



Plan d'action pour
la réconciliation

Rapport d'étape

Juin 2026



AGNICO EAGLE

Maškawisiwin ᐃᓐᓇᓐᓇᓐ (force)

« L'œuvre reflète la croissance et le cheminement continu vers la réconciliation. L'ours, entouré de fleurs et de couleurs vives, représente la force, la guérison et le renouveau découlant d'un véritable engagement. C'est un appel à aller de l'avant, ensemble.

Cela suppose d'apprendre et de désapprendre, ainsi que de créer un espace où une nouvelle vie pourra s'épanouir.

Chaque élément témoigne de la relation entre les gens et la terre, et de la façon dont ce lien continue de nous guider. Il s'agit d'un rappel que la réconciliation n'est pas seulement un objectif, mais quelque chose de vivant, qui a besoin de soin, de temps et d'honnêteté pour continuer de croître. »

— Caley Leroux - Wâstēnamawēw - ᐃᓐᓇᓐᓇᓐ



Table des matières

Introduction.....	1
Responsabilisation et information.....	2
Le parcours	6
Les travaux et l'avancement	10
Pilier 1 : Leadership et gouvernance	12
Pilier 2 : Éducation.....	15
Pilier 3 : Emploi.....	19
Pilier 4 : Communauté	23
Pilier 5 : Engagement économique.....	29
Pilier 6 : Environnement	33
Pilier 7 : Bien-être, santé et sécurité.....	36
La voie à suivre	40
Remerciements	41
Énoncés prévisionnels.....	41

Reconnaissance territoriale

Agnico Eagle reconnaît respectueusement que ses bureaux et ses activités partout dans le monde sont situés sur les territoires traditionnels de nombreux peuples autochtones et Premières Nations. Nous respectons le lien qu'entretiennent les peuples autochtones avec ces terres, et l'intendance environnementale qu'ils assurent depuis des millénaires. Nous continuerons d'établir des relations positives et durables avec les peuples autochtones, de valoriser leurs points de vue et de respecter les principes de réconciliation afin de garantir un développement durable et une prospérité partagée pour plusieurs générations.

Introduction

Responsabilité envers la réconciliation

Chez Agnico Eagle, notre cheminement continu vers la réconciliation est guidé par une profonde croyance en la responsabilité sociale, économique et environnementale que nous devons exercer au profit des communautés qui accueillent nos activités. En 2024, nous avons publié le Plan d'action pour la réconciliation (PAR), qui reflète notre engagement à faire ce qui est juste et à concrétiser nos valeurs. Le présent rapport d'étape décrit les mesures prises et les progrès réalisés dans le cadre de ce plan.

Bien qu'Agnico Eagle compte, depuis plusieurs années, sur un éventail de programmes et d'initiatives visant à favoriser les peuples autochtones dans l'ensemble de ses activités, le Plan d'action pour la réconciliation représente une étape importante pour intégrer ces activités à une stratégie centrale et complète. Il nous sert d'outil pour renforcer nos efforts vers la réconciliation aux fins d'une exécution efficace et d'une surveillance continue, tout en nous donnant la possibilité de nous adapter en cours de route, au besoin. Il est important de souligner que le Plan d'action pour la réconciliation viendra compléter et renforcer nos efforts et nos partenariats existants, ce qui nous permettra de renforcer nos mesures d'apprentissages, d'adapter nos approches et de reproduire les approches qui se sont avérées fructueuses dans l'ensemble de nos sites.

La réconciliation exige un effort délibéré et soutenu vers des pratiques responsables

et respectueuses. Cet effort sera guidé par les piliers et les engagements énoncés dans le Plan d'action pour la réconciliation.

Honorer les langues autochtones

Les langues autochtones sont porteuses du savoir, de la culture et de l'identité des Premières Nations, des Inuits et des Métis au Canada. Elles orientent notre travail dans l'ensemble de nos activités mondiales. La revitalisation linguistique est importante pour la décolonisation et la réconciliation. Ce rapport d'étape est disponible en huit langues : Anglais, français, espagnol, finlandais, inuktitut, inuinnaqtun, cri et anishinaabemowin, afin que les principaux jalons de la réconciliation soient accessibles aux communautés et aux partenaires les plus directement touchés par ce travail. Nous remercions les traducteurs de leur dévouement. Ces personnes assurent l'accessibilité de nos engagements et honorent le rôle des langues autochtones :

- Madeleine Kioke – Crie (ᓄᓐᓴᓐᓴᓐᓴᓐ / Nēhiyawēwin)
- Tom Mapachee & Julie Mowatt – Anishinaabemowin (ᓴᓐᓴᓐᓴᓐᓴᓐ / ᓴᓐᓴᓐᓴᓐᓴᓐ)
- Aglu – Inuktitut et Inuinnaqtun (ᓴᓐᓴᓐᓴᓐᓴᓐ / ᓴᓐᓴᓐᓴᓐᓴᓐ)

En fournissant cette traduction et une communication multilingue, nous reconnaissons que la langue est un pont vivant vers un avenir commun.

Comité consultatif autochtone

En 2025, nous avons mis sur pied notre premier Comité consultatif autochtone, un groupe indépendant de leaders respectés dont l'expérience vécue, le savoir culturel et l'expertise professionnelle orienteront la mise en œuvre continue de notre Plan d'action pour la réconciliation. Leurs points de vue orienteront notre croissance, notre transformation et notre responsabilité dans notre cheminement vers la réconciliation.

Composé de six membres, le Comité a tenu sa réunion inaugurale en décembre 2025. La réunion visait à orienter les activités du Comité et à jeter les bases de celles-ci. C'était une occasion pour les membres du Comité d'interagir, de présenter le Plan d'action pour la réconciliation, de discuter des progrès réalisés par Agnico Eagle à ce jour et de commencer à établir comment les directives du Comité orienteront la mise en œuvre à l'avenir. Dans le cadre d'un dialogue ouvert, les membres ont donné leurs points de vue sur ce à quoi ressemble concrètement l'autodétermination et sur la façon dont le Plan d'action pour la réconciliation doit refléter la réussite, telle que définie par les communautés et les groupes

des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Le comité est présidé par **Nadine Gaudaur**, une Algonquine Anishinaabe de la Première Nation de Timiskaming. Mère, kukum et éducatrice de longue date, Nadine possède des décennies d'expérience en recherche sur les revendications territoriales, en élaboration de programmes culturels et en travail de liaison communautaire dans le nord-est de l'Ontario. Son leadership au sein de la Croix-Rouge canadienne, où elle appuie des politiques et des pratiques de mobilisation respectueuses de la culture, souligne son engagement à faire progresser concrètement la réconciliation.

L'Aîné Anicinabe **Ejinagosi (Richard) Kistabish**, anciennement chef de la Première Nation d'Abitibiwinini et grand chef du Conseil algonquin de l'Ouest du Québec, fait profiter le Comité de sa longue expérience de vie en matière d'engagement communautaire et de préservation culturelle. Élevé sur le territoire et parlant couramment l'anicinabemowin, le français et l'anglais, Richard est une

voix puissante pour les droits, la santé et la guérison intergénérationnelle des Autochtones.

Linda Murphy, géoscientifique anishinaabe et entrepreneure de la Première Nation de Hollow Water, offre des connaissances façonnées par plus de 20 ans en géosciences, en développement minier et en engagement autochtone. Son travail fait le lien entre son expertise technique et l'importance qu'elle accorde à l'empathie, l'équité et le respect des cultures.

Kody Penner, membre de la Nation Tahltan et vice-président du développement de l'entreprise à Nations Royalty, apporte à la fois une expérience de première ligne dans le secteur minier et un leadership stratégique. Sa carrière témoigne d'un engagement profond envers la propriété économique des Autochtones, une gouvernance solide et un développement minier responsable.

Originaire du Nunavut, **Olivia Tagalik** apporte une vaste expérience en matière de programmes, de communications et de développement organisationnel dirigés par les Inuits.

À titre de directrice des TI et des communications, à Ilitagsiniq, elle défend l'Inuit Qaujimajatuqangit (le savoir traditionnel) et l'apprentissage fondé sur la culture, qui renforcent le bien-être communautaire dans l'ensemble du territoire.

Brian Tattuinee, d'Iqaluit, est un chef du développement des affaires, qui possède une vaste expérience en administration foncière, en aviation, en activités maritimes et en relations communautaires. Son travail met l'accent sur l'importance de solides réseaux logistiques régionaux et de l'établissement de relations partout au Nunavut.

Collectivement, ces six leaders possèdent de vastes connaissances sur la culture, la gouvernance, l'éducation, les affaires, le développement communautaire et l'intendance environnementale. Le Comité fournira des conseils, veillera à ce que les perspectives autochtones orientent la prise de décisions et aidera Agnico Eagle à respecter ses engagements pris dans le cadre du Plan d'action pour la réconciliation.



De gauche à droite : L'Aîné Ejinagosi (Richard) Kistabish, Nadine Gaudaur, Linda Murphy, Brian Tattuinee, Olivia Tagalik et Kody Penner.

Un message de la présidente du Comité consultatif autochtone

À titre de présidente du Comité consultatif autochtone, j'ai le plaisir d'écrire ce message alors qu'Agnico Eagle poursuit sa démarche de réconciliation et de partenariat significatif avec les peuples autochtones.

Agnico Eagle exerce ses activités sur les territoires traditionnels de nombreux peuples autochtones, qui gèrent ces terres depuis des temps immémoriaux. Les peuples autochtones comptaient sur la terre pour se nourrir, se loger et se sentir bien, bien avant le contact avec les Européens et jusqu'à aujourd'hui. Pour nous, la terre est une personne, c'est notre mère. Elle fournit tout ce dont nous avons besoin pour bien vivre. En contrepartie, nous avons la responsabilité de la protéger et de prendre soin d'elle afin qu'elle puisse subvenir aux besoins des sept prochaines générations et au-delà.

La reconnaissance de cette vérité n'est pas symbolique, elle est essentielle à des relations significatives. La réconciliation exige des actions, une responsabilisation et une volonté d'écouter, d'apprendre et de s'adapter. La mise en œuvre du Plan d'action pour la réconciliation d'Agnico Eagle marque une étape importante de ce travail continu.

Le Comité consultatif autochtone a été mis sur pied pour fournir des conseils, et des points de vue sur diverses questions, et signaler les éléments problématiques, au besoin. Nous devons nous assurer que les voix, les systèmes de connaissances et les expériences vécues autochtones soient pris en compte de façon significative dans les décisions qui touchent les terres, les communautés et les générations futures. Grâce à une discussion ouverte et à l'établissement de relations, Agnico Eagle s'engage à aller au-delà de l'intention et à obtenir des résultats mesurables.

Une véritable réconciliation dans le secteur minier consiste à respecter les droits des Autochtones, à honorer le savoir autochtone et à veiller à ce que le développement soit abordé de façon responsable et collaborative. Il faut comprendre que la confiance se gagne au fil du temps et qu'un partenariat significatif doit être ancré dans le respect mutuel.

Des progrès sont réalisés grâce au renforcement des relations avec les Premières Nations locales, les Inuits et les Métis et les peuples autochtones à l'échelle mondiale, à une sensibilisation accrue aux cultures dans l'ensemble de l'organisation et aux efforts visant



Ensemble, nous pouvons continuer d'établir des relations qui favorisent un développement responsable tout en contribuant à des communautés autochtones plus fortes et plus résilientes.

à créer des possibilités économiques et sociales pour les communautés autochtones. En même temps, la réconciliation n'est pas un exercice ponctuel. Il s'agit d'un processus continu qui exige de l'humilité, de la transparence et des efforts soutenus. Il y a encore du travail à faire, et le Comité consultatif autochtone demeure déterminé à collaborer avec Agnico Eagle pour soutenir et orienter ce travail.

Je remercie les Aînés, les gardiens du savoir, les membres des communautés

et groupes des Premières Nations, des Inuits et des Métis, ainsi que les autres membres du Comité consultatif qui consacrent leur temps, leur sagesse et leur leadership à ce travail. Je reconnais également la volonté d'Agnico Eagle de s'engager, d'écouter et d'être tenu responsable.

