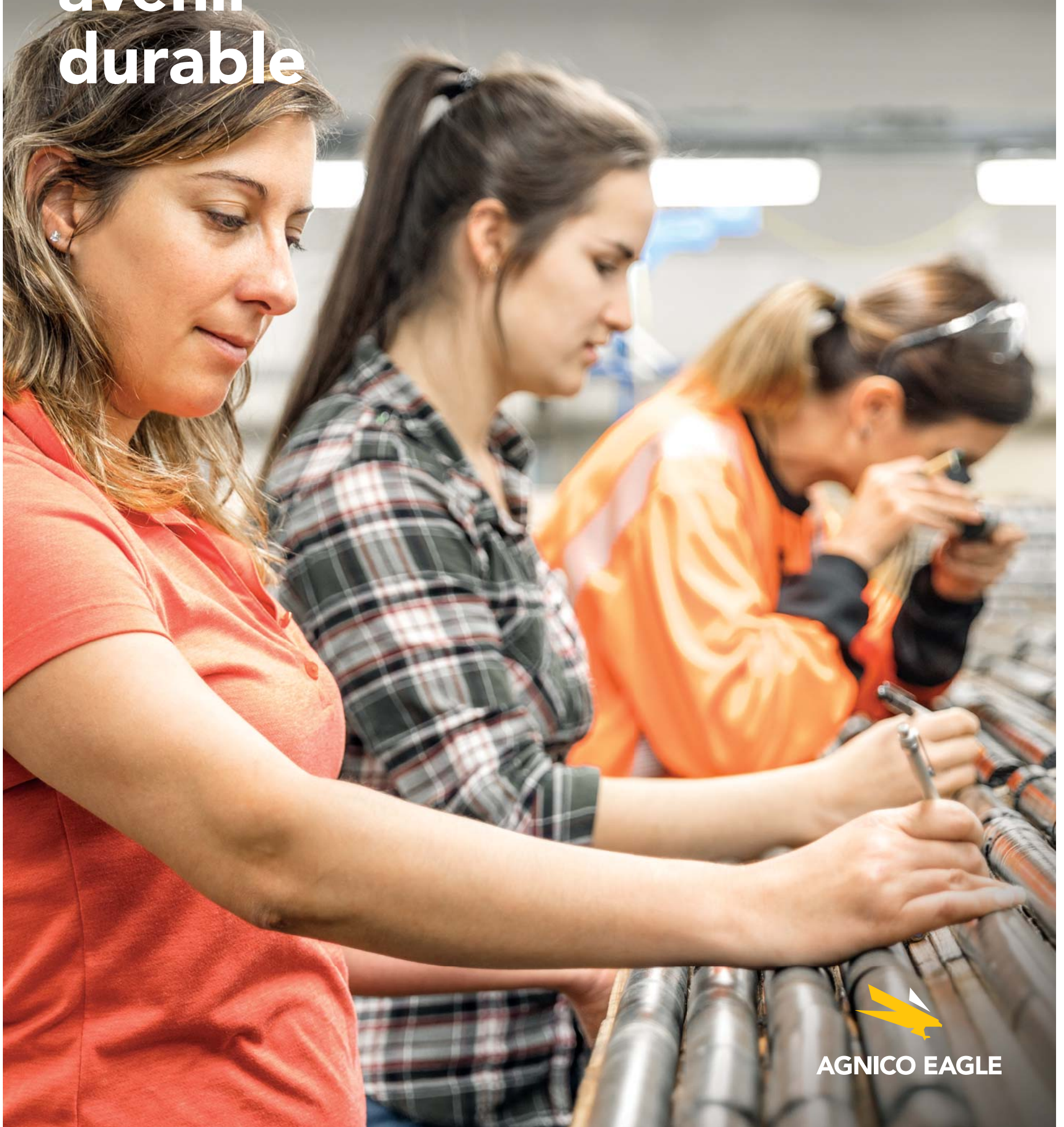


# Travailler ensemble pour un avenir durable



## SANTÉ ET SÉCURITÉ

C'est la septième année de suite où la fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée atteint le niveau le plus bas jamais enregistré.



page 4

## ENVIRONNEMENT

Les émissions directes et indirectes de GES ont été de 414 654 tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub> en 2017, soit une augmentation de 4 % par rapport à 2016.



page 6

## NOS EMPLOYÉS

En 2017, le taux de participation au sondage sur l'engagement de nos employés a été de 90 % et le niveau d'engagement s'est établi à 85 %.



page 8

## NOS COLLECTIVITÉS

En 2017, un ensemble d'indicateurs de rendement social a été sélectionné afin de surveiller notre performance en acceptabilité sociale à l'échelle mondiale.



page 12

## VALEUR ÉCONOMIQUE

Les dépenses locales en achat de biens et services ont représenté 65 % de nos dépenses d'approvisionnement totales en 2017.



page 15

## À propos de ce document

Le Rapport de développement durable de 2017 marque la neuvième année où Agnico Eagle Limitée (« Agnico Eagle » ou l'« entreprise ») publie un compte rendu détaillé de sa performance économique ainsi que de sa performance en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de relations communautaires. Le présent rapport couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017 et a pour but de permettre à nos parties prenantes de mieux comprendre la façon dont l'entreprise gère les défis associés à ses risques en matière de santé, de sécurité, d'environnement et d'acceptabilité sociale.

Notre rapport a été préparé conformément aux lignes directrices portant sur le développement durable (G4) du Global Reporting Initiative (GRI), ce qui comprend les indicateurs propres à l'industrie minière faisant partie du Supplément sur le secteur minier et métallurgique. Notre rapport présente également la performance de l'entreprise conformément à l'initiative Vers le Développement Minier Durable (VDMD) de l'Association minière du Canada.

La performance de la mine Canadian Malartic (détenue à 50 % par Agnico Eagle) en matière de développement durable fait l'objet d'un rapport distinct qui est accessible sur le site Web [canadianmalartic.com](http://canadianmalartic.com).

Tous les montants sont exprimés en dollars américains, sauf indication contraire, et toute l'information contenue dans le présent rapport est en date du 31 décembre 2017.

### NOUS JOINDRE

Nous recevons avec plaisir vos commentaires et vos questions au sujet du présent rapport.

Pour de plus amples renseignements, visitez notre site Web à [agnicoeagle.com](http://agnicoeagle.com) ou envoyez-nous un courriel à [SD@agnicoeagle.com](mailto:SD@agnicoeagle.com)



### SUR LA PAGE COUVERTURE :

Des géologues examinent et décrivent des échantillons de forage dans le cadre des travaux d'exploration en cours à la mine LaRonde d'Agnico Eagle située à Cadillac, région de l'Abitibi-Témiscamingue, Québec. De gauche à droite : Valérie Hallé, technicienne en géologie, mine LaRonde, Myriam Lavoie, stagiaire en géologie et Annie Laberge, géologue principale, exploration, mine LaRonde.

### SUR LA DERNIÈRE PAGE :

Ian-Joey Amarook, résident de Baker Lake, s'est joint à l'équipe de la mine Meadowbank d'Agnico Eagle en 2013 peu de temps après avoir obtenu son diplôme d'études secondaires. Après avoir commencé à travailler comme aide à l'atelier d'usinage, il a manifesté de l'intérêt pour de nouvelles possibilités de carrière et n'a jamais regretté. Aujourd'hui, Ian-Joey forme de futurs conducteurs de camions lourds, et il apprend notamment à d'autres employés inuits à manœuvrer de la machinerie lourde et à conduire des camions lourds.

### TABLE DES MATIÈRES

À propos de ce document	DDC
Un message de notre vice-présidente principale	DDC
Notre approche en développement durable	1
Agnico Eagle à travers le monde	2
Faits saillants de 2017	3
Revue de la performance en 2017	
– Santé et sécurité	4
– L'environnement	6
– Nos employés	8
– Nos collectivités	12
– Valeur économique	15
Gouvernance	TDC

# Un message de notre vice-présidente principale



### LOUISE GRONDIN

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

L'année 2017 a été marquée par le 60<sup>e</sup> anniversaire d'Agnico Eagle! Cet anniversaire représente une immense fierté pour l'entreprise et l'ensemble de ses employés. Mais, pour nous tous chez Agnico Eagle, cet anniversaire signifie beaucoup plus que d'avoir survécu aux oscillations du marché de l'or depuis 60 ans.

Nous sommes fiers de ce que nous avons bâti ensemble, nos actifs de production, bien sûr, mais également notre culture, la « façon de faire Agnico Eagle », qui revêt une importance tout aussi grande. Demandez à n'importe quel nouveau venu, comme moi il y a 17 ans, il vous répondra qu'il a rapidement compris que la collaboration est une valeur extrêmement précieuse chez Agnico Eagle, tout comme le leadership. Nous reconnaissons tous que le succès dans le secteur de l'exploitation aurifère n'est pas l'apanage d'une seule personne. La résilience et la collaboration sont les éléments essentiels pour rendre tout cela possible — et j'ajouterais, dans le plaisir!

Nous croyons que chacun de nos employés devrait pouvoir dire en toute sincérité : « J'aime mon travail ». En tant qu'entreprise et en tant que membres de la direction, il est de notre responsabilité d'écarter tout obstacle qui pourrait empêcher l'atteinte de cet objectif. Nous devons offrir un milieu de travail sain et sécuritaire et favoriser une culture de la solidarité. L'utilisation d'outils appropriés et de nouvelles technologies va de pair avec une bonne planification afin de rendre notre milieu de travail plus sain et plus sécuritaire.

Alors que notre fréquence d'accidents physiques a continué de diminuer, nous avons commencé à nous intéresser de plus près à la santé mentale, qui représente la prochaine étape dans l'atteinte du bien-être général de nos employés.

Nous voulons que nos superviseurs soient bien outillés pour être en mesure de repérer les signes de détresse psychologique avant qu'ils ne deviennent un problème pour l'employé. Nous voulons également faire tomber les préjugés associés aux problèmes de santé mentale, qui constituent souvent un obstacle à une détection précoce. Travailler avec nos employés en vue d'atteindre un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle est également crucial pour atteindre un bien-être général. Nous reconnaissons que cela est particulièrement difficile pour les employés qui travaillent sur nos sites éloignés.

Notre objectif ultime est d'offrir à nos employés un emploi stable à long terme et à nos collectivités, des avantages économiques durables. Pour ce faire, nous devons anticiper et adopter une approche de gestion des risques afin d'atteindre un niveau élevé de performance environnementale et d'acceptabilité sociale. Le statu quo n'est pas une option, nous devons atteindre des normes élevées sur les deux fronts pour réussir! Nous n'y arriverons toutefois pas seuls, nous devons travailler de concert avec les collectivités dès la conception de nos projets pour tirer parti de leurs connaissances traditionnelles, lorsque cela est possible, et élargir notre compréhension de l'environnement. La collaboration constitue ici un élément clé, tout comme la flexibilité et l'innovation. Une chose est sûre, nous rencontrerons d'autres obstacles que nous devons surmonter par des avancées technologiques dans le secteur minier. Agnico Eagle continuera de travailler en partenariat avec le Conseil canadien de l'innovation minière qui explore d'autres manières d'exploiter un gisement pour réduire la consommation d'électricité et d'eau ainsi que la production de différents types de déchets par notre secteur.

Malgré les nombreux défis qui nous attendent, grâce au soutien et à l'engagement de notre main d'œuvre, je suis convaincue que l'esprit d'entreprise — qui règne encore au sein d'Agnico Eagle — sera un gage de notre réussite pour les 60 prochaines années.

### LOUISE GRONDIN

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

Le 19 mars 2018

# Une minière responsable

Notre objectif est de promouvoir une culture d'excellence qui encourage nos employés à améliorer continuellement leurs compétences et performances, et de ne pas se limiter à simplement satisfaire les exigences réglementaires pour la santé, la sécurité et l'environnement, mais à les dépasser.

Notre système de gestion minière responsable (SGMR) est le fondement sur lequel nous bâtissons notre capacité à gérer les engagements énoncés dans notre politique de développement durable. Notre SGMR est compatible avec la norme ISO 14001 sur la gestion environnementale et la norme OHSAS 18001 sur la gestion de la santé et sécurité.

La première vérification interne de l'implantation du SGMR a été complétée en 2017. Cette vérification visait à s'assurer de la mise en œuvre du système au niveau de chaque division et à confirmer s'il y avait lieu d'apporter des clarifications ou des améliorations au système afin d'atteindre notre objectif d'amélioration continue de la performance.

Les résultats ont été répartis en cinq catégories selon le niveau d'application du SGMR au site minier : non-conformité majeure, non-conformité mineure, occasions d'amélioration, meilleures pratiques et innovations. Tous les sites ont mis en œuvre des plans d'action rigoureux pour réduire tous les écarts relevés avec une échéance fixée à trois mois pour les non-conformités majeures, à six mois pour les non-conformités mineures et à 12 mois pour les occasions d'amélioration. Les meilleures pratiques et les innovations seront partagées entre les divisions.

➔ Pour en apprendre davantage sur le SGMR, veuillez consulter : [agnicoeagle.com/French/developpement-durable/normes](http://agnicoeagle.com/French/developpement-durable/normes)



Chez Agnico Eagle, nous nous efforçons de travailler ensemble pour un avenir durable.

Tout au long de nos 60 années d'existence, nous avons toujours créé de la valeur pour nos actionnaires, tout en nous efforçant d'améliorer l'expérience-employé et en apportant une contribution significative à nos collectivités. Nous avons bâti une culture basée sur un comportement responsable et l'atteinte de standards élevés en matière de développement durable, avec comme objectif à long terme de nous démarquer en tant qu'exploitant minier responsable.



## Notre approche

En 2017, nous avons continué d'intégrer le développement durable dans notre stratégie d'entreprise et dans la façon de planifier et de gérer nos activités. Notre politique de développement durable reflète l'importance que nous accordons à la santé et au bien-être ainsi que notre engagement envers la protection des droits de l'homme et la réduction des risques associés à la gestion des résidus et de l'eau. Au cours de l'année, nous nous sommes engagés à mettre en œuvre des mesures visant à réduire notre consommation d'énergie et nos émissions de gaz à effet de serre et à lutter contre les changements climatiques en développant une stratégie de gestion de l'énergie et des gaz à effet de serre.

### Travailler en toute sécurité et maintenir un milieu de travail sain



Nous nous engageons à maintenir les plus hauts standards en matière de santé et de sécurité. Notre objectif à long terme est de renforcer notre culture en santé et sécurité en démontrant une plus grande responsabilisation individuelle et un leadership accru. Cet engagement se traduira par l'adoption de cibles ambitieuses nous menant vers zéro accident et par l'implantation d'indicateurs précurseurs de performance (« leading indicators »).

Afin d'y parvenir, nous nous engageons à :

- Utiliser de solides principes d'ingénierie dans la conception et l'exploitation de nos installations;
- Promouvoir la santé et le bien-être et établir des programmes afin de les protéger;
- Fournir à nos employés une formation appropriée, à toutes les étapes de nos projets : exploration, développement, construction et exploitation;
- Identifier, prévenir, éliminer et/ou maîtriser les risques en santé et sécurité au travail ainsi qu'en hygiène industrielle;
- Maintenir des programmes de santé au travail et d'hygiène industrielle;
- Fournir à nos employés les outils nécessaires à l'accomplissement d'un travail sécuritaire et efficace;
- Maintenir un haut niveau de préparation en cas d'urgence afin d'assurer une réponse efficace.

### Protéger l'environnement



Nous visons à limiter notre impact environnemental en utilisant les ressources naturelles de façon efficace, en prévenant ou limitant les émissions et en réduisant les rejets. Chacune de nos exploitations doit déterminer, analyser et gérer ses risques environnementaux et travailler en toute transparence avec les parties prenantes locales. Notre objectif est de réduire au minimum les effets de nos activités sur l'environnement et de préserver sa viabilité et sa diversité.

Pour y parvenir, nous nous engageons à :

- Réduire au minimum la production de déchets et en assurer une disposition adéquate;
- Réduire au minimum les risques associés à la gestion des résidus et de l'eau;
- Gérer les stériles et le mort-terrain de façon à assurer la protection de l'environnement;
- Adopter des mesures de conservation des ressources naturelles comme l'énergie et l'eau;
- Adopter des mesures de réduction de nos émissions dans l'air, l'eau et le sol et visant à minimiser notre empreinte environnementale;
- Adopter des mesures visant à réduire nos émissions de gaz à effet de serre et à lutter contre les changements climatiques;
- Intégrer la conservation de la biodiversité et les aspects relatifs à l'aménagement du territoire, à toutes les étapes de nos activités économiques et de production;
- Restaurer nos sites miniers afin d'en assurer la stabilité physique et chimique, en consultation avec les collectivités et dans les meilleurs délais.

