

# Partenaire d'un développement responsable

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2018



AGNICO EAGLE

10

DIXIÈME  
RAPPORT SUR LE  
DÉVELOPPEMENT  
DURABLE

Dix ans à rendre compte de nos progrès sur les plans économique, environnemental et social. Plus de soixante ans à mener nos activités selon nos valeurs fondamentales de sécurité, de protection de l'environnement et de respect de nos collectivités et de nos employés. Et des décennies de collaboration avec nos parties prenantes pour créer de la valeur et assurer une croissance responsable pour le bénéfice des générations futures.

# Partenaire d'un développement responsable

Le thème du rapport de développement durable 2018 d'Agnico Eagle reflète notre approche de longue date dans la façon de faire des affaires. Nous croyons que pour fonctionner, l'exploitation minière doit compter sur la collaboration de toutes les parties prenantes.

Agnico Eagle a toujours créé de la valeur pour ses actionnaires et ses employés, mais nous sommes tout aussi fiers de la valeur que nous créons pour nos collectivités minières. Qu'il s'agisse d'emplois de haute qualité ou de possibilités de formation, ou encore de la mise en place de l'infrastructure et du soutien nécessaires à un niveau de vie plus élevé, Agnico Eagle cherche à développer les ressources minérales pour le bénéfice de tous.

Nous continuerons à travailler en collaboration avec nos parties prenantes afin de générer de la croissance et de la prospérité, et de leur faire bénéficier de notre expérience dans le domaine minier.

## À PROPOS DE CE DOCUMENT



Le Rapport de développement durable 2018 marque la dixième année où Mines Agnico Eagle Limitée (« Agnico Eagle » ou la « société ») publie un compte rendu détaillé de sa performance sur les plans économique, environnemental et social, ainsi qu'en matière de santé et de sécurité. Le présent rapport couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018 et a pour but de permettre à nos parties prenantes de mieux comprendre la façon dont la société gère les défis associés à ses risques en matière de santé, de sécurité, d'environnement et d'acceptabilité sociale.

Ce rapport a été préparé conformément aux lignes directrices portant sur le développement durable 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 la société 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 2018.

### Nous joindre

Nous recevrons avec plaisir vos commentaires et vos questions au sujet du présent rapport. Pour de plus amples renseignements, visitez notre site Web à [agnicoeagle.com](http://agnicoeagle.com) ou envoyez-nous un courriel à [info@agnicoeagle.com](mailto:info@agnicoeagle.com).

## Table des matières

À propos de ce document	1	Aperçu	8
Notre approche en développement durable	2	– Santé et sécurité	10
Un message de notre vice-présidente principale	3	– Environnement	17
Agnico Eagle à travers le monde	5	– Employés	29
		– Collectivités	39
		– Valeur économique	49
		Gouvernance	59
		Distinctions et reconnaissance	61

### Sur la page couverture :

Des opératrices d'équipement sous terre célèbrent la première coulée d'or à la mine Meliadine (21 février 2019). De gauche à droite : Gloria Kaludjak, Beth-Dian Napayok, Hannah Pilakapsi et Angela Misheralak. Nous croyons que la meilleure façon dont nous pouvons contribuer au bien-être de nos collectivités d'accueil est de créer des perspectives d'emploi à long terme et de favoriser le développement économique.

## NOTRE APPROCHE



Un inukshuk surplombant la communauté inuite de Rankin Inlet, située à proximité du projet Meliadine d'Agnico Eagle dans la région du Kivalliq, au Nunavut, au Canada. Érigés par les Inuits pour servir de guides ou de points de repère, ils indiquaient le chemin à suivre ou un passage sûr. Ils sont un symbole de protection, d'espoir et d'amitié et un rappel de notre interdépendance.

Agnico Eagle entretient une culture d'excellence qui encourage ses employés à améliorer continuellement leurs compétences et leur rendement et à respecter, voire dépasser, les exigences réglementaires en matière de santé, de sécurité, de développement communautaire et d'environnement.

Nous continuons 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 la personne et la réduction des risques associés à la gestion des résidus et de l'eau. Au cours de l'année, nous avons continué de renforcer la gouvernance de nos infrastructures de gestion des résidus miniers et de l'eau. Nous avons également mis sur pied une équipe de relations avec les Autochtones pour faire progresser notre engagement auprès des Premières Nations, des Métis, des Inuits et des autres peuples autochtones. Nous avons également confirmé notre engagement en matière de diversité et d'inclusion en mettant en œuvre une politique qui améliore nos pratiques à cet égard.

**Exploitation minière responsable :** Le 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 de la sécurité. À la suite d'une vérification du SGMR effectuée en 2017, nous avons mis davantage l'accent sur la gestion des risques, ce qui se reflétera dans nos priorités stratégiques pour 2019.

**Vers le développement minier durable :** L'initiative Vers le développement minier durable (VDMD) de l'Association minière du Canada (AMC) fait la promotion des pratiques exemplaires en matière de protection de l'environnement, d'efficacité énergétique, d'engagement communautaire, de sécurité et de transparence. En 2018, les six sites d'Agnico Eagle qui ont fait l'objet d'une vérification externe en regard de l'initiative VDMD (couvrant 2017) se sont vu décerner le prix du leadership VDMD. Chaque site a atteint le niveau A ou mieux pour tous les indicateurs de rendement clés. Des vérifications externes en regard de l'initiative VDMD sont effectuées tous les trois ans et l'amélioration du rendement au cours de ces vérifications est une condition d'adhésion à l'AMC.

**Code international de gestion du cyanure :** En 2018, quatre mines d'Agnico Eagle, soit Kittila, Pinos Altos, La India et Meadowbank, qui utilisent du cyanure dans le traitement de leur minerai, ont été de nouveau certifiées conformes au Code international de gestion du cyanure – programme volontaire élaboré sous la direction du PNUE<sup>1</sup> en partenariat avec des membres du Conseil international des métaux et de l'environnement. La mine LaRonde travaille à l'obtention de sa première certification en 2021.

1. Programme des Nations Unies pour l'environnement.

## À PROPOS DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES



Agnico Eagle s'efforce d'appuyer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations Unies (ODD de l'ONU). Nous reconnaissons que l'industrie minière a l'occasion de contribuer positivement aux 17 ODD de l'ONU. Tout au long de ce rapport, nous décrivons comment nos activités contribuent à la réalisation de ces objectifs, à la rubrique qui se trouve à la fin de chaque section.

# Un message de notre vice-présidente principale

LOUISE GRONDIN, VICE-PRÉSIDENTE PRINCIPALE, ENVIRONNEMENT,  
DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RESSOURCES HUMAINES



Chaque année depuis 10 ans, je rédige l'introduction du rapport de développement durable d'Agnico Eagle. Bien des choses ont changé au cours des dix dernières années, à Agnico Eagle comme partout ailleurs.

Notre société a pris beaucoup d'expansion depuis 2009, et je suis fière de dire que nous nous y sentons comme dans « l'Agnico d'avant ». Nous demeurons fidèles à nos valeurs et à notre culture, tout en nous adaptant à un monde en mutation, avec des besoins et des attentes en constante évolution.

Cette évolution se reflète dans la demande constante d'une plus grande transparence en matière de responsabilité environnementale, d'acceptabilité sociale, d'engagement des parties prenantes et de quête d'un avenir faible en carbone.

Notre approche de développement durable nous a aidés à trouver un juste équilibre face à tous ces changements. Elle nous a donné une base solide à partir de laquelle nous pouvons être à l'écoute des besoins et des aspirations de nos parties prenantes, tout en bâtissant une entreprise de qualité, à faible risque et durable. En nous responsabilisant face à l'amélioration de notre performance économique, environnementale et sociale, nous sommes devenus une société plus efficace, innovatrice et rentable.

Agnico Eagle continuera d'adapter et d'améliorer ses pratiques afin de répondre aux attentes de ses parties prenantes. Nous voulons que nos mines soient leurs mines. Nous voulons qu'elles soient fières de nous avoir comme partenaire d'affaires, voisin, employeur et investisseur.

## UN MESSAGE DE NOTRE VICE-PRÉSIDENTE PRINCIPALE

Heureusement, les quelque 9 000 personnes (employés permanents et entrepreneurs) qui travaillent pour Agnico Eagle ont à cœur de bâtir un milieu de travail plus sécuritaire et plus respectueux de l'environnement, et de faire en sorte que les avantages de l'exploitation minière durent bien au-delà de la vie de la mine.

En 2018, après des années d'amélioration continue de la performance en matière de sécurité, nous avons connu une année difficile au Nunavut, où des activités de construction importantes ont été menées dans de dures conditions avec de nombreux entrepreneurs différents. Sur le plan de l'environnement, nous avons continué de renforcer la gouvernance de notre programme de gestion des résidus, en nous inspirant du guide révisé de gestion des résidus de l'AMC pour moderniser nos protocoles. Nous avons travaillé en partenariat avec des parties prenantes de nos collectivités, cherchant continuellement à gagner leur confiance au fil du temps. Nous avons fait un effort particulier pour tendre la main à nos voisins des Premières nations en créant une équipe dévouée de relations avec les Autochtones et en nous engageant avec eux dans les projets à venir.

Une transparence accrue est essentielle au maintien de la confiance. Tout au long de l'année, nous avons intensifié nos communications avec les parties prenantes sur les risques liés à la santé, à la sécurité, à l'environnement et à l'acceptabilité sociale en organisant avec les actionnaires notre première séance sur les questions touchant l'environnement, la responsabilité sociale et la gouvernance (ERSG). Cette séance deviendra un de nos véhicules pour communiquer notre performance et nos actions en vue d'une amélioration continue en matière d'ERSG.

Je suis très fière de travailler pour Agnico Eagle. Chaque jour, nos employés s'engagent à faire ce qu'il faut et à respecter nos engagements. Un avenir voué à la création de changements positifs pour les générations à venir.



### Louise Grondin

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

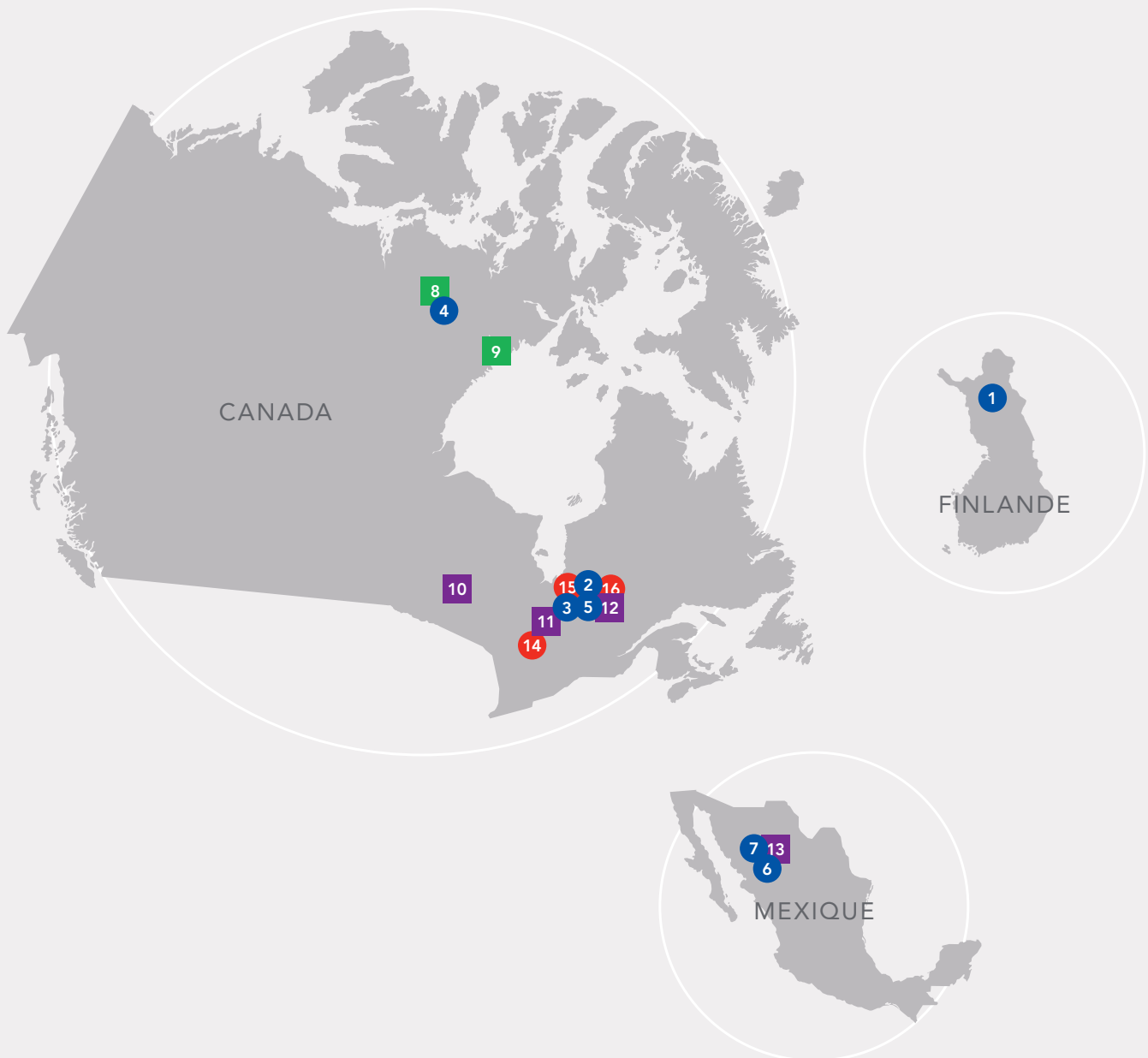
Le 12 mars 2019



	2018
2009	
<b>4 764</b> employés permanents travaillaient aux mines et aux propriétés d'exploration et de mise en valeur d'Agnico Eagle	<b>5 220</b> employés permanents travaillent aux mines et aux propriétés d'exploration et de mise en valeur d'Agnico Eagle

## Agnico Eagle à travers le monde

Agnico Eagle est une grande société canadienne d'exploitation aurifère qui produit des métaux précieux depuis 1957. Nos mines en production sont situées au Canada, au Mexique et en Finlande. Nous achevons actuellement les travaux de mise en valeur de nos projets Amaruq et Meliadine au Nunavut, dans le nord du Canada.



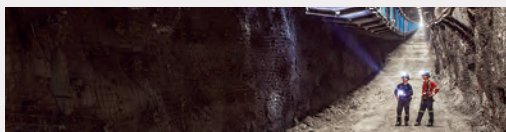
■ Mines en production   ■ Projets à court terme   ■ Projets d'exploration   ■ Sites fermés

**MINES EN PRODUCTION**



**1. Mine Kittila**  
Laponie, Finlande  
Mine souterraine

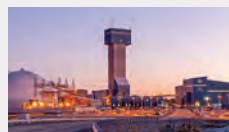
Production payable en 2018 :  
188 979 onces d'or



**2. Complexe LaRonde**  
Québec, Canada  
Mine souterraine

**Mine LaRonde**  
Production payable en 2018 :  
343 686 onces d'or

**LaRonde Zone 5**  
Production payable en 2018 :  
18 620 onces d'or



**3. Mine Goldex**  
Québec, Canada  
Mine souterraine

Production payable en 2018 :  
121 167 onces d'or



**4. Mine Meadowbank**  
Nunavut, Canada  
Mine à ciel ouvert

Production payable en 2018 :  
248 997 onces d'or



**5. Mine Canadian Malartic (50 %)**  
Québec, Canada  
Mine à ciel ouvert

Production payable en 2018 :  
348 600 onces d'or



**6. Complexe Pinos Altos et Creston Mascota**  
État du Chihuahua, Mexique

Mine à ciel ouvert et souterraine et installations de traitement du minerai et de lixiviation en tas (or et sous-produit d'argent)

**Mine Pinos Altos**  
Production payable en 2018 :  
181 057 onces d'or

**Mine Creston Mascota**  
Production payable en 2018 :  
40 180 onces d'or



**7. Mine La India**  
État de Sonora, Mexique

Mine à ciel ouvert et installations de lixiviation en tas

Production payable en 2018 :  
101 357 onces d'or

**PROJETS DE MISE EN VALEUR À COURT TERME**



**8. Amaruq – projet Whale Tail**  
Nunavut, Canada

Projet de mise en valeur de gisement aurifère en tant qu'exploitation satellite de la mine Meadowbank



**9. Projet Meliadine**  
Nunavut, Canada  
Projet de mise en valeur de gisement aurifère

■ Mines en production    ■ Projets à court terme    ■ Projets d'exploration    ■ Sites fermés

## PROJETS D'EXPLORATION

### 10. Hammond Reef

Nord-ouest de l'Ontario, Canada

Projet d'exploration aurifère où des ressources minérales à ciel ouvert mesurées et indiquées ont été identifiées.

### 11. Kirkland Lake

Nord-est de l'Ontario, Canada

Le projet s'étend sur environ 27 073 hectares, et des réserves minérales ainsi que des ressources minérales ont été identifiées sur plusieurs propriétés.

### 12. Canadian Malartic – projets Odyssey et East Malartic (50 %)

Québec, Canada

Nouvelle source potentielle de minerai souterrain située à l'est de l'usine de traitement du minerai de Canadian Malartic.

### 13. Santa Gertrudis

État de Sonora, Mexique

Exploitation historique de lixiviation en tas qui a produit environ 565 000 onces d'or à une teneur de 2,1 g/t d'or entre 1991 et 2000.

## SITES FERMÉS

### 14. Propriétés Cobalt-Coleman

Ontario, Canada

L'exploitation minière de ces propriétés a pris fin en 1989 et des activités de surveillance et d'entretien s'y déroulent depuis leur fermeture. La société travaille actuellement avec des parties prenantes locales et les autorités gouvernementales à l'élaboration de plans de réhabilitation de ces propriétés minières historiques.

### 15. Lapa


Québec, Canada

Les activités minières ont pris fin le 31 décembre 2018. Des activités de fermeture de la mine sont en cours.

### 16. Eagle et Telbel

Québec, Canada

Les activités minières ont cessé en 1993. Les zones d'infrastructures ont été réhabilitées et revégétalisées. Des activités de surveillance et d'entretien post-fermeture sont toujours en cours. De plus, la société teste actuellement certaines techniques de réhabilitation afin de permettre la mise en œuvre de solutions permanentes pour la fermeture de l'installation de stockage des résidus.

 Pour une description détaillée des réserves minérales et des ressources minérales de la société, veuillez consulter le communiqué de presse daté du 14 février 2019.

**Énoncés prospectifs :** Certains des énoncés du présent rapport constituent des « énoncés prospectifs » ou de l'« information prospective » au sens attribué à ces termes dans les dispositions des lois sur les valeurs mobilières applicables et sont ci-après appelés les « énoncés prospectifs ». Ces énoncés comprennent notamment, mais sans s'y limiter, les énoncés portant sur les futurs plans de la société dans les domaines du développement durable, de la santé, de la sécurité, de l'environnement et du développement communautaire. Ces énoncés, qui reflètent le point de vue de la société à la date du présent rapport, sont soumis à certains risques, incertitudes et hypothèses, et il convient de ne pas se fier outre mesure à ces énoncés. Pour obtenir plus de précisions au sujet de ces risques et d'autres facteurs qui pourraient empêcher la société d'atteindre les objectifs énoncés dans les énoncés prospectifs du présent rapport, veuillez vous reporter à la notice annuelle de la société pour l'exercice clos le 31 décembre 2018, document qui a été déposé auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières du Canada sur SEDAR à [www.sedar.com](http://www.sedar.com). À moins que la loi ne l'exige, la société n'entend pas mettre à jour ces énoncés prospectifs et n'assume aucune obligation à cet égard.