Migwetc

— *Nadine Gaudaur, présidente du Comité consultatif autochtone*

Message de la direction

Un parcours vers la responsabilisation : Mise en œuvre du plan d'action pour la réconciliation

La responsabilisation est au cœur de notre Plan d'action pour la réconciliation, depuis son lancement en 2024. La véritable réconciliation exige plus que de bonnes intentions : elle exige de la responsabilité, de la transparence et une volonté de respecter nos engagements.

Les rapports d'étape constituent un élément de cette responsabilité. En partageant nos résultats, nous soulignons les progrès réalisés et reconnaissons où des efforts supplémentaires sont nécessaires. Cette transparence renforce la confiance des détenteurs de droits autochtones, consolide nos relations et veille à ce que les principes de réconciliation soient au cœur de nos activités.

Nous reconnaissons également qu'il n'y a pas de voie directe vers la réconciliation. Il s'agit d'un cheminement continu qui exige de l'humilité. Nous devons comprendre que les réels progrès découlent

de l'écoute, de l'apprentissage et de l'échange d'idées avec les communautés autochtones afin de soutenir un changement significatif à long terme.

Ce rapport d'étape reflète d'importants progrès. Depuis le lancement de notre Plan d'action pour la réconciliation, nous avons offert plus de 8 300 heures de formation en sensibilisation culturelle autochtone et organisé plus de 480 activités de sensibilisation culturelle autochtone visant à mieux comprendre les histoires, les perspectives et les traditions autochtones. Peu après le lancement de notre premier Plan d'action pour la réconciliation en 2024, nous avons mis à jour notre Politique d'engagement auprès des peuples autochtones pour nous assurer que notre approche demeure conforme aux attentes des communautés et aux pratiques exemplaires dirigées par les Autochtones.

Nous avons également continué d'accroître notre impact économique en fournissant plus de 1,6 milliard de dollars en valeur contractuelle annuelle aux entreprises autochtones à l'échelle mondiale en 2025, une hausse par rapport à un peu plus de 1,4 milliard de



Notre plan demeure clair pour l'avenir : transformer la responsabilisation en action, rendre compte de façon transparente de nos progrès et continuer à renforcer les fondements de la confiance, du respect et de la réciprocité avec les peuples autochtones.

dollars en 2024. Ensemble, ces jalons montrent à quel point la réconciliation est de plus en plus ancrée dans nos activités et notre culture.

— *Chris Vollmershausen, vice-président exécutif, Affaires juridiques, avocat et secrétaire général*

Mesurer les progrès sur le chemin vers la réconciliation

Il s'agit de notre premier rapport d'étape depuis la publication de notre Plan d'action pour la réconciliation en juillet 2024. Il couvre les années 2024 et 2025 et montre les mesures prises, les progrès réalisés et ce que nous avons appris.

Nous prévoyons rendre compte des progrès réalisés dans le cadre du cycle de responsabilisation suivant :

- **Premier rapport d'étape** : Printemps 2026, couvrant les années 2024 et 2025.
- **Rapport d'étape annuel** : Chaque printemps, à partir de 2027.
- **Plan d'action renouvelé pour la réconciliation** : Été 2027, façonné par les commentaires des communautés et l'évolution des priorités.



Marqueurs de progrès

Depuis la publication du Plan d'action pour la réconciliation en 2024, des progrès significatifs ont été réalisés dans les sept piliers. Nous avons mis l'accent sur l'établissement de bases et sur la production de résultats significatifs pour les détenteurs de droits autochtones. Les mises à jour suivantes démontrent un engagement envers la reddition de comptes et la transparence pour faire progresser la réconciliation.

Notre main-d'œuvre a suivi plus de 8 300 heures de formation sur la sensibilisation à la culture autochtone à l'échelle de l'entreprise

Nos équipes et nos sites ont accueilli plus de 480 activités culturelles et occasions d'apprentissage avec les détenteurs de droits autochtones

Agnico Eagle a été le chef de file du secteur minier canadien en 2024 avec des contributions à la hauteur de 157 millions de dollars canadiens aux nations autochtones à l'échelle mondiale

Des entreprises autochtones se sont vues attribuer des contrats d'une valeur total de plus de 3 milliards de dollars canadiens au cours des années 2024 et 2025

Les détenteurs de droits des Premières Nations et Agnico Eagle ont ratifié 6 nouvelles ententes, portant notre total à 23 ententes actuellement en vigueur.

Tous nos sites ont obtenu la cote AA ou AAA dans le cadre de l'initiative Vers le développement minier durable (TSM) pour le protocole de relations avec les Autochtones et les communautés.

Ce que nous avons appris

La réconciliation n'est pas linéaire et ce n'est pas un exercice ponctuel. Elle exige un apprentissage et des changements continus. Ce rapport montre à la fois les progrès réalisés et les domaines où il reste du travail à faire. Chaque action accomplie représente une étape franchie, et nous continuons de nous tenir responsables de la suite des choses. Voici quelques-unes de nos réflexions :

Réflexions sur un parcours continu

« Notre parcours a été un apprentissage continu, et nous avons pris des risques, expérimenté et fait des erreurs. Au cours des deux dernières années, nous avons pris conscience que commettre des erreurs fait partie intégrante du processus. Il est essentiel de recueillir les commentaires des titulaires de droits autochtones et de notre main-d'œuvre afin de nous assurer que nos mesures sont appropriées. De plus, ceux-ci doivent être à l'aise d'exprimer leurs préoccupations. Ce principe s'applique à de nombreux aspects de nos interactions. Toutefois, dans notre environnement axé sur la performance, nous nous sentons souvent coupables et mal à l'aise face aux erreurs. Nous avons appris que se sentir mal à l'aise est un signe de croissance et que cela fait partie intégrante du processus de réconciliation.

Malgré nos efforts continus, nous devons reconnaître que les injustices persistent et que, parfois, les discussions que nous sommes prêts à avoir ne correspondent pas aux

besoins immédiats de ceux qui sont encore touchés par des torts passés et actuels. Par conséquent, nous devons réaffecter nos priorités et nos efforts, qui visaient à faire progresser notre Plan d'action pour la réconciliation, afin de soutenir activement la lutte contre ces injustices et souligner l'importance de la réconciliation.

J'ai réalisé que, même si j'ai un lien étroit avec la terre, cela ne peut se comparer au lien ancestral profond que les peuples autochtones entretiennent. Cette terre a façonné leur identité et leur mode de vie, et ce pendant des milliers d'années. Il est important de reconnaître que, en tant que colons, nous n'avons pas un attachement aussi important, même si nous chérissons profondément cette terre. Cette compréhension a été à la fois instructive et enrichissante. Cela m'a également incité à réfléchir aux complexités de notre relation avec la terre et aux responsabilités qui y sont liées. »

— *Mélanie Corriveau, vice-présidente, Relations avec les communautés et les Autochtones*

Guider par le leadership autochtone

Le Plan d'action pour la réconciliation d'Agnico Eagle établit les engagements de toutes les exploitations, mais les détenteurs de droits autochtones guident le déroulement de ce travail dans leurs territoires respectifs. Les peuples autochtones ont clairement indiqué que les protocoles culturels, la gouvernance et les priorités sont distincts et propres à chaque peuple, peu importe s'ils ont un patrimoine en commun ou s'ils se trouvent sur le même territoire.

L'action 30 le démontre en pratique.

Nous avons proposé des Comités d'Aînés pour améliorer la surveillance de l'environnement. Les détenteurs de droits ont expliqué que les différents peuples autochtones appliquent le savoir traditionnel de manière différente. Certains priorisent l'orientation des Aînés; d'autres travaillent au sein de différents systèmes de gouvernance ancestraux. Maintenant, nous demandons à chaque collaborateur : « Quelle structure ou approche honore votre gouvernance? » Cela signifie que les détenteurs de droits autochtones définissent la façon dont les engagements du Plan d'action pour la réconciliation prennent forme.



Engagement et rétroaction

La « réconciliation » revêt une signification particulière dans les contextes canadien et australien, liée à des processus formels abordant les histoires coloniales. La mise en œuvre de notre Plan d'action pour la réconciliation à l'échelle mondiale a révélé que la réconciliation ne signifie pas la même chose pour tous les Peuples. Certains détenteurs de droits travaillent dans le cadre de la réconciliation; d'autres utilisent un langage différent pour décrire leurs histoires et leurs priorités. Maintenant, nous commençons par écouter. Nous voulons savoir ce qui compte le plus pour chaque groupe. Quelle langue utilisent-ils? Quels résultats priorisent-ils? Cela a renforcé notre approche. Bien que le Plan d'action pour la réconciliation établisse des engagements à l'échelle mondiale, la mise en œuvre est dirigée par les Autochtones et façonnée par les cadres et les priorités définis par les détenteurs de droits.

« Tout au long de nos activités de mobilisation, le fait d'écouter les peuples autochtones m'a permis de mieux comprendre la réconciliation et nos responsabilités en la matière. Beaucoup m'ont dit que la réconciliation ne devient significative que lorsqu'elle repose sur une réelle reddition de comptes.

Au cours d'une discussion, un porteur culturel de Minwashin a expliqué que, dans sa langue et sa vision du monde,



la réconciliation n'est pas un concept autonome, car cela sous-entend le fait de réparer une relation respectueuse, qui n'a jamais existé. Pour lui, la réparation reflète le véritable poids de l'histoire et des vérités qu'il faut aborder.

Cette perspective est demeurée au cœur de mes réflexions et continue de façonner ma manière d'aborder ce travail. Cela a surtout confirmé que la réconciliation n'est pas quelque chose que nous définissons par nous-mêmes; elle doit être façonnée et guidée par les personnes les plus touchées. »

— Elizabeth Allaire, gestionnaire,
Relations avec les Autochtones

Vérité et réconciliation

Lorsque nous avons commencé à mettre en œuvre le Plan d'action

pour la réconciliation, nous avons pris connaissance de l'importance de sensibiliser notre main-d'œuvre aux réalités autochtones historiques et contemporaines où nous exerçons nos activités. Plusieurs personnes, y compris des dirigeants, n'avaient pas de connaissances de base sur l'histoire coloniale, le système des pensionnats, les inégalités systémiques continues, ainsi que la résilience et les droits des peuples autochtones. Nous ne pouvons pas établir de partenariats authentiques sans cette compréhension. La réconciliation commence par la vérité : il faut apprendre l'histoire des Autochtones, honorer leurs voix et reconnaître comment l'industrie minière a historiquement mené ses activités dans les territoires autochtones.

« Au cours des deux dernières années, Agnico Eagle a pris des mesures concrètes pour sensibiliser sa main-d'œuvre aux réalités des Premières Nations dont la relation avec le territoire où nous exerçons nos activités remonte à bien avant les premières découvertes aurifères. Je suis reconnaissant d'avoir participé au programme de formation obligatoire mis de l'avant par l'entreprise et pour tout ce que j'en ai appris. Écouter les témoignages percutants des dirigeants des Premières Nations et des survivants des pensionnats autochtones a été une expérience incroyablement enrichissante. Il est essentiel de comprendre les racines historiques des iniquités systémiques

continues et la façon dont elles se manifestent à l'heure actuelle pour continuer le parcours vers la réconciliation. À titre de surintendant de l'évaluation des projets, étant impliquée dès la phase d'étude préliminaire des projets miniers, je reconnais qu'il est essentiel de comprendre ces inégalités pour élaborer des projets qui nous permettront d'établir des relations durables avec les Premières Nations. La réconciliation est un processus qu'on ne peut pas précipiter. Il faut s'engager, prendre le temps d'écouter et accepter que beaucoup de choses doivent être apprises en cours de route. »

— Philippe Morissette, surintendant,
*Évaluation et développement
de projets*

Propriété et responsabilité

La haute direction est encouragée à promouvoir activement la réconciliation dans l'ensemble de l'entreprise. Il est important de reconnaître que tous les employés ne comprennent pas bien le contexte historique qui sous-tend la nécessité de la réconciliation, et qu'ils ne connaissent pas nécessairement leurs responsabilités personnelles quant à la progression de ces engagements. Nous ne pouvons pas présumer que tout le monde sait pourquoi la réconciliation est nécessaire, ce qui signifie que la responsabilité varie au sein de l'organisation. Nous devons combler cette lacune.



L'éducation du personnel à tous les échelons permet de s'assurer que chacun reconnaît son rôle dans la réconciliation. À l'avenir, nous ferons de la responsabilisation un exercice plus pratique. Des définitions plus claires des rôles, des communications internes régulières sur les progrès et des rapports transparents sur les lacunes permettront à tous les employés d'Agnico Eagle de respecter les engagements en matière de réconciliation.