### Respecter nos employés



Chez Agnico Eagle, nos gens et notre culture ont toujours constitué notre force et nous ont procuré un avantage concurrentiel. Ce sont des éléments essentiels de notre succès présent et futur. Alors que nous grandissons et étendons notre présence à l'échelle internationale, nous conservons notre culture d'entreprise où chaque personne est traitée avec respect et dignité, et où les gens interagissent de manière collaborative et engagée en vue d'atteindre l'excellence.

Dans les faits, nous nous engageons à :

- Veiller à ce qu'aucune pratique discriminatoire ne soit tolérée en milieu de travail;
- Offrir aux employés un mécanisme de règlement des griefs équitable et non discriminatoire;
- Valoriser la diversité et traiter tous les employés et entrepreneurs de façon équitable et offrir aux employés une chance égale à tous les niveaux de l'organisation et sans parti pris;
- Embaucher et promouvoir les employés selon leur mérite;
- Fournir une rémunération équitable et compétitive;
- Maintenir un milieu de travail exempt de drogue et d'alcool;
- Préserver la confidentialité des informations personnelles et privées de nos employés;
- Reconnaître le droit des employés à la liberté d'association;
- Fournir aux employés des possibilités de formation et de perfectionnement appropriées;
- Consulter et informer nos employés et s'assurer de leur fournir un soutien approprié en cours d'emploi chez Agnico Eagle.

### Respecter nos collectivités



Nous agissons de manière socialement responsable et contribuons au mieux-être des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités afin de faire une différence dans leur vie de tous les jours. Nous nous sommes engagés à travailler en collaboration avec nos employés et nos autres parties prenantes pour générer de la croissance et de la prospérité, et ainsi permettre à toutes nos parties prenantes de bénéficier de nos activités d'exploitation minière.

Pour y parvenir, nous nous engageons à :

- Offrir un mécanisme de plaintes confidentiel pour signaler les manquements à l'éthique et les gestes illégaux ou irresponsables;
- Veiller à ce que le travail des enfants ou toute forme de travail forcé ou obligatoire ne soient pas tolérés dans le milieu de travail;
- Favoriser un dialogue ouvert, transparent et respectueux de toutes nos collectivités d'intérêt et veiller à ce que nos activités sur les terrains privés et les terres autochtones se déroulent avec le consentement préalable, libre et éclairé des propriétaires;
- Appuyer les collectivités locales et leur viabilité avec des mesures telles que des programmes de développement, une politique d'achat local de biens et services et l'embauche de main-d'œuvre locale;
- Veiller à ce que nos opérations n'appuient, ne profitent ni ne contribuent à des conflits armés illégaux, à des violations graves des droits humains ou à des manquements au droit international humanitaire.

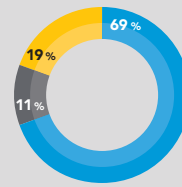
INSCRITE À LA BOURSE DE TORONTO  
ET À LA BOURSE DE NEW YORK

**AEM**

**2,24 G\$**  
de produits tirés des  
activités minières

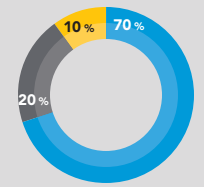
**PRODUCTION  
PAR PAYS**

Canada  
Finlande  
Mexique



**RÉSERVES  
MINÉRALES  
PAR PAYS**

Canada  
Finlande  
Mexique



# Agnico Eagle à travers le monde

**APERÇU**

Agnico Eagle est une importante société canadienne dans le secteur des métaux précieux depuis 1957. Notre entreprise possède huit mines au Canada, en Finlande et au Mexique et mène des activités d'exploration et de mise en valeur dans chacun de ces pays ainsi qu'aux États-Unis et en Suède.

**FAITS SAILLANTS DE 2017**

**60 ans**

Fondée en 1957

**8**

Mines d'Agnico Eagle à travers le monde

**7 867**

Nombre total d'employés et d'entrepreneurs



Nous sommes plus que jamais résolus à mettre en œuvre nos plans tout en assurant un milieu de travail sain et sécuritaire.

➔ [Pour une description détaillée des réserves et des ressources minérales de l'entreprise, veuillez consulter le communiqué de presse de l'entreprise daté du 14 février 2018.](#)



■ Mines en exploitation   ■ Projets en développement   ■ Projets d'exploration avancés   ■ Sites fermés   ■ Bureaux

- |  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
| <p><b>1 Meadowbank, Canada</b><br/>Mine à ciel ouvert, territoire du Nunavut, nord du Canada.<br/>Production payable 2017 : 352 526 onces d'or</p> <p><b>2 Amaruq, Canada</b><br/>Gisement aurifère satellite situé à 64 km au nord de la mine Meadowbank. Projet aurifère, territoire du Nunavut, nord du Canada.</p> <p><b>3 Meliadine, Canada</b><br/>Projet aurifère, territoire du Nunavut, nord du Canada.</p> <p><b>4 Complexe minier LaRonde, Canada</b><br/>Mine souterraine, région de l'Abitibi, Québec.<br/>Production payable 2017 : 349 385 onces d'or</p> | <p><b>5 Lapa, Canada</b><br/>Mine souterraine, région de l'Abitibi, Québec, dont la fermeture est prévue en 2018. Le minerai est empilé aux fins de son traitement en 2018.<br/>Production payable 2017 : 48 613 onces d'or</p> <p><b>6 Canadian Malartic, Canada (50 %)</b><br/>Mine à ciel ouvert, région de l'Abitibi, Québec.<br/>Production payable 2017 : 316 731 onces d'or (sur une base de 50 %)</p> <p><b>7 Akasaba West, Canada</b><br/>Gisement d'or et de cuivre situé à moins de 30 km à l'est et au sud-est de la mine Goldex. Le processus d'obtention de permis et les études techniques sont en cours.</p> | <p><b>8 Goldex, Canada</b><br/>Mine souterraine, région de l'Abitibi, Québec.<br/>Production payable 2017 : 118 947 onces d'or</p> <p><b>9 Eagle &amp; Telbel, Canada</b><br/>Les activités minières ont cessé en 1993. Les zones d'infrastructure ont été réhabilitées et reboisées.</p> <p><b>10 Propriétés Cobalt Coleman, Canada</b><br/>Cobalt, Ontario, Canada. Les activités minières ont pris fin en 1989. L'entreprise travaille maintenant avec les parties prenantes locales et les autorités gouvernementales afin d'implanter des mesures de réhabilitation de ces propriétés historiques.</p> | <p><b>11 La India, Mexique</b><br/>Mine à ciel ouvert et installations de lixiviation en tas dans la ceinture aurifère Mulatos.<br/>Production payable 2017 : 101 150 onces d'or</p> <p><b>12 Pinos Altos, Mexique</b><br/>Mine à ciel ouvert et souterraine et installations de broyage et de lixiviation en tas, nord du Mexique (or et sous-produit d'argent).<br/>Production payable 2017 (y compris Creston Mascota) : 229 243 onces d'or</p> <p><b>13 El Barqueño, Mexique</b><br/>Projet aurifère et argentifère (stade préliminaire), État de Talisco, Mexique.</p> <p><b>14 Barsele, Suède (55 %)</b><br/>Projet aurifère situé dans le nord de la Suède, à 500 km au sud-est de notre mine Kittila, dans le nord de la Finlande.</p> | <p><b>15 Kittila, Finlande</b><br/>Mine souterraine, nord de la Finlande.<br/>Production payable 2017 : 196 938 onces d'or</p> <p><b>Bureaux</b></p> <p><b>Bureaux d'exploration</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vancouver, Colombie-Britannique, Canada</li> <li>- Chihuahua et Hermosillo, Mexique</li> <li>- Kittila, Laponie, Finlande</li> <li>- Barsele, Suède</li> <li>- Reno, Nevada, États-Unis</li> <li>- Val-d'Or, Québec, Canada</li> </ul> <p><b>Soutien et administration</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chihuahua et Hermosillo, Mexique</li> <li>- Espoo, Finlande</li> <li>- Tucson, Arizona, États-Unis</li> <li>- Preissac et Val-d'Or, Québec, Canada</li> <li>- Toronto, Ontario, Canada</li> </ul> |
|--|--|---|--|---|

**En 2017, nous avons continué d'améliorer la performance d'Agnico Eagle en matière de santé et sécurité. Nous avons poursuivi le processus d'obtention de permis pour les projets de Whale Tail (Amaruq) et Akasaba. Nous comptons désormais trois ententes sur les répercussions et les avantages pour Inuits (ERAI) distinctes avec l'Association Inuit du Kivalliq (AIK), soit une ERAI renouvelée en lien avec la mine Meadowbank, une ERAI mise à jour en lien avec le projet Meliadine et une nouvelle ERAI en lien avec le projet Whale Tail.**

Voici les autres faits saillants de 2017 :

### Santé et sécurité



- En 2017, notre fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée a été de 0,91 : un niveau record dans l'histoire d'Agnico Eagle!
- Nos meilleures performances proviennent des mines La India et Lapa, qui ont toutes deux atteint un score parfait avec une fréquence combinée d'accidents de zéro. Notre mine Pinos Altos/Mascota a également connu une excellente performance avec une fréquence combinée d'accidents de 0,18.
- L'Association minière du Québec a salué notre excellente performance en matière de sécurité en récompensant 32 de nos superviseurs de première ligne pour avoir atteint plus de 50 000 heures sans accident indémnisable dans leurs équipes de travail.
- L'équipe de sauvetage minier de la mine Meliadine a gagné le prix Meilleurs premiers soins (souterrains) lors de la 60<sup>e</sup> édition de la compétition annuelle de sauvetage minier qui s'est tenue à Yellowknife en juin dernier.
- L'équipe de sauvetage minier de la mine LaRonde a remporté le championnat québécois de sauvetage minier.
- L'année 2017 a été fantastique pour la mine Lapa qui s'est vu attribuer le trophée John T. Ryan alors qu'elle était en mode fermeture. Ce prix national est décerné par l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole à la mine qui affiche la fréquence d'accidents la plus faible. La mine Lapa a également été récipiendaire du trophée F.J. O'Connell décerné par l'Association minière du Québec. Les critères d'attribution de ce trophée tiennent compte de l'amélioration de la performance d'une entreprise, de la performance de cette entreprise par rapport à la moyenne de l'industrie et de la fréquence combinée des accidents d'une entreprise en fonction des valeurs cibles déterminées. L'objectif : valoriser l'atteinte d'un haut niveau de performance.

**6 %**

Réduction de la fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée par rapport à 2016

Se reporter à la page 4 pour en lire davantage à ce sujet.

### Environnement



- La mine Pinos Altos et le gisement de Creston Mascota ont obtenu une quatrième certification Industria Limpia (industrie propre) décernée par la Procuraduria Federal de Protection al Ambiente (PROFEPA), autorité chargée de la protection de l'environnement au Mexique.
- Les audiences publiques sur la construction et la mise en production du gisement Whale Tail, faisant partie du projet Amaruq, se sont tenues en 2017, et la Commission du Nunavut chargée de l'examen des répercussions (CNER) a donné son approbation le 6 novembre 2017. Un certificat de projet sera délivré en 2018 lorsque la décision aura été approuvée par la ministre des Affaires autochtones et du Nord.
- Le projet Akasaba, mine satellite à ciel ouvert située à 30 km de la mine Goldex, est actuellement engagé dans un processus d'évaluations environnementales menées par le Bureau d'audiences publiques sur l'environnement (BAPE) du Québec, pour le volet provincial, et par l'Agence canadienne d'évaluation environnementale (ACEE), pour le volet fédéral. Le BAPE a rendu une décision positive en juin 2017 et on prévoit que le gouvernement du Québec émettra un décret au deuxième trimestre de 2018. L'ACEE poursuit son évaluation.
- En ce qui a trait à la conformité, la mine Kittila a légèrement dépassé le niveau mensuel total d'azote permis (de 30 ppm) dans les rejets d'effluent final pour six des douze mois. Des études sont en cours pour tenter de résoudre le problème. La mine Meliadine a également connu des dépassements de la concentration en coliformes fécaux dans l'effluent de l'usine de traitement des eaux usées du nouveau camp d'exploration. Étant donné que l'usine de traitement des eaux usées du nouveau camp était en service, l'effluent du camp d'exploration y a été redirigé afin d'assurer la conformité.
- En 2015, Environnement Canada a accusé la société de deux infractions aux termes de la *Loi sur les pêches* en lien avec une exfiltration détectée à la mine Meadowbank en 2013. En 2017, Agnico Eagle a versé une amende de 50 000 \$ CA en rapport avec cet incident. En 2017, la Commission canadienne de sûreté nucléaire a imposé une amende de 3 970 \$ CA par rapport au contrôle et à l'utilisation d'un appareil à rayonnement à la mine Meadowbank.

**4 %**

D'augmentation de notre intensité globale d'émissions de GES en 2017

Se reporter à la page 6 pour en lire davantage à ce sujet.

### Nos employés



- Le Prix Paul Penna 2017 — prix qui célèbre l'héritage de notre fondateur, qui croyait en l'importance d'appuyer le bien-être de nos employés et des collectivités qui nous accueillent a été décerné à deux récipiendaires. Jane Werniuk, géologue principale, Rapports techniques, a été récompensée pour son travail au sein du comité « Corpus Christi Refugee Resettlement », un organisme d'aide aux réfugiés qui a parrainé trois personnes, pour faciliter leur intégration au Canada. Dany Lauzon, conducteur de pelle mécanique de production à la mine Canadian Malartic, a été récompensé pour son engagement à titre de président du conseil d'administration du Refuge Jeunesse Malartic, au Québec, dont la mission est de prévenir et d'éliminer la délinquance juvénile.
- Le prix Michel Létourneau 2017, qui récompense l'innovation et l'esprit d'équipe, a été remis cette année à une équipe multidisciplinaire de la mine LaRonde, qui a considérablement amélioré la production minière à la mine LaRonde grâce à un projet innovateur visant à détecter et à réparer plus rapidement les fuites dans le réseau de distribution d'air comprimé à la mine. Le projet a contribué à la rentabilité et à la sécurité de la mine, en plus de permettre d'aller plus en profondeur et de prolonger la durée de vie de la mine.
- Agnico Eagle Mexico a été reconnue par le programme « Great Place to Work » pour la région Nord-Ouest du Mexique pour une sixième fois.
- En 2017, nous avons continué de mettre en œuvre notre stratégie en matière de ressources humaines, dont le principal objectif est de soutenir notre culture organisationnelle afin de créer un milieu de travail stimulant, en favorisant la productivité des employés ainsi que leur participation active à la stratégie d'affaires. Grâce à l'amélioration des résultats au sondage sur l'engagement de nos employés et à la mise en place d'un nombre de plans de développement individuel quatre fois plus important que prévu (c'est-à-dire pour plus de 1 250 employés), notre stratégie en matière de ressources humaines continue de renforcer la culture d'Agnico Eagle : la base de notre réussite.

**382 M\$**

Versés en rémunération à l'échelle mondiale en 2017

Se reporter à la page 8 pour en lire davantage à ce sujet.

### Nos collectivités



- En 2017, Agnico Eagle Nunavut a renouvelé l'ERAI du projet Meadowbank, mis à jour l'ERAI du projet Meliadine et signé une nouvelle ERAI pour le projet Whale Taila avec l'Association Inuit du Kivalliq (AIK). Un protocole d'entente a également été signé entre Agnico Eagle et le gouvernement du Nunavut.
- Le 30 septembre, Agnico Eagle a transféré aux autorités locales et aux collectivités de la municipalité d'Ocampo le centre communautaire Pinos Altos construit pour répondre aux besoins exprimés par la collectivité. Cet investissement de 25 millions de pesos au profit de 10 collectivités et de 1 400 familles s'inscrit dans la vision d'Agnico Eagle de contribuer à améliorer la qualité de vie des communautés vivant à proximité de nos mines.
- Pour la dixième année consécutive, Agnico Eagle Mexico a été reconnue comme une « entreprise socialement responsable ». Ce prix récompense les entreprises qui intègrent à leur culture d'entreprise un engagement à être socialement responsable, en faisant notamment preuve de respect envers les gens, les valeurs éthiques, les collectivités et l'environnement.
- Des indicateurs de rendement liés à l'acceptabilité sociale ont été élaborés et implantés à même le système de gestion minière responsable (SGMR) avec le soutien de Borealis, un logiciel de gestion des relations communautaires. La capacité de communiquer clairement et de fournir des exemples concrets de la façon dont nos investissements, nos programmes et notre engagement dans les collectivités se traduisent par des résultats mesurables est essentielle pour valider la portée de nos efforts visant la création de valeurs communes. Les indicateurs devraient refléter ce qui importe le plus à l'organisation et à ses principales parties prenantes.

