

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

Notre rapport est encore plus durable en version électronique. Évitez les impressions inutiles.



CHAMPION IRON 



FAITS MARQUANTS EN DÉVELOPPEMENT DURABLE

Communautés

5,2 M\$

Investissements communautaires

204 M\$

Approvisionnement auprès de fournisseurs locaux⁽¹⁾

23,7 M\$

Approvisionnement auprès de fournisseurs autochtones⁽²⁾

Capital humain

551 Employés

37⁽⁴⁾ Emplois locaux et issus des groupes autochtones

90,6 M\$

Salaires et avantages sociaux

Santé et sécurité

2,86

Fréquence totale d'événements enregistrables⁽³⁾

1,18

Fréquence des accidents avec perte de temps⁽³⁾

Énergie et GES

1 942 TJ

Énergie consommée

56 087 tonnes éq. CO₂

Émissions directes de GES

Réhabilitation des terrains

20 hectares

Aire revégétalisée

Éthique des affaires

147,1 M\$

Impôt minier payé au gouvernement

5,7 M\$

Taxes municipales payées⁽⁵⁾

Gestion des résidus

100 %

du programme de surveillance des ouvrages de retenue des résidus miniers respecté

Eau

86 %

eaux usées minières réutilisées ou recyclées

⁽¹⁾ Entreprises ayant une unité d'affaires dans la région de la Côte-Nord du Québec.

⁽²⁾ Entreprises autochtones ou qui sont partenaires avec des Autochtones.

⁽³⁾ Par 200 000 heures travaillées (excluant les entrepreneurs et les sous-traitants), selon la norme internationale Occupational Safety and Health Administration.

⁽⁴⁾ Comprend les employés autochtones réguliers, contractuels et stagiaires.

Intensité générée par tonne de concentré de fer produite

0,53 kg

de matières résiduelles générées

0,13 kg

de matières dangereuses résiduelles générées

207 litres

d'eau prélevée dans les lacs environnants

254 MJ

d'énergie consommée

7,3 kg

d'éq. CO₂ direct émis

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

- 04 Mot du président du conseil d'administration
- 09 Mot du chef de la direction
- 13 À propos de ce rapport

01

L'ENTREPRISE

- 16 Notre année financière en chiffres
- 18 L'entreprise
- 19 Notre produit
- 20 Le territoire
- 27 Notre chaîne de valeurs

02

NOTRE APPROCHE DURABLE

- 32 Conseil d'administration
- 34 Équipe de direction
- 35 Le développement durable chez Champion
- 38 Rôles et responsabilités de gouvernance
- 41 Lignes directrices
- 49 Cadre de mise en œuvre
- 51 Excellence opérationnelle
- 56 Une culture d'amélioration continue

03

PARTIES PRENANTES

- 60 Nos parties prenantes
- 61 Nos engagements envers les parties prenantes

04

DÉTERMINATION DES ENJEUX DE MATÉRIALITÉ

- 71 Les sujets importants de développement durable
- 77 Nos priorités
- 78 Enjeux de matérialité

05

GESTION DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

- 83 Notre approche
- 85 Réduire les risques de contamination des employés et des sous-traitants
- 87 Minimiser les contacts avec la communauté hôte
- 87 Statistiques
- 88 Perspectives 2021

06

PERFORMANCE 2020

- 91 Santé, sécurité et bien-être
- 108 Éthique des affaires
- 121 Communautés, groupes autochtones et droits de la personne
- 139 Capital humain et diversité
- 157 Changements climatiques et énergie
- 170 Gestion des résidus miniers
- 185 Intendance de l'eau
- 202 Conservation de la biodiversité et principe de précaution
- 221 Matières résiduelles et émissions atmosphériques

ANNEXE A

- 235 Index du contenu GRI

ANNEXE B

- 250 Index du contenu SASB

MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



**MICHAEL
O'KEEFE**

Président
du conseil
d'administration

Avec la dernière année, marquée par des défis sans précédent posés par la pandémie de COVID-19, je tiens à remercier nos travailleurs, partenaires, communautés locales et actionnaires pour leur soutien et leur engagement continus.

Je suis reconnaissant des efforts considérables déployés par nos employés et de leur flexibilité pour s'adapter rapidement à la nouvelle réalité imposée par la pandémie. Un tel engagement permet à l'entreprise de maintenir son impact positif sur la région dans laquelle nous menons nos activités et de poursuivre notre quête de bâtir une entreprise minière durable.

Avec la publication de notre Rapport de développement durable 2020, nous démontrons que l'intégration des principes de durabilité pour préserver l'intégrité de l'environnement tout en étant socialement responsable est bénéfique à la fois pour notre entreprise et ses actionnaires. Ce rapport reflète notre engagement à divulguer de manière transparente nos efforts pour intégrer ces principes dans nos activités quotidiennes et la prise de décisions.

PERFORMANCE FINANCIÈRE

Champion a connu une année exceptionnelle en termes de résultats d'exploitation et financiers, et ce, malgré les défis liés à la pandémie de COVID-19. Notre main-d'œuvre, nos partenaires et nos communautés nous ont permis d'atténuer les impacts de la pandémie et même d'atteindre un record de production en nous aidant à tirer profit de la demande mondiale croissante de minerai de fer à haute teneur.

L'entreprise termine l'année financière avec une production annuelle record de 8,0 millions de tonnes de concentré de fer à haute teneur pour l'exercice du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, comparativement à 7,9 millions de tonnes pour la même période l'an dernier.

Champion a également réalisé des recettes records de 1 282 millions \$ CA et des bénéfices nets de 464 millions \$ CA pour l'exercice clos le 31 mars 2021.



CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Avant le redémarrage des activités de la mine du lac Bloom, Champion avait entrepris d'importants programmes de travail et initiatives, lesquels ont réduit les émissions annuelles de GES issus des activités de 36 %. Cette approche permet à notre entreprise de soutenir activement la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques et l'engagement du Canada en vertu de l'Accord de Paris, qui vise à réduire les émissions canadiennes de 30 % d'ici 2030, par rapport au niveau de 2005.

Nous sommes fiers que Champion participe activement à la lutte contre les changements climatiques en adaptant notre produit afin que nos clients puissent réduire les émissions de GES dans leurs procédés de fabrication d'acier.

Les propriétés exceptionnelles du concentré de fer produit par Champion permettent aux aciéristes de réduire la quantité d'énergie nécessaire à la fabrication de l'acier, ce qui permet de réduire les émissions de carbone issues de leur industrie.

Nous avons par ailleurs prouvé notre capacité à produire un concentré de minerai de fer de qualité DR (« *direct reduction* »), lequel peut être utilisé et converti par les producteurs de fer utilisant des fours à arc électrique. Ce procédé de fabrication d'acier étant plus propre, la production de produit DR par Champion contribuera à réduire davantage les émissions de GES dans la production de l'acier et positionnera l'entreprise comme faisant partie de la solution dans la lutte contre les changements climatiques dans cette industrie.

CROISSANCE ET PROJET

En plus d'adapter son fonctionnement pour faire face à la pandémie, Champion a annoncé sa décision de compléter le projet d'expansion de la Phase 2 des activités de la mine du lac Bloom, laquelle vise à doubler la capacité de production de la mine à 15 millions de tonnes de concentré de fer de haute pureté par année. Nous générerons cette croissance de manière responsable en réduisant au minimum notre empreinte environnementale, en poursuivant l'établissement de partenariats avec les groupes autochtones et les communautés locales et en améliorant continuellement nos mesures de santé et de sécurité.

Champion a par ailleurs conclu l'acquisition du projet Kami au début de l'année 2021. Ce projet et ses propriétés minières connexes sont situés dans la ceinture géologique de la fosse du Labrador⁽⁵⁾, à seulement quelques kilomètres au sud-est de la mine du lac Bloom, dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador. L'ancien propriétaire a historiquement divulgué la présence estimée de 1 274,5 Mt de ressources mesurées et indiquées et des réserves prouvées et probables de 517,2 Mt sur la propriété⁽⁵⁾.

⁽⁵⁾ Champion ne traite pas les estimations historiques comme des ressources minérales actuelles, des réserves minérales ou des réserves de minerai. Les ressources et réserves minérales historiques mentionnées sont de nature strictement historique, ne sont pas conformes à la norme NI 43-101 et au Code JORC (édition 2012) et ne doivent donc pas être considérées comme des ressources et réserves invoquées par Champion.



GOVERNANCE

Champion s'engage à protéger et à améliorer la valeur pour les actionnaires et à mener les affaires de la société de manière éthique et conforme aux normes de gouvernance d'entreprise les plus élevées.

Le conseil d'administration de Champion a récemment établi un comité environnemental, social et de gouvernance (ESG). Ce comité, qui fournit à l'entreprise une assistance et une surveillance significatives, s'assure que les bonnes pratiques de gouvernance sont suivies, notamment sur les questions liées au développement durable, à la gestion des résidus miniers, à la restauration du site, à la santé et la sécurité, aux droits de la personne et aux relations avec les communautés et les peuples autochtones.

Notre succès réside aussi dans notre capacité à attirer et à promouvoir les meilleurs talents au sein de notre équipe de direction et de notre conseil d'administration.

En juillet 2020, nous avons nommé Alexandre Belleau au poste de chef des opérations, en considération de ses contributions remarquables à la mise en service de la mine du lac Bloom en 2018. Ses capacités de leadership éprouvées englobent les valeurs fondamentales de l'entreprise, mises à bon usage alors que nous continuons à construire et à développer notre équipe pendant une étape clé de la croissance de nos activités. De plus, en août 2020, nous avons accueilli Louise Grondin en tant que membre du conseil d'administration. Sa carrière distinguée et sa vaste expérience de leadership dans de multiples facettes de l'industrie minière, y compris l'environnement, la santé et la sécurité, les relations communautaires et les ressources humaines, seront inestimables pour notre organisation.

REGARD SUR L'AVENIR

Je souhaite réitérer notre engagement à continuer d'intégrer les principes de durabilité dans tous les aspects du cycle de vie de notre produit. Cela est nécessaire pour assurer le développement d'une entreprise durable qui tient compte du contexte social, environnemental et économique dans lequel nous évoluons pour créer de la valeur à long terme. Des développements récents importants, y compris la diversification de notre produit pour inclure une solution plus verte pour les aciéristes, ainsi que le projet d'expansion en cours de la Phase 2 des activités de la mine du lac Bloom, offrent un aperçu très prometteur de l'avenir de l'entreprise et de sa contribution à une transition mondiale plus verte.

Au nom du conseil d'administration, je tiens à remercier tous ceux et celles qui travaillent chez Champion pour leur engagement dévoué envers notre entreprise, spécialement dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Leur contribution incroyable a propulsé Champion vers une rentabilité record et nous a positionnés comme une entreprise minière durable avec un potentiel de croissance phénoménal qui profite à toutes nos parties prenantes, même en ces temps difficiles.

MOT DU CHEF DE LA DIRECTION



**DAVID
CATAFORD**

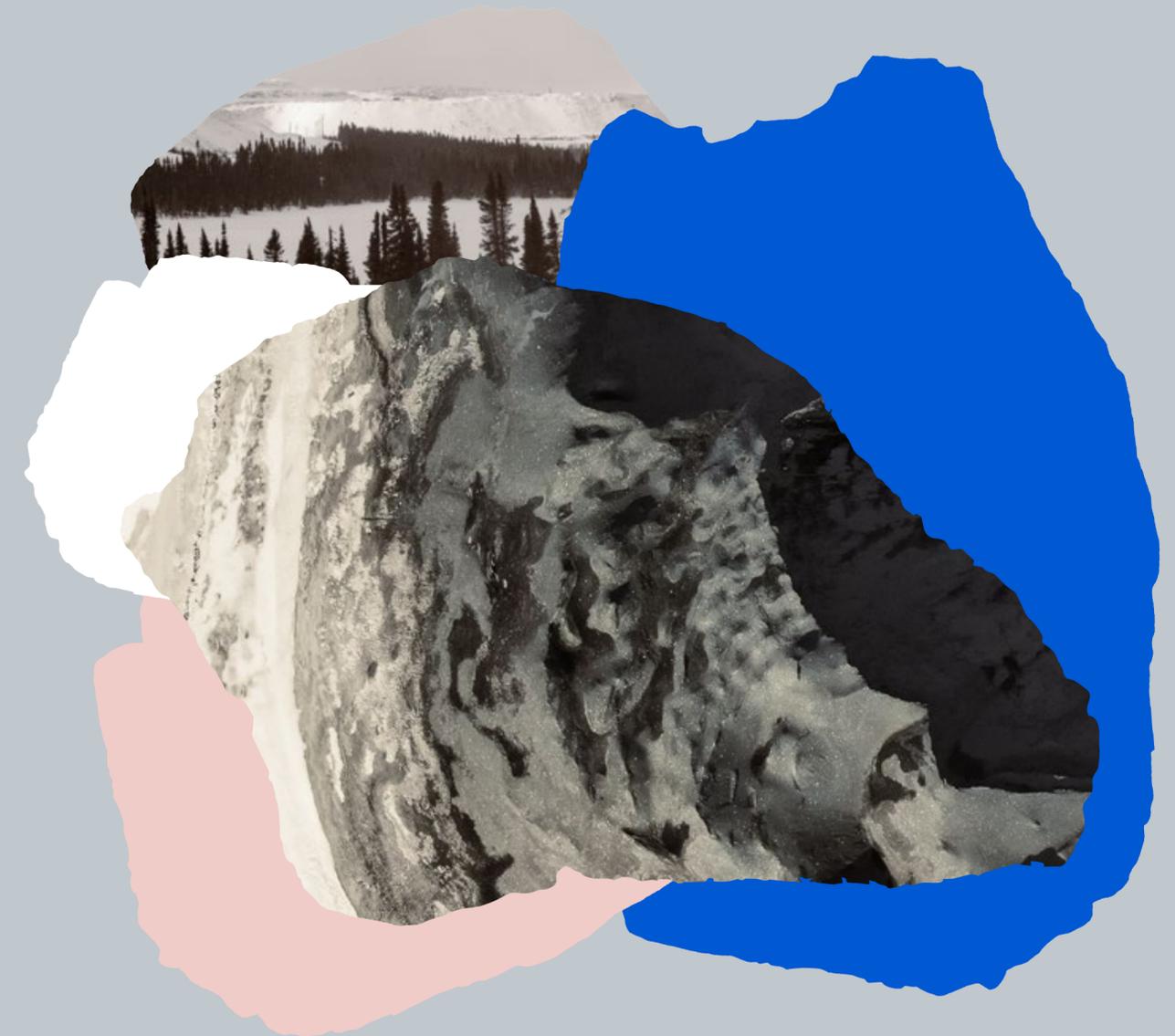
Chef de la direction et
administrateur

En dépit des défis imposés par la pandémie de COVID-19 sur l'économie locale et mondiale, notre main-d'œuvre et nos partenaires, notre engagement envers le développement durable a continué de retenir notre attention tout au long de l'année 2020.

La poursuite de l'intégration des principes de développement durable dans l'entreprise demeure une priorité, et c'est avec la plus haute diligence que l'entreprise continue d'assumer ses responsabilités vis-à-vis des enjeux

environnementaux, sociétaux et de gouvernance.

Nos clients s'intéressent de plus en plus à la chaîne de valeurs des produits qu'ils se procurent, et nous avons à cœur d'être un partenaire de choix durable pour eux. Favoriser l'équité sociale, l'essor des communautés et le respect des individus et de leur diversité, tout en préservant l'intégrité de l'environnement naturel dans lequel nous menons nos activités, représente des aspects indissociables du succès de notre entreprise.



SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE DE NOS EMPLOYÉS

Nous sommes extrêmement fiers que nos valeurs soient profondément ancrées dans les tâches quotidiennes de nos employés, ce qui permet à notre entreprise d'être à la hauteur de ses ambitions et de satisfaire à des normes élevées de santé et de sécurité du travail.

Nous avons enregistré un taux de fréquence d'incidents de 2,86 par 200 000 heures travaillées par nos employés en 2020 et nous avons pour ambition d'améliorer continuellement notre performance en matière de santé et de sécurité.

Nous sommes par ailleurs très fiers de la rapidité avec laquelle nous avons déployé des mesures visant à limiter les risques d'infection à la COVID-19 chez nos employés et collaborateurs dès le début de la pandémie. Parmi les nombreuses mesures efficaces implantées se trouve l'établissement d'un laboratoire de dépistage de la COVID-19, lequel a permis de diagnostiquer, d'isoler et ainsi de réduire rapidement la propagation du virus non seulement sur le site minier du lac Bloom, mais aussi dans la communauté hôte.



CAPITAL HUMAIN

Alors que la construction de la Phase 2 du lac Bloom progresse, Champion devra embaucher 400 travailleurs talentueux supplémentaires pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs de production bonifiés par ce projet de croissance. Cela représente une belle opportunité pour Champion d'augmenter l'embauche dans les communautés hôtes et parmi les groupes autochtones, ce qui offrirait des avantages économiques et stimulerait la vitalité de l'économie locale.

Nous sommes par ailleurs fiers d'être le plus important employeur minier autochtone dans la fosse du Labrador avec un maximum atteint de plus de 51 Autochtones travaillant directement ou indirectement pour le site minier du lac Bloom en 2020.

Les femmes n'occupant que 11 % des emplois au 31 décembre 2020, notre entreprise a l'intention d'augmenter cette proportion lors de la vague d'embauche requise dans le cadre de la mise en service de la Phase 2.

RELATIONS AVEC LES COMMUNAUTÉS ET LES AUTOCHTONES

Nous reconnaissons que le succès de nos activités va de pair avec la prospérité des communautés dans lesquelles nous sommes implantés. En 2020, nous avons contribué à hauteur d'un peu plus de 5 M\$ CA en investissements communautaires.

La mise en œuvre de l'entente sur les répercussions et avantages de nos activités avec la Première Nation Uashat mak Mani-Utenam conclue en 2017, laquelle inclut également des dispositions prévoyant des bénéfices pour la Première Nation Matimekush-Lac John, nous permet d'alimenter une collaboration fructueuse avec les groupes autochtones locaux et de faire progresser mutuellement nos relations de plus en plus solides.

REGARD SUR L'AVENIR

Je suis enthousiasmé par les perspectives de croissance issues de nos initiatives de développement de produits plus verts qui permettront à notre entreprise d'aider à réduire les émissions de GES dans les processus sidérurgiques.

Cette avancée est porteuse d'opportunités clés pour Champion et positionnera l'entreprise en tant que joueur actif dans la transition « verte » de l'industrie du minerai de fer alors qu'elle s'efforce de réduire les émissions de GES dans la lutte contre les changements climatiques.

Malgré des défis sans précédent générés par la pandémie de COVID-19, je voudrais souligner le courage et la force démontrés par nos parties prenantes au cours de la dernière année. Je vous invite à explorer notre rapport sur le développement durable 2020 et, au nom de Champion Iron, je vous remercie de votre intérêt.

À PROPOS DE CE RAPPORT

Champion Iron Limited a élaboré ce rapport en consultation avec sa filiale, Minerai de fer Québec inc. (MFQ), laquelle est également couverte par le présent rapport. L'utilisation des termes « Champion » et « l'entreprise » dans le cadre du présent rapport inclut Champion Iron limited et toutes ses filiales, y compris MFQ.

Le présent rapport annuel a été préparé conformément à l'option de base des normes de l'organisme Global Reporting Initiative (GRI). En vertu des normes du GRI, les entreprises doivent concentrer leurs rapports sur des sujets qui reflètent leurs impacts économiques, environnementaux et sociaux ou qui influencent de manière significative les décisions des parties prenantes.

Conformément aux normes du GRI, nous avons déterminé un certain nombre de sujets pertinents de développement durable pour Champion en 2020 de même

que les enjeux de matérialité qui y sont associés. La performance de l'entreprise par rapport à ces enjeux est détaillée dans les sections concernées de ce rapport.

Ce rapport informe également sur le statut des engagements de Champion par rapport aux orientations fournies par des organismes clés tels que l'Association minière du Canada (AMC) et son programme Vers le développement minier durable (VDMD), de même que le Conseil international des mines et des métaux (ICMM) et ses principes de développement durable. Il rend aussi compte des progrès accomplis par l'entreprise par rapport aux objectifs de développement durable des Nations Unies.

Toutes les données ont fait l'objet d'examens et d'évaluations internes. Ce rapport a été approuvé pour publication par la direction exécutive de Champion Iron Limited en juillet 2021.



LIMITES ET PORTÉE

Ce rapport annuel de développement durable fournit des informations et des données sur nos activités industrielles uniquement pour les actifs sur lesquels nous avons un contrôle opérationnel. Nous excluons ainsi les données associées aux activités portuaires et de transport qui sont sous-traitées par Champion.

Le rapport contient des informations sur la structure de gestion et les performances environnementales, sociales et de gouvernance de Champion pour l'année 2020.

Les informations présentées dans ce rapport relatives à la production annuelle de concentré de fer, ainsi que toutes les informations financières, sont basées sur l'exercice du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Toutes les autres informations de nature environnementale, sociale et de gouvernance sont basées sur l'année civile 2020, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020. Les données déclarées sur la base d'une tonne de concentré de fer produite sont basées sur la production de concentré de fer pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020 afin de refléter les informations présentées dans les rapports annuels soumis par Champion aux instances gouvernementales. Les données sur les ressources humaines sont basées sur la situation au 31 décembre 2020.

DONNÉES ET INFORMATIONS

Champion conserve toutes les informations et données de ce rapport par le biais de son système de contrôle documentaire. Les paramètres de ce rapport reflètent ceux utilisés sur les marchés et les secteurs dans lesquels nous opérons.

Tous les chiffres indiqués dans ce rapport représentent les dernières données disponibles, sauf indication contraire dans le texte. Certains des totaux indiqués peuvent refléter l'arrondissement vers le haut ou vers le bas de totaux et sous-totaux.

Sauf indication contraire, tous les montants d'argent présentés dans le rapport sont en dollars canadiens. L'unité de tonne utilisée équivaut à 1 000 kg.

Nous pouvons changer notre approche sur la façon dont nous communiquons nos données dans les futurs rapports de développement

durable sans annonce préalable. Nous nous réservons également le droit de modifier la communication de données spécifiques et leur interprétation.

Les politiques de Champion accessibles au public sont publiées sur championiron.com.

Champion apprécie ses relations avec ses parties prenantes et s'engage à maintenir une communication ouverte et transparente. Nous acceptons les questions, commentaires et demandes d'informations sur le rapport et son contenu et sur nos performances en développement durable pour l'année 2020.

Les commentaires peuvent être envoyés en utilisant la plateforme de contact à l'adresse suivante : www.championiron.com/contact/?lang=fr

L'ENTREPRISE



01

- 16 Notre année financière en chiffres
- 18 L'entreprise
- 19 Notre produit
- 20 Le territoire
- 27 Notre chaîne de valeurs

NOTRE ANNÉE FINANCIÈRE EN CHIFFRES

8,0 M

DE TONNES DE CONCENTRÉ
DE FER DE HAUTE
QUALITÉ PRODUITES

1281 M\$

de recettes

819 M\$

en bénéfice avant
intérêts, impôts et
amortissement

471 M\$

de revenus nets rajustés

90,6 M\$

en salaires et
avantages sociaux

551

employés

An aerial photograph of a large-scale open-pit iron mine. The mine's terraced levels and complex network of roads and tracks are visible, set against a backdrop of rugged, dark rock formations. A prominent yellow text overlay is centered on the image, reading 'FAIRE BRILLER LE FER À TRAVERS LE MONDE'.

FAIRE BRILLER LE FER À TRAVERS LE MONDE

L'ENTREPRISE

Champion Iron Limited est une société minière bâtie sur un profond respect de l'environnement et des communautés. Au cœur de l'identité de l'entreprise se trouve une vision à long terme sur la création de valeurs durables pour ses parties prenantes et le respect des terres sur lesquelles elle mène ses activités.

La société exploite la mine du lac Bloom dans la province de Québec, au Canada, via sa filiale Minerai de fer Québec (MFQ). La mine du lac Bloom produit un concentré de minerai de fer à haute teneur et bénéficie d'investissements cumulés de près de 4 milliards de dollars US ainsi que d'infrastructures optimisées pour soutenir ses plans de croissance.

La relance des activités de la mine du lac Bloom, effectuée en 2018 par Champion, a été accompagnée d'investissements qui ont permis de réduire les

émissions de GES par tonne de concentré de fer produite de près de 40 % sur une base annuelle.

La Société bénéficie de partenariats solides, dont celui avec les communautés autochtones hôtes de Uashat mak Mani-Utenam et Matimekush-Lac John.

Champion assure plus de 550 emplois de qualité dans les régions éloignées du pays, devenant aujourd'hui le plus grand employeur des Premières Nations de sa région d'accueil.

Forte de son succès et d'une demande croissante pour son produit, Champion a annoncé son intention de compléter la Phase 2 de son projet d'expansion de la mine du lac Bloom qui permettra de doubler son taux de production annuel d'ici 2022. Ce projet aura un impact bénéfique sur la région avec la création de 400 emplois additionnels.





NOTRE PRODUIT

Champion produit un concentré de fer dont la haute teneur en Fe s'élève à 66,2 %. Ce concentré satisfait aux plus hautes normes de fabrication de l'acier des clients aciéristes de la société, lesquels sont situés principalement en Chine, au Japon, en Europe, en Inde, en Corée et au Moyen-Orient.

Le concentré de fer produit par la société contient peu d'impuretés comme l'aluminium, le soufre ou le phosphore, ce qui facilite la production d'aciers complexes.

La haute teneur et la grande qualité du concentré de fer produit par Champion permettent à la société de contribuer à la lutte contre les changements climatiques. En effet, ses propriétés exceptionnelles permettent aux aciéristes de réduire la quantité d'énergie nécessaire à la fabrication de l'acier, et dès lors de réduire les émissions de carbone dans les processus sidérurgiques. Cet avantage concurrentiel du concentré de fer de Champion lui permet ainsi de contribuer activement à la transition vers une économie à faible émission de carbone à l'échelle planétaire.

LE TERRITOIRE

Champion exploite un gisement de fer dans la fosse du Labrador, au Canada, où se trouve une bande étroite de roches sédimentaires et ignées de 160 km de largeur et 1 200 km de longueur, qui traverse le nord du Québec et du Labrador. Cette ceinture est connue pour ses gisements de fer de très haute qualité. En plus de son exploitation de la mine du lac Bloom, Champion contrôle plus de 5 milliards de tonnes de ressources en minerai

de fer situées dans la fosse du Labrador, ce qui présente des opportunités de croissance à long terme attrayantes pour l'entreprise. La société bénéficie par ailleurs d'un accès à une infrastructure de classe mondiale pour transporter le concentré de fer à un port de mer qui possède un terminal en eau profonde où des navires de type Capesize peuvent être chargés en moins de 50 heures.



Québec



Mine du
lac Bloom

Fosse du
Labrador

Labrador

Labrador
Wabush

Fermont

Québec

RESPECT
TRANSPARENCE

INGÉNIOSITÉ

NOS
VALEURS

FIERTÉ

RESPECT TRAN

RESPECT IN

Nous voulons préserver les ressources et l'environnement. Il est donc naturel pour nous de nous conformer aux normes de sécurité et de tenir compte des individus, des partenariats et des équipements.



ICE

SITÉ, ERTÉ

TRAN

SPECT
RENCE

INGL
FIER



É

TRANSPARENCE

Nous encourageons un dialogue ouvert et une écoute active entre collègues pour un environnement de travail constructif.

RESPECT TRANSPARENCE

EXPERIENCE

INGÉNIOSITÉ

Nous misons sur la créativité
et le savoir-faire de tous.
Nous soutenons des pratiques
efficaces avec l'ambition de
toujours faire mieux.

DIVERSITÉ CERTÉTÉ



TRANSPARENCE

RESPECT

A woman with long blonde hair, wearing a black winter jacket with a white maple leaf logo on the chest, stands in a snowy field. In the background, there are snow-covered hills, a white truck, and red flags on poles. The scene is set against a bright, snowy sky with falling snow.

INGÈRE

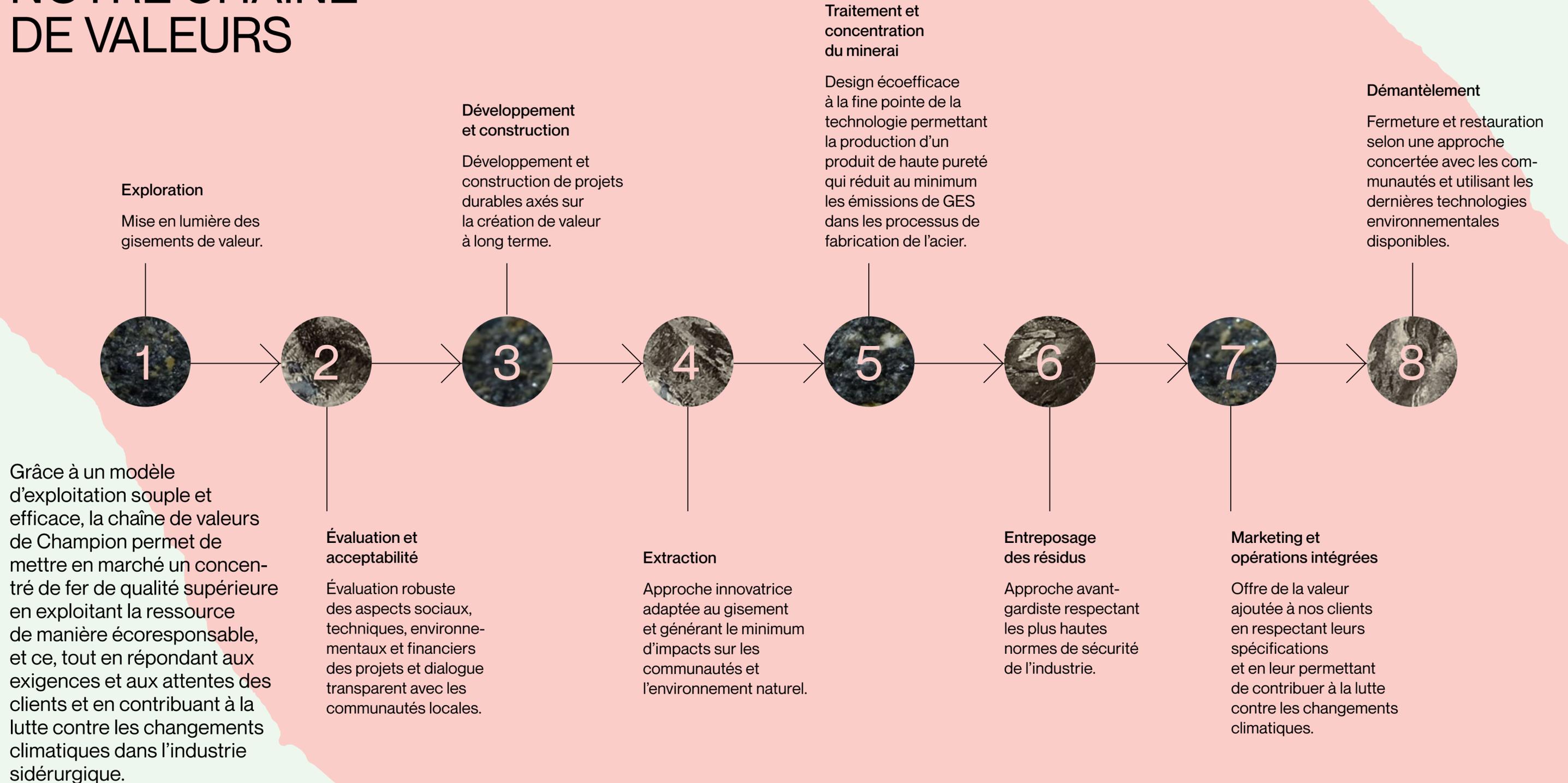
FIERTÉ

É

FIERTÉ

Nous sommes fiers de ce que nous faisons, comme équipe, comme entreprise, dans toutes les sphères de l'exploitation minière. Notre sentiment d'appartenance collective est fort.

NOTRE CHAÎNE DE VALEURS







NOTRE APPROCHE DURABLE

- 32 Conseil d'administration
- 34 Équipe de direction
- 35 Le développement durable chez Champion
- 38 Rôles et responsabilités de gouvernance
- 41 Lignes directrices
- 49 Cadre de mise en œuvre
- 51 Excellence opérationnelle
- 56 Une culture d'amélioration continue



SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE

Le conseil d'administration de Champion Iron Limited est diversifié et composé de membres talentueux et expérimentés, capables d'assumer un solide rôle de gouvernance des affaires de l'entreprise ainsi que de servir et de protéger les intérêts des actionnaires et autres parties prenantes.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

ANDREW
J. LOVE

B. COMM., MAICD
Administrateur
principal

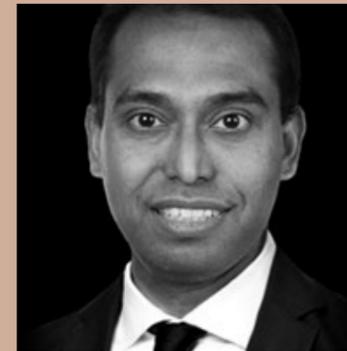


MICHELLE
CORMIER

Administratrice

JYOTHISH
GEORGE

Administrateur
non exécutif



LOUISE
GRONDIN

Administratrice

L'honorable
WAYNE
WOUTERS

CP.
Administrateur



MICHAEL
O'KEEFE

Président exécutif
du conseil
d'administration

DAVID
CATAFORD

ING.
Chef de
la direction et
administrateur



GARY
LAWLER

LL. B., LL. M.
Administrateur

L'équipe de direction de Champion est composée de gens compétents ayant fait leurs preuves dans l'industrie minière. Elle est responsable d'amener l'entreprise à arpenter et à développer toutes les avenues afin d'optimiser la production d'un concentré de fer de qualité supérieure, tout en réduisant son empreinte environnementale, et ce, en agissant avec intégrité et honnêteté dans le respect des valeurs de l'entreprise.

ÉQUIPE DE DIRECTION

DAVID CATAFORD

Chef de la direction et administrateur



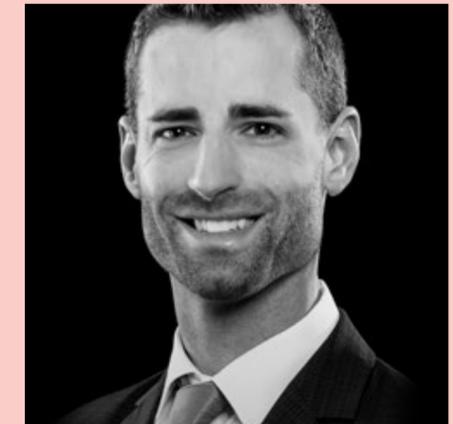
NATACHA GAROUTE

Chef des finances



MICHAEL MARCOTTE

Vice-président, Relations investisseurs



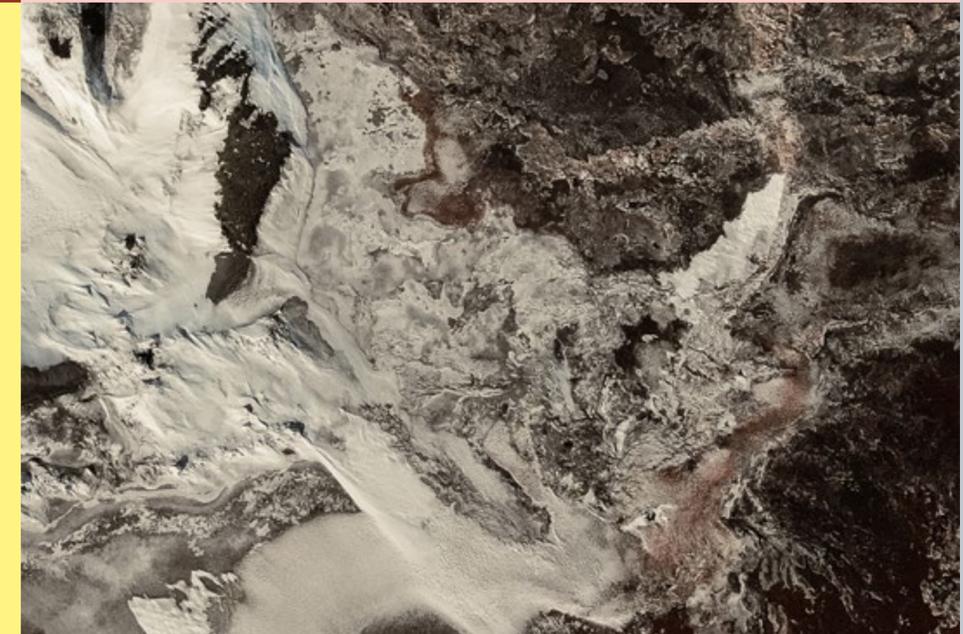
STEVE BOUCRATIE

Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif



ALEXANDRE BELLEAU

Chef des opérations



LE DÉVELOPPEMENT DURABLE CHEZ CHAMPION

C'est la création de valeur en accord avec les besoins à long terme de l'entreprise, le respect de nos parties prenantes et la prise en compte du contexte environnemental, social et économique dans lequel nous menons nos activités qui définissent le succès de notre entreprise.

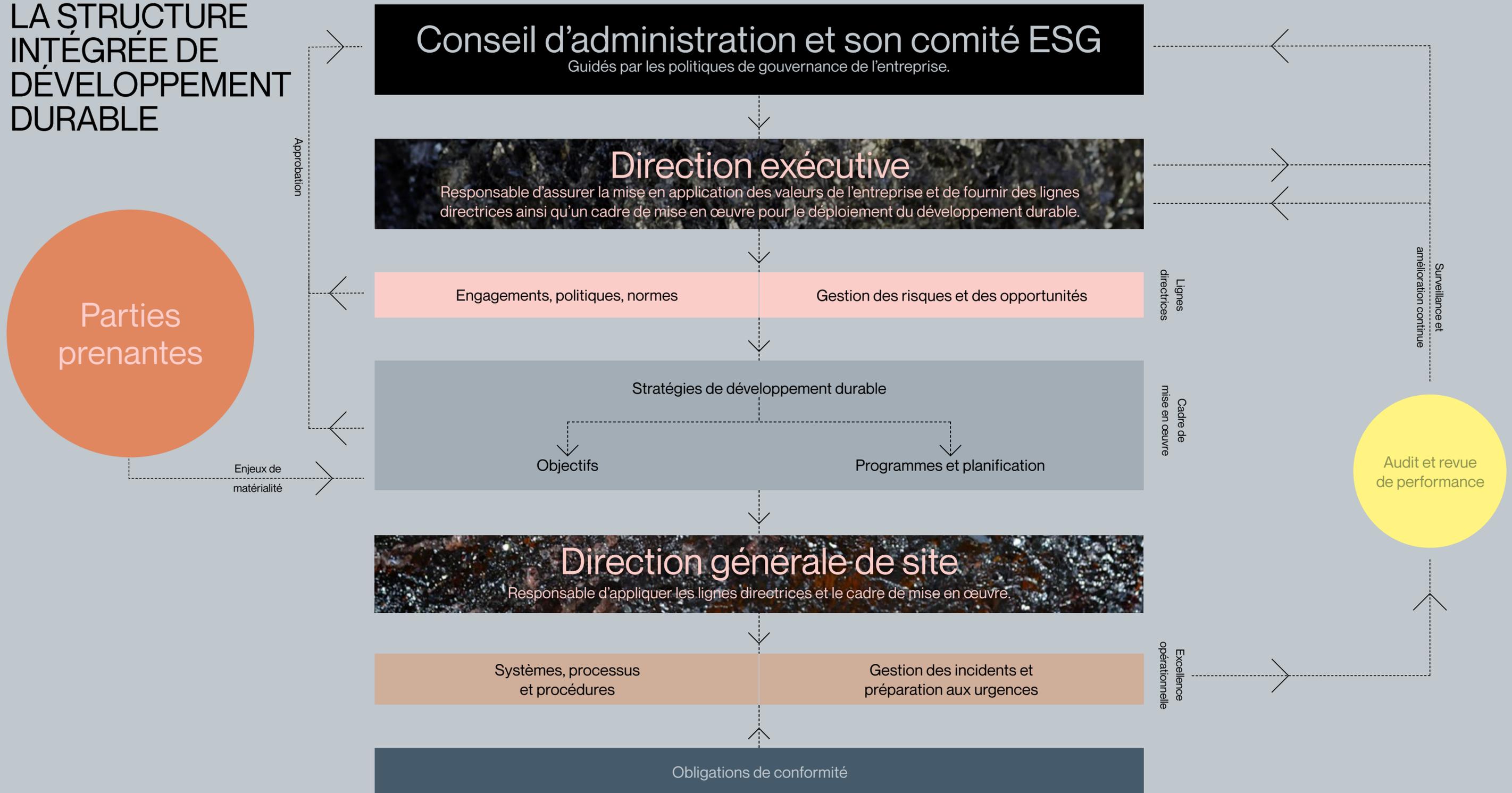
L'intégration des pratiques de développement durable dans la conduite de nos affaires est essentielle. Elle permet notamment la réduction des risques, la baisse des coûts, un meilleur accès aux opportunités et, surtout, la création de valeur à long terme pour les parties prenantes.

Notre stratégie globale, qui vise l'intégration des principes de développement durable dans nos politiques de gouvernance et nos valeurs d'entreprise, permet déjà à notre jeune entreprise de mettre en œuvre une approche de développement durable digne des entreprises responsables de demain. La structure intégrée de développement durable de Champion est présentée à la page suivante.

L'approche de développement durable de Champion Iron Limited implique une vision large de ses parties prenantes et tient compte des enjeux de matérialité qui y sont associés, et ce, tout au long du cycle de vie des activités minières.



LA STRUCTURE INTÉGRÉE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE





RÔLES ET RESPONSABILITÉS DE GOUVERNANCE



CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SON COMITÉ ESG

Le conseil d'administration (CA) est responsable de la gouvernance de l'entreprise et s'assure que les structures et les systèmes de gouvernance appropriés sont en place. Il veille à ce que l'entreprise soit dirigée, contrôlée et surveillée efficacement, notamment en matière de développement durable.

Le CA tente d'améliorer continuellement sa compréhension et sa maîtrise des sujets liés au développement durable lors de réunions régulières et des visites de site afin d'ajuster les mécanismes de gouvernance et de responsabilisation à travers l'organisation.

Le comité ESG aide le CA à superviser les politiques et engagements de même que la gestion des risques et opportunités de développement

durable. Le comité ESG se réunit régulièrement afin de faire la revue de performance en matière de développement durable et de recommander les mesures appropriées au CA.

Diversité du conseil d'administration

L'entreprise estime que les embauches et les promotions d'employés, y compris les nominations des membres de la haute direction et l'élection ou la nomination des membres du CA, doivent être fondées sur le mérite. Champion demeure déterminée à sélectionner les meilleures personnes pour remplir ces rôles, mais reconnaît du même coup l'importance de la diversité pour assurer un éventail

CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SON COMITÉ ESG (SUITE)

d'expériences, de perspectives et d'expertises au sein des administrateurs et des membres de la haute direction et ainsi garantir une prise en charge et une gestion efficaces de l'entreprise.

La diversité des points de vue, des expériences et des compétences est essentielle au succès de l'entreprise, car elle favorise la mise au point de solutions nuancées et complètes pour la gestion de ses enjeux.

Champion estime que la diversité contribue à l'efficacité d'un CA et que la constitution d'un CA diversifié représente une étape cruciale dans la création d'une culture de la diversité et de l'inclusion pour tous les employés de l'entreprise et de ses filiales.

Champion reconnaît l'importance de la diversité des genres et la valeur ajoutée des femmes au sein de son CA qui, dotées des compétences adéquates et de l'expérience pertinente, contribuent à diversifier les points de vue. Les femmes représentent actuellement 25 % des membres du CA.

HAUTE DIRECTION

Le chef de la direction s'assure du respect des valeurs de l'entreprise et se charge d'établir les lignes directrices et le cadre de mise en œuvre des principes de développement durable au sein de l'entreprise. Il est responsable d'effectuer le suivi des progrès liés à la stratégie globale de développement durable et d'assurer la mise en œuvre des ajustements nécessaires selon l'évolution observée.

L'équipe de direction a notamment pour mission de définir et de tenir à jour les lignes directrices et le cadre de mise en œuvre du développement durable de l'entreprise. Cela inclut les politiques, les engagements et les normes de l'entreprise, y compris ce qui a trait

à la santé et la sécurité au travail, à l'environnement, aux communautés, aux droits de la personne, à la diversité et à l'approvisionnement responsable. Elle est également responsable du déploiement des systèmes de gestion des risques et opportunités et des programmes d'audits et de revue de performance en matière de développement durable. De plus, elle détermine les stratégies, les objectifs et les programmes à mettre en place en y intégrant une vision à long terme.

L'équipe de la direction est appuyée par plusieurs professionnels dont les principales responsabilités sont axées sur la supervision des efforts collectifs en matière de responsabilités sociales en entreprise.

DIRECTION GÉNÉRALE DE SITE

Le directeur général de site est responsable de la mise en application des lignes directrices et du cadre de mise en œuvre en matière de développement durable dans les activités dont il a la charge afin d'assurer l'atteinte des objectifs annuels. Ceci doit se faire de façon à assurer la conformité des activités du site avec les obligations légales et celles issues des partenariats avec les parties prenantes.

Le directeur général doit assurer la conformité des systèmes, processus et procédures par rapport aux attentes organisationnelles en matière de développement durable et veiller au respect des exigences réglementaires et des permis. Il doit également s'assurer de gérer adéquatement les incidents qui pourraient survenir dans le cadre des activités en plus de faire un rapport des performances du site dont il a la charge pour alimenter le processus d'audit et de revue de performance.

PARTIES PRENANTES

Notre entreprise accorde de l'importance aux besoins des parties prenantes internes et externes. C'est pourquoi nous utilisons un processus de consultation pour déterminer et comprendre les sujets qui pourraient devenir des enjeux de matérialité pour Champion. Grâce à la prise en compte de ces enjeux, nous pouvons générer des retombées positives ayant un sens véritable pour nos parties prenantes.

L'évaluation des enjeux de matérialité issus des parties prenantes permet à notre société d'orienter ses stratégies de manière cohérente et pertinente puisque ces derniers sont pris en considération lors de l'établissement des objectifs annuels, des programmes de développement durable et de la planification associée.

Le suivi du progrès par rapport aux objectifs et programmes est non seulement utilisé dans le cadre du processus de revue de performance, mais fait aussi partie de notre processus de divulgation transparente avec nos parties prenantes.

LIGNES DIRECTRICES



POLITIQUES, NORMES ET ENGAGEMENTS

Les lignes directrices de en matière de développement durable se reflètent dans les politiques de l'entreprise, lesquelles servent notamment à établir les normes et engagements en matière de développement durable de l'organisation.

Les politiques de développement durable contiennent également les principes et le cadre servant de référence dans la gestion des enjeux de matérialité, l'élaboration des stratégies et des objectifs, la prise de décisions ainsi que la planification et l'implantation des activités et des programmes de l'entreprise.

Les politiques de développement durable sont revues régulièrement afin d'améliorer leur adéquation avec les stratégies globales et l'évolution du contexte interne et externe de l'entreprise.

Les politiques de développement durable et de gouvernance de Champion Iron Limited sont publiées sur championiron.com.

ENGAGEMENTS

Champion tient compte des meilleures pratiques de l'industrie et des initiatives provenant d'organisations externes dans l'établissement de ses engagements en matière de développement durable. Même si l'entreprise n'est pas membre de ces organisations, cette prise en considération permet de contribuer à l'effort global pour le développement durable à l'échelle planétaire.

NOS ENGAGEMENTS EXTERNES

Les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies ont été adoptés par les dirigeants du monde en 2015 et sont entrés en vigueur en 2016. Ces objectifs intègrent des préoccupations comme la protection de la planète et la volonté de donner à tous la possibilité de vivre en sécurité et dans la dignité.

Bien que l'envergure opérationnelle de Champion soit relativement modeste dans le domaine de l'industrie minière à l'échelle mondiale, elle ne minimise en rien l'impact qu'elle pourrait avoir sur les parties prenantes. C'est dans ce contexte que Champion entend poursuivre les objectifs des Nations Unies qui concernent ses activités.

L'entreprise a procédé à une évaluation des différents objectifs et cibles des Nations Unies afin d'identifier les éléments qu'elle peut mettre en œuvre pour soutenir l'atteinte de chacun d'eux.

Ainsi, Champion a retenu un total de 13 objectifs pour lesquels elle compte contribuer de façon particulière.

Ces objectifs sont présentés ci-après, et la description de la contribution concrète de l'entreprise à l'atteinte des cibles est présentée au chapitre 6.

OBJECTIFS ET CIBLES



Santé et bien-être



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

Accès à une éducation de qualité



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

Égalité entre les sexes



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

Eau propre et assainissement



Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable.

Recours aux énergies renouvelables



Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.

Travail décent et croissance économique



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

Inégalités réduites



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

Villes et communautés durables



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

Consommation et production responsables



Établir des modes de consommation et de production durables.

Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques



Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

Vie terrestre



Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.

Paix, justice et institutions efficaces



Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.

Partenariats pour la réalisation des objectifs



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

LE CONSEIL INTERNATIONAL DES MINES ET MÉTAUX (ICMM)

L'ICMM est une association industrielle mondiale qui représente des sociétés minières et métallurgiques internationales. En 2003, elle a établi dix principes qui servent de cadre de bonnes pratiques pour le développement durable dans l'industrie des mines et des métaux, et qui visent à contribuer à la transition mondiale vers le développement durable.

Champion soutient les principes de l'ICMM en matière de pratiques de développement durable et s'efforce de les appliquer dans ses opérations.

Les actions concrètes réalisées par Champion pour respecter les principes de l'ICMM sont présentées au chapitre 6.

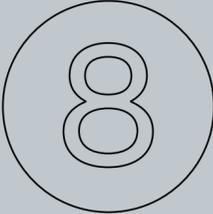
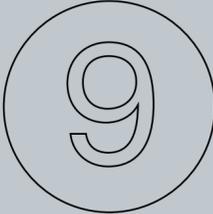
LES 10 PRINCIPES DE L'ICMM

- 1 Appliquer des pratiques commerciales éthiques et des systèmes de gouvernance d'entreprise et de transparence solides pour soutenir le développement durable.
- 2 Intégrer le développement durable dans la stratégie d'entreprise et les processus décisionnels.
- 3 Respecter les droits de la personne, ainsi que les intérêts, les cultures, les coutumes et les valeurs des employés et des communautés affectées par nos activités.
- 4 Mettre en œuvre des stratégies et des systèmes de gestion des risques efficaces qui se fondent sur des données scientifiques solides et qui tiennent compte de la perception des risques par les parties prenantes.
- 5 Poursuivre l'amélioration continue des performances en matière de santé et de sécurité dans le but d'atteindre l'objectif zéro préjudice.
- 6 Poursuivre l'amélioration continue des problèmes de performance environnementale, tels que la gestion de l'eau, la consommation d'énergie et les changements climatiques.
- 7 Contribuer à la conservation de la biodiversité et aux approches intégrées de l'aménagement du territoire.
- 8 Faciliter et soutenir la base de connaissances et les systèmes pour une conception, une utilisation, une réutilisation, un recyclage et une élimination responsables des produits contenant des métaux et des minéraux.
- 9 Poursuivre l'amélioration continue des performances sociales et contribuer au développement social, économique et institutionnel des pays et communautés d'accueil.
- 10 Engager de manière proactive les principales parties prenantes sur les défis et opportunités de développement durable d'une manière ouverte et transparente. Générer des rapports et vérifier indépendamment les progrès et les performances.

ASSOCIATION MINIÈRE DU CANADA (AMC)

L'AMC favorise la croissance et le développement de l'industrie des mines et du traitement des minerais du Canada au profit des communautés d'intérêts. L'initiative Vers le développement minier durable (VDMD) de l'AMC exige des entreprises minières qu'elles prennent des mesures concrètes pour faire respecter leurs engagements environnementaux et sociaux.

Les principes directeurs de l'initiative VDMD sont étayés par une suite de neuf protocoles d'évaluation du rendement environnemental et social des sociétés minières. Champion est en faveur des principes directeurs de l'initiative VDMD et s'efforce de les instaurer au sein de toute son organisation.

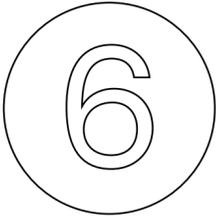
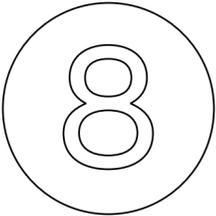
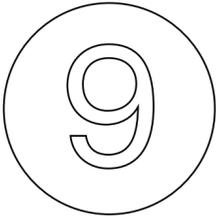
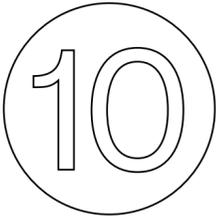
- | | | | |
|---|---|---|---|
|  | Relations avec les Autochtones et les communautés |  | Planification de la gestion de crises et des communications |
|  | Gestion de l'énergie et des émissions de GES |  | Prévention du travail des enfants et du travail forcé |
|  | Gestion des résidus miniers |  | Fermeture de mines |
|  | Gestion de la conservation de la biodiversité |  | Protocole d'intendance de l'eau |
|  | Santé et sécurité | | |

LES PRINCIPES DE L'ÉQUATEUR

Créés en 2003, les Principes de l'Équateur sont destinés à servir de base et de cadre communs aux établissements financiers pour la détermination, l'évaluation et la gestion des risques environnementaux et sociaux lors du financement de projets. Les dix Principes de l'Équateur servent ainsi à assurer aux institutions financières que les projets financés sont développés d'une manière socialement responsable et qu'ils reflètent les bonnes pratiques en matière de gestion de l'environnement.

Concrètement, les Principes de l'Équateur visent à éviter, dans la mesure du possible, les impacts négatifs des projets sur les écosystèmes, les communautés et le climat. Si ces impacts sont inévitables, les Principes visent à ce qu'ils soient limités et atténués. Dans le cas où les impacts persisteraient, ils visent également à ce que les promoteurs remédient aux impacts sur les droits de la personne ou compensent les impacts environnementaux, le cas échéant.

Champion adhère aux dix Principes de l'Équateur.

- | | | | |
|---|--|---|--|
|  | 1
Revue et catégorisation |  | 6
Mécanisme de règlement des griefs |
|  | 2
Évaluation environnementale et sociale |  | 7
Revue indépendante |
|  | 3
Normes environnementales et sociales applicables |  | 8
Engagements |
|  | 4
Système de gestion environnementale et sociale et plan d'action selon les Principes de l'Équateur |  | 9
Suivi indépendant et production de rapports |
|  | 5
Participation des parties prenantes |  | 10
Rapport et transparence |

GESTION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Champion Iron Limited dispose d'un processus permettant de définir, d'évaluer et de traiter les risques et opportunités. Ce processus permet de comprendre le contexte économique, social et environnemental dans lequel l'entreprise exerce ses activités et de cerner les enjeux susceptibles d'influer sur ses performances de même que sur les besoins, attentes et préoccupations de ses parties prenantes. Le processus permet également à l'entreprise de déterminer les aspects de ses activités qui doivent être maîtrisés afin de bien gérer les risques et opportunités auxquels elle est exposée.

Quelques-uns des principaux risques et opportunités associés au cycle de vie des activités de Champion Iron Limited en 2020 sont présentés ci-après.

Une revue détaillée est réalisée régulièrement afin de mettre en place ou d'ajuster les mesures d'atténuation et d'améliorer continuellement la gestion des risques et opportunités.



