

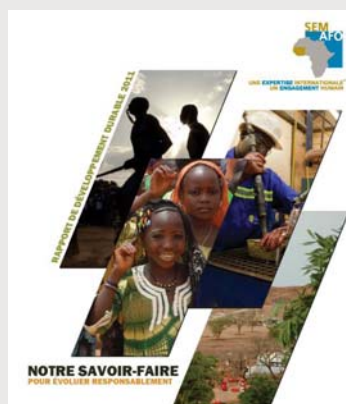


UNE EXPERTISE INTERNATIONALE^{MD}
UN ENGAGEMENT HUMAIN

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2011



NOTRE SAVOIR-FAIRE
POUR ÉVOLUER RESPONSABLEMENT



Photos en couverture

Danse traditionnelle, village de Yona, Burkina Faso
Enfants, village de Boulkagou, Niger
Employé, Mana, Burkina Faso
Usine de Mana, Burkina Faso

À propos du présent rapport

Portée du rapport

Le second rapport de développement durable de SEMAFO présente, à l'ensemble de ses parties prenantes, la performance de SEMAFO inc. et de ses principales filiales — SEMAFO Burkina Faso S.A. et Société des Mines du Liptako (SML) S.A. — en matière de performance environnementale, sociale et économique.

Ce rapport couvre l'exploration et les mines de SEMAFO pour l'année 2011 au Burkina Faso et au Niger et est publié annuellement.

Changement significatif

En septembre 2011 SEMAFO a annoncé la suspension temporaire des opérations à sa mine Kiniero en Guinée à la suite d'un mouvement de protestation d'un groupe de résidents locaux.

Importance

SEMAFO présente les informations reliées au développement durable que la Société et ses parties prenantes jugent importantes par rapport à ses activités. Ces informations correspondent aux enjeux identifiés, c'est-à-dire, la gouvernance, les relations avec les communautés, les pratiques de travail, les droits humains, la santé et la sécurité, l'environnement ainsi que les retombées économiques.

Collecte et validation des données

La publication de ce rapport nécessite la collaboration de nombreux intervenants. Sa réalisation, incluant la collecte et la vérification des informations, est sous la responsabilité du département des affaires corporatives de SEMAFO. Les informations contenues dans ce rapport ont été fournies par divers spécialistes et gestionnaires, ainsi que par les systèmes d'information de SEMAFO. Les méthodes de calcul des données utilisées sont celles préconisées par l'approche du *Global Reporting Initiative* (GRI), sauf indication contraire.

Lignes directrices du GRI

Le présent rapport a été élaboré à l'aide des lignes directrices du GRI, assurant crédibilité et qualité de l'information en fait de responsabilité sociale. Le GRI atteste que le présent rapport est conforme au niveau d'application B de ses lignes directrices.

Moyens de communication

Ce rapport constitue le principal moyen de reddition de comptes de SEMAFO en matière de développement durable. D'autres outils peuvent être également consultés :

- la section Responsabilité de la Société de notre site Internet (www.semafo.com)
- la section Notre engagement pour évoluer responsablement du Rapport annuel 2011

Tous les montants sont exprimés en dollars américains.

Profil de la Société

SEMAFO est une société minière canadienne menant des activités de production et d'exploration aurifères en Afrique occidentale. La Société exploite actuellement trois mines d'or : la mine Mana au Burkina Faso, la mine Samira Hill au Niger et la mine Kiniero en Guinée. SEMAFO s'est engagée à agir consciencieusement afin de devenir un acteur de premier plan dans la région géographique où elle exerce ses activités. La priorité stratégique de SEMAFO consiste à maximiser la valeur pour ses actionnaires par la gestion efficace de ses actifs existants ainsi que par la recherche d'occasions de croissance organique et stratégique.

Mission de la Société

Créer avec les pays où nous exerçons nos activités un partenariat exemplaire dans le développement de leurs ressources naturelles, en y associant notre savoir-faire et en nous appuyant sur nos connaissances ainsi que nos ressources financières.

Mission humanitaire

Créer dans les pays où nous exerçons nos activités un climat propice à l'amélioration des conditions de vie par nos actions, par nos investissements dans des projets de développement communautaire, par la création d'emplois, par la formation et la valorisation des populations et par les retombées que nous créons.



NOTRE SAVOIR-FAIRE POUR ÉVOLUER RESPONSABLEMENT

À propos du présent rapport	2
Profil de la Société et table des matières	3
Faits saillants 2011 et Valeurs de SEMAFO	4
Structure opérationnelle	5
Notre Savoir-faire pour évoluer responsablement	6
Performance 2011 et objectifs 2012	8
Impacts de l'organisation sur le développement durable	10
Six orientations stratégiques	11
SEMAFO et ses partenaires	12
Indicateurs GRI	43

GOUVERNANCE

Structure de gouvernance	14
Politiques corporatives	15
Initiatives externes	15
Processus de gestion des risques	15

COMMUNAUTÉS

Relations avec les communautés	16
Préoccupations des communautés	17
Programme de sensibilisation au développement	19
Fondation SEMAFO	20

PRATIQUES DE TRAVAIL

Notre plus grande ressource	22
Respect des droits humains	23
Conventions collectives	23
Recrutement et formation des employés nationaux	23
Nationalisation des postes	25
Mobilisation de nos employés	25
Sensibilisation au développement durable	25
Reconnaissance	26

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Comités	28
Sensibilisation et formation	29
Sécurisation des lieux	30

ENVIRONNEMENT

Système de gestion environnementale	32
Conformité	33
Eau	33
Gestion responsable des déchets	34
Énergie, gaz à effet de serre et autres émissions	35
Ozone	35
Réhabilitation des sites	36

ÉCONOMIE

Valeur économique distribuée	39
SEMAFO Énergie	40



Faits saillants 2011

SEMAFO implante une nouvelle stratégie de développement durable

SEMAFO conclut une entente avec la Société Nationale d'Électricité du Burkina (Sonabel) pour relier la mine Mana au réseau national d'électricité

SEMAFO fait son entrée à la Bourse NASDAQ OMX de Stockholm

SEMAFO annonce un premier dividende à ses actionnaires

SEMAFO est désignée pour sa culture d'entreprise parmi les plus admirées au Canada

SEMAFO figure parmi les « 30 employeurs de choix au Québec »

SEMAFO adhère au Pacte Mondial des Nations Unies

Valeurs de SEMAFO

Respect et intégrité : ces valeurs sont à la base de tout ce que nous accomplissons — grâce à l'imputabilité, la responsabilisation, l'honnêteté, la transparence, la protection de l'environnement et la sécurité de nos employés.

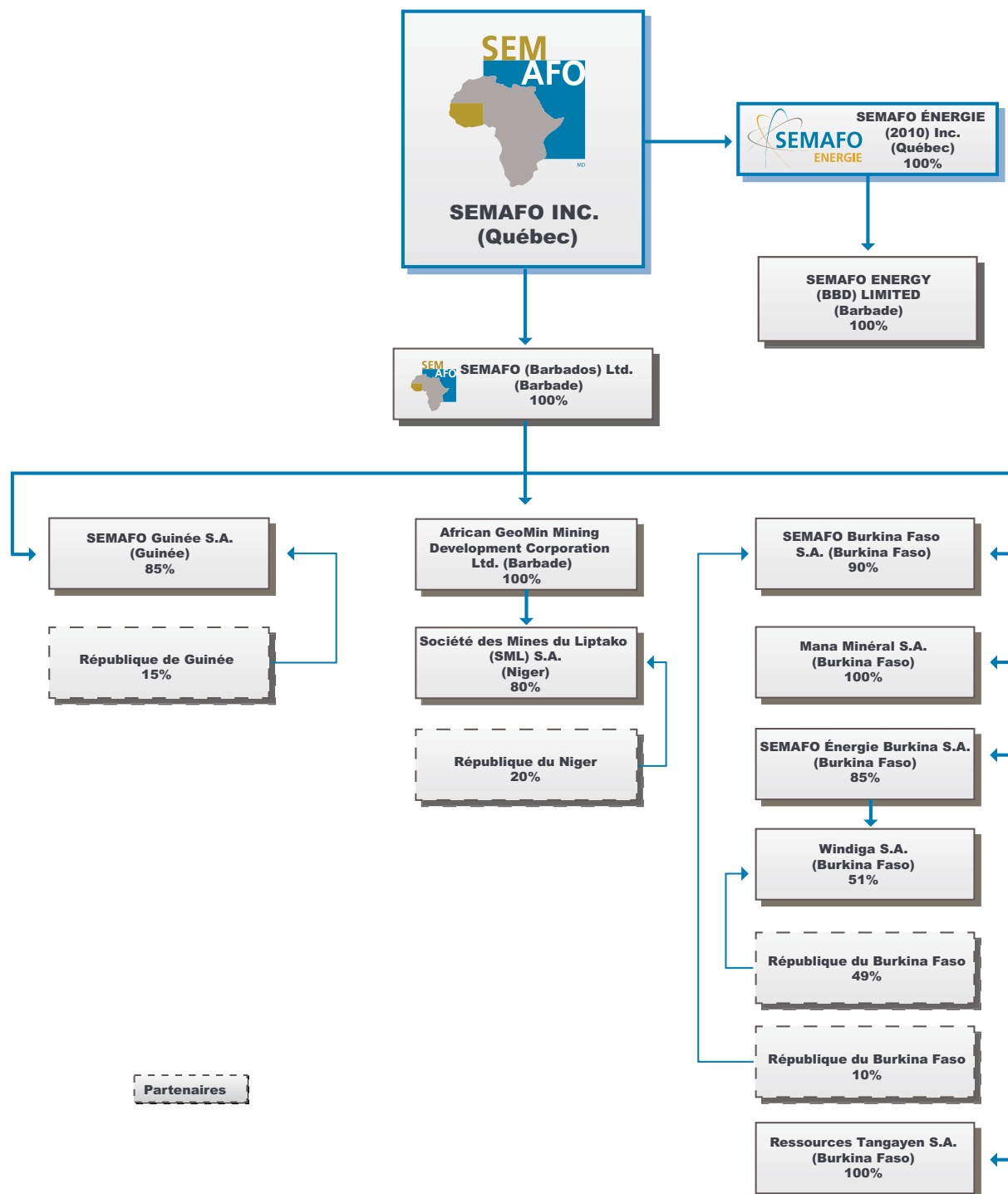
Recherche de l'excellence : nous visons sans cesse l'excellence dans tout ce que nous accomplissons — grâce à la qualité, l'effort, la persévérance, l'amélioration continue, l'entrepreneurship et le leadership.

Compétence : nous soutenons les réalisations individuelles et collectives, car elles ont une incidence directe sur l'entreprise — grâce à un impact direct sur le leadership et sur la performance de l'entreprise au niveau de la dotation, l'intégration, la gestion, l'évaluation, la promotion, la formation, le perfectionnement et la relève.

Travail en équipe : nous croyons au pouvoir des gens qui unissent leurs efforts pour atteindre des buts communs.

Structure opérationnelle

SEMAFO inc. est régie par la Loi sur les sociétés par actions (Québec).





Benoît La Salle, FCA
Président et chef de la direction

Notre Savoir-faire pour évoluer responsablement

Nous sommes heureux de vous présenter le second rapport de développement durable de SEMAFO décrivant notre performance tout au long de l'année 2011 et notre cheminement à l'égard de nos parties prenantes. Afin de répondre aux enjeux et aux défis légitimes que notre métier et nos partenaires soulèvent, nous travaillons sans cesse dans un esprit d'amélioration continue, rehaussant chaque jour nos exigences et notre performance. Nous sommes fiers des progrès réalisés à ce jour.

Dans notre premier rapport de développement durable, nous nous étions engagés à mettre en œuvre un plan d'action à la hauteur de nos valeurs, de notre vision et de notre mission humanitaire. De concert avec la lecture de nos résultats, vous découvrirez notre stratégie de développement durable, digne de notre engagement. Cette stratégie sera réévaluée annuellement au fil des événements et des tendances pouvant avoir un impact sur notre Société. Notre vision intégrée du développement durable s'inspire sur notre Savoir-faire pour évoluer responsablement. Nous allons faire évoluer nos activités en améliorant continuellement ce Savoir-faire afin de nous engager consciencieusement auprès de nos communautés d'intérêt, tout en leur assurant notre contribution à l'élaboration d'un présent et d'un avenir créateurs de valeur.

Comme vous pourrez le constater, la majeure partie de nos objectifs en matière de développement durable ont été atteints ou sont en cours de réalisation.

SEMAFO est guidée par les normes les plus élevées de gouvernance d'entreprise. Nous respectons tant les codes miniers que les lois des pays où nous menons nos activités et nous adhérons à l'Initiative sur la Transparence des Industries Extractives (ITIE) soutenue par la Banque mondiale. En 2011, nous avons franchi une étape supplémentaire en adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, consolidant ainsi notre engagement à maintenir nos opérations et nos stratégies alignées sur dix principes universellement acceptés, relativement aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Pierre angulaire de notre Savoir-faire, notre action communautaire contribue chaque jour à l'amélioration des conditions de vie des communautés vivant à proximité de nos sites. En 2011, nous avons versé 1,6 millions \$ à la Fondation SEMAFO pour la réalisation de projets destinés aux populations. Vous serez à même d'apprécier les retombées positives et le renforcement de l'expertise humanitaire de la fondation.

La campagne radiophonique nationale de sensibilisation, « Ensemble pour une société meilleure », initiée par SEMAFO au Burkina Faso est un grand succès. En effet, 52 émissions de 30 minutes produites en quatre langues abordant 52 sujets relatifs au développement durable, ont pu être diffusées à travers les 13 régions du pays, étendant ainsi notre action citoyenne au-delà de nos sites.

Les activités propres à notre industrie font en sorte qu'il est primordial de recevoir le support de nos parties prenantes. Notamment, nous menons nos activités dans un souci constant d'obtenir le permis social des communautés. En 2011, par exemple, c'est avec les populations avoisinantes de notre propriété Mana, au Burkina Faso, que nous avons procédé au lancement de notre projet souterrain. Nous avons également eu l'honneur de recevoir la visite du premier ministre du Burkina Faso qui a rendu un hommage éloquent au Savoir-faire de SEMAFO au terme de sa journée, nous assurant du soutien de son gouvernement dans la réalisation de nos projets.