**Plus de 5,8 M\$**

Contribution à divers organismes et événements en 2017 par Agnico Eagle

Se reporter à la page 12 pour en lire davantage à ce sujet.

## FAITS SAILLANTS 2017

S

0,91

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

14

Semaines sans accident avec perte de temps ou assignation modifiée

7<sup>e</sup>

Année de suite où nous connaissons notre plus basse fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée

## Santé et sécurité



## Agnico Eagle + santé et sécurité



Pour créer un milieu de travail sain et sécuritaire, nous nous engageons à :

- Utiliser de solides principes d'ingénierie dans la conception et l'exploitation de nos installations;
- Promouvoir la santé et le bien-être et établir des programmes afin de protéger nos employés;
- Fournir à nos employés et à nos entrepreneurs une formation appropriée, à toutes les étapes de nos projets : exploration, développement, construction et exploitation;
- Identifier, prévenir, éliminer et/ou maîtriser les risques en santé et sécurité au travail ainsi qu'en hygiène industrielle;
- Maintenir des programmes de santé au travail et d'hygiène industrielle;
- Fournir à nos employés les outils nécessaires à l'accomplissement d'un travail sécuritaire et efficace;
- Maintenir un haut niveau de préparation en cas d'urgence afin d'assurer une réponse efficace.

➔ Pour en apprendre davantage sur notre performance au chapitre de la santé et de la sécurité, visitez la section Aperçu de la performance de notre site à l'adresse [www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable](http://www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable)

Nous nous engageons à maintenir les plus hauts standards en matière de santé et de sécurité. Notre objectif à long terme est de renforcer notre culture en santé et sécurité en démontrant une plus grande responsabilisation individuelle et un leadership accru. Cet engagement se traduira par l'adoption de cibles ambitieuses nous menant vers zéro accident et par l'implantation d'indicateurs précurseurs de performance (« leading indicators »).

La performance en santé-sécurité de nos opérations s'est démarquée avec le plus petit nombre d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée depuis que nous avons commencé à compiler des statistiques globales, il y a plus de 10 ans. Nous avons également enregistré le nombre le plus élevé d'heures travaillées dans l'histoire d'Agnico Eagle avec 18 110 348 heures travaillées.

En 2017, notre fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée était de 0,91, soit une réduction de 6 % par rapport à 0,97 en 2016 et considérablement en deçà de notre cible de 1,25. Trois de nos opérations — Pinos/Mascota, La India et Lapa — ont fortement contribué à cette performance améliorée. Les mines La India et Lapa ont toutes deux réalisé des années parfaites grâce à 52 semaines travaillées avec un triple zéro : zéro accident avec perte de temps, zéro assignation modifiée et zéro accident mortel. Notre mine Pinos/Mascota a enregistré seulement deux assignations modifiées et deux accidents avec perte de temps au cours de l'année.

**C'est la septième année consécutive que nous affichons notre fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée la plus basse jamais enregistrée. Notre performance de 2017 reflète un total de 82 accidents, ayant entraîné soit des pertes de temps (37 accidents où les employés n'ont pas pu retourner au travail immédiatement) ou une assignation modifiée (45 accidents où les employés ont continué de travailler, mais pas dans leur emploi régulier).**

Ces résultats ont été obtenus alors que près de 800 nouveaux employés se joignaient à nos rangs, par rapport à nos effectifs de 2016. En 2017, alors que nous poursuivons nos efforts vers notre objectif de « zéro blessure », nous avons atteint 14 semaines au cours desquelles aucun accident avec perte de temps ou assignation modifiée n'a été signalé dans toutes nos opérations (ce nombre comprend les statistiques de la mine Canadian Malartic dont le suivi n'utilise pas cet indicateur de performance). Cela se compare à 15 semaines en 2016, avec moins d'employés.

Les mines Goldex et Kittila ont connu une amélioration marquée de leur performance en 2017. Goldex a enregistré une fréquence combinée d'accidents de 2,74, soit une amélioration de 24 % par rapport à la fréquence de 3,63 enregistrée en 2016. Kittila a enregistré une fréquence combinée d'accidents de 1,34, soit une amélioration de 35 % par rapport à la fréquence de 2,05 enregistrée en 2016.

L'année 2017 a été une année de construction intensive à notre projet Meliadine. Des centaines d'entrepreneurs ont réalisé des travaux de terrassement, la coulée du béton, l'érection des structures des bâtiments majeurs, afin de pouvoir finir l'extérieur avant l'hiver. Même avec ce niveau d'activité accru, mettant l'accent sur l'introduction à l'emploi et la supervision des travailleurs, les équipes de Meliadine ont réussi à réduire de 10 % la fréquence combinée d'accidents, qui est passée de 1,77 en 2016 à 1,59 en 2017.

Nous avons augmenté le niveau de collaboration entre nos équipes d'exploration d'une région du globe à une autre. Par exemple, la procédure de vérification annuelle du risque d'incendie qui avait été développée au camp d'exploration d'Amaruq a été adaptée et implantée à notre projet d'El Barqueño. La valeur de cette initiative conjointe va au-delà de la simple identification et atténuation du risque en établissant une relation de coopération à long terme.

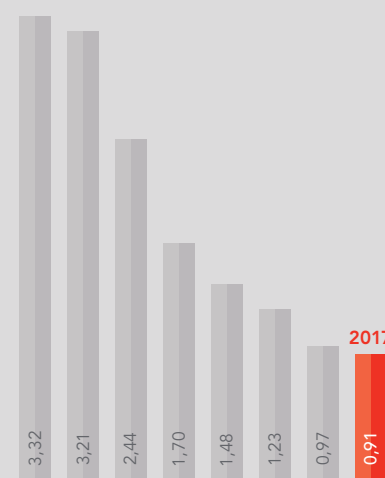
Les bases de données internes Helios et Apollo ont été développées afin d'améliorer la gestion quotidienne effectuée par les équipes de santé de nos mines. Ces bases de données vont améliorer notre compréhension de nos profils de risque, ce qui mènera à une meilleure prévention.

En 2017, nous avons grandement progressé dans l'implantation d'un système de détection des piétons dans nos mines souterraines. Le système a été testé à Goldex, à Kittila et à LaRonde. L'implantation complète dans toutes nos opérations souterraines devrait être complétée en juin 2018.

Mieux nous comprendrons les risques présents dans notre milieu de travail, plus nous serons à même de les prévenir. C'est avec cet objectif que nous avons mis en œuvre un système interactif et convivial pour la gestion de nos fiches signalétiques, ce qui nous permettra d'augmenter notre niveau de conscientisation face au risque et notre degré de préparation.

## FRÉQUENCE COMBINÉE D'ACCIDENTS AVEC PERTE DE TEMPS ET ASSIGNATION MODIFIÉE

(par 200 000 heures-personnes travaillées)



Les mines La India et Lapa ont réalisé des années parfaites grâce à 52 semaines travaillées avec un triple zéro : zéro accident avec perte de temps, zéro assignation modifiée et zéro accident mortel.

# 18 110 348

Le nombre le plus élevé d'heures travaillées dans l'histoire d'Agnico Eagle

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES



Pour en apprendre davantage sur notre approche dans le cadre des objectifs de développement durable des Nations Unies, visitez notre site à l'adresse [www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable/normes/](http://www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable/normes/)

## La mine La India développe une culture de sécurité impressionnante



En 2012, lorsque la mise en valeur du complexe minier La India a commencé, il n'y avait qu'un seul objectif en matière de sécurité — parvenir à un niveau de production sécuritaire et respecter les engagements figurant dans la politique de développement durable d'Agnico Eagle.

Cette politique vise à créer un milieu de travail sain et sécuritaire, sans blessure, en maintenant les normes les plus élevées possible en matière de santé et de sécurité.

Tout au long de l'étape de la construction, il y avait plus de 1 000 entrepreneurs et 180 travailleurs d'Agnico Eagle sur le site. Maintenant, à l'étape de l'exploitation, il y a 420 employés et environ 200 entrepreneurs sur le site du complexe. Année après année et quel que soit le nombre de personnes sur le site, tous les travailleurs à la mine La India ont toujours enregistré une performance exceptionnelle en matière de sécurité.

À la fin de 2017, l'équipe de la mine La India avait cumulé un nombre d'heures record, soit 6 483 354 heures sans accident entraînant une perte de temps — ce qui représente une période incroyable de 3 ans et 8 mois — au cours de laquelle tous les travailleurs sont retournés chez eux sains et saufs. En 2017 et en 2016, la mine La India avait atteint son objectif de « zéro accident » entraînant une perte de temps et avait éliminé toutes les assignations modifiées. Notre culture « zéro blessure » a également été adoptée par les entrepreneurs sur le site. Ces derniers ont enregistré leur dernier accident entraînant une perte de temps en 2014 et leur dernière assignation modifiée, en 2015.

« La nouvelle génération de travailleurs a également à cœur la culture en matière de sécurité établie depuis longtemps à la mine La India, grâce à notre système de gestion minière responsable (SGMR) et à l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD de l'Association minière du Canada (AMC)). Toutefois, les principaux enseignements en matière de sécurité s'acquièrent au contact de leurs collègues qui travaillent de manière sécuritaire jour après jour sur le site — et nous aident à créer un environnement de travail sain, sécuritaire et propre. »

**Gustavo Amador**  
Directeur du projet de mise en valeur Agnico Eagle Mexico

En 2017, la mine La India a été reconnue par le secrétariat du travail du Mexique pour avoir respecté toutes les exigences de premier niveau du programme d'autogestion, qui reconnaît les sociétés qui respectent toutes les réglementations en matière de santé et de sécurité.

## 6,5 millions

Heures travaillées sans accident entraînant une perte de temps à la mine La India



Une mine souterraine est un réseau de galeries, de voies de circulation, de zones et de chantiers de travail qui grouillent de gens et d'activités en tout temps. La communication joue donc un rôle primordial pour améliorer la sécurité des personnes qui travaillent dans la mine souterraine et pour assurer l'efficacité opérationnelle. Un système de communication fiable réduit les risques en permettant une communication bidirectionnelle entre les mineurs et leurs équipes de soutien, ce qui revêt une importance capitale en cas d'urgence.

À cet effet, les mines souterraines de Kittila et LaRonde se sont équipées de technologies de communication d'avant-garde.

À la mine Kittila, des puces d'identification sont utilisées pour suivre les machines, les véhicules et les travailleurs en temps réel. Un nouveau logiciel de visualisation de la mine a récemment été ajouté afin de pouvoir localiser les travailleurs et la flotte, et suivre les activités en cours ainsi que les chantiers et les infrastructures en temps réel depuis le poste de contrôle. Grâce à ce logiciel, les superviseurs au poste de contrôle et les superviseurs de quarts sont à même de prendre les meilleures décisions possible pour planifier et gérer les quarts de travail. Le logiciel sera intégré à l'outil de planification des horaires de travail de Kittila, ce qui permettra de visualiser le plan de la mine en 3D.

Le nouveau logiciel permettra également de gérer la ventilation de manière plus efficace. Grâce aux puces d'identification, il sera possible de savoir si un équipement fonctionne ou non, ce qui permettra ainsi d'ajuster la ventilation en conséquence.

Le fait de voir ce qui se passe dans la mine souterraine sera également très utile dans le cas d'une évacuation de la mine. Pendant une évacuation, le poste de contrôle et l'équipe de sauvetage auront alors un meilleur contrôle et un meilleur aperçu de la situation. D'après l'expérience des mines voisines en Suède, le temps d'évacuation en sera diminué de 25 %.



## 25 %

Diminution possible du temps d'évacuation de la mine grâce à des technologies de communication à la fine pointe à la mine Kittila

À la mine LaRonde, la communication joue également un rôle primordial pour améliorer la sécurité dans les zones isolées des mines souterraines. En surface, tout le monde utilise son téléphone cellulaire pour communiquer. Les téléphones cellulaires fonctionnent-ils dans la mine souterraine? Maintenant, c'est possible à la mine LaRonde, grâce à une équipe entrepreneuriale qui a développé une solution de réseau d'évolution à long terme (LTE) pour la zone 5 de la mine souterraine. La mise en œuvre de cette technologie numérique voix et données à haute vitesse permet d'utiliser les cellulaires sous-terre et ouvre la voie à une toute nouvelle plateforme de communication pour notre secteur. Cela facilite l'utilisation de données en temps réel pour surveiller et contrôler différents équipements à partir de la surface ou automatiquement au moyen de paramètres programmés — par exemple, faire fonctionner une chargeuse ou une foreuse à partir de la surface entre deux quarts de travail ou dans des zones difficilement accessibles. Également à la mine LaRonde, un projet d'automatisation d'une chargeuse-navette a démontré un grand potentiel, en déblayant une zone d'extraction à partir de la surface entre les quarts de travail. Grâce aux connaissances approfondies de nombreux intervenants, ce projet pourrait au bout du compte aider à assurer la sécurité et la productivité dans un environnement comportant des défis, à mesure que la mine avance en profondeur. Cela représente indéniablement un pas dans la bonne direction en matière de sécurité des travailleurs.

## Reconnue pour son leadership, son travail d'équipe et son sens des responsabilités



### Trophée John T. Ryan

La mine Lapa a remporté le trophée John T. Ryan pour la région Québec/Atlantique décerné par l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole pour avoir enregistré la fréquence d'accidents la plus faible par 200 000 heures travaillées au cours de 2016.



### Prix « Program Maturity » d'Intelix

Intelix a reconnu Agnico Eagle en lui décernant le prix « Program Maturity » pour l'amélioration du suivi de sa performance en matière de santé et de sécurité. L'utilisation d'Intelix pour le suivi de notre programme en matière de santé, de sécurité et d'environnement nous a aidé à enregistrer une diminution régulière de notre fréquence d'accidents.



### Association minière du Québec

L'Association minière du Québec a salué notre excellente performance en matière de sécurité en récompensant 32 de nos superviseurs de première ligne pour avoir atteint plus de 50 000 heures et plus sans accident indemnisable dans leurs équipes de travail.

## FAITS SAILLANTS 2017

E

154 GWh

Production d'électricité totale annuelle en 2017

Une usine de traitement des eaux de 21,5 M\$ a été construite à Kittila, un des investissements environnementaux les plus importants en Finlande depuis les dernières années.

## L'environnement



## Agnico Eagle + l'environnement



Notre objectif est d'éliminer ou de réduire au minimum les impacts de nos activités sur l'environnement et d'en préserver la viabilité et la diversité. Pour y parvenir, nous nous engageons à :

- Réduire au minimum la production de déchets et en assurer une disposition adéquate;
- Réduire au minimum les risques associés à la gestion des résidus et de l'eau;
- Gérer les stériles et le mort-terrain de façon à assurer la protection de l'environnement;
- Adopter des mesures de conservation des ressources naturelles comme l'énergie et l'eau;
- Adopter des mesures de réduction de nos émissions dans l'air, l'eau et le sol et visant à minimiser notre empreinte environnementale;
- Adopter des mesures visant à réduire nos émissions de gaz à effet de serre et à lutter contre les changements climatiques;
- Intégrer la conservation de la biodiversité et les aspects relatifs à l'aménagement du territoire, à toutes les étapes de nos activités économiques et de production;
- Restaurer nos sites miniers afin d'en assurer la stabilité physique et chimique, en consultation avec les collectivités et dans les meilleurs délais.

➔ Pour en apprendre davantage sur notre performance au chapitre de l'environnement, visitez la section Aperçu de la performance de notre site à l'adresse [www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable](http://www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable)

Nous visons à limiter notre impact environnemental en utilisant les ressources naturelles de façon efficace, en prévenant ou limitant les émissions et en réduisant les rejets. Chacune de nos exploitations doit déterminer, analyser et gérer ses risques environnementaux et travailler en toute transparence avec les parties prenantes locales, établissant ainsi une relation de confiance et de coopération.

## L'utilisation de l'énergie

Notre consommation d'électricité en provenance du réseau a augmenté de 2 %, passant à 960 gigawatts-heures (GWh) en 2017 par rapport à 942 GWh en 2016. Cette augmentation est principalement attribuable à la production accrue de la mine Pinos Altos.

En 2017, notre production annuelle d'électricité a augmenté pour atteindre 154 GWh par rapport à 149 GWh en 2016. La mine La India a dû produire plus d'électricité en raison d'une augmentation accrue des besoins de pompage d'eau ainsi que du concassage et du broyage d'un nombre plus élevé de tonnes de minerai.

