricité (GWh)	1 204	1 202	1 115	1 114	1 092
	Pourcentage d'électricité renouvelable	52 %	68 %	75 %	74 %	76 %
	Consommation d'énergie totale (GJ)	9 931 554	9 342 624	8 183 269	8 165 242	7 644 178
GRI 302-3	Intensité de l'énergie					
	Intensité de l'électricité (par tonne de minerai traité) (kWh/t)	63,8	61,4	55,4	52,5	51,5
	Intensité de l'énergie (catégorie 1) (par tonne de minerai traité) (GJ/t)	0,53	0,48	0,41	0,38	0,36
GRI 305-1 SASB EM-MM-110a.1	Émissions directes de GES (en tonnes d'éq. CO ₂)	462 766	442 418	332 437	335 519	325 922
GRI 305-2	Émissions indirectes de GES (catégorie 2) (en tonnes d'éq. CO ₂)	115 391	78 413	78 909	79 136	74 488
GRI 305-4	Total des émissions de GES (catégories 1 et 2) (en tonnes d'éq. CO ₂)	578 156	520 832	411 346	414 655	400 410
	Intensité des émissions de GES (en tonnes d'éq. CO ₂ par tonne de minerai traité)	0,031	0,0266	0,0205	0,0195	0,0189
	Intensité des émissions de GES (en tonnes d'éq. CO ₂ par once d'or)	0,40	0,36	0,32	0,30	0,30

1. Toutes les données excluent Canadian Malartic.



Gouvernance environnementale (suite)

Gestion de l'eau		2020	2019	2018	2017	2016
GRI 303-3 SASB EM-MM-140a.1	Volume d'eau prélevée					
	Volume total d'eau prélevé (m³)	25 093 554	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
	Volume total de l'eau fraîche prélevée aux fins d'utilisation (m³)	8 995 388	9 532 210	7 339 775	6 449 267	6 115 542
	Intensité de l'eau fraîche prélevée aux fins d'utilisation (m³ d'eau par tonne de minerai traité)	0,48	0,49	0,37	0,30	0,29
	Intensité de l'eau fraîche prélevée aux fins d'utilisation (m³ d'eau par once d'or)	6,2	6,6	5,7	4,6	4,5
GRI 303-4	Rejets d'eau					
	Total des rejets d'eau (m³)	19 226 684	17 407 896	9 771 778	11 855 280	12 066 968
GRI 303-5 SASB EM-MM-140a.1	Consommation d'eau					
	Volume total d'eau consommée	5 866 870	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
	Volume total d'eau utilisée (m³)	27 166 727	24 950 028	20 206 694	19 865 414	18 182 510
	Pourcentage de l'eau recyclée	67 %	62 %	64 %	71 %	69 %
Gestion des résidus et des déchets						
GRI 306-2 SASB EM-MM-150a.1	Déchets minéraux					
	Total des stériles extraits (en tonnes)	47 755 237	39 937 032	48 581 325	44 750 770	30 980 763
	Total des résidus produits (en tonnes)	12 671 594	13 076 790	12 382 580	12 533 384	12 927 355
	Total des déchets minéraux (en tonnes)	60 426 831	53 013 822	60 963 905	57 284 154	43 908 118
	Pourcentage des résidus recyclés	32 %	29 %	24 %	23 %	20 %
GRI 306-2 SASB EM-MM-150a.2	Déchets autres que des déchets minéraux					
	Total des déchets dangereux (en tonnes)	5 087	6 025	5 723	13 110	4 997
	Total des déchets domestiques (déchets non dangereux) (en tonnes)	17 776	23 442	18 988	17 863	19 004
	Pourcentage des déchets domestiques recyclés	49 %	40 %	54 %	45 %	42 %
	Total (déchets dangereux et déchets domestiques) (en tonnes)	22 863	29 466	24 711	30 973	24 001
GRI 306-2	Total des déchets (en tonnes)	60 449 694	55 114 165	60 988 616	57 315 127	43 932 119
Conformité en matière d'environnement						
GRI 306-3	Déversements substantiels					
	Nombre de déversements substantiels	0	0	0	0	2
	Volume total des déversements substantiels (en litres)	–	–	–	–	30 000 000
GRI 307-1	Amendes et sanctions environnementales					
	Nombre total d'amendes et de sanctions	0	0	0	2	0
	Valeur monétaire des amendes (\$ CA)	–	–	–	53 970 \$	–



