

Compagnie minière IOC

Rapport sur le développement durable 2014



PAGE 1	Message du Président et chef de la direction
PAGE 3	Nos activités
PAGE 5	Développement durable chez IOC
PAGE 6	Bien-être et communautés
PAGE 15	Responsabilité environnementale
PAGE 18	Prospérité économique
PAGE 22	Prix et récompenses
PAGE 23	Données sur la performance
PAGE 24	Vers le développement minier durable

Message du président et chef de la direction



Exploitions notre potentiel

Nos défis à venir

On ne le remarque pas toujours au premier coup d'œil. Il faut parfois chercher plus en profondeur, mais il est bel et bien là. Je parle bien sûr du potentiel qui se trouve en chacun de nous et nous permet d'accomplir de grandes choses, du potentiel qui se trouve dans chaque équipe et lui permet d'atteindre ou de dépasser ses objectifs, et du potentiel qui se trouve dans chaque entreprise et lui permet de surmonter les obstacles en se concentrant sur la durabilité dans l'intérêt des générations futures.

Lorsque nous avons commencé la transformation de notre entreprise au cours de l'été 2014, tout le monde s'est rendu compte de l'envergure de ce défi. Le prix du minerai de fer a chuté à des niveaux que l'on n'avait jamais vus depuis des années, le ralentissement généralisé des activités dans la Fosse du Labrador a largement diminué les revenus provenant des services de transport que nous proposons aux tiers, et des problèmes d'efficacité interne ont rendu difficile l'atteinte de nos cibles de production.

Ces défis étaient clairs et faciles à évaluer, mais ils allaient exiger beaucoup de travail de notre part. J'ai reconnu le potentiel de notre entreprise, pas seulement celui qui découle de la qualité supérieure du minerai qui gît dans le sol accidenté du Labrador, mais surtout le potentiel de mobiliser les personnes qui ont à cœur la réussite de l'entreprise et qui possèdent les connaissances et le savoir-faire qui nous permettront de traverser la tempête, car après

tout, ces personnes vivent et travaillent dans un des climats hivernaux les plus froids du pays!

La mise sur pied d'une entreprise durable exige un leadership solide et responsable et une bonne connaissance de ce qu'il faut faire pour réussir, compte tenu de la nature cyclique et volatile du marché du minerai de fer. Elle demande aussi à nos employés et à nos partenaires de la communauté de bien saisir le potentiel de changement qui se cache en chacun de nous et d'apporter ensemble une contribution tangible au succès global de l'entreprise.

IOC et les membres des communautés de Labrador Ouest et de Sept-Îles ont affronté les hauts et les bas du marché du minerai de fer dans le passé, mais la situation actuelle est différente et nous oblige à modifier notre manière de faire des affaires. Pour réussir, nous devons tous changer. Lorsque nous nous penchons sur notre avenir, nous devons aussi envisager le fait que la remontée des prix du minerai de fer pourrait se faire attendre.

La voie de la transformation

IOC s'est engagée sur une voie qui lui donnera l'occasion de transformer, d'améliorer et de renforcer l'entreprise. À la fin de 2014 et en 2015, nous avons surtout mis l'accent sur les choses que nous pouvions contrôler à l'interne : production sûre, simplification des éléments complexes et engagement des employés. En 2015, nous avons commencé à rétablir le contact avec nos parties prenantes externes, car cela est essentiel à notre réussite à venir. Nous avons tous un rôle important à jouer et l'occasion de changer les choses,

malgré les défis que nous devons relever sur le marché du minerais de fer.

Lorsque je repense aux derniers mois de 2014, je ne peux qu'être encouragé par ce que nous avons entrepris dans le cadre de notre processus d'amélioration des affaires et par la création des équipes d'amélioration de la performance à l'échelle de l'entreprise. Ces équipes, composées d'employés qui occupent des fonctions diverses, travaillent ensemble pendant une courte période de temps (90 jours ou moins) en vue de régler un problème pressant. Nous constatons déjà d'excellents résultats grâce à leur travail.

