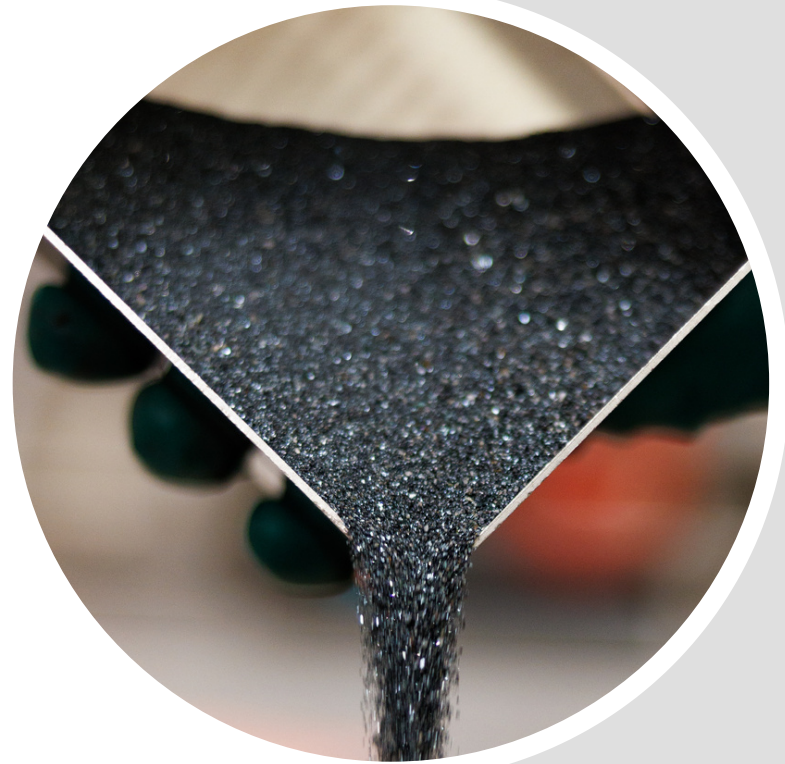




RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2022

TABLE DES MATIÈRES

03	À propos de ce rapport
06	À propos de Champion
10	Notre approche durable
15	Performance et objectifs
17	Gouvernance
27	Santé et sécurité
32	Nos équipes
38	Communautés et Premières Nations
45	Intendance environnementale
64	Index des contenus
91	Énoncés prospectifs



FAITS MARQUANTS DE NOTRE PERFORMANCE ESG

ENVIRONNEMENT



- Aucun enjeu environnemental majeur à signaler.
- En collaboration avec les communautés des Premières Nations, mise sur pied d'un programme de conservation et de gestion de la biodiversité visant à préserver les populations de saumon locales
- Amélioration de l'utilisation d'eau recyclée par rapport à l'an dernier, à 96 %, tout en ayant significativement augmenté notre production
- Élaboration d'un ambitieux plan de compensation pour la perte d'habitat du poisson en lien avec notre projet d'expansion de la Phase II avec nos partenaires des Premières Nations et des intervenants locaux

SOCIÉTÉ



- Nette amélioration des statistiques de santé et de sécurité par rapport à l'an dernier et introduction de nouveaux programmes de formation sur l'identification des incidents liés au travail
- Déclaration à l'effet que la Journée nationale des peuples autochtones sera traitée comme un jour férié afin que nos employés puissent reconnaître et honorer la culture des communautés des Premières Nations
- Déploiement de nouvelles initiatives de sensibilisation visant à éduquer les employés sur l'histoire et la culture des Premières Nations
- En respect de nos valeurs et en collaboration avec nos partenaires des Premières Nations, élaboration d'une formation sur la diversité et la culture, qui a été suivie par 100 % de nos employés
- Mise sur pied d'un fonds d'urgence pour soutenir un organisme sans but lucratif qui offre des ressources et du soutien aux familles dans le besoin à Sept-Îles

GOVERNANCE



- Surveillance accrue des risques et des opportunités liés aux changements climatiques à la suite de l'optimisation du comité de développement durable et des affaires autochtones du conseil d'administration
- Engagement à atteindre et à maintenir un taux d'au moins 30 % de représentation féminine au sein de notre conseil d'administration
- Application et optimisation d'un cadre de référence en vue de notre première vérification en vertu de l'initiative Vers le développement minier durable (« VDMD »)



À PROPOS DE CE RAPPORT

Champion Iron Limited (« Champion » ou la « Société ») a préparé ce rapport en collaboration avec sa filiale, Minerai de fer Québec inc. (« MFQ »). L'utilisation des termes « Champion » et « la Société » dans le contexte du présent rapport inclut Champion Iron Limited et toutes ses filiales, incluant MFQ. Le rapport vise principalement le complexe minier du Lac Bloom (le « complexe minier du Lac Bloom » ou le « Lac Bloom »), l'actif phare de la Société, lequel est exploité par MFQ.¹

Nos pratiques de divulgation

Le cinquième rapport annuel de développement durable de Champion a été préparé conformément aux normes (2021) de l'organisme Global Reporting Initiative (« GRI ») et des éléments du secteur des mines et métaux G4. Le rapport s'inspire également de la norme s'appliquant à l'industrie des métaux et des mines du Conseil des normes comptables en matière de durabilité (« SASB ») et du cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC »).

Le présent rapport décrit l'approche adoptée par Champion pour gérer les enjeux matériels de développement durable associés à ses activités commerciales, incluant les impacts potentiels de ses opérations. Les 29 enjeux matériels identifiés dans le cadre de notre exercice de validation de la matérialité des enjeux ont été systématiquement classés en thèmes et sous-thèmes des chapitres du présent rapport. Sont également prises en considération les valeurs de Champion, sa stratégie commerciale, ses politiques de développement durable, ses normes, procédures et systèmes de gestion ainsi que le contexte réglementaire et sectoriel dans son ensemble.

Le présent rapport couvre la période du 1er janvier au 31 décembre 2022, à l'exception des données sur l'intendance de l'eau, qui couvrent la période de 12 mois du 1er octobre 2021 au 30 septembre 2022, conformément aux rapports précédents. Les données financières présentées correspondent à l'exercice financier 2023 de la Société terminé le 31 mars 2023.² La période de déclaration visée n'a pas changé par rapport à notre rapport précédent. Toutes les données ont fait l'objet d'examen et d'évaluations internes.³ La publication de ce rapport a été approuvée par la haute direction de Champion (la « direction » ou l'« équipe de direction ») le 30 mai 2023 (heure de Montréal) / le 31 mai 2023 (heure de Sydney). Sauf indication contraire, tous les montants en dollars sont libellés en dollars canadiens. La portée du rapport ne couvre que les activités du Lac Bloom.



L'index des contenus GRI, SASB et GIFCC du rapport est présenté en annexe et dans le recueil de données ESG sur le site Web de Champion.

Vos commentaires et vos questions sont les bienvenus via notre plateforme de contact à l'adresse suivante : info@championiron.com.

Indicateurs de performance:

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

¹ Il n'y a aucune différence entre la liste des entités couvertes dans les rapports financiers de Champion et dans les rapports de développement durable. Aucun changement n'a été apporté à la façon dont l'information sur le développement durable est consolidée aux fins de la production de rapports.

² Pour des raisons administratives, la période de déclaration et l'exercice financier de Champion ne concordent pas.

³ Nous ne chercherons pas à obtenir de validation externe pour le présent rapport.

Message du président du conseil d'administration

Notre Société a terminé son exercice financier 2023 avec de solides résultats ainsi que plusieurs projets à l'étape de la faisabilité qui sont en cours, et qui offrent à Champion différentes opportunités de croissance organique supplémentaire. Dans le cadre de notre stratégie de croissance, nous continuons de bâtir une entreprise viable à long terme, au profit de nos actionnaires et de toutes nos parties prenantes. C'est avec cette vision que nous avons d'ailleurs optimisé notre régime de gouvernance, dans le cadre duquel la Société a adapté ses comités afin d'assurer une meilleure surveillance, notamment par l'entremise de son comité des affaires sociales et autochtones.

Les produits de fer de haute pureté de Champion offrent à l'industrie sidérurgique une rare occasion de décarboner la production d'acier. Contrôlant l'un des plus grands inventaires de ressources et de réserves de fer de haute pureté au monde, notre Société est bien placée pour tirer profit de ce changement structurel dans l'industrie de l'acier. En menant à terme le projet de la Phase II au complexe minier du Lac Bloom, qui double sa capacité de production, Champion sera en mesure de tirer parti de la demande croissante pour le minerai de fer de haute pureté à l'échelle mondiale tout en renforçant sa position de chef de file au sein de la chaîne d'approvisionnement de l'acier vert.

Grâce à son équipe composée des meilleurs talents, de ses partenariats durables et du soutien de sa communauté, Champion travaille diligemment et activement sur ses projets de croissance, notamment le projet récemment annoncé de matériel de qualité réduction directe pour bouletage (« RDPB »). Le projet RDPB propose de convertir la moitié de la production du Lac Bloom en un produit de minerai de fer de haute pureté de premier choix sur les marchés, qui sera un maillon essentiel de la chaîne d'approvisionnement de l'acier vert. Le projet RDPB offrira à Champion la possibilité de desservir une clientèle différente ayant recours à des méthodes de fabrication de l'acier conçues pour réduire davantage les émissions de GES comparativement aux procédés sidérurgiques traditionnels.

Je tiens à remercier nos employés et nos partenaires pour leur importante contribution ainsi que pour leur engagement envers notre mission, car c'est ce qui nous permet de renforcer notre impact positif, à la fois localement et à travers le monde.

MICHAEL O'KEEFFE
PRÉSIDENT EXÉCUTIF DU CONSEIL



Message du président de la direction

Je suis très fier du travail dévoué de nos équipes et de tous nos collaborateurs qui ont contribué à la réalisation du projet d'expansion de la Phase II, malgré les défis d'approvisionnement imposés par la pandémie de la COVID-19 qui ont perduré cette année. Notre Société est désormais positionnée pour contribuer significativement à la décarbonation de l'industrie de l'acier tout en générant des retombées positives pour ses communautés d'accueil et ses partenaires pour plusieurs décennies.

Notre croissance se reflète dans nos résultats opérationnels de 2023, mais il importe de souligner que notre Société a également progressé sur plusieurs autres fronts au cours de la dernière année, notamment en contribuant à une meilleure connaissance de la culture et du patrimoine de nos partenaires des Premières Nations au sein de nos équipes. À cette fin, nous avons organisé des ateliers culturels dans le cadre de notre engagement annuel de commémoration de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. De plus, nous avons déclaré la Journée nationale des peuples autochtones comme une occasion pour les employés de rendre hommage à la culture des Premières Nations.

Fidèles aux priorités reflétées par nos valeurs d'entreprise, nous avons continué de mettre en œuvre des mesures de santé et de sécurité afin d'offrir un milieu de travail encore plus sécuritaire à nos travailleurs du Lac Bloom, ainsi que des systèmes visant à protéger et préserver l'environnement. La diligence de notre personnel dans la mise en œuvre de ces mesures nous permet ainsi d'annoncer une autre année sans infraction ou incident environnemental important, en plus d'une amélioration de nos statistiques sur la santé et la sécurité par rapport à l'an dernier.

Champion a aussi continué de travailler sur son engagement à respecter ses plans de réduction des émissions de GES à l'horizon 2030 et son objectif de carboneutralité d'ici 2050. Par ailleurs, afin d'améliorer la transparence des programmes de travaux qui nous permettront d'atteindre ces objectifs, nous nous sommes engagés à divulguer nos initiatives de réduction des émissions, d'en faire le suivi et de rendre compte des résultats.

Grâce au soutien dont nous bénéficions localement, de notre accès à de l'énergie renouvelable et de nos ressources de minerai de fer de haute pureté de classe mondiale, notre Société joue un rôle critique et stratégique dans la lutte mondiale contre les changements climatiques. Chaque tonne de minerai de fer de haute pureté produite par Champion contribue à réduire les émissions mondiales liées à la fabrication de l'acier, un matériau que l'on retrouve partout dans notre société et qui est essentiel, au quotidien. L'acier est requis dans de nombreuses applications, qu'on pense aux moyens de transport que nous utilisons, aux infrastructures qui nous entourent et aux maisons dans lesquelles nous habitons. L'acier est également critique pour assurer la transition énergétique mondiale vers un monde à zéro émission nette qui nécessitera des infrastructures supplémentaires pour produire les énergies renouvelables comme les éoliennes, les panneaux solaires et les centrales hydroélectriques. Nous sommes fiers de jouer un rôle de précurseur dans la chaîne d'approvisionnement de l'acier vert et de contribuer à réduire de manière durable les émissions mondiales, tout en augmentant la valeur pour nos actionnaires par une croissance organique prudente.

DAVID CATAFORD

CHEF DE LA DIRECTION ET ADMINISTRATEUR



Indicateurs de performance:
GRI 2-22

À PROPOS DE CHAMPION

Champion, par l'entremise de sa filiale à part entière MFQ, détient et exploite le complexe minier du Lac Bloom, situé à l'extrémité sud de la Fosse du Labrador, à environ 13 km au nord de Fermont, Québec. La mine du Lac Bloom est une mine à ciel ouvert avec deux concentrateurs qui s'alimentent principalement en énergie hydroélectrique renouvelable. Les deux concentrateurs ont une capacité nominale combinée de 15 Mtpa et produisent du concentré de minerai de fer à haute teneur (66,2 % Fe) avec de faibles teneurs en contaminants et ont prouvé leur capacité à produire un concentré de qualité supérieure destiné à la réduction directe (67,5 % Fe).

Les produits de minerai de fer à haute teneur et à faible contamination du Lac Bloom ont su se mériter une prime par rapport au prix de référence Platts IODEX pour le minerai de fer à 62 % Fe. La Société expédie son concentré de minerai de fer du Lac Bloom par rail jusqu'au port de chargement situé à Sept-Îles, Québec, et l'a vendu à ses clients partout dans le monde, incluant en Chine, au Japon, au Moyen-Orient, en Europe, en Corée du Sud, en Inde et au Canada. En plus du Lac Bloom, Champion possède également un portefeuille de projets d'exploration et de développement dans la Fosse du Labrador, incluant le projet Kamistatusset (« Kami »), situé à quelques kilomètres au sud-est du Lac Bloom, et le projet de minerai de fer de Consolidated Fire Lake North situé à environ 40 km au sud du Lac Bloom.

La Société a été constituée en vertu des lois de l'Australie en 2006 et est cotée à la Bourse de Toronto (TSX : CIA), à la Bourse d'Australie (ASX : CIA), et ses titres sont négociés sur le marché OTCQX, le palier supérieur du OTC Markets Group (OTCQX : CIAFF). Le siège social de Champion est situé à Rozelle NSW, en Australie, et son bureau administratif principal est situé à Montréal, Québec, Canada.

Champion s'efforce continuellement de créer de la valeur pour toutes ses parties prenantes, tout en contribuant au développement durable à long terme des communautés où elle exerce ses activités et en respectant l'environnement. La Société est fière de cultiver des partenariats solides et mutuellement avantageux, notamment avec les communautés locales des Premières Nations à Uashat Mak Mani-utenam et Matimekush-Lac John, et continue d'être le plus grand employeur de membres des Premières Nations dans sa région d'accueil, procurant près de 1 000 emplois de qualité dans une région éloignée du Québec.



Nos valeurs

Nos valeurs témoignent de notre engagement envers l'exploitation minière responsable. Ces quatre valeurs fondamentales reflètent ce en quoi nous croyons et guident nos façons de faire à tous les jours :

FIERTÉ

Développer un sentiment d'appartenance collectif dans toutes les sphères de l'exploitation minière du minerai de fer.

INGÉNIOSITÉ

Miser sur la créativité et le savoir-faire des employés afin d'atteindre et de maintenir des pratiques efficaces visant l'excellence opérationnelle.

RESPECT

Des gens, de la ressource, de l'environnement, des normes de sécurité, des partenariats et des équipements.

TRANSPARENCE

Favoriser des communications transparentes en misant sur une écoute active et un dialogue ouvert.

Nos opérations

Le complexe minier du Lac Bloom est l'actif phare de Champion; il est situé à l'extrémité sud de la Fosse du Labrador au Québec, Canada. Cette ceinture de roches sédimentaires et ignées de 160 km de large par 1 200 km de long traverse le Nord-du-Québec et le Labrador, et est reconnue pour ses gisements de minerai de fer de haute qualité. Les usines des phases I et II du Lac Bloom bénéficient de près de 4,5 milliards de dollars américains d'investissements en infrastructures, en incluant les importants investissements consentis par les anciens propriétaires du Lac Bloom. Le projet d'expansion de la Phase II, achevé en mai 2022, double la capacité nominale prévue du site à 15 Mtpa de minerai de fer de haute pureté.

⁴ Pour clarifier, l'abréviation RD fait référence au produit de bouletage de qualité réduction directe lui-même, tandis que RDPB fait référence à l'usine de flottation qui produit le matériel de qualité RD.

⁵ L'expression « roche stérile » utilisée dans l'industrie fait référence à des roches qui sont jugées non rentables à traiter.

Champion a recours à des infrastructures de classe mondiale pour transporter son concentré de minerai de fer jusqu'à un port maritime doté d'un terminal en eau profonde, où des navires Capesize peuvent être chargés en moins de 50 heures.

Nos plans

Après avoir acquis le projet Kami en 2022, Champion a commandé une étude de faisabilité pour évaluer la capacité du projet à produire du matériel de bouletage de qualité réduction directe (« RD »). En mai 2022, Champion a acquis l'usine de bouletage de minerai de fer de Pointe-Noire à Sept-Îles, Québec. En collaboration avec un important aciériste international, une étude de faisabilité a été entreprise afin d'évaluer la possibilité de remettre en service l'usine de Pointe-Noire pour y produire des boulettes de qualité RD. Les deux études devraient être finalisées au deuxième semestre de 2023.

En janvier 2023, nous avons annoncé la publication d'une étude de faisabilité sur le projet de matériel de qualité réduction directe pour bouletage (« RDPB »), qui évaluait le retraitement et les infrastructures requises pour produire commercialement un produit de qualité RD atteignant 69 % Fe.⁴

L'étude évaluait les modifications requises pour mettre à niveau l'usine de la Phase II afin d'y produire du minerai de fer RDPB à un taux moyen sur la durée de vie de la mine d'environ 7,5 Mtpa de minerai de fer de qualité RDPB atteignant 69 % Fe, qui serait l'un des produits de la plus haute qualité RDPB disponibles sur le marché maritime. La production d'un produit de qualité RDPB augmenterait la capacité de la Société à contribuer davantage à la chaîne d'approvisionnement de l'acier vert, en desservant d'autres clients axés sur le procédé sidérurgique ayant recours au fer pré-réduit (Direct Reduced Iron ou « DRI ») et au four à arc électrique (« FAE »), qui réduit pratiquement de moitié les émissions générées par la fabrication de l'acier comparativement au procédé traditionnel par haut fourneau (« HF ») et convertisseur à oxygène (« CO »), qui utilise le charbon comme matière première.

L'étude de faisabilité estimait qu'environ 30 mois seraient nécessaires pour convertir l'usine de la Phase II et les infrastructures, à un coût approximatif de 470,7 millions de dollars. En date du 26 avril 2023 (heure de Sydney), le conseil avait approuvé un budget cumulatif de 62 millions de dollars pour faire avancer le projet tout au long de l'année 2023 et assurer le respect de l'échéancier estimatif du projet.

Afin de générer des retombées positives pour nos parties prenantes tout au long de la durée de vie de la mine du Lac Bloom, l'expansion de la Phase II nécessite des permis additionnels pour augmenter la capacité des aires d'entreposage des résidus miniers et des roches stériles.⁵

Après avoir échangé avec les parties prenantes et optimisé le projet avec plusieurs experts au cours des dernières années, nous avons obtenu en 2022 un décret du gouvernement provincial pour le projet. Avec cette approbation en main, nous cherchons maintenant à obtenir l'autorisation fédérale requise en lien avec les projets de compensation de l'habitat du poisson.

Nos produits

Champion produit un rare concentré de minerai de fer de haute pureté qui permet aux aciéristes de réduire considérablement leurs émissions. Bénéficiant d'un remarquable inventaire de ressources de haute pureté, nous produisons commercialement un concentré de minerai de fer à 66,2 % Fe à faible teneur en contaminants. Nos produits de qualité répondent aux plus hautes normes de nos clients de l'industrie sidérurgique situés principalement en Chine, au Japon, en Europe, au Moyen-Orient et en Corée du Sud.

En raison des faibles taux d'impuretés et des caractéristiques favorables de nos minéraux contenant du fer, l'extraction et la concentration de notre concentré de minerai de fer se font par des procédés gravimétriques et magnétiques, sans produits chimiques. Les caractéristiques du produit de haute pureté de Champion permettent aux aciéristes d'utiliser beaucoup moins d'énergie pour fabriquer de l'acier et notamment d'utiliser moins de charbon, ce qui réduit les émissions générées par les procédés sidérurgiques.

La production de matériel RDPB nous permettrait de contribuer davantage à décarboner l'industrie de l'acier en desservant des clients qui ont recours au procédé sidérurgique faisant appel au DRI et au FAE, qui consomment principalement de la ferraille d'acier et qui génèrent environ 50 % moins d'émissions que les procédés sidérurgiques traditionnels par HF et CO, qui nécessitent du charbon.

Notre chaîne de valeur

Depuis la remise en service de la mine du Lac Bloom en 2018, Champion a vendu son produit à plus de 35 clients différents dans le monde. En misant sur notre propre approvisionnement responsable et en réduisant notre empreinte environnementale, nous favorisons la durabilité au sein de notre chaîne de valeur.

Notre chaîne de valeur inclut 873 fournisseurs directs (de niveau 1), qui fournissent les biens, les matériaux et les services requis pour nos opérations. Nous cherchons à générer des retombées positives pour nos parties prenantes, incluant les communautés des Premières Nations et la grande région de la Côte-Nord au Québec, où nous exerçons nos activités. Nos pratiques d'approvisionnement favorisent l'achat de biens et de services locaux. Ainsi, près de 75 % de nos fournisseurs sont situés au Québec, et 94 % sont situés au Canada. Les derniers 6 % proviennent de l'extérieur du Canada, principalement de l'Allemagne, de l'Australie, de la Belgique, des États-Unis et de Singapour.

Notre chaîne d'approvisionnement direct sert principalement à soutenir nos opérations minières, nos projets de croissance, incluant le projet d'expansion de la Phase II récemment complété, et nos activités d'exploration. Elle inclut le transport (terrestre et ferroviaire), la main-d'œuvre contractuelle (p. ex., les services d'entretien et de forage), l'équipement minier et les fournitures, la location d'équipement, le carburant, les pièces de rechange et les consommables pour notre site d'exploitation. Certains postes de dépenses plus petits se rapportent à des activités qui ne sont pas directement liées à l'exploitation minière comme les déplacements, les services professionnels (p. ex., les consultants et l'ingénierie), et les services de nettoyage et de sécurité. Aucun changement important n'a été apporté à notre chaîne d'approvisionnement au cours de la période visée par le rapport.

PLEINS FEUX SUR NOTRE PERFORMANCE



Nos contributions économiques (exercice 2023)

Revenus : 1 395,1 M\$
Bénéfice net : 200,7 M\$
Dépenses d'approvisionnement : 1 311 M\$
Dépenses en salaires : 128,4 M\$

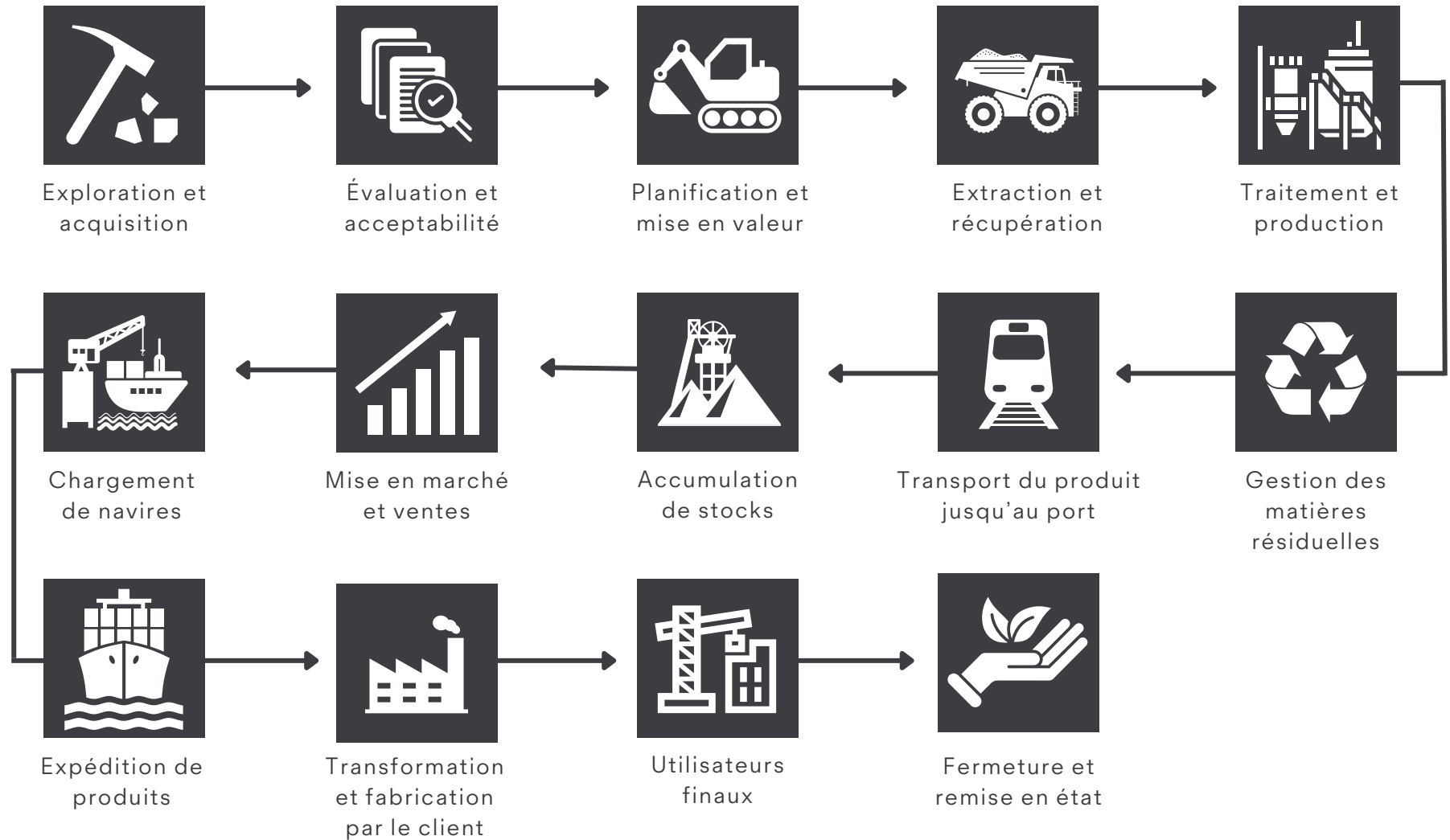
Notre production (exercice 2023)

Minerai extrait et transporté : 32 442 000 tonnes métriques humides
Concentré de minerai de fer produit : 11 186 600 tonnes métriques humides
Concentré de minerai de fer vendu : 10 594 400 tonnes métriques sèches

Notre personnel (année civile)

Nombre total d'employés : 977
Employés locaux et des Premières Nations : 51

Cycle de vie de la chaîne de valeur



Indicateurs de performance:
GRI 2-1, 2-6.

NOTRE APPROCHE DURABLE

L'importance que Champion accorde au développement durable est profondément ancrée dans notre culture, car nous visons à générer des retombées positives pour nos parties prenantes. Notre vision, notre stratégie et nos valeurs guident l'approche durable de la Société. Nous travaillons continuellement pour innover et produire des produits de minerai de fer de haute pureté qui peuvent permettre à nos clients de produire de l'acier de manière plus durable. Nous nous efforçons d'offrir un milieu de travail sécuritaire et inclusif, d'éviter les inégalités sociales, d'embrasser les cultures, de respecter les droits de la personne et de protéger l'environnement et la biodiversité.

Notre engagement est exprimé dans nos politiques de développement durable, notamment nos politiques sur [les droits de la personne](#), [l'environnement](#), [l'approvisionnement responsable](#), [la santé et la sécurité en milieu de travail](#), [la prévention du harcèlement et de la discrimination au travail](#), et notre politique de [dons et commandites](#). Nos politiques sont guidées par les exigences juridiques et réglementaires qui régissent les juridictions où nous exerçons nos activités, ainsi que par les instruments émanant d'autorités intergouvernementales comme les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.⁶

Notre politique sur les droits de la personne s'inscrit dans la lignée des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la Charte internationale des droits de l'homme (qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) et des Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Elle s'inspire également du cadre de gestion des risques des Principes de l'Équateur. La politique fait spécifiquement référence aux droits des Premières Nations et des membres des communautés d'accueil et proscrit le recours au travail d'enfants et à toute forme d'esclavage moderne.



⁶ Nos politiques de gouvernance et de développement durable ne font pas explicitement référence au principe de diligence raisonnable et à l'application du principe de précaution, mais elles sont guidées par ces principes.

Toutes nos politiques sont accessibles au public sur notre site Web. Le conseil d'administration de Champion est chargé de revoir annuellement ces politiques et la façon dont elles sont appliquées dans l'ensemble de nos opérations à la lumière de la vision, des valeurs et des objectifs de la Société. Notre engagement envers les droits de la personne est véhiculé par la formation obligatoire sur les droits de la personne que tous les employés et membres de la direction de Champion doivent suivre dans le cadre de notre formation sur le code de conduite. Bien que les engagements reflétés dans nos politiques s'appliquent principalement à notre organisation, plusieurs engagements, dont notre politique d'approvisionnement responsable, font également référence à notre chaîne d'approvisionnement. Les engagements reflétés dans nos politiques sont communiqués à nos employés dès qu'ils sont embauchés (ils sont inclus en annexe dans chaque contrat de travail) et sont communiqués de manière informelle aux autres parties prenantes en étant disponibles sur notre site Web.

Nous accordons une grande importance au développement durable et à cet effet, nous nous engageons à réduire l'empreinte environnementale de nos activités. Cet engagement s'articule autour de trois axes principaux. Premièrement, nous nous efforçons de réduire nos émissions de gaz à effet de serre en électrifiant nos procédés de production et en trouvant de nouvelles façons innovantes de réduire les émissions. Deuxièmement, nous nous efforçons de réduire notre consommation d'eau douce en augmentant la réutilisation de l'eau. À cet effet, un réseau de 50 bassins de rétention sur notre site du Lac Bloom recueille l'eau de pluie et de la fonte des neiges pour l'utiliser dans notre procédé de traitement du minerai. L'eau utilisée est ensuite traitée et réutilisée. Enfin, en lien avec notre objectif de revitaliser le site minier pendant que nous exerçons nos activités et en prévision de la fin de l'exploitation minière, nous nous efforçons de préserver les écosystèmes et d'améliorer la biodiversité locale.

Au cours de la période visée par le rapport, nous avons révisé notre politique environnementale pour y inclure un engagement à réduire notre empreinte environnementale, y compris à limiter la déforestation. La révision de la politique environnementale impliquait également l'ajout d'une référence explicite à la gestion responsable et proactive des risques environnementaux associés aux résidus miniers (voir [Gestion des résidus miniers](#)).

Veuillez consulter nos politiques de durabilité sur notre [site Web](#). 

Indicateurs de performance:

GRI 2-23, 2-24

Lignes directrices en matière de développement durable

Nous nous inspirons de plusieurs normes et cadres de référence dans notre gestion quotidienne des enjeux matériels de développement durable, notamment au niveau de la planification, de l'élaboration de stratégies, de l'établissement d'objectifs, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation.



L'initiative Vers le développement minier durable

À titre de membre de l'Association minière du Québec, nous alignons nos activités sur l'initiative Vers le développement minier durable (« VDMD ») de l'Association minière du Canada (« AMC »). Le cadre VDMD de l'AMC établit des protocoles pour évaluer la performance des entreprises minières dans certains domaines environnementaux et sociaux particuliers. En 2022, Champion a réalisé son premier audit VDMD et a obtenu des résultats positifs. L'audit nous a aussi permis d'identifier les points où il y avait place à l'amélioration. En 2023, nous voulons mettre en œuvre des systèmes et des divulgations afin d'améliorer notre performance et notre cote dans toutes les catégories VDMD ce qui, à notre avis, nous permettra d'améliorer notre performance environnementale et sociale.



Les Principes de l'Équateur

Champion aligne ses activités de développement sur la plus récente version des Principes de l'Équateur, EP4, qui offre un cadre aux institutions financières pour la détermination, l'évaluation et la gestion des risques environnementaux et sociaux lors du financement de projets. Ces principes soutiennent ainsi nos efforts pour promouvoir une bonne performance environnementale et sociale à l'échelle de l'entreprise et gérer les risques associés.

Indicateurs de performance:

GRI 2-28

Gestion du développement durable

Champion établit des objectifs stratégiques de développement durable alignés sur nos engagements, nos politiques et nos risques afin d'assurer des résultats positifs pour notre entreprise et les parties prenantes. Dans le contexte de nos opérations en expansion, au cours de la période visée nous avons révisé nos objectifs antérieurs et sommes maintenant en train d'élaborer une nouvelle série d'objectifs stratégiques. Ces derniers seront basés sur les meilleures pratiques de l'industrie, les performances observées et l'évolution des attentes des parties prenantes.

Ces facteurs nous guideront dans nos efforts pour contribuer au développement durable des communautés où nous exerçons nos activités tout en favorisant la durabilité au sens large en produisant un produit de minerai de fer de haute pureté qui peut soutenir la décarbonation de l'industrie sidérurgique. Entretemps, des cibles à court terme et des indicateurs ont été établis et peuvent être consultés à la section [Cibles et indicateurs pour 2023](#). Nous avons l'intention de continuer à utiliser ces cibles et ces indicateurs pour suivre notre performance d'une année à l'autre.

