

COMITÉ DE SUIVI ELDORADO GOLD QUÉBEC (EGQ)

FAITS SAILLANTS DE LA RENCONTRE 33 – VERSION PRÉLIMINAIRE

SOMMAIRE	
Date et heure	27 mars 2024, 17h00 à 19h30
Lieu	Eldorado Gold Québec, 1075 3e Avenue E, Val-d'Or
Plan de rencontre	<ul style="list-style-type: none"> › Mot de bienvenue et nouvelles d'EGQ › Tour de table › Suivi des dernières rencontres › Présentation santé, sécurité et engagement EGQ 2023 et atelier › Faits saillants environnementaux et des relations avec le milieu › Innovations technologiques chez EGQ › Fin de la rencontre
Objectifs de la rencontre	<ul style="list-style-type: none"> › Faire le suivi de la rencontre du 15 novembre 2023 et de l'assemblée annuelle du 21 février 2024 › Effectuer un atelier participatif sur les résultats du sondage Santé-Sécurité des employés › Présenter les innovations technologiques au sein d'EGQ
Présences	<ul style="list-style-type: none"> › Jacques Simard › Pierre Robichaud › Anne Arsenault › Aude Massé › Line Charest › Claude Giguère › Sylvie Hébert › René Lacasse › Ghizlane Driouich › Jonathan Kordan › Jean-Patrick Perron › Vanessa Webster
Représentants EGQ	<ul style="list-style-type: none"> › Sylvain Lehoux › Doris Blackburn › Marie-Christine Ruel › Sonny Melançon › Patrick Lavoie › Gilbert Bouffard › Annabelle Rioux › Sylvain Lortie
Transfert Environnement et Société (TES)	Mathieu Gilbert (animateur/rapporteur)

Rédigé par Transfert Environnement et Société. Ce document n'est pas un verbatim, il a pour objectif de résumer le plus fidèlement possible les principaux échanges et préoccupations soulevées lors de la rencontre et d'assurer le suivi des différentes actions demandées par le Sous-comité.

ACTIONS DE SUIVI ET ENGAGEMENTS

Atelier sur les ressources humaines :

- › EGQ examinera les résultats d'atelier et les combinera avec les résultats obtenus à l'interne avant de faire un retour auprès du Comité.

MOT DE BIENVENUE ET NOUVELLES D'EGQ

M. Mathieu Gilbert de la firme Transfert Environnement et Société (ci-après « Transfert ») ouvre la rencontre en partageant l'ordre du jour sommaire ainsi que les principaux objectifs de la réunion.

M. Sylvain Lehoux, vice-président Canada pour EGQ, débute le mot de bienvenue en présentant les nouvelles qui concernent les opérations et l'entreprise de façon générale :

- › Le conseil d'administration de l'entreprise se réunira prochainement à Val-d'Or; situation exceptionnelle, car ce type d'assemblée se déroule normalement à Vancouver.
- › Après cinq ans de production commerciale, la mine Eldorado Gold Québec est la plus performante du portefeuille de l'entreprise.
- › EGQ a procédé à l'achat stratégique de 9% des actions de l'entreprise Amex exploration, dont certains titres miniers sont situés dans le secteur de Normétal.
- › L'échantillonnage en vrac du projet Ormaque débutera rapidement, aussitôt que les équipements seront tous installés.

TOUR DE TABLE ET ÉCHOS DU MILIEU

Trois nouveaux membres s'ajoutent au Comité afin de représenter la Jeunesse, le secteur de Louvicourt/Lac Guéguen et le Complexe hôtelier Le Forestel. Un tour de table est effectué afin de permettre à tous de se présenter et de partager les nouvelles de leur secteur respectif.

- › L'Organisme de bassin versant (OBVAJ) en est à sa phase finale de la révision de son plan directeur de l'eau. Les documents sont maintenant disponibles sur le site Web de l'organisme : <https://obvaj.org/plan-directeur-de-leau/>.
- › Des membres mentionnent apprécier la transparence de l'entreprise et l'information partagée lors des rencontres du Comité. La fête de quartier et les présentations effectuées par les membres de l'équipe des communications d'EGQ à certains événements et rassemblements sont deux éléments particulièrement appréciés.



- › Deux représentants du voisinage mentionnent qu’il y a des bruits perceptibles dans le secteur. Ces bruits seraient reliés respectivement aux sautages et possiblement au ventilateur d’EGQ.
- › La Cité de l’Or a comblé son équipe estivale et s’attend à une meilleure affluence qu’en 2023 (en raison des feux de forêt).
- › La Ville de Val-d’Or entamera en 2024 la construction du carrefour giratoire à l’intersection de la 7e rue et du boulevard Barrette en vue de faciliter la circulation et augmenter la sécurité des automobilistes dans le secteur. Le projet est financé à parts égales par la Ville, Agnico Eagle et Eldorado Gold Québec. Beaucoup de travaux auront lieu au cours de l’été.

Mme Doris Blackburn, coordonnatrice sénior en communication et relation avec le milieu profite de la fin des échos du milieu pour présenter les intervenants EGQ invités pour la rencontre : Annabelle Rioux, directrice des ressources humaines, Marie-Christine Ruel, coordonnatrice en ressources humaines, Gilbert Bouffard, surintendant sous terre, Sylvain Lortie, directeur environnement et Sonny Melançon, Collaborateur télé-opération et automatisation mine.

SUIVI DES DERNIÈRES RENCONTRES

M. Patrick Lavoie, surintendant environnement, prend la parole afin de faire le suivi des actions demandées lors des rencontres du 15 novembre 2023 et l’assemblée annuelle du 21 février 2024 :

- › Les démarches ont débuté afin de trouver un nouveau membre pour le siège socioéconomique du sous-comité sur les répercussions et les avantages.
- › Confirmation que les trous repérés derrière le terrain de soccer ne proviennent pas des activités d’exploration d’EGQ. Leur origine reste toutefois inconnue.
- › L’équipe EGQ confirme qu’elle maintiendra la formule hybride atelier/présentation pour l’année 2024. Elle gardera également les membres du Comité informés des avancements du projet Ormaque.
- › La présentation des émissions 2023 sera faite au comité après la diffusion du rapport de responsabilité sociale d’entreprise.
- › Finalement, en ce qui concerne le réseau de collaboration entre entreprises pour l’unité mobile de gestion des déversements, EGQ se concentre pour le moment à mettre sur pied sa propre escouade d’intervention tout en maintenant les communications existantes avec les autres entreprises.

SONDAGE SUR LA SANTÉ-SÉCURITÉ ET L'ENGAGEMENT

Annabelle Rioux, directrice des ressources humaines, enchaîne avec la présentation des résultats du sondage sur la santé, la sécurité et l'engagement des employés d'EGQ pour l'année 2023. Elle présente son équipe et précise qu'il y aura un atelier collaboratif à la fin de la présentation.

Elle fait le portrait des ressources humaines de l'entreprise mentionnant que, selon les données du sondage, il y a :

- › 502 employés, dont 19% sont des femmes et 38% ont 5 ans d'ancienneté ou plus;
- › Moyenne d'âge de 38 ans (par rapport à la moyenne de l'industrie qui est de 41 ans);
- › 192 entrepreneurs et 27 étudiants et/ou stagiaires accueillis au cours de 2023.

Elle précise que les résultats du sondage démontrent que 77% des répondants ont un engagement favorable envers l'entreprise, 17% sont neutres et seulement 6% ont un niveau d'engagement défavorable. Elle profite de la présentation pour faire un survol des différents processus internes en lien avec les ressources humaines.