Nous avons toujours l'intention d'inaugurer notre dixième mine à ciel ouvert – Wabush 3 – en 2016 et travaillons en ce sens. Nous avons terminé les consultations des communautés et présenté notre énoncé des incidences environnementales. Les travaux qui permettront de mettre en service cet élément important de notre plan se déroulent dans le respect de l'échéancier et du budget.

En outre, je m'en voudrais de ne pas souligner le bilan de sécurité exceptionnel obtenu dans certains secteurs de notre entreprise. L'entrepôt de Sept-Îles a récemment célébré sa 22^e année sans accident, et cela fait 12 ans que le laboratoire de chimie de Labrador City n'a pas connu d'accident non plus. Ce sont là des réalisations exceptionnelles dont nos employés doivent être fiers, car elles contribuent à l'atteinte de notre objectif Zéro blessure.

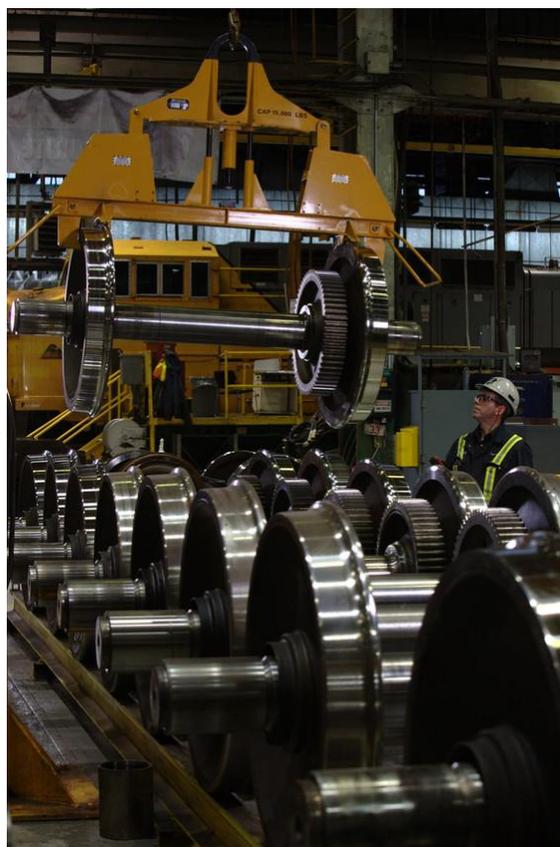
En terminant, je profite de l'occasion pour rendre hommage à un de nos employés qui a perdu la vie au travail en novembre 2014. Enrick Gagnon était membre de la famille d'IOC depuis 1997, en tant que mécanicien de locomotive au chemin de fer QNS&L. Nos prières et nos pensées accompagnent sa famille et ses amis. Enrick laisse dans le deuil sa mère, Joanne Roy, ainsi que son frère et sa belle-sœur, Jean-François Gagnon et Marie-Élaine Globensky.

À mesure que nous avançons sur la voie de la transformation, ma plus grande préoccupation, c'est qu'un employé se laisse distraire par les conditions du marché et perde de vue ce qui est vraiment important : rentrer à la maison sain et sauf à la fin de la journée. Réaffirmons ensemble notre engagement envers notre objectif Zéro blessure, non seulement pour nous, mais également pour nos familles, nos amis et nos communautés.

De nombreux défis nous attendent encore, mais nous avons aussi plusieurs réussites à célébrer, des réussites qui nous aideront à transformer notre entreprise, car IOC nous appartient à tous. Je vous encourage à lire ce rapport et à en apprendre un peu plus sur ces réussites et sur certains des défis de 2014. Je suis impatient de voir ce que l'année prochaine nous réservera alors que nous continuerons d'exploiter ensemble notre potentiel.



Kelly Sanders
Président et chef de la direction



Nos activités



Figure 1 : Installations et bureaux d'IOC

IOC est l'un des principaux fournisseurs canadiens de boulettes et de concentré de minerai de fer et un important employeur dans les collectivités où elle exerce ses activités. IOC est le plus grand employeur d'apprentis du secteur privé à Terre-Neuve-et-Labrador et emploie 2 500 employés dans les provinces de Terre-Neuve-et-Labrador et de Québec.