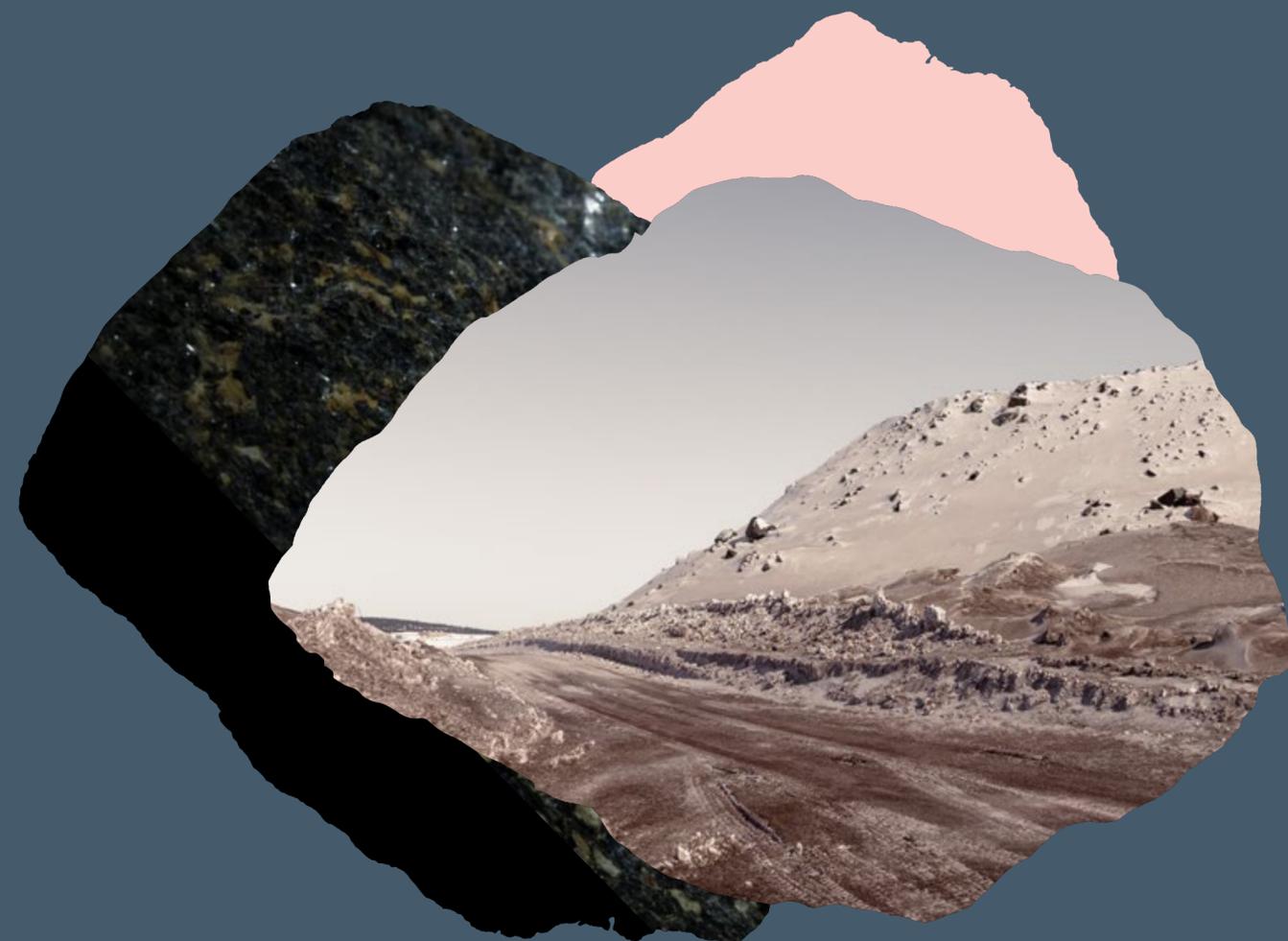
Quelques-uns des principaux risques et opportunités

- Pandémie de COVID-19.
- Incidents liés à la santé et à la sécurité.
- Incidents environnementaux et changements climatiques.
- Catastrophes naturelles.
- Relations avec les communautés et les peuples autochtones.
- Acquisition et rétention de talents.
- Réglementations et permis.
- Relations de travail.
- Chaîne d'approvisionnement.
- Concurrence.
- Risques financiers.
- Prix du fer et cours de l'action.
- Changements climatiques.
- Infrastructures et services de transport.
- Fluctuations de l'offre et de la demande.
- Fluctuations associées aux besoins de la clientèle.
- Legs sociaux et responsabilités environnementales liés à la fermeture des sites.
- Cybersécurité.
- Risque à la réputation.

Quelques exemples de moyens de gestion des risques et opportunités

- Mise en place d'éléments de contrôle critique.
- Processus d'évaluation des risques pour la santé, la sécurité et l'environnement.
- Évaluations des impacts sociaux et environnementaux des nouveaux projets.
- Comités de suivi avec les communautés locales et les groupes autochtones
- Veille juridique et législative.
- Sondage sur le climat de travail et le bien-être du personnel.
- Consultation et engagement avec les parties prenantes.
- Programme de gestion environnementale.
- Études de faisabilité.
- Études des risques liés aux changements climatiques.
- Préparation aux situations d'urgence.
- Formation continue.
- Vigie de l'offre et de la demande et de la conjoncture des marchés.
- Études de marché.
- Consultation des clients.
- Planification de la fermeture pour créer de la valeur post-exploitation dans les communautés.
- Remise en état des zones perturbées par l'exploitation minière.
- Mesures de gestion de la cybersécurité.

CADRE DE MISE EN ŒUVRE



STRATÉGIES

Les stratégies de développement durable définissent l'ensemble des choix et des orientations de l'entreprise servant à atteindre ses objectifs commerciaux, auquel s'intègrent les aspects sociaux et environnementaux.

Les stratégies sont alignées avec les lignes directrices de développement durable de Champion et tiennent compte des enjeux de matérialité et des risques et opportunités les plus importants pour l'entreprise.

Les stratégies de développement durable sont intégrées dans les processus décisionnels et sont révisées régulièrement.

Elles se déploient selon trois échelles de temps :

- court terme (1 à 2 ans).
- moyen terme (3 à 4 ans).
- long terme (5 à 10 ans).

Les stratégies se reflètent dans les objectifs annuels.

OBJECTIFS

Champion Iron Limited établit des objectifs de développement durable alignés avec ses engagements, ses politiques et ses risques dans une perspective qui vise à assurer des résultats positifs pour l'entreprise et ses parties prenantes à court et à long terme.

Ces objectifs sont suivis chaque année et ajustés selon les performances observées.

Les objectifs annuels sont élaborés de telle sorte à appuyer les stratégies de développement durable.

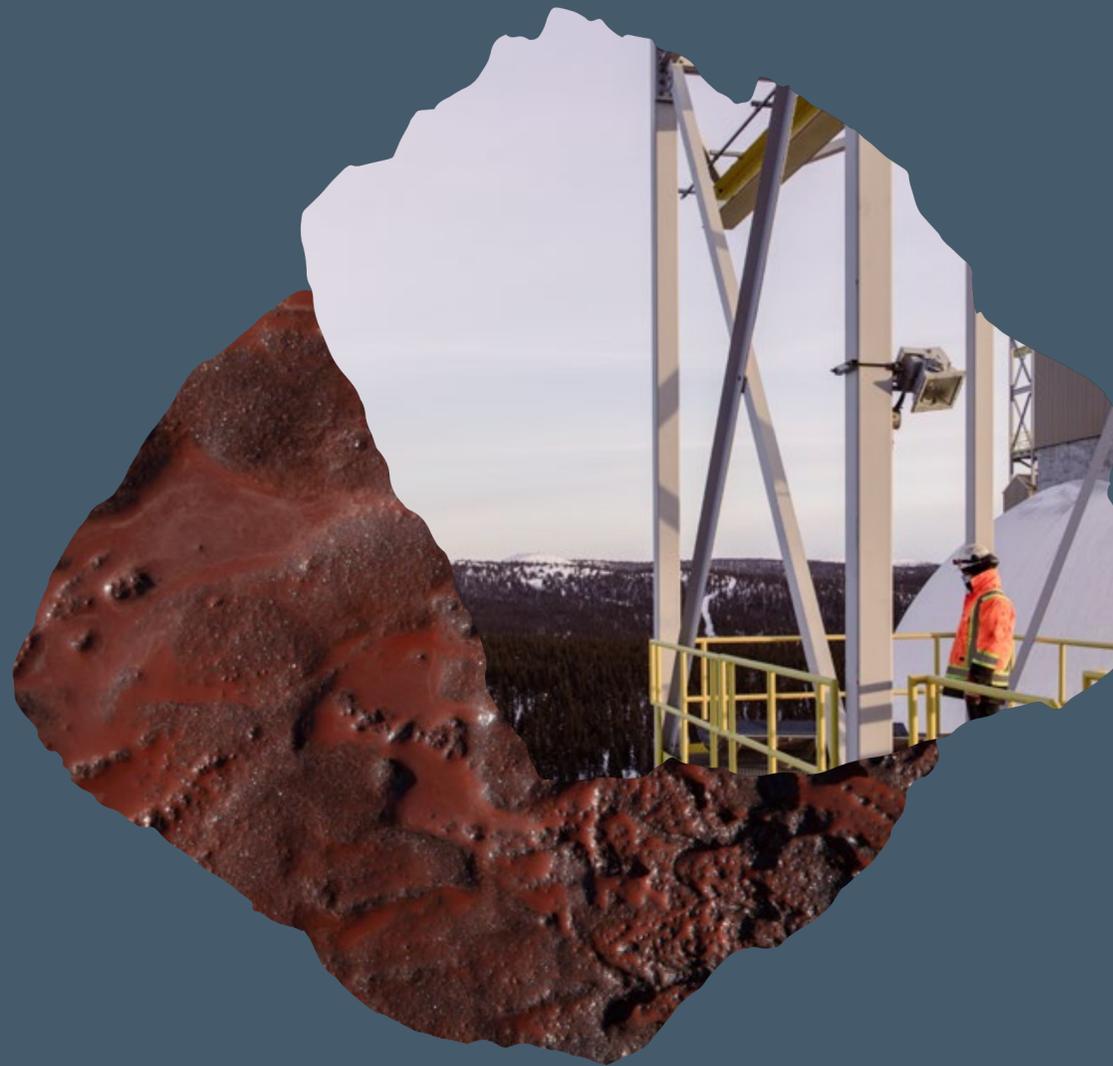


PROGRAMMES

Champion Iron Limited utilise des programmes pour faciliter la mise en œuvre d'actions visant l'atteinte de ses objectifs. Les programmes aident à améliorer la performance de développement durable et sont révisés régulièrement pour tenir compte des performances observées. À titre d'exemple, le programme de rémunération des employés est lié à la performance en matière de santé et de sécurité et de gestion environnementale ou d'autres principes de développement durable à travers des objectifs à l'échelle de l'entreprise.

Ainsi, les employés et dirigeants participent à la mise en œuvre d'initiatives et de pratiques précises qui visent l'atteinte des objectifs de développement durable de l'entreprise.

EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE



SYSTÈMES, PROCESSUS ET PROCÉDURES

Champion utilise des systèmes, des processus et des procédures qui lui permettent de s'assurer que ses activités sont exécutées de façon maîtrisée afin de respecter ses lignes directrices en matière de développement durable et de gérer adéquatement ses enjeux de matérialité, ses risques et opportunités et ses obligations de conformité.

Champion s'assure également de tenir à jour et d'évaluer périodiquement les moyens de maîtrise opérationnelle qu'elle utilise pour s'assurer de leur efficacité.

L'entreprise utilise les principes et dispositions de plusieurs normes internationales reconnues comme étant des références pour établir les

bases des systèmes dédiés à la maîtrise de certains aspects de sa démarche de développement durable :

- ISO-14 001 pour la gestion environnementale.
- ISO-26 000 pour la gestion de la responsabilité sociale en entreprise.
- ISO-45 001 pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail.
- ISO-50 001 pour la gestion de l'énergie.
- VDMD pour la gestion de certains principes de développement durable.

LA GESTION DES INCIDENTS

Afin de réduire la probabilité d'incidents et d'atténuer les effets potentiels sur les employés, les communautés, l'environnement et les installations, Champion utilise une série de mesures de contrôle préventives.

Outils et processus de reconnaissance, d'évaluation et de gestion des risques

Mesure de confinement des déversements accidentels

Analyse de sécurité des tâches

Procédures standardisées

Système de surveillance et d'alarme automatisé

Formation et sensibilisation

Utilisation de normes de sécurité élevées dans la conception

Comité paritaire de santé et sécurité au travail

Registre d'incidents, d'accidents et de premiers secours

Chartes de contrôle et indicateurs de performance

Programmes d'inspection et d'audit

Soutien et conseil d'associations et d'organismes spécialisés

Commentaires et suggestions du personnel

Suivi et surveillance des travaux

Plan d'intervention d'urgence

Critères de sélection des sous-traitants orientés sur la prévention

Exercice de simulation d'incident

Examen de la gestion

Analyse comparative d'autres compagnies



Approche de gestion des incidents

Malgré les efforts diligents déployés par Champion pour les éviter, des incidents peuvent survenir. C'est pourquoi l'entreprise a mis en place une approche de gestion efficace de ces incidents qui permet d'agir promptement, de réduire leurs effets et d'implanter les mesures appropriées pour diminuer les risques que de tels événements se reproduisent. L'approche se décline en six étapes.

- 1 Actions immédiates pour mitiger, voire éliminer les effets potentiels et réels sur les personnes, l'environnement et les installations sans compromettre la sécurité des personnes.
- 2 Signalement à l'interne et aux autorités concernées sans délai et en conformité avec les exigences réglementaires.
- 3 Rapports d'incident complets.
- 4 Enquête afin d'identifier les causes fondamentales ainsi que les principaux facteurs contributifs et d'établir les leçons apprises de l'événement dans une perspective d'amélioration continue.
- 5 Élaboration des plans d'actions correctives pour aider à prévenir la récurrence du même type d'incident.
- 6 Suivi d'efficacité des actions déployées.

PRÉPARATION AUX URGENCES

Champion reconnaît l'importance d'élaborer et de mettre en place des plans de préparation et d'intervention d'urgence complets ayant pour but de limiter et de contrôler les effets potentiels ou réels des urgences sur les personnes, les communautés, l'environnement et les installations.

C'est pourquoi l'entreprise élabore des plans et préparatifs adaptés aux conditions spécifiques au site minier. Ceux-ci permettent de gérer adéquatement une gamme de scénarios d'incidents possibles, quoiqu'extrêmement improbables, qui pourraient survenir, comme un incendie, une panne d'électricité, une rupture de digue ou de barrage, un feu de forêt ou une menace contre les personnes, la propriété et les biens.

Les plans comprennent des instructions détaillées à l'intention des intervenants impliqués afin de leur permettre d'agir de manière à :

- préserver la santé et la sécurité des employés, des entrepreneurs, des visiteurs, du personnel d'intervention et du public.
- réduire les risques potentiels pour la population, les biens et l'environnement.
- réduire au minimum les impacts sur l'environnement.
- guider le personnel d'intervention quant aux mesures à prendre et l'accompagner dans la mise en œuvre de celles-ci, et ce, de manière rapide et efficace.

- informer les citoyens qui pourraient être affectés par l'événement.
- informer la municipalité en ce qui a trait à la sécurité civile.
- se remettre de la situation le plus rapidement et le plus efficacement possible afin de réduire les coûts et le temps nécessaire pour revenir aux activités normales.

Les plans de préparation aux situations d'urgence sont mis à jour régulièrement. Cette démarche permet notamment de revoir les dangers potentiels et l'évaluation des risques associés ainsi que de valider les mesures de contrôles utilisées pour les gérer.

Champion s'assure de la disponibilité des ressources appropriées pour répondre aux situations d'urgence potentielles. De plus, une série d'exercices de simulation sont menés chaque année pour évaluer l'adéquation de la préparation avec les situations d'urgence et son efficacité, notamment en ce qui concerne les ressources humaines et physiques.

La préparation et la planification d'urgence sont effectuées à l'interne et à l'externe avec des intervenants pouvant potentiellement être impliqués, comme les organismes publics locaux, les gouvernements et les communautés hôtes.

GESTION DES OBLIGATIONS DE CONFORMITÉ



La capacité de Champion à respecter ses obligations de conformité issues de la réglementation, des permis qui lui sont octroyés et des ententes avec les parties prenantes aide l'entreprise à maintenir son acceptabilité sociale de même qu'à obtenir les autorisations nécessaires à son développement.

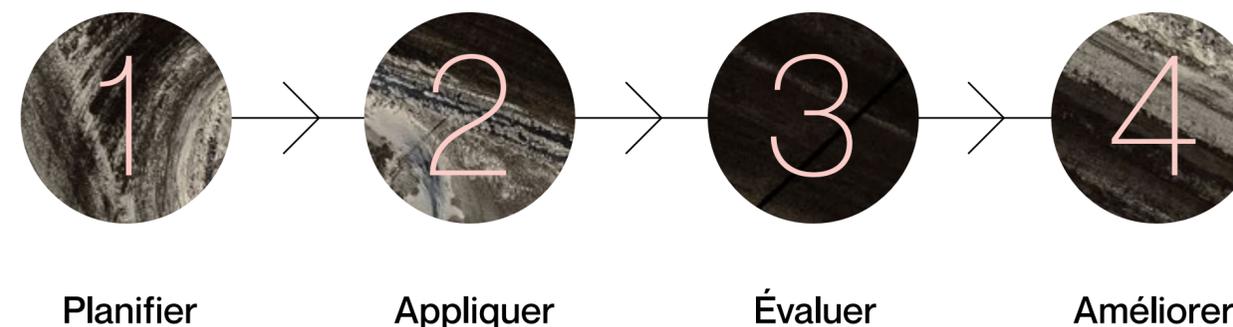
L'entreprise surveille et gère la conformité de ses activités en permanence afin de respecter les exigences légales, comme la surveillance des effluents miniers et les autres obligations, notamment celles issues des ententes avec les peuples autochtones.

Des mécanismes appropriés pour gérer les changements et nouveautés associés à ses obligations de conformité sont en place. Un processus de veille juridique et législative permet notamment de préparer l'entreprise aux modifications et aux nouvelles réglementations à venir et d'entreprendre les actions préparatoires requises pour maintenir la conformité.

Les développements et nouvelles activités de Champion peuvent influencer sur la conformité par rapport aux exigences légales et aux engagements avec les parties prenantes et aboutir à des risques et des opportunités que l'entreprise s'assure de prendre en compte dans la planification de ses activités.

UNE CULTURE D'AMÉLIORATION CONTINUE

Champion Iron Limited intègre les principes de développement durable dans toutes les phases de sa chaîne de valeurs, depuis l'exploration jusqu'à la restauration des sites miniers. Pour ce faire, l'entreprise mise sur un leadership qui met de l'avant le développement durable et favorise l'implantation d'une culture d'amélioration continue permettant de faire évoluer et bonifier continuellement ses processus et ses façons de faire. Cette approche se traduit par la séquence suivante :



L'APPROCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE CHAMPION



① Planifier

Nous planifions et définissons l'orientation à long terme de notre approche de développement durable, y compris nos stratégies, lesquelles se reflètent dans les politiques, engagements et objectifs à l'échelle de l'entreprise. Le contexte dans lequel nous menons nos activités est en constante évolution et, par conséquent, nous évaluons ces changements et y répondons, notamment par la mise à jour de notre planification.

② Appliquer

Nous mettons en œuvre un cadre de gestion et de lignes directrices pour intégrer le développement durable à notre fonctionnement. Celui-ci se déploie également à travers des programmes qui correspondent à l'orientation de l'entreprise à long terme et aux enjeux de matérialité associés aux parties prenantes.

③ Évaluer

Nous réalisons la revue de performance de développement durable par le moyen d'une surveillance intégrée aux activités et par le biais de mécanismes de gouvernance et d'audits. Ce processus permet de cibler les tendances, les manquements à la conformité, les opportunités d'amélioration et les inefficacités ou autres lacunes qui engendrent une performance sous-optimale ou nuisent à l'atteinte des résultats attendus.

④ Améliorer

Nous étudions les causes fondamentales des enjeux identifiés dans la phase d'évaluation pour permettre la modification des processus d'implantation ou l'ajustement des programmes et des objectifs afin que la planification du prochain cycle puisse se réaliser de manière optimale.



PARTIES PRENANTES

- 60 Nos parties prenantes
- 61 Nos engagements envers les parties prenantes



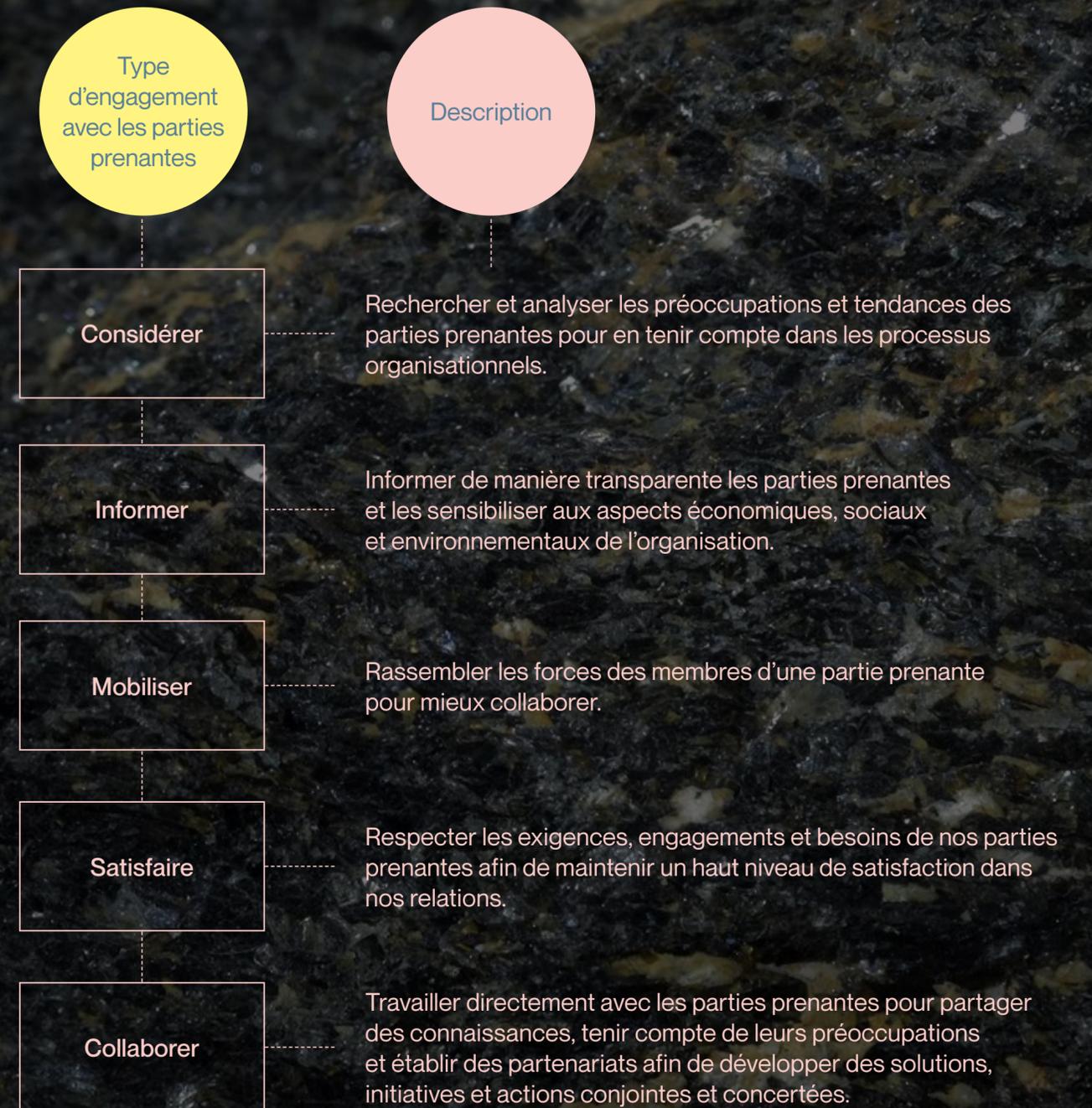
PASSER DE LA CONVERSATION À LA CONSERVATION

NOS PARTIES PRENANTES

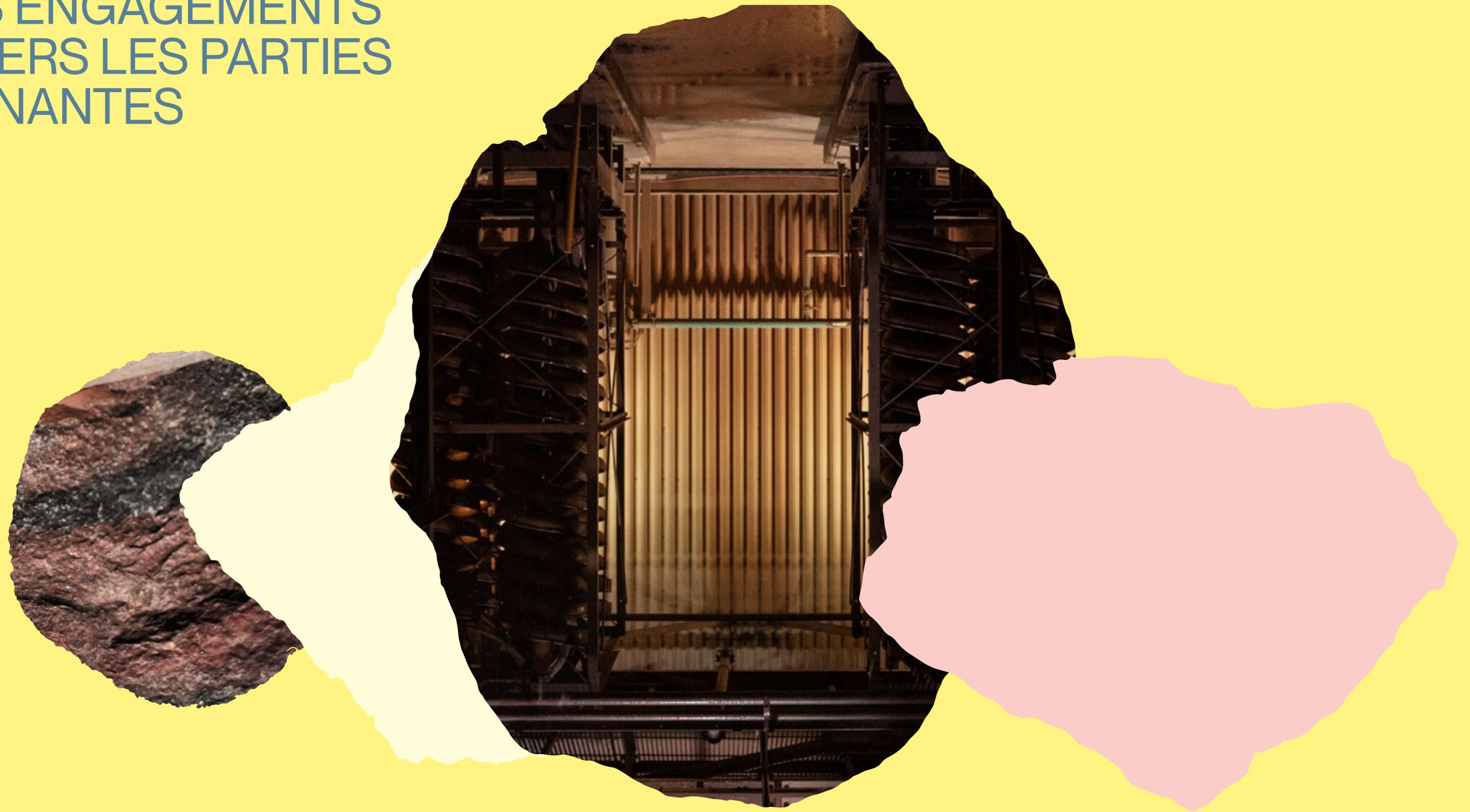
Champion tient à développer et à maintenir d'excellentes relations avec ses parties prenantes. Cela permet à l'entreprise de prendre les bonnes décisions et de bien gérer ses enjeux de matérialité.

Le type d'engagement que nous entretenons avec les parties prenantes repose sur leur influence et leurs impacts potentiels ou réels sur l'organisation, de même que sur l'intérêt qu'elles portent envers celle-ci.

- Gouvernements
- Investisseurs
- Employés
- Clients
- Groupes autochtones
- Médias
- Communautés locales
- Société civile
- Actionnaires
- Fournisseurs
- Syndicat
- Organisations non gouvernementales
- Pairs de l'industrie



NOS ENGAGEMENTS ENVERS LES PARTIES PRENANTES



CONSIDÉRER

Société civile et organisations non gouvernementales

Nous sommes à l'affût des informations qui relatent les préoccupations, les intérêts, les critiques et les tendances de la société civile et des organisations non gouvernementales quant à l'industrie minière en général et, plus particulièrement, à l'égard de Champion. Notre recherche s'effectue à l'aide d'outils de veille médiatique et porte sur des sujets qui touchent l'industrie minière à l'échelle mondiale, nationale ou locale.

Nous apprécions les commentaires constructifs et nous nous faisons un point d'honneur de les prendre en considération dans les processus décisionnels et la planification stratégique. Cela nous permet notamment d'améliorer nos programmes de développement durable.

Sujets les plus importants pour la société civile et les organisations non gouvernementales en 2020⁽⁶⁾ :

- Gestion des impacts environnementaux sur les milieux humides et hydriques.
- Acceptabilité sociale.

Les pairs de l'industrie

Nous surveillons les meilleures pratiques et technologies utilisées par les autres sociétés minières à l'échelle nationale et mondiale en participant à des événements tels que les salons, conférences et colloques dans le domaine minier. Ces initiatives offrent l'occasion de déterminer les meilleures façons de faire et de mieux comprendre comment nous pouvons contribuer à la gestion de défis communs.

Nous participons en tant que membre à l'Association minière du Québec et nous siégeons au conseil d'administration de cette association. Nous tenons compte des informations qu'elle transmet à propos de l'industrie minière à l'échelle nationale et internationale. Cette prise en considération nous permet de contribuer à la cohérence des messages communiqués par notre industrie et de concerter nos efforts avec ceux d'autres pairs de l'industrie à l'égard de divers sujets de développement durable.

Enfin, nous suivons l'évolution de nos pairs de l'industrie du fer par le biais de rapports de recherche produits par des firmes de courtage, de la participation au processus de divulgation de leurs résultats trimestriels et de la veille informationnelle. Cette démarche

permet de rester à l'affût et de suivre l'évolution de la dynamique de l'industrie du fer et des projets émergents pouvant avoir un impact sur notre entreprise.

Sujets les plus importants pour nos pairs de l'industrie en 2020^(6,7) :

- Gestion de la pandémie de COVID-19.
- Santé, sécurité et bien-être des employés.
- Gestion des impacts environnementaux.
- Acceptabilité sociale.

(6) Basé sur la connaissance et la compréhension de nos experts internes.

(7) Basé sur le sondage des parties prenantes de 2020. Il est à noter que plusieurs sujets ont été identifiés comme importants par les parties prenantes. Seuls les plus importants sont mentionnés.

INFORMER

Médias

Champion s'engage à informer les médias des sujets d'intérêt public par le moyen d'entretiens, de communications, de visites de site ou de séances de questions et réponses. Notre approche consiste à communiquer des informations justes et transparentes.

Sujets les plus importants pour les médias en 2020⁽⁶⁾ :

- Gestion de la pandémie de COVID-19.
- Acceptabilité sociale.
- Gestion des impacts environnementaux.

Actionnaires et investisseurs

Les attentes de nos actionnaires et investisseurs vont au-delà du rendement. Ils s'attendent au respect de nos prévisions financières et d'exploitation, à la mise en œuvre de mécanismes de gouvernance appropriés et à la bonne gestion des risques organisationnels. C'est pourquoi nous leur transmettons les résultats financiers et d'exploitation et leur communiquons régulièrement les

informations relatives à la gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité, des relations avec les communautés, de la rémunération du conseil d'administration et d'autres aspects liés à la gouvernance ainsi qu'à la gestion des risques d'exploitation.

Les informations sont transmises par le biais de communications, de séances de questions et réponses, de bulletins d'information, de rapports annuels, de tournées de présentation ou de rencontres individuelles. Nous divulguons ces informations de façon transparente, complète et rigoureuse et respectons les politiques de gouvernance de l'entreprise en tout temps.

Sujets les plus importants pour les actionnaires et investisseurs en 2020⁽⁶⁾ :

- Gestion de la pandémie de COVID-19.
- Prospérité économique de l'entreprise.
- Gestion des résidus miniers.
- Émissions atmosphériques et de gaz à effet de serre.



MOBILISER

Notre personnel

Nos employés sont la principale force de notre organisation. Nous croyons que le développement d'une culture organisationnelle qui donne un sens à leur travail, les valorise et, surtout, leur donne un pouvoir d'action dans l'entreprise est essentiel pour les mobiliser en vue d'atteindre nos objectifs et d'assurer le succès de notre entreprise.

Les gestionnaires de haut niveau rencontrent les employés en personne chaque trimestre pour les informer des résultats obtenus et des actions à venir et pour échanger avec eux sur ces aspects. C'est une occasion pour les employés d'exprimer leurs préoccupations et pour l'entreprise d'en tenir compte. C'est aussi l'occasion pour le personnel de faire un lien entre ses actions et l'atteinte des objectifs et orientations, favorisant ainsi son adhésion à l'atteinte de ceux-ci.

Nous menons régulièrement des sondages sur le climat de travail pour comprendre comment notre

personnel vit le travail au quotidien et évaluer le niveau de déploiement de nos valeurs d'entreprise à tous les échelons. En considérant le point de vue de nos employés, nous pouvons travailler de manière ciblée sur l'environnement de travail tout en donnant à ceux qui sont au cœur du succès de notre entreprise un pouvoir d'influence sur leur quotidien, une condition essentielle à leur mobilisation.

Des comités regroupant des employés assumant différentes fonctions et responsabilités sont déployés pour discuter de questions et d'enjeux importants pour eux, et ce, de manière à mettre en œuvre des solutions et actions adéquates.

Lors de changements organisationnels importants, nous communiquons l'information de manière transparente et tenons compte des commentaires des employés.

Une période de quatre heures est accordée chaque semaine aux gestionnaires pour échanger sur les sujets de leur choix à l'extérieur

du site minier et pour favoriser la cohésion d'équipe et le développement de relations saines et harmonieuses. Un programme de coaching individuel des gestionnaires est également en place afin de développer leur autonomie et de leur fournir des outils et moyens de réussite individuelle et au sein de leur équipe.

Sujets les plus importants pour notre personnel en 2020^(6, 7) :

- Gestion de la pandémie de COVID-19.
- Santé, sécurité et bien-être des employés.
- Rémunération des employés.

Nos fournisseurs

En réponse aux préoccupations et attentes croissantes des consommateurs et en conformité avec nos valeurs fondamentales, nous souhaitons que les acteurs de notre chaîne d'approvisionnement partagent notre vision du développement durable et contribuent à nos objectifs, et ce, afin de nous permettre à notre tour de contribuer pleinement à ceux de nos clients.

Pour qu'ils saisissent bien nos attentes et standards, notamment en matière d'éthique et de développement durable, nous les rencontrons régulièrement par le biais de colloques ou conférences organisés localement, de visites de site ou de rencontres individuelles.

Cette démarche nous permet par ailleurs de comprendre leurs points de vue, préoccupations et perspectives et d'encourager leur implication et leur mobilisation dans l'atteinte des objectifs de Champion.

Nous nous réservons le droit de procéder à des audits des fournisseurs pour évaluer certains aspects de leur fonctionnement, y compris la gestion de l'environnement et de la santé et sécurité du travail. Ce processus vise à les aider à se qualifier comme fournisseur et à maintenir ou à améliorer leur relation commerciale avec nous.

Sujets les plus importants pour nos fournisseurs en 2020⁽⁷⁾ :

- Intendance de l'eau.
- Gestion des émissions atmosphériques.
- Conservation de la biodiversité.



SATISFAIRE

Nos clients

Champion s'engage à fournir un concentré de qualité supérieure qui satisfait aux exigences et aux attentes des clients. Pour ce faire, nous rencontrons nos clients régulièrement pour connaître leur degré de satisfaction à l'égard de nos produits et déterminer les améliorations à y apporter. Nous profitons de ces rencontres pour connaître leurs besoins et attentes émergentes afin de nous y préparer et d'adapter à l'avance nos processus.

En misant sur l'innovation, nous arpentons toutes les avenues et tentons constamment de nous développer afin d'optimiser nos activités et les produits offerts aux clients, tout en réduisant notre empreinte environnementale et sociale et en augmentant les retombées positives pour nos parties prenantes.

Par ailleurs, l'entreprise partage régulièrement son point de vue avec ses clients et discute avec eux de ses objectifs commerciaux et de la qualité de ses produits. Cela les aide à mieux sécuriser leur chaîne d'approvisionnement et à atteindre leurs objectifs commerciaux.

Sujets les plus importants pour nos clients en 2020⁽⁷⁾ :

- Émissions atmosphériques et gaz à effet de serre.
- Santé, sécurité et bien-être des employés.
- Prospérité économique de l'entreprise.
- Éthique des affaires.
- Acceptabilité sociale.

Gouvernements

Champion transmet aux gouvernements toutes les données requises qui concernent ses

activités en vertu des exigences réglementaires applicables, et ce, avec diligence et rigueur, par le moyen de rapports écrits ou des progiciels fournis. Bien qu'involontaire et rare, le non-respect de critères réglementaires relatifs aux émissions dans l'environnement ou la survenance d'une situation susceptible de les engendrer sont signalés sans délai aux autorités gouvernementales concernées afin qu'elles puissent agir rapidement.

Nous échangeons avec les gouvernements sur les développements à venir dans notre organisation pour comprendre leur point de vue et permettre à l'entreprise d'en tenir compte dans le processus décisionnel et la planification stratégique. Nous le faisons par les moyens les mieux adaptés à l'échelle contextuelle (provinciale ou nationale), par des rencontres et par des échanges verbaux ou écrits.

Nous présentons aux gouvernements nos points de vue sur les lois, politiques et règlements, notamment par l'intermédiaire des associations industrielles pertinentes et d'agences de communication externes.

Lors de nos interactions avec les gouvernements, nous nous conduisons conformément au Code de conduite et aux politiques de gouvernance de l'entreprise.

Nous ne participons d'aucune manière, directement ou indirectement, à la politique des partis ni ne versons de paiements aux partis politiques ou aux politiciens.

Sujets les plus importants pour les gouvernements en 2020⁽⁷⁾ :

- Gestion de la pandémie de COVID-19.
- Gestion de l'énergie et des GES.
- Intendance de l'eau.
- Respect de la capacité de support des écosystèmes.

COLLABORER

Groupes autochtones

Champion reconnaît l'importance d'établir et d'entretenir des partenariats mutuellement bénéfiques et des relations constructives avec les groupes autochtones. C'est dans ce contexte que nous travaillons en étroite collaboration avec eux et avons conclu une entente sur les répercussions et avantages (ERA) de nos projets en 2017, laquelle prévoit une participation réelle de la partie autochtone, des avantages socioéconomiques pour celle-ci et des mesures quant à leurs activités traditionnelles.

Le suivi et la mise en œuvre des engagements de l'ERA se font notamment par le biais d'un comité de coordination. Deux sous-comités sont en fonction pour favoriser l'employabilité et l'approvisionnement chez les groupes autochtones et s'ajoutent à un comité responsable de réaliser la reddition de compte en matière d'environnement auprès d'eux. Le comité et les

sous-comités sont composés de représentants de Champion et des groupes autochtones, lesquels se réunissent et échangent activement et régulièrement.

Des visites du site minier par des représentants des groupes autochtones sont également organisées afin de permettre aux communautés d'apprécier le travail réalisé sur le terrain, de mieux comprendre les approches et moyens utilisés pour protéger l'environnement et de favoriser les échanges avec les employés et dirigeants de l'entreprise.

Sujets les plus importants pour les groupes autochtones en 2020^(6, 7):

- Gestions de la pandémie de COVID-19.
- Protection du patrimoine culturel.
- Engagement avec les parties prenantes.
- Intendance de l'eau.



Syndicat

Champion a à cœur de respecter le droit à la liberté d'association et de syndicalisation, et celui de la négociation collective de ses travailleurs. Les mécanismes et outils permettant aux travailleurs de déposer des griefs découlant de différends par rapport à l'interprétation, à l'application ou à l'administration des conventions collectives sont en place.

Champion s'engage aussi à travailler honnêtement et ouvertement avec le syndicat et ses représentants. Des tables rondes et des rencontres permettant les échanges entre employeur et représentants syndicaux ont lieu régulièrement afin de favoriser une collaboration constructive pour le bien des employés et de l'organisation. Des représentants de syndicat font également partie de comités traitant de sujets touchant directement les employés, comme le comité de santé et de sécurité au travail.

Enfin, l'entreprise s'engage à négocier de bonne foi avec le syndicat tout en ayant en tête la prospérité de l'entreprise pour les travailleurs d'aujourd'hui et de demain.

Sujets les plus importants pour le syndicat en 2020^(6,7) :

- Gestion de la pandémie de COVID-19.
- Économie locale.
- Rémunération des employés.
- Gestion et mobilisation du capital humain.

Communautés locales

La création et le maintien de liens solides avec les communautés locales sont importants pour Champion. Nous utilisons des moyens de communication adaptés à chaque communauté pour comprendre leurs points de vue et leurs préoccupations et les informer de façon transparente à propos des activités et du rendement de l'entreprise. Les moyens utilisés visent à ouvrir le dialogue avec les communautés sur des enjeux qui les touchent, à encourager leur participation à la recherche de solutions avec nous ou même à nous engager formellement auprès d'elles.

Pour ce faire, nous organisons des séances d'information avec les résidents et acteurs locaux ainsi que des rencontres et des présentations avec les représentants de municipalités locales ou leurs autorités décisionnelles. Nous assurons également un suivi avec les communautés par le biais de comités composés d'acteurs économiques et publics locaux.

Enfin, nous participons à des événements sociocommunautaires et encourageons activement, par divers types de contributions, les organismes à but non lucratif locaux. Nous soutenons le développement d'entreprises locales par de l'accompagnement, des rencontres d'information et du réseautage.

Cela permet à l'organisation de contribuer à la vitalité socio-communautaire et économique des communautés locales.

Sujets les plus importants pour les communautés locales en 2020^(6,7) :

- Gestion de la pandémie de COVID-19.
- Gestion des impacts environnementaux sur les milieux humides et hydriques.
- Gestion des matières résiduelles.
- Économie locale.
- Gestion et mobilisation du capital humain.
- Équité et égalité des chances en matière d'emploi.





DÉTERMINATION DES ENJEUX DE MATÉRIALITÉ

- 71 Les sujets importants de développement durable
- 77 Nos priorités
- 78 Enjeux de matérialité

LES SUJETS IMPORTANTES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Chez Champion, le développement durable se coconstruit avec l'ensemble des acteurs internes et externes de manière à enrichir notre projet d'entreprise et à assurer la cohérence de nos décisions, stratégies et actions.

À la base, notre approche implique la connaissance et la compréhension de notre impact sur le développement durable et les aspects importants aux yeux de nos parties prenantes. Cela nous permet de concentrer nos efforts afin de prioriser et mettre en œuvre les actions qui répondent réellement aux besoins, attentes et préoccupations des parties prenantes, en plus de correctement orienter la gestion des principaux risques, défis et opportunités en matière de développement durable.

Nous établissons et évaluons les enjeux de matérialité pour notre entreprise selon un cycle de trois ans. La première année implique des recherches détaillées et des consultations intensives pour déterminer les sujets importants à l'aide de nos experts internes et parties prenantes externes. La liste de ces sujets est ensuite validée par la direction exécutive. La première année de consultations et de recherches a été effectuée en 2019.

Considérant la nature des opérations minières, les sujets sont généralement similaires d'une année à l'autre. Ainsi, les deuxième et troisième années s'appuient sur les résultats de la première année et l'évaluation est mise à jour pour refléter les enjeux émergents, ce qui a été fait pour le rapport de 2020.

Ce processus complète les autres formes d'engagement déjà en place avec les parties prenantes tout au long de l'année.

Conformément aux directives de la Global Reporting Initiative (GRI) sur les enjeux de matérialité, nous avons déterminé les sujets importants qui doivent être inclus dans le rapport annuel de développement durable en utilisant les deux dimensions suivantes :

- les sujets qui influencent considérablement les évaluations et les décisions des parties prenantes.
- les sujets qui reflètent les impacts économiques, environnementaux et sociaux importants de l'entreprise.

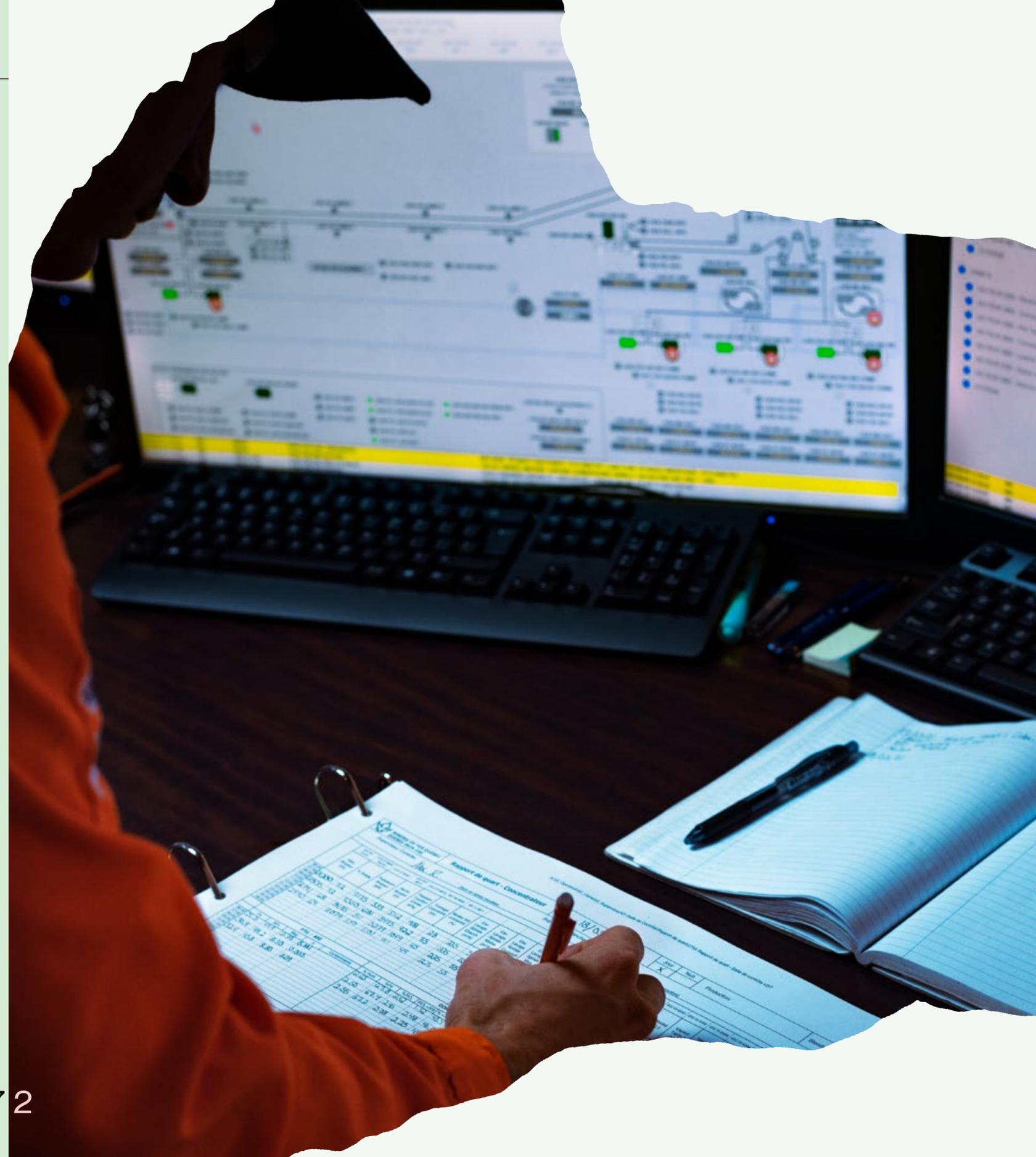
MÉTHODOLOGIE

ÉTAPE 1: PRÉPARATION ET CONCEPTION



Nous avons analysé les meilleures pratiques concernant le processus de détermination des enjeux de matérialité et nous nous sommes

basés sur les recommandations du GRI afin de concevoir la méthodologie d'analyse des enjeux de matérialité.



MÉTHODOLOGIE

ÉTAPE 2: RECHERCHE ET IDENTIFICATION DES SUJETS IMPORTANTS



Une recherche d'information a été effectuée afin de déterminer les sujets de développement durable importants pour l'organisation et ses parties prenantes.

En 2019, 27 sujets importants ont été identifiés. Ceux-ci sont issus de l'analyse des éléments présentés ci-après.

- Les impacts économiques, environnementaux et sociaux potentiels ou réels identifiés dans les études d'impacts réalisées antérieurement par des experts externes reconnus.
- Les préoccupations et attentes des parties prenantes directement intéressées par l'organisation et les sujets économiques, sociaux et environnementaux plus larges soulevés par les autres parties prenantes, incluant la société.
- Le cadre de référence et les lignes directrices internes en matière de développement durable.
- Les principaux sujets des rapports de développement durable des pairs et des concurrents, de même que leurs bonnes pratiques.
- Les lois, règlements et partenariats stratégiques importants pour l'organisation et ses parties prenantes.
- La façon dont l'organisation peut contribuer au développement durable.
- Les conséquences des impacts économiques, environnementaux et sociétaux sur l'organisation elle-même.

MÉTHODOLOGIE

ÉTAPE 3 : ÉVALUATION DE L'IMPORTANCE DES SUJETS PAR LES PARTIES PRENANTES



SUJETS QUI INFLUENCENT CONSIDÉRABLEMENT LES ÉVALUATIONS ET LES DÉCISIONS DES PARTIES PRENANTES

La liste des sujets importants de développement durable a été utilisée pour réaliser un sondage ou un entretien auprès de parties prenantes internes et externes afin de déterminer les sujets les plus importants pour elles et ainsi contribuer à l'exercice de priorisation des enjeux de matérialité en matière de développement durable. Il leur a été demandé de se prononcer sur l'importance des sujets en les classant sur une échelle allant de 0 (aucune importance) à 4 (grande importance), et aussi d'indiquer leur appréciation par rapport à la façon dont l'entreprise gère ces sujets importants. Il était également possible pour les parties prenantes de fournir des commentaires sur le processus et l'entreprise.

Lors de l'exercice de 2020, soit la deuxième année du cycle de consultation triennal, un total de 15 personnes ont été consultées en vue de mettre à jour les résultats obtenus en 2019 et ainsi identifier les enjeux émergents.

Cette approche de consultation complète et diversifiée permet d'obtenir un éventail d'opinions variées et assure une vision équilibrée des facteurs qui influencent l'évaluation et les décisions des parties prenantes.



SUJETS QUI REFLÈTENT LES IMPACTS ÉCONOMIQUES, ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX IMPORTANTS DE L'ORGANISATION

Dans un premier temps, nous avons réalisé une auto-évaluation de nos pratiques d'affaires auprès des parties prenantes internes en les invitant à réfléchir sur le statut de notre organisation par rapport aux principes de développement durable. Nous leur avons ensuite demandé de prioriser les sujets importants en leur spécifiant de les évaluer selon leur niveau d'importance en matière d'impacts économiques, environnementaux et sociaux issus de l'organisation.

Enfin, nous leur avons demandé de se prononcer sur l'importance des impacts en les classant par ordre d'importance.

Leur connaissance complète et détaillée des opérations de Champion, ainsi que celle du contexte de l'industrie minière et de la place de notre entreprise au sein de celle-ci, permet aux parties prenantes internes consultées de générer un portrait fiable et précis des impacts économiques, sociaux et environnementaux importants de Champion.

MÉTHODOLOGIE

ÉTAPE 4: EXAMEN ET PRIORISATION



Les résultats des consultations ont été analysés et ont permis de générer une priorisation finale des sujets importants de développement durable.



NOS PRIORITÉS

La matrice de matérialité fournit une représentation visuelle du classement des sujets importants de développement durable issus du processus de mise à jour mené en 2020. En tout, 16 sujets ont été identifiés comme ayant atteint le seuil de notification, soit les sujets ayant une grande importance. Ces sujets représentent les enjeux de matérialité de développement durable de Champion, lesquels sont traités en détail au chapitre 6. Il est à noter qu'étant donné les interrelations entre certains enjeux, quelques-uns d'entre eux sont traités de manière groupée.

Comparativement à l'année précédente, l'enjeu de l'acceptabilité sociale a franchi le seuil de notification et se retrouve parmi les sujets de grande importance pour

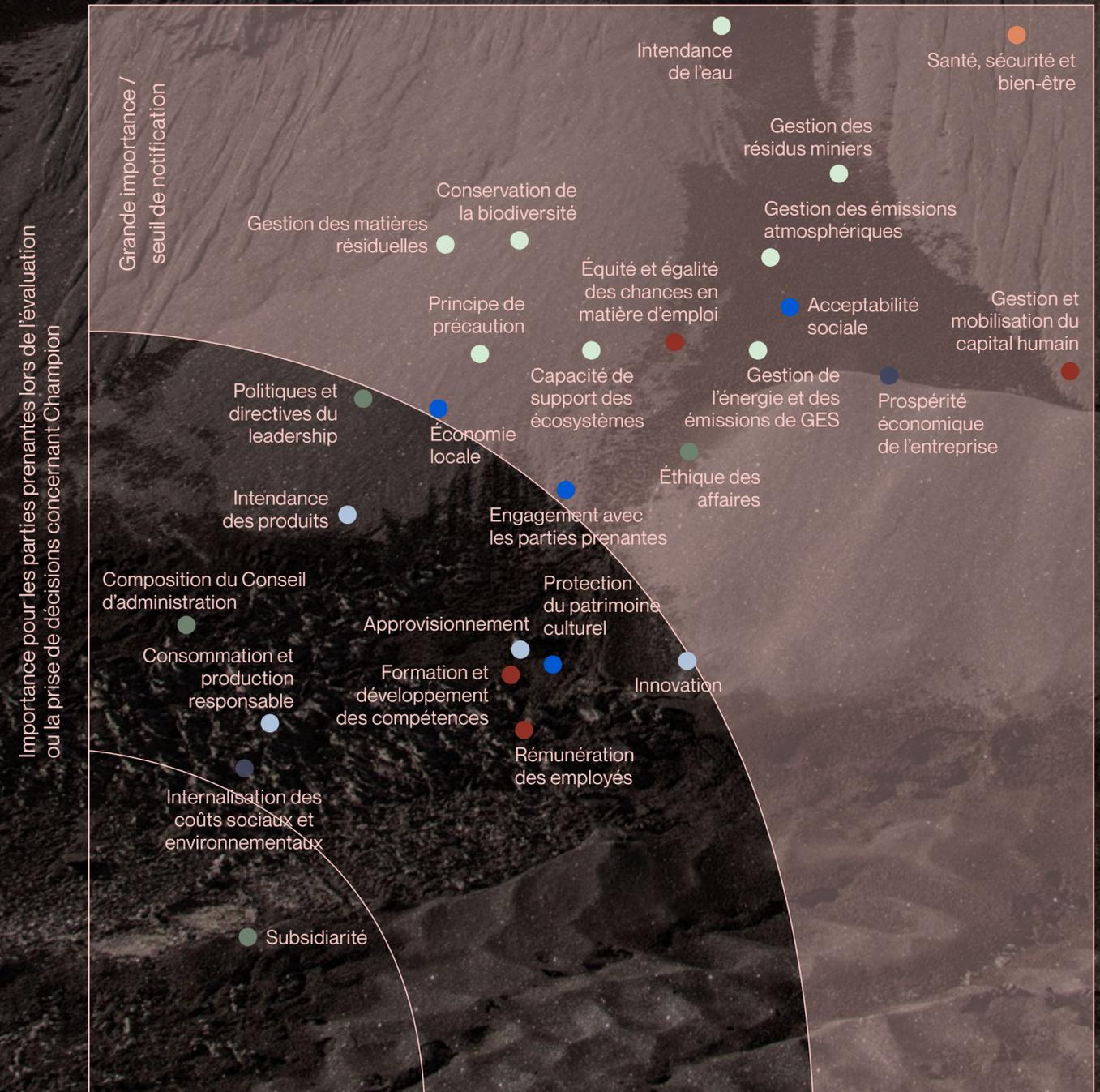
l'entreprise en 2020. À l'inverse, l'enjeu de l'intendance des produits est descendu sous le seuil de notification pendant la même période.