Marque de reconnaissance supplémentaire reçue en 2011, SEMAFO a été classée au palmarès des 10 cultures d'entreprise les plus admirées au Canada pour la région du Québec et des provinces de l'Atlantique. Le processus de sélection tient compte, entre autres, de critères comme la responsabilité sociale. La culture de SEMAFO est renforcée par sa mission humanitaire fondée sur l'amélioration continue et notre détermination soutenue à amener des changements constructifs et durables dans nos pays d'accueil.

Au cours de l'exercice 2011, nous avons signé des protocoles d'entente au Burkina Faso et au Niger avec nos employés syndiqués, et ce, sans aucun conflit de travail. Fidèles à l'engagement pris l'année précédente, nous avons bonifié notre programme de développement du potentiel et des compétences de nos employés afin d'assurer une relève solide. Nous continuons d'encourager l'apprentissage et le transfert des connaissances parmi nos employés nationaux, comme en témoignent notre stratégie de formation et notre performance en la matière.

Nous avons amorcé une campagne de sensibilisation au développement durable auprès de nos employés. Cette action, qui vise à susciter leur engagement, inclut des séances de sensibilisation de groupes et individuelles ainsi qu'une publication dédiée au développement durable.

Autre fait digne de mention, nous soulignons une année complète sans aucun accident avec arrêt de travail à notre mine Mana au Burkina Faso. Cette performance, qui classe notre propriété parmi les meilleures en Afrique occidentale à cet égard, est le fruit d'un effort collectif quotidien et d'un engagement partagé par nos employés envers la santé et la sécurité.

En 2011, nous avons procédé à une mise à jour de certaines de nos politiques corporatives. Notamment, nous reconnaissons que nos activités génèrent des gaz à effet de serre et contribuent ainsi aux changements climatiques. Nous travaillons sans relâche, de concert avec nos partenaires, afin de promouvoir toute action contribuant à une efficacité énergétique accrue et une méthode de gestion réduisant l'impact de nos émissions.

Tout en cherchant à minimiser les impacts environnementaux liés à nos activités, nous contribuons à une gestion responsable des ressources naturelles. Le parrainage et l'appui financier de la Société à la campagne nationale de reboisement du Burkina Faso sont des exemples concrets de notre contribution à la lutte contre les changements climatiques.

Comme en témoignent les résultats financiers de l'exercice 2011, la rentabilité de SEMAFO nous offre une solide base pour poursuivre nos activités de création de valeur au bénéfice de l'ensemble de nos parties prenantes.

Dans une perspective de développement du continent africain, nos activités bénéficient non seulement aux populations vivant à proximité de nos sites, mais par les retombées économiques qu'elles génèrent, elles profitent également à l'ensemble des pays où nous œuvrons.

En 2011, SEMAFO a fait son entrée à la Bourse de Stockholm, ce dont nous sommes très fiers. Puisque les attentes des actionnaires de la plus grande bourse suédoise sont élevés en matière de responsabilité d'entreprise, nous voyons dans cette nouvelle étape une reconnaissance indéniable de notre Savoir-faire et de notre engagement auprès de nos parties prenantes.

Benoît La Salle, FCA

Président et chef de la direction

Le 13 mars 2012



« Afin de répondre aux enjeux et aux défis légitimes que notre métier et nos partenaires soulèvent, nous travaillons sans cesse dans un esprit d'amélioration continue, rehaussant chaque jour nos exigences et notre performance ».

Performance 2011 et objectifs 2012

Objectifs 2011	Performance 2011	Objectifs 2012
RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES		
Impliquer davantage les parties prenantes dans l'élaboration du prochain rapport de développement durable	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation et implication des employés au développement durable Création de groupes de discussion avec les employés sur nos sites 	<p>Établir un partenariat avec la Chambre des Mines du Burkina Faso afin d'accroître notre connaissance des enjeux</p> <p>Rencontre des responsables du développement durable sur les sites</p>
GOUVERNANCE		
Amender le <i>Code de conduite</i> en visant spécifiquement la lutte contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> Bonification de notre <i>Code de conduite</i> Mise à jour de politiques corporatives 	Adopter une politique relative à la corruption
S'engager auprès du Pacte Mondial et diffuser ses principes fondés sur des valeurs universelles	<ul style="list-style-type: none"> Adhésion en décembre 	Réaliser notre première Communication sur le Progrès au Pacte Mondial
COMMUNAUTÉS		
Réaliser 52 émissions radiophoniques « Ensemble pour une société meilleure »	<ul style="list-style-type: none"> 52 émissions réalisées de février 2011 à février 2012 	Renforcer notre programme pour la seconde édition
Fondation SEMAFO <ul style="list-style-type: none"> Développer le projet de production du paprika Bonifier les projets générateurs de revenus 	<ul style="list-style-type: none"> Paprika : début des ateliers au bénéfice de 750 producteurs Karité : exportation de 6 tonnes, production de 10 000 savons par mois au profit de 8 000 personnes Sésame : 850 000 \$ de revenus au bénéfice de 3 500 personnes 	<p>Démarrer la production</p> <p>Développer le marché international</p>
<ul style="list-style-type: none"> Participer au programme de dépistage du cancer du col de l'utérus Poursuivre la distribution de dons 	<ul style="list-style-type: none"> Formation de médecins de l'hôpital de Bobo Dioulasso sur la prévention et la cryothérapie Dons estimés à 150 000 \$ 	Lancer officiellement le programme
SEMAFO Énergie <ul style="list-style-type: none"> Burkina Faso (centrale solaire) Faire l'étude de faisabilité technique Clôre le financement Débuter la construction Niger : Faire les études de pré-faisabilité pour trois projets énergétiques Signer une entente PPP pour un projet hydroélectrique Guinée : Participer à l'étude de faisabilité pour un projet hydroélectrique de 80 mégawatts 	<ul style="list-style-type: none"> Étude réalisée en octobre Financement suit son cours Construction reportée en attente de la signature Étude réalisée pour le projet hydroélectrique Processus en cours Étude de faisabilité en cours pour ce projet réévalué à 130 mégawatts 	<p>Signer le contrat d'achat d'électricité et le contrat d'interconnexion au réseau</p> <p>Signer le contrat d'achat d'électricité et d'interconnexion au réseau</p> <p>Finaliser l'entente avec le gouvernement</p> <p>Poursuivre le projet</p>

Objectifs 2011	Performance 2011	Objectifs 2012
PRATIQUES DE TRAVAIL ET DROITS HUMAINS		
Élargir notre programme de formation Perfectionner notre culture de reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> ● Développement d'une stratégie ● Lancement de notre seconde édition 	Accroître la sensibilisation au développement durable et initier un plan de formation relatifs aux droits humains
Maintenir notre position parmi les « 50 employeurs de choix au Canada »	<ul style="list-style-type: none"> ● Taux de mobilisation de 71 % qui nous situe parmi les 30 meilleures au Québec, la seule minière 	Préparer les plans de développement de carrière sur nos sites
Renouveler le Protocole d'entente au Niger et au Burkina Faso	<ul style="list-style-type: none"> ● Protocoles signés dans une atmosphère constructive 	
SANTÉ ET SÉCURITÉ		
Réaliser un audit en santé et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> ● Audit réalisé au Burkina Faso 	
Renforcer notre programme de formation et de sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> ● Plus de 4 000 rencontres de sensibilisation et de formation dispensées sur les sites 	Poursuivre le renforcement afin de diminuer le nombre d'accidents
Développer des programmes de communication sur les sites	<ul style="list-style-type: none"> ● Diverses actions entreprises afin de développer la communication ● Aucun accident avec arrêt de travail au Burkina Faso 	Optimiser notre programme de manière à intégrer les employés du projet de la mine souterraine au Burkina Faso
ENVIRONNEMENT		
Développer notre système de gestion environnementale	<ul style="list-style-type: none"> ● Avancement au niveau de la mise en oeuvre de notre système 	Amender nos procédures environnementales
Développer nos indicateurs de performance et améliorer la collecte des données	<ul style="list-style-type: none"> ● Développement de nos indicateurs 	Standardiser la collecte des données sur nos sites
Mettre à jour nos programmes de formation en environnement	<ul style="list-style-type: none"> ● Formation des coordonnateurs et chefs du service environnement de nos sites et début des séances de sensibilisation des employés à notre politique environnementale 	Poursuivre la formation des responsables et formation des employés au plan d'urgence environnementale
Avancer dans notre projet de devenir signataire de International Cyanide Management Code for the Gold Mining Industry	<ul style="list-style-type: none"> ● Début des séances de sensibilisation à l'interne et identification d'un partenaire pour nous guider dans ce processus 	Devenir signataire du Code

● Objectif atteint ● Objectif partiellement atteint ● Objectif non atteint ou reporté



NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

Pacte Mondial des Nations Unies

En décembre 2011, SEMAFO a adhéré au *Pacte Mondial des Nations Unies*, s'engageant ainsi à aligner ses opérations et ses stratégies sur dix principes universellement acceptés relativement aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Chaque année, nous communiquerons les progrès accomplis quant à l'intégration de ces dix principes.

Impacts de l'organisation sur le développement durable

Après avoir consulté nos parties prenantes et évalué les risques liés à la nature même de nos activités, nous établissons un ordre de priorités reliées à notre responsabilité d'entreprise.

En 2011, lors de l'analyse des diverses modes relationnels avec nos parties prenantes, divers enjeux sont ressortis et sont reflétés dans ce rapport.

Communautés : de par notre mission humanitaire, nous mettons naturellement l'accent, dans ce rapport, sur la contribution de SEMAFO à l'amélioration des conditions de vie des communautés établies à proximité de nos sites.

- Inclure des données quantitatives sur le soutien aux communautés dans le développement d'infrastructures scolaires, sanitaires, etc. et le développement de leur autonomie, via la Fondation SEMAFO (p. 20-21) où directement via SEMAFO (p. 18-19)
- Préciser comment SEMAFO contribue au développement de l'emploi local directement (p. 17 et p. 25) ou indirectement (p. 38)
- Comment SEMAFO contribue à la sensibilisation au VIH/SIDA, un problème majeur de santé publique, dans les pays où SEMAFO exerce ses activités (p. 29)

Employés : au sein de nos valeurs corporatives, la notion de Ressources humaines est très présente (Compétence, Travail en équipe, Respect et intégrité. p. 4). Il va de soi que la santé et sécurité ainsi que la mobilisation de nos employés prennent une place importante dans ce rapport.

- Traiter de ce que fait SEMAFO en matière de santé et de sécurité, notamment ses actions pour limiter l'occurrence d'accidents (p. 28-30)
- Développer ce que SEMAFO fait pour la mobilisation de ses employés (p. 25-26)

Gouvernements : dans les pays où nous exerçons nos activités, nos investissements participent au développement des économies, tant au niveau local que national.

- Souligner les projets de SEMAFO quant à la sensibilisation des communautés aux enjeux sociétaux (p.19-21 et p. 29)
- Chiffrer la présence de SEMAFO en termes de retombées économiques (p. 39-40)
- Traiter de conformité législative (p. 33) et de la façon dont SEMAFO minimise son empreinte environnementale (p. 33-36)

Actionnaires : Notre profil d'entreprise stipule que nous souhaitons maximiser la valeur pour nos actionnaires notamment par la gestion efficace de nos actifs existants (p. 3). Toute l'information contenue dans ce rapport est pertinente pour nos actionnaires, en particulier la section sur la gouvernance (p. 14-15). Cependant, le rapport annuel ainsi que les informations financières annuelles pour l'exercice 2011 contiennent des données relatives aux résultats financiers de l'entreprise et de l'information sur l'exploration, la production, la géologie et la gestion des risques, qui ne sont pas traités dans ce rapport.

Six orientations stratégiques

Durant l'exercice 2011, nous avons élaboré six orientations stratégiques qui correspondent à nos enjeux principaux en matière de développement durable.

Nous allons faire évoluer nos activités en améliorant continuellement notre Savoir-faire afin de s'engager consciencieusement auprès de nos communautés d'intérêts tout en leur assurant notre contribution à l'élaboration d'un présent et d'un avenir créateurs de valeurs.

GOUVERNANCE

Faire reconnaître l'engagement et la performance de SEMAFO en développement durable par toutes ses parties prenantes

COMMUNAUTÉS

Poursuivre la mission humanitaire comme catalyseur du développement durable des communautés à proximité de nos mines

PRATIQUES DE TRAVAIL

Susciter l'engagement des employés de SEMAFO envers le développement durable et intégrer ses principes dans la gestion du capital humain tout en développant une culture de reconnaissance et d'excellence

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Faire de la santé et sécurité une responsabilité collective partagée par tous dans un milieu de travail sain et sécuritaire

ENVIRONNEMENT

Faire de l'environnement une partie intégrante du processus de gestion afin de minimiser l'impact environnemental des activités de SEMAFO

ÉCONOMIE

Poursuivre notre contribution aux économies locales, régionales et nationales de nos pays hôtes et promouvoir des pratiques responsables, tant au niveau environnemental que social, dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement



Une vision intégrée du développement durable, un Savoir-faire et un engagement pour évoluer responsablement

SEMAFO et ses partenaires

Une démarche de développement durable crédible repose sur l'existence de relations soutenues avec nos principales parties prenantes. SEMAFO a mis en place au fil des ans plusieurs mécanismes de relations diversifiés et efficaces qui lui permettent d'être à l'écoute des besoins et des préoccupations de ses partenaires. Basés sur des échanges, ces mécanismes facilitent l'adoption de mesures répondant à des situations spécifiques tout en palliant du mieux que possible les divergences d'objectifs. À l'instar des attentes des parties prenantes, nos relations avec elles évoluent. Dans une perspective d'amélioration continue, SEMAFO cherche à constamment consolider sa démarche afin de concrétiser ses engagements tout en soutenant des projets cohérents.

ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	MÉCANISMES DE RELATIONS	FRÉQUENCES DES RELATIONS
COMMUNAUTÉS		
Acceptabilité des projets Impacts environnementaux et sociaux Emplois et approvisionnements locaux Infrastructures communautaires	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables affectés aux relations avec les communautés - Comités de consultation, incluant des représentants des communautés - Soutien d'initiatives communautaires - Règlement de différends - Publications destinées aux communautés 	<ul style="list-style-type: none"> - Niger : politique de portes ouvertes : communications quotidiennes avec les communautés - Burkina Faso : <ul style="list-style-type: none"> • 4 rencontres des comités consultatifs (80 à 100 personnes) • 3 commissions d'indemnisation • 60 rencontres pour le soutien d'initiatives communautaires • 15 rencontres relatives aux plaintes • 72 rencontres sur des dossiers ponctuels • Autres rencontres informelles - 1 publication annuelle par pays
ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES		
Éducation, santé, projets générateurs de revenus	Partenaire de la Fondation SEMAFO	Près de 300 rencontres pour les projets de la Fondation
GOUVERNEMENTS		
Contribution à la stratégie de développement durable des pays hôtes Conformité législative	<ul style="list-style-type: none"> - Partenariat Public Privé via SEMAFO Énergie - Partenariats avec divers ministères - Conventions 	10 rencontres au Niger et 10 au Burkina Faso
POPULATIONS		
Sensibilisation aux enjeux sociétaux	<ul style="list-style-type: none"> - Émissions de radio - Journaux régionaux et nationaux 	Une centaine de rencontres avec les partenaires, les ministères, les journalistes

ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	MÉCANISMES DE RELATIONS	FRÉQUENCES DES RELATIONS
EMPLOYÉS		
Santé et sécurité	- Comités de santé et sécurité	- 3 rencontres des comités sur les sites
Conditions de travail		- Politique de portes ouvertes entre les employés et la direction
Satisfaction / Mobilisation	- Programme de reconnaissance	- 13 rencontres pour les comités de reconnaissance
Progression de carrière	- Sondage	- 1 sondage
Planification de la relève	- Groupes de discussions	- 5 groupes de discussion
	- Plan de relève	
	- Partenariats avec les universités	- 2 rencontres universitaires
	- Journal interne et intranet	- 4 publications internes
	- Comités opérationnels	- 4 rencontres pour les comités opérationnels
	- Programmes de formation	
SYNDICATS		
Relations de travail harmonieuses	- Plateformes de discussion	- 6 rencontres avec les syndicats sur chacun de nos sites et des rencontres plus informelles ont lieu également sur les sites
	- Conventions collectives	- 3 rencontres pour les Comités mixtes sur la santé et la sécurité sur les sites
	- Comités de suivi	
	- Comités mixtes sur la santé et la sécurité	
SOUS-TRAITANTS		
Respect des objectifs et valeurs de SEMAFO	- Ententes et partenariats	Communication quotidienne
	- Contribution à la Fondation SEMAFO	
FOURNISSEURS		
Qualité des matériaux	- Ententes et partenariats	Communication quotidienne
Respect des objectifs et valeurs de SEMAFO		
ACTIONNAIRES		
Pérennité de la Société	- Rapports financiers	- 4 États financiers, 4 rapports de gestions et 1 rapport annuel
Réputation	- Communiqués de presse	- 34 communiqués
	- Personnes responsables des relations avec les investisseurs	- Communication quotidienne
	- Assemblée annuelle	- 1 assemblée annuelle
	- Présentations aux actionnaires	- Une centaine de présentations aux actionnaires (individuelles et groupes)
		- 1 visite du conseil d'administration sur les sites
	- Site Internet	

LA GOUVERNANCE CHEZ SEMAFO, TOUT UN SAVOIR-FAIRE



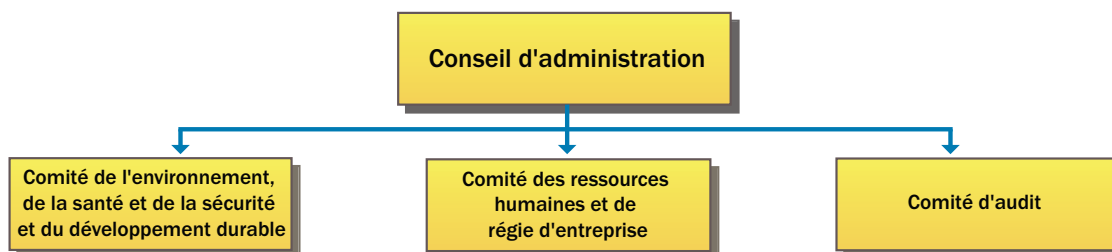
Samira Hill, Niger

Faire reconnaître l'engagement et la performance de SEMAFO en développement durable auprès de l'ensemble de ses parties prenantes

Notre gouvernance en développement durable découle de notre vision intégrée en la matière : **un Savoir-faire et un engagement pour évoluer responsablement**. Un Savoir-faire que nous démontrons quotidiennement par le biais d'actions responsables. Un engagement qui nous incite continuellement à améliorer notre performance au chapitre du développement durable. Nos pratiques de gouvernance évoluent et solidifient la confiance de nos parties prenantes envers la Société.

Structure de gouvernance

En tant que Société inscrite à la Bourse de Toronto et à la Bourse de Stockholm, SEMAFO répond aux exigences de régie d'entreprise édictées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et par les lois suédoises applicables. La gouvernance chez SEMAFO s'exerce à tous les niveaux de la Société. Trois comités assistent le conseil d'administration dans ses fonctions et veillent au respect de l'engagement de SEMAFO à évoluer responsablement tout en s'assurant que la Société reçoive les directives et les ressources appropriées à cette fin¹.



1 Une description des mandats du conseil d'administration et des trois comités est fournie aux annexes B (Conseil d'administration - p. 40), C (Comité d'audit - p. 43), D (Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise - p. 46) et E (Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité et du développement durable - p. 48) de la Circulaire de sollicitation de procurations du 10 mai 2011 - http://www.semafo.com/download/ManagementProxyCircular_2011_FR.pdf

Politiques corporatives

Nos politiques corporatives contribuent au respect de nos valeurs et bénéficient à l'ensemble des employés, des communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités, des fournisseurs et des actionnaires de SEMAFO.

RÉALISATIONS EN 2011

- Mise à jour de la politique en matière de responsabilité sociale : identification et gestion des risques relatifs aux droits humains dans notre sphère d'influence, <http://www.semafo.com/notre-engagement.php>
- Mise à jour de la politique en matière d'environnement : changements climatiques et engagement de SEMAFO à réduire l'impact de ses émissions de gaz à effet de serre, <http://www.semafo.com/environnement-fr.php>
- Adoption d'une politique en matière de vote majoritaire afin de s'assurer de la confiance de la majorité des actionnaires de SEMAFO envers chacun des membres du conseil d'administration
- Adoption d'une politique en matière de récupération de primes dans l'éventualité d'une fraude ou d'un acte illégal d'un membre de la haute direction

Initiatives externes

Notre structure en développement durable, nos ressources et notre engagement envers des initiatives externes, nous assurent de la mise en place des meilleures pratiques et de l'atteinte de nos objectifs de performance et de transparence en cette matière.

RÉALISATIONS EN 2011

- Adhésion de SEMAFO au Pacte Mondial des Nations Unies témoignant de l'engagement de SEMAFO à aligner ses stratégies et ses opérations sur dix principes universellement acceptés relativement aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption
- Suivi des lignes directrices du *Global Reporting initiative* (GRI) pour la seconde année, en conformité avec le niveau d'application B pour la première année

Processus de gestion des risques

En tant que Société minière aurifère, nous identifions l'ensemble de nos risques, financiers et opérationnels¹. Une bonne gestion des risques permet non seulement de protéger SEMAFO, mais joue également un rôle primordial dans la protection de l'ensemble de nos parties prenantes. Afin d'appliquer le principe de précaution, nous disposons de plusieurs plans d'intervention, tant au niveau de l'environnement et de la santé-sécurité que des relations communautaires. Quelle qu'en soit la nature, ces risques sont présentés par des membres de la haute direction aux membres du comité d'audit et communiqués à tous les membres du conseil d'administration.

En 2012, nous entendons continuer de capitaliser sur notre expérience en matière de gouvernance afin de faire évoluer notre vision intégrée du développement durable.

OBJECTIFS 2012

- Implanter un nouveau *Code de conduite*
- Adopter une politique relative à la corruption
- Implanter une nouvelle politique en matière de signalement

¹ Les risques auxquels la Société est exposée sont décrits en détail dans le Rapport de gestion 2011, à la page 38, section 15



Lawrence McBrearty

Président, Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité et du développement durable

Structure de gouvernance

Notre engagement envers le développement durable ne date pas d'hier. Il a débuté par la mise en place de pratiques de gouvernance permettant d'accroître la confiance de l'ensemble de nos parties prenantes.

Avec rigueur et minutie, nous avons créé une structure qui encadre et met en place les conditions de succès rendant crédible notre démarche. Nous peaufinons nos processus d'amélioration continue tout en mettant à jour l'ensemble de nos pratiques reflétant notre Savoir-faire.

Le conseil d'administration, la plus haute instance de gouvernance de SEMAFO, veille à la mise en œuvre de ces politiques et systèmes positionnant SEMAFO en tant que société minière agissant de façon responsable dans les pays où nous exerçons nos activités. À ce titre, les membres du conseil d'administration ont effectué une visite annuelle sur les sites en 2011.

Nous continuons de nous mobiliser afin de converger vers le développement durable.

NOTRE SAVOIR-FAIRE ENVERS LES COMMUNAUTÉS



Enfants, école primaire
Village de Boulkagou, Niger

Poursuivre la mission humanitaire comme catalyseur du développement durable des communautés

Notre démarche repose sur l'existence de relations soutenues avec les communautés établies à proximité de nos mines. Afin d'être à l'écoute des attentes des populations, nous avons mis en place plusieurs mécanismes de relations qui évoluent au fil des ans. La concrétisation de notre mission humanitaire par la création de la Fondation SEMAFO et la mise en place de programmes uniques à notre Société témoignent de notre engagement à soutenir les communautés par le biais de projets concrets et créateurs de valeur.

Relations avec les communautés

Le succès de chacun de nos projets repose en partie sur son acceptabilité sociale. Au fil des ans, SEMAFO s'est dotée de nombreux mécanismes visant à faciliter l'adoption de mesures répondant à des situations spécifiques, tout en palliant dans la mesure du possible les divergences d'objectifs. Les relations quotidiennes sont assurées par nos agents communautaires connaissant parfaitement les régions et leurs populations. Chaque site met de l'avant une approche qui lui est propre afin de préserver la flexibilité nécessaire, tout en poursuivant l'objectif ultime consistant à tisser des liens solides. Nous nous efforçons de répondre aux demandes légitimes du milieu en les évaluant consciencieusement et en échangeant avec les communautés de manière constructive. Notre aptitude à cultiver de bonnes relations avec les communautés est renforcée par la présence de la Fondation SEMAFO.

Préoccupations des communautés à proximité de nos mines

Développement de l'emploi et de projets générateurs de revenus

- Nos initiatives de recrutement sont principalement axées sur l'embauche de travailleurs nationaux, lesquels occupent 91 % de nos emplois.
- Au moyen de projets générateurs de revenus, la Fondation SEMAFO aide les populations à combler des besoins essentiels.

Accès à l'éducation, à la formation et à la santé

- Nous encourageons l'apprentissage en facilitant la formation de nos employés nationaux.
- L'éducation et la santé sont au cœur des préoccupations de la Fondation SEMAFO.

Questions relatives à l'utilisation de l'eau et à sa qualité

- Nous exerçons un suivi systématique et travaillons à l'amélioration de notre performance au chapitre du recyclage et de la réutilisation. La qualité de l'eau autour de nos installations fait l'objet d'analyses rigoureuses, incluant un contrôle bactériologique de l'eau de consommation distribuée par les réseaux d'aqueduc de nos sites.

Indemnisation pour le déplacement des champs et des villages

- Des études socio-économiques sont réalisées.
- La mise en place d'une commission d'indemnisation et de déplacement de la population permet de mieux gérer ces questions.
- Le suivi de ces questions se fait également dans le cadre global des sessions de comités consultatifs (local et régional) afin d'assurer une solution optimale pour les deux parties.

Réalisation d'infrastructures communautaires

- La Fondation SEMAFO soutient les populations dans la réalisation d'infrastructures communautaires comme les forages de puits d'eau.

Contrôle des nuisances, comme le bruit et la poussière

- Nous travaillons intensément afin de réduire les désagréments reliés à la poussière et au bruit.

Exploitation minière artisanale

- Bien qu'elle soit dangereuse pour les personnes qui la pratiquent et pour l'environnement, l'exploitation minière artisanale est une pratique ancestrale et un moyen de subsistance pour certaines populations. Nous nous efforçons de concilier nos intérêts respectifs.



Préoccupations des communautés

Mana, Burkina Faso

La réalisation d'infrastructures communautaires, le recrutement de la main-d'œuvre locale et la gestion des nuisances telles que le bruit et la poussière constituent les principaux défis de notre mine Mana. Les rencontres des comités consultatifs, local et régional, permettent d'identifier ces enjeux et d'échanger avec les représentants des communautés sur les solutions pouvant répondre favorablement aux requêtes. L'emploi demeure cependant une priorité absolue. La population apprécie la démarche de recrutement mise en place en 2011. Nous avons notamment alloué des ressources afin de mieux faire connaître notre processus d'embauche et ainsi accroître les chances, pour les habitants des villages situés à proximité de Mana, d'obtenir un poste. Nos différents départements expriment leurs besoins en matière de main-d'œuvre et effectuent leur recrutement au sein des villages avoisinants. En collaboration avec le département des relations avec les communautés, le département des ressources humaines établit un quota d'embauche par village en fonction de critères, tels que la proximité du village, l'importance de la population, et le niveau d'impacts directs sur le village causés par notre projet. Ainsi, entre 90 % et 95 % des manœuvres sont résidents des villages situés à proximité de nos activités, ce qui permet à ces derniers de bénéficier directement des retombées économiques de nos projets. Par la suite, lorsqu'une personne est sélectionnée, notre équipe des ressources humaines reprend le flambeau en offrant des séances de formation aux futurs travailleurs.