Dans l'ensemble, la quantité totale d'électricité utilisée, à la fois à partir du réseau et générée sur le site, a augmenté d'environ 2 %, passant de 1 091 GWh en 2016 à 1 114 GWh en 2017. Cette hausse générale peut être attribuable à l'accroissement de la production et du développement de nos diverses mines.

La consommation totale de diesel a augmenté, passant de 104,8 millions de litres (ML) en 2016 à 110,3 ML en 2017. De cette quantité, 71,4 ML (65 %) ont été utilisés pour l'équipement minier, 38,5 ML (35 %) ont été utilisés pour la production d'électricité, et 0,4 ML (<1 %) l'ont été pour d'autres usages.

Les activités minières de Meadowbank comptent pour 63 % du volume total de diesel utilisé. En 2017, la mine Meadowbank a connu une augmentation de 6 % de sa consommation de diesel, qui est passée de 65 ML en 2016 à 69 ML en 2017, en raison de la hausse du nombre de tonnes traitées et de la distance plus longue à parcourir pour transporter le minerai. La consommation de diesel a également augmenté à la mine La India en raison de la production d'électricité supplémentaire requise et de la distance plus longue de 30 % à parcourir pour transporter le minerai et les stériles.

La consommation totale de diesel par tonne de minerai traité a augmenté de 5 % pour atteindre 5,20 litres par rapport à 4,95 litres en 2016. En 2017, les mines Meadowbank et La India ont augmenté leur consommation de diesel, les deux mines ayant dû extraire un volume plus élevé de stérile et minerai en raison des teneurs en or plus faibles de certaines zones qui étaient inférieures aux prévisions. La quantité de minerai traité a été comparable à celle de 2016.

## Les émissions de gaz à effet de serre

Nous calculons les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES) sur une base mensuelle et en faisons un rapport annuellement au projet Carbon Disclosure (PCP) en termes de tonnes de GES produites en équivalents CO<sub>2</sub> et en termes d'intensité, qui est la quantité de tonnes de GES (en équivalents CO<sub>2</sub>) par tonne de minerai traité.

Les émissions directes et indirectes de GES ont été de 414 654 tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub> en 2017, soit une augmentation de 4 % par rapport à 2016. Cette augmentation est liée à la hausse de consommation de diesel mentionnée précédemment.

En 2017, le total des émissions directes de GES a légèrement augmenté par rapport à 2016. Les émissions directes de GES totales ont été estimées à 335 518 tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub> provenant de toutes les sources — y compris le carburant utilisé pour produire de l'électricité, le carburant pour les équipements d'exploitation minière, le gaz naturel pour le chauffage, et les explosifs utilisés dans les sautages. Cela se compare à 325 922 tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub> en 2016, ce qui représente une hausse d'environ 3 %.

Les émissions indirectes totales de GES ont été d'environ 79 136 tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub> en 2017, comparativement à 74 488 tonnes en 2016, ce qui représente une augmentation de 6 %. Cette augmentation est surtout liée à une augmentation du tonnage de minerai traité à Pinos Altos.

Notre intensité moyenne des émissions de GES (tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub> par tonne de minerai traité) pour l'ensemble de nos mines en exploitation a augmenté de 3 %, passant de 0,0189 en 2016 à 0,0195 en 2017. Cette hausse s'explique par l'augmentation de la distance de transport.

## La gestion de l'eau

En 2017, la quantité totale d'eau fraîche prélevée par Agnico Eagle de toutes les sources se chiffrait à 6,416 millions de m<sup>3</sup> (Mm<sup>3</sup>), une augmentation de 6 % par rapport à 6,059 Mm<sup>3</sup> en 2016. En 2016, la mine Kittila a reçu un nouveau permis environnemental qui autorise la mine à augmenter sa consommation d'eau fraîche pour l'exploitation de ses activités. De plus, à La India, la deuxième étape de l'agrandissement des aires de lixiviation en tas est terminée, ce qui a donné lieu à une hausse de la consommation d'eau par rapport aux volumes de 2016.

Notre utilisation d'eau totale était de 0,3 m<sup>3</sup> par tonne de minerai traité, en hausse de 6 % par rapport à 0,29 m<sup>3</sup> par tonne en 2016.

## Rejets d'effluents

En 2017, le volume total de nos effluents rejetés dans l'environnement à partir de toutes nos activités d'exploitation minière est demeuré inchangé par rapport à celui de 2016, soit environ 11,8 Mm<sup>3</sup>. En 2017, le volume des effluents rejetés par la mine Pinos Altos a augmenté, passant de seulement 25 000 m<sup>3</sup> en 2016 à 1,1 Mm<sup>3</sup>. Cette augmentation découle du dénoyage de la mine, les quantités d'eau pompée excédant les besoins de la mine et de l'usine de traitement du minerai car le cône de dénoyage s'agrandit à mesure que la mine devient plus profonde. L'augmentation du volume des effluents rejetés par la mine Pinos Altos a été contrebalancée par une diminution de 84 % des effluents rejetés par la mine Lapa, en raison du ralentissement des activités de la mine en prévision de sa fermeture (moins d'utilisation d'eau).

L'intensité des rejets d'eau à l'effluent est également demeurée inchangée par rapport à celle de 2016, à 0,56 m<sup>3</sup> par tonne de minerai traité en 2017.

## La gestion des résidus et des stériles

Par sa nature, l'exploitation minière génère de grandes quantités de stériles et de résidus — c'est particulièrement vrai pour les mines d'or où la teneur du minerai est exprimée en grammes par tonne.

En 2017, le tonnage de minerai traité à la fois par nos usines et nos installations de lixiviation en tas a été d'environ 21,2 Mt, un volume comparable à celui de 2016. Le tonnage de minerai stocké sur les aires de lixiviation en tas était approximativement de 8,4 Mt, comparativement à 8,2 Mt en 2016. La quantité totale de résidus produits par les opérations de traitement du minerai a été d'environ 12,8 Mt, contre 12,9 Mt en 2016.

Des 12,8 Mt de résidus produits en 2017, environ 2,8 Mt, soit 22 %, ont été renvoyés sous terre comme remblai. Le tonnage restant de 10 Mt a été déposé en surface dans nos différentes installations de stockage des résidus. Ceci se compare à 10,4 Mt en 2016. En 2017, l'exploitation minière d'Agnico Eagle a généré 44,7 Mt de stériles comparativement à 50,9 Mt en 2016.



**44,7 Mt**

de stériles générés par l'exploitation minière d'Agnico Eagle en 2017

**11,8 Mm<sup>3</sup>**

Volume total d'effluent rejeté à l'environnement à partir de toutes nos activités d'exploitation minière — volume inchangé par rapport à celui de 2016

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES

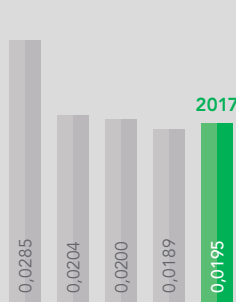


Pour en apprendre davantage sur notre approche dans le cadre des objectifs de développement durable des Nations Unies, visitez notre site à l'adresse [www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable/normes/](http://www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable/normes/)

**Performance de 2017**

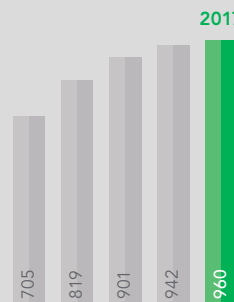
**L'INTENSITÉ TOTALE DES ÉMISSIONS DE GES**  
(équivalents CO<sub>2</sub> par tonne de minerai traité)

**4 %**  
D'augmentation de l'intensité moyenne des émissions de GES



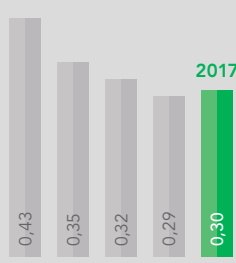
**L'ÉLECTRICITÉ TOTALE CONSOMMÉE EN PROVENANCE DU RÉSEAU**  
(GWh)

**2 %**  
D'augmentation par rapport à 2016



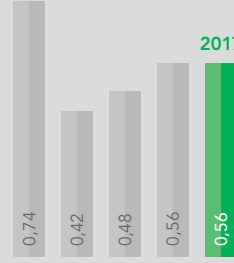
**L'INTENSITÉ DE LA CONSOMMATION D'EAU FRAÎCHE**  
(m<sup>3</sup> d'eau par tonne de minerai traité)

**6 %**  
D'augmentation par rapport à 2016



**L'INTENSITÉ DES REJETS D'EFFLUENTS**  
(m<sup>3</sup> par tonne de minerai traité)

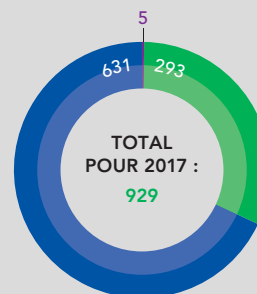
Aucun changement par rapport à 2016



**INCIDENTS ENVIRONNEMENTAUX SIGNALÉS EN 2017 PAR CATÉGORIE**

■ Catastrophique ■ Majeur ■ Modéré ■ Mineur ■ Négligeable

En 2017, nous avons signalé 929 incidents environnementaux, dont : 911 déversements, 8 bris de matériel, un incident dû au bruit et 9 défaillances de traitement des eaux. Sur les 911 déversements, aucun n'était classé comme catastrophique (niveau 5) ou comme majeur (niveau 4), 5 étaient classés comme modérés (niveau 3), 293 étaient mineurs et 613, négligeables. En 2016, nous avons signalé 818 incidents. Maintenant que le signalement des incidents est une pratique bien établie, nous nous concentrerons sur l'amélioration de la qualité des rapports (classement des incidents) et sur la prévention. Un plan d'action en matière de prévention est en cours d'élaboration. L'objectif de ce plan sera de réduire la probabilité d'occurrence d'un incident et ses conséquences.



**La nouvelle usine de traitement des eaux de Kittila réduit notre empreinte**



Une usine de traitement des eaux de 21,5 M\$ a été construite, un des investissements environnementaux les plus importants en Finlande depuis les dernières années. À l'origine de cet investissement : une nouvelle exigence environnementale visant une réduction de la concentration de sulfates à l'effluent final. Des travaux en laboratoire et trois années d'études et d'essais pilotes ont permis de déterminer que la précipitation du gypse était la meilleure option, car cette technologie est fiable même sous un climat froid.

L'usine a terminé sa première année d'exploitation et a permis de réduire la quantité de sulfate de l'effluent qui se déverse dans la rivière Seurujoki.

« Nous sommes très heureux des résultats obtenus jusqu'à maintenant à l'usine de traitement. L'usine fonctionne comme prévu et nous avons réduit considérablement notre empreinte par rapport à l'eau. »

**Laura Nevatalo**  
Ingénieure en gestion de l'eau  
La mine de Kittila

**Réduire au minimum les effets de l'activité minière sur la biodiversité**



Alors que l'industrie minière explore pour trouver du minerai dans des régions de plus en plus éloignées de la planète, nous nous retrouvons souvent entourés de paysages vierges, d'une biodiversité indigène et d'écosystèmes fragiles.

Depuis des années, Agnico Eagle et d'autres sociétés minières présentes dans les régions du Nord recueillent des données de base sur les espèces rares et leurs habitats, principalement à l'étape du développement de projets et avant le début des activités minières. Toutefois, nous n'avons qu'une connaissance collective fragmentaire de l'incidence des différentes étapes du cycle de vie d'une mine sur la biodiversité, de même que des effets cumulatifs de l'activité minière et d'autres influences environnementales actuelles, comme le changement climatique, sur la biodiversité nordique.

C'est pourquoi Agnico Eagle s'est associée au Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) dans le cadre de sa Chaire de recherche industrielle sur la biodiversité en contexte minier avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT).

Le projet de recherche de la Chaire a été amorcé en 2017 avec la mission d'acquiescer une meilleure connaissance de la biodiversité nordique « afin de développer des stratégies visant à réduire l'empreinte écologique d'une mine tout au long de son cycle de vie ».

Le projet a comme principaux objectifs de comprendre l'empreinte écologique de la mine pendant son cycle de vie complet et les effets sur la biodiversité; d'éviter le risque pour la biodiversité en développant des outils pour la planification écologique; et d'améliorer notre compréhension des principales espèces et des effets du changement climatique.

Dans le cadre de ce projet, Agnico Eagle donne accès à quatre de ses sites en Abitibi pour que les chercheurs puissent étudier les mines à différents stades de leur cycle de vie :

- Akasaba Ouest, un projet en cours de mise en valeur;
- LaRonde, une mine en exploitation;
- Lapa, une mine au stade de fermeture;
- Joutel, un site fermé et restauré.

Notre personnel sur place offrira son soutien au projet au cours des cinq prochaines années, pendant que les chercheurs recueillent des données et mènent leurs analyses. La mine LaRonde finance également un stage Mitacs (un organisme de recherche sans but lucratif) de quatre mois afin de fournir des chercheurs au projet.

« Cette recherche revêt une grande valeur pour Agnico Eagle. Elle nous aidera à évaluer et à atténuer les effets potentiels sur la biodiversité à toutes les étapes de nos projets miniers, de l'exploration à l'évaluation environnementale, à la planification de projet et à l'obtention de permis, jusqu'à l'exploitation. Une meilleure évaluation environnementale dès le début d'un projet nous aidera lors des étapes de fermeture et post-fermeture, et permettra potentiellement de réduire les coûts qui y sont associés. Les résultats obtenus nous fourniront également des renseignements précieux pour la fermeture de nos mines en exploitation. Tout cela cadre avec l'engagement d'Agnico Eagle en matière de développement durable. »

**Josée Noël**  
Biologiste et chef de projet, Restauration des sites miniers d'Agnico Eagle



**5 ans**

Notre personnel sur place offrira son soutien au projet au cours des cinq prochaines années, pendant que les chercheurs recueillent des données et mènent leurs analyses dans la région de l'Abitibi.

FAITS SAILLANTS 2017



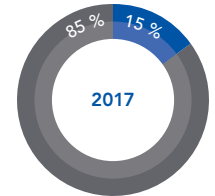
100 %

de la main-d'œuvre des mines Pinos Altos et La India provient du Mexique

15 %

des employés de nos mines sont des femmes

■ Femmes ■ Hommes



## Nos employés



### Agnico Eagle + nos employés



Nous visons à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire, où chaque personne est traitée avec respect, équité et intégrité. Afin d'y parvenir, nous nous engageons à :

- Veiller à ce qu'aucune pratique discriminatoire ne soit tolérée en milieu de travail;
- Offrir aux employés un mécanisme de règlement des griefs équitable et non discriminatoire;
- Valoriser la diversité et traiter tous les employés et entrepreneurs de façon équitable et offrir aux employés une chance égale à tous les niveaux de l'organisation et sans parti pris;
- Embaucher et promouvoir les employés selon leur mérite;
- Fournir une rémunération équitable et compétitive;
- Maintenir un milieu de travail exempt de drogue et d'alcool;
- Préserver la confidentialité des informations personnelles et privées de nos employés;
- Reconnaître le droit des employés à la liberté d'association;
- Fournir aux employés des possibilités de formation et de perfectionnement appropriées;
- Consulter et informer nos employés et s'assurer de leur fournir un soutien approprié en cours d'emploi chez Agnico Eagle.

➔ Pour en apprendre davantage sur notre performance au chapitre de nos employés, visitez la section Aperçu de la performance de notre site à l'adresse [www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable](http://www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable)

Chez Agnico Eagle, nos gens et notre culture ont toujours constitué notre force et nous ont procuré un avantage concurrentiel. Il est essentiel pour notre succès présent et futur que nous conservions notre culture d'entreprise où chaque personne est traitée avec respect et dignité, et où les gens interagissent de manière collaborative et engagée en vue d'atteindre l'excellence.