# Aperçu

Nous nous engageons à maintenir des normes de rendement élevées en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de développement communautaire. Le développement durable est intégré à notre stratégie d'affaires et à nos principes de gestion. Agnico Eagle estime qu'il s'agit d'un élément incontournable d'une bonne gestion.

## Santé et sécurité



### DANS CETTE SECTION

Progrès vers l'atteinte de nos cibles ambitieuses menant vers zéro accident<sup>2</sup> et avancement d'une culture positive de la sécurité, du contrôle des risques à haut potentiel, de la santé et de l'hygiène au travail et de la performance en matière de sécurité.



### Étude de cas

La culture exceptionnelle de la mine La India en matière de sécurité repose sur les bonnes connaissances, les bonnes compétences et la bonne attitude

X

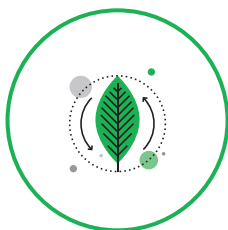
La mine LaRonde fait appel à une technologie de pointe pour améliorer les pratiques de sauvetage minier en profondeur

X

Faire équipe avec des entrepreneurs au Nunavut pour renforcer la performance en matière de sécurité

X

## Environnement



### DANS CETTE SECTION

Performance en ce qui a trait à la consommation d'énergie, aux émissions de gaz à effet de serre, à la conformité environnementale, à la gestion de l'eau, et à la gestion des résidus et des déchets. Renseignements sur le rendement de nos plans de gestion de la biodiversité, de restauration, de planification de fermeture et d'entretien des anciens sites.



### Étude de cas

Respecter nos obligations de gouvernance à l'égard des ressources hydriques partagées

X

Le nouveau comité consultatif partage son savoir traditionnel inuit pour la protection du caribou

X

Le programme de recyclage de la chaleur à Kittila permet d'économiser l'énergie et de réduire l'empreinte carbone

X

## Employés



### DANS CETTE SECTION

Progrès vers la maximisation de l'emploi local, de l'avancée des relations de travail, du recrutement et de la fidélisation des talents, de la formation et du développement, de la diversité, de l'égalité des chances et de la non-discrimination.



### Étude de cas

Promouvoir la courtoisie et le respect au travail

X

Pour une main-d'œuvre plus diversifiée et plus inclusive

X

Accroître la main-d'œuvre inuite d'Agnico Eagle

X

2. Zéro accident entraînant une perte de temps, zéro assignation modifiée et zéro accident mortel au cours de l'exercice.

## Collectivités



### DANS CETTE SECTION

Progrès dans la mise en œuvre de notre cadre de relations communautaires (rétroaction, mécanismes de plaintes et de règlement des différends) et de l'investissement communautaire. Poursuivre nos efforts pour protéger les droits de la personne et collaborer avec les parties prenantes, y compris les peuples autochtones, par la formation en sensibilisation culturelle, l'emploi, les occasions d'affaires et la négociation d'accords.



### Étude de cas

Une culture axée sur la famille, l'entraide et le bien-être des collectivités X

Collaborer avec les collectivités pour la protection de l'environnement X

Bâtir des relations durables avec nos collectivités d'accueil X

## Valeur économique



### DANS CETTE SECTION

Notre travail de création de valeur économique pour les parties prenantes et de soutien au développement social et économique des collectivités où nous exerçons nos activités, notamment nos contributions fiscales, nos efforts pour faire de l'emploi local et des achats locaux une priorité.



### Étude de cas

Agnico Eagle reconnue comme un créateur d'emplois et un recruteur de grande qualité X

Valoriser le potentiel du Nunavut – Dix années de croissance et de développement économique X

# Santé et sécurité

ÊTRE RESPONSABLE, DEMEURER EN SÉCURITÉ



Le système Rail-Veyor à Goldex contribue à la sécurité en réduisant la circulation des équipements sous terre.

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 traduit par l'adoption de cibles ambitieuses nous menant vers zéro accident et par l'implantation d'indicateurs précurseurs de performance (« leading indicators »).

## Performance globale en matière de sécurité

Notre fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée, à la fois pour les employés et les entrepreneurs, s'est établie à 1,28, par rapport à notre objectif qui était de 1,10. Malheureusement, notre performance en matière de sécurité est restée en deçà de notre objectif, principalement en raison des importantes activités de construction à nos installations du Nunavut, qui ont contribué au nombre accru d'incidents enregistrés au cours de l'année, ce qui a entraîné une fréquence combinée supérieure à la cible. Il est toutefois important de noter que la performance en matière de sécurité pour 2018 s'est améliorée par rapport aux niveaux de 2009, année au cours de laquelle des travaux de construction d'importance similaire se sont déroulés à notre mine de Meadowbank.

Sans tenir compte du Nunavut, la fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée des six autres mines en production d'Agnico Eagle s'est établie à 0,62 comparativement à 0,70 en 2017, toutes ces mines ayant dépassé leur objectif pour 2018. Cette année encore, la mine Lapa a obtenu un triple zéro<sup>3</sup>. Ceci est d'autant plus remarquable que cette mine a cessé ses activités d'opération minière à la fin 2018, et que les employés ont tout de même continué de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de leurs collègues. De plus, le groupe d'exploration n'a enregistré aucun accident avec perte de temps en 2018.

3. Zéro accident avec perte de temps, zéro assignation modifiée et zéro accident mortel au cours de l'année civile.



Nos employés et entrepreneurs ont travaillé un total de 20 227 598 heures en 2018 – le nombre le plus élevé jamais enregistré – comparativement à 18 110 348 heures en 2017. Cette augmentation met en évidence le défi que nous avons dû relever au cours de l'année pour nous assurer que les nouveaux membres de notre effectif possédaient les compétences et les aptitudes au leadership nécessaires pour atteindre rapidement un niveau de rendement optimal. Cela a été particulièrement difficile au Nunavut, où la période de construction intense a fait en sorte qu'il manquait de personnel expérimenté. Cette situation, combinée à une équipe de supervision plus jeune, a eu une incidence sur notre performance globale en matière de sécurité. En effet, près de 59 % des accidents avec perte de temps et assignation modifiée ont été enregistrés à nos installations du Nunavut, ce qui représente 30 % de la main-d'œuvre d'Agnico Eagle.

En 2018, nous avons enregistré un total de 129 accidents, qui ont entraîné soit une perte de temps (68 accidents où les employés n'ont pas pu retourner au travail immédiatement) ou une assignation modifiée (61 accidents où les employés ont continué de travailler, mais pas dans leur emploi régulier). Fait encourageant, nous avons terminé l'année sur une bonne note, les mines Goldex, Lapa et La India, ainsi que le groupe d'exploration ayant enregistré zéro accident avec perte de temps au cours du quatrième trimestre.



0

La mine Lapa a enregistré un triple zéro en 2018<sup>3</sup>

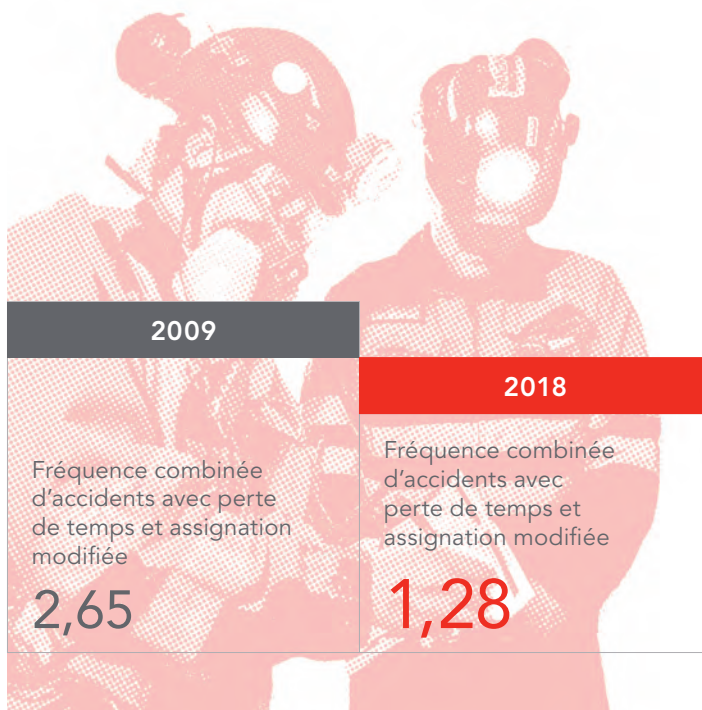
### Initiatives en matière de santé et de sécurité

Au cours de l'exercice, nous avons terminé la mise en œuvre d'un système de prévention des collisions aux mines LaRonde et Goldex. Ce système est conçu pour améliorer la sécurité des piétons dans les mines souterraines en roche dure. Nous avons également effectué une vérification complète de la formule de supervision, notre outil d'évaluation quotidienne des risques, dans tous nos sites. De plus, tous les sites ont réalisé une série d'activités internes liées à la santé mentale et à la gestion du stress en milieu de travail.

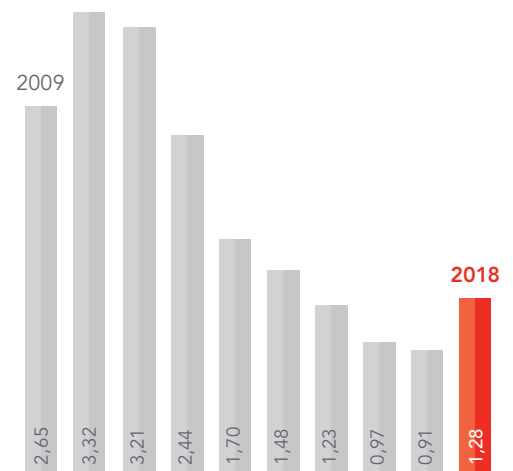
En collaboration avec l'Université de Montréal, nous avons terminé un projet de recherche sur l'exposition au diesel dans nos mines Goldex et LaRonde, qui a mené à la publication de trois articles évalués par des pairs de la littérature scientifique. L'étude conclut que nous affichons un excellent rendement dans nos programmes de contrôle de l'exposition au diesel dans nos mines souterraines.

Pour la première fois dans l'histoire de la compétition internationale de sauvetage minier, une équipe canadienne de sauvetage minier composée uniquement de femmes a participé à cet événement prestigieux, qui a eu lieu en Russie en septembre. Deux des sept membres de l'équipe étaient des employées d'Agnico Eagle.

## La sécurité demeure une priorité pour la société, de même que pour les employés et les entrepreneurs



**FRÉQUENCE COMBINÉE D'ACCIDENTS AVEC PERTE DE TEMPS ET ASSIGNATION MODIFIÉE\***  
(par 200 000 heures-personnes travaillées)



\*Employés et entrepreneurs d'Agnico Eagle.



## FAITS SAILLANTS DE 2018



0

accident mortel

1,28

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

20 227 598

heures travaillées, un record  
pour Agnico Eagle

0

accident avec perte de temps  
enregistré par notre groupe  
de l'exploration

1

année parfaite en matière de  
sécurité réalisée par la mine Lapa,  
soit 52 semaines travaillées avec un  
triple zéro : zéro accident avec perte  
de temps, zéro assignation modifiée  
et zéro accident mortel

### Notre engagement en matière de santé et de 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.



## La culture exceptionnelle de la mine La India en matière de sécurité repose sur les bonnes connaissances, les bonnes compétences et la bonne attitude

En 2018, la mine La India dans le nord du Mexique a été reconnue comme un chef de file national en matière de sécurité dans les mines.

La mine La India a non seulement été la seule mine au Mexique à obtenir la certification de son système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST) remise par le Secrétariat du travail et de la protection sociale du pays, mais elle a aussi été reconnue comme « la mine la plus sécuritaire du Mexique » par la Chambre des mines du Mexique (dans la catégorie des mines à ciel ouvert de 500 employés et moins).

Comme on pouvait s'y attendre, la mine a également atteint le plus haut niveau de conformité réglementaire dans le cadre du programme volontaire d'autogestion du gouvernement fédéral mexicain. Et à travers les frontières, la mine La India a obtenu un score parfait (AAA) pour tous les indicateurs de santé et de sécurité des protocoles de l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD) établis par l'Association minière du Canada, initiative maintenant considérée comme une norme mondiale en matière de pratiques minières durables.

Comment la mine La India a-t-elle cultivé une culture de la sécurité et une performance aussi exceptionnelle en cette matière?

« Notre programme de sécurité repose en grande partie sur le principe de donner l'exemple et sur le fait qu'une production sécuritaire constitue la priorité absolue de notre équipe de direction. C'est pourquoi nous avons décidé de soumettre nos dirigeants à un programme intensif de formation axé sur les compétences, pour nous assurer qu'ils possèdent les connaissances, les compétences et l'attitude voulues pour transmettre ce

message à nos employés, nos entrepreneurs et les parties prenantes issues des collectivités », affirme Ivan Montiel, directeur de la mine. « Cela a permis d'améliorer la performance en matière de sécurité et de réduire le nombre d'accidents sur le terrain. »

Le programme de formation a été élaboré par le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail du Mexique et il s'agit de la norme la plus élevée du pays en matière de SST fondée sur les compétences. À ce jour, 60 membres de l'équipe de direction d'Agnico Eagle Mexique provenant de la mine La India, de la mine Pinos Altos et du groupe d'exploration ont suivi la formation et 47 ont déjà reçu leur certificat d'attestation.

« Cette formation vient compléter les normes et principes d'Agnico Eagle – notre propre système de gestion minière responsable – parce qu'elle reconnaît que pour travailler en toute sécurité, une organisation doit posséder trois éléments clés : un niveau élevé de connaissances techniques en SST; une équipe de dirigeants qui possède les compétences nécessaires pour appliquer et transmettre ces connaissances sur le terrain; et les bonnes attitudes, habitudes et valeurs pour que tous travaillent de manière sécuritaire et durable », a indiqué Gildardo Montenegro, responsable administratif.



2009 — 2018

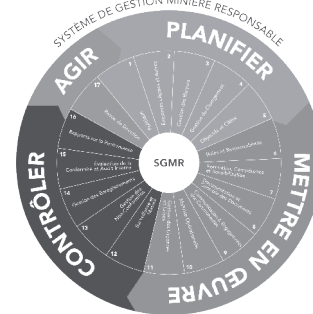
## Agnico Eagle au fil des ans

2010



Une équipe de sauvetage minier est mise sur pied à la mine Kittila.

2012



Début de la mise en œuvre d'un système intégré formel de gestion de la santé, de la sécurité, de l'environnement et de l'acceptabilité sociale, connu sous le nom de système de gestion minière responsable (SGMR), pour nous aider à remplir nos engagements, à assumer nos responsabilités et à améliorer notre rendement.

2015



La mine Goldex adhère et met en œuvre la norme « Entreprise en santé », qui prévoit des activités liées à la santé comme des séminaires sur la gestion du stress.

2017



Les mines La India et Lapa obtiennent un score parfait avec des fréquences combinées de zéro accident.



## La mine LaRonde fait appel à une technologie de pointe pour améliorer les pratiques de sauvetage minier en profondeur

La mine LaRonde est entrée dans une nouvelle ère en matière de sécurité de l'exploitation minière en profondeur et de sauvetage minier.

Déjà la mine la plus profonde des Amériques, la société évalue le potentiel d'exploiter la mine LaRonde sous la profondeur actuellement prévue de 3,1 kilomètres.

Pour exploiter une mine à une telle profondeur, il faut de l'innovation et de l'ingéniosité pour s'assurer que les employés disposent des bons outils pour travailler en toute sécurité, conformément aux règlements et protocoles rigoureux du Québec en matière de sauvetage minier.

Parmi ces outils, mentionnons le Dräger MRV 9000, un véhicule de sauvetage minier à la fine pointe de la technologie dont la mine LaRonde vient de faire l'acquisition. Il s'agit de l'un des deux seuls véhicules du genre actuellement en service dans le monde. Par sa conception, le Dräger permet à l'équipe de sauvetage de la mine LaRonde d'atteindre toutes les victimes potentielles aux niveaux les plus profonds de la mine dans les délais prescrits.

Contrairement aux camions de sauvetage minier standards, dans le véhicule Dräger, les sauveteurs sont assis à l'intérieur d'une cabine pressurisée fermée et à respiration positive. Les réservoirs d'air comprimé pompent de l'air propre dans l'habitacle, ce qui assure l'évacuation de l'air au lieu de son entrée, et protège les passagers de la fumée et de toute substance toxique en suspension dans l'air. Ainsi, les sauveteurs n'ont pas besoin de porter leur équipement respiratoire en se déplaçant sous terre, et évitent de gaspiller l'air précieux y étant contenu. Au lieu de cela, ils n'ont qu'à

### DRÄGER MRV 9000

Contrairement aux camions de sauvetage minier standards, les sauveteurs sont assis à l'intérieur d'une cabine pressurisée fermée et à respiration positive

mettre leur masque une fois arrivés à destination, à sortir du véhicule et à commencer les opérations de sauvetage. Il est prévu que plusieurs petites zones souterraines seront aménagées à la mine LaRonde pour entreposer le Dräger et des réservoirs d'air comprimé supplémentaires, ce qui réduira le temps de déplacement depuis la surface et prolongera la durée de fonctionnement du véhicule.

« La sécurité est notre plus grande priorité », a indiqué Christian Goulet, directeur général de la mine LaRonde. « Le Dräger nous permet non seulement d'être en conformité avec la réglementation québécoise en matière de sauvetage minier, mais aussi de maintenir les niveaux élevés de sécurité que nous exigeons de nous-mêmes. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec Sauvetage minier Québec afin d'élaborer de nouveaux protocoles de sauvetage minier pour ce véhicule de pointe, qui permettra à nos employés de travailler en toute sécurité à des niveaux de plus en plus profonds. »

D'autres outils sont utilisés à la mine LaRonde pour optimiser, automatiser et innover en toute sécurité au fur et à mesure que l'exploitation minière gagne en profondeur. Au cours des deux dernières années, des technologies de communication ont été installées, y compris un réseau LTE-4G, qui permet la communication et la collecte de données en temps réel dans toute la mine, et un système d'avertissement de proximité et de prévention des collisions qui utilise les fréquences radio pour détecter les personnes, les véhicules et les dangers souterrains.





## Faire équipe avec des entrepreneurs au Nunavut pour renforcer la performance en matière de sécurité

En 2018, des activités de construction intensive à nos nouveaux projets Meliadine et Amaruq ont posé des défis en matière de santé et de sécurité au Nunavut. Plus de 1 200 entrepreneurs ont été actifs au Nunavut au cours de l'exercice, ce qui a exigé beaucoup de coordination et de gestion pour s'assurer que tous les travailleurs reçoivent la formation et la supervision nécessaires pour accomplir leurs tâches quotidiennes dans un environnement sécuritaire.