Élément parmi les plus communs de la planète, le fer compose environ cinq pour cent de la croûte terrestre; il s'agit du premier ingrédient qui entre dans la production de l'acier, l'un des produits les plus importants et les plus durables de la vie moderne. Nos produits sont fabriqués à Labrador City, où nous faisons l'extraction du minerai de fer sous la roche de surface pour ensuite le concasser et le concentrer. Nos installations peuvent produire environ 23 millions de tonnes de concentré de minerai de fer par année.

Le concentré est ensuite transformé en boulettes de fer utilisables dans les hauts fourneaux ou acheminé sur une distance de 418 kilomètres vers notre terminal d'expédition de Sept-Îles, au Québec, un port en eau profonde ouvert toute l'année. Le transport se fait par la ligne de chemin de fer Quebec North Shore and Labrador (QNS&L), que possède et exploite IOC.

Nos produits sont empilés au terminal de Sept-Îles en attendant leur livraison à nos clients du monde entier.

Rio Tinto, société minière internationale qui exerce ses activités dans plus de 40 pays, est le principal actionnaire et exploitant d'IOC.

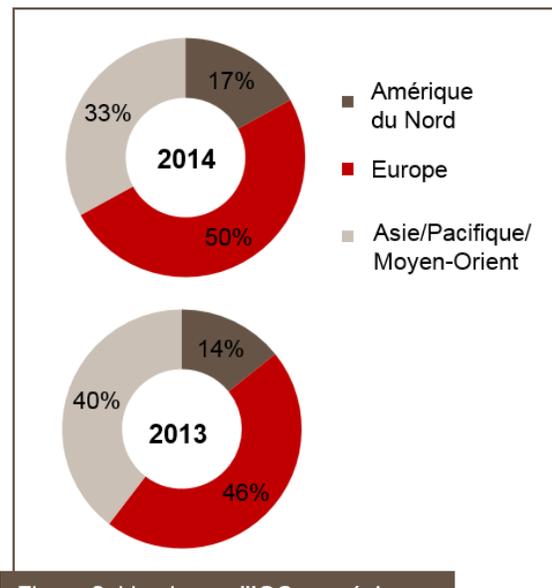


Figure 2: Livraisons d'IOC par région

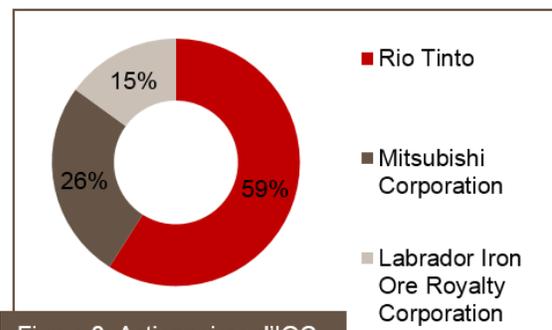


Figure 3: Actionnaires d'IOC

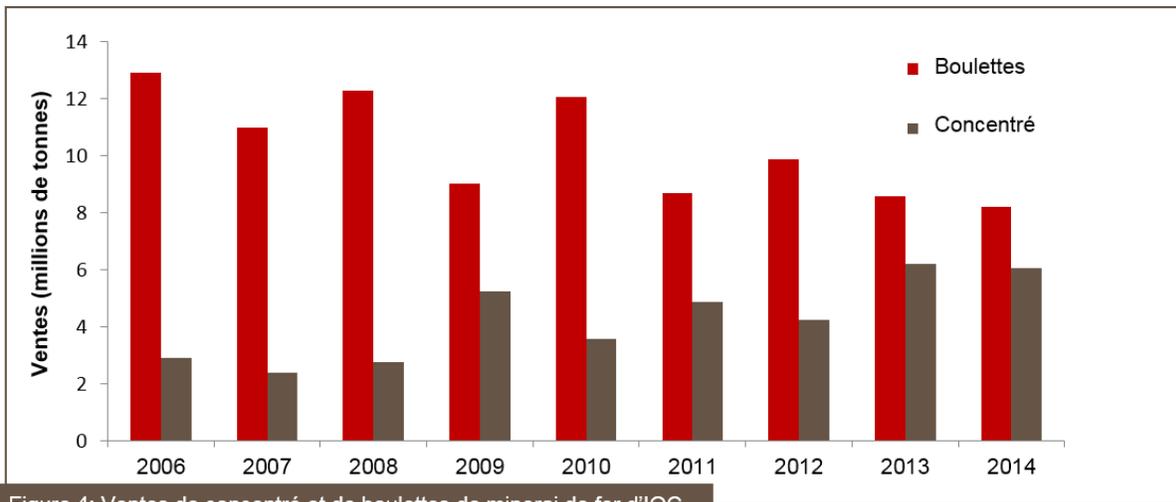


Figure 4: Ventes de concentré et de boulettes de minerai de fer d'IOC

En 2014, nous avons embauché 93 nouveaux employés, provenant des régions suivantes :

Tableau 1 : Nouveaux employés par région

Région		Nombre	Pourcentage
Terre-Neuve-et-Labrador	Labrador	45	48 %
	Autres régions de la province	17	18 %
Québec	Sept-Îles	12	13 %
	Autres régions de la province	11	12 %
Maritimes		5	5 %
Autres régions du Canada		3	3 %
Hors du Canada		0	0 %
TOTAL		93	100 %



Développement durable chez IOC

Le code de conduite mondial de Rio Tinto – *Notre approche de l'entreprise* – portant sur la responsabilité sociale de l'entreprise et le développement durable guide notre façon de faire en matière de développement durable. Ces principes définissent notre manière d'aborder les défis économiques, sociaux et environnementaux de nos activités et nous aident à tenir notre engagement de contribuer au développement durable.

Pour respecter cet engagement, nous intégrons le développement durable dans nos plans d'affaires et nos processus décisionnels.

En entretenant des relations plus efficaces avec nos partenaires et en encourageant une participation plus active dans les communautés qui nous accueillent, nous favoriserons le maintien de notre succès commercial à long terme.