**Nous voulons nous assurer que nos employés ont les outils et les compétences dont ils ont besoin pour accomplir leur travail efficacement et en toute sécurité, et pour réaliser leur plein potentiel. Nous continuons à fournir de la formation afin d'améliorer les possibilités de développement personnel et de cheminement de carrière de nos employés. Nous mettons un accent particulier sur la formation en santé et sécurité afin de nous assurer que nos employés respectent les standards de santé et de sécurité au travail d'Agnico Eagle.**

#### Maximisation de l'emploi local

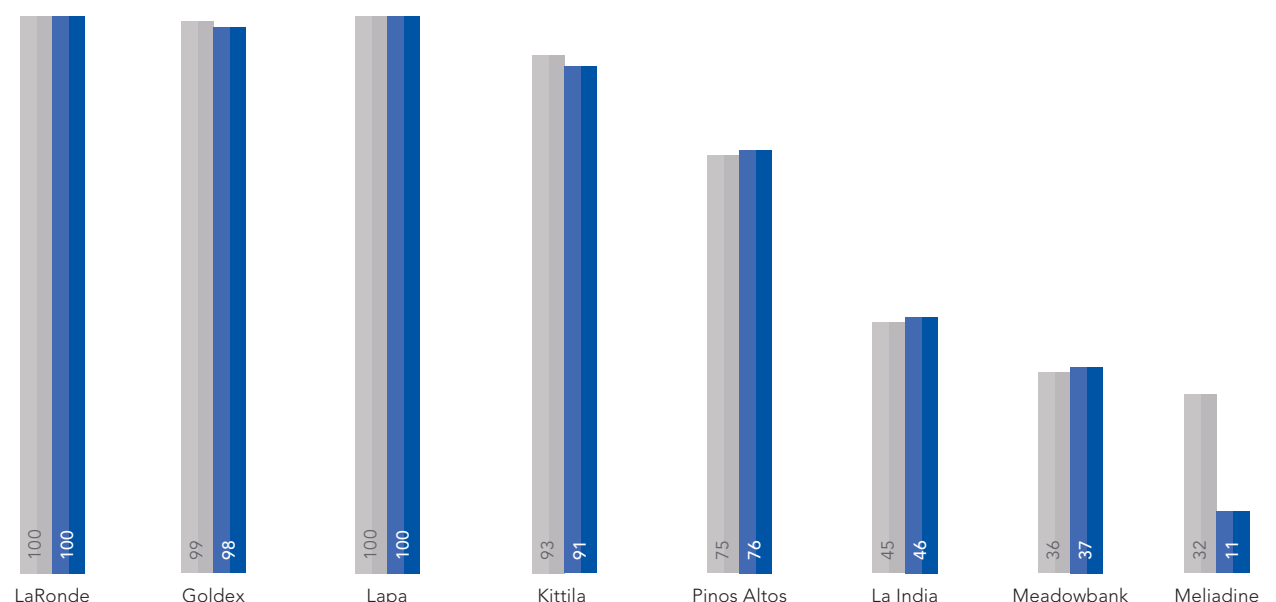
Notre objectif est d'embaucher 100 % de notre effectif, y compris nos équipes de direction, directement dans la région dans laquelle chacune de nos mines est située.

À la mine Pinos Altos, par exemple, 100 % de l'effectif provient du Mexique. La grande majorité des gens embauchés sont de la région nord du Mexique, avec 76 % de l'effectif de la mine Pinos Altos et 46 % de l'effectif de la mine La India venant des États de Chihuahua, Sonora et Sinaloa. La plupart de nos gens proviennent directement des collectivités locales dans un rayon de dix kilomètres de la mine.

Dans le nord du Canada, nous demeurons concentrés sur la création d'emplois et de carrières durables dans les mines pour la population inuite dans le but global d'atteindre 50 % de main-d'œuvre inuite pour toutes nos opérations au Nunavut. Nous avons développé des programmes exhaustifs de préparation au travail et de familiarisation au site minier qui sont conçus pour préparer les candidats de la région du Kivalliq à travailler pour Agnico Eagle. En 2017, environ 37 % de notre main-d'œuvre de la mine Meadowbank provenait de la région du Kivalliq au Nunavut.

#### MAIN-D'ŒUVRE RECRUTÉE DANS LES COLLECTIVITÉS LOCALES (%)

■ 2016 ■ 2017



**37 %**

de la main-d'œuvre de Meadowbank provient de la région du Kivalliq au Nunavut

Dans le cadre du prix Paul Penna 2017, Agnico Eagle a fait un don de 10 000 \$ CA à une initiative communautaire au nom des corécepteurs Dany Lauzon et Jane Werniuk.

**3 500 \$CA**

Versés à des organismes soutenus par d'autres finalistes dans chacune des régions où nous exerçons nos activités

**100**

Employés ont pris part à la séance de sensibilisation et d'immersion culturelles et au module 1 de notre programme de développement du leadership au Nunavut

## Mener en faisant preuve de courage et en respectant les différences culturelles



Peter Tapatai, Inuit du Nord et entrepreneur de Baker Lake, au Nunavut, s'est joint aux participants du programme de développement du leadership du Nunavut d'Agnico Eagle lors d'un après-midi d'activités en plein air, où il a transmis ses connaissances de la pêche sur la glace traditionnelle inuite.

Dans l'industrie minière, les superviseurs de premier niveau jouent un rôle crucial au sein d'un environnement de travail complexe. Ils doivent non seulement s'assurer que les objectifs de production quotidiens soient atteints, mais aussi diriger leurs équipes en veillant à ce que tous les employés travaillent ensemble en toute sécurité pour atteindre ces objectifs.

Au Nunavut, cette responsabilité est encore plus exigeante en raison de l'éloignement, de l'environnement arctique et de la diversité culturelle de la main-d'œuvre. Dans le cadre du programme d'embauche massive qui est actuellement en cours dans le Nord, notre équipe de direction du Nunavut a travaillé activement au perfectionnement des superviseurs afin qu'ils deviennent de meilleurs leaders et chefs d'équipe pour l'avenir.

En 2017, l'équipe a conçu le **programme de développement du leadership au Nunavut** et en a fait l'essai. Le programme a été initialement conçu et mis en œuvre à la mine LaRonde, en Abitibi, et est maintenant offert à d'autres sites d'Agnico Eagle.

Il s'agit d'un programme de cinq jours que les superviseurs peuvent suivre et terminer sur une période de deux ans. Les modules du programme touchent cinq éléments clés de la supervision : sensibilisation et immersion culturelles, communiquer pour stimuler le rendement, encadrer pour favoriser l'excellence, mobiliser dans l'action et mener avec courage.

Le module sensibilisation et immersion culturelles comprend une visite d'une journée dans une collectivité inuite afin de se familiariser avec les divers aspects culturels dont les superviseurs doivent tenir compte pour pouvoir exceller dans leurs tâches quotidiennes de leadership et de supervision.

« Nous voulions mettre au point un programme sur mesure qui tienne spécialement compte de la réalité multiculturelle du Nunavut. Tout d'abord, nous avons fait une analyse des besoins et rencontré des groupes de discussion pour déterminer les thèmes des différents modules. Ensuite, nous avons examiné le contenu du programme en collaboration avec le Conseil d'alphabétisation du Nunavut pour nous assurer qu'il abordait les aspects multiculturels. Nous voulions aussi nous assurer que chacun des modules du programme reflétait les principes directeurs et les valeurs d'Agnico Eagle. »

**Pierre Guimont**  
Directeur corporatif, Formation et perfectionnement

Les membres de l'équipe de direction du Nunavut ont été les premiers à suivre la formation, question de mettre le programme à l'essai et, par le fait même, d'améliorer leurs propres techniques d'encadrement. Une fois le programme approuvé, ils ont désigné des coachs à l'interne à qui ils ont donné la formation nécessaire afin qu'ils puissent présenter à leur tour les modules du programme à d'autres personnes. Jusqu'ici, 12 coachs internes ont été formés à la mine Meadowbank et un nombre semblable de coachs seront formés à la mine Meliadine.

Jusqu'à maintenant, près d'une centaine d'employés ont pris part à la journée d'immersion culturelle et suivi le module 1, et ils devront suivre les 3 autres modules au cours des 18 prochains mois. À la mine Meliadine, la formation commencera au deuxième trimestre de 2018.

Le programme de développement du leadership a été donné au complet à la mine LaRonde, tandis qu'on sélectionne actuellement les formateurs internes à la mine Goldex. Un programme pilote est également prévu à la mine Pinos Altos plus tard cette année.

### Modules du programme de développement du leadership au Nunavut

MODULE 0	MODULE 1	MODULE 2	MODULE 3	MODULE 4
<p><b>Sensibilisation et immersion culturelles</b></p> <p>Visite d'une journée dans une collectivité inuite afin de se familiariser avec les divers aspects culturels dont il faut tenir compte dans les tâches quotidiennes de leadership et de supervision</p>	<p><b>Communiquer pour stimuler le rendement</b></p> <p>Savoir communiquer efficacement pour améliorer le rendement de l'équipe</p>	<p><b>Encadrer pour favoriser l'excellence</b></p> <p>Comprendre les besoins des membres de l'équipe et les encadrer afin qu'ils perfectionnent leurs compétences sur les lieux de travail</p>	<p><b>Mobiliser dans l'action</b></p> <p>Valoriser les efforts et reconnaître la contribution des membres de l'équipe afin de mieux la mobiliser</p>	<p><b>Mener avec courage</b></p> <p>À titre de leader, se positionner clairement et prendre des décisions courageuses lorsque cela est nécessaire</p>

### Certificats et distinctions



Dans le cadre du **prix Paul Penna 2017**, Agnico Eagle a fait un don de 10 000 \$CA à une initiative communautaire au nom des corécepteurs Dany Lauzon et Jane Werniuk, et en même temps, a versé des dons de 3 500 \$CA aux organisations soutenues par les autres candidats finalistes dans chacune de nos régions d'exploitation.



**Dany Lauzon**, conducteur de pelle mécanique de Production à la mine Canadian Malartic, a reçu le prix Paul Penna 2017 afin de souligner son engagement à titre de président du conseil d'administration du Refuge Jeunesse Malartic dont la mission est de prévenir et d'éliminer la délinquance juvénile. Également pompier volontaire à Malartic, M. Lauzon participe souvent à des activités de sensibilisation à la prévention des incendies et à la lutte contre l'incendie auprès des jeunes.



**Jane Werniuk**, notre géologue principale, Rapports techniques, a été honorée pour son travail au sein du Corpus Christi Refugee Resettlement Committee, organisme d'aide aux réfugiés qui a parrainé trois personnes et une famille de sept pour faciliter leur intégration au Canada. Ayant survécu au cancer, M<sup>me</sup> Werniuk est également membre de l'équipe Women in Mining qui participe à la marche de la Princess Margaret Cancer Foundation depuis neuf ans et a permis d'amasser plus de 750 000 \$ pour cet organisme.

### Prix Michel Létourneau

Le prix Michel Létourneau 2017, qui récompense l'innovation et l'esprit d'équipe, a été remis cette année à une **équipe de la mine LaRonde**, qui a considérablement amélioré la production minière grâce à un projet innovateur visant à détecter et à réparer plus rapidement les fuites dans le réseau de distribution d'air comprimé à la mine. Le projet contribue à la rentabilité et à la sécurité de la mine, en plus de permettre d'aller plus en profondeur et de prolonger la durée de vie de la mine.



7 867

Personnes dans le monde travaillent pour Agnico Eagle

93 %

des employés approuvent notre travail sur l'impact communautaire selon le sondage sur l'engagement mené par Mercer en 2017

La mine Goldex a récemment obtenu, à la suite d'une vérification, une certification externe attribuée pour la première fois à une société minière québécoise pour son programme de santé en milieu de travail.

90 %

des employés approuvent notre performance au chapitre de la responsabilité sociale selon le sondage sur l'engagement mené par Mercer en 2017

## Rester fidèle à notre culture



Une main-d'œuvre engagée est ce qui crée vraiment de la valeur pour notre entreprise. Les employés qui ont confiance que leur voix est entendue se sentiront à l'aise de collaborer pour améliorer la réflexion sur la façon dont les choses se font dans le milieu de travail. Ils sortiront des sentiers battus, en présentant une façon plus productive de travailler ou en faisant un effort supplémentaire pour assurer la sécurité de leurs collègues. Leur dévouement nous incite à toujours donner le meilleur de nous-mêmes, ce qui nous aide à nous renouveler sans cesse.

Par conséquent, nous croyons qu'il est essentiel de sonder régulièrement nos employés afin de connaître leur satisfaction à l'égard de notre performance, de maintenir notre culture d'entreprise et de réaliser notre mission et notre stratégie d'affaires.

En 2017, nos employés au Mexique ont une fois de plus participé au sondage annuel de Great Place to Work Mexico® portant sur la culture d'entreprise dont le niveau de confiance et le rendement sont élevés.

Les résultats du sondage ont classé Agnico Eagle Mexico au palmarès des 50 meilleures entreprises publié par Great Place to Work Mexico pour les employeurs comptant entre 500 et 5 000 employés. Ce programme vise à aider les organisations à obtenir de meilleurs résultats pour leurs activités et à améliorer la qualité de leur milieu de travail.

Les principaux points saillants des résultats du sondage d'Agnico Eagle Mexico en 2017 comprennent une amélioration de 13 % de l'engagement des employés au cours des cinq dernières années, ainsi qu'une amélioration de 12 % de la collaboration en milieu de travail au cours de la même période.

De plus, 94 % de nos employés disent qu'Agnico Eagle Mexico est un endroit où il fait bon travailler.

Parmi les autres faits saillants, mentionnons les points suivants :

- Le niveau d'engagement des employés était de 92 %, plaçant Agnico Eagle parmi les 10 premières entreprises mexicaines pour ses résultats.
- La satisfaction des employés à l'égard de la collaboration en milieu de travail était de 78 %, ce qui place Agnico parmi les 100 premières entreprises mexicaines.
- Les employés ont accordé une note élevée aux membres de l'équipe de direction, soit 82 %, pour avoir entretenu la confiance avec les employés, pour leur capacité d'atteindre les objectifs de l'organisation, et pour avoir encouragé les employés à réaliser leur plein potentiel et à cultiver l'esprit d'équipe.

Au total, 95 % des employés ont répondu au sondage de 2017, comparativement à 90 % en 2016.

Les employés nous ont également dit que nous devons mettre davantage l'accent sur la rémunération et la gestion du rendement, la communication avec les employés et leur participation aux décisions qui pourraient avoir une incidence sur leur rôle.

« Notre objectif est de maintenir cette tendance à la hausse et de continuer à cultiver des relations de confiance avec notre personnel. Nous sommes heureux que les employés croient fermement en l'avenir de notre entreprise et expriment leur fierté de travailler pour Agnico Eagle Mexico. Nous continuerons de renforcer notre équipe de direction et de développer les compétences et les habiletés de notre main-d'œuvre. Nous avons aussi entendu très clairement que les employés veulent que nous restions fidèles à notre culture et à nos principes directeurs afin d'atteindre nos objectifs d'affaires. »

**Carlos Alegre**  
Directeur régional des ressources humaines et de l'administration  
Agnico Eagle Mexico

En plus de participer au sondage annuel sur l'engagement de Great Place to Work au Mexique, Agnico Eagle effectue tous les trois ans un sondage mondial sur l'engagement afin de mesurer le niveau de satisfaction de ses employés au Canada, en Finlande et en Suède.

### FAITS SAILLANTS DU SONDAGE ANNUEL DE GREAT PLACE TO WORK MEXICO®



Bien qu'il y ait toujours place à l'amélioration, les employés disent qu'ils sont très fiers de travailler pour Agnico Eagle Mexico et apprécient notre engagement à investir dans l'avenir de nos gens et de nos collectivités.

99 %

disent faire confiance au leadership d'Agnico Eagle Mexico

96 %

sont fiers de dire « je travaille ici »

96 %

disent « quand je vois ce que nous avons, j'en suis fier »

95 %

veulent travailler chez Agnico Eagle pendant longtemps

94 %

disent qu'Agnico Eagle Mexico est un endroit idéal où travailler

90 %

disent voir des possibilités de perfectionnement, d'innovation et d'amélioration

➔ Pour en apprendre davantage sur Great Place to Work Mexico, veuillez visiter le site [www.greatplacetowork.com.mx](http://www.greatplacetowork.com.mx)



Respecter nos employés et avoir des rôles et des responsabilités clairement définis est de la plus haute importance pour maintenir l'engagement de nos employés.

**90 %**

de nos employés ont répondu au sondage sur l'engagement mené par Mercer en 2017

**85 %**

Résultat obtenu au sondage sur l'engagement mené par Mercer en 2017

**12 %**

Augmentation du taux d'utilisation du programme d'aide aux employés en 2017, par rapport à 8 % en 2013

**OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES**



Pour en apprendre davantage sur notre approche dans le cadre des objectifs de développement durable des Nations Unies, visitez notre site à l'adresse [www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable/normes/](http://www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable/normes/)



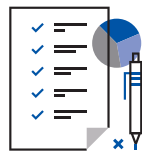
Tous les trois ans, et ce depuis 2011, nous mesurons le niveau d'engagement et de satisfaction de l'ensemble de nos employés au moyen d'un sondage mené auprès de nos employés au Canada, en Finlande et en Suède (voir la page précédente pour le sondage mené au Mexique). Les résultats recueillis lors du sondage sur l'engagement mené en 2017 montrent une amélioration par rapport à ceux de 2014 et sont très positifs comparativement à ceux obtenus par les autres sociétés qui participent aux sondages de Mercer sur l'engagement menés auprès des sociétés minières et des sociétés pétrolières et gazières.