Bien que l'exercice se soit terminé en force, la baisse de la performance en matière de santé et de sécurité pendant la période de pointe de la construction a fait en sorte qu'il a fallu réévaluer notre approche. Sous la gouverne des équipes de direction de la mine Meadowbank et du projet Meliadine, plusieurs programmes ont été mis en place pour améliorer les comportements et la performance en matière de sécurité. À la mine de Meadowbank, l'accent a été mis sur le concept de « sécurité naturelle » basé sur la courbe de Dupont Bradley, qui fait valoir les comportements fondamentaux qui réduisent les risques de sécurité au travail. Au projet Meliadine, les entrepreneurs ont été rencontrés individuellement afin de leur faire part des attentes quant à la nécessité de minimiser les risques au sein de ce groupe, où la majorité des incidents ont été enregistrés au cours de la première moitié de l'exercice.

De même, le groupe d'exploration d'Agnico Eagle rencontre chaque année son principal entrepreneur en forage, Orbit Garant, pour faire la revue de leur performance commune en matière de sécurité. « Notre objectif était de discuter de ce qui a bien ou mal fonctionné, et d'élaborer un plan d'action pour améliorer notre rendement en matière de sécurité pour l'année à venir », explique Mike Malocsay, directeur de la santé et de la sécurité au sein du groupe d'exploration à Agnico Eagle.

« Les rencontres en personne permettent de créer un lien qui élimine les obstacles à la communication et nous aide à trouver des solutions aux

problèmes. C'est cet état d'esprit qui nous permet d'identifier les risques, d'élaborer des solutions et de travailler ensemble pour prévenir les accidents dans l'avenir. » En se basant sur cette revue d'une journée, Agnico Eagle et Orbit Garant prévoient lancer de nouvelles initiatives de sécurité en 2019, y compris : faire des inspections avant et après le forage; effectuer des vérifications industrielles indépendantes des activités et pratiques de forage; doter les foreuses de manipulateurs de barres pour réduire le nombre de blessures aux mains et aux doigts; et mener des enquêtes pour déterminer la cause fondamentale des accidents.

Le résultat de toutes ces initiatives a été un regain d'intérêt pour le leadership et la supervision en matière de sécurité, ce qui a permis d'améliorer notre rendement dans la seconde moitié de 2018, particulièrement pour les nouveaux travailleurs inexpérimentés sur les sites. Sur cette base, nous continuerons d'améliorer notre performance en matière de santé et de sécurité au Nunavut dans les années à venir.



Robert Fraser, géologue principal à Agnico Eagle, effectue une validation auprès d'un employé d'Orbit Garant au site d'Amaruq.

### OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES



#### ODD 3 de l'ONU : Bonne santé et bien-être

*Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge*

La santé et la sécurité de nos employés et de nos entrepreneurs sont des valeurs fondamentales et d'une importance primordiale pour Agnico Eagle. Notre objectif est de nous assurer que les employés possèdent les connaissances, les outils et la formation dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs fonctions de façon optimale et sécuritaire.



#### ODD 9 de l'ONU : Industrie, innovation et infrastructure

*Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation*

Agnico Eagle travaille avec nos collectivités locales pour soutenir la croissance durable et le développement des infrastructures locales et d'autres initiatives communautaires. Nous encourageons l'innovation en participant à des initiatives de pointe de l'industrie minière et en investissant dans la R et D pour réduire notre empreinte sur l'environnement et mettre en œuvre de nouvelles technologies souterraines qui appuient notre engagement à offrir un environnement de travail sain et sécuritaire.

# Environnement

## PARTAGE DES RESSOURCES ET ATTÉNUATION DES RISQUES



Prélèvement d'eau à la rivière Seurujoki, à proximité de Kittila.

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. Chacun de nos sites d'exploitation 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 annuelle en provenance du réseau a augmenté de 1 %, passant à 969 gigawatts-heures (GWh) en 2018 par rapport à 960 GWh en 2017.

Notre production d'électricité annuelle a diminué pour s'établir à 146 GWh par rapport à 154 GWh en 2017. Cette diminution découle d'une baisse de 15 % de la quantité de minerai traité à la mine Meadowbank, attribuable à l'épuisement du minerai aux fosses Vault et Portage.

Dans l'ensemble, la quantité totale d'électricité utilisée, à la fois à partir du réseau et générée sur le site, a augmenté, pour s'établir à 1 115 GWh en 2018 par rapport à 1 114 GWh en 2017. La quantité d'électricité utilisée par la mine Goldex a augmenté en raison du démarrage de la zone d'extraction Deep 1 et de l'installation du système Rail-Veyor. L'augmentation aux mines Kittila et La India s'explique par la plus grande quantité de minerai traité.

La consommation totale de diesel de nos mines en exploitation a diminué, passant de 110,3 millions de litres (ML) en 2017 à 107,7 ML en 2018. De cette quantité, 68,5 ML (65 %) ont été utilisés pour les activités minières, 37,7 ML (35 %) ont été utilisés pour la production d'électricité, et 1,5 ML (<1 %) ont servi à d'autres usages.

Les activités d'exploitation de la mine Meadowbank comptent pour 61 % du volume total de diesel utilisé par la société. La mine Meadowbank a réduit sa consommation de diesel de 5 %, la faisant passer de 69 ML en 2017 à 66 ML en 2018, à cause de la diminution du nombre de tonnes traitées en lien avec l'épuisement du minerai aux fosses Vault et Portage. La mine Goldex a vu sa consommation de diesel diminuer de 15 % en raison de la mise en service du système Rail-Veyor, qui a permis de remplacer quatorze camions de 45 tonnes affectés au transport du minerai. L'augmentation de 9 % de la consommation de diesel de la mine LaRonde est liée au démarrage de la zone 5, qui vient étendre la zone d'exploitation minière.



## Les activités de gouvernance de l'eau d'Agnico Eagle mettent l'accent sur la réduction des impacts écologiques de nos rejets d'effluents sur les plans d'eau récepteurs que nous partageons avec les communautés locales.

Globalement, l'intensité de la consommation de diesel a augmenté de 3,1 % pour atteindre 5,36 litres par tonne de minerai traité, par rapport à 5,20 litres en 2017. Cette augmentation est attribuable à la baisse de la quantité de minerai traité aux mines Meadowbank, Pinos Altos et Lapa.

### 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 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 411 346 tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub> en 2018, soit une diminution de 0,1 % par rapport à 2017. Cette diminution est liée à la baisse du nombre de tonnes traitées en raison de l'épuisement du minerai aux fosses Vault et Portage de la mine Meadowbank, à la fermeture de la mine à ciel ouvert à Pinos Altos et à la mise en service du système Rail-Veyor à la mine Goldex. Le complexe LaRonde a vu ses émissions de GES augmenter en raison du démarrage de zone 5.

L'intensité moyenne de nos 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 5 %, passant de 0,019 en 2017 à 0,021 en 2018. Cette augmentation découle de la baisse de la quantité de minerai traité aux mines Meadowbank, Pinos Altos et Lapa.

En 2019, nous continuerons de nous consacrer à diverses initiatives visant à réduire les émissions de GES générées par nos activités. Par exemple, nous examinons actuellement différentes sources énergétiques de rechange en collaboration avec une coalition de représentants et d'entreprises de la communauté inuite du Nunavut. Cette région dépend entièrement du carburant diesel pour combler ses besoins énergétiques et, dans une perspective à court terme, nous nous employons à réaliser à Meliadine un projet éolien qui, en cas de réussite, pourrait non seulement générer des avantages économiques, mais réduire aussi considérablement notre empreinte carbone. L'objectif à long terme de la coalition est de construire, entre le nord du Manitoba et la région du Kivalliq, l'infrastructure nécessaire au transport de l'hydroélectricité et à la mise en place d'un réseau à fibre optique qui fera bénéficier les générations futures d'une énergie plus verte et plus durable.

Une initiative similaire au Mexique est sur le point d'offrir à notre mine La India une alimentation électrique stable, dont les collectivités et les familles des environs tireront également parti.

### La gestion de l'eau

La gouvernance de l'eau peut être définie comme le souci d'utiliser l'eau de façon efficiente et d'en maintenir la qualité, en prenant soin de susciter l'engagement des collectivités afin de gérer cette ressource commune en collaboration tout au long du cycle de vie d'un projet minier.

	2018
2009	
104 052 tonnes d'équivalents CO <sub>2</sub>	411 346 tonnes d'équivalents CO <sub>2</sub>

Cinq mines en exploitation en 2009, par rapport à huit mines en 2018.





L'élaboration d'un programme de gouvernance de l'eau joue un rôle clé dans la réussite d'Agnico Eagle, compte tenu de la diversité des climats où nous exerçons nos activités et de l'importante quantité d'eau qui est touchée par nos activités à l'heure actuelle, ou qui pourrait l'être dans l'avenir. En 2018, nous avons entrepris la conception d'un guide de gestion de l'eau pour toutes nos activités. Ce guide, dont la préparation a été confiée à un comité interne de gouvernance de l'eau, s'appuie sur un document de norme d'entreprise pour la gestion de l'eau qui vient d'être créé dans la foulée du lancement du nouveau protocole de gouvernance de l'eau, de l'initiative VDMD de l'AMC. Les travaux portant sur cette initiative se poursuivront en 2019.

En 2018, la quantité totale d'eau fraîche prélevée par Agnico Eagle de toutes les sources se chiffrait à 7,340 millions de m<sup>3</sup> (Mm<sup>3</sup>), une augmentation de 14 % par rapport à 6,416 Mm<sup>3</sup> en 2017. À la mine La India, une plus grande quantité d'eau fraîche a été nécessaire pour compenser la sécheresse en 2017 et maintenir les bassins d'eau à des niveaux d'exploitation optimaux. La nouvelle Zone 5 du Complexe minier LaRonde a fait augmenter les besoins en eau fraîche.

Notre utilisation totale d'eau a été de 0,37 m<sup>3</sup> par tonne de minerai traité, en hausse de 21 % par rapport à 0,30 m<sup>3</sup> par tonne en 2017. Cette hausse est attribuable à l'augmentation de la consommation d'eau fraîche mentionnée précédemment et à la baisse de la quantité de minerai traité aux mines Meadowbank, Pinos Altos et Lapa.

#### Les rejets d'effluents

En 2018, le volume total de nos rejets d'effluents dans l'environnement à partir de toutes nos activités d'exploitation minière a été de 9,8 Mm<sup>3</sup>, en baisse de 19 % par rapport à 2017. Cette baisse a été observée dans la plupart de nos mines, la plus importante, soit 1 Mm<sup>3</sup> à la mine Kittila, s'explique par une année très sèche sur le plan des précipitations; aux mines LaRonde, Meadowbank et Goldex, la baisse a été d'environ 300 000 m<sup>3</sup>.

L'intensité des rejets d'eau à l'effluent a diminué de 15 % en 2018, pour s'établir à 0,49 m<sup>3</sup> par tonne de minerai traité, comparativement à 0,57 m<sup>3</sup> par tonne de minerai traité en 2017, malgré la baisse de la quantité de minerai traité aux mines Meadowbank, Pinos Altos et Lapa.

#### La gestion des résidus et des stériles

En 2018, nous avons géré des installations de stockage des résidus dans l'ensemble de nos sites d'exploitation actuels (LaRonde, Goldex, Kittila, Pinos Altos et Meadowbank) et fermés (Joutel, Cobalt et Kirkland Lake). L'exploitation de toutes ces installations s'est déroulée comme prévu, sans aucun incident important, et les travaux d'inspection et de revue ont été réalisés selon l'échéancier. Nous avons continué de renforcer la gouvernance de nos infrastructures de gestion des résidus miniers et de l'eau. Des évaluateurs indépendants ont été nommés pour les mines LaRonde et Kittila, ce qui avait déjà été fait pour la mine Meadowbank. En outre, des personnes responsables et des ingénieurs responsables ont été désignés pour les mines LaRonde et Kittila et les sites au Nunavut. En 2019, nous poursuivrons la mise en œuvre du Protocole de gestion des résidus dans le cadre de l'initiative VDMD, ce qui comprend notamment la nomination de personnes responsables et d'ingénieurs responsables, ainsi que la mise sur pied de comités de révision externes.

Dans un effort visant à optimiser la conception des installations de stockage des stériles et la gestion de l'eau, nous avons mis en œuvre une série de mesures en 2018. Ainsi, Agnico Eagle s'est officiellement jointe au International Network of Acid Prevention (INAP). De plus, grâce au soutien fourni par une équipe technique renforcée et à la création d'un comité de direction multidisciplinaire (environnement, métallurgie et géologie), les pratiques de caractérisation géochimiques ont été perfectionnées et communiquées à l'ensemble de nos sites d'exploitation. En outre, à titre de partenaire de l'Institut de recherche en mines et environnement UQAT-Polytechnique au Québec, Agnico Eagle apporte son soutien et sa collaboration à des projets de recherche axés sur des défis actuels et à venir sur le plan environnemental. Notre objectif dans le cadre de ce partenariat est de concevoir et de mettre en œuvre des solutions environnementales pratiques et innovantes pour différents problèmes associés à la gestion des stériles, des résidus et de l'eau, et à la restauration des sites miniers.

Par sa nature, l'exploitation minière génère de grandes quantités de stériles et de résidus, ce qui est particulièrement vrai pour les mines d'or où la teneur du minerai est exprimée en grammes par tonne. En 2018, le tonnage de minerai traité à la fois par nos installations de traitement du minerai et de lixiviation en tas a été d'environ 20,1 tonnes métriques, soit une baisse de 5 % par rapport à 2017. Le tonnage de minerai stocké sur les aires de lixiviation en tas a été d'environ 7,8 Mt, comparativement à 8,4 Mt en 2017. Cette baisse est attribuable à une réduction du tonnage de minerai de la fosse à la mine Pinos Altos, d'où provenait principalement le minerai empilé sur le site de lixiviation.

La quantité totale de résidus produits par les installations de traitement du minerai a été d'environ 12,4 Mt, comparativement à 12,8 Mt en 2017, ce qui représente une baisse de 3 %. Des 12,4 Mt de résidus produits en 2018, environ 3 Mt, ou 24 %, ont été renvoyés sous terre comme remblai. Le tonnage restant de 9,4 Mt a été déposé en surface dans nos différentes installations de stockage des résidus. Ceci se compare à 10 Mt en 2017. Ce recul est principalement attribuable à la baisse de la quantité de minerai traité à la mine Meadowbank.

En 2018, les activités minières d'Agnico Eagle ont généré 39,4 Mt de stériles, comparativement à 46,6 Mt en 2017. La quantité de stériles extraits à la mine Meadowbank a diminué de 44 % en raison de l'épuisement du minerai aux fosses Vault et Portage, tandis qu'aux mines Kittila, Pinos Altos et La India, de nouvelles activités de mise en valeur ont fait augmenter la production de stériles.



Les évaporateurs d'eau au projet Meliadine au Nunavut sont utilisés pour réduire le volume d'eau saline stockée à la surface, réduisant ainsi le potentiel de migration d'eau salée dans notre empreinte.



Notre approche de gestion du risque va de l'amélioration dans la gestion de nos infrastructures importantes de stockage de résidus et d'eau à l'augmentation de la déclaration, du suivi et des mesures de mitigation pour des déversements de faibles quantités d'hydrocarbures.

### Restauration et fermeture de sites miniers

Les activités de fermeture et de restauration font partie intégrante du cycle de vie d'un site minier. Nous sommes convaincus que nous devons intégrer ces activités au processus de planification et de conception de nos projets afin de réduire autant que possible notre empreinte environnementale et de remettre les sites dans un état naturel et utile après la fin de l'exploitation minière. Nous nous engageons à restaurer nos sites miniers afin d'en assurer la stabilité physique et chimique à long terme, en consultation avec les collectivités et dans les meilleurs délais.

- **Mine Goldex** : En collaboration avec le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles du Québec, nous avons poursuivi la restauration du site orphelin Manitou, situé à 20 km à l'est du site minier. Depuis plusieurs années, les résidus inertes de la mine Goldex constituent le principal ingrédient d'un concept de recouvrement pour la restauration de l'installation de stockage des résidus de Manitou. En 2018, le plan de fermeture de la mine Goldex a été mis à jour et des travaux de réhabilitation progressive ont été réalisés, notamment la restauration de l'ancien puits d'exploration n° 1.
- **Lapa** : La production à Lapa a pris fin en décembre 2018. Les activités de fermeture de la mine souterraine qui ont débuté en 2018, telles que le démantèlement du matériel mobile et fixe, se poursuivront au cours du premier semestre de 2019. Une partie importante du matériel sera réutilisée dans les autres exploitations canadiennes d'Agnico Eagle. Le traitement à forfait du minerai de Lapa au complexe LaRonde représente un bon exemple d'un projet de mine dans lequel l'étape de la fermeture a été prise en compte dès les premières étapes de la conception. Puisque la superficie occupée par Lapa est petite, les travaux et les coûts de restauration seront relativement faibles dans l'ensemble.
- **Complexe LaRonde** : Le plan de fermeture de la mine LaRonde a été mis à jour, et le plan de fermeture de la zone Bousquet, présenté en 2017, a été officiellement approuvé. Nous poursuivons en parallèle les travaux de suivi sur neuf cellules expérimentales afin d'évaluer différentes options avant de choisir une méthode définitive pour la restauration de l'installation de stockage des résidus. Les travaux de réhabilitation progressive de la zone de stockage des stériles n° 1 se sont poursuivis avec la décontamination des sols de la surface exposée et la construction de douze cellules expérimentales pour évaluer différentes méthodes de revégétalisation.

- **Complexe Pinos Altos et Creston Mascota** : Le plan de fermeture conceptuel de la mine Creston Mascota est en cours d'élaboration, et les travaux de réhabilitation progressive se poursuivent à la mine Pinos Altos.
- **Sites historiques de Joutel** : En 2018, nous avons mis à jour le modèle conceptuel géochimique pour assurer une meilleure restauration de l'installation de stockage des résidus.
- **Sites historiques de Cobalt** : Nous avons continué d'améliorer l'état de ces propriétés situées dans le camp minier historique de Cobalt, en Ontario. Divers éléments, tels les puits et les galeries, ont été restaurés, et plusieurs autres ont fait l'objet de travaux d'inspection.



Installation de stockage des résidus au Complexe minier LaRonde.



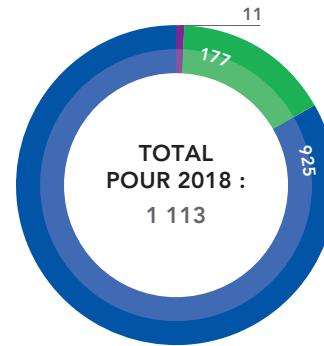
**Biodiversité**

Agnico Eagle s’efforce de mieux comprendre la biodiversité et d’intégrer des mesures de conservation à ses activités de planification et d’exploitation. Nous sommes conscients que notre empreinte sur la biodiversité peut se faire sentir au-delà des limites de nos installations et des secteurs dans lesquels nous exerçons une influence immédiate. C’est la raison pour laquelle nous coordonnons et partageons, à l’échelle de notre entreprise, diverses mesures de protection de la biodiversité, nous permettant ainsi d’intégrer des pratiques exemplaires et d’accroître notre capacité à avoir une incidence positive sur les écosystèmes. Nous planifions l’aménagement du territoire avec soin et en collaboration avec les collectivités locales, ce qui nous permet de reconnaître les habitats et les espèces à protéger et de mettre en œuvre diverses initiatives visant à surveiller, étudier, protéger et soutenir les fonctions de l’écosystème, maintenant et pour l’avenir.