Dans le présent rapport, nous vous proposons des études de cas et des tableaux de performance qui témoignent de cet engagement et que nous avons regroupés sous les trois thèmes suivants :

- > Bien-être et communautés
- > Responsabilité environnementale
- > Prospérité économique



Bien-être et communautés



Chez IOC, nous considérons que notre succès repose sur l'engagement, la santé et la sécurité de la main-d'œuvre ainsi que sur le soutien de la communauté. Il est essentiel pour nous de consulter nos parties prenantes (employés, groupes communautaires, différents paliers de gouvernement, associations industrielles) pour bien comprendre leurs attentes et adapter notre approche. C'est ainsi que nous bâtissons notre avenir ensemble.

Santé et sécurité

Les employés d'IOC, qui viennent travailler tous les jours pour fabriquer des produits de classe mondiale, utilisés dans les 4 coins du monde représentent son actif le plus précieux. Pas étonnant alors que leur santé et leur sécurité revêtent autant d'importance.

Notre objectif consiste à nous assurer que chaque employé rentre à la maison sain et sauf après chaque quart de travail, jour après jour. On nous demande souvent quelle serait notre priorité : la sécurité ou la productivité? Notre réponse : il faut toujours chercher à obtenir les deux. Il est essentiel que chaque employé commence et termine sa journée de travail de façon à protéger, promouvoir et améliorer sa santé et sa sécurité et celles de ses collègues. L'objectif Zéro blessure n'est pas négociable.

Pour appuyer la réalisation de notre objectif Zéro blessure, nous avons harmonisé nos politiques et procédures avec ce principe fondamental. Nous tenons à ce que nos employés maintiennent l'accent sur leur sécurité et sur celle de leurs collègues.

Les dix engagements visant à sauver des vies

Peu importe la complexité de leur travail, les employés doivent tous les jours se demander « Quels risques potentiels sont associés à la tâche que je m'appête à exécuter et que puis-je faire pour les éliminer? »

En établissant la liste des dix risques d'accident mortel auxquels nous, les employés, devons faire face dans le secteur minier et en nous assurant que nous les comprenons pleinement, nous pouvons collaborer dans tous nos établissements afin d'éliminer ces risques et de continuer à retourner à la maison sains et saufs à la fin de notre journée de travail. Ces engagements ne remplacent pas les normes SSE de Rio Tinto : elles renforcent simplement les éléments clés de notre programme SSE.