En 2017, 90 % de nos employés ont répondu au sondage, comparativement à 86 % lors du sondage précédent en 2014. Parmi les autres faits saillants, notons :

- une hausse du niveau d'engagement qui s'est établi à 85 % en 2017, comparativement à 81 % en 2014;
- une augmentation du niveau de confiance des employés dans le fait que la direction posera des gestes en fonction des résultats du sondage, qui s'est établi à 77 % en 2017, comparativement à 71 % en 2014.

Les employés nous ont attribué des notes élevées pour les éléments suivants : l'orientation stratégique et le leadership de la direction; le leadership et l'engagement en matière de santé et de sécurité des employés; la satisfaction et l'engagement des employés; et l'engagement communautaire et la responsabilité sociale.

Les employés nous ont également dit que nous devons nous améliorer sur les plans de l'avancement de carrière et la sécurité d'emploi, et de la rémunération et la gestion du rendement, de même que rester vigilants en ce qui a trait à notre vision, à notre culture et à nos valeurs d'entreprise.



**77 %**

de nos employés sont convaincus que la direction posera des gestes en réponse aux résultats du sondage de Mercer sur l'engagement qui a été mené en 2017

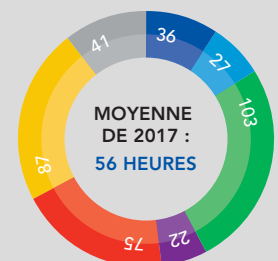
« Il s'agit de notre troisième sondage global et nous sommes heureux que nos employés nous confirment qu'ils croient fermement au futur de notre entreprise et qu'ils sont fiers de travailler pour Agnico Eagle. Alors que nous prenons de l'expansion, ils veulent que nous restions fidèles à notre vision, à notre culture d'entreprise et à nos valeurs, et que nous poursuivions et renforçons notre relation de collaboration avec les employés. Ils veulent comprendre les possibilités de carrière qui leur sont offertes et nous disent que nous devons mieux leur expliquer nos programmes de rémunération. Nous les entendons haut et fort, et nous sommes en train d'élaborer des plans d'action afin de tirer parti de ces occasions d'amélioration. »

**Nicolas Bolduc**  
Directeur régional des ressources humaines/Relations avec les employés et engagement

Le sondage sur l'engagement est mené auprès de tous nos employés au Canada, en Finlande et en Suède, tandis que les employés de nos activités d'exploitation du Sud participent chaque année au programme « Great Places to Work » du Mexique.

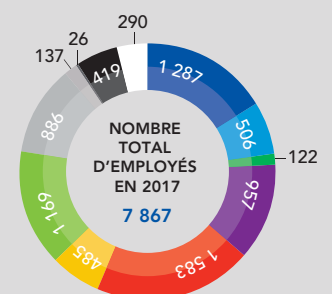
**NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR EMPLOYÉ EN 2017**

- LaRonde
- Lapa
- Pinos Altos
- Meadowbank
- Goldex
- Kittila
- La India



**MAIN-D'ŒUVRE TOTALE PAR RÉGION EN 2017**

- LaRonde
- Lapa
- Pinos Altos
- Meadowbank
- Exploration - Canada et É.-U.
- Exploration - Mexique
- Goldex
- Kittila
- La India
- Meliadine
- Exploration - Europe
- Administration (siège social et bureaux régionaux)



**L'importance croissante de la santé mentale**



Les employeurs encouragent de plus en plus leurs employés à parler de leur santé mentale et de leur bien-être. Ils veulent s'assurer que leurs employés soient plus conscients de l'importance et des avantages d'avoir un esprit sain au travail.

Bien que nous discutons de santé mentale et de bien-être avec nos employés depuis des années déjà, nous avons commencé, en 2017, à suivre plus étroitement les statistiques provenant de notre programme d'aide aux employés au Canada (un programme commun) afin de mieux connaître les besoins de nos employés. Depuis sa mise en place en 2013, nous avons constaté une augmentation du taux d'utilisation du programme, qui est passé de 8 % des employés en 2013 à environ 12 % en 2017.

Étant donné le caractère confidentiel de ce programme, il est difficile de déterminer si cette augmentation s'explique par le fait que le programme soit mieux connu ou par un besoin accru au sein des employés. Nous pouvons toutefois constater certaines similitudes parmi les motifs de consultation. Le travail est un facteur de stress, mais on peut constater que les employés subissent également d'autres facteurs de stress dans leur vie familiale qui peuvent toucher leur santé mentale et leur bien-être au travail.

En 2017, Agnico Eagle a opté pour une approche préventive en offrant une formation à ses superviseurs pour s'assurer qu'ils avaient les outils nécessaires pour reconnaître les signes et les symptômes de problèmes de santé mentale et de stress chez un employé. Le cas échéant, un superviseur pouvait alors amener l'employé à comprendre qu'il avait à sa disposition des ressources professionnelles et des options vers lesquelles il pouvait se tourner, par l'entremise du Programme d'aide aux employés (PAE), et des services d'aide téléphonique anonyme.

« Nous voulons que la santé mentale soit un sujet de conversation courant et qu'elle ne soit plus perçue comme un sujet tabou. Nous souhaitons que les gens puissent discuter ouvertement de ces questions, sans crainte ni honte. Agnico Eagle a une excellente réputation en matière de santé et de

sécurité, et nous voulons encourager les gens à profiter des services d'aide en santé mentale que nous offrons ainsi que des activités de mieux-être proposées sur nos sites, telles que la marche durant la pause-repas et les activités de cross-country. Nos jeunes employés apprécient particulièrement ce type de soutien. Nous formons une grande famille à Agnico Eagle et nous avons toujours pris soin les uns des autres. C'est la façon de faire d'Agnico Eagle. »

**Guillaume Lachapelle**  
Directeur corporatif, Santé et sécurité d'Agnico Eagle

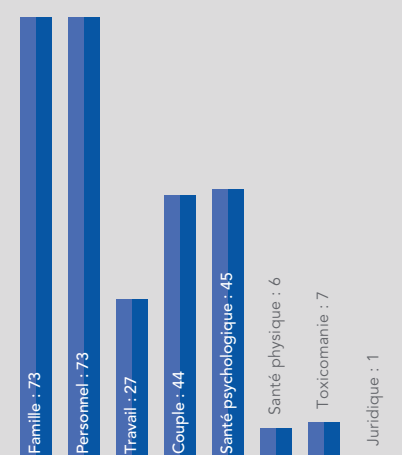
Les employés sont plus nombreux à avoir recours aux services du PAE, et le programme de sensibilisation à la santé mentale reçoit un accueil très positif.

Le programme se poursuivra en 2018 avec une importante présentation sur la santé mentale et la sensibilisation au stress à l'intention de l'équipe de haute direction. La formation sur place se poursuivra et sera adaptée aux besoins locaux. Par exemple, les infirmières du Nunavut adaptent la formation sur la santé mentale et la sensibilisation afin de tenir compte du stress et de l'isolement associés au déplacement par navette aérienne selon un horaire de travail de 14 jours de travail suivis de 14 jours de repos ainsi que des besoins et différences culturelles des employés inuits.

Certaines de nos initiatives locales en matière de bien-être commencent à faire parler d'elles. La mine Goldex au Québec a récemment obtenu, à la suite d'une vérification, une certification externe attribuée pour la première fois à une société minière pour son programme de santé en milieu de travail.

Si la santé et le bien-être se vivent d'abord à la maison, ils doivent se poursuivre aussi au travail.

**MOTIFS DE CONSULTATION DU PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS**



FAITS SAILLANTS 2017



69 %

Taux de résolution des plaintes reçues de la communauté, soit 22 plaintes résolues

Notre programme d'investissement communautaire a continué de cibler les initiatives qui permettent à chacune des collectivités où nous opérons de bénéficier du développement économique de leur région, même après la cessation de l'exploitation minière.

# Nos collectivités



## Agnico Eagle + nos collectivités



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

- Offrir un mécanisme de plaintes confidentiel pour signaler les manquements à l'éthique et les gestes illégaux ou irresponsables;
- Veiller à ce que le travail des enfants ou toute forme de travail forcé ou obligatoire ne soient pas tolérés dans le milieu de travail;
- Favoriser un dialogue ouvert, transparent et respectueux de toutes nos collectivités d'intérêts et veiller à ce que nos activités sur les terrains privés et les terres autochtones se déroulent avec le consentement préalable, libre et éclairé des propriétaires;
- Appuyer les collectivités locales et leur viabilité avec des mesures, telles que des programmes de développement, une politique d'achat local de biens et services et l'embauche de main-d'œuvre locale;
- Veiller à ce que nos opérations n'appuient, ne profitent ni ne contribuent à des conflits armés illégaux, à des violations graves des droits de l'homme ou à des manquements au droit international humanitaire.

➔ Pour en apprendre davantage sur notre performance au chapitre des collectivités, visitez la section Aperçu de la performance de notre site à l'adresse [www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable](http://www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable)

Nous agissons de manière socialement responsable et contribuons au mieux-être des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités afin de faire une différence dans leur vie de tous les jours. Nous nous sommes engagés à travailler en collaboration avec nos employés et nos autres parties prenantes pour générer de la croissance et de la prospérité, et ainsi permettre à toutes nos parties prenantes de bénéficier de nos activités d'exploitation minière.

**Nous voulons que nos parties prenantes comprennent nos activités et nos priorités, mais nous voulons aussi connaître leurs préoccupations afin que nous puissions travailler ensemble vers le but commun de l'acceptabilité sociale.**

### Engagement communautaire

En 2017, nous avons travaillé à améliorer l'intégration des relations communautaires et la participation des parties prenantes à notre système de gestion minière responsable (SGMR), pour assurer la cohérence du programme de développement durable. Nous avons créé et mis en place un ensemble d'indicateurs de rendement clés (IRC) sociaux en matière de relations communautaires à l'échelle de l'entreprise, afin de mesurer l'efficacité de nos méthodes d'engagement et de surveiller le risque social et l'acceptation communautaire. Notre objectif est d'évaluer notre rendement sur le plan social avec la même rigueur que celle que nous appliquons à nos autres activités, nous amenant à utiliser une approche proactive plutôt que réactive pour évaluer plus précisément et atténuer les risques potentiels pour nos activités. Nous voulons nous assurer que notre stratégie produira les résultats appropriés et contribuera à améliorer le rendement dans tous nos programmes et, ce faisant, qu'elle créera une valeur commune au sein de nos collectivités.

En 2017, cherchant à mettre au point des IRC sociaux clairs, nous avons examiné de près les données que nous recueillons actuellement par l'entremise de notre programme d'information sur le développement durable et des évaluations VDMD, et nous nous sommes servis des meilleures pratiques externes comme référence. Avec l'aide de notre Comité consultatif des parties prenantes (CCPP) et de nos professionnels en relations communautaires, notre choix d'IRC sociaux s'est arrêté sur le développement économique local, la diversité et l'inclusion, les plaintes et les griefs, l'engagement et les investissements communautaires.

En 2018, nous prévoyons mettre en œuvre un programme pilote dans la région de l'Abitibi en vue de valider nos IRC sociaux auprès de nos collectivités hôtes. Nous voulons ainsi mesurer efficacement les résultats réels et concrets de nos programmes sociaux ainsi que les niveaux d'acceptabilité sociale au sein de la collectivité. Dans le cadre du projet pilote, nous allons également tenir des ateliers sur l'engagement et mener des entrevues et des sondages afin de mieux comprendre les priorités des parties prenantes.

L'acceptabilité sociale fait partie intégrante de notre succès. Le plus tôt possible dans la phase de développement d'un projet, nous nous engageons et établissons des partenariats avec les parties prenantes afin d'évaluer les niveaux d'acceptabilité sociale et les impacts du projet au sein de la collectivité hôte. Nos équipes d'exploration désignent toujours une personne responsable des relations avec la collectivité, quelle que soit la taille du projet. Nous pouvons ainsi atténuer les impacts négatifs potentiels et découvrir les possibilités de collaboration, ce qui nous permet d'éviter des conflits potentiels et d'établir des relations communautaires fondées sur la confiance et la transparence.

À la demande de notre conseil consultatif externe des parties prenantes, Agnico s'est engagée à harmoniser ses politiques et programmes avec les objectifs de développement durable de l'ONU. Dans le cadre de notre engagement à apporter des améliorations en vue d'atteindre

ces objectifs, nous nous sommes engagés à évaluer la situation par rapport à l'objectif 5 — Égalité des sexes. À ce chapitre, notre groupe du Nunavut a participé au projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM), et s'est engagé à effectuer un examen des politiques et procédures de chaque site en ce qui a trait à la diversité et à l'inclusion, et à revoir les politiques et la position mondiales de l'entreprise pour voir les améliorations que nous pouvons apporter et les obstacles que nous pouvons supprimer pour favoriser la diversité de notre main-d'œuvre.

Au cours de l'année, nos sites ont également instauré des mécanismes d'intervention communautaire et participé à des comités de liaison avec la collectivité. Ces mécanismes et comités font désormais partie de notre standard SGMR, et nous avons élaboré des lignes directrices pour aider les nouvelles opérations avec la mise en œuvre de ces meilleures pratiques. Le premier comité de liaison avec la collectivité de Goldex a été mis sur pied en 2017.

Afin d'améliorer nos efforts d'engagement communautaire, nous avons développé quatre sites Web communautaires régionaux pour nos projets Akasaba Ouest, Agnico Eagle Mexico, Agnico Eagle Finlande ainsi que pour nos projets au Nunavut, et le site Web pour l'Abitibi suivra en 2018.

Le site Web du Nunavut ([aemnunavut.ca](http://aemnunavut.ca)) fournit non seulement des mises à jour régulières sur nos activités, mais sert également de « point d'entrée » principal pour l'embauche de nouveaux employés inuits et pour offrir aux entreprises inuites un maximum de possibilités de se qualifier pour l'obtention de contrats avec Agnico.

### Faire le suivi auprès des collectivités

Nous nous sommes engagés à améliorer notre performance en acceptabilité sociale. Nos efforts en relations communautaires ont pour but d'obtenir les commentaires de la collectivité sur nos activités courantes ou proposées et d'identifier et de résoudre les questions soulevées. Ces questions nous sont transmises par le biais d'appels téléphoniques, de rencontres individuelles, communautaires ou publiques, de notre ligne d'éthique sans frais, ou par l'intermédiaire des médias sociaux et de nos sites Web, pour être ensuite documentées sur notre base de données Borealis. Ces différents canaux de communication permettent aux parties prenantes d'utiliser la méthode de communication qui leur convient le mieux. La mise en œuvre de notre nouveau logiciel Borealis nous aidera à surveiller notre performance par rapport aux IRC sociaux sélectionnés. Il nous permettra aussi de produire des renseignements plus pertinents et plus précis que nos sites pourront utiliser comme base pour maintenir des relations constructives avec les parties prenantes locales pendant la durée de vie d'un projet.

En 2017, nous avons enregistré 32 plaintes et nous avons obtenu un taux de résolution de 69 %, soit 22 plaintes résolues. Des mesures sont en cours pour les 10 autres cas, qui seront résolus en 2018. Les trois principales préoccupations des collectivités concernaient l'environnement, comptant pour 43 % des plaintes, la poussière et les vibrations étant les sujets les plus fréquents. Les préoccupations concernant les relations communautaires suivaient, représentant 26 % des plaintes, puis les ressources humaines et l'emploi, représentant 21 % des plaintes. Les moyens de communication les plus employés étaient le courriel, puis les rencontres en personne.