- **Mine Kittila, Finlande** : Une zone protégée de huit hectares a été créée pour la transplantation et la protection de la renouclée de Laponie, une espèce végétale nordique rare.
- **Activités au Nunavut** : Un projet d’une durée de cinq ans est en cours dans le but d’assurer une meilleure caractérisation des niches propices au rétablissement des croûtes de sol biologiques et des plantes vasculaires de la toundra après des activités ayant perturbé cet écosystème vierge fragile et encore mal compris.
- **Sites historiques de Joutel, Québec** : Nous avons établi un partenariat avec l’Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue afin d’observer l’utilisation des anciens bassins de résidus miniers par les oiseaux aquatiques des zones boréales. Ces observations permettront d’améliorer la conception des activités et les diverses mesures entourant la fermeture de ce site.
- **Projet Akasaba, Québec** : Nous avons élaboré un plan compensatoire exhaustif en soutien aux projets gouvernementaux de protection de la harde de caribous des bois de Val-d’Or, une espèce menacée.
- **Mines LaRonde et Goldex, Québec** : Nous collaborons avec le Biodôme de Montréal et d’autres intervenants pour venir en aide aux populations de papillons et d’abeilles en sélectionnant les espèces utilisées à des fins de revégétalisation dans le cadre de nos travaux de réhabilitation progressive qui soutiennent leur cycle de vie.
- **Sites historiques de Cobalt** : Les travaux de réhabilitation que nous réalisons dans cet ancien camp minier soutiennent la conservation des chauves-souris et de leur habitat.
- **Activités au Mexique** : En partenariat avec les gouvernements du Mexique et des États-Unis, nous soutenons la protection du pygargue à tête blanche, une espèce en danger dont l’habitat s’étend du Mexique au Canada.

**INCIDENTS ENVIRONNEMENTAUX SIGNALÉS EN 2018 PAR CATÉGORIE**

- Catastrophique
- Mineur
- Majeur
- Négligeable
- Modéré



En 2018, nous avons signalé 1 113 incidents environnementaux, dont : 1 070 déversements, 3 bris de matériel, 3 dépassements des normes, 11 incidents dus au bruit, 2 incidents dus à la poussière, 8 impacts sur la faune, 4 incidents de digues et 12 défaillances de traitement des eaux. Les 4 incidents de digues signalés ont trait à l’érosion en surface des digues internes du site Manitou, où les résidus de Goldex sont utilisés pour la réhabilitation. Nous avons remédiés à ces événements dans l’immédiat et ils n’ont eu aucune conséquence environnementale. En 2017, nous avons signalé 929 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 est de réduire la probabilité d’occurrence d’un incident et ses conséquences.



## FAITS SAILLANTS DE 2018



# 411 346

tonnes de GES produites en équivalents CO<sub>2</sub> par nos activités

# 24 %

des résidus ont été renvoyés sous terre sous forme de remblai en pâte

# 0,02

tonne d'équivalents CO<sub>2</sub> par tonne de minerai traité

# 9,8 Mm<sup>3</sup>

d'eau ont été retournés à l'environnement par toutes nos activités d'exploitation minière, comparativement à 11,9 Mm<sup>3</sup> en 2017

# 12,4 Mt

de résidus générés par nos activités

## Notre engagement à l'égard de l'environnement

Notre objectif est de réduire au minimum les effets de nos activités sur l'environnement et de préserver sa viabilité et sa diversité. Afin d'y parvenir, nous nous engageons à :

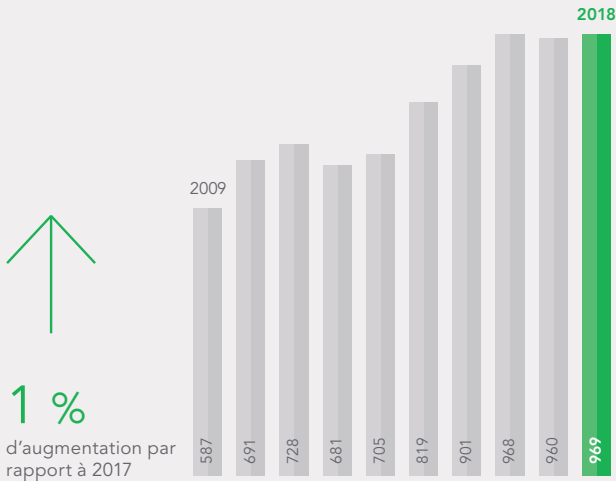
- réduire au minimum les risques associés à la gestion des résidus et de l'eau;
- réduire au minimum la production de déchets et en assurer une disposition adéquate;
- gérer les stériles et le mort-terrain de façon à assurer la protection de l'environnement;
- adopter des mesures de conservation des 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.



## Performance de 2018

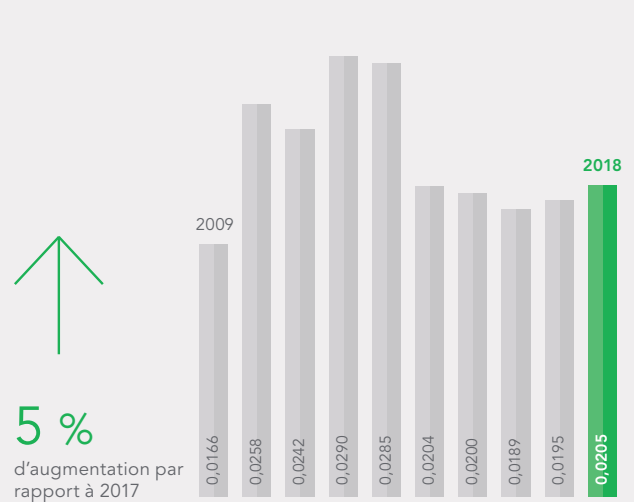
### ÉLECTRICITÉ TOTALE CONSOMMÉE EN PROVENANCE DU RÉSEAU

(GWh)



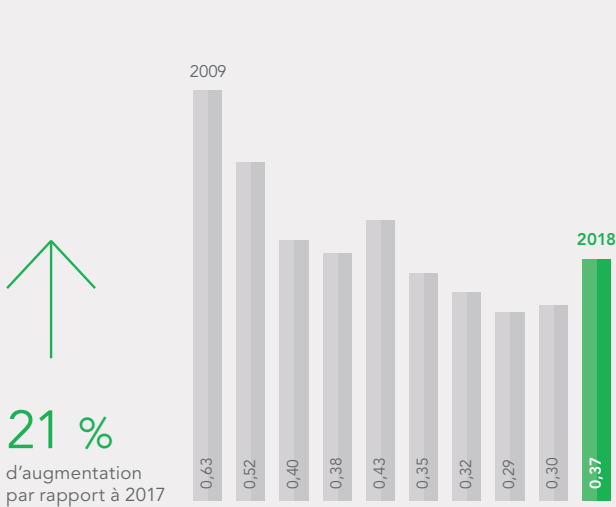
### INTENSITÉ TOTALE MOYENNE DES ÉMISSIONS DE GES

(équivalents CO<sub>2</sub> par tonne de minerai traité)



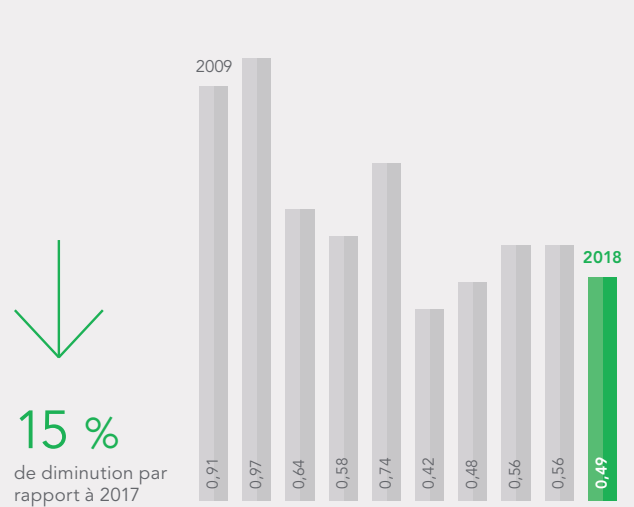
### INTENSITÉ DE LA CONSOMMATION D'EAU FRAÎCHE

(m<sup>3</sup> d'eau par tonne de minerai traité)



### INTENSITÉ DES REJETS D'EFFLUENTS

(m<sup>3</sup> par tonne de minerai traité)







## Respecter nos obligations de gouvernance à l'égard des ressources hydriques partagées

La protection de la qualité des ressources hydriques que nous partageons avec les collectivités locales constitue un élément clé de nos activités de gouvernance de l'eau.

Notre nouveau projet Meliadine est situé dans le sous-sol gelé en permanence de la toundra subarctique du territoire du Nunavut, au Canada. Cet emplacement présente des défis particuliers, car les activités d'extraction se dérouleront sous la surface du pergélisol, où la nappe souterraine est naturellement très salée puisqu'il s'agit en fait des restes d'une mer ancienne dont les eaux sont emprisonnées à cet endroit depuis des millénaires.

En 2018, l'équipe environnementale de Meliadine a conçu un plan de gestion des eaux salines à long terme afin de s'assurer que toute l'eau qui sera pompée de la mine souterraine vers la surface afin d'assécher les chantiers d'abattage, avant d'être rejetée dans la baie Melvin, fera l'objet d'un traitement adéquat et conforme à toutes les exigences en matière de qualité de l'eau.

La baie Melvin est une étendue d'eau salée qui fait partie de la baie d'Hudson et rejoint l'océan Arctique. En vertu du *Règlement sur les effluents des mines de métaux* (le « règlement ») du gouvernement fédéral canadien, les rejets d'eau ne doivent pas être toxiques pour les poissons, mais les

essais exigés ne concernaient que les poissons d'eau douce. Nous devons démontrer la non-toxicité pour les poissons d'eau salée, et il a fallu inclure un essai pour les poissons d'eau salée, ce qui a nécessité une modification au règlement. Grâce au nouveau *Règlement sur les effluents des mines de métaux et des mines de diamant* qui inclut cet essai, les rejets d'effluents de la mine Meliadine peuvent être déversés dans la baie d'Hudson après avoir été traités.

Les travaux de construction de l'usine de traitement des eaux salines de Meliadine, qui permettront d'éliminer ou de réduire la concentration en sel de l'eau puisée dans la nappe d'eau souterraine, sont maintenant terminés. On construit actuellement une installation de stockage supplémentaire, au cas où le volume des eaux souterraines dans la mine serait plus important que prévu.

« Les activités de gouvernance de l'eau d'Agnico Eagle mettent l'accent sur la réduction des impacts écologiques de nos rejets d'effluents sur les plans d'eau récepteurs », a déclaré Nancy Duquet-Harvey, surintendante de l'environnement au Nunavut. « Ce plan, qui nous aide à respecter nos obligations de gouvernance, a été élaboré en collaboration avec les parties prenantes de la collectivité à l'issue d'un processus de consultation exhaustif. »



Agnico Eagle intègre la conservation de la biodiversité et les aspects relatifs à l'aménagement du territoire à toutes les étapes de ses activités économiques et de production.

## Le nouveau comité consultatif partage son savoir traditionnel inuit pour la protection du caribou

Le caribou occupe une place très importante dans la culture inuite. Depuis des siècles, la survie des Inuits est intimement liée à cet animal : sa viande leur permet de s'alimenter, sa fourrure, de s'abriter et de se vêtir, et ses bois et ses sabots, de confectionner des outils et de construire le cadre des kayaks. Les traditions culturelles, comme la chasse, sont transmises de génération en génération, et c'est pourquoi les Inuits traitent le caribou avec respect en ne tuant que le nombre de bêtes dont ils ont besoin, sans rien en gaspiller. Encore aujourd'hui, la viande de caribou joue un rôle important dans leur régime alimentaire et contribue dans une certaine mesure à réduire le coût élevé des aliments au Nunavut.

La protection de ces magnifiques animaux constitue donc une question prioritaire pour notre équipe au Nunavut, qui surveille de près les hardes de caribous qui traversent régulièrement nos sites. En 2018, nous avons fait équipe avec la communauté inuite locale pour mettre au point une stratégie commune de protection de ces caribous.

Nous sommes heureux que des chasseurs, des trappeurs et des aînés inuits aient accepté de partager leur savoir traditionnel inuit (ou QI, pour Qaujimajatuqangit inuit) et de faire partie d'un nouveau groupe consultatif sur l'environnement terrestre pour la mine Meadowbank, qui compte également dans ses rangs des biologistes, des exploitants et des représentants du gouvernement. Grâce à leurs conseils, ils fournissent à Agnico Eagle l'information dont elle a besoin dans la conception de ses programmes de surveillance, d'atténuation et de gestion des risques pour l'environnement terrestre touché par ses activités minières au Nunavut.

Créé officiellement en 2018, le groupe consultatif sur l'environnement terrestre compte parmi ses membres des représentants d'Agnico Eagle, du gouvernement du Nunavut, de l'Association inuite du Kivalliq et de l'Association des chasseurs et des trappeurs de Baker Lake. Dans un esprit

de collaboration et de partage des connaissances, les membres du groupe consultatif sur l'environnement terrestre ont recours au plan de surveillance de l'écosystème terrestre de Meadowbank pour faire le suivi de certaines questions liées à l'utilisation du territoire, comme la disparition des habitats et les interactions entre les caribous et nos activités au Nunavut.

« Les consultations avec les représentants de l'industrie et du gouvernement ont souvent lieu dans le contexte des audiences publiques ou se déroulent en marge des activités de communication avec la collectivité. Le groupe consultatif sur l'environnement terrestre fait tomber ces barrières et procure un véritable modèle de collaboration où tous les intervenants travaillent de concert pour tirer parti des données de surveillance, des renseignements fournis par les organismes gouvernementaux et des expériences des utilisateurs traditionnels du territoire pour orienter les mesures de protection du caribou actuelles et futures », a indiqué Ryan Vanengen, responsable de l'obtention des permis au Nunavut.

En plus des activités du groupe consultatif sur l'environnement terrestre, l'équipe de la mine Meadowbank continuera d'organiser des ateliers intégrant le concept du QI à la planification des projets et aux études d'évaluation de l'impact sur l'environnement afin de tenir compte des préoccupations des parties prenantes locales pendant toute la durée de vie de la mine.

Selon M. Vanengen, la clé d'une cohabitation réussie entre Agnico Eagle et les caribous du Nunavut réside dans un processus permanent de surveillance et de communication. « Nous devons continuer de surveiller étroitement et d'atténuer l'incidence de nos activités autour de la mine. De plus, en collaboration avec le groupe consultatif sur l'environnement terrestre, nous devons fonder sur des faits nos décisions en matière de protection des caribous. »



**OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES**



**ODD 2 de l'ONU : Faim « zéro »**  
*Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable*

Agnico Eagle exerce ses activités dans certaines régions du monde qui font face à un problème de pauvreté et d'insécurité alimentaire qui menace la santé des enfants et de leurs familles. Par exemple, au Nunavut, le coût des aliments est élevé et le caribou représente une importante source de protéines pour les Inuits. Nos initiatives de protection du caribou contribuent à la durabilité de cette source de nourriture.



**ODD 6 de l'ONU : Eau propre et assainissement**  
*Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau*

Le programme de gestion de l'eau d'Agnico Eagle s'appuie sur trois éléments clés : maintenir la qualité de l'eau dans l'environnement récepteur, collaborer avec nos communautés d'intérêts pour assurer une répartition équitable des ressources hydriques et utiliser l'eau de manière efficace.



**ODD 13 de l'ONU : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques**  
*Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions*

Nous prenons des mesures pour réduire les émissions de gaz à effet de serre en améliorant notre efficacité énergétique globale et en mettant en œuvre des technologies à faibles émissions de carbone.



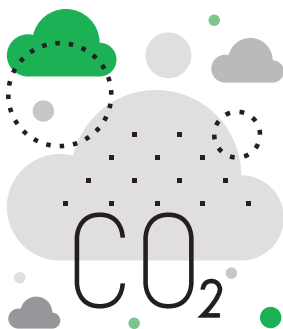
**ODD 14 de l'ONU : Vie aquatique**  
*Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable*

Agnico Eagle reconnaît que la protection de notre environnement marin est un enjeu d'une importance critique. Nous avons fait équipe avec diverses institutions et collectivités pour soutenir les activités de recherche et de conservation en lien avec les océans et les ressources marines.



**ODD 15 de l'ONU : Vie terrestre**  
*Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable*

La protection de la biodiversité est un élément clé de la stratégie d'Agnico Eagle en matière de développement durable. Conformément au protocole sur la gestion de la conservation de la biodiversité faisant partie de l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD), les responsables de chacune de nos mines ont comme mandat de trouver de nouvelles façons de contribuer à la protection de la biodiversité et de réduire le plus possible notre empreinte écologique.



Notre intensité totale moyenne d'émission de GES (équivalents CO<sub>2</sub> par tonne de minerai traité) pour toutes nos mines en exploitation a augmenté de 5 %, passant de 0,019 en 2017 à 0,021 en 2018. En 2019, nous continuerons à travailler sur des initiatives pour aider à réduire l'émission de GES provenant de nos activités.

## Le programme de recyclage de la chaleur à la mine Kittila permet d'économiser l'énergie et de réduire l'empreinte carbone

Depuis 2014, nous recyclons avec succès la chaleur produite par les installations et les différents processus à la mine Kittila et qui serait autrement perdue, ce qui contribue à une réduction générale des besoins et des coûts énergétiques de la mine. En plus de nous faire réaliser des économies qui influent directement sur les résultats nets, ce programme nous a permis de réduire progressivement l'empreinte carbone de ce complexe minier.

Malgré une augmentation de la production de 10 %, l'intensité totale des émissions de GES (tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub> par tonne de minerai traité) de la mine Kittila a diminué de 2 % au cours des quatre dernières années, passant de 0,014 en 2014 à 0,013 en 2018. Au cours de la même période, les mesures de conservation de l'énergie et de réduction de la consommation entreprises à la mine Kittila ont continué de porter fruit.

Comment de tels résultats sont-ils possibles à la mine Kittila? Tout d'abord, la mine recycle la chaleur dégagée par son usine de production d'oxygène et l'utilise pour chauffer certaines parties de la mine souterraine. Cette année, grâce à l'installation d'un nouvel échangeur thermique à Kittila, nous récupérons également la chaleur provenant de l'épurateur de l'autoclave de l'usine de traitement du minerai et la recyclons pour chauffer les bâtiments sur le site minier de même que la mine souterraine.

En 2015, le système de ventilation avait été automatisé afin de réduire la quantité de propane liquide utilisé pour chauffer la mine, ainsi que la consommation d'électricité servant au chauffage et à la ventilation des installations souterraines.

En 2018, grâce à la disponibilité accrue des épurateurs de l'autoclave à la mine Kittila, nous avons été en mesure de recycler une part encore plus importante de la chaleur dégagée par les systèmes de traitement, ce qui a permis d'améliorer l'efficacité énergétique et de réaliser des économies de coût additionnelles.