Il est à noter que l'un des enjeux prioritaires concerne la prospérité économique et que celui-ci n'est pas traité dans le présent rapport puisque le sujet est déjà traité dans le cadre des engagements que l'entreprise entretient avec ses parties prenantes sur une base continue.

Étant donné les préoccupations de toutes les parties prenantes à l'égard de la situation exceptionnelle de pandémie de COVID-19 et de l'impact potentiel de celle-ci sur l'entreprise, le présent rapport dédie un chapitre complet sur la manière dont Champion a géré cette situation en 2020 (chap. 5).

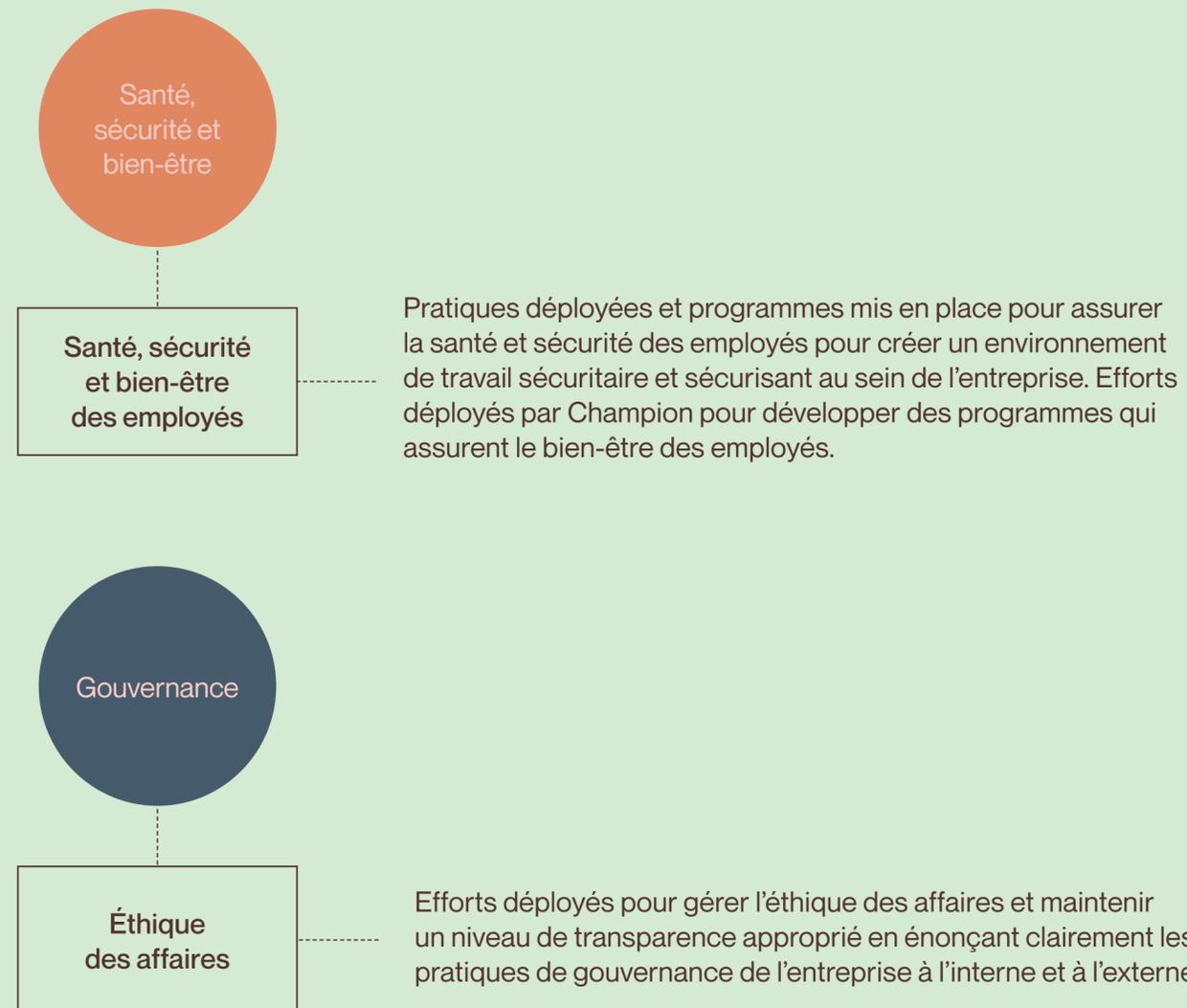
- Légende :**
- | | | |
|------------------|--------------------------------|---------------------------|
| ● Gouvernance | ● Santé, sécurité et bien-être | ● Intendance des produits |
| ● Communauté | ● Environnement | ● Économique |
| ● Capital humain | | |

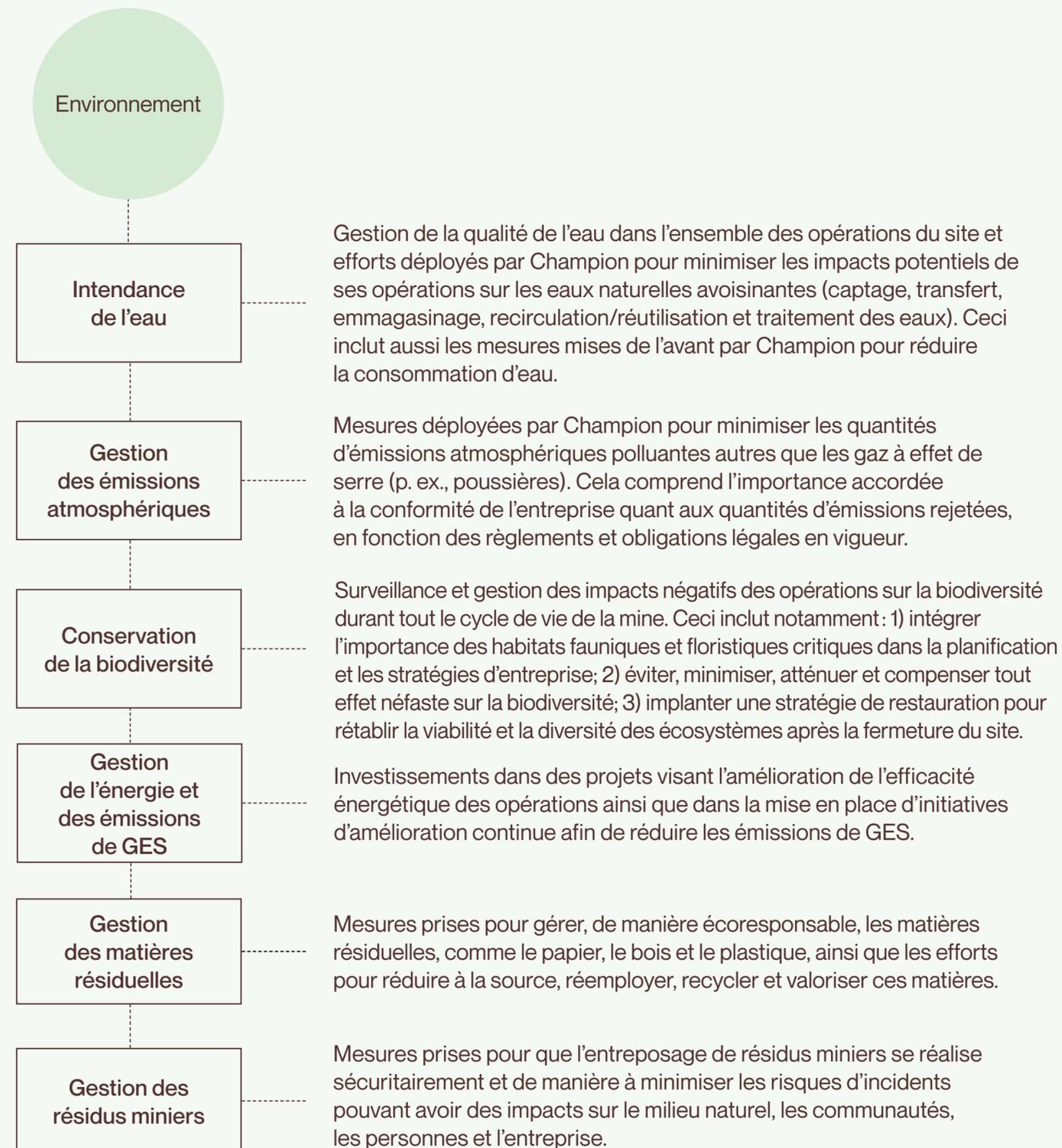
Matrice de matérialité



Importance des impacts économiques, environnementaux et sociaux provenant de Champion

ENJEUX DE MATÉRIALITÉ





LES TROIS SUJETS QUE LES PARTIES PRENANTES CONSIDÈRENT COMME ÉTANT LES PLUS IMPORTANTS







GESTION DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

- 83 Notre approche
- 85 Réduire les risques de contamination des employés et des sous-traitants
- 87 Minimiser les contacts avec la communauté hôte
- 87 Statistiques
- 88 Perspectives 2021

NOTRE APPROCHE

Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la santé annonçait que l'épidémie de COVID-19 en cours s'élevait au rang de pandémie.

Deux jours plus tard, le gouvernement de la province de Québec déclarait une urgence de santé publique et, le 21 mars 2020, il mandatait les entreprises minières présentes sur le territoire québécois de réduire au minimum leurs opérations.

Le 21 mars 2020, Champion a donc annoncé qu'elle réduisait ses activités, et ce, jusqu'à ce que le gouvernement décrète les activités minières comme étant un « service prioritaire » sur le territoire québécois le 15 avril 2020, date à partir de laquelle les opérations de Champion ont progressivement repris en vue d'un retour à leur plein régime.

Les risques d'une telle crise de santé publique comprennent, notamment, des risques pour la santé et la sécurité des employés, des sous-traitants, des groupes autochtones et des communautés hôtes, une augmentation des coûts de main-d'œuvre, d'expédition et de carburant, une baisse de la disponibilité de la main-d'œuvre et des entrepreneurs, des changements réglementaires, une instabilité économique, etc.

Depuis le début de l'épidémie de COVID-19, il y a eu un grand nombre de fermetures temporaires d'entreprises et de quarantaines ainsi qu'une réduction générale de l'activité des consommateurs dans le monde. La pandémie a amené

les entreprises et diverses juridictions internationales à imposer d'importantes restrictions de voyage, de rassemblement et d'autres mesures de santé publique. L'impact de la COVID-19 s'est également fait sentir sur les chaînes d'approvisionnement à l'échelle nationale et internationale.

En tant qu'entreprise responsable, Champion reconnaît toute l'importance de son implication dans la mise en œuvre soutenue de moyens visant à minimiser la propagation du virus dans la population québécoise et dans les communautés où elle mène ses activités.

L'approche déployée par Champion en 2020 a reposé sur deux éléments fondamentaux :

- Réduire les risques de contamination des employés et des sous-traitants en navettage (communément appelé *fly-in/fly-out*).
- Minimiser les contacts des employés et des sous-traitants avec la communauté hôte.

C'est dans ce contexte que Champion a mis en place une série de mesures visant à soutenir activement cette approche. L'ensemble des mesures déployées ont respecté, voire surpassé, les recommandations des gouvernements du Québec et du Canada et ont été ajustées au fur et à mesure afin d'en accroître l'efficacité et la portée sur une base continue.

CENTRE DE DÉPISTAGE DE LA COVID-19



Champion a mis en place un centre de dépistage de la COVID-19 à son complexe d'hébergement de la mine du lac Bloom.

Le centre utilise une technologie approuvée par Santé Canada, laquelle permet de procéder au dépistage de la COVID-19 en quelques heures seulement.

Les tests utilisés permettent de poser un diagnostic de COVID-19 et de mettre en œuvre le protocole de gestion des personnes infectées rapidement dans le cas de résultats positifs afin de limiter la propagation du virus.

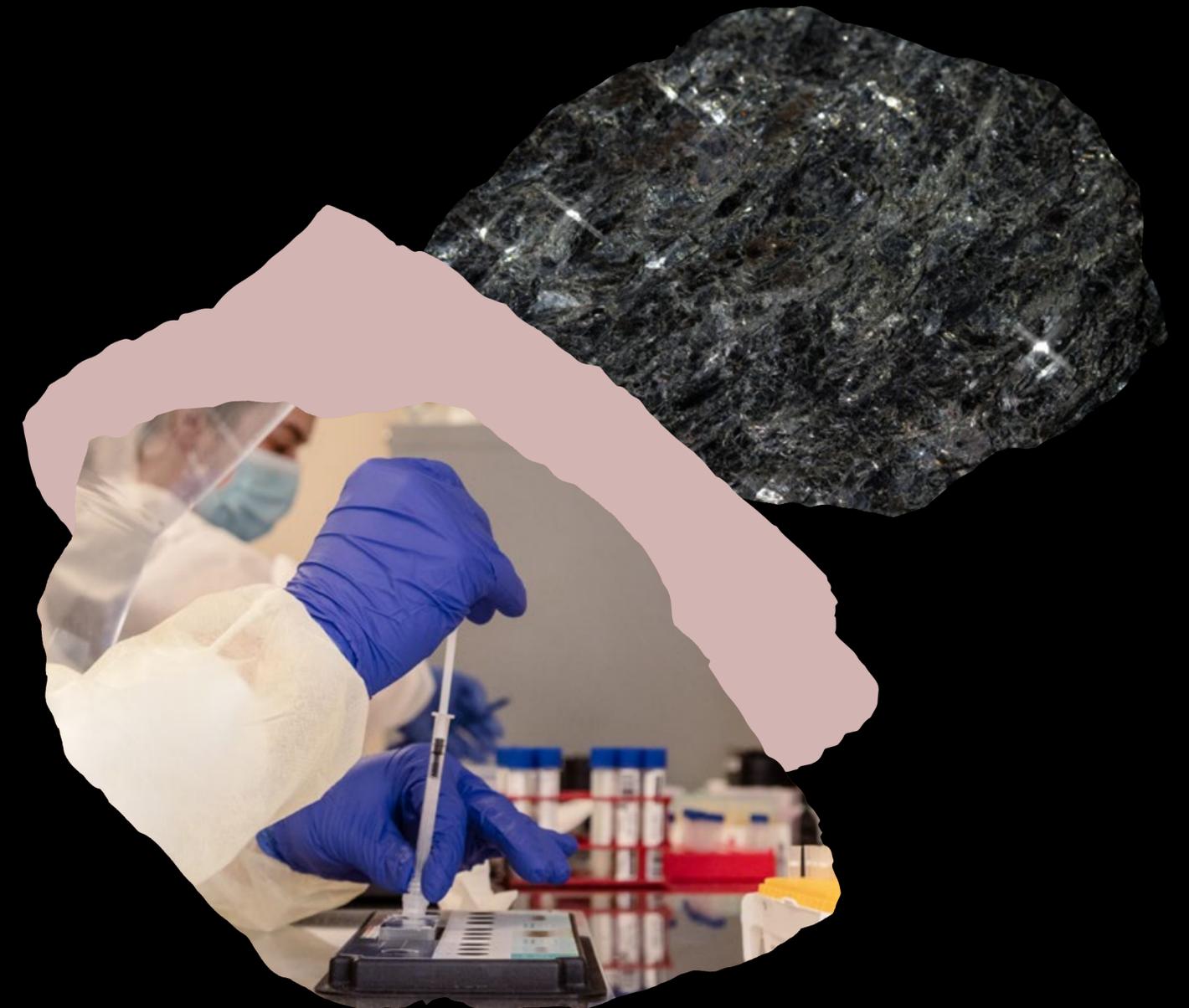
Les tests de dépistage sont effectués par des professionnels de la santé reconnus, qui ont été spécialement embauchés pour les activités du centre de dépistage.

RÉDUIRE LES RISQUES DE CONTAMINATION DES EMPLOYÉS ET DES SOUS-TRAITANTS

Dès le printemps 2020, dans le contexte des défis créés par la pandémie de COVID-19, Champion a mis en place des mesures visant à réduire les risques de contamination des employés et des sous-traitants, dont les suivantes :

Mesures générales

- Mise en place d'un comité exécutif pour surveiller et s'adapter aux défis continus créés par la COVID-19.
- Adaptation des environnements de travail et mise en place de règles et protocoles de sécurité.
- Établissement d'un plan de contingence pour chaque secteur d'activité en cas de détections multiples de COVID-19.
- Installation de stations de désinfection à travers le site minier et adoption de protocoles de distanciation sociale.
- Création d'un registre des contacts des employés pour repérer les infections potentielles et lancer le protocole de gestion pour les cas suspects.
- Instauration d'une séance d'information obligatoire pour les nouveaux entrepreneurs et employés et communication des mesures mises à jour.
- Suivi des mesures liées à la COVID-19 adoptées par les entrepreneurs.
- Réalisation d'audits mensuels et quotidiens pour examiner l'efficacité des mesures adoptées par l'entreprise.



RÉDUIRE LES RISQUES DE CONTAMINATION DES EMPLOYÉS ET DES SOUS-TRAITANTS (SUITE)

Transport aérien

- Tous les voyages non essentiels ont été annulés et interdits.
- Tous les employés doivent remplir un questionnaire de santé et de voyage avant de monter à bord de l'un de nos avions.
- La température corporelle de chaque personne est prise et une confirmation de l'absence de symptômes de la COVID-19 ou de facteurs de risque est requise immédiatement avant l'embarquement.
- Tous les employés et les sous-traitants qui atterrissent ou décollent à Wabush sont directement transportés par un autobus de l'entreprise spécialement autorisé à circuler sur le tarmac, afin d'éviter que les passagers ne pénètrent dans le terminal de l'aéroport local au Labrador.
- La capacité de transport par avion a été augmentée pour permettre une distanciation sociale adéquate durant le vol.
- Les autobus qui font la navette entre l'aéroport de Wabush et le site minier ne font aucun arrêt dans les communautés du Labrador.

Complexe d'hébergement dans la communauté hôte

- Des installations supplémentaires pour se laver soigneusement les mains ont été ajoutées dans la cafétéria.
- Les sièges de la cafétéria ont été redispuestos de façon à respecter la distanciation sociale recommandée.
- Des marquages au sol ont été ajoutés pour renforcer la distanciation sociale dans la file d'attente de la cafétéria.
- Un protocole de gestion des personnes présentant des symptômes de la COVID-19 a été établi avec un médecin.
- Des chambres d'isolement ont été mises en place pour confiner de façon préventive toute personne présentant des symptômes.
- Tous les aliments ont été emballés en portion individuelle à emporter pour éviter le service de buffet.

MINIMISER LES CONTACTS AVEC LA COMMUNAUTÉ HÔTE

Champion a mis en place des mesures destinées à minimiser les contacts entre les gens œuvrant pour l'entreprise et la communauté hôte. Voici quelques-unes des mesures que nous avons mises en œuvre :

- Directive d'éviter le plus possible la fréquentation des espaces publics dans la communauté hôte émise aux employés et aux sous-traitants en navettage qui résident dans le complexe d'hébergement de Champion.
- Isolement des entrepreneurs de la province voisine de Terre-Neuve-et-Labrador de notre personnel pour éviter une contamination potentielle de part et d'autre.
- Auto-isolement de la main-d'œuvre qui présente des symptômes.
- Collaboration étroite avec les autorités sanitaires locales pour déterminer la meilleure façon de soutenir les efforts du gouvernement et de la communauté dans la lutte contre la COVID-19.

STATISTIQUES

Nos employés et sous-traitants ont effectué plus de 11 000 déplacements par avion pour le navettage vers le site minier du lac Bloom en 2020.

Tous les cas d'infection ont été détectés et pris en charge rapidement, évitant ainsi de graves conséquences.

Champion ne signale aucune mortalité liée à la pandémie de COVID-19 dans le cadre de ses activités en 2020.

PERSPECTIVES 2021

Depuis le début de la pandémie, Champion s'est appliqué à mettre en œuvre plusieurs mesures pour atténuer les risques liés à la COVID-19 de façon à respecter ou à dépasser les lignes directrices gouvernementales.

En 2021, Champion participera à la mise sur pied d'un centre de vaccination dans la région de la Côte-Nord en collaboration avec des pairs de l'industrie minière. L'effort collectif qui permettra l'ouverture de ce centre soutient l'initiative du gouvernement du Québec qui vise à augmenter la capacité de vaccination dans la région en offrant aux communautés locales un meilleur accès aux vaccins.

Malgré l'accélération des efforts de vaccination contre la COVID-19 dans la province de Québec, Champion continuera d'appliquer toutes ses mesures de gestion de la pandémie de COVID-19 tant et aussi longtemps que la situation et les directives gouvernementales l'exigeront.





MADE IN CANADA

LABORATOIRES
BIOMÉTRON

PRIORITE 34



PERFORMANCE 2020

- 91 Santé, sécurité et bien-être
- 108 Éthique des affaires
- 121 Communautés, groupes autochtones et droits de la personne
- 139 Capital humain et diversité
- 157 Changements climatiques et énergie
- 170 Gestion des résidus miniers
- 185 Intendance de l'eau
- 202 Conservation de la biodiversité et principe de précaution
- 221 Matières résiduelles et émissions atmosphériques

SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE



Luc Carrier

Infirmier, bureau de santé

Une des grandes valeurs qui m'anime chez MFQ, c'est la Transparence : faire appliquer nos normes et accorder le même traitement à tous. L'Ingéniosité aussi : il faut innover, s'adapter, réfléchir, car chaque journée est différente et apporte son lot de nouveautés.

« Mieux je fais mon travail et je performe dans la prévention, moins on a d'employés blessés! »



SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

SON IMPORTANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES

Il est important pour nos parties prenantes que nous travaillions à mettre en œuvre des moyens de réduire au minimum les risques d'incidents liés à la santé et à la sécurité de notre capital humain et que nous favorisions des conditions de travail saines pour tous.

SON IMPORTANCE POUR NOUS

Champion considère que la plus importante force de son organisation réside dans son capital humain, et nous sommes d'avis que le succès de notre entreprise repose dès lors sur la santé de celui-ci. C'est pourquoi il est important pour nous d'assurer un milieu de travail sécuritaire, de prévenir les risques pour la santé et la sécurité du personnel et d'encourager le développement de programmes qui stimulent son bien-être. Champion tient à ce que ses employés retrouvent leur famille en pleine santé.

NOTRE APPROCHE

Chez Champion, la santé, la sécurité et le bien-être des employés est un enjeu de tous les instants. L'entreprise croit que chaque employé doit être activement engagé dans sa culture de santé et de sécurité, laquelle fait la promotion de comportements proactifs allant au-delà du simple respect des exigences réglementaires. Nous nous efforçons de faire en sorte que les individus croient profondément en une approche de prévention afin qu'ils y adhèrent volontairement.

Champion considère que toutes les blessures et maladies professionnelles peuvent être évitées. C'est pourquoi la gestion des risques est placée au cœur de notre démarche.

L'entreprise a implanté un système de gestion de la santé et la sécurité au travail (SST) basé sur les dispositions de la norme internationale ISO-45 001. Tous les employés et sous-traitants de Champion ainsi que toute autre personne entrant sur les sites miniers doivent se conformer aux dispositions de ce système.

Nous sommes par ailleurs conscients que les systèmes et processus de gestion de la santé et de la sécurité ne sont rien sans un engagement

soutenu de la part de tous les acteurs de l'organisation. C'est pourquoi Champion mise d'abord sur un leadership qui assume pleinement ses responsabilités et appuie sans réserve des principes rigoureux de santé et de sécurité au travail et de bien-être des individus.

L'entreprise favorise ensuite la participation entière et active de tous ses employés et partenaires d'affaires dans l'application, sans compromis, des plus hautes normes en matière de santé et de sécurité au travail.

Nous nous efforçons également de mettre en place un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous nos employés et sous-traitants et de les doter des outils et de la formation nécessaires afin qu'ils prennent leur santé, leur sécurité et leur bien-être en main.

La surveillance et l'évaluation continues de la performance en matière de santé et de sécurité font partie intégrante de la démarche de l'entreprise, et nous encourageons la déclaration de tous les types d'incidents afin d'obtenir un portrait juste de notre performance et d'ainsi pouvoir cibler des axes d'amélioration pertinents.



NOS STRATÉGIES

L'approche de Champion repose avant tout sur l'individu et ses comportements. L'entreprise a comme stratégie globale d'identifier, de développer et d'appliquer les moyens permettant de coresponsabiliser les individus au sujet de leur santé, de leur sécurité et de leur bien-être et de les faire développer le maximum de leadership en la matière.

Court terme (2020-2021)

EN COURS

- Poursuivre la mise en place des bases du système de gestion SST pour continuer de stimuler le développement et le maintien d'une culture de la santé, de la sécurité et du bien-être à long terme des employés.
- Mettre en place des moyens appropriés de gestion de la pandémie de COVID-19 et de la période post-pandémie qui tiennent compte des engagements avec nos parties prenantes.

EN CONTINU

- Mettre en œuvre les moyens de favoriser le développement des connaissances et des compétences des individus en santé et sécurité en priorisant les sujets reliés aux plus grands risques en la matière.

Moyen terme (2022-2024)

EN CONTINU

- Investir dans des initiatives axées sur la coresponsabilisation de manière à faciliter la convergence de tous dans l'application de pratiques sûres et sécuritaires et à renforcer l'engagement et la collaboration des individus dans l'atteinte de nos objectifs en santé, sécurité et bien-être au travail.

À VENIR

- Revisiter les formations et programmes pour s'assurer de mettre à la disposition des employés les plus récents développements pertinents et les stimuler à remettre en question nos approches, attitudes et croyances en santé et sécurité dans une perspective d'amélioration continue.

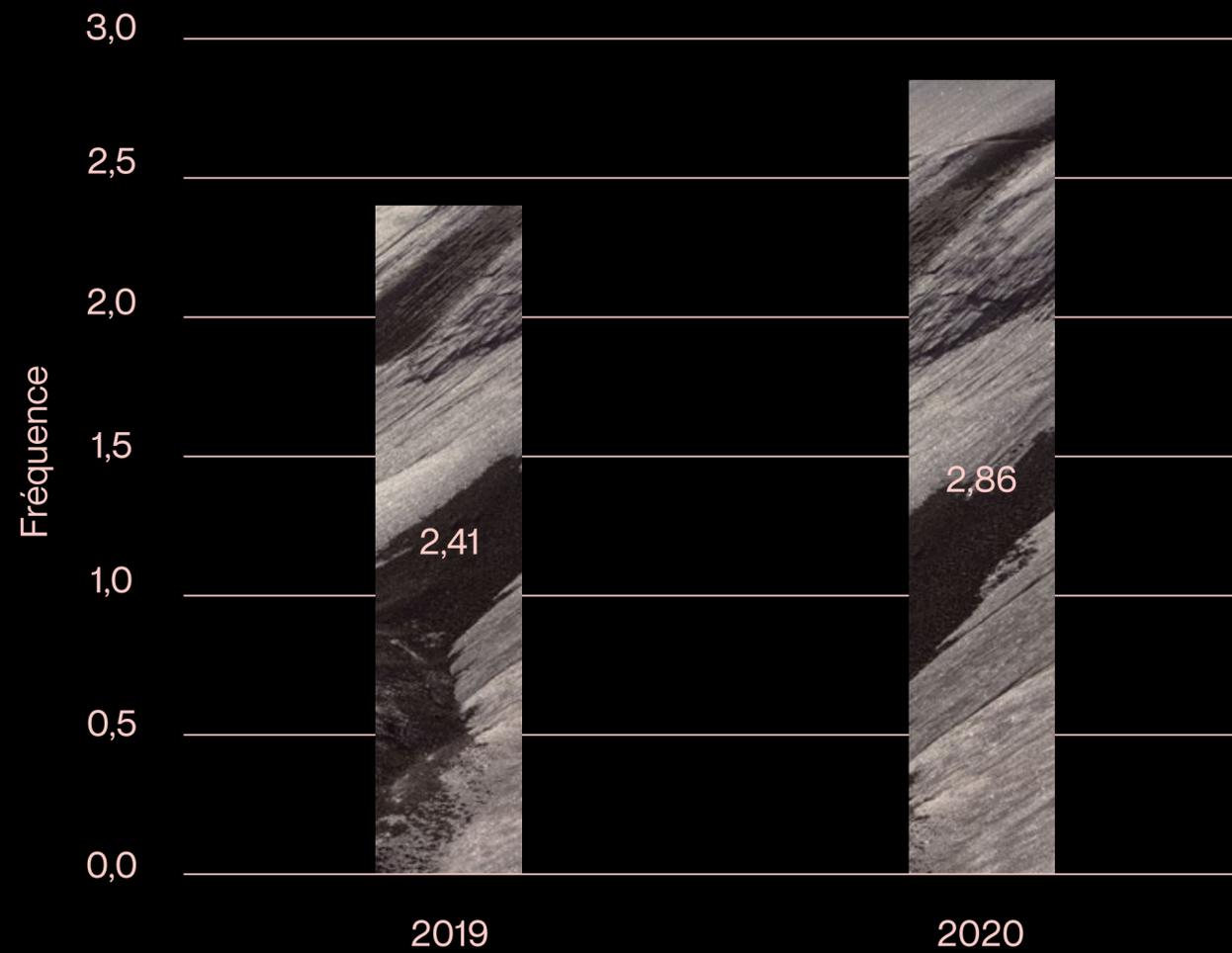
Long terme (2025-2030)

À VENIR

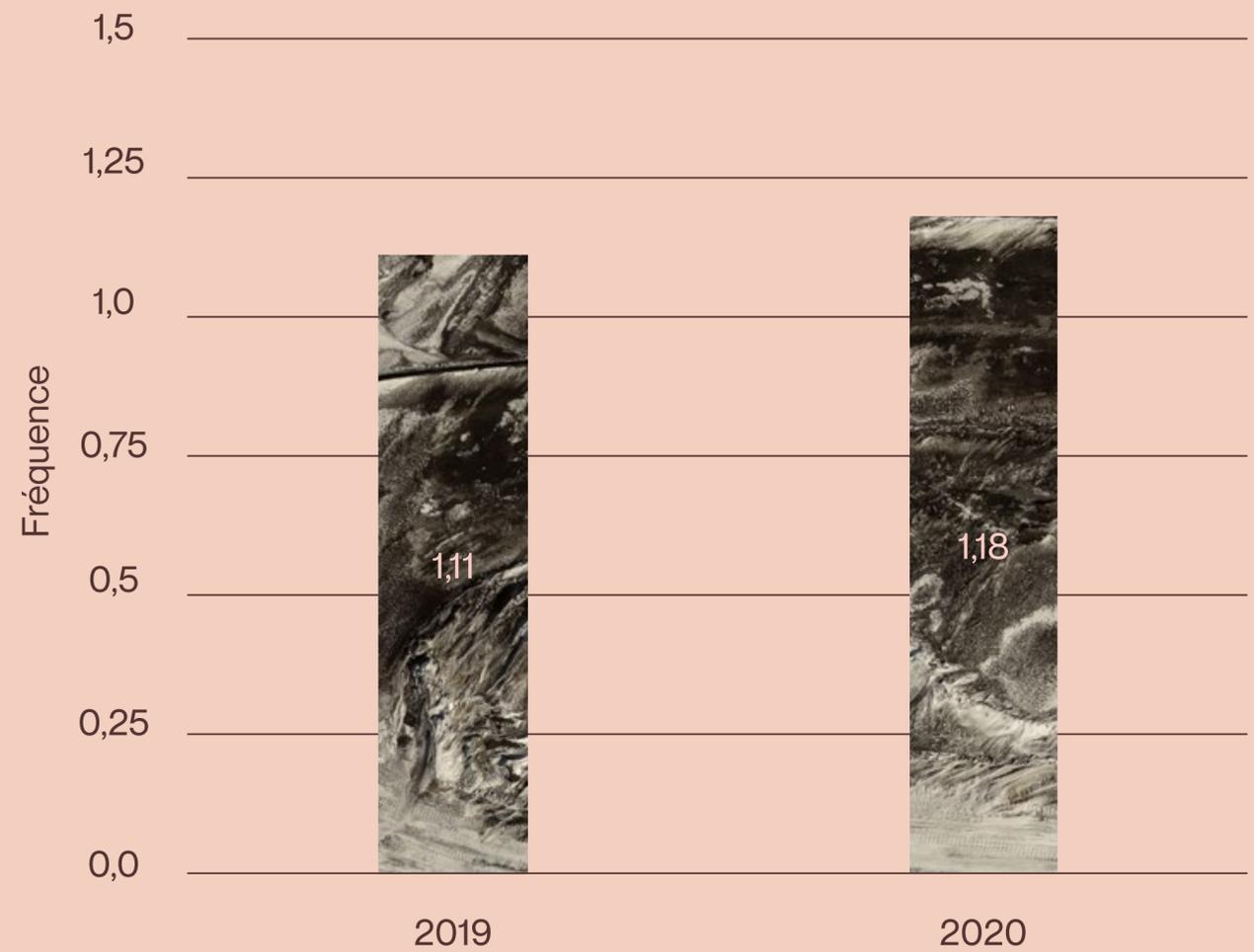
- Maintenir les efforts visant à renforcer continuellement notre culture de santé, sécurité et bien-être.
- Transférer l'expertise et les connaissances acquises à l'échelle de la communauté de manière à préparer nos futurs leaders SST de demain.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Fréquence totale d'événements enregistrables liés aux accidents⁽⁹⁾



Fréquence des accidents avec perte de temps⁽⁸⁾



⁽⁸⁾ Valeurs rapportées sur 200 000 heures travaillées (excluant les entrepreneurs et les sous-traitants) basées sur la norme internationale Occupational Safety and Health Administration.

⁽⁹⁾ Fréquences totales pour toutes les mines à ciel ouvert de la province de Québec qui sont membres de l'Association minière du Québec (AMQ). Publié par l'AMQ en 2021.

PERFORMANCE 2020

En 2020, le taux de fréquence d'événements enregistrables s'est chiffré à 2,86 par 200 000 heures travaillées. Par rapport à l'année précédente, un total de quatre événements supplémentaires (trois accidents et une consultation médicale) sont survenus dans le contexte de l'avènement de la COVID-19, ce qui se traduit par une augmentation de la fréquence d'événements enregistrables de 0,45 par 200 000 heures travaillées en 2020.

La fréquence d'accidents avec perte de temps s'est élevée à 1,18 en 2020, ce qui est semblable à l'année précédente.

Un total de 50 % des accidents avec perte de temps en 2020 sont liés aux blessures au dos. Le siège de lésion le plus fréquent est lié aux doigts, avec 26 % des événements, suivi par le dos, avec 15,5 %, et les jambes, avec 14 %.

En vertu des demandes d'indemnisation des accidents du travail acceptées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec, aucune maladie professionnelle n'a été observée chez les employés de MFQ en 2020⁽¹⁰⁾.

⁽¹⁰⁾ Statistiques basées sur les employés de MFQ (à l'exception des entrepreneurs et des sous-traitants).



⁽¹¹⁾ Valeurs rapportées sur 200 000 heures travaillées (excluant les entrepreneurs et les sous-traitants) basées sur la norme internationale Occupational Safety and Health Administration.

SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

La mine du lac Bloom possède son propre service de santé au travail, lequel contribue à identifier et à éliminer les dangers et à diminuer les risques pour la santé des travailleurs. Le service est assuré sur le site minier du lac Bloom par des infirmiers qualifiés à raison de 365 jours par année, ce qui facilite l'accès au service pour le personnel. Deux infirmiers supplémentaires ont été ajoutés à l'équipe du service de santé au travail en 2020, laquelle est maintenant composée d'un médecin d'entreprise et de quatre infirmiers.

En plus de sa gestion exceptionnelle de la pandémie de COVID-19 traitée au chapitre 5, Champion s'efforce d'améliorer en permanence son évaluation des autres risques pour la santé et la sécurité au travail des employés par la surveillance et les contrôles d'exposition.

Les maladies professionnelles les plus courantes dans l'industrie minière sont surtout associées aux pertes auditives de même qu'aux maladies respiratoires.

Champion a mis en place des programmes visant à gérer ces deux enjeux. Ces programmes permettent aux employés de connaître l'état de leur audition et de leurs poumons, de comprendre comment celui-ci peut être altéré sur les lieux de travail et de prendre les mesures appropriées pour prévenir l'apparition de dommages supplémentaires ou irréversibles.

En 2020, un total de 151 tests audiométriques ont été réalisés auprès des employés, directement sur le site minier du lac Bloom.

Champion a également lancé un programme visant à fournir aux travailleurs des bouchons d'oreille faits sur mesure.

En plus de maximiser l'efficacité des mesures de préservation auditive pour les employés, ce programme

facilite l'utilisation de moyens de protection auditive par ceux-ci et, par le fait même, favorise l'assiduité de leur utilisation au quotidien.

Suivant l'acquisition d'un spiromètre par l'entreprise en 2019, la mise en place du programme de santé pulmonaire s'est poursuivie en 2020 avec l'établissement de l'état de référence de la santé pulmonaire de 96 % des travailleurs du site minier du lac Bloom.

Enfin, le programme d'exercices de simulation pour les secouristes et les premiers répondants s'est poursuivi en 2020. Ce programme permet de mettre en pratique les apprentissages théoriques et d'optimiser la préparation des secouristes et des premiers répondants aux éventuelles interventions.

ÉVALUATION DES DANGERS

Notre plus grand défi en matière de sécurité est de veiller à ce que tous les individus prennent chaque jour les bonnes décisions. C'est pourquoi l'évaluation des risques et l'identification proactive des dangers sont d'une importance capitale pour les aider à contrôler les dangers en milieu de travail au quotidien.

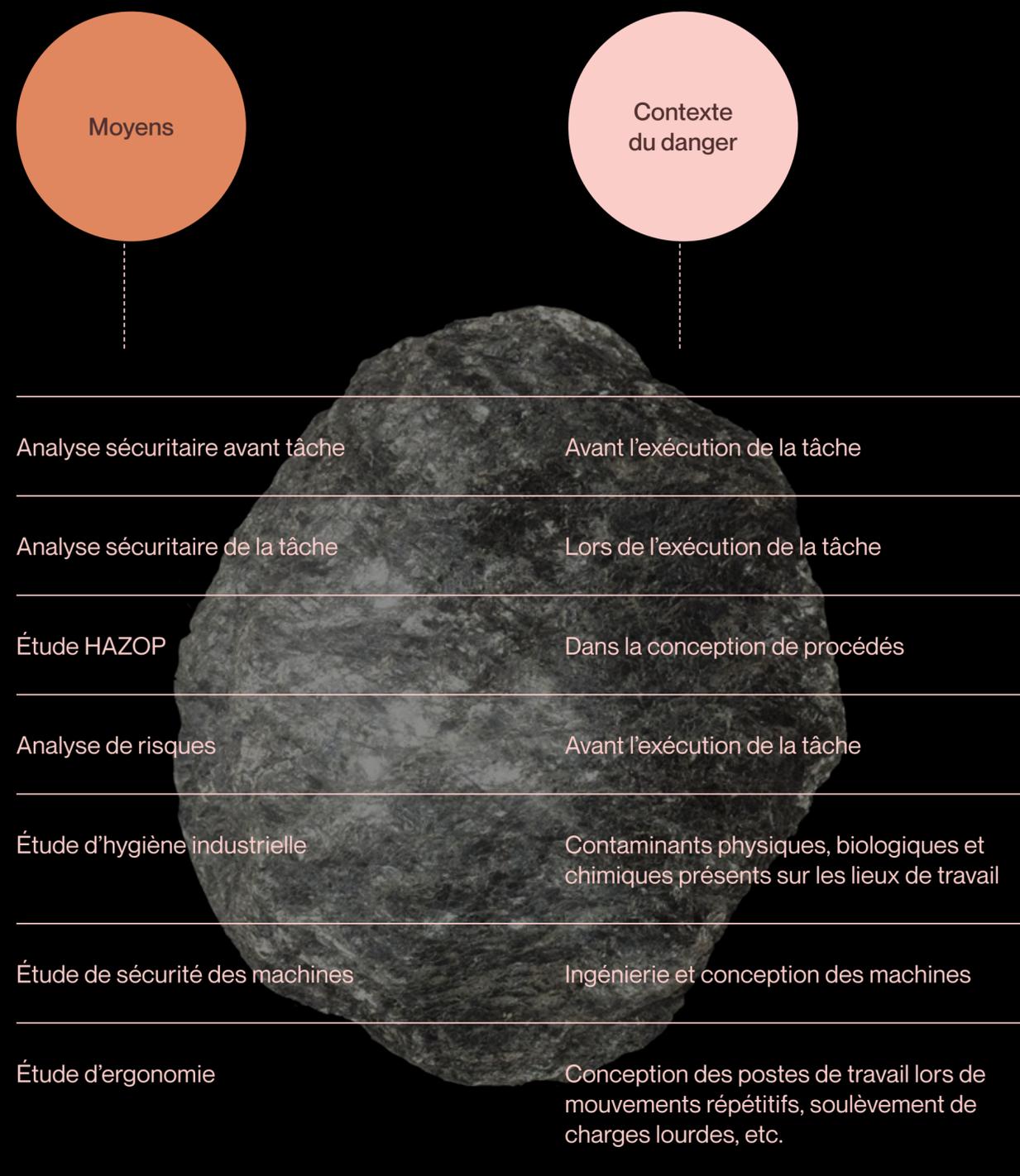
Champion utilise différents moyens pour identifier les dangers auxquels les individus peuvent être exposés, comme les analyses et les études mentionnées dans le tableau présenté ci-après.

En 2020, une attention particulière a été portée à la gestion des risques d'infection liés à la COVID-19. L'analyse de risques réalisée a permis d'identifier les aires communes, le partage d'outils de travail et le transport collectif comme les éléments représentant les risques

d'infection les plus élevés. Ces conditions de risques ont fait l'objet de mesures de contrôle rigoureuses en vue de limiter les cas d'infection.

Les employés de Champion ont par ailleurs réalisé un total de 162 analyses sécuritaires de tâches en 2020, lesquelles permettent d'identifier plus facilement les dangers associés à l'exécution d'un travail et d'améliorer la façon de réaliser la tâche tout en réduisant les risques dans le futur.

Un total de 46 355 analyses sécuritaires avant tâche ont également été réalisées en 2020. Ces analyses servent à identifier les risques et dangers pour la santé et la sécurité avant l'exécution d'un travail et aident ainsi les employés à prendre les moyens nécessaires pour limiter leur exposition aux dangers au préalable.



Chez Champion, tout travailleur peut et doit se retirer de toute situation de travail qui, selon lui et en toute bonne foi, pourrait causer des blessures⁽¹²⁾ ou affecter sa santé ou celle des autres. Ceci peut être fait avec l'assurance de ne subir aucune représailles.

⁽¹²⁾ Sous réserve des directives et recommandations des autorités de santé publique locales.

INSPECTION ET AUDIT

Le programme d'inspection et d'audit de Champion permet d'examiner et de vérifier la conformité de l'environnement de travail, des équipements, outils et matériaux utilisés par rapport aux normes établies. Les inspections et audits sont une source précieuse de rétroaction sur l'efficacité des méthodes utilisées, de l'ingénierie, des communications et sur une variété d'autres aspects liés à la santé et la sécurité au travail.

En 2020, le programme s'est concentré de façon prioritaire sur la surveillance et le suivi de la mise en application par les travailleurs des mesures visant à les protéger contre les risques d'infection liés à la COVID-19.

SIGNALEMENT DES INCIDENTS ET DANGERS

Le signalement des incidents et dangers, même s'ils semblent mineurs, est un élément important de l'approche de Champion puisqu'il permet d'évaluer les risques auxquels est exposé notre capital humain et de prendre les mesures correctrices appropriées avant que ne surviennent des blessures ou incidents. Champion encourage fortement le signalement des incidents et dangers de la part de ses employés et sous-traitants.

En 2020, les employés de Champion ont signalé un total de 278 déclarations. Ces signalements contribuent ainsi grandement à la prévention d'incident et témoignent de l'engagement des employés envers la culture de santé et de sécurité de l'entreprise.

COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Un comité paritaire de santé et sécurité composé de représentants des travailleurs et de la direction est en place afin de contribuer au maintien de lieux de travail sécuritaires. Il s'agit d'un outil précieux qui permet d'assurer la représentation de tous les employés de Champion dans le processus décisionnel en matière de sécurité.

Le comité se réunit au moins une fois par mois et a pour responsabilité d'assurer le suivi et de veiller à l'amélioration du programme de prévention de Champion. Le comité s'assure de :

- Procéder à l'évaluation de la performance en santé et sécurité au travail.
- Faire les recommandations appropriées.
- Soutenir les gestionnaires dans l'application du programme de prévention.
- Participer à l'évaluation des risques.
- Participer à l'établissement des programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité répondant aux besoins de l'organisation.

FORMATION

Le succès du déploiement d'une culture de santé, de sécurité et de bien-être est directement lié à la conscientisation des individus sur le sujet. C'est pourquoi il est important pour Champion de bien former son capital humain sur différents aspects techniques et comportementaux en SST pour le sensibiliser et accroître son sens des responsabilités à cet égard.

En 2020, un programme de formation et de sensibilisation au virus de la COVID-19 a été produit par Champion afin d'informer le personnel des dangers du virus, de communiquer les orientations et mesures mises en œuvre par l'entreprise pour limiter les risques d'infection et d'inciter les employés à adopter des comportements de prévention appropriés et de manière assidue afin de contrer la propagation du virus.

GESTION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS

La pandémie de COVID-19 a influencé le quotidien de tout un chacun et occupé une grande partie de l'attention et des efforts déployés par Champion en matière de santé, de sécurité et de bien-être des individus en 2020. L'entreprise a œuvré sans relâche pour protéger par tous les moyens possibles ses employés ainsi que les membres des groupes autochtones et des communautés hôtes des risques d'infection au coronavirus.

Parallèlement, afin d'éviter un relâchement dans la gestion des autres risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs,

Champion a rapidement mis en place un programme de rencontre journalière au sein des équipes de travail, lequel visait à assurer que celles-ci gardent un haut niveau d'attention et de concentration sur les enjeux liés à la santé et à la sécurité au travail au quotidien.

Ces rencontres extraordinaires ont ainsi permis de maintenir le respect des normes, des processus et des procédures d'entreprise en matière de SST et ont dès lors contribué à limiter les risques d'incidents l'année durant.

Par ailleurs, Champion a saisi l'occasion offerte par la situation de pandémie de COVID-19 pour consolider sa culture de santé et de sécurité auprès de ses gestionnaires. En effet, l'entreprise a procédé au déploiement d'un programme de sensibilisation visant à réitérer l'importance de sa culture de santé et de sécurité et à promouvoir des principes rigoureux de santé et de sécurité au travail et de bien-être des individus.

C'est dans ce contexte que le directeur général du site minier du lac Bloom a personnellement rencontré les gestionnaires de la mine afin de traiter avec eux des sujets suivants :

- La manière dont les gestionnaires peuvent influencer les pratiques de santé et de sécurité au quotidien.
- L'importance d'entrer en relation avec les individus pour traiter des questions de santé et de sécurité et l'impact positif que cette relation peut avoir sur le déploiement de la culture de santé et de sécurité de l'entreprise.
- Les devoirs de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail et la nécessité d'avoir des règles et des normes strictes et respectées à cet égard.

ENGAGEMENTS EXTERNÉS

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons	
 <p>3 Bonne santé et bien-être</p>	Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.	Sans objet	Champion appuie l'atteinte de l'Objectif 3 notamment par la mise en œuvre de programmes de santé et de sécurité au travail qui visent à surveiller et à contrôler l'exposition du capital humain aux risques : évaluation des dangers, inspection, audit, rapport d'incident et enquête, comité paritaire de SST et formation. L'approche vise à protéger la santé et le bien-être à long terme des employés.	La mise en place d'un laboratoire de dépistage de la COVID-19 sur le site des opérations minières et le déploiement d'une multitude de mesures (voir chapitre 5) visant à protéger les employés et les membres des groupes autochtones et des communautés hôtes d'une infection liée à la COVID-19 ont favorisé le maintien de la santé et du bien-être des individus de tout âge.
 <p>8 Travail décent et croissance économique</p>	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.	8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	Champion appuie l'atteinte de l'Objectif 8 par la mise en place de stratégies visant à identifier, à développer et à mettre en œuvre les moyens permettant de coresponsabiliser les individus sur leur santé, leur sécurité et leur bien-être et de favoriser le développement de leur leadership en la matière.	La mise en place d'une multitude de mesures (voir chapitre 5) visant à protéger les employés et les membres des groupes autochtones et des communautés hôtes d'une infection liée à la COVID-19 a favorisé la protection de tous les travailleurs, et ce, tant à l'échelle locale que régionale.

ENGAGEMENTS EXTERNES (SUITE)

Principes de développement durable ICMM

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons	
 <p>Santé et sécurité</p>	<p>Poursuivre l'amélioration continue des performances en matière de santé et de sécurité dans le but d'atteindre l'objectif zéro préjudice.</p>	<p>5.1 Améliorer continuellement la santé et la sécurité.</p> <p>Mettre en œuvre des pratiques visant à améliorer continuellement la santé et la sécurité au travail et à surveiller les performances pour l'élimination des décès et des blessures graves au travail et la prévention des maladies professionnelles, sur la base d'une norme ou d'un système de gestion international reconnu.</p> <p>5.2 Formation en santé et sécurité. Offrir aux travailleurs une formation conforme à leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité, et mettre en œuvre des programmes de surveillance de la santé et de surveillance fondée sur les risques en fonction des expositions professionnelles.</p>	<p>Champion appuie le Principe 5, notamment en effectuant la surveillance et l'évaluation continues de ses performances en matière de santé et de sécurité au travail par l'entremise des programmes d'audit et d'inspection. Nous encourageons la déclaration de tous les types d'incidents afin d'obtenir un portrait juste de notre performance en matière de santé et de sécurité et ainsi de cibler des axes d'amélioration pertinents.</p> <p>Champion s'efforce également de mettre en place un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous ses employés et sous-traitants et de les doter des outils et de la formation nécessaires afin qu'ils prennent leur santé, leur sécurité et leur bien-être en main.</p>	<p>La mise en place d'une multitude de mesures (voir chapitre 5) visant à protéger les employés et les membres des groupes autochtones et des communautés hôtes d'une infection liée à la COVID-19 a permis de limiter les conséquences de la situation de la pandémie sur leur santé et leur sécurité.</p> <p>Un programme spécial de sensibilisation à la santé et à la sécurité a été déployé auprès des gestionnaires en 2020 de manière à promouvoir davantage la culture de santé et de sécurité de Champion et à soutenir les principes d'amélioration continue de la performance SST de l'entreprise.</p>

Principes de développement durable VDMD

<p>Santé et sécurité</p>	<p>Le protocole a pour but de guider les établissements dans l'évaluation de leur rendement en matière de santé et sécurité en regard de leurs engagements et obligations de rendre des comptes, de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan, de la formation, des comportements et de la culture, de la surveillance, des déclarations et du rendement.</p>	<p>Sans objet</p>	<p>La mise en place des processus et outils en matière de santé et de sécurité au travail à la mine du lac Bloom a commencé dès l'acquisition du site en 2016.</p>	<p>Champion s'assure que les mesures implantées respectent le protocole sur la santé et la sécurité du VDMD.</p>
---------------------------------	--	-------------------	--	--

PERSPECTIVES 2021

En 2021, Champion concentrera à nouveau ses efforts sur le maintien des mesures visant à limiter les risques d'infection des employés et membres des groupes autochtones et des communautés hôtes au virus de la COVID-19.

L'ensemble des processus de santé et de sécurité au travail et des formations associées seront révisés afin d'assurer leur déploiement approprié dans le cadre du projet de démarrage du deuxième concentrateur sur le site minier du lac Bloom prévu pour 2022.

Champion prévoit par ailleurs déployer le module *Link-to-Gate* de sa plateforme Web de gestion des entrepreneurs travaillant sur le site de la mine du lac Bloom en 2021. Ce module permettra d'assurer un suivi serré des compétences et des formations requises pour les employés des entrepreneurs avant qu'ils n'entrent sur le site pour exécuter des travaux.

Cette démarche vise à mieux encadrer et, par le fait même, à améliorer la performance SST des entrepreneurs œuvrant sur le site minier du lac Bloom.



Mario Aubé

Ouvrier, maintenance de la mine
et atelier de mécanique

Je participe aux efforts de l'entreprise en santé et sécurité au travail et en environnement, tant en prévention qu'en réaction : garder l'atelier mécanique propre, classer et entreposer correctement les matières dangereuses, tout en se concentrant sur la prévention d'accidents.

« J'ai rarement vu un endroit où l'ambiance de travail, la fraternité et le RESPECT sont aussi présents. »





ÉTHIQUE DES AFFAIRES



Joël Crépeau

Surintendant,
projets et innovation

Ce qui me motive le plus au quotidien, c'est l'impact que je peux avoir sur l'organisation, soit directement en menant des projets, ou indirectement en soutenant des collègues.

« Je crois que Champion a le potentiel de moderniser l'industrie du fer dans son ensemble, voire d'en faire une industrie durable, et j'aimerais y participer! »



ÉTHIQUE DES AFFAIRES

SON IMPORTANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES

Il est important pour nos parties prenantes que nous énoncions clairement les pratiques de gouvernance de l'entreprise et agissions avec transparence dans la divulgation de nos rapports sur la performance, les tendances et les résultats de l'entreprise. Nos parties prenantes s'attendent à ce que Champion agisse en conformité avec les lois applicables et que l'entreprise mette en œuvre des politiques et pratiques anticorruption. Elles s'attendent également à ce que nous divulguions de façon transparente les paiements versés à des instances gouvernementales et politiques.

SON IMPORTANCE POUR NOUS

La réputation de Champion et la confiance de ceux avec qui nous traitons sont parmi les actifs les plus importants de notre entreprise. C'est pourquoi il est essentiel pour Champion de mener ses activités en respectant les plus hautes normes d'intégrité, de transparence et d'excellence. Cela nous permet d'assurer l'application de bonnes pratiques commerciales, le maintien et la protection de la réputation de Champion en tant qu'entreprise éthique et respectueuse des lois et l'adoption d'un comportement approprié avec les individus, tant à l'interne qu'à l'externe.

NOTRE APPROCHE

Nous croyons que lorsqu'une entreprise se dote de balises éthiques, tout le monde en profite. Être honnête, franc et cohérent dans nos relations avec les autres favorise un environnement de travail positif. Une entreprise intègre inspire confiance aux employés, aux clients, aux actionnaires, aux fournisseurs et à l'ensemble de la communauté.

Champion utilise une variété d'outils comme des politiques, des formations, des chartes, des codes et des procédures visant à favoriser et à maintenir une culture d'entreprise qui encourage les comportements éthiques et la conformité par rapport à nos obligations. Tout employé, administrateur ou dirigeant, quel que soit son domaine d'activité ou son niveau de responsabilité, ainsi que tout sous-traitant ayant une obligation contractuelle pertinente, doit respecter les obligations de conformité de Champion et respecter les lois et règlements applicables.

NOTRE STRATÉGIE

La stratégie de Champion est basée sur une sensibilisation à l'éthique des affaires en vue d'élever le niveau de conscience éthique de tous ses collaborateurs sur le lieu de travail. L'entreprise travaille sur la sensibilisation à l'éthique pour susciter les comportements éthiques et limiter ceux qui y sont contraires.

Pour accroître les comportements éthiques, Champion mise sur le déploiement des valeurs d'entreprise, du leadership et de la culture organisationnelle. Elle mise également sur la communication et la formation de son personnel.