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2011



Contributions aux populations

Samira Hill, Niger

Notre respect des traditions locales, la distribution régulière de produits de première nécessité ainsi que notre support sur le plan médical facilitent nos relations avec les communautés vivant à proximité de notre mine Samira.

Notre équipe médicale effectue des visites dans quatre cliniques de la région et fournit les médicaments à sept cliniques. Plus de 5 000 consultations de villageois – soit 50 % des consultations, incluant accouchements et évacuations en ambulance – sont effectuées par notre équipe. Faute de ressources et de programmes, le service médical de la région serait très faible, voire inexistant, sans nos actions.

Les dons offerts par notre mine sont portés en main propre aux chefs de villages, par notre agent communautaire accompagné d'un employé expatrié. Cette façon de faire consolide nos relations et constitue un mécanisme supplémentaire de gestion des requêtes.

Ces contributions offertes aux populations établies à proximité de notre mine ont cours depuis le début de nos activités.

Nous participons régulièrement à certaines activités socioculturelles dans les villages. À la demande des représentants villageois, nous finançons la réparation des forages d'approvisionnement en eau potable et versons une contribution financière pour certaines cérémonies coutumières. Nos ambulances participent régulièrement à l'évacuation sanitaire de personnes à la demande des responsables de différentes cliniques. Pour le recrutement de la main-d'œuvre non qualifiée, la priorité est accordée aux populations avoisinant les mines, une démarche qui a toujours été au cœur des préoccupations de SEMAFO.

Dans le cadre de l'expansion de notre usine de Mana, nous prévoyons construire un pipeline de transport d'eau, qui sera mis en service au cours du second trimestre de 2012 et nous assurera l'accessibilité de l'eau durant toute l'année. Suite aux recommandations de l'étude d'impact social et environnemental, nous avons mis en place des infrastructures routières qui faciliteront les déplacements des villageois.

Réalisations en 2011

- Campagne annuelle de sensibilisation à la lutte contre le sida
- Étude pour la mise en place d'un plan de gestion visant la réduction des désagréments reliés à la poussière et au bruit
- Mise en place de mécanismes de recrutement des populations locales
- Dons de médicaments à sept cliniques au Niger
- 5 000 consultations auprès de villageois, soit 50 % de la totalité des consultations médicales au Niger
- Don d'une tonne de sucre aux chefs du village lors du Ramadan à proximité de Samira Hill
- Don de cinq tonnes de ciment pour la construction de maisons à proximité de Samira Hill

Objectifs en 2012

- Mettre en place notre plan de gestion visant la réduction des désagréments liés à la poussière et au bruit
- Mettre en place d'un projet pilote d'encadrement des orpailleurs à Mana
- Maintenir nos contributions et nos services de consultation médicale au Niger

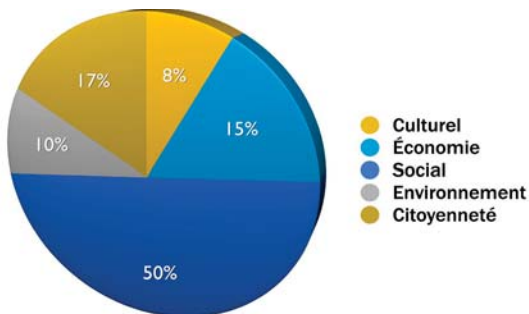
Programme de sensibilisation au développement

Conformément à notre volonté de créer un climat propice à l'amélioration des conditions de vie dans les pays où nous exerçons nos activités, nous avons développé, financé et mis en œuvre un programme de radio intitulé « Ensemble pour une société meilleure ».

Entre février 2011 et février 2012, 52 émissions ont été produites et diffusées en quatre langues, à travers les 13 régions du Burkina Faso, sur les ondes de 20 stations de radio choisies en fonction de leur audience. Cette campagne radio vise à informer et sensibiliser les Burkinabés sur des thèmes relatifs à l'amélioration des conditions de vie, contribuant ainsi au développement durable du pays.

La plupart des thèmes abordés dans les émissions reflètent une position que défend SEMAFO et sont conformes à ses valeurs en matière, notamment, de droits humains, de respect de l'environnement et de développement économique ou bien de sensibilisation en termes de citoyenneté. Les émissions ont été préparées en collaboration avec des partenaires spécifiques, tels que le gouvernement, des associations, des ONG et autres acteurs de développement actifs au Burkina Faso. Chaque thème fait l'objet d'une émission diffusée durant une semaine et nous recevons un bilan hebdomadaire de l'émission. En plus des partenaires et des animateurs radio, une vingtaine de personnes - journalistes, traducteurs et professionnels de la radio - contribuent au succès de notre programme.

Répartition des émissions selon cinq thèmes



Réalisations en 2011

- 52 émissions d'une durée de 30 minutes, réalisées et distribuées en français et traduites en langues nationales, à travers les 13 régions du Burkina Faso, sur 20 radios
- Thèmes abordés permettant une meilleure connaissance des activités génératrices de revenus
- Sondages extrêmement positifs, menés auprès des auditeurs et des personnalités issues du monde de la presse, de la politique et de la société civile

Objectifs en 2012

- Renouveler et renforcer le programme en multipliant l'accès aux émissions



Émission N° 26

Période de diffusion : 15 au 21 août 2011

Thème : Le travail des enfants

Partenaires impliqués :

- Association trait d'union des jeunes burkinabés
- Direction de la lutte contre le travail des enfants et ses pires formes
- Direction générale de la sécurité et santé au travail
- Ministère du travail et de la sécurité sociale

Contenus des rubriques

1. Micro-trottoir : L'immigration des jeunes, et souvent même au péril de leur vie, est une question d'actualité qui préoccupe nos États. Les citoyens donnent les raisons qui poussent les jeunes à immigrer vers l'extérieur.

2. Savoir plus : Un enfant ne doit pas être soumis à des travaux qui vont entraver son développement physique et mental. Le constat est par contre décevant. Sur les sites d'orpaillage, certains enfants sont exploités pour certains travaux qui les exposent. Nous avons rencontré les experts du Ministère du travail et de la sécurité sociale qui présentent les risques pour les enfants et les peines encourues par ceux qui exploitent le travail des enfants.

3. L'actualité du développement :

- lutte contre le sida : un centre d'accueil à HOUNDE
- 11^{ème} rencontre Gouvernement/Secteur Privé
- mieux prendre en charge les personnes vulnérables

4. Gros plan : Nous présentons l'**Association trait d'union des jeunes burkinabés** qui travaille de façon soutenue auprès des populations vulnérables notamment les enfants de la rue et qui n'ont aucun soutien moral, matériel et financier.

5. L'invité : Notre invité est Mme Stella Sylviane Somé, **Directrice de la lutte contre le travail des enfants et ses pires formes, au Ministère chargé du travail.** Elle nous présente les précautions prises par le ministère du travail et de la sécurité sociale pour combattre le travail des enfants sur les sites d'orpaillage.

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2011

**Chantal Guérin**

Directrice générale, Fondation SEMAFO

Jardin maraîcher de Yona

Lors des rencontres avec le Comité Villageois de Développement (CVD) de Yona, un regroupement de 10 hommes m'a fait part de leur souhait de pouvoir bénéficier de projets soutenus par la Fondation. Ces hommes constataient que la majorité des projets générateurs de revenus était destinée aux femmes, effectivement plus vulnérables. Je leur ai donc suggéré d'identifier des besoins qui pourraient être comblés.

C'est ainsi que nous avons accepté de soutenir un projet de jardin maraîcher au moyen de l'achat de matériel nécessaire, de semences et d'engrais, la construction de clôtures et de puits ainsi que la formation des bénéficiaires.

Trois villages viennent s'approvisionner en tomates, aubergines, oignons, laitues, concombres, melons, oseille. Cet exemple illustre comment la Fondation SEMAFO élabore, conjointement avec les populations, des projets conçus dans une perspective d'autonomie et de développement durable et axés sur la protection de l'environnement et de la santé des consommateurs par l'agro-écologie.

Fondation SEMAFO

Le succès de la Fondation SEMAFO repose sur l'identification des besoins réels et immédiats des populations desservies : l'accès à une éducation primaire de qualité, à des soins de santé, à des ressources essentielles comme l'eau et l'énergie, l'accès également à des projets générateurs de revenus permettant de développer l'autonomie des populations et l'amélioration de la qualité de vie de ces communautés.

Nous avons investi près de 1 600 000 \$ pour soutenir le développement des projets de la Fondation SEMAFO au bénéfice des populations vivant à proximité de nos mines. Nous acheminons également les dons vers les pays bénéficiaires.

Projets générateurs de revenus

La fondation continue d'appuyer les communautés afin d'accroître leur autonomie sociale et financière et ainsi contribuer à développer l'économie des régions à proximité de nos mines.

Réalisations en 2011

- Développement du secteur du karité biologique avec l'exportation de six tonnes de karité du centre de production et de transformation des produits du karité au bénéfice de 8 000 personnes au Burkina Faso
- Projet de production de paprika : tenue d'ateliers de formation et de sensibilisation au profit de 443 producteurs du Niger et 300 du Burkina Faso
- Première année de production de sésame ayant permis à 14 villages d'engendrer des revenus de 850 000 \$ au Burkina Faso

Éducation

Pierre angulaire du développement durable, l'éducation débute par un accès pour tous à un enseignement primaire de qualité. C'est pourquoi l'amélioration des infrastructures scolaires fait partie des priorités de la Fondation SEMAFO, incluant le mobilier, les fournitures et les cantines.

Réalisations en 2011

- Continuité dans la mise en œuvre des cantines scolaires pour le bénéfice de 674 élèves et leurs enseignants au Burkina Faso, soit 78 309 repas servis au cours de l'année scolaire 2010-2011
- Distribution de 10 000 trousseaux scolaires au Burkina Faso et au Niger
- Construction et inauguration de huit nouvelles écoles de niveau primaire au Niger
- Aménagement de trois bibliothèques au Burkina Faso et au Niger

Santé

Qu'il s'agisse d'accès aux soins, de renforcement d'infrastructures sanitaires, de soutien pour des interventions chirurgicales ou de dépistage de certaines maladies, la santé est également au cœur des préoccupations de la fondation.

Réalisations en 2011

- Distribution de matériel médical et de médicaments à 13 cliniques au Burkina Faso et un hôpital au Niger
- Construction d'une maternité au Niger

Soutien à la population

Les communautés ont de nombreux besoins en matière d'accès à l'eau potable et à l'énergie afin de combler des besoins essentiels et dynamiser leur croissance économique par la création de petites entreprises.

Réalisations en 2011

- Installation de quatre forages dans des villages au Burkina Faso
- Mise en place de quatre plateformes multifonctionnelles apportant l'énergie à plusieurs villages
- Début des travaux pour l'électrification d'un village au Niger

Objectifs 2012

- Continuer les projets en cours : production du karité et du sésame, cantines scolaires, distribution de trousseaux scolaires et prévention du cancer du col de l'utérus
- Construire et aménager de quatre bibliothèques
- Construire deux écoles de niveau collégial et trois de niveau primaire
- Offrir l'éclairage à six centres de santé
- Électrifier un village
- Construire deux maisons de couture
- Mettre en place des comités de gestion d'école (COGES), une nouvelle instance dédiée à la gestion des écoles primaires au Burkina Faso
- Former au micro-crédit et à l'épargne des habitants de 15 villages



Jardin maraîcher de Yona

2 hectares de terrain, 11 familles bénéficiaires, potentiel de production : 100 tonnes de légumes et sept tonnes de riz



Un enfant de l'école de Wona, Burkina Faso recevant un repas de la cantine scolaire

NOTRE SAVOIR-FAIRE ENVERS LES PRATIQUES DE TRAVAIL ET LES DROITS HUMAINS



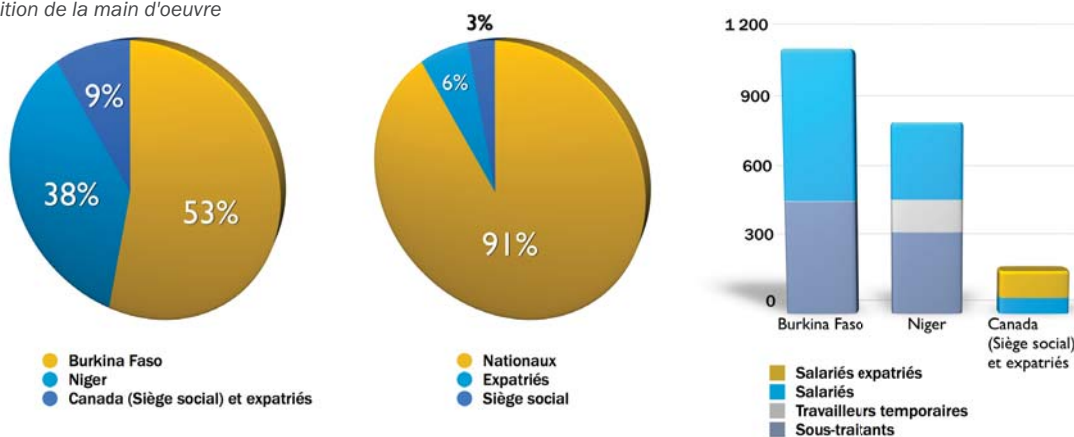
Employés
Mana, Burkina Faso

Susciter l'engagement des employés de SEMAFO envers le développement durable et intégrer ses principes dans la gestion du capital humain tout en développant une culture de reconnaissance et d'excellence

Notre culture d'entreprise, soutenue par nos valeurs corporatives, favorise l'instauration d'un milieu de travail positif, indispensable au succès de notre entreprise. Nous honorons nos valeurs par des politiques et des programmes suscitant l'engagement de nos employés envers le développement durable. Nous axons nos efforts sur la mobilisation de notre personnel et le développement des compétences de nos employés nationaux.