Nos employés

Composition de la main-d'œuvre ²		2020	2019	2018	2017	2016
GRI 102-08 SASB EM-MM-000.B	Main-d'œuvre totale	8 976	8 774	8 698	7 867	7 080
	Entrepreneurs	3 216	2 922	2 888	2 477	2 108
	Employés	5 760	5 852	5 810	5 390	4 972
	Pourcentage d'entrepreneurs	36 %	33 %	33 %	31 %	30 %

Diversité et inclusion

GRI 405-1	Pourcentage d'employées ²	15 %	16 %	16 %	15 %	14 %
	Pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration ³	30 %	30 %	30 %	25 %	25 %
	Pourcentage de femmes occupant des postes de cadres supérieurs ³	8 %	20 %	s. o.	s. o.	s. o.
	Pourcentage de femmes occupant des postes de haute direction	16 %	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
	Pourcentage de membres de minorités visibles siégeant au conseil d'administration ³	10 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Pourcentage de membres de minorités visibles occupant des postes de cadres supérieurs ³	8 %	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.

Rétention, formation et perfectionnement de nos employés

GRI 401-01	Roulement des employés permanents (en nombre) ²	366	507	496	568	329
	Taux de roulement des employés permanents (en pourcentage) ²	7,6 %	9,6 %	9,5 %	13,1 %	8,1 %
	Formation					
	Nombre moyen d'heures de formation par employé	29	47	25	56	45
GRI MM04 SASB EM-MM-310a.2	Nombre de grèves et de lock-out	0	0	0	0	0

Nos collectivités

Contributions positives		2020	2019	2018	2017	2016
GRI 204-1	Proportion des dépenses faites auprès de fournisseurs locaux	876 M\$	865 M\$	900 M\$	879 M\$	656 M\$
	Pourcentage des dépenses engagées localement	55 %	59 %	61 %	65 %	64 %

2. Les données sur le sexe et le roulement des employés de la période de 2015 à 2017 tiennent uniquement compte des sites en exploitation. Les données relatives à l'exploration et au siège social ne sont pas prises en compte. Nous avons augmenté le nombre de données que nous présentons sur le sexe et la diversité au fil des ans, et les données des années antérieures pourraient ne pas être disponibles.

3. En date du 31 avril 2021

Énoncés prospectifs

Certains des énoncés du présent rapport constituent des «énoncés prospectifs» ou de l'«information prospective» au sens attribué à ces termes dans les dispositions des lois sur les valeurs mobilières applicables et sont ci-après appelés les «énoncés prospectifs». Ces énoncés comprennent notamment, mais sans s'y limiter, les énoncés portant sur les futurs plans de la société dans les domaines du développement durable, de la santé, de la sécurité, de l'environnement, du développement communautaire et de la lutte contre les changements climatiques. Nombre de facteurs, connus et inconnus, pourraient faire en sorte que les résultats réels soient significativement différents de ceux exprimés de façon explicite ou implicite dans ces énoncés prospectifs. Ces énoncés sont conformes aux opinions d'Agnico Eagle à la date de publication du présent rapport, mais demeurent sujets à une variété de risques, d'incertitudes et d'hypothèses, de sorte qu'il ne faut pas se fier indûment à ces énoncés. Pour obtenir plus de précisions au sujet de ces risques et d'autres facteurs qui pourraient empêcher la société d'atteindre les objectifs énoncés dans les énoncés prospectifs du présent rapport, veuillez vous reporter à la notice annuelle de la société pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, document qui a été déposé auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières du Canada sur SEDAR à www.sedar.com. À moins que la loi ne l'exige, la société n'entend pas mettre à jour ces énoncés prospectifs et n'assume aucune obligation à cet égard.



AGNICO EAGLE

Mines Agnico Eagle Limitée

145, rue King Est, bureau 400
Toronto, Canada M5C 2Y7

agnicoeagle.com