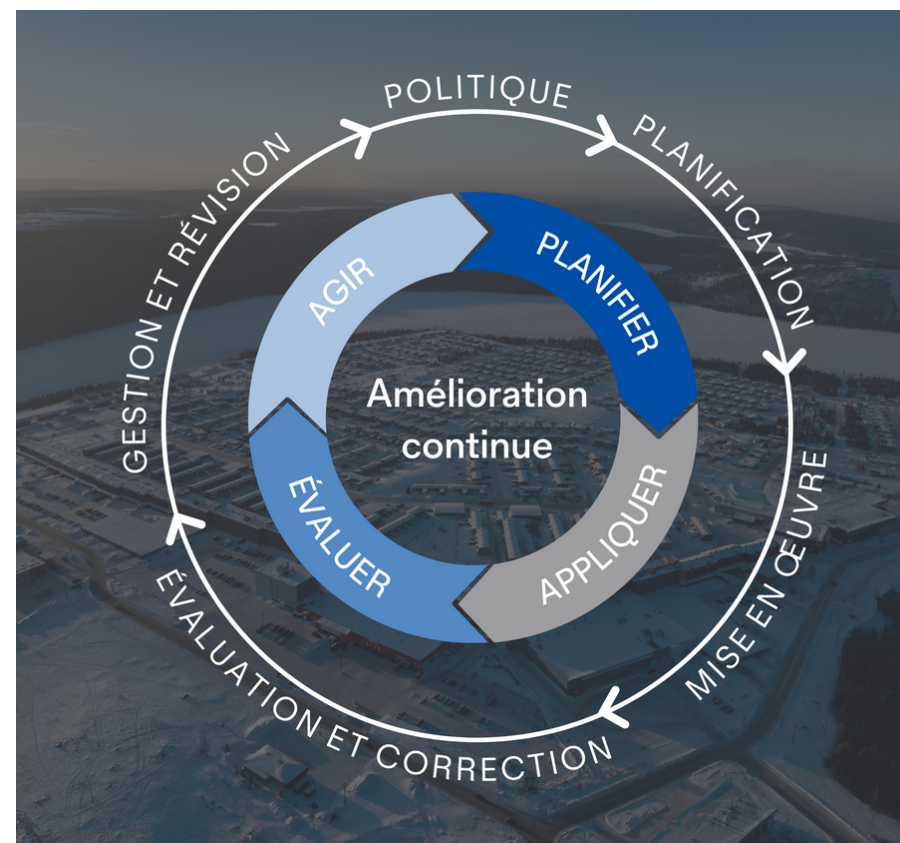
L'accent mis sur la gestion des risques d'entreprise éclaire nos décisions d'affaires au jour le jour, tout comme l'application systématique du cycle Planifier-Appliquer-Évaluer-Agir, qui fait en sorte que nous nous efforçons toujours d'améliorer notre gestion du développement durable. Les orientations des normes ISO 14001 et ISO 45001 servent d'inspiration dans le cadre de notre approche de gestion de plus en plus mature.

De plus, la norme ISO 50001 soutient maintenant notre cadre de gestion de l'énergie et nous permet de nous assurer que toute nouvelle installation ou infrastructure soit conforme dès le début. Nous maintenons un registre des risques perçus comme étant les plus importants tant au niveau du siège social que de chaque site. Ces registres couvrent les risques sociaux et environnementaux et tiennent compte de la probabilité et des conséquences potentielles.

Notre approche de gestion mise également sur la préparation et la planification des interventions en situation d'urgence, la gestion des incidents et la gestion des obligations de conformité. Nos plans de préparation et d'intervention en cas d'urgence visent à limiter et à contrôler les effets potentiels ou réels des situations d'urgence. En 2022, nous avons procédé à un audit de notre approche en vertu du Protocole de planification de la gestion de crises et des communications de l'initiative VDMD de l'AMC.

Selon les conclusions de l'audit, nos protocoles pour la gestion de crises et les communications étaient appropriés, et une simulation de crise est maintenant planifiée pour 2023. Notre approche de gestion des incidents en six étapes a pour but de minimiser la probabilité d'incidents tout en atténuant l'impact possible de tout incident qui survient. Par ailleurs, nous faisons le suivi des exigences juridiques et législatives pour assurer la conformité de nos exigences et engagements, incluant nos obligations envers les Premières Nations.

Notre souci d'amélioration continue tout au long du cycle de vie d'un projet, de l'exploration jusqu'à la restauration du site minier, est l'une des pierres angulaires de notre cadre de gestion du développement durable. Nous évaluons notre performance en matière de durabilité par le biais d'un suivi en continu ainsi que par nos mécanismes de gouvernance et d'audit. Ce faisant, nous sommes en mesure de modifier nos programmes et objectifs en fonction de notre bilan et d'agir face à tout enjeu émergent. Le comité de développement durable et des affaires autochtones (« DDAA ») du conseil d'administration est chargé de surveiller et d'examiner les risques environnementaux, de santé et sécurité, communautaires et sociaux de la Société ainsi que la gestion de ces risques par la Société.



Indicateurs de performance:
GRI 3-3, 2-25 (partiel)

Engagement avec les parties prenantes et les Premières Nations

Champion croit que son succès est tributaire de sa capacité à tisser des liens inclusifs et de confiance. Bien que nos interactions avec toutes nos parties prenantes soient toujours empreintes de respect, nous regroupons nos parties prenantes en fonction de la mesure où elles sont touchées par nos activités et de leur capacité à influencer l'atteinte de nos objectifs d'affaires. Cette approche nous aide à mieux comprendre les risques et les opportunités, à gérer de manière responsable les impacts de nos activités commerciales, à mesurer l'efficacité de nos actions et à tisser des liens durables qui génèrent des bénéfices mutuels.

Grâce à des interactions régulières, nous comprenons mieux les intérêts des parties prenantes et des Premières Nations. Nous sollicitons leurs commentaires sur nos activités pour identifier les sujets qui les préoccupent ou qui pourraient potentiellement les préoccuper afin qu'ils puissent être traités le plus rapidement possible. Nous utilisons différentes stratégies proactives d'engagement qui sont adaptées sur mesure pour répondre aux besoins de groupes et d'individus spécifiques de manière inclusive. Pour appuyer cette stratégie et améliorer la gouvernance et les résultats, nous avons également un mécanisme de traitement des griefs opérationnels qui permet de surveiller et suivre la rétroaction externe. Le diagramme suivant présente les principaux groupes avec qui nous dialoguons et met en évidence les principales approches employées pour interagir avec eux, bien que parfois, d'autres méthodes d'engagement soient également utilisées au besoin.

	Considérer	Inform	Mobiliser	Satisfaire	Collaborer
Type d'engagement	Rechercher et analyser les préoccupations, les tendances, les attentes et les innovations pertinentes	Partager de manière transparente et éduquer à propos des activités de la Société et leurs impacts	Rassembler activement les parties prenantes et faciliter les contributions collectives positives	Respecter les exigences pertinentes, les engagements et certains des besoins et des attentes afin de maintenir la satisfaction des parties prenantes	Travailler ensemble pour élaborer des programmes ou des solutions en prenant des mesures conjointes
Type de groupes	Société civile et organismes non gouvernementaux Paires sectoriels Employés	Médias Actionnaires Investisseurs	Employés Fournisseurs	Clients Gouvernements Prêteurs Employés	Premières Nations Syndicats Communautés locales Employés

Depuis le redémarrage de nos opérations en 2018, notre engagement à tisser et à entretenir des liens solides et constructifs avec nos partenaires des Premières Nations est au cœur de notre vision et de nos façons de faire. Au cours des deux dernières années, notre sondage sur la matérialité des enjeux a confirmé que l'engagement avec les Premières Nations continue d'être l'un de nos plus importants enjeux.

Notre entente sur les répercussions et les avantages (« ERA ») de 2017 a créé une structure mutuellement avantageuse pour nos projets dans la partie québécoise de la Fosse du Labrador et prévoit la participation active des partenaires des Premières Nations. Le suivi et la mise en œuvre de l'ERA sont assurés par un comité de coordination et deux sous-comités. De plus amples détails sur le fonctionnement de ces comités sont présentés à la section [Communautés et Premières Nations](#).



Par ailleurs, nous cherchons continuellement à interagir avec d'autres parties prenantes locales, y compris les membres des communautés locales à proximité de nos opérations. Nous apprécions les commentaires constructifs de nos parties prenantes et les intégrons régulièrement dans notre prise de décisions et notre planification stratégique, ce qui nous permet d'améliorer notre performance en matière de développement durable.

Dans le cadre de notre détermination à favoriser une culture d'amélioration continue, nous nous impliquons dans l'industrie par le biais de notre adhésion et de notre participation à des associations sectorielles, des foires commerciales, des conférences et des symposiums. Cela nous permet de suivre et de partager les meilleures pratiques et technologies à l'échelle nationale et mondiale, d'améliorer nos processus opérationnels et de trouver de nouvelles façons de relever les défis propres à notre industrie. Nous sommes membres de l'Association minière du Québec et notre chef des opérations, Alexandre Belleau, siège au conseil d'administration de l'association. Nous bénéficions des orientations et des directives de l'association et profitons de notre rôle au sein de son conseil d'administration pour promouvoir les efforts plus larges de notre industrie pour contribuer au développement durable.

Indicateurs de performance:
GRI 2-28, 2-29

Évaluation de la matérialité des enjeux

Champion a à cœur de gérer tout impact réel ou potentiel qui pourrait être causé ou auquel nous pourrions contribuer par le biais de nos activités, ainsi que ceux qui pourraient être liés aux opérations de Champion ou à ses relations d'affaires. Nous reconnaissons que ces impacts peuvent changer au fil du temps et conformément aux orientations du GRI, Champion s'engage à examiner en continu ses enjeux matériels. Les enjeux matériels sont définis comme étant ceux ayant le plus d'impact, tant positif que négatif, sur l'économie, l'environnement et la population, ainsi que sur la durabilité de notre entreprise et de nos parties prenantes.

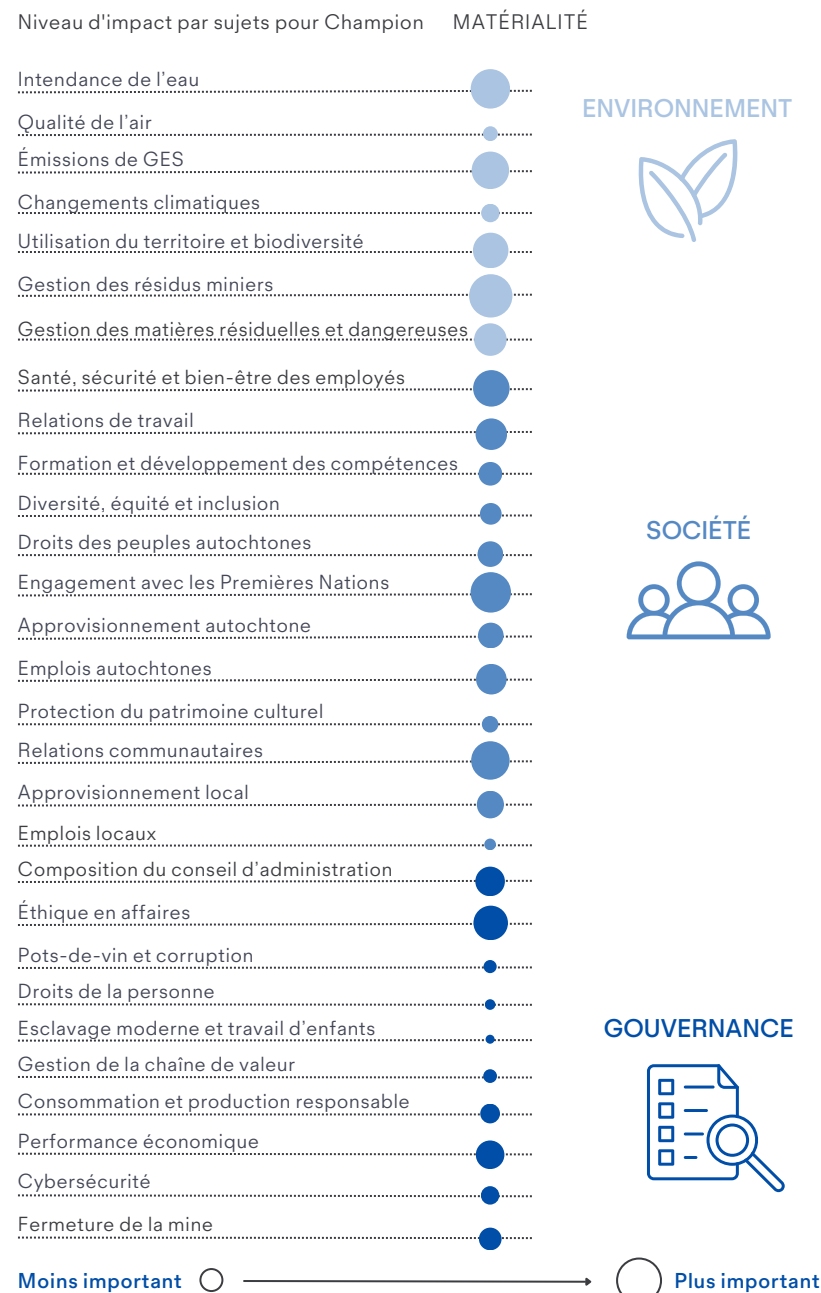
Pour notre évaluation de la matérialité des enjeux de 2022, nous nous sommes inspirés de la norme GRI 3 : Thèmes pertinents 2021, qui a pour but de soutenir l'approche de chaque entreprise en matière d'évaluation des enjeux matériels. Notre processus de révision de l'évaluation de la matérialité des enjeux visait à mettre à jour et à valider notre liste précédente d'enjeux matériels de 2021, qui avait été élaborée au terme d'une analyse diligente des informations sur la gestion et l'évaluation des impacts, ainsi que d'un sondage rigoureux auprès des parties prenantes internes et externes.⁷ Comme il n'existe pas de norme sectorielle GRI pour l'industrie minière, nous avons choisi de mettre à jour nos enjeux de matérialité en fonction du point de vue de nos experts internes qui interagissent en continu avec nos parties prenantes. À l'avenir, Champion a l'intention d'utiliser la nouvelle norme sur le secteur minier lorsque cette dernière aura été jugée conforme aux exigences du GRI. Notre méthodologie d'évaluation utilisée en 2022 pour examiner les impacts et les enjeux de matérialité de Champion comprenait les éléments suivants :

1. Examen des impacts documentés et gérés relatifs au complexe minier du Lac Bloom;
2. Documentation des impacts potentiels identifiés dans le cadre des processus d'évaluation de la matérialité et de consultation publique;
3. Identification et documentation des risques liés aux enjeux ESG à l'échelle de l'entreprise;
4. Documentation des sujets abordés lors du traitement des griefs et des démarches d'engagement à l'échelle des sites;
5. Documentation des questions et des demandes ESG de la part d'investisseurs, d'analystes et autres à l'échelle de l'entreprise;
6. Considération d'une gamme de tendances ESG, des risques et de l'évolution des standards de performance;
7. Évaluation de l'importance des impacts de Champion, suivie d'une validation et d'une classification en ordre de priorité après consultation de nos experts internes en la matière;
8. Révision de la liste des enjeux reflétant les impacts jugés prioritaires, pour arriver à vingt-huit enjeux matériels; et
9. Révision et approbation des enjeux matériels par la plus haute instance de gouvernance.

Le processus de validation a révélé de légers changements dans la compréhension des risques et des impacts réels ou potentiels. Bien que la gestion des résidus miniers reste l'enjeu ayant le plus grand impact, l'engagement avec les Premières Nations s'est classé beaucoup plus haut dans la liste, remplaçant l'intendance de l'eau comme deuxième enjeu d'importance, et l'intendance de l'eau s'est ainsi glissée au troisième rang. Les relations communautaires et la performance économique complètent le palmarès des cinq enjeux jugés les plus importants en 2022, tandis que la gestion des matières résiduelles, qui avait été classée au troisième rang en 2021, n'y figure plus en 2022.

⁷ Les 12 sujets reformulés comprennent: Gestion des matières résiduelles et dangereuses, Performance économique, Émissions de GES, Changements climatiques, Relations communautaires, Emplois locaux, Approvisionnement local, Relations de travail, Pots-de-vin et corruption, Diversité, équité et inclusion, Utilisation du territoire et biodiversité, et Qualité de l'air. Les 8 nouveaux sujets comprennent: Gestion de la chaîne de valeur, Emplois autochtones, Approvisionnement autochtone, Droits des peuples autochtones, Droits de la personne, Esclavage moderne et travail d'enfants, Fermeture de la mine, Cybersécurité.

Suivant la validation, les enjeux matériels ont été regroupés en six thématiques, qui forment les chapitres du présent rapport. Afin de tenir compte des intérêts de nos parties prenantes, le classement des enjeux matériels a été utilisé pour définir nos objectifs en matière de développement durable. Notre approche de gestion face à chaque enjeu est présentée dans chaque chapitre pertinent.



PERFORMANCE ET OBJECTIFS

Faits marquants de notre performance en 2022

Retombées

Investissements communautaires

\$6,8 MApprovisionnement auprès de
fournisseurs régionaux**\$429 M**Approvisionnement auprès de
fournisseurs des Premières Nations**\$15 M**

Taxes municipales payées

\$4,0 MImpôts miniers payés au
gouvernement**\$49,5 M**

Communautés et Premières Nations

Employés des Premières Nations

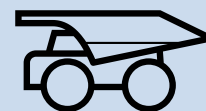
28Pourcentage d'employés
ayant suivi une formation de
sensibilisation à la culture des
Premières Nations**100%**

Griefs reçus

0

Intensité (par tonne de concentré de fer produite)

Matières résiduelles générées

0,69kgMatières résiduelles
dangereuses générées**0,09kg**Émissions totales de CO2
(portée 1 et 2)**9,8kg**

Ressources humaines

Nombre total d'employés
permanents**977**Employé locaux et des
Premières Nations**51**

Salaires et avantages

\$128M

Environnement

Énergie – Énergie
consommée (TJ)**2 984**Changements climatiques –
Émissions totales de GES,
portée 1 et 2 (T d'éq.CO2)**97 943**Résidus miniers – Conformité
au programme de surveillance
des ouvrages de retenue des
résidus miniers**100%**Eau – Eaux usées minières
réutilisées ou recyclées**96%**Biodiversité – Hectares de
terrains revégétalisés**15,2**

Gouvernance

Mise à jour de la Charte du
comité de la rémunération, du
talent et de la gouvernance
afin d'inclure la surveillance et
le suivi des efforts de
Champion en matière de
diversité et d'inclusionMise à jour de la Charte du
comité de développement
durable et des affaires
autochtones afin d'inclure la
surveillance et le suivi des
enjeux liés aux changements
climatiquesPremier audit externe VDMD-
80 % Niveau A ou conforme

Santé et sécurité

Fréquence totale de
blessures à déclarer (MFQ)**2,05**Fréquence totale de
blessures à déclarer
(entrepreneurs)**3,97**Fréquence de blessures avec
perte de temps (MFQ)**0,86**Fréquence de blessures avec
perte de temps (entrepreneurs)**1,48**

Cibles et indicateurs pour 2023

Suivant l'achèvement du projet d'expansion de la Phase II du Lac Bloom et l'évolution des priorités ESG et de développement durable pour la Société, nos parties prenantes, nos partenaires et les communautés où nous exerçons nos activités, Champion a passé en revue ses objectifs de développement durable existants à la fin de la période visée. Afin d'élaborer une solide stratégie ponctuée d'objectifs à court, moyen et long terme, la Société a sélectionné les cibles et les indicateurs ci-dessous pour assurer un suivi de sa performance d'une année à l'autre, sur des sujets clés. Ceux-ci ont été élaborés avec la participation d'experts internes en la matière et de notre équipe de direction, en tenant compte des tendances sectorielles au niveau de la gestion des risques et de la performance, des priorités des investisseurs et d'un éventail de priorités exprimées par nos parties prenantes.

Environnement

Conformité environnementale	Atteindre un bilan de 0 infraction environnementale ou incident environnemental majeur ou significatif
Gestion de l'eau	% d'eau réutilisée/recyclée Minimum : 65 % Cible : 80 % Optimal : 90 %
Gestion des résidus miniers	Atteindre un taux de 100 % de conformité au modèle et au cadre de gouvernance en matière de gestion des résidus miniers de l'AMC touchant la surveillance des structures de rétention des résidus
GES	Étapes à franchir vers la cible fixée pour 2030 Objectif pour 2023 : Identifier et divulguer une liste d'initiatives qui pourraient permettre à la Société d'atteindre ses objectifs de réduction des émissions d'ici 2030 Étapes à franchir vers la cible fixée pour 2050 Objectif pour 2023 : Examiner et sélectionner une méthodologie de calcul des émissions de portée 3

Société

Santé et sécurité	Fréquence des incidents (MFQ) - Cible : 2,0
	Fréquence des incidents (entrepreneurs) - Cible : 3,1
	Zéro décès
	Cible ultime de zéro blessure
Formation	Participation des employés à la formation annuelle sur la culture des Premières Nations - Minimum : 90 % - Cible : 100 %

Gouvernance

Diversité	Atteindre et maintenir un pourcentage minimum de 30 % de femmes au sein de notre conseil d'administration
Gestion	Examen annuel de toutes nos politiques de gouvernance d'entreprise et application des meilleures pratiques
Développement durable	Atteindre 100 % des indicateurs clés de la performance servant à calculer les incitatifs pour la direction liés aux pratiques de développement durable portant sur la divulgation ESG, le positionnement durable, l'impact communautaire positif, la rétention des employés, le développement des talents et la planification de la relève

GOUVERNANCE

Champion s'engage à mener ses activités de manière éthique et responsable, en respectant les exigences légales des juridictions où nous exerçons nos activités et conformément aux plus hautes normes de gouvernance d'entreprise. Nous reconnaissons qu'une bonne gouvernance est de la plus haute importance pour nos parties prenantes et est essentielle à l'amélioration continue de notre performance en matière de reddition de comptes et de développement durable. La bonne gouvernance d'entreprise nous permet de démontrer nos valeurs fondamentales de transparence et de respect.

Structure de gouvernance

Nos politiques en matière de gouvernance d'entreprise et de développement durable, énumérées ci-après, guident la conduite de nos pratiques commerciales et définissent des engagements et des attentes qui doivent être respectés à tous les niveaux de l'organisation :

- Charte du conseil d'administration
- Déclaration de gouvernance d'entreprise
- Politique d'évaluation de la performance du conseil d'administration
- Code de conduite
- Charte du comité d'audit
- Charte du comité de la rémunération, du talent et de la gouvernance
- Charte du comité de développement durable et des affaires autochtones
- Mandat du chef de la direction
- Politique sur la diversité
- Politique d'information continue
- Politique en matière de communications avec les actionnaires
- Politique sur les opérations
- Politique de vote majoritaire pour l'élection des administrateurs
- Politique en matière de dénonciation
- Santé et sécurité en milieu de travail
- Prévention du harcèlement et de la discrimination au travail
- Approvisionnement responsable
- Droits de la personne
- Politique environnementale



Nos politiques sont revues annuellement afin de veiller à ce qu'elles restent pertinentes et cohérentes avec nos stratégies d'affaires globales et l'évolution du contexte interne et externe de l'entreprise. La dernière mise à jour a eu lieu au début de 2023. Les politiques de développement durable et de gouvernance de Champion sont disponibles sur notre site web à l'adresse www.championiron.com.

La surveillance de la gestion de la Société relève de la responsabilité du conseil d'administration. Les membres hautement qualifiés de notre conseil d'administration sont les intendants de la Société; ils s'assurent que nous soyons en mesure d'avoir un impact positif sur nos parties prenantes tout en exerçant nos activités de manière sécuritaire, responsable et éthique. Le conseil d'administration s'efforce de rester au courant des enjeux de développement durable par le biais de réunions régulières et de visites de sites qui soutiennent les mécanismes de gouvernance et de reddition de compte à tous les niveaux de l'organisation. En 2022, le conseil d'administration de Champion était composé de huit membres, dont 25 % de femmes. L'un des administrateurs est membre d'un groupe social minoritaire. Deux membres du conseil sont aussi membres de la direction, tandis que six des membres du conseil sont des membres indépendants qui ne font pas partie de l'équipe de direction. De plus amples détails sur tous les membres du conseil d'administration, notamment sur la durée de leur mandat et leur expertise pertinente aux fonctions qu'ils occupent, sont présentés dans notre [Circulaire d'information de la direction de 2022](#).⁸

Le président du conseil d'administration, M. Michael O'Keeffe, est membre de l'équipe de direction et est le plus grand actionnaire de la Société. Il joue un rôle clé au sein de l'entreprise, en fournissant des conseils et en forgeant une orientation stratégique alors que nous déployons notre vision d'entreprise.⁹



Le conseil compte trois comités qui guident la Société :

1. Le comité d'audit
2. Le comité de la rémunération, du talent et de la gouvernance
3. Le comité de développement durable et des affaires autochtones

⁸ Les parties prenantes ne sont pas représentées au sein du conseil d'administration.

⁹ M. O'Keeffe, à titre de président du conseil, est également membre de la haute direction et est couvert par la clause sur les conflits d'intérêts du code de conduite de Champion.

¹⁰ Les conflits d'intérêts ne sont pas divulgués aux actionnaires.

Au cours de la période visée par le rapport, nous avons révisé les chartes et renommé deux comités, soit le comité de la rémunération, du talent et de la gouvernance (auparavant le comité de la rémunération et des nominations), et le comité de développement durable et des affaires autochtones (auparavant le comité environnemental, social et de gouvernance), afin de mieux refléter nos engagements de développement durable.

La [Charte du comité de la rémunération, du talent et de la gouvernance](#) établit le processus de nomination et de sélection des membres du conseil d'administration et de ses trois comités. Le comité est chargé d'élaborer des critères de sélection pour les membres du conseil d'administration, puis d'identifier et de trier des candidats spécifiques en vue de leur nomination en utilisant des critères de sélection établis et en tenant compte de toute lacune au niveau de l'expérience ou des compétences du conseil actuel. Le comité formule ensuite des recommandations au conseil d'administration. Le comité est également chargé de veiller à ce que les nouveaux administrateurs bénéficient d'un programme d'initiation et d'orientation approprié. La Charte du comité fait explicitement référence aux considérations touchant l'indépendance, la diversité, ainsi que les compétences et l'expertise des candidats. Les points de vue des parties prenantes ne sont pas directement pris en considération.

Le [Code de conduite](#) de Champion stipule que tous les administrateurs ont l'obligation d'exercer un jugement indépendant dans leurs actions, et dans les cas où les intérêts personnels d'un administrateur peuvent entrer en conflit avec ceux de la Société, des mesures doivent être prises pour éliminer ces conflits.¹⁰ Les préoccupations critiques qui émergent, que ce soit par le biais de nos opérations ou des mécanismes existants de traitement des griefs, sont portées à l'attention de tous les comités concernés et du conseil d'administration par le biais de présentations trimestrielles préparées par la direction de la Société. Chaque année, le comité d'audit examine les systèmes de gestion des risques de la Société pour s'assurer que l'exposition de la Société à diverses sources de risques est réduite au minimum. Chaque année, le conseil procède à une évaluation de la performance afin de déterminer l'efficacité de ses administrateurs, du conseil et de ses comités. L'évaluation est dirigée par le président ou l'administrateur principal, avec l'aide du comité de la rémunération, du talent et de la gouvernance.

Politiques de rémunération

La [Circulaire d'information de la direction de 2022](#) détaille le processus servant à déterminer la rémunération des membres de la plus haute instance de gouvernance et de la haute direction, ainsi que la manière dont les politiques de rémunération de Champion sont conçues et mises en œuvre. Le comité de la rémunération, du talent et de la gouvernance, composé d'administrateurs indépendants, formule des recommandations au conseil sur le cadre de rémunération des dirigeants, incluant les primes et les incitatifs à court et à long terme. Des consultants tiers indépendants sont également engagés pour fournir des conseils sur les meilleures pratiques de l'industrie et procéder à une analyse comparative des politiques, de la structure et des niveaux de rémunération. La haute direction de la Société et les membres du comité de rémunération interagissent directement, et par l'intermédiaire de conseillers, avec les parties prenantes pour recueillir leurs commentaires sur la structure de rémunération de la Société. Les commentaires sont ensuite compilés et utilisés, le cas échéant, avec les conseillers en rémunération de la Société pour formuler une structure de rémunération digne des meilleures pratiques.

La rémunération fixe comprend un salaire de base assorti d'avantages personnels et accessoires, tandis que la rémunération variable comprend des incitatifs à court terme sous forme de primes annuelles et des incitatifs à long terme sous forme de rémunération à base d'actions. Champion n'a pas de politique spécifique concernant les primes à la signature ou au recrutement. En ce qui concerne les indemnités de fin d'emploi, la Société dispose de contrats de travail écrits avec chacun de ses hauts dirigeants désignés, qui sont régis par les lois de la province de Québec. De plus amples détails sont fournis dans la circulaire d'information de la direction. Il n'y a pas eu de recouvrement au cours de la période visée par le rapport. En ce qui concerne les prestations de retraite, Champion a trois régimes de retraite différents, un pour ses employés syndiqués, un pour ses gestionnaires et ses professionnels et un pour la haute direction, et ces derniers ont fait l'objet d'une analyse comparative sectorielle. Les avantages personnels sous forme de régimes collectifs d'assurance-maladie et d'assurance-vie offerts à la haute direction sont accessibles à tous les employés permanents à temps plein de la Société. À la discrétion du conseil d'administration et en fonction des pratiques courantes du marché, d'autres avantages peuvent être fournis aux membres de la haute direction en lien avec le poste qu'ils occupent.

Dix pour cent de la rémunération incitative à court terme de la plus haute instance de gouvernance et de la haute direction est liée à nos objectifs de développement durable. Pour l'exercice financier 2023, ces objectifs comprennent :

- L'intégration des pratiques de divulgation préliminaires du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC »);
- L'initiation et le déploiement d'une nouvelle identité pour l'entreprise par le biais d'une stratégie de remaniement de l'image de marque, de campagnes de communication et de sensibilisation;
- L'identification des besoins et des opportunités au sein des communautés des Premières Nations et le développement d'initiatives et de programmes pour améliorer l'engagement continu;
- L'optimisation du milieu de travail pour assurer la mobilisation des employés; et
- L'amélioration des programmes de développement des talents, incluant la formation, la grille à 9 cases, l'intégration du concept de Leadership and Self-deception, du chef de la direction aux surintendants et la mobilisation des employés, et le lancement d'un diagnostic de la planification de la relève.



Gouvernance en matière de développement durable

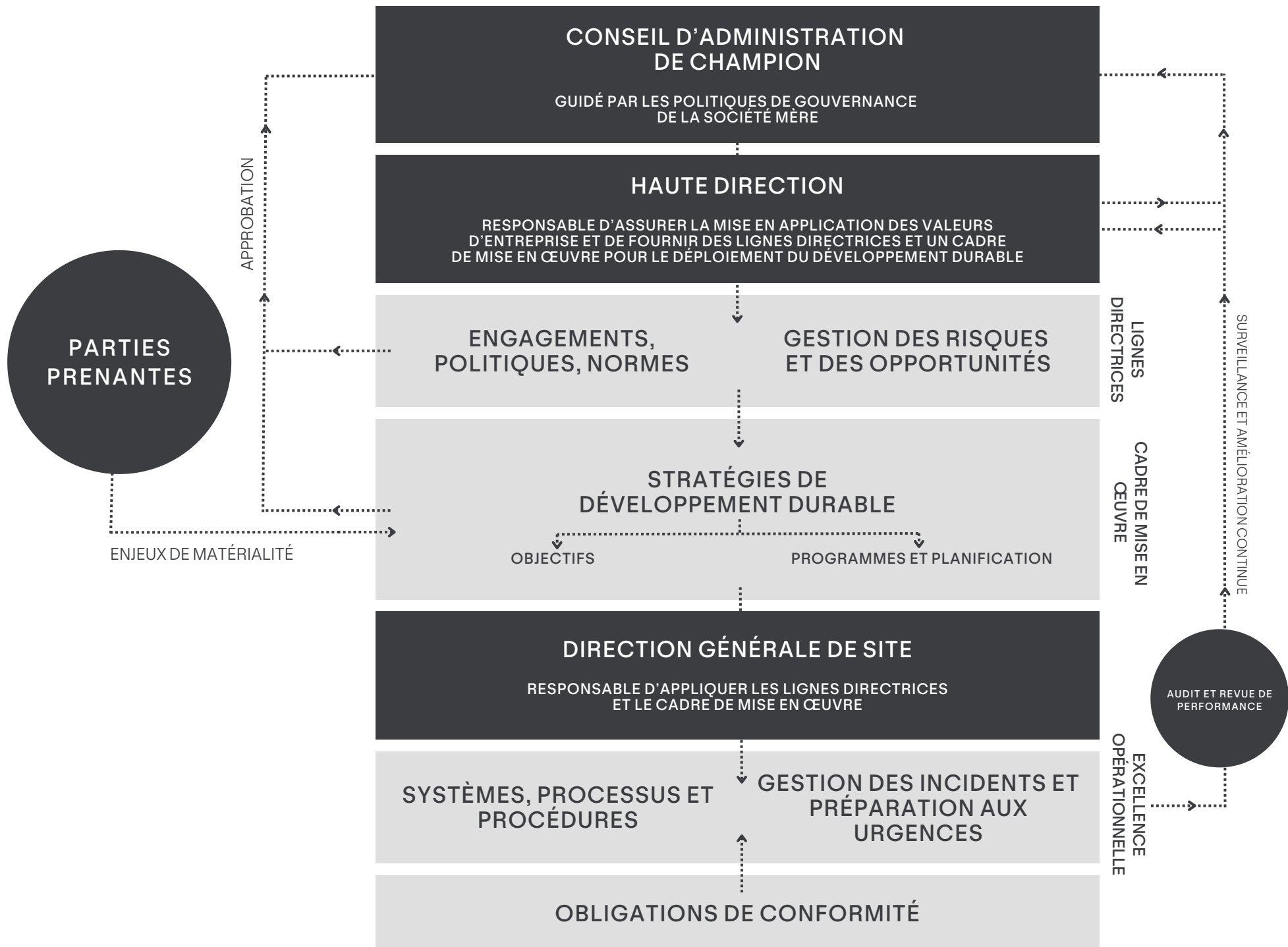
Champion s'engage à mener ses activités de manière éthique et responsable, en respectant les exigences légales des juridictions où nous exerçons nos activités et conformément aux plus hautes normes de gouvernance d'entreprise. Nous cherchons à créer de la valeur pour nos actionnaires tout en offrant un milieu de travail sécuritaire à nos employés et en contribuant au développement durable des communautés locales.

Le conseil d'administration et le comité DDAA sont les premiers responsables de la surveillance et de la gouvernance de la performance de Champion en matière de développement durable et ces efforts se poursuivent au niveau de la direction et des opérations. La Charte du conseil a récemment été mise à jour pour y intégrer une référence au fait que le conseil joue un rôle de supervision de l'engagement de la Société envers le développement durable et socialement responsable des ressources. Le comité DDAA surveille et passe en revue les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance, et appuie l'engagement de la Société envers un développement des ressources responsable et respectueux de l'environnement. Sa gouvernance contribue sur des enjeux tels que le développement durable, la gestion des résidus miniers, l'intendance de l'eau, la restauration des sites, les ressources humaines, la santé et la sécurité, les droits de la personne et les relations avec les communautés incluant les Premières Nations.