**17 GWh**  
en économie  
de chauffage

« Ces résultats nous incitent à trouver encore plus de façons d'utiliser la chaleur résiduelle pour réduire la consommation d'énergie », a souligné Kari Siirtola, surintendant de l'entretien à Kittila. « Nous nous efforçons actuellement d'élaborer une nouvelle stratégie énergétique et nous avons déjà un certain nombre de projets de recyclage de l'énergie et de la chaleur qui nous permettront d'économiser encore plus dans l'avenir. »

« Nous encourageons tout le monde à proposer de nouvelles façons de réduire la consommation d'énergie. Par exemple, un employé de l'usine de traitement de l'eau au sulfate a suggéré qu'on pouvait omettre de réchauffer les épaisseurs, et ce, sans affecter le rendement. Cette simple mesure pourrait réduire de 1 000 MWh notre consommation annuelle », a ajouté M. Siirtola.



Les échangeurs thermiques de la mine Kittila contribuent à réduire les besoins et les coûts en énergie.



2009 — 2018

## Agnico Eagle au fil des ans

2009



Agnico Eagle entreprend le processus d'évaluation de son rendement à l'égard des quatre éléments fondamentaux de l'initiative VDMD (Vers le développement minier durable).

2011



Agnico Eagle signe le Code international de gestion du cyanure.

2012



Agnico Eagle élabore une nouvelle politique de développement durable intégrant des engagements en matière de ressources humaines, de santé, de sécurité et de responsabilité environnementale et sociale.

2015



Nos employés au Mexique réalisent des travaux de reboisement à grande échelle dans les environs de La Haciendita et de La Mesa, près du site de Creston Mascota, après un important feu de forêt survenu au cours de la saison sèche. Ils ont planté jusqu'à maintenant plus de 6 500 arbres pour aider la région à se relever de cet incendie dévastateur.

# Employés

ENCOURAGER LA DIVERSITÉ ET CHOISIR LA COURTOISIE



À 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 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.

## 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 Agnico Eagle Mexique, 100 % des employés sont originaires du Mexique, et la majorité d'entre eux vivent dans les États de Chihuahua, Sonora et Sinaloa au nord du pays. Un grand nombre de ces employés vivent dans des collectivités situées à moins de dix kilomètres des sites d'exploitation : 58 % à Pinos Altos et 46 % à La India.

La mine Kittila dans le nord de la Finlande est essentiellement exploitée par des Finlandais. À la mine Kittila, approximativement 98 % des employés de la mine vivent dans la région de la Laponie finlandaise.

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 l'objectif global d'atteindre 50 % de main-d'œuvre inuite pour toutes nos activités 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 2018, 398 employés de nos sites d'exploitation au Nunavut sont Inuits.

## Diversité

Notre conseil d'administration est conscient que la diversité est importante, car elle fait en sorte que le conseil, dans son ensemble, possède les qualités, les aptitudes, l'expérience et les compétences nécessaires pour superviser de façon efficace l'orientation stratégique et la gestion de la société. Les femmes représentent 30 % des administrateurs au sein de notre conseil d'administration, et 50 % des comités du conseil sont présidés par une femme.



En décembre, Agnico Eagle a mis en œuvre une politique en matière de diversité et d'inclusion dans laquelle sont énoncés des principes visant à promouvoir la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de nos activités.

Nous continuons de nous consacrer à repérer et à faire tomber les barrières systémiques à la participation et à l'avancement des femmes dans l'industrie minière au Canada, notamment dans le Grand Nord, en nous efforçant particulièrement d'éliminer les obstacles rencontrés par les Inuites œuvrant dans nos sites au Nunavut. De plus, nous favorisons le renforcement de la diversité et de l'inclusion dans nos installations du Nord en faisant la promotion de la courtoisie pour accroître le respect et la confiance en milieu de travail.

En 2018, environ 16 % de l'effectif mondial d'Agnico Eagle et 13 % de ses dirigeants étaient des femmes. En prévision de l'avenir, nous poursuivrons nos initiatives visant à inclure des candidats des deux sexes dans nos activités de planification de la relève et de recrutement.

#### **Formation des employés**

Nous veillons à ce que nos employés aient les outils et les compétences nécessaires pour accomplir leur travail efficacement et en toute sécurité, et pour réaliser leur plein potentiel. Nous mettons un accent particulier sur la formation en santé et sécurité afin de nous assurer que nos employés respectent les normes de santé et de sécurité au travail d'Agnico Eagle. Dans le cadre de notre processus de perfectionnement, nous continuons à fournir de la formation afin d'améliorer les possibilités de développement personnel et de cheminement de carrière de nos employés. En 2018, nous avons offert plus de 218 000 heures de formation à nos employés et à nos entrepreneurs, ce qui représente une moyenne de 25 heures pour chaque employé et entrepreneur.

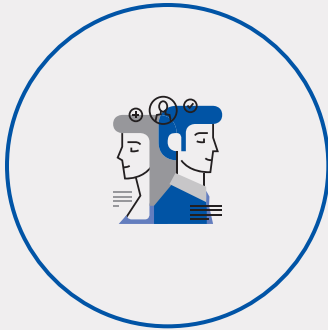
Au cours de l'année, nous avons continué de renforcer le sens des affaires de notre prochaine génération de dirigeants grâce à une formation de trois jours. Nous avons également offert une formation en leadership composée de quatre modules afin de rehausser les compétences de nos superviseurs de première ligne.

Grâce à un contenu pédagogique entièrement personnalisé et à une expérience sociale hautement interactive, cette formation de trois jours a permis à nos gestionnaires de mieux comprendre les principaux fils conducteurs de nos activités, nos états financiers et notre stratégie d'affaires, ainsi que l'incidence potentielle de leurs actions et décisions sur nos résultats. À la fin de 2018, plus de 150 gestionnaires d'Agnico Eagle avaient suivi ce programme, qui sera maintenant adapté afin d'être offert aux autres échelons hiérarchiques.

En 2018, nous avons mis en œuvre le programme de développement du leadership des superviseurs de première ligne aux mines Goldex et Pinos Altos, tout en continuant de l'offrir à la mine LaRonde. Nous évaluons actuellement les besoins et nous prévoyons étendre ce programme aux équipes de la mine La India, du Nunavut et du Centre de Support et Développement en 2019. Un programme destiné au siège social que nous comptons offrir en 2020 est également en cours de conception. L'une des réalisations les plus remarquables de notre programme de développement du leadership a été de faire des superviseurs qui y ont participé de véritables ambassadeurs de la stratégie et de la culture d'Agnico Eagle.



## FAITS SAILLANTS DE 2018



100 %

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

8 698

employés et entrepreneurs travaillaient pour Agnico Eagle dans le monde à la fin de 2018

16 %

de nos employés sont des femmes

19<sup>e</sup>

sur 75 = classement d'Agnico Eagle Mexique au palmarès des meilleures entreprises de 500 à 5 000 employés, publié par Great Place to Work Mexico

398

employés de nos opérations au Nunavut sont Inuits

### Notre engagement envers nos employés

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

- 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 à Agnico Eagle.





## Promouvoir la courtoisie et le respect au travail

La courtoisie et le respect sont au cœur d'un milieu de travail engagé, où règne la confiance et tout fonctionne bien. Cela est particulièrement important pour nos opérations au Nunavut, situées en région éloignée, où les employés vivent et travaillent ensemble.

Dans le but d'offrir à leurs employés un milieu de travail sain et sécuritaire, les équipes des ressources humaines et des communications du Nunavut ont élaboré une campagne de formation et de sensibilisation axée sur l'importance de la courtoisie et du respect au travail.

L'initiative a débuté par une séance de formation de quatre heures à l'intention des employés de tous les échelons de l'organisation, dans le but de les sensibiliser aux comportements inacceptables ou inopportuns, comme l'intimidation, le harcèlement et la discrimination, et de leur apprendre à les reconnaître et à y faire face.

Afin de renforcer le message, la formation a été complétée par une campagne de sensibilisation avec affiches, dépliants, brochures, vidéos et découpages en carton de six pieds de haut (M. et M<sup>me</sup> Courtoisie) devant être déployés sur le site au moment du dévoilement des différentes phases de la campagne.



Monsieur et  
Madame Courtoisie

La campagne en trois phases s'est déroulée sur une période de dix-huit mois à la mine Meadowbank, et a abordé des questions spécifiquement liées au harcèlement, à l'intimidation et à la discrimination.

Les résultats à ce jour ont été très positifs, à en juger par les commentaires de Carol Lemieux, spécialiste principale des communications. « Les employés ont été très réceptifs au choix que nous leur demandons de faire, soit celui de la courtoisie et du respect. Ils sont aussi plus à l'aise pour critiquer les mauvais comportements qu'ils observent », dit-elle.

Elle ajoute que l'initiative **Courtoisie et respect au travail** est également lancée à la nouvelle mine Meliadine, et que la formation de l'équipe de la haute direction est en cours.

**Nous sommes d'avis qu'une main-d'œuvre diversifiée est une source d'enrichissement pour notre culture d'entreprise fondée sur le respect et la collaboration**

	2018
2009	<p><b>16 %</b></p> <p>de femmes dans l'ensemble de nos sites</p>
<p><b>4 %</b></p> <p>de femmes dans l'ensemble de nos sites</p>	





2009 — 2018

## Agnico Eagle au fil des ans

2011



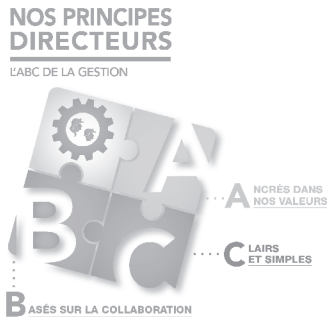
Agnico Eagle mène son premier sondage mondial sur l'engagement des employés.

2014



Le magazine *Up Here Business* classe la mine Meadowbank dans son palmarès des *meilleurs employeurs du Nord*.

2016



Afin de consolider son approche de gestion et de renforcer son identité culturelle, Agnico Eagle développe un ensemble de principes directeurs clairs et bien définis, fondés sur les éléments qui contribuent à sa réussite depuis plus de 60 ans.

2017



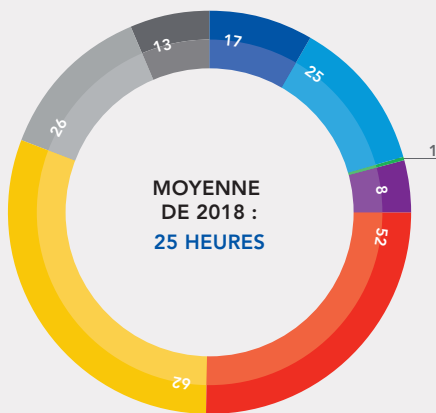
La main-d'œuvre locale représente 100 % de l'effectif de la mine Pinos Altos au Mexique.



## Performance de 2018

### NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR EMPLOYÉ\* EN 2018

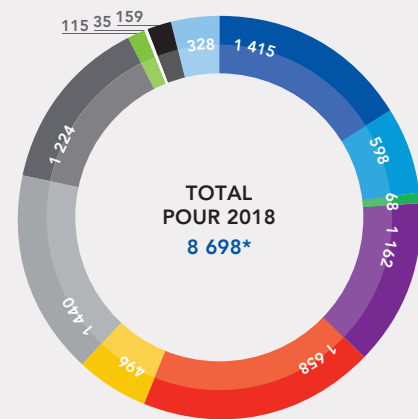
■ LaRonde    ■ Goldex    ■ Lapa    ■ Kittila  
■ Pinos Altos    ■ La India    ■ Meadowbank    ■ Meliadine



\*Comprend les employés permanents, temporaires et sur appel, les étudiants et les entrepreneurs.

### MAIN-D'ŒUVRE TOTALE PAR RÉGION EN 2018

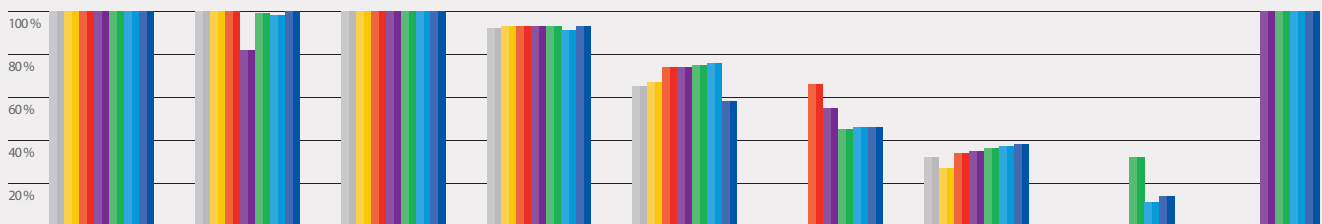
■ LaRonde    ■ Goldex    ■ Lapa    ■ Kittila  
■ Pinos Altos    ■ La India    ■ Meadowbank    ■ Meliadine  
■ Exploration – Canada et É.-U.    ■ Exploration – Europe    ■ Exploration – Mexique  
■ Administration (siège social et bureaux régionaux)



\*La main-d'œuvre totale comprend les employés permanents, temporaires et sur appel, les étudiants et les entrepreneurs.

### MAIN-D'ŒUVRE RECRUTÉE DANS LES COLLECTIVITÉS LOCALES\*

■ 2012    ■ 2013    ■ 2014    ■ 2015    ■ 2016    ■ 2017    ■ 2018



	LaRonde	Goldex	Lapa	Kittila	Pinos Altos	La India	Meadowbank	Meliadine	Exploration
2012	100 %	100 %	100 %	92 %	65 %	–	32 %	–	–
2013	100 %	100 %	100 %	93 %	67 %	–	27 %	–	–
2014	100 %	100 %	100 %	93 %	74 %	66 %	34 %	–	–
2015	100 %	82 %	100 %	93 %	74 %	55 %	35 %	–	100 %
2016	100 %	99 %	100 %	93 %	75 %	45 %	36 %	32 %	100 %
2017	100 %	98 %	100 %	91 %	76 %	46 %	37 %	11 %	100 %
<b>2018</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>98 %</b>	<b>58 %</b>	<b>46 %</b>	<b>38 %</b>	<b>14 %</b>	<b>100 %</b>

\*Nombre d'employés locaux / Nombre total d'employés d'Agnico Eagle.



## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES



### ODD 4 de l'ONU : Éducation de qualité

*Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie*

Nous exploitons des mines dans certaines régions relativement éloignées du monde où l'accès à l'éducation est limité. Nous appuyons les établissements d'enseignement existants et travaillons en partenariat avec eux afin d'élargir cet accès et nous faisons la promotion de l'éducation de notre main-d'œuvre dans le but d'offrir une vie meilleure à nos employés et leurs enfants. Nous croyons qu'en investissant dans l'éducation, nous pouvons être un agent de changement et un accélérateur de développement pour nos collectivités voisines.



### ODD 5 de l'ONU : Égalité entre les sexes

*Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles*

Agnico Eagle est un ardent défenseur de la diversité au sein de son effectif et dans la société en général. Nous mettons en œuvre des programmes visant à promouvoir l'égalité entre les sexes, y compris des efforts pour recruter du personnel de sexe féminin et le fidéliser, et nous soutenons la formation et l'éducation des femmes dans les régions où nous exerçons nos activités.



### ODD 10 de l'ONU : Inégalités réduites

*Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre*

À Agnico Eagle, nous nous efforçons d'assurer que notre présence dans une région ou un pays améliore la qualité de vie dans toutes les collectivités à proximité de nos projets. Au sein de notre effectif, nous encourageons un environnement qui assure l'égalité, l'inclusion et le renforcement du pouvoir pour tous les employés. Au sein de nos collectivités d'accueil, nous veillons à ce que notre présence profite à toutes les parties prenantes et favorise l'égalité par l'application de notre politique de développement durable et de notre Code d'éthique.



Natasha Nagyougalik posant fièrement aux côtés de son fils, est la première femme Inuit qualifiée pour opérer la pelle minière hydraulique CAT 6030. C'est dans le cadre du programme de cheminement de carrière d'Agnico Eagle qu'elle a acquis progressivement les compétences qui lui permettent de conduire la machinerie lourde.

## Pour une main-d'œuvre plus diversifiée et plus inclusive

Bien qu'à l'échelle mondiale, la main-d'œuvre dans l'industrie minière soit encore largement dominée par les hommes<sup>4</sup>, Agnico Eagle s'efforce de renverser cette tendance.

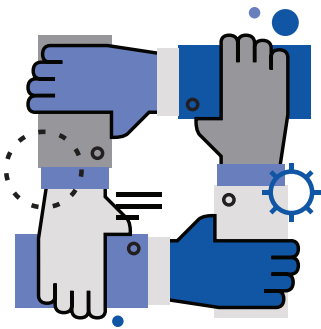
Notre objectif est de favoriser un milieu de travail plus diversifié et inclusif pour les femmes et les personnes d'origines différentes, un milieu qui reflète nos collectivités d'accueil.

Cela signifie diversifier nos programmes de sensibilisation, de formation et de mentorat – le tout dans le but d'attirer, de fidéliser et de perfectionner l'un des effectifs les plus qualifiés de l'industrie minière.

En 2018, Agnico Eagle est devenue un parrain fondateur du Programme de mentorat international pour les femmes dans le secteur des ressources naturelles, conçu pour mettre en contact des dirigeantes influentes d'expérience qui œuvrent partout dans le monde avec des mentorées, et ce, dans un large éventail de professions et de métiers tels que ingénieures des mines, métallurgistes, géologues d'exploration et plus encore. Le groupe inaugural comptait 42 femmes, dont Véronique Tremblay, métallurgiste à notre complexe LaRonde, qui a participé à ce programme d'une durée de six mois. Elle a eu comme mentore Marnie Finlayson, responsable de l'empreinte mondiale à Rio Tinto, à Perth, en Australie.

« Je pense que tout le monde peut bénéficier d'un mentor qui est là pour vous aider et vous donner de bons conseils. Mais le fait que ce programme s'adresse spécifiquement aux femmes est également formidable, car je n'ai pas beaucoup de femmes à qui parler dans mon milieu de travail. Je travaille avec des gens formidables, mais dans un secteur toujours dominé par les hommes. Mes discussions avec Marnie portent surtout sur mes objectifs de carrière, ma confiance en moi et mes aptitudes au leadership. Elle m'apprend également à prendre la parole et à partager mes opinions et réflexions sur nos projets et nos activités. »

Également sur la scène internationale, Agnico Eagle a commandité la première équipe de sauvetage minier entièrement féminine, dont faisaient partie deux de nos collègues, à participer à la compétition internationale de sauvetage minier tenue en septembre dernier en Russie.



Nous encourageons tous nos employés à contribuer à la réalisation de leur plein potentiel et nous voulons qu'ils aient un accès égal aux possibilités d'emploi et à la reconnaissance. Nous souscrivons pleinement à la diversité et à l'inclusion, des valeurs essentielles à notre succès et à nos plans de croissance futurs.

Connue sous le nom des diamants bruts (« Diamonds in the Rough »), l'équipe entièrement canadienne comprenait Fanny Laporte, technicienne en environnement à la mine Meadowbank et vice-capitaine et pompier de l'équipe, et Janie Blanchette, conseillère en santé, sécurité et mesures d'urgence à la mine Goldex et responsable médical officielle de l'équipe. L'équipe a concouru dans sept catégories, y compris un scénario se déroulant sous terre, une épreuve de lutte contre un incendie, l'administration de premiers soins, un examen écrit et une course à relais de sauvetage minier.