Les épreuves peuvent être source d'enseignements, et chacun de ces dix engagements découle d'un accident tragique qui a eu lieu sur un site minier. Pour honorer la mémoire de ceux qui ont perdu la vie et en hommage à leurs proches, nous nous devons et nous devons à nos collègues et aux membres de nos familles de travailler en toute sécurité jour après jour.

Les dix engagements visant à sauver des vies, élaborés en 2013, portent sur les risques les plus graves pour la santé et la sécurité et insistent sur les comportements de base auxquels tous les employés doivent adhérer en matière de santé et de sécurité. Voici sur quels risques portent ces engagements, qui nous aideront à atteindre notre objectif Zéro blessure :

- > Équipement lourd
- > Dangers électriques
- > Bien-être personnel
- > Sécurité au volant
- > Espaces clos
- > Chemin de fer
- > Travail en hauteur
- > Sources d'énergie
- > Contaminants dangereux
- > Charges suspendues

Ces engagements ont été lancés officiellement en 2014 dans le cadre de séances de formation données dans l'ensemble des services d'IOC. Cette formation, proposée dans un environnement d'apprentissage interactif, a pour

objectif d'encourager les employés à adopter un mécanisme de réflexion adéquat pour prendre conscience des dangers et éviter tout relâchement de vigilance dans l'exécution de leurs tâches habituelles. À ce jour, nous avons assuré la formation de quelque 380 membres du personnel et le plan d'affaires de 2015 prévoit que nous ajouterons 1 900 employés à ce nombre, dont environ 90 % du personnel horaire. Des logos et des slogans sont affichés partout dans le cadre du projet à Sept-Îles et à Labrador City et servent souvent lors des exposés de la boîte à outils et des réunions sur la sécurité.

Leadership visible et engagé

L'engagement auprès de nos employés a toujours fait partie intégrante de l'amélioration de notre performance et il nous aide à atteindre notre objectif ultime : notre culture Zéro blessure. En 2014, IOC a fait passer cet engagement à un autre niveau en lançant le programme Leadership visible et engagé dans tous ses établissements. En vertu de cette initiative, les surintendants, les directeurs et les vice-présidents visitent divers secteurs de l'établissement et interagissent avec nos employés et entrepreneurs en insistant sur les protocoles visant les comportements essentiels. Ainsi, les équipes comprennent mieux la nature des tâches accomplies par chacun et les mesures de contrôle sont mises en place pour prévenir les blessures ou les incidents au travail. Au lancement de l'initiative, en mars, une visite de Leadership visible et engagé était effectuée par semaine, mais maintenant, plusieurs visites hebdomadaires ont lieu.

Évaluation préalable des dangers

Une sensibilisation accrue réalisée jour après jour grâce aux outils d'évaluation préalable des dangers déjà en place, comme Prends 5 et l'analyse des dangers reliés à une tâche, nous permet de favoriser l'établissement d'une culture où chaque employé participe activement à la démarche santé et sécurité.

Performance en 2014

Tous les ans, IOC se fixe des objectifs afin de stimuler l'amélioration de son rendement en santé et de sécurité. Après avoir obtenu une année record en 2013, nous avons fixé des cibles ambitieuses pour 2014. En plus de surveiller notre performance en fonction d'indicateurs tardifs comme les blessures avec perte de temps (LTI) et le taux de fréquence de la totalité des accidents (AIFR), nous nous penchons aussi sur les indicateurs précurseurs, comme le taux de signalement des incidents potentiellement significatifs (SPI).

Points saillants

- 11 cas de LTI signalés en 2014, comparativement à 8 en 2013; ce résultat, inférieur à la cible fixée, représente un des totaux annuels les plus bas de l'histoire d'IOC.
- 11 cas de traitement médical (MTC) enregistrés en 2014, comparativement à 12 en 2013, ce qui constitue un record annuel pour IOC.
- AIFR de 0,66, légèrement au-dessus de la cible et des résultats de 2013; il s'agit quand même du deuxième meilleur résultat de l'histoire d'IOC.
- Taux de signalement des SPI de 100 %.

