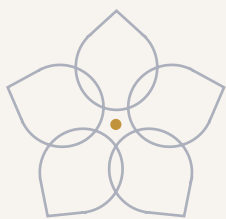


IAMGOLD™

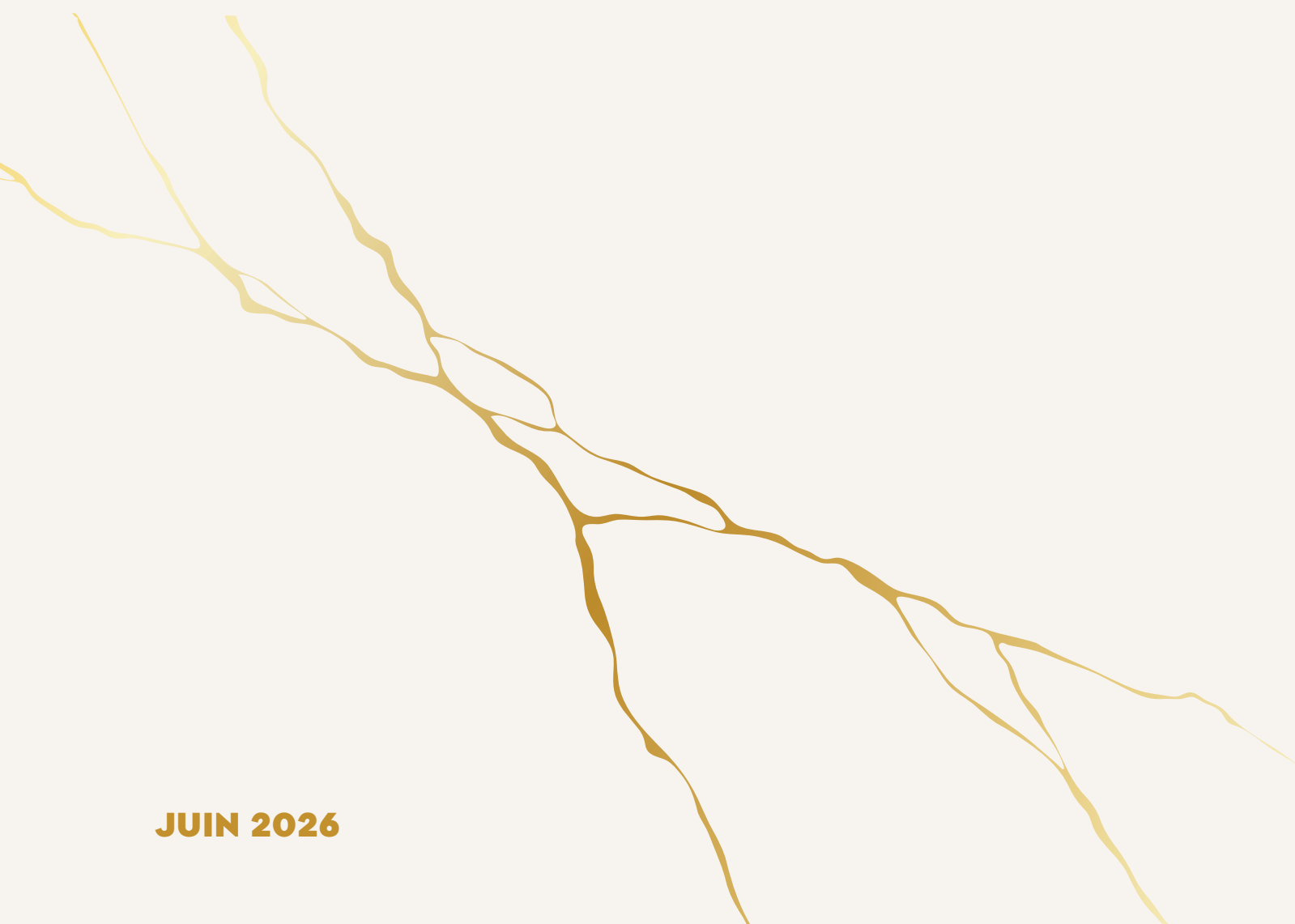
LA RÉCONCILIATION. REDÉFINIE.

2026-2030



Intégrer la réconciliation dans notre façon de dialoguer, d'exercer nos activités et de créer de la valeur commune.