Œuvres d'art et visions du monde

Dans le cadre de notre premier Plan d'action pour la réconciliation, nous avons eu le privilège de travailler avec l'artiste crie Caley Leroux de la Nation de Taykwa Tagamou, dont la pièce Kištelih̄tākosiwin, signifiant « honneur », a su saisir les fondements de notre engagement envers la réconciliation

: la terre et la culture, ainsi que la responsabilité de les protéger avec soin. L'œuvre reflète l'expérience de Caley en tant que femme crie du Nord de l'Ontario.

Peu après, nous avons reçu des commentaires selon lesquels notre choix ne reflétait pas les paysages et les perspectives autochtones dans l'ensemble de nos activités. Avec le recul, nous aurions pu mieux expliquer notre choix d'artiste et d'œuvre d'art, et faire preuve d'une plus grande sensibilisation à cet égard.

Nous avons choisi de travailler avec Caley à la suite d'un appel ouvert aux artistes de toutes les régions où nous exerçons nos activités, dirigé par notre équipe des communications et en partenariat avec Creative Fire, une société de conseil créatif appartenant à des Autochtones. Sa capacité à traduire un lien profond avec la terre en langage visuel à la fois personnel et universel

est la raison pour laquelle nous avons choisi de travailler avec elle.

La réconciliation n'est pas une série de transactions avec différents partenaires ; elle se construit par des relations. C'est pourquoi, pour ce rapport d'étape, nous avons encore fait affaire avec Caley. La poursuite de notre collaboration avec Caley reflète la même approche à long terme axée sur les relations qui oriente notre travail avec les peuples autochtones.

La nouvelle pièce de Caley, Maškawisiwin, qui signifie « force », témoigne de l'état d'avancement de ce parcours. Là où Kištelih̄tākosiwin a honoré la terre et l'engagement, ce travail se tourne vers l'avenir pour aller de l'avant. L'ours symbolise la force, la guérison et le renouveau qui découle d'un effort réel. Il présente la réconciliation comme quelque chose de vivant qui exige des soins continus, du temps et de l'honnêteté, selon l'explication de Caley. Un rapport d'étape devrait s'appuyer sur une trajectoire, et non sur une destination, et nous croyons que c'est le cas de celui-ci.

Emploi et leadership local

Les progrès significatifs en matière d'emploi chez les Autochtones ne découlent pas uniquement des politiques d'entreprise ou des stratégies mondiales. Le Plan d'action pour la réconciliation établit des objectifs

en matière d'emploi, mais les réels progrès sont réalisés par les dirigeants locaux qui défendent ce travail. Les dirigeants doivent connaître la région et établir un lien de confiance avec les titulaires de droits pour obtenir de meilleurs résultats en ce qui concerne l'élimination des obstacles et le soutien de la main-d'œuvre autochtone. Nous renforçons la responsabilisation régionale en attribuant des objectifs précis aux responsables locaux des ressources humaines et en veillant à ce que les emplois demeurent pertinents et efficaces dans chaque région.

« Les dirigeants locaux sont essentiels à un emploi significatif pour les Autochtones. Lorsqu'ils défendent ce travail avec humilité, respect et curiosité, ils créent plus que des emplois, ils créent les conditions nécessaires pour favoriser un sentiment d'appartenance. Leur engagement élimine les obstacles internes, ouvre des portes et crée des milieux de travail où la capacité d'agir, les connaissances et le leadership de la main-d'œuvre autochtone sont valorisés et soutenus. Lorsque les dirigeants vont de l'avant avec intention, en marchant aux côtés des peuples autochtones vers un avenir fondé sur la confiance, les possibilités et la réconciliation, c'est là que nous pouvons réaliser de réels progrès. »

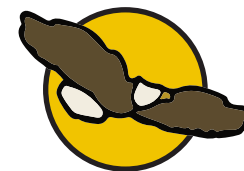
— *Kaitlin Murphy, gestionnaire, Ressources humaines*

Sept piliers

Le Plan d'action pour la réconciliation s'articule autour de sept piliers, qui reflètent les domaines d'action prioritaires. Ces piliers s'appliquent à tous les sites d'Agnico Eagle, et non à des sites spécifiques. Ils constituent la base de nos actions, qui peuvent s'adapter à l'évolution des besoins des nations avec lesquelles nous collaborons. En écoutant et en tenant compte de différentes perspectives, nous nous efforçons de faire de la Vérité la pierre angulaire de nos actions de réconciliation.

Pilier 1 : Leadership et gouvernance

Représenté par l'aigle, ce pilier intègre les perspectives autochtones dans la prise de décisions à tous les niveaux de l'organisation et relie les efforts de réconciliation dans l'ensemble des secteurs de l'entreprise.



Pilier 2 : Éducation

Représenté par l'ours, ce pilier encourage la compétence culturelle et une communication claire au sein de notre main-d'œuvre, afin de créer un milieu de travail respectueux et conscient, et habiliter les peuples autochtones grâce à l'éducation.



Pilier 3 : Emploi

Représenté par le canot, ce pilier favorise des emplois valorisants et durables pour les peuples autochtones à tous les échelons.



Pilier 4 : Communauté

Représenté par le tambour, ce pilier met l'accent sur la collaboration avec les peuples autochtones pour renforcer la confiance et la compréhension, en veillant à tenir compte de leurs commentaires sur notre façon de mener nos activités.



Pilier 5 : Engagement économique

Représenté par les fleurs, ce pilier établit des relations et des possibilités économiques mutuellement avantageuses, qui mettent l'accent sur l'inclusion, la participation et l'autonomisation des Autochtones.



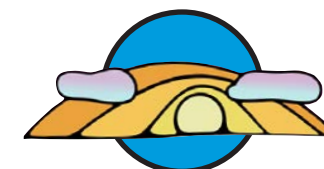
Pilier 6 : Environnement

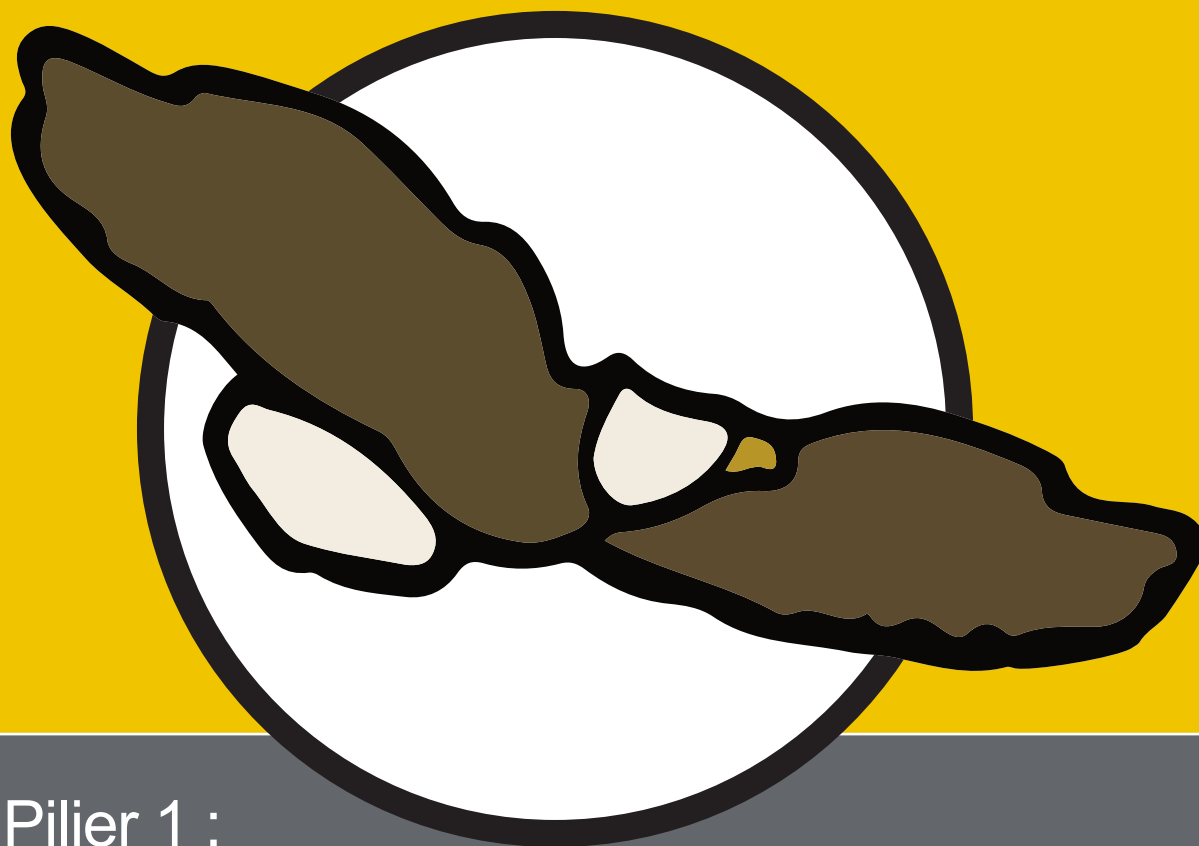
Représenté par l'arbre, ce pilier comprend l'écoute et l'intégration des conseils des peuples autochtones dans nos efforts de protection environnementale et de remise en état.



Pilier 7 : Bien-être, santé et sécurité

Représenté par le ciel, ce pilier priorise le bien-être et la sécurité des groupes vulnérables de notre main-d'œuvre et des communautés où nous exerçons nos activités.





Pilier 1 :

Leadership et gouvernance

Intégrer les perspectives autochtones dans la prise de décisions à tous les échelons de l'organisation, et relier les efforts de réconciliation dans l'ensemble des secteurs de l'entreprise.

Pilier 1 : Leadership et gouvernance

Mesures		État d'avancement	Mise à jour	Échéancier
1.	Élaborer une déclaration du chef de la direction à l'appui des objectifs du PAR d'Agnico Eagle, de façon à faire état de l'importance des initiatives du PAR à l'échelle de l'entreprise.	Mise en œuvre	Publication d'une déclaration du chef de la direction approuvant les objectifs du Plan d'action pour la réconciliation. La déclaration a été publiée dans la première édition du Plan d'action pour la réconciliation et communiquée à l'interne via les plateformes de communication à l'échelle de l'entreprise.	2024
2.	Mettre à jour la Politique d'engagement auprès des peuples autochtones afin de compléter le PAR, de soutenir l'engagement continu et officiel d'Agnico Eagle en matière de réconciliation, et de définir les attentes envers l'ensemble du personnel.	Mise en œuvre	Nous avons mis à jour notre <u>Politique d'engagement auprès des peuples autochtones</u> pour compléter le Plan d'action pour la réconciliation et pour nous aligner sur les cadres et les pratiques exemplaires mondiaux en matière de réconciliation. La politique mise à jour a été distribuée et communiquée à toutes les opérations.	2024
3.	Mettre sur pied un Comité consultatif autochtone externe pour fournir une orientation et une supervision à l'égard du PAR d'Agnico Eagle.	Mise en œuvre	Avec le soutien d'une firme de recrutement autochtone, <u>Pathways Executive Search</u> , Agnico Eagle a mis sur pied un Comité consultatif autochtone composé de six membres représentant divers groupes autochtones de partout au Canada. La réunion inaugurale de deux jours a eu lieu au siège social d'Agnico Eagle, à Toronto.	2025
4.	Offrir aux membres de l'équipe de direction d'Agnico Eagle une formation de sensibilisation à la culture autochtone.	Mise en œuvre	Nous avons donné plus de 355 heures de formation sur la sensibilisation à la culture autochtone à 711 dirigeants d'entreprise au moyen d'apprentissage en ligne et de séances en personne. Le contenu destiné aux dirigeants était axé sur les traités et le consentement libre, préalable et éclairé (CLPE).	2025
5.	Créer des occasions régulières de rencontre entre les équipes de direction et les membres des communautés pour favoriser l'établissement de relations.	Mise en œuvre	Nous avons priorisé l'engagement des équipes de direction au sein des communautés, par l'établissement de relations et des expériences immersives. Par exemple : des séances de discussions au Nunavut, la participation des membres de la direction au premier gala de reconnaissance des employés et des entreprises de la Première Nation crie de Moose, en Ontario, la visite de la communauté de Pikogan, au Québec, par l'équipe de direction de LaRonde, et la participation de l'équipe de Fosterville à un dîner au bureau de Djaara ainsi qu'à une cérémonie traditionnelle de fumigation pour lancer Dhelkunya Dja.	En continu
6.	S'assurer que les dirigeants, à l'échelle de l'entreprise et des sites, communiquent l'importance d'établir des liens significatifs avec les peuples autochtones.	Mise en œuvre	La direction de l'entreprise et la direction des sites miniers ont constamment insisté sur l'importance d'établir des relations respectueuses et à long terme avec les peuples autochtones grâce à un leadership interne et externe soutenu, y compris des allocutions publiques, des discours d'ouverture lors de forums de l'industrie, des événements communautaires et des annonces importantes concernant les étapes clés des partenariats.	En continu

Les voix autochtones guident notre travail

Le Comité consultatif autochtone, mentionné précédemment dans le présent rapport, s'efforce d'intégrer les perspectives autochtones à l'approche d'Agnico Eagle en matière de leadership et de gouvernance. Le Comité concrétise le pilier 1 en établissant une surveillance dirigée par les Autochtones et en tenant les dirigeants responsables de leurs priorités. Leur rôle suppose d'engagement actif. Les six membres examinent nos progrès, remettent en question nos hypothèses, cernent les lacunes et façonnent la manière dont nous mettons en œuvre les engagements de réconciliation dans l'ensemble de nos activités.