Au cours de la période visée, les fonctions du comité DDAA ont été mises à jour pour inclure l'examen des risques environnementaux, communautaires et sociaux, des risques de santé et de sécurité, et la gestion des enjeux liés aux changements climatiques. Par ailleurs, la charte du comité DDAA couvre maintenant la gestion des relations et de l'engagement avec nos partenaires des Premières Nations, afin de mieux refléter notre désir d'entretenir des liens solides et durables avec les Premières Nations.

Le comité DDAA est également chargé de surveiller l'évolution des pratiques, des lois et de la réglementation touchant l'industrie, les tendances actuelles et émergentes en matière de développement durable, et de fournir des conseils appropriés au conseil d'administration pour faire progresser ses connaissances et ses compétences collectives sur les questions liées à la durabilité. Le comité DDAA examine également les rapports publics et les informations relatives à la performance de la Société en matière de développement durable, y compris les enjeux matériels et les rapports de développement durable de la Société.

Le comité se réunit au moins une fois par trimestre pour examiner notre bilan en matière de développement durable et recommander des mesures appropriées au conseil d'administration, dont il relève directement. Sa surveillance permet de veiller au respect des bonnes pratiques de gouvernance, notamment en ce qui concerne la conduite, la transparence et l'éthique. Le conseil collabore directement avec les parties prenantes concernées, s'il y a lieu, en ce qui a trait aux risques et aux opportunités identifiés qui pourraient nécessiter une surveillance accrue ou des mesures supplémentaires.



L'équipe de direction est responsable de définir et de mettre à jour nos lignes directrices et nos cadres de référence en matière de développement durable, et de mettre en œuvre les pratiques de développement durable de Champion. Les impacts de Champion sur les questions liées au développement durable sont gérés par les membres de la haute direction, incluant le chef de la direction, le chef des opérations, le chef de la direction financière et les vice-présidents seniors aux ressources humaines, aux affaires juridiques et au développement corporatif et marchés des capitaux. Ces derniers déploient des systèmes de gestion des risques et des opportunités liés au développement durable, ainsi que des programmes de vérification et d'examen de la performance en matière de développement durable, et ils déterminent quelles stratégies, quels objectifs et quels programmes devraient être mis en œuvre, en les intégrant dans la vision à long terme de la Société. La direction au niveau du site s'assure ensuite que les lignes directrices en matière de développement durable sont appliquées et que les objectifs annuels sont atteints.

Les membres de l'équipe de direction de Champion qui sont responsables de gérer les impacts en matière de développement durable se rapportent périodiquement, et de façon ponctuelle, au besoin au comité DDAA, afin de présenter différentes stratégies et initiatives en matière de développement durable. Le diagramme à la page précédente illustre les rôles qui sont directement imputables ou responsables de la prise de décisions et de la performance de Champion en matière de développement durable.

Notre performance

Au cours de la période visée, la Société s'est concentrée sur plusieurs initiatives visant à améliorer son bilan en matière de développement durable. Nous avons commencé à mettre en œuvre des systèmes ayant pour but d'aider la Société à atteindre ses objectifs de réduction des GES récemment adoptés pour 2030 et 2050, et à atteindre son objectif de diversité de 30 % au sein du conseil d'administration.

La mise à jour des politiques de gouvernance et de développement durable a été l'un des principaux chantiers de gouvernance (abordé à la section [Structure de gouvernance](#)). Nous avons également poursuivi la formation sur la gouvernance d'entreprise et continué de perfectionner notre programme d'intégration pour les nouveaux employés, lequel comprend maintenant une allocution de bienvenue du chef de la direction qui met l'accent sur l'historique de la Société, ses valeurs et la culture axée sur les employés. Nous avons implanté une formation de sensibilisation à la diversité culturelle, abordée plus en détail à la section [Capital humain](#) et officialisé une nouvelle structure de diversité avec un nouveau conseiller des Premières Nations et un professionnel de la diversité des ressources humaines (abordé plus en détail à la section [Communautés et Premières Nations](#)). Dans le but de renforcer davantage les compétences en leadership de notre équipe, nous avons mis en place une formation sur le leadership pour divers niveaux d'employés, incluant les cadres au niveau du site minier et du siège social.

Indicateurs de performance:

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16 (partiel), 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-23, 405-1 (partiel)

Code de conduite et éthique en affaires

Nous nous efforçons de mener nos activités avec un haut niveau de transparence et d'intégrité. Notre objectif est de maintenir et de renforcer les relations qui favorisent notre succès et qui ont un impact positif sur nos communautés d'accueil, nos fournisseurs, nos clients et nos parties prenantes. Notre code de conduite (le « Code ») s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Société et de ses filiales, et intègre la conduite responsable et éthique à tous les niveaux et dans toutes nos activités. Le Code établit les procédures pertinentes sur la confidentialité, la protection et l'utilisation des actifs de la Société, ainsi que des interdictions pour se prémunir contre les conflits d'intérêts. Le Code intègre aussi une approche de tolérance zéro à l'égard de la corruption et des pots-de-vin. Notre processus d'examen trimestriel de l'évaluation des risques sert à relever les risques importants, dont les risques de corruption, qui sont portés à l'attention du conseil.¹¹ Au cours de la période visée, le Code a été mis à jour afin de mieux refléter l'engagement de la Société envers un développement durable et socialement responsable des ressources, en mettant l'accent sur la gestion environnementale. Dans le cadre de cette mise à jour, le terme « risques environnementaux » a été redéfini en « risques liés aux enjeux de développement durable, tels que les risques liés aux changements climatiques ».

Le comité d'audit est chargé de veiller à ce que Champion respecte toutes les exigences éthiques et juridiques. Le comité supervise le système de gestion des risques de la Société et assure le respect des normes de conduite de l'entreprise, y compris tout conflit d'intérêt potentiel.



¹¹ Les activités de Champion se déroulent exclusivement au Canada, et nous n'avons aucune production dans les pays qui se classent parmi les 20 derniers selon l'indice de perception de la corruption de Transparency International.

Conjointement à notre politique sur la prévention du harcèlement et de la discrimination au travail, le Code interdit la discrimination ou le harcèlement de toute nature. Au cours de la période visée par le rapport, aucune infraction ou incident en lien avec le Code n'a été signalé. Champion n'a fait l'objet d'aucune amende, pénalité ou poursuite liée à l'éthique en affaires en 2022. Il n'y a pas eu d'incident confirmé de corruption ni d'action en justice concernant un comportement anticoncurrentiel ou des pratiques antitrust ou monopolistiques. De plus, le code de conduite de Champion interdit le paiement de contributions politiques et au cours de la période visée, aucune contribution de ce type n'a été versée.

Les politiques et les procédures de lutte contre la corruption sont communiquées dans le cadre de la formation en ligne portant sur le Code et de la certification que tous les employés de Champion et des entités sous son contrôle sont tenus de suivre et d'obtenir après leur embauche. De plus, tous les employés sont tenus de renouveler leur certification annuellement afin de confirmer leur engagement à respecter le Code ce qui implique un test obligatoire. Au cours de la période visée, en réponse à la législation fédérale (projet de loi C-21), nous avons décidé d'améliorer notre diligence raisonnable à protéger la santé et la sécurité de nos travailleurs en élaborant un nouveau programme de formation qui fait en sorte que les employés sont davantage conscients du projet de loi C-21. Afin d'assurer une meilleure surveillance et de suivre les meilleures pratiques de l'industrie, nous avons aussi renforcé notre service juridique en embauchant une nouvelle parajuriste et un directeur des affaires juridiques.

Conformément à notre engagement de respecter toutes les exigences réglementaires, Champion respecte ses obligations fiscales au Québec, au Canada et en Australie. En tant qu'entité assujettie à la Loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif (« LMTSE ») du Canada et à la Loi sur les mesures de transparence dans les industries minière, pétrolière et gazière du Québec, nous divulguons annuellement certains types de paiements faits aux gouvernements. Cela contribue à dissuader la corruption dans le secteur extractif, en augmentant la transparence dans notre secteur. Les données fournies à cet égard couvrent notre exercice financier, du 1er avril 2022 au 31 mars 2023.

Taxes et impôts payés (M\$)	Exercice financier 2021	Exercice financier 2022	Exercice financier 2023
Taxes municipales	5,7	7,8	4,0
Impôts sur le revenu	90,4	258	68,3
Impôts miniers	56,7	217,3	49,5
Impôts sur le revenu et impôts miniers	147,1	475,3	117,8
Baux miniers	0,3	0,3	0,4
Taxes scolaires	0,2	0,2	0,2
TOTAL	153,3	483,6	122,4

Indicateurs de performance:

GRI 2-27, 3-3, 201-1 (partiel), 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 207-1 (partiel), 415-1
SASB EM-MM-510a.1, EM-MM-510a.2

PLEIN FEUX SUR NOTRE PERFORMANCE



En tant qu'entreprise, nous reconnaissons que les changements climatiques peuvent avoir un impact important sur nos opérations et sur la santé et la sécurité de nos travailleurs et des communautés à proximité de nos opérations. De cette conscientisation est née la vision de Champion et son désir d'aider à décarboner l'industrie de l'acier, tout en se positionnant comme un acteur clé dans la lutte contre les changements climatiques. En 2022, nous avons demandé au comité de développement durable et des affaires autochtones de superviser les efforts de l'entreprise pour lutter contre les changements climatiques.

Le comité est maintenant chargé de surveiller et d'examiner les risques et les opportunités liés aux changements climatiques, et de gérer les questions liées aux changements climatiques. Le fait d'améliorer ainsi la gouvernance en matière de changements climatiques permettra à la Société de développer des outils pour faire face aux risques liés aux changements climatiques et aux opportunités qui en découlent, afin que nous soyons bien placés pour être résilients face aux changements climatiques à l'avenir.

Mécanismes de dénonciation et de rétroaction

Champion fournit des cadres de référence au niveau de l'entreprise et des sites pour veiller à ce que nos employés, les communautés d'accueil et les autres parties prenantes disposent de moyens accessibles et légitimes d'exprimer toute préoccupation concernant nos pratiques. Notre mécanisme interne de traitement des griefs a pour but de permettre à tout employé de signaler ses préoccupations en matière d'éthique en affaires ou de droits de la personne à un représentant des ressources humaines, à son représentant syndical ou à une tierce partie indépendante désignée en vertu de la politique de dénonciation sur notre site Web, sans crainte de représailles. De plus amples détails, incluant des détails sur les griefs qui ont été déposés au cours de la période visée, sont présentés à la section [Capital humain](#). Nous disposons aussi d'un mécanisme officiel de traitement des griefs communautaires, qui permet aux membres des communautés d'accueil de faire part de leurs préoccupations au sujet de nos activités ou de leurs impacts et qui offre la possibilité de le faire en ligne, de façon anonyme.

Les parties prenantes internes et externes qui sont les utilisateurs prévus des mécanismes de traitement des griefs ne sont pas directement impliqués dans la conception, l'examen, le fonctionnement et l'amélioration de ces derniers mais les connaissances acquises dans le cadre des activités d'engagement entrent en ligne de compte lors de l'examen régulier des mécanismes dans un souci d'amélioration continue. De plus amples détails sont présentés à la section [Communautés et Premières Nations](#) du présent rapport. Ces mécanismes font partie de nos efforts plus larges pour nous assurer que nous dialoguons avec toutes les parties prenantes concernées afin de remédier à tout impact négatif que nous pourrions causer, auquel nous pourrions contribuer ou qui serait lié à nos opérations. Nous consultons régulièrement les parties prenantes par l'entremise de comités de consultation, afin de nous assurer qu'ils ont l'occasion de soulever des préoccupations à propos de tout impact négatif potentiel (pour de plus amples détails, voir la section [Communautés et Premières Nations](#)).

Indépendamment des mécanismes de traitement des griefs, nous sommes conscients que certaines personnes puissent souhaiter obtenir des conseils sur la façon d'implanter des pratiques commerciales responsables ou encore soulever des préoccupations à propos de la conduite en affaires de l'entreprise ou de la conduite associée aux relations d'affaires de la Société. Nous ne disposons pas de procédure officielle pour obtenir de tels conseils, toutefois les employés peuvent contacter leur superviseur ou l'équipe des ressources humaines pour obtenir de l'aide. Toute personne qui désire soulever des préoccupations peut le faire par le biais de notre mécanisme de dénonciation. Notre politique en matière de dénonciation établit une procédure pour la soumission, la réception, la rétention et le traitement des plaintes ou des préoccupations, de façon anonyme et en toute confidentialité. Les préoccupations ainsi soulevées sont traitées au moyen d'un système de signalement géré par un tiers, en l'occurrence Deloitte. La politique en matière de dénonciation interdit toute mesure de représailles contre les personnes qui signalent de bonne foi des violations connues ou présumées.

Indicateurs de performance:

GRI 2-25, 2-26



Droits de la personne, esclavage moderne et travail d'enfants

Dans le cadre de notre engagement envers une conduite éthique et durable en affaires, le respect des droits de la personne est prioritaire. Nous reconnaissons que nos parties prenantes valorisent le respect et la protection des droits de la personne, et nous comprenons que des relations solides avec les populations locales sont essentielles à notre capacité d'exploiter notre entreprise de manière durable.

Notre approche pour faire respecter les droits de la personne passe d'abord par l'identification et la gestion des risques tout au long de notre chaîne de valeur. Notre unique site opérationnel et nos divers sites d'exploration sont tous situés au Canada et donc pas dans des zones de conflit. Nous respectons les nombreuses lois québécoises et canadiennes qui régissent le travail, l'emploi et l'immigration. Nous respectons particulièrement le droit de nos travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective; d'ailleurs 62,6 % de nos employés sont couverts par une convention collective.

La politique sur les droits de la personne de Champion sert, en parallèle au code de conduite de la Société, à affirmer notre engagement à respecter et à protéger les droits de la personne pour toutes nos parties prenantes. Tel que décrit en détail à la section [Notre approche durable](#), la politique prend racine dans divers projets de loi et pactes internationaux, dont les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et le cadre de gestion des risques des Principes de l'Équateur. Notre politique sur les droits de la personne proscriit le recours au travail d'enfants, de prisonniers et à toute forme de travail forcé. Au cours de la période visée par le rapport, aucun cas de travail d'enfants ou de travail forcé ou obligatoire n'a été signalé dans le cadre de nos opérations ou de notre chaîne d'approvisionnement.

Tous les employés et les cadres de Champion sont tenus de suivre une formation sur les droits de la personne dans le cadre de leur formation sur le code de conduite dès qu'ils entrent à l'emploi de Champion ou de l'une de ses entités contrôlées.

Le respect des droits de la personne est également intégré dans notre politique sur la prévention de la discrimination et du harcèlement au travail, qui témoigne de notre engagement à créer un milieu de travail sécuritaire et respectueux pour nos employés. Dans le cadre de la préparation de notre [Déclaration sur l'esclavage moderne](#), une première évaluation des risques liés aux droits de la personne a été réalisée par une tierce partie. Aucun incident de discrimination ou de harcèlement n'a été signalé par le biais de nos mécanismes officiels de traitement des griefs ou notre ligne de dénonciation. Toutefois, il y a eu des plaintes informelles de discrimination enregistrées en 2022, tel que décrit plus en détail à la section [Capital humain](#), ce qui nous a amené à accroître la sensibilité culturelle de nos travailleurs en élaborant et en implantant une formation de sensibilisation culturelle qui a été suivie par tous les employés.

Notre engagement à protéger les droits de la personne s'étend aussi à nos politiques d'approvisionnement. La politique d'approvisionnement responsable de Champion intègre les droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement, en fournissant des lignes directrices pour promouvoir le développement durable dans les pratiques d'achat, de location et d'attribution de contrats de la Société.



Indicateurs de performance:

GRI 2-23, 2-25 (partiel), 2-30, 3-3, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 410-1
SASB EM-MM-310a.1, EM-MM-210a.3

Gestion de la chaîne de valeur

Nous reconnaissons qu'en tant qu'entreprise, nous pouvons potentiellement avoir un impact sur les droits de la personne et sur l'environnement, non seulement dans le cadre de nos opérations mais aussi par l'entremise de notre chaîne de valeur. Par conséquent, nous nous engageons à comprendre notre chaîne de valeur et à gérer tout impact auquel nous pourrions contribuer ou être lié en raison de nos relations commerciales.

Afin d'assurer le respect des droits de la personne et proscrire l'esclavage moderne ou le travail d'enfants sous toutes ses formes au sein de notre chaîne de valeur, nous analysons de manière proactive nos risques en matière de droits de la personne et d'esclavage moderne. En 2022, nous avons publié notre troisième [Déclaration sur l'esclavage moderne](#), qui traite des risques pour Champion de causer, de contribuer ou d'être lié à de l'esclavage moderne dans le cadre de ses opérations et de sa chaîne d'approvisionnement.

Au cours de la période visée, nous avons commencé à mettre à l'essai un questionnaire pour les fournisseurs qui servira dans le cadre de nos processus d'audit interne et qui a pour but de savoir si les fournisseurs ont mis en place des processus pour garantir le respect des droits de la personne, incluant le travail forcé et le travail d'enfants, ainsi que le respect de certains droits du travail spécifiques comme le salaire minimum, les heures de travail et l'équipement de protection individuelle. Toutefois, aucun de nos fournisseurs actuels n'a été évalué pour ses impacts sociaux.

Par ailleurs, tout comme nous cherchons continuellement à sélectionner des fournisseurs qui gèrent leurs activités de manière durable, nous cherchons aussi à mieux comprendre leurs impacts sur l'environnement. À ce titre, nous optimisons nos systèmes afin de commencer à prendre en considération des critères environnementaux dans la gestion de notre chaîne d'approvisionnement. Par exemple, au cours de la période visée, nous avons retenu les services d'une société de génie-conseil avec un bilan environnemental éprouvé pour effectuer des travaux de réparation de nos digues. Au cours de la prochaine année, nous planifions en outre d'inclure des critères environnementaux dans notre gestion de la chaîne d'approvisionnement et avons inclus des critères environnementaux dans un processus d'appel d'offres visant à remplacer notre fournisseur de gestion des matières résiduelles.



Indicateurs de performance:

GRI 3-3, 308-1 (partiel), 308-2, 414-1 (partiel), 414-2.

Consommation et production responsables

Champion s'engage à contribuer à une économie circulaire, où moins de matériaux sont utilisés, où les matériaux sont maintenus en service et où les déchets et la pollution sont réduits à la source dans la mesure du possible. Cela commence avec notre propre engagement à réduire la production de déchets et à diminuer l'énergie nécessaire pour éliminer nos matières résiduelles. Cet engagement est intégré aux opérations par l'application des quatre principes « R » dans l'ensemble de nos opérations. Nos efforts pour contribuer à une production responsable en produisant un minerai de fer de haute pureté qui permet aux fabricants d'acier de consommer moins d'énergie dans le cadre des procédés sidérurgiques s'inscrivent également dans cette démarche.

RÉDUIRE	RÉUTILISER	RECYCLER	REVALORISER
			
la consommation de matériaux à la source.	les biens autant que possible, afin de leur donner une plus longue durée de vie.	les matières résiduelles pour leur donner une nouvelle vie.	en utilisant les matières résiduelles de nouvelles façons plutôt que de les détruire.

Les principaux matériaux utilisés comme intrants dans notre processus de production comprennent : le minerai, la roche stérile, les explosifs, les produits chimiques, les lubrifiants et le caoutchouc. La quantité de matières premières utilisées en 2022 a totalisé environ 35 millions de tonnes. Ces données sont partielles puisque seuls les deux produits chimiques les plus utilisés sont comptabilisés, pour un total de 329 tonnes sur les 35 millions de tonnes incluant la roche stérile. De ce nombre, 1,86 million de tonnes ou 5,3 %, était constitué d'intrants recyclés.

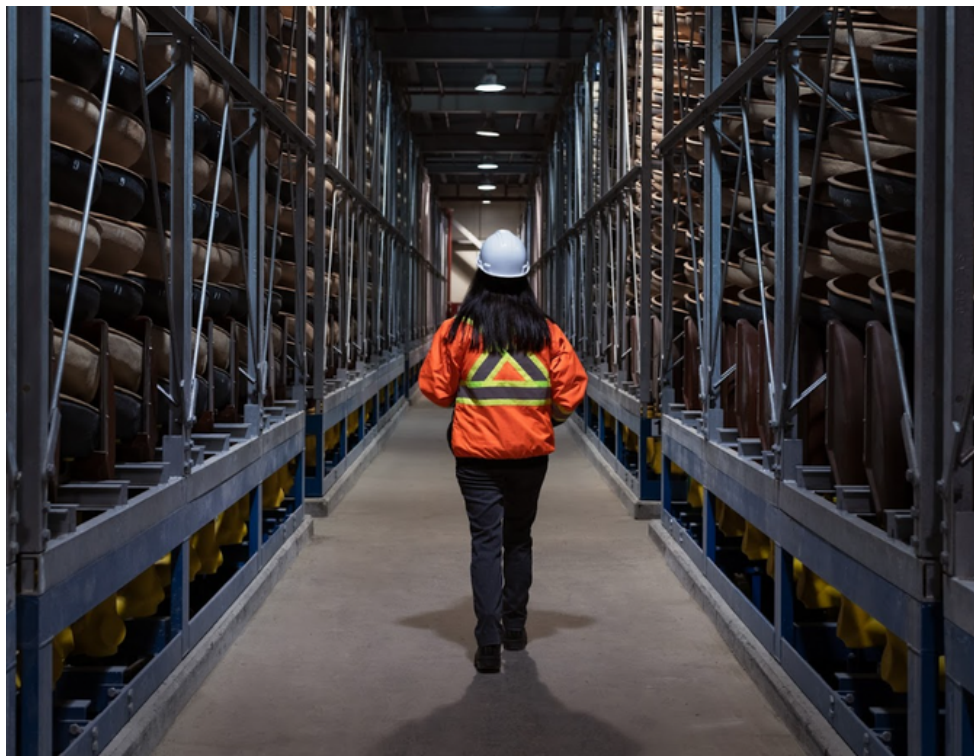
Dans le contexte de notre expansion en cours, la réduction en proportion appréciable de la quantité de matériaux requis pour nos opérations s'est avérée être un défi. Par conséquent, nous nous sommes plutôt efforcés de trouver des occasions de réutiliser et de recycler les biens dans la mesure du possible. Par exemple, au cours de la période visée, nous avons conclu un partenariat avec l'un de nos fournisseurs locaux de pneus afin de prendre nos tuyaux en polyéthylène haute densité usagés, qui étaient destinés à l'élimination, pour les réutiliser comme matériel pouvant servir à réparer les pneus. Cette initiative a entraîné une réduction des émissions de GES, puisque moins de tuyaux ont été transportés pour être éliminés hors de notre site minier. Au cours de la prochaine année, nous nous efforcerons d'éliminer les plastiques à usage unique au sein de nos cafétérias, ce qui vise notamment l'utilisation de sacs de plastiques, de tasses de café et de contenants alimentaires à usage unique, tout en offrant à nos employés des alternatives réutilisables comme des contenants lavables et réutilisables.

Indicateurs de performance:

GRI 3-3, 301-1, 301-2.

Cybersécurité

Les dommages directs et indirects qui peuvent être engendrés par une gestion déficiente de la cybersécurité comprennent la perte de confiance, les bris de confidentialité, les atteintes à la réputation, les pertes de production ou de revenus, la volatilité du cours des actions et les mesures réglementaires ou autres recours. Notre gestion de la cybersécurité est intégrée à notre gouvernance et à la surveillance de nos systèmes de technologies de l'information (« TI ») et opérationnelles. Le comité d'audit est chargé de surveiller l'exposition de la Société aux risques de fraude, de cybersécurité et de confidentialité des données alors qu'ultimement, la surveillance de la gestion incombe au chef de la direction financière de Champion. En 2022, nous avons mandaté un expert tiers pour évaluer notre résilience en matière de cybersécurité et analyser notre technologie opérationnelle et notre environnement TI, ce qui a mené à une série de mesures afin d'améliorer notre situation face à la cybersécurité. Dans le cadre de nos efforts d'amélioration continue, nous avons lancé un programme de formation et de sensibilisation à la cybersécurité afin d'offrir à chaque employé une formation en cybersécurité incluant des simulations d'hameçonnage. Au cours de la période visée, nous n'avons reçu aucune plainte fondée concernant des violations de la vie privée de nos clients, incluant des fuites ou des pertes de données de nos clients.



Indicateurs de performance:
GRI 3-3, 418-1.

Fermeture

Étant donné que nos ressources et nos réserves de fer ne sont pas infinies, la planification de la fermeture éventuelle de la mine et de la remise en état du site minier est un élément essentiel de nos opérations à long terme. Cela nous permet de maximiser notre contribution au développement durable des communautés où nous exerçons nos activités. Une bonne planification de la fermeture commence avant même le début de l'exploitation minière, en gardant à l'esprit qu'une approche de gestion minière responsable doit couvrir la totalité du cycle de vie de la mine.

Champion a utilisé le cadre VDMD sur la fermeture des mines de l'AMC pour guider sa planification de la fermeture du Lac Bloom. Conformément aux lois du Canada et du Québec, MFQ était tenu de planifier la fermeture avant d'entrer en production, et de mettre à jour cette planification advenant toute activité d'expansion. Par conséquent, nous avons récemment révisé notre plan de fermeture du site minier, qui a d'ailleurs été approuvé par le gouvernement en mars 2023. La prochaine mise à jour du plan de fermeture du site minier est prévue en 2026.

La planification de la fermeture implique également le dépôt de garanties financières pour assurer qu'un financement approprié sera disponible pour effectuer la fermeture et la remise en état du site minier. Dans le cadre du plan révisé en 2021, le coût de fermeture sur la durée de vie de la mine a été estimé à 118,0 millions de dollars (non actualisé), en incluant les coûts d'ingénierie, les coûts de surveillance et un facteur de 15 % pour éventualités. Ce montant comprend également près de 85,5 millions de dollars en coûts directs de fermeture et de remise en état, et 17,1 millions de dollars en coûts indirects, notamment pour les plans d'ingénierie et la surveillance pendant et après la fermeture, ainsi qu'un montant total d'environ 15,4 millions de dollars pour les éventualités. En mars 2023, le montant estimatif de 118,0 millions de dollars pour les coûts de fermeture du site minier a été révisé à 132 millions de dollars, principalement en raison des coûts plus élevés projetés pour la revégétalisation.

Au cours de la période visée, nous avons poursuivi nos efforts de revégétalisation progressive, en ajoutant 15,2 hectares de plus. De plus amples détails sont présentés à la section [Utilisation du territoire et biodiversité](#) du présent rapport.



Indicateurs de performance:
GRI 3-3, 304-3, 413-2, MM10

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Champion croit que tout le monde a droit à un milieu de travail sécuritaire. Nous nous engageons à identifier et à atténuer tout risque possible pour la santé et la sécurité et ce, dans toutes nos opérations, et nous nous efforçons continuellement de fournir à nos travailleurs un milieu de travail sain, sans blessures, accidents ou maladies professionnelles. En mettant l'accent sur la prévention, l'engagement de Champion envers la santé, la sécurité et le bien-être est porté par nos dirigeants dans toute l'organisation et est intégré dans nos opérations quotidiennes, par la formation et la surveillance continue de notre performance en matière de santé et de sécurité. Notre politique en matière de santé et de sécurité au travail (« SST »), qui s'inspire de nos valeurs d'entreprise, repose sur quatre piliers qui définissent notre approche pour créer un milieu de travail sécuritaire : amélioration continue du bilan, application des meilleures pratiques, prévention des risques et responsabilité partagée.



Nos quatre piliers en SST

Nous travaillons continuellement à l'amélioration de notre bilan de SST en se fixant des objectifs et en établissant des priorités en matière de SST, en identifiant les dangers et les risques pour ensuite mettre en place des contrôles rigoureux, et par nos efforts de sensibilisation par le biais de la formation et de la communication.

Nous appliquons toutes les lois et tous les règlements pertinents et nous nous assurons d'être en conformité avec les plus hautes normes. À cet effet, nous nous inspirons de différents cadres de référence, normes et principes décrivant les meilleures pratiques de l'industrie.

Nous accordons la priorité à la prévention des risques dans notre approche de gestion de la santé et de la sécurité en mettant en œuvre des programmes et des outils efficaces conçus pour éliminer les risques de SST.

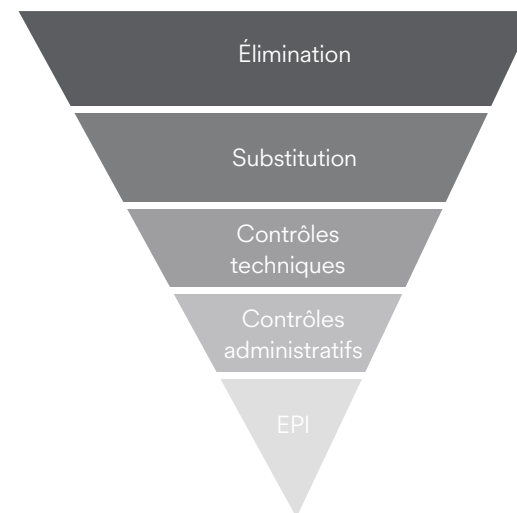
Nous favorisons un environnement au sein duquel tous comprennent que l'incarnation de nos valeurs de santé et de sécurité est une responsabilité partagée. Nous encourageons la participation active de tous les individus et de nos partenaires commerciaux dans l'atteinte de nos objectifs de SST.

La gestion des risques est au cœur de notre approche en matière de santé et de sécurité. Notre système de gestion de la SST, qui s'inspire de la norme internationale ISO 45001 et qui repose sur une hiérarchie de contrôle des risques, s'applique à tous les employés de la Société, aux entrepreneurs ainsi qu'à toute autre personne qui entre sur le site minier. Le programme d'inspection et de vérification de Champion a pour but d'examiner et de vérifier la conformité aux normes et aux politiques dans tous les aspects du milieu de travail, incluant l'équipement, les outils et le matériel utilisé.

Des voies de communication claires sont essentielles pour encourager nos employés à signaler les incidents et les dangers, même s'ils semblent mineurs, ce qui nous permet d'évaluer les risques opérationnels et, au besoin, de prendre des mesures préventives appropriées avant que des blessures ou des incidents ne se produisent.

Nous fournissons également à nos employés et nos sous-traitants les outils et la formation nécessaires pour s'approprier leur santé, leur sécurité et leur bien-être. Composé de travailleurs et de représentants de la direction, notre comité de SST se réunit au moins une fois par mois et permet aux employés de faire partie des processus décisionnels en matière de sécurité. Le comité est chargé de surveiller et d'évaluer le bilan en matière de SST, de formuler des recommandations appropriées, d'aider la direction à mettre en œuvre des programmes de prévention et d'aider à mettre sur pied des programmes de formation efficaces en SST.

Notre hiérarchie des contrôles des risques



Notre performance

Dans le contexte de notre expansion de la Phase II et de la menace constante que présentait la pandémie de la COVID-19 au début de l'année 2022, notre priorité et nos efforts au cours de la période visée par le rapport visaient d'abord à assurer la santé et la sécurité de nos travailleurs. Parallèlement à notre croissance rapide depuis la remise en service du Lac Bloom en 2018, nous avons continué de consolider les fondations de nos systèmes de gestion de la SST. Dans ce contexte, l'accent a été mis en particulier sur la formation et l'amélioration de l'identification des risques. Grâce à notre main-d'œuvre dévouée, nous avons réussi à réduire le taux total de fréquence des blessures enregistrées (« TRIFR ») au Lac Bloom de 2,46 en 2021 à 2,05 en 2022 (blessures enregistrées par 200 000 heures travaillées), notre taux le plus bas depuis que nous avons commencé à présenter ces données en 2019. De plus, nous nous sommes assurés d'être pleinement conformes à toutes les lois et à tous les règlements provinciaux et fédéraux régissant la santé et la sécurité des employés.

Notre système de SST s'applique à tous les employés de la Société ainsi qu'à tous les entrepreneurs qui travaillent sur le site.¹² Dans notre rapport de développement durable de 2022, nous avons commencé à présenter les données de SST pour nos entrepreneurs, dans le cadre de notre engagement à favoriser la santé et la sécurité de tous les travailleurs sur notre site minier. Le TRIFR pour l'ensemble de nos opérations, incluant les employés de la Société et les entrepreneurs, était de 2,99, reflétant le taux plus élevé enregistré auprès de nos entrepreneurs (TFIFR de 3,97). Conscients de ce bilan de sécurité moins reluisant pour nos entrepreneurs, nous nous sommes assurés qu'ils soient inclus dans nos initiatives de formation et de sensibilisation à la sécurité.



Dans le cadre de nos efforts pour améliorer continuellement notre performance en matière de sécurité, nous avons mis à jour et élargi nos programmes de formation pour les employés. Nous avons optimisé notre formation en SST et mis en œuvre des améliorations grâce à notre plateforme de gestion de l'apprentissage des talents et avons adapté son contenu pour inclure des scénarios visuels propres à la Société afin d'améliorer l'absorption du contenu. Les programmes de formation qui ont été mis à jour et optimisés comprennent notamment les formations sur le cadenassage, les espaces confinés, le chariot élévateur et le mât télescopique, le travail en hauteur, la chargeuse compacte à direction différentielle et l'élingage. Nous avons mis en œuvre une formation sur l'analyse des événements accidentels et des enquêtes et bonifié la formation de notre équipe de SST sur la méthodologie d'analyse des causes profondes (incluant une formation sur le logiciel d'enquête approfondie Taproot). Nous avons également offert une formation sur les exigences du Code de l'électricité dans les mines. Dans le cadre de nos efforts croissants pour inclure les entrepreneurs dans nos initiatives de formation en SST, nous avons continué de partager activement nos politiques de santé et de sécurité avec les entrepreneurs via la plateforme Cognibox. Nous avons également accru nos interactions en matière de sécurité avec les principaux entrepreneurs, en les rencontrant pour discuter des moyens d'améliorer leur bilan. Enfin, nous avons agrandi notre équipe de SST, qui compte maintenant huit conseillers en SST à temps plein.

¹² En raison de nos processus actuels de collecte de données, nous ne sommes pas en mesure de rendre compte du nombre précis d'employés des entrepreneurs qui sont couverts par notre système de divulgation de SST, toutefois tous les employés travaillant sur le site sont couverts.