Janie fait remarquer : « C'était excitant de compétitionner à ce niveau et de célébrer tout ce que les femmes peuvent accomplir. En fait, bon nombre de nos concurrents nous ont dit que nous étions une source d'inspiration et qu'ils allaient rentrer chez eux pour encourager leurs filles à envisager un emploi dans l'industrie minière. Je pense que c'est pour cela que nous avons reçu une ovation debout. Ils ont voulu nous dire que la diversité est bienvenue dans l'industrie minière à l'échelle mondiale. »

Plus près de chez nous, à notre projet Meliadine et à la mine Meadowbank, nous encourageons les femmes à suivre des cours de formation qui leur permettront d'occuper des postes dans la conduite d'équipement lourd et dans les procédés miniers. Au projet Meliadine, Angela Misheralak et Gloria Kaludjak sont devenues les premières Inuites à terminer leur formation, sur la chargeuse de 11 verges pour la première, et sur le camion lourd de 50 tonnes pour la deuxième. Elles mettent maintenant en pratique les compétences nouvellement acquises pour faire fonctionner ces équipements. À la mine Meadowbank, Natasha Nagyougalik, une mère monoparentale qui ne manque ni d'énergie ni d'ambition, est devenue la première Inuite qualifiée pour conduire notre plus gros engin minier, la pelle minière hydraulique CAT 6030.

Louise Grondin, vice-présidente principale, Environnement, Développement durable et Ressources humaines à Agnico Eagle affirme : « Nous encourageons tous nos employés à contribuer à la réalisation de leur plein potentiel et nous voulons qu'ils aient un accès égal aux possibilités d'emploi et à la reconnaissance. Nous souscrivons pleinement à la diversité et à l'inclusion, des valeurs essentielles à notre succès et à nos plans de croissance futurs. »



Janie Blanchette et Fanny Laporte, respectivement de la mine Goldex et de la mine Meadowbank, ont fait partie de la première équipe de sauvetage minier entièrement féminine à participer à la compétition internationale de sauvetage minier.

4. Selon le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, en 2016, les femmes occupaient 16 % des emplois dans l'industrie minière, comparativement à 48 % dans l'ensemble des industries.



## Accroître la main-d'œuvre inuite d'Agnico Eagle

Depuis la mise en production de deux nouvelles mines au Nunavut, l'équipe des ressources humaines d'Agnico Eagle s'est employée à recruter des Inuits et à s'assurer qu'ils ont la formation et les compétences nécessaires pour améliorer leurs perspectives d'emploi.

Agnico Eagle a travaillé en partenariat avec le Collège de l'Arctique du Nunavut et le Centre de formation professionnelle de Val-d'Or afin d'élaborer un programme de formation sur mesure pour l'exploitation minière souterraine. Le collège n'offrait auparavant aucun programme de formation spécifique en exploitation minière dans la région du Kivalliq.

Agnico Eagle étant déterminée à accroître sa main-d'œuvre locale, un programme pilote, Introduction à l'exploitation minière souterraine, a été mis sur pied pour offrir une formation en classe, des modules d'apprentissage et des formateurs, ainsi qu'une formation pratique sur le terrain.

Pour obtenir leur diplôme, les étudiants devaient suivre un programme d'environ 450 heures (12 semaines), qui comprenait des cours en classe et une formation pratique en exploitation souterraine. Les cours ont commencé en septembre et se sont terminés à la mi-décembre. Des élèves provenant des communautés d'Arviat, de Baker Lake, de Coral Harbour, de Nauyasat et de Rankin Inlet, dans la région du Kivalliq, ont aidé à piloter le programme. Ceux qui ont obtenu leur diplôme ont reçu un certificat leur ouvrant des possibilités de travailler à un site minier souterrain d'Agnico Eagle.

Luke Mamgark a travaillé au site de Meliadine comme concierge au premier semestre de 2018 et a entendu parler du programme pilote : « Je voulais explorer une nouvelle voie, essayer quelque chose de différent et j'ai vraiment aimé ce programme. J'espère pouvoir un jour conduire un camion de transport ou un camion-flèche, n'importe quel équipement lourd. Je recommande ce programme sans l'ombre d'un doute, on y apprend beaucoup. »

Marie-Josée Joyal, conseillère de projet, affirme : « Agnico Eagle a fait valoir que la demande d'emploi local constituait un obstacle à notre croissance dans un proche avenir, car aucune formation en exploitation minière souterraine spécifique n'est offerte au Nunavut. Nous sommes très heureux que le programme ait commencé avec huit étudiants et que ces derniers l'aient tous terminé. Ils étaient très déterminés à aller au bout de cet important programme, parce qu'il les aidera à élargir leurs possibilités d'emploi à Agnico Eagle au Nunavut. »



Ashton Kadjuk, superviseur des activités minières souterraines à Meliadine, est le premier Inuit à occuper ce poste à Agnico Eagle.

# Collectivités

RENFORCER NOS LIENS, ACCROÎTRE NOTRE ENGAGEMENT



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 sommes engagés à travailler en collaboration avec nos employés et nos autres parties prenantes en vue de générer la croissance et la prospérité et de permettre ainsi à toutes les parties prenantes de bénéficier de l'expérience 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.

L'acceptabilité sociale fait partie intégrante de notre succès. Le plus tôt possible dans la phase de développement d'un projet, nous établissons un dialogue et des partenariats avec les parties prenantes afin d'évaluer les niveaux d'acceptabilité sociale et les répercussions 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 répercussions négatives potentielles 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.

## Engagement communautaire

En 2018, nous avons continué à améliorer l'intégration des relations communautaires et la participation des parties prenantes à notre système SGMR, afin que notre programme de développement durable demeure axé sur les priorités des parties prenantes. Nous avons également mis à jour l'évaluation de nos risques en matière d'acceptabilité sociale.

Nous avons amorcé la cueillette de données à l'égard des récents indicateurs de rendement clés (IRC) sociaux sélectionnés (le développement économique local, la diversité et l'inclusion, les plaintes et les griefs, l'engagement et les investissements communautaires). Nous avons poursuivi la mise en œuvre du logiciel Borealis, qui permet le suivi des interactions avec les collectivités et les autres parties prenantes, et avons mis à jour et amélioré la cartographie des parties prenantes de nos différents sites d'exploitation.

Au cours de l'année, nos sites ont instauré des mécanismes d'intervention communautaire et se sont engagés de façon proactive avec les collectivités à proximité dans le but de mieux les comprendre et d'avoir avec elles des communications ouvertes. À la mine Goldex, nous avons continué à collaborer avec le comité de suivi de la collectivité, créé en 2017, ainsi qu'avec le nouveau comité créé spécifiquement pour le projet Akasaba Ouest, afin d'améliorer les communications et de répondre aux questions à propos des activités du projet. En outre, nous avons instauré un « café citoyen » qui permet de rencontrer nos voisins sur une base régulière dans un environnement de transparence et d'ouverture.

À la mine LaRonde, les séances d'information et les visites du site ont contribué à accroître la transparence, la connaissance et la compréhension de nos activités minières, lesquelles faisaient partie des éléments ciblés au cours de l'année. Nous avons également appuyé l'équipe du projet Kirkland Lake alors qu'elle amorçait le dialogue avec les collectivités locales à propos





des activités d’exploration et de mise en valeur dans la région. À la mine Creston Mascota, une analyse démographique de la communauté Yepachic a été menée afin d’identifier et d’acquérir une meilleure compréhension des caractéristiques socioculturelles et économiques de cette dernière. Un plan d’action sera élaboré en 2019 pour identifier et prioriser les initiatives qui permettront de soutenir le développement de cette communauté.

Enfin, dans le but d’améliorer nos efforts en matière d’engagement communautaire, nous avons maintenant des sites Web communautaires régionaux pour toutes les régions où nous avons des mines en exploitation.

**Relations avec les Autochtones**

En 2018, nous avons mis sur pied une équipe de relations avec les Autochtones afin de renforcer nos liens avec ces derniers et de nous engager davantage auprès des communautés autochtones au Québec et en Ontario. Un des faits saillants a été l’élaboration d’une stratégie d’entreprise visant à participer au processus de réconciliation<sup>5</sup> au Canada, laquelle est en voie d’être mise en œuvre. En 2018, un des principaux éléments de cette stratégie consistait à offrir de la formation à la direction et au personnel dans le but de leur faire connaître l’histoire des peuples autochtones et d’accroître leur compréhension de ces peuples. Les thèmes abordés au cours de la formation portaient sur l’histoire et les séquelles des pensionnats, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les traités et les droits ancestraux, les lois autochtones et les relations entre la Couronne et les Autochtones.

Parmi les autres initiatives prioritaires que l’équipe a fait progresser au cours de l’année, notons :

- La signature d’une entente d’exploration avec la Première Nation de Timiskaming en avril 2018 visant le projet Kirkland Lake. Cette entente est la dernière des trois ententes signées qui assure le soutien d’Agnico Eagle à la Première Nation pendant que la société mène des activités d’exploration sur les terres ancestrales où le projet est situé, dans le nord-est de l’Ontario.
- La gestion de trois ententes d’exploration avec quatre Premières Nations, dans le cadre de l’acquisition de la participation restante de 50 % de Canadian Malartic Partnership dans les propriétés de Kirkland Lake.
- La gestion d’une entente sur le partage des ressources avec huit Premières Nations et d’un accord d’intérêts communs avec la Nation métisse de l’Ontario, dans le cadre de l’acquisition par Agnico Eagle de la participation restante de 50 % dans le projet Hammond Reef.
- Le soutien à la mine LaRonde dans ses pourparlers avec la Première Nation Abitibiwinni.

- L’amorce de pourparlers avec les Premières Nations algonquines du lac Simon et de Kitcisakik au sujet du projet Akasaba, situé près de la propriété Goldex.
- La mise à jour de la Politique d’engagement auprès des Peuples Autochtones d’Agnico Eagle afin d’y inclure notre adhésion à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA).

**Faire le suivi auprès des collectivités**

Nous nous sommes engagés à améliorer notre performance en matière d’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 au moyen d’appels téléphoniques, de courriels, de rencontres individuelles, communautaires ou publiques, de notre ligne d’éthique, ou par l’intermédiaire des médias sociaux et de nos sites Web, pour être ensuite documentées dans notre base de données Borealis à des fins de suivi et de production de rapports. Ce processus permet de fournir à nos sites d’exploitation des renseignements plus pertinents et plus précis qu’ils pourront utiliser comme base pour maintenir des relations constructives avec les parties prenantes locales pendant la durée de vie d’un projet.

En 2018, les sites miniers ont fait l’objet d’un total de 28 plaintes et 26 (90 %) d’entre elles ont été résolues avant la fin de l’année. De plus, un appel a été fait à la ligne d’éthique de la société et celui-ci a été traité rapidement par la société.

**Investissements communautaires**

En 2018, notre programme d’investissements communautaires a continué de cibler les initiatives qui permettent à chacune des collectivités où nous menons nos activités de bénéficier du développement économique dans sa région, même après la cessation de l’exploitation minière.

Notre objectif est de fournir à la fois à Agnico Eagle et à nos collectivités d’accueil un rendement optimum des investissements stratégiques dans la santé, l’éducation et les initiatives de renforcement des capacités. Depuis 2009, les investissements communautaires d’Agnico Eagle ont totalisé près de 40 millions de dollars.

En 2018 seulement, Agnico Eagle a versé des contributions de plus de 5,7 millions de dollars à divers organismes et événements. La répartition de cette contribution financière est comme suit : 34 % aux initiatives visant la santé, 25 % aux initiatives visant l’éducation et 19 % à celles visant le développement économique.



	2018
2009	
1,1 M\$ Dons et investissements communautaires	5,7 M\$ Dons et investissements communautaires

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



## FAITS SAILLANTS DE 2018



5,7 M\$

en contributions à divers organismes et événements

23 000

bouteilles de plastique ont été récupérées au cours de la campagne contre la pollution plastique à la mine Pinos Altos

40 M\$

en investissements communautaires depuis 2009

3

projets d'infrastructures majeures ont reçu du financement dans la région de l'Abitibi afin d'améliorer les services communautaires et de santé

370 tonnes

de déchets dangereux ont été retirées du site d'enfouissement de Baker Lake

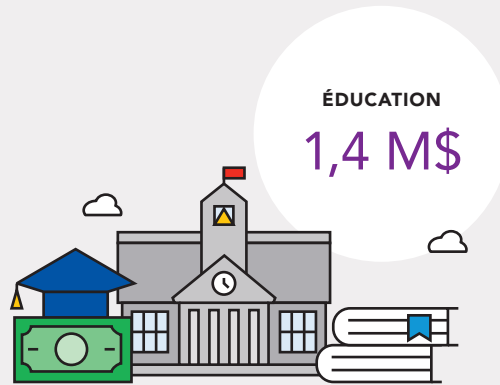
### Notre engagement communautaire

Notre objectif est de contribuer au développement social et économique durable des collectivités associées à nos activités. Afin d'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 avec toutes nos communautés 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 activités n'appuient, ne profitent ni ne contribuent à des conflits armés illégaux, à des violations graves des droits de la personne ou à des manquements au droit international humanitaire.



## Investissements communautaires





2009 — 2018

## Agnico Eagle au fil des ans

2010



Meadowbank met sur pied un programme favorisant les occasions d'affaires pour les Inuits afin d'aider les entreprises de la région à tirer avantage des opportunités créées par les activités minières et d'exploration dans le secteur.

2013



Agnico Eagle est nommée pour la troisième année d'affilée au palmarès des 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada de Corporate Knights, chef de file dans les secteurs des médias, de la recherche et de l'information financière.

2014



Agnico Eagle dirige une collecte de fonds sans précédent de concert avec ses pairs du secteur aurifère afin de soutenir la Princess Margaret Cancer Foundation. Six lingots d'or, d'un poids total de 2 400 onces troy et d'une valeur totale de 3,28 millions de dollars, ont été offerts par Agnico Eagle, Barrick, Goldcorp, IAMGOLD, Kinross, New Gold, Primero, Silver Wheaton et Yamana Gold.

2017



Agnico Eagle Nunavut renouvelle l'entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits (ERAI), met à jour l'ERAI en lien avec le projet Meliadine et signe une nouvelle ERAI avec la Kivalliq Inuit Association (KIA) en lien avec le projet Whale Tail.



## Une culture axée sur la famille, l'entraide et le bien-être des collectivités

L'une des valeurs fondamentales d'Agnico Eagle est la famille, valeur qui touche jusqu'à la façon dont nous traitons les gens et les collectivités à proximité de nos sites.

Nous croyons qu'il faut prendre soin les uns des autres, tout particulièrement de ceux qui ont le plus besoin d'aide, les jeunes et les personnes les plus vulnérables de notre société. En 2018, certaines des initiatives de première ligne de nos relations communautaires comprenaient ce qui suit :



Une **journée de la santé dentaire**, organisée par l'équipe de la mine Pinos Altos en collaboration avec des professeurs et des étudiants de la faculté de médecine dentaire de l'Université de Chihuahua. Cet événement a permis d'offrir sans frais des soins dentaires fort nécessaires à 170 enfants et personnes âgées. Félicitations à l'équipe de la mine Pinos Altos, qui a permis aux gens des collectivités à proximité de retrouver le sourire.



Une **journée des enfants**, organisée par l'équipe des Relations communautaires de la mine Pinos Altos pour les collectivités à proximité du site minier, à laquelle plus de 1 000 enfants et adultes ont participé.



Des **camps d'été**, organisés par la mine La India afin de favoriser l'engagement dans leur collectivité de 120 enfants de Tarachi, Matarachi et El Trigo en les faisant participer à des activités liées à la peinture, à l'art et aux sports pendant leurs vacances estivales.



Des **visites de la mine Kittila**, auxquelles ont participé un groupe de la garderie du village local de Sirkka et un groupe d'enfants d'âge préscolaire de Kittilä. Les enfants de 4 ans à 7 ans ont pu se familiariser avec le monde de l'exploitation minière souterraine, qu'en apprendre davantage sur l'importance de la santé, de la sécurité et de la protection de l'environnement.



**Camp scientifique de Kivalliq**, qui a permis d'initier les jeunes inuits aux merveilles de la science et de l'environnement. Agnico Eagle commandite chaque année cet événement qui permet aux élèves du secondaire de découvrir les sciences, l'exploration, l'extraction, la géologie et le développement durable, tout en participant à des activités culturelles animées par des aînés inuits qui mettent l'accent sur les valeurs sociétales inuites.



## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES



### ODD 4 de l'ONU : Éducation de qualité

*Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie*

Nous exploitons des mines dans certaines régions relativement éloignées du monde où l'accès à l'éducation est limité. Nous appuyons les établissements d'enseignement existants et travaillons en partenariat avec eux afin d'élargir cet accès et nous faisons la promotion de l'éducation de notre main-d'œuvre dans le but d'offrir une vie meilleure à nos employés et leurs enfants. Nous croyons qu'en investissant dans l'éducation, nous pouvons être un agent de changement et un accélérateur de développement pour nos collectivités voisines.



### ODD 10 de l'ONU : Inégalités réduites

*Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre*

À Agnico Eagle, nous nous efforçons d'assurer que notre présence dans une région ou un pays améliore la qualité de vie dans toutes les collectivités à proximité de nos projets. Au sein de notre effectif, nous encourageons un environnement qui assure l'égalité, l'inclusion et le renforcement du pouvoir pour tous les employés. Au sein de nos collectivités d'accueil, nous veillons à ce que notre présence profite à toutes les parties prenantes et favorise l'égalité par l'application de notre politique de développement durable et de notre Code d'éthique.



### ODD 11 de l'ONU : Villes et communautés durables

*Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables*

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. Notre objectif est de contribuer au développement social et économique durable des collectivités associées à nos activités.



### ODD 12 de l'ONU : Consommation et production responsables

*Établir des modes de consommation et de production durables*

Nous nous efforçons de réduire notre consommation d'eau et notre utilisation des sols et des produits chimiques ainsi que de recycler et de réutiliser nos déchets.



L'assainissement du site d'enfouissement de Baker Lake est un pas modeste, mais important pour réduire l'empreinte humaine sur la toundra du Nunavut.

## Collaborer avec les collectivités pour la protection de l'environnement

Tant au travail qu'à la maison, nous sommes de plus en plus conscients de la pollution créée par les déchets et le plastique que nous produisons chaque jour.

Afin de sensibiliser les gens et de réduire la quantité de déchets qui finissent dans les sites d'enfouissement, Agnico Eagle travaille étroitement avec les collectivités locales pour remédier au problème au moyen de différentes initiatives de gestion, de recyclage et d'élimination des déchets.

L'équipe environnementale de Pinos Altos-Creston Mascota a mis sur pied un certain nombre d'initiatives visant à réduire la quantité de plastique utilisée à leurs sites miniers et dans les collectivités avoisinantes, y compris une campagne d'information générale sur la maison écologique à l'intention de la collectivité de Bateria de Rodriguez. La campagne mettait en lumière la quantité de plastique utilisée chaque jour par la collectivité et la façon dont chaque famille peut réduire cette quantité, et présentait le programme hebdomadaire mis en place à la mine Pinos Altos pour ramasser la matière plastique qui est ensuite acheminée vers une entreprise locale qui traite et recycle adéquatement cette matière.