JUIN 2026

TABLE DES MATIÈRES

NOTE DE CONCEPTION	2
MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION D'IAMGOLD	3
ENTAMONS NOTRE PARCOURS DE RÉCONCILIATION	4
VISION	5
GOUVERNANCE	6
CHEMINEMENTS DE RÉCONCILIATION	8
SENSIBILISATION ET COMPÉTENCE CULTURELLE	10
ENGAGEMENT ET RELATIONS	12
INCLUSION ÉCONOMIQUE	14
INCLUSION EN MILIEU DE TRAVAIL ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE	16
GOUVERNANCE ENVIRONNEMENTALE	18
RECONNAISSANCE	20

NOTE DE CONCEPTION



COMMÉMORATION ET RESPONSABILITÉ

Le myosotis, aussi appelé ne-m'oubliez-pas est un symbole puissant et profondément évocateur du cadre de pensée IAMGOLD en matière de réconciliation – à la fois axée sur la commémoration et la responsabilité.

Fondamentalement, la réconciliation ne passe pas par un geste unique ; il s'agit d'un engagement continu ancré dans la commémoration, la responsabilité et les relations. Le ne-m'oubliez-pas symbolise l'importance de ne jamais oublier le passé – d'honorer les histoires, les cultures et les expériences autochtones, y compris les répercussions persistantes du colonialisme. C'est un rappel discret, mais continu : pour que la réconciliation soit véritable, il faut commencer par reconnaître ce qui s'est passé, puis mettre en œuvre des actions soutenues.

Le symbole de cette fleur est également aligné sur l'engagement d'IAMGOLD à tisser des partenariats significatifs avec les communautés autochtones. Tout comme le ne-m'oubliez-pas représente la loyauté, la connexion et les liens durables, notre cadre de pensée en matière de réconciliation se fonde sur des relations à long terme ancrées dans la confiance, le respect et la réciprocité. Il ne s'agit pas d'engagements transactionnels, mais de partenariats qui doivent être entretenus dans le temps.

De plus, le ne-m'oubliez-pas évoque non seulement la commémoration, mais aussi, la responsabilité active. Ce symbole nous met au défi de ne pas « oublier » nos engagements – envers la réconciliation, l'écoute et la mise en œuvre d'actions basées sur ce que nous avons entendu.

Pour finir, la résilience de la fleur ne-m'oubliez-pas, sa capacité à faire face aux aléas des saisons et à renaître, est le reflet de la force et de la continuité des cultures et des communautés autochtones. Cette fleur souligne l'importance de l'humilité et du respect dans notre manière d'interagir tout en reconnaissant que la réconciliation est un cheminement partagé, le long duquel nous sommes à la fois des partenaires et des personnes qui apprennent.

À cet égard, le ne-m'oubliez-pas est bien plus qu'un symbole. C'est un principe directeur qui nous rappelle d'honorer le passé, d'agir aujourd'hui avec intégrité et de respecter nos engagements pour l'avenir.

Un filament d'or est visible tout au long de ce document. C'est un clin d'œil à l'identité d'IAMGOLD en tant qu'entreprise minière aurifère et une métaphore de notre engagement envers la réconciliation qui est profondément ancrée au sein l'entreprise.

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

IAMGOLD est une entreprise minière moderne, fièrement canadienne et dotée d'une portée mondiale.

Nous exerçons nos activités minières avec détermination et accordons la priorité à la sécurité, à la responsabilité et aux gens. Nous sommes responsables les uns envers les autres ainsi qu'envers les communautés où nous exerçons nos activités et l'environnement que nous partageons. Nous embrassons le changement et promovons l'innovation à tous les niveaux, que ce soit en implantant des systèmes plus intelligents ou en améliorant nos façons de travailler.

Chez IAMGOLD, la réconciliation est un engagement pratique continu d'écouter, d'apprendre et d'agir avec humilité, en honorant les droits et les connaissances autochtones et en tissant des relations fondées sur la confiance et le bénéfice mutuel. Cette stratégie permet de faire progresser notre vision d'entreprise envers la réconciliation et est intégrée dans notre façon de mener l'exploration, de planifier et de gérer nos mines ainsi que leur fermeture.

La réconciliation. Redéfinie. approfondie et officialise notre méthode de travail avec les communautés autochtones à tous nos sites et dans toutes les fonctions, en établissant des actions mesurables dans toute

l'entreprise et en se concentrant sur cinq principaux domaines : **la sensibilisation et la compétence culturelle ; l'engagement et les relations ; l'inclusion économique ; l'inclusion en milieu de travail et le développement de carrière ;** ainsi que **la gouvernance environnementale.**

Le cadre de pensée IAMGOLD est enraciné dans **l'approche IAMGOLD** et notre **politique d'engagement avec les Autochtones.** Il permet d'harmoniser les comportements en matière de réconciliation dans toute l'entreprise tout en faisant preuve de responsabilité.

La réconciliation. Redéfinie. fait le lien entre la réconciliation, la stratégie et la vision d'IAMGOLD pour en faire un chemin partagé, axé sur la responsabilisation et qui renforce les partenariats, le rendement et la création de valeur à long terme.