En plus d'obtenir les résultats les plus bas jamais enregistrés sur le plan du nombre de cas de traitement médical comparativement aux années précédentes, le nombre d'incidents potentiellement significatifs enregistrés a très nettement chuté en 2014. Nous continuons d'encourager vivement le signalement de tous les incidents, y compris les quasi-incidents, car les enseignements ainsi obtenus pourraient aider à prévenir leur répétition. Signaler un quasi-incident aujourd'hui peut empêcher un incident réel demain.

Tableau 2 : Statistiques sur les incidents – Santé, sécurité et environnement

	2012	2013	2014
Blessures avec pertes de temps	18	8	11
Cas de traitement médical	22	12	11
Gravité des blessures (jours civils)	27,31	13,84	17,76
Incidents potentiellement significatifs	37	28	10

Règles de tolérance zéro

L'objectif des Règles de tolérance zéro consiste à faire en sorte que nous, c'est-à-dire les employés, comprenions parfaitement les attentes en matière de sécurité et rendions notre milieu de travail plus sûr. Tout employé doit prendre des mesures pour identifier et maîtriser les risques avant d'effectuer une tâche, et discuter avec son supérieur s'il estime qu'une tâche est dangereuse. Il peut refuser le travail par l'intermédiaire du processus approprié s'il juge que les risques n'ont pas été éliminés. Ce sont nos responsabilités, peu importe notre fonction. Aucune tâche ne justifie que vous mettiez en danger votre santé et votre sécurité ou celles de vos collègues.

Les Règles de tolérance zéro sont quatre règles simples qui consistent à assurer la sécurité au travail. Elles se fondent sur les leçons tirées d'accidents mortels survenus chez IOC et dans d'autres sites miniers à l'échelle mondiale, et elles sont liées au Système de gestion SSEQ de Rio Tinto. Nous appliquons donc une politique de tolérance zéro à l'égard de tout employé qui :

1. omet un ou plusieurs contrôles de sécurité critiques ou qui ne s'y conforme pas pleinement;
2. n'utilise pas de cadenas personnel aux fins de cadenassage;
3. travaille en hauteur sans appliquer de mesures de contrôle;
4. travaille dans une zone de haute tension sans appliquer des mesures de contrôle.

Tout manquement à l'une ou l'autre des Règles de tolérance zéro peut entraîner des conséquences dévastatrices. Nous devons donc adopter une position ferme pour assurer notre sécurité et celle de nos collègues.

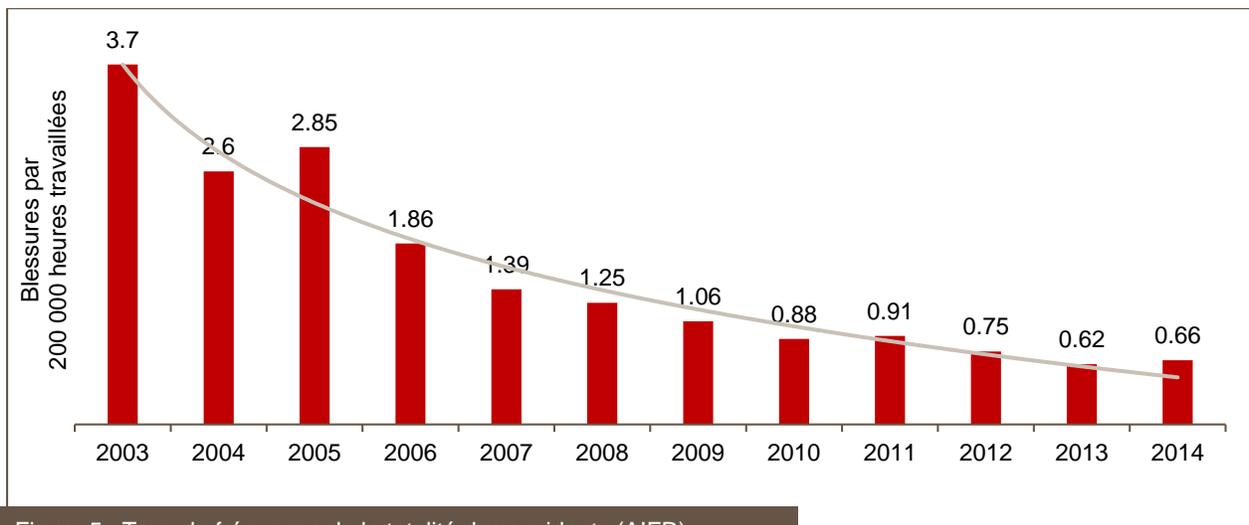


Figure 5 : Taux de fréquence de la totalité des accidents (AIFR)