« Nous reconnaissons qu'une réconciliation significative exige du leadership et une responsabilisation soutenue. Avec la nomination de notre première vice-présidente, Relations avec les communautés et les Autochtones, nous avons renforcé notre gouvernance en nous appuyant sur les perspectives autochtones déjà intégrées à notre processus décisionnel afin que nos efforts demeurent alignés, transparents et réciproques. »

— Carol Plummer, vice-présidente
exécutive, Développement durable,
Ressources humaines et Culture





Pilier 2 :

Formation

Encourager la compétence culturelle et la communication claire au sein de notre main-d'œuvre, créer un milieu de travail respectueux et attentif, et outiller des individus autochtones grâce à l'éducation

Pilier 2 : Formation

Mesures		État d'avancement	Mise à jour	Échéancier
7.	Offrir, au cours de la première année d'emploi, une formation sur le consentement libre, préalable et éclairé, à l'intention de l'équipe de la haute direction, des équipes de direction et des employés qui travaillent directement avec les communautés autochtones, et fournir une formation d'appoint tous les trois ans par la suite.	Mise en œuvre/ en cours	Élaboration et lancement d'une formation en ligne sur le consentement libre, préalable et éclairé (CLPE), et lancement d'une version en personne, à l'intention des équipes de l'exécutif et de la direction. Depuis son lancement, 651 employés et employés, soit plus de 70 % de ceux invités à suivre la formation, y ont participé. Une fiche de référence d'une page résumant les principes clés du CLPE a également été élaborée et publiée à l'échelle de l'entreprise.	2024
8.	Élaborer des lignes directrices pour l'inclusion de reconnaissances territoriales significatives et appropriées qui témoignent du fait qu'Agnico Eagle apprécie l'intendance autochtone, compte mener ses activités de façon durable et travailler de façon responsable avec les peuples autochtones.	Mise en œuvre	Nous avons élaboré et publié un Guide interne de reconnaissance territoriale afin de favoriser une reconnaissance respectueuse du rôle des Autochtones en tant que gardiens et de réaffirmer l'engagement d'Agnico Eagle en faveur d'une démarche durable et responsable. Le Guide a été examiné par le Comité consultatif autochtone et mis à jour pour tenir compte des commentaires.	2025
9.	Élaborer une formation de sensibilisation aux cultures autochtones à l'intention du personnel d'Agnico Eagle en fonction de chaque région d'exploitation. Faire le suivi de la participation à cette formation et du taux d'achèvement, et rendre compte des progrès réalisés à l'échelle de l'entreprise dans le rapport d'étape annuel du PAR.	Mise en œuvre	Élaboration de programmes de formation sur la sensibilisation à la culture autochtone adaptés à chaque région opérationnelle, qui reconnaît que la réconciliation exige une compréhension propre au contexte des cultures, des histoires et des réalités contemporaines autochtones locales. Dans l'ensemble de nos activités, à l'échelle mondiale, notre main-d'œuvre a suivi plus de 8 300 heures de formation régionale sur la sensibilisation à la culture autochtone.	2024
10.	Explorer la possibilité d'élaborer un processus normalisé d'analyse de sensibilité et d'analyse des risques propres aux Autochtones dans le cadre des étapes d'évaluation et d'élaboration de nouveaux projets, de façon à tenir compte des répercussions sur les communautés autochtones et de les atténuer, le cas échéant	En cours	Réalisation d'une évaluation des processus d'analyse des risques des projets et intégration des sensibilités culturelles propres aux Autochtones au nouveau cadre normalisé d'analyse des risques des projets.	2026
11.	Élaborer et mettre en œuvre un programme de bourses d'études pour les Autochtones afin de soutenir financièrement les étudiants autochtones dans les communautés où Agnico Eagle exerce ses activités. Ce programme aura pour but d'aider les étudiants à poursuivre des études postsecondaires dans divers domaines, sans se limiter au secteur minier.	En cours	Élaboration du Programme Générations émergentes, une initiative de bourses d'études et de mentorat qui soutient les étudiants autochtones, dont le lancement est prévu en 2026.	2026
12.	Mener des activités promotionnelles et éducatives à l'occasion de journées culturelles qui reconnaissent et célèbrent la diversité des cultures et des réalisations des peuples autochtones, le cas échéant.	Mise en œuvre	Promotion active de plus de 480 activités de sensibilisation à la culture autochtone dans les bureaux de l'entreprise et sur les sites miniers, en mettant l'accent sur des événements comme le Mois national de l'histoire autochtone (juin), la Journée internationale des Autochtones (9 août) et la Journée des Inuits (7 novembre). Du matériel promotionnel comme des affiches, des fiches d'information et des questionnaires a été distribué à l'échelle de l'entreprise, tandis que les sites et les bureaux ont participé à des événements comme des pow-wow, des dîners-causeries et des webinaires éducatifs.	En continu

Préserver l'identité grâce à l'apprentissage

Dans l'ensemble des opérations d'Agnico Eagle à l'échelle mondiale, les employés participent à des apprentissages culturels qui les relient aux histoires, aux traditions et aux visions du monde des peuples autochtones. Depuis le lancement du Plan d'action pour la réconciliation, plus de 480 activités de sensibilisation culturelle ont eu lieu au Canada, en Australie et au Mexique. Chaque initiative a reflété les cultures uniques des peuples autochtones et a offert à des milliers d'employés des occasions significatives d'apprendre, de réfléchir et de participer.

L'engagement culturel continue de croître à Detour Lake, près de Cochrane, en Ontario, où les nouveaux employés reçoivent maintenant une formation de sensibilisation à la culture autochtone dans le cadre de leur intégration. Les employés ont participé à plus de 40 ateliers et activités, y compris la confection de jupes à ruban et de mocassins, la fabrication de tambours, le perlage en peyote, la fabrication d'oiseaux en bois de mélèze et des ateliers d'art sur pagaie. La mine a également accueilli des dirigeants et des Aînés des nations hôtes pour des visites du site et des événements communautaires, renforçant les relations et la compréhension.

Dans la région de Kivalliq, au Nunavut, Meadowbank et Meliadine ont continué de prioriser l'apprentissage culturel. Les employés se sont réunis lors soirées de cuisine traditionnelle pour goûter à des aliments traditionnels, y compris le caribou et la bannique, tandis que des activités de sculpture sur pierre de savon et les récits des Aînés ont mis en lumière la richesse du savoir traditionnel inuit. Le 30 septembre, pendant la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, l'Aîné Eddy Bear a fait profiter l'ensemble des opérations de ses connaissances. Le personnel a créé une salle de repos pour le mois, offrant un espace calme pour la réflexion.

Dans l'État australien de Victoria, Fosterville a approfondi sa relation avec le peuple Dja Dja Wurrung à travers Balak Kalik Manyu (« Marchons ensemble »), une collaboration avec DJANDAK, l'entreprise Dja Dja Wurrung. L'espace culturel de la réserve Central Springs a ouvert ses portes, à Daylesford, avec un cercle de parole et des expériences multisensorielles qui allient le savoir traditionnel Dja Dja Wurrung à des approches environnementales contemporaines. Cet espace commun vise à favoriser l'apprentissage culturel, la réflexion et les liens entre les



membres de la communauté.

Les employés de Fosterville ont également pris part aux célébrations de la semaine du National Aboriginal and Islanders Day Observance Committee (NAIDOC) et ont participé à la remise des prix destinés aux jeunes, aux cérémonies culturelles et aux engagements stratégiques avec les dirigeants Djaara, tandis que la haute direction s'est rendue à Larnangurrak, le carrefour culturel des Djaara, pour en apprendre davantage sur la gouvernance et les priorités culturelles.

Tout au long de l'année, des communications à l'échelle de l'entreprise, des campagnes éducatives et des trousseaux d'outils ont favorisé l'engagement culturel. Les initiatives de sensibilisation ont souligné des journées d'importance nationale, y compris la Journée de la robe rouge (journée nationale de sensibilisation au Canada pour les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQI+ autochtones disparues et assassinées), la Journée nationale des peuples autochtones au Canada et la Journée internationale des peuples autochtones.



Mettre en pratique le consentement libre, préalable et éclairé

En 2025, plus de 175 dirigeants ont participé à des séances en personne portant sur l'application pratique du consentement libre, préalable et éclairé à la planification de projets, à l'engagement auprès des détenteurs de droits et à la prise de décisions au quotidien. Nous avons ensuite mis en place un module de formation en ligne sur le consentement libre, préalable et éclairé offert à l'ensemble des opérations. À la fin de 2025, un total de 651 employées et employés avait suivi le cours.

Des guides de référence rapides et des séances de rappel continues favorisent également des relations respectueuses, éclairées et collaboratives avec les détenteurs de droits.



Pilier 3 :

Emploi

Promouvoir des emplois valorisants et durables pour les Autochtones à tous les échelons de l'organisation.

Pilier 3: Emploi

Mesures	État d'avancement	Mise à jour	Échéancier
13. Revoir les pratiques de recrutement afin d'éliminer les obstacles pour les individus autochtones qui souhaitent travailler avec Agnico Eagle.	Mise en œuvre	Nous avons examiné les pratiques de recrutement dans nos régions d'exploitation afin de cerner les obstacles qui pourraient empêcher ou décourager les Autochtones de chercher un emploi au sein de l'entreprise. L'examen a fait ressortir plusieurs barrières récurrentes, y compris le manque de sensibilisation aux possibilités de l'industrie minière et la difficulté à naviguer dans les processus d'embauche et de recrutement, ce qui orientera les plans d'action futurs visant à réduire ou à éliminer les obstacles à l'emploi des Autochtones.	2025
14. Peaufiner nos pratiques d'emploi pour favoriser un environnement propice à la croissance professionnelle et au maintien en poste des employées et employés autochtones.	Mise en œuvre	Nous avons continué de peaufiner nos pratiques d'emploi pour favoriser un milieu de travail solidaire et adapté aux réalités culturelles. L'emploi chez les Autochtones a augmenté de 2024 à 2025, avec des progrès notables dans les rôles de gestion et de supervision de première ligne, ce qui témoigne d'un élan précoce de l'avancement professionnel. La représentation au niveau de la haute direction est demeurée stable et la croissance continue à ce niveau reste une priorité. Des améliorations sont aussi apportées aux systèmes et aux processus sous-jacents qui soutiennent le recrutement, le maintien en poste et l'avancement.	2025
15. Travailler avec des partenaires communautaires régionaux et des organismes jeunesse pour organiser des salons de l'emploi et des expériences immersives dans les sites miniers et les bureaux d'Agnico Eagle à l'intention des jeunes autochtones qui souhaitent faire carrière dans l'industrie minière.	Mise en œuvre	Poursuite de l'établissement de partenariats avec des organismes communautaires régionaux pour offrir une exposition pratique aux possibilités de carrière dans l'industrie minière au moyen de visites sur site, de salons de l'emploi et d'expériences d'apprentissage immersives.	2025
16. Lancer un sondage d'auto-identification volontaire et confidentiel pour les employés autochtones dans l'ensemble des sites qu'exploite Agnico Eagle.	Mise en œuvre	Nous avons poursuivi la mise en œuvre du sondage Great Place to Work, qui comprend l'auto-identification volontaire et confidentielle des Autochtones et mesure l'expérience des employés dans plusieurs domaines. Les résultats du sondage éclairent les plans d'action annuels visant à combler les lacunes et à améliorer la culture en milieu de travail ainsi que l'expérience des employées et employés autochtones.	2024



Carrières sur le terrain

Agnico Eagle initie les jeunes autochtones à l'industrie minière en soutenant les futurs leaders et le bien-être à long terme de la communauté. Tout au long de 2024 et 2025, des étudiants et des jeunes adultes ont visité nos sites au Canada et en Australie pour acquérir une expérience de première main des divers cheminements de carrière, des technologies et du travail d'équipe qui soutiennent l'exploitation minière moderne. Ces visites ont renforcé les relations avec les détenteurs de droits tout en donnant aux jeunes des occasions d'explorer des possibilités pour leurs avenirs.