Pour EGQ comme pour les autres entreprises, l'un des enjeux les plus importants reste l'attraction de nouveaux talents et la rétention de la main-d'œuvre existante. L'entreprise a mis en place des programmes d'embauche à l'étranger qui ont permis l'accueil de 2 ingénieures du Chili. Des démarches sont également en cours pour accueillir 2 mécaniciens du Burkina Fasso en 2025.

Atelier participatif sur les stratégies à privilégier pour faire face aux défis RH

Profitant du renouvellement des stratégies de recrutement chez EGQ, les membres ont été invités à partager et à inscrire leurs idées sur trois grands thèmes, soit : le développement des compétences, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre. Plus d'une quarantaine de suggestions ont été recueillies lors de l'atelier. Celles-ci touchent à plusieurs créneaux, notamment : le climat de travail, les accommodements pour aider à la conciliation travail-famille, le développement et la formation continue, la reconnaissance et la mise en valeur du travail réalisé par les employés, etc.

EGQ examinera ces propositions et les combinera à celles recueillies au cours des ateliers internes. Un retour sera ensuite fait auprès du Comité.

La présentation détaillée peut être consultée à [l'Annexe 1](#) du présent compte rendu.

Les résultats de l'atelier sont disponibles dans [l'Annexe 2](#) du compte rendu.

Actions de suivi :

Atelier sur les ressources humaines :

- › EGQ examinera les résultats d'atelier et les combinera avec les résultats obtenus à l'interne avant de faire un retour auprès du Comité.

Les questions et commentaires suivants ont été formulés au cours de la présentation :

RÉSUMÉ DES ÉCHANGES	
QUESTIONS OU COMMENTAIRES	RÉPONSES
1	<p>Quelle est la durée de l'emploi des stagiaires et des étudiants?</p> <p>Les stages et les emplois étudiants sont généralement d'une durée de 4 mois, soit pendant l'été pour les étudiants et pendant les sessions pour les stagiaires.</p>
2	<p>Quels sont les programmes d'étude qui peuvent venir faire un stage chez Eldorado?</p> <p>Il y a principalement l'ingénierie, la géologie, l'environnement, l'informatique, la santé et la sécurité et les soins infirmiers pour ne nommer que ceux-ci. Il y en a plusieurs autres.</p>
3	<p>Un commentaire est fait en lien avec la rétention et mentionne qu'aujourd'hui, les gens sont plus mobiles et ne restent plus 20 à 30 ans dans une même entreprise.</p>
4	<p>Qu'est-ce qui fait en sorte qu'il y a un 6% d'employé avec un engagement défavorable?</p> <p>Il peut y avoir une multitude de raisons, tout dépend du moment où le sondage est fait. Il peut y avoir des vacances, des conflits, des opportunités plus intéressantes ailleurs.</p>
5	<p>Les opportunités sont plus nombreuses que par le passé et l'herbe est toujours plus verte ailleurs. Avez-vous plusieurs candidatures lorsqu'il y a des ouvertures de postes.</p> <p>On voit vraiment de grands écarts de candidature selon le type de poste. Pour les postes de mineur, on peut recevoir jusqu'à 200 candidatures, mais plusieurs viennent de l'international et n'ont aucun permis de travail.</p>
6	<p>Est-ce qu'il y a des postes plus difficiles à combler?</p> <p>Chaque fois c'est un gros travail. Une mine n'a pas seulement besoin de mineurs, mais nous avons besoin d'énormément de types de travailleurs différents. Souvent ce sont des métiers spécialisés qui sont plus difficiles à combler et nous devons recruter à l'extérieur de la région.</p>

FAITS SAILLANTS ENVIRONNEMENTAUX ET RELATIONS AVEC LA COMMUNAUTÉ

ENVIRONNEMENT

Au retour de l'atelier, M. Patrick Lavoie relance la présentation avec quelques faits saillants environnementaux d'EGQ. Parmi ceux-ci, il mentionne que les équipes de SoftdB et d'EGQ ont complété l'installation des nouveaux équipements de mesure du bruit et des vibrations. Ce sera d'ailleurs le sujet de la prochaine rencontre du Comité.

La réalisation de tous les inspections et échantillonnages environnementaux sera terminée dans les délais prévus. Sinon, l'entreprise a atteint 90% de conformité dans le cadre d'un audit préparatoire pour la certification internationale du code du cyanure et a mis en place un plan d'action ayant pour objectif d'atteindre 100% au début de l'année 2025.

M. Lavoie conclut en faisant une mise à jour du Projet de stabilisation et d'opération du Parc à résidus miniers Lamaque, précisant que les rencontres de rétroaction sur la démarche de préconsultation se sont déroulées les 22 et 26 mars. Des rencontres thématiques supplémentaires auront lieu avec les parties prenantes ciblées par la démarche afin d'approfondir l'information disponible.

RELATIONS AVEC LA COMMUNAUTÉ

Mme Doris Blackburn, coordonnatrice sénior en communication et relation avec le milieu, présente ensuite les faits saillants en lien avec les relations communautaires. Elle profite du segment pour inviter les membres du Comité à ne pas hésiter à utiliser le système de signalement et de rétroaction afin de communiquer des situations à EGQ.

Trois signalements ont été reçus et traités depuis la dernière rencontre régulière du mois de novembre 2023, le premier en raison du dérangement occasionné par les dynamitages du matin et un autre en lien avec le positionnement d'un sonomètre jugé trop près d'une habitation. Le troisième et dernier signalement était à propos d'un bruit qui ne provenait pas des activités d'EGQ.

Mme Blackburn présente ensuite rapidement les différentes contributions communautaires réalisées récemment par l'entreprise, soit : un don de 500 000\$ pour la construction d'une maison d'hébergement régionale en oncologie, ainsi qu'un don de 45 085 \$ à Centraide Abitibi-Témiscamingue Nord-du-Québec pour la campagne en milieu de travail.

Finalement, elle indique que le bilan 2023 du Comité a été diffusé sur les différents réseaux d'EGQ.



INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES CHEZ EGQ

M. Sonny Melançon, Collaborateur télé-opération et automatisation mine, complète le programme de la rencontre avec une présentation sur les innovations technologiques réalisées par EGQ au cours des dernières années. Il souligne que l'entreprise est une pionnière à bien des égards dans le domaine des technologies minières et que plusieurs initiatives sont développées en partenariat avec les fournisseurs.

L'une des plus grandes améliorations réalisées dans les dernières années en frais de sécurité des employés et d'avancement technologique est la salle de contrôle, une rareté dans le monde minier. La salle de contrôle permet de piloter une grande partie des opérations de la mine, dont la totalité du système de ventilation, le suivi des employés sous terre, le pompage et la conduite des véhicules à distance.