Dans le cadre de notre engagement à favoriser une culture de santé et de sécurité inclusive, nous encourageons et attendons de nos employés qu'ils fassent part de toute préoccupation qu'ils pourraient avoir en lien avec la sécurité au travail. Chez nous, tout travailleur peut et doit se retirer de toute situation de travail qui, à son avis et de bonne foi, pourrait causer des blessures ou nuire à sa santé. Cela se fait avec l'assurance qu'ils ne feront pas l'objet de représailles. Les employés de la Société ont effectué un total de 109 analyses de la sécurité des tâches en 2022, permettant d'identifier facilement les dangers associés à l'exécution d'une tâche donnée.

Au total, 68 594 analyses préalables de la sécurité des tâches ont aussi été effectuées; celles-ci permettent d'identifier les risques et les dangers avant d'entreprendre une tâche, atténuant ainsi l'exposition des employés.¹³ Par ailleurs, nous avons cherché à améliorer le processus de signalement de conditions potentiellement dangereuses par les employés de la Société et avons utilisé des cartes de SST pour faciliter le signalement de toute situation à risque. En 2022, 1 630 signalements de conditions potentiellement dangereuses ont été déposés. Enfin, la Société s'efforce d'améliorer continuellement sa gestion des risques de SST par la surveillance et les contrôles d'exposition.



Le tableau ci-dessous résume notre bilan de santé et de sécurité pour 2022. Nous avons eu un incident significatif au cours duquel deux employés de la Société ont été grièvement blessés lors du drainage d'un tuyau d'évacuation de l'eau. Les deux travailleurs ont immédiatement reçu les soins médicaux nécessaires et l'incident a fait l'objet d'une enquête approfondie pour éviter qu'il ne se reproduise. L'événement a mis en évidence une lacune dans nos processus opérationnels puisque nous ne disposons pas de procédure clairement établie pour effectuer cette tâche. À la suite de cet événement, nous avons procédé à une enquête approfondie de l'incident pour déterminer les causes de l'accident et prévenir toute récurrence. La majorité des autres blessures enregistrées étaient liées à des glissades ou à des chutes.

¹³ L'analyse de la sécurité des tâches vise une tâche en particulier, afin de s'assurer que la tâche puisse être effectuée en toute sécurité. L'analyse préalable de la sécurité des tâches est axée sur la connaissance que la personne a de la tâche et de l'environnement de travail, afin de s'assurer que cette personne peut effectuer la tâche en toute sécurité avant de commencer.

Bilan de SST pour 2022 :

Indicateur de performance	Champion	Entrepreneurs	Total
Taux total de fréquence des blessures enregistrées	2,05	3,97	2,99
Blessures avec perte de temps	8	13	21
Fréquence des blessures avec perte de temps	0,86	1,48	1,16
Blessure invalidante (perte de temps) ¹⁴	7	12	19
Fréquence des blessures invalidantes (perte de temps) ¹⁵	0,75	1,36	1,05
Fréquence des blessures avec perte de temps et des blessures invalidantes ¹⁶	1,72	2,47	2,1
Sévérité des blessures avec perte de temps ¹⁷	20,81	20,19	20,5
Nombre de cas où des premiers soins ont été prodigués ¹⁸	191	152	343
Nombre de consultations médicales	924	475	1399
Nombres de décès	0	0	0
Accidents	204	312	516
Taux de fréquence des accidents évités de justesse	11,97	3,52	7,86
Nombre total d'heures travaillées	1 854 352	1 761 100	3 615 452

¹⁴ Nous définissons une blessure invalidante comme toute blessure qui empêche une personne d'effectuer un travail régulièrement établi pendant une journée complète (24 heures) au-delà du jour de l'accident.

¹⁵ Dans les rapports des années antérieures, cette catégorie était désignée « fréquence des blessures menant à une incapacité ».

¹⁶ Dans les rapports des années antérieures, cette catégorie était désignée « fréquence des blessures menant à une incapacité avec perte de temps ».

¹⁷ Nombre moyen de jours perdus par blessure

¹⁸ Valeurs rapportées par 200 000 heures travaillées (excluant les entrepreneurs et les sous-traitants), basé sur la norme internationale de l'Occupational Safety and Health Administration.

La Société dispose de son propre service de santé au travail, qui offre des soins médicaux de base et qui est composé d'infirmières qualifiées disponibles 365 jours par année. Notre équipe compte un coordonnateur de la santé, 4 infirmières et un médecin. Les maladies professionnelles les plus courantes dans l'industrie minière sont associées à des pertes auditives et des maladies respiratoires. Conséquemment, un volet important de notre programme de SST consiste à aider les employer à évaluer l'état de leur audition et de leurs poumons, et à comprendre comment ils peuvent être affectés en milieu de travail afin qu'en collaboration avec notre équipe de SST, ils puissent prendre les mesures appropriées pour prévenir des dommages irréversibles. Face à la croissance rapide de notre effectif, nous sommes en train d'augmenter notre personnel de services de soins de santé, ce qui nous permettra de continuer à offrir des tests proactifs et du soutien médical à l'avenir.

La préparation aux situations d'urgence et aux incendies a été l'un des points sur lesquels nous avons beaucoup travaillé au cours de la période visée. Nous disposons maintenant d'une équipe de 59 pompiers, nous avons acheté une ambulance adaptée pour tous les types de terrain et nous avons construit un garage pour ambulances près de notre bâtiment administratif afin d'optimiser le temps de réaction. Nous avons alloué plus de 400 000 \$ en équipement supplémentaire pour améliorer davantage notre capacité d'intervention en cas d'urgence, sans compter la formation sur les interventions en cas d'urgence qui a aussi été un aspect clé en 2022. Le nombre moyen d'heures de formation sur les interventions en situation d'urgence que nos employés ont reçues est présenté au tableau à la page suivante. Par ailleurs, nous avons procédé à une simulation d'une rupture de digue afin d'améliorer notre plan d'intervention en situation d'urgence.

Nous avons également amorcé un projet impliquant les parois de nos fosses qui devrait avoir un impact positif sur notre bilan en matière de santé et de sécurité. Dans le cadre d'un projet en cours avec l'Université Laval, nous avons obtenu une subvention de 300 000 \$ du Fonds de recherche du Québec – Nature et technologie afin d'optimiser les angles de pente de nos fosses, réduire le risque d'effondrement sur notre site, accroître la stabilité des parois de fosse et réduire les risques pour la santé et la sécurité.



Formation sur les interventions en situation d’urgence suivie par l’équipe de lutte contre les incendies de Champion ¹⁹:

Nom du cours	Nombre d'employés	Nombre d'heures de formation par employé
Lutte contre les incendies en milieu industriel	15	40 heures
Premiers répondants	23	40 heures
Prévention en milieu de travail riverain	3	8 heures
Sauvetage en espace clos	22	32 heures
Sauvetage en altitude (verticale)	28	20 heures
Premiers soins	22	16 heures

Gestion de la pandémie de la COVID-19

Tout au long de l’année 2022, la pandémie de la COVID-19 a continué de présenter de nombreux défis pour nos opérations et pour la Société. Dès le début de la pandémie, nous avons réalisé que nous avions une responsabilité et que nous devons mettre tous les efforts pour minimiser la propagation du virus au sein de notre effectif et dans les communautés où nous exerçons nos activités. En 2020, nous avons mis en place une série de mesures qui respectaient et même dépassaient les recommandations des gouvernements du Québec et du Canada. En octobre 2020, nous avons mis sur pied un laboratoire de dépistage de la COVID-19 au Lac Bloom, afin d’atténuer les risques liés à la pandémie et limiter la propagation de la COVID-19. À partir de 2021, nous avons également participé à la campagne de vaccination du Québec.

Alors que la pandémie commençait à s’essouffler au courant de l’année 2022, nous avons décidé de fermer notre laboratoire de dépistage de la COVID-19, mais nous avons conservé ses infrastructures afin de permettre une réouverture potentielle dans un délai de 24 heures si nécessaire pour atténuer les risques futurs pour nos travailleurs et nos communautés.

En 2023, nous continuerons de travailler à la consolidation des fondements de notre système de gestion de la SST par la formation et en améliorant l’identification et la gestion des risques.

Indicateurs de performance:

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8 (partiel), 403-8, 403-9, 403-10
SASB EM-MM-320a.1 (partiel)

FAITS SAILLANTS LIÉS AU RENDEMENT



Parallèlement à notre croissance rapide, notre effectif a augmenté de près de 80 % au cours des trois dernières années. Une main-d’œuvre en croissance se traduit par un plus grand nombre d’heures travaillées et une exposition accrue aux risques pour la santé et la sécurité. Alors que notre main-d’œuvre croissante et dévouée permettait à notre Société de continuer à déployer sa vision avec des projets de croissance, incluant l’achèvement récent de l’expansion de la Phase II, nos performances en matière de santé et de sécurité se sont nettement améliorées d’une année à l’autre, ce qui a permis à notre Société d’afficher des statistiques records.

Au cours des dernières années, nous avons amélioré et optimisé notre formation et nos campagnes de sensibilisation afin de minimiser la fréquence des blessures, car nous désirons renforcer notre culture de sécurité. Nous avons aussi optimisé nos processus avec les entrepreneurs afin d’assurer la sécurité de leurs travailleurs. Comme nous considérons notre main-d’œuvre comme notre atout le plus précieux, nous voulons optimiser nos pratiques pour continuer d’offrir un milieu de travail sécuritaire à tous nos travailleurs sur tous nos sites.

¹⁹ Veuillez noter que ces nombres sont aussi intégrés aux heures de formation totales présentées à la section Capital humain.

NOS ÉQUIPES

Nos employés sont notre atout le plus précieux et le principal moteur de notre succès en tant que société minière durable. Ils façonnent nos valeurs et notre culture d'entreprise, nous permettant d'être l'un des principaux employeurs dans la région. Nous nous efforçons d'offrir un milieu de travail collaboratif empreint d'équité et de respect par notre gestion des relations de travail, par la formation et le développement des compétences, et par nos efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Nous visons à offrir des chances égales à tous les employés et à promouvoir l'embauche de groupes traditionnellement sous-représentés. Nous offrons aux employés des possibilités de perfectionnement à long terme, sachant que notre succès en tant qu'entreprise dépend de leur performance, de leur bien-être, de leurs compétences et de leur engagement. Ainsi, l'engagement de Champion envers ses employés est exprimé dans notre code de conduite, notre politique sur la diversité, notre politique de prévention de la discrimination et du harcèlement, notre politique sur les droits de la personne, notre politique en matière de dénonciation, notre politique de santé et de sécurité au travail, et nos valeurs d'entreprise.

Notre performance

Avec l'achèvement de l'expansion de la Phase II du Lac Bloom, notre effectif a augmenté au cours de la période, totalisant 977 employés permanents à temps plein en date du 31 décembre 2022,²⁰ ce qui représente une augmentation d'environ 20 % d'une année à l'autre. Avec l'ajout des six employés contractuels temporaires, ceci porte le total à 983 employés à temps plein.²¹ Afin d'accentuer nos efforts de recrutement de talents, au cours de la période visée, nous avons agrandi notre équipe de recrutement. De plus, nous avons poursuivi nos efforts pour réduire les obstacles systémiques au recrutement de candidats des Premières Nations. Nous avons inclus un membre de la communauté locale dans le processus de recrutement afin d'éliminer les obstacles à la communication et les biais potentiels. En lien avec notre engagement continu à respecter tous nos travailleurs, nous avons finalisé cette année des programmes d'équité salariale pour nos employés syndiqués ainsi que pour nos cadres et nos professionnels.



²⁰ Les données sur les employés sont calculées en fonction du dénombrement de l'effectif. Nous ne colligeons pas de données sur les travailleurs qui ne sont pas nos employés mais dont le travail est contrôlé par l'organisation (incluant les entrepreneurs), à l'exception des données sur le nombre de travailleurs des Premières Nations indirectement employés par MFQ. Cependant, notre système de SST fait le suivi des paramètres de SST des entrepreneurs qui travaillent sur le site.

²¹ 0.7% de nos employés à temps plein sont donc des employés contractuels non permanents.

Au courant de l'année, nous avons déployé un nouveau programme de formation interculturelle intitulé « Initiation à la compétence culturelle », dans le but de favoriser une meilleure compréhension du patrimoine culturel des communautés locales des Premières Nations, en particulier de la communauté innue d'Uashat mak Mani-utenam, notre plus proche voisin. Nous avons atteint notre objectif de 100 % de participation des employés à cette formation culturelle en date du 31 décembre 2022. À l'avenir, nous avons l'intention de rendre la formation culturelle obligatoire pour tous les nouveaux employés et les employés existants, afin de favoriser des liens plus solides entre tous nos employés, incluant ceux des Premières Nations, et entre nos employés et nos communautés d'accueil.

Nos employés en date du 31 décembre 2022:²²

	2020	2021	2022		
			Total	Hommes	Femmes
Nombre total d'employés	605	919	983	865 (88%)	118 (12%)
Employés contractuels	54	108	6	5 (83%)	1 (17%)
Employés permanents	551	811	977	860 (88%)	117 (12%)

Relations de travail

Champion soutient le droit des employés à la liberté d'association et valorise l'avancement et la protection des droits des travailleurs. Environ 62,6 % de notre main-d'œuvre est syndiquée et ses conditions de travail sont régies par une convention collective conclue le 23 juin 2021, qui doit être renouvelée en septembre 2023. Il n'y a eu aucun arrêt de travail, grève ou lock-out en lien avec les relations de travail au cours de la période visée. Nous nous efforçons d'offrir des salaires et des avantages concurrentiels. En 2022, notre salaire de base pour les cadres et les professionnels était de 28,37 \$ l'heure pour les hommes et de 28,01 \$ pour les femmes, ce qui se compare avantageusement au salaire minimum de 15,25 \$ l'heure dans la province de Québec.

Nous offrons un régime d'assurance collective modulaire qui permet à chaque employé de choisir la couverture qui répond le mieux à ses besoins. Nos employés à temps plein bénéficient d'une gamme d'avantages sociaux, notamment des soins médicaux et dentaires, de l'assurance-vie, de l'assurance en cas de décès et de mutilation accidentels et de l'assurance-invalidité.



De plus, nous offrons un régime d'épargne et de retraite, qui fixe les cotisations des employés à 3 % et celles de l'employeur à 6 %. Nous offrons également des régimes optionnels pour les cotisations supplémentaires volontairement versées par les employés menant à une cotisation de l'employeur qui varie de 9 % à 12 %.²³ Au cours de la période visée par le rapport, Champion a versé un total de 128,4 millions de dollars en salaires et avantages sociaux à ses employés.

Afin de maximiser le bien-être de nos employés et d'optimiser la productivité, au cours de la période visée nous avons mis en place une politique de travail flexible, qui a pour but de faciliter le télétravail et qui prévoit des procédures pour l'établissement d'horaires flexibles et de milieux de travail flexibles tout en continuant à répondre aux besoins de l'entreprise.

Répondre aux préoccupations et aux griefs des employés est l'une de nos plus grandes priorités en matière de relations de travail. Notre mécanisme interne de traitement des griefs des employés et notre convention collective permettent à tout employé de signaler une préoccupation en matière d'éthique en affaires ou de droits de la personne à un représentant des ressources humaines, à son représentant syndical ou à un tiers indépendant désigné en vertu de la politique de dénonciation sur notre site Web, sans crainte de représailles. En 2022, 156 griefs ont été reçus, une nette amélioration par rapport aux 240 griefs enregistrés en 2021. Les éléments les plus souvent cités comme cause de griefs sont présentés dans le tableau à la page suivante. Le nombre de griefs liés à l'interprétation de la convention collective était plus élevé que lors des périodes précédentes. Cette hausse reflète principalement l'impact de la COVID-19 et l'hésitation de certains de nos employés face à la vaccination, qui a engendré des préoccupations au niveau du transport parmi nos employés. Dans le cadre de la convention collective, Champion assure le transport aérien jusqu'au site pour tous les employés. Ainsi, en raison des restrictions liées à la pandémie imposées par la réglementation de Transport Canada en 2022, nous n'avons pas pu assurer le transport des employés qui n'avaient pas été vaccinés. Il n'y a eu aucune violation du code de conduite de Champion et aucun congédiement associé à des infractions au code de conduite.

²² Nous n'avions aucun employé à temps partiel ou dont les heures n'étaient pas garanties en 2022.

²³ Les employés temporaires n'ont pas accès aux régimes de retraite et aux régimes d'assurances collectives, incluant le service de télémédecine.

Griefs déposés en 2022 :

Principaux éléments faisant l'objet de griefs	Nombre de griefs		
	2020	2021	2022
Sous-traitance et réclamations financières	10	13	5
Contestation d'un avis disciplinaire	14	10	7
Contestation d'un licenciement	8	2	28
Interprétation de la convention collective	9	27	116
Autres	N/A	188	0
Total	41	240	156



²⁴ Nous ne colligeons pas de données sur les heures de formation reçues subdivisées en fonction du genre.

Formation et développement des compétences

Nos employés sont le principal moteur de notre succès, et Champion s'engage à investir dans la formation de ses employés pour s'assurer qu'ils soient bien équipés pour leurs emplois actuels et futurs. Nous avons dispensé un total de 43 311 heures de formation à nos talents en 2022, pour une moyenne de 44 heures de formation par employé.²⁴ Le nombre moyen de séances de formation reçues par personne, classées par fonction, est présenté ci-dessous.

Nombre moyen d'heures de formation reçues par personne :

	2020	2021	2022
Haute direction	6	40	62
Cadres professionnels et d'ingénierie	15	25	20
Personnel administratif, technique et de bureau	7	16	23
Production	22	54	46

Au cours de la période visée par le rapport, nous avons déployé notre cycle de gestion des ressources humaines qui se décline en quatre étapes : l'établissement d'objectifs, l'examen des talents, l'examen du rendement de mi-année, et l'évaluation du rendement et la calibration de fin d'année. Dans le cadre de la deuxième étape, l'examen des talents, les gestionnaires utilisent maintenant des outils officiels pour identifier les employés à fort potentiel et les postes critiques. Nous avons commencé à former les gestionnaires sur l'élaboration et la mise en œuvre de plans de perfectionnement individuels pour encadrer et soutenir la croissance et l'avancement professionnel des employés en harmonie avec la stratégie organisationnelle globale afin qu'ils puissent encadrer leurs employés dans leur démarche de perfectionnement. Tous les cadres et les professionnels bénéficient d'un environnement de travail solidaire et d'une approche personnalisée afin d'encourager la formation continue et la croissance.

Dans le cadre de notre engagement à favoriser l'apprentissage et la formation continue, au cours de l'année nous avons aussi déployé une formation de deux jours pour tous les cadres et les professionnels, qui met l'accent sur l'importance d'apprendre à connaître nos collègues et qui offre des conseils pratiques sur la façon de bien travailler avec les autres. Enfin, bien que nous n'offrions pas de formation d'aide à la transition pour les employés, nous offrons plusieurs programmes qui permettent à nos employés de bonifier leurs compétences incluant, sans s'y limiter : des cours d'anglais, de vérification diligente environnementale, de la formation sur Excel et Word, sur la gestion de projets, la lutte contre les incendies en milieu industriel, les plateformes de travail aérien, le travail en hauteur et les compresseurs.

Emploi et rétention



Chez Champion, notre objectif est d'attirer et de retenir les meilleurs talents possibles qui s'inscrivent dans nos valeurs et notre culture. Nous surveillons le roulement de personnel et utilisons des entrevues de départ pour comprendre comment nous pouvons mieux soutenir nos employés et continuellement améliorer et adapter notre milieu de travail pour faire face aux nouvelles réalités, avoir des pratiques de gestion saines et répondre aux besoins des employés. En 2022, 135 employés ont quitté leur emploi chez Champion, soit 25 femmes et 110 hommes. Nous avons embauché 318 nouveaux employés, dont 14 % étaient des femmes. Dans l'ensemble, notre effectif présente une répartition par tranche d'âge assez équilibrée. Reflétant en partie l'achèvement de l'expansion de la Phase II et la plus grande mobilité des employés dans un contexte de pénurie de talents dans notre industrie, le taux de roulement annuel du personnel s'est établi à 15 % en 2022, en hausse par rapport à 6,9 % en 2021. Advenant tout changement opérationnel, la période de préavis minimale accordée aux employés est d'une semaine comme le prévoit notre convention collective.

Chacun de nos 977 employés permanents a droit à un congé parental. Au cours de la période visée, 4 femmes et 22 hommes ont pris un congé parental. De ce nombre, une femme et 21 hommes étaient retournés au travail à la fin de leur congé parental en date du 31 décembre 2022. Puisque nous avons commencé à présenter ces données en 2022, nous n'avons pas encore de données sur le nombre total de personnes qui sont toujours à l'emploi de Champion douze mois après leur retour au travail suivant un congé parental, ni sur les taux de rétention correspondants. Ces informations seront présentées dans les futurs rapports.

Tranches d'âge des employés de Champion et taux de rétention :

Tranches d'âge :	Tous les employés de Champion	Nouveaux employés de Champion		Employés qui ont quitté Champion	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
20-24	38	2	22	1	3
25-29	114	4	50	4	16
30-34	168	6	40	6	18
35-39	134	5	36	1	14
40-44	145	14	37	5	14
45-49	137	3	41	5	18
50-54	115	5	24	2	9
55-59	79	2	19	1	12
60-64	46	2	6	0	5
65-69	1	0	0	0	1
Total	977	43	275	25	110

Diversité, équité et inclusion

Notre engagement à se bâtir un effectif diversifié est exprimé dans notre politique sur la diversité, qui définit l'approche de la Société pour atteindre et maintenir la diversité pour tous les postes, y compris au sein du conseil d'administration et de la haute direction, en mettant l'accent sur la diversité de genre. Nous cherchons également à créer des possibilités d'emploi pour les membres des communautés des Premières Nations locales.

Nous nous efforçons d'accroître la représentation des femmes au sein de notre effectif et dans les postes de direction. En 2022, 12 % des postes dans l'ensemble de la Société étaient occupés par des femmes (en excluant la haute direction et le conseil d'administration), un niveau similaire aux ratios de 2022. Même si l'environnement de travail à distance, qui implique le navettage pour nos employés, crée des défis quand vient le temps d'attirer des femmes au sein de notre main-d'œuvre à la mine, environ 38 % de notre effectif au siège social sont des femmes. Le quart de notre conseil d'administration et 14 % de notre équipe de direction à Montréal sont aussi des femmes. Bien que nous ne fassions pas de suivi de la diversité de genres non binaires, nos politiques et nos pratiques en matière de respect de la personne s'appliquent à tous, indépendamment de leur identité sexuelle ou de genre. En 2022, nous avons mis en place deux programmes d'équité salariale, pour les employés syndiqués et pour les cadres et les professionnels. Bien que la Société s'engage à respecter l'équité salariale pour les mêmes rôles et les mêmes postes, le léger écart entre les salaires de base des hommes et des femmes reflète les rôles et les postes différents occupés au sein de l'organisation.

Employés sur le site

Femmes

Syndiquées

30 Nombre total

3,4% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)



Cadres et professionnelles

55 Nombre total

6,2% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)

Total de femmes

85 Nombre total

9,6% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)

Hommes

Syndiqués

582 Nombre total

65,9% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)



Cadres et professionnels

215 Nombre total

24,4% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)

Total d'hommes

797 Nombre total

90,4% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)

Total

882 Nombre total

Conseil d'administration

Femmes

2 Nombre total

25% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)



Hommes

6 Nombre total

75% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)



Haute direction

Femmes

1 Nombre total

14% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)



Hommes

6 Nombre total

86% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)



Total des dirigeants

Femmes

3 Nombre total

23% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)



Hommes

10 Nombre total

77% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)



Employés au siège social

Femmes

32 Nombre total

34% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)



Hommes

63 Nombre total

66% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)



Total

95 Nombre total

Total des travailleurs non cadres

Femmes

117 Nombre total

12% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)



Hommes

860 Nombre total

88% Répartition des genres par catégorie d'emploi(%)



Nous sommes conscients du fait que l'une des plus importantes contributions que nous puissions faire au sein des communautés partenaires des Premières Nations est d'offrir de la formation en lien avec les opportunités d'emploi directes et indirectes. En date du 31 décembre 2022, nous comptons 28 employés des Premières Nations et soutenons plus d'une centaine d'emplois indirects chez les Premières Nations. De plus amples détails sur les employés des Premières Nations et les pratiques d'embauche auprès des Premières Nations sont présentés à la section Communautés et Premières Nations du présent rapport.

En 2023, nous poursuivrons nos efforts pour améliorer notre cycle annuel de gestion des ressources humaines et optimiser la performance de nos systèmes d'information sur les ressources humaines. Nous continuerons également à mettre l'accent sur l'amélioration de nos systèmes de soutien pour les employés des Premières Nations.



Indicateurs de performance:

GRI 2-7, 2-30, 3-3, 202-1, 201-3, 401-1 (partiel), 401-2, 401-3 (partiel), 402-1, 404-1 (partiel), 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 407-1, MM04
SASB EM-MM-000.B, EM-MM-310a.1, EM-MM-310a.2

PLEIN FEUX SUR NOTRE PERFORMANCE



Nous nous efforçons de promouvoir la diversité culturelle et croyons fermement que nos différences sont bénéfiques pour notre Société et pour nos employés. Afin de faire tomber les barrières culturelles avec nos employés et les communautés locales des Premières Nations, en 2022 nous avons élaboré et mis en œuvre une formation intitulée « Initiation à la sensibilisation culturelle ».

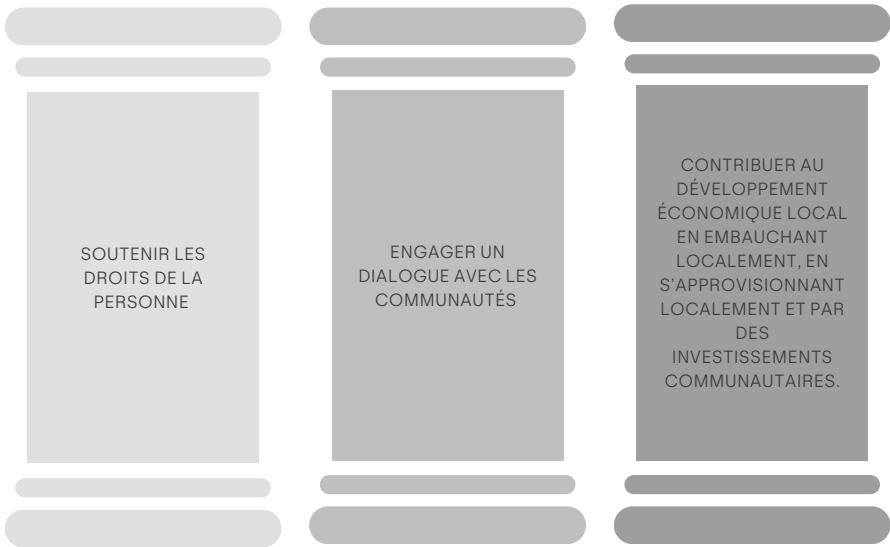
Cette formation a permis à nos employés de mieux comprendre l'histoire et la culture de nos partenaires des Premières Nations et de leurs collègues des Premières Nations, et de rendre notre milieu de travail plus inclusif et respectueux des différences. Afin d'encourager la participation des employés, 5 % du boni incitatif au rendement dépendait de l'objectif que 100 % de nos employés aient suivi cette formation, et nous sommes fiers d'annoncer que c'est ce qui s'est produit durant la période.

COMMUNAUTÉS ET PREMIÈRES NATIONS

Champion s'engage à apporter une contribution positive aux communautés locales et des Premières Nations dans les régions où nous exerçons nos activités, en développant des liens de confiance inclusifs et en gérant nos impacts, tout en travaillant ensemble vers l'objectif commun d'assurer un héritage positif. Chez Champion, nous reconnaissons que nos activités peuvent générer des retombées positives importantes pour les collectivités locales, en particulier par le biais de l'emploi, de l'approvisionnement et de l'investissement communautaire, mais nous sommes également conscients du potentiel d'impacts néfastes et involontaires. Nous nous efforçons d'éviter de causer ou de contribuer à de tels impacts négatifs, sachant qu'une mauvaise gestion peut contribuer à un manque de confiance, à des perturbations opérationnelles, à des différends et à des occasions manquées de créer des avantages mutuels avec les parties prenantes.



La détermination de Champion à tisser des liens solides avec les communautés locales et les partenaires des Premières Nations repose sur trois piliers, à savoir : 1) soutenir les droits de la personne; 2) engager un dialogue avec les communautés; et 3) contribuer au développement économique local en embauchant localement, en s'approvisionnant localement et par des investissements communautaires.



Le maintien d'un dialogue continu nous permet de mieux comprendre les préoccupations et les intérêts des communautés locales et de nos partenaires des Premières Nations. Nous avons mis en place des mécanismes accessibles aux communautés pour faire part de leurs préoccupations concernant les impacts réels ou perçus de nos activités. Notre politique sur les droits de la personne décrit notre engagement à soutenir et à protéger les droits de toutes les personnes, incluant nos employés et sous-traitants, ainsi que les communautés où nous exerçons nos activités et celles qui peuvent être touchées par nos activités. La politique sur les droits de la personne s'applique à tous les employés de Champion, et nous encourageons activement nos partenaires et nos sous-traitants à adopter des politiques similaires au sein de leurs propres entreprises.

Le site du Lac Bloom est situé sur le territoire de la Corporation Ashuanipi, laquelle englobe les communautés d'Uashat mak Mani-utenam (« ITUM ») et de Matimekush–Lac John, et se trouve donc sur le vaste territoire ancestral innu appelé Nitassinan. Toutes nos réserves minérales prouvées et probables sont également situées sur ou à proximité de territoires des Premières Nations.²⁵ L'engagement de Champion avec ses partenaires des Premières Nations et les communautés locales est au cœur de nos efforts visant à contribuer au développement durable et à long terme des communautés où nous exerçons nos activités. Notre ERA de 2017²⁶ nous guide à cet égard et est le fondement même de la relation mutuellement bénéfique que nous avons bâtie avec nos partenaires des Premières Nations.

²⁵ Nos sites d'exploitation ne sont pas situés dans ou près de secteurs où de l'exploitation minière artisanale ou de l'orpaillage a lieu et nos opérations n'ont pas nécessité la relocalisation de communautés situées à proximité de nos sites miniers. Aucun de nos sites ou de nos inventaires de réserves n'est situé dans des zones de conflit actif.

²⁶ Notre ERA a été conclue avec la communauté d'Uashat mak Mani-utenam mais comprend également des dispositions relatives aux avantages pour la communauté de Matimekush–Lac John.

Notre performance

En lien avec notre intention d'entretenir une relation équitable et respectueuse en toutes circonstances avec nos partenaires des Premières Nations, nous avons entrepris différentes initiatives au cours de la période visée. À l'automne 2022, nous avons ouvert notre premier bureau de relations communautaires au sein de la communauté d'ITUM. Nous sommes maintenant présents à temps plein dans la communauté, avec une équipe accessible à toute personne d'ITUM qui pourrait avoir des questions ou des préoccupations concernant nos opérations.

Nous avons agrandi notre équipe de relations communautaires en embauchant deux représentants innus ainsi qu'un conseiller des Premières Nations qui est un membre de la communauté. Enfin, nous avons élaboré un programme de formation et de sensibilisation culturelle pour les employés, décrit plus en détail dans les paragraphes qui suivent.



Droits des Premières Nations, engagement et protection du patrimoine culturel

L'ERA de 2017 de Champion oriente nos pratiques actuelles, nos initiatives et nos interactions avec nos partenaires des Premières Nations. Aucun nouvel accord d'investissement important n'a été conclu en 2022. Nous avons un système de comités en place, incluant un comité de coordination et deux sous-comités, qui servent d'organes de consultation officiels concernant l'ERA, toutefois les réunions officielles ont été temporairement interrompues en raison de la pandémie de la COVID-19. Au cours de la période visée, nous nous sommes efforcés de reprendre le dialogue et d'optimiser les structures de rencontres officielles. Bien que les interactions informelles avec les dirigeants communautaires aient continué de se produire tout au long de la période et aient grandement profité de l'ouverture de notre bureau de relations communautaires à ITUM, il nous semble important de rétablir les structures d'engagement officielles dans un proche avenir afin de discuter de la mise en œuvre d'indicateurs clés de la performance mutuellement bénéfiques.

Champion dispose d'un mécanisme de traitement des griefs communautaires, accessible via le site Web de notre Société, qui permet aux membres des communautés d'accueil de déposer une plainte facilement, de n'importe où, de partager leurs préoccupations avec notre équipe de direction et qui offre la possibilité de le faire de manière anonyme. Une adresse courriel dédiée à cet effet fait l'objet d'un suivi régulier, et un gestionnaire responsable est chargé de suivre chaque plainte jusqu'à ce qu'elle ait été résolue. Au cours de la période visée, nous n'avons reçu aucun grief officiel par l'entremise de notre mécanisme de traitement des griefs communautaires et n'avons reçu aucun signalement officiel lié à des violations potentielles ou réelles des droits de la personne, des droits coutumiers ou de l'utilisation du territoire associé aux Premières Nations ou aux autres communautés locales. De plus, il n'y a eu aucun différend ou litige important impliquant les Premières Nations et autres communautés locales, et aucun retard technique ou arrêt découlant de troubles communautaires n'a eu lieu au cours de la période visée par le rapport.

Au courant de l'année, nous avons reçu plusieurs plaintes informelles d'un manque de sensibilité culturelle de la part d'employés des Premières Nations et de membres de la communauté. Tel que décrit à la section [Capital humain](#), nous avons élaboré et offert de façon proactive un nouveau programme de formation et de sensibilisation culturelle. Cette formation a contribué à améliorer la sensibilité culturelle de nos travailleurs et a eu un impact positif sur nos liens avec les communautés voisines des Premières Nations.

De plus, cette formation répond à l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada, qui demande aux entreprises de s'engager à éduquer leurs employés sur l'histoire des Premières Nations au Canada. Nous sommes fiers d'annoncer que cent pour cent de nos employés ont suivi cette formation au cours de la période visée par le rapport. Cette nouvelle formation a été au cœur des efforts consentis en 2022 pour mieux faire connaître les droits, la culture et l'histoire des Premières Nations au sein de notre effectif.



En commémoration de l'histoire douloureuse des communautés des Premières Nations du Canada, nous avons souligné, le 30 septembre 2022, la deuxième Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, initialement établie en 2021. Nous avons observé une minute d'arrêt des opérations au Lac Bloom ainsi qu'une minute de silence dans nos bureaux à Montréal afin de permettre à tous nos employés de réfléchir sur l'importance de cette journée. Nous sommes également arrivés à une entente entre la Société et les représentants du syndicat local pour reconnaître la Journée des peuples autochtones (le 21 juin) comme un jour férié pour les travailleurs du Lac Bloom. Nos employés innus ont livré des témoignages et nous avons tenu plusieurs ateliers sur la réconciliation, la guérison et les défis d'intégration des employés innus dans un contexte non autochtone.