Renaud Adams
Président et chef de la direction

ENTAMONS NOTRE PARCOURS DE RÉCONCILIATION

L'articulation du cadre de pensée IAMGOLD en matière de réconciliation a vu le jour grâce à la vision des leaders, la passion de nos équipes qui ont à cœur de faire une différence dans notre industrie et les perspectives que les leaders éclairés autochtones et les partenaires communautaires ont partagées avec nous. Notre parcours se fonde sur la reconnaissance que la réconciliation est une priorité nationale qui se reflète dans les politiques gouvernementales provinciales et fédérales, les attentes juridiques en évolution et les *94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation* publiés en 2015 notamment l'appel à l'action no 92 qui invite les leaders d'entreprises à faire progresser la réconciliation en mettant en place des consultations significatives et en maintenant des relations respectueuses, en partageant les retombées économiques de l'exploitation minière et en formant les équipes de direction et le personnel.

IAMGOLD est unique : notre siège social et nos sites ont chacun leur propre identité locale qui s'articule autour des valeurs et de la raison d'être partagés par toute l'entreprise. Le parcours d'élaboration de ce plan est le reflet de cette dynamique. Nous avons commencé en 2025 avec un objectif à long terme de concevoir une nouvelle façon de mener nos activités dans l'industrie afin de créer un cheminement vers un nouveau modèle pour développer des partenariats avec les communautés autochtones dans nos projets.

Notre vision repose également sur ce que nous pouvons faire aujourd'hui afin d'établir les tremplins qui permettront d'accroître les occasions de soutenir les peuples autochtones pour promouvoir leurs visions d'autodétermination de la prospérité économique, du développement de carrière et de faire entendre leurs voix sur des problématiques, en particulier celles en lien avec le bien-être de leurs communautés et leurs rôles en tant qu'intendants et intendantes de l'environnement.

Pour développer notre cadre de pensée, nous avons :

- évalué les politiques et pratiques actuelles en matière d'inclusion des Autochtones ;
- échangé avec les leaders et le personnel ;
- réalisé des formations sur la sensibilisation aux cultures autochtones ;
- organisé un atelier de leadership personnalisé comprenant les perspectives de l'entreprise et celles des Autochtones ;
- effectué des entrevues de professionnels et professionnelles autochtones et de leaders éclairés ;
- organisé un groupe de discussion avec des étudiantes et étudiants autochtones du postsecondaire ;
- organisé des ateliers de gestion interfonctionnel ;
- réalisé des ateliers de planification propres aux mines de Côté Gold et de Westwood.

VISION

IAMGOLD est un chef de file de l'industrie et un partenaire de choix pour les communautés autochtones. L'entreprise soutient la réconciliation économique et le développement de la main-d'œuvre tout au long des étapes de vie d'un site : l'exploration, la mise en valeur d'un projet, l'exploitation, la fermeture et la réhabilitation. Nous partageons les risques et les récompenses des projets, en nous concentrant sur la collaboration et la création conjointe de la vision pour une implication communautaire avec nos partenaires.

Dans le cadre de nos efforts pour trouver un terrain d'entente dans une relation réciproque permettant de continuer d'apprendre les uns des autres, nos relations avec les peuples autochtones sont transparentes, responsables, authentiques et sont le reflet de leurs besoins et intérêts uniques.

Notre cadre de pensée en matière de réconciliation s'intègre à la manière dont nous menons nos activités. C'est inscrit dans notre ADN, cela se reflète dans les comportements de notre l'entreprise et c'est aligné sur les valeurs de l'entreprise. Au Canada, tous les aspects de l'entreprise ont une responsabilité envers la réconciliation, l'ont adopté et disposent d'indicateurs de rendement clés (IRC) clairement définis.



GOVERNANCE

La gouvernance efficace est l'épine dorsale du cadre de pensée d'IAMGOLD en matière de réconciliation. Elle transpose nos engagements en responsabilités claires, en résultats mesurables et en rapports transparents. La réconciliation fait partie intégrante de notre manière de planifier, de décider et d'exercer nos activités. Elle est ancrée dans notre vision de la réconciliation et notre engagement envers l'activité minière innovante et responsable, la gouvernance garantit le partage de responsabilité par toutes les exploitations canadiennes au moyen d'indicateurs établis, de suivis réguliers et d'une communication franche avec les détenteurs de droits, les parties prenantes et les actionnaires.