Gestion des espaces clos

Parmi les améliorations apportées à la Norme C5 sur l'entrée dans les espaces clos, il est bon de mentionner la conception de fiches d'information plus faciles à utiliser par les employés appelés à travailler dans des espaces clos et l'ajout d'un élément de compétence au programme de formation sur les espaces clos.

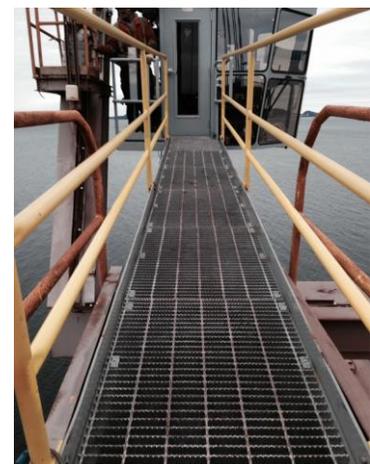
On a bâti un module de formation spécial afin de mieux former le personnel sur la manière de préparer un espace clos avant d'y entrer en toute sécurité; cette structure a été aménagée dans un local attenant à la salle de formation générale de nos installations de Sept-Îles. Cette structure, qui mesure 3 x 5 x 3,5 m comporte quatre points d'accès distincts de configurations différentes dans deux espaces séparés; elle permet aux travailleurs d'apprendre comment ventiler efficacement des espaces de types divers et d'en analyser la qualité de l'air.

La configuration de la structure et l'équipement du module de formation permettent aussi aux employés qui participent à la formation sur la Norme C4 sur le travail en hauteur d'apprendre à sélectionner et à utiliser les outils C4 qui sont mis à leur disposition. Enfin, le module servira aussi de centre d'entraînement pour la brigade d'urgence de Sept-Îles, en les aidant à obtenir de la formation sur les opérations de sauvetage en espaces clos.

Amélioration continue en SSE

On encourage les services à améliorer leurs pratiques de sécurité de manière continue tout au long de l'année. Les employés du Service de la santé et sécurité invitent les idées dans l'établissement. Aucune idée proposée en vue d'améliorer la sécurité n'est ni trop grande ni trop petite; voici quelques exemples d'améliorations mises en œuvre en 2014 :

- > Ajout ou modification de garde-corps dans l'établissement pour prévenir les chutes;
- > Modernisation du système électrique afin de réduire au minimum les risques électriques;
- > Ajout de marches dans divers secteurs pour faciliter l'accès aux plateformes de travail et les rendre plus sûres;
- > Création de nouveaux outils de transport facilitant le déplacement des équipements;
- > Processus de communication SSE améliorés, comme les fiches signalétiques santé-sécurité (FSSS) et la surveillance du chemin de fer.



Gestion des entrepreneurs à la barrière

Le projet de gestion des entrepreneurs à la barrière est sur le point de mettre en œuvre des changements dans la manière de gérer les entrepreneurs dans nos établissements en vue d'améliorer la sécurité, la responsabilité, les capacités de suivi et la gestion des coûts. Nous voulons faire les choses de la bonne manière : donner la bonne formation aux bons entrepreneurs afin qu'ils effectuent les bonnes tâches au bon moment.

En juillet, à Sept-Îles, nous avons mis en place le module ASET de Cognibox, qui contrôle l'accès des entrepreneurs aux installations d'IOC à Sept-Îles. Comme le projet a déjà été mené à bien à Labrador City en 2013, les deux établissements d'exploitation d'IOC ont maintenant amélioré leurs mesures de contrôle des points d'accès utilisés par les entrepreneurs.