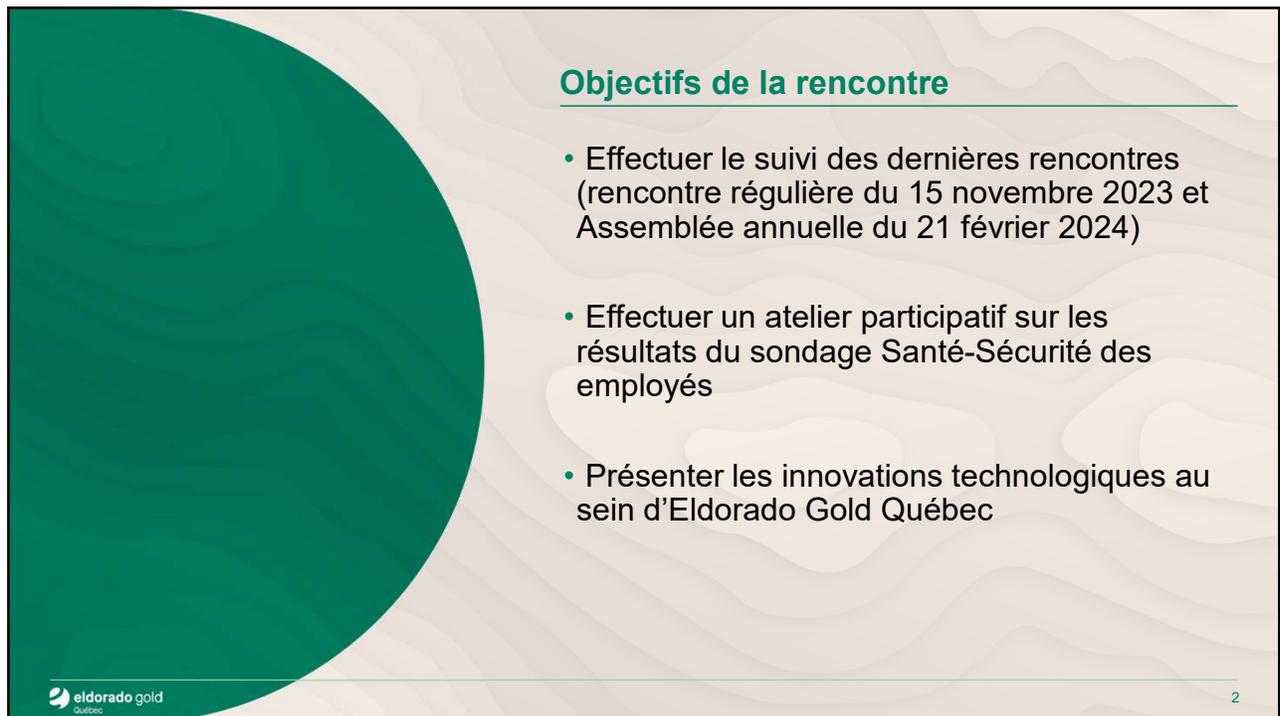
EGQ possède maintenant deux camions et 6 chargeuses qui peuvent être pilotés à distance, réduisant ainsi considérablement les risques de certaines opérations. L'entreprise prévoit d'ailleurs continuer ses investissements afin d'améliorer ses opérations et la sécurité de ses employés.

FIN DE LA RENCONTRE

Comme le temps prévu pour la rencontre est arrivé à échéance, le tour de table de fin de rencontre a été annulé avec l'accord des membres du Comité. M. Gilbert a remercié les présentateurs et les membres du Comité, en les invitant à rester s'ils souhaitaient utiliser les lunettes de réalité virtuelle.



1



2

Déroulement de la rencontre

1. Mot de bienvenue
2. Tour de table - Échos du milieu
3. Suivis des dernières rencontres : 15 novembre 2023 et Assemblée annuelle du 21 février 2024
4. Présentation des faits saillants du Sondage Santé-sécurité et engagement 2023 et atelier participatif
5. Suivis environnementaux et des relations avec le milieu
6. Pause
7. Présentation spéciale : Innovations technologiques chez Eldorado Gold Québec
8. Varia
9. Tour de table
10. Mot de la fin

3

Mot de bienvenue

Par Sylvain Lehoux

- Merci de votre présence lors de l'assemblée annuelle du 21 Février 2024
- Aide financière accordée par le ministère des Ressources naturelles et des Forêts (MRNF) dans le cadre du Programme de soutien au développement durable
- Visite du conseil d'administration d'Eldorado Gold Corporation à venir en avril
- Célébrations des 5 années d'entrée en production commerciale avec nos employés la semaine prochaine (2-3 avril)
- Investissement stratégique dans Amex Exploration
- Début de l'échantillonnage en vrac pour le Projet Ormaque



4

ÉCHOS DU MILIEU



Suivis des dernières rencontres (15 novembre 2023 et AGA du 21 février)

SUJET	SUIVIS EFFECTUÉS
Rencontre régulière du 15 novembre 2023	
Explorer la possibilité d'ajouter un siège au sein du sous-comité de travail (pour le secteur économique)	✓ Démarches en cours auprès du membre représentant le siège socio-économique
Valider l'origine des trous près du terrain de soccer derrière l'école Saint-Joseph	✓ Vérification faite auprès de notre département Exploration et confirmation que cela n'a pas de lien avec les travaux de forage effectués par EGQ l'automne dernier.
Maintenir une approche « hybride » pour les rencontres du Comité de suivi en 2024 (avec des rencontres régulières et des ateliers participatifs / visites)	✓ Confirmation par l'équipe EGQ de son intention de maintenir le mode hybride
Prévoir une présentation détaillée sur le projet Ormaque lorsque les résultats de la préfaisabilité seront disponibles	✓ Engagement par EGQ de maintenir les membres informés de l'avancement de ce projet et de présenter les faits saillants de la préfaisabilité
Assemblée annuelle du 21 Février 2024	
Présenter les faits saillants du sondage d'appréciation des employés d'EGQ	✓ Présentation et atelier participatif sur les résultats du sondage à l'ordre du jour de la présente rencontre
Effectuer un suivi sur les initiatives et résultats d'EGQ en vue de l'atteinte de la cible de réduction de 24% des émissions de GES d'ici 2030	✓ Sujet sera abordé lors d'une prochaine rencontre régulière et les résultats sont partagés dans notre rapport de responsabilité sociale d'entreprise (RSE)
À moyen terme, explorer la possibilité de bâtir un réseau de collaboration entre entreprises pour étendre l'initiative de l'unité mobile de gestion des déversements accidentels	✓ EGQ se concentre pour l'instant sur la mise sur pied de son escouade d'intervention ✓ Canaux de communication déjà existants avec d'autres entreprises

SONDAGE SUR LA SANTÉ- SÉCURITÉ ET L'ENGAGEMENT



7

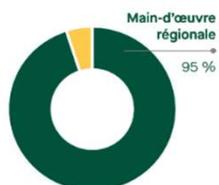
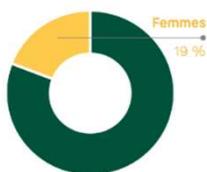
Nos gens

PORTRAIT DE NOTRE MAIN-D'OEUVRE

502 EMPLOYÉS

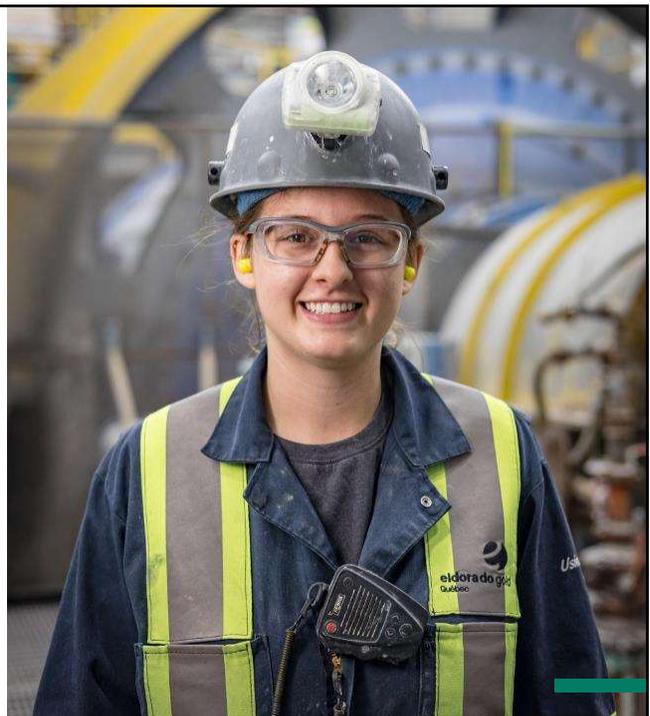
195 ENTREPRENEURS (incluant exploration)

27 ÉTUDIANTS ET STAGIAIRES



192 EMPLOYÉS : 5 ANNÉES D'ANCIENNETÉ

2 EMPLOYÉS : 10 ANNÉES D'ANCIENNETÉ



8

Faits saillants (au 31 décembre 2023)



Taux de rétention



90.35%

Taux de départ volontaire



9.98%

5 ans d'ancienneté



192

2 employés ont 10 ans d'ancienneté

Niveau d'engagement des employés



77

17% des employés sont neutres face à leur niveau d'engagement

Taux d'absentéisme



4.53%

Exclus : vacances et autres congés autorisés

% d'Hommes



81.42%

% de Femmes



18.58%

Taux de rétention des nouveaux employés



89.16%

Proportion main-d'oeuvre âgée de plus de 50 ans



18.18%

Proportion de l'effectif en situation d'invalidité



4.78%

9

Pourquoi réaliser des sondages?