Notre plus grande ressource

Répartition de la main d'œuvre



Au 31 décembre 2011, 2 039 personnes travaillaient pour SEMAFO, dont 1 095 employés. Le taux de rotation de notre personnel est de 14 % au siège social – incluant les expatriés – 6 % au sein de nos opérations pour le Niger et 1 % au Burkina Faso. Le taux élevé du siège social correspond à un contexte marqué de départs à la retraite de nos expatriés.

Respect des droits humains

Nous agissons en tant qu'invités dans les pays où nous exerçons nos activités et nous mettons tout en œuvre afin d'assumer nos responsabilités envers les communautés et leur environnement. Le respect, notre valeur phare, nous guide dans chacun de nos pas. Nous protégeons la dignité et les croyances de chaque être humain et nous nous efforçons de créer une atmosphère respectueuse de nos employés, de nos sous-traitants, des communautés vivant à proximité de nos mines, des gouvernements qui nous accueillent et de la population en général.

De la même manière, nous attendons de nos employés et de nos entrepreneurs qu'ils s'engagent à respecter l'environnement et les communautés présentes. Nos employés expatriés sont tenus de respecter les lois, les droits des individus ainsi que leur culture et leurs valeurs. En signant leur convention d'emploi, ils s'engagent à se comporter et à agir de façon responsable.

Nous accordons une importance fondamentale à nos employés, tant en ce qui trait à leur santé et sécurité qu'à leur bien-être et conditions de travail.

Conventions collectives

Nous respectons la liberté d'association et reconnaissons le droit de négociation collective. À cet égard, au début de l'année 2011, nous avons renouvelé pour une durée de deux ans nos protocoles d'entente au Burkina Faso et au Niger et ce, sans aucun conflit social. À travers cette étape, nous réitérons notre volonté de favoriser un dialogue social sain et un partenariat favorable au bon fonctionnement de nos activités. Nous avons notamment réévalué les salaires à la hausse, majoré les indemnités et les primes ainsi que bonifié nos programmes de formation et de progression de carrière. Près de 85 % de nos employés sont couverts par une convention collective, incluant la grande majorité de nos employés nationaux.

Recrutement et formation des employés nationaux

Conformément à notre engagement à favoriser le développement des communautés établies à proximité de nos mines, nous axons nos initiatives de recrutement sur l'embauche de travailleurs nationaux chez qui, par la suite, nous encourageons l'apprentissage par la formation. Ils peuvent par la suite accéder éventuellement à des postes à plus haut niveau de responsabilité.

En partenariat avec la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys de Montréal, nous continuons de développer et d'offrir certaines activités de formation sur mesure. Celles-ci visent notamment à valoriser l'employé national en lui permettant de transmettre lui-même sa formation à ses collègues.



Pour les futurs formateurs, l'évaluation des compétences précède une formation d'une durée de deux semaines pour les bénéficiaires de la formation « Diagnostic et résolutions de problèmes – automates programmables et variateurs de vitesse de moteur ». Par la suite, ces employés sont habilités et certifiés afin de pouvoir transmettre la formation à leur tour.

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2011



Formation par compagnonnage

Samira Hill, Niger

Notre usine de Samira dispose d'un programme de formation continue par compagnonnage incluant un formateur Nigérien permanent, des chefs de postes, métallurgistes et opérateurs déjà formés. Le formateur est un ancien opérateur de notre usine qui se rend sur chaque poste de travail, évalue et confirme les compétences de chaque employé. Il participe activement à la rédaction de procédures simples et pratiques destinées aux opérateurs devant être formés. Quarante employés de notre usine ont ainsi été formés sur différentes procédures et bénéficient d'un suivi constant.

Nous sommes très satisfaits des résultats. Cette transmission du savoir et du métier d'opérateur s'aligne directement avec nos valeurs corporatives et notamment le travail en équipe.

L'acquisition de connaissances et de compétences individuelles représente une étape primordiale du cheminement des communautés dans une dynamique de développement durable.

Sur notre site de Mana au Burkina Faso, 480 employés ont bénéficié d'une formation, pour un total de 5 210 heures. Sur notre site de Samira Hill au Niger, 376 personnes ont bénéficié d'une formation, pour un total de 5 648 heures.



Formation sur la prise de densité à la sortie du broyeur, Samira Hill, Niger

Nationalisation des postes

En 2011, nous avons procédé à l'identification de nos besoins spécifiques en formation auprès de nos gestionnaires et différents services. Nous avons établi les prémisses et le calendrier des activités afin de rendre viable notre programme de nationalisation des postes. Ce programme vise à former les employés nationaux ayant un bon potentiel afin qu'ils puissent prendre la relève à des postes actuellement occupés par des employés expatriés. Le transfert des connaissances et la participation active au programme de nationalisation des postes font partie intégrante de certains programmes de performance de nos gestionnaires expatriés.

Mobilisation de nos employés

La mobilisation de nos employés constitue la pierre angulaire de notre stratégie visant à attirer et retenir les meilleurs talents pour assurer le succès de SEMAFO. En 2010, nous avons fait participer une partie de nos employés – ceux du siège social et les expatriés – à un sondage réalisé par la firme Aon Hewitt, afin de mesurer la mobilisation des employés de SEMAFO. Les résultats avaient mis en lumière un haut niveau de mobilisation, faisant de SEMAFO un employeur de choix sur le marché en général et au sein de l'industrie canadienne. Après la diffusion des résultats auprès de nos employés, nous avons mis en place des groupes de discussion sur chacun de nos sites afin d'échanger sur les préoccupations des employés. Des actions appropriées ont été prises suite aux résultats du sondage en collaboration avec des groupes de discussions. Entre autres, nous maintenons nos rencontres entre la direction et les employés pour traiter des orientations stratégiques de SEMAFO. De plus, nous poursuivons nos efforts de développement de nos employés en portant une attention particulière à leurs besoins individuels.

Nous avons répété le sondage en 2011 et nous continuons d'approfondir notre compréhension des besoins et des attentes de nos employés. Avec un taux de mobilisation de 71 % de nos employés non syndiqués, soit 12 % plus élevé que la moyenne du groupe de référence (« Ressources naturelles »), SEMAFO se situe toujours parmi les employeurs de choix. Nous avons constaté des améliorations importantes, notamment dans les questions du sondage relatives à la divulgation de nos pratiques environnementales.

Sensibilisation au développement durable

La communication en matière de développement durable constitue l'un des principaux fondements de notre démarche et de nos engagements. Parmi les nombreuses actions mises de l'avant, notre stratégie comporte un volet de sensibilisation ayant comme objectif principal l'appropriation de la démarche par tous les employés. En effet, la compréhension du concept de développement durable et des enjeux qui en découlent est une condition primordiale à son application concrète dans nos activités quotidiennes.



Classification des postes

Afrique de l'Ouest

En 2011, nous avons effectué un exercice de classification des postes actuels de mécaniciens et d'électriciens, à l'intérieur desquels différents échelons ont été identifiés en fonction d'une série de paramètres, dont : les tâches spécifiques, les connaissances utilisées, les habiletés et compétences requises et le cheminement nécessaire afin de progresser vers l'échelon supérieur. Dans un premier temps, nous avons évalué et classé les mécaniciens selon leur potentiel actuel. Dans un deuxième temps, nous avons conçu des tests théoriques et pratiques grâce auxquels ils pourront, par la suite, se qualifier pour accéder à un échelon supérieur.

Cet exercice a permis de mettre sur papier les cheminements de carrière possibles et de préciser les besoins de développement pour accéder aux échelons supérieurs. Nous prévoyons des activités de formation pour chacun des échelons afin de permettre aux employés de parfaire leurs compétences et de progresser dans leur carrière.

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2011



Reconnaissance au quotidien

Samira Hill, Niger

Au Niger, plusieurs dizaines de superviseurs et membres de la direction, ont suivi une formation sur notre programme de reconnaissance « R+ ». Chacun est encouragé à prendre le temps d'observer ses employés et à mettre en pratique au quotidien cette approche de reconnaissance qui crée une nouvelle dynamique dans les relations avec les employés. Chaque geste accompli avec le désir de bien faire et selon les attentes de l'entreprise, aussi simple soit-il, est souligné par le superviseur. En une semaine, le nombre de mentions de reconnaissances « R+ » peut être assez important pour provoquer un effet d'entraînement positif. Nous identifions toutes les actions ou réalisations dignes de mention, les photographions et les affichons sur tous les babillards. En complément, nos employés reçoivent un message avec la photo accompagnée d'une note explicative relatant les faits dans le contexte de l'évolution du projet. Nous atteignons ainsi deux objectifs : reconnaître les contributions individuelles tout en améliorant continuellement les façons de faire de l'entreprise. Depuis 2008, nous avons fait près d'une cinquantaine de mentions particulières de reconnaissance « R+ », dont la moitié en 2011. La majorité de ces mentions se rapporte à des améliorations dans les domaines de la santé et sécurité, de la réorganisation du travail et de l'environnement.

Reconnaissance

Pour renforcer le sentiment d'appartenance de nos employés envers SEMAFO, nous valorisons le travail bien fait et ce, tant sur une base continue que ponctuelle, et de manière officielle ou non. Forts de notre expérience de 2010, nous avons lancé en 2011 la seconde édition de notre Programme de reconnaissance à l'intention de tous les employés. Cette initiative vise à favoriser une saine culture de reconnaissance au sein de l'entreprise, conformément à notre volonté de promouvoir un milieu de travail positif, propice à la recherche de l'excellence et à la croissance personnelle de nos employés. Dans le cadre de cette nouvelle édition, 45 dossiers de candidatures, individuelles et d'équipes, ont été déposées. Chacun de ces dossiers met en valeur la contribution particulière d'un employé ou d'un groupe d'employés au mieux-être des communautés, ou encore, une initiative créatrice de valeur pour SEMAFO et ses parties prenantes.



Membres du Comité de reconnaissance, Samira Hill, Niger

Réalisations 2011

- Mise à jour de notre politique de responsabilité sociale énonçant de nouveaux principes directeurs au chapitre des droits humains
- Aucun incident de discrimination rapporté
- Identification des besoins de formation dans chacun des départements
- Lancement de la seconde édition du Programme de reconnaissance
- Seconde participation de SEMAFO à un sondage auprès de nos employés, donnant pour résultat un taux de mobilisation de 71 %
- Sensibilisation au développement durable de 70 % des employés du siège social et 100 % de la haute direction
- Signature d'un protocole d'entente de deux ans à Mana
- Signature d'un protocole d'entente de deux ans à Samira Hill

Objectifs 2012

- S'assurer que nos fournisseurs et sous-traitants s'engagent à respecter notre *Code de Conduite*
- Poursuivre la sensibilisation au développement durable sur les sites
- Enrichir notre programme de formation suite à l'identification des besoins effectuée en 2011
- Identifier les relèves potentielles sur nos sites et préparer un plan de développement
- Signer un protocole d'entente à Kiniero

NOTRE SAVOIR-FAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ



*Employés
Mana, Burkina Faso*

Faire de la santé et sécurité une responsabilité collective partagée par tous dans un milieu de travail sain et sécuritaire

Nous mettons tout en œuvre pour créer et maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire, tant pour nos employés que pour nos sous-traitants. Notre système de gestion en la matière s'aligne directement sur notre stratégie de gestion des risques. La structure qui en découle place nos employés au cœur du processus nous permettant d'identifier, d'évaluer et de contrôler les risques inhérents à notre métier. Dans un processus d'amélioration continue, notre système contribue à réduire les risques d'accidents, à se conformer aux législations de nos pays hôtes tout en optimisant nos performances générales.

Comités

Un Comité mixte sur la santé et la sécurité est présent sur chacun des sites et s'est rencontré trois fois en 2011, apportant des suggestions et offrant son support dans notre travail quotidien. Le comité effectue un suivi des activités majeures et de tout événement relatif à la santé et sécurité de nos travailleurs.

D'autre part, le Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité et du développement durable de SEMAFO inc. assiste le conseil d'administration en ce qui a trait, entre autres, aux enjeux de santé et sécurité. Les membres du comité ont effectué deux visites sur nos sites en 2011 afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre de notre politique en matière de santé et sécurité.

Sensibilisation et formation

Nous communiquons avec nos employés et nos sous-traitants quotidiennement, dans le cadre de notre programme de sensibilisation promouvant la santé et la sécurité. Les responsables des secteurs d'activité de nos mines sensibilisent les travailleurs à travers des thèmes spécifiques reliés à la santé et la sécurité.

SÉCURITÉ

Sessions d'intégration pour les nouveaux employés

- **Mana, Burkina Faso** : 264
- **Samira Hill, Niger** : 80

Rencontres de sensibilisation animées par des superviseurs formés à la santé et sécurité

- **Mana, Burkina Faso** : 1 524
- **Samira Hill, Niger** : 900

Formations en santé et sécurité : prévention des incendies, nouveaux pictogrammes des produits chimiques, sensibilisation à la conduite sécuritaire, etc.

- **Mana, Burkina Faso** : 657
- **Samira Hill, Niger** : 581

SANTÉ

Sensibilisation en Santé

- **Mana, Burkina Faso** : Sensibilisation sur le VIH/SIDA dans le village de Wona avec 2 500 villageois et 956 travailleurs permanents et contractuels / Sensibilisation sur le paludisme, les maladies respiratoires et l'hygiène alimentaire
- **Samira Hill, Niger** : Continuité de notre programme de sensibilisation au VIH/SIDA / 1 000 villageois rencontrés pour la prévention du choléra / Sensibilisation sur le paludisme et autres maladies; 5 000 villageois consultés

Formation sur la prise en charge des urgences médicales en milieu de travail (7 jours)

- **Mana, Burkina Faso** : Deux médecins et les trois infirmiers
- **Samira Hill, Niger** : Le médecin et l'infirmier



Aucun accident avec arrêt de travail

Mana, Burkina Faso

L'équipe dynamique de notre département en santé et sécurité dessert une population de plus de 1 000 travailleurs. Chaque jour, nous nous appliquons à mettre en œuvre notre politique en matière de santé et sécurité, témoignage de notre engagement à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire. De la même manière, nous exigeons de nos fournisseurs et de nos entrepreneurs le respect de nos standards de santé et sécurité en nous assurant qu'ils travaillent à l'intérieur de nos normes de sécurité.