Pour décourager les comportements contraires à l'éthique, l'entreprise mise principalement sur la mise en place de systèmes, de directives, de procédures, de politiques et de codes de conduite.

INDICATEUR DE PERFORMANCE

147,1M\$

Paiements aux instances gouvernementales

PERFORMANCE 2020

L'entreprise utilise des politiques de gouvernance d'entreprise qui assurent la mise en œuvre de mécanismes internes appropriés pour positionner Champion Iron Limited et ses filiales de manière à optimiser les résultats et la valeur pour ses actionnaires et à garantir sa réussite à long terme. Les politiques sont publiées sur le site Web de Champion Iron Limited.

Les politiques de gouvernance d'entreprise de Champion sont basées sur une structure organisationnelle et sur des mécanismes de gouvernance et de responsabilisation appropriés et diligents visant à réduire les risques et les conséquences négatives sur l'entreprise et à protéger ses intérêts. Elles veillent également à ce que les actionnaires et les autres parties prenantes aient accès à des informations transparentes, claires et concises sur les politiques et programmes de même que sur le rendement, les tendances et les résultats de l'entreprise.

Le conseil d'administration de Champion a adopté une politique en matière de dénonciation en 2020. Celle-ci a pour but d'encadrer la mise en place de processus permettant la réception, la conservation et le traitement de plaintes adressées à l'entreprise concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les audits de même que les comportements malhonnêtes ou contraires aux politiques d'entreprise ou aux lois et règlements applicables. La politique sert également à assurer la confidentialité et l'anonymat des plaintes ou des préoccupations formulées à l'égard de ce qui précède par des employés de Champion et de ses filiales ou par tout autre lanceur d'alerte admissible prévu dans la politique.

Les politiques de gouvernance d'entreprise de Champion incluent les suivantes :

- Charte du conseil d'administration.
- Politique d'évaluation du rendement du conseil d'administration.
- Code de conduite.
- Charte du comité d'audit.
- Charte du comité de rémunération et de nomination.
- Charte du comité environnement, social et gouvernance.
- Mandat du président et chef de la direction.
- Politique de diversité en milieu de travail.
- Politique de divulgation continue.
- Politique de communication avec les actionnaires.
- Politique de transaction sur titres.
- Politique de vote majoritaire sur l'élection des administrateurs.
- Politique en matière de dénonciation.

SIGNALEMENT D'INCONDUITE

Conformément aux politiques de l'entreprise, toute personne travaillant pour Champion a le devoir de dénoncer rapidement toute situation qui semble violer les politiques ou la loi.

Toute personne travaillant pour Champion qui enfreint une loi ou une politique ou procédure d'entreprise peut faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

En 2020, un événement lié à une potentielle violation du Code de conduite a été signalé. Le cas a été traité avec la plus haute diligence. Aucune personne n'a été congédiée pour avoir contrevenu au Code de conduite en 2020.

AMENDES ET SANCTIONS

Champion n'a fait l'objet d'aucune amende, sanction ou poursuite concernant l'éthique des affaires en 2020.

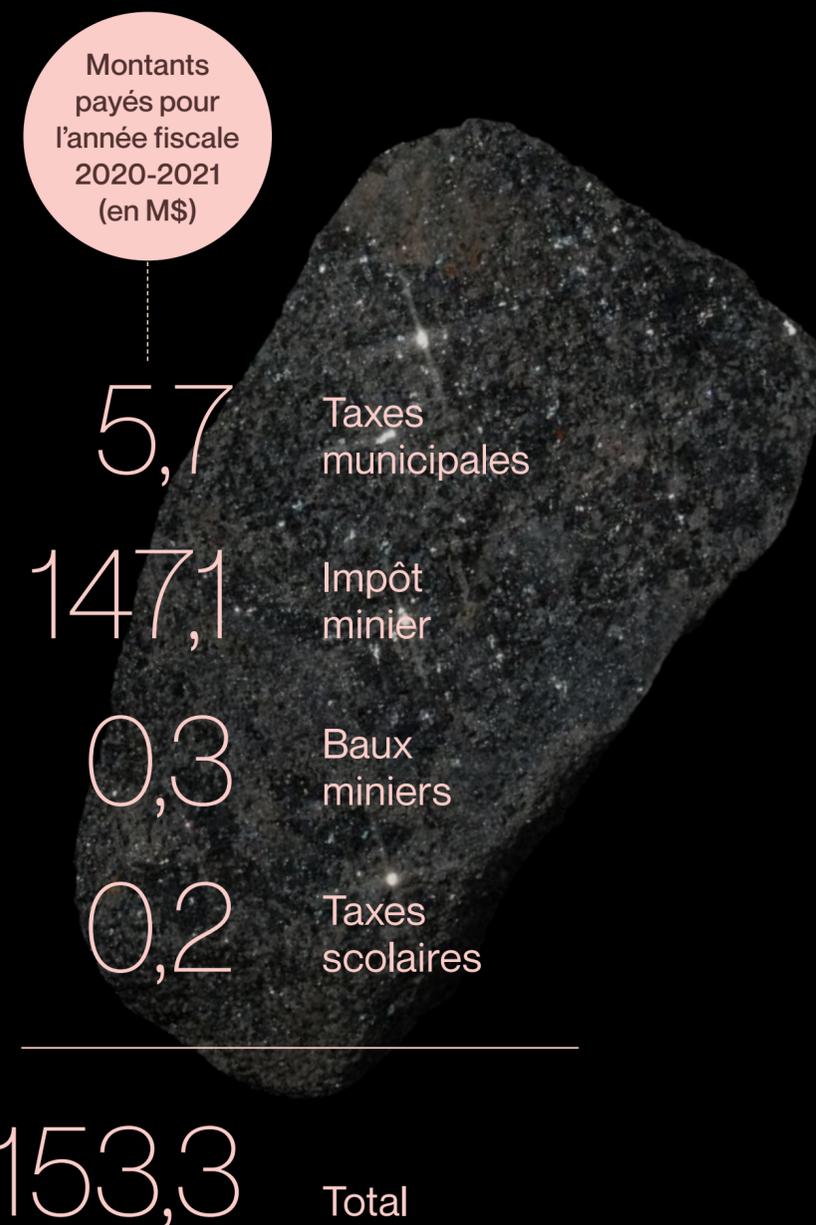


PAIEMENTS AUX GOUVERNEMENTS

Nous appuyons les objectifs de l'initiative pour la transparence dans les industries extractives de l'ICMM et de la GRI et ses principes de transparence et de responsabilité à l'égard des paiements aux gouvernements. Notre engagement à agir de façon éthique dans nos paiements aux gouvernements implique la conformité aux exigences en matière de rapports externes de la *Loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif* du Canada et de la *Loi sur les mesures de transparence dans les industries minières, pétrolières et gazières* du Québec.

Les paiements que nous avons effectués aux différents paliers de gouvernements comprennent les impôts miniers, les taxes municipales et les droits annuels sur les baux miniers.

Nous avons fait des paiements aux gouvernements pour un montant total s'élevant à 153,3 M\$ durant cette même période.



RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Les activités réalisées par Champion nécessitent des permis et autorisations de la part de diverses autorités gouvernementales.

L'entreprise estime qu'elle détient tous les permis et autorisations nécessaires pour mener les activités qu'elle exerce actuellement conformément aux lois et aux règlements applicables. Cependant, compte tenu de l'évolution des activités de l'entreprise et de la mise à jour régulière de ses plans miniers, ces permis sont sujets à des changements ou à des mises à jour.

En 2020, Champion a saisi l'opportunité générée par la préparation du démarrage de la Phase 2 des opérations de la mine du lac Bloom prévu en 2022 pour faire la revue de ses permis et autorisations et procéder aux changements nécessaires à l'avance, selon les besoins. Cela a permis à l'entreprise de s'assurer qu'elle agit dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur tout en mettant en œuvre des pratiques responsables et éthiques.



ENGAGEMENTS EXTERNES

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons
 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	Égalité entre les sexes Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.	5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.	Nous appuyons l'atteinte des objectifs 5, 8, 10 et 16 de la manière suivante : Nous nous assurons de tenir compte des impacts subjectifs réels ou potentiels de nos activités et de nos décisions stratégiques sur les parties prenantes, et nous tentons de réduire au minimum les difficultés que peuvent engendrer nos activités sur les individus et les communautés.
 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	Travail décent et croissance économique Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.	8.5 D'ici 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale. 8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	Nous utilisons des pratiques de gestion du capital humain qui sont justes et équitables, indépendamment de la race, du sexe, de l'orientation sexuelle ou de tout autre motif de discrimination. Champion s'assure également de mettre en place des mesures qui empêchent le harcèlement ou les représailles envers les personnes.
 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	Inégalités réduites Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.	10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.	Nous avons mis en place des mécanismes faisant en sorte que les actions des individus à l'interne, leur comportement par rapport à l'environnement extérieur et les responsabilités de l'entreprise relativement aux actionnaires de Champion Iron, aux individus et aux communautés soient gérés de manière éthique, honnête, non discriminante et légale.
 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	Paix, justice et institutions efficaces Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.	16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes. 16.b Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable.	

ENGAGEMENTS EXTERNES (SUITE)

Principes de développement durable ICMM

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons	
 Éthique des affaires	<p>Appliquer des pratiques commerciales éthiques et des systèmes solides de gouvernance d'entreprise et de transparence pour soutenir le développement durable.</p>	<p>1.1 Conformité légale. Établir des systèmes pour maintenir la conformité avec la loi applicable.</p> <p>1.2 Prévenir la corruption. Mettre en œuvre des politiques et des pratiques pour prévenir la corruption et divulguer publiquement les paiements de facilitation.</p> <p>1.4 Responsabilité. Attribuer les responsabilités de la performance en développement durable au niveau du conseil d'administration ou du comité exécutif.</p> <p>1.5 Divulguer les contributions financières. Déclarer la valeur et les bénéficiaires des contributions politiques financières et en nature, qu'elles soient effectuées directement ou par le biais d'un intermédiaire.</p>	<p>Nous appuyons le Principe 1 en nous engageant à mener nos activités et à gérer nos risques de manière responsable et éthique.</p> <p>Nous mettons en place les mécanismes permettant d'assumer adéquatement nos responsabilités éthiques envers les actionnaires de Champion Iron, les individus et les communautés, notamment ceux associés à la prévention de la corruption.</p> <p>Nous nous assurons de mettre en œuvre des processus permettant d'assurer la conformité par rapport aux lois et règlements applicables à nos activités, notamment ceux associés à nos pratiques environnementales et à la divulgation des informations et contributions financières.</p>	<p>Nous avons à cœur la santé, la sécurité et le bien-être des individus et des communautés autant à court qu'à long terme.</p> <p>Nous mettons en place des structures organisationnelles et des mécanismes de gouvernance et de responsabilisation pour assurer une éthique des affaires appropriée de même que l'application des principes de développement durable dans toute l'organisation.</p>
 Engagement avec les parties prenantes	<p>Engager un dialogue ouvert et transparent avec les principales parties prenantes sur les défis et opportunités de développement durable. Rendre compte efficacement des progrès accomplis et de la performance, et les faire vérifier de manière indépendante.</p>	<p>10.2 Paiements aux gouvernements. Soutenir publiquement la mise en œuvre de l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE) et compiler des informations sur tous les paiements importants, au niveau de gouvernement approprié, par pays et par projet.</p>	<p>Nous appuyons le Principe 10 en soutenant publiquement l'initiative pour la transparence dans les industries extractives de l'ICMM à l'égard des paiements effectués aux gouvernements.</p>	

PERSPECTIVES 2021

En 2021, Champion continuera d'améliorer l'éthique des affaires en peaufinant les outils qui visent à favoriser les comportements éthiques déjà en place, comme les politiques d'entreprise et les programmes de formation.





COMMUNAUTÉS, GROUPES AUTOCHTONES ET DROITS DE LA PERSONNE



Betty Michel

Agente de liaison, RH

Kuei, je m'appelle Betty et je suis une fière membre de la communauté de Uashat mak Mani-Utenam, l'une des communautés autochtones hôtes du projet minier du lac Bloom de Champion.

« Pour moi, le développement durable se traduit par la proactivité et le développement de bonnes relations entre les différentes cultures. »



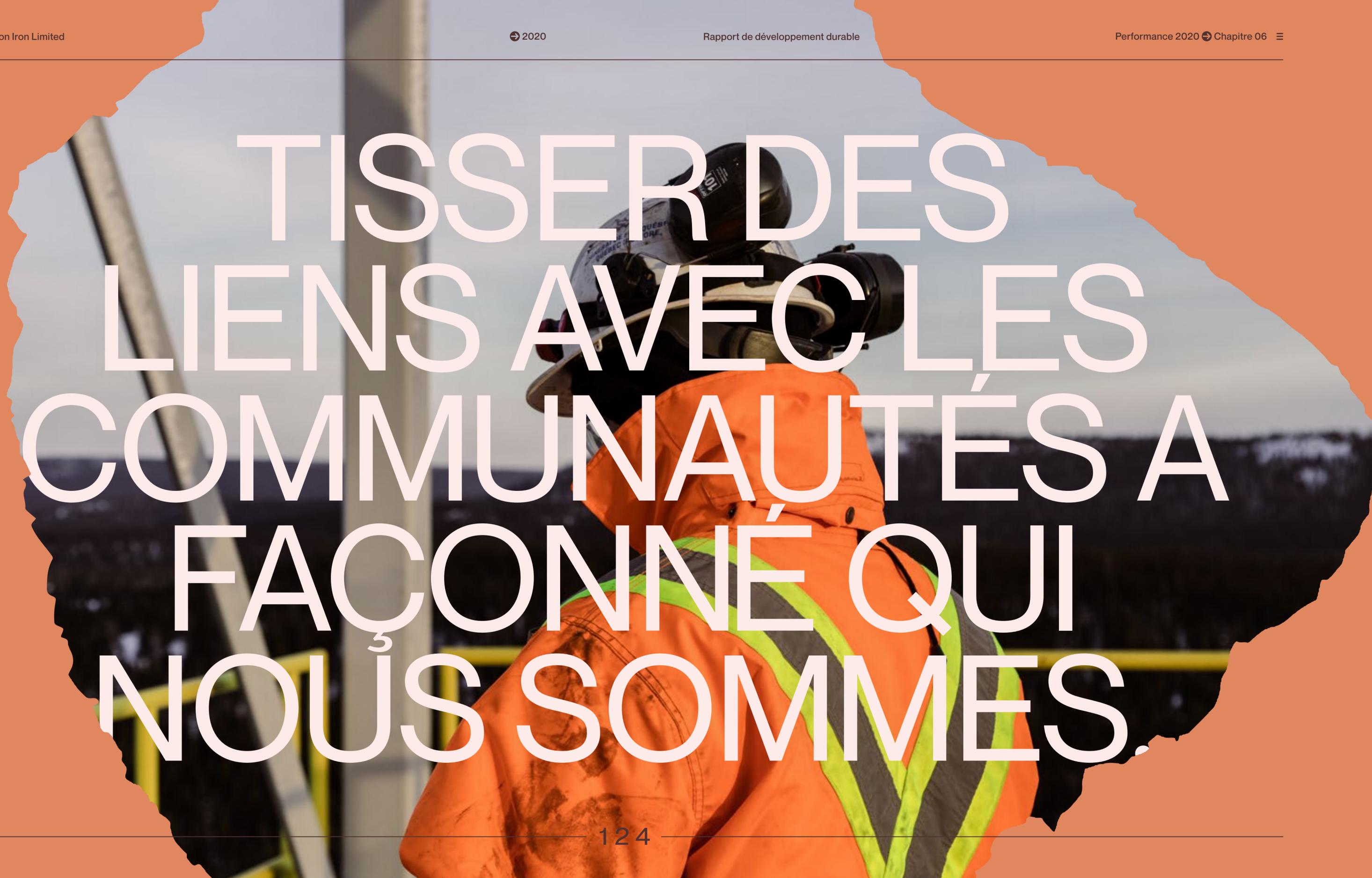
COMMUNAUTÉS, GROUPES AUTOCHTONES ET DROITS DE LA PERSONNE

SON IMPORTANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES

Les parties prenantes s'attendent à ce que Champion respecte les droits de la personne. Elles s'attendent également à ce que l'entreprise limite ses impacts sociaux et environnementaux négatifs et qu'elle maximise ses effets positifs sur l'économie locale. Il est important pour les parties prenantes que nous nous engagions auprès des communautés locales et des groupes autochtones et que nous créions des partenariats à long terme avec eux.

SON IMPORTANCE POUR NOUS

Le soutien de la communauté et l'acceptabilité sociale de nos projets sont nécessaires pour assurer la stabilité et la continuité de nos activités durant tout leur cycle de vie. Ils sont également essentiels pour propulser notre démarche de développement durable et assurer le respect de nos valeurs d'entreprise. L'établissement de relations de confiance avec les communautés et les groupes autochtones nous aident à atténuer les impacts de nos activités minières de manière appropriée et à générer des retombées positives pour eux.



TISSER DES
LIENS AVEC LES
COMMUNAUTÉS A
FAÇONNÉ QUI
NOUS SOMMES.

NOTRE APPROCHE

Les relations avec les populations locales revêtent un caractère essentiel pour une entreprise socialement responsable.

Champion a à cœur de développer et de maintenir d'excellentes relations avec ces dernières afin d'assurer une collaboration fructueuse, propice à l'instauration d'un climat de compréhension, de confiance, de transparence et de respect mutuels.

L'entreprise reconnaît son devoir de limiter les impacts négatifs de ses activités sur les communautés locales. Nous croyons que la compréhension et la prise en compte des préoccupations des parties prenantes sont essentielles à leur atténuation.

Nous cherchons par ailleurs à ce que nos activités deviennent un catalyseur de développement durable de l'économie locale pour les communautés et les groupes autochtones. Nous tentons constamment de contribuer à créer pour et avec eux des opportunités, de la valeur et de la croissance durable qui, idéalement, perdureront au-delà de la vie de la mine. Les investissements communautaires font partie de nos engagements et de nos contributions auprès des communautés hôtes. Nous soutenons des initiatives locales liées à la santé, à la culture, à l'embauche, à l'environnement, au soutien aux entreprises et au développement communautaire.

Nous considérons que Champion a la responsabilité de respecter les droits de la personne dans le cadre de ses activités. Nous reconnaissons et respectons aussi les droits, les cultures, les intérêts et les aspirations des groupes autochtones, et nous nous engageons à établir des relations solides et durables avec eux.



Le site du lac Bloom se trouve sur le territoire revendiqué par la corporation Ashuanipi, laquelle comprend les communautés de Uashat mak Mani-Utenam et de Matimekush-Lac John, et se situe de ce fait à l'intérieur du vaste territoire ancestral innu appelé le Nitassinan. Champion est très fière d'avoir conclu une entente sur les répercussions et avantages de ses

activités avec la communauté de Uashat mak Mani-Utenam en 2017, laquelle prévoit également des bénéfiques pour la communauté de Matimekush-Lac John. Nous sommes d'avis que cette entente établit les bases d'une relation solide et positive qui contribuera au développement durable des groupes autochtones hôtes.

NOS STRATÉGIES

Nos stratégies en matière de relations avec les communautés et les groupes autochtones reposent sur trois piliers :

- **Soutenir les droits de la personne** : intégrer le respect des droits de la personne dans tout ce que nous faisons.
- **S'engager auprès des communautés** : dialoguer avec les communautés afin de

comprendre leurs préoccupations et leurs priorités pour en tenir compte sur une base continue et maximiser les collaborations avec elles.

- **Favoriser l'économie locale** : contribuer au développement économique local par le biais de l'embauche, de l'approvisionnement local et des investissements communautaires.

Court terme (2020-2021)

- Aller à la rencontre des membres des communautés et groupes autochtones afin de mieux comprendre leurs préoccupations relatives aux impacts de nos activités et de définir ensemble les résultats et mesures de succès.
- Mettre sur pied des programmes interculturels permettant de favoriser la compréhension des coutumes, idéologies et réalités des groupes autochtones et ainsi de faciliter les relations et le respect de leurs droits dans toute l'organisation.
- Élaborer des paramètres pour faire le suivi de l'emploi et de l'approvisionnement local issus des groupes autochtones afin d'établir des bases de référence et d'en stimuler les progrès.

EN COURS

Moyen terme (2022-2024)

À VENIR

- Travailler avec les communautés et groupes autochtones pour établir des initiatives visant à soutenir leurs propres objectifs de développement socio-économique et à y participer.
- Appuyer des initiatives locales structurantes visant à faire émerger les idées, le commerce, la culture, l'innovation, la productivité, le développement social, etc.

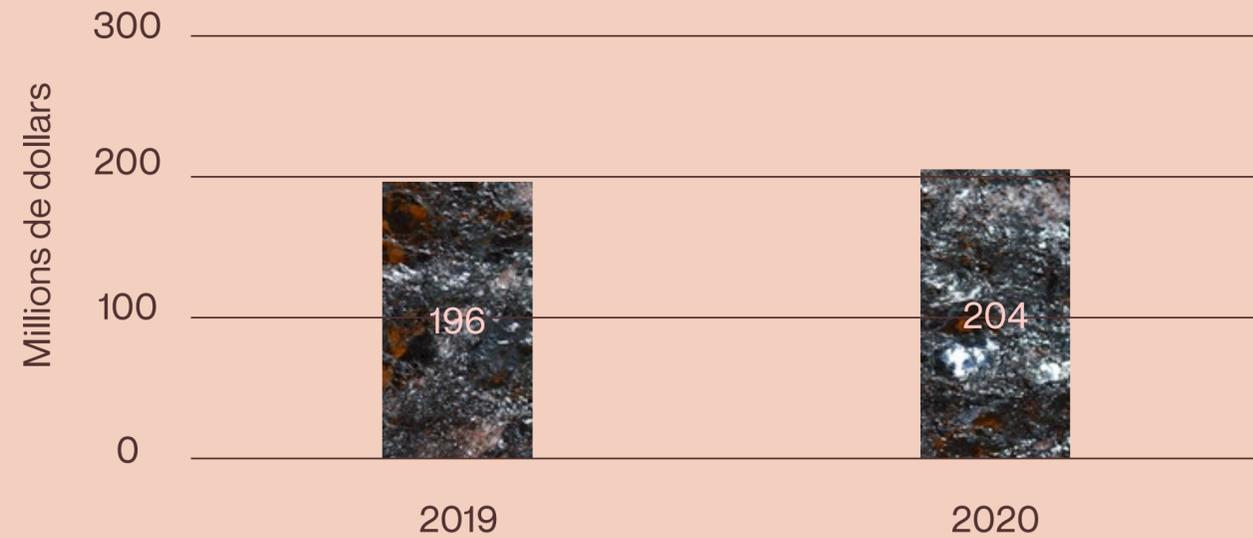
Long terme (2025–2030)

À VENIR

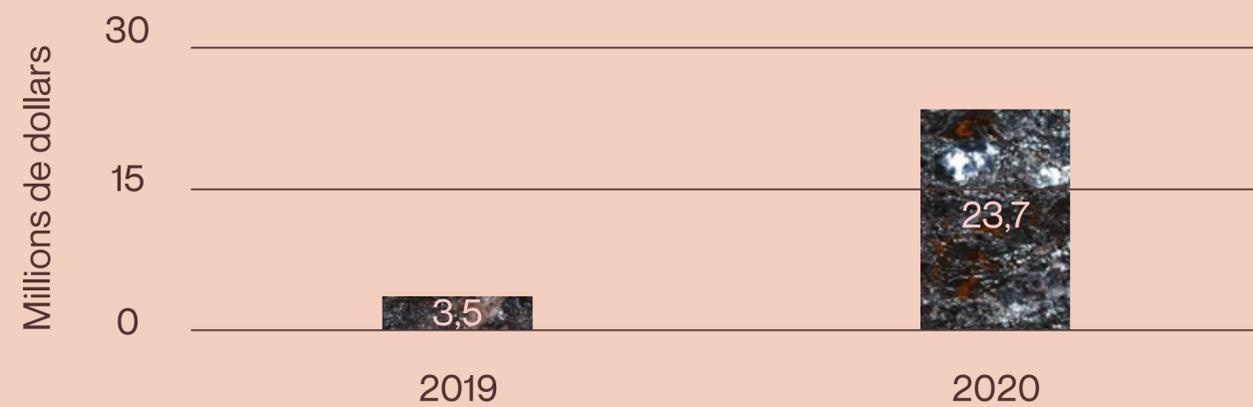
- Développer des partenariats avec les communautés et les groupes autochtones afin de créer de la valeur durable, comme des avantages sociaux et économiques à long terme. Nous devons viser à ce que ces avantages s'étendent au-delà de la durée de vie de la mine et montrer aux communautés que notre présence sur leur territoire leur donne une position plus avantageuse à l'égard de leur développement et de leur prospérité.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Approvisionnement auprès de fournisseurs locaux⁽¹³⁾



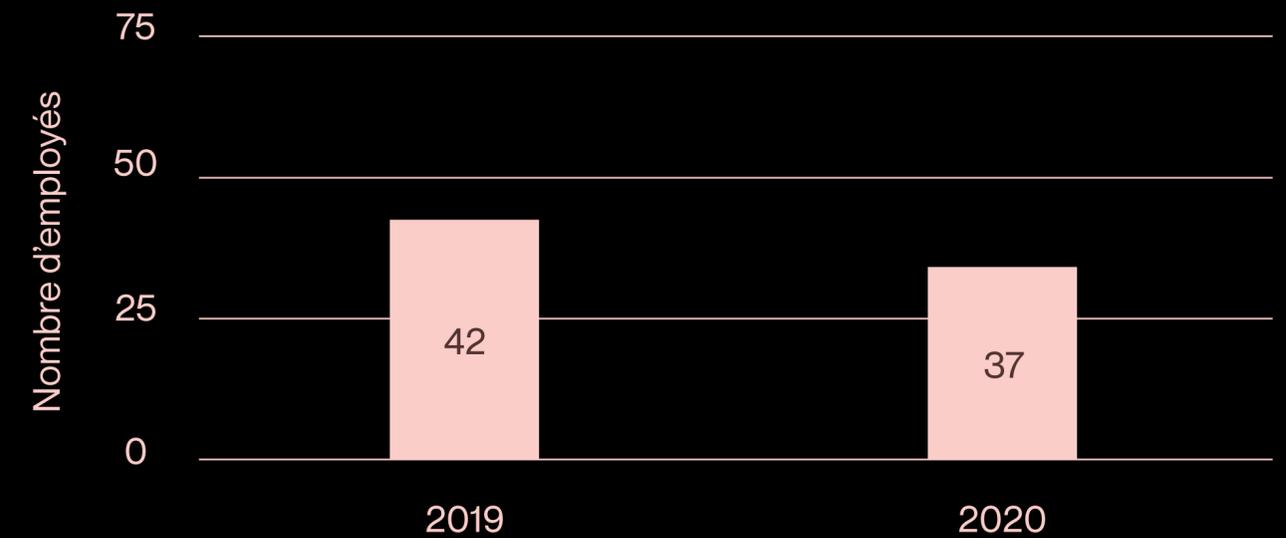
Approvisionnement auprès de fournisseurs autochtones⁽¹⁴⁾



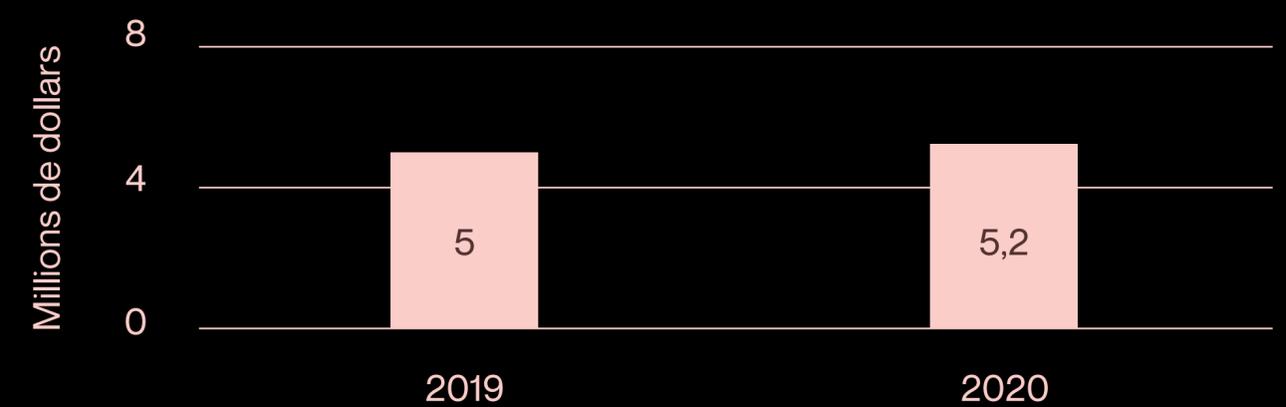
⁽¹³⁾ Entreprises ayant une unité d'affaires dans la région de la Côte-Nord du Québec.

⁽¹⁴⁾ Entreprises autochtones ou partenaires des Autochtones.

Emplois locaux et issus de groupes autochtones⁽¹⁵⁾



Investissements communautaires



⁽¹⁵⁾ Comprend les travailleurs contractuels autochtones, les stagiaires et les employés réguliers.

PERFORMANCE 2020

Droits de la personne et des autochtones

En 2020, Champion a mis en œuvre une politique sur les droits de la personne, laquelle affirme son engagement à respecter et à protéger les droits de toutes les personnes, y compris les employés et les sous-traitants de même que les membres des communautés dans lesquelles elle mène ses activités et les personnes susceptibles d'être touchées par ses activités.

Cette politique est basée sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, 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 les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Elle s'inspire également du cadre de gestion des risques des « Principes de l'Équateur ».

Champion s'engage à ne jamais tolérer ou ignorer, à aucun moment, en aucun contexte et sous aucun prétexte, des comportements, gestes ou paroles qui briment d'une quelconque façon les droits de la personne, ou constituent de la discrimination ou du harcèlement. L'entreprise s'engage aussi à offrir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement, un milieu où tous les individus sont traités avec dignité et respect.

En 2020, Champion n'a reçu aucun signalement lié à une potentielle ou réelle violation des droits de la personne concernant les communautés hôtes ou les groupes autochtones.

Engagement envers les communautés

Nous reconnaissons l'importance de bien informer les membres des communautés. C'est pourquoi Champion veille à assurer une communication efficace avec les intervenants locaux.

Un programme de suivi du milieu social est déjà en place avec la municipalité adjacente et les groupes autochtones. Ce programme a pour objectif d'assurer la mise en œuvre de mesures cohérentes permettant d'atténuer les impacts de nos activités sur les communautés et de générer des avantages durables pour ces dernières. Un suivi des résultats et de l'efficacité des mesures est réalisé durant l'exploitation de la mine, lequel permet de procéder à des ajustements au fur et à mesure afin de s'assurer de bien répondre aux objectifs du programme.

L'approche de suivi repose essentiellement sur la formation de comités avec les parties prenantes locales et autochtones. Ces comités ont pour but d'offrir à tous les acteurs clés des communautés

concernées une plateforme d'échange et de consultation qui permet entre autres de :

- Partager et mieux comprendre les enjeux communautaires, qu'ils soient de nature environnementale, sociale ou économique.
- Déterminer les opportunités de création de valeur ou d'avantages potentiels dont peuvent tirer parti les communautés à court, moyen et long terme.
- Stimuler le développement d'initiatives en multipartenariat.
- Partager les résultats des suivis environnementaux, sociaux et opérationnels.
- Ajuster les objectifs d'entreprise afin de répondre autant que possible à des objectifs communs de développement durable.
- Assurer un cycle régulier et continu de communication et d'échange.

PERFORMANCE 2020 (SUITE)

Champion participe à des événements socioculturels dans le but de permettre à son personnel et aux membres des communautés d'apprendre davantage des uns des autres et ainsi de contribuer à la création d'un espace de rencontre favorable à la communication, au partage et à la collaboration.

Malgré la période de pandémie de COVID-19, Champion a tenu à contribuer à des organismes communautaires tels que Cancer Fermont et Centraide. L'entreprise a également contribué à des projets communautaires comme la réfection de sentiers de véhicules tout-terrain, utilisés par la communauté hôte de la mine du lac Bloom, l'organisation du gala de reconnaissance des modèles

autochtones ainsi que le programme de distribution de paniers de Noël dans la communauté de Uashat mak Mani-Utenam.

Champion a également fourni les services de deux infirmières à la communauté de Uashat mak Mani-Utenam pour la soutenir dans la gestion de la pandémie de COVID-19. Un programme de banque alimentaire au profit des membres de la communauté a également été mis sur pied afin de les aider dans le contexte de la pandémie.

Les relations avec les communautés hôtes et les groupes autochtones sont excellentes. Il n'y a eu aucun différend significatif ni litige impliquant les communautés ou les groupes autochtones en 2020.

Acceptabilité sociale

Champion a mis à jour le plan minier à long terme de la mine du lac Bloom en 2019. Ce nouveau plan prévoit de doubler l'exploitation des ressources en fer par rapport au plan initial. Afin de soutenir ce nouveau plan, Champion devra agrandir les aires d'entreposage des stériles et des résidus miniers.

Avant tout, l'entreprise préconise d'éviter les milieux sensibles, comme l'eau et les zones humides, pour le stockage de matériaux.

Une analyse a été réalisée par des experts externes sur une période de trois ans afin de déterminer le meilleur emplacement possible pour l'agrandissement des aires de stockage des stériles et des résidus miniers d'un point de vue environnemental, social et technique afin de réduire les impacts environnementaux et sociaux.

Les résultats de ce processus ont fait l'objet de consultations avec les communautés. Des audiences publiques ont également été tenues avec la population québécoise par le Bureau des audiences publiques sur l'environnement du gouvernement du Québec. Au total, plus de 70 heures de consultations et d'auditions ont accompagné le processus.

Celles-ci ont mis en évidence le fait que les parties prenantes sont généralement préoccupées par l'utilisation des milieux humides et des plans d'eau prévue dans le projet. Les propriétaires de chalets locaux sont surtout préoccupés par l'impact du projet sur leur qualité de vie et la perte potentielle de jouissance de leurs propriétés dans les environs de la mine.

Champion prendra en considération les commentaires fournis au cours du processus de consultation afin d'optimiser l'acceptation sociale du projet.

EMPLOI LOCAL

L'emploi est l'un des moyens par lesquels les communautés locales peuvent tirer parti de notre présence sur leur territoire. Selon les plus récentes données de recensement démographique (2016), la population de la ville de Fermont se chiffre à près de 2 500 habitants. Les groupes autochtones de Uashat mak Mani-utenam et de Matimekush-Lac John représentent quant à eux environ 3 000 et 600 habitants, respectivement.

Champion travaille avec les collectivités pour embaucher et former le plus grand nombre de personnes possible parmi leurs membres. L'entreprise offre même de la formation pour divers emplois liés aux mines afin de favoriser l'emploi local, et ce, même à ceux qui ne sont pas qualifiés. À titre d'exemple, pour certains postes comme celui d'opérateur d'équipements miniers, Champion propose de la formation combinant théorie, exercices pratiques en simulateur et mentorat afin d'offrir des possibilités d'emploi de grande qualité aux membres des communautés.

Malgré ses efforts d'embauche locale et autochtone, Champion doit recourir à des travailleurs à l'échelle régionale et nationale pour combler ses besoins en main-d'œuvre. Cette embauche implique une approche de navettage du personnel selon des horaires de travail en rotation qui alternent des périodes de 14 jours travaillés au site minier et de 14 jours de congé à la maison. Les employés faisant du navettage sont logés dans les installations de Champion situées dans la communauté hôte.

Consciente des répercussions que le navettage peut avoir sur la communauté, Champion tente constamment de limiter les impacts négatifs et de maximiser les effets socioéconomiques positifs d'une telle approche.

En 2020, le nombre d'employés locaux représentait 3 % de nos effectifs, tandis que les employés en déplacement régionaux et nationaux représentaient 97 %.

Tous les gestionnaires de la haute direction du site minier (directeurs généraux et directeurs) étaient des résidents permanents de la province de Québec.



L'embauche et le maintien à l'emploi des membres des communautés autochtones est l'une des priorités de Champion. Au total, Champion a embauché 25 travailleurs autochtones à titre d'employés réguliers, contractuels ou stagiaires au 31 décembre 2020.

À l'été 2020, le nombre de membres de groupes autochtones travaillant sur le site de la mine du lac Bloom s'est élevé à 51.

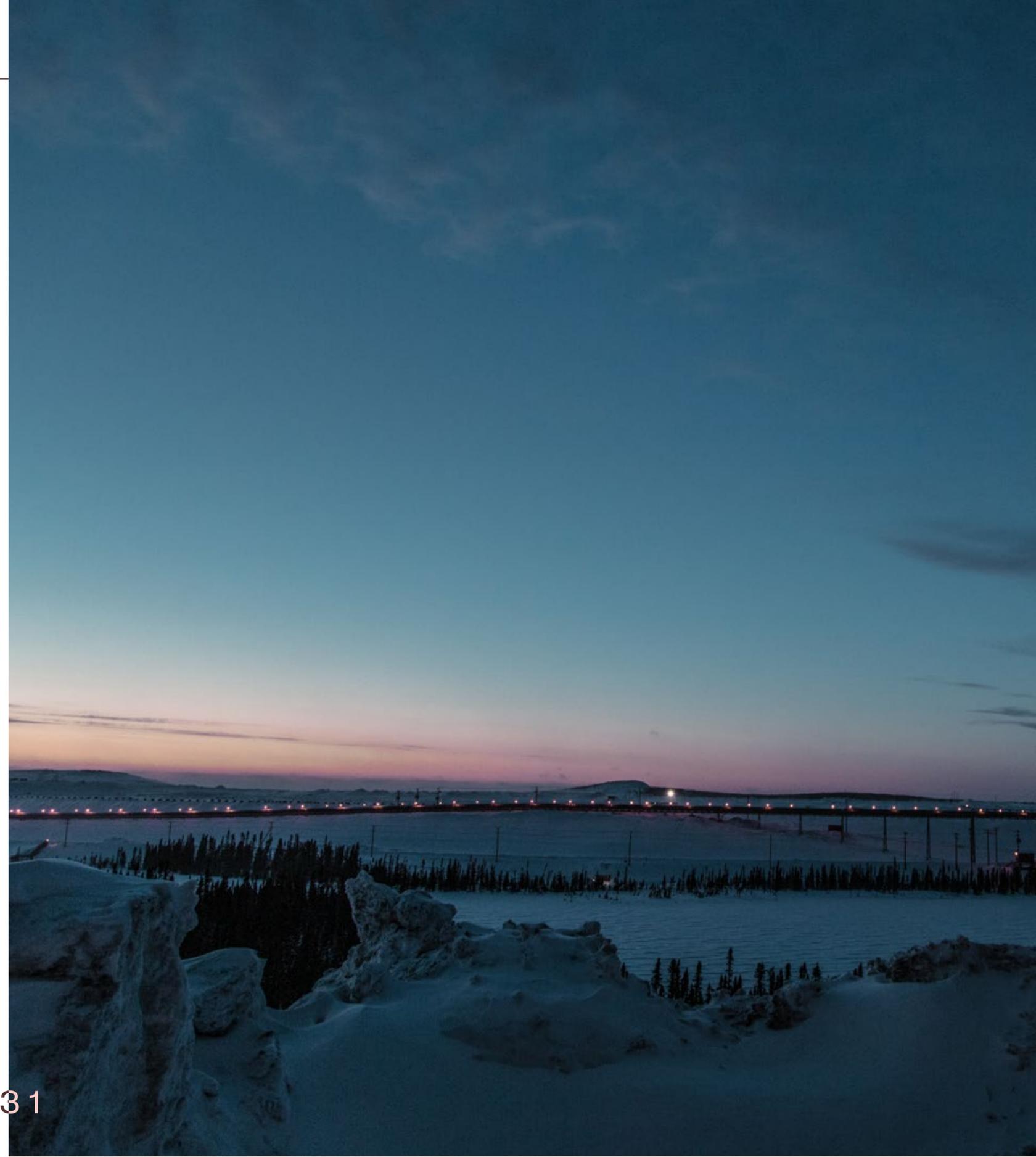
Champion représente le plus important employeur minier autochtone dans la fosse du Labrador.

APPROVISIONNEMENT LOCAL

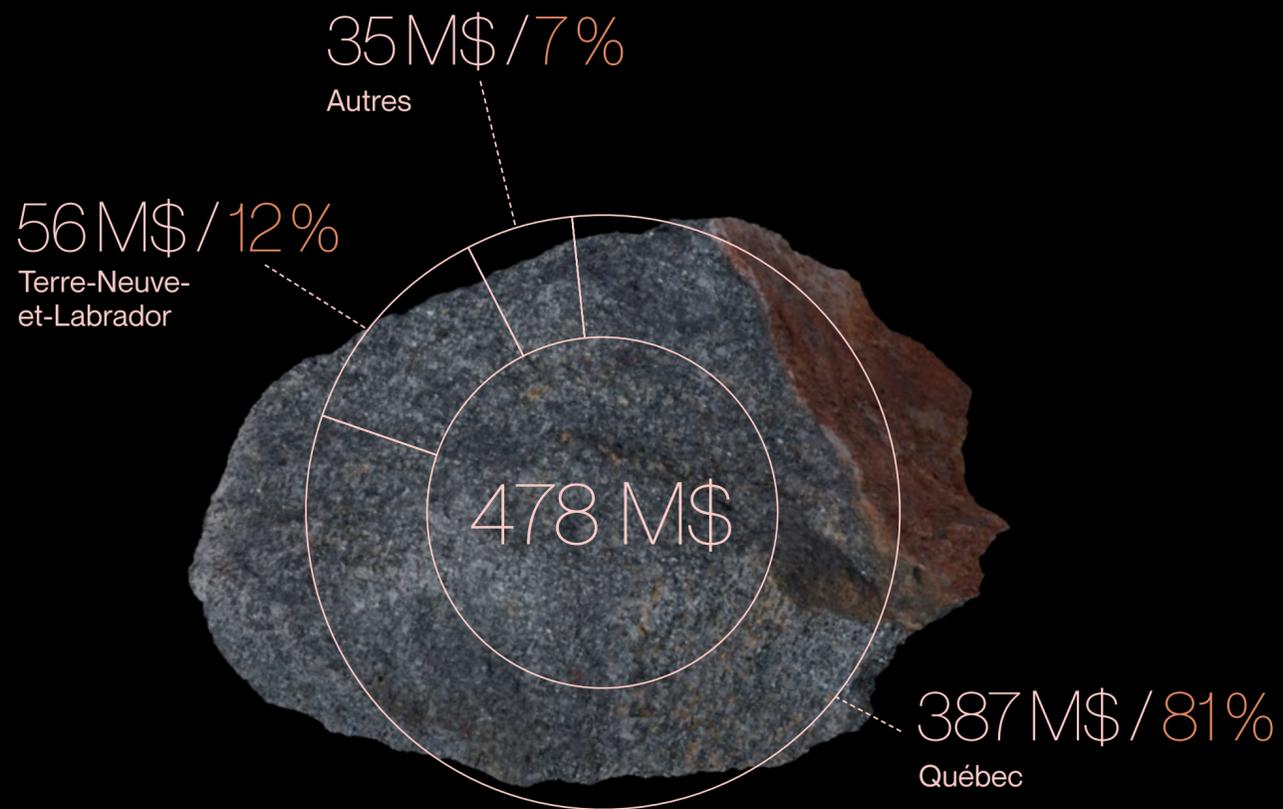
Champion est consciente que sa présence dans les communautés hôtes peut contribuer à créer des opportunités commerciales. Tout en respectant les politiques d'entreprise, nous tentons de privilégier et de soutenir les fournisseurs de biens et services locaux, en particulier les entreprises issues des groupes autochtones ou celles qui leur sont associées ou qui privilégient leurs intérêts.

L'entreprise mise sur l'accompagnement de petites et moyennes entreprises locales et autochtones pour les aider à profiter des opportunités commerciales, à soumettre des propositions de services concurrentielles et à développer leurs activités ou leurs actifs à long terme. Nous collaborons aussi avec des chambres de commerce locales pour aider à renforcer la capacité des entreprises locales à travailler avec la mine.

Durant la période, 387 M\$ ont été octroyés en contrats à des entreprises ayant une unité d'affaires située dans la province de Québec uniquement, ce qui représente 81% de tous les contrats octroyés par Champion. Un total de 43% des contrats, soit une valeur de 204 M\$, ont été octroyés à des entreprises ayant une unité d'affaires située dans la région de la Côte-Nord, où se trouve le site minier du lac Bloom. L'entreprise a par ailleurs octroyé environ 23,7 M\$ en valeur de contrats à des fournisseurs autochtones ou partenaires d'Autochtones.



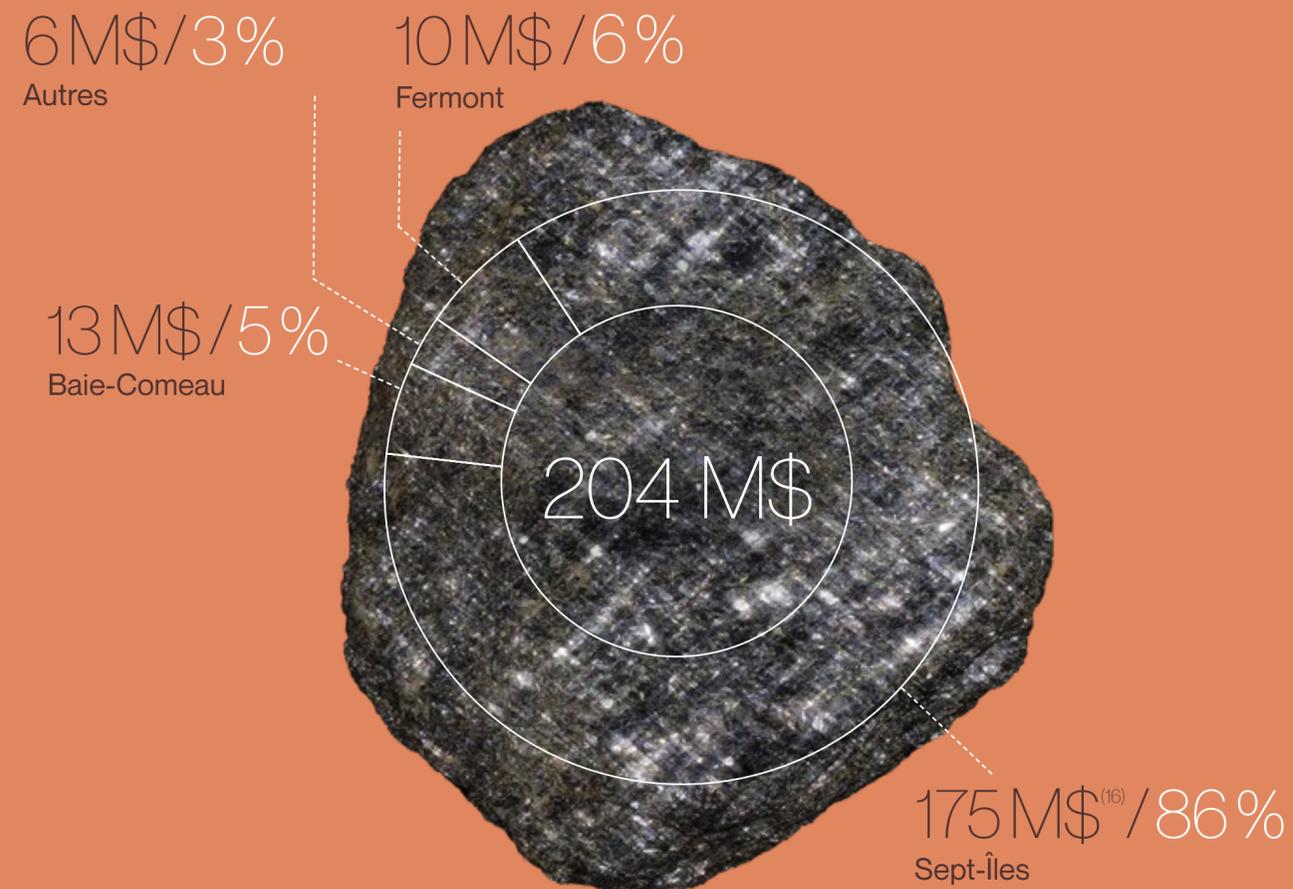
PROVINCES CANADIENNES



Légende: Niveau 1 ● Valeur des contrats octroyés par Champion lors de l'exercice 2020-2021 (en M\$)

Niveau 2 ● Répartition de la valeur des contrats octroyés par Champion lors de l'exercice 2020-2021

RÉGION DE LA CÔTE-NORD



Légende: Niveau 1 ● Valeur des contrats octroyés lors de l'exercice 2020-2021 (en M\$)

Niveau 2 ● Répartition de la valeur des contrats octroyés lors de l'exercice 2020-2021

⁽¹⁶⁾ Comprend les contrats de transport ferroviaire et de services portuaires.

INVESTISSEMENTS COMMUNAUTAIRES

Chez Champion, les investissements communautaires vont au-delà de l'approvisionnement et de l'embauche locale. Ils consistent également en des contributions, autogérées par les communautés, destinées à soutenir les projets et programmes qui améliorent le développement socioéconomique et créent des avantages et de la valeur durable qui perdureront après la fermeture de la mine. Nos investissements communautaires en 2020 se sont élevés à plus de 5,2 M\$.

GESTION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS

En tant qu'entreprise socialement responsable, Champion reconnaît toute l'importance de son implication dans la mise en œuvre soutenue de moyens visant à freiner la propagation du virus de la COVID-19 dans la population québécoise et dans les communautés où elle mène ses activités. C'est pourquoi Champion a fait tout en son pouvoir pour prévenir les risques d'infection chez les groupes autochtones et dans les communautés hôtes dès le début de la pandémie en 2020.

Plusieurs mesures ont été mises en œuvre, comme celles décrites au chapitre 5. Parmi les mesures visant tout particulièrement les communautés, citons les suivantes :

- Une directive a été émise pour éviter le plus possible la fréquentation des espaces publics dans la communauté hôte par les employés et sous-traitants en navettage qui résident dans le complexe d'hébergement de la mine.
- Les entrepreneurs de la province voisine (Terre-Neuve-et-Labrador) ont été isolés le plus possible de notre personnel pour éviter une contamination potentielle de part et d'autre.
- Un centre de dépistage de la COVID-19 a été mis sur pied au complexe d'hébergement de la mine pour dépister le virus chez les employés et sous-traitants arrivant au site minier et prendre les mesures d'isolement nécessaires de manière proactive, le cas échéant.
- Une collaboration étroite a été établie avec les autorités sanitaires locales pour déterminer la meilleure façon de soutenir plus largement les efforts du gouvernement et de la communauté dans la lutte contre la COVID-19.

ENGAGEMENTS EXTERNES

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons	
	Inégalités réduites Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.	10.2 D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.	Nous appuyons l'Objectif 10 en cherchant constamment à accroître l'emploi et la formation des membres de groupes autochtones pour favoriser leur autonomisation et leur intégration sociale et économique. Pour ce faire, nous avons adapté notre approche de sélection à l'embauche des	Autochtones de manière mettre en lumière et de façon optimale leurs forces et leur potentielle contribution chez Champion et ainsi contribuer à leur maintien en emploi et à leur développement personnel.
	Villes et communautés durables Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.	11.7 D'ici à 2030, assurer l'accès de tous, en particulier des femmes et des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées, à des espaces verts et des espaces publics sûrs.	Nous appuyons l'Objectif 11 par des investissements communautaires, lesquels ont totalisé 5,2 M\$ en 2020.	
	Paix, justice et institution efficace Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.	16.B Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable.	Nous appuyons l'Objectif 16 en promettant de ne jamais tolérer ni ignorer des comportements, gestes ou paroles qui briment d'une quelconque façon les droits de la personne et des	Autochtones, ou constituent de la discrimination ou du harcèlement. Nous nous engageons également à offrir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement.
	Partenariats pour la réalisation des objectifs Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser.	17.17 Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats publics-privés et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière.	Nous appuyons l'Objectif 17 en cherchant à soutenir le développement de partenariats avec des parties prenantes de la communauté locale et	les groupes autochtones dans le but d'améliorer la vitalité socioéconomique des communautés hôtes.

ENGAGEMENTS EXTERNES (SUITE)

Principes de développement durable ICMM

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons	
 Processus décisionnel	Intégrer le développement durable dans la stratégie d'entreprise et les processus décisionnels.	<p>2.1 Durabilité dans la prise de décision. Intégrer les principes du développement durable dans la stratégie d'entreprise et les processus décisionnels relatifs aux investissements et à la conception, l'exploitation et la fermeture des installations.</p>	Nous appuyons le Principe 2 en intégrant les membres des communautés hôtes et des groupes autochtones dans la phase de conception de nos projets. Cela permet de tenir compte de leurs préoccupations, de réduire les impacts de nos activités sur eux et d'optimiser les bénéfices qu'ils en tireront dans le cadre de la mise en œuvre subséquente.	
 Droits de la personne	Respecter les droits de la personne et les cultures d'intérêts, les coutumes et les valeurs des employés et des communautés affectés par nos activités.	<p>3.1 Respecter les droits de la personne. Soutenir les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne en développant un engagement politique à respecter les droits de la personne, en entreprenant une diligence raisonnable en matière de droits de la personne et en prévoyant ou en coopérant à des processus permettant de remédier aux impacts négatifs sur les droits de la personne que les membres ont causés ou contribué.</p> <p>3.4 Respecter les droits des travailleurs. Respecter les droits des travailleurs en n'employant ni enfant ni travail forcé, éviter la traite des êtres humains, ne pas attribuer de travail dangereux aux moins de 18 ans, éliminer le harcèlement et la discrimination, respecter la liberté d'association et la négociation collective et fournir un mécanisme pour traiter les griefs des travailleurs.</p>	<p>3.6 Respecter les peuples autochtones. Respecter les droits, les intérêts, les aspirations, la culture et les moyens de subsistance fondés sur les ressources naturelles des peuples autochtones dans la conception, le développement et l'exploitation du projet, appliquer la hiérarchie d'atténuation pour traiter les impacts négatifs et offrir des avantages durables aux peuples autochtones.</p> <p>3.7 Travail pour obtenir un consentement libre, préalable et éclairé. Travailler pour obtenir le consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones lorsque des impacts négatifs importants sont susceptibles de se produire, en raison de la relocalisation, de la perturbation des terres et des territoires ou du patrimoine culturel essentiel, et saisir les résultats des processus d'engagement et de consentement dans les ententes.</p>	<p>Nous appuyons le Principe 3 en nous engageant à respecter les droits de la personne en tout temps dans le cadre de nos activités et en particulier les droits, les cultures, les intérêts et les aspirations des groupes autochtones.</p> <p>Nous nous assurons également de présenter nos concepts de projet en étayant autant les impacts positifs que négatifs aux communautés pour qu'elles en aient un portrait clair avant qu'ils ne se concrétisent. Cette démarche consultative permet aux communautés, d'une part, d'émettre librement leurs préoccupations en toute connaissance de cause et à Champion, d'autre part, de tenir compte de ces dernières dans sa planification.</p>

ENGAGEMENTS EXTERNES (SUITE)

Principes de développement durable ICMM

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons	
 Performance sociale	Poursuivre l'amélioration continue des performances sociales et contribuer au développement social, économique et institutionnel des pays et communautés d'accueil.	9.1 Développement des communautés locales. Mettre en œuvre des approches inclusives avec les communautés locales pour identifier leurs priorités de développement et soutenir les activités qui contribuent durablement à leur bien-être social et économique, en partenariat avec le gouvernement, la société civile et les agences de développement, le cas échéant.	9.2 Opportunités économiques locales. Permettre aux entreprises locales d'accéder aux opportunités d'approvisionnement et de passation de marchés tout au long du cycle de vie du projet, de manière directe, mais aussi en encourageant les grands entrepreneurs et fournisseurs, ainsi qu'en soutenant les initiatives visant à améliorer les opportunités économiques pour les communautés locales.	Nous appuyons le Principe 9 par la mise sur pied d'un bureau de liaison sur le territoire d'un des groupes autochtones hôtes et la nomination, au sein de Champion, de deux nouveaux gestionnaires dédiés à l'avancement de ces communautés. Ces initiatives vont permettre de renforcer nos relations avec les communautés locales et les groupes autochtones et de stimuler l'émergence d'opportunités et d'avantages pour eux.
 Engagement avec les parties prenantes	Engager de manière proactive les principales parties prenantes sur les défis et opportunités de développement durable de manière ouverte et transparente, rendre compte efficacement des progrès et des performances et les vérifier de manière indépendante.	10.1 Transparence dans l'engagement des parties prenantes. Identifier les questions de développement durable et dialoguer avec les principales parties prenantes externes au niveau de l'entreprise de manière ouverte et transparente.		Nous appuyons le Principe 10 en mettant sur pied, avec les communautés locales et les groupes autochtones, des comités dont l'objectif est d'offrir une plateforme d'échange et de consultation qui permet notamment le partage et une meilleure compréhension des enjeux communautaires et des résultats de nos suivis environnementaux, sociaux et d'exploitation en plus d'assurer un cycle régulier et continu de communication et d'échanges transparents avec les communautés.