Les sondages font partie de notre **Stratégie d'écoute globale** et s'inscrivent dans notre **Système de gestion intégrée du développement durable (SIMS)**



Mesurer le point de vue des employés pour évaluer l'alignement avec l'organisation.



Donner la parole aux employés et établir une communication bidirectionnelle entre l'employé et l'équipe de supervision.



Aider les employés à réaliser qu'ils comptent pour l'entreprise et que leurs opinions sont appréciées.



Fournir des données pour la prise de décision lors de la conception et de la réalisation de changements qui ont un impact sur la culture de l'organisation.



Fournir des informations sur les tendances et les opportunités, pour corriger et réaligner les efforts et capitaliser sur nos points forts.



10

Taux de participation au plus récent sondage sur la santé-sécurité

Taux de participation Eldorado Gold Québec

76%

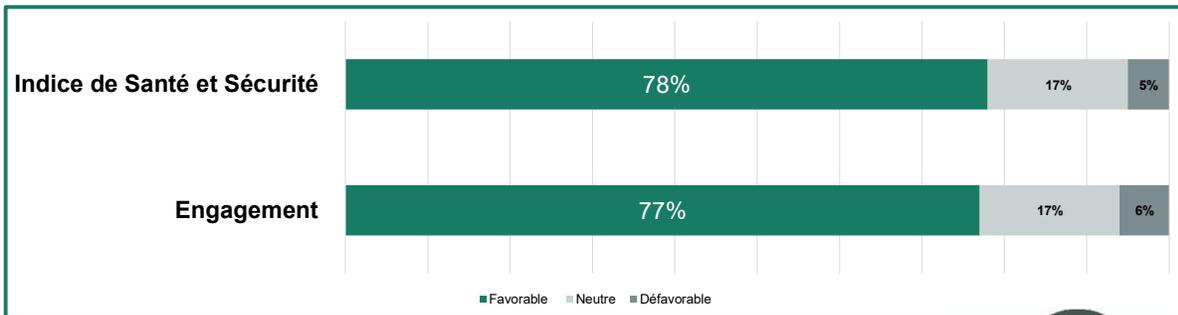
La santé-sécurité de nos employés et de nos entrepreneurs est au cœur de nos priorités.

Par la prévention, la communication, la mobilisation des équipes, l'application des règles d'or et le respect des standards et meilleures pratiques, nous nous engageons à fournir un milieu de travail sécuritaire pour tous, toujours, sans exception.



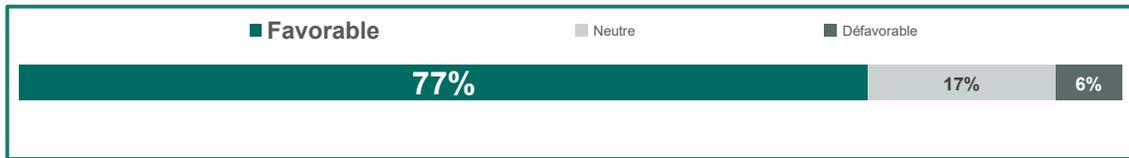
11

Résultats du sondage sur la Santé et la Sécurité 2023



12

Mesure de l'Engagement des employés



Performance

- Je recommanderais Eldorado Gold Québec comme étant un **lieu de travail agréable**
- Eldorado Gold Québec **me motive à aller au-delà** de ce que je ferais dans un rôle similaire ailleurs
- Je suis **fier/fière** de travailler pour Eldorado Gold Québec

Rétention

- Je pense **rarement à chercher du travail** dans une autre entreprise
- Je me vois **toujours travailler** chez Eldorado Gold Québec **dans deux ans**



13

Comparatif sondages 2022 et 2023

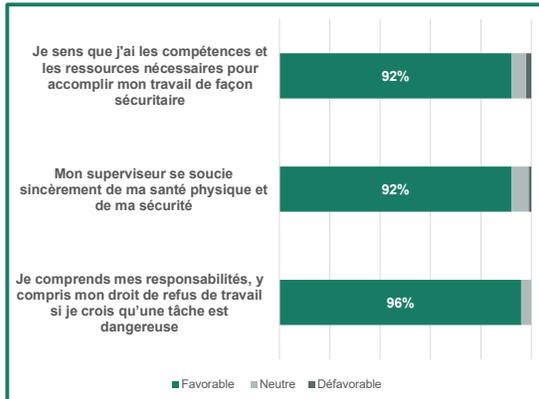
Facteurs de l'engagement	Énoncés	2022	Q1 2023	Q3 2023	2022-2023
Performance	Je recommanderais Eldorado Gold Québec comme étant un lieu de travail agréable	85%	84%	82%	-3%
	Eldorado Gold Québec me motive à aller au-delà de ce que je ferais dans un rôle similaire ailleurs	64%	67%	69%	5%
	Je suis fier/fière de travailler pour Eldorado Gold Québec	82%	80%	83%	1%
Rétention	Je pense rarement à chercher du travail dans une autre entreprise	64%	67%	72%	8%
	Je me vois toujours travailler chez Eldorado Gold Québec dans deux ans	75%	74%	77%	2%



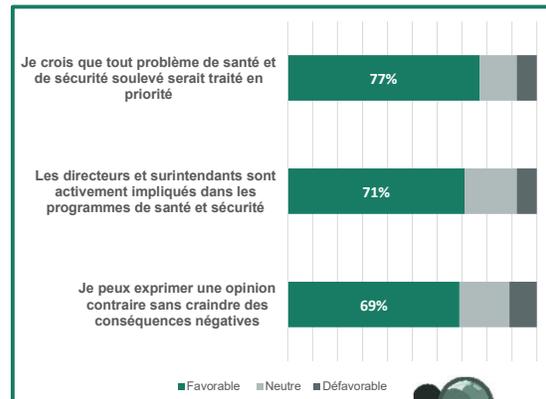
14

Faits saillants du sondage sur la Santé et la Sécurité 2023

Ce que nous faisons bien



Nos meilleures opportunités



15

Attraction & rétention des employés

Bassin de main-d'œuvre (nouveaux employés)

- 39% travaillaient pour une entreprise plus grande
- 17% travaillaient pour une entreprise plus petite
- 17% travaillaient dans un autre secteur
 - Investir dans le développement des compétences transversales

Les employés sondés à l'interne ont nommé les trois éléments suivants comme principaux facteurs d'attraction :

Conditions de travail

- Rémunération et avantages compétitifs par rapport à l'industrie

Horaire de travail

- Flexibilité et conciliation travail/vie personnelle

Opportunités de développement professionnel

- Accent sur le développement des potentiels



16

16

Attraction & rétention des employés

98% des nouveaux employés considèrent avoir eu une expérience globale d'intégration favorable

100% des nouveaux employés sont en accord avec les affirmations suivantes après un mois à l'emploi :

- « Je pense avoir pris la bonne décision en intégrant EGQ »
- « J'ai reçu des informations précises sur EGQ lors du processus de recrutement »
- « J'ai le sentiment d'avoir ma place chez EGQ »
- « Je comprends ce qui est attendu de moi dans mon poste »
- « J'ai eu la chance de pouvoir établir de bonnes relations professionnelles avec les personnes clés liées à ma fonction »



17

Attraction & rétention des employés

Attrition du personnel

Les employés sondés avant leur départ ont nommé les trois raisons principales suivantes comme motif de quitter l'entreprise :

- Raisons personnelles sans rapport au poste
- Dirigeants/cadres supérieurs
 - » Miser sur une proximité plus grande de l'équipe de direction
- Équipe/collègues

69% d'entre eux se dirigeaient vers un emploi similaire et 54% allaient recevoir une rétribution environ égale ou inférieure à leur rémunération chez EGQ.