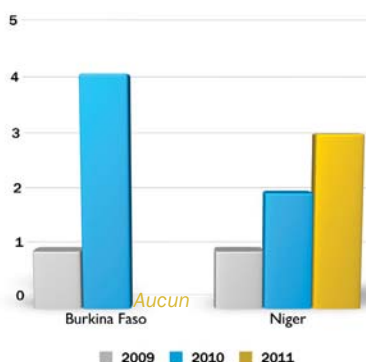
Nous nous efforçons au quotidien de renforcer notre culture en santé et sécurité et de la partager avec chacun des travailleurs de notre mine, mais aussi avec la population à proximité de notre mine et avec nos visiteurs. En 2011, nous avons réalisé un exploit dans l'industrie minière : aucun accident avec arrêt de travail. Ce qui porte notre record à ce chapitre de 419 jours à 462 jours entre septembre 2010 et décembre 2011. Cette réalisation digne de mention est le fruit d'un effort collectif au cœur de notre culture d'entreprise.

Sécurisation des lieux

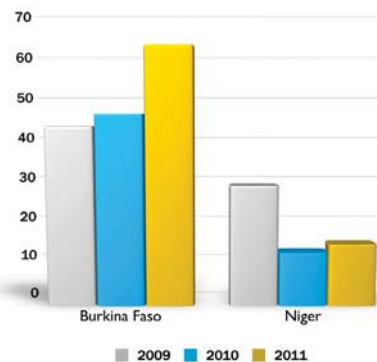
Cette activité capitale de prévention s'est poursuivie à un rythme soutenu en 2011. Nous avons évolué vers l'amélioration des postes de travail par des aménagements appropriés des lieux, des méthodes et de l'environnement afin de faciliter le travail et diminuer les risques.

Nous avons eu une excellente collaboration des équipes de maintenance et plusieurs améliorations ont été initiées par les services concernés. Ceci démontre que notre culture en santé et sécurité est de mieux en mieux intégrée au sein de nos opérations quotidiennes et fait partie intégrante du processus d'amélioration continue. Cette tendance amorcée en 2009 se poursuit.

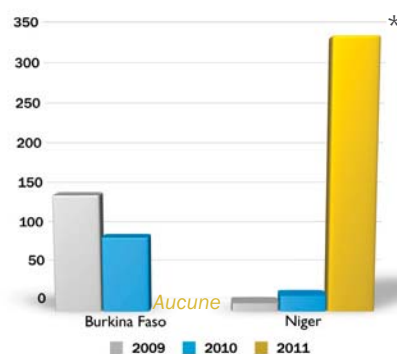
Nombre d'accidents avec arrêts



Nombre d'accidents sans arrêts



Nombre de journées de travail perdu



Nous déplorons des accidents malgré nos efforts à réitérer de manière intensive l'importance de la sécurité.

* Au Niger, un accident de véhicule et une fracture de cheville ont engendré une perte de 254 jours; aucun de ces deux accidents n'était cependant le résultat d'un risque incontrôlé.

Réalisations en 2011

- Une année de travail sans accident avec arrêt à Mana
- Développement de notre programme de formation en santé et sécurité de 12 modules audiovisuels avec test écrit à Mana
- Rédaction d'un manuel pour situation d'urgence à Mana
- Formation pour définir les rôles et responsabilités en santé et sécurité des superviseurs et des employés dans tous les secteurs de travail à Mana
- Formation en secourisme en milieux de travail dans tous les secteurs de travail de la mine, selon les standards de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail dans les mines au Québec
- 60 rencontres de sensibilisation animées par des superviseurs formés à la santé et sécurité : 900 personnes sensibilisées à Samira Hill

Objectifs 2012

- Développer notre culture en santé et sécurité sous forme d'audit dans tous les secteurs de travail
- Continuer la sensibilisation, la formation continue et le renforcement de la responsabilité de chacun afin de diminuer nos accidents
- Élaborer des procédures de santé et sécurité pour les employés de la mine souterraine
- Mettre en place d'une équipe de sapeurs pompiers pour tous les secteurs de la mine et une équipe de sauvetage-minier pour notre mine souterraine
- Mettre en place d'un programme d'inspection conjointe

NOTRE SAVOIR-FAIRE EN ENVIRONNEMENT



Proximité de Mana
Burkina Faso

Faire de l'environnement une partie intégrante du processus de gestion afin de minimiser l'impact environnemental des activités de SEMAFO



Système de gestion environnementale

L'amélioration continue de nos connaissances, de notre compréhension des enjeux et de nos actions nous permet d'honorer notre engagement à promouvoir le respect de l'environnement et à minimiser notre empreinte environnementale. Qu'il s'agisse de végétalisation, de gestion des déchets ou de l'utilisation de l'eau, nous avons à relever des défis majeurs pour mener à bien nos activités minières. Pour ce faire, notre système de gestion environnementale se situe au cœur de notre démarche préventive nous permettant d'identifier, de contrôler et d'atténuer nos impacts, puis de mettre en place la structure organisationnelle, les responsabilités, les procédés et les ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs de SEMAFO en matière de protection de l'environnement. Le contrôle de notre système, notamment par des audits internes et externes, nous permet de mesurer notre niveau d'efficacité et de conformité. Effectué par une tierce partie, l'audit externe porte sur tous les aspects susceptibles d'engendrer des impacts sur les milieux physique, biologique et humain.

Notre politique de gestion, de formation, de sensibilisation et d'information en matière d'environnement est également vérifiée. Les audits qui sont réalisés tous les deux ans, ont eu lieu en 2011 sur l'ensemble de nos mines. Toutes les données relatives à chacune de nos mines sont compilées dans un rapport mensuel. Nous mettons tout en œuvre afin de protéger l'environnement contre les risques associés à l'exercice de nos activités et encourageons toute action contribuant à la gestion responsable des ressources naturelles.

Conformité

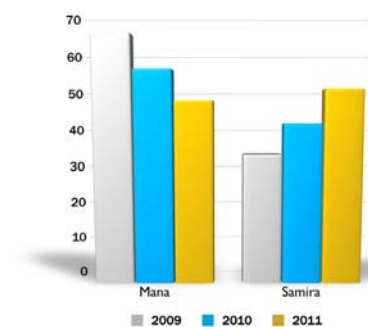
Nous nous faisons un devoir de respecter la réglementation en vigueur dans nos pays d'accueil et aspirons à respecter les normes québécoises, généralement plus élevées que les normes de nos pays hôtes. En 2011, nous avons reçu une visite d'inspection du Ministère de l'Environnement du Burkina Faso et une visite d'inspection du Ministère de l'Environnement du Niger dans le cadre d'un audit environnemental. Aucune infraction n'a été signalée en 2011 sur aucun des deux sites. D'autre part, nous avons reçu la visite du premier ministre du Burkina Faso, qui a cité notre propriété Mana comme référence environnementale pour l'industrie minière.

Eau

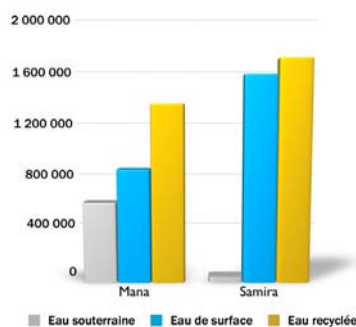
L'eau est une ressource indispensable à notre industrie. Nous nous sommes cependant engagés à une utilisation parcimonieuse et nous sensibilisons nos employés à éviter tout gaspillage. Nous nous efforçons de limiter notre consommation d'eau naturelle en exerçant un suivi systématique et nous travaillons constamment à l'amélioration de notre performance au chapitre du recyclage et de la réutilisation de l'eau dans nos usines de traitement.

% d'eau recyclée et réutilisée

(provenant des parcs à résidus et utilisée dans les usines)



m³ d'eau prélevée par source



Nous optimisons continuellement nos procédés de traitement afin de maintenir un pourcentage de consommation en usine le plus bas possible et un pourcentage de recyclage de l'eau usée le plus élevé possible. Ainsi, bien que l'augmentation constante du tonnage de minerai traité à Mana ait nécessairement engendré une croissance de notre consommation d'eau, l'eau utilisée par tonne de minerai n'a aucunement augmenté.

Qualité de l'eau

Dans le cadre de la mise en œuvre de notre politique environnementale et conformément à la réglementation en vigueur en ce qui a trait à la qualité de l'eau, nous effectuons régulièrement des campagnes d'analyse de l'eau incluant les eaux usées, l'eau de consommation et les eaux de surface.

Au bénéfice de nos employés, nous avons entrepris des séances d'information sur la gestion de l'eau, auxquelles 87 personnes ont assisté en 2011. L'objectif de ces séances est multiple. Nous faisons le point sur le respect de nos engagements en matière d'environnement, en référence à notre politique environnementale. Nous informons les participants de l'importance de se conformer à la réglementation en vigueur dans le pays hôte, en vertu du code de l'environnement. Nous sensibilisons nos employés à notre approche de gestion intégrée des ressources d'eau. Enfin, nous fournissons les outils essentiels à la préservation de la santé des travailleurs et des populations locales qui s'alimentent à partir des points d'eau situés à proximité de nos mines.



Réalisation d'une station pour le traitement des eaux usées domestiques

Mana, Burkina Faso

L'aménagement d'une station de traitement des eaux usées domestiques à Mana revêt une double importance pour notre service Environnement. Ce projet vise à prévenir la pollution des eaux souterraines et des sols en remplaçant le système de fosses septiques existant, qui devient insuffisant avec l'agrandissement du camp d'hébergement.

Cette station permet également de recycler l'eau traitée afin qu'elle puisse être réutilisée à d'autres fins comme l'arrosage des voies et l'irrigation des plants.

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2011

Gestion responsable des déchets

Les résidus de traitement du minerai sont rejetés de façon sécuritaire et contrôlée dans nos parcs à résidus entièrement clôturés.

Analyse de l'eau et des résidus déversés dans les parcs à résidus

Les risques d'infiltration d'eau contaminée sont vérifiés et toutes les mesures sont prises pour limiter les risques de pollution. Nous nous assurons de l'absence de polluants en contrôlant la qualité des eaux souterraines autour de nos parcs à résidus à l'aide de puits d'observation. Le mode de gestion des dépôts des résidus est suivi et optimisé, notamment par la création de plages protectrices en bordure des digues qui permettent de retenir l'eau loin des digues afin de minimiser la possibilité de fuites. Nous effectuons également des analyses de nos résidus miniers déposés dans les parcs. Ces informations seront capitales lors de la réhabilitation du parc.

Gestion du cyanure

Nous sommes sensibles aux préoccupations soulevées par le risque associé au transport, au stockage et à la manutention du cyanure, utilisé par notre industrie. C'est pourquoi nous nous sommes donné comme objectif de devenir signataire de l'*International Cyanide Management Code for the Gold Mining Industry* à Mana. À cette fin, nous avons débuté des séances d'information et de sensibilisation à l'interne, et identifié un partenaire afin de nous guider dans le processus. Nous prévoyons être signataires en 2012 et avons comme objectif l'obtention de la certification au plus tard en 2014. Pour limiter les risques, nous achetons le cyanure auprès de fabricants qui appliquent des procédures rigoureuses de fabrication, d'emballage et de transport, et qui sont eux-mêmes signataires de l'*International Cyanide Management Code for the Gold Mining Industry*.

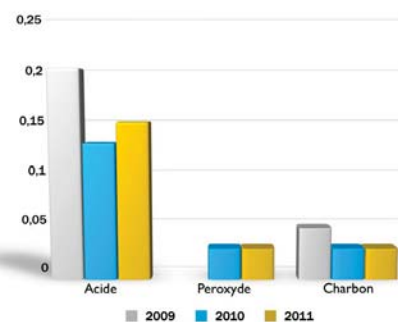
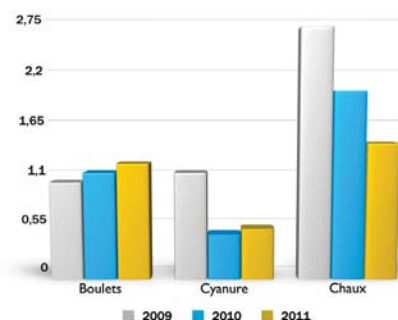
Huiles usées et autres déchets

Nous récupérons les huiles usées générées par nos activités grâce à un système de collecte établi sur nos mines. Les huiles sont acheminées aux centres de traitement par notre fournisseur d'hydrocarbures aux fins de recyclage. De la même manière, les batteries et piles usées sont récupérées par des recycleurs autorisés. Les déchets spéciaux, comme ceux provenant de l'infirmerie, sont récupérés et incinérés dans un incinérateur conçu à cette fin.

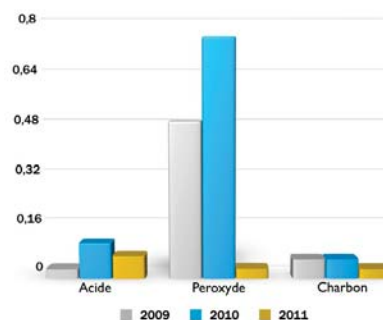
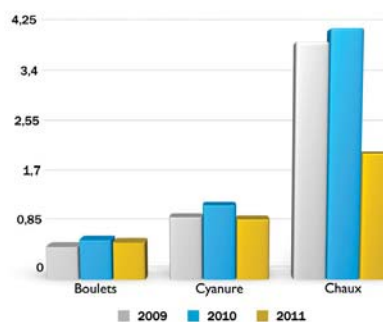
Consommation de réactifs

En dehors du cyanure, les principales matières nécessaires à la production d'or sont les boulets d'acier, la chaux, l'acide chlorhydrique, le peroxyde d'hydrogène et le charbon.