Principes de développement durable VDMD

Relations avec les Autochtones et les collectivités

Le protocole a pour but de guider les établissements dans l'évaluation de leur rendement en matière de relations avec les Autochtones et les collectivités quant à l'identification des communautés d'intérêts, au processus d'échange et de dialogue, à la gestion des répercussions et des avantages et au système de rétroaction.

Nous avons commencé à appliquer le protocole sur les relations avec les Autochtones et les collectivités du VDMD en 2020.

PERSPECTIVES 2021

En 2021, nous poursuivrons le travail commencé avec les communautés et les groupes autochtones en achevant la mise en œuvre de programmes interculturels permettant de mieux comprendre les coutumes, idéologies et réalités des groupes autochtones et ainsi de faciliter les relations avec eux.

Nous profiterons également de l'opportunité offerte par le démarrage de la Phase 2 des activités de la mine du lac Bloom prévu en 2022 pour stimuler davantage l'embauche et l'approvisionnement local.





CAPITAL HUMAIN ET DIVERSITÉ



Rihanata Ouedraogo

Partenaire, capital humain

Je crois qu'un bon comportement favorise une bonne ambiance de travail. La culture d'entreprise et le style de gestion chez Champion sont en adéquation avec mes valeurs personnelles.

L'ingéniosité est une autre valeur bien véhiculée dans l'entreprise : nous sommes encouragés à chercher des solutions dans notre quotidien et à utiliser nos talents.

« Le RESPECT et la FIERTÉ
sont des valeurs d'entreprise qui
s'appliquent bien à mon travail. »



CAPITAL HUMAIN ET DIVERSITÉ

SON IMPORTANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES

Nos parties prenantes s'attendent à ce que nous déployions des mesures pour attirer, retenir et fidéliser les employés à long terme en vue d'assurer leur réussite dans l'entreprise. Les parties prenantes s'attendent également à ce que nous agissions de manière responsable, conformément à des normes éthiques élevées, et que nous déployions les efforts nécessaires pour mettre en place des mesures assurant un environnement de travail sans discrimination et favorisant l'égalité des chances et la participation, à tous les niveaux hiérarchiques, des groupes traditionnellement sous-représentés.

SON IMPORTANCE POUR NOUS

Chez Champion, nous considérons que notre atout le plus important réside dans le potentiel de notre capital humain. C'est pourquoi il est primordial d'offrir à celui-ci un environnement de travail lui permettant de se développer et d'accroître son efficacité en ce qui a trait à la production, à la rentabilité et au climat social au travail, mais aussi au développement des individus en tant que citoyens du monde. Pour faire de Champion la meilleure des entreprises, il est également important d'offrir des opportunités de perfectionnement et de promotion, de reconnaître la contribution des individus et de soutenir la diversité et l'inclusion.

NOTRE APPROCHE



Le marché du travail a considérablement évolué depuis 20 ans, et nous devons tenir compte des changements engendrés par les avancées des technologies de l'information et de leurs effets sur les milieux de travail et les nouvelles générations. Nous constatons que, si le personnel aspirait autrefois à acquérir du savoir-faire et à assurer sa sécurité d'emploi, il exprime maintenant le besoin de s'investir et la volonté de contribuer au progrès social.

C'est dans ce contexte que Champion s'efforce d'offrir à tous ses employés la chance de bâtir une carrière enrichissante et de les soutenir dans leur développement personnel et professionnel. Champion croit que le succès de l'entreprise et les bénéfices pour toutes les parties prenantes passent par son engagement et son investissement envers des collaborateurs aux talents prometteurs. L'entreprise vise à leur fournir les ressources, les

connaissances et le soutien nécessaires au développement de leur plein potentiel.

Nous considérons le succès de nos employés comme le succès de notre entreprise. Notre approche de gestion du capital humain est basée sur les quatre éléments suivants :

- La découverte et la sélection des meilleurs talents.
- Le développement continu de ces talents, sous toutes leurs formes, allant du savoir, du savoir-faire, et du savoir-être jusqu'au savoir-devenir.
- La mise en place de moyens novateurs et dynamiques d'intéressement et de contribution qui stimulent notre capital humain.
- L'effervescence d'une synergie de talents et d'idées issue de diverses origines pour assurer la compétitivité et le succès à long terme de l'entreprise.

NOS STRATÉGIES

Le déploiement de nos stratégies de capital humain repose sur les trois piliers suivants :

- Mettre en place un modèle de gestion du capital humain innovant qui favorise les capacités des individus à prendre possession de leurs moyens et à assumer leurs responsabilités de façon optimale.

EN COURS

- Développer les talents et le leadership de nos employés en renforçant leur capacité à voir plus loin et à influencer positivement leur milieu de travail.
- Développer et maintenir un environnement de travail diversifié et inclusif générant un carrefour d'expériences, d'idées et de compétences riches et variées.

Court terme (2020-2021)

- Revisiter les activités d'employabilité avec les groupes autochtones et issus de la diversité culturelle.
- Continuer et achever la mise en place des outils et processus de gestion du capital humain adaptés à l'approche innovante de MFQ.

Moyen terme (2022-2024)

- Mettre en place des alliances avec des partenaires pour faciliter la sélection et aider au développement des meilleurs talents, pour modifier et amplifier positivement les approches avec les communautés et les groupes issus de la diversité culturelle ainsi que pour aider à maintenir l'équité homme-femme.

EN COURS

Moyen terme (2022-2024) (suite)

EN COURS

- Poursuivre le développement d'un climat favorisant l'apprentissage et le développement continu, et ce, en tenant compte des besoins évolutifs de l'organisation, de la gestion des talents et de la préparation de la relève.

À VENIR

- Terminer le déploiement de l'approche de perfectionnement personnalisée pour chaque individu en fonction de ses intérêts et au profit de son développement personnel.

Long terme (2025–2030)

À VENIR

- Rendre les partenaires et différents services le plus autonome possible par rapport aux processus et outils de gestion du capital humain.
- Travailler à développer un lieu de formation bénéficiant autant aux employés de Champion qu'aux membres des communautés et des groupes autochtones afin de former le capital humain de demain et d'améliorer la résilience des communautés hôtes.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

551

employés

90,6 M\$

en salaires et
avantages sociaux

PERFORMANCE 2020

Équité et égalité des chances en matière d'emploi et valorisation de la diversité

Champion s'efforce de favoriser un environnement de travail ouvert et inclusif et soutient fermement le principe selon lequel tous les individus devraient avoir une chance égale de participer au succès de l'entreprise. Nous sommes d'avis qu'une main-d'œuvre diversifiée est essentielle pour optimiser la performance globale de l'entreprise et aider à rendre l'économie locale plus résiliente.

En 2020, Champion a adopté une politique de diversité, laquelle définit l'approche de l'entreprise pour atteindre et maintenir une diversité pour tous les postes, y compris les postes du conseil d'administration et de la haute direction, et ce, en mettant l'accent sur la diversité des genres.

Champion entend instaurer des mesures qui permettent de maintenir un effectif diversifié et représentatif des communautés hôtes, et de favoriser la participation et l'avancement, à tous les niveaux hiérarchiques, des groupes traditionnellement sous-représentés au sein de l'entreprise.

Champion ne tolère aucune forme de harcèlement racial, sexuel, professionnel ou autre et interdit la discrimination sous toutes ses formes.

NOS EFFECTIFS

Autres collaborateurs 2020

Contractuels	16
Saisonniers	34
Stagiaires	4
Total	54

Tranches d'âge des nouveaux employés de Champion embauchés 2020

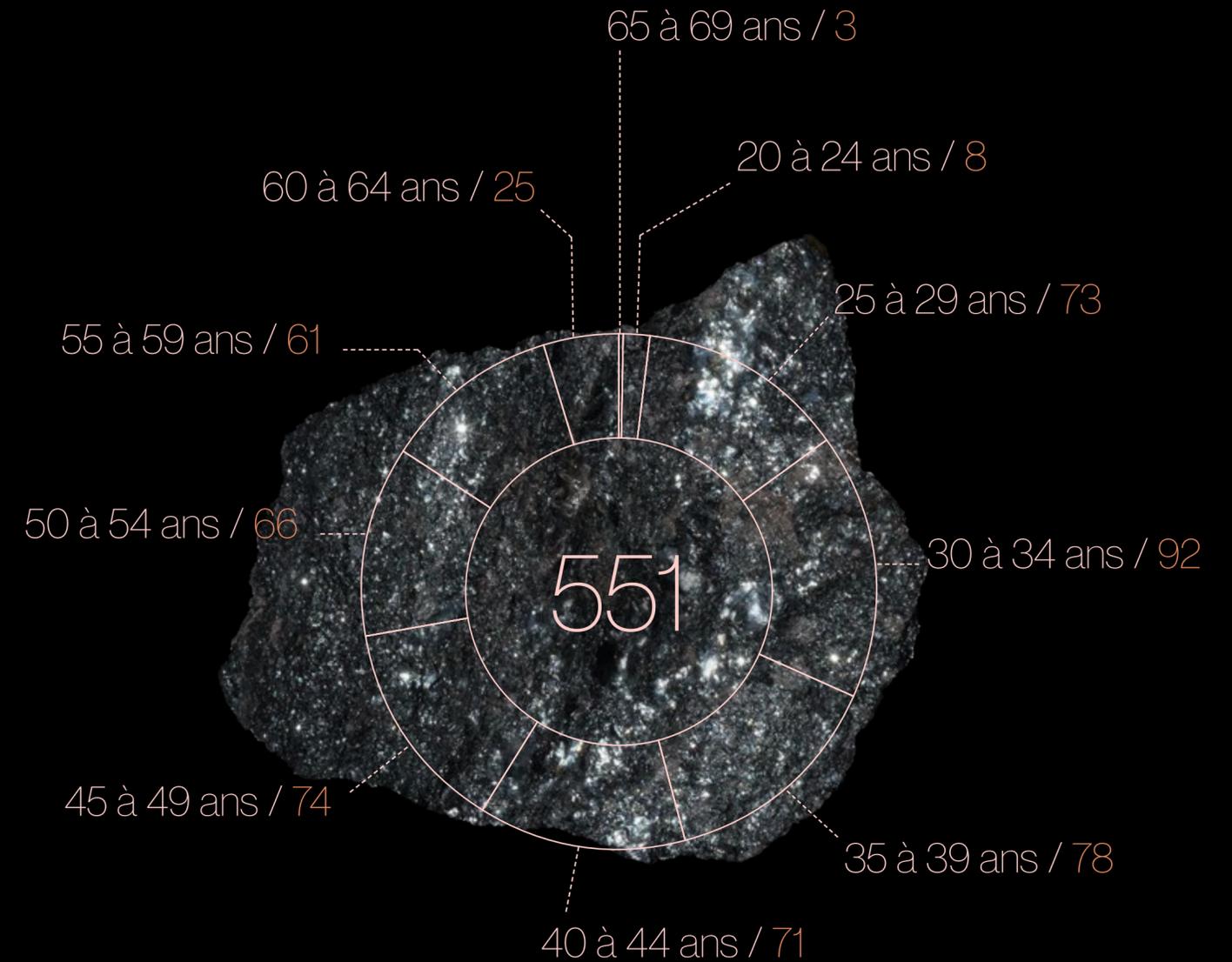
	Homme	Femme
20 à 24	3	1
25 à 29	15	2
30 à 34	13	3
35 à 39	15	2
40 à 44	13	2
45 à 49	10	2
50 à 54	8	1
55 à 59	7	0
60 à 64	1	0
65 à 69	1	0
Total	86	13

Au total, 99 embauches (13 femmes et 86 hommes) ont été réalisées en 2020. Au 31 décembre 2020, nos effectifs totalisaient 551 employés directs. L'entreprise comptait également sur la contribution de 54 collaborateurs contractuels, saisonniers ou stagiaires.

La répartition de nos employés est relativement bien équilibrée dans la tranche d'âge se situant entre 25 et 59 ans, ce qui confère à la fois vitalité et expérience à notre capital humain.

Employés de Champion 2020

Cadres et non syndiqués	205
Syndiqués	346
Total	551



Légende : Niveau 1 ● Tranches d'âge des employés de Champion
 Niveau 2 ● Nombre d'employés

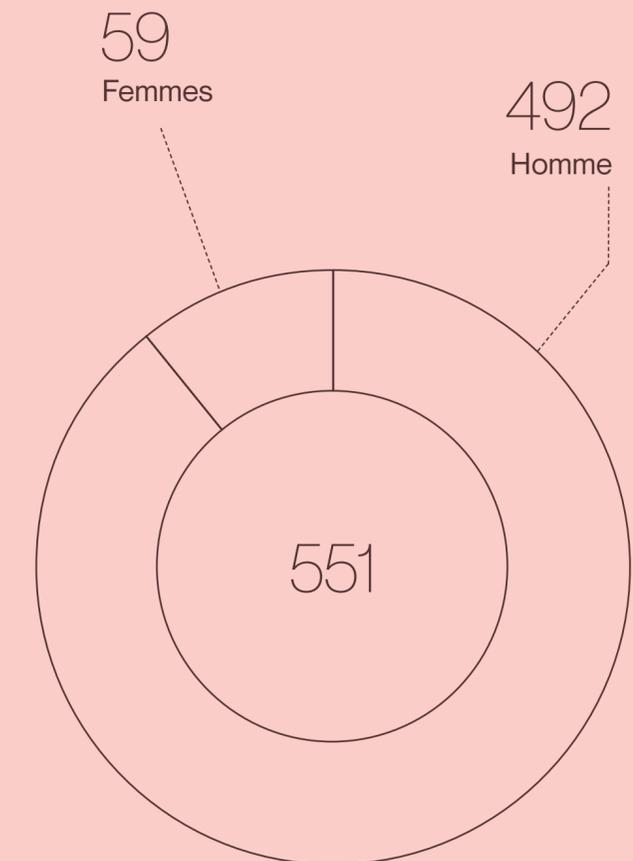
NOS EFFECTIFS (SUITE)

Emploi féminin

Les postes occupés par des femmes représentaient 11% de la main-d'œuvre en 2020.

Nous visons à augmenter le nombre des femmes aux postes de leadership. À cet égard, l'entreprise est privilégiée de pouvoir compter sur la contribution d'une femme exceptionnelle comme nouvelle administratrice siégeant au conseil d'administration de Champion depuis 2020, M^{me} Louise Grondin. M^{me} Grondin occupe également la fonction de vice-présidente principale, Ressources humaines, chez Mines Agnico Eagle Itée.

Elle rejoint M^{me} Michelle Cormier, qui siège déjà au conseil d'administration depuis plusieurs années. M^{me} Cormier est l'une des partenaires opérationnelles des placements québécois Wynn Church Capital (Canada) Itée, un fonds de capital d'investissement de 2,3 milliards de dollars.





NOS EFFECTIFS (SUITE)

« Se réunir est un début.
Rester ensemble est un progrès.
Travailler ensemble, c'est réussir. »

Isabelle Lemieux
Coordonnatrice, salle de contrôle

Champion a mis en œuvre une initiative qui vise à valoriser les femmes déjà au sein de l'entreprise en 2020 par l'intermédiaire de sa série *Contribution de femmes*.

Emploi autochtone

Les membres de groupes autochtones représentaient 3,3% de la main-d'œuvre de Champion en date du 31 décembre 2020. En considérant les emplois autochtones en sous-traitance au site minier du lac Bloom, le nombre d'emplois autochtones a dépassé 51 à un certain moment au cours de l'année.

En 2020, nous avons continué à utiliser des procédures adaptées au processus d'embauche autochtone. Les tests conventionnels ont été remplacés par un questionnaire permettant d'évaluer la capacité de travail du candidat, et l'entrevue individuelle, par des activités de groupe prenant la forme de jeux qui permettaient aux candidats autochtones de dévoiler leurs talents et à Champion de cibler des opportunités d'emploi pour eux.

VIE ASSOCIATIVE ET RELATIONS SYNDICALES

Champion reconnaît et respecte le droit des travailleurs à la liberté d'association et à la représentation collective. Cela est essentiel au bon fonctionnement, au développement et à la durabilité de l'entreprise, des communautés hôtes et de l'entreprise québécoise et canadienne dont nous faisons partie.

Au total, 63 % des employés du site minier du lac Bloom sont syndiqués. Les relations entre la direction et les employés syndiqués se font sous le signe de la collaboration et de la recherche active de solutions.

En 2020, 41 griefs associés à la sous-traitance et à des réclamations financières de même qu'à des contestations d'avis disciplinaires, de licenciement et d'application de

la convention collective ont été reçus. Ceux-ci ont tous été examinés et, le cas échéant, des mesures ont été prises en temps opportun et de manière transparente.

Des négociations pour le renouvellement de la convention collective ont commencé en octobre 2020. Celles-ci étaient toujours en cours au 31 décembre 2020 et en route vers un règlement en 2021.

Principaux sujets de griefs 2020

Sous-traitance et réclamations financières	20
Contestation d'avis disciplinaire	14
Contestation de licenciement	8
Interprétation de la convention	9
Total	41

ATTRACTION DES TALENTS

Notre capital humain gère notre entreprise. C'est pourquoi nous travaillons sur l'attraction, le développement et la rétention des meilleurs talents.

L'embauche représente un défi dans le secteur minier, surtout dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre qui touche plusieurs secteurs de l'économie et de la pandémie de COVID-19 qui a sévi en 2020.

La préparation du démarrage de la Phase 2 des activités de la mine du lac Bloom nécessitera l'embauche d'environ 400 employés supplémentaires. Plusieurs moyens ont été mis en œuvre pour attirer de nouveaux talents afin de répondre au plan d'embauche.

L'embauche de main-d'œuvre locale demeure une priorité pour l'entreprise. C'est pourquoi Champion offre de faciliter l'hébergement des candidats désireux de s'installer avec leur famille dans la communauté hôte de la mine du lac Bloom. L'installation de résidents permanents dans la communauté hôte permet d'ailleurs d'en favoriser la vitalité.

De nouvelles collaborations avec des firmes de recrutement spécialisées ont été développées en 2020 afin d'aider à pourvoir certains postes pour lesquels les talents sont plus rares.

Des points de chute supplémentaires pour le transport aérien ont été ajoutés avec l'objectif d'agrandir le bassin de main-d'œuvre québécoise disponible.

PERFECTIONNEMENT ET RÉTENTION

Le perfectionnement continu du capital humain est essentiel pour créer un environnement de travail stimulant et enrichissant. Il permet aux collaborateurs de se développer sur les plans professionnel et personnel et favorise leur rétention chez Champion. Outre les formations de mise à jour technique associées à chaque profession et les formations exigées par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, l'entreprise mise sur divers types de formations permettant à son capital humain d'acquérir davantage de connaissances et d'améliorer ses compétences et ses comportements.

Catégorie de personnel	Moyenne du nombre d'heures de formation reçues par personne en 2020
Direction	6
Cadres professionnels et cadres d'ingénierie	15
Administration technique et travail de bureau	7
Production	21,5

Les entreprises de services ont dû suspendre leurs activités pendant plusieurs mois durant la pandémie de COVID-19, ce qui a réduit le nombre d'heures de formation pouvant être offertes aux employés de Champion.

Même si des formations virtuelles ont pu être utilisées pour combler certains besoins, le nombre d'heures de formation a diminué d'environ 40 % comparativement à l'année dernière. Un total de 11 944 heures de formation ont été données au personnel en 2020.

Par ailleurs, notre approche innovante axée sur le coaching des individus mise sur leur engagement et leur volonté à exceller dans leurs rôles actuels et leur donne les moyens de progresser à la mesure de leurs aspirations dans notre entreprise. Ainsi, nous voulons non seulement développer leur savoir, leur savoir-faire et leur savoir-être, mais également leur savoir-devenir chez nous.

En moyenne, 36 séances de coaching par mois sont offertes aux employés par une équipe de 7 coachs professionnels certifiés.

Nous utilisons des outils psychométriques pour comprendre les dynamiques d'équipe et les relations interpersonnelles, de même que pour développer les talents chez les cadres et gestionnaires. Ces tests sont utilisés dans le processus continu de coaching afin de favoriser une intégration plus efficace des formations reçues.

Les tests utilisés sont les suivants :

- iQE/Effectuation : dynamique de groupe et travail collectif
- MPO : styles et comportements de gestion
- TLC 360 : évaluation de poste
- Analyse graphologique : évaluation de l'expression de la personnalité

Rotation des employés

Nous suivons le roulement du personnel afin d'avoir une compréhension globale de la dynamique et des changements de notre main-d'œuvre. En 2020, 52 employés ont quitté leur emploi chez Champion, soit 7 femmes et 45 hommes. Le taux annuel de roulement du personnel s'est élevé à 8,7%⁽¹⁷⁾ en 2020.

Tranches d'âge des employés ayant quitté Champion	2020 Homme	2020 Femme
20 à 24	9	1
25 à 29	4	2
30 à 34	8	0
35 à 39	4	1
40 à 44	6	2
45 à 49	2	1
50 à 54	7	0
55 à 59	4	0
60 à 64	1	0
65 et plus	0	0
Total	45	7

⁽¹⁷⁾ Calcul du taux de roulement : 52 départs / (500 employés au 1^{er} janvier 2020 + 99 embauches) X 100 = 8,7%

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Champion offre des salaires et des avantages sociaux concurrentiels, et ses programmes de rémunération sont conçus pour encourager la productivité sans négliger ses obligations ni la santé, la sécurité et le bien-être des employés. Cela permet à l'entreprise d'attirer, de récompenser et de retenir des employés de talent.

La rémunération globale des employés syndiqués est établie par la convention collective. Le salaire de base des cadres et des employés non syndiqués est établi conformément à la politique de rémunération globale de Champion. La politique de rémunération des cadres et des employés non syndiqués prévoit un un taux horaire de base de 21,37 \$/heure pour tous (femme ou homme), alors que le salaire minimum décrété par le gouvernement du Québec était de 13,10 \$/heure en 2020. De plus, différents types de primes, bonus annuels et incitatifs à long terme sont offerts aux dirigeants. Cela permet à Champion de partager son succès au-delà de la rémunération de base.

Champion offre aussi un programme modulaire d'assurance collective qui permet à tous ses employés de choisir les protections convenant le mieux à leur situation familiale, à leurs besoins et à leur évolution en fonction des différentes étapes de leur vie. Le programme d'assurance collective offert par Champion est un élément important de la rémunération globale et reflète notre engagement à soutenir nos employés. Les avantages payés par Champion aux employés à temps plein comprennent les protections suivantes :

- Soins médicaux et soins dentaires.
- Assurance vie.
- Assurance décès et mutilation accidentelle.
- Assurance invalidité.

Champion a mis en place un régime d'épargne et de retraite en vue d'aider ses employés à assurer leur sécurité financière à long terme. Le régime comprend des contributions de l'entreprise et de l'employé.

En 2020, nous avons versé un total de 90,6 M\$ en salaires et avantages sociaux aux employés de Champion.

GESTION DE LA PERFORMANCE ET PLANIFICATION DU DÉVELOPPEMENT

L'évaluation du rendement des employés est une étape importante puisqu'elle permet d'avoir une vision juste des talents à bord. Elle permet aussi de mettre en place des plans appropriés de perfectionnement du capital humain pour maximiser le rendement à tous les niveaux et de la manière la plus efficiente possible. L'approche de Champion se veut tripartite. En plus de l'évaluation traditionnelle de la

contribution, effectuée par le superviseur immédiat, l'approche utilisée comprend un échange portant sur la perception qu'a l'employé de sa propre performance avec un collègue témoin-guide. Le processus permet ainsi de créer un plan directeur de perfectionnement de l'employé pour l'année à venir, et ce, de concert avec le service du capital humain, le coach et le supérieur immédiat.

RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Le démarrage de la Phase 2 des activités de la mine du lac Bloom est prévu pour 2022. Il amènera plusieurs opportunités de retombées positives pour les parties prenantes, notamment sur le plan de l'emploi, puisqu'un total d'environ 400 postes supplémentaires devront être pourvus pour soutenir cette augmentation de production.

Cette embauche massive sera une occasion pour Champion d'offrir des opportunités d'emploi supplémentaires aux membres des groupes autochtones et des communautés hôtes en priorité afin de générer le maximum de retombées positives pour ces groupes et communautés.

Cette vague d'embauche supplémentaire représente également une augmentation annuelle de plus de 40 M\$ en salaires et avantages sociaux distribués aux employés, laquelle contribuera à stimuler l'économie québécoise tout en générant des impôts payés au gouvernement.

Il est à noter par ailleurs que selon les données de l'Institut de la statistique du Québec, le secteur primaire, comme celui de l'industrie de l'extraction minière, possède un ratio d'emploi indirect/direct de 0,896⁽¹⁸⁾ dans la province de Québec, ce qui pourrait ainsi représenter la création de plus de 350 emplois indirects qui contribueront eux aussi à stimuler l'économie du Québec.

⁽¹⁸⁾ Source : Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, Impact économique pour le Québec, Édition 2017, p. 6.



ENGAGEMENTS EXTERNES

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons	
	Éducation de qualité Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.	4.4 D'ici 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.	Nous appuyons l'Objectif 4 en favorisant le développement professionnel et personnel des individus et en encourageant	l'embauche et le maintien à l'emploi d'un capital humain représentatif des communautés hôtes et des groupes autochtones et de leur diversité.
	Égalité entre les sexes Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.	5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles. 5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.	Nous appuyons l'Objectif 5 en faisant la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi. Nous essayons également d'attirer des talents féminins	en faisant de la promotion dans les institutions scolaires et les organismes spécialisés de placement et grâce à nos partenaires de recrutement.
	Travail décent et croissance économique Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.	8.5 D'ici 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale. 8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	Nous appuyons l'Objectif 8 en nous engageant à respecter la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail sur les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les principes d'équité en emploi.	Nous reconnaissons et respectons les droits des travailleurs à la liberté d'association et à la représentation collective.

ENGAGEMENTS EXTERNES (SUITE)

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons	
	Inégalités réduites Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.	10.2 D'ici 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre. 10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.	Nous appuyons l'Objectif 10 en favorisant un environnement de travail ouvert et inclusif et en soutenant fermement le principe selon lequel tous les individus devraient avoir une chance égale de participer au succès de notre entreprise et d'y développer leur plein potentiel.	Nous sommes d'avis qu'une main-d'œuvre diversifiée et représentative des communautés hôtes est essentielle pour optimiser notre performance globale d'entreprise et améliorer notre performance dans le contexte de mondialisation actuel.
	Paix, justice et institution efficace Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.	16.b Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable.	Nous appuyons l'Objectif 16 en ne tolérant aucune forme de harcèlement racial, sexuel, professionnel ou autre et	en interdisant la discrimination sous toutes ses formes dans le milieu de travail.

ENGAGEMENTS EXTERNES (SUITE)

Principes de développement durable ICMM

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons	
 Droits de la personne	Respecter les droits de la personne et les cultures d'intérêts ainsi que les coutumes et les valeurs des employés et des communautés affectés par nos activités.	<p>3.4 Respecter les droits des travailleurs. Ne pas avoir recours au travail des enfants et au travail forcé, éviter la traite des êtres humains, ne pas attribuer de travail dangereux aux moins de 18 ans, éliminer le harcèlement et la discrimination, respecter la liberté d'association et la négociation collective et fournir un mécanisme pour traiter les griefs des travailleurs.</p> <p>3.5 Salaire équitable et heures de travail. Rémunérer les employés avec des salaires égaux ou supérieurs aux exigences légales ou offrir un salaire compétitif sur ce marché du travail (le plus élevé des deux), et affecter des heures de travail régulières et supplémentaires dans les limites légalement requises.</p> <p>3.8 Promouvoir la diversité au travail. Mettre en œuvre des politiques et des pratiques pour respecter les droits et intérêts des femmes et soutenir la diversité sur le lieu de travail.</p>	<p>Nous appuyons le Principe 3 en ne tolérant aucune forme de harcèlement racial, sexuel, professionnel ou autre et en interdisant la discrimination sous toutes ses formes dans le milieu de travail. Nous reconnaissons et respectons les droits des travailleurs à la liberté d'association et à la représentation collective.</p> <p>Nous offrons une rémunération globale diversifiée et concurrentielle aux employés, laquelle inclut des primes, des bonus ainsi que des avantages sociaux leur permettant de prendre soin de leur santé et de celle de leur famille, et d'assurer leur sécurité financière à la retraite.</p>	Nous favorisons l'égalité des chances en matière d'emploi ainsi qu'un milieu de travail inclusif et diversifié. Nous essayons d'attirer des talents féminins par divers moyens.

Principes de développement durable VDMD

Prévention du travail des enfants et du travail forcé

Le protocole vise à ce que les entreprises minières s'engagent à respecter les droits de leurs travailleurs en n'ayant pas recours au travail forcé ni au travail des enfants, définis dans les Conventions 29, 138 et 182 de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Sans objet

Nous adhérons au protocole du VDMD en veillant à respecter l'engagement consistant à ne pas avoir recours au travail des enfants ni au travail forcé, conformément aux Conventions 29, 138 et 182 de l'OIT.

PERSPECTIVES 2021

Nous poursuivrons le travail commencé concernant notre capital humain en 2020 par la bonification de notre programme destiné à favoriser le bien-être des employés dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Afin de favoriser la santé physique et mentale du personnel, un programme de mise en forme virtuel sera mis en place, lequel consistera en des cours d'exercices en ligne qui permettront aux employés de pratiquer des activités physiques à l'endroit et au moment souhaités.

La pandémie de COVID-19 ayant compromis la capacité du réseau de la santé publique, un programme de télémédecine sera offert aux employés et à leurs familles afin qu'ils aient accès à des services de santé à distance plus rapidement et plus facilement.





MINISTÈRE
DES
ÉNERGIES
ET
DES
RESSOURCES
NATURELLES
DU
QUÉBEC

KLINGSTON

MINISTÈRE
DES
ÉNERGIES
ET
DES
RESSOURCES
NATURELLES
DU
QUÉBEC

125

Mechanix
Mechanix

CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET ÉNERGIE



Christian Brie

Coordonnateur, services techniques

J'ai un travail motivant et stimulant, car les défis sont nombreux et très diversifiés. J'aime avoir un impact positif devant un problème qui affecte le travail de mes collègues, la santé et la sécurité, l'environnement et la production.

« J'aime penser que l'équipe fait partie intégrante du succès de l'entreprise. »



CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET ÉNERGIE

SON IMPORTANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES

La consommation d'énergie est à l'origine d'émissions de GES qui contribuent aux changements climatiques, lesquels entraîneront des répercussions environnementales, sociales et économiques mesurables sur les collectivités. Les parties prenantes s'attendent à ce que Champion investisse dans des projets visant l'amélioration de son efficacité énergétique et la réduction de ses émissions de GES.

SON IMPORTANCE POUR NOUS

L'énergie constitue un intrant important et représente des coûts considérables pour notre entreprise. Nous utilisons de l'énergie dans toute la chaîne de valeur, principalement pour l'extraction et le transport du minerai, ainsi que pour la concentration du fer et la gestion des eaux. Les changements climatiques peuvent avoir un impact physique sur nos activités et nos actifs et potentiellement engendrer des coûts encore plus importants dans le futur.

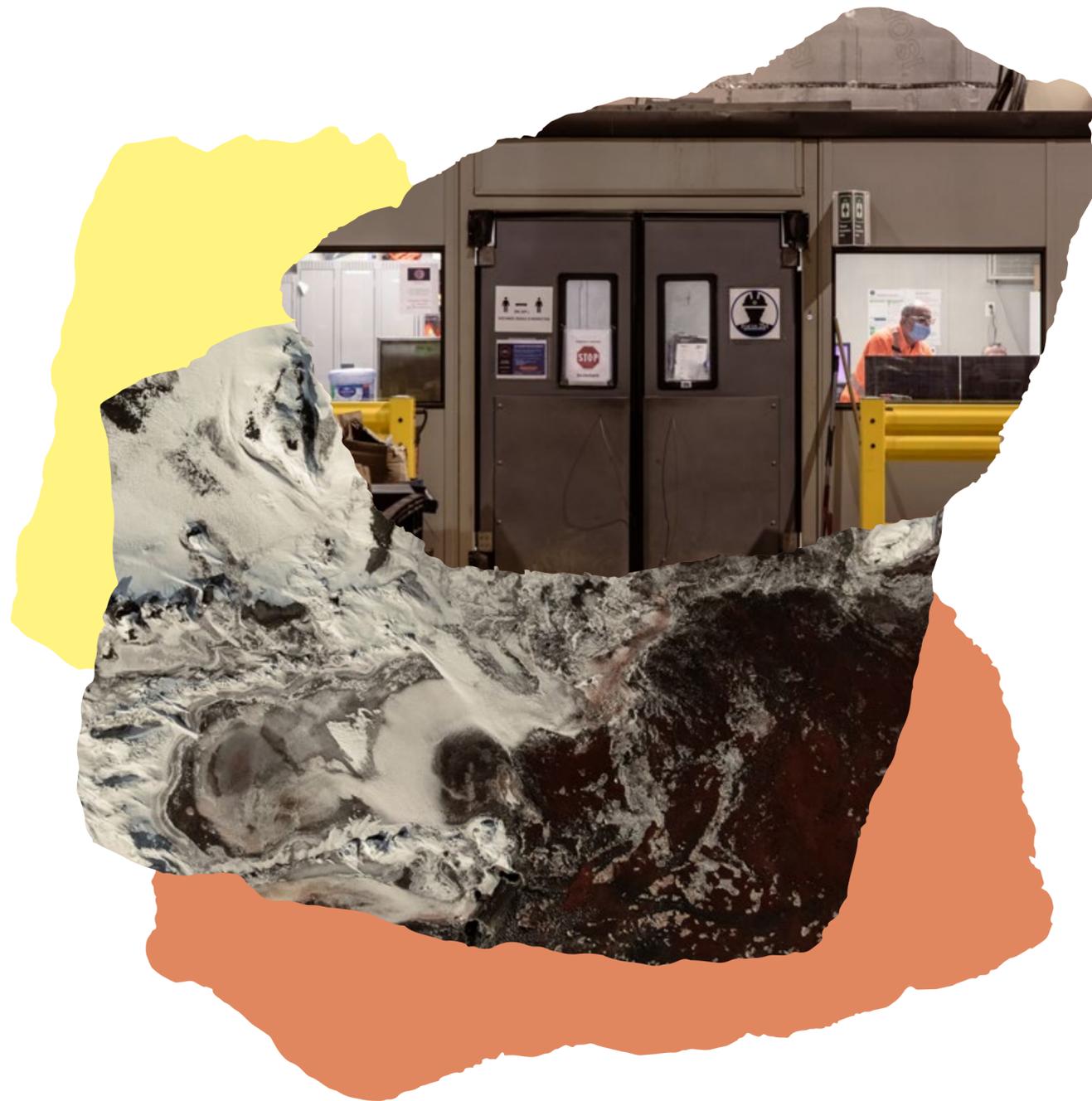
NOTRE APPROCHE

L'utilisation d'énergie est à l'origine de nos émissions de carbone. Champion reconnaît l'importance d'optimiser son efficacité énergétique afin de réduire les émissions de GES générées par ses activités et mise sur l'innovation pour mettre en œuvre des technologies à faibles émissions. Nous considérons qu'il est très important de mettre en place des moyens robustes et fiables pour mesurer la consommation énergétique et les émissions de GES, afin d'intervenir de manière cohérente et ciblée pour améliorer l'efficacité énergétique de notre chaîne de valeur et assurer une divulgation complète et transparente de notre consommation d'énergie et de nos émissions de carbone.

Malgré la taille modeste de Champion au sein de l'industrie minière mondiale, nous croyons que l'entreprise doit contribuer à soutenir la transition vers une économie à

faibles émissions de carbone. Nous prenons l'engagement d'appuyer des politiques qui soutiennent l'effort mondial de lutte contre les changements climatiques. Nous appuyons la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques et les engagements pris par le Canada dans le cadre de l'Accord de Paris, lesquels visent à réduire les émissions canadiennes de 30 % par rapport aux niveaux de 2005 d'ici 2030.

Nous reconnaissons l'importance d'intégrer les réalités des changements climatiques dans nos stratégies commerciales et d'exploitation ainsi que dans nos prises de décision. Nous accordons une priorité à l'évaluation des risques et opportunités liés au climat afin d'adapter notre planification stratégique et d'assurer la résilience de nos actifs.



NOS STRATÉGIES

Nos stratégies se concentrent sur les deux principaux piliers suivants :

- Produire un concentré de fer de manière responsable du point de vue énergétique pour réduire notre empreinte carbone.
- Placer l'entreprise dans les meilleures dispositions pour s'adapter aux impacts physiques des changements climatiques sur ses actifs et gérer adéquatement les coûts potentiels associés.

Court terme (2020-2021)

EN COURS

- Améliorer notre efficacité énergétique en travaillant sur des initiatives facilement identifiables et permettant des économies d'émissions de carbone et de coûts réelles et rapides.

COMPLÉTÉ

- Mettre en place un système complet de suivi de la consommation énergétique et des émissions de GES directes et indirectes afin de planifier des interventions offrant les meilleurs potentiels d'amélioration à moyen et long terme.

EN COURS

- Développer des objectifs de réduction des émissions de GES à moyen et long terme.

Moyen terme (2022-2024)

À VENIR

- Rechercher les opportunités pour faire progresser l'innovation, améliorer les pratiques de gestion et former de nouveaux partenariats entre des fournisseurs ou autres parties prenantes et des entités de recherche et développement. Ceci afin de développer des moyens visant l'efficacité énergétique et la réduction des émissions de GES ainsi que le développement de projets d'énergie renouvelable ou de récupération d'énergie à moyen et long terme.
- Revisiter les objectifs à long terme en fonction des développements politiques, scientifiques et technologiques émergents.

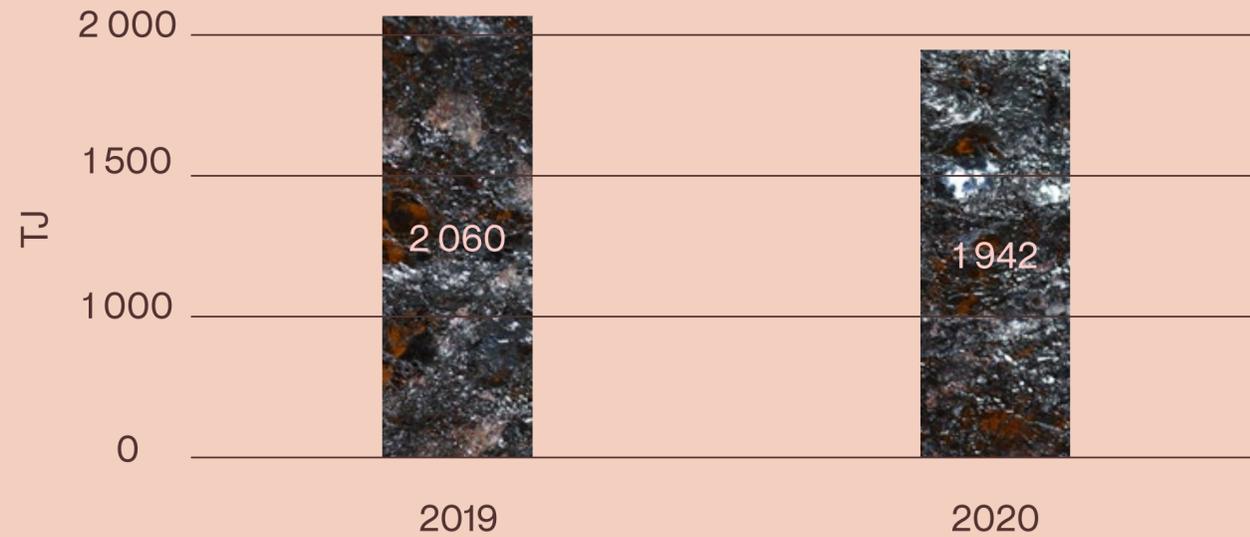
Long terme (2025-2030)

À VENIR

- Collaborer à des initiatives de portée nationale ou internationale favorisant la transition vers une économie globale à faible émission de carbone.
- Encourager activement des organisations non gouvernementales ou d'autres organismes qui visent à soutenir, à encourager ou à faciliter le passage aux économies vertes.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Énergie consommée⁽¹⁹⁾

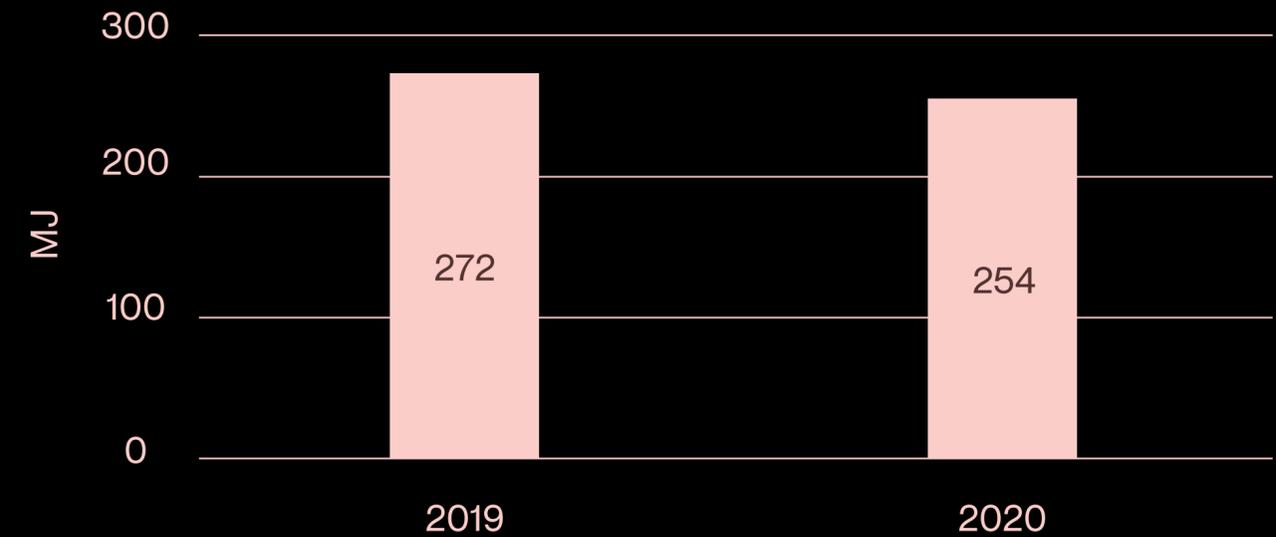


Émissions directes de GES⁽¹⁹⁾

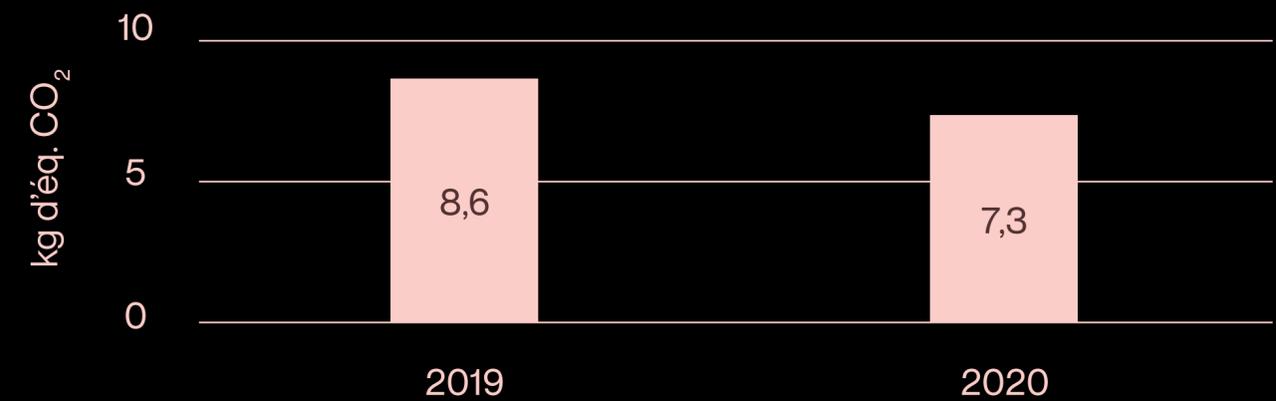


⁽¹⁹⁾ Les cibles seront dévoilées en 2021.

Énergie consommée par tonne de concentré de fer produite⁽¹⁹⁾



GES émis par tonne de concentré de fer produite⁽¹⁹⁾



CONSOMMATION D'ÉNERGIE

(TJ)



En 2020, l'entreprise a consommé un total de 1 942 TJ d'énergie dans le cadre de ses activités, soit 6 % de moins que l'année dernière. Cette baisse est principalement attribuable à la plus faible consommation de diesel pour le transport des matériaux utilisés dans les activités de construction des digues du parc à résidus, lesquelles étaient plus

faibles en 2020, comparativement à 2019.

Un total de 64 % (1 243 TJ) de l'énergie consommée en 2020 provenaient d'énergie hydroélectrique renouvelable alors que 36 % (699 TJ) provenaient de la combustion de carburant.

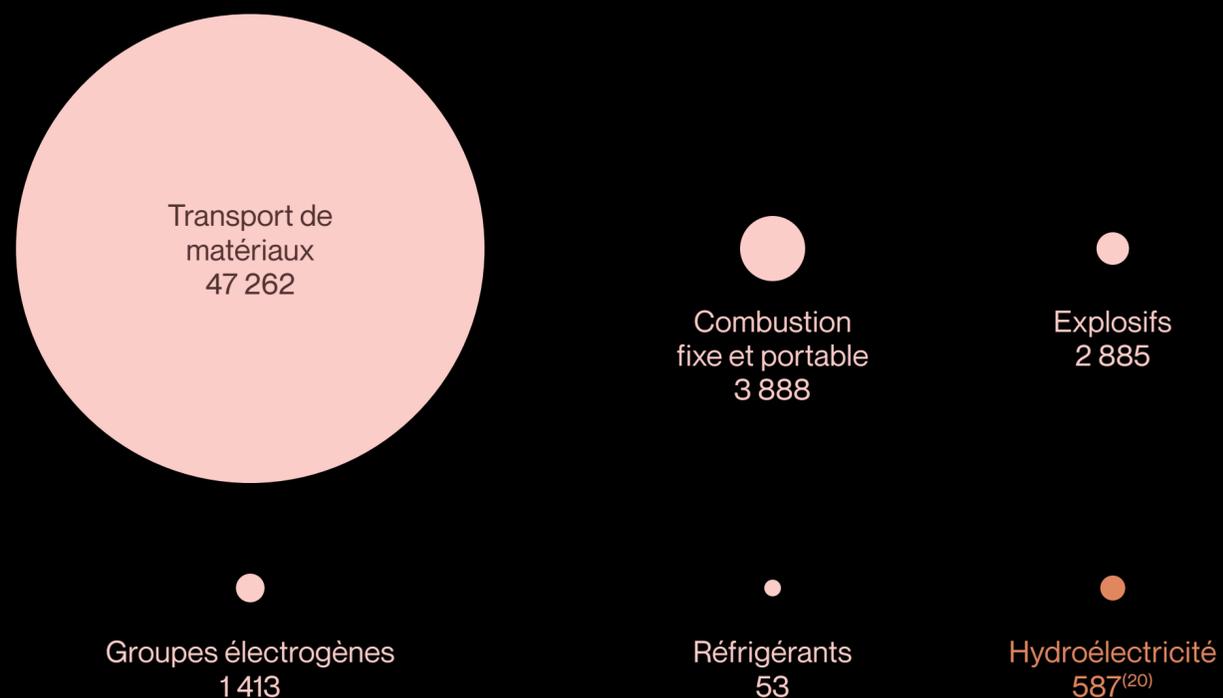
INTENSITÉ

(MJ/tonne de concentré de fer produite)



ÉMISSIONS DE GES

(Tonnes d'éq. CO₂)



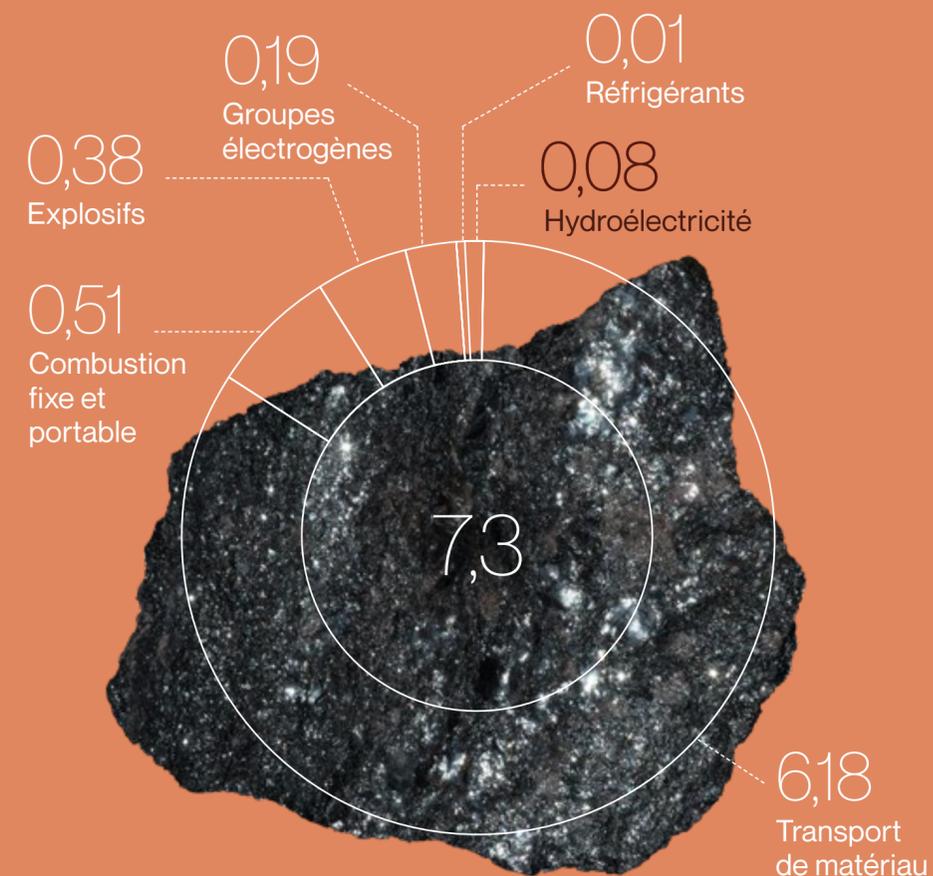
Nos calculs d'émissions de GES sont basés sur la norme de comptabilité et de communication de l'information du Greenhouse Gas Protocol. En 2020, un total de 56 087 tonnes d'éq. CO₂ (99 %) - ont été émises à partir de sources directes, soit une baisse de 15 % par rapport à l'année dernière. Les émissions provenant de sources indirectes de type hydroélectricité s'élevaient à 587 tonnes d'éq. CO₂ (1 %).

Légende :
 Niveau 1 ● Émissions directes
 Niveau 2 ● Émissions indirectes

⁽²⁰⁾ Facteur d'émission de 1,3 g d'éq. CO₂ /kWh basé sur le RAPPORT D'INVENTAIRE NATIONAL 1990-2018 : SOURCES ET PUIITS DE GAZ À EFFET DE SERRE AU CANADA, présenté par le Canada à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, PARTIE 3, Environnement et Changement climatique Canada, 2020.

INTENSITÉ

(kg d'éq. CO₂ / tonne de concentré de fer produite)



→ **Niveau 1 – Émissions directes :** GES provenant de sources détenues ou contrôlées par l'organisation déclarante. Notre principale source d'émissions de niveau 1 est la consommation de carburant pour le transport de matériaux miniers et le chauffage (combustion fixe et portable).

→ **Niveau 2 – Émissions indirectes :** GES générés par des sources détenues ou contrôlées par une autre organisation. Nos émissions de niveau 2 déclarées sont celles associées à l'hydroélectricité achetée de sources externes.

PLAN D'ÉCONOMIE ET DE RÉDUCTION DES GES

Depuis le début de nos activités, de nombreux projets de réduction de GES ont permis de réduire de manière significative l'intensité des émissions liées à l'extraction de minerai. Après l'amorce d'un virage de croissance en 2020, Champion a développé un plan qui lui permettra de se positionner rapidement comme un leader dans la décarbonation de l'industrie de la production de l'acier. En travaillant en amont de la chaîne manufacturière grâce à son minerai de haute pureté, Champion permet à ses clients de réduire considérablement leurs émissions de GES.

Le plan retenu cible deux fronts : la réduction des GES liés aux activités minières ainsi que le développement et la mise en place de technologies de transformation à plus faible intensité d'émissions de carbone. L'étape de l'extraction du minerai de fer représente environ 1% du bilan des émissions de la production de l'acier. C'est pourquoi Champion prévoit non seulement investir dans la réduction des émissions issues de l'extraction du minerai, mais aussi dans le reste de la chaîne de valeur.

C'est avec cette vision que Champion élabore son plan de réduction des GES, qui établira des cibles concrètes pour la réduction des GES à court, moyen et long terme dès 2021.

GESTION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS

L'exploitation d'une mine à ciel ouvert cause généralement un accroissement naturel de l'intensité des émissions de GES en raison de l'augmentation de la profondeur des fosses qui implique des distances de transport et des besoins de pompage plus importants. Consciente de ce phénomène, l'entreprise entend aborder cette situation comme l'occasion d'améliorer ses pratiques pour renverser cette tendance. Les stratégies d'exploitation, les équipements utilisés et la conversion des sources d'énergie sont des exemples d'éléments sur lesquels Champion pourra agir pour réduire de manière continue l'intensité de ses émissions de GES.

Le minerai de fer est essentiel à la fabrication du matériau de construction le plus utilisé au monde : l'acier. La sidérurgie représente à elle seule environ 9,5% des émissions mondiales de gaz à effet de serre.

La sidérurgie s'intéresse depuis plusieurs années à la décarbonation de sa chaîne de production. Une telle démarche passe par la réduction des émissions de GES de portée 1, 2 et 3, Champion faisant partie de la portée 2 de cette chaîne de production.

Avec sa capacité démontrée à produire un concentré de fer de très haute pureté qui réduit la consommation d'agents réducteurs dans les hauts fourneaux ainsi que l'énergie consommée dans les processus de fabrication de l'acier, Champion sera bien placée pour offrir des produits qui aideront l'industrie sidérurgique à lutter contre les changements climatiques. L'entreprise travaillait déjà dans cette direction en 2020 afin d'identifier les opportunités d'affaires tout en facilitant la transition vers une économie plus verte.