À la mine Goldex de Val-d'Or, au Québec, des étudiants de la Première Nation de Kitchisakik ont visité l'exploitation, rencontré des employées et employés et appris des notions sur la sécurité, la gestion de l'environnement et des compétences techniques. Dans le cadre du projet Upper Beaver près de Kirkland Lake, en Ontario, des membres de la Première Nation de Beaverhouse ont discuté des parcours de formation et des perspectives d'emploi. Ces deux visites ont aidé les jeunes à renforcer leur confiance et à voir comment leurs intérêts peuvent s'appliquer à des carrières dans l'industrie minière.

Detour Lake, dans le nord-est de l'Ontario, a accueilli l'un des événements les plus mémorables de l'année en mai 2025. Des étudiants de la Nation Apitipi Anicinapek, de la Première Nation de Matachewan, de la Première Nation crie de Moose et de la Nation Taykwa Tagamou ont passé une journée complète au site. Ils ont eu l'occasion de monter dans un camion de roulage CAT 798, d'observer la technologie de numérisation par balayage des carottes soutenue par l'IA et d'assister à un dynamitage contrôlé. Ils se sont également joints aux employés pour rendre hommage aux survivants des pensionnats et à leurs familles, en établissant un lien entre l'apprentissage technique et la sécurité culturelle. Les étudiants ont acquis une meilleure compréhension des nombreux rôles qui assurent le fonctionnement de Detour Lake et ont constaté que l'identité autochtone et les carrières dans l'industrie minière peuvent coexister de façon significative.

La mine a également organisé une expérience de deux jours dans le cadre de laquelle des jeunes participants de la Première Nation crie de Moose, de la Nation Taykwa Tagamou, de la Nation Apitipi Anicinapek, de la Première Nation de Matachewan et de la Première Nation de Beaverhouse ont participé à des ateliers et à des discussions avec les employés, et ont pris part à des activités d'apprentissage pratique axées sur les métiers, les carrières professionnelles et la vie dans

un campement. La collaboration avec les coordonnateurs communautaires des ententes sur les répercussions et les avantages a permis de veiller à ce que la visite reflète les priorités et les aspirations de chaque nation.

À Meliadine, dans la région de Kivalliq au Nunavut, des étudiants de Rankin Inlet ont participé à la visite annuelle d'automne. En septembre 2025, 35 étudiants ont exploré des kiosques interactifs présentant le travail des équipes en environnement, en ingénierie, en géologie, en ressources humaines et en usine de traitement. Les opérateurs ont organisé une visite guidée donnant une idée de la vie quotidienne des employés de la mine afin de susciter l'intérêt pour les sciences, les métiers et les carrières sur le terrain. Près de Baker Lake, la mine Meadowbank a également accueilli des étudiants, des familles et des enseignants à l'occasion de la Journée des métiers, une exploration communautaire des parcours professionnels liés au secteur minier. Les employés ont fait part de leurs points de vue sur le travail des opérateurs et opératrices, des techniciens et techniciennes en environnement, des gens de métier et des professionnels et professionnelles de l'administration, ce qui a aidé les jeunes à envisager des rôles auxquels ils n'auraient peut-être pas pensé.

À Fosterville, près de Bendigo, dans l'État de Victoria, en Australie, Agnico Eagle a accueilli le Crusoe Secondary

College, Boys to the Bush et le comité de mise en œuvre de DJAARA Bakaru Wayaparrangu. Ces visites ont souligné l'excellence opérationnelle ainsi que la solide collaboration culturelle avec les peuples Dja Dja Wurrung, et ont mis l'accent sur des cheminements de carrière inclusifs.

« Ce fut un honneur de guider la visite des élèves de Maani Ulujuk Illiniarvik. En septembre 2025, des étudiants et des membres du personnel se sont joints à nous. Cela m'a touché, car j'avais l'habitude de travailler avec ces membres du personnel et ces étudiants, et je suis soulagé de savoir que la majorité d'entre eux s'intéressait à la vie en camp ou à une carrière en camp. Je suis heureuse de voir qu'il y a plus d'occasions pour nos enfants et qu'ils peuvent voir leurs proches, qui partent travailler loin pour subvenir à leurs besoins, et découvrir leur travail. J'ai hâte d'offrir d'autres visites à nos enfants et à notre communauté. »

— *Jaydene Pilakapsi, agente de liaison communautaire*

« J'apprécie l'engagement d'Agnico Eagle auprès des étudiants et du personnel. Cela motive les étudiants à obtenir leur diplôme et à élargir leurs connaissances. Je suis reconnaissante de leur temps et de leur présence, et j'ai appris qu'ils veulent une meilleure représentation inuite au sein de l'industrie minière.

— *Victoria Piryuaq, ancienne étudiante d'été au bureau de Baker Lake*

Parcours de carrière pour les employés autochtones

En 2025, Agnico Eagle a amélioré les cheminements de carrière à long terme pour les employés et employés autochtones grâce à des programmes qui favorisent la croissance, la confiance et le leadership. Misant sur un taux de placement en emploi de 98 % pour les diplômés de 2024, le Programme de carrières dans l'industrie minière pour les Autochtones leur a permis d'acquérir de l'expérience tout au long du cycle minier, de s'adapter à la vie en camp et de se préparer à l'emploi. De nombreux diplômées et diplômés se sont joints à l'équipe de Detour Lake, contribuant ainsi à l'emploi local et à la croissance économique.

Agnico Eagle et la Première Nation crie de Moose ont tenu le premier gala de l'emploi cette année, un événement marquant visant à célébrer les réalisations, qui a permis de mettre en contact les chercheurs d'emploi avec les équipes de recrutement et qui a mis en lumière les possibilités dans l'ensemble des activités. À l'avenir, nous vérifierons l'efficacité du Programme de formation des superviseurs autochtones, et réévaluerons les parcours d'apprentissage avec les détenteurs de droits pour créer des possibilités d'avancement plus solides et plus accessibles.





Pilier 4 :

Communautés

Collaborer avec les peuples autochtones pour renforcer la confiance et la compréhension, en veillant à tenir compte de leurs commentaires sur notre façon de mener nos activités.

Pilier 4 : Communautés

Mesures		État d'avancement	Mise à jour	Échéancier
17.	Organiser des activités de sensibilisation culturelle dans les sites et les bureaux d'Agnico Eagle en partenariat avec des membres des communautés autochtones ou des organismes dirigés par des autochtones. Participer activement aux événements culturels et traditionnels autochtones. S'il y a lieu, promouvoir les événements communautaires locaux au moyen des canaux de communication d'Agnico Eagle. Surveiller et documenter les activités de sensibilisation culturelle, et inclure au rapport annuel du PAR des mises à jour sur les progrès réalisés à l'échelle de la Société.	Mise en œuvre	Soutien et participation à une vaste gamme d'activités et d'événements de sensibilisation à la culture autochtone en partenariat avec des organismes dirigés par des Autochtones, des membres de la communauté et des Aînés. Les activités ont été adaptées aux contextes régionaux et ont mis l'accent sur des pratiques, des événements et l'établissement de relations qui respectent la culture.	2024
18.	Pour chaque exploitation, projet de mise en valeur ou région, nommer un responsable des relations qui agira à titre de personne-ressource principale, de représentant facilement accessible d'Agnico Eagle et de point de contact pour les Autochtones et les communautés autochtones qui souhaitent fournir de la rétroaction, en plus de s'assurer que l'on réponde à leurs demandes d'information.	Mise en œuvre	Nous avons nommé des personnes-ressources principales pour chaque site et communiqué avec les communautés autochtones dans le cadre d'un engagement continu. Les coordonnées de ces personnes-ressources ont été communiquées par les canaux de communication appropriés, et le nombre de responsables des relations a été déterminé en fonction des exigences propres au site.	2025
19.	Établir de multiples canaux de communication afin de favoriser l'interaction avec les peuples autochtones et d'obtenir leur rétroaction relativement au PAR.	Mise en œuvre	Nous avons fourni de multiples canaux de communication et de mobilisation, y compris une adresse courriel dédiée, des forums, des présentations en personne et des séances d'information, pour recueillir des commentaires sur le Plan d'action pour la réconciliation. Plus de 140 participants ont soumis plus de 280 commentaires, façonnant directement la mise en œuvre du Plan d'action pour la réconciliation. L'engagement se poursuit à mesure que la mise en œuvre évolue.	2025
20.	Déterminer et évaluer la possibilité d'appliquer les normes relatives aux relations communautaires et aux affaires autochtones (initiative TSM ou autres) aux sites d'exploration minière et aux projets de mise en valeur, afin de s'assurer que des normes encadrent l'établissement de relations, la communication de l'information et le renforcement d'un respect et d'une confiance mutuels à toutes les étapes d'un projet.	En cours	Une évaluation a été menée pour déterminer si les normes applicables en matière de relations avec les communautés et les Autochtones pourraient être appliquées aux projets en phase d'exploration. Les résultats n'ont pas été concluants, et d'autres discussions avec les associations d'exploration pourraient être nécessaires.	2026

Pilier 4 : Communautés

Mesures		État d'avancement	Mise à jour	Échéancier
21.	Cerner les occasions de soutenir la préservation des valeurs, des langues, des connaissances et des cultures autochtones à l'échelle régionale afin d'appuyer les peuples autochtones dans leurs efforts de revitalisation culturelle.	Mise en œuvre	Mise en œuvre d'initiatives régionales adaptées pour soutenir la revitalisation culturelle autochtone, reconnaissant que chaque site d'exploitation collabore avec des groupes autochtones distincts ayant des langues et des pratiques culturelles uniques. Ces initiatives comprenaient la préservation de la langue par la traduction de communications clés, de documents opérationnels et de rapports destinés à des publics internes et externes, ainsi que l'intégration du savoir traditionnel et la programmation culturelle soutenue par la communauté, comme le balado <i>The Arctic Edge</i> .	2025
22.	Tenir des discussions annuelles avec le Comité consultatif autochtone pour discuter des progrès réalisés dans le cadre du PAR. S'assurer de faire rapport des commentaires issus de ces discussions et des progrès réalisés par rapport aux engagements du PAR.	Mise en œuvre	Tenue de la première réunion du Comité consultatif autochtone en 2025. Pendant cet événement de deux jours, les membres du Comité ont assisté à des présentations sur la culture d'Agnico Eagle et son alignement au Plan d'action pour la réconciliation, ainsi qu'à une mise à jour approfondie sur les progrès réalisés. La réunion s'est déroulée dans le cadre d'un dialogue ouvert et a permis aux membres du Comité de formuler des commentaires.	2026
23.	Cerner les possibilités d'améliorer la communication et de faire connaître les programmes de dons et commandites au sein des communautés autochtones afin qu'ils leur soient plus accessibles.	En cours	Publication des formulaires de demandes de dons et des instructions sur les sites Web régionaux, et promotion des possibilités de commandite dans les médias sociaux régionaux et par des initiatives communautaires. Des améliorations seront apportées à la stratégie de communication en 2026 afin d'améliorer l'accessibilité et la sensibilisation au sein des communautés autochtones.	2026
24.	Continuer d'intégrer des références culturelles et des œuvres d'art autochtones dans les bureaux et les sites d'exploitation d'Agnico Eagle.	Mise en œuvre	Des œuvres d'art autochtones sont exposées dans les bureaux de l'entreprise et les sites miniers, et de nouvelles œuvres sont ajoutées régulièrement. Les employés sont invités à soutenir et à embaucher des artistes autochtones, dans la mesure du possible. L'art autochtone est exposé sous forme de sculptures, de peintures et même d'œuvres sur des réservoirs de stockage de carburant en vrac. Lors de l'assemblée générale annuelle d'Agnico Eagle, des œuvres d'art réalisées par des groupes autochtones canadiens ont été exposées, accompagnées de plaques décrivant la pièce et l'artiste.	En continu



Apprendre des détenteurs de droits

Au siège social de Toronto, plus de 200 employés ont participé à un dîner-causerie, en personne ou en ligne, pour en apprendre davantage sur la culture Dja Dja Wurrung et l'entente Bakarū Wayaparrangu qui guident notre relation à Victoria, en Australie. Rodney Carter, chef de la direction de DJAARA, et Lewis Brown, gestionnaire de la mise en œuvre, ont présenté leur point de vue directement avec les employés d'Agnico Eagle lors de cet événement. Toujours au bureau de Toronto, 56 employés ont participé à un atelier sur les pochettes de tabac animé par le gardien du savoir Howard Archibald, où ils ont appris la signification spirituelle du tabac et créé leurs propres pochettes dans un espace de réflexion et de respect.