Kilogrammes de réactifs et boulets par tonne de minerai traité à Mana



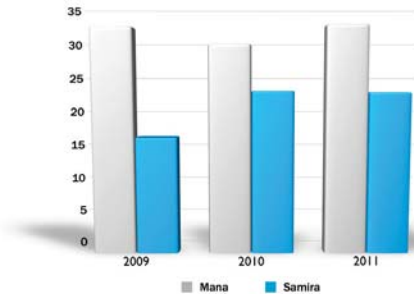
Kilogrammes de réactifs et boulets par tonne de minerai traité à Samira



Consommation d'énergie, gaz à effet de serre et autres émissions

Les besoins énergétiques de notre industrie sont considérables. Notre consommation d'énergie et, de ce fait, nos émissions de gaz à effet de serre ont augmenté depuis les deux dernières années dues à l'augmentation de notre volume d'activités. Nos sources directes d'émissions de gaz à effet de serre incluent l'utilisation de carburant pour notre flotte de camions et notre machinerie minière, ainsi que la génération d'électricité sur nos sites.

GES en CO₂ (kg) par tonne de minerai traité



En 2011, nous avons conclu une entente avec la Société Nationale d'Électricité du Burkina, Sonabel, pour la construction d'une ligne de transport à haute tension de 73 kilomètres dans le but d'alimenter en électricité notre mine Mana au Burkina Faso. La ligne de transport de 26 mégawatts sera reliée directement au réseau national d'électricité et nous permettra de diminuer notre consommation de carburant à Mana et de ce fait, nos émissions de gaz à effet de serre.

Nous faisons la promotion de l'énergie renouvelable. En témoigne la création de SEMAFO Énergie qui, avec la construction d'une première centrale de 20 mégawatts, aidera le Burkina Faso à se doter d'un portefeuille énergétique plus vert.

En ce qui concerne les autres émissions, nous avons amorcé en 2011 une étude visant la mise en œuvre d'un programme de suivi de la qualité de l'air.

Efficacité énergétique

Dans notre industrie, l'énergie est surtout utilisée pour le traitement du minerai. En tant qu'entreprise énergivore, nous travaillons à plusieurs projets visant à améliorer notre efficacité énergétique. À mesure qu'augmente notre capacité de production, nous améliorons le contrôle de nos équipements et promouvons les initiatives permettant la modernisation de nos processus.

Ozone

En 2011, nous avons reçu, sur notre propriété Mana, le responsable burkinabé de l'application du Protocole de Montréal qui régleme, à l'échelle internationale, l'élimination progressive des substances appauvrissant la couche d'ozone. Nous ferons l'inventaire de nos sources de gaz affectant la couche d'ozone en 2012.



Efficacité énergétique

Mana, Burkina Faso

À Mana, nous avons éliminé tous les points de consommation électriques sur les broyeurs à boulets traitant le minerai, en implantant un logiciel de contrôle prédictif et d'optimisation de la consommation d'énergie. Nous avons également amélioré le contrôle des systèmes de climatisation afin d'en optimiser la puissance.

Nos remplaçons chaque éclairage en fin de vie avec la technologie DEL. Cette technologie dans le domaine de l'éclairage nécessite une très faible consommation d'énergie et sa durée de vie est supérieure à celle d'une lampe à incandescence. Évidemment, nous sensibilisons constamment notre personnel et nos sous-traitants à modifier leurs comportements pour faire une utilisation plus rationnelle de l'énergie.



Reboisement national du Burkina faso

Mana, Burkina Faso

Notre contribution à la lutte contre la désertification et contre les effets des changements climatiques a été concrétisée par le financement, à hauteur de 120 000 \$, d'une partie du programme de reboisement national du Burkina Faso.

En partenariat avec les communes rurales de Kona dans le Mouhoun et Bana dans les Balé, plus de 4 000 plants composés d'espèces locales ont été mis en terre en août 2011 par les populations de ces deux collectivités bénéficiaires. Cet effort de restauration et de préservation du couvert végétal a été marqué le 1^{er} septembre 2011, par une cérémonie symbolique en présence de deux conseillers du ministre de l'Environnement et du développement durable ainsi que des autorités locales.

Réhabilitation des sites

Il est primordial pour nous de minimiser les impacts attribuables à la fermeture d'une mine. Nous prévoyons annuellement les ressources financières qui permettront de réaliser les activités de réhabilitation prévues tout en atteignant les objectifs de notre politique environnementale. Nous adaptons nos activités en fonction des plans de réhabilitation de nos sites, qui sont révisés périodiquement afin de consolider nos mesures de protection et de compensation. Ces plans comportent des objectifs environnementaux clairs et prévoient une série d'exigences et d'activités liées au démantèlement, à la restauration et la post-fermeture, dans le but ultime de stabiliser la configuration du site pour en permettre un usage final compatible avec la vocation de la région.

À cette fin, des actions sont progressivement mises en place tout au long de l'activité de la mine.

Coûts de réhabilitation estimés à la date de révision

- Mana, Burkina Faso : 4 100 000 \$
- Samira Hill, Niger : 3 500 000 \$
- Kiniero, Guinée : 2 000 000 \$

Les résidus issus du minerai traité sont entreposés dans nos parcs à résidus de façon sécuritaire et contrôlée. Nos haldes stériles, soit les amoncellements formés par les déchets et stériles issus de l'extraction du minerai, sont édifiées selon des normes strictes. Une halde bien construite va stabiliser les pentes, retenir l'eau, favoriser la croissance naturelle de la végétation et limiter l'érosion. Comme le matériel stérile est fertile, les herbes et arbustes poussent rapidement, diminuant ainsi les travaux futurs de restauration du site.

Samira Hill

L'installation d'une nouvelle clôture et de barrières d'accès autour du parc à résidus est terminée. L'accès aux grands animaux est ainsi contrôlé de façon à prévenir les risques d'empoisonnement de ces derniers et la dégradation de la végétation. Une zone d'essai a été aussi clôturée sur une halde stérile afin de pouvoir vérifier l'impact du contrôle des animaux brouteurs sur la préservation de la végétation naturelle des haldes, et ainsi favoriser le développement de la végétation dans cette zone protégée. Durant la période sèche, nous donnons à des éleveurs des autorisations de coupe sélective des herbes afin qu'ils puissent nourrir leurs animaux. Pour l'année en cours, 31 autorisations ont été délivrées pour un total de 3 100 m³ de fourrage. En 2011, par ailleurs, nous avons procédé à une plantation de 640 arbres à proximité du parc à résidus.

Kiniero

Dans le cadre de la mise en oeuvre de son programme de restauration progressive, le service Environnement de SEMAFO en Guinée produit le matériel végétal (pépinière d'essences forestières et fruitières) chaque année en vue de procéder au reboisement des zones à restaurer. Cette activité a débuté en 2002 et se poursuit chaque année.

Réalisations en 2011

- Élaboration d'un programme de suivi de la poussière, des bruits et des vibrations sur nos sites
- Aucune infraction environnementale sur nos sites
- Développement de la formation des coordinateurs en environnement de tous nos sites
- Début des séances d'information relatives à notre politique environnementale
- Participation à la campagne nationale de reboisement du Burkina Faso
- Réalisation d'une station de lagunage aérée pour le traitement des eaux usées domestiques à Mana
- Installation de compteurs d'eau sur le réseau de distribution d'eau potable pour un meilleur contrôle du bilan d'eau et de la consommation à Mana
- Réfection de la clôture autour du parc à résidus à Samira Hill
- Augmentation de la durée de vie du parc à résidus à Samira Hill
- Nouveau poste de pompage d'eau dans le parc à résidus pour un meilleur contrôle de la vidange et du retour de l'eau recyclée vers l'usine de à Samira Hill

Objectifs 2012

- Réviser les plans de réhabilitation des sites
- Mettre en œuvre le plan d'urgence environnementale ainsi que le programme de suivi des poussières, bruits et vibrations sur les sites
- Développer la formation en environnement du personnel du département environnement
- Mettre en place un processus d'identification de l'ensemble des gaz à effet de serre
- Être signataire de l'*International Cyanide Management Code for the Gold Mining Industry* au Burkina Faso
- Identifier les substances appauvrissant la couche d'ozone
- Développer de nouveaux programmes d'optimisation de la consommation d'énergie pour le projet souterrain à Mana



Accès des communautés aux zones protégées

Mana, Burkina Faso

Les femmes des villages à proximité de la mine sont autorisées à entrer dans la zone protégée pour la cueillette de fruits sauvages. Entre mars et avril de chaque année, elles cueillent notamment le néré, une légumineuse dont la graine sert à la fabrication du soubala, une protéine très prisée pour assaisonner les sauces dans la région Ouest-africaine. De plus, son fruit contient une poudre jaune comestible. Le néré est un arbre sauvage abondant sur la propriété de SEMAFO.

Le karité est un autre arbre sauvage abondant sur la propriété de SEMAFO, dont la cueillette des fruits se fait entre juin et septembre de chaque année. Ses noix servent à la fabrication du beurre de karité, dont les vertus thérapeutiques et esthétiques sont universellement reconnues.

Par ailleurs, entre octobre et décembre de chaque année, les hommes sont autorisés tous les dimanches à couper de hautes herbes dans la zone protégée, lesquelles servent à la fabrication de greniers et de toitures pour les hangars. Enfin, les populations sont régulièrement autorisées à pénétrer dans la zone pour cueillir des plantes médicinales ainsi que d'autres plantes utilisées dans les pratiques coutumières.

NOTRE SAVOIR-FAIRE ENVERS L'ÉCONOMIE DES PAYS HÔTES



Vue aérienne
Ouagadougou, Burkina Faso

Poursuivre notre contribution aux économies locales, régionales et nationales de nos pays hôtes et promouvoir des pratiques responsables, tant au niveau environnemental que social, dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement

Dans les pays où nous exerçons nos activités, nos investissements participent au développement des économies, tant au niveau local, régional que national. Nous contribuons par les redevances que nous versons aux gouvernements, par nos taxes et impôts, par des investissements spécifiques, par le versement de salaires aux populations locales ainsi que par nos achats locaux.

Nos activités nécessitent de grands besoins engendrant des retombées économiques directes et indirectes au bénéfice des collectivités environnantes. Nous employons de nombreux travailleurs nationaux et créons également des emplois indirects en favorisant le développement des entrepreneurs nationaux, intégré à part entière dans notre chaîne de valeur.

Nous préconisons également les achats auprès de fournisseurs locaux et régionaux dans la mesure du possible. Au Burkina Faso, comme au Niger, 47% de la totalité de nos commandes sont effectuées au sein de nos pays d'accueil.

Conformément à notre politique de maximiser l'embauche d'employés nationaux, nous maintenons un faible taux d'employés expatriés.

Mana, Burkina Faso	4 %
Samira Hill, Niger	2,5 %

Informations financières au 31 décembre 2011

Chiffre d'affaires 396 millions \$

Financement total

Capitaux propres 610,5 millions \$

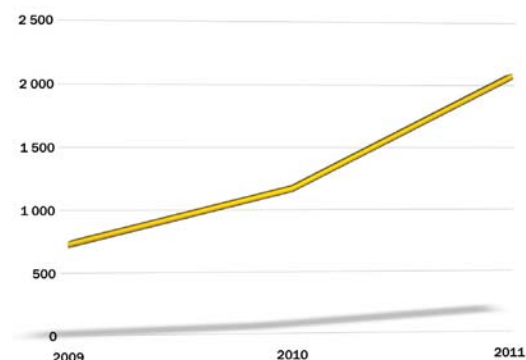
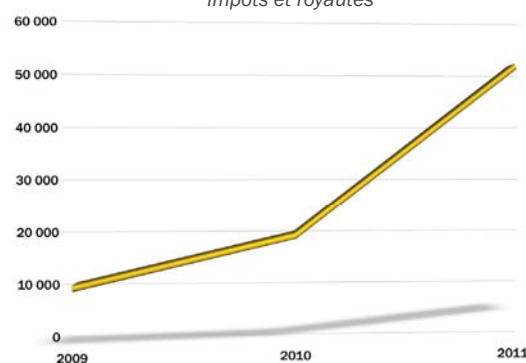
Dette Aucune

Le Burkina Faso bénéficie d'un essor économique unique attribuable au secteur minier. Son potentiel se résume essentiellement au secteur aurifère. À l'instar du Niger, le Burkina Faso a adhéré à l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives (ITIE) issue d'un partenariat entre le gouvernement, les sociétés minières et la société civile, afin d'assurer la transparence au niveau des retombées économiques générées par le secteur minier. En vertu de cette initiative à laquelle adhèrent librement les sociétés minières, ces dernières déclarent tout ce qu'elles versent à l'État. Ces informations sont régulièrement publiées et portées à la connaissance de l'opinion publique, aussi bien nationale qu'internationale.

Valeur économique distribuée

	2009	2010	2011
Coûts opérationnels			
	95 003	98 520	118 805
Rémunération des salariés et avantages afférents			
	25 748	32 318	41 105
Versements aux apporteurs de capitaux			
	4 142	2 150	6 072
Versements aux gouvernements			
	10 895	20 166	50 767
Investissements pour la communauté			
	775	1 186	2 030
VALEUR ÉCONOMIQUE DISTRIBUÉE			
	240 788	323 275	395 916

2011 (en milliers de \$)

NOTRE SAVOIR-FAIRE POUR ÉVOLUER RESPONSABLEMENT*Investissements pour la communauté (en milliers de \$)**Versements aux gouvernements (en milliers de \$)
Impôts et royautés*

Les données relatives à la création et à la distribution de valeur économique donnent une indication fondamentale sur la manière dont l'organisation a créé et crée de la richesse pour ses parties prenantes.

La valeur économique générée pour nos partenaires comprend :

- Les coûts opérationnels qui ont été de 119 millions \$ en 2011 et de 99 millions \$ en 2010.
- La rémunération des salariés et avantages afférents, qui se sont chiffrés à près de 41 millions \$ en 2011 et 32 millions \$ en 2010.
- Les versements aux apporteurs de capitaux, plus précisément les dividendes et les intérêts qui se sont élevés à 6 millions \$ en 2011.
- Les impôts et les redevances versés aux gouvernements des pays où nous exerçons nos activités dont le montant a totalisé plus de 51 millions \$ en 2011, comparativement à près de 20 millions \$ en 2010. En vertu des conventions minières, SEMAFO a des engagements au titre des redevances gouvernementales qui donnent lieu à des obligations au moment de la livraison de l'or. Cette redevance est établie sur la base d'un pourcentage, spécifique à chacun des pays, de la valeur au marché des onces vendues provenant de la mine. Ce pourcentage, qui fluctue selon la production et le prix de l'or est actuellement de 5 % au Burkina Faso, 5,5 % au Niger et 5 % en Guinée.
- Les investissements dans la communauté, par le biais de dons à la Fondation SEMAFO, entre autres, s'élèvent en 2011 à plus de 2 millions \$ et de 1,1 million \$ en 2010.