ENGAGEMENTS EXTERNÉS

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons	
	Consommation et production durables Établir des modes de consommation et de production durables.	12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles.	Nous appuyons l'Objectif 12 en instaurant des initiatives de consommation énergétique durable. Notre transition vers des énergies renouvelables et des énergies à très faibles émissions de GES comme l'hydroélectricité, ainsi que nos stratégies d'amélioration de notre efficacité énergétique appuient également une approche de consommation et de production responsable	
	Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.	13.1 Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat.	Nous appuyons l'Objectif 13 par la mise en place des mesures qui ont permis des économies d'émissions de GES annuelles récurrentes de 36 % avant le redémarrage des activités en 2018. Nous avons également implanté des mesures d'adaptation relativement aux aléas climatiques dans les ouvrages de retenue de manière à réduire les risques associés à des précipitations extrêmes issues des changements climatiques.	

ENGAGEMENTS EXTERNES (SUITE)

Principes de développement durable ICMM

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons	
 Performance environnementale	Rechercher l'amélioration continue sur les enjeux de la performance environnementale comme la gestion de l'eau, la consommation d'énergie et le changement climatique.	6.5 Améliorer l'efficacité énergétique et réduire les émissions de GES. Mettre en œuvre des mesures pour améliorer l'efficacité énergétique et contribuer à un avenir faible en carbone, et rendre compte des résultats basés sur des protocoles internationalement reconnus pour mesurer les émissions d'équivalent CO ₂ (GES).	Nous nous efforçons de respecter le Principe 6 en améliorant notre efficacité énergétique et en contribuant à la transition vers des activités émettant de plus faibles quantités de GES. De plus,	nous rendons compte, dans le cadre du présent rapport, de résultats d'émissions de GES basés sur le protocole international des GES.

Principes de développement durable VDMD

Gestion de l'énergie et d'émissions de GES	Le protocole a pour but de guider les établissements dans l'évaluation de leur rendement en matière de gestion de l'énergie et d'émissions de GES par rapport aux systèmes de gestion de la consommation d'énergie et des émissions de GES, aux systèmes de production de rapports qui y sont associés et aux objectifs de rendement en la matière.	Sans objet	Nous avons déjà mis en place plusieurs éléments liés au protocole sur la gestion de l'énergie et les émissions de GES du VDMD, notamment en ce qui a trait à la production de rapports sur nos	émissions de GES, lesquels sont audités par une firme externe selon la norme ISO 14064-3 : 2006. Nous poursuivons l'implantation d'autres éléments du protocole.
---	---	------------	--	--

PERSPECTIVES 2021

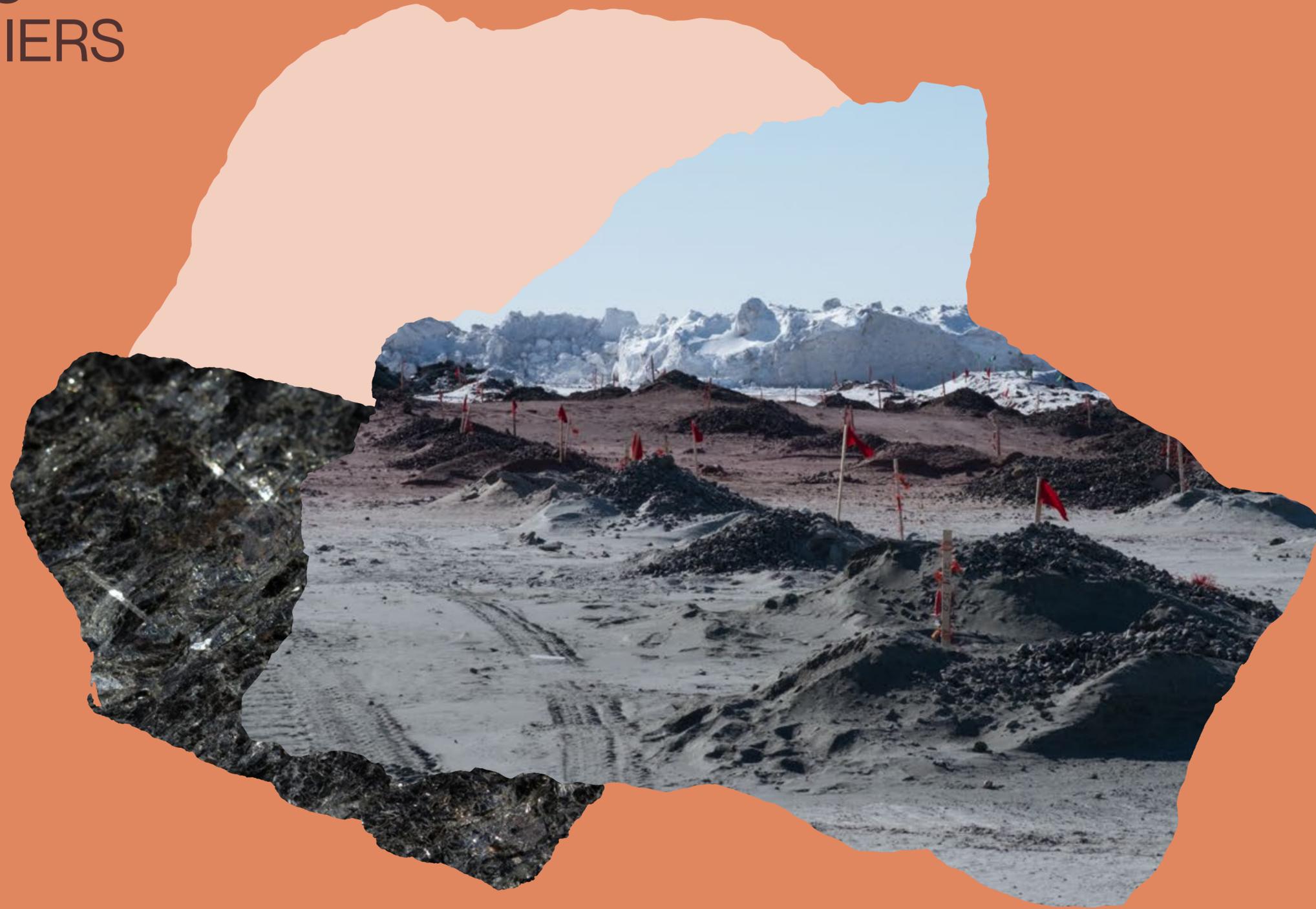
En 2021, nous finirons d'établir nos cibles liées aux réductions des GES et de l'énergie. Champion amorce un nouveau chapitre de son histoire en plaçant la décarbonation de l'industrie de l'acier au cœur de ses objectifs et de ses actions. La province de Québec profite de nombreux avantages stratégiques, notamment la présence de nombreux gisements de fer de haute pureté, l'hydroélectricité

renouvelable, le savoir-faire et l'expertise de sa main-d'œuvre ainsi que le soutien des différents paliers gouvernementaux. Les changements climatiques ne connaissent pas de frontières, c'est pourquoi nous entreprendrons des actions dont la portée ne se limite pas à l'échelle locale, mais qui contribuent plutôt à la transition vers une économie à plus faible émission de carbone à l'échelle planétaire.





GESTION DES RÉSIDUS MINIERS



Cédrik Leblanc

Superviseur, GDE et parc à résidus

À la réouverture de la mine, j'avais 24 ans et j'étais devenu l'un des piliers de l'équipe de la gestion des eaux. Aujourd'hui, je gère une équipe d'une vingtaine de personnes. Pour moi, la plus belle valeur de Champion, c'est la Fierté. On a des équipes qui effectuent un travail incroyable. Je suis un enfant de Fermont, j'attends de mon entreprise qu'elle prenne soin de ma ville, de mon environnement, c'est ça pour moi le développement durable. Je suis fier de pouvoir y participer au quotidien, de contribuer à la réduction de notre impact sur la communauté.

« Les gens sont heureux et sont fiers de leur compagnie. On a MFGQ tatouée sur le cœur! »



GESTION DES RÉSIDUS MINIERS

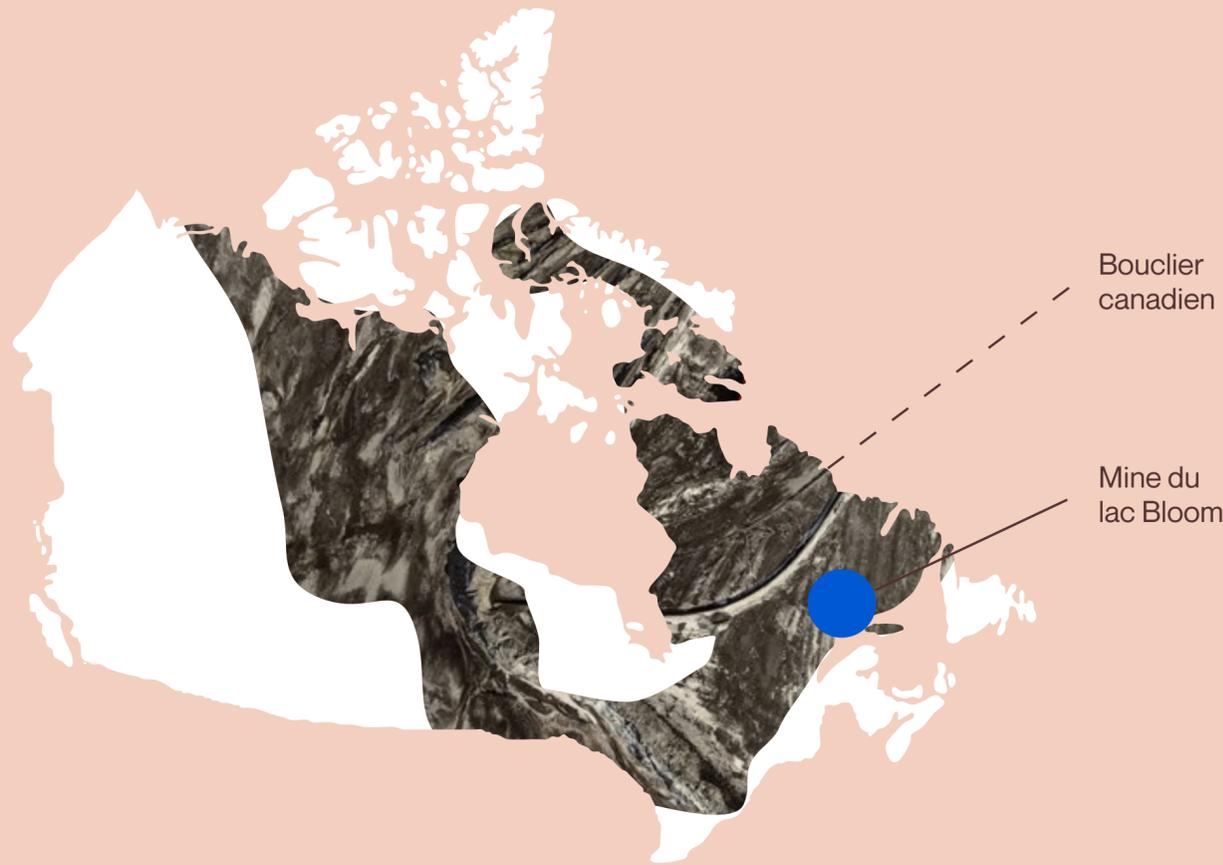
SON IMPORTANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES

Les parties prenantes souhaitent que les activités d'entreposage des résidus miniers se réalisent de façon sécuritaire afin de prévenir les risques d'incidents potentiels sur le milieu naturel, les communautés, l'économie locale et les travailleurs de même que les répercussions sur la réputation de l'entreprise et ses finances.

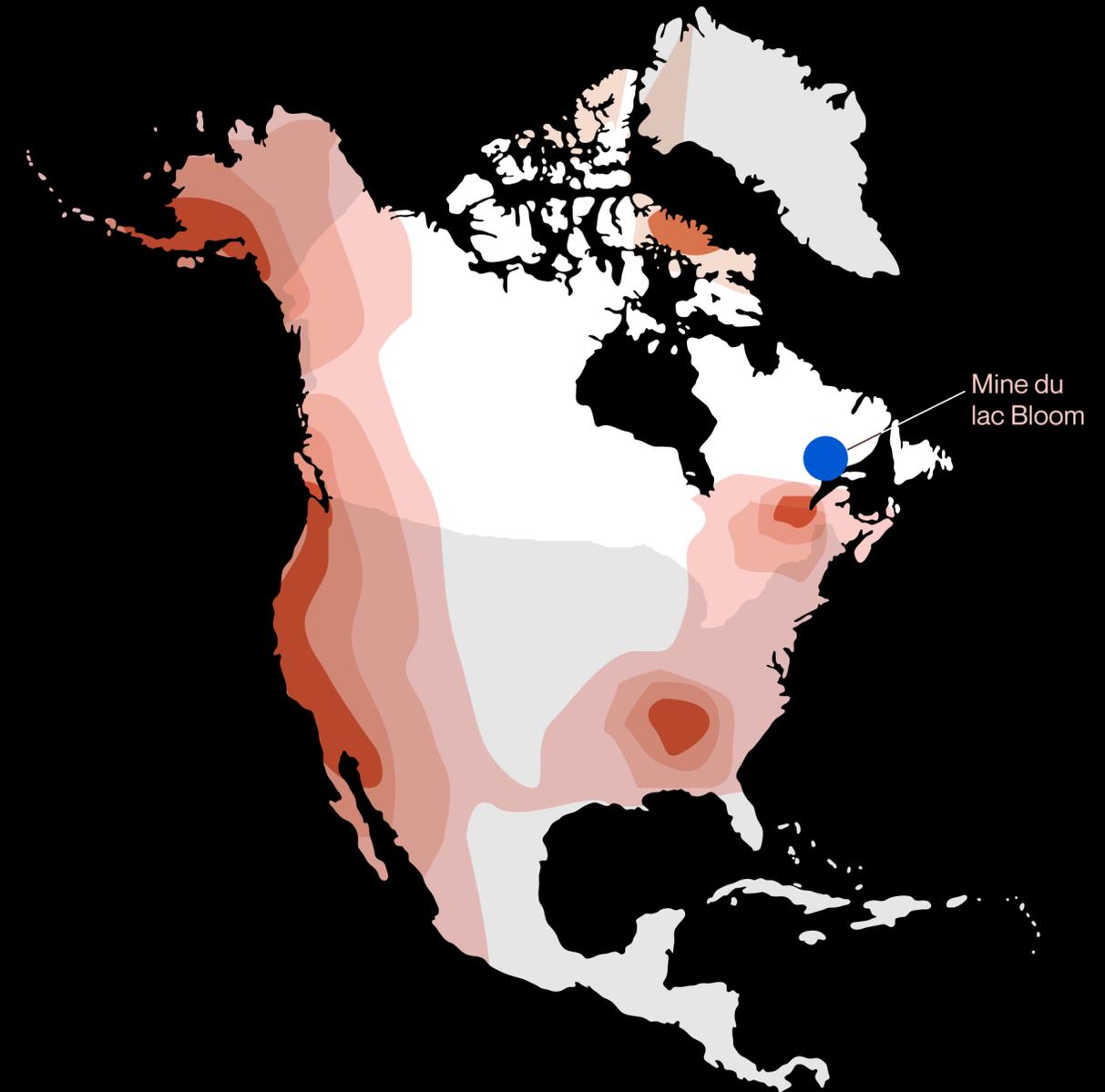
SON IMPORTANCE POUR NOUS

Le procédé de concentration du minerai de fer génère des résidus miniers qui doivent être entreposés selon les plus hautes normes de sécurité à l'aide d'ouvrages de confinement stables et sûrs. Les opérations d'entreposage des résidus miniers exigent également des équipements de convoyage fiables pour réduire les risques environnementaux, sociaux et opérationnels ainsi que la construction d'infrastructures en continu pour soutenir le plan d'entreposage des résidus miniers prévu.

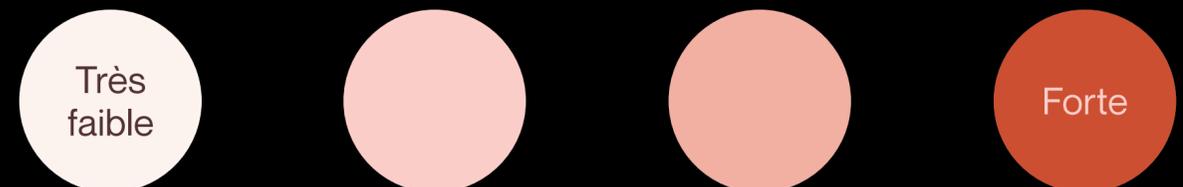
NOTRE APPROCHE



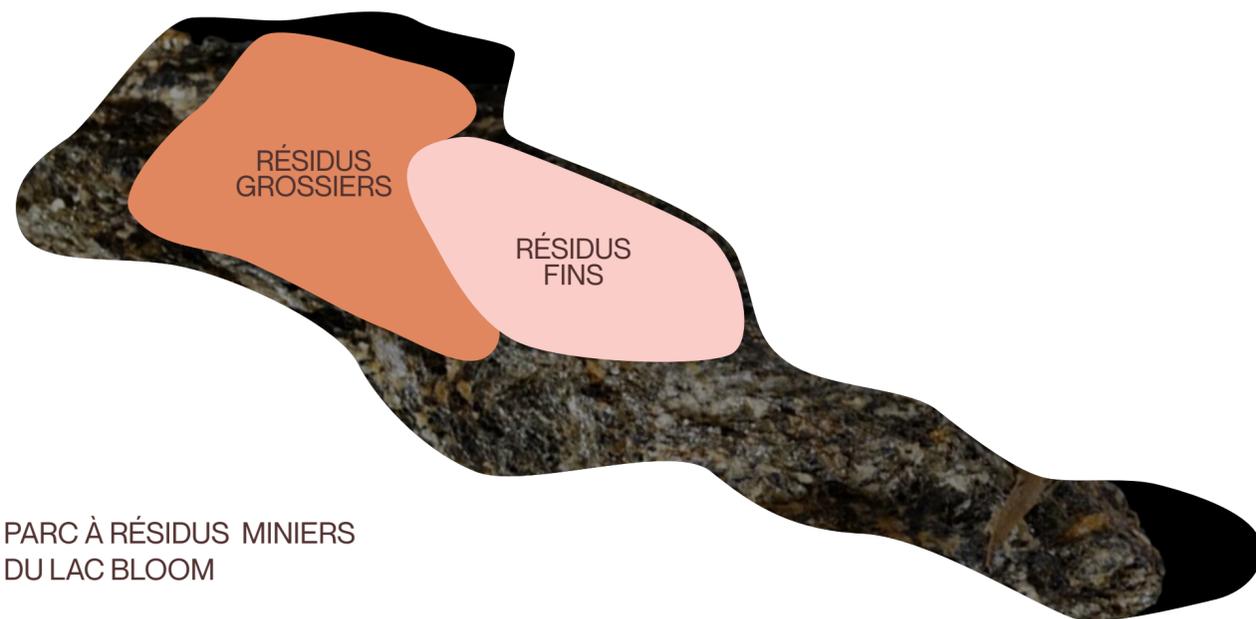
La mine du lac Bloom est située au centre du Bouclier canadien, l'une des régions géologiques les plus stables de la planète. Ainsi, les infrastructures construites sur le site bénéficient d'une fondation rocheuse extrêmement solide et stable.



ACTIVITÉ SISMIQUE



NOTRE APPROCHE (SUITE)

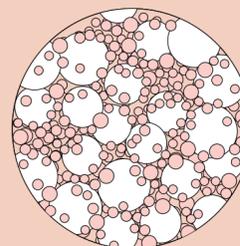


PARC À RÉSIDUS MINIERS DU LAC BLOOM

Pour Champion, la sécurité passe avant tout. Nous avons mis sur pied une approche novatrice qui consiste à séparer les résidus miniers en fractions de résidus fins

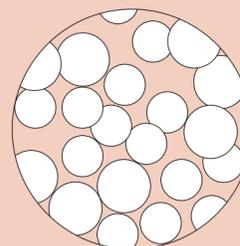
(type limon-argile) et de résidus grossiers (type sable). Cette approche tient compte de la façon dont chaque matériau retient l'eau et se dépose avec le temps.

Les résidus mixtes



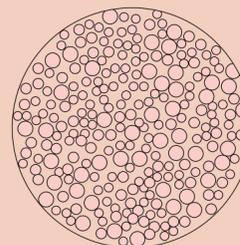
Les résidus mixtes, composés de résidus fins et grossiers non séparés, sont plus sensibles à la liquéfaction. Leur entreposage en pile dans le parc à résidus miniers représente donc un plus grand risque d'instabilité.

Les résidus grossiers



Les résidus grossiers seuls permettent un bon drainage et, par conséquent, une meilleure stabilité, lorsqu'ils sont empilés. Grâce à l'approche de séparation des résidus miniers de Champion, 88% des résidus produits peuvent ainsi être entreposés et gérés en tant que matériau ayant un comportement stable, autodrainant et non liquéfiable.

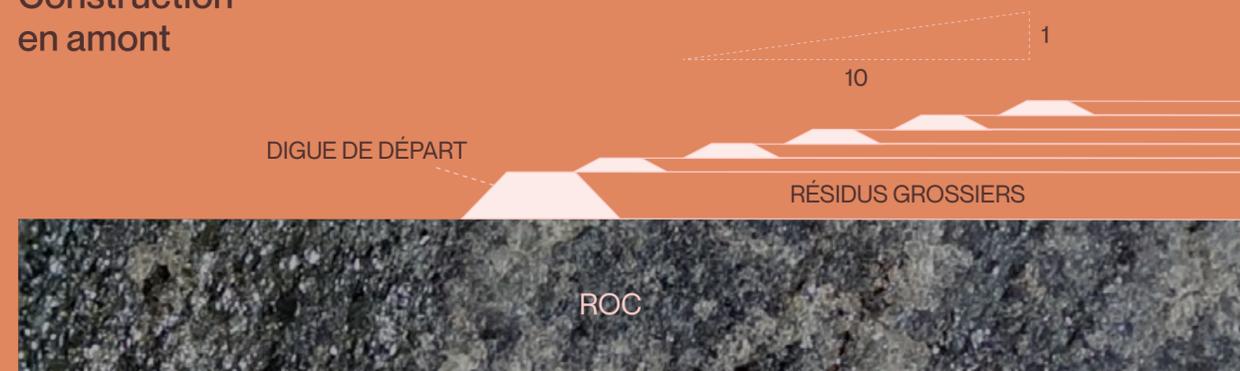
Les résidus fins



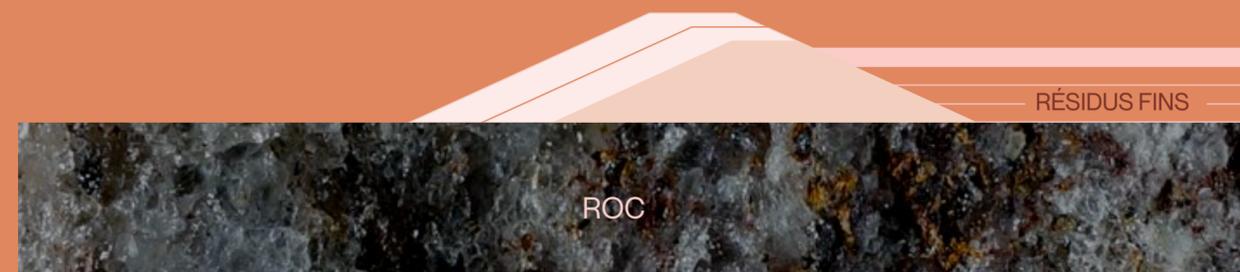
Les résidus fins, quant à eux, retiennent l'eau et génèrent une boue liquéfiable. L'approche de Champion permet de réduire la quantité totale de matériau potentiellement instable à entreposer sous forme de résidus fins à seulement 12%.

Résidus grossiers

Construction en amont



Construction en aval



Résidus fins

Construction en centre-ligne



NOTRE APPROCHE (SUITE)

Champion a choisi une technique de construction en amont pour l'entreposage des résidus grossiers. Cette technique commence par la construction d'une digue de départ sur laquelle des digues peuvent être érigées en amont sur un matériau qui est très stable. Cette approche a été démontrée comme étant très sécuritaire pour l'entreposage des résidus grossiers seuls. De plus, Champion a opté pour une stratégie reposant sur l'utilisation d'une pente à angle de 10:1 pour la majorité des digues de rétention. Cela assure une infrastructure très sécuritaire et durable dont le risque de rupture est considérablement réduit comparativement aux approches traditionnelles.

Par mesure de précaution, Champion emploie exclusivement des techniques de construction en aval et en centre-ligne pour l'entreposage des résidus fins. Par conséquent, aucune digue n'est

construite par-dessus des résidus fins déjà entreposés. Ces techniques sont considérées comme étant les plus sécuritaires pour ce type de matériau.

Un programme de surveillance des ouvrages complète l'approche de gestion des résidus miniers de Champion. Ce programme repose d'abord sur la réalisation systématique d'inspections visuelles à intervalle régulier par des experts, concepteurs et autres spécialistes. Des instruments installés dans des zones précises des ouvrages permettent également de surveiller à distance et en continu le comportement des ouvrages par l'intermédiaire d'un système de télécommunication. Cette surveillance permet de déterminer les risques nécessitant une action préventive dans le but d'éviter que des problèmes ou préoccupations de sécurité ne se développent.

NOS STRATÉGIES

Les stratégies de gestion des résidus miniers de Champion reposent sur quatre piliers :

- Infrastructures sécuritaires : concevoir, construire et maintenir des ouvrages qui sont stables à long terme et capables de contenir tous les résidus, tout en s'assurant d'avoir des plans bien établis de réponse aux urgences.
- Critères de conception élevés : construire des infrastructures respectant des normes élevées et les exigences législatives nationales de même que les engagements envers les parties prenantes.
- Gestion proactive des risques : planifier la déposition des résidus, surveiller le comportement des ouvrages de façon à pouvoir déceler rapidement une situation qui pourrait devenir critique et intervenir de manière préventive pour éviter les conséquences environnementales, sociales et financières pour les parties prenantes.
- Approche post-fermeture durable : travailler de concert avec les parties prenantes pour établir un legs social et environnemental post-exploitation qui est en adéquation avec les attentes des communautés et leurs utilisations futures du territoire.

Court terme (2020-2021)

EN COURS

- Parfaire les plans et les outils de gestion détaillés qui alimentent notre approche basée sur la gestion des risques pour tenir compte des informations et des connaissances acquises depuis le redémarrage des activités en 2018, et ce, en conformité avec l'approche générale et les plans directeurs globaux de gestion des résidus miniers déjà établis pour toute la durée des opérations prévues sur 20 ans.

COMPLÉTÉ

- Réaliser une revue de conception exhaustive des ouvrages initiaux du parc à résidus miniers pour bien caractériser les conditions initiales afin d'en tenir compte dans la conception des travaux de construction futurs et ainsi réduire les risques relatifs à la sécurité.

Moyen terme (2022-2024)

À VENIR

- Faire preuve de proactivité dans la gestion des risques en réévaluant l'approche technologique utilisée pour la surveillance et le suivi des ouvrages afin de déterminer si elle peut être améliorée.

EN COURS

- Revisiter le plan de réhabilitation post-exploitation de concert avec les parties prenantes pour assurer une cohérence avec les attentes des communautés hôtes et pour tenir compte des nouvelles technologies environnementales disponibles.

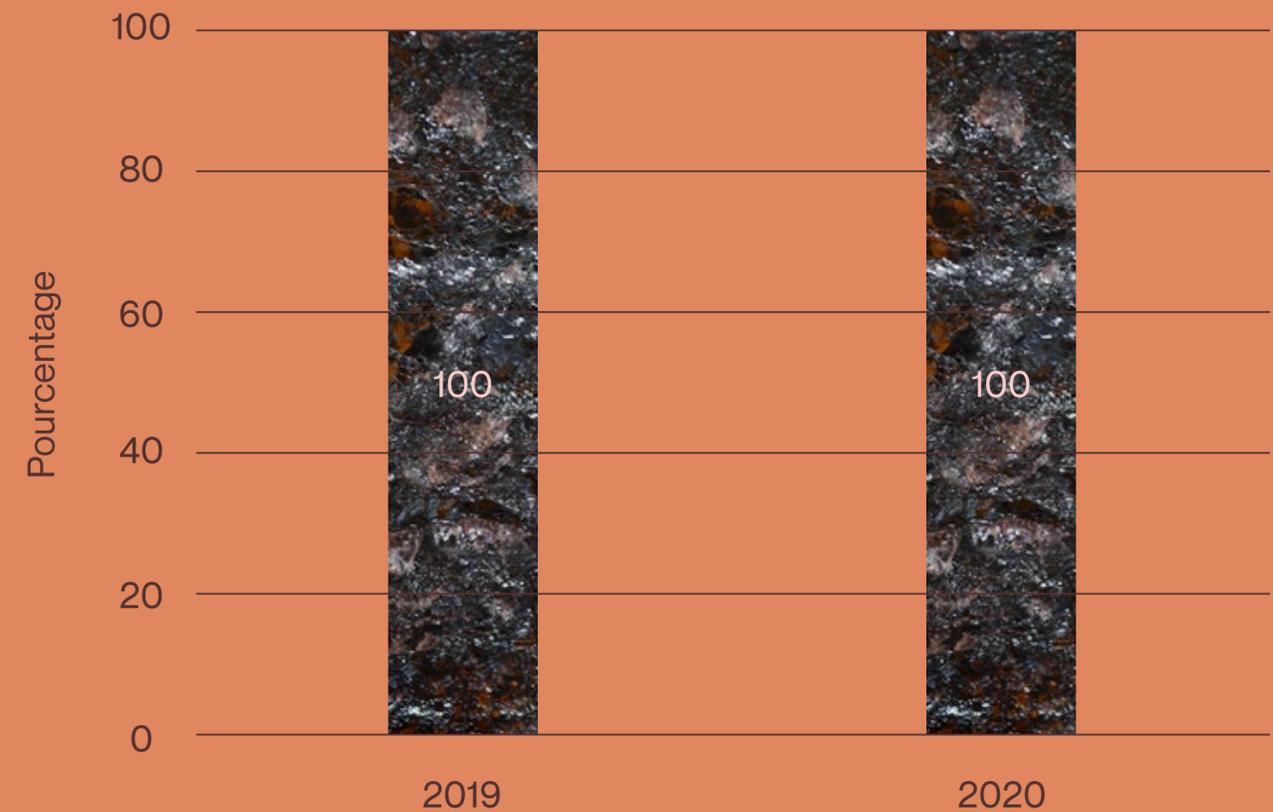
Long terme (2025-2030)

À VENIR

- Collaborer avec des acteurs économiques et publics locaux en vue d'élaborer un système intégré de gestion des risques et de préparation aux situations d'urgence destiné à la communauté hôte. Cela inclut le développement stratégique d'expertise et de partenariats à l'intérieur de la communauté pouvant être utilisé pour optimiser la réponse à des urgences de diverses origines et natures susceptibles de survenir dans les communautés.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Respect du programme de surveillance des ouvrages de retenue des résidus miniers



QUANTITÉ DE RÉSIDUS

En 2020, la mine du lac Bloom a produit 12,2 millions de tonnes métriques de résidus miniers. Un total de 11,3 millions de tonnes métriques ont été entreposées de façon sécuritaire selon le plan de remplissage prévu alors que 0,9 million de tonnes métriques ont été revalorisées à titre de matériau de construction dans des infrastructures de confinement du site.

QUALITÉ DES RÉSIDUS

Des analyses chimiques et des essais de lixiviation sont réalisés annuellement sur des échantillons représentatifs des résidus miniers fins et grossiers du lac Bloom afin de déterminer le potentiel de génération d'acide et de lixiviation des métaux issus des résidus dans des conditions qui représentent celles du terrain⁽²¹⁾. La revue des résultats de la campagne de 2020 a révélé qu'en vertu des dispositions réglementaires applicables, les résidus miniers de la mine du lac Bloom ne présentaient aucun potentiel de génération d'acide en raison de leur très faible teneur en soufre. De plus, ils sont considérés comme présentant un faible potentiel de lixiviation dans des conditions représentatives du site minier du lac Bloom.

(21) Tests de lixiviation de la USEPA SW-846 *Test Method 1312: Synthetic Precipitation Leaching Procedure* <https://www.epa.gov/hw-sw846/sw-846-test-method-1312-synthetic-precipitation-leaching-procedure> et de Environnement et Changement climatique Canada *Equilibrium Extraction (CTEU-9) - Investigation of Test Methods for Solidified Waste Evaluation*.

PROGRAMME DE SURVEILLANCE

Tous les ouvrages de retenue font l'objet d'inspections visuelles systématiques tout au long de l'année, soit les inspections routinières, détaillées, statutaires et spécifiques. Le but des inspections est de déterminer les problèmes et les conditions de risques détectables pour intervenir de manière proactive à l'aide de mesures correctives ou préventives et d'assurer le suivi de l'évolution d'une situation.

Pour l'année 2020, le programme de surveillance interne et externe des infrastructures de rétention des résidus miniers a été respecté à 100%.

Par ailleurs, un total de 67 piézomètres ont été installés sur les ouvrages de retenue du site minier du lac Bloom. Ceux-ci fournissent des données grâce à un système de télémétrie et permettent de savoir, à distance et en temps réel, si une donnée mesurée présente une anomalie par rapport aux lectures attendues et ainsi d'intervenir rapidement pour gérer le risque, le cas échéant.

Combinées aux observations faites dans le cadre des inspections réalisées en 2020, les données obtenues avec les instruments révèlent que, de manière générale, le comportement des ouvrages du parc à résidus miniers de la mine du lac Bloom respecte les paramètres de conception prévus.



PLAN DES MESURES D'URGENCE

Bien que le bris d'un ouvrage de retenue du parc à résidus miniers soit hautement improbable, le plan des mesures d'urgence du site minier du lac Bloom comprend une portion dédiée à la gestion de cette situation. L'approche de gestion d'un tel événement est axée sur la préservation de la santé et de la sécurité des employés et des membres de la communauté, la préservation du milieu naturel et la communication efficace avec les parties prenantes concernées.



GESTION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Norme industrielle mondiale pour la gestion des résidus miniers

Une nouvelle norme industrielle mondiale pour la gestion des résidus miniers a été publiée en août 2020 de manière conjointe par le Conseil international des mines et des métaux, le Programme des Nations unies pour l'environnement et l'organisme Principes pour l'Investissement Responsable. Cette nouvelle norme est le produit d'une consultation d'experts multidisciplinaires et de parties prenantes impliqués dans l'industrie minière.

La norme est guidée par l'objectif zéro incident afin d'éviter tout événement susceptible d'avoir des répercussions sur les populations et l'environnement, en particulier, les catastrophes comme la rupture d'ouvrages et la perte de vies humaines.

Cette nouvelle norme se décline en 15 principes et 77 exigences répartis en 6 thèmes principaux :

- Communautés concernées.
- Base de connaissances intégrée.
- Conception, construction, exploitation et surveillance des parcs à résidus miniers.
- Gestion et gouvernance.
- Intervention d'urgence et remise en état à long terme.
- Divulcation publique et accès à l'information.

Champion profitera de la sortie de cette nouvelle norme pour réaliser une étude sur les écarts entre les dispositions qu'elle contient et ses propres méthodes et façons de faire en vue de s'aligner sur celle-ci et ainsi alimenter son processus d'amélioration continue de la gestion de ses résidus miniers.

Processus de gestion des risques

En 2020, Champion a mis à jour son processus de gestion des risques liés à la gestion des résidus miniers. Cette démarche ciblait entre autres l'identification, l'élaboration et la mise en place de contrôles critiques liés à la gestion des résidus miniers en vue de prévenir un incident aux conséquences majeures ou d'atténuer les conséquences d'un tel incident. Parmi les actions réalisées se trouve l'évaluation des éléments suivants :

- Incidents potentiels aux conséquences majeures et modèles de défaillance plausibles.
- Contrôles critiques liés à chaque modèle de défaillance plausible.
- Mesures pour mettre en place les contrôles.
- Mesures préétablies à prendre si la performance ne rencontre pas les paramètres établis.

De plus, Champion a réalisé en 2020 une analyse des conséquences éventuelles de la défaillance des digues servant à retenir les résidus miniers et l'eau du site minier du lac Bloom, et ce, même si la probabilité qu'un tel événement survienne est extrêmement faible. Les zones à risque d'inondations associées à un scénario de rupture de 18 ouvrages de retenue ont ainsi été déterminées. Des indicateurs d'intensité d'impact, comme les vitesses maximales de propagation d'onde ont également été évalués.

Cet exercice contribuera à l'élaboration de mesures appropriées en de telles circonstances, lesquelles seront établies en collaboration avec les communautés d'intérêt et les autorités réglementaires. Bien qu'un scénario de rupture de digue soit très peu probable, cette approche responsable de la gestion des risques permettrait de limiter les répercussions sur l'environnement et les infrastructures environnantes ainsi que sur la sécurité des personnes et des communautés hôtes en cas d'occurrence d'un tel événement.

ENGAGEMENTS EXTERNES

Principes de développement durable ICMM

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons	
 Performance environnementale	Mettre en œuvre des stratégies et des systèmes de gestion des risques efficaces qui se fondent sur des données scientifiques solides et qui tiennent compte de la perception des risques par les parties prenantes.	6.3 Gestion des résidus miniers. Concevoir, construire, exploiter, surveiller et démanteler les installations d'entreposage des résidus en utilisant des pratiques de gestion et de gouvernance complètes et fondées sur les risques, conformément aux bonnes pratiques internationalement reconnues, afin de minimiser le risque de défaillance catastrophique.	Nous appuyons le Principe 6 en mettant en œuvre des stratégies visant l'implantation d'infrastructures sécuritaires conçues et construites en respectant les bonnes pratiques, exigences et normes en la matière de même que par le biais d'une approche de gestion des résidus miniers basée sur la gestion proactive des risques.	Nous avons également élaboré un plan de réaménagement et de restauration post-exploitation selon les exigences réglementaires, lequel est approuvé par les autorités compétentes. Nous avons mis en réserve des provisions financières pour exécuter les travaux associés et pour assurer nos responsabilités environnementales et sociales à long terme.

Principes de développement durable VDMD

Gestion des résidus miniers	Le protocole a pour but de guider les établissements dans l'évaluation de leur rendement en matière de gestion des résidus miniers en ce qui a trait à leurs politiques et engagements, leur système de gestion des risques et de préparation aux situations d'urgence, la répartition de l'imputabilité et de la responsabilité, la revue annuelle et leur manuel d'opération, d'entretien et de surveillance.	Sans objet	Nous avons commencé nos travaux d'implantation du protocole sur la gestion des résidus miniers du VDMD en 2019, lesquels s'échelonneront sur environ 2 à 3 ans.	
------------------------------------	---	------------	---	--

PERSPECTIVES 2021

Champion poursuivra le travail amorcé en matière de gestion sécuritaire des résidus miniers en 2021 en concentrant ses efforts sur l'amélioration de certains aspects du système de gestion des résidus miniers, notamment par la mise à jour du manuel d'exploitation, d'entretien et de surveillance du parc à résidus miniers. L'entreprise a également prévu de mettre

en place un processus de revue indépendante à l'aide d'experts externes reconnus afin d'aider Champion à prendre des décisions éclairées quant à la gestion du parc à résidus miniers et des risques qui y sont associés et à assurer la mise en application de normes de diligence appropriées à l'égard de la gestion des résidus miniers.





INTENDANCE DE L'EAU



Cole-Mark Fontaine

Journalier, gestion des eaux
et des résidus miniers

Pour moi, le développement durable, c'est aussi d'intégrer les communautés : si mon parcours peut servir d'exemple et aider d'autres Autochtones à être embauchés dans la compagnie, je suis heureux. J'aime aussi travailler au service de l'équipe Gestion des eaux et des résidus miniers, car je participe activement à la préservation de l'environnement.

« Mes aspirations? Je veux être foreur-dynamiteur! J'aime le côté spectaculaire du métier. Je veux être le premier foreur de ma communauté. »



INTENDANCE DE L'EAU

SON IMPORTANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES

Les communautés avec lesquelles nous partageons des bassins versants se soucient d'avoir accès à une eau de qualité appropriée et en quantité suffisante pour soutenir la santé, les activités récréotouristiques et la qualité de vie ainsi que pour préserver l'environnement et les habitats fauniques.

SON IMPORTANCE POUR NOUS

L'eau est un intrant essentiel pour nos activités, puisqu'elle est notamment utilisée dans le processus de concentration du minerai de fer, pour la gestion des résidus miniers et pour les besoins sanitaires des employés. Son utilisation implique des ouvrages de retenue d'eau, lesquels doivent être gérés avec des mesures de protection contre les rejets accidentels pouvant être causés par des crues extrêmes issues d'événements exceptionnels de précipitation et de la fonte de neiges. Des installations de traitement des eaux doivent être utilisées pour décharger les surplus d'eau traitée dans l'environnement.

NOTRE APPROCHE

Champion reconnaît que l'eau est une ressource essentielle à la vie et qu'elle constitue un bien public commun dont la qualité et la pérennité doivent être maintenues au profit des utilisateurs et de la préservation de l'environnement. L'entreprise reconnaît également que les risques liés à l'eau sont complexes et nécessitent une approche concertée de ses utilisateurs.

L'approche de gestion de l'eau de Champion est basée sur une utilisation équitable et durable impliquant les intervenants locaux dans la mise en place de mesures de gestion de l'eau appropriées qui répondent aux besoins d'exploitation de l'entreprise, mais ne compromettent pas son utilisation à l'échelle du bassin hydrographique, et ce, tout au long du cycle de vie de l'exploitation minière. Champion considère que l'utilisation durable de l'eau nécessite avant tout de

travailler à réduire les impacts de l'entreprise sur l'eau dans la chaîne de valeur. Champion considère également la nécessité de comprendre les risques liés à l'eau qui sont partagés entre les utilisateurs afin que des partenariats et des mesures collectives soient mis en œuvre pour faire face à ceux-ci. C'est dans cette perspective que nous collectons des données sur l'eau afin d'établir et de bien comprendre le bilan hydrique de nos activités et nos effets sur la ressource. En partageant ces informations avec les parties prenantes et en consultant les communautés hôtes et les utilisateurs locaux de l'eau, nous pouvons connaître leurs priorités et collaborer avec eux afin d'élaborer des solutions intégrées qui diminuent les impacts et atténuent les risques associés à notre utilisation collective de l'eau.



NOS STRATÉGIES

Court terme (2020-2021)

COMPLÉTÉ

- Évaluer de manière détaillée l'état actuel du bassin versant hôte, des eaux souterraines et des infrastructures ainsi que les instances impliquées dans la gestion de l'eau et les utilisations de l'eau à l'échelle du bassin versant.

EN COURS

- Perfectionner les pratiques existantes de gestion de l'eau afin d'améliorer continuellement l'efficacité et l'efficacité de l'utilisation que nous en faisons. Cette optimisation doit être réalisée dans le but, notamment, de réduire notre consommation d'eau naturelle, de maximiser la réutilisation et le recyclage de l'eau ainsi que de diminuer la quantité et améliorer la qualité des eaux usées minières traitées déchargées dans l'environnement.
- Favoriser l'innovation pour améliorer les pratiques et outils de surveillance des infrastructures de gestion des eaux afin de mieux prévenir les incidents liés à l'eau à des niveaux encore plus élevés.

Moyen terme (2022-2024)

EN COURS

- Évaluer les risques liés à l'eau pour l'entreprise, les communautés hôtes et les écosystèmes environnants à l'échelle du bassin versant.
- Évaluer l'impact de notre entreprise sur les utilisateurs de l'eau.
- Déterminer quelle incidence les changements climatiques et sociaux peuvent avoir sur ces risques au cours des vingt prochaines années.

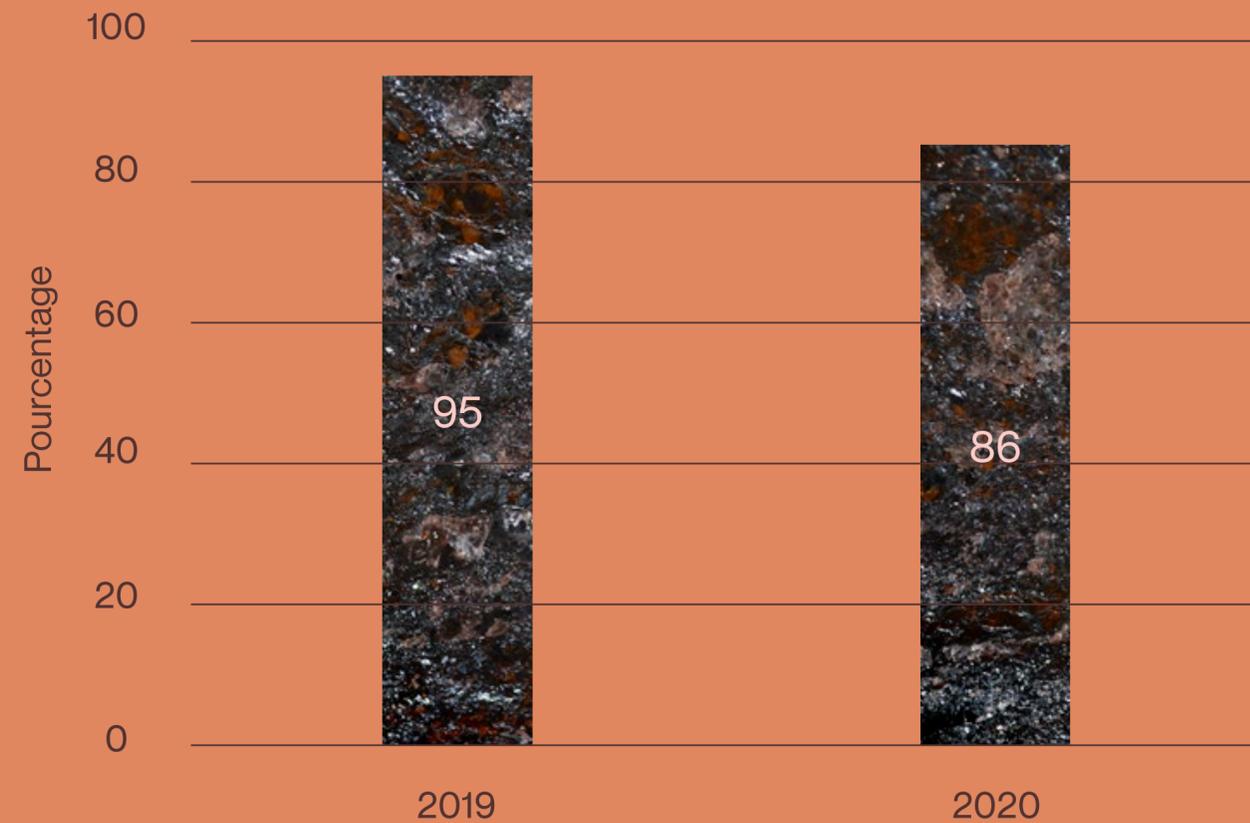
Long terme (2025-2030)

À VENIR

- Développer des collaborations et des partenariats entre la communauté locale, le secteur public et les entreprises privées pour atténuer les risques partagés par tous les utilisateurs de l'eau et augmenter la durabilité de la gestion de l'eau à l'échelle du bassin versant.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

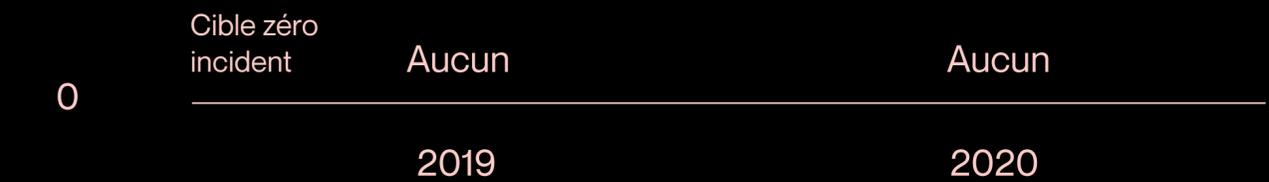
Pourcentage d'eaux usées minières réutilisables ou recyclées



Litres d'eau prélevée dans le milieu naturel par tonne de concentré de fer produite



Nombre d'incidents significatifs liés à l'eau⁽²²⁾



⁽²²⁾ Événement ayant un impact environnemental sérieux impliquant des effets à moyen ou long terme sur la ressource en eau et requérant une intervention de réhabilitation.

PERFORMANCE 2020

Comprendre notre bilan hydrique d'exploitation est essentiel pour améliorer l'efficacité et l'efficience de nos pratiques de gestion de l'eau et permettre une meilleure prise de décision.

En 2020, 86 % de la consommation totale d'eau provenait de l'eau réutilisée par les activités et des eaux recyclées des pluies et neiges tombées sur le site et récupérées par les infrastructures en place (9,7 Mm³).

Cela représente une diminution de 9 % par rapport à l'année précédente, laquelle a été engendrée par la nécessité d'utiliser 1,6 Mm³ d'eau naturelle des lacs environnants pour combler les besoins d'exploitation en eau alors que des travaux d'entretien ont été effectués sur certaines infrastructures de gestion des eaux.

Ainsi, un total de 207 litres d'eau de surface prélevée dans le milieu naturel ont été utilisés par tonne de concentré de fer produite. Cela représente environ 14 % du total d'eau consommée par tonne de concentré de fer produite, une hausse de 9 % comparativement à l'année précédente.

La fin des travaux réalisés sur les infrastructures de gestion des eaux est prévue pour 2021, après quoi la consommation d'eau naturelle pourra diminuer au profit du recyclage et de la réutilisation de l'eau du site.

Par ailleurs, aucun incident pouvant avoir un impact environnemental sérieux ou des effets à moyen ou long terme sur la ressource en eau n'a été observé pour une deuxième année consécutive en 2020.

ÉQUILIBRE HYDRIQUE



QUALITÉ DES EAUX

Eaux usées minières

Toutes les eaux de précipitations et de la fonte des neiges qui sont en contact avec les infrastructures minières sont captées à l'aide d'un réseau de fossés de plus de 35 km de longueur situé en périphérie des installations minières. Les fossés sont reliés à 39 bassins d'eau de transit et 12 bassins de retenue d'eau pouvant contenir et gérer de manière sécuritaire un événement de crue d'une récurrence allant de 1:100 ans à 1:1 000 ans pour des pluies survenant sur 24 heures combiné à une fonte printanière de 1:100 ans s'étendant sur 30 jours.

La mine du lac Bloom est caractérisée par un régime hydrique naturel générant des surplus d'eau à l'intérieur du site. Ces surplus sont traités à l'aide d'une unité de traitement à la fine pointe de la technologie. Une surveillance des surplus d'eaux usées minières traitées permet

de confirmer la qualité de celles-ci avant leur décharge dans le milieu récepteur naturel environnant, soit en amont immédiat du lac D.

Le lac D, d'une superficie de 55 km², constitue un habitat pour le grand corégone, l'espèce dominante, et le grand brochet. La présence faible d'autres espèces comme le meunier rouge, le mené de lac, le touladi et la lotte y ont également été observés. Aucune des espèces présentes dans le lac D n'a de statut particulier ou n'est menacée, vulnérable ou susceptible d'être désignée ainsi en vertu de la *Loi sur les espèces menacées et vulnérables* du Québec ou de la *Loi sur les espèces en péril* du Canada.

Le lac D, les plans d'eau en aval situés à proximité ainsi que leurs habitats connexes ne sont pas désignés comme des aires protégées à l'échelle nationale ou internationale.

La surveillance de l'effluent d'eaux usées minières inclut une caractérisation physicochimique et la réalisation d'essais biologiques visant à déterminer sa toxicité sur des organismes ciblés. Un total de 13,3 Mm³ d'eau ont été déchargés dans l'eau de surface naturelle en 2020 avec 100 % de conformité par rapport aux critères de qualité physicochimiques à respecter.

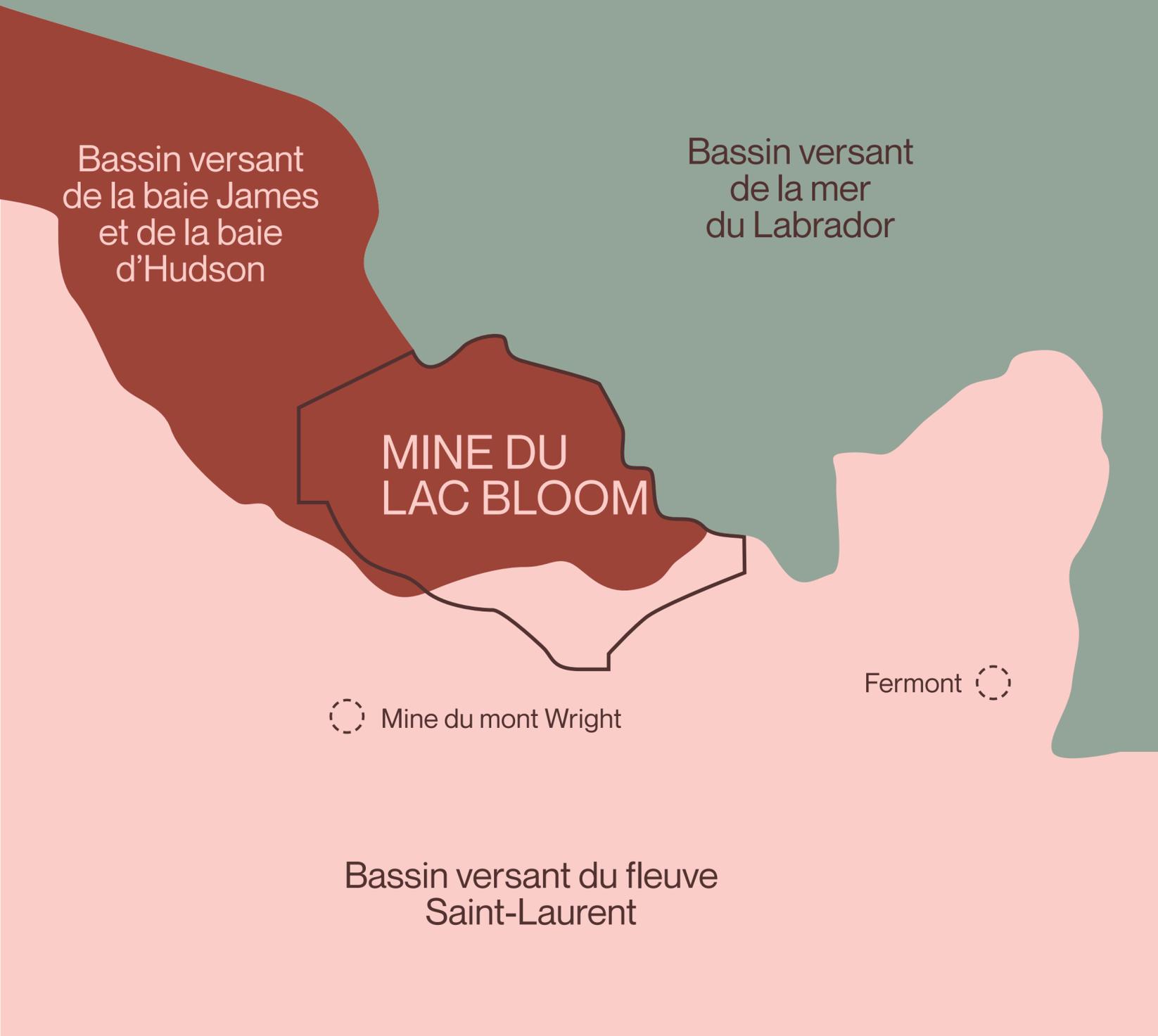
De plus, les eaux déchargées n'ont montré aucune toxicité durant toute l'année, à l'exception, momentanément, d'un seul essai biologique mené sur un crustacé planctonique, la *Daphnia magna*, qui n'a montré aucune corrélation avec la physicochimie de l'effluent.