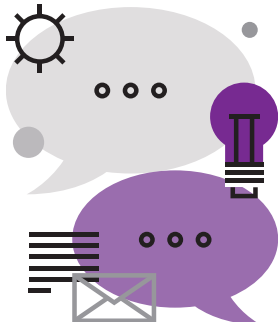
Paola Cazares, directrice, Santé, sécurité et environnement, mentionne : « Notre équipe a ramassé plus de 23 000 bouteilles de plastique en 2018, y compris plus de 10 000 bouteilles autour du site minier. Je pense que nous avons fait une réelle différence en aidant à changer l'attitude de la collectivité par rapport à l'incidence de la pollution plastique sur

notre planète. Nous sommes tous plus conscients de la nécessité d'agir différemment afin de réduire la quantité de plastique que nous utilisons chaque jour au travail et à la maison. »

À des centaines de kilomètres au nord, la collectivité de Baker Lake, au Nunavut, est confrontée aux mêmes problèmes de gestion des déchets.

Disposant de très peu d'espace pour entreposer les vieux pneus, les articles ménagers brisés, les barils de pétrole vides et d'autres déchets dangereux, le site d'enfouissement utilisé par la collectivité est de plus en plus contaminé. La collectivité a demandé l'aide de l'équipe de la mine Meadowbank, leur voisine, pour l'aider à assainir le site d'enfouissement en juillet dernier.

Ensemble, elles ont rempli 53 conteneurs maritimes de déchets, y compris 37 conteneurs dans lesquels plus de 370 tonnes de déchets dangereux ont été entassés. Les conteneurs ont été chargés sur une barge à Baker Lake, qui s'est dirigée vers le sud jusqu'au port de Bécancour, au Québec. De là, les conteneurs ont été acheminés vers des centres de recyclages et de traitement agréés qui ont pris en charge les déchets. Ceux-ci seront recyclés ou utilisés par des centrales thermiques comme combustible d'appoint pour produire de l'électricité.



Au cours des 10 dernières années, notre programme de relations communautaires a évolué, permettant ainsi de répondre à l'évolution des besoins et des attentes de nos parties prenantes.

Frank Tootoo, président du Comité des terres de Baker Lake, a déclaré : « Assainir le site d'enfouissement est important pour nous pour plusieurs raisons, surtout parce que notre écosystème est vraiment fragile. Nous voulons réduire encore plus notre empreinte environnementale en réutilisant et recyclant, et grâce à Agnico Eagle qui a partagé avec nous ses façons de faire pour diminuer son empreinte, nous avons approfondi nos connaissances à ce chapitre. »

Steven Tremblay, superviseur général du service Énergie et Infrastructures de la mine Meadowbank, ajoute : « Bon nombre de nos employés travaillent à Baker Lake, donc la collectivité n'est pas qu'un simple voisin, mais aussi un membre de notre famille. Alors, si l'assainissement du site d'enfouissement est important pour la collectivité, il l'est aussi pour nous. Nous comprenons donc que cette tâche est vitale à la protection de l'environnement fragile dans lequel nous vivons. »



En 2018, près de 23 000 bouteilles de plastique ont été ramassées avec l'aide des équipes de Pinos Altos et de Creston Mascota dans le cadre de différentes initiatives visant à réduire la pollution causée par le plastique sur ces sites miniers et dans les collectivités à proximité.

#### EN CHIFFRES

L'équipe de nettoyage de Baker Lake a préparé et a expédié par bateau :

**37**

conteneurs maritimes de 20 pieds renfermant des déchets dangereux, dont 1 545 barils de métal d'une capacité de 205 litres chargés sur une barge et contenant essentiellement du diesel, du carburateur, de l'essence et du pétrole récupérés, de l'eau mélangée aux hydrocarbures ou de l'eau contaminée par des hydrocarbures, des batteries au plomb de véhicules automobiles, du glycol ou de l'antigel récupérés, des bonbonnes de propane vides renfermant des résidus et de la peinture récupérée;

**8**

conteneurs maritimes de 20 pieds, remplis de vieux pneus;

**8**

conteneurs maritimes de 20 pieds, remplis de ferraille.





## Bâtir des relations durables avec nos collectivités d'accueil

Au cours des dix dernières années, notre programme de relations communautaires a évolué afin de pouvoir répondre aux attentes et aux besoins changeants de nos parties prenantes.

Plutôt que de simplement réagir aux commentaires et aux plaintes provenant des collectivités, les équipes des relations communautaires vont à la rencontre des parties prenantes des collectivités de façon régulière et proactive. L'objectif est de permettre aux collectivités d'obtenir une meilleure compréhension des activités minières et des projets miniers afin d'obtenir leur acceptation, ainsi que d'évaluer et d'atténuer les risques potentiels à notre plan d'affaires.

En raison de la nature de nos activités, les problèmes les plus souvent soulevés par les collectivités à proximité de nos sites d'exploitation concernent le bruit, la sismicité, la poussière et les vibrations provenant de nos sites.

Les équipes des mines Goldex et LaRonde ont organisé plusieurs rencontres avec les collectivités avoisinantes pour discuter de leurs préoccupations à l'égard de nos activités minières et de nos plans pour répondre à ces préoccupations. À la mine Goldex, par exemple, l'équipe a présenté un projet de construction d'une station de surveillance qui devrait accroître notre compréhension des incidences à long terme des vibrations provenant des sautages quotidiens dans la mine souterraine.

Les commentaires des parties prenantes dans les collectivités sont généralement positifs, dans bien des cas ils expriment leur appréciation à l'égard de la volonté des équipes des mines LaRonde et Goldex de travailler en partenariat avec elles pour trouver des solutions et répondre à leurs préoccupations.

Mélanie Corriveau, coordonnatrice aux relations avec le milieu à la mine LaRonde, dit que cette approche proactive signifie que « l'acceptabilité sociale fait maintenant partie intégrante de la réussite d'Agnico Eagle. Le plus tôt possible, nous discutons avec les parties prenantes et établissons des partenariats avec elles afin d'évaluer les répercussions ou les préoccupations et de trouver des moyens de réduire ou de répondre à ces dernières. Nous ne faisons pas qu'éviter les conflits potentiels de cette façon, nous pouvons ainsi découvrir les possibilités de collaboration et établir des relations communautaires fondées sur la confiance et la transparence. »

Ce travail, parallèlement au suivi des nouveaux IRC sociaux et à l'utilisation du logiciel de suivi des relations communautaires, est essentiel pour fournir à Agnico Eagle une base pour maintenir des relations constructives avec les parties prenantes locales pendant la durée de vie d'un projet.



Nous organisons des séances d'informations et des visites de nos installations pour permettre aux citoyens des collectivités avoisinantes de se renseigner sur nos activités minières, nos projets et nos enjeux, et de nous faire part de leurs préoccupations. Sur la photo, des citoyens de Preissac et de Cadillac en visite au complexe LaRonde.

# Valeur économique

RESPECTER NOS ENGAGEMENTS, REMPLIR NOS OBLIGATIONS



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 en engageant nos dépenses d'approvisionnement localement et en contribuant aux recettes de l'État.

Effectuée de manière responsable, l'exploitation des ressources aurifères joue un rôle important et positif dans le développement socioéconomique des collectivités et des pays à travers le monde. Agnico Eagle est le principal producteur d'or du Canada et l'une des plus importantes sociétés aurifères au monde. En plus de 60 années d'activité, nous avons bâti une culture solide, fondée sur un comportement responsable, et généré d'importants avantages économiques pour les collectivités et les pays où nous exerçons nos activités. Nous continuerons de tout mettre en œuvre pour atteindre des standards élevés en matière de développement durable et contribuer fièrement à la prospérité de nos employés, de leurs familles et de leurs collectivités, dans l'objectif à long terme de nous démarquer en tant qu'exploitant minier de choix et responsable.

## Valeur économique

En 2018, Agnico Eagle a fourni 428 millions de dollars en salaires et avantages sociaux à ses employés à l'échelle mondiale et a payé 284 millions de dollars en impôts, taxes, redevances et droits à tous les paliers de gouvernement (y compris les groupes autochtones). Nous avons produit 1 626 669 millions d'onces d'or<sup>6</sup>.

6. Y compris Canadian Malartic, détenue à 50 %.



**Création d'emplois et avantages économiques**

En 2018, par le paiement des salaires et des avantages sociaux, Agnico Eagle a apporté une contribution d'environ 340 millions de dollars à l'économie canadienne, de 40 millions de dollars à l'économie finlandaise et d'environ 47 millions de dollars à l'économie des États de Chihuahua et de Sonora au Mexique. Bien que nous ne mesurions 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 d'accueil.

**Impôts et redevances**

En 2018, nous avons effectué des paiements d'impôts, de taxes, de redevances et de droits de toutes sortes à tous les paliers de gouvernements (y compris les groupes autochtones) pour un total de 284 millions de dollars.

Nous avons versé environ 107 millions de dollars en impôts et redevances au Québec (depuis 2010, nous avons payé un total de 211 millions de dollars en redevances au Québec); 55 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); 20 millions de dollars en impôts et redevances à la Finlande; environ 69 millions de dollars en impôts et redevances au Mexique; et 33 millions de dollars en impôts à l'Ontario.

**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, tout en réduisant par le fait même l'impact environnemental du transport de matériaux provenant d'endroits éloignés vers nos sites. Les fournisseurs locaux doivent tout de même satisfaire aux mêmes exigences que tous les fournisseurs potentiels pour pouvoir faire affaire avec notre société. En 2018, nos mines ont dépensé 920 millions de dollars en achat de biens et services à l'échelle locale. Cela représente 63 % de toutes les dépenses d'approvisionnement en 2018.



	2018
2009	
27 M\$	284 M\$
Paiements aux gouvernements	Paiements aux gouvernements



## FAITS SAILLANTS DE 2018



1,47 G\$

en paiements à des fournisseurs

284 M\$

en impôts, taxes et autres paiements  
aux gouvernements

2,18 G\$

en contribution économique

428 M\$

en salaires et avantages sociaux  
aux employés

## Notre 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 :

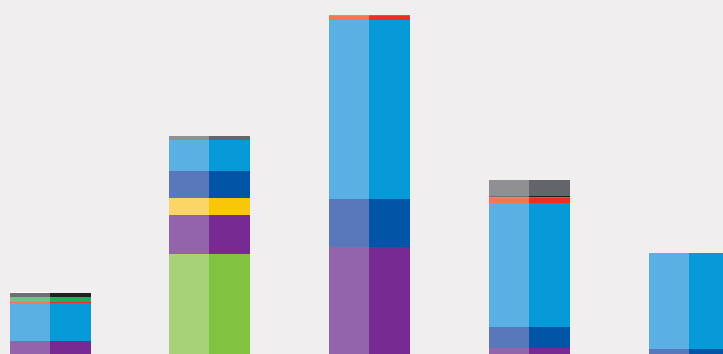
- satisfaisant les attentes de rendement et de croissance, en faisant en sorte que notre portefeuille actuel réduise les risques opérationnels et génère des flux de trésorerie disponibles;
- bâtissant et en conservant une filière de projets de grande qualité, en assurant une filière de projets de calibre 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 offrant des possibilités de croissance et en fournissant une structure de compétences visant à soutenir nos activités 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.



## Performance de 2018

### PAIEMENTS AUX GOUVERNEMENTS EN 2018 (EN MILLIERS DE DOLLARS)

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



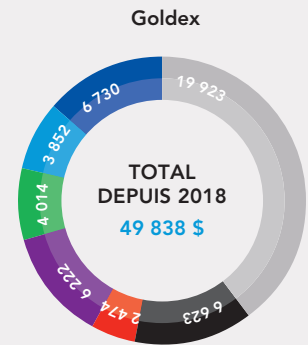
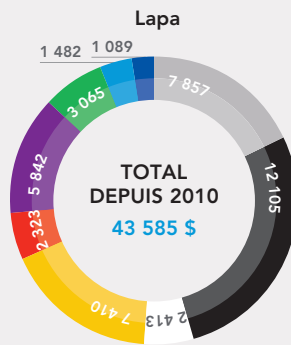
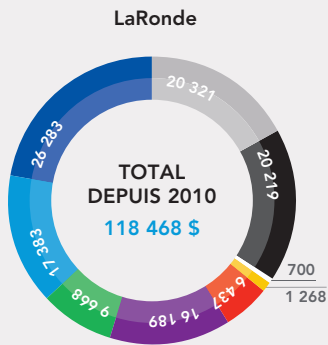
2018	Finlande	Mexique	Québec	Nunavut	Siège social	Total
Impôts de l'année en cours	704 862 \$	32 104 589 \$	–	–	–	32 809 451 \$
Redevances et impôts miniers payés au gouvernement	4 117 001 \$	12 258 442 \$	34 102 307 \$	2 523 007 \$	–	53 000 757 \$
Redevances payées au propriétaire des droits	–	5 143 778 \$	–	–	–	5 143 778 \$
Impôts à la source (payés par l'employeur)	–	8 477 261 \$	15 223 615 \$	6 847 840 \$	2 244 768 \$	32 793 484 \$
Impôts sur la masse salariale (payés par l'employé)	11 939 562 \$	9 800 921 \$	56 028 094 \$	38 606 277 \$	30 194 471 \$	146 569 325 \$
Taxes municipales	461 408 \$	60 229 \$	1 247 376 \$	1 708 769 \$	10 459 \$	3 488 241 \$
Taxes de vente (non remboursables)	1 318 385 \$	–	181 486 \$	111 278 \$	–	1 611 149 \$
Loyer (concessions et baux miniers)	1 428 744 \$	–	172 237 \$	617 058 \$	130 843 \$	2 348 882 \$
Autres	56 650 \$	1 139 193 \$	–	4 824 001 \$	–	6 019 844 \$
<b>Total des paiements aux gouvernements par pays</b>	<b>20 026 612 \$</b>	<b>68 984 413 \$</b>	<b>106 955 115 \$</b>	<b>55 238 230 \$</b>	<b>32 580 541 \$</b>	<b>283 784 911 \$</b>



## Performance de 2018

### REDEVANCES ET IMPÔTS MINIERES PAYÉS MINE PAR MINE AU QUÉBEC DEPUIS 2010 (EN MILLIERS DE DOLLARS)

— 2010 — 2011 — 2012 — 2013 — 2014 — 2015 — 2016 — 2017 — 2018

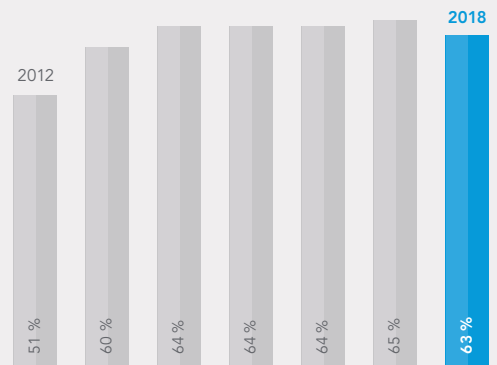


### PROPORTION DES DÉPENSES FAITES AUPRÈS DE FOURNISSEURS LOCAUX



**2 %**

diminution par rapport à 2017





2009 — 2018

## Agnico Eagle au fil des ans

2009



Agnico Eagle signe et met en œuvre une Entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits, qui prévoit du financement en matière d'éducation et de perfectionnement des compétences, et cherche divers moyens d'optimiser les possibilités d'emplois et les occasions d'affaires pour les Inuits et de permettre à ses employés inuits d'acquérir les compétences qui favoriseront leur avancement professionnel.

2012



Agnico Eagle célèbre un jalon majeur dans son histoire, soit la coulée d'une millionième once d'or au cours d'une même année, et établit un nouveau record en matière de production aurifère annuelle, soit 1 043 811 onces.

2016



36 % de la main-d'œuvre de la mine Meadowbank de la société est originaire de la région du Kivalliq au Nunavut.

2017



Approbation des projets Meliadine et Amaruq, ce qui représente un investissement total de 1,2 milliard de dollars sur deux ans et 2 000 emplois en tout.



## Agnico Eagle reconnue comme un créateur d'emplois et un recruteur de grande qualité

Étant donné la mise en exploitation sous peu de deux mines au Nunavut et l'accent maintenu sur l'accroissement des réserves minérales et des ressources minérales au Québec ainsi qu'en Ontario, notre équipe des ressources humaines (RH) n'a pas chômé, embauchant près de 700 personnes au cours des deux dernières années. Cette tâche réalisée à un rythme effréné a été simplifiée par la réputation d'exploitant minier responsable d'Agnico Eagle et le fait qu'elle soit un employeur attractif.

Le travail de l'équipe n'est pas passé inaperçu, elle a gagné le respect de ses collègues des RH et confrères recruteurs.

En septembre dernier, l'équipe des RH du Nunavut a reçu un prix de reconnaissance nationale pour le lancement de la stratégie de recrutement la plus efficace au Canada. L'équipe a remporté le prestigieux prix MaxSys Staffing & Consulting pour la stratégie de recrutement la plus efficace dans le cadre des Canadian HR Awards, événement qui reconnaît l'excellence dans le domaine des ressources humaines au Canada.

Le prix MaxSys soulignait l'ingéniosité dont a fait preuve l'équipe qui assurera la réussite de la stratégie pour pourvoir et maintenir 2 000 postes d'ici la fin de 2019 aux nouveaux projets Meliadine et Amaruq au Nunavut. Les efforts que l'équipe a déployés dès le début de 2019 visaient entre autres le recrutement des membres de l'équipe de direction et des travailleurs des secteurs liés à l'exploitation minière, à la métallurgie, à la géologie, à l'administration et au transport, et ce, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre pour bien des postes à pourvoir. L'équipe a eu recours le plus possible aux transferts entre les divisions pour soutenir la culture d'entraide et de collaboration d'Agnico Eagle. Elle a également ciblé l'embauche du plus grand nombre possible d'Inuits provenant de la région du projet.

« Pour Agnico Eagle, il était primordial de réaliser ce mandat en interne et de ne pas confier le recrutement à des agences. Nous voulions favoriser l'embauche des personnes qui convenaient le mieux à nos besoins et nous assurer d'embaucher des candidats qui adhèreraient aux valeurs et à la culture de notre société » a commenté Sandra Marseille, surintendante des ressources humaines, Nunavut.

Les outils et les stratégies qui ont fait de leur campagne de recrutement une réussite comprennent la création d'une image de marque pour le recrutement qui misait sur la culture de collaboration d'Agnico Eagle; une campagne publicitaire de masse qui ciblait des endroits stratégiques à la grandeur du Canada; un outil en ligne de suivi des candidats pour soutenir le recrutement massif; la répartition des membres de l'équipe de recrutement en sous-groupes en fonction de domaines spécifiques pour optimiser leur efficacité; l'organisation de plusieurs salons de l'emploi en ligne; la participation sur place à des salons de l'emploi organisés dans le centre et l'est du Canada; et l'organisation d'une « tournée Nunavut » qui a permis de parcourir toute la région afin d'encourager les gens rencontrés à envisager de faire carrière dans l'industrie minière à Agnico Eagle.

En plus de cette réussite, en octobre, c'est avec fierté que l'équipe RH québécoise d'Agnico Eagle a accepté le Prix Créateurs d'emplois du Québec de 2017, soulignant les efforts de la société pour créer des emplois de grande qualité à long terme et les conserver dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Une des principales stratégies de l'équipe RH québécoise a été de lancer une page de recrutement Facebook. Cette présence sur les médias sociaux, combinée aux activités sur le terrain réalisées au Québec et en Ontario, comme des salons de l'emploi et salons de l'emploi virtuels, a permis à l'équipe de répondre aux besoins et de relever les défis en matière de recrutement.