À Macassa, les employés ont célébré la première Journée nationale des peuples autochtones du site en compagnie d'Aînés et de membres des Premières Nations de Mattagami et de Beaverhouse. L'événement a suivi l'établissement du premier terrain culturel permanent de Macassa, béni lors d'une cérémonie et doté d'un tipi traditionnel, qui est maintenant un espace dédié à l'enseignement et à la connexion culturels.

À Goldex, les employés ont axé les célébrations de la Journée nationale des peuples autochtones sur la langue, considérée comme une expression vivante de l'identité. Les employés se sont régalés avec de la bannique, ont participé à un jeu-questionnaire sur les langues autochtones qui célébrait la diversité linguistique et venait compléter des activités d'apprentissage organisées tout au long du Mois national de l'histoire autochtone.

Nous continuons de créer des espaces respectueux de la culture où l'apprentissage est partagé et où les relations ne cessent de croître.



Promouvoir la sensibilisation aux langues autochtones



Agnico Eagle a lancé *The Arctic Edge*, un balado célébrant la population, l'histoire et l'avenir du Nunavut et du Nord dans son ensemble. Animée par la journaliste Hannah Thibedeau, la série explore les possibilités sociales, économiques et environnementales à travers des conversations ancrées dans les perspectives inuites.

Le balado met en valeur le patrimoine nordique et la force des Nunavummiut (peuple du Nunavut).

De plus, au Nunavut, à Meliadine, les employés et les Inuits ont célébré leur culture dans le cadre de la Soirée de couture, un rassemblement régulier de création de vêtements traditionnels. Des couturières expérimentées ont partagé des techniques de patronage, de perlage et de finition des fourrures transmises de génération en génération. Ces événements ont permis de mettre en valeur les traditions culturelles vivantes, de créer des liens et de renforcer les relations entre collègues et les Inuits.

Au Québec, les employés ont appris la langue Anishnaabe tout au long de l'année, particulièrement pendant le Mois des langues autochtones. Les sites régionaux ont proposé des leçons

hebdomadaires par le biais de l'intranet, de l'affichage numérique et de courriels. Un jeu-questionnaire à l'échelle du site a encouragé un engagement plus profond à l'égard de la langue.

Lors des assemblées générales annuelles d'Agnico Eagle en 2024 et 2025, des employés autochtones ont ouvert l'assemblée en souhaitant la bienvenue aux actionnaires et aux invités dans leurs langues traditionnelles, ce qui constitue une reconnaissance significative des communautés où nous exerçons nos activités et des personnes qui font partie de notre main-d'œuvre.

Ce travail appuie la revitalisation des langues autochtones, respecte les traditions culturelles et crée des milieux de travail où les identités sont valorisées et célébrées.

Cultiver des relations par le dialogue

Tout au long de 2024 et 2025, Agnico Eagle a créé des occasions d'établir des liens en personne, d'apprendre ensemble et de prendre des décisions collaboratives.

Agnico Eagle a accueilli à Detour Lake le chef Bruce Archibald et des Aînés de la Nation Taykwa Tagamou. La visite comprenait une introduction à l'exploitation minière, une visite des terrains culturels et une visite des zones de réhabilitation où les Aînés ont présenté des réflexions sur la gestion responsable des terres et la protection de l'environnement à long terme. Le chef Archibald et les Aînés ont également visité les campements pour voir le quotidien des membres de la famille qui travaillaient sur place. Les conversations ont porté sur la collaboration, le respect culturel et la façon dont les titulaires de droits orientent les activités.

Le 10 juillet 2025, Agnico Eagle et les peuples de Lac Simon et Kitchisakik ont signé une nouvelle entente relative au projet Akasaba Ouest. L'entente repose sur l'ouverture, la confiance et une vision commune de l'avenir. La



présence de la haute direction souligne l'engagement de l'entreprise en faveur d'une collaboration à long terme.

En Ontario, Agnico Eagle et la Première Nation de Matachewan ont signé une entente pour la zone Amalgamated Kirkland, qui renforce les relations économiques et opérationnelles et repose sur une discussion ouverte et des priorités communes.

Au Québec, les équipes de direction ont tenu des réunions stratégiques dans les territoires des titulaires de droits pour écouter et apprendre. Les équipes ont visité les infrastructures, y compris les services de santé, l'école primaire, le centre des aînés et le garage municipal, pour mieux comprendre le

quotidien. Ils ont également visité des sites culturels et patrimoniaux pour en apprendre davantage sur la culture des Anishinaabe grâce aux enseignements locaux et aux récits guidés. Ces visites renforcent les relations, approfondissent la compréhension culturelle et aident Agnico Eagle à harmoniser ses actions avec les priorités des Autochtones.

« Pour moi, le renforcement de notre relation avec les Premières Nations est une responsabilité collective, qui doit se concrétiser par des actions significatives. Goldex a mis en place plusieurs initiatives afin d'approfondir sa compréhension des réalités et des perspectives des communautés. Parmi les moments les plus mémorables

de la dernière année, je me souviens tout particulièrement de notre participation à une partie de ballon-balai avec des élèves de l'école primaire Amikobi, suivie d'une visite de la communauté de Lac Simon, mené par un Aîné, pour notre équipe de direction. Ces échanges simples, mais profondément humains, ont élargi notre compréhension, renforcé notre sens des responsabilités et contribué à favoriser un dialogue authentique, respectueux et durable. »

— Jocelyn Gélinas — directeur général de Goldex



Pilier 5 :

Engagement économique

Établir des relations et des possibilités économiques mutuellement avantageuses qui mettent l'accent sur l'inclusion, la participation et l'émancipation des Autochtones.

Pilier 5 : Engagement économique

Mesures		État d'avancement	Mise à jour	Échéancier
25.	Faciliter des expériences d'apprentissage positives et habilitantes pour les employés de l'équipe de l'approvisionnement, grâce à une formation offerte dans le cadre de l'intégration des nouveaux employés et à une formation d'appoint donnée régulièrement par la suite, au sujet des pratiques exemplaires en matière d'approvisionnement autochtone, des ententes sur les répercussions et les avantages, et des engagements du PAR.	Mise en œuvre	Élaboration d'un programme structuré qui offre une formation d'intégration et des cours d'appoint réguliers aux employés de l'approvisionnement sur les pratiques exemplaires en matière d'approvisionnement autochtone, les ententes sur les répercussions et les avantages, ainsi que les engagements de l'entreprise dans le cadre du Plan d'action pour la réconciliation.	2025
26.	Communiquer des recommandations régionales ou propres aux sites à l'intention des fournisseurs d'Agnico Eagle concernant l'emploi d'individus autochtones et la formation de sensibilisation aux cultures autochtones.	Mise en œuvre	Création d'outils et de lignes directrices de communication pour informer les fournisseurs des recommandations régionales et propres aux sites concernant l'emploi des Autochtones et la formation en matière de sensibilisation culturelle. En 2026, des améliorations seront apportées pour mobiliser un plus grand groupe de fournisseurs et renforcer l'harmonisation entre leurs pratiques et les normes de sensibilisation culturelle d'Agnico Eagle.	2026
27.	Inclure au rapport annuel du PAR les dépenses d'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones.	Mise en œuvre	Suivi et déclaration des dépenses liées à l'approvisionnement auprès des fournisseurs autochtones dans l'ensemble des activités, totalisant plus de 1,4 milliard de dollars en 2024 et plus de 1,6 milliard de dollars en 2025, ce qui témoigne d'un soutien continu aux partenariats avec ces fournisseurs.	2024
28.	Élaborer un système de production de rapports pour communiquer les avantages financiers qui sont partagés avec les peuples autochtones, en assurant le suivi des montants suivants : a. Avantages directs partagés avec les peuples autochtones; b. Dépenses d'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones; c. Dons et commandites appuyant les initiatives autochtones; d. Bourses d'études pour les étudiants autochtones.	En cours	Élaboration d'un système exhaustif de production de rapports assurant le suivi des avantages financiers partagés avec les peuples autochtones. Des améliorations sont prévues pour 2026 afin d'élargir le suivi des dons et des commandites à l'appui des initiatives autochtones et des bourses destinées aux étudiants autochtones. a. Les avantages financiers directs partagés avec les peuples autochtones en 2024 et 2025 ont totalisés 157 millions de dollars et 137 millions de dollars, respectivement. Ces avantages reflètent nos ententes avec les nations autochtones relatives aux activités menées sur les territoires traditionnels. La distribution régionale comprenait 17 millions de dollars au Québec, 102 millions en Ontario, 143 millions au Nunavut et 32 millions en Australie. b. Les dépenses liées à l'approvisionnement dans l'ensemble des activités ont totalisé plus de 1,4 milliard de dollars en 2024 et Plus de 1,6 milliard de dollars en 2025.	2027

Pilier 5 : Engagement économique

Mesures	État d'avancement	Mise à jour	Échéancier
29. En consultation avec les communautés autochtones, plaider en faveur d'une réconciliation économique à travers de politiques pertinentes pour l'industrie, notamment dans les domaines suivants : a. Développement d'infrastructures et de la connectivité; b. Améliorations en matière de logement; • Éducation et formation; • Réglementation sur le partage des revenus; c. Renforcement des services de santé et de bien-être; d. Amélioration de l'accès aux services sociaux dans les communautés autochtones; e. Amélioration de l'accès aux capitaux pour l'entrepreneuriat, le développement économique, les investissements communautaires et la participation à des projets majeurs. f. Un meilleur accès aux services sociaux dans les communautés autochtones g. Un meilleur accès au capital pour l'entrepreneuriat, le développement économique, les investissements communautaires et la participation aux grands projets	Mise en œuvre	Soutien de la réconciliation économique par l'entremise de la participation aux consultations prébudgétaires provinciales et fédérales, de la promotion de l'inclusion des Autochtones dans l'industrie minière et de la promotion du financement de la formation professionnelle pour les Autochtones. L'entreprise a publié un document officiel de politique sur l'Arctique contenant des recommandations sur l'infrastructure arctique, le développement économique et l'investissement communautaire, complété par le balado primé <i>The Arctic Edge</i>, qui met en lumière le développement durable et la collaboration avec les Inuits au Nunavut.	En continu

Nos histoires



Réconciliation économique et soutien aux infrastructures

Dans la région de Kivalliq, au Nunavut, l'accès à un logement sûr et stable est une priorité pour la population. En 2025, Agnico Eagle a conclu une entente avec la Société d'habitation du Nunavut (SHN) pour aider à relever ce défi. Annoncée lors du symposium minier du Nunavut, à Iqaluit, cette collaboration met l'accent sur le bien-être, les infrastructures régionales et la réconciliation économique grâce à des solutions pratiques.