Eaux souterraines

En 2020, une surveillance de la qualité de l'eau souterraine a été réalisée dans des puits d'observation répartis en amont et en aval des installations minières à raison de deux fois par an, soit

en période de crue printanière et d'été estival. La surveillance consiste en une caractérisation physicochimique de paramètres cibles. L'objectif consiste à surveiller leurs concentrations afin de déterminer s'il survient une évolution témoignant d'une quelconque contamination dans le temps ou par rapport à l'état de référence initial établi avant la construction des infrastructures minières. À la lumière des résultats obtenus pour l'année 2020, aucune tendance de contamination n'a été observée dans les paramètres mesurés par rapport aux campagnes précédentes ou à l'état de référence initial. Une analyse plus fine de l'ensemble des résultats du suivi de la qualité de l'eau souterraine depuis la reprise des opérations minières en 2018 sera réalisée prochainement afin d'obtenir une perspective plus précise des tendances spatio-temporelles et d'intervenir de manière proactive au besoin.

LES BASSINS VERSANTS



Le site de la mine du lac Bloom est traversé par deux grands bassins versants régionaux, soit celui de la baie d'Hudson et de la baie James au nord-ouest, et celui du fleuve Saint-Laurent au sud-est.

Les installations minières actuelles se trouvent exclusivement au centre et au nord de la propriété, à l'intérieur du bassin versant de la baie d'Hudson et de la baie James.

L'écoulement local se fait en direction nord-ouest vers le réservoir de Caniapiscau, lequel s'écoule ultimement dans la baie James à l'ouest.

La municipalité de Fermont et son aire de captage des eaux d'alimentation d'aqueduc de même que la mine du mont Wright sont situées dans le bassin versant du fleuve Saint-Laurent, plus précisément dans la section estuarienne et marine du bassin versant du fleuve.

UTILISATION DE L'EAU À L'ÉCHELLE DES BASSINS VERSANTS

Champion a à cœur d'appliquer une gouvernance d'entreprise à l'égard de l'eau qui considère les enjeux liés à son utilisation à l'échelle des bassins versants.

Gérer de manière proactive la quantité d'eau utilisée de même que sa qualité afin de réduire les impacts sociaux et environnementaux potentiels sur les utilisateurs locaux de l'eau est fondamental dans le processus décisionnel et l'élaboration des stratégies d'entreprise.

Afin de mieux comprendre les interactions et impacts potentiels de ses activités et de son utilisation de l'eau sur les autres utilisateurs, Champion a procédé en 2020 à l'identification des usages qui en sont faits à l'échelle des bassins

versants environnants. Cette démarche servira à établir une compréhension plus globale de l'utilisation de l'eau ainsi qu'à élaborer un plan d'action cohérent et pertinent en vue d'éviter de compromettre ses usages dans les bassins hydrographiques où l'entreprise mène ses activités.

Utilisation du territoire par les Autochtones

Les usages traditionnels, tels que la chasse, le trappage et la pêche, sont pratiqués par les groupes autochtones hôtes sur les territoires suivants :

- Bassin versant de la baie d'Hudson et de la baie James.
 - Activités des communautés innues de Uashat mak Mani-Utenam et de Matimekush-Lac John sur le territoire du Nitassinan.

- Bassin versant du fleuve Saint-Laurent.
 - Présence d'un chalet communautaire innu aux abords du lac Daigle.
 - Activités des communautés innues de Uashat mak Mani-Utenam et de Matimekush-Lac John sur le territoire du Nitassinan.
 - Présence de camps de chasse et de pêche innus sur les rivières aux Pékans et Moisie.

Conservation de la ressource

Avec près de 700 plans d'eau et près de 1 000 cours d'eau et rivières, le secteur aux environs du site minier du lac Bloom regorge de ressources naturelles hydriques. Des aires protégées sont aussi présentes dans la région hôte de la mine, lesquelles servent à favoriser le maintien des ressources

naturelles hydriques et de la biodiversité du secteur. Un total de cinq réserves se trouvent dans un rayon de 50 km du site minier du lac Bloom, toutes disposant d'un statut permanent de protection⁽²³⁾ :

- Bassin versant de la baie d'Hudson et de la baie James.
 - Réserve de biodiversité projetée Paakumshumwaau-Maatuskaau (4 539 km²).
 - Réserve de biodiversité projetée du lac Gensart (474 km²).
- Bassin versant du fleuve Saint-Laurent.
 - Réserve aquatique projetée de la rivière Moisie (3 898 km²).
 - Réserve de biodiversité projetée du lac Ménistouc (355 km²).
 - Réserve de biodiversité projetée du lac Bright Sand (278 km²).

⁽²³⁾ Le statut légal de réserve de biodiversité projetée est régi par la *Loi sur la conservation du patrimoine naturel* de la province de Québec (L.R.Q. c. C-61.01).

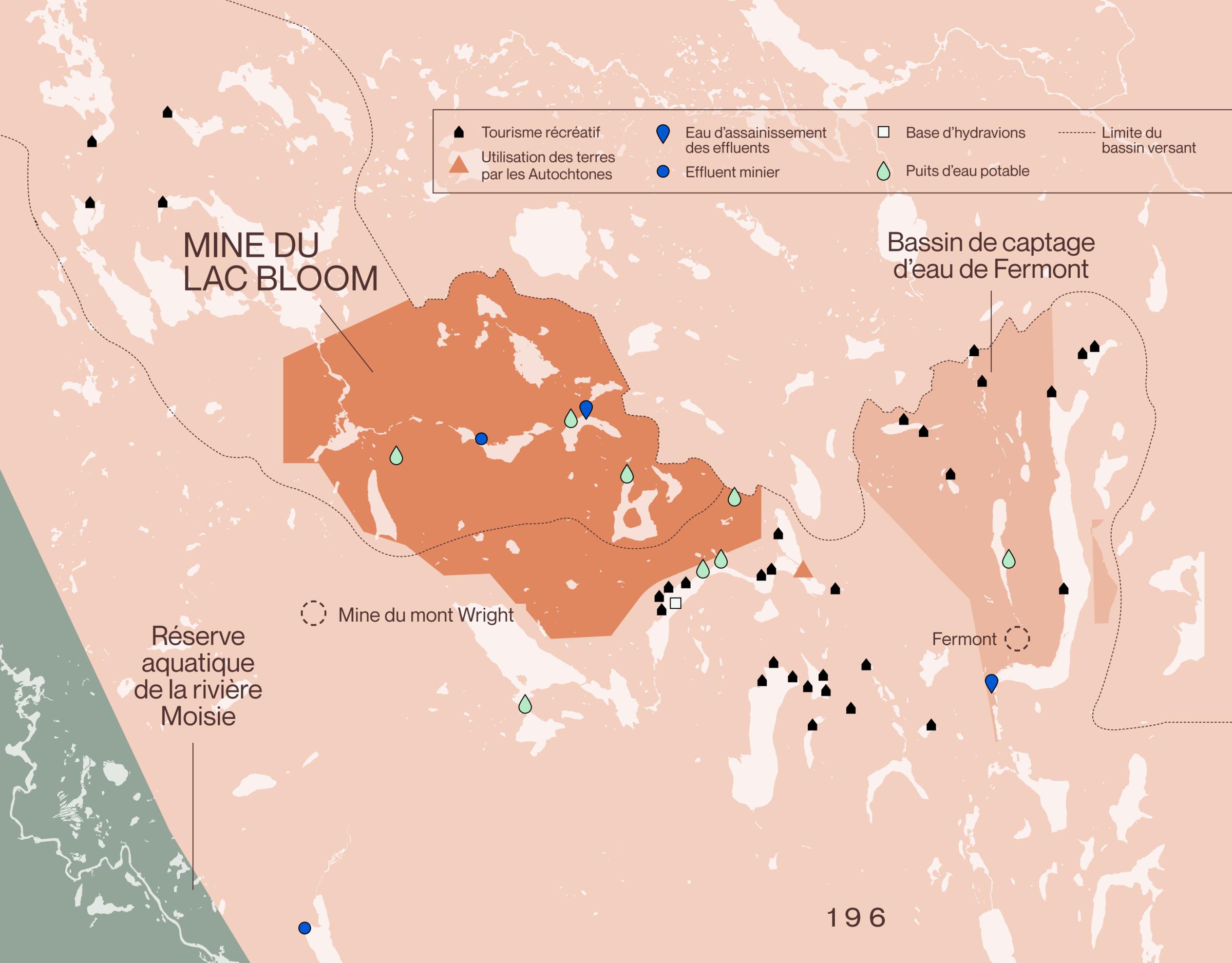
Approvisionnement en eau potable

Les principales sources d'approvisionnement en eau potable dans le secteur de la mine du lac Bloom sont les suivantes :

- Bassin versant de la baie d'Hudson et de la baie James
 - Prise d'eau de surface et d'eau souterraine pour l'alimentation des chalets et résidences de villégiatures présentes dans le bassin versant.
 - Prise d'eau de surface sur la propriété de la mine du lac Bloom pour satisfaire les besoins en eau domestique des activités.
 - Prise d'eau souterraine sur la propriété de la mine du lac Bloom pour l'alimentation d'un campement de travailleurs.

- Bassin versant du fleuve Saint-Laurent
 - Prise d'eau de surface et d'eau souterraine pour l'alimentation des chalets et résidences de villégiatures présentes dans le bassin versant.
 - Prise d'eau de surface de la municipalité hôte et de son aire de captage.
 - Prise d'eau de surface de la mine du mont Wright.





▲ Tourisme récréatif	● Eau d'assainissement des effluents	□ Base d'hydravions	----- Limite du bassin versant
▲ Utilisation des terres par les Autochtones	● Effluent minier	● Puits d'eau potable	

MINE DU LAC BLOOM

Bassin de captage d'eau de Fermont

○ Mine du mont Wright

Fermont ○

Réserve aquatique de la rivière Moisie

Agriculture

La culture maraîchère, l'irrigation des champs et le pâturage représentent les principales activités agricoles réalisées à l'échelle régionale, lesquelles se situent pour la plupart à plus de 500 km au sud du site minier du lac Bloom, dans le secteur aval du bassin versant de la rivière Moisie. Parmi les entreprises d'exploitation agricole se trouvent notamment les suivantes :

- Bassin versant du fleuve Saint-Laurent.
- Ferme Jean-François Côté (fraisière).
- Bleuetière du Golfe.
- Ferme Christiane Morneau.
- Bleuetière Bleu Nord.
- Jardins de Gallix.
- Ferme maricole Purmer.

Tourisme récréatif

Les principales activités récréotouristiques liées à l'eau dans le secteur de la mine du lac Bloom sont les suivantes :

- Bassin versant de la baie d'Hudson et de la baie James.
 - Pêche sur les cours d'eau et plans d'eau environnants.
 - Pêche sur glace.
 - Canot et kayak.
 - Villégiature dans les secteurs des lacs Boulder, Lawrence et Cherny.

- Bassin versant du fleuve Saint-Laurent.
 - ZEC de la rivière Moisie (baignade, navigation de plaisance et pêche).
 - Pourvoiries Moisie Nipissis inc. et Moisie-Ouapetec.
 - Pêche sur les cours d'eau et plans d'eau environnants.
 - Pêche sur glace.
 - Canot et kayak.
 - Base d'hydravion du lac Daigle.
 - Villégiature dans les secteurs des lacs Daigle, Tupper, Moiré, Mogridge, Daviault et Perchard.

Industrie

La mine du mont Wright se trouve à moins de 5 km au sud-ouest du site minier du lac Bloom, dans le bassin versant du fleuve Saint-Laurent, lequel comprend notamment des aires d'entreposage de stériles et de résidus miniers et les ouvrages de retenue associés, une prise d'eau industrielle de surface et un effluent minier dont le point de rejet se trouve dans la rivière aux Pékans.

Des aménagements hydroélectriques appartenant à l'État québécois (Hydro-Québec) sont présents à quelques centaines de kilomètres de la mine du lac Bloom, soit à l'extérieur de son aire d'influence :

- Bassin versant de la baie d'Hudson et de la baie James.
 - Complexe hydroélectrique La Grande, à environ 450 km à l'ouest (centrale de La Grande-4).
- Bassin versant du fleuve Saint-Laurent.
 - Complexe hydroélectrique de la Romaine, à environ 300 km au sud-est (centrale de la Romaine-4).



GESTION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Champion a procédé en 2019 à la mise à jour du plan minier à long terme de la mine du lac Bloom. Ce nouveau plan prévoit l'exploitation du double des ressources en fer par rapport au plan initial. Afin de soutenir ce nouveau plan, Champion devra procéder à l'agrandissement des aires d'entreposage de stériles et de résidus miniers.

L'entreprise préconise d'abord et avant tout l'évitement des milieux fragiles, tels que les milieux hydriques et humides, pour l'entreposage des matériaux.

Une analyse des solutions de recharge a été réalisée par des experts externes spécialisés sur une période de plus de trois ans afin de déterminer le meilleur emplacement possible pour l'agrandissement des aires d'entreposage de stériles et de résidus miniers d'un point de vue environnemental, social et technique, et ce, en vue de limiter les impacts du projet.

Les résultats de cette démarche ont fait l'objet de consultations auprès des utilisateurs d'eau locaux à l'échelle des bassins versants de même que de consultations publiques au niveau provincial. Ces consultations ont mis en lumière le fait que les parties prenantes sont, de manière générale, préoccupées par l'utilisation des milieux humides et hydriques prévue dans le projet.

Les utilisateurs d'eau locaux sont quant à eux surtout préoccupés par l'impact du projet sur leur qualité de vie et la perte de jouissance potentielle de leur propriété de villégiature à proximité de la mine.

En raison des commentaires et recommandations reçus dans le cadre des processus de consultation réalisés et de l'intérêt général des parties prenantes de voir ce projet se concrétiser afin de maintenir les retombées positives de la mine à long terme, Champion a fait faire l'analyse initiale des solutions de recharge par un second groupe d'experts externes.

Cette révision a permis de raffiner la démarche en tenant compte expressément des commentaires et recommandations des parties prenantes.

Suivant les conclusions de cet exercice, le projet prévoit notamment la bonification du programme de compensation pour les pertes de milieux hydriques et humides engendrées. Ce programme permettra de contrebalancer les pertes d'habitats fauniques par un gain écologique équivalent, lequel se fera au profit des groupes autochtones, des communautés hôtes et des autres utilisateurs de l'eau à l'échelle des bassins versants.

L'utilisation du secteur sud de la propriété minière du lac Bloom pour l'entreposage de stériles miniers sera accompagnée d'un plan d'infrastructures permettant de collecter les eaux de pluie et de fonte des neiges en contact avec les stériles. Cette démarche permettra d'éviter les répercussions sur les ressources en eaux dans le bassin versant du Saint-Laurent.

De plus, toujours dans le but de limiter les impacts dans ce bassin versant, les eaux collectées seront redirigées au nord de la propriété afin d'être prises en charge par l'unité de traitement d'eau en place, avant d'être relâchées, une fois propres, dans le milieu naturel du bassin versant de la baie James et de la baie d'Hudson. Bien que plus coûteuse, cette approche permet d'éviter l'ajout d'un effluent minier dans le bassin versant du fleuve Saint-Laurent, lequel reçoit déjà l'effluent de la mine du mont Wright. Ceci contribue à la conservation de la ressource hydrique et de la réserve aquatique projetée de la rivière Moisie située en aval. Cette approche permet aussi d'aider à préserver l'usage récréotouristique de la réserve et de la rivière Moisie de même que les usages des Autochtones et ceux à des fins agricoles, plus au sud.

Champion procédera enfin à la mise en œuvre d'un programme de contrôle des émissions potentielles de poussières et de bruits provenant de ses opérations afin de limiter l'impact du projet sur les utilisateurs du territoire à proximité.

ENGAGEMENTS EXTERNES

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons	
 Eau propre et assainissement	Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable.	6.3 Améliorer la qualité de l'eau d'ici 2030 en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement, à l'échelle mondiale, le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau.	<p>Champion appuie l'Objectif 6 par la mise en place d'infrastructures visant à maintenir la qualité des eaux usées minières traitées qui sont déchargées dans les eaux de surface naturelles ainsi que par le biais d'efforts visant à améliorer l'utilisation de l'eau dans les opérations.</p> <p>L'entreprise cherche à gérer de manière proactive la quantité d'eau utilisée de même que sa qualité afin de réduire les</p>	<p>impacts sociaux et environnementaux potentiels et de mettre en œuvre des opportunités qui soutiennent une approche de prévention et de précaution en matière d'intendance de l'eau.</p> <p>Des infrastructures de collecte des eaux en contact avec le site minier sont utilisées par l'entreprise et par une unité de traitement des eaux afin d'assurer sa qualité avant son retour dans le milieu naturel.</p>
 Performance environnementale	Poursuivre l'amélioration continue des problèmes de performance environnementale, tels que la gestion de l'eau, la consommation d'énergie et le changement climatique.	6.2 Mettre en œuvre des pratiques de gestion de l'eau qui prévoient une gouvernance solide et transparente de l'eau, une gestion efficace et efficiente de l'eau dans les opérations et une collaboration avec les parties prenantes au niveau du bassin versant pour parvenir à une utilisation responsable et durable de l'eau.	<p>Champion appuie le Principe 6 en assurant une gouvernance transparente par la divulgation publique de son approche de gestion de l'eau et des résultats obtenus en la matière.</p> <p>L'entreprise met aussi en œuvre une approche de gestion de l'eau basée sur une utilisation équitable et durable qui implique une collaboration avec les utilisateurs de l'eau à l'échelle du bassin versant.</p>	<p>L'entreprise poursuit une amélioration continue de l'efficacité et l'efficience avec laquelle elle assure la gestion de l'eau dans ses activités par le moyen d'un modèle prédictif de son bilan hydrique opérationnel, lequel se précise continuellement.</p> <p>Des processus visant à assurer la surveillance de la qualité de l'eau de surface et de l'eau souterraine ainsi que des effluents d'eaux usées traitées sont en place afin d'agir de manière proactive avant l'émergence de problématiques liées à l'eau.</p>
Intendance de l'eau	Guider les établissements dans l'évaluation de leur rendement en matière d'intendance de l'eau par rapport à la gouvernance de l'eau, la gestion de l'eau destinée aux opérations, la planification des bassins versants et le rendement et la production de rapports liés à l'eau.	Sans objet	Nous avons commencé nos travaux d'implantation du protocole sur l'intendance de l'eau du VDMD en 2019, qui s'échelonneront sur environ 2 à 3 ans.	

PERSPECTIVES 2021

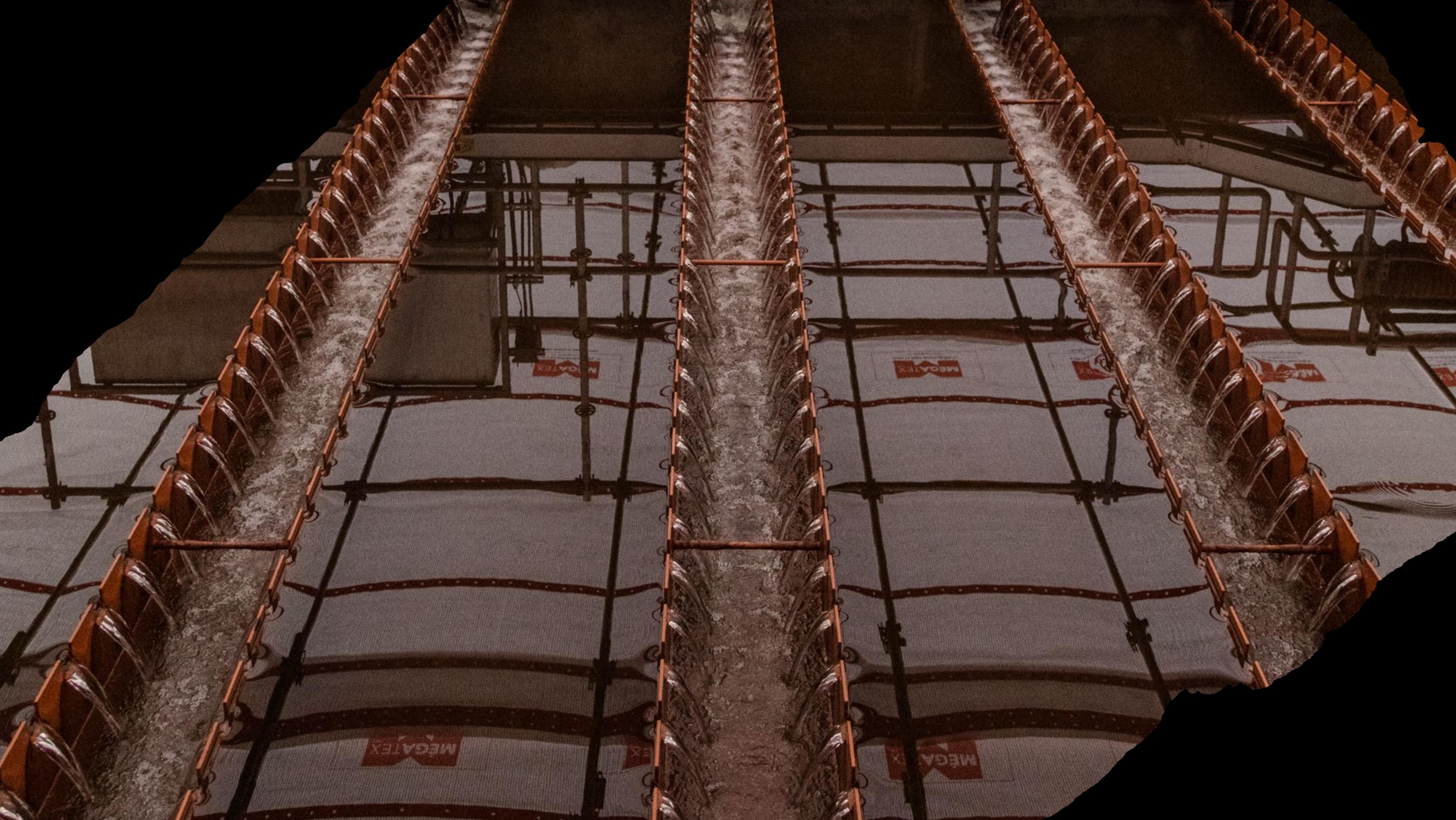
Champion produira sa politique d'intendance de l'eau en 2021 en vue de confirmer son engagement à utiliser l'eau de manière socialement équitable, écologiquement durable et économiquement avantageuse dans le cadre de ses activités.

Suivant l'élaboration du portrait détaillé des usages de l'eau dans le secteur de la mine du lac Bloom en 2020, Champion prévoit produire un plan d'action visant à réduire davantage les risques associés à l'utilisation de cette ressource à l'échelle des bassins hydrographiques.

Une analyse géostatistique détaillée des résultats du suivi de la qualité de l'eau souterraine du secteur du site minier du lac Bloom est également prévue en 2021. Cette analyse se fera à l'aide d'outils spécialisés en vue de déterminer la présence de tendances potentielles ou réelles pouvant engendrer des problématiques liées à l'eau et de permettre à l'entreprise d'intervenir de manière proactive, le cas échéant.

Enfin des travaux effectués sur certaines infrastructures de gestion des eaux seront menés à terme en 2021 et permettront de réduire la consommation d'eau naturelle au profit de la réutilisation et du recyclage de l'eau dans les activités.





CONSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ ET PRINCIPE DE PRÉCAUTION



Adeline Menon

Coordonnatrice, conformité
et développement durable

Évoluant dans l'équipe de développement durable, elle prône le respect des engagements et des lois et règlements en matière de développement durable. Elle croit fermement qu'une entreprise attentionnée se doit d'être transparente envers l'ensemble de ses parties prenantes.

« Les entreprises doivent maintenant être intelligentes et assurer la pérennité de leurs activités, mais aussi du territoire qu'elles exploitent, ce qui est encouragé chez Champion. C'est ce qui fait en sorte que j'aime autant mon travail et notre culture d'entreprise. »



CONSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ ET PRINCIPE DE PRÉCAUTION

SON IMPORTANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES

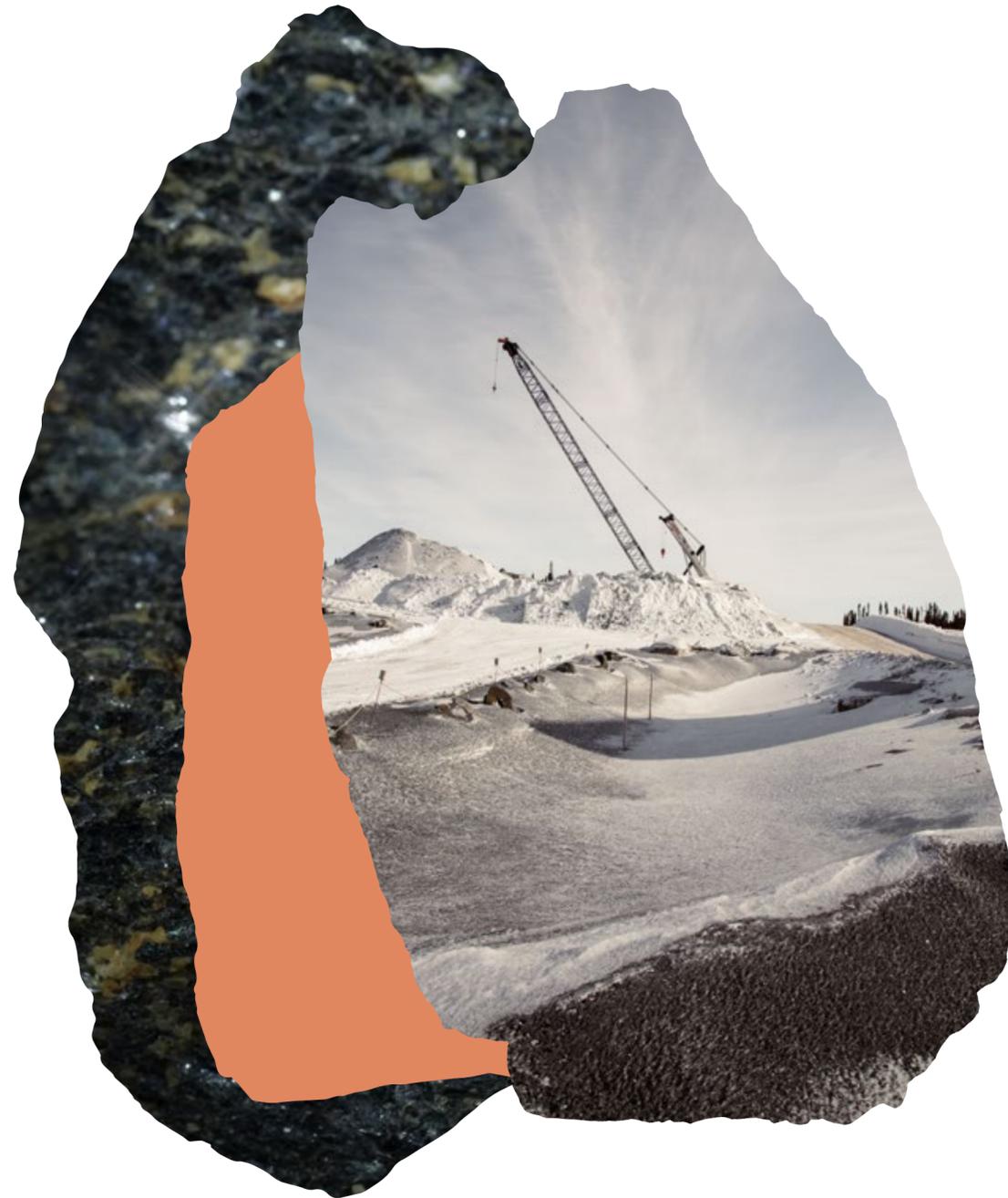
SON IMPORTANCE POUR NOUS

Les parties prenantes s'attendent à ce que Champion surveille adéquatement les impacts négatifs que peuvent avoir ses activités sur la biodiversité. Il est aussi important pour elles que l'entreprise respecte la capacité de soutien des écosystèmes environnants pour éviter de dépasser le seuil au-delà duquel les fonctions et l'équilibre du milieu naturel seraient irrémédiablement altérés.

Les parties prenantes s'attendent également à ce que Champion intègre la gestion de la conservation de la biodiversité dans sa planification, ses stratégies et ses plans d'action et agisse avec précaution quand les risques sont incertains.

La mine du lac Bloom est située dans la forêt boréale canadienne, laquelle abrite des animaux, des plantes et d'autres ressources naturelles dont dépendent les communautés qui y vivent.

Il est important pour Champion d'agir de manière responsable et équitable envers les générations futures et de préserver la biodiversité et la capacité de soutien des écosystèmes environnants afin de leur permettre d'en tirer parti pleinement.



NOTRE APPROCHE

Champion reconnaît que ses activités peuvent engendrer des impacts négatifs sur la faune, la flore, le sol, l'eau et l'air. Nous pensons que la meilleure approche pour protéger et conserver la biodiversité est d'intégrer les aspects environnementaux le plus en amont possible lors de l'élaboration de nos stratégies et dans notre planification.

Nous croyons que les questions environnementales doivent faire partie des données de conception et des stratégies au même titre que les autres éléments techniques et financiers. Chez Champion, cela repose sur la séquence Comprendre, Éviter, Réduire, Compenser.



COMPRENDRE

Nous nous assurons d'abord de comprendre la distribution, l'abondance et les enjeux de la biodiversité de l'environnement dans lequel nous menons nos activités, mais aussi, plus largement, du milieu dans lequel elles évoluent. Il importe pour Champion de connaître les utilisations du territoire et les ressources biologiques présentes dans la région, y compris les espèces rares ou menacées et celles qui ont une valeur particulière pour les communautés et les groupes autochtones, afin de bien gérer les exigences réglementaires associées, d'éviter ou de réduire les effets potentiels sur la biodiversité et de répondre aux préoccupations de la collectivité et d'autres parties prenantes.



ÉVITER

Pour Champion, la meilleure façon de préserver la biodiversité est d'éviter l'impact à la source pour les enjeux de biodiversité connus. Nous nous assurons de tenir compte des impacts potentiels en amont et de faire les meilleurs choix pour les éviter le plus possible lors de la mise en œuvre subséquente de nos projets et de nos activités.



COMPENSER

Si, malgré tout, des impacts négatifs persistent ou occasionnent une perte de la biodiversité, nous mettons en œuvre des mesures compensatoires pour apporter une contrepartie positive. Ces mesures ont pour objectif de contrebalancer une perte avérée par un gain écologique qui se doit d'être au minimum équivalent à la perte causée, voire supérieur.



RÉDUIRE

Dans la mesure où les impacts négatifs sur l'environnement ne peuvent pas être pleinement évités, nous nous assurons de mettre en place les mesures nécessaires pour les réduire, notamment par l'utilisation d'infrastructures et de technologies ou par le biais d'ajustements techniques ciblés.

Champion préconise une approche de précaution faisant en sorte qu'en présence d'un risque de dommage grave ou irréversible, une absence de certitude scientifique complète ne peut servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures efficaces visant à prévenir des impacts sévères ou irréversibles sur l'environnement et la biodiversité.

L'entreprise s'engage également à ne pas mener ses activités sur les sites inscrits sur la liste du patrimoine mondial et à respecter toutes les zones protégées légalement désignées, notamment en s'assurant que ses activités ne sont pas incompatibles avec la nature de ces désignations.



NOS STRATÉGIES

Nos stratégies de conservation de la biodiversité et des écosystèmes sont basées sur l'intégration de l'importance des habitats fauniques et floristiques critiques dans la planification et les activités de l'entreprise.

Court terme (2020-2021)

EN COURS

- Mettre en œuvre un système de gestion des aspects importants de la biodiversité associés à nos activités comprenant notamment leur surveillance et leur suivi, l'établissement d'objectifs et de plans d'action ainsi que des programmes de sensibilisation.

COMPLÉTÉ

- Mettre en place des mesures d'évaluation des risques basées sur la connaissance actuelle des aspects importants de la biodiversité qui permettent de déterminer les effets possibles de nos activités sur ceux-ci et d'établir la façon de les conserver, voire de les améliorer.

Moyen terme (2022-2024)

EN COURS

- Contribuer à la conservation de la biodiversité dans des secteurs extérieurs au site avec les communautés hôtes et les groupes autochtones ou d'autres organismes publics ou privés.

À VENIR

- Promouvoir la conservation de la biodiversité auprès des pairs de l'industrie ou d'autres industries ayant des impacts sur l'environnement.

Long terme (2025-2029)

À VENIR

- Chercher à contribuer à une meilleure compréhension scientifique des enjeux de la biodiversité dans l'intérêt de sa protection et, par le fait même, des communautés hôtes et de la société en général.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Aire revégétalisée



PERFORMANCE 2020

Les espèces dépendent les unes des autres pour leur survie. Cela signifie que lorsqu'une espèce est menacée ou en voie de disparition, la survie d'autres espèces qui en dépendent est également menacée. La préservation de la diversité aide à protéger les espèces en péril, à réduire les perturbations de la chaîne alimentaire et des habitats et à protéger la santé, les collectivités et l'économie.

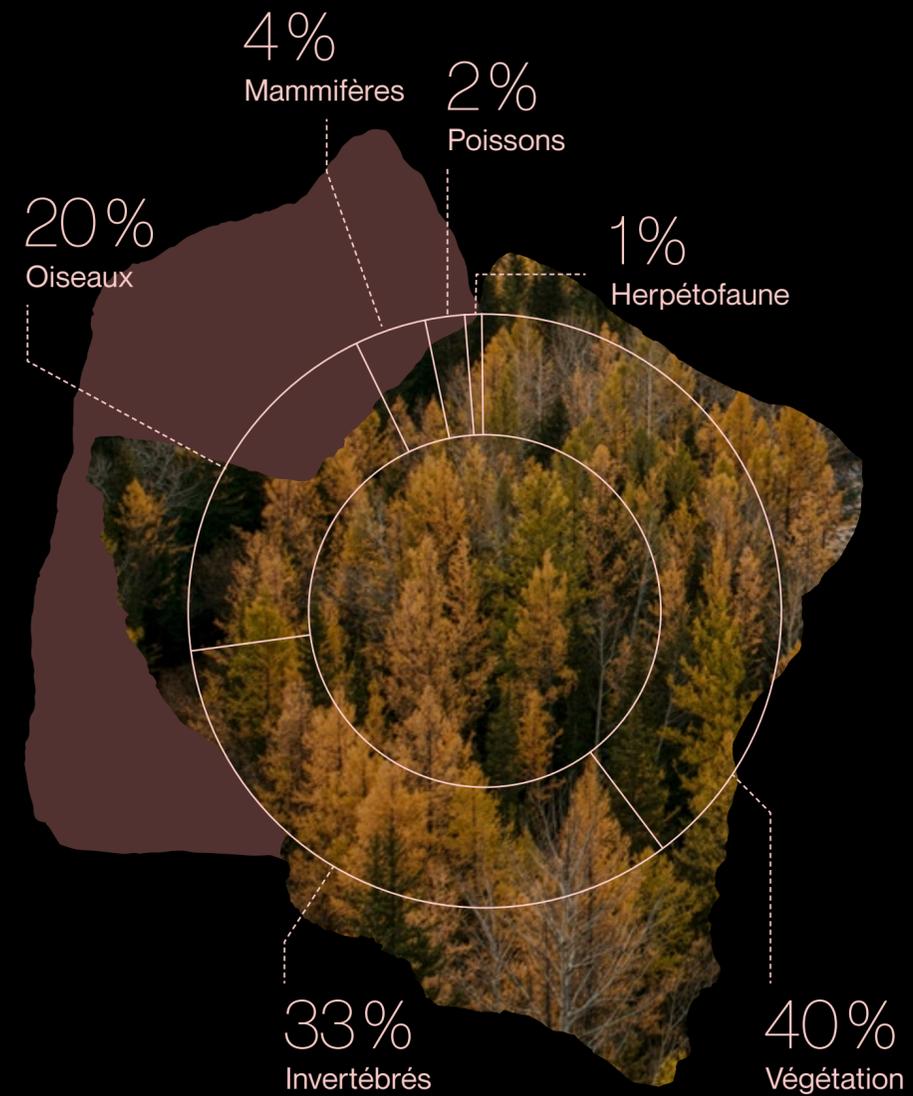
Champion a établi le portrait de la biodiversité dans le secteur minier du lac Bloom en 2020, qui tient compte de la richesse des espèces et des familles. Les groupes traités concernent la végétation, les invertébrés, les poissons, l'herpétofaune, les oiseaux et les mammifères. De plus, des éléments clés tels que les espèces en péril ont été pris en considération dans l'établissement du portrait.

Au total, 204 familles et 880 espèces sont présentes ou potentiellement présentes dans la région du site de la mine du lac Bloom, dont 33 espèces à risque. La végétation représente le principal groupe contribuant à la diversité, avec 352 espèces, soit 40 % du nombre total d'espèces. Les invertébrés occupent la deuxième place avec 295 espèces, ce qui correspond à 33 % des espèces totales. Les oiseaux occupent la troisième place avec 172 espèces (20 %). La végétation et les oiseaux sont les deux groupes comptant les plus fortes proportions d'espèces à risque dans la région de la mine du lac Bloom.

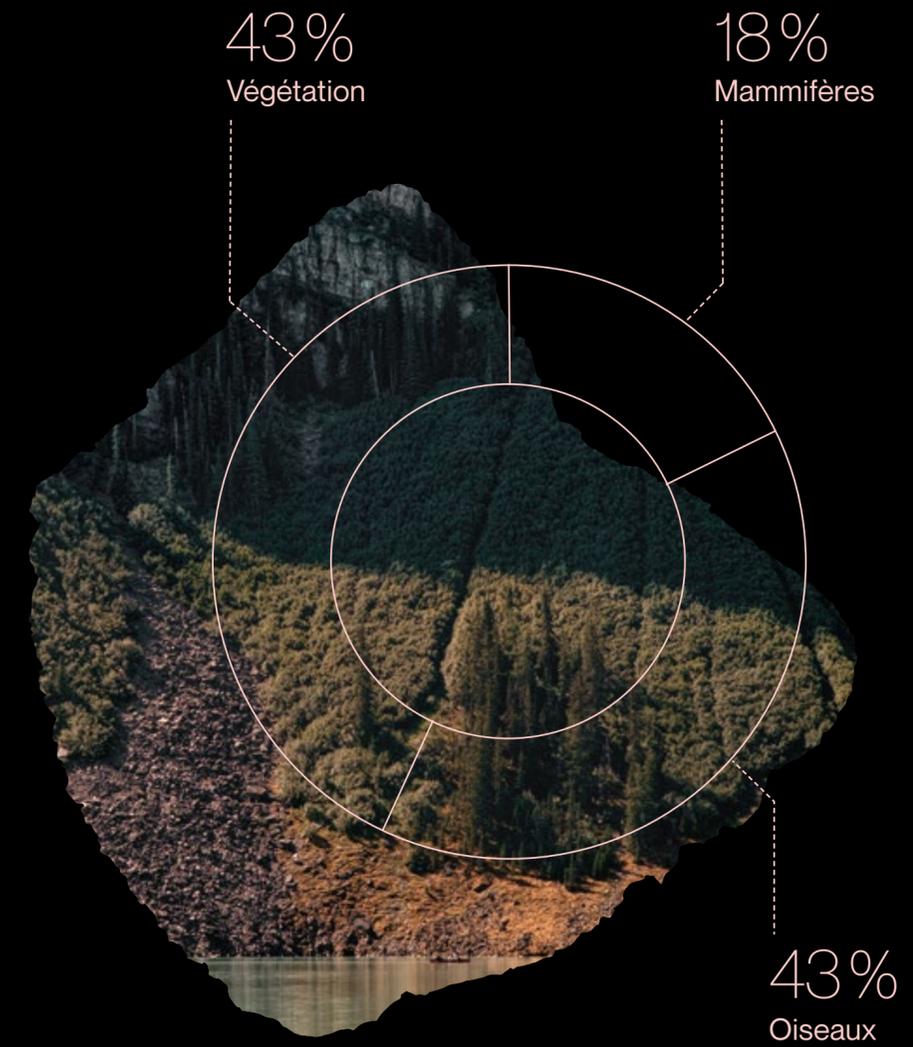
Nombre de familles	204
Nombre d'espèces	880
Nombre d'espèces à risque	33



DISTRIBUTION DE LA BIODIVERSITÉ



DISTRIBUTION DES ESPÈCES À RISQUE



ASPECTS IMPORTANTS DE LA BIODIVERSITÉ

Champion cherche à mettre en œuvre des moyens pour prévenir ou atténuer les effets potentiels de ses activités sur la biodiversité et à répondre aux préoccupations des communautés hôtes ou d'autres parties prenantes à cet égard. L'entreprise cherche également à respecter les exigences réglementaires et à soutenir les initiatives gouvernementales visant à protéger la biodiversité. En ce sens, il existe quatre principaux aspects de la biodiversité pour lesquels l'entreprise s'engage à prendre des mesures spécifiques de gestion et de suivi dans le contexte du site minier du lac Bloom.

→ **Chauves-souris** : Les chauves-souris jouent un rôle écologique important dans l'environnement. Cependant, la population de cette espèce connaît un important déclin dans la province où Champion mène ses activités⁽²⁴⁾. La principale menace est associée au syndrome du museau blanc, une infection causée par le champignon *Pseudogymnoascus destructans*.

Il affecte les chauves-souris pendant leur période d'hibernation et provoque des taux de mortalité extrêmes conduisant à un fort déclin des populations. Les autorités provinciales ont déterminé plusieurs objectifs de conservation pour soutenir les espèces de chauves-souris.

→ **Saumon de l'Atlantique dans l'est du Canada** : Cette espèce naît en eau douce, dans les rivières côtières, et migre sur de longues distances vers différentes parties de l'océan Atlantique Nord pour se nourrir et grandir avant de retourner dans ses rivières natales pour se reproduire. Cependant, le nombre de saumons qui retournent dans leurs rivières d'origine a considérablement diminué au cours des dernières années, ce qui pourrait compromettre la survie de l'espèce⁽²⁵⁾. Bien qu'il demeure une espèce très importante pour les groupes autochtones hôtes, le saumon de l'Atlantique est considéré comme une espèce préoccupante par le Comité sur la

situation des espèces en péril au Canada⁽²⁶⁾ et certaines des rivières situées à proximité de la mine du lac Bloom représentent également une source de préoccupation au regard de la population de ce poisson.

→ **Hirondelle de rivage** : Certaines espèces à risque vivent dans des habitats très spécifiques qu'il faut protéger pour ne pas affecter leur population. C'est le cas de l'hirondelle de rivage qui niche dans les remblais naturels le long des rivières ou dans les remblais artificiels (sablères ou gravières) dans la région de la mine du lac Bloom. Selon les données de l'*Atlas des oiseaux nicheurs du Québec*, la population canadienne d'hirondelles de rivage a diminué de 96,1% entre 1970 et 2017; cette baisse a même atteint 99,3% au cours

de la même période dans la province de Québec où se situe le site de la mine du lac Bloom⁽²⁷⁾.

→ **Caribou forestier** : En raison de son double statut juridique de protection, le caribou forestier est réglementé par les gouvernements fédéral et provincial. Cette espèce est également liée aux droits de pratiques ancestrales des Premières Nations dans le secteur du site de la mine du lac Bloom. Le caribou forestier a été inscrit comme une espèce menacée du Canada en vertu de la *Loi sur les espèces en péril* en juin 2003. En février 2005, le caribou des bois a été désigné comme espèce vulnérable par le Québec en vertu de la *Loi sur les espèces menacées et vulnérables*.

⁽²⁴⁾ ÉQUIPE DE RÉTABLISSEMENT DES CHAUVES-SOURIS DU QUÉBEC. 2019. Plan de rétablissement de trois espèces de chauves-souris résidentes du Québec : la petite chauve-souris brune (*Myotis lucifugus*), la chauve-souris nordique (*Myotis septentrionalis*) et la pipistrelle de l'Est (*Perimyotis subflavus*) – 2019-2029. Produit pour le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, Direction générale de la gestion de la faune et des habitats, 102 p.

⁽²⁵⁾ SAUMON SAUVAGE DE L'ATLANTIQUE DANS L'EST DU CANADA, Rapport du Comité permanent des pêches et des océans, Président Scott Simms, JANVIER 2017, Chambre des communes du Canada, 42^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

⁽²⁶⁾ COMITÉ SUR LA SITUATION DES ESPÈCES EN PÉRIL AU CANADA (COSEPAC) 2010. Saumon atlantique (*Salmo*

salar) évaluation et rapport de situation du COSEPAC (population du Nunavik, population du Labrador, population du nord-est de Terre-Neuve, population du sud de Terre-Neuve, population du sud-ouest de Terre-Neuve, population du nord-ouest de Terre-Neuve, population de l'est de la Côte-Nord du Québec, population de l'ouest de la Côte-Nord du Québec, population de l'île d'Anticosti, population de l'intérieur du Saint-Laurent, population du lac Ontario, population de la Gaspésie et du sud du golfe Saint-Laurent, population de l'est du Cap-Breton, population des hautes terres du sud de la Nouvelle-Écosse, population de l'intérieur de la baie de Fundy, population de l'extérieur de la baie de Fundy) au Canada. Comité sur la situation des espèces en péril au Canada. Ottawa. xlvii + 136 p.

⁽²⁷⁾ QUÉBECOISEAUX. 2020. Connaître et protéger l'Hirondelle de rivage, 2^e édition [Dépliant]. Montréal, Québec.

PLAN DE PROTECTION ET DE SURVEILLANCE DE LA BIODIVERSITÉ

Champion travaille fort pour préserver les nombreuses espèces et les divers écosystèmes de la région du site de la mine du lac Bloom. L'entreprise collabore avec les organisations régionales, les communautés et groupes autochtones hôtes ainsi que les gouvernements pour mettre en

œuvre son plan d'action, lequel vise à réduire les menaces à la biodiversité, à augmenter la résilience des écosystèmes, à mobiliser les acteurs locaux et régionaux et à améliorer la connaissance des espèces afin d'intervenir de manière cohérente et pertinente.

	Aspects importants de la biodiversité	Actions	Chronologie
CHAUVE-SOURIS		Sensibiliser le public à la situation des chauves-souris au Québec.	2021-2024
		Travailler en partenariat avec les intervenants clés pour la conservation des chauves-souris.	
		Suivre l'état des populations de chauves-souris présentes au Québec et améliorer les connaissances sur ces populations.	
		Améliorer les connaissances sur la répartition spatiale des chauves-souris résidentes et de leur habitat.	
SAUMON DE L'ATLANTIQUE		Évaluer les montaisons de saumons sur la rivière Moisie et ses affluents pour améliorer les connaissances et aider à cibler les actions pertinentes potentielles à entreprendre.	2020-2024
		Surveiller la population et la sous-population de la rivière Moisie (différenciation/échange génétique).	
		Développer et mettre à jour le calcul du potentiel salmonicole en utilisant la rivière Moisie comme cas type.	
HIRONDELLE DE RIVAGE		Créer des habitats de nidification.	2021-2024
CARIBOU FORESTIER		Améliorer les conditions d'habitat du caribou forestier en fermant et en reboisant les chemins forestiers.	2021-2024
COMMUNAUTÉS AQUATIQUES		Surveiller les communautés aquatiques en aval du site minier pour améliorer les connaissances et aider à cibler les éventuelles actions pertinentes à entreprendre.	2021-2023

AIRES PERTURBÉES ET RESTAURÉES

Nous cherchons à concevoir, à construire, à exploiter et finalement à fermer nos installations de manière à réduire les risques pour la biodiversité. À la fin de 2020, la mine du lac Bloom avait une empreinte totale de 1370 hectares (ha).

Ce total exclut 73 ha restaurés par revégétalisation, dont 20 ha revégétalisés en 2020. Les superficies qui n'ont pas encore été restaurées augmenteront avec le temps jusqu'à la fermeture des zones minières, qui deviendront alors disponibles pour la restauration.

2020
(ha)

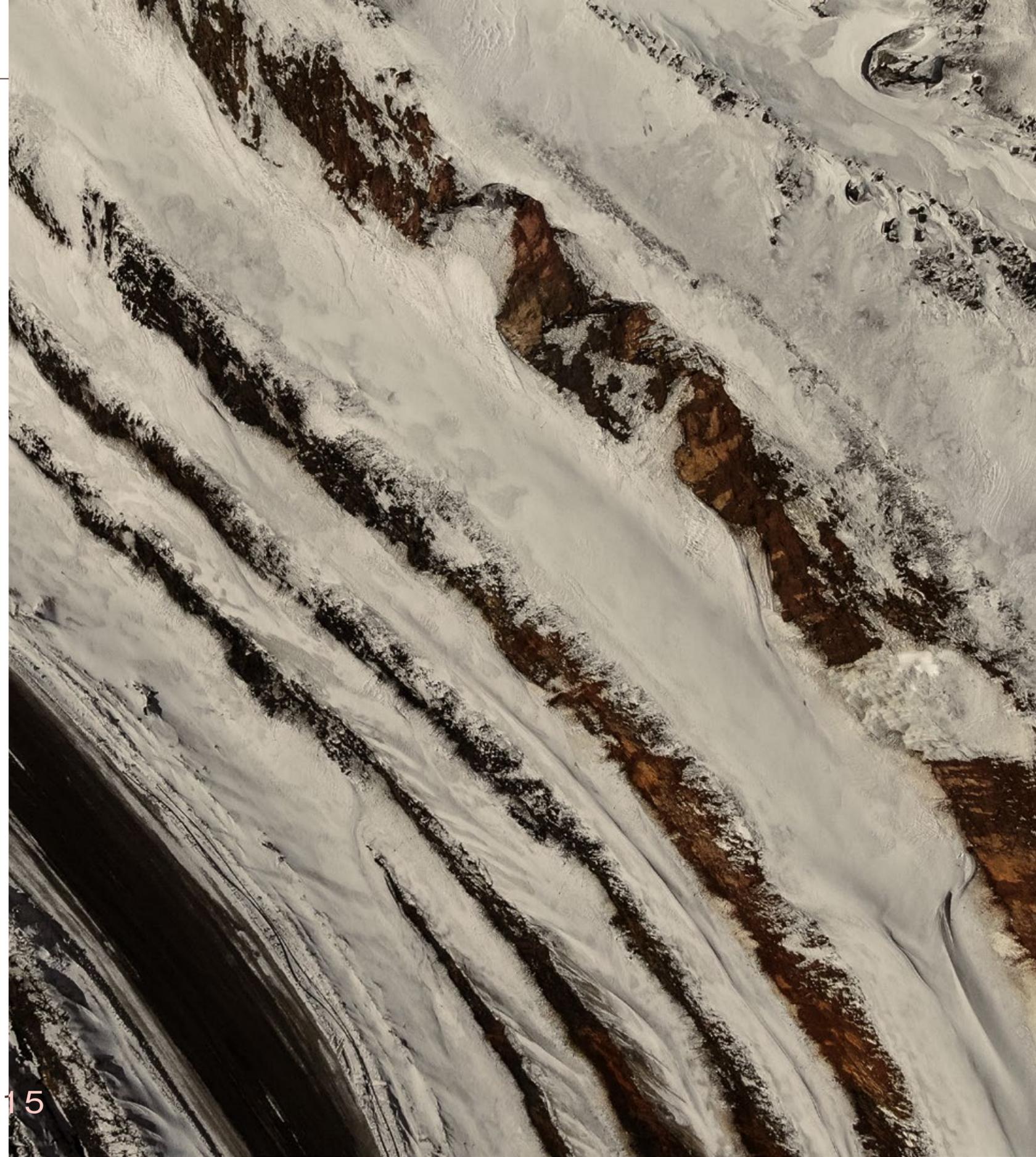
Aire utilisée antérieurement et non restaurée	1 247
Nouvelle aire utilisée	70
Nouvelle aire restaurée	20
Aire utilisée et non restaurée à la fin de l'année	1 297

RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Champion a profité de la Décennie des Nations Unies pour la biodiversité pour lancer en 2020 une campagne de sensibilisation et d'information sur ce sujet auprès de ses employés.

La sensibilisation à la biodiversité est un moyen utile de favoriser le changement social à long terme. Il aide chacun à comprendre l'importance d'ajuster son mode de vie et de consommation pour soutenir la conservation des écosystèmes par une utilisation durable des ressources biologiques au quotidien.

L'objectif de la campagne de sensibilisation de Champion était de souligner les enjeux actuels et l'importance de l'environnement naturel dans lequel nos employés sur les sites miniers se trouvent chaque jour et de les sensibiliser à l'importance de la biodiversité et à la nécessité de la protéger dans le cadre des opérations de Champion. La campagne ciblait également les enfants des employés et les élèves de l'école de la communauté hôte au moyen d'un concours de dessin sur le thème de la biodiversité.



La biodiversité, c'est

352

espèces végétales qui rendent
notre vie plus colorée.

La biodiversité, c'est

4

espèces d'amphibiens et de
reptiles qui nous entourent.

La biodiversité, c'est

33

espèces à statut précaire
qu'on doit protéger.

La biodiversité, c'est

172

espèces d'oiseaux
qui nous survolent.

La biodiversité, c'est

18

espèces de mammifères qui
vivent en harmonie avec nous.

ENGAGEMENTS EXTERNES

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectif	Cible		Ce que nous faisons
 15 Vie terrestre	<p>Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.</p>	<p>15.1 D'ici 2020, garantir la préservation, la restauration et l'exploitation durable des écosystèmes terrestres et des écosystèmes d'eau douce et des services connexes, en particulier les forêts, les zones humides, les montagnes et les zones arides, conformément aux obligations découlant des accords internationaux.</p> <p>15.2 D'ici 2020, promouvoir la gestion durable de tous les types de forêts, mettre un terme à la déforestation, restaurer les forêts dégradées et accroître considérablement le boisement et le reboisement au niveau mondial.</p>	<p>15.5 Prendre d'urgence des mesures énergiques pour réduire la dégradation du milieu naturel, mettre un terme à l'appauvrissement de la biodiversité et, d'ici 2020, protéger les espèces menacées et prévenir leur extinction.</p>	<p>Champion appuie l'Objectif 15 en mettant en place des mesures pour préserver la biodiversité et restaurer les aires perturbées le plus rapidement possible. L'entreprise a également mis en place des mesures pour tenter d'éviter à la source des impacts potentiels sur la biodiversité et, lorsque cela est impossible, elle s'efforce d'atténuer les impacts à l'aide de mesures implantées au sein de ses opérations.</p> <p>Champion a développé un plan de protection et de suivi basé sur des aspects importants de la biodiversité qui vise à réduire les menaces à la biodiversité, à augmenter la résilience des écosystèmes, à mobiliser les acteurs locaux et régionaux et à améliorer la connaissance des espèces afin d'intervenir de manière cohérente et pertinente pour les protéger.</p>
 7 Conservation de la biodiversité	<p>Contribuer à la conservation de la biodiversité et aux approches intégrées de l'aménagement du territoire.</p>	<p>7.1 Ne pas explorer ni développer de nouvelles mines sur les sites inscrits sur la liste du patrimoine mondial, respecter les zones protégées légalement désignées en s'assurant que les opérations de l'entreprise sont compatibles avec la nature de leur désignation.</p>	<p>Évaluer et traiter les risques et les impacts sur la biodiversité et les services écosystémiques en mettant en œuvre la hiérarchie d'atténuation, avec l'ambition de ne réaliser aucune perte nette de biodiversité.</p>	<p>Champion appuie le Principe 7 en s'engageant à ne pas mener ses activités sur les sites inscrits sur la liste du patrimoine mondial et à respecter toutes les zones protégées légalement désignées. De plus, nous prenons en compte les aspects environnementaux le plus en amont possible lors de l'élaboration de nos stratégies et de notre planification. Cela se fait en utilisant une approche qui repose sur la séquence Comprendre, Éviter, Réduire, Compenser.</p>

Principes de développement durable ICMM



Conservation de la biodiversité

Contribuer à la conservation de la biodiversité et aux approches intégrées de l'aménagement du territoire.

7.1 Ne pas explorer ni développer de nouvelles mines sur les sites inscrits sur la liste du patrimoine mondial, respecter les zones protégées légalement désignées en s'assurant que les opérations de l'entreprise sont compatibles avec la nature de leur désignation.

Évaluer et traiter les risques et les impacts sur la biodiversité et les services écosystémiques en mettant en œuvre la hiérarchie d'atténuation, avec l'ambition de ne réaliser aucune perte nette de biodiversité.