À la fin de 2018, Agnico Eagle comptait plus de 1 200 travailleurs (employés et entrepreneurs) à son projet Meliadine.





## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES



### ODD 1 de l'ONU : Pas de pauvreté

*Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde*

Agnico Eagle emploie près de 9 000 personnes dans le monde, contribuant substantiellement à la prospérité de ses collectivités d'accueil. Nous permettons aux gouvernements, grâce aux impôts, redevances et dividendes substantiels que nous leur versons, d'investir dans le développement économique et social. En outre, nous soutenons les entreprises et les emplois locaux en nous approvisionnant en biens et services sur place. À titre de chef de file en matière de meilleures pratiques, nous nous concentrons à bâtir la capacité locale et à développer les expertises professionnelles en matière d'exploitation minière afin de dégager des bénéfices durables pour toutes les parties prenantes. Dans cet esprit, nous adoptons une approche inclusive en travaillant avec les collectivités pour faire en sorte qu'elles comprennent les incidences positives et négatives, réelles ou potentielles, d'une mine. De plus, Agnico Eagle adhère aux processus locaux de prise de décision participative à l'égard des activités minières, de la répartition équitable des bénéfices et de la résolution des griefs.



### ODD 8 de l'ONU : Travail décent et croissance économique

*Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous*

La contribution la plus importante que nous puissions faire pour promouvoir la croissance socioéconomique dans les régions où nous exerçons nos activités est de créer des perspectives d'emploi de grande qualité dans nos sites d'exploitation minière situés partout dans le monde. En 2018, nous avons versé environ 428 millions de dollars américains en salaires et avantages au sein de nos collectivités hôtes.



Avec les investissements dans les projets Amaruq et Meliadine, Agnico Eagle renforce son engagement envers les collectivités du Nord et offre des perspectives d'emplois à long terme à des centaines de Nunavutois.

## Valoriser le potentiel du Nunavut – Dix années de croissance et de développement économique

Alors que nous nous préparons à lancer officiellement l'exploitation des nouvelles mines Meliadine et Amaruq en 2019, nous faisons le point sur le développement social et économique que nos activités ont entraîné dans la région de Kivalliq.

Agnico Eagle a investi massivement au cours des dix dernières années dans la mise en valeur de notre plateforme d'exploitation minière, dans la construction d'infrastructures locales et dans l'offre de formation, de perfectionnement et de perspectives d'emploi pour les parties prenantes locales.

À l'heure actuelle, nous comptons 398 employés à temps plein ou à temps partiel qui sont Inuits. Nous sommes fiers d'avoir contribué à la croissance d'une classe moyenne au Nunavut, qui était presque inexistante. Nos activités représentent aujourd'hui 15 % du PIB du Nunavut, mais ce pourcentage devrait atteindre près de 25 % après 2019.

« Au cours des dix dernières années, Agnico Eagle a travaillé sans relâche avec les partenaires des collectivités afin de créer des possibilités d'études, de formation, d'emplois de grande qualité et des occasions d'affaires au Nunavut. Notre objectif est de réduire les inégalités sociales, économiques et en matière de santé qui existent entre les personnes autochtones et non autochtones », a déclaré Dominique Girard, vice-président, Nunavut.



**33 %**  
de notre  
main-d'œuvre  
inuite était  
constituée de  
femmes en 2018

### Encourager la fibre entrepreneuriale :

En 2018 seulement, environ 80 entreprises étaient inscrites auprès de Nunavut Tunngavik Inc. (NTI) afin de fournir des biens et des services à la mine Meadowbank ainsi qu'aux projets Amaruq et Meliadine. Il s'agit d'un des principaux engagements figurant dans l'ÉRAI conclu avec la KIA. En outre, nous présidons conjointement le Comité des occasions d'affaires, lequel supervise le processus de présélection et d'appel d'offres des fournisseurs.

Le total de nos dépenses engagées auprès des entreprises inuites pour l'année s'est élevé à 408 millions de dollars, soit 58 % du total des montants dépensés dans la région. Ces entreprises ont participé à la construction de nos sites d'exploitation et, dans l'avenir, elles leur fourniront des services liés au transport, à l'environnement, au transport aérien, à la construction et à l'exploitation minière.

**Offrir des occasions de formation professionnelle et des perspectives d'emploi :** Notre vision consiste à combler dans l'avenir 100 % de nos besoins de main-d'œuvre du Nunavut,



Nous sommes fiers d'avoir contribué à la croissance d'une classe moyenne au Nunavut, qui était presque inexistante.

y compris nos équipes de direction, en embauchant des gens provenant de nos collectivités du Nord. Pour atteindre cet objectif et notre objectif à moyen terme voulant que 50 % de la main-d'œuvre soit inuite, nous avons mis sur pied plusieurs programmes de développement, de préparation à l'emploi et de fidélisation de notre main-d'œuvre inuite. En 2018, nous avons offert 26 000 heures de formation et avons investi un total d'environ 5,4 millions de dollars pour le développement des employés inuits, ce qui représente 32 % de la masse salariale inuite.

Pour augmenter le nombre d'employés inuits, il est essentiel d'attirer plus de femmes dans des métiers non traditionnels en leur offrant des programmes de formation des adultes et de mentorat afin de former de futures leaders

inuites, en s'assurant d'informer les étudiantes des perspectives d'emplois et de carrières dans l'industrie minière, et en continuant à offrir des initiatives de développement de compétences et de formation au sein de la collectivité. En 2018, notre main-d'œuvre au Nunavut était constituée de femmes à 18 % et les femmes représentaient 33 % de notre main-d'œuvre inuite.

Au fil des dix dernières années, nous avons été témoins de l'esprit avant-gardiste des Nunavutois et de l'énorme potentiel de faire affaire avec les gens de la région. Agnico Eagle veut être la société avec laquelle toutes les entreprises inuites veulent travailler, puisque ensemble nous contribuons à la prospérité économique du Nunavut.



## Principaux faits à propos des prévisions de croissance d'Agnico Eagle au Nunavut

Près de  
**1,2 G\$**  
investi de 2017 à 2019

**17,2 M\$**  
versés en salaires annuels au sein des collectivités de Kivalliq

Près de  
**3,3 M\$**  
en taxes foncières versées annuellement au gouvernement du Nunavut

**15 %**  
du PIB du Nunavut, et ce chiffre passera à 25 % après 2019

**2**  
mines aurifères en exploitation d'ici 2019

Près de  
**367 M\$**  
par année en biens et services après 2019

Près de  
**2 000**  
employés, y compris les entrepreneurs (dont 700 employés seront des Inuits)

**330 M\$**  
en redevances et frais versés à la Kivalliq Inuit Association et à Nunavut Tunngavik Incorporated sur une période de 15 ans

# 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 son nom à travers le monde un cadre déontologique pour exercer leurs activités et prendre des décisions conformément à l'éthique. Ce code s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, employés et agents et les engage à mener leurs activités conformément à tous les règlements, lois et règles applicables ainsi qu'aux normes éthiques les plus rigoureuses.

Nous avons également adopté un Code de déontologie pour les consultants et les entrepreneurs et un Code de conduite des fournisseurs. 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, au harcèlement et à la discrimination.

En septembre 2018, Agnico Eagle a révisé sa politique autochtone en y intégrant une Politique d'engagement auprès des peuples autochtones afin de réaffirmer son engagement envers les Premières Nations tout au long du cycle de vie de ses projets et à orienter ses consultations 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 contribue non seulement 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. Notre politique appuie la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP), ses principes, ses normes et ses règles.

Agnico Eagle a formellement adopté les Principes Volontaires (PV) sur la sécurité et les droits de la personne. Créés en 2000, les principes volontaires sont des normes visant à aider les sociétés du secteur de l'extraction à maintenir un équilibre entre l'obligation de respecter les droits de la personne 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, Agnico Eagle s'engage à mettre en œuvre une approche de sécurité et de droits de la personne en accord avec les PV et basée sur une identification des risques aux installations minières que nous opérons. C'est dans cet esprit que nous avons vérifié nos pratiques de gestion de la sécurité au Mexique pour nous assurer qu'elles sont conformes aux pratiques exemplaires et aux normes élevées. Dans le cadre de cet audit, nous avons également inclus une évaluation du travail des enfants et des droits de la personne à l'aide de la liste de contrôle de Unicef Canada. Nous prévoyons que tous les sites effectueront une vérification semblable en 2019. Nous ferons rapport de la mise en œuvre générale de ces questions dans le rapport d'étape annuel de l'initiative *Vers le développement minier durable* de l'Association minière du Canada ainsi que dans le rapport annuel de Principes Volontaires.

## 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, Environnement, Développement durable et Ressources humaines. Elle est épaulée par le vice-président, Environnement quant au suivi sur l'environnement, ainsi que par le vice-président, Santé, Sécurité et Communauté pour le suivi sur la santé, la sécurité et l'engagement communautaire.

Des processus sont en place pour nous 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 aux réunions du conseil.

## Principes directeurs

Agnico Eagle a élaboré une série de principes directeurs pour consolider son approche de gestion et préserver l'identité culturelle au sein de la société – un ensemble de principes simples et clairs qui sont ancrés dans nos valeurs et fondés sur la collaboration, et qui ont contribué à la réussite d'Agnico Eagle au cours des 60 dernières années.

## Comité consultatif des parties prenantes

Nous avons mis sur pied un comité consultatif des parties prenantes afin de recueillir des commentaires sur nos efforts en matière de responsabilité sociale d'entreprise et de nous aider à établir des liens stratégiques avec nos activités d'engagement des parties prenantes locales. Cette approche appuie également les efforts déployés à l'échelle mondiale pour nous engager avec nos parties prenantes sur une base régulière et de manière significative. Ce comité a été créé en 2011 et depuis, il se réunit à Toronto chaque année à l'automne.

## Politique sur la diversité et l'inclusion

En décembre 2018, nous avons adopté une politique sur la diversité et l'inclusion. À Agnico Eagle, nous valorisons la diversité et l'inclusion au travail dans tous les aspects de notre entreprise. Cet engagement s'aligne sur nos valeurs fondamentales que sont la famille, la confiance, le respect, la responsabilité et l'égalité, et sur l'objectif de développement durable n° 5 de l'ONU, l'égalité entre les sexes. Il reflète également les engagements contenus dans notre Politique de développement durable et notre Code de conduite et d'éthique, qui soulignent qu'Agnico Eagle valorise la diversité dans la reconnaissance et le respect des différences humaines telles que, mais sans s'y limiter, l'âge, l'origine ethnique, le patrimoine, la culture, la nationalité, le sexe, un handicap, l'orientation sexuelle, les croyances et la situation familiale. Nous demeurons déterminés à maintenir un milieu de travail inclusif où tous les employés sont impliqués et habilités à contribuer au succès de l'entreprise, tout en reconnaissant la force de nos différences.

### Gestion des résidus

Les installations de stockage des résidus miniers de tous nos sites en exploitation et fermés respectent ou dépassent les exigences réglementaires, et nous améliorons continuellement la gestion de nos installations en élaborant et en intégrant les pratiques exemplaires. En 2018, Michel Julien, vice-président, Environnement, a été officiellement nommé Cadre supérieur responsable tel que défini dans le Guide de l'Association minière du Canada sur les parcs à résidus miniers, les infrastructures de gestion de l'eau, les installations d'entreposage de remblais rocheux et les installations de lixiviation en tas. Dans le cadre de ce rôle de surveillance, M. Julien fera rapport annuellement au conseil d'administration sur la gestion de l'infrastructure associée à nos résidus miniers, au remblai rocheux, à la lixiviation en tas et à la gestion de l'eau, à savoir si elle est gérée de façon responsable et sécuritaire, et si nos sites disposent des outils, des employés et du budget nécessaires à la bonne exécution du travail. De plus, nous continuerons d'identifier, pour tous les sites, des personnes responsables, des ingénieurs désignés et des réviseurs indépendants spécifiques. Ces différentes fonctions sont essentielles pour démontrer que nous avons mis en place les systèmes et processus appropriés pour gérer nos risques de façon responsable.



Sur une base annuelle, le conseil d'administration d'Agnico Eagle se fait un point d'honneur de se rendre à au moins un des sites d'exploitation ou de projet afin de se familiariser avec les opérations, de témoigner des progrès réalisés, de rencontrer des membres de nos communautés d'accueil et de mieux connaître nos employés. Les voici posant fièrement, accompagnés d'autres employés, dans la mine souterraine de notre projet Meliadine au Nunavut.

## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES



### ODD 16 de l'ONU : Paix, justice et institutions efficaces

*Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable*

Agnico Eagle s'engage à maintenir des normes élevées d'intégrité, de transparence et de respect envers ses parties prenantes – ses employés, les collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités, tous les paliers gouvernementaux, ses partenaires d'affaires et ses actionnaires. 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, respections nos valeurs fondamentales et remplissions les engagements du code de conduite et d'éthique d'Agnico Eagle. Nous soumettons également notre société à l'examen minutieux d'organisations nationales et internationales en ce qui concerne nos pratiques d'affaires et en matière de droits de la personne.



### ODD 17 de l'ONU : Partenariats pour la réalisation des objectifs

*Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser*

Le développement durable repose sur l'innovation, le partenariat et l'engagement à partager les pratiques exemplaires. C'est en créant des partenariats mondiaux que nous pourrions apporter des changements significatifs et renforcer les moyens de les mettre en œuvre.

## Distinctions et reconnaissance



### SANTÉ ET SÉCURITÉ

La mine La India a remporté le prestigieux prix « Casque d'argent » et a été reconnue comme la « mine la plus sécuritaire au Mexique » (dans sa catégorie) par la **Chambre des mines du Mexique (CAMIMEX)** dans le cadre du **concours annuel sur la sécurité**. La mine La India a obtenu la mention d'excellence dans six catégories d'activités minières et a fait l'objet d'une vérification rigoureuse, qui a révélé qu'elle comptait le taux d'accidents le plus bas, satisfaisait aux exigences strictes de conformité à la réglementation et disposait d'un programme en matière de sécurité le plus performant. Au cours des 30 dernières années, ce prix est devenu la plus prestigieuse et importante reconnaissance nationale pour la sécurité minière au Mexique.



### SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'équipe de la mine Lapa a remporté le prestigieux **trophée F.J. O'Connell** dans la catégorie des opérations souterraines au Québec avec moins de 400 000 heures travaillées pour sa performance en matière de santé et de sécurité. C'est la deuxième fois que l'équipe de la mine Lapa remporte ce trophée pour sa solide performance et son engagement continu à l'égard de la santé et de la sécurité.



### ENVIRONNEMENT

Les six sites d'Agnico Eagle qui ont fait l'objet d'une vérification externe dans le cadre de l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD) (pour l'année précédente, soit 2017) ont reçu le **Prix du leadership VDMD**. Les sites Goldex, LaRonde, Meadowbank, Kittila, La India et Pinos Altos ont atteint ou dépassé le niveau A pour tous les indicateurs de rendement clés (collectivité, biodiversité, énergie et GES, gestion des résidus et santé et sécurité).



### EMPLOYÉS

Pour la sixième année d'affilée, Agnico Eagle Mexique a été reconnue dans le cadre du programme « **Great Place to Work** » pour le Mexique, qui récompense les entreprises qui cherchent à améliorer la qualité de leur milieu de travail. Le groupe s'est classé au 19<sup>e</sup> rang parmi les 100 entreprises du palmarès annuel des employeurs comptant entre 500 et 5 000 employés.



### EMPLOYÉS

L'équipe québécoise des ressources humaines d'Agnico Eagle a eu l'honneur de remporter le **Prix Créateurs d'emplois** du Québec, qui récompense les efforts déployés par notre société pour créer et maintenir des emplois de grande qualité et à long terme en Abitibi-Témiscamingue.



### EMPLOYÉS

L'équipe des ressources humaines du Nunavut d'Agnico Eagle s'est distinguée à l'échelle nationale en remportant le prestigieux **prix MaxSys des services de consultation et de dotation en personnel**, dans la catégorie de **la stratégie de recrutement la plus efficace**, lors du gala des **Canadian HR Awards**. Ce prix souligne la créativité dont a fait preuve l'équipe, qui permettra de pourvoir et maintenir 2 000 postes d'ici la fin de 2019 à nos nouveaux projets Meliadine et Amaruq au Nunavut.

## AWARDS AND RECOGNITION



### EMPLOYÉS

L'équipe d'exploration du Nunavut d'Agnico Eagle s'est vu décerner le **prix du mérite professionnel en géosciences de 2018** par les Territoires du Nord-Ouest et l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut (NAPEG).



### EMPLOYÉS

L'équipe de la mine LaRonde a remporté le **prix ICCA 2018 (International Critical Communications Award) pour la Meilleure installation de communications critiques** sur un site spécifique. Agnico Eagle est la première entreprise au monde à avoir déployé un réseau LTE-4G dans une mine souterraine en exploitation. De plus, l'équipe de LaRonde – dirigée par Alain Larose, surintendant adjoint, entretien, Ghislain Couture, superviseur général, électrique, et Sylvain Bernier, technicien électrique – a été reconnue à en interne et s'est vu décerner le **prix Michel-Létourneau d'Agnico Eagle** qui souligne le travail d'équipe et l'innovation dans le milieu de travail.



### EMPLOYÉS

Agnico Eagle a remporté **trois prix en 2018 décernés par l'Investor Relation Magazine**, dans le cadre de l'événement annuel le plus important du secteur des relations avec les investisseurs (RI) qui reconnaît l'excellence dans ce domaine au Canada. Agnico Eagle a remporté le premier prix dans les catégories meilleures relations avec les investisseurs (société à forte capitalisation), meilleures RI par un chef de la direction (société à forte capitalisation) et meilleures RI dans le secteur (matériaux).



### COLLECTIVITÉS

Pour la onzième année d'affilée, Agnico Eagle Mexique (Complexe Pinos Altos et Creston Mascota) s'est vu décerner par le **Centre mexicain de philanthropie le prix de l'entreprise socialement responsable** qui récompense les sociétés 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.



### COLLECTIVITÉS

Le **prix Paul-Penna 2018** a été remis à Éric Côté, ingénieur de production à la mine Meadowbank, pour son dévouement à aider les collectivités locales dans des pays en développement à avoir accès à l'eau potable. En reconnaissance du dévouement et du travail d'Éric dans les pays en développement, Agnico Eagle a remis 10 000 \$ CA en son nom à Global Ventures, une organisation qui se spécialise dans les voyages de mission à court terme. Le prix Paul-Penna récompense les employés qui sont engagés activement dans leurs collectivités.

## Partenaire d'un développement responsable

Ces pages couverture de nos précédents rapports sur le développement durable relatent le chemin parcouru par Agnico Eagle vers la production d'une information transparente, continue et crédible sur ses performances en matière économique et sociale ainsi que sur les plans de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Chacune d'elles témoigne de notre engagement à l'égard d'un avenir durable qui profitera à tous. Nous continuerons de faire rapport sur ce qui est important pour notre entreprise et pour nos parties prenantes.



2009



2010



2011



2012



2013



2014



2015



2016



2017


**AGNICO EAGLE**
[www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable](http://www.agnicoeagle.com/French/developpement-durable)