Dans le but de souligner l'importance du patrimoine culturel local, des résidents d'ITUM ont tenu des ateliers sur l'importance du caribou et des médecines traditionnelles au sein de leur culture. Nous avons aussi été très fiers de commémorer nos liens grandissants avec nos partenaires des Premières Nations lors de l'inauguration de notre projet d'expansion de la Phase II, par le biais d'une célébration de la gastronomie, de la musique et de l'art innus. En reconnaissance de nos liens de plus en plus solides et mutuellement bénéfiques avec nos partenaires des Premières Nations, nous avons nommé notre usine de la Phase II « Tshinanu », ce qui signifie « nous autres, ensemble » en Innu-aimun.

Relations communautaires et investissements communautaires

Au cours de la période visée par le rapport, nous avons continué d'optimiser les procédures de gestion de la documentation d'engagement afin d'assurer un meilleur suivi de nos interactions avec les parties prenantes. Nous avons aussi officialisé notre politique de dons et de commandites, qui vise à contribuer au développement durable local en soutenant divers programmes qui contribuent au bien-être culturel et social par l'entremise de dons financiers et en nature, de commandites et un soutien aux efforts de bénévolat des employés.

En plus de notre engagement continu avec nos partenaires des Premières Nations, nous avons commencé à rencontrer et à communiquer régulièrement avec les résidents du secteur du lac Daigle, qui ont exprimé certaines préoccupations à propos des impacts potentiels de nos aires d'entreposage de roches stériles découlant de l'expansion de nos opérations. Leurs principales préoccupations concernent le bruit, l'impact visuel et l'impact sur la qualité des eaux souterraines. Bien que notre Société cherche continuellement à atténuer les impacts de nos opérations, des préoccupations concernant la qualité de l'air ont aussi été soulevées par des représentants gouvernementaux et ces dernières sont actuellement examinées. De plus, afin de mieux comprendre les préoccupations de la communauté, nous avons rencontré des membres de la communauté afin de discuter des impacts possibles et des mesures d'atténuation potentielles pour les résidents locaux. Parmi ces mesures d'atténuation, nous travaillons présentement sur un plan de compensation tel que recommandé par le Bureau d'audiences publiques sur l'environnement (« BAPE ») lors de nos audiences publiques.



Nous espérons que nos mesures de compensation deviendront un exemple de pratiques durables en lien avec l'exploitation minière de ressources critiques dans l'industrie minière. Nos efforts auprès des municipalités locales et des chambres de commerce locales se sont poursuivis au cours de la période visée, nous permettant de mieux comprendre les préoccupations des parties prenantes, incluant ceux des entreprises locales, dont certaines sont inquiètes face à la difficulté de recruter des talents locaux, compte tenu de la présence et des pratiques d'embauche concurrentielles de plusieurs grandes sociétés minières dans la région.



Nous contribuons aux communautés locales et des Premières Nations grâce à nos investissements communautaires. Ces derniers comprennent nos investissements liés à l'ERA, qui permettent aux communautés locales de gérer des projets et des programmes favorisant le développement socioéconomique et générant des retombées et une valeur durable qui se poursuivront même après la fermeture de la mine. Nos dépenses d'investissement communautaire dans le cadre de l'ERA ont totalisé 6,8 millions de dollars en 2022. Nous nous sommes également engagés à verser 23 500 \$ pour soutenir différentes activités socioculturelles à ITUM.

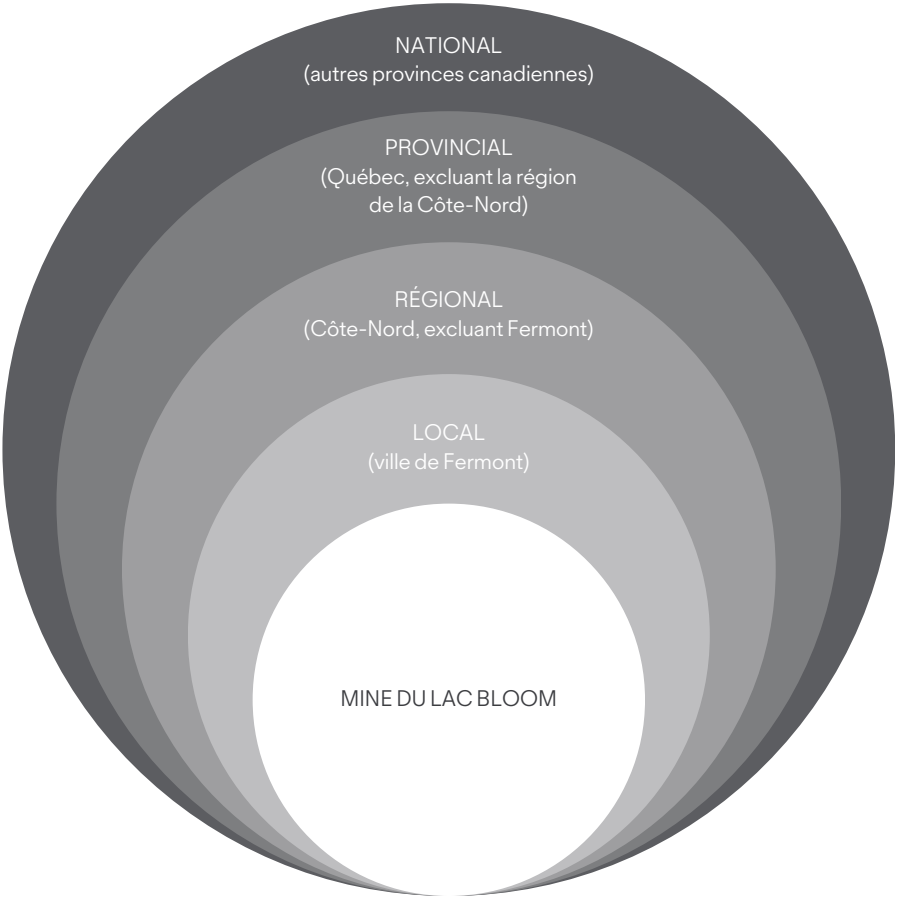
Au-delà de nos engagements de l'ERA, nous avons continué à offrir du soutien financier direct au sein des communautés locales en 2022, pour un montant de 240 000 \$. Ainsi, nous avons promis 25 000 \$ sur deux ans à la Maison l'Envol, un organisme sans but lucratif qui offre des services à la famille incluant une clinique périnatale gratuite à Sept-Îles, afin d'aider à mettre en place un fonds d'urgence pour les familles qui ont besoin d'un soutien critique. En collaboration avec nos employés qui ont participé à la Course des champions organisée par Cancer Fermont, la Société a versé un don de 8 250 \$ à Cancer Fermont pour soutenir ses efforts continus pour améliorer la qualité de vie des résidents locaux aux prises avec le cancer. En partenariat avec une autre grande société minière présente dans la région, la Société s'est aussi engagée à verser un don conjoint de 50 000 \$ pour soutenir différentes initiatives locales dans la ville de Fermont.

Emplois et approvisionnement locaux et des Premières Nations

Nos pratiques d'emploi et d'approvisionnement accordent la priorité aux fournisseurs locaux et des Premières Nations dans la mesure du possible. Le niveau local se décline selon plusieurs définitions géographiques et nous faisons un suivi des emplois et de nos dépenses d'approvisionnement en fonction de ces définitions. Dans le cadre de nos pratiques d'approvisionnement, nous utilisons un système de classement qui accorde un rang prioritaire aux entreprises qui sont locales, des Premières Nations, ou les deux, ce qui donne la priorité aux entreprises locales des Premières Nations.

En plus de fournir des emplois indirects dans les communautés des Premières Nations grâce à nos partenariats avec des entreprises des Premières Nations, nous sommes le plus important employeur minier de membres des Premières Nations dans la Fosse du Labrador et ce, malgré notre envergure plus petite comparativement aux opérations environnantes.

Définition de « Local »



Retombées économiques locales :

	2020	2021	2022
Employés locaux et des Premières Nations ²⁷	37	58	51
Approvisionnement local auprès de fournisseurs autres que des fournisseurs des Premières Nations (M\$)	13	17	23
Approvisionnement régional auprès de fournisseurs autres que des fournisseurs des Premières Nations (M\$) ²⁸	219	376	406
Approvisionnement auprès de fournisseurs des Premières Nations (M\$) ²⁹	27,7	47,1	15
Investissements communautaires en lien avec l'ERA (M\$)	5,2	5,2	6,8

Selon les plus récentes données du recensement démographique (2021), la population de la ville de Fermont s'élève à près de 2 300 habitants. Les communautés des Premières Nations Uashat mak Mani-utenam et Matimekush–Lac John comptent respectivement environ 3 000 et 600 habitants. Champion collabore étroitement avec ces communautés pour développer et embaucher le plus grand nombre possible de leurs membres qualifiés.

En date de décembre 2022, nous comptons 28 employés locaux des Premières Nations, en hausse comparativement à 25 en 2021. Aucun stagiaire n'a été employé au cours de la dernière année en raison de la pandémie de la COVID-19, mais notre programme de stages reprendra à l'été 2023. Afin de mieux permettre aux employés des Premières Nations de connaître du succès dans leurs rôles, au cours de la période visée nous avons continué d'appuyer la création d'un comité innu composé d'employés innus qui peuvent offrir un soutien culturellement adapté aux autres employés innus. En 2023, nous planifions d'officialiser davantage les rôles et les fonctions de ce comité.

Pour favoriser la croissance du nombre de travailleurs des Premières Nations au sein de l'industrie minière, en 2022 la Société s'est associée à ITUM et à un comité de main-d'œuvre sectoriel pour mettre sur pied un programme intitulé L'Essentiel des mines. Ce programme a pour but de présenter notre organisation aux participants des Premières Nations et d'offrir de la formation à ceux qui pourraient être intéressés à faire carrière dans l'industrie minière.

²⁷ Inclut tous les travailleurs des Premières Nations (y compris ceux qui travaillent aux bureaux de Montréal) et les employés locaux (de Fermont) qui ne sont pas membres des Premières Nations.

²⁸ N'inclut pas le niveau local (de Fermont). Veuillez noter que dans les rapports de développement durable 2019 et 2020, cette catégorie était nommée « fournisseurs locaux ».

²⁹ Entreprises des Premières Nations ou entreprises qui sont des partenaires des Premières Nations. Cette valeur inclut les dépenses engagées dans le cadre de la Phase I et de la Phase II.

Malgré notre intérêt à embaucher des travailleurs qualifiés localement, nos besoins de main-d'œuvre font en sorte que nous devons également embaucher des travailleurs aux niveaux régional et national. Ces travailleurs font la navette jusqu'à notre site minier selon un horaire de travail de 14 ou 7 jours, où ils sont logés dans les installations de la Société dans la communauté locale, suivis de 14 ou 7 jours de congé à la maison. Le nombre d'employés locaux représentait 2,4 % de notre main-d'œuvre opérationnelle en 2022, tandis que les employés régionaux et provinciaux qui faisaient la navette représentaient près de 98 %. Au total, 100 % des gestionnaires du site minier (directeurs généraux et directeurs) sont des résidents permanents du Québec.

Pour ce qui est de soutenir les fournisseurs locaux et les entreprises des Premières Nations, Champion interagit activement avec les chambres de commerce locales pour aider à renforcer la capacité des entreprises locales à travailler avec la Société, et siège au conseil d'administration de la Chambre de commerce de Sept-Îles-Uashat mak Mani-utenam. Des contrats d'une valeur d'environ 968 millions de dollars ont été attribués à des entreprises ayant des unités d'affaires dans la province de Québec au cours de la période visée par le rapport, ce qui représente 74 % de tous les contrats attribués par la Société.



Approvisionnement local et régional : Valeur des contrats attribués par Champion à des fournisseurs dans la région de la Côte-Nord (exercice financier 2023)

	Valeur (M\$)	Pourcentage
Sept-Îles	329	77%
Baie-Comeau	25	6%
Fermont	23	5%
Autres	52	12%
Total	429	100%

Cela correspond également à une progression de 10 % par rapport à 2021. Les entreprises ayant une unité d'affaires dans la région de la Côte-Nord, où le site minier du Lac Bloom est situé, ont reçu environ 33 % des contrats attribués au cours de la période par la Société, pour une valeur de 429 millions de dollars (progression de 9 %). Enfin, la Société a attribué des contrats d'une valeur de 15 millions de dollars à des fournisseurs ou à des partenaires des Premières Nations (une diminution de 68 % par rapport à 2021). Cette diminution est attribuable à l'achèvement de la Phase II, puisque plusieurs de nos contrats avec des fournisseurs des Premières Nations étaient liés à la construction de la Phase II en 2021.

Pour contribuer davantage au développement des entreprises locales et régionales, nous avons commencé à mettre sur pied un fonds d'investissement en 2022 qui offrira des options flexibles d'emprunts ou de capitaux propres aux entrepreneurs locaux afin de soutenir le développement d'entreprises locales. Nous planifions de rendre ce fonds pleinement opérationnel, afin d'aider à soutenir les entreprises locales, en 2023.

Approvisionnement provincial et national : Valeur des contrats attribués par Champion à des fournisseurs canadiens (exercice financier 2023)

	Valeur (M\$)	Pourcentage
Québec	968	82%
Terre-Neuve-et-Labrador	81	7%
Autres	137	11%
Total des provinces canadiennes	1 186	100%



Indicateurs de performance:

GRI 3-3, 202-1 (partiel), 202-2 (partiel), 203-1, 203-2, 204-1, 411-1, 413-1, 413-2, MM05, MM06, MM07, MM08 MM09

SASB EM-MM-210a.2, EM-MM-210a.3, EM-MM-210b.1, EM-MM-210b.2

PLEIN FEUX SUR NOTRE PERFORMANCE



Conformément à notre engagement à favoriser le développement socioéconomique au sein des communautés locales des Premières Nations, à l'automne 2022, nous nous sommes associés à ITUM et au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) pour élaborer un programme de formation intitulé « L'Essentiel des mines ». Le programme appuie les membres de la communauté innue qui sont intéressés à explorer et à se préparer à une carrière dans l'industrie minière. Ce programme de formation professionnelle intègre des méthodes d'enseignement traditionnelles des Premières Nations en utilisant des exemples, des outils, du matériel et des situations propres à notre industrie, dans le cadre d'un programme de formation de 360 heures, incluant 120 heures d'activités d'enrichissement au Lac Bloom. Lors de sa première mouture, le cours a permis à sept étudiants d'en apprendre davantage sur la vie quotidienne d'une personne qui travaille au Lac Bloom par une immersion dans les activités quotidiennes et en leur permettant d'apprendre à connaître chacun de nos départements. Conçu pour être reconnu dans l'ensemble de l'industrie minière au Canada, le cours a fourni à nos sept diplômés les connaissances requises pour envisager une future carrière dans le secteur minier ou pour obtenir une formation plus poussée dans le domaine. Lors de la deuxième itération du programme, prévue pour 2023, les étudiants seront accompagnés par un professionnel des ressources humaines de MFQ afin d'élaborer un plan de perfectionnement professionnel personnalisé.

INTENDANCE ENVIRONNEMENTALE

Champion reconnaît que ses activités minières ont des répercussions directes et indirectes sur l'environnement, dont certaines peuvent être néfastes. Nous nous engageons à éviter les impacts négatifs dans la mesure du possible et à les atténuer et les minimiser lorsqu'ils ne peuvent être entièrement évités. Notre objectif consiste à appliquer des normes rigoureuses pour minimiser, atténuer et compenser tout impact découlant de nos opérations, et à rétablir la diversité des habitats naturels près de nos opérations suivant la fin de nos activités. L'engagement de Champion en matière d'intendance environnementale est exprimé dans notre politique environnementale.

Intendance de l'eau

L'eau est une ressource publique commune essentielle pour la population et pour l'environnement, et elle doit être protégée et préservée. L'eau est aussi une ressource essentielle pour nos activités minières; elle nous permet de produire du concentré de minerai de fer de haute pureté. Notre approche et notre engagement en matière de gestion de l'eau sont guidés par notre reconnaissance du fait que les bassins hydrographiques dans le secteur où nous exerçons nos activités sont essentiels pour la subsistance de nos parties prenantes incluant les Premières Nations et les communautés locales, sans parler de son importance pour l'industrie et le tourisme. Nos structures de rétention de l'eau sont gérées de manière proactive contre les inondations ou d'autres événements de précipitations extrêmes, et nous recyclons activement l'eau et utilisons des installations de traitement de l'eau pour tout surplus d'eau qui est libéré dans l'environnement.

Avec près de 700 plans d'eau et près de 1 000 ruisseaux et rivières, le secteur autour de la mine du Lac Bloom regorge de ressources naturelles en eau. Nous cherchons constamment à réduire notre impact sur les plans d'eau et à réduire notre consommation d'eau douce.



De plus, nous nous mobilisons avec différentes parties prenantes locales pour mettre en œuvre des mesures adéquates de gestion de l'eau, qui permettent de répondre aux besoins opérationnels de la Société sans compromettre les besoins en eau des autres utilisateurs du bassin versant. Nous avons organisé notre gestion de l'eau de façon à diriger notre eau vers un seul point d'effluent dans le lac Mazaré, un sous-bassin hydrographique du bassin versant plus vaste de la rivière Caniapiscou, laquelle se jette dans le plus grand bassin versant de la baie James et de la baie d'Hudson. Compte tenu de la composition de la roche extraite sur notre site, nos opérations ne génèrent pas de drainage rocheux acide qui pourrait avoir une incidence néfaste sur les cours d'eau ou les écosystèmes environnants.

Notre performance

Le tableau ci-dessous présente un aperçu de notre bilan opérationnel en matière d'eau au cours des trois dernières années, couvrant la période de douze mois allant du 1er octobre 2021 au 30 septembre 2022, ce qui correspond à la période de déclaration utilisée pour les données sur l'intendance de l'eau dans les rapports précédents.

	2020	2021	2022
Entrées d'eau douce (Mm³)			
Dénoyage des fosses (eaux souterraines)	7,0	2,8	1,6
Précipitations sur le site	19,1	19,2	23,3
Eaux réutilisées ou recyclées (Mm³)	9,7	9,8	18,2
Variation de l'eau entreposée (Mm³)	1,3	0,3	1,5
Sorties d'eau (Mm³)			
Pertes hydrologiques (évaporation, infiltration dans une nappe d'eau régionale, sublimation de la neige, eau emprisonnée dans les résidus miniers dans les interstices et sous forme de glace)	6,2	5,5	7,9
Eau utilisée dans le procédé	5,3	5,7	7,0
Eaux traitées libérées dans l'environnement (Mm³)	13,3	13,5	8,1

Au cours de la période visée, nous avons mesuré nos entrées d'eau totales, qui ont totalisé 14 766 m³, dont 415 m³ ont été prélevés des lacs environnants.³⁰ Notre suivi inclut les eaux naturelles prélevées des secteurs environnants (précipitations sur le site, eau provenant du dénoyage des fosses, eau pompée directement de lacs, eau provenant de puits d'eau pour usage domestique) par tonne de concentré de minerai de fer produite, qui a grimpé de 111 litres par tonne en 2021 à 384 litres par tonne en 2022.³¹

Cette augmentation de la consommation reflète l'eau pompée de la fosse sur le site minier, qui a augmenté d'environ 660 000 m³ puisque la fosse est de plus en plus profonde, ainsi que notre complexe d'hébergement MAMU, qui accueille notre effectif croissant, où l'eau prélevée pour l'utilisation du campement est passée de 4 000 m³ à 34 000 m³.

Nous travaillons continuellement à augmenter notre utilisation d'eau recyclée dans notre procédé de traitement du minerai de façon à réduire notre consommation d'eau douce brute. Nous travaillons également de manière proactive pour comprendre les risques liés à l'eau et nous recueillons régulièrement des données pour dresser et comprendre le bilan hydrique de nos opérations.

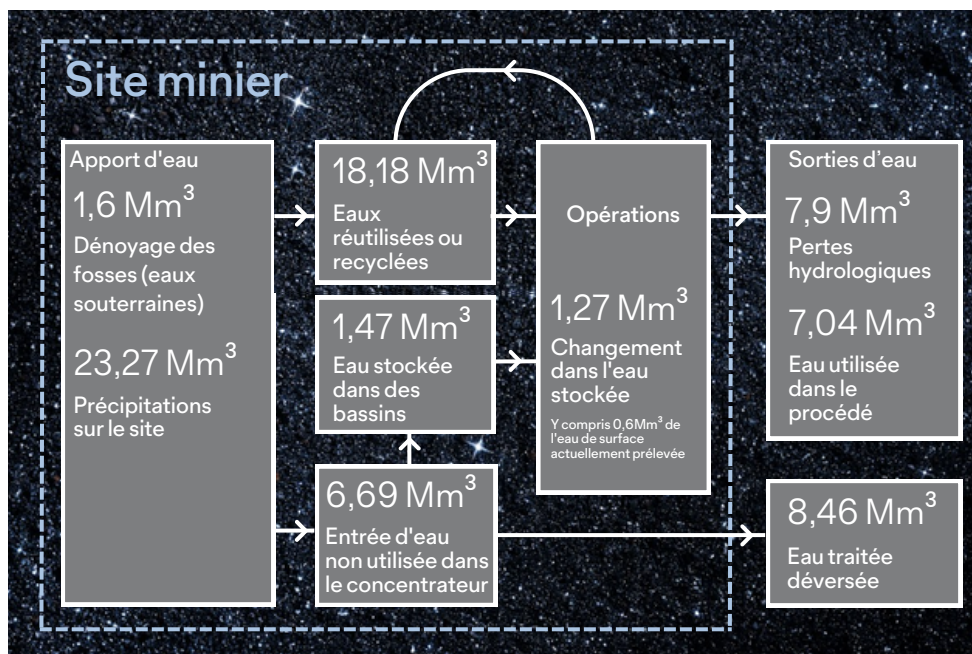
Nous partageons ces informations avec nos parties prenantes, y compris les communautés locales, afin que nous puissions comprendre leurs priorités et collaborer avec elles pour élaborer des solutions qui minimisent les impacts négatifs et atténuent les risques associés à notre utilisation collective de l'eau. Au cours de la période visée par le rapport, nous avons réussi à augmenter la quantité d'eau de procédé réutilisée ou recyclée de 93 % à 96 % pour l'année. Nous sommes fiers d'annoncer que notre usine de la Phase II, où les opérations ont commencé en mai 2022, fonctionne entièrement avec de l'eau recyclée.

Performance	2020	2021	2022
Pourcentage des eaux de procédé réutilisées ou recyclées	86%	93%	96%
Litres d'eau prélevés des lacs environnants par tonne de concentré de fer produite	N/A	N/A	47
Total d'eau prélevée des lacs environnants (en millions de litres)	N/A	N/A	415
Entrées d'eau totales (en millions de litres)	N/A	N/A	14 766
Litres d'eau prélevés de sources naturelles ³² par tonne de concentré de fer produite	207	111	384
Nombre d'incidents significatifs en lien avec l'eau	0	0	0

³⁰ L'eau prélevée des lacs environnants inclut les lacs Bloom et Confusion.

³¹ L'eau prélevée de sources naturelles comprend l'eau prélevée des lacs environnants ainsi que les eaux souterraines, les eaux de ruissellement et l'eau utilisée pour notre camp MAMU.

³² Inclut l'eau du lac Bloom, du lac Confusion, utilisée pour le dynamitage, la station de lavage, le camp d'hébergement MAMU et le dénoyage de la fosse.



Le traitement des eaux minières générées par nos opérations est un autre élément clé de nos efforts globaux en matière d'intendance de l'eau. Nos activités n'ont pas lieu dans une zone de stress hydrique, définie comme une zone incapable de répondre à la demande humaine et écologique en eau, et il y a généralement un excès d'eau naturelle sur le site du Lac Bloom. Toutes les précipitations et l'eau de fonte des neiges qui entrent en contact avec nos infrastructures minières sont captées à l'aide d'un réseau de fossés de plus de 35 km de longueur, situé à la périphérie des installations minières. Ces fossés sont reliés à 39 bassins de transit et à 12 bassins de rétention des eaux, qui peuvent contenir et gérer en toute sécurité une tempête ou une crue centennale ou millénaire. Tout surplus d'eau qui n'est pas utilisé sur le site minier est traité à notre unité de traitement des eaux avant d'être évacuée. L'eau fait l'objet d'un suivi avant d'être évacuée, notamment par une caractérisation physicochimique, pour la présence de matières en suspension, et des tests biologiques (toxicité) afin de s'assurer que l'eau libérée dans l'environnement est conforme aux plus hautes normes en matière de gestion de l'eau et pour aider à protéger la biodiversité.

Un total de 8,1 Mm³ d'eau a été retourné dans les eaux de surface naturelles au cours de la période visée, avec un taux de conformité de 100 % par rapport aux critères de toxicité et de qualité physicochimique à respecter.³³ L'eau traitée est retournée dans le lac Mazaré, qui abrite plusieurs espèces, bien qu'aucune de ces espèces ne soit menacée, vulnérable ou ait un statut spécifique. Ni le lac Mazaré ni les plans d'eau en aval avoisinants et leurs habitats associés ne sont désignés comme des aires protégées à l'échelle locale, provinciale, nationale ou internationale.

Aucun incident de non-conformité associé aux permis, aux normes ou à la réglementation sur la qualité de l'eau n'a été signalé au cours de la période visée. Par ailleurs, il n'y a eu aucun incident qui pourrait avoir un impact environnemental ou des effets à moyen ou à long terme sur les ressources en eau.

En 2022, nous avons modernisé deux bassins qui recueillent l'eau du site pour augmenter leur robustesse, dans l'éventualité d'un événement de précipitations anormalement fortes. Nous avons également amorcé l'installation de deux nouveaux centres de gestion des eaux, l'un pour l'eau potable et l'autre pour les eaux usées, qui desservent le camp d'hébergement MAMU. Par ailleurs, nous avons continué de perfectionner notre station de prévisions météorologiques pour nous assurer que nos bassins d'eau restent toujours au niveau d'exploitation optimal.

Dans le cadre de notre harmonisation avec l'initiative VDMD de l'AMC, au cours de la période visée nous nous sommes fixés plusieurs objectifs en matière d'intendance de l'eau touchant notamment la gestion des risques, comme l'élaboration d'un registre des risques, et la surveillance des niveaux des principaux bassins pour s'assurer qu'ils aient une capacité suffisante pour pallier à de potentiels événements météorologiques extrêmes. D'autres objectifs visent notamment à maintenir un niveau suffisant d'inspections des bassins et des digues et à valider leur conformité aux exigences réglementaires. De plus, des tests sont effectués sur toute l'eau rejetée dans l'environnement dans le cadre de notre régime de conformité, en respect des exigences réglementaires.



Indicateurs de performance:

GRI 2-27, 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 413-2
SASB EM-MM-140a.1, EM-MM-140a.2

³³ Les critères de qualité physicochimiques sont déterminés en fonction des exigences réglementaires fédérales et provinciales.

Gestion des résidus miniers

Les résidus miniers sont un sous-produit de nos activités minières et la gestion de ces derniers est cruciale pour s'assurer que nous sommes des intendants responsables de l'environnement. De plus, une gestion appropriée des résidus miniers nous permet d'assurer la sécurité de nos travailleurs et des communautés locales. Champion s'engage à atténuer les impacts environnementaux négatifs liés à la gestion des résidus miniers et s'efforce continuellement d'améliorer sa performance en matière de gestion des résidus miniers, en surveillant et en anticipant les risques potentiels. Les normes internationales servent de guide pour s'assurer que la conception, la construction, l'exploitation et la fermeture de nos infrastructures de gestion des résidus miniers se font de manière sécuritaire, en respect de notre objectif zéro blessure.

Le processus de récupération du minerai de fer de Champion qui sert à produire du concentré de fer de haute pureté a principalement recours à des systèmes gravimétriques, c'est-à-dire qu'il n'implique pas la lixiviation de métaux. Les résidus miniers déposés dans nos installations sont donc principalement composés de silice, une matière stérile présente dans notre minerai, mais ne contiennent pas de produits chimiques nocifs. Sachant que les défaillances des installations de gestion des résidus miniers, quoique rares, peuvent avoir des conséquences à long terme pour les communautés et l'environnement, nous avons mis en place une solide stratégie de gestion des résidus miniers, fondée sur quatre piliers :

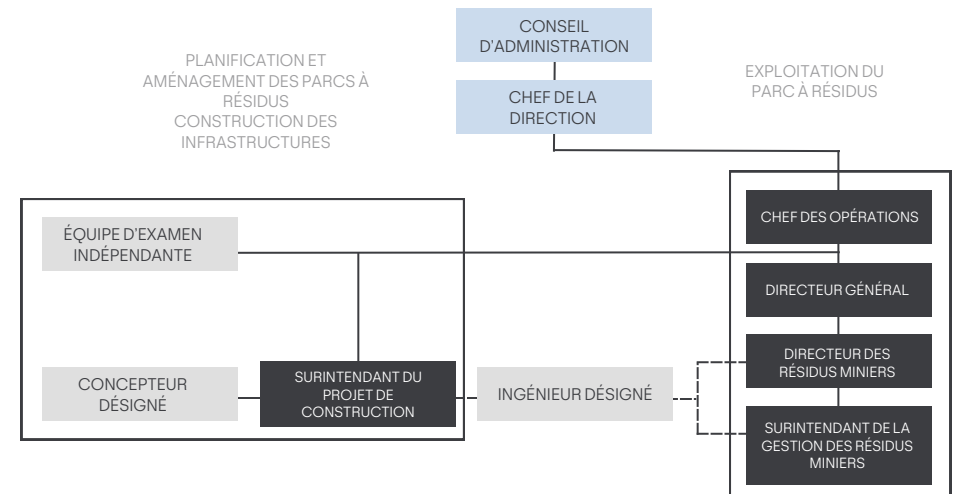
- des infrastructures sécuritaires,
- des critères de conception stricts,
- une gestion proactive des risques grâce à la surveillance, et
- une planification durable de la période après la fermeture.

Cette approche est conçue de manière à s'appliquer à la totalité du cycle de vie minier, nos opérations actuelles ayant une durée présentement estimée à 20 ans.³⁴ Notre processus innovant et sécuritaire de gestion des résidus miniers consiste à séparer les résidus miniers en résidus fins (argile limoneuse) et en résidus grossiers (sable). Puisque les résidus fins et grossiers retiennent l'eau et se déposent différemment au fil du temps, ils font l'objet d'approches de gestion adaptées. Nous croyons qu'en adaptant notre aménagement en fonction de la capacité de rétention de l'eau, entre autres facteurs, nous contribuons à la création d'une infrastructure plus stable et plus sécuritaire.

Puisque nos opérations sont situées dans le Bouclier canadien, une région géologiquement stable, nous bénéficions du fait que nos installations de gestion des résidus miniers ont été construites sur des fondations particulièrement solides et stables. Nous utilisons un aménagement de rétention d'eau imperméable pour stocker nos résidus fins.³⁵ Pour les résidus grossiers, nous utilisons une méthode de construction en amont améliorée qui consiste à utiliser une digue de départ perméable et des drains français en amont.

Toutes les structures de retenue font l'objet d'inspections visuelles systématiques tout au long de l'année et sont guidées par un robuste processus cyclique de gestion des risques. Notre personnel effectue des inspections hebdomadaires de routine sur les infrastructures majeures, tandis que l'ingénieur désigné, un expert tiers indépendant, effectue des évaluations mensuelles détaillées des composants critiques (digues, fossés, déversoirs, ponceaux, tuyaux, etc.).

Des évaluations externes obligatoires sont effectuées chaque année. Des inspections spécifiques sont effectuées au besoin pour surveiller toute irrégularité ou risque émergent noté lors des inspections internes détaillées ou externes obligatoires.



Des instruments de surveillance sont installés dans des secteurs spécifiques autour des structures de notre parc à résidus pour faciliter le suivi en continu et en temps réel au moyen d'un système de télécommunications. Ceci nous permet d'identifier toute situation qui mérite une attention particulière et qui pourrait nécessiter des mesures pour maintenir ou améliorer le caractère sécuritaire de nos infrastructures et prévenir tout incident.

Notre plan d'intervention en cas d'urgence et notre planification des situations d'urgence à l'échelle du site comprennent une section dédiée à la gestion d'événements improbables découlant d'une défaillance de nos installations de gestion des résidus. Notre approche de gestion advenant un tel événement cherche d'abord et à avant tout à protéger la santé et la sécurité des employés et des membres de la communauté, à protéger l'environnement naturel, et à assurer une communication efficace avec les intervenants pertinents.

Le tableau ci-dessous présente des détails sur nos installations de gestion des résidus, ainsi que sur notre structure de gouvernance des résidus miniers.

³⁴ La durée de vie indiquée de la mine a été déterminée dans l'étude de faisabilité de la Phase II en 2019, suggérant que la durée de vie actuelle de la mine serait de 17 à 18 ans. Nous prévoyons entreprendre une étude de nos ressources résiduelles qui nous fournira une estimation plus précise de la durée de vie de la mine.

³⁵ Dans les rapports antérieurs, nous avons décrit notre parc à résidus fins comme ayant recours à une méthode de construction en aval et dans l'axe central.

Nom du parc à résidus	Localisation	Statut de propriété	Statut opérationnel	Méthode de construction	Capacité d'entreposage maximale autorisée	Quantité actuelle de résidus entreposés	Niveau des conséquences	Constatations importantes	Mesures d'atténuation	Plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence propre au site (« PPIU »)
Parc à résidus du complexe minier du Lac Bloom	Fermont, Québec, Canada	Détenu à 100 %	Actif	Résidus fins : Ouvrage de rétention d'eau imperméable	62 Mm ³	6,5 Mm ³	Important selon l'ACB	Non	Non	Oui
Parc à résidus du complexe minier du Lac Bloom	Fermont, Québec, Canada	Détenu à 100 %	Actif	Résidus grossiers : Digue de départ perméable et drains français en amont pour le drainage des résidus grossiers, construction en amont améliorée	146 Mm ³	32 Mm ³	Important selon l'ACB	Non	Non	Oui

Notre performance

En 2022, nous avons atteint un taux de conformité de 100 % dans le cadre du programme de surveillance des ouvrages de retenue des résidus miniers. Le tableau ci-dessous résume notre performance en matière de gestion des résidus miniers pour 2022. Nous avons recyclé 6 % de nos résidus miniers au cours de la période, et tel que décrit à la section [Intendance de l'eau](#), nous avons augmenté l'efficacité et la réutilisation des eaux de procédé de 93 % à 96 % au cours de la dernière année.