Champion appuie le Principe 7 en s'engageant à ne pas mener ses activités sur les sites inscrits sur la liste du patrimoine mondial et à respecter toutes les zones protégées légalement désignées. De plus, nous prenons en compte les aspects environnementaux le plus en amont possible lors de l'élaboration de nos stratégies et de notre planification. Cela se fait en utilisant une approche qui repose sur la séquence Comprendre, Éviter, Réduire, Compenser.

ENGAGEMENTS EXTERNES (SUITE)

Principes de développement durable VDMD

	Objectif	Cible		Ce que nous faisons
Conservation de la biodiversité	Le protocole a pour but de guider les établissements dans l'évaluation de leur rendement par rapport à leur engagement et à leur obligation de rendre compte, à leurs communications d'entreprise en matière de conservation de la biodiversité, à leur planification et leur mise en œuvre de la conservation de la biodiversité ainsi qu'à leur production de rapports sur le sujet.	Le protocole de gestion de la conservation de la biodiversité VDMD précise les critères que les entreprises doivent respecter au regard des indicateurs suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Engagement de l'entreprise à gérer la biodiversité sur ses sites miniers en appliquant la hiérarchie des mesures d'atténuation, ainsi qu'une définition claire des responsabilités des employés à cet effet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des aspects significatifs de la biodiversité et mise en œuvre de plans d'action dans le cadre d'un système efficace de gestion de la biodiversité. • Publication de rapports sur les performances et les activités liées à la biodiversité. 	Champion a commencé ses travaux d'implantation des protocoles sur la conservation de la biodiversité en réalisant les inventaires floristiques et fauniques. Nous poursuivrons l'implantation du protocole dans les prochaines années.

PERSPECTIVES 2021

En 2021, Champion continuera à travailler sur la conservation de la biodiversité en commençant la mise en œuvre de son plan de protection et de surveillance de la biodiversité. L'entreprise déploiera également la deuxième phase de sa campagne de sensibilisation à la biodiversité adressée aux employés et à la communauté hôte.





MATIÈRES RÉSIDUELLES ET ÉMISSIONS ATMOSPHERIQUES



Stéphanie Naud

Technicienne, laboratoire de métallurgie

Au laboratoire, on choisit de ne pas compromettre les générations de demain, alors on fait des efforts pour préserver l'environnement. Par exemple, récupérer les déchets, éviter le gaspillage d'échantillons, utiliser des machines électriques pour diminuer l'utilisation d'énergie fossile ou favoriser les dossiers électroniques au lieu du papier.

« J'ai encore beaucoup de choses à apprendre – je veux être la meilleure technicienne possible! »



MATIÈRES RÉSIDUELLES ET ÉMISSIONS ATMOSPHERIQUES

SON IMPORTANCE POUR NOS PARTIES PRENANTES

Les parties prenantes s'attendent à ce que Champion déploie les efforts nécessaires pour réduire à la source, réutiliser, recycler ou valoriser les matières résiduelles et les émissions atmosphériques générées par ses activités. Elles s'attendent aussi à ce que l'entreprise soit gérée de manière écoresponsable et en conformité avec les règlements en vigueur et ses obligations légales relatives aux matières résiduelles et aux émissions atmosphériques.

SON IMPORTANCE POUR NOUS

Les activités de Champion génèrent des matières résiduelles et dangereuses ainsi que des émissions atmosphériques provenant de la combustion de carburants, du dynamitage, du halage, de la manipulation et de l'entreposage des matériaux sur le site minier. Afin de respecter son engagement à protéger l'environnement et à réduire la pollution, Champion s'applique à réduire à la source la production de matières résiduelles et les émissions atmosphériques en réduisant l'utilisation d'énergie et de ressources naturelles et en appliquant les principes des 4R tout au long de son cycle d'activités.



NOTRE APPROCHE

Champion utilise une approche privilégiant la prévention à la source dans le but ultime d'éviter, de réduire ou de maîtriser la production et l'émission de matières résiduelles ou de tout autre type de polluant atmosphérique dans l'environnement. Pour ce faire, des actions de prévention, d'atténuation et de correction sont intégrées aux processus d'exploitation de l'entreprise. Champion mise sur une hiérarchisation des moyens utilisés pour gérer sa production de matières résiduelles selon l'ordre de préséance suivant :

- Priorité 1 : Réduction ou élimination à la source.
- Priorité 2 : Réutilisation ou recyclage sur le site.
- Priorité 3 : Réutilisation ou recyclage des matériaux en dehors du site.
- Priorité 4 : Revalorisation et traitement lorsque possible.
- Priorité 5 : Traitement sur le site ou élimination responsable hors du site.
- Priorité 6 : Maîtrise opérationnelle, comme l'entreposage contrôlé.

Cette approche permet de réduire les impacts potentiels sur la santé humaine et les écosystèmes et d'aider à limiter notre consommation de ressources.

NOS STRATÉGIES

EN COURS

Court terme (2020-2021)

- Mettre en place des moyens de communication et de suivi de la performance de la gestion des matières résiduelles et des émissions atmosphériques afin d'encourager le progrès et de faciliter la mobilisation et la participation de tous dans l'amélioration continue des systèmes qui y sont associés.

EN COURS

Moyen terme (2022-2024)

- Déployer le leadership nécessaire à la mise en place de partenariats et à la création d'occasions d'affaires avec les parties prenantes locales selon une approche de gestion plus durable.
- Favoriser les initiatives technologiques et les énergies vertes pour limiter les émissions atmosphériques provenant de la combustion.

Long terme (2025-2030)

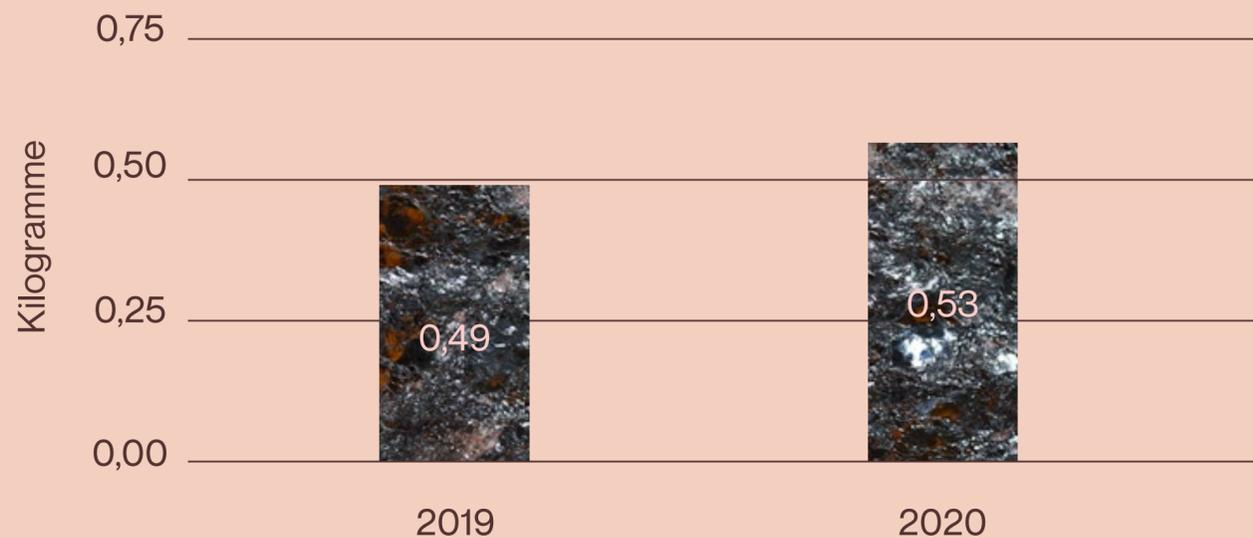
À VENIR

- Favoriser la création d'un carrefour local qui offre sur place de l'expertise, de la main-d'œuvre de même que des équipements afin de créer des synergies qui pourraient devenir l'élément déclencheur d'autres collaborations et partenariats sur le territoire.

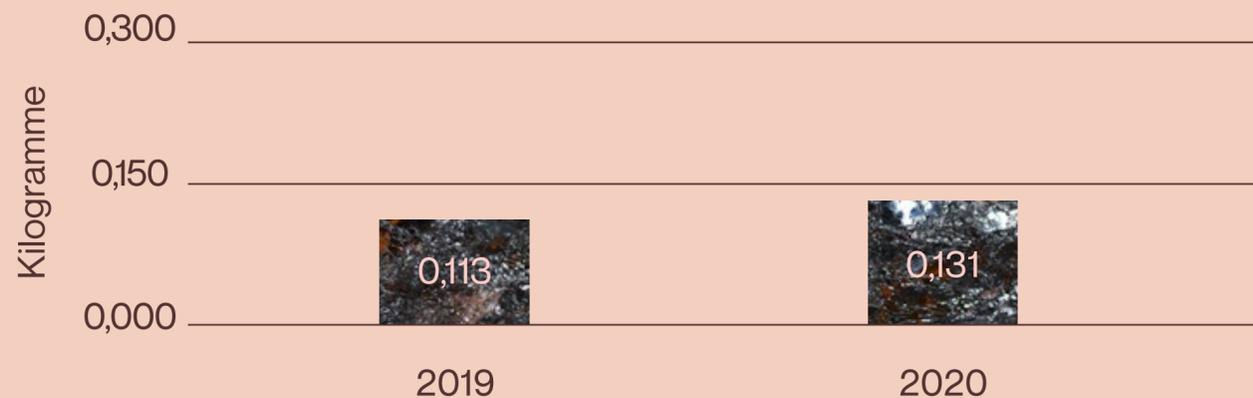


INDICATEURS DE PERFORMANCE

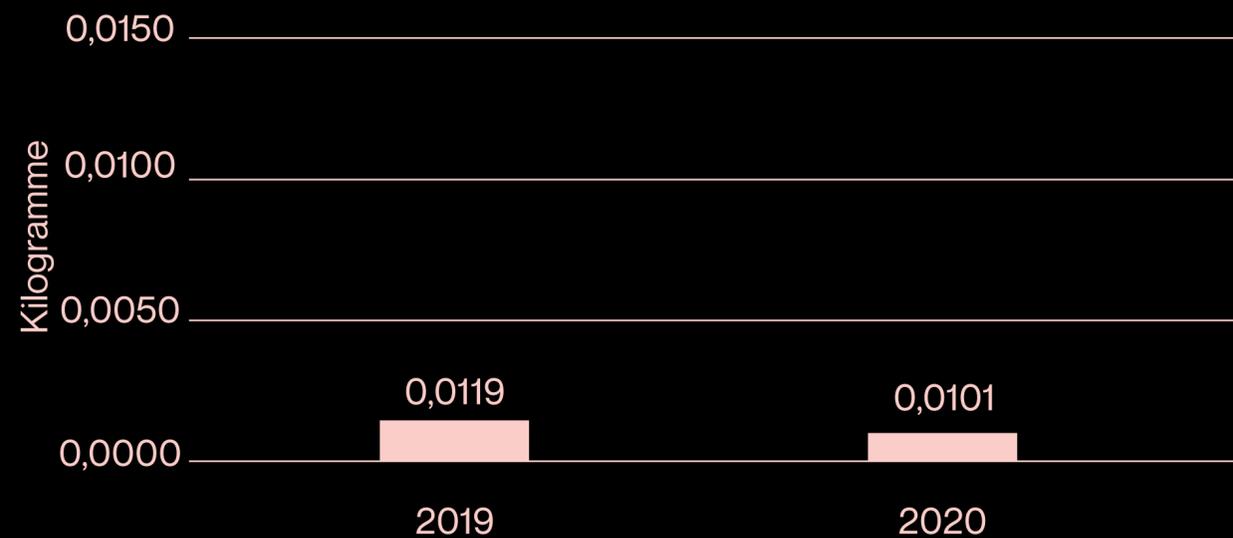
Matières résiduelles générées par tonne de concentré de fer produite



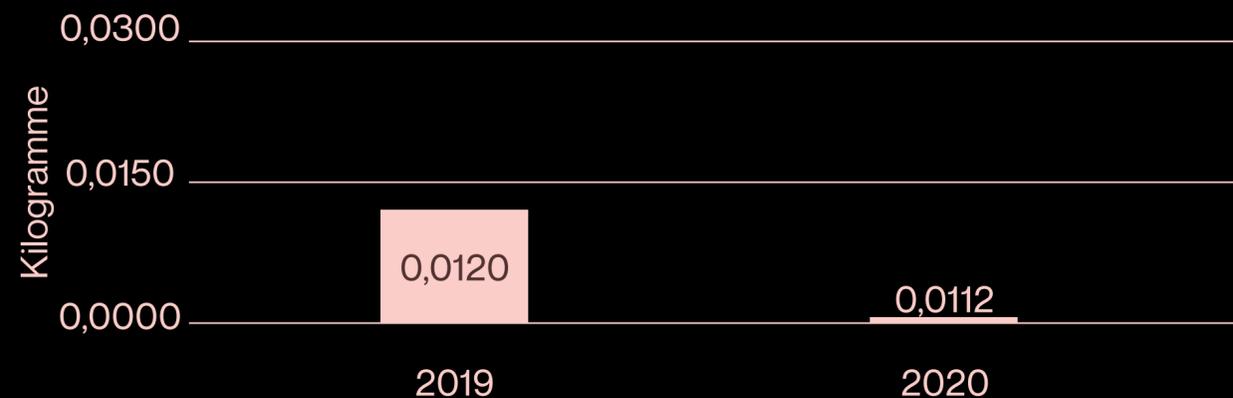
Matières résiduelles dangereuses générées par tonne de concentré de fer produite



Émission d'oxyde d'azote (NOx) par tonne de concentré de fer produite



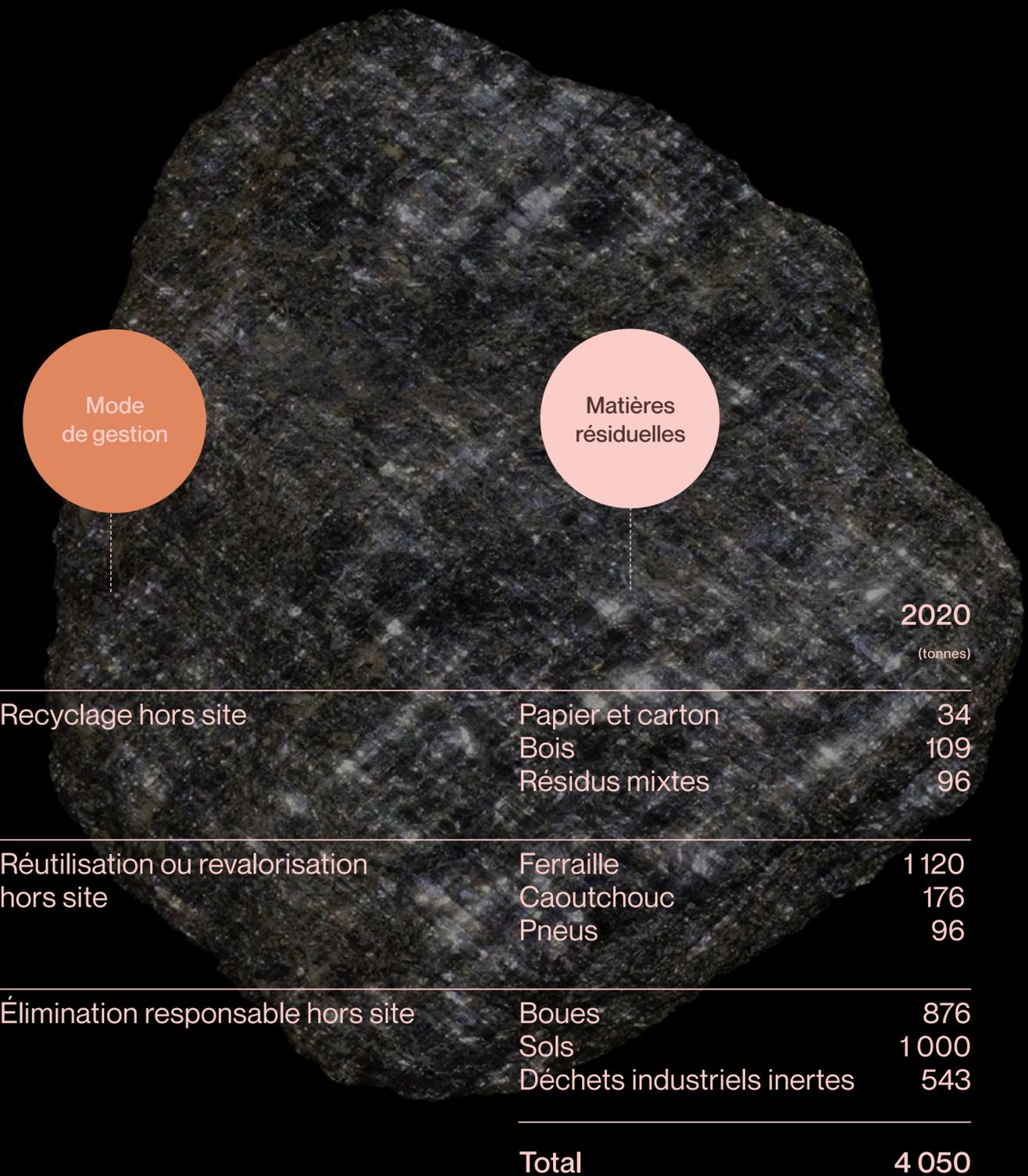
Émissions de particules fines PM_{2,5} par tonne de concentré de fer produite



PERFORMANCE 2020 MATIÈRES RÉSIDUELLES

Les principales matières résiduelles générées au site minier du lac Bloom comprennent la ferraille, les boues, les déchets industriels inertes et le bois. En 2020, nos activités ont généré un total de 4 050 tonnes de matières résiduelles.

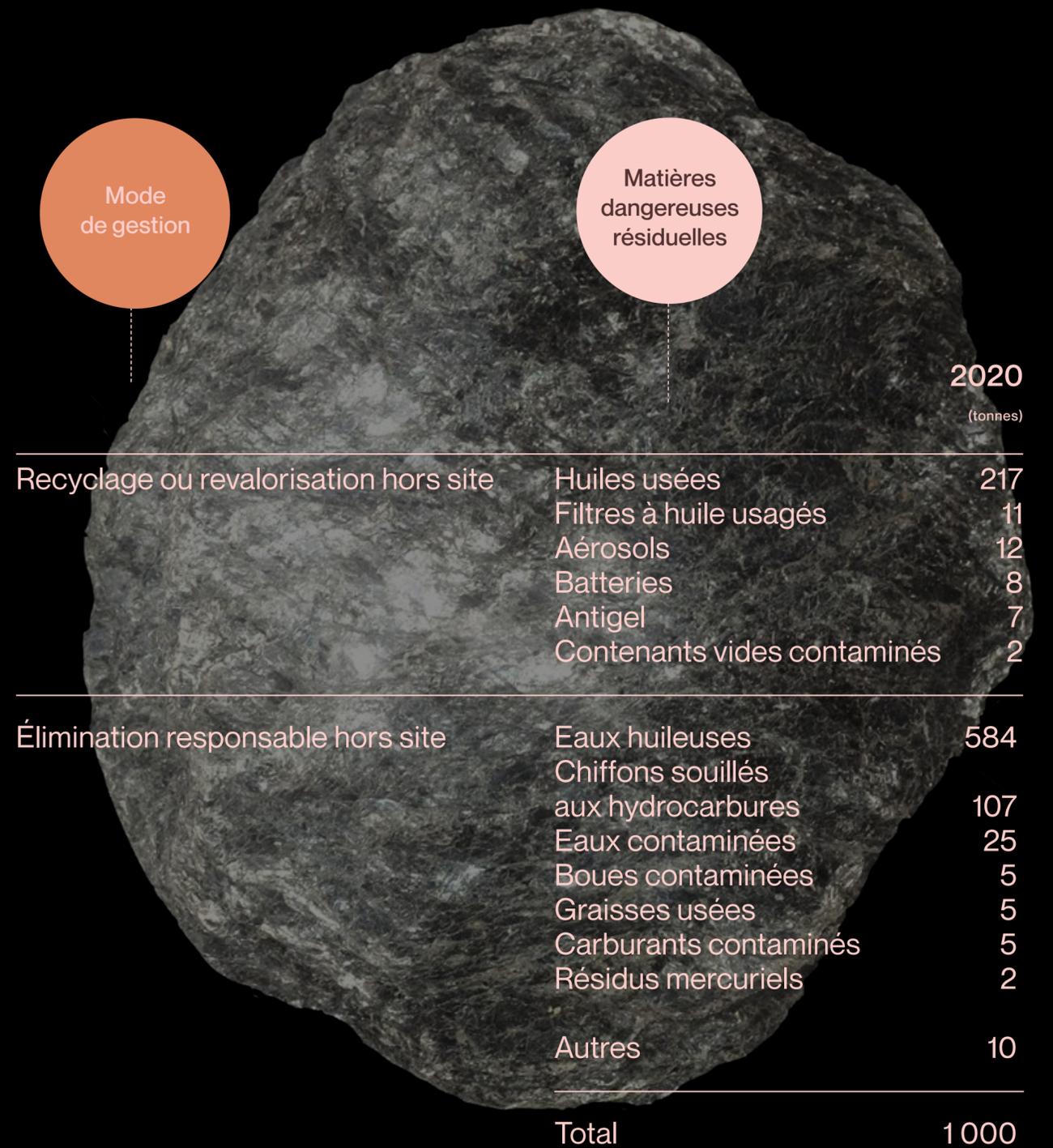
Malgré l'absence d'infrastructure de recyclage dans la communauté hôte, Champion a mis en place un programme de recyclage et de revalorisation qui permet de recycler ou de réutiliser, à l'extérieur du site, les principaux types de matières résiduelles : papier, carton, caoutchouc, membranes de plastique, ferraille, pneus et bois. Au total, 40 % des matières résiduelles produites au site en 2020 ont été recyclées ou réutilisées/revalorisées hors site. Les déchets industriels et domestiques ainsi que les boues et les sols sont éliminés hors site de manière responsable et conforme à la réglementation en vigueur.



MATIÈRES DANGEREUSES RÉSIDUELLES

Les principales matières résiduelles dangereuses générées comprennent l'eau huileuse, les huiles usées et les chiffons souillés par des hydrocarbures. Nos installations disposent de systèmes rigoureux de gestion des matières dangereuses résiduelles permettant d'éviter une contamination de l'environnement. En 2020, 1 000 tonnes de matières dangereuses résiduelles ont été produites par les activités de l'entreprise.

En tout, 26 % des matières dangereuses résiduelles de type huiles usées, filtres à huile usagés, aérosols, batteries, contenants vides contaminés et antigel ont été recyclés, réutilisés ou revalorisés à l'extérieur du site.



ROCHES STÉRILES

L'exploitation de la fosse minière du lac Bloom requiert l'enlèvement de roches stériles afin de permettre un accès sécuritaire au minerai de fer. Ces roches, dont la teneur en fer est nulle ou trop faible pour être exploitée, sont entreposées sur des aires spécialement aménagées pour les contenir et atténuer les risques environnementaux.

Au total, 14,9 millions de tonnes de roches stériles ont été excavées au site minier du lac Bloom en 2020. De ce nombre, 1,4 million de tonnes ont été réutilisées comme granulat pour la construction de routes d'accès et d'autres infrastructures. La différence (13,5 millions de tonnes) a été entreposée sur le site de façon contrôlée.

Il est à noter que les résidus miniers issus du processus de concentration du minerai sont également des matériaux pauvres en fer et sont quant à eux contenus dans les installations du parc à résidus miniers du lac Bloom. La gestion de ces matériaux fait l'objet d'une section complète et détaillée intitulée « Gestion des résidus miniers » incluse dans le présent rapport et n'est donc pas décrite dans cette section.

ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES

2020

(tonnes)

Monoxyde de carbone (CO)	5,7
Oxyde d'azote (NO _x)	76,5
Dioxyde de soufre (SO ₂)	6,3
Particules < 10 microns (PM ₁₀)	556
Particules < 2,5 microns (PM _{2,5})	85,5

Les émissions atmosphériques associées à l'exploitation minière peuvent comprendre des particules de poussières grossières (diamètre inférieur à 10 microns [PM₁₀]) et fines (diamètre inférieur à 2,5 microns [PM_{2,5}]) qui sont générées par diverses sources, comme la circulation des véhicules sur les routes, la décharge des matériaux, l'entreposage des résidus miniers, le dynamitage et le concassage.

Les émissions incluent également des gaz générés par la combustion de carburants provenant de sources mobiles ou fixes dont les plus importants sont le monoxyde de carbone (CO), le dioxyde de soufre (SO₂) et l'oxyde d'azote (NO_x).

Pour plus d'informations sur les émissions atmosphériques de Champion, il est possible de consulter l'Inventaire national des

rejets polluants du Canada. Il est accessible au public et des données supplémentaires concernant nos émissions atmosphériques y sont divulguées.

Champion surveille ses émissions et cherche continuellement des moyens de les réduire tout en s'assurant de respecter les normes applicables en vigueur. À titre d'exemple, l'entreprise a procédé à la revégétalisation d'une superficie de 20 hectares dans le parc à résidus miniers du lac Bloom en 2020. Cette mesure fait non seulement partie de l'approche de restauration progressive en place à la mine, mais permet également de réduire au minimum les émissions fugitives de particules de poussières provenant de sources éoliennes. Cette mesure est très efficace et permet une maîtrise opérationnelle responsable.

RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Réduction des NO_x

Dans une perspective de réduction des émissions d'oxyde d'azote (NO_x) émis par ses opérations minières, Champion a entrepris en 2020, en collaboration avec ses fournisseurs d'explosif, la réalisation d'essais visant à mettre au point de nouveaux mélanges d'émulsion explosive spécialement conçus pour réduire les émissions de NO_x issues des fumées produites par le cassage du roc.

Ces fumées sont normalement générées par les produits explosifs en vrac à base de nitrate d'ammonium. Le projet vise donc à développer une formule d'explosifs qui répondra aux exigences du cassage du roc tout en réduisant le potentiel d'émissions issues des fumées de NO_x.

En plus de ce gain potentiel pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre, cette nouvelle approche réduira les risques pour la santé et la sécurité des employés.

Contrôle de poussières

Champion a procédé à la mise à jour du plan minier à long terme de la mine du lac Bloom, lequel prévoit l'exploitation du double des ressources en fer par rapport au plan initial.

Afin de réduire les émissions de poussières, dont les PM₁₀ et PM_{2,5} issues de cette future augmentation des activités minières, Champion a prévu la mise en œuvre de mesures d'atténuation basées sur les résultats d'une modélisation atmosphérique produite en vue notamment d'évaluer les émissions de poussières pouvant être émises dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau plan minier :

- Évitement des sautages lorsque la conjoncture des vents est défavorable au contrôle des poussières.
- Réduction de la taille des sautages en fonction de l'emplacement dans la fosse pour réduire les émissions de poussières.
- Épandage d'eau sur les chemins d'accès pour rabattre les poussières.
- Mise en place d'une station supplémentaire de surveillance des poussières pour assurer le suivi de l'efficacité de ces mesures.

Cette approche mise donc d'abord sur la réduction des émissions de poussières à la source par des moyens tangibles, laquelle est soutenue par une maîtrise opérationnelle visant à limiter les émissions potentielles de poussières dans le cadre des activités minières.

ENGAGEMENTS EXTERNES

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons
	Villes et communautés durables Rendre les villes sécuritaires, résilientes, durables et ouvertes à tous.	11.6 D'ici 2030, réduire l'impact environnemental négatif des villes par habitant, notamment en accordant une attention particulière à la qualité de l'air et à la gestion des déchets municipaux et autres.	Nous appuyons les objectifs 11 et 12 en mettant de l'avant des mesures qui privilégient la prévention à la source dans le but ultime d'éviter, de réduire ou de maîtriser la production et l'émission de matières résiduelles ou de tout autre type de polluant atmosphérique dans l'environnement. Pour ce faire, nous prenons en compte les aspects environnementaux dans les processus de conception, de développement, de remplacement de matériaux, d'utilisation de produits et de technologies. Nous tâchons aussi continuellement de réduire notre consommation de ressources pour éviter le gaspillage.
	Consommation et production responsables Établir des modes de consommation et de production durables.	D'ici 2020 , instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol afin de réduire leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement. 12.4 D'ici 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.	

ENGAGEMENTS EXTERNES

Principes de développement durable ICMM

	Objectif	Cible	Ce que nous faisons
 Production responsable	Faciliter et soutenir la base de connaissances et les systèmes pour une conception, une utilisation, une réutilisation, un recyclage et une élimination responsables des produits contenant des métaux et des minéraux.	<p>8.1 Réduire les déchets. Dans la conception, l'exploitation et la mise hors service du projet, mettre en œuvre des mesures rentables pour la récupération, la réutilisation ou le recyclage de l'énergie, des ressources naturelles et des matériaux.</p> <p>8.2 Matières dangereuses. Évaluer les dangers des produits miniers conformément au Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques des Nations Unies ou aux systèmes de réglementation pertinents équivalents et communiquer au moyen de fiches de données de sécurité et d'étiquetage, le cas échéant.</p>	<p>Nous appuyons le Principe 8 en utilisant une approche qui vise à éviter, à réduire ou à maîtriser la création, l'émission ou le rejet de tout type de polluant ou matière résiduelle, et ce, par l'application de pratiques et de techniques et l'utilisation de matériaux, produits, services et énergies selon les principes de prévention.</p> <p>Nous utilisons également un système de gestion des matières résiduelles dangereuses SIMDUT et nous mettons en pratique des mesures conformes aux lois et règlements en vigueur à cet égard.</p>

PERSPECTIVES 2021

En préparation du démarrage de la Phase 2 de la mine du lac Bloom, prévu pour le premier trimestre de 2022, Champion travaillera durant l'année 2021 à réduire à la source la génération de matières résiduelles issues des activités de construction de cette seconde phase des activités de la mine.

L'entreprise travaillera également à mettre en œuvre des moyens pour réutiliser, recycler et revaloriser les matières résiduelles qui seront, dans une certaine proportion, différentes de celles normalement générées au site.

« Assi, shashish ut,
tshiminu-kanuenimikunu... »



« La terre, depuis toujours,
prend bien soin de nous... »

ANNEXE A

Index du
contenu GRI

Profil organisationnel

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
102-1	2016	Nom de l'organisation	Introduction	1	Champion Iron Limited
102-2	2016	Activités, marques, produits et services	Chapitre 1	18	
102-3	2016	Emplacement du siège social	Chapitre 1	20	
102-4	2016	Emplacement des opérations	Chapitre 1	20	
102-5	2016	Propriété et forme juridique	Chapitre 1	18	En date du 31 décembre 2020, Champion Iron Limited était une société ouverte inscrite à la Bourse de Toronto (CIA.TO) et à la Bourse australienne (CIA-ASX). Minerai de fer Québec inc. a été fondée en 2015 et est une filiale de Champion Iron Limited.
			Annexe A	239	
102-6	2016	Marchés servis	Chapitre 1	19	
102-7	2016	Taille de l'organisation	Chapitre 1	16	
102-8	2016	Informations sur les employés et autres travailleurs		133, 145, 148	
			Chapitre 6	149, 150	
102-9	2016	Chaîne d'approvisionnement	Chapitre 6	134, 135	
102-10	2016	Changements importants à l'organisation et à sa chaîne d'approvisionnement	Introduction	7	Il n'y a pas eu de changement significatif dans la chaîne d'approvisionnement.
102-11	2016	Principe ou approche de précaution	Chapitre 6	210	

Profil organisationnel (suite)

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
102-12	2016	Initiatives externes	Chapitre 2	42, 43, 44, 45, 46	
			Chapitre 6	106, 107, 120, 121, 137, 138, 139, 155, 156, 157, 169, 170, 185, 202, 220, 221, 234, 235	
102-13	2016	Adhésion à des associations	Chapitre 3	64	La filiale MFQ est membre de l'Association minière du Québec et siège au Conseil d'administration de cette association.

Stratégie

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
102-14	2016	Déclaration du décideur principal	Introduction	4 à 12	

Éthique et intégrité

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
102-16	2016	Valeurs, principes, normes et normes de comportement	Chapitre 1	23, 24, 25, 26	
			Chapitre 6	114, 115, 116	

Gouvernance

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
102-18	2016	Structure de gouvernance	Chapitre 2	36	

Engagements avec les parties prenantes

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
102-40	2016	Liste des groupes de parties prenantes	Chapitre 3	62	
102-41	2016	Conventions collectives	Chapitre 6	148, 151	
102-42	2016	Identification et sélection des parties prenantes	Chapitre 3	62	
102-43	2016	Approche d'engagement des parties prenantes	Chapitre 3	62, 64, 65, 66, 68, 69, 70	
102-44	2016	Sujets et préoccupations clés soulevés	Chapitre 3	64, 65, 66, 68, 69, 70	

Pratique de déclaration

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
102-45	2016	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Chapitre 1	18, 19	
102-46	2016	Définition du contenu et des limites du rapport	Introduction	13, 14	
102-47	2016	Liste des sujets importants	Chapitre 4	79	
102-48	2016	Retraitement des informations	Annexe A	242	Aucun retraitement n'a été effectué.
102-49	2016	Changements dans les rapports	Annexe A	242	Par rapport au rapport de l'année dernière, la question de l'acceptabilité sociale a franchi le seuil de notification et fait partie des sujets de grande importance pour l'entreprise en 2020. En revanche, la question de la gestion responsable des produits est passée sous le seuil de notification au cours de cette même période. Bien que l'entité comptable soit la société mère (Champion Iron Limited) plutôt que sa filiale (Minerai de fer Québec inc.), les limites et la portée du contenu par rapport au rapport précédent restent les mêmes.
102-50	2016	Période de déclaration	Introduction	15	
102-51	2016	Date du dernier rapport	Annexe A	242	Juillet 2020
102-52	2016	Cycle de rapport	Introduction	13	
102-53	2016	Point de contact pour les questions concernant le rapport	Introduction	14	
102-54	2016	Exigences de déclaration conformément aux normes GRI	Introduction	13	
102-55	2016	Index du contenu GRI	Annexe A	238 à 252	
102-56	2016	Vérification externe	Annexe A	242	Aucune

Approche de gestion

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
103-1	2016	Explication des sujets de matérialité et de ses limites	Chapitre 4	80, 81	
			Chapitre 6	85, 95, 113, 126, 144, 162, 175, 191, 201, 227	
103-2	2016	L'approche de gestion et ses composantes	Chapitre 6	85, 96, 114, 128, 145, 163, 176, 177, 178, 191, 208, 227	
103-3	2016	L'évaluation de l'approche de gestion	Chapitre 2	36, 38, 39, 40, 41, 47 à 58	
			Chapitre 6	85, 96, 114, 128, 145, 163, 176, 177, 178, 191, 208, 227	

Indicateurs économiques

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
201-1	2016	Valeur économique directe générée et distribuée	Introduction	2, 16	
			Chapitre 6	118, 135, 147, 153	
201-2	2016	Implications financières et autres risques et opportunités dus aux changements climatiques	Chapitre 6	168	
201-3	2016	Régime à prestation déterminée et autres régimes de retraite	Chapitre 6	153	
201-4	2016	Aide financière reçue du gouvernement	Annexe A	244	Aucune
202-1	2016	Ratios du salaire d'entrée par sexe par rapport au salaire minimum local	Chapitre 6	153	
202-2	2016	Proportion de cadres supérieurs embauchés dans la communauté locale	Chapitre 6	133	
203-1	2016	Développement et impact des investissements dans les infrastructures	Chapitre 6	136	Les opérations de Champion sont encore jeunes. Nous fournissons des informations sur nos contributions socioéconomiques pour l'année 2020 dans les communautés et nous continuerons à le faire sur une base annuelle.
203-2	2016	Impacts économiques indirects importants	Chapitre 6	154	
204-1	2016	Proportion des dépenses chez les fournisseurs locaux	Chapitre 6	134, 135	

Indicateurs économiques (suite)

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
205-1	2016	Unités opérationnelles évaluées pour les risques liés à la corruption	Annexe A	245	Champion possède une seule unité opérationnelle. Les risques importants, y compris les risques de corruption, sont identifiés lors de l'examen trimestriel de l'évaluation des risques, le cas échéant. Le processus fournit une approche bien structurée pour faire cheminer les risques importants au Conseil d'administration.
205-2	2016	Communication et formation sur les politiques et procédures anticorruption	Annexe A	245	En 2020, tout employé nouvellement embauché devait lire et s'engager à se conformer au Code de conduite des employés de Champion. Le programme de formation s'est achevé en 2019 et sera obligatoire en 2020. https://www.championiron.com/wp-content/uploads/2017/05/2017_08-CIA-Corporate-Governance-Policy.pdf (disponible en anglais seulement).
205-3	2016	Incidents de corruption avérés et mesures prises	Chapitre 6	117	
206-1	2016	Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, pratiques antitrust et monopoles	Chapitre 6	117	

Indicateurs environnementaux

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
301-1	2016	Matériaux utilisés en poids ou en volume	Annexe A	246	Les matériaux utilisés sont les suivants : minerais, stériles, explosifs, produits chimiques, lubrifiants et caoutchouc. La quantité de matière première utilisée est de 36,2 millions de tonnes.
301-2	2016	Pourcentage de matériaux utilisés qui sont des matières premières recyclées	Annexe A	246	Matériaux recyclés utilisés : 6,4 %
302-1	2016	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Chapitre 6	165, 166	
302-3	2016	Intensité d'énergie	Chapitre 6	166	
303-1	2018	Interactions avec l'eau comme ressource partagée	Chapitre 6	194	
303-3	2018	Prélèvements d'eau	Chapitre 6	194	
303-4	2018	Décharge d'eau	Chapitre 6	194	
304-1	2016	Sites opérationnels détenus, loués, gérés dans des zones protégées ou adjacentes à celles-ci et zones à haute valeur de biodiversité en dehors des zones protégées	Annexe A	246	Aucune zone protégée à l'intérieur ou à proximité du site minier et aucune zone à haute valeur de biodiversité en dehors de la zone protégée.
304-2	2016	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	Chapitre 6	209, 213, 214, 215	
304-3	2016	Habitats protégés ou restaurés	Chapitre 6	217	
304-4	2016	Espèces de la Liste rouge de l'UICN et espèces de la liste de conservation nationale avec des habitats dans les zones affectées par les opérations	Chapitre 6	213, 214, 215	
305-1	2016	Émissions de GES directes (Portée 1)	Chapitre 6	167	
305-2	2016	Émissions indirectes de GES (Portée 2)	Chapitre 6	167	
305-4	2016	Intensité des émissions de GES	Chapitre 6	167	

Indicateurs environnementaux (suite)

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
305-5	2016	Réduction des émissions de GES	Chapitre 6	168	
305-6	2016	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	Annexe A	247	Les quantités de substances appauvrissant la couche d'ozone utilisées par Champion sont non significatives.
305-7	2016	Oxydes d'azote (NO _x), oxydes de soufre (SO _x) et autres émissions atmosphériques importantes	Chapitre 6	232	
306-1	2016	Décharge totale d'eau par qualité et destination	Chapitre 6	195	
306-2	2016	Poids total des matières résiduelles par type et méthode d'élimination	Chapitre 6	177, 178, 181, 230, 231, 232	
306-3	2016	Nombre et volume totaux de déversements importants	Annexe A	247	Les déversements importants sont ceux signalés dans les catégories 3, 4 et 5 selon le schéma de classification de MFQ : <ul style="list-style-type: none"> • Catégorie 4 – Sérieux : Incident ayant causé un impact environnemental sérieux impliquant des effets à moyen terme et requérant une réhabilitation importante. • Catégorie 5 – Catastrophique : Incident ayant causé un impact environnemental désastreux impliquant des effets à long terme et requérant une réhabilitation majeure. Aucun incident de catégorie 4 et 5 n'est survenu en 2020.
306-4	2016	Transport de matières dangereuses résiduelles	Annexe A	247	1 000 tonnes de matières dangereuses résiduelles transportées hors site à un endroit autorisé n'appartenant pas à Champion ou à des fournisseurs, lesquels se trouvent tous à l'intérieur du pays.
306-5	2016	Identité, taille, statut protégé et valeur de la biodiversité des plans d'eau et des habitats connexes significativement affectés par les décharges d'eau et le ruissellement issus des opérations	Chapitre 6	195	
307-1	2016	Valeur monétaire des amendes importantes et sanctions non financières	Chapitre 6	117	
308-1	2016	Nouveaux fournisseurs sélectionnés à l'aide de données environnementales	Annexe A	247	Aucun nouveau fournisseur sélectionné à l'aide de données environnementales en 2020.

Indicateurs sociaux

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
401-1	2016	Nouvelles embauches d'employés et roulement du personnel	Chapitre 6	148, 152	
402-1	2016	Délais de préavis minimum concernant les changements opérationnels	Annexe A	248	Le délai de préavis minimum est d'une semaine. Selon la nature du changement opérationnel, celui-ci peut s'étendre sur plusieurs semaines selon l'importance que l'effet du changement peut avoir sur le personnel.
403-1	2018	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Chapitre 6	145	
403-2	2018	Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	Chapitre 6	101, 103	
403-3	2018	Services de santé au travail	Chapitre 6	100	
403-4	2016	Participation, consultation et communication des travailleurs sur la santé et la sécurité au travail	Chapitre 6	103, 104	
403-5	2016	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Chapitre 6	104, 105	
403-6	2016	Promotion de la santé des travailleurs	Chapitre 6	100	
403-7	2016	Prévention et atténuation des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations commerciales	Chapitre 6	96, 97	
403-8	2016	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Chapitre 6	96	
403-9	2016	Accidents du travail	Chapitre 6	99, 101	

Indicateurs sociaux (suite)

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
403-10	2016	Maladie liée au travail	Chapitre 6	99	Conformément aux demandes d'indemnisation des accidents du travail acceptées par la CNESST du Québec, aucune maladie professionnelle n'a été observée chez les employés de Champion en 2020.
404-1	2016	Nombre moyen d'heures de formation par année et par employé	Chapitre 6	152	Nous ne collectons pas ces informations selon le sexe, car nous traitons les employés masculins et féminins de la même manière.
405-1	2016	Composition des équipes de gouvernance et répartition des salariés par catégorie	Chapitre 6	148, 149	Nombre de femmes à l'emploi : 59 Ratio de femmes à l'emploi : 11 %
			Annexe A	249	Ratio de femmes dans l'équipe de direction : 20 % Ratio de femmes au sein du Conseil d'administration : 25 %
405-2	2016	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes	Annexe A	249	Nos salaires de base ne sont pas établis en fonction du sexe (1 : 1).
406-1	2016	Incidents de discrimination et mesures correctives prises	Chapitre 6	117	
407-1	2016	Unités opérationnelles et fournisseurs dans lesquels le droit à la liberté d'association et de négociation collective peut être menacé	Annexe A	249	Aucun incident lié au droit à la liberté d'association et à la négociation collective n'a été signalé en 2020, et les opérations et fournisseurs importants n'ont pas présenté de risque significatif d'incidents liés au droit à la liberté d'association et à la négociation collective.
408-1	2016	Unités opérationnelles et fournisseurs à haut risque d'incidents liés au travail fait par des enfants	Annexe A	249	Aucun incident en lien avec le travail des enfants n'a été signalé en 2020, et aucune opération ni aucun fournisseur important n'ont été considérés comme présentant un risque significatif d'incidents liés au travail des enfants.
409-1	2016	Unités opérationnelles et fournisseurs à risque élevé d'incidents liés au travail forcé ou obligatoire	Annexe A	249	Aucun travail forcé ou obligatoire n'est réalisé ou toléré chez Champion. Aucun incident de travail forcé ou obligatoire n'a été signalé en 2020, et aucune entreprise ni aucun fournisseur n'ont été considérés comme présentant un risque significatif d'incidents de travail forcé ou obligatoire.
410-1	2016	Personnel de sécurité formé aux politiques ou procédures relatives aux droits de la personne	Annexe A	249	Aucune formation aux droits de la personne n'a été donnée au personnel de sécurité en 2020. Prévues dans un avenir proche.

Indicateurs sociaux (suite)

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
411-1	2016	Incidents liés à la violation des droits des peuples autochtones	Chapitre 6	131	
412-1	2016	Unités opérationnelles qui ont fait l'objet d'examens sur les droits de la personne ou d'analyses d'impact	Annexe A	250	Aucun examen des droits de la personne n'a été effectué en 2020. Prévu dans un avenir proche.
412-2	2016	Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de la personne	Annexe A	250	Tous nos nouveaux employés de 2020 ont été formés aux droits de la personne grâce au Code de conduite des employés de Champion.
412-3	2016	Accords et contrats d'investissement importants comprenant des clauses relatives aux droits de la personne ou ayant fait l'objet d'une sélection liée aux droits de la personne	Annexe A	250	Aucun accord d'investissement significatif n'a été conclu en 2020.
413-1	2016	Unités opérationnelles avec engagement communautaire local, évaluations d'impact et programmes de développement	Chapitre 6	131, 132	Notre unique unité opérationnelle a des engagements avec la communauté locale.
413-2	2016	Unités opérationnelles ayant des impacts négatifs réels et potentiels importants sur les communautés locales	Chapitre 4	79, 80, 81	Nous donnons des exemples pertinents à ce sujet tout au long du rapport.
414-1	2016	Pourcentage de nouveaux fournisseurs qui ont été sélectionnés à l'aide de critères relatifs aux droits de la personne	Annexe A	250	Aucun nouveau fournisseur n'a été sélectionné selon les critères des droits de la personne en 2020.
415-1	2016	Contributions politiques	Chapitre 4	68	Aucune contribution politique en 2020.
419-1	2016	Non-respect des lois et réglementations dans le domaine social et économique	Chapitre 6	117	

Indicateurs supplémentaires Secteur des mines et des métaux

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
MM1	2013	Superficie des terres perturbées ou réhabilitées	Chapitre 6	217	
MM2	2013	Sites identifiés comme nécessitant des plans de gestion de la biodiversité selon les critères énoncés et sites avec des plans en place	Chapitre 6	216	
MM3	2013	Quantité totale de morts-terrains, de roches stériles, de résidus et de boues, et leurs risques associés	Chapitre 6	181, 232	
MM4	2013	Nombre de grèves et de lock-out d'une durée supérieure à une semaine	Annexe A	251	En 2020, il n'y a eu ni grève ni lock-out.
MM5	2013	Nombre total d'unités opérationnelles à l'intérieur ou à proximité des territoires des peuples autochtones et nombre et pourcentage d'unités opérationnelles ou de sites où il existe des accords officiels avec les communautés des peuples autochtones	Chapitre 6	128	
MM6	2013	Nombre et description des litiges importants concernant l'utilisation des terres, les droits des communautés locales et des peuples autochtones	Annexe A	251	En 2020, il n'y a eu aucun litige concernant l'utilisation des terres ou des droits des communautés locales et des peuples autochtones.
MM7	2013	La mesure dans laquelle les mécanismes de réclamation ont été utilisés pour résoudre les différends concernant l'utilisation des terres, les droits des communautés locales et des peuples autochtones, et les résultats obtenus	Annexe A	251	En 2020, il n'y a eu aucun litige concernant l'utilisation des terres ou des droits des communautés locales et des peuples autochtones.

Indicateurs supplémentaires

Secteur des mines et des métaux (suite)

Index GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
MM8	2013	Nombre de sites d'exploitation de l'entreprise où l'exploitation minière artisanale et à petite échelle a lieu sur le site ou à proximité du site les risques associés et les mesures prises pour gérer et atténuer les risques	Annexe A	252	En 2020, il n'y avait pas de sites d'exploitation d'entreprise où l'exploitation minière artisanale ou à petite échelle a lieu à l'intérieur ou à côté du site.
MM9	2013	Sites où la relocalisation de ménages a eu lieu, le nombre de ménages relocalisés dans chacun des sites et comment leurs moyens de subsistance ont été affectés dans le processus	Annexe A	252	En 2020, il n'y a eu aucune relocalisation de ménage.
MM10	2013	Nombre et pourcentage d'unités opérationnelles ayant un plan de fermeture	Annexe A	252	En 2020, nous avons un plan de fermeture pour notre unique unité opérationnelle.

ANNEXE B

Index du
contenu SASB

Sujets de divulgation en matière de durabilité et paramètres comptables

Sujet	Code	Paramètre comptable	Unité de mesure	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
Émissions de gaz à effet de serre	EM-MM-110a.1	Émissions brutes mondiales de Portée 1, pourcentage couvert par les réglementations limitant les émissions	Tonnes métriques éq. CO	Annexe B	254	55 500 tonnes éq. CO ₂ d'émissions brutes mondiales de GES (Portée 1)
			Pourcentage	Annexe B	254	Pourcentage d'émissions fixes par rapport au Règlement du Québec concernant le système de plafonnement et d'échange de droits d'émission de gaz à effet de serre (Champion n'est pas assujéti au Règlement, car ses émissions fixes de GES sont inférieures au seuil réglementaire) : 15 % (8 232 tonnes éq. CO ₂ d'émissions de GES provenant de sources fixes de Portée 1 sur les 55 500 tonnes éq. CO ₂ d'émissions mondiales brutes de GES de Portée 1)
	EM-MM-110a.2	Discussion de la stratégie ou du plan à court et à long terme pour gérer les émissions de Portée 1, des objectifs de réduction des émissions et de l'analyse des performances par rapport à ces objectifs	s.o.	Chapitre 6	168	
Qualité de l'air	EM-MM-120a.1	Émissions atmosphériques des polluants suivants : 1) CO; 2) NO _x (à l'exclusion de N ² O); 3) SO _x ; 4) particules (PM10); 5) mercure (Hg); 6) plomb (Pb); 7) composés organiques volatils (COV).	Tonnes métriques	Annexe B	254	CO : 51,7 / NO _x : 76,5 / SO _x : 6,3 / Particules (PM10) : 556,3 Mercure : 0,0000227 / Plomb : 0,00567 Composés organiques volatils (COV) : 5,4
Gestion de l'énergie	EM-MM-130a.1	1) Énergie totale consommée; 2) pourcentage d'électricité de réseau; 3) pourcentage d'énergie renouvelable	Gigajoules	Annexe B	254	Energie totale consommée : 1 942 GJ
			Pourcentage	Annexe B	254	Pourcentage d'électricité de réseau : 64 % Pourcentage d'énergie renouvelable : 64 %
Gestion des eaux	EM-MM-140a.1	1) Total d'eau douce prélevée; 2) consommation totale d'eau douce, pourcentage de chacune dans les régions représentant un stress hydrique de référence élevé ou extrêmement élevé	Milliers de mètres cubes	Chapitre 6	194	
			Pourcentage	Chapitre 6	194	
		Nombre d'incidents de non-conformité associés aux permis, normes et règlements relatifs à la qualité de l'eau	Nombre	Chapitre 6	117, 195	

Sujets de divulgation en matière de durabilité et paramètres comptables (suite)

Sujet	Code	Paramètre comptable	Unité de mesure	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
Gestion des résidus et des matières dangereuses	EM-MM-150a.1	Poids total des résidus miniers, pourcentage recyclé	Tonnes métriques	Chapitre 6	181	
			Pourcentage	Annexe B	255	8 % des résidus miniers ont été recyclés en 2020.
	EM-MM-150a.2	Poids total des résidus issus du traitement de minerai, pourcentage recyclé	Tonnes métriques	Chapitre 6	230, 231	
			Pourcentage	Annexe B	255	37 % des résidus issus du traitement de minerai ont été recyclés en 2020.
	EM-MM-150a.3	Nombre de bassins de résidus, ventilés par potentiel de risque MSHA	Nombre	Annexe B	255	Potentiel de risque élevé : 1 (bassin A) Potentiel de risque important : 0 Potentiel de risque faible : 0
	Impacts sur la biodiversité	EM-MM-160a.1	Description des politiques et pratiques de gestion environnementale pour les sites actifs	s. o.	Chapitre 2	35 à 58
EM-MM-160a.2		Pourcentage de sites miniers où le drainage rocheux acide est : 1) prévu; 2) activement atténué; 3) en cours de traitement ou de remise en état	Pourcentage	Annexe B	255	Aucun acide de drainage provenant des opérations minières. Le drainage est neutre en raison de la composition géochimique de la masse rocheuse exploitée.
EM-MM-160a.3		Pourcentage de : 1) réserves prouvées; 2) réserves probables dans ou près de sites ayant un statut de conservation protégé ou d'habitat d'espèces menacées	Pourcentage	Annexe B	255	Prouvé : 100 % Probable : 100 %

Sujets de divulgation en matière de durabilité et paramètres comptables (suite)

Sujet	Code	Paramètre comptable	Unité de mesure	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
Sécurité, droits de la personne et droits des peuples autochtones	EM-MM-210a.1	Pourcentage de : 1) réserves prouvées; 2) réserves probables dans ou près des zones de conflit	Pourcentage	Annexe B	256	Aucune réserve prouvée ou probable n'est située dans des zones de conflit actif.
	EM-MM-210a.2	Pourcentage de : 1) réserves prouvées; 2) réserves probables dans ou près des terres autochtones	Pourcentage	Annexe B	256	Prouvé : 100 %. Probable : 100 %
	EM-MM-210a.3	Discussion des processus d'engagement et des pratiques de diligence raisonnable en ce qui concerne les droits de la personne, les droits des autochtones et les opérations dans les zones de conflit	s. o.	Chapitre 6	128, 131, 132	Champion utilise des pratiques de diligence raisonnable en ce qui concerne les droits des autochtones des communautés dans lesquelles elle opère. Cela inclut, sans s'y limiter, le respect des conventions de l'Organisation internationale du travail sur les droits de l'homme et des autochtones, le recours à des processus de consultation libre, préalable et informée avec les Autochtones et l'établissement d'un accord avec eux sur les impacts et les projets.
Relations avec les communautés	EM-MM-210b.1	Discussion sur le processus de gestion des risques et des opportunités associés aux droits et aux intérêts de la communauté	s. o.	Chapitre 6	132	
	EM-MM-210b.2	Nombre et durée des retards non techniques	Nombre	Annexe B	256	Il n'y a eu ni arrêt ni retard pour des raisons non techniques.
Relations de travail	EM-MM-310a.1	Pourcentage de la main-d'œuvre active couverte par des conventions collectives, réparti entre les employés américains et étrangers	Pourcentage	Chapitre 6	148, 151	
	EM-MM-310a.2	Nombre et durée des grèves et des lock-out	Nombre	Annexe B	256	Il n'y a eu ni grève ni lock-out.
			Jour	Annexe B	256	0 jour

Sujets de divulgation en matière de durabilité et paramètres comptables (suite)

Sujet	Code	Paramètre comptable	Unité de mesure	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
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); 4) nombre moyen d'heures de formation en santé et sécurité et en intervention d'urgence pour a) les employés à temps plein et b) les employés contractuels	Taux	Chapitre 6	99	
Éthique des affaires et Transparence	EM-MM-510a.1	Description du système de gestion pour la prévention de la corruption et des pots-de-vin tout au long de la chaîne de valeur	s. o.	Chapitre 6	113 à 116	
				Politiques d'entreprise de Champion	s. o.	Accessible sur le site Web de Champion : https://www.championiron.com/profil-corporatif/gouvernance-corporative-et-politiques/?lang=fr
	EM-MM-510a.2	Production dans les pays qui ont les 20 plus mauvais classements dans l'indice de perception de la corruption de Transparency International	Tonnes métriques vendables	Annexe B	257	Champion n'a aucune production dans les pays qui ont les 20 plus mauvais classements dans l'indice de perception de la corruption de Transparency International. Les opérations sont exclusivement menées au Canada.

Mesures d'activité

Mesures d'activité	Code	Unité de mesure	Emplacement	Numéro de page	Commentaires
Production de: 1) minerais de métal; 2) produits de métal finis	EM-MM-000.A	Tonnes métriques vendables	Chapitre 1	19	
Nombre total d'employés, pourcentage de sous-traitants	EM-MM-000.B	Nombre	Chapitre 6	145	
		Pourcentage	Chapitre 6	145	



CHAMPION IRON 