1 500

Nombre de bonnes actions enregistrées pendant la Journée des bonnes actions à la mine Pinos Altos

34 M\$

Montant total des investissements communautaires d'Agnico Eagle depuis 2009

10 000

Personnes dans trois collectivités près de la mine La India ont profité d'un environnement plus propre grâce à l'achat d'équipement de collecte de déchets

36

Écoles ont été rénovées dans les collectivités autour de la mine La India

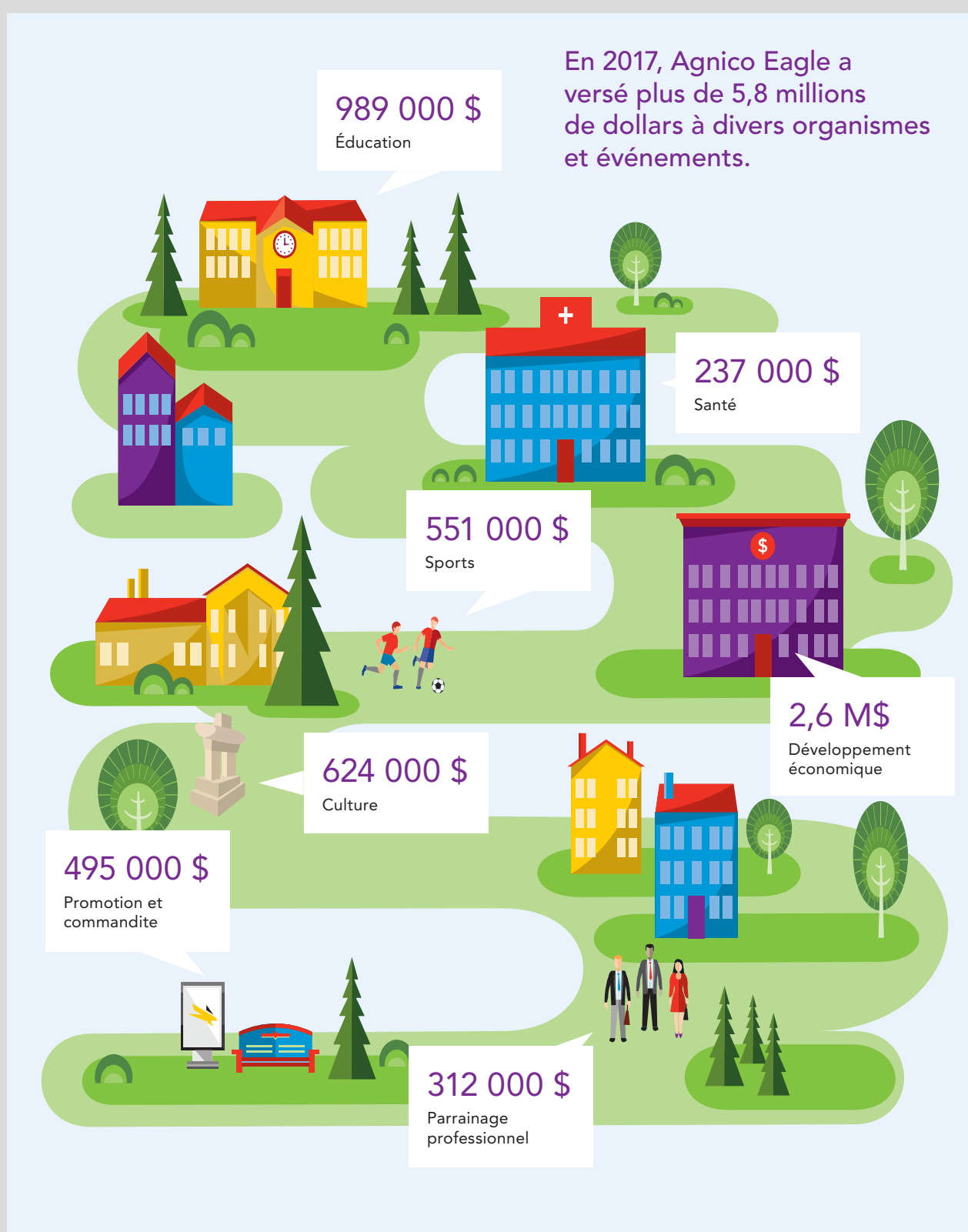
## Investissement communautaire global

### Investir dans nos collectivités

Notre programme d'investissement communautaire a continué de cibler les initiatives qui permettent à chacune des collectivités où nous opérons de bénéficier du développement économique de leur région, même après la cessation de l'exploitation minière. Notre objectif est de fournir à la fois à Agnico Eagle et à nos collectivités hôtes un rendement optimum des investissements stratégiques dans la santé, l'éducation et les initiatives de renforcement des capacités. En 2017, nous avons investi plus de 5,8 millions de dollars dans nos collectivités locales. Depuis 2009, les investissements communautaires d'Agnico Eagle ont totalisé près de 34 millions de dollars.

Plus de 5,8 M\$

Contribution à divers organismes et événements en 2017 par Agnico Eagle



➔ Pour en apprendre davantage sur notre performance au chapitre des collectivités, visitez la section Aperçu de la performance de notre site à l'adresse [www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable](http://www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable)

## Journée des bonnes actions au Mexique



Un simple geste de gentillesse peut parfois compter pour beaucoup dans la vie d'une personne. C'est avec cet esprit de générosité et pour promouvoir l'importance de redonner aux autres que de nombreux employés d'Agnico Eagle Mexico se sont rassemblés cet été.

Le 12 août, notre équipe des Relations communautaires de Pinos Altos a organisé la deuxième Journée des bonnes actions à Ocampo, la municipalité qui entoure nos mines Pinos Altos et Creston Mascota.

L'événement, dont l'objectif était que chaque participant pose au moins une bonne action, a permis d'en enregistrer plus de 1 500! On avait aussi demandé à chacune des 13 collectivités participantes de s'engager à poser une bonne action à l'échelle de sa collectivité.

Les collectivités se sont ainsi engagées à visiter les personnes âgées, à recueillir des aliments et denrées non périssables pour les gens démunis, à mener des campagnes de nettoyage communautaire ou encore à effectuer des activités de reboisement.

Diony Campos, responsable des Relations communautaires, a souligné que le premier événement avait remporté un tel succès qu'Agnico Eagle Mexico avait décidé de le transformer en une saison entière de bonnes actions!

« Notre but principal consiste à rappeler aux gens qu'il est important de faire de bonnes actions tous les jours, parce qu'il y a toujours quelqu'un qui a besoin d'aide et que même les petits gestes de gentillesse dans la collectivité peuvent compter beaucoup. Il est très motivant de voir les résultats de cette initiative qui, en plus, souligne les valeurs de responsabilité communautaire et sociale d'Agnico Eagle. »

**Diony Campos**  
Responsable des Relations communautaires, mine Pinos Altos



La Journée des bonnes actions a commencé avec un défilé visant à mettre en valeur les différentes bonnes actions et les gestes de générosité que l'on peut accomplir au sein de sa collectivité et auprès des gens qui nous entourent.

113 000 \$

Don à l'Université de Laponie pour le développement de la recherche et de la formation dans les facultés de droit et d'éducation

Agnico Eagle a construit le centre sportif Pinos Altos à Baquiriachi, près de notre mine Pinos Altos.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES



Pour en apprendre davantage sur notre approche dans le cadre des objectifs de développement durable des Nations Unies, visitez notre site à l'adresse [www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable/normes/](http://www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable/normes/)

**Agnico Eagle Finlande contribue à l'avancement de l'éducation et de la recherche minières**



Le 30 mai, Agnico Eagle Finlande a fait un don de 1,13 million de dollars à l'Université d'Oulu (voir photo ci-dessus) pour l'avancement de l'éducation et de la recherche minières dans le pays. Ce don s'inscrit dans l'objectif de la société de créer une industrie nordique à long terme et de former une expertise future dans le secteur minier.

L'École des mines d'Oulu est reconnue pour ses recherches sur l'utilisation durable des ressources naturelles dans les régions arctiques, qui visent à protéger l'un des milieux naturels les plus propres et les mieux préservés dans le monde.

« L'objectif d'Agnico Eagle est de créer un centre international d'éducation et de recherche minières de haut calibre dans le nord de la Finlande. Il est important que les jeunes de la région puissent recevoir leur formation minière dans le nord, afin que nous n'ayons pas besoin d'attirer des travailleurs du sud. La coopération entre les établissements d'enseignement dans la région et le développement d'une école des mines dans le nord contribueront également à assurer l'avenir de l'industrie minière. Et Oulu joue ici un rôle clé. »

**Ingmar Haga**  
Ancien directeur général Europe

Agnico Eagle Finlande a également fait un don de 113 000 \$ à l'Université de Laponie pour le développement de la recherche et de la formation dans les facultés de droit et d'éducation. Souligne Ingmar Haga :

« L'existence d'une université régionale est un facteur important qui nous permet d'assurer la présence de professeurs compétents dans les écoles dans l'ensemble de la Laponie aujourd'hui et pour l'avenir. Nous considérons que cela est crucial pour l'avenir de la Laponie. »



**Investir dans l'avenir de nos gens et des collectivités locales**

Le programme d'investissement communautaire d'Agnico Eagle Mexico vise à améliorer la santé et le bien-être socioéconomique de ses collectivités locales. En 2017, après avoir mené des consultations approfondies avec les parties prenantes locales, l'équipe des Relations communautaires a mis au point un programme ambitieux visant quatre secteurs principaux présentant des besoins : l'éducation, les infrastructures et l'environnement, le développement social et le bien-être communautaire.

Dans le secteur de l'éducation, on a mis l'accent sur la rénovation et la modernisation d'écoles des niveaux préscolaire, élémentaire et secondaire. Le programme a débuté en octobre 2016 et s'est terminé à la fin de 2017. Trente-six écoles ont été rénovées dans les collectivités autour de la mine La India.

Du côté des infrastructures et de l'environnement, l'achat d'équipement de collecte de déchets et l'établissement de nouvelles aires de stockage de déchets ont contribué à créer un environnement plus propre, ce dont ont pu profiter près de 10 000 personnes dans 3 collectivités près de la mine La India.

Sur le plan du développement social, Agnico Eagle a construit le Centre sportif Pinos Altos à Baquiriachi, près de la mine Pinos Altos, et a conclu un partenariat avec le gouvernement mexicain pour la construction d'un centre culturel à Sahuaripa dans le secteur où la mine La India est située.

Les initiatives de bien-être communautaire visent à améliorer la santé et le bien-être général de nos voisins. Notons, par exemple, le partenariat avec le Lions Club de Chihuahua et le Centre de recyclage et de distribution de lunettes, qui vise à fournir de nouvelles lunettes aux enfants qui ont des problèmes de vision et des lunettes recyclées aux adultes plus âgés. À ce jour, 634 personnes ont pu bénéficier d'une meilleure vue.



634

personnes ont pu bénéficier d'une meilleure vue grâce au partenariat avec le Lions Club de Chihuahua et le centre de recyclage et de distribution de lunettes

« Le plus bel aspect de notre travail, c'est lorsque les gens nous parlent de l'effet positif d'Agnico Eagle sur leur vie. C'est à ce moment-là que l'on comprend l'importance de ce qu'on fait. Tous ces programmes sont directement associés à notre engagement à travailler avec nos parties prenantes afin de renforcer la capacité des collectivités et de s'assurer qu'elles pourront continuer à profiter des bienfaits actuels bien au-delà de la durée de vie de la mine. »

**Gildardo Montenegro**  
Directeur de l'administration, Développement des collectivités et environnement à la mine La India

**CI-DESSOUS** : Des infirmières de Chihuahua, au Mexique, posent devant la plaque inaugurale du nouveau centre communautaire Pinos Altos dans la ville d'Ocampo. Le centre, construit par Agnico Eagle et transféré à la municipalité, comporte une bibliothèque, une garderie et des installations sportives au goût du jour. Le centre accueille tous les citoyens vivant dans les montagnes de Chihuahua avoisinantes, et stimule la jeunesse locale en lui permettant de pratiquer des sports et de lire des livres.



**CI-DESSUS** : En 2017, Agnico Eagle Mexico a achevé la construction d'une toute nouvelle maison de la culture pour les résidents de la région de Sahuaripa, Sonora, au Mexique. Cette maison de la culture comporte des studios et une salle de spectacle à l'intention des musiciens et des danseurs de la région, et des pièces de théâtre, des cours de musique et des activités sont proposés aux personnes âgées.



VE

304 M\$

Contribution d'Agnico Eagle à l'économie du Canada

32 M\$

Contribution d'Agnico Eagle à l'économie de la Finlande

46 M\$

Contribution d'Agnico Eagle à l'économie du Mexique

## Valeur économique



### Agnico Eagle + valeur économique



Notre stratégie est de bâtir une entreprise de haut calibre, dotée d'une stratégie d'affaires à long terme et à faible risque, en :

- Satisfaisant les attentes de rendement et de croissance, en faisant en sorte que notre portefeuille actuel réponde aux attentes, en réduisant les risques opérationnels et en générant des flux de trésorerie disponibles;
- Bâtissant et en conservant une filière de projets de grande qualité, en assurant une filière de projets de calibre mondial afin de reconstituer nos réserves minérales et notre production et de préserver la qualité, la facilité de gestion et l'adéquation de notre portefeuille futur;
- Perfectionnant notre main-d'œuvre, en établissant et en offrant des possibilités de croissance à nos employés et en leur fournissant une structure de compétences visant à soutenir nos exploitations et nos projets;
- Exerçant nos activités en toute sécurité et de manière responsable sur le plan social tout en créant de la valeur pour nos actionnaires, en contribuant à la prospérité de nos employés, de leurs familles et des collectivités qui nous accueillent.

➔ Pour en apprendre davantage sur notre performance au chapitre de la valeur économique, veuillez visiter la section Aperçu de la performance de notre site à l'adresse [www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable](http://www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable)

Nous croyons que la meilleure façon dont nous pouvons contribuer au bien-être de nos collectivités d'accueil consiste à créer des perspectives d'emploi à long terme et à favoriser le développement économique.

#### Valeur économique

En 2017, Agnico Eagle a fourni 382 millions de dollars en salaires et avantages sociaux à ses employés à l'échelle mondiale et a payé 329 millions de dollars en impôts, taxes, redevances et droits à tous les paliers de gouvernement (y compris les groupes autochtones). Notre marge d'exploitation s'est établie à 1 185 millions de dollars<sup>1</sup> et nous avons produit 1 713 533 millions d'onces d'or<sup>2</sup>.

#### Création d'emplois et d'activité économique

En 2017, par le biais du paiement de salaires et des avantages sociaux, Agnico Eagle a contribué pour environ 304 millions de dollars à l'économie canadienne, 32 millions de dollars à l'économie finlandaise et environ 46 millions de dollars à l'économie des États de Chihuahua et de Sonora au Mexique.

Bien que nous ne mesurons pas l'incidence économique directe et indirecte sur les biens et services des salaires versés à nos employés, il s'agit d'un élément important de la contribution économique d'Agnico Eagle à l'ensemble de nos collectivités hôtes.

#### Impôts et redevances

En 2017, nous avons effectué des paiements d'impôts, de taxes, de redevances et de frais de toutes sortes à tous les paliers des gouvernements (y compris les groupes autochtones) pour un total de 329 millions de dollars.

Nous avons versé environ 92 millions de dollars en impôts et redevances au Québec, Canada (depuis 2010, nous avons payé un total de 178 millions de dollars en redevances au Québec); 77 millions de dollars en taxes, redevances, frais et indemnités au Nunavut, Canada (à la fois au gouvernement et aux organisations inuites représentant des bénéficiaires inuits en vertu de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut); 24 millions de dollars en impôts et redevances à la Finlande; environ 105 millions de dollars en impôts et redevances au Mexique; et 31 millions de dollars en impôt à l'Ontario. Ces paiements aux gouvernements représentent 13 % de notre chiffre d'affaires brut en 2017.

1. La marge d'exploitation représente les produits tirés des activités minières moins les coûts de production.
2. Y compris Canadian Malartic, détenue à 50 %.

### Électrifier nos communautés minières

Un projet énergétique commun entre la mine Pinos Altos au Mexique et la municipalité d'Ocampo visant à électrifier deux collectivités locales pourrait ainsi profiter à plus de 120 familles de la région.

Le projet de ligne électrique vise à alimenter éventuellement en électricité les collectivités de Batería de Rodríguez et de Jesús del Monte, qui se trouvent à proximité du complexe Pinos Altos. Le projet respecte les lignes directrices de la Commission fédérale d'électricité qui exige que les projets de mise en valeur fournissent des services électriques localement. Agnico Eagle a aidé le projet à franchir les différentes étapes d'approbation en plus de contribuer à sa conception et à l'évaluation des coûts.

Après avoir obtenu les autorisations des propriétaires et les permis gouvernementaux nécessaires — auprès du Secrétariat de l'environnement et des ressources naturelles et du Bureau de la protection de l'environnement du Procureur fédéral — on a commencé l'élaboration du projet, bien qu'aucune date d'achèvement n'ait encore été annoncée.