18

Défis liés à la main-d'œuvre

- L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre compétente, surtout pour les postes critiques et spécialisés
 - Pistes de solution: projet d'accueil de main-d'œuvre immigrante, projet avec les établissements de formation (projet COUD, etc.), développement des compétences et formation, innovations et technologies, référencement, comité technologie
- Enjeux de logements et de pression accrue sur les services (garderie, soins de santé, etc.)
 - Pistes de solution: garderie privée en milieu familial créée, prime pour l'aide au logement temporaire, etc.
- Compétition pour la main-d'œuvre dans le secteur minier
- Besoins de main-d'œuvre pourraient augmenter avec le projet Ormaque présentement à l'étude
- Indice de bonheur au travail

19

Campagne marque employeur

- Campagne lancée en janvier 2024 sur nos canaux de communication internes et externes
- Diffusion sur 12 mois de 12 projets et contributions d'équipes de travail au courant de l'année dernière. Affichage sur les medias traditionnels ainsi que le web
- Alignement de cette campagne avec les objectifs de nos différents plans de communication (développement durable et innovations et technologies)



20

Performance sur nos réseaux sociaux



MÉDIA SOCIAL	AUDIENCE EN DATE DU 29 FÉVRIER 2024
	8 064
	9 741
	1 203
	2 652

PUBLICATIONS	VUES TIKTOK	VUES FACEBOOK
Vidéo la plus regardée "Je travaille dans une mine bien sûr que ..."	43 836	20 617
Affichage de poste le plus consulté "Metallurgical Technician"		28 382



21

21

Diversité et inclusion



22

22

Projet immigration à l'international

Chili

- 2 ingénieures minier en provenance du Chili sont arrivées en mai 2023
- Un comité d'intégration a été créé en prévision de leur arrivée
- Défis au niveau de l'apprentissage de la langue française et de la formation minière
- Belle réussite pour l'intégration et la performance au travail



Burkina Faso

- 2 mécanicien(ne)s mobiles
- Firme de recrutement à l'international locale – ADPI
- Arrivée prévue dans 10 mois



23

23

Programme de formation Leader

- Les superviseurs et les employés sont la pierre angulaire d'une organisation minière, mais leurs rôles sont devenus plus complexes avec des exigences croissantes et une gouvernance d'entreprise en évolution.
- Le programme Leader leur fournit les outils nécessaires tout en clarifiant la vision de l'entreprise, ce qui augmente la confiance et améliore les performances.
- Le programme renforce la culture d'entreprise et aligne les employés sur les attentes, favorisant la cohésion et standardisant les pratiques.
- Les employés ayant suivi la formation sont devenus des formateurs internes, contribuant à leur développement personnel et à la compréhension des concepts.



Nombre de participants à la formation en 2023	268
Nombre de formateurs internes	24



24

24

La transformation digitale de la formation opérationnelle



Exemple d'un équipement numérisé en 3D pour les formations en ligne.

- Virage numérique de toute notre formation volet opérationnelle (formation pour inspecter, opérer, entretenir et réparer de manière sécuritaire et efficace les équipements et les machines) ;
- Conversion du contenu théorique en vidéos interactives sur une plateforme de formation en ligne ;
- Utilisation d'un environnement 3D pour une expérience immersive ;
- Complété pour tous les départements et équipements autant ceux de surface que pour le sous-terre ;
- En 2023, c'est plus de 8 600 formations en ligne qui ont été complétées, cela représente plus de 8 000 heures de formation en ligne

Atelier RH

Attraction

- » Selon votre expérience, quels seraient les éléments qui devraient être mis de l'avant par Eldorado Gold Québec pour être plus attractif?

Rétention

- » À partir de vos préférences, quels seraient les facteurs qui pourraient avoir un impact positif sur votre décision de partir ou de rester dans une entreprise?

Développement des compétences

- » De votre expérience, quels sont les opportunités de développement des compétences que vous aimeriez voir mis de l'avant ou qui ont été implantés avec succès?

FAITS SAILLANTS ENVIRONNEMENTAUX



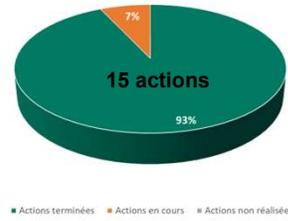
Faits saillants environnementaux

- » 100% de conformité environnementale légale associée aux opérations et à l'effluent final;
- » Réalisation de tous nos inspections et échantillonnages environnementaux obligatoires selon l'échéance établie;
- » Déclaration en cours pour les rapports annuels au ministère;
- » Installation des nouveaux appareils de suivi pour le bruit et les vibrations (sonomètres) ;
- » Plan d'action 2024 pour la certification au Code international de gestion du cyanure afin d'atteindre 100% de conformité lors de l'audit au T1 2025;
- » Projet de stabilisation et d'opération du Parc à résidus miniers Lamaque :
 - Bilan des séances de rétroaction : bonne participation
 - Rencontres thématiques à venir sur les enjeux à approfondir

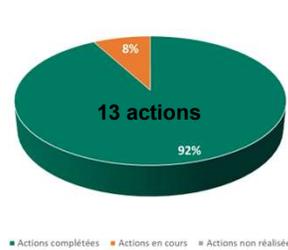
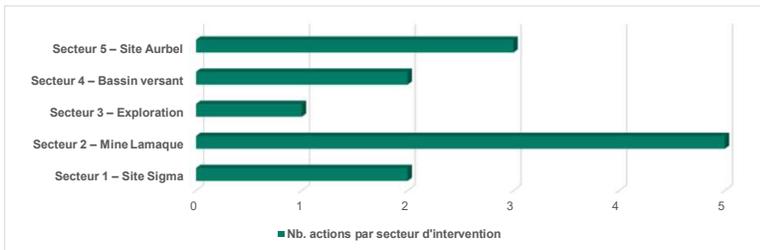


Plan d'action sur la biodiversité et l'intendance de l'eau

Biodiversité



Intendance de l'eau



29

FAITS SAILLANTS RELATIONS AVEC LA COMMUNAUTÉ



30

Relations avec la communauté

Suivi des signalements reçus depuis la dernière rencontre régulière

SIGNELEMENT REÇU	DÉLAI DE TRAITEMENT	SUIVI ET/OU MESURES D'ATTÉNUATION
12 février 2024 - Résident du secteur Sigma préoccupé par la présence d'un sonomètre	Moins de 24 heures	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Démarches entamées afin de localiser un nouvel emplacement en fonction des recommandations de nos experts en acoustique ✓ Intentions d'EGQ communiquées au citoyen à sa satisfaction
12 février 2024 – Bruit sourd entendu le soir du 5 février à deux occasions	Moins de 24 heures	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Selon nos vérifications : source sonore intermittente qui se déplace et n'est pas reliée à nos opérations
18 mars 2024 – Signalement relié à l'heure de nos dynamitages du matin	Moins de 24 heures	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Heures des dynamitage conformes à nos autorisations (vers 5h15) ✓ Suivi téléphonique effectué au citoyen