Performance:	2020	2021	2022
Tonnes de résidus miniers produits (millions)	12,2	13,6	17,3
Tonnes de résidus miniers entreposés (millions)	11,3	11,3	16,3
Tonnes de résidus miniers réutilisés (millions)	0,9	2,3	1,0

L'achèvement du projet d'expansion de la Phase II au cours de la période visée a permis de doubler notre capacité de production nominale et a considérablement augmenté notre volume de résidus miniers. Par conséquent, notre principal objectif en matière de gestion des résidus miniers en 2022 a été de soutenir notre capacité de gestion des résidus. Nous avons dû composer avec certains défis, dont le besoin accru de main-d'œuvre et d'équipement, la nécessité d'ajuster certaines stratégies d'exploitation, et la modification des inventaires de pièces requises pour les activités d'entretien.

En mars 2022, nous avons terminé l'élaboration et la mise en œuvre de notre manuel d'exploitation, d'entretien et de surveillance (« EES »), un projet clé des deux dernières années. Par souci d'amélioration de notre gestion intégrée, notre politique environnementale a été mise à jour pour inclure explicitement les résidus miniers.

À la suite d'examen internes de nos analyses de la sécurité en cas de rupture de barrage, aucun changement n'a été apporté à la classification du niveau des conséquences de nos parcs à résidus au cours de la période visée.

Les examens et les mises à jour effectués cette année comprenaient une révision annuelle de notre plan quinquennal et une mise à jour de notre plan de gestion des résidus miniers sur la durée de vie de la mine. Pour renforcer notre gestion et notre surveillance, nous avons ajouté deux ingénieurs à notre équipe au cours de la période visée et optimisé notre planification d'équipe pour améliorer la coordination et le calendrier des travaux.

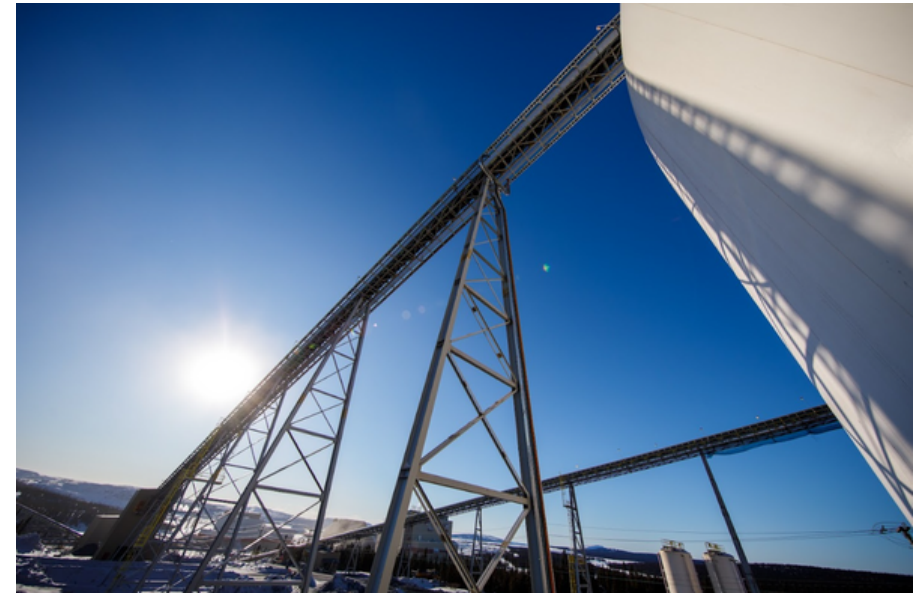
Certains ouvrages de retenue des résidus miniers ont été complétés au courant de l'année conformément à notre objectif de maintenir l'intégrité structurale, assurer un contrôle rigoureux de la qualité de construction et une bonne performance globale de gestion. Des améliorations ont été apportées aux bassins BM05 et BU05 afin d'assurer une gestion structurale plus robuste, en particulier en offrant davantage de temps et de capacité d'intervention en cas d'incidents. De plus, nous avons amélioré l'imperméabilité d'un fossé collecteur au pied d'une digue et avons entrepris des travaux civils afin de mettre à niveau deux bassins de rétention d'eau et ainsi améliorer notre niveau de préparation face à tout événement de précipitations intenses. Des instruments de surveillance supplémentaires ont été installés pour soutenir nos infrastructures en expansion. Plusieurs essais ont également été effectués, notamment des tests de densification des sols, et nous avons continué de surveiller la pression de l'eau pour confirmer que nos améliorations du site avaient été fructueuses.

Une inspection annuelle prévue par la loi a été effectuée en juin 2022 par l'ingénieur désigné. L'inspection n'a détecté aucune anomalie majeure au sein de nos structures, mais nous a guidés vers quelques travaux d'entretien mineurs.

Nous effectuons des analyses chimiques et des tests de lessivage sur des échantillons représentatifs des résidus miniers fins et grossiers provenant du site du Lac Bloom à chaque année afin de déterminer le potentiel acidogène et de lessivage des métaux des résidus miniers. Ces tests consistent à analyser la composition chimique des échantillons prélevés en fonction de critères établis à l'échelle provinciale par le ministère de l'Environnement du Québec. Si les échantillons dépassent ces critères, d'autres tests de lessivage sont effectués. Tous les tests chimiques réalisés en 2022 étaient en-deçà des seuils établis de telle sorte qu'aucun test de lessivage n'était requis. Historiquement, ces travaux ont démontré que les résidus miniers du Lac Bloom ne montrent aucun potentiel acidogène en raison de leur très faible teneur en soufre.

Notre Comité indépendant d'examen des résidus miniers (« CIERM »), chargé d'examiner de façon indépendante notre système de gestion des résidus miniers, a poursuivi son mandat au cours de la période visée et a produit deux rapports d'observation au cours de l'année. Les commentaires formulés par le CIERM en 2021 ont été pris en considération en 2022 lors de la conception des structures qui seront construites en 2023. Des examens de la sécurité des digues commenceront également en 2023, tel que suggéré par l'Association canadienne des barrages (« ACB »). Nous avons aussi continué de travailler avec notre ingénieur désigné, engagé en 2021, dont le mandat est établi conformément aux orientations et aux meilleures pratiques de l'industrie. En août 2020, la Norme industrielle mondiale pour la gestion des résidus miniers (« NIMGRM ») a été émise par le Conseil international des mines et métaux et les Nations Unies. Bien que notre système de gestion des résidus miniers soit basé sur le protocole de gestion des résidus miniers de l'initiative VDMD de l'Association minière du Canada (AMC), nous avons fait faire une analyse des lacunes face à la NIMGRM par une tierce partie en guise de complément au cours de la période visée. Tout au long de l'année, nos efforts d'amélioration continue ont surtout porté sur les mesures préventives, renforçant ainsi les fondements de notre système de gestion des résidus miniers.

Au cours des deux dernières années, la mise en œuvre par la Société du protocole de gestion des résidus miniers du cadre VDMD de l'AMC s'est soldé par la mise en place de normes rigoureuses pour la gestion responsable des résidus miniers.



En novembre 2022, une évaluation externe a été effectuée en fonction des paramètres de l'initiative VDMD de l'AMC, et cette dernière a confirmé les conclusions d'une autoévaluation interne. Il s'agissait de notre première évaluation et nous optimisons nos systèmes et nos divulgations afin d'améliorer continuellement notre performance. Ces efforts se poursuivront en 2023. Par ailleurs, pour soutenir l'amélioration de notre planification des situations d'urgence, nous avons procédé à une simulation du plan d'urgence au cours de la période visée. Les futurs efforts impliqueront de la planification et des mesures intégrées au plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence (« PPIU ») concernant la communication avec les parties prenantes, les partenaires locaux et les communautés d'intérêt dans le secteur autour du projet.

Tant que notre Société prendra de l'expansion, les investissements visant à maintenir une stratégie de gestion des résidus miniers robuste et sécuritaire demeureront prioritaires. Cet engagement pourrait entraîner des ajustements à notre approche de gestion selon l'évolution des normes sectorielles, afin de suivre et se conformer aux meilleures pratiques dans la mesure du possible, en tenant compte de toute nouvelle information ou nouveau risque qui pourrait émerger dans notre contexte opérationnel. À court et moyen terme, nous prévoyons travailler progressivement avec la population et les communautés locales pour élaborer une approche intégrée de préparation et de gestion des situations d'urgence pour favoriser un état de préparation commun face à tout incident, aussi peu probable soit-il, lié à nos parcs à résidus miniers.

Indicateurs de performance:

GRI 3-3, 413-2, MM03

SASB EM-MM-150a.5, EM-MM-540a.2, EM-MM-540a.3

Gestion des matières résiduelles et des matières dangereuses

En plus des résidus miniers, les principales sources de matières résiduelles générées dans le cadre de nos activités sur le site comprennent les roches stériles, ainsi que des matières résiduelles non minérales comme les déchets industriels et les ordures ménagères. Nos efforts pour minimiser la génération de matières résiduelles ou pour les éliminer à la source lorsque cela est possible sont un élément clé de notre engagement envers une production responsable. Nous maximisons la longévité des produits que nous utilisons, nous recyclons lorsque c'est possible et nous optimisons nos processus de transport et d'entreposage afin de réduire l'empreinte environnementale associée à notre gestion des matières résiduelles. Lorsque des ordures ménagères et des déchets industriels ne peuvent être récupérés ni recyclés, nous les éliminons hors du site de manière responsable et conforme. Cette élimination se fait en adoptant des contrôles opérationnels, incluant l'entreposage contrôlé si nécessaire.

Afin d'accéder en toute sécurité au minerai de fer, nos opérations minières impliquent l'extraction des roches stériles, dont la teneur en fer récupérable est minimale ou nulle. Nous entreposons ces roches dans des aires désignées sur le site, où une certaine proportion est réutilisée comme agrégat pour la construction de routes d'accès sur le site et autres infrastructures, et pour optimiser nos aires d'entreposage de roches stériles afin de réduire les distances de transport. Par ailleurs, nous déposons en priorité nos roches stériles selon une configuration stable afin de faciliter la mise en œuvre éventuelle du plan de fermeture de la mine.

Les matières résiduelles non minérales produites au Lac Bloom comprennent des matières résiduelles dangereuses et non dangereuses. Nos matières résiduelles non dangereuses comprennent principalement de la ferraille, des sols contaminés, des boues, des déchets industriels inertes, du bois et des ordures ménagères. Nos matières résiduelles dangereuses comprennent principalement de l'eau huileuse, des huiles usées et des graisses, des filtres à l'huile et des chiffons souillés d'hydrocarbures.

Le recyclage et l'élimination des matières résiduelles sont traités hors du site, suivant la décision de la Société de ne pas enfouir ni d'incinérer des matières résiduelles sur le site, conformément à notre intention de respecter l'environnement. Les matières résiduelles dangereuses et non dangereuses sont éliminées de façon responsable hors du site, conformément aux exigences réglementaires.



Notre performance

Il n'y a eu aucun problème de non-conformité légale ou réglementaire lié à nos activités de gestion des matières résiduelles en 2022. Au total, 19,6 millions de tonnes de roches stériles ont été excavées sur le site de la mine du Lac Bloom en 2022. Environ 1,9 million de tonnes ont été réutilisées comme agrégat pour la construction de routes d'accès et autres infrastructures sur le site, tandis que 17,7 millions de tonnes ont été entreposées dans nos aires d'entreposage des roches stériles sur le site. En 2022, l'optimisation des aires d'entreposage des roches stériles est restée prioritaire. Des études en cours ont pour but de réduire sensiblement les temps de transport à l'avenir pour ainsi réduire la consommation de carburant, les émissions de GES et les coûts de transport.

Quantité totale de roches stériles excavées (en millions de tonnes) :

	2020	2021	2022
Roches stériles réutilisées	1,4	2,3	1,9
Roches stériles entreposées	13,5	17,2	17,7
Quantité totale de roches stériles excavées	14,9	19,2	19,6

Nous assurons le suivi et déclarons les quantités de matières résiduelles produites au Lac Bloom, incluant les matières résiduelles dangereuses et non dangereuses. Ces données sont présentées aux autorités réglementaires au besoin.

En 2022, une augmentation des matières résiduelles dangereuses a été notée, mais les matières résiduelles non dangereuses ont diminué lorsque nous avons terminé la construction dans le cadre de notre projet d'expansion de la Phase II. La quantité totale de matières résiduelles produites, en excluant les résidus miniers et les roches stériles, était de 7 735 tonnes, en baisse comparativement à 8 745 tonnes en 2021.

La quantité de matières résiduelles non minérales générées par tonne de concentré de minerai de fer produite a également diminué au cours de la période visée, passant de 1,11 kg en 2021 à 0,69 kg par tonne en 2022.

Matières résiduelles générées par tonne de concentré de fer produite, en excluant les roches stériles et les résidus miniers (en kilogrammes) :

Performance:	2020	2021	2022
Matières résiduelles non dangereuses générées par tonne de concentré de fer produite ³⁶	0,51 ³⁷	1,01 ³⁸	0,60
Matières résiduelles dangereuses générées par tonne de concentré de fer produite	0,13	0,09 ³⁹	0,09
Quantité totale de matières résiduelles non minérales générées par tonne de concentré de fer produite	0,63 ⁴⁰	1,11 ⁴¹	0,69

Parmi les matières résiduelles non dangereuses produites, 1 960 tonnes ont été réutilisées ou revalorisées hors du site, tandis que 1 196 tonnes de plus ont été recyclées hors du site. Ainsi, 3 156 tonnes de matières résiduelles non dangereuses ont été détournées de l'élimination, tandis que 3 587 tonnes ont été éliminées. Parmi les matières résiduelles dangereuses produites, 288 tonnes ont été détournées de l'élimination et recyclées ou revalorisées hors du site, tandis que 704 tonnes ont été éliminées. Par conséquent, 3 444 tonnes de matières résiduelles non minérales ont été détournées de l'élimination tandis que 4 291 tonnes ont dû être éliminées. ⁴²



³⁶ Ce nombre n'inclut pas les roches stériles ni les matières résiduelles dangereuses.

³⁷ Une valeur erronée de 0,53 a été présentée dans le rapport de développement durable 2021 en raison d'une erreur de calcul.

³⁸ Une valeur erronée de 1,04 a été présentée dans le rapport de développement durable 2021 en raison d'une erreur de calcul.

³⁹ Une valeur erronée de 0,10 a été présentée dans le rapport de développement durable 2021 en raison d'une erreur de calcul.

⁴⁰ Une valeur erronée de 0,66 a été présentée dans le rapport de développement durable 2021 en raison d'une erreur de calcul.

⁴¹ Une valeur erronée de 1,14 a été présentée dans le rapport de développement durable 2021 en raison d'une erreur de calcul.

⁴² Puisque les nombres ont été arrondis, la quantité totale de matières résiduelles non minérales détournées de l'élimination (soit 3 443 tonnes) et les matières résiduelles non minérales qui ont été éliminées (soit 4 292 tonnes) ne correspondent pas exactement à la somme des catégories de matières résiduelles dangereuses et non dangereuses énumérées et présentées ci-dessus.

Tonnes de matières résiduelles non dangereuses générées en 2022 (excluant les roches stériles et les résidus miniers) :

		2020	2021	2022
Réutilisation ou revalorisation hors site	Ferraille	1120	2 227	1761
	Caoutchouc	176	132	4
	Pneus	96	351	195
	Total des matières réutilisées ou revalorisées	1392	2 710	1960
Recyclage hors site	Papier et carton	34	55	86
	Bois	109	2 055	1041
	Matières résiduelles non dangereuses mixtes	96	133	69
	Total des matières résiduelles recyclées	239	2,243	1196
Élimination responsable hors site	Sols contaminés	1000	1385	1712
	Déchets industriels inertes	543	1009	1408
	Boues	876	328	436
	Déchets biomédicaux	NA	334	31
	Total des matières résiduelles éliminées hors site	2 419	3 056	3 587
TOTAL		4 050	8 007	6 743

Nous cherchons constamment des moyens d'améliorer le traitement de nos matières résiduelles et de réutiliser et recycler lorsque cela est possible. Au cours de l'année visée par le rapport, nous avons mené un projet pilote avec Green Depot, qui a permis d'accroître le recyclage de contenants consignés comme les contenants en carton, les cannettes de boissons et les bouteilles en plastique. La province de Québec ne recycle pas ou ne rembourse pas ces articles, alors nous avons mis sur pied un projet dans le cadre duquel ces matières sont recueillies et transportées vers Green Depot situé de l'autre côté de la frontière provinciale, au Labrador. Nous avons l'intention de faire don de l'argent recueilli dans le cadre de ce projet aux communautés locales.

Au cours de la période visée, les discussions amorcées en 2021 se sont poursuivies avec la ville de Fermont et un autre producteur de minerai de fer de la région afin d'aménager un site local de gestion des matières résiduelles qui pourrait aussi traiter les déchets organiques et ainsi soutenir les futurs efforts de remise en état. Nous espérons que ce projet pourra être mis en œuvre au cours des années à venir.



Indicateurs de performance:

GRI 2-4, 2-27, 3-3, 306-1, 306-2 (partiel), 306-3, 306-4, 306-5 (partiel), 413-2
SASB EM-MM-150a.4, EM-MM-150a.6, EM-MM-150a.7, EM-MM-150a.8, EM-MM-150a.9, EM-MM-150a.10

⁴³ Une valeur erronée de 12 a été présentée dans le rapport de développement durable 2021 en raison d'une erreur de calcul.

⁴⁴ Une valeur erronée de 234 a été présentée dans le rapport de développement durable 2021 en raison d'une erreur de calcul.

⁴⁵ Une valeur erronée de 738 a été présentée dans le rapport de développement durable 2021 en raison d'une erreur de calcul.

Tonnes de matières résiduelles dangereuses générées en 2022 :

		2020	2021	2022
Recyclage ou revalorisation hors site	Huiles usées	217	198	247
	Filtres à huile usagés	11	15	17
	Aérosols	1,48	2	2
	Batteries	8	7	5
	Antigel	7	8 ⁴³	15
	Contenants vides contaminés	2	1	2
	Total des matières recyclées ou revalorisées	246	231 ⁴⁴	288
Élimination responsable hors site	Eaux huileuses	584	338	474
	Chiffons souillés par des hydrocarbures	107	133	156
	Eaux contaminées	25	4	1
	Boues contaminées	5	3	23
	Graisses usées	5	7	19
	Carburant contaminé	5	5	6
	Résidus mercuriels	2	0,3	0,2
	Autres	25	13	25
	Total des matières éliminées hors site	758	503 ⁴⁵	704
TOTAL		1004	734	992

Énergie et changements climatiques

En plus d'être un choix logique sur le plan des affaires, l'efficacité énergétique est au cœur de nos efforts pour alléger notre impact sur les changements climatiques. Comprendre, atténuer et s'adapter aux risques que les changements climatiques représentent pour nos opérations et pour la région où nous exerçons nos activités sont des tâches fondamentales pour un exploitant minier responsable. Champion comprend qu'il est primordial de relever ce défi pour respecter nos liens avec les communautés locales et nos partenaires des premières Nations, répondre aux attentes des parties prenantes et contribuer à notre résilience commune.

En tant qu'enjeu matériel sur le plan financier, les changements climatiques sont pris en considération au sein de nos opérations ainsi que lorsque nous évaluons des opportunités de croissance. En effet, des scénarios de changements climatiques ont été considérés lors du redémarrage de la mine du Lac Bloom, lors de la planification et du développement de ses infrastructures, notamment en lien avec la [Gestion des résidus miniers](#) et [l'Intendance de l'eau](#). Nous travaillons aussi activement pour améliorer notre efficacité énergétique, réduire nos émissions de GES opérationnelles ainsi que notre empreinte carbone globale. Nous nous engageons à nous assurer d'identifier et de gérer stratégiquement nos risques et opportunités climatiques et, depuis 2021, nous avons harmonisé notre stratégie d'affaires et notre reporting sur les changements climatiques avec les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC »). Il s'agit de notre deuxième rapport conforme aux recommandations du GIFCC, et les détails à cet égard sont présentés à la fin de cette section et en annexe.

Nous calculons et présentons de l'information sur nos émissions de portée 1 et 2, et nous travaillons en vue de présenter nos émissions de portée 3 à court ou moyen terme. Par conséquent et dans le but d'améliorer notre transparence, l'un des objectifs de la Société pour la période à venir sera d'identifier une méthodologie pour déclarer nos émissions de portée 3. De plus amples détails sur les émissions de GES se trouvent à la section [Qualité de l'air](#) du présent rapport.



Notre performance

En 2022, nos opérations ont consommé un total de 2 984 TJ (ou 2 984 000 GJ) d'énergie, en hausse de 22 % par rapport à l'année précédente, en raison des activités liées à l'expansion du Lac Bloom. Au total, 53 % (1 589 TJ) de l'énergie consommée en 2022 provenant d'hydroélectricité renouvelable (ou l'électricité du réseau), tandis que 47 % (1 395 TJ) provenant de la combustion de carburant. La consommation d'énergie par tonne de concentré de fer produite s'élevait à 299 MJ, en baisse par rapport à 304 MJ en 2021. Notre consommation totale d'énergie, subdivisée par type d'énergie consommée, est présentée ci-dessous.

L'intensité de nos émissions de GES, qui s'élève à 9,8 kg de CO₂ par tonne de concentré de fer produite, a diminué comparativement à 10,6 kg en 2021, et se classe très bien par rapport à nos pairs dans d'autres juridictions.

Aperçu de notre consommation d'énergie et de nos émissions :

	2020	2021	2022
Consommation totale d'énergie (TJ)	2 029	2 403	2 984
Émissions totales de GES (tonnes d'éq.CO ₂)	56 087	83 918	97 943
Énergie consommée par tonne de concentré de fer produite (MJ) ⁴⁶	254	304	299
Émissions directes de GES par tonne de concentré de fer produite (kg d'éq.CO ₂) ⁴⁷	7,3	10,6	9,8

⁴⁶ Calculé en fonction de la consommation totale d'énergie incluant le diesel, l'essence, le propane, le mazout léger et l'hydroélectricité.

⁴⁷ Calculé en fonction des émissions totales de GES incluant les émissions de portée 1 (transport de matériaux, combustion de sources fixes et mobiles, explosifs, génératrices et réfrigérants) et de portée 2 (hydroélectricité).

Consommation totale d'énergie (en TJ) :

	2020	2021	2022
Diésel	636	975	1 131
Essence	31	45 ⁴⁸	59
Propane	87,4	102	146
Mazout léger	31,7	51	59
Hydroélectricité	1 243	1 275	1 589
Total	2 029	2 448 ⁴⁹	2 984

Nos émissions de GES sont calculées en fonction des normes de calcul et de déclaration du Protocole sur les gaz à effet de serre (le « Protocole GES »).⁵⁰ En 2022, 97 281 tonnes d'éq.CO2 (99 %) ont été émises par des sources directes de portée 1, tandis que 662 tonnes d'éq.CO2 Prouvé aient de sources hydroélectriques indirectes de portée 2 (1 %). Environ 15 % de nos émissions sont visées par la réglementation québécoise et le système de plafonnement et d'échange des émissions de GES, tandis qu'environ 85 % de nos émissions sont liées à nos achats de carburant et sont ainsi déclarées par nos fournisseurs. Nos émissions, en termes absolus, sont présentées ci-dessous.

Émissions de GES (tonnes d'éq. CO₂)

	2020	2021	2022
Transport de matériaux (portée 1)	47 262	73 185	85 483
Combustion de sources fixes et mobiles (portée 1)	3 888	5 815	6 529
Explosifs (portée 1)	2 885	3 371	4 138
Génératrices (portée 1)	1 413	1 482	1 103
Réfrigérants (portée 1)	53	65	28
Hydroélectricité (portée 2)	587	531	662

⁴⁸ Une valeur erronée de 0 a été présentée dans le rapport de développement durable 2021 en raison d'une faute de frappe. Les données sur les GES pour 2021 présentées ci-dessus ont été vérifiées à l'externe pour assurer leur exactitude.

⁴⁹ Une valeur erronée de 2 043 a été présentée dans le rapport de développement durable 2021 en raison d'une erreur de calcul de la consommation d'essence.

⁵⁰ Plus précisément, nous appliquons le Règlement sur la déclaration obligatoire de certaines émissions de contaminants dans l'atmosphère (RDOCECA), qui réglemente la déclaration des émissions dans la province de Québec, et nous sommes alignés sur le cadre fédéral canadien du Programme de déclaration des émissions de gaz à effet de serre (PDGES).

Bénéficiant d'un accès à l'hydroélectricité renouvelable, notre Société se classe comme un chef de file mondial pour ce qui est de l'intensité de ses émissions de portée 1 et 2 par tonne de minerai de fer à haute teneur produite.

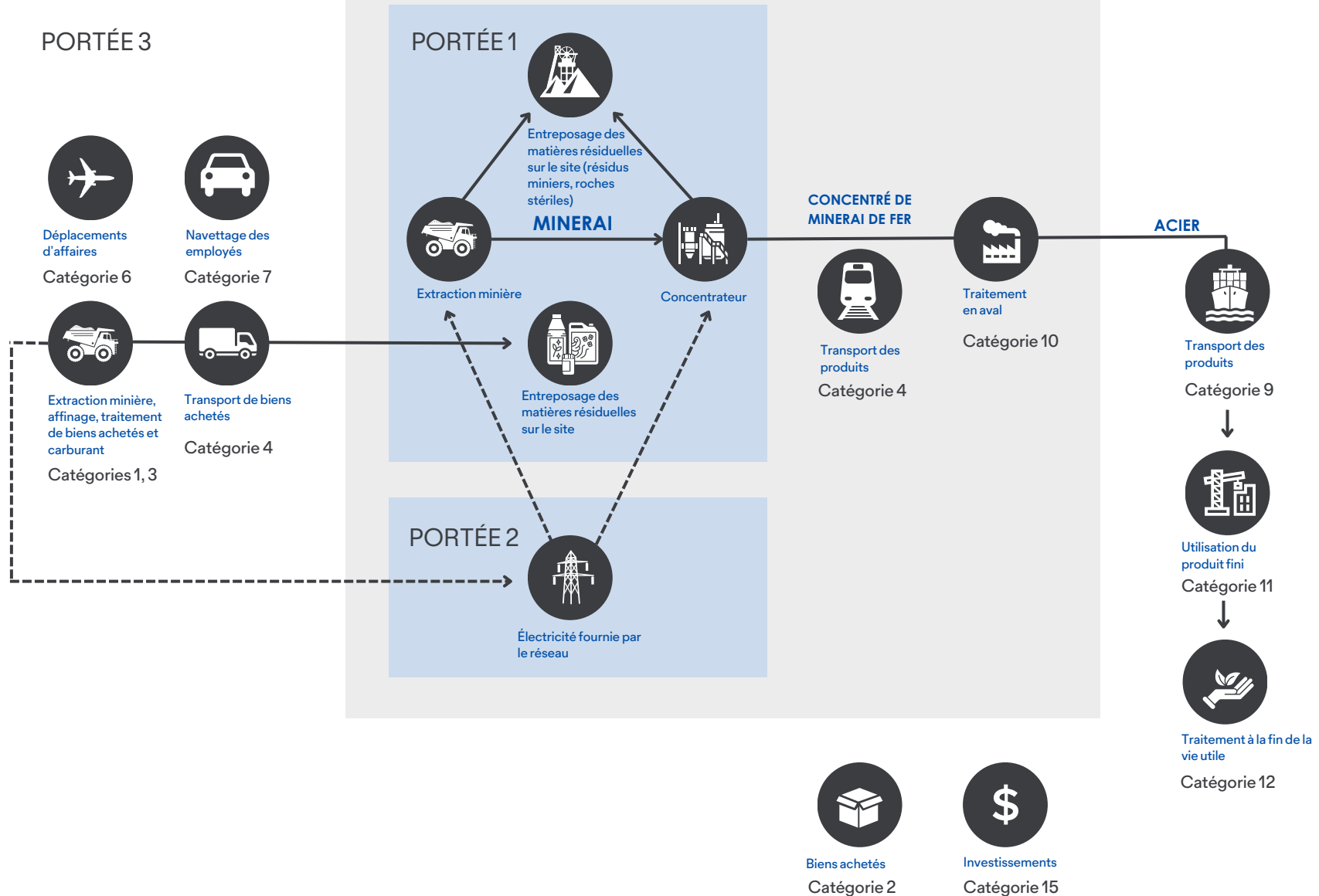
En 2021, nous avons entrepris une étude détaillée des émissions de GES pour appuyer le futur plan d'affaires, incluant une analyse des facteurs d'émissions en aval de portée 3 comme le transport ferroviaire et maritime ainsi que d'autres facteurs liés à la fabrication d'acier en aval. L'analyse a démontré l'impact positif de nos produits de haute pureté sur les émissions de portée 3. Tel qu'indiqué à la section Nos opérations, en janvier 2023, Champion a finalisé une étude de faisabilité visant à évaluer les modifications requises pour produire un matériel pour bouletage de haute pureté (69 % Fe), qui permettrait à notre Société de desservir des producteurs d'acier ayant recours aux méthodes DRI-FAE, qui produisent de l'acier sans utiliser de charbon, ce qui réduit sensiblement les émissions comparativement aux procédés sidérurgiques traditionnels.

Nous entreprenons continuellement des projets visant à réduire l'intensité de nos émissions liées à l'extraction, au transport et au traitement du minerai. Cela inclut notamment des efforts pour optimiser nos pratiques de halage, grâce à une meilleure gestion avec notre système de répartition. Au cours de la période visée par le rapport, nous avons fait progresser un projet amorcé en 2021 qui avait recours à de nouvelles technologies pour améliorer le suivi des déplacements de minerai durant le processus de dynamitage. En 2022, nous avons reçu une subvention pour tester cette technologie, qui optimise davantage notre capacité à identifier l'emplacement du minerai après l'explosion, réduisant les distances globales de camionnage et réduisant davantage nos émissions. Nous avons également commencé à promouvoir l'utilisation du mode Eco sur les camions de halage minier afin de réduire les émissions.

Depuis la remise en service du Lac Bloom en 2018, nous avons réussi à réduire nos émissions annuelles moyennes d'éq.CO2 par année de 31 % comparativement aux émissions datant d'avant la fermeture de la mine en 2014 enregistrées par l'ancien propriétaire. En mai 2022, Champion a annoncé un objectif de zéro émission nette d'ici 2050, reflétant notre engagement à améliorer continuellement notre bilan d'émissions. Notre stratégie d'action climatique comprend un objectif à court terme visant à réduire nos émissions de 40 % d'ici 2030 en se basant sur l'intensité des émissions de 2014 et en tenant compte de la capacité nominale ciblée de 15 Mtpa, ainsi qu'un objectif à plus long terme d'atteindre zéro émission nette d'ici 2050. Notre objectif au cours de la période visée a été de perfectionner nos processus de gestion de l'énergie et de mieux comprendre notre consommation d'énergie. De plus, nous nous sommes efforcés d'identifier des projets et de lancer des études de pré faisabilité dans notre démarche vers l'atteinte de nos objectifs de réduction des émissions.

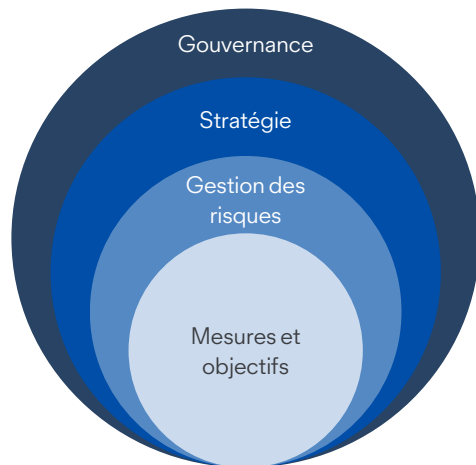
En lien avec nos objectifs de réduction des GES et nos efforts pour optimiser nos systèmes de gestion des GES, au cours de la période visée nous avons entrepris une analyse des lacunes par rapport à la norme ISO 50 001 pour les systèmes de gestion de l'énergie. Nous nous sommes également efforcés d'harmoniser nos opérations avec le protocole sur les changements climatiques de l'initiative VDMD de l'AMC, qui met l'accent sur les stratégies d'atténuation et d'adaptation pour gérer les risques liés au climat, ainsi qu'avec le protocole de planification de la gestion de crises et des communications.

Périmètre de calcul actuel des émissions de GES de Champion



Alignement avec le cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC »)

Ce rapport de développement durable 2022 marque la deuxième fois que les paramètres adoptés en vertu des recommandations du GIFCC sont utilisés. Il couvre nos progrès et nos actions futures prévues dans les quatre domaines clés du GIFCC que sont la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques et les mesures et objectifs.



Gouvernance: Notre gouvernance autour des risques et des opportunités liés au climat

Stratégie: Les impacts réels et potentiels des risques et des opportunités liés au climat sur nos activités commerciales, notre stratégie et notre planification financière

Gestion des risques: Les processus que nous utilisons pour identifier, évaluer et gérer les risques liés au climat

Mesures et objectifs: Les mesures et les cibles utilisées pour évaluer et gérer les risques et les opportunités liés au climat

Gouvernance

Le conseil d'administration, soutenu par le comité DDAA, est l'organe ultimement responsable de surveiller et d'agir face aux risques, aux opportunités et aux stratégies liés aux changements climatiques. Le comité DDAA, qui relève du conseil d'administration et qui se réunit au moins une fois par trimestre, est imputable de tous les aspects de la performance de Champion en matière de développement durable et de changements climatiques, ce qui comprend l'évaluation des risques, la gestion, l'approbation de la stratégie d'entreprise, l'établissement et le suivi de mesures et d'indicateurs de performance, et le suivi et l'approbation des informations publiées en lien avec le climat.

Le chef des opérations et le groupe de l'énergie, soutenus par des experts externes, sont responsables de la gestion, de la mesure, de la surveillance et du reporting des émissions de GES de la Société, incluant l'établissement d'objectifs de réduction. Le chef des opérations, de concert avec l'équipe de haute direction, fait régulièrement rapport au comité DDAA sur des sujets importants liés aux changements climatiques, dans le cadre des voies hiérarchiques officielles et pour assurer la reddition de comptes concernant la performance de Champion en matière de changements climatiques.

Si des enjeux liés au climat émergent, les surintendants de site en informent le directeur général (« DG »), et toute préoccupation pertinente est ensuite communiquée au chef des opérations, incluant notamment la façon dont elles sont traitées et gérées. Le conseil d'administration est tenu au courant grâce à des mises à jour trimestrielles régulières sur les opérations. Par ailleurs, toute question jugée importante par la haute direction sera portée directement à l'attention du conseil.