Le cadre de pensée IAMGOLD en matière de réconciliation est guidé par les principes suivants :

- Respecter le caractère unique de chaque communauté autochtone
- Développer des relations avec les peuples autochtones dès le début de nos activités
- Tisser des relations avec les peuples et les communautés autochtones en respectant leurs valeurs et leurs objectifs

- Reconnaître et déclarer que nous menons nos activités sur des terres appartenant aux Autochtones
- Faire progresser la réconciliation de façon authentique et guidée par les communautés autochtones
- Procéder à une formation continue du personnel, des actionnaires, des partenaires et des parties prenantes sur les peuples autochtones du Canada
- Communiquer notre vision et nos progrès à l'interne et à l'externe
- Promouvoir des comportements qui soutiennent notre vision

Nous reconnaissons que la réconciliation est un parcours fondé sur l'apprentissage continu, la réflexion et la croissance. À l'aube de notre plan quinquennal (2026 à 2030), nous restons intentionnels dans notre définition de la réussite. Pour ce faire, nous imaginons ce que nous voulons accomplir, ce sur quoi nous pourrions faire notre rétrospective et retenir comme étant une réalisation significative à la fin de notre plan.

Nous souhaitons réaliser des progrès dans quatre principaux domaines :

- **Les ressources humaines :**
Nous soutenons les talents autochtones pour qu'ils soient sensibilisés, équipés et prêts à saisir les occasions de carrière que nous offrons dans toute l'entreprise, y compris des cheminements de soutien pour ceux et celles qui souhaitent occuper des postes de leadership et de gestion. Les initiatives qui soutiennent les programmes de développement du personnel menés par des Autochtones sont intégrées à l'ADN de l'entreprise. Nous soutenons aussi les initiatives de renforcement des capacités qui sont alignées aux objectifs de l'entreprise.
- **Les affaires et la chaîne d'approvisionnement :**
Des entreprises autochtones sont engagées en tant que partenaires et développent leurs capacités afin de participer efficacement à nos activités. Notre approche en matière d'approvisionnement est inclusive et consciente des réalités culturelles.
- **La mise en valeur de projets :**
Nous avons élaboré un nouveau modèle de mise en valeur de projets dans l'industrie en création conjointe avec les communautés autochtones afin de les aider à renforcer leurs capacités en tant que partenaires, et ce, du début du projet jusqu'aux opérations. La réconciliation économique par la participation des Autochtones est au premier plan de nos activités.

- **Les actionnaires :**
Les actionnaires sont alignés sur notre vision et notre approche des affaires, car nous sommes transparents et responsables et nous respectons les besoins et les intérêts uniques des communautés partenaires lorsque nous mettons en valeur de nouveaux projets.

La mise en place de notre stratégie se fera de façon raisonnée, uniforme et axée sur l'amélioration continue en :

- établissant un groupe de ressources internes qui fournira une orientation continue, une supervision et une responsabilisation pour les activités et les résultats de la présente stratégie ;
- communiquant nos objectifs de réconciliation aux équipes et en informant le personnel sur les progrès en toute transparence ;
- partageant des mises à jour informelles sur les progrès avec les partenaires autochtones et à un public plus large au moyen de voies de communications externes existantes ;
- s'engageant à faire un examen formel de la présente stratégie et des progrès de la mise en œuvre en 2030.

Les sites canadiens d'IAMGOLD (**Côté Gold, Westwood** et le **projet Nelligan**) élaboreront chacun un plan de réconciliation spécifique et qui se conforme à ce cadre du siège social, évoluant de façon à mettre en avant les contextes opérationnels propres à chaque site et les priorités distinctes des communautés autochtones partenaires.