31

Relations avec la communauté

CAMPAGNE « SOIGNÉS CHEZ VOUS »

- Partenariat avec la Fondation Santé de Rouyn-Noranda pour la réalisation du projet de Maison d'hébergement régionale en oncologie.
- Don de 500 000 \$ d'Eldorado Gold Québec



CAMPAGNE CENTRAIDE EN MILIEU DE TRAVAIL

- Montant amassé :45 085 \$ (Objectif de 40 000 \$) et taux de participation de 45%

DIFFUSION DU RAPPORT ANNUEL DU COMITÉ DE SUIVI

- Mise en page graphique du rapport (version approuvée)
- Publication du rapport annuel sur nos sites web et sur les medias sociaux
- Envoi d'une infolettre à nos abonnés et à certaines parties prenantes

SOUTIEN FINANCIER AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

- Aide financière accordée par le ministère des Ressources naturelles et des Forêts (MRNF) dans le cadre du Programme de soutien au développement durable



32

PAUSE

33

INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES CHEZ ELDORADO GOLD QUÉBEC



34

Innovations technologiques chez Eldorado Gold Québec

Au programme :

- Capsule l'innovation technologique comme levier de changement
- Vision de l'innovation technologique
- Salle de contrôle
 - » Historique
 - » Rôles et tâches
 - » Projets futurs



35

VISION

- Opérer en implantant les meilleures technologies disponibles sur le marché ;
- Introduire des innovations pour permettre une meilleure connectivité et une communication entre nos employés, nos équipements et nos ressources ;
- Être créatifs et stimuler le développement d'innovations dans le domaine minier ;
- Travailler en partenariat avec les fournisseurs locaux pour soutenir la recherche et le développement des technologies.

36



37

Historique de l'implantation de la salle de contrôle

Embauche du 1 ^{er} technicien de la salle de contrôle	Mise en marche du système Imagine et de la ventilation sur demande	Début de la téléopération Cat Command	Gagnants de la 2 ^e position au Salon MPA pour le projet de salle de contrôle	Arrivée de la télémétrie	Répartition en temps réel
Février 2018	Automne 2018	Début 2019	2019	Mai 2022	2023
Début 2018		Avril 2018		Automne 2021	
Construction de la 1 ^{re} salle de contrôle		Suivi du HMI : Pompage, compresseurs et contrôle des ventilateurs à partir de la salle de contrôle		Déménagement de la salle de contrôle dans le nouveau bâtiment	
					
					
				Arrivée de la téléopération Automine	

38

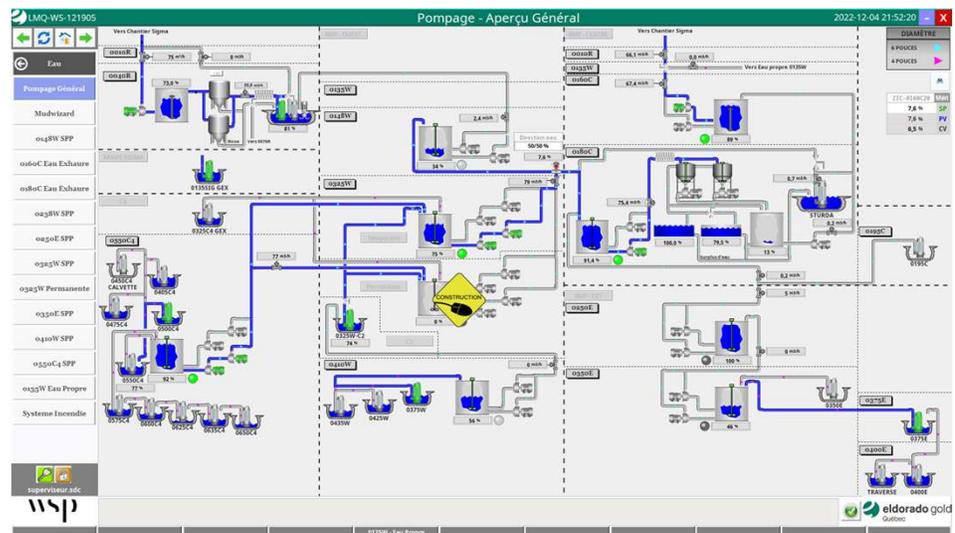
Rôles et tâches de la salle de contrôle

- Gestion des opérations en temps réel
 - » Réseau de pompage
 - » Réseau de ventilation sur demande (VOD) et sa qualité
 - » Présences sous terre
 - » Remblayage
 - » Temps d'arrêt et des réparations des véhicules
 - » Dynamitage de développement et production
 - » Délais opérationnels
 - » Production de rapports et suivi des indicateurs clés
 - » Télémétrie
- Télé opération
 - » Cat Command
 - » Automine
- Application des mesures d'urgences (avec ou sans mercaptan)

39

Gestion du pompage

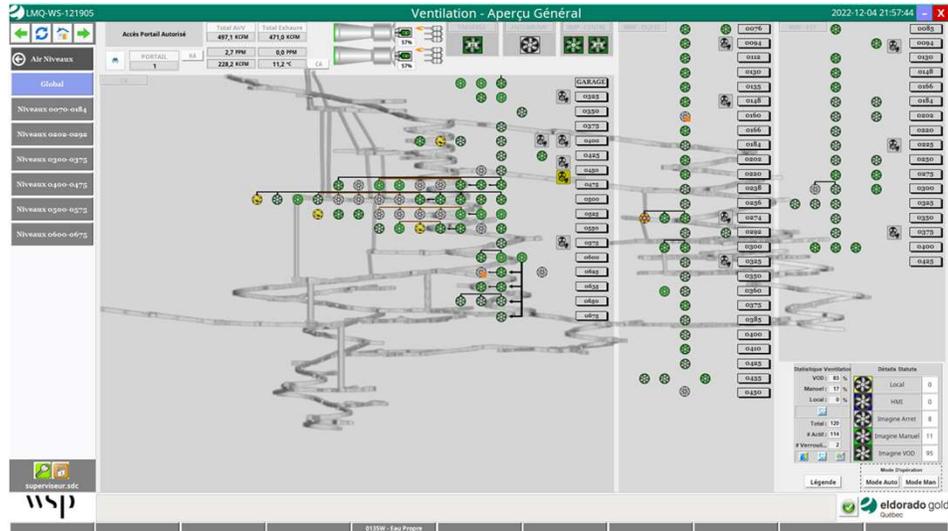
- Stations de pompage permanentes
- Mudwizard (système de filtration)
- Mur Sturda (système de filtration)



40

Gestion de la ventilation

- Réseau primaire (ventilation principale)
- Réseau secondaire (ventilateurs auxiliaires)
- Brûleurs et détecteurs de gaz (CO et No2)
- Demande d'air selon les opérations sous terre
- Évacuation des gaz entre les quarts