Les politiques, les stratégies et l'information relatives au climat sont soumises aux mêmes processus de gouvernance au sein du conseil que l'information financière. Le comité DDAA, composé d'administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, rend compte de ses conclusions et recommandations au conseil d'administration et aide la direction à définir des politiques sur les changements climatiques et à ce titre, exerce une fonction de gouvernance primordiale. De plus amples détails se trouvent dans la section [Gouvernance](#) du présent rapport. Tel qu'indiqué dans la circulaire d'information de la direction de Champion pour l'exercice financier terminé en 2023, de nouveaux indicateurs clés de la performance (KPI) ont été introduits pour la rémunération des membres de la haute direction en lien avec la stratégie et la performance de la Société en matière de changements climatiques, afin d'aligner la rémunération sur les initiatives de réduction des émissions de la Société.

Stratégie

Champion comprend que des risques physiques et transitoires liés aux changements climatiques auront un impact sur notre Société, et que ceux-ci évolueront au fil du temps. Par conséquent, notre plan stratégique d'action climatique est fondé sur des scénarios crédibles et se décline sur le court, le moyen et le long terme.

Nous n'avons pas effectué d'analyse complète des scénarios pour évaluer l'impact des risques et des opportunités physiques et transitoires liés au climat, toutefois nous avons analysé les risques s'appliquant à nos opérations et nos infrastructures physiques. Une étude sur les risques climatiques menée en 2019 par un cabinet de génie-conseil de renommée mondiale incluait une analyse de scénarios basée sur les scénarios RCP4.5 et RCP8.5 du GIEC, et cette dernière a été prise en considération lors de la planification de notre expansion, en évaluant les intervalles à court terme (2021-2050) et à long terme (2051-2080).⁵¹ Cet exercice a permis d'identifier plusieurs impacts physiques potentiels sur nos opérations qui seraient liés à l'augmentation des températures et des conditions météorologiques extrêmes, et a également conclu que plusieurs de nos principaux risques liés au climat avaient déjà été pris en compte dans la conception opérationnelle de nos installations.

Les risques physiques les plus significatifs à court terme et nécessitant des contrôles d'atténuation et d'adaptation sont les feux de forêt, les vagues de chaleur et les précipitations extrêmes (entraînant des inondations), qui pourraient poser des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Les risques à moyen terme comprennent les dommages potentiels aux infrastructures découlant de feux de forêt. Par conséquent, au cours des deux dernières années, nous avons investi beaucoup d'efforts pour bonifier notre équipe de protection contre les incendies (voir [Santé et sécurité](#)), puisque les feux de forêt ont été identifiés comme notre risque physique lié au climat le plus important et le plus courant.

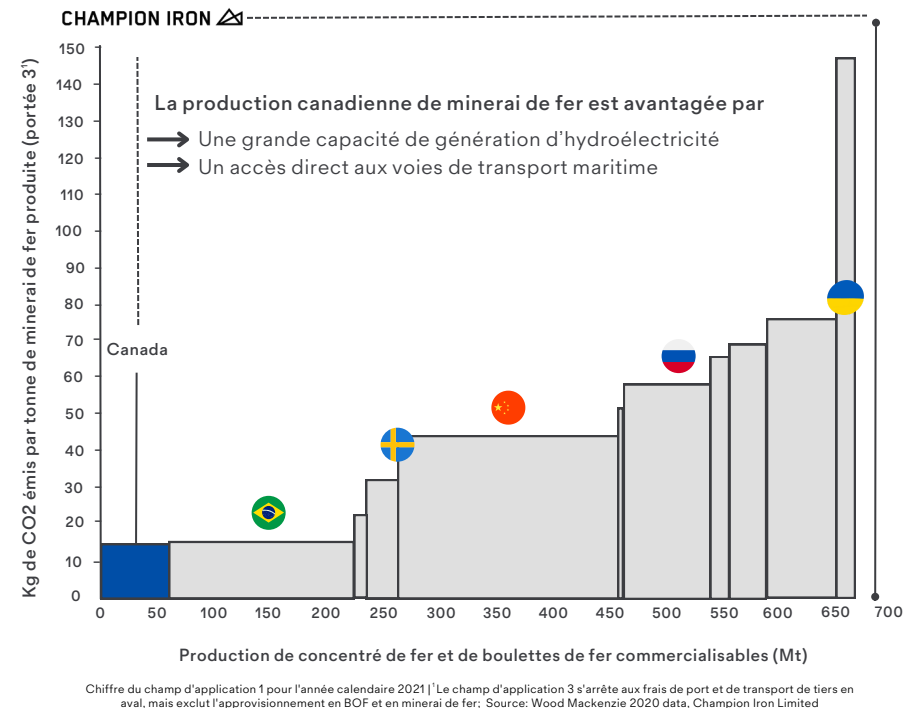
⁵¹ Le scénario RCP8.5 correspond au statut quo, si aucune mesure climatique n'est prise (augmentation de 2°C d'ici 2065 et de 3,7°C d'ici 2100). Le scénario RCP4.5 correspond à une atténuation modérée (augmentation de 1,4°C d'ici 2065 et de 1,8°C d'ici 2100).

L'étude climatique de 2019 a révélé que les risques à long terme comprenaient la rupture potentielle d'une digue en raison d'événements de précipitations extrêmes et irrégulières, qui pourrait libérer des résidus miniers dans l'environnement. Bien que la possibilité que ces résidus miniers soient acides n'est pas nulle, elle reste tout de même minime compte tenu de leur composition, tel qu'indiqué à la section [Gestion des résidus miniers](#). Nous effectuons régulièrement des analyses chimiques de nos résidus miniers pour suivre tout changement de leur composition chimique. Reconnaisant que les ruptures de digues et les événements de déversement d'eau découlant de conditions météorologiques extrêmes constituent des risques importants pour l'industrie, nous révisons continuellement nos procédures d'exploitation pour mettre l'accent sur la prévention et l'atténuation de ces risques. Bien que selon les prévisions, les impacts des changements climatiques sur nos parcs à résidus se produiraient après la durée de vie prévue de la mine, nos barrages, étangs et déversoirs sont conçus de façon optimale afin de réduire les risques à long terme, particulièrement ceux liés à la sécheresse du sol et aux vagues de chaleur.

Notre Société bénéficie d'un accès à l'énergie hydroélectrique pour alimenter la majorité de ses opérations, fournie en vertu d'un contrat avec Hydro-Québec. La possible variabilité accrue des précipitations découlant des changements climatiques pourrait avoir une incidence sur la capacité d'Hydro-Québec de fournir les quantités d'électricité prévues au contrat. Dans un tel cas, nous devrions accroître notre dépendance aux combustibles fossiles ou investir dans d'autres formes d'énergie renouvelable.

Il est à noter que les conditions climatiques futures pourraient aussi engendrer des opportunités dans notre contexte, en particulier des étés plus longs qui pourraient avoir une incidence positive sur notre consommation d'énergie. Cette possibilité pourrait notamment entraîner des économies d'énergie découlant d'une diminution des besoins en chauffage hivernal et pourrait également accélérer la revégétalisation pendant la phase de restauration du site.

En ce qui concerne les risques transitoires, avec les changements prévus et déjà en cours dans la législation nationale ou régionale sur l'économie sobre en carbone, nous nous concentrons sur la réduction de nos émissions de GES et poursuivons l'élaboration d'une feuille de route pour atteindre une réduction des émissions de 40 % d'ici 2030. L'an prochain, dans le cadre de nos nouveaux objectifs durables, nous visons à divulguer une liste d'initiatives conçues pour permettre à notre Société d'atteindre ses objectifs de réduction des émissions. Nous prévoyons nous adapter à toute augmentation future potentielle de la contribution déterminée au niveau national (« CDN ») du Canada, dans le cadre du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (« GIEC ») des Nations Unies, qui pourrait être transmise au secteur privé. Bien que notre Société se soit engagée à atteindre un objectif de zéro émission nette, **nous nous classons déjà parmi les chefs de file mondiaux pour l'intensité des émissions de portée 1 et 2 par tonne de minerai de fer à haute teneur produite.**



Bien que Champion cherche continuellement à minimiser l'impact de ses opérations sur le climat, le plus grand impact positif potentiel de la Société réside dans l'utilisation de son produit en aval, dans la fabrication d'acier. Bénéficiant de l'un des concentrés de minerai de fer de la plus haute qualité au monde, le minerai de fer de Champion, à 66,2 % Fe, permet aux aciéristes de réduire considérablement leur consommation d'énergie dans la fabrication de l'acier et de réduire l'utilisation du charbon. En profitant de la capacité nominale accrue de 15 Mtpa de concentré de minerai de fer à haute teneur (66,2 % Fe) de Champion pour s'approvisionner, les utilisateurs finaux peuvent réduire les émissions générées par les procédés de fabrication de l'acier de près de 2 Mt d'équivalent en CO2 par année en utilisant un procédé sidérurgique traditionnel par haut fourneau et convertisseur à oxygène, comparativement à l'utilisation d'un minerai de fer de moindre qualité à 58 % Fe. Cette réduction des émissions associées à la production d'acier est plus de 20 fois plus importante que les émissions actuellement produites à la mine du Lac Bloom.

En cherchant à améliorer la qualité de son produit afin de répondre aux exigences de la chaîne d'approvisionnement de l'acier vert, Champion innove pour tirer profit de la transition accélérée de l'industrie sidérurgique vers une réduction des émissions. En janvier 2023, la Société a annoncé les conclusions de l'étude de faisabilité portant sur le projet RDPB, qui évaluait la possibilité d'accroître la qualité de la production de l'usine de la Phase II, d'un produit à 66,2 % Fe à un produit de qualité réduction directe pour bouletage à 69 % Fe.

Cette transition permettrait à la Société de desservir des producteurs ayant recours aux méthodes DRI-FAE, qui fabriquent de l'acier sans utiliser de charbon, réduisant ainsi les émissions générées par le procédé sidérurgique de près de cinq millions de tonnes d'équivalent en CO₂.

Au fil du temps, la Société a la possibilité de convertir la totalité de la capacité nominale de 15 Mtpa du Lac Bloom en minéral de fer de qualité réduction directe pour bouletage, atteignant une réduction potentielle des émissions dans le cadre du procédé sidérurgique de jusqu'à 9,7 Mt de CO₂, soit environ 100 fois plus que les émissions actuelles de la mine du Lac Bloom (pour de plus amples détails, voir les sections Nos opérations et [Nos produits](#)).

Le concentré de fer de Champion réduit les émissions dans le cadre du procédé sidérurgique par HF/CO

La capacité éprouvée de produire un matériel de qualité RD pour bouletage permet à Champion de desservir les aciéristes qui utilisent le procédé DRI/FAE ⁵²

	Comparativement au minéral de fer à basse teneur	Comparativement au procédé par HF/CO
Matériel	15Mtpa à 66,2%	15Mtpa du Projet RDPB 69%
Route	Procédé HF/CO	DRI/FAE
Économies	1,9 Mt d'éq.CO ₂ /an	9,7 Mt d'éq.CO ₂ /an
Équivalent	420 000 véhicules/an	2 150 000 véhicules/an
Comparaison	1,3 M véhicules produits/an	2 M de véhicules enregistrés par les résidents de la ville de NY

En 2022 nous avons commencé à nous pencher sur l'impact financier des risques climatiques, incluant les risques associés à nos émissions. De plus, les émissions sont l'un des facteurs pris en considération quand vient le temps d'investir dans des projets de croissance, comme par exemple notre projet RDPB, décrit à la section Nos opérations, qui est conçu pour être carboneutre. Afin de bien évaluer et gérer les risques et les opportunités liés au climat, notre équipe s'est agrandie au cours de la période. À plus long terme, nous continuerons à examiner de plus près comment nous pouvons nous préparer à la phase post-opérationnelle, qui se déroulera dans des conditions climatiques différentes de celles qui prévalent actuellement sur le site. Enfin, Champion a l'intention d'élargir son analyse de scénarios des risques et des opportunités liés aux changements climatiques pour couvrir l'ensemble de notre chaîne de valeur au cours des prochaines années.

⁵² 1. La capacité nominale prévue de la Phase II est de 15 Mtpa | 2. Suppose 4 600 kg d'éq.CO₂ par véhicule par an (source : Agence de protection de l'environnement des États-Unis et Ressources naturelles Canada). La réduction dans le cadre du procédé par HF/CO suppose un ratio de 1,5 t de concentré de minéral de fer par tonne d'acier produite et une réduction des émissions de 9,6 % pour le minéral de Champion à 66,4 % Fe (basé sur les résultats de l'exercice 2021), comparativement à 58 % Fe (basé sur l'estimation de Wood Mackenzie d'une réduction de 8 % pour le P65 vs P58). La production d'acier par DRI/FAE suppose 1,47 tonne de concentré pour bouletage par tonne d'acier produite. Sources : Champion Iron Limited, données de Wood Mackenzie; production de véhicules de Tesla en 2022; véhicules enregistrés par les résidents de la ville de NY d'après www.nyc.gov et www.streetsblog.org; production de véhicules de Tesla Inc. en 2020 d'après backlinko.com.

PLEIN FEUX SUR NOTRE PERFORMANCE



9,8

kg de CO₂ émis par tonne de concentré de fer produite (portée 1)

53%

de l'énergie globale consommée provient de la génération d'hydroélectricité renouvelable

29,3%

de réduction de l'intensité des émissions malgré la hausse considérable du taux de production

- 2014 (ancien détenteur) : 80 564 t d'éq.CO₂
- 2022 : 97 943 t d'éq.CO₂

Gestion des risques

Le cadre de gestion des risques de Champion, abordé à la section Notre approche durable, nous permet d'identifier, d'évaluer, de gérer et d'atténuer les risques environnementaux et sociaux tout au long de nos opérations et de notre chaîne de valeur. Au sein de la structure de gouvernance de la Société, les risques liés au climat comme les inondations, les incendies, l'évolution de la réglementation et la sécurité énergétique sont intégrés dans la gestion globale des risques commerciaux de la Société. Notre groupe de l'énergie, soutenu par des consultants et des experts externes, assure le suivi des risques liés au climat de la Société. Le groupe de l'énergie relève du chef des opérations, qui collabore avec l'équipe de haute direction et relève du comité DDAA, qui est spécifiquement chargé de surveiller tous les risques liés au climat et qui relève du conseil d'administration. Les risques sont classés en ordre de priorité par la direction en fonction de leur probabilité, de leur matérialité et de leur incidence potentielle sur nos activités, en tenant compte de la période au cours de laquelle les risques peuvent survenir. La matérialité des risques potentiels est évaluée par l'équipe de direction et fait partie d'un processus périodique d'évaluation de la matérialité. Les processus de suivi interne servent à s'assurer que tous les risques pertinents sont identifiés et portés à l'attention des gestionnaires responsables, et la haute direction assure la surveillance de l'ensemble du processus de gestion des risques.

Mesures et objectifs

Champion assure actuellement le suivi des émissions directes (portée 1) et indirectes (portée 2). Bien que nos émissions indirectes au sein de notre chaîne de valeur (portée 3) ne soient pas encore estimées directement, Champion utilise des méthodologies tierces pour estimer le potentiel de réduction de ses produits de minerai de fer sur toute la chaîne d'approvisionnement de l'industrie sidérurgique. Dans le cadre de notre nouvel objectif de développement durable, nous voulons examiner et sélectionner une méthodologie pour calculer nos émissions de portée 3. Une gamme de mesures pertinentes en lien avec le climat qui ont fait l'objet d'un suivi au cours de la période visée est présentée dans cette section du rapport, ainsi que dans les sections [Qualité de l'air](#), [Utilisation du territoire et biodiversité](#), et [Intendance de l'eau](#).⁵³

Nous surveillons à la fois la consommation totale d'énergie (incluant le pourcentage dérivé de sources renouvelables) et l'intensité de notre consommation. Nous mettons continuellement à jour notre analyse énergétique globale, qui a été amorcée en 2019, afin d'améliorer le niveau de précision des résultats antérieurs, suivant une révision de notre fichier de simulation et en tenant compte des plus récentes données de référence. Nos cibles de réduction des GES reflètent actuellement les tendances historiques. Conformément aux lignes directrices du GIFFCC, Champion commencera à utiliser des mesures et des cibles prospectives au cours des périodes futures à mesure que notre compréhension des risques et des opportunités liés aux changements climatiques s'améliorera.

Indicateurs de performance:

GRI 2-4, 3-3, 201-2, 302-1, 302-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5
SASB EM-MM-110a.1, EM-MM-110a.2, EM-MM-130a.1

⁵³ Les données sur les terrains revégétalisés, les eaux usées minières et les effluents dans le présent rapport sont présentées en valeurs absolues.

Qualité de l'air

Les activités d'exploitation minière et de traitement minéral comme la combustion de carburant, le dynamitage, le transport, la manipulation et l'entreposage de matériaux peuvent avoir des impacts néfastes sur la qualité de l'air. La production de concentré de fer génère des gaz tels que du monoxyde de carbone (« CO »), du dioxyde de soufre (« SO₂ ») et des oxydes d'azote (« NO_x »), ainsi que des particules de poussière. Dans le cadre de notre engagement à protéger l'environnement, nous préconisons une approche de gestion préventive visant à réduire ou à contrôler la production et l'émission de polluants atmosphériques. Nous assurons un suivi régulier de nos infrastructures et de nos procédés, et en conjonction avec nos efforts dans les domaines de l'énergie, des changements climatiques et de la biodiversité, nous explorons des innovations technologiques qui permettraient d'améliorer nos procédés.

Les principales émissions atmosphériques associées à nos activités minières comprennent les particules en suspension totales (« MPT »), qui englobent les particules de moins de 10 microns [« MP10 »] et les fines particules de poussière (diamètre de moins de 2,5 microns [« MP2,5 »]), qui sont générées par des sources comme la circulation de véhicules, le déchargement des matériaux, l'entreposage des résidus miniers, le dynamitage et le concassage. Nos émissions comprennent également des gaz générés par la combustion de carburants provenant de sources mobiles ou fixes, incluant du monoxyde de carbone (CO), du dioxyde de soufre (SO₂) et des oxydes d'azote (NO_x). Nos émissions ne comprennent aucune substance appauvrissant la couche d'ozone ni de polluants atmosphériques dangereux (« PAD »).

Notre performance

Au cours de la période visée, nos émissions n'ont pas dépassé les niveaux réglementaires admissibles. Avec l'expansion de nos opérations, la quantité de poussière que nous générons a augmenté. Nous restons déterminés à atténuer l'impact de nos émissions de poussières et, au cours de la période visée, nous avons ajouté de nouveaux dépoussiéreurs et continué d'améliorer nos infrastructures afin de réduire les émissions de poussières. La revégétalisation en cours, décrite plus en détail à la section [Utilisation du territoire et biodiversité](#) du présent rapport, a contribué à atténuer la formation de poussières. Dans la période courante, nous planifions mettre en œuvre et tester de nouvelles méthodes d'abattage des poussières pendant les périodes plus sèches de l'année, lorsque la poussière est plus présente. De plus, nous ajouterons deux stations de surveillance pour assurer un meilleur suivi de nos émissions.

Au cours de la période visée, nous avons continué de perfectionner une nouvelle recette d'émulsion de dynamitage que nous avons commencé à élaborer en 2021, ce qui a permis de réduire la quantité de NO_x dans les émanations générées lors du dynamitage des roches.

Type d'émissions atmosphériques	Année		
	2020	2021	2022
Émissions d'oxyde d'azote (NOx) par tonne de concentré de fer produite (kg)	0,0101	0,0295	0,0126
Émissions de particules fines (MP2,5) par tonne de concentré de fer produite (kg)	0,0112	0,0336	0,0338

Type d'émissions atmosphériques (en tonnes)	Année		
	2020	2021	2022
Monoxyde de carbone (CO)	51,7	233	278
Oxyde d'azote (NOx)	76,5	145	142
Dioxyde de soufre (SO2)	6,3	9,6	9,2
Plomb (Pb)	0,006	0,015	0,005
Mercure (Hg)	0,00002	0,00006	0,00019
Composés organiques volatils	5,4	7,8	6,7
Particules < 10 microns (MP10)	556	1891	2 766
Particules < 2,5 microns (MP2,5)	85,5	265	378

Indicateurs de performance:

GRI 3-3, 305-6, 305-7, 413-2
SASB EM-MM-120a.1

Utilisation du territoire et biodiversité

La perte de biodiversité et les impacts néfastes sur les écosystèmes constituent un risque pour toute la population et pour l'environnement dans lequel nous vivons et exerçons nos activités. Par conséquent, nous croyons que la protection, la conservation et la restauration des systèmes naturels sont cruciales. La mine du Lac Bloom est située dans la forêt boréale canadienne, qui abrite plusieurs espèces de plantes et d'animaux, ainsi que d'autres ressources naturelles dont dépendent plusieurs Premières Nations et communautés locales. Notre approche en matière de gestion de la biodiversité est fondée d'abord et avant tout sur le principe de précaution qui nous amène, en cas d'incertitude quant à l'impact de nos activités sur les écosystèmes locaux, à toujours pencher du côté des mesures de protection. Nous nous engageons à agir de manière durable et responsable, à préserver la biodiversité et les écosystèmes environnants pour les générations futures.

La stratégie de Champion en matière de biodiversité est fondée sur la compréhension de notre dépendance et de nos impacts sur les systèmes naturels, ainsi que sur les espèces importantes qui y vivent. Pour ce faire, nous devons comprendre la valeur particulière que nos partenaires des Premières Nations et les communautés locales accordent aux diverses ressources et services écosystémiques de la région. Ces connaissances orientent nos actions axées sur la prévention des impacts négatifs en premier lieu. Si de tels impacts ne peuvent être évités, nous mettons en œuvre des mesures pour les réduire et les atténuer autant que possible en ayant recours à des technologies innovantes, des ajustements techniques ciblés ou des solutions naturelles appropriées. De plus, si les impacts négatifs persistent et que nos opérations provoquent une perte de biodiversité, nous introduisons des mesures pour compenser ces pertes. Notre objectif dans de telles circonstances sera de compenser une perte prouvée par un gain écologique qui sera équivalent ou supérieur à cette perte. Dans le cadre de notre processus de planification de la conservation de la biodiversité et de la compensation des pertes de biodiversité, nous nous efforçons d'inclure des partenaires, des membres de la communauté et d'autres parties prenantes qui ont à cœur le maintien à long terme de la biodiversité régionale, et de répondre à toute préoccupation soulevée par ces derniers.

Notre performance

Un portrait de la biodiversité du secteur de la mine du Lac Bloom produit en 2020 montrait que la végétation était le principal groupe contribuant à la biodiversité locale, représentant 40 % du nombre total d'espèces, suivi par les invertébrés à 33 % et les oiseaux à 20 %. Il n'y a pas de zone officiellement désignée aire protégée ou aire de grande biodiversité au sein ou à proximité de nos opérations. Spécifiquement, aucun des lacs autour de la mine du Lac Bloom, y compris le lac Mazaré dans lequel nous rejetons l'eau traitée, n'est désigné comme aire protégée à l'échelle locale, provinciale, nationale ou internationale. Cependant, cinq réserves situées à moins de 50 km du site minier sont désignées comme des aires protégées, notamment la réserve de biodiversité Paakumshumwaau-Maatuskaau, la réserve de biodiversité du lac Gensart, la réserve aquatique de la rivière Moisie, la réserve de biodiversité du lac Ménistouc, et la réserve de biodiversité du lac Bright Sand. En ce qui concerne les espèces en péril, la végétation et les oiseaux sont les deux groupes ayant la représentation proportionnelle la plus élevée dans le secteur de la mine du Lac Bloom avec 43 % chacun.

Notre évaluation des impacts environnementaux de 2019, qui tenait compte à la fois de la liste rouge des espèces menacées de l'Union internationale pour la conservation de la nature (« UICN ») et du registre canadien des espèces en péril, avait déterminé que trois espèces à statut particulier étaient touchées par nos activités. Il s'agit d'une espèce de faune aviaire, le quiscale rouilleux, classée vulnérable, d'une espèce de mammifère, le campagnol des rochers, classée préoccupante, et d'une espèce de chauve-souris partiellement identifiée (myotis). Le caribou, bien qu'il ne figure pas sur la liste et qu'il n'est pas présent sur notre site minier, est important pour les communautés des Premières Nations de la région où nous exerçons nos activités et peut être observé dans la région de temps à autre. Toutes ces espèces sont principalement touchées par nos opérations en raison de la perte d'habitat, ce que nous cherchons à limiter en évitant le déboisement quand c'est possible et en procédant à la restauration progressive du site afin de rétablir les habitats dès que possible.

Portrait de la biodiversité ⁵⁴ dans le secteur de la mine du Lac Bloom	
Nombre de familles	204
Nombre d'espèces	880
Nombre d'espèces en péril	33

Au cours de la période visée, nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre Plan d'action existant pour la protection et la surveillance de la biodiversité, qui englobe le secteur du site minier du Lac Bloom et qui couvre la période de 2021 à 2024. Nous travaillons avec des organismes régionaux, avec nos partenaires des Premières Nations et avec les différents paliers de gouvernement pour mettre en œuvre ce plan d'action, qui vise à réduire les menaces à la biodiversité et à accroître la résilience des écosystèmes. Le plan comprend des activités telles que la création d'habitats de nidification pour les hirondelles de rivage, la conservation des chauves-souris et le suivi des communautés aquatiques en aval du site minier.

Au courant de l'année 2022, nous avons continué d'élaborer notre plan de compensation de l'habitat du poisson. Le site du Lac Bloom empiète sur plusieurs plans d'eau qui abritent des populations de poissons et nos activités peuvent avoir un impact sur la biodiversité locale. Bien que les plans soient une exigence réglementaire, nos efforts visent à respecter ou à dépasser nos obligations légales. Au cours de la période visée, nous avons principalement travaillé à l'élaboration d'un programme de compensation de l'habitat du poisson en lien avec l'expansion de notre capacité d'entreposage de résidus miniers et de matériel rocheux sur le site. Le programme a été élaboré en collaboration avec nos partenaires des Premières Nations et vise à restaurer des habitats dégradés du poisson et à améliorer l'accès à des sites de fraie. Les détails du projet sont présentés à la section Pleins feux sur notre performance à la page suivante.

Dans le but de minimiser notre empreinte écologique et protéger la végétation locale, nous restaurons et revégétons en continu les secteurs affectés par nos activités tout au long du cycle de vie minier. Au cours de la période visée, nous avons revégétalisé 15 hectares et procédé à l'ensemencement hydraulique et la fertilisation de 15 autres hectares qui avaient déjà été revégétalisés.

Superficies revégétalisées, perturbées et restaurées (en hectares)			
	2020	2021	2022
Superficie revégétalisée	20	17	15
Superficie utilisée antérieurement et non restaurée	1 247	1 297	1 369
Superficie nouvellement utilisée	70	89	108
Superficie nouvellement restaurée	20	17	15
Superficie utilisée et non restaurée à la fin de l'année	1 297	1 369	1 462

Au cours de la période visée, nous avons poursuivi nos efforts dans le cadre de deux projets clés élaborés avec nos partenaires innus de Takuaiikan Uashat Mak Mani-Utenam. La recherche a progressé dans le cadre d'un projet visant à mieux comprendre l'habitat et les populations de saumon de l'Atlantique dans la rivière Moisie, afin d'améliorer la gestion des populations de saumon. Le deuxième projet est une collaboration avec le gouvernement du Québec et vise à atténuer les impacts néfastes de l'activité économique humaine, incluant l'exploitation forestière et minière, sur l'habitat du caribou des bois. Les routes d'accès forestier perturbent l'habitat du caribou et attirent l'orignal et le prédateur naturel du caribou des bois, le loup gris. Les objectifs du projet sont de réduire les perturbations anthropiques, notamment en réduisant l'accès au territoire dans les secteurs sensibles de l'habitat du caribou par des fermetures potentielles de routes, et à utiliser des outils de reboisement pour rendre les conditions plus favorables au caribou.

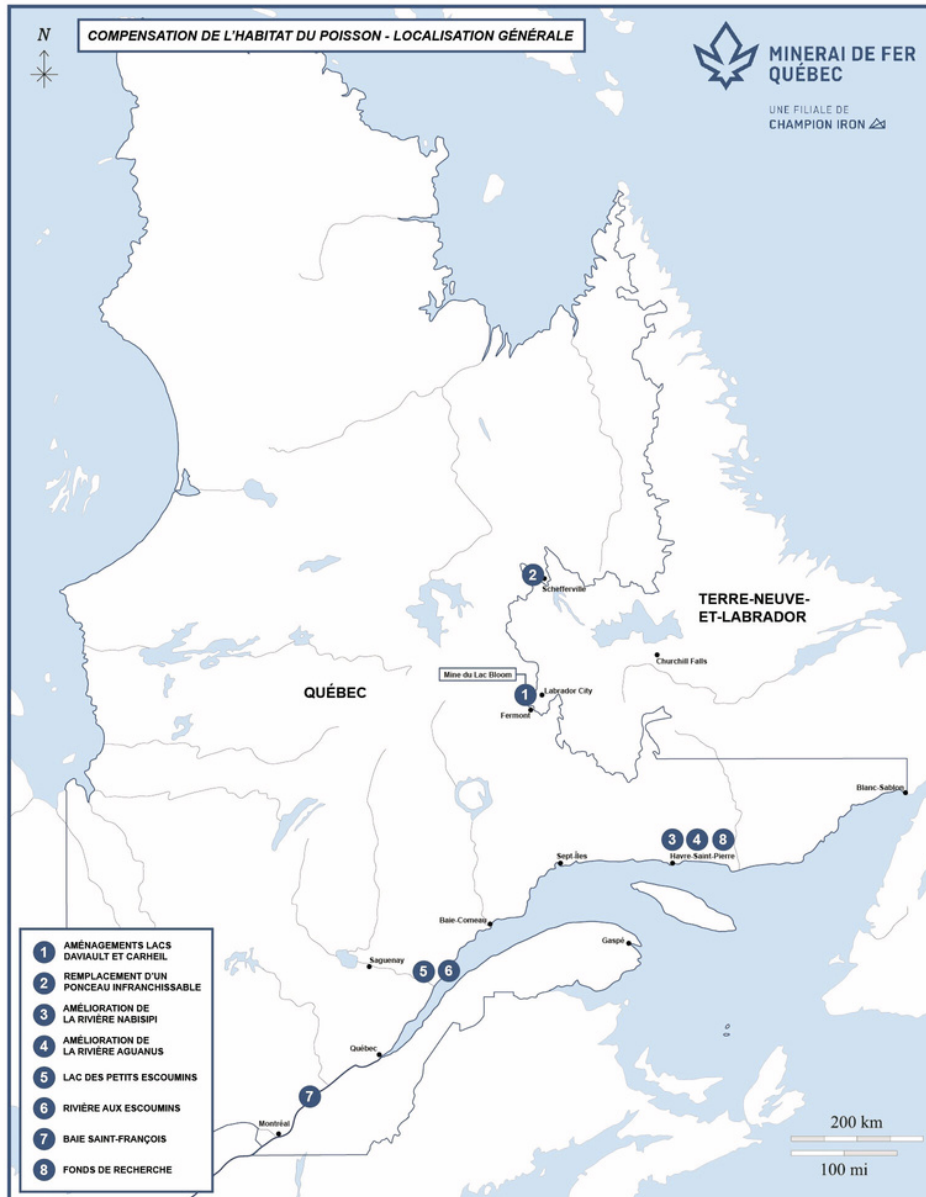
Dans la période courante, nous concentrerons nos efforts sur la revégétalisation et la mise en œuvre de nos différents projets de biodiversité, incluant ceux qui font partie de notre plan de compensation.

Indicateurs de performance:

GRI 3-3, 304-1, 304-2, 304-3, 304-4, 413-2, MM01, MM02
SASB EM-MM-160a.1, EM-MM-160a.2, EM-MM-160a.3

⁵⁴ Ceci inclut la végétation, les invertébrés, les oiseaux, les mammifères, l'herpétofaune et les poissons.

PLEIN FEUX SUR NOTRE PERFORMANCE



Au courant de l'année 2022, nous avons poursuivi l'élaboration d'un plan de compensation qui vise à compenser les impacts de nos activités sur l'habitat du poisson, notamment l'agrandissement de notre parc à résidus pour accommoder la production accrue découlant de l'expansion de la Phase II. Dans le cadre du processus d'élaboration, nous avons évalué 133 sites partout au Québec et avons identifié 49 sites possibles. Nous avons ensuite identifié des projets qui permettraient de cibler les impacts à proximité de nos opérations minières et notre choix s'est arrêté sur huit projets. Nos partenaires des Premières Nations ont participé à l'élaboration de ces projets de compensation et nous avons aussi collaboré avec près d'une trentaine d'intervenants régionaux. Le plan de compensation a été présenté lors de deux séances de consultation publique en février 2023.

Le processus de consultation a généré des commentaires positifs ainsi que des préoccupations qui pourront être prises en compte lors de la phase d'exécution des projets. Les huit projets visent principalement à restaurer des habitats dégradés et à favoriser le développement d'habitats, ainsi qu'à éliminer les obstacles aux déplacements et à la migration des poissons. Deux des projets de compensation sont locaux, cinq sont régionaux et le dernier est provincial. Deux projets ont été élaborés en partenariat avec le Conseil de la Nation innue de Nutashkuan, et sont réalisés par le conseil. Ces projets ont pour but de construire des passes migratoires sur les rivières Nabisipi et Aguanus afin d'améliorer la qualité de l'habitat du saumon de l'Atlantique sur la Côte-Nord. Un autre projet dans la région de Schefferville a été élaboré avec la communauté de Matimekush-Lac John et vise à restaurer plusieurs ponceaux qui bloquent actuellement la migration des poissons.

L'un de nos plus grands projets vise à rétablir l'accès à une importante aire de reproduction de la perchaude dans une baie sur la rive sud du lac Saint-Pierre. Le projet impliquera la construction de canaux pour les poissons dans le secteur de la baie et dans des endroits où la végétation et les sédiments limitent les déplacements des poissons, afin de relier la baie à la rivière Saint-François. Ceci devrait permettre d'améliorer directement l'accessibilité à environ 99 hectares d'habitat pour ce poisson, incluant des zones de fraie idéales.