CHEMINEMENTS DE RÉCONCILIATION

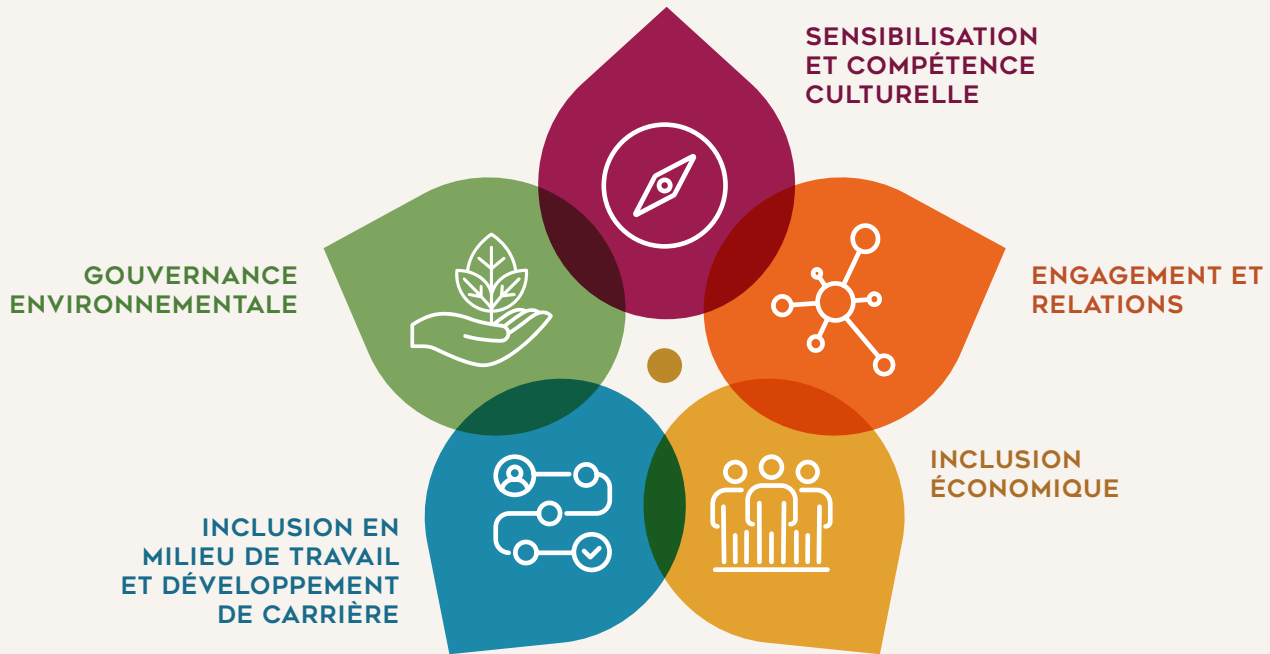
Le cadre de pensée IAMGOLD en matière de réconciliation est structuré par une série de cheminements, qui ont chacun été conçus afin de faire progresser notre vision commune. Cette stratégie repose sur la reconnaissance du passé, la compréhension du présent et la volonté de façonner un avenir meilleur avec les peuples et les communautés autochtones. Ces cheminements symbolisent un parcours commun pour notre entreprise, nos projets et partenariats, qui avancent vers de nouvelles possibilités, guidés par la conviction que l'inclusion des Autochtones nous donne l'occasion de créer un avenir radieux avec les communautés autochtones.

En tant qu'entreprise profondément connectée à l'environnement, IAMGOLD adopte cette façon de voir les choses, car elle est le reflet des valeurs et du cadre de pensée utilisés pour tisser des relations avec les partenaires et les communautés autochtones. Les cheminements sont inclusifs, valorisent différentes perspectives, expériences et visions du monde. Ils représentent les efforts collectifs afin de faire face aux défis et de trouver la meilleure voie à suivre pour tout le monde.

Chaque cheminement est façonné par son environnement et les personnes qui l'empruntent, et est adapté à différents besoins et habilités tout en offrant un espace propice à la réflexion et à l'évolution. La création conjointe intentionnelle est guidée par les perspectives autochtones. Ces cheminements comprennent une vision et des valeurs partagées. Contrairement aux cadres coloniaux rigides de « piliers » ou de « pierres angulaires, » notre cadre de pensée s'inspire de la nature en étant flexible, évolutif et fondé sur le partenariat.

Ensemble, nous souhaitons créer des cheminements que les futures générations pourront emprunter, développer et adapter, et ainsi poursuivre le parcours de réconciliation et de développement de relations entre IAMGOLD et les communautés autochtones.

CINQ CHEMINEMENTS GUIDENT NOTRE PARCOURS DE RÉCONCILIATION :



Les cinq cheminement de réconciliation soutiennent les efforts d'IAMGOLD de redéfinir l'activité minière et de s'aligner sur **l'approche IAMGOLD** :

- Nous promovons l'activité minière sécuritaire et responsable
- Nous adoptons l'innovation
- Nous développons les talents de demain
- Nous bâtissons des équipes à rendement élevé
- Nous créons une prospérité pour tout le monde



SENSIBILISATION ET COMPÉTENCE CULTURELLE

Pour réussir tous les cheminements, il est essentiel d'intégrer la sensibilisation aux cultures autochtones et la compétence culturelle dans l'ensemble de notre personnel, y compris dans les connaissances propres aux rôles. Ce cheminement soutient l'apprentissage continu et renforce les relations en intégrant la réconciliation à notre culture d'entreprise et à nos comportements.