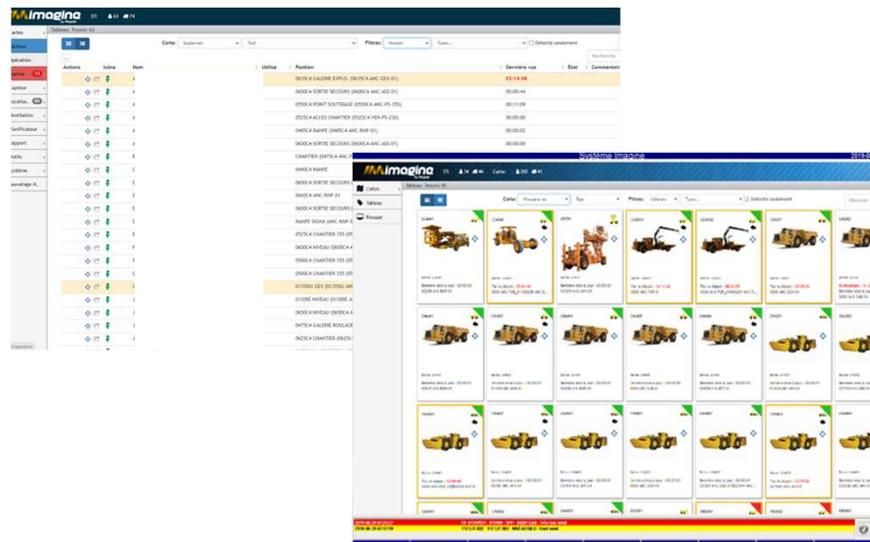


41

Gestion des présences

Nous savons exactement où se trouvent:

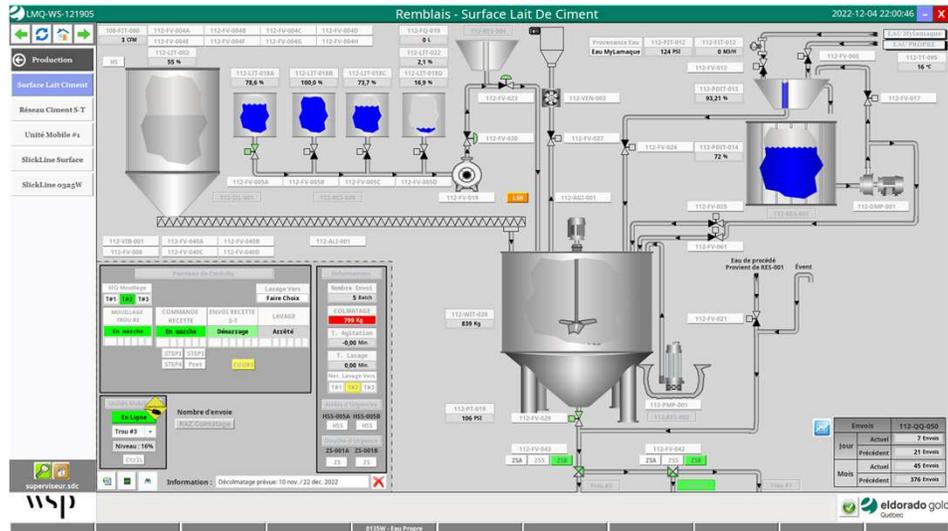
- Tout le personnel
 - » Accès par deux portails différents (Sigma et Lamaque)
- Tous les véhicules
- Tous les équipements fixes
 - » Sondes
 - » Boîtes de dynamitage
 - » Bloc de contrôle à distance
 - » Pompe portative
 - » Machines à souder
 - » Chariots élévateurs électriques
 - » Remorques



42

Remblayage

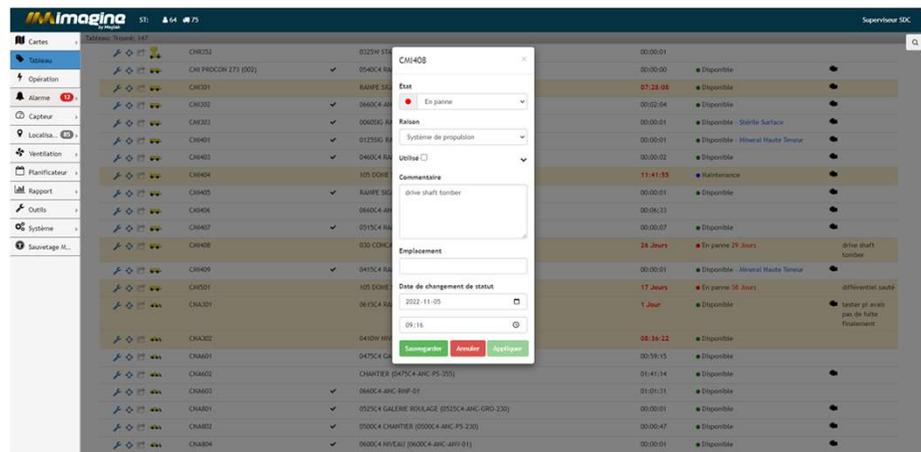
- Recette de remblais rocheux cimenté automatisée
- Remblayage à deux endroits différents simultanément
- Mise à jour du réseau de remblai
- Ravitaillement de la poudre de ciment pour béton projeté avec silo et trou de service



43

Gestion des temps d'arrêt et des réparations des véhicules

- Grâce aux données récoltées, les fiabilistes du département mécanique comptabilisent la fréquence et la durée des bris d'équipements ainsi que leur temps de réparation.
- Pourcentage de bris analysé pour chaque catégorie :
 - » Transmission
 - » Moteur
 - » Électrique
 - » Hydraulique



44

Autres fonctions de gestion

- Gestion du dynamitage

- » Production
- » Développement
- » Assurer la connectivité avant et après le dynamitage



- Gestion des délais raisonnables

- » Dîners
- » Ravitaillements
- » Stationnements
- » Derniers voyages



45

Évolution de la télémétrie (2022)

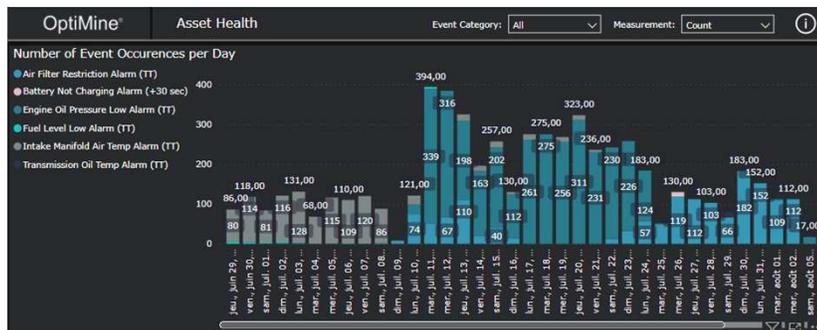
Power B.I.

Traçabilité des alarmes en temps réel



Optimine

Création d'alarmes personnalisées pour guider les opérations



Le suivi en temps réel des alarmes ainsi que l'encadrement des opérateurs et mécaniciens démontrent une tendance à la baisse du nombre d'alarmes

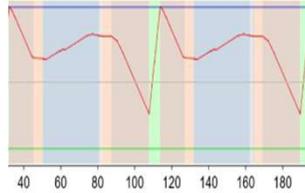
46

Évolution de la télémétrie (2023)

Répartition en temps réel

Simulations et optimisations des différents scénarios obtenus (base de données Power B.I.) :

- Horaire de ravitaillement
- Gestion de la circulation
- Heure et enlèvement des transports en début et fin de quart
- Enlèvement des camions/chargeuses navettes par place de travail
- Gestion optimale des alarmes mécaniques
- Échange de la batterie du camion électrique (voir exemples)



Cycle de chargement et déchargement de la batterie selon l'évolution du cycle de hissage