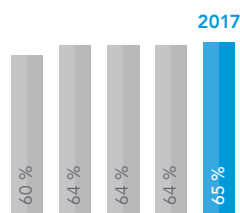
« Le projet de ligne électrique est financé à l'aide des impôts miniers qu'Agnico Eagle paie depuis que nous avons commencé l'exploitation minière à Pinos Altos en 2014. Une fois que les maisons et les familles pourront compter sur une alimentation électrique permanente, la région commencera alors à profiter des avantages du développement économique. »

Diony Campos, Surintendant des Relations communautaires à la mine Pinos Altos



65 %

Proportion des dépenses faites auprès de fournisseurs locaux



1 185 M\$

Marge d'exploitation enregistrée pour 2017

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES



Pour en apprendre davantage sur notre approche dans le cadre des objectifs de développement durable des Nations Unies, visitez notre site à l'adresse [www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable/normes/](http://www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable/normes/)

Performance de 2017

Achat de produits locaux

Agnico Eagle s'efforce, dans la mesure du possible, d'acheter de fournisseurs locaux afin de soutenir la vitalité économique de nos collectivités. En stimulant l'économie locale, nous minimisons par le fait même l'impact environnemental du transport de matériaux provenant d'endroits éloignés de nos sites. Les fournisseurs locaux doivent tout de même satisfaire aux mêmes exigences que tous les fournisseurs potentiels pour pouvoir faire affaire avec notre entreprise.

En 2017, nos mines ont dépensé localement 879 millions de dollars en achat de biens et services. Cela représente 65 % de toutes les dépenses d'approvisionnement en 2017.

382 M\$

en salaires et avantages sociaux à notre main-d'œuvre globale

879 M\$

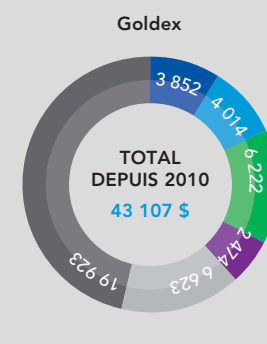
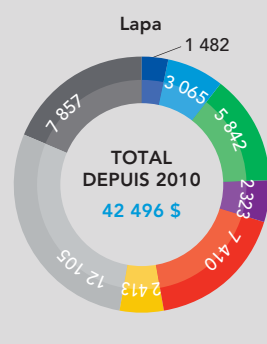
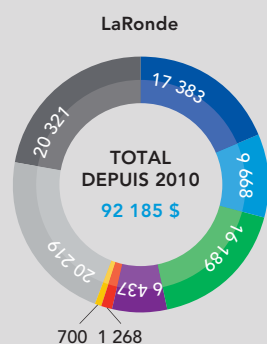
en achats de biens et services locaux

329 M\$

en paiements aux gouvernements

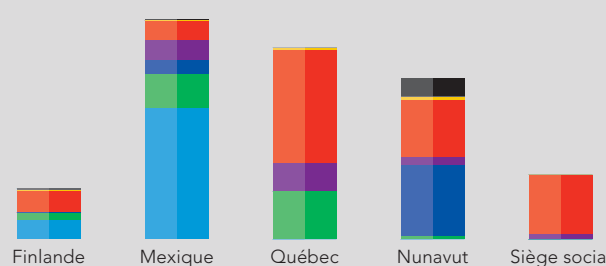
DROITS MINIERES PAYÉS MINE PAR MINE AU QUÉBEC DEPUIS 2010 (MILLIERS DE DOLLARS AMÉRICAINS)

2017 2016 2015 2014 2013 2012 2011 2010



PAIEMENTS AUX GOUVERNEMENTS EN 2017 (EN MILLIERS DE DOLLARS)

Impôts de l'année en cours, Impôts à la source (payés par l'employeur), Taxes de vente (non remboursables), Redevances et impôts miniers payés au gouvernement, Impôts sur la masse salariale (payés par l'employé), Loyer (concessions et baux miniers), Redevances payées au propriétaire des droits, Taxes municipales, Autre



2017	Finlande	Mexique	Québec	Nunavut	Siège social	Total
Impôts de l'année en cours	8 803 940 \$	62 459 532 \$	– \$	– \$	– \$	71 263 472 \$
Redevances et impôts miniers payés au gouvernement	3 689 826 \$	16 752 799 \$	22 716 772 \$	1 298 075 \$	– \$	44 457 472 \$
Redevances payées au propriétaire des droits	169 196 \$	6 392 452 \$	– \$	33 815 601 \$	– \$	40 377 249 \$
Impôts sur la masse salariale (payés par l'employeur)	– \$	9 333 192 \$	13 719 339 \$	3 857 078 \$	2 276 877 \$	29 186 486 \$
Impôts à la source (payés par les employés)	10 389 979 \$	9 406 486 \$	53 836 295 \$	27 296 997 \$	28 376 386 \$	129 306 142 \$
Taxes municipales	376 073 \$	62 174 \$	1 138 249 \$	1 449 639 \$	– \$	3 026 135 \$
Taxes de vente (non remboursables)	– \$	– \$	113 915 \$	– \$	– \$	113 915 \$
Loyer (concessions et baux miniers)	812 058 \$	– \$	196 244 \$	521 396 \$	– \$	1 529 698 \$
Autre	– \$	917 419 \$	– \$	8 947 601 \$	– \$	9 865 020 \$
<b>Total</b>	<b>24 241 072 \$</b>	<b>105 324 054 \$</b>	<b>91 720 814 \$</b>	<b>77 186 387 \$</b>	<b>30 653 263 \$</b>	<b>329 125 589 \$</b>

Respect de nos engagements et obligations envers le Nunavut



Agnico Eagle Nunavut compte désormais trois ERAI distinctes avec l'AIK, soit une ERAI renouvelée en lien avec la mine Meadowbank, une ERAI mise à jour en lien avec le projet Meliadine et une nouvelle ERAI en lien avec le projet Whale Tail. Candace Ramcharan, superviseure générale, Relations communautaires, Nunavut, explique comment nous veillons à respecter nos engagements et nos obligations.

Leur mise en œuvre exigera la participation de pratiquement tous les services sur les lieux et de quatre comités de surveillance de l'AIK. Elles prévoient aussi la participation de nombreuses collectivités et de partenaires d'affaires ainsi que de dizaines de fournisseurs pour nous permettre de respecter nos engagements.

Compte tenu de tous ces éléments, comment pouvons-nous nous assurer que nous respectons nos engagements envers les Inuits et nos obligations en vertu des ERAI?

Premièrement, les trois ententes étant presque identiques, il est plus facile pour nous de les mettre en œuvre de la manière la plus efficace, transparente et équitable possible sur l'ensemble de nos plateformes au Nunavut.

Deuxièmement, l'équipe de conformité aux ERAI a redoublé d'efforts en 2017 afin que l'on utilise une approche uniforme et que l'on donne une formation suffisante pour assurer la mise en œuvre réussie des obligations à chaque site. Au moins une douzaine de personnes de différents services soutiennent différents aspects de la mise en œuvre des obligations en vertu des ERAI. Une équipe centrale est chargée de la coordination, du suivi et de la mise en œuvre des trois ERAI du Nunavut.

La formation et la sensibilisation relatives à l'ERAI est un processus continu qui commence dès que les employés et les entrepreneurs se joignent à l'équipe, durant la formation initiale générale, au moyen de modules de formation en ligne, d'affiches et de campagnes d'information générales. Les membres de la haute direction assistent à des ateliers pour comprendre nos obligations en vertu des ERAI et les employés peuvent assister à la formation qui est présentée régulièrement sur place.

En 2017, l'équipe de conformité aux ERAI a également présenté des ateliers avec fiche de pointage et passé en revue les obligations en vertu de l'ERAI de chaque service responsable de sa mise en œuvre, afin de s'assurer que tout le monde comprenait et interprétait les obligations de la même façon. L'équipe a aussi donné une formation sur place chaque mois et assuré la formation de cent autres personnes au cours de l'année.

La mise en œuvre et la surveillance sont des aspects essentiels du respect de nos obligations.

Pour mettre en œuvre les ERAI et trouver des solutions aux problèmes, nous travaillons en partenariat avec l'AIK par l'entremise de quatre comités mixtes :

- le Comité de mise en œuvre, qui est responsable de l'ensemble de la mise en œuvre de l'ERAI;
- le Comité des occasions commerciales, qui supervise le processus de présélection et d'appel d'offres des fournisseurs;
- le Comité de l'emploi et de la culture, qui met en œuvre nos engagements en matière d'emploi et de culture et fixe les objectifs d'embauche de main-d'œuvre inuite;
- le Groupe de travail sur place, qui détecte et résout les problèmes qui surviennent sur le site du projet.

Chaque trimestre, l'équipe examine le rendement de chaque service relativement à l'ERAI au moyen d'une fiche de pointage remplie dans le cadre d'une autoévaluation. En 2017, nous avons mis en place le système de gestion de la conformité Borealis, un nouveau logiciel qui enregistre les résultats des fiches de pointage et suit l'évolution du rendement global par rapport aux objectifs annuels.

La production de rapports sur la conformité et le rendement relativement à l'ensemble de l'ERAI représente tout un défi, compte tenu de la portée de l'application d'une telle entente. En 2017, nous avons procédé à l'embauche d'une coordonnatrice de données afin de construire une nouvelle base de données d'information sur les entrepreneurs, en vue de produire des rapports mensuels plus précis et plus exhaustifs pour chaque entrepreneur, qui indiquent par exemple le nombre d'employés inuits et le nombre d'heures travaillées. Notre objectif est d'automatiser la collecte de données et d'améliorer constamment les processus de documentation de manière à ce que la production de rapports devienne une habitude.

De l'avis de M<sup>me</sup> Ramcharan, tous les efforts consacrés à la coordination, à la formation et à la sensibilisation portent leurs fruits.

« Le processus d'apprentissage a été très exigeant, mais les commentaires formulés par l'AIK sont encourageants. Elle constate notre engagement et les progrès que nous avons faits au cours de la dernière année pour résoudre les problèmes. Pour réussir, il faut s'assurer que tout le monde reçoit la formation adéquate et a la même compréhension de ce qu'il faut faire pour respecter nos engagements et nos obligations envers nos partenaires inuits. Nous sommes fiers de ce que nous avons accompli au cours de la dernière année. Tout le monde reconnaît l'importance de respecter nos engagements à l'endroit des peuples du Nunavut en vertu des ERAI. »



Chaque année, les membres du conseil d'administration d'Agnico Eagle ne manquent pas de visiter au moins un des sites de l'entreprise dans le but de se familiariser avec les activités, de constater les progrès réalisés dans les nouveaux projets, de rencontrer les principaux membres des collectivités et d'apprendre à connaître nos employés. Sur cette photo, ils se trouvent devant l'entrée de la rampe 1 du projet Meliadine d'Agnico Eagle, au Nunavut.

## Gouvernance

Nos pratiques de gouvernance guident notre comportement et notre performance et contribuent à faire en sorte que nous agissions de manière responsable sur le plan éthique et respectons nos valeurs fondamentales.



Agnico Eagle a adopté un Code de conduite et d'éthique qui fournit à tous les gens qui travaillent en notre nom à travers le monde un cadre déontologique pour exercer leurs activités et prendre des décisions conformément à l'éthique. Le Code s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés, et les engage à mener leurs affaires en conformité avec les lois, règles et règlements et les normes éthiques les plus élevées.

Nous avons également adopté un Code de déontologie pour les consultants et les entrepreneurs et un Code de conduite des fournisseurs. En outre, nous avons établi une ligne d'éthique sans frais afin de permettre le signalement anonyme de tout soupçon d'infraction au Code de conduite et d'éthique, comprenant sans s'y limiter la comptabilité, les contrôles comptables internes ou autre question de vérification, les manquements au code de conduite, les conflits éthiques ainsi que les enjeux liés à l'environnement, la santé et la sécurité.

En 2015, Agnico Eagle a adopté une politique en matière de participation des Autochtones afin de réaffirmer son engagement envers les Premières Nations au cours de la durée de vie de nos projets au Canada. En 2016, nous avons élargi cet engagement pour y inclure une politique mondiale en matière de participation des peuples autochtones, qui vient compléter notre politique canadienne, afin de guider notre consultation avec les peuples autochtones dans toutes les régions du monde où Agnico Eagle est présente. Nous croyons que le fait de répondre aux aspirations des peuples autochtones non seulement contribue au succès de nos pratiques en matière de développement durable, mais permet également d'avoir le soutien des collectivités et d'améliorer notre réputation d'exploitant responsable.

En 2016, Agnico Eagle a officiellement adopté les Principes volontaires (PV) sur la sécurité et les droits de l'homme. Créés en 2000, les principes volontaires sont des normes élaborées afin d'aider les sociétés du secteur de l'extraction à maintenir un équilibre entre l'obligation de respecter les droits de l'homme tout en protégeant les actifs et les gens sur leurs sites. Le gouvernement du Canada a reconnu les principes volontaires comme l'une des six principales normes de la stratégie de RSE du Canada pour le secteur de l'extraction. En tant que membre de l'Association Minière du Canada (AMC), Agnico Eagle s'engage à mettre en

œuvre une approche de sécurité et de droits de l'homme en accord avec les PV et basée sur une identification des risques aux installations minières sous notre contrôle. Nous ferons rapport de la mise en œuvre des PV par le biais du rapport annuel de l'initiative vers le développement minier durable (VDMD) de l'AMC.

### Responsabilité de la direction

Notre programme de développement durable et nos valeurs sont intégrés au niveau des divisions, de la direction et du conseil d'administration. Un cadre dirigeant de l'entreprise a été assigné pour assurer un suivi direct sur la mise en œuvre du programme, soit la vice-présidente principale de l'Environnement, du Développement durable et des Ressources humaines. Elle est aidée du vice-président de l'Environnement quant au suivi sur l'environnement, ainsi que du vice-président de la Santé, de la Sécurité et des Relations communautaires pour le suivi sur la santé, la sécurité et l'engagement communautaire.

Des processus sont en place pour s'assurer que les questions de développement durable, ainsi que l'évaluation des risques et mesures d'atténuation, sont intégrées dans la gestion quotidienne de nos activités au niveau opérationnel. Enfin, les questions de développement durable sont présentées au Comité santé, sécurité, environnement et développement durable (SSEDD) du Conseil d'administration à chaque réunion du Conseil.

### Nos principes directeurs

Agnico Eagle a élaboré une série de principes directeurs pour consolider notre approche de gestion et préserver l'identité culturelle au sein de l'entreprise — un ensemble de principes qui ont contribué à la réussite d'Agnico Eagle au cours des 60 dernières années.

### L'ABC de la gestion d'Agnico Eagle : une gestion...

**Ancrée dans nos valeurs**, se traduisant par des communications ouvertes et transparentes; une production sécuritaire; les plus hauts standards d'honnêteté, de responsabilité et de performance; les plus hauts niveaux d'engagement des employés; la mise en commun et le développement des compétences et de l'expertise; le maintien de nos aptitudes en entrepreneuriat et en esprit d'innovation.

**Basée sur la collaboration**, encourageant des débats ouverts et respectueux et de saines discussions; reconnaissant les succès qui proviennent à la fois des contributions exceptionnelles et du travail d'équipe.

**Simple et claire**, valorisant des pratiques qui restent simples et basées sur le bon sens; étant aussi claire que possible sur les rôles et contributions; et, s'assurant que les employés et les gestionnaires comprennent et sont en accord avec les priorités de l'entreprise.

### Le Comité consultatif des parties prenantes

Nous avons mis sur pied un Comité consultatif des parties prenantes (CCPP) afin de recueillir des commentaires sur nos efforts en matière de responsabilité sociale d'entreprise et afin de nous aider à faire des liens stratégiques avec nos activités d'engagement des parties prenantes locales. Cette approche appuie également les efforts déployés à l'échelle globale pour s'engager avec nos parties prenantes sur une base régulière et de manière significative. Il a été créé en 2011 et se réunit sur une base annuelle à Toronto chaque automne.

➔ Pour en apprendre davantage sur nos pratiques de gouvernances, veuillez visiter [www.agnicoeagle.com/French/gouvernance](http://www.agnicoeagle.com/French/gouvernance)

Chez Agnico Eagle, nos efforts s'appuient sur cinq valeurs :  
**la confiance, le respect, l'égalité, la famille et la responsabilité.**

Ces valeurs nous définissent et guident nos actions.  
Elles représentent un lien vital avec notre histoire, sont  
enracinées au cœur de notre culture et sont essentielles  
à notre réussite.



MINES AGNICO EAGLE LIMITÉE  
145, rue King Est, bureau 400  
Toronto, Ontario Canada M5C 2Y7  
[agnicoeagle.com](http://agnicoeagle.com)