En collaboration avec la SHN, Agnico Eagle a contribué à la livraison d'environ 20 maisons modulaires à Rankin Inlet et à Baker Lake, assurant le transport maritime par l'entremise de ses réseaux logistiques existants. Agnico Eagle continuera de soutenir d'autres livraisons, et la SHN supervisera l'achat et l'installation des logements pour s'assurer qu'ils répondent aux exigences locales. Ils offriront des logements sociaux, des logements pour le personnel et des options de logement abordable aux familles des deux communautés.

Cette initiative appuie la « Stratégie Nunavut 3 000 » de la SHN, qui vise à construire 3 000 nouveaux logements dans l'ensemble du territoire d'ici 2030 et à montrer comment la coopération entre l'industrie et le gouvernement permet de répondre aux besoins sociaux dans le Nord.

« Cette collaboration est importante parce qu'elle repose sur la confiance et le partenariat à long terme. La collaboration avec la Société d'habitation du Nunavut permet de nous

assurer que les mesures reflètent les priorités établies par la communauté, ce qui confirme qu'il s'agit de la bonne approche pour appuyer la réconciliation économique et favoriser une valeur sociale durable dans le Nord. »

— *Manon Turmel, surintendante, Relations communautaires et communications*

En 2024 et en 2025, en Ontario, Agnico Eagle a versé 102 millions de dollars en avantages financiers à sept Premières Nations dans le cadre d'ententes et de partenariats de collaboration existants. Ces prestations ont été versées aux conseils de bande afin de soutenir les initiatives de développement communautaire et le bien-être général des communautés.

« À la fin de 2025, soit à peine 18 mois après l'approbation de la phase d'exploration avancée d'Upper Beaver, les contrats de travaux de chantier alloués dans le cadre de nos partenariats avec des entreprises des Premières Nations totalisaient 72 millions de dollars, ce qui représente 61 % d'une valeur contractuelle totale de 118 millions de dollars. Ce niveau de participation reflète la force et la longévité de notre relation avec nos partenaires des Premières Nations. Ces collaborations ont donné d'excellents résultats, non seulement en matière de qualité et de performance, mais surtout en matière de santé et de sécurité. »

— *Bruno Roy, gestionnaire de projet, Construction – Mine Macassa et projet Upper Beaver*



Pilier 6 :

Environnement

Écouter et intégrer les conseils des peuples autochtones dans nos efforts de protection environnementale et de remise en état.

Pilier 6 : Environnement

Mesures		État d'avancement	Mise à jour	Échéancier
30.	Évaluer et améliorer la surveillance environnementale d'Agnico Eagle en collaborant avec les communautés autochtones et les Aînés locaux. Établir des mécanismes de participation et, s'il n'existe aucun comité d'Aînés, déterminer les possibilités d'établir de tels comités.	Mise en œuvre	Création de Comités consultatifs d'Aînés dans des formats appropriés à l'échelle régionale pour soutenir l'élaboration, l'examen et l'interprétation des programmes de surveillance environnementale d'Agnico Eagle. La participation régulière aux visites sur site, à l'examen des données de surveillance et à l'interprétation a permis de prioriser la mobilisation des Aînés.	2024
31.	En vertu de la Politique de développement durable, élaborer une norme d'entreprise sur les protocoles qui s'appliquent à la découverte d'objets archéologiques autochtones.	Mise en œuvre	Intégration du patrimoine culturel dans la politique de développement durable mise à jour de l'entreprise, avec le lancement de la norme d'entreprise sur le patrimoine culturel et les découvertes archéologiques fortuites en 2025.	2025
32.	Mobiliser le Comité consultatif autochtone dans le cadre des initiatives continues de développement durable d'Agnico Eagle.	Mise en œuvre	Présentation au Comité consultatif autochtone d'un aperçu de l'approche d'Agnico Eagle en matière de développement durable, y compris les initiatives actuelles et futures, suivi d'un dialogue ouvert et de l'intégration des commentaires et des perspectives du Comité.	2026
33.	Encourager activement le recrutement et l'obtention d'une participation active d'employées et employés issus de communautés autochtones locales au sein des équipes de l'environnement et du développement durable d'Agnico Eagle.	En cours	Soutien avancé au recrutement d'Autochtones au sein des équipes d'environnement et de développement durable grâce à des activités de mobilisation régionales au Nunavut, comme des activités de sensibilisation auprès du Collège de l'Arctique du Nunavut, des présentations aux étudiants autochtones et des affectations dans des équipes environnementales. En 2026, des travaux sont prévus pour élaborer des approches de recrutement plus ciblées et propres à chaque région.	En continu

Connaissances autochtones et intendance environnementale

Au Nunavut, Agnico Eagle a collaboré avec les Inuits à la surveillance environnementale et à la planification de la fermeture. À Meadowbank, nous avons tenu une deuxième série de réunions sur la planification de la fermeture, au cours desquelles les participants inuits ont partagé leurs préoccupations et leurs attentes concernant la mise hors service de l'installation de stockage des résidus, des fosses à ciel ouvert et des zones de stériles. Les membres du Comité consultatif des Aînés de Kivalliq ont proposé le nom « Uguarniq » pour la phase de transition sociale liée à la fermeture, ce qui signifie « nous sommes tristes de vous voir partir, mais nous devons nous tourner vers le changement ». Ce nom guidera les prochaines réunions et reflète l'importance émotionnelle du deuil pour les Nunavimmiut.

En 2025, le Conseil de la faune de Kivalliq, l'Organisation des chasseurs et des trappeurs de Rankin Inlet, le Comité consultatif des Aînés de Kivalliq et Agnico Eagle ont lancé un programme de surveillance de la récolte de mollusques et crustacés. Des contrôleurs locaux dirigent le programme, qui assure le suivi de la santé des mollusques et crustacés près de Meliadine et des principales

zones de récolte. Fondé sur l'Inuit Qaujimajatuqangit, ce travail renforce la confiance dans la sécurité environnementale et la protection à long terme des aliments traditionnels.

À Pistol Bay Falls, des Aînés de Whale Cove et de Rankin Inlet ont montré au personnel un obstacle migratoire connu pour l'omble chevalier, en donnant des informations sur le comportement des poissons et le débit d'eau. Leurs connaissances façonneront les améliorations futures de l'habitat, favorisant le passage sécuritaire d'une espèce importante sur le plan culturel et nutritionnel.

Au Québec, Agnico Eagle a invité des Aînés des Premières Nations d'Abitibiwinini, du Lac Simon, de Kitcisakik et de Long Point à Canadian Malartic pour discuter des priorités environnementales. Les Aînés ont visité le site, parlé avec les équipes environnementales et discuté des priorités futures en matière de surveillance. Lors d'un dîner de suivi, les Aînés d'Abitibiwinini ont souligné l'importance d'une communication claire et d'une surveillance davantage dirigée par les Autochtones.

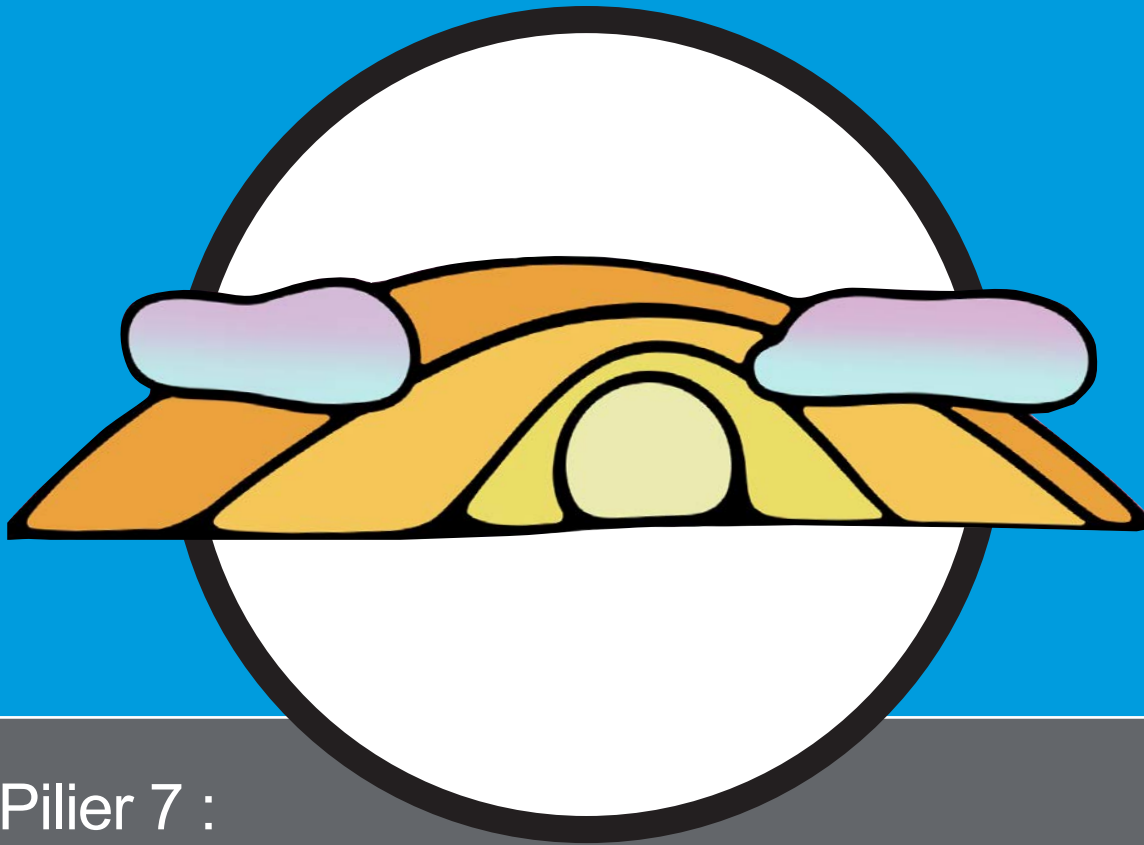
Au Mexique, Agnico Eagle a fait progresser les travaux de restauration à Pinos Altos.



En 2025, le site a planté plus de 55 000 arbres et reboisé près de 37 hectares, notamment en propageant le « sapin de Noël » (*Pseudotsuga menziesii*), une espèce prioritaire dans cette région. Le personnel a collaboré avec des écoles et des groupes communautaires à

des projets de plantation et a fait don de 5 000 arbres au parc national de Cumbres de Majalca.

Au total, depuis le début de ses activités, le site a planté plus de 1,25 million d'arbres et restauré plus de 460 hectares.



Pilier 7 :

Bien-être, santé et sécurité

Accorder la priorité au bien-être et à la sécurité des groupes vulnérables de notre personnel et des communautés où nous exerçons nos activités.