Description	2023		2024		2025	
	durée	% batterie restant	durée	% batterie restant	durée	% batterie restant
1.5 cycles montant	100	-0,34%	114	-4,92%	118	-4,90%
minéral - batt 100%	100	-13,34%	114	-19,79%	118	-23,79%
spéciale - batt 100%	116	-4,02%	117	-7,18%	117	-25,89%
sterile - batt 85%	116	-21,02%	117	-22,16%	117	-26,89%
1.5 cycles descendant	85,0	21,97%	102,0	5,81%	107,0	1,77%
minéral - batt 100%	85,0	6,97%	102,0	-9,17%	107,0	-11,22%
spéciale - batt 100%	100,0	2,16%	120,0	-14,47%	105,0	-52,31%
sterile - batt 85%	106,1	-12,42%	125,0	-29,87%	105,0	-47,31%

Description	2023		2024		2025	
	durée	% batterie restant	durée	% batterie restant	durée	% batterie restant
1 cycle montant	60	39,40%	70,0	28,99%	71,0	26,95%
minéral - batt 100%	60	24,40%	70,0	25,99%	71,0	25,95%
spéciale - batt 100%	74,0	31,68%	78,0	27,64%	90,0	8,93%
sterile - batt 85%	74,0	28,68%	78,0	22,64%	90,0	-5,09%
1 cycle descendant	64,00	43,16%	68,00	28,70%	71,00	12,71%
minéral - batt 100%	64,00	26,16%	68,00	21,70%	71,00	17,71%
spéciale - batt 100%	71,0	33,89%	76,0	29,85%	90,0	11,12%
sterile - batt 85%	71,0	31,89%	76,0	24,85%	90,0	-3,88%

Télé opération

Cat Command et Automine



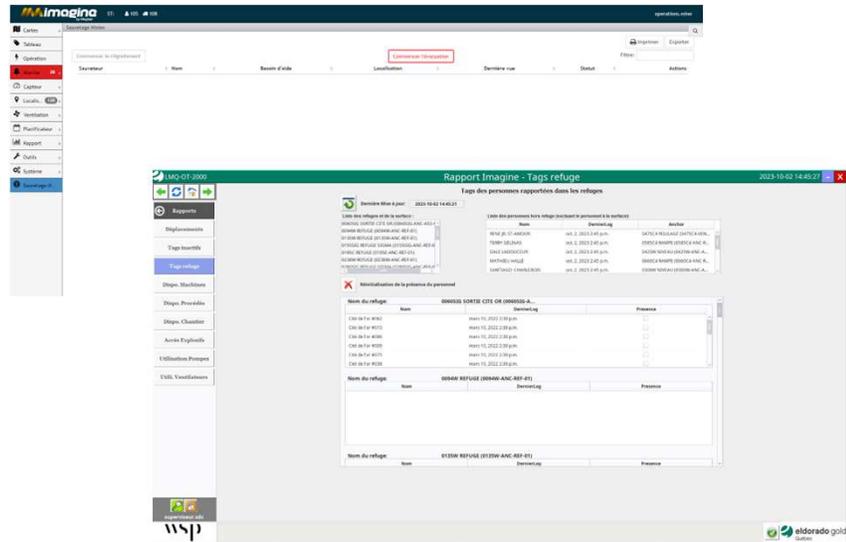
- 3 chargeuses navettes manœuvrées à distance :
 - » Technologie Cat Command de Toromont
- 2 camions et 3 chargeuses-navette manœuvrés à distance
 - » Technologie Automine de Sandvik
- Utilisation entre les quarts actuellement

Gestion des urgences (avec ou sans mercaptan)

En collaboration avec les intervenants en services d'urgence, incluant le sauvetage minier

Types d'incidents possibles :

- Accident à la surface
- Alarme gaz à l'usine
- Incident avec explosif
- Alarme incendie
- Feux de forêt
- Alarme incendie sous terre
- Déversement de matière dangereuse
- Évacuation générale
- Inondation
- Personne qui manque à l'appel
- Effondrement



Projets futurs et conclusions

- Optimisation des technologies et processus en place
- Système de maintenance du matériel à partir des zones Lamaque en profondeur (Triangle) et Ormaque présentement en étude
- Changement des profils recherchés pour les opérateurs de salle de contrôle lors du recrutement

QUESTIONS? COMMENTAIRES?

51

TOUR DE TABLE

52

ANNEXE 2 – RÉSULTATS D’ATELIER

L’objectif de l’atelier était de sonder les membres du Comité afin d’améliorer les pratiques d’EGQ en gestion des ressources humaines en se basant sur leurs propres expériences, tous domaines confondus. Les participants devaient s’exprimer sur les thèmes du développement des compétences, de la rétention et de l’attraction d’employés.

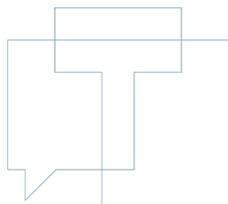
Les idées sont listées telles que formulées par les membres.

Développement des compétences

- Aller former dans le milieu scolaire
- Évaluation des compétences pour les opportunités
- Mentors pour les nouveaux employés
- Formation continue et compétences futures pour les avancées technologiques
- Améliorer les compétences des salariés selon leurs besoins et alignés avec les besoins de la compagnie pour les développer.
- Faire un concours auprès des employés pour trouver des initiatives en santé et sécurité ou des initiatives de travail pour de nouveaux postes, etc.
- Formation à l’interne en associant 2 personnes
- Ambassadeur interne qui se promène dans les divers départements pour partager le travail interne et en apprendre plus sur les autres métiers
- « Employé d’un jour » pour essayer de nouveaux postes dans la mine
- Partenariat au niveau scolaire avec incitatifs
- Formation interne pour augmenter les compétences et évaluer l’intérêt pour un nouveau poste
- Initier les employés EGQ au Comité de suivi permet d’informer à l’interne de ce qui se fait. Plus de fierté et de reconnaissance.
- En groupe, animer des planifications stratégiques perso. Ex. : Valeur perso, vision/plan personnel, aspiration.
- Perfectionnement continu dans ton domaine en incluant les nouvelles technologies
- Suivre des stages à l’extérieur
- Formation dans les nouvelles compétences visées par les employés.
- Suivis des performances fréquents et constructifs
- Formations adaptées

Rétention

- Sentiment d’appartenance – Équipe
- Avoir un plan de carrière progressif suivi par EGQ
- Une écoute active et un support augmenté au niveau de la supervision
- Disponibilité de logements
- Meilleures conditions qu’ailleurs (salaires et horaires)



- Horaires flexibles, valeurs, communication, formation, indice de bonheur
- Développer la coopération dans les équipes
- Si aucun sentiment d'appartenance dans l'équipe, processus d'intégration
- Rencontres d'échange pour trouver des solutions ensemble
- Reconnaissance des compétences et non seulement de l'ancienneté
- Le respect de l'employé, salaire intéressant, conditions de vie, assurance d'un emploi à long terme
- Conserver de petites équipes, ne pas se sentir comme un numéro
- Service de boîte à lunch

Attraction

- Milieu de travail attrayant, communication et formation
- Avoir un milieu de travail sain, de travail où tous peuvent participer
- Innovation en technologie = diminuer les tâches les moins appréciées
- Avantages, bénéfiques, sécurité, vie sociale
- La politique « équité, diversité et inclusion » (EDI) est un élément d'attraction intéressant
- Mettre de l'avant les opportunités de développement de carrière possible + les offres de logement disponibles à communiquer
- Avoir des ententes avec les contracteurs pour offre de logements spécifiques
- Valeurs de respect pour l'environnement c'est intéressant pour y travailler.
- Portes ouvertes
- Conciliation études/travail
- Mettre les assurances et la qualité de vie au travail en avant
- Garderie en milieu de travail
- Célébrer les initiatives d'attraction réussies
- Ambassadeurs EGQ de l'attraction « mobilisateurs »