SENSIBILISATION ET COMPÉTENCE CULTURELLE

RÉSULTATS RECHERCHÉS

- ✓ Le personnel, les membres du conseil, les principales parties prenantes et les partenaires ont l'occasion d'être sensibilisés et d'approfondir leurs connaissances sur les peuples autochtones du Canada.
- ✓ Les compétences en culture autochtone sont reconnues comme un élément essentiel au rendement individuel et à la réussite de l'entreprise. Tous les aspects de l'entreprise ont un sens de la responsabilité envers la réconciliation, l'ont adopté et disposent d'IRC clairement définis.
- ✓ Les membres d'équipes possèdent les connaissances et les outils pour soutenir l'inclusion des Autochtones.

MESURES DU SIÈGE SOCIAL EN FAVEUR DE LA RÉCONCILIATION

- Fournir à tout le personnel au Canada une formation de base sur la sensibilisation aux cultures autochtones, en permettant aux personnes qui ne travaillent pas au Canada d'y avoir accès et en l'offrant aussi aux membres du conseil et aux autres parties prenantes pertinentes.
- Recueillir, promouvoir et fournir des ressources d'apprentissage au personnel de différentes manières.
- Permettre aux partenaires et aux membres du personnel autochtones d'identifier et d'accroître les occasions de fournir une formation accrue en sensibilisation culturelle.
- Inclure des représentations des cultures et des partenariats autochtones au siège social en collaboration avec des peuples autochtones.
- Établir des principes directeurs pour le développement et l'utilisation de protocoles culturels lorsque cela convient à tous nos sites.
- Fournir des formations en compétences culturelles à l'ensemble des gestionnaires dans toute l'entreprise avec des formations personnalisées propres à des domaines fonctionnels (p. ex. exploration, projets, relations avec les communautés, approvisionnement, ressources humaines).



ENGAGEMENT ET RELATIONS

Nous bâtissons des relations authentiques et fondées sur la confiance avec les peuples autochtones en honorant la diversité des priorités, des protocoles et des visions du monde. Ce cheminement reflète notre engagement envers la transparence, la prise de décision conjointe et l'apprentissage réciproque.





ENGAGEMENT ET RELATIONS

RÉSULTATS RECHERCHÉS

- ✓ IAMGOLD dialogue avec les communautés autochtones du début du projet jusqu'à la fermeture de la mine, en respectant la gouvernance autochtone, les priorités et les objectifs propres à la communauté et les systèmes de connaissances.
- ✓ L'entreprise établit et maintient des relations actives avec les peuples autochtones, les organisations et les réseaux qui orientent les efforts de réconciliation et soutiennent les initiatives menées par les Autochtones.
- ✓ Les membres d'équipes possèdent les connaissances dont ils ont besoin pour bâtir des relations efficaces et respectueuses avec les Autochtones.

MESURES DU SIÈGE SOCIAL EN FAVEUR DE LA RÉCONCILIATION

- Élaborer des normes, des outils et des directives sur l'engagement avec les Autochtones en contexte canadien.
- Exiger une formation en compétences culturelles pour les membres du personnel clé responsables de l'engagement, des négociations d'entente et de leur mise en place.
- Examiner les structures (siège social et sites) pour s'assurer que nous disposons des ressources adéquates pour mettre en place notre stratégie de réconciliation et les plans d'action afin de convenablement dialoguer avec les peuples autochtones et les consulter dans la mise en œuvre de notre stratégie.
- Agir en tant qu'allié et défenseur ou défenseuse lorsque c'est approprié, utiliser plusieurs plateformes pour créer des espaces pour faire mieux entendre les voix des Autochtones sur les problématiques qui ont une incidence directe sur leurs communautés.
- Identifier les occasions de développer et de créer conjointement des relations et des cadres conceptuels d'engagement lors des phases d'exploration et de mise en valeur de projets.
- Identifier les occasions directes d'affaires pour tisser des relations avec les organisations autochtones afin de soutenir la progression des mesures dans le cadre des cheminements de réconciliation.
- Renforcer la gouvernance d'entreprise et la responsabilisation pour la mise en place d'ententes sur les répercussions et les avantages (ERA), y compris une surveillance et des suivis réguliers des progrès de mise en œuvre.



INCLUSION ÉCONOMIQUE

Nous renforçons l'inclusion économique en soutenant le développement des entreprises autochtones, l'emploi et les stratégies menées par la communauté. Ce cheminement est axé sur la création d'occasions équitables pour promouvoir la participation des Autochtones dans tous les aspects de nos activités.





INCLUSION ÉCONOMIQUE

RÉSULTATS RECHERCHÉS

- ✓ IAMGOLD est reconnue comme alliée de confiance qui œuvre dans le renforcement de la participation des Autochtones dans l'économie.
- ✓ L'approvisionnement et les programmes de développement des affaires sont inclusifs et accessibles
- ✓ Les communautés autochtones ont l'occasion de participer aux nouveaux projets de manière à aligner leurs visions d'autodétermination en matière d'inclusion économique.