Pilier 7 : Bien-être, santé et sécurité

Mesures		État d'avancement	Mise à jour	Échéancier
34.	Passer en revue les programmes actuels de soutien de la santé et du bien-être pour identifier les possibilités d'offrir aux employés autochtones un soutien en matière de santé mentale et de bien-être qui tient compte de leur vision du monde et de leur culture.	Mise en œuvre	Examen des programmes de santé et de bien-être existants et mise en œuvre de nouvelles initiatives pour mieux soutenir les employés autochtones. Cela comprend la mise en place d'un programme d'aide aux employés spécialisé en partenariat avec Noojimo Health Services, conçu pour offrir un soutien en santé mentale et en bien-être adapté à la culture, qui reflète les points de vue des Autochtones.	2025
35.	Cerner les possibilités de répondre aux besoins en matière d'infrastructure sociale au sein des communautés autochtones où nous exerçons nos activités, y compris les ressources dont ont besoin certaines populations vulnérables, par exemple des refuges pour femmes.	Mise en œuvre	Soutien aux besoins en matière d'infrastructure sociale au moyen de multiples initiatives, y compris des dons aux refuges pour femmes autochtones dans plusieurs régions. Les efforts de soutien ont été guidés par une mobilisation continue des communautés afin de cerner les besoins prioritaires et les possibilités de soutien direct et pertinent à l'échelle locale.	2025
36.	Sensibiliser les employées et employés à l'importance de signaler les incidents de harcèlement en milieu de travail.	En cours	Sensibilisation et promotion continues des processus de signalement du harcèlement en milieu de travail, afin de renforcer la capacité des employés à soulever leurs préoccupations. En s'appuyant sur cette base, des mises à jour de la Politique sur le harcèlement et la discrimination sont prévues pour 2026 afin de mieux tenir compte des points de vue autochtones et de renforcer les mesures de protection en milieu de travail adaptées à la culture.	2026
37.	Chercher des occasions de participer et d'offrir un soutien à des projets de recherche liés au bien-être global des peuples autochtones, en collaboration avec nos partenaires et voisins autochtones.	En cours	Mobilisation des partenaires et des organisations autochtones pour évaluer les possibilités de recherche, l'efficacité des programmes et la mise à l'échelle entre les régions, dans le but de faire progresser les initiatives ciblées en 2026.	2026
38.	Évaluer les défis liés aux besoins de base et en matière de soins de santé, en collaboration avec diverses communautés, particulièrement les communautés autochtones que nos sites avoisinent et les gouvernements locaux. Cibler les domaines où Agnico Eagle peut offrir du soutien et contribuer au bien-être de la communauté.	En cours	Réalisation d'évaluations ciblées dans le cadre d'une mobilisation régulière et d'une planification conjointe avec les partenaires communautaires autochtones et les gouvernements locaux afin de mieux comprendre les lacunes régionales relatives aux besoins de base et à l'accès aux soins de santé. Les résultats de ces consultations permettent de déterminer les secteurs ayant le plus besoin de soutien, les priorités étant établies grâce aux commentaires de la communauté et aux besoins cernés.	En continu
39.	Créer un espace réservé aux femmes autochtones qui souhaitent fournir de la rétroaction et des conseils dans le cadre de processus de participation normalisés.	En cours	Mise à jour des normes d'entreprise, des politiques internes et des procédures d'Agnico Eagle pour officialiser les mécanismes de production de rapports et de suivi. Bien qu'un espace réservé aux femmes autochtones ait été prévu dans la politique, la mise en œuvre complète de l'ensemble des processus de mobilisation normalisés se poursuit.	En continu
40.	Continuer d'accroître la sensibilisation pour lutter contre la violence et la discrimination touchant les populations autochtones.	En cours	Sensibilisation accrue à la violence et à la discrimination qui touchent les peuples autochtones grâce à des campagnes et à des événements commémoratifs nationaux, y compris la Journée de la robe rouge et la Campagne de Moose Hide. Ces efforts ont été appuyés par des communications internes et des activités à l'échelle des sites ont été organisées pour promouvoir la sensibilisation, la réflexion et la solidarité chez les employés.	En continu

Nos histoires



Santé et sécurité des Autochtones

À l'occasion de la Journée de la robe rouge, Agnico Eagle a maintenu son soutien annuel envers plus de 15 refuges pour femmes autochtones au Canada. Nous avons jumelé ces contributions aux efforts de sensibilisation au siège social de Toronto, où nous avons distribué du matériel éducatif soulignant la Journée de la robe rouge, la campagne Moose Hide, le Mois national de l'histoire

autochtone et la Journée nationale des peuples autochtones.

À Baker Lake, au Nunavut, Agnico Eagle a contribué à la réouverture de la piscine publique. La réouverture favorise la santé, encourage les loisirs et est une fierté locale pour les familles, les Aînés et les jeunes. Comme l'a mentionné un grand-parent, « Cette réouverture est un pas de plus vers un mode de vie sain et sécuritaire. Je suis

fier d'avoir travaillé avec Agnico Eagle. »

L'établissement sert de carrefour pour les programmes destinés aux jeunes et la vie active des Nunavummiut.

Au Québec, Agnico Eagle a collaboré avec la Première Nation de Kitcisakik pour assurer à ses plus de 250 résidents un accès à de l'eau potable toute l'année, favorisant ainsi leur santé et leur stabilité quotidienne.

Agnico Eagle a également contribué

à des initiatives locales de sécurité alimentaire en remettant des cartes d'épicerie à quatre Premières Nations : la Première Nation d'Abitiwiini, la Première Nation du Lac Simon, la Première Nation de Kitcisakik et la Première Nation de Long Point. De plus, une équipe de bénévoles a soutenu la confection et la livraison de paniers des Fêtes à la Première Nation de Lac-Simon.

Nos histoires

Se souvenir

À Detour Lake, le rassemblement commémoratif annuel 215 a permis à nos équipes de se joindre aux Peuples autochtones pour commémorer l'événement. Le nombre 215 rend hommage aux enfants dont les lieux de sépulture anonymes ont été trouvés à l'ancien pensionnat indien de Kamloops. Ces enfants qui

ont été séparés de leur famille, privés de leur culture et ne sont jamais retournés chez eux. Les employés ont marché ensemble, observé un moment de silence et écouté des messages reconnaissant les pertes et les traumatismes systémiques vécus par les Premières Nations.



Nos histoires



Soutenir la nutrition et le bien-être des jeunes autochtones

Lors du salon commercial de Kivalliq en septembre 2023, Agnico Eagle a annoncé son engagement à l'égard du bien-être des enfants du Nunavut : une collaboration de 2,5 millions de dollars avec le Club des petits déjeuners du Canada. Ce soutien permet aux élèves du primaire des régions de Kivalliq et de Kitikmeot d'avoir accès à un déjeuner nutritif chaque jour d'école pendant au moins trois ans. Alors que plus de 10 000 jeunes Nunavummiut devraient atteindre l'âge de la majorité au cours de la prochaine décennie, le programme soutient à la fois la sécurité alimentaire et la résilience à long terme de la société inuite. « Les enfants ont le potentiel de façonner l'avenir du Nunavut, et

nous nous engageons à soutenir leurs aspirations », a déclaré Martin Plante, vice-président, Excellence opérationnelle.

La cofondatrice du Club des petits déjeuners, Judith Barry, a déclaré : « Nous sommes profondément honorés de nous associer à Agnico Eagle. Ensemble, nous franchissons une étape importante pour faire en sorte que chaque enfant du Nunavut ait accès à la nourriture dont il a besoin pour s'épanouir. Cette collaboration illustre le pouvoir de l'action collective pour avoir un impact significatif sur la vie des enfants, car le succès de demain commence par un petit déjeuner aujourd'hui. »

La voie à suivre

Alors qu'Agnico Eagle s'efforce de faire progresser la réconciliation en écoutant les voix autochtones et en respectant ses engagements, nous savons que ce n'est que le début de ce parcours. Le présent rapport d'étape décrit les progrès réalisés dans le

cadre de notre premier Plan d'action pour la réconciliation. Même si nous nous efforçons d'atteindre des objectifs précis, nous reconnaissons que nous avons une responsabilité perpétuelle à cet égard.

Une fois ces premières étapes intégrées aux pratiques de base d'Agnico Eagle, nous prévoyons passer à une deuxième édition du Plan d'action pour la réconciliation, qui intégrera des mesures mises à jour. La réconciliation n'est pas un exercice ponctuel. Il

s'agit d'un processus continu de responsabilisation, de confiance et de respect mutuel qui oriente notre avenir.

Perspectives d'avenir



Bâtir un avenir ancré dans la responsabilisation exige un engagement à l'égard de la croissance et du dialogue continu. Nous vous invitons à vous joindre à nous alors que nous continuons d'écouter, d'apprendre et d'approfondir notre compréhension de nos responsabilités communes à l'égard de la terre et des peuples autochtones.

Alors que nous nous préparons à notre Plan d'action pour la réconciliation renouvelé en 2027, nous sommes heureux de recevoir des commentaires non seulement sur les progrès réalisés à ce jour, mais aussi sur le plan lui-même. Vous pouvez faire part de vos réflexions directement en balayant le code QR inclus dans ce rapport. Tous les commentaires reçus nous aideront à élaborer notre prochain plan d'action.

Si vous avez des questions au sujet de nos progrès ou souhaitez poursuivre nos efforts de réconciliation, veuillez envoyer un courriel à reconciliation@agnicoeagle.com.

[Rétroaction sur le Plan d'action pour la réconciliation](#)

Votre voix joue un rôle important dans ce cheminement continu vers le respect mutuel et un changement significatif.

Remerciements

Agnico Eagle remercie tous ceux et celles qui ont partagé leurs connaissances, leurs points de vue et leurs expériences pour faire progresser notre parcours de réconciliation. Les progrès figurant dans ce rapport sont le fruit de l'orientation et de la collaboration continues des peuples autochtones, des organisations et des groupes.

Nous remercions également les membres du Comité consultatif autochtone, dont les conseils, la sagesse et les points de vue honnêtes renforcent notre responsabilité et approfondissent l'intégrité de ce travail.

Meegwetch à Caley Leroux pour avoir, une fois de plus, partagé sa

vision artistique et sa perspective culturelle crie. Son œuvre donne du sens au rapport et offre une touche de beauté. Nous tenons également à souligner notre collaboration continue avec Creative Fire, une entreprise autochtone dont l'expertise et les conseils culturels appuient ce travail de réconciliation.

Nous reconnaissons également les employés de nos sites au Canada, en Australie, en Finlande et au Mexique, dont les efforts quotidiens pour tisser des liens, favoriser la sensibilisation culturelle et promouvoir un engagement respectueux permettent de concrétiser ce travail sur le terrain.



Énoncés prévisionnels

Certaines déclarations contenues dans le présent rapport, appelées ci-après « énoncés prévisionnels », sont considérées comme telles par la Private Securities Litigation Reform Act de 1995 des États-Unis, et constituent de l'« information prospective » selon les dispositions des lois provinciales canadiennes sur les valeurs mobilières. Ainsi, les termes « pourrait », « estimer », « s'attendre à », « futur », « planifier », « potentiel », « s'efforcer » et autres expressions semblables utilisées dans le présent rapport d'étape se rattachent généralement à des énoncés prévisionnels. Ces énoncés comprennent, sans s'y limiter, les objectifs et les plans de la Société en matière de réconciliation avec les peuples autochtones, et l'atteinte partielle ou complète de toute mesure ou de tout objectif énoncé dans le présent rapport d'étape dans les délais prescrits, ainsi que les moyens précis pour y parvenir. Ces énoncés sont conformes aux opinions de la Société à la date de publication du présent rapport d'étape, 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. Les énoncés prévisionnels sont nécessairement fondés sur un certain nombre de facteurs et d'hypothèses que la Société estime raisonnables au moment de formuler ces énoncés, mais qui seront intrinsèquement assujettis à d'importantes incertitudes et éventualités commerciales, économiques et concurrentielles. Les énoncés prévisionnels contenus dans le présent Plan d'action pour la réconciliation reposent sur des hypothèses et des facteurs importants, lesquels pourraient éventuellement s'avérer inexacts, y compris, sans toutefois s'y limiter, les hypothèses énoncées dans le présent rapport d'étape et dans le rapport de gestion, de même que dans la notice annuelle de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, ces documents ayant été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières du Canada, et figurant dans le rapport annuel de la Société dans le formulaire 40-F pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, déposé auprès de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC »). Pour en savoir plus sur ces risques et d'autres facteurs qui pourraient empêcher la Société d'atteindre les objectifs mentionnés dans les énoncés prévisionnels du présent rapport d'étape, veuillez-vous reporter à la notice annuelle et au rapport de gestion de la Société déposés sur SEDAR+ à www.sedarplus.ca et inclus dans le formulaire 40-F déposé sur EDGAR à l'adresse www.sec.gov, ainsi que les autres documents soumis par la Société aux organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis. À moins que la loi ne l'exige, la Société n'entend pas mettre à jour ces énoncés prévisionnels et n'assume aucune obligation à cet égard.

À propos d'Agnico Eagle

Établie et dirigée au Canada, Agnico Eagle est la plus grande société d'exploitation minière du pays et la deuxième plus grande productrice d'or au monde. Elle mène ses activités au Canada, en Australie, en Finlande et au Mexique. L'entreprise développe actuellement une filière de projets miniers de premier ordre dans ces régions afin de soutenir une croissance durable au cours de la prochaine décennie. Agnico Eagle est un partenaire de choix au sein de l'industrie minière et est reconnue mondialement comme chef de file pour ses pratiques exemplaires en matière de développement durable. Fondée en 1957, Agnico Eagle a continuellement généré de la valeur pour ses actionnaires, déclarant un dividende en numéraire chaque année depuis 1983.



AGNICO EAGLE

Mines Agnico Eagle Limitée
145, rue King Est, bureau 400
Toronto (Canada) M5C 2Y7

agnicoeagle.com