GRI Index des contenus

Déclaration d'usage	Champion Iron a présenté son rapport conformément aux normes GRI pour la période allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.
GRI 1 utilisé	GRI 1 : Fondation 2021
Norme(s) sectorielle(s) GRI applicable(s)	G4 Divulgence sur le secteur des mines et des métaux

NORME GRI / AUTRE SOURCE	DIVULGATION	Emplacement	OMISSION		
			EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
DIVULGATION GÉNÉRALE					
GRI 2: Informations générales 2021:	2-1 Détails sur l'organisation	À propos de ce rapport p.3 À propos de Champion p.6-8	Une cellule grise indique que les motifs d'omission ne sont pas autorisés pour la divulgation ou que le numéro de référence de la norme sectorielle GRI n'est pas disponible.		
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	À propos de ce rapport p.3			
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	À propos de ce rapport. p.3			
	2-4 Reformulations d'informations	Environnement: Gestion des matières résiduelles et des matières dangereuses p. 52-53 Environnement: Énergie et changements climatiquesp. 55			
	2-5 Assurance externe	À propos de ce rapport p. 3			

2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Nos opérations p.7 Nos produits p.8 Notre chaîne de valeur p.8-9			
2-7 Employés	Nos équipes p.32			
2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés		Toutes les données requises sous 2-8.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
2-9 Structure et composition de la gouvernance	Gouvernance p.19-21 Circulaire d'information de la direction 2022p.46-58			
2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance p.18			
2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance p.18			
2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Gouvernance p.19-21			
2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Gouvernance p.19-21			
2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Gouvernance p.19			
2-15 Conflits d'intérêts	Gouvernance p.18 - Politiques de gouvernance p.8			

2-16 Communication des préoccupations majeures		i. Nombre et nature des préoccupations critiques portées à l'organe de gouvernance le plus élevé de gouvernance.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance p.19			
2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance p.18	i. Détails sur ce qui est inclus dans l'évaluation des performances de l'organe de gouvernance le plus élevé.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
2-19 Politiques de rémunération	Gouvernance p.18-19 - Circulaire d'information de la direction 2022 p.11-45			
2-20 Processus de détermination de la rémunération	Gouvernance p.18-19 - Circulaire d'information de la direction 2022 p.11-45			
2-21 Ratio de rémunération totale annuelle		Toutes les données requises sous 2-21.		Actuellement, nous ne sommes pas en mesure de fournir ces informations. Nous ferons probablement un rapport à ce sujet l'année prochaine.
2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	Message du président de la direction p.5			
2-23 Engagements politiques	Notre approche durable p.10 Structure de gouvernance p.17 Droits humains pp.24 - Droits humains - Politique environnementale - Achats responsables - Occupational Santé et sécurité - Prévention du harcèlement et de la discrimination au travail - Don et parrainage			

2-24 Intégration des engagements politiques

[Notre approche durable p.10](#)
[- Droits humains](#)
[- Achats responsables](#)

2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs

[Gestion du développement durable p.12](#)
[Mécanismes de dénonciation et de flux p.23](#)
[Droits de la personne, esclavage moderne et travail d'enfants p.24](#)
[Nos équipes - Relations de travail p.33](#)
[Droits des Premières Nations, engagement et protection du patrimoine culturel p.40](#)

2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations

[Mécanismes de dénonciation et de rétroaction p.23](#)
[Nos équipes - Relations de travail p.33-34](#)
[Droits des Premières Nations, engagement et protection du patrimoine culturel p.40-41](#)

2-27 Conformité aux législations et aux réglementations

[Code de conduite et éthique en affaires p.21](#)
[- Politiques de gouvernance](#)

2-28 Adhésions à des associations

[Lignes directrices en matière de développement durable p.11](#)
[Engagement avec les parties prenantes et les Premières Nations p.13](#)

2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes

[Engagement avec les parties prenantes et les Premières Nations p.13](#)

2-30 Négociations collectives

[Droits de la personne, esclavage moderne et travail d'enfant p.24](#)

THÈMES PERTINENTS

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Évaluation de la matérialité des enjeux p.14	Une cellule grise indique que les motifs d'omission ne sont pas autorisés pour la divulgation ou que le numéro de référence de la norme sectorielle GRI n'est pas disponible.		
	3-2 Liste des thèmes pertinents	Évaluation de la matérialité des enjeux p.14			

PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Code de conduite et éthique en affaires p.21-22			
GRI 201: Performance économique 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	Taxes et impôts payés p.22 Faits marquants de notre performance en 2022 p.15 Nos contributions économiques p.8 - Rapport annuel 2022, p. 29 & p. 44			
	201-2 Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	Alignement avec le cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC ») p. 57 - 59			
	201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Politiques de rémunération p.19			
	201-4 Aide financière publique		Toutes les données requises au point 201-4.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.

PRÉSENCE SUR LE MARCHÉ

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Relations de travail p.33 Communautés p.38-39
-------------------------------	-----------------------------------	--

GRI 202: Présence sur le marché 2016	202-1 Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local	Relations de travail p.33 Emplois et approvisionnement locaux et des Premières Nations p.42-43			
	202-2 Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale	Emplois et approvisionnement locaux et des Premières Nations p.42-43	i. Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Communautés et Premières Nations p.38-39			
GRI 203: Impacts économiques indirects 2016	203-1 Investissements dans les infrastructures et mécénat	Communautés - Notre performance p.39-40 Faits marquants de notre performance en 2022 p.15			
	203-2 Impacts économiques indirects significatifs	Communautés - Notre performance p.39-40			
PRATIQUES D'ACHATS					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Communautés p.38-39			
GRI 204: Pratiques d'achats 2016	204-1 Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	Emplois et approvisionnement locaux et des Premières Nations p.42-43 Faits marquants de notre performance en 2022 p.15			

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Gouvernance p.17 - Politiques de gouvernance p.9
GRI 205: Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Code de conduite et éthique en affaires p.21-22
	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Code de conduite et éthique en affaires p.21-22
	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	Code de conduite et éthique en affaires p.21-22

COMPORTEMENT ANTICONCURRENTIEL

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Gouvernance p.17
GRI 206: Comportement anticoncurrentiel 2016	206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	Code de conduite et éthique en affaires p.22

FISCALITÉ

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Code de conduite et éthique en affaires p.22			
GRI 207: Fiscalité 2019	207-1 Approche de la politique fiscale	Code de conduite et éthique en affaires p.22	i. Éléments liés à la stratégie fiscale, à la gouvernance et au lien avec le développement durable.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
	207-2 Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques		i. Toutes les données requises au point 201-2.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.

	207-3 Implication des parties prenantes et gestion des questions liées à la politique fiscale		i. Toutes les données requises au point 201-3.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
	207-4 Reporting pays par pays	Rapport annuel 2022, p. 44.	ii. Toutes les données requises au point 207-4 b.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
MATIÈRE					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Consommation et production responsables p.25			
GRI 301: Matières 2016	301-1 Matières utilisées par poids ou par volume	Consommation et production responsables p.25 Faits marquants de notre performance en 2022 p.15	Calcul des matériaux consommés n'inclut pas plusieurs intrants.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
	301-2 Matières recyclées utilisées	Consommation et production responsables p.25 Faits marquants de notre performance en 2022 p.15			
	301-3 Produits et matériaux d'emballage valorisés		i. Toutes les données requises au point 301-3.	N'est pas applicable	Pas applicable à nos opérations.
ENERGIE					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Énergie et changements climatiques p.54			
GRI 302: Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	Environnement: Notre performance p.54-55 Faits marquants de notre performance en 2022 p.15			

	302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation			Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
	302-3 Intensité énergétique	Environnement: Notre performance p.54-55			
	302-4 Réduction de la consommation énergétique		i. Toutes les données requises au point 302-4.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
	302-5 Réduction des besoins énergétiques des produits et des services		i. Toutes les données requises au point 302-5.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
EAU ET EFFLUENTS					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Environnement: « Intendance de l'eau » p.45			
GRI 303: Eau et effluents 2018	303-1 Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	« Intendance de l'eau » p.46-47			
	303-2 Gestion des impacts liés au rejet d'eau	« Intendance de l'eau » p.46-47			
	303-3 Prélèvement d'eau	« Intendance de l'eau » p.46-47			
	303-4 Rejet d'eau	« Intendance de l'eau » p.46-47			
	303-5 Consommation d'eau	« Intendance de l'eau » p.46-47			
BIODIVERSITÉ					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Utilisation du territoire et biodiversité p.61			

GRI 304: Biodiversité 2016	304-1 Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées	Utilisation du territoire et biodiversité p.61-62			
	304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	Utilisation du territoire et biodiversité p.61-62			
	304-3 Habitats protégés ou restaurés	Utilisation du territoire et biodiversité p.62 Faits marquants de notre performance en 2022p.15			
	304-4 Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations	Utilisation du territoire et biodiversité p.62			
GRI G4: MINES ET MÉTAUX	MM01 Superficie des terres perturbées ou réhabilitées	Utilisation du territoire et biodiversité p.62			
GRI G4: MINES ET MÉTAUX	MM02 Sites identifiés comme nécessitant des plans de gestion de la biodiversité selon les critères énoncés et sites avec des plans en place	Utilisation du territoire et biodiversité p.62			
ÉMISSIONS					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Environnement: Énergie et changements climatiques p.54			
GRI 305: Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Champ d'application 1)	Environnement: Énergie et changements climatiques p.54-56			
	305-2 Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)	Environnement: Énergie et changements climatiques p.54-56			

	305-3 Autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3)		i. Toutes les données requises au point 305-3.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
	305-4 Intensité des émissions de GES	Émissions de GES p.55-56			
	305-5 Réduction des émissions de GES	Émissions de GES p.55-56	Réductions totales de CO2 en équivalent tonnes métriques (nous fournissons une moyenne).	Informations non disponibles/incomplète	Nous fournissons une moyenne réduite par rapport à l'année de base.
	305-6 Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	Qualité de l'air p.60-61			
	305-7 Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	Qualité de l'air p.61			
DÉCHETS					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Intendance environnementale: Gestion des matières résiduelles p.51			
GRI 306: Déchets 2020	306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Intendance environnementale: Gestion des matières résiduelles p.51-53			
	306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Intendance environnementale: Gestion des matières résiduelles p.51-53	Nous ne fournissons pas d'informations détaillées concernant la surveillance de la conformité de notre prestataire de gestion des déchets aux critères environnementaux.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
	306-3 Déchets générés	Intendance environnementale: Gestion des matières résiduelles p.51-53			

GRI G4: Mines et métaux	306-4 Déchets non destinés à l'élimination	Intendance environnementale: Gestion des matières résiduelles p.52			
	306-5 Déchets destinés à l'élimination	Intendance environnementale: Gestion des matières résiduelles p.52	Nous ne fournissons pas de détails sur la manière dont les déchets sont traités une fois qu'ils ont quitté le site pour être éliminés.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
	MM03 Quantité totale de mort-terrain, de roches, de résidus miniers et de boues, et leurs risques associés	Intendance environnementale: Gestion des résidus miniers p.48-50			
ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Gestion de la chaîne de valeur p.25			
GRI 308: Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Gouvernance: Gestion de la chaîne de valeur p.25	Nous n'indiquons pas le pourcentage de nouveaux contractants contrôlés selon des critères environnementaux.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
	308-2 Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Gouvernance: Gestion de la chaîne de valeur p.25			
EMPLOI					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Relations de travail p.33			
GRI 401: Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Nos équipes p.32-33	Nous ne fournissons pas d'informations sur les nouvelles embauches par région.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.

	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	Nos équipes p.33			
	401-3 Congé parental	Nos équipes p.35	Nous ne fournissons pas d'informations sur le nombre de salariés toujours employés 12 mois après leur retour de congé parental.	Informations non disponibles/incomplète	Nous avons commencé à collecter des données sur le congé parental au cours de la période de référence. Par conséquent, 12 mois ne se sont pas encore écoulés, ce qui est nécessaire pour fournir ces données.
RELATIONS EMPLOYÉS/DIRECTION					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Nos équipes p.33			
GRI 402: Relations employés/direction 2016	402-1 Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles	Nos équipes p.35			
GRI G4: Mines et métaux	MM04 Grèves et lock-outs	Nos équipes p.33			
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Santé et sécurité p.27 - Occupational Santé et sécurité Policy.			

GRI 403: Santé et sécurité 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Santé et sécurité p.28-29			
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Santé et sécurité p.29			
	403-3 Services de santé au travail	Santé et sécurité p.30			
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Santé et sécurité p.29-31			
	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Santé et sécurité p.31			
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	Santé et sécurité p.31			
	403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	Santé et sécurité p.29-31			
	403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Santé et sécurité p.29	Nombre et pourcentage de travailleurs contractuels couverts par notre système de SST.	Informations non disponibles/incomplète	Nous ne disposons pas d'une évaluation précise du nombre de contractants qui ont été employés sur notre site au cours de l'année de référence.

	403-9 Accidents du travail	Santé et sécurité p.30 Faits marquants de notre performance en 2022 p.15			
	403-10 Maladies professionnelles	Santé et sécurité p.30			
FORMATION ET ÉDUCATION					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Nos équipes p.32			
GRI 404: Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Nos équipes p.34	i. Formation moyenne par sexe	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.
	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Nos équipes p.34			
	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	Nos équipes p.34			
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Nos équipes p.32			
GRI 405: Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernances et des employés	Nos équipes p.36			
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Nos équipes p.36			

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Droits de la personne, esclavage moderne et travail d'enfantsp.24 - Prévention du harcèlement et de la discrimination au travail			
GRI 406: Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	Droits de la personne, esclavage moderne et travail d'enfantsp.24			

LIBERTÉ SYNDICALE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Nos équipes p.32			
GRI 407: Liberté syndicale et négociation collective 2016	407-1 Sites opérationnels et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	Nos équipes p.33			

TRAVAIL DES ENFANTS

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Droits de la personne, esclavage moderne et travail d'enfantsp.29 -Déclaration sur l'esclavage moderne			
GRI 408: Travail des enfants 2016	408-1 Sites opérationnels et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	Droits de la personne, esclavage moderne et travail d'enfantsp.29			

TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Droits de la personne, esclavage moderne et travail d'enfantsp.24 -Déclaration sur l'esclavage moderne			
-------------------------------	-----------------------------------	---	--	--	--

GRI 409: Travail forcé ou obligatoire 2016	409-1 Sites opérationnels et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	Droits de la personne, esclavage moderne et travail d'enfantsp.24			
PRATIQUES DE SÉCURITÉ					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Droits de la personne, esclavage moderne et travail d'enfantsp.24 -Droits humains			
GRI 410: Pratiques de sécurité 2016	410-1 Formation du personnel de sécurité sur les politiques et procédures relatives aux droits de la personne	Droits de la personne, esclavage moderne et travail d'enfantsp.24			
DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Communautés et Premières Nations p.38-39			
GRI 411: Droits des peuples autochtones 2016	411-1 Cas de violations des droits des peuples autochtones	Droits des Premières Nations, engagement et protection du patrimoine culturelp.40			
GRI G4: Mines et métaux	MM05 Sites opérationnels situés à l'intérieur ou à proximité de territoires autochtones	Communautés et Premières Nations p.39			
GRI G4: Mines et métaux	MM08 Nombre de sites opérationnels de la Société où de l'orpaillage ou de l'exploitation minière à petite échelle a lieu sur ou à proximité du site, les risques associés et les mesures prises pour gérer et atténuer les risques	Communautés et Premières Nations p.39			

COMMUNAUTÉS LOCALES

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Communautés et Premières Nations p.38-39
GRI 413: Communautés locales 2016	413-1 Sites opérationnels avec des mesures d'engagement, des évaluations des impacts et des programmes de développement pour les communautés locales	Communautés et Premières Nations p.41
	413-2 Sites opérationnels générant des impacts négatifs substantiels réels ou potentiels sur les communautés locales	Communautés et Premières Nations p.41 Closure p.26
GRI G4: Mines et métaux	MM06 Litiges concernant l'utilisation des terres, les droits coutumiers, les communautés locales et les peuples autochtones	Communautés et Premières Nations p.40
GRI G4: Mines et métaux	MM07 Recours à des mécanismes de traitement des plaintes et résultats	Communautés et Premières Nations p.40

ÉVALUATION SOCIALE DES FOURNISSEURS

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Gestion de la chaîne de valeur p.25			
GRI 414: Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-1 Pourcentage de nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères liés aux droits de la personne	Gouvernance: Gestion de la chaîne de valeur p.25	i. Pourcentage de fournisseurs sélectionnés selon des critères sociaux.	Informations non disponibles/incomplète	Actuellement, nous ne collectons pas ces informations.

	414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Gouvernance: Gestion de la chaîne de valeur p.25	
POLITIQUES PUBLIQUES			
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Code de conduite et éthique en affaires p.21-22	
GRI 415: Politiques publiques 2016	415-1 Contributions politiques	Code de conduite et éthique en affaires p.22	
SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS			
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents		N'est pas applicable
GRI 416: Santé et sécurité des consommateurs 2016	416-1 Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité		N'est pas applicable
	416-2 Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé		N'est pas applicable
COMMERCIALISATION ET ÉTIQUETAGE			
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents		N'est pas applicable
GRI 417: Commercialisation et étiquetage 2016	417-1 Exigences relatives à l'information sur les produits et les services, et l'étiquetage		N'est pas applicable

	417-2 Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	N'est pas applicable
	417-3 Cas de non-conformité concernant la communication marketing	N'est pas applicable
CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES DES CLIENTS		
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Cybersécurité p.26
GRI 418: Confidentialité des données des clients 2016	418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	Cybersécurité p.26
AUTRES INFORMATIONS SUR LE SECTEUR DES MINES ET MÉTAUX		
GRI G4: Mines et métaux	MM09 Sites où des ménages ont été relocalisés, nombre de ménages relocalisés pour chaque site, et comment leurs moyens de subsistance ont été affectés dans le processus.	Communautés et Premières Nations p.39-40
GRI G4: Mines et métaux	MM10 Nombre et pourcentage de sites opérationnels ayant un plan de fermeture	Gouvernance: Closure p. 26

Conseil des normes comptables en matière de durabilité - Index des contenus

SUJETS DE DIVULGATION DE LA DURABILITÉ ET INDICATEURS COMPTABLES				
Code SASB Secteurs des mines et des métaux	Paramètre comptabilisé	Unité de mesure	Référence	Commentaire
ÉMISSION DE GAZ À EFFET DE SERRE				
EM-MM-110a.1	Émissions brutes mondiales de portée 1, pourcentage couvert par des réglementations limitant les émissions.	Tonnes métriques d'éq. CO2	(a) 97 943 tonnes de CO2e (b) 15 % sont couverts par le système de plafonnement et d'échange du Québec"	
EM-MM-110a.2	Discussion de la stratégie ou du plan à court et à long terme pour gérer les émissions de portée 1, les objectifs de réduction des émissions, et analyse des performances par rapport à ces objectifs	N/A	Alignement avec le cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC ») p.57-58	
QUALITÉ DE L'AIR				
EM-MM-120a.1	Émissions atmosphériques des polluants suivants : 1) CO, (2) NOX (sauf N2O), (3) SOx, (4) particules (PM10), (5) mercure (Hg), (6) plomb (Pb) et (7) composés organiques volatils (COV)	Tonnes métriques (t)	(1) CO - 278 t (2) NOx - 142 t (3) SOx - 9,2 t (4) PM10 - 2,766 t (5) Hg - 0,00019 t (6) Pb - 0,005 t (7) VOCs - 6,7 t	Qualité de l'air – Notre performance p.60-61
GESTION DE L'ÉNERGIE				
EM-MM-130a.1	(1) Énergie totale consommée, (2) pourcentage d'électricité de réseau, (3) pourcentage d'énergie renouvelable	1) Gigajoules; 2) Pourcentage	(1) 2 984 TJ (2) 47% de combustion de carburant (3) 53% d'hydroélectricité renouvelable "	Énergie et changements climatiques p.55 p.54
GESTION DE L'EAU				
EM-MM-140a.1	(1) Prélèvement total d'eau douce, (2) Consommation totale d'eau douce, pourcentage de chacun dans des régions subissant un stress hydrique de référence élevé ou extrêmement élevé"	1) Milliers de mètres cubes 2) Pourcentage	(1) 3 356 milliers de mètres cubes, 0% des régions subissant un stress hydrique de référence élevé ou extrêmement élevé (2) 100%, 0% de régions subissant un stress hydrique de référence élevé ou extrêmement élevé "	Toute l'eau douce prélevée est consommée. L'eau douce ne représente qu'une partie de notre consommation totale d'eau, qui s'élève à 14 766 milliers de mètres cubes.

EM-MM-140a.2	Nombre d'incidents de non-conformité associés aux permis, normes et règlements	Nombre.	0	Aucun incidents de non-conformité associés aux permis, normes et règlements en matière de qualité de l'eau n'a été enregistré au cours de la période de référence.
GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES ET DES MATIÈRES DANGEREUSES				
EM-MM-150a.4	Poids total de matières résiduelles non-minérales générées	Tonnes métriques (t)	Total des déchets non minéraux générés par tonne de concentré de fer produit: 0,69 kg par tonne	
EM-MM-150a.5	Poids total de résidus miniers produits	Tonnes métriques (t)	Total des résidus miniers produits : 17,3 millions de tonnes	
EM-MM-150a.6	Poids total de roches stériles générées	Tonnes métriques (t)	Total des roches stériles générées : 19,6 millions de tonnes	
EM-MM-150a.7	Poids total de matières résiduelles dangereuses générées	Tonnes métriques (t)	0,09 kg par tonne de concentré de fer produit	
EM-MM-150a.8	Poids total des matières résiduelles dangereuses recyclées	Tonnes métriques (t)	288 tons	
EM-MM-150a.9	Nombre d'incidents significatifs associés à la gestion des matières dangereuses et des matières résiduelles	Nombre	0	En 2022, il n'y a eu aucun problème de non-conformité légale ou réglementaire lié à nos activités de gestion des matières résiduelles et des matières dangereuses
EM-MM-150a.10	Description des politiques et des procédures de gestion des matières résiduelles et des matières dangereuses pour les sites opérationnels actifs et inactifs	N/A	Intendance environnementale: Gestion des matières résiduelles p.51	
IMPACT SUR LA BIODIVERSITÉ				
EM-MM-160a.1	Description des politiques et pratiques de gestion environnementale pour les sites actifs	N/A	Utilisation du territoire et biodiversité p.61	

EM-MM-160a.2	Pourcentage de sites miniers où le drainage rocheux acide est : (1) prédit, (2) activement atténué, et (3) en cours de traitement ou de remise en état "	Pourcentage	0%	« Intendance de l'eau » p. 46: Les opérations ne provoquent pas de drainage rocheux acide susceptible d'affecter négativement les cours d'eau ou les écosystèmes avoisinants
EM-MM-160a.3	Pourcentage de réserves (1) prouvées et (2) probables situées dans ou près de sites ayant un statut de conservation protégé ou d'habitats d'espèces menacées	Pourcentage	(1) Prouvé 100% (2) Probable 100%	Cinq réserves situées à moins de 50 km du site minier sont désignées comme des aires protégées, notamment la réserve de biodiversité Paakumshumwaau-Maatuskaau, la réserve de biodiversité du lac Gensart, la réserve aquatique de la rivière Moisie, la réserve de biodiversité du lac Ménistouc, et la réserve de biodiversité du lac Bright Sand. En ce qui concerne les espèces en péril, la végétation et les oiseaux sont les deux groupes ayant la représentation proportionnelle la plus élevée dans le secteur de la mine du Lac Bloom avec 43 % chacun.
SÉCURITÉ, DROIT DE LA PERSONNE ET DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES				
EM-MM-210a.1	Pourcentage de réserves (1) prouvées et (2) probables situées dans ou près de zones de conflit	Pourcentage	(1) Prouvé : 0% (2) Probable: 0%	Communautés et Premières Nations p.39 Aucune réserve prouvée ou probable n'est située dans des zones de conflit actif.
EM-MM-210a.2	Pourcentage de réserves (1) prouvées et (2) probables situées dans ou près de territoires autochtones	Pourcentage	(1) Prouvé : 100% (2) Probable: 100%	Communautés et Premières Nations p.39
EM-MM-210a.3	Discussion des processus d'engagement et des pratiques de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, de droits autochtones et d'activités dans des zones de conflit	N/A		Communautés et Premières Nations p.38-39 Droits de la personne, esclavage moderne et travail d'enfants p.24 Notre approche durable p.13

RELATIONS COMMUNAUTAIRES				
EM-MM-210b.1	Discussion du processus de gestion des risques et des opportunités associés aux droits et aux intérêts des communautés	N/A	Communautés et Premières Nations p.38-39	
EM-MM-210b.2	Nombre et durée (nombre de jours) de retards de production non-techniques	Nombre	0	Pas de retards techniques ou d'arrêts dus à des troubles communautaires au cours de la période considérée.
RELATIONS DE TRAVAIL				
EM-MM-310a.1	Pourcentage de la main-d'oeuvre active couverte par des conventions collectives, ventilé pour les employés américains et les employés étrangers.	Pourcentage	62,60%	Nos équipes p.33
EM-MM-310a.2	Nombre et durée des grèves et des lock-outs	Nombre, Jours	0	Pas d'arrêts de travail, de grèves ou de lock-out liés au travail au cours de la période couverte par le rapport.
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL				
EM-MM-320a.1	(1) Taux d'incidence total MSHA, (2) taux de mortalité, (3) taux de fréquence des accidents évités de justesse (NMFR) et (4) nombre moyen d'heures de formation en santé, sécurité et intervention d'urgence pour (a) les employés à temps plein et (b) les employés contractuels	Taux	(1) Taux de fréquence des incidents enregistrés – 2,99 (2) Taux de mortalité - 0 (3) Taux de fréquence des accidents évités de justesse – 7,86 (4) (a) La formation aux interventions d'urgence est répartie par type de formation. Veuillez consulter le tableau des données dans les références citées.(b) Nous ne fournissons pas de moyenne d'heures de formation pour les employés contractuels.	Santé et sécurité p.30
Éthique en affaire et transparence				
EM-MM-510a.1	Description du système de gestion servant à prévenir la corruption et les pots-de-vin tout au long de la chaîne de valeur	N/A	Code de conduite et éthique en affaires p.21	

EM-MM-510a.2	Production dans les 20 pays au bas du classement selon l'indice de perception de la corruption de Transparency International	Tonnes métriques (t) vendables	0	Champion n'a pas de production dans les pays qui occupent les 20 derniers rangs de l'indice de perception de la corruption de Transparency International. Les activités sont exclusivement menées au Canada.
GESTION DES INSTALLATIONS DE STOCKAGE DE RÉSIDUS MINIERES				
EM-MM-540a.1	Inventaire des installations de stockage des résidus miniers sous forme de tableau : (1) nom de l'installation, (2) emplacement, (3) statut de propriété, (4) état opérationnel, (5) méthode de construction, (6) capacité maximale de stockage autorisée, (7) quantité actuelle de résidus stockés, (8) classification des conséquences, (9) date du plus récent examen technique indépendant, (10) constatations importantes, (11) mesures d'atténuation, (12) plans de préparation et d'intervention en cas d'urgence propres aux sites	Divers	Le tableau d'inventaire du parc à résidus se trouve dans Gestion des résidus miniers p.49	
EM-MM-540a.2	Résumé des systèmes de gestion des résidus et de la structure de gouvernance utilisés pour surveiller et maintenir la stabilité des installations de stockage des résidus	N/A	Gestion des résidus miniers p.48-50	
EM-MM-540a.3	Approche utilisée pour élaborer des plans de préparation et d'intervention en cas d'urgence pour les installations de stockage des résidus	N/A	Gestion des résidus miniers p.48-50	
RELATIONS COMMUNAUTAIRES				
EM-MM-000.A	Production de (1) minerais métalliques et (2) produits métalliques finis	Tonnes métriques (t) vendables	(1) 11 186 600 wet metric tons of iron ore concentrate produced (2) 10 594 400 dry metric tons of iron concentrate sold	
EM-MM-000.B	Nombre total d'employés, pourcentage de contractuels	Nombre, Pourcentage	Our Nombre total of full-time employees is 983. Of that, 6 workers (0,6%) are on non-permanent contracts.	

Index du cadre de référence du groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC)

DIVULGATION	CIA Réponse
Gouvernance (GIFCC-G)	Remarques
a) Décrire la surveillance exercée par le conseil d'administration des risques et des opportunités liés au climat.	Alignement avec le cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC ») - Gouvernance p.57 Rapport annuel 2022 p.193
b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des opportunités liés au climat.	Alignement avec le cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC ») - Gouvernance p.57
Stratégie (GIFCC -S)	Remarques
a) Décrire les risques et les opportunités liés au climat que l'organisation a identifiés à court, moyen et long terme.	Alignement avec le cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC ») - Stratégie p.57-59
b) Décrire l'impact des risques et des opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.	Alignement avec le cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC ») - Stratégie p.57-59
c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en tenant compte de différents scénarios liés au climat, y compris un scénario de 2°C ou moins.	Alignement avec le cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC ») - Stratégie p.57-59
Gestion des risques (GIFCC-R)	Remarques
a) Décrire les processus d'identification et d'évaluation des risques liés au climat de l'organisation.	Énergie et changements climatiques p.54 Alignement avec le cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC ») - Gestion des risques p.60
b) Décrire les processus de gestion des risques liés au climat de l'organisation.	Énergie et changements climatiques p.54 TCFD Framework Alignment - Gestion des risques p.60
c) Décrire comment les processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés dans la gestion globale des risques de l'organisation	Énergie et changements climatiques p.54 Alignement avec le cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC ») - Gestion des risques p.60

Mesures et objectifs (GIFCC -M)	Remarques
a) Divulguer les mesures utilisées par l'organisation pour évaluer les risques et les opportunités liés au climat conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques.	Alignement avec le cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC ») - Metrics p.60 Qualité de l'air p.60-61 Utilisation du territoire et biodiversité p.61-62 « Intendance de l'eau » p.46
b) Divulguer les émissions de GES de portée 1, de portée 2 et, s'il y a lieu, de portée 3, ainsi que les risques connexes	Énergie et changements climatiques - Notre performance p.54-55 Alignement avec le cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC ») - Metrics p.60
c) Décrire les objectifs fixés par l'organisation pour gérer les risques et les opportunités liés au climat et sa performance par rapport aux objectifs.	Alignement avec le cadre de référence du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC ») - Metrics p.60 Qualité de l'air p.60-61 Utilisation du territoire et biodiversité p.61-62 « Intendance de l'eau » p.46

ÉNONCÉS PROSPECTIFS

Le présent rapport de développement durable (le « rapport ») contient certaines informations et certains énoncés qui peuvent être considérés comme de l'« information prospective » aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables (collectivement, les « énoncés prospectifs »). Les énoncés prospectifs sont des énoncés qui ne sont pas des faits historiques et qui sont généralement, mais pas forcément, identifiés par l'emploi de termes comme « planifie », « s'attend à », « est prévu », « budget », « échéancier », « estime », « continue », « prévoit », « projette », « prédit », « a l'intention de », « anticipe », « vise », « cible » ou « est d'avis », ou toute variation de ces termes, y compris leurs négatifs, ou des énoncés à l'effet que certaines actions, événements ou résultats « peuvent », « pourraient », « devraient », « pourront » survenir, se réaliser ou être entrepris. Les énoncés prospectifs comportent des risques inhérents, des incertitudes et d'autres facteurs qui ne peuvent être prédits ni contrôlés par la Société. Excepté les énoncés de faits historiques, tous les énoncés dans le présent rapport concernant des cibles, des objectifs ou des événements futurs, des développements ou des réalisations que Champion s'attend à voir se réaliser, sont des énoncés prospectifs.

ÉNONCÉS PROSPECTIFS RÉPUTÉS

Les énoncés portant sur les « réserves » ou les « ressources » sont considérés comme des énoncés prospectifs puisqu'ils impliquent une évaluation implicite, basée sur certaines estimations et hypothèses, voulant que les réserves et les ressources décrites existent dans les quantités prédites ou estimées et que les réserves pourront être exploitées à profit dans l'avenir. Les réserves et les ressources réelles pourraient être supérieures ou inférieures aux estimations.

RISQUES

Bien que Champion croie que les attentes exprimées ou sous-entendues dans ces énoncés prospectifs sont basées sur des hypothèses raisonnables, de tels énoncés prospectifs sont sujets à des risques, incertitudes et autres facteurs connus et inconnus, dont la plupart sont hors du contrôle de la Société, ce qui peut faire en sorte de faire varier substantiellement les résultats, performances ou accomplissements réels de la Société par rapport à ceux qui sont exprimés ou sous-entendus dans ces énoncés prospectifs. Des facteurs susceptibles de causer de telles variations entre les résultats réels et ceux indiqués dans les énoncés prospectifs incluent, sans s'y limiter : les résultats des études de faisabilité; les changements aux hypothèses utilisées dans le cadre des études de faisabilité; les délais dans les projets; la disponibilité continue de capital ou de financement ainsi que l'état général de l'économie, du marché et des affaires; les incertitudes générales économiques, concurrentielles, politiques et sociales; les prix futurs du minerai de fer; des défaillances des usines, des équipements ou des processus à opérer comme prévu; des retards dans l'obtention d'approbations gouvernementales, des permis nécessaires ou dans l'achèvement d'activités de développement ou de construction; l'impact de la COVID-19 sur l'économie mondiale, le marché du minerai de fer et les opérations de Champion; ainsi que les facteurs traités dans la section intitulée « Facteurs de risque » dans la notice annuelle 2023 de la Société et les risques et incertitudes abordés dans le rapport de gestion pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2023 de la Société, tous deux disponibles sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com, auprès de l'ASX à l'adresse www.asx.com.au et sur le site Web de la Société à l'adresse www.championiron.com. Rien ne garantit que cette information se révélera exacte, les résultats réels et les événements futurs pouvant être sensiblement différents de ceux prévus dans l'information prospective. Les lecteurs ne doivent donc pas se fier outre mesure à l'information prospective.

MISES À JOUR ULTÉRIEURES

Les énoncés prospectifs dans le présent rapport sont fondés sur des hypothèses jugées raisonnables de l'avis de la direction et ne sont valables qu'à la date du présent rapport ou à la date ou aux dates précisées dans ces énoncés. Les énoncés prospectifs contenus dans les présentes sont faits en date des présentes ou à toute autre date spécifiée dans ces énoncés. Champion décline toute obligation de publiquement mettre à jour ou de réviser les énoncés prospectifs contenus dans les présentes, que ce soit à la lumière de nouveaux renseignements ou d'événements futurs, à moins que la législation ne l'y oblige. Si la Société publie une mise à jour de l'un ou de plusieurs énoncés prospectifs, l'on ne doit pas supposer que d'autres mises à jour suivront à propos de ces énoncés prospectifs ou d'autres énoncés prospectifs. Champion met en garde le lecteur à l'effet que la liste de risques et d'incertitudes ci-dessus n'est pas exhaustive. Les investisseurs et les autres lecteurs devraient considérer les facteurs ci-dessus avec attention, ainsi que les incertitudes qu'ils représentent et les risques qu'ils comportent.

CONTACTEZ-NOUS

MONTREAL SIÈGE SOCIAL

1155, boul. René-Lévesque Ouest

Bureau 3300

Montréal QC H3B 3X7

Tel: +1 514 316 4858

Fax: +1 514 418 8117

AUSTRALIA

91 Evans Street

Rozelle NSW 2039

Tel: +61 2 98107816

Fax: +61 2 86555017

TORONTO

20 Adelaide Street East

Suite 200

Toronto ON M5C 2T6

Tel: +1 416 866-2200

Fax: +1 416 361-1333

info@championiron.com

championiron.com