MESURES DU SIÈGE SOCIAL EN FAVEUR DE LA RÉCONCILIATION

- Explorer les modèles de partenariat avec les communautés autochtones pour soutenir le développement de nouveaux projets.
- Promouvoir et partager les pratiques actuelles prometteuses en lien avec l'inclusion économique et lorsque c'est adéquat, adapter les efforts d'inclusion économique d'IAMGOLD.
- Fournir des directives à l'approvisionnement et des conseils aux équipes des sites sur les approches d'approvisionnement local et les initiatives de renforcement des capacités des Autochtones, y compris le respect des normes d'approvisionnement et des pratiques d'établissement de contrats alignés aux engagements liés aux ERA tout au long du cycle de vie du projet.
- Appliquer une norme locale d'approvisionnement pour guider les pratiques d'approvisionnement aux endroits où il n'existe pas d'ERA, en tenant compte du fait que les ERA ont préséance sur les normes d'entreprise lorsque des engagements spécifiques existent.
- Identifier les occasions de dialoguer avec des entreprises détenues par des Autochtones ou des organisations autochtones dans l'approvisionnement en biens et services



INCLUSION EN MILIEU DE TRAVAIL ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Nous favorisons des milieux de travail inclusifs et respectueux qui donnent le pouvoir de réussir aux talents autochtones. Ce cheminement soutient la sensibilisation aux perspectives de carrière ainsi que des approches et des pratiques de ressources humaines sensibilisées sur la culture et promeut le développement du leadership en s'assurant que les membres du personnel autochtones peuvent s'épanouir et croître chez IAMGOLD.





INCLUSION EN MILIEU DE TRAVAIL ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

RÉSULTATS RECHERCHÉS

- ✓ Les communautés autochtones et les jeunes sont informés sur les cheminements de carrière offerts par IAMGOLD.
- ✓ L'emploi des Autochtones chez IAMGOLD croît grâce à des initiatives bien structurées visant à développer les compétences.
- ✓ Les programmes de développement de carrière, créés conjointement avec le personnel autochtone, soutiennent le développement professionnel, la rétention et l'avancement du leadership.
- ✓ Les pratiques et les politiques d'inclusion en milieu de travail sont le reflet visible des contributions autochtones à la réussite et aux missions d'IAMGOLD à tous les niveaux.

MESURES DU SIÈGE SOCIAL EN FAVEUR DE LA RÉCONCILIATION

- Élaborer une politique sur l'inclusion des Autochtones en milieu de travail qui servira de guide pour le recrutement, la rétention, le développement de carrière et les stratégies d'avancement afin de favoriser l'inclusion et le sentiment d'appartenance des peuples autochtones.
- Identifier les occasions de soutenir les membres du personnel autochtones afin qu'ils puissent pratiquer leur culture en milieu de travail et qu'ils puissent mener des initiatives de visibilité lorsque cela convient auprès des services de la gestion du bureau pour déterminer s'il faut mettre en place des protocoles ou des politiques afin de soutenir ces pratiques.
- Tisser des partenariats avec les communautés, le monde de l'éducation, les agences de formation, les services d'embauche et les agences de recrutement autochtones pour attirer les talents et établir des bassins de talents futurs.
- Soutenir le développement de carrière et l'avancement des membres du personnel autochtone dans toute l'entreprise.
- Mesurer et consigner l'engagement du personnel autochtone et non autochtone en soutien à la mise en œuvre en cours de la présente stratégie et évaluer son efficacité.
- Offrir des services d'assistance culturellement adéquats au personnel et évaluer la rémunération, les avantages sociaux et les programmes de mieux-être.
- Soutenir une fois par an une activité de bénévolat pilotée par l'entreprise auprès d'une organisation autochtone.



GOVERNANCE ENVIRONNEMENTALE

Nous collaborons avec les communautés autochtones pour intégrer leurs connaissances traditionnelles et leurs valeurs dans la prise de décision sur l'environnement. Ce cheminement soutient la gestion conjointe, la réhabilitation des écosystèmes et la prise de décisions éclairées en matière d'action climatique grâce aux pratiques de gouvernance des Autochtones.



GOUVERNANCE ENVIRONNEMENTALE

RÉSULTATS RECHERCHÉS

- ✓ Les activités de mise en valeur de projets et d'exploration au stade préliminaire sont fondées sur les connaissances locales des autochtones et leurs visions du monde.
- ✓ Les politiques, les normes et les pratiques environnementales tiennent compte des perspectives et des connaissances traditionnelles autochtones et peuvent comprendre des éléments créés conjointement avec les partenaires des communautés autochtones.
- ✓ La compréhension de l'ensemble de l'entreprise en matière de gouvernance environnementale est accrue grâce à l'éducation sur les perspectives de gouvernance des terres des Autochtones en raison d'apprentissages sur les terres et des relations de partage de connaissances qui reposent sur la confiance.