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2011

Burkina Faso	Niger	Guinée	Siège social et autres	Total
Valeur économique distribuée				
297 673	73 798	24 445		395 916
Coûts opérationnels				
74 379	31 611	12 815		118 805
Rémunération des salariés et avantages afférents				
22 080	6 902	3 044	9 079	41 105
Versements aux apporteurs de capitaux				
724			5 348	6 072
Versements aux gouvernements				
44 633	4 602	1 489	43	50 767
Investissements pour la communauté				
1 050	909	71		2 030
Valeur économique non répartie				
154 807	29 774	7 026	-14 470	177 137

2011 (en milliers de \$)

SEMAFO Énergie

Dans le cadre de notre programme continu de responsabilité d'entreprise et de notre stratégie d'investissements à long terme, nous avons créé SEMAFO Énergie, une initiative qui nous permet de participer aux efforts prioritaires des pays africains visant à réduire la carence énergétique. Le développement d'un pays passe par l'énergie, tant comme facteur d'amélioration des conditions de vie des populations, que pour diminuer la dépendance des pays envers les hydrocarbures et stimuler leur croissance économique.

Nonobstant la génération d'emplois directs, tout projet relié à l'énergie permet de dynamiser les régions par la création d'emplois indirects reliés à leur exploitation.

Objectifs 2012**Burkina Faso :**

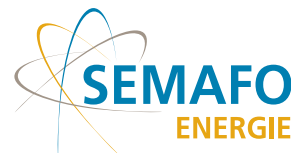
- Signer le contrat d'achat d'électricité et le contrat d'interconnexion au réseau

Niger :

- Signer le contrat d'achat d'électricité et d'interconnexion au réseau
- Finaliser l'entente avec le gouvernement pour le projet hydroélectrique

Guinée :

- Poursuivre le projet hydroélectrique de 130 mégawatts en vue de la construction en 2014





CENTRALE SOLAIRE PHOTOVOLTAÏQUE, ZINA, BURKINA FASO

Intérêts stratégiques

- Constitue la première centrale solaire photovoltaïque de grande échelle en Afrique Subsaharienne
- Offre un potentiel immense (rayonnement solaire 2 100 kWh/m²/an)
- Favorise le développement économique du Burkina Faso
- Appuie la stratégie du Gouvernement du Burkina Faso visant à jouer un rôle actif dans la réduction des GES en Afrique et à atteindre l'indépendance énergétique d'ici 2025
- Favorise le développement d'une industrie nationale et le transfert d'un savoir-faire de pointe
- Minimise les pertes de transmission grâce à la proximité de la production sur les lieux de consommation
- Diminue la vulnérabilité du pays à l'égard de son approvisionnement énergétique

Puissance

- 20 MW

Production

- 33 millions kWh / année

Durée de vie

- 25 ans

Dates

- 2013 : construction
- 2013 : mise en service

Exempte d'émissions de gaz à effet de serre, l'énergie solaire contribue à la diminution des changements climatiques. Sans déchet de fonctionnement et de bruit, cette technologie utilise également l'eau de façon minimale.



CENTRALE HYDROÉLECTRIQUE FLEUVE COGON, GUINÉE

Intérêts stratégiques

- Offrira une solution optimale pour la production d'énergie dans la région bauxitique de Boké, au bénéfice du développement industriel et minier et des populations locales
- Favorisera le développement de la production industrielle et des activités génératrices de revenus
- Assurera la pérennité des activités socio-économiques
- Assurera la disponibilité d'une énergie propre à un prix compétitif

Puissance

- 130 MW

Production

- 390 GWh / année

Durée de vie

- 50 ans

Dates

- 2011 : étude de faisabilité
- 2012 : développement du projet
- 2014 : construction
- 2016 : opération

L'énergie hydroélectrique apporte de multiples avantages. Elle constitue un moyen de lutter contre les changements climatiques puisqu'elle est renouvelable et émet très peu de gaz à effet de serre, et de déchets toxiques et n'engendre aucun gaspillage de la ressource hydrique.

La construction d'un barrage permet également d'agir en tant que régulateur des débits d'eau lors des saisons sèches, ce qui atténue la dégradation de l'environnement, permettant l'accès à l'eau pour l'agriculture tout en produisant de l'électricité au bénéfice des populations.

Indicateurs GRI



INDICATEURS GRI

1. STRATÉGIE ET ANALYSE	Pages et/ou références
<ul style="list-style-type: none"> • 1.1 : Déclaration du président et chef de la direction • 1.2 : Description des principaux impacts, risques et opportunités 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-7 • 10, 6 -7, 8-9 & Rapport de gestion 2011 p. 38-42
2. PROFIL DE L'ORGANISATION	
<ul style="list-style-type: none"> • 2.1 : Nom de l'organisation • 2.2 : Principaux produits ou services • 2.3 : Structure opérationnelle de l'organisation • 2.4 : Lieu du siège social de l'organisation • 2.5 : Nombre de pays où l'organisation est implantée et nom des pays • 2.6 : Nature du capital et forme juridique • 2.7 : Marchés où l'organisation opère avec répartition géographique et secteurs • 2.8 : Taille de l'organisation (employés, chiffre d'affaires, opérations, quantités produites) • 2.9 : Changements significatifs au cours de la période • 2.10 : Récompenses reçues au cours de la période 	<ul style="list-style-type: none"> • SEMAFO inc. • 3 • 5 • 48 • 3 • 5 • 3 • 22, 38, 3, 250 100 onces • 2, 5 • 4
3. PARAMÈTRES DU RAPPORT	
<ul style="list-style-type: none"> • 3.1 : Période considérée • 3.2 : Date du dernier rapport publié • 3.3 : Cycle considéré • 3.4 : Contact pour toute question sur le rapport • 3.5 : Processus de détermination du contenu du rapport • 3.6 : Périmètre du rapport • 3.7 : Indication des éventuelles limites spécifiques du champ ou du périmètre du rapport • 3.8 : Principes adoptés pour la communication des données concernant les filiales • 3.9 : Méthodes de mesure des données et bases des calculs y compris les hypothèses et méthodes à l'origine des estimations nécessaires à la compilation des indicateurs • 3.10 : Conséquences de toute reformulation d'informations dans des rapports antérieurs • 3.11 : Changements significatifs, par rapport à la période couverte par les rapports • 3.12 : Tableau identifiant l'emplacement des éléments d'information requis • 3.13 : Politique et pratiques concernant la validation du rapport par une organisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Janvier à décembre 2011 • Mars 2011 • Annuel • developpementdurable@semafo.com • 10-11 • 2 • 2 • 5 • Nous suivons la méthode préconisée par le GRI, sauf indication contraire • Aucune reformulation d'informations • 2 • www.semafo.com/our-commitment.php • Rapport non validé par une organisation externe

INDICATEURS GRI

4. GOUVERNANCE

Pages et/ou références

<ul style="list-style-type: none"> • 4.1 : Structure de gouvernance de l'organisation • 4.2 : Indiquer si le président du conseil est aussi un administrateur exécutif • 4.3 : Nombre d'administrateurs indépendants et/ou non exécutifs • 4.4 : Mécanismes permettant aux actionnaires et aux salariés de faire des recommandations ou de transmettre des instructions au conseil d'administration • 4.5 : Lien entre la rémunération des membres du conseil d'administration, des cadres dirigeants et des cadres supérieurs et la performance de l'organisation • 4.6 : Processus mis en place par le conseil d'administration pour éviter les conflits d'intérêts • 4.7 : Processus de détermination des compétences et des connaissances que les membres du conseil d'administration doivent posséder • 4.8 : Énoncés de mission ou de valeurs, codes de conduite et principes élaborés à l'interne relativement à la performance économique, environnementale et sociale • 4.9 : Procédures définies par le conseil d'administration pour surveiller la manière dont l'organisation détermine et gère sa performance économique, sociale et environnementale, y compris les opportunités et les risques pertinents, ainsi que le respect de normes, de codes de conduite et de principes reconnus internationalement • 4.10 : Processus d'évaluation de la performance du conseil d'administration • 4.11 : Position et pratiques de l'organisation quant à la démarche ou au principe de précaution • 4.12 : Chartes, principes et autres initiatives externes • 4.13 : Adhésion à des associations (telles que des associations industrielles) ou à des organismes de pression nationaux ou internationaux présentant un intérêt particulier pour l'organisation • 4.14 : Liste des groupes de parties prenantes inclus par l'organisation • 4.15 : Base d'identification et sélection des parties prenantes avec lesquelles dialoguer • 4.16 : Démarche de dialogue, et fréquence des échanges par parties prenantes • 4.17 : Principales questions soulevées dans le dialogue avec les parties prenantes 	<ul style="list-style-type: none"> • 14, p. 12 du RDD 2010 • p. 12 du RDD 2010 • p. 11 du RDD 2010 • p. 10-11 du RDD 2010 (RDD : rapport de développement durable) • p. 14-17 et 23-25 de la circulaire de sollicitation 2011 p. 14-17, 23-25 • p. 37 de la circulaire de sollicitation de 2011 • Mandat du Comité des Ressources humaines p. 48 de la circulaire • 3-4, 10, <i>Code de Conduite</i> adopté en mars 2012 • p. 9 et 12 du RDD 2010; rapport de gestion p. 38-48; circulaire de sollicitation p. 48; Pacte Mondial des Nations-Unies (10) • p. 46 de la circulaire de sollicitation • 15 et p. 43 de la circulaire de sollicitation • 10, 15 • Contribution financière à la UN Global Compact Foundation, et jusqu'à 2 % de nos bénéfices à la Fondation SEMAFO • 12-13 • 10-11 et p. 14 du RDD 2010 • 12-13 • 10
--	--

INDICATEURS GRI

ÉCONOMIE

Pages et/ou références

<ul style="list-style-type: none"> • EC1 : Valeur économique directe créée et distribuée • EC2 : Conséquences financières et autres risques et opportunités que présentent les changements climatiques pour les activités de l'organisation • EC4 : Subventions et aides publiques substantielles • EC6 : Politique et pratiques d'approvisionnement local et proportion des achats réalisés auprès de fournisseurs locaux sur les sites d'exploitation importants • EC7 : Procédure d'embauche locale et proportion de cadres embauchés localement • EC8 : Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures • EC9 : Compréhension et description des impacts économiques indirects significatifs 	<ul style="list-style-type: none"> • 39-40 • 7, 40 • 5 (présence des gouvernements dans la structure); pas d'aide financière • 38 • 22-23 • 18. 19-20, 21, 32 • 38-40
---	--

ENVIRONNEMENT

<ul style="list-style-type: none"> • EN1 : Consommation de matières en poids ou en volume • EN3 : Consommation d'énergie directe répartie par source d'énergie • EN6 : Initiatives pour offrir des produits et des services éconergétiques ou reposant sur des sources d'énergie renouvelable • EN7 : Initiatives pour réduire la consommation indirecte d'énergie, et réductions obtenues • EN8 : Volume total d'eau prélevé, par source • EN10 : Pourcentage et volume total d'eau recyclée et réutilisée • EN14 : Stratégies, actions en cours et plans futurs pour la gestion des impacts sur la biodiversité • EN16 : Émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre (GES) • EN18 : Initiatives pour réduire les émissions de gaz à effet de serre • EN27 : Pourcentage des produits vendus et des emballages de produits qui sont recyclés • EN28 : Montant total des amendes importantes et nombre total des sanctions non pécuniaires reçues pour non-respect des lois et des réglementations environnementales 	<ul style="list-style-type: none"> • De l'extraction et processus de production : Minerais : 3 879 876 t.; Boulets 3 655 t. ; Cyanure: 2 592 t.; Chaux: 6 115 t.; Acide chlor. : 445 t.; Peroxyde: 493 t.; Charbon : 101 t. • 317 644 GJ provenant (électricité des générateurs au fuel) • 41, 35 • 41, 35 • 33 • 33 • 36 • GES : 114 735 tons • 41, 35 • Non pertinent • Aucune sanction
---	--

INDICATEURS GRI

EMPLOI, RELATIONS SOCIALES	Pages et/ou références
<ul style="list-style-type: none"> • LA1 : Effectif total par type d'emploi et de contrat de travail et par région • LA2 : Rotation des employés • LA4 : Pourcentage de salariés couverts par une convention collective • LA7 : Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'absentéisme, nombre de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par région • LA8 : Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés et les membres des communautés • LA10 : Nombre moyen d'heures de formation par année, par employé et par catégorie d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • 22 • 22 • 25, 85 % • 30, seulement employés de SEMAFO, aucun décès • 29 • 24, 29, 13 h. par personne
DROITS HUMAINS	
<ul style="list-style-type: none"> • HR4 : Nombre total de cas de discrimination et mesures prises pour corriger la situation 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun incident
SOCIÉTÉ	
<ul style="list-style-type: none"> • S01 : Nature, portée et efficacité de tout programme • S08 : Montant des amendes significatives et nombre total de sanctions pour non respect des lois et des réglementations • S09 : Opérations avec des impacts négatifs sur les communautés locales 	<ul style="list-style-type: none"> • 16, 17-18, 19-20, 29 • Aucune sanction • 17

Le tableau détaillé des indicateurs (en anglais seulement), incluant l'approche managériale est disponible sur notre site Internet à l'adresse : <http://www.semafo.com/notre-engagement.php>.



UNE EXPERTISE INTERNATIONALESM
UN ENGAGEMENT HUMAIN

SEMAFO inc.

750, Boulevard Marcel-Laurin
Bureau 375
Saint-Laurent, Québec
H4M 2M4 CANADA
Téléphone: 514 744-4408
Sans frais : 1 888 744-4408

Contact : developpementdurable@semafo.com