MESURES DU SIÈGE SOCIAL EN FAVEUR DE LA RÉCONCILIATION

- S'assurer que le développement du cadre de gouvernance environnementale comprend des occasions d'engagement avec les Autochtones et/ou les implique pendant toutes les étapes des activités, de l'exploration à la fermeture, p. ex. l'identification d'écosystèmes précieux/de lieux ayant une valeur culturelle, le cadre conceptuel de gouvernance de l'eau, la norme de fermeture et le cadre conceptuel sur la biodiversité.
- S'assurer que les perspectives autochtones sont incluses au cadre de surveillance environnementale et aux activités liées et que le rendement est partagé avec les communautés de façon transparente et respectueuse.

RECONNAISSANCE

Nous reconnaissons que la réconciliation est un parcours et que le chemin doit être le nôtre, ancré dans les valeurs et l'histoire d'IAMGOLD. Notre démarche avec les peuples autochtones a commencé grâce à nos projets en Ontario et au Québec. Nous sommes encouragés par les bases établies par ces relations, qui continuent d'être des sources d'apprentissages pour nous. Ensemble, nous sommes inspirés par les perspectives qu'offre ce parcours.

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude aux personnes qui nous ont guidés et ont participé à l'élaboration de ce plan. Bridging Concepts, une agence de consultants des Premières Nations fondée par Trina Maher, une membre de la Première Nation de Mattagami, et son équipe ont eu un rôle central dans la conception de la vision et des mesures présentées dans ce document. Randi Ray, membre de la Première Nation Flying Post et fondatrice de Miikana, et son équipe ont animé des séances de formation enrichissantes qui ont été déterminantes dans la création d'une base solide à partir de laquelle nous avons commencé notre planification.

Cette stratégie a aussi été façonnée par les contributions des membres du personnel et des leaders d'IAMGOLD au siège social et aux exploitations de Côté Gold et de Westwood. Lors des séances de formation et des ateliers de planification du présent document, les participants et les

participantes ont fait preuve d'ouverture d'esprit, de curiosité et d'une volonté d'écouter et de participer. Leurs contributions sont le reflet d'un esprit d'humilité, d'apprentissage partagé et d'un engagement à transformer cette stratégie en mesures concrètes.

Nous remercions sincèrement le comité d'orientation interne, dont le leadership et les directives ont été déterminants tout au long de ce processus. Le dévouement du comité est le reflet de son engagement solide de faire progresser la réconciliation en tant qu'élément central de la raison d'être d'IAMGOLD et de notre façon de travailler.

CONVERSATIONS AUTOCHTONES

Ce document a été conçu grâce à une collaboration continue avec les peuples autochtones. Les voix et les perspectives, recueillies grâce aux partenariats, aux dialogues, aux formations ainsi qu'aux contributions de personnes invitées, ont été au cœur de cette stratégie. De plus, nous avons approfondi notre compréhension au moyen d'entrevues avec des professionnels et professionnelles autochtones et des groupes de discussion avec des étudiantes et étudiants autochtones du postsecondaire. Ces contributions ont été l'occasion d'obtenir de précieuses perspectives sur l'entrepreneuriat,

l'approvisionnement, l'engagement communautaire, l'inclusion économique et en milieu de travail, l'éducation, l'environnement, les partenariats et le leadership. Nous sommes reconnaissants envers toutes les personnes ayant partagé leurs expériences.

La réconciliation exige de reconnaître le passé et d'apprendre ensemble. Fondé sur le respect mutuel et le partenariat, ce n'est pas une stratégie sur les peuples autochtones, mais plutôt une stratégie conçue avec eux afin de croître grâce à l'engagement continu. Notre engagement à partager cette stratégie et à continuer d'être guidé par les partenaires autochtones reste ferme. Nous reconnaissons que ces relations et ces voix sont essentielles à notre réussite.

Nous tenons à exprimer notre gratitude envers les leaders autochtones, les professionnels et professionnelles, les étudiants et étudiantes et les partenaires autochtones dont les perspectives et les expériences ont permis de façonner et renforcer la présente stratégie. Nous reconnaissons également que la réconciliation et l'inclusion des Autochtones sont des engagements continus. Nous poursuivrons le dialogue avec les peuples et communautés autochtones au fur et à mesure que nous mettrons en place cette stratégie.



IAMGOLD™

**L'ACTIVITÉ MINIÈRE.
REDÉFINIE.**

iamgold.com