En outre, en 2014, on a mis en place dans les deux établissements un nouveau permis de travail reliant les employés des entrepreneurs aux ASET qui leur sont attribués. L'ASET (analyse sécuritaire et environnementale des travaux) contient de l'information sur les tâches que les employés des entrepreneurs sont responsables d'exécuter dans nos établissements, ainsi que sur l'équipement de protection individuelle (ÉPI), la formation SSE et les permis nécessaires. L'ASET est liée au système de carte d'accès de la barrière de sécurité d'IOC et détermine quels employés d'un entrepreneur sont autorisés à accéder à l'établissement et à quel moment.

Le module ASET de Cognibox soutient IOC en surveillant la formation SSE nécessaire pour effectuer une tâche spécifique sur la propriété d'IOC. En utilisant cet outil, IOC s'assure que les employés des entrepreneurs sont suffisamment formés pour accomplir une tâche donnée. De plus, ce module sert d'outil de communication bidirectionnelle entre IOC et les entrepreneurs en définissant les attentes en matière de formation SSE avant que les employés des entrepreneurs arrivent sur place.

Nous avons aussi établi une nouvelle approche pour l'exécution des audits de surveillance des entrepreneurs à Labrador City et à Sept-Îles. Le groupe Gestion des entrepreneurs a conçu un questionnaire d'audit et demandé à 25 auditeurs internes formés de Rio Tinto de mener l'audit. Grâce à cette démarche, IOC a pu effectuer l'audit de surveillance de 15 entrepreneurs dans les deux établissements et nos employés ont eu l'occasion d'appliquer les compétences acquises au cours de la formation d'auditeur. Grâce à eux, nous avons été en mesure d'améliorer la conformité au processus de gestion des entrepreneurs pour IOC et ses sous-traitants.

Ces travaux se sont poursuivis en 2014 dans le cadre d'une approche collaborative entre la Gestion des entrepreneurs d'IOC et les superviseurs en vue d'apporter des améliorations au module ASET de Cognibox. Grâce à ces travaux, nous pourrions réaliser notre engagement à améliorer constamment les processus de gestion des entrepreneurs et nous nous préparons ainsi à la mise en œuvre d'un nouveau module ASET aux deux établissements en 2015.

Dans l'ensemble, le système de gestion des entrepreneurs présente non seulement des améliorations sur le plan de la

santé et de la sécurité, mais il est aussi de plus en plus reconnu à titre de pratique exemplaire dans le cadre des processus de gestion des entrepreneurs.

Amélioration des services d'urgence

> 8911

Pendant de nombreuses années, IOC et la Force constabulaire royale de Terre-Neuve (RNC) se sont offert un soutien mutuel informel en cas d'urgence.

En mars 2014, une entente officielle a été conclue avec la RNC en vertu de laquelle tout appel fait à la ligne d'urgence d'IOC (8911) est acheminé au centre de répartition 911 de la RNC si notre équipe des Services d'urgence et sécurité est déjà en train d'effectuer une intervention.

Si personne ne répond à l'appel 8911 après quatre sonneries, l'appel est automatiquement transféré au centre de répartition 911 de la RNC. Le répartiteur du 911 peut alors communiquer avec les Services d'urgence et sécurité d'IOC sur notre fréquence radio pour les informer de l'appel d'urgence. Si notre service n'est pas en mesure de s'occuper de l'appel, le centre 911 dépêche le personnel d'intervention nécessaire.

Si les Services d'urgence et sécurité ne sont pas déjà en train d'effectuer une intervention, les mesures d'urgence habituelles s'appliquent.

Comme pour tout appel d'urgence, nous demandons aux employés de ne pas raccrocher avant d'avoir obtenu une réponse et fourni les renseignements les plus détaillés possible sur la nature de la situation d'urgence, notamment le lieu de l'incident et le numéro de l'issue de secours la plus proche.

> Protocole d'entente entre Labrador-Grenfell Health et IOC

À la fin de 2012, un effort concerté d'IOC, de Labrador-Grenfell Health et de la Force constabulaire royale de Terre-Neuve a contribué à la rationalisation des services d'urgence à Labrador Ouest. IOC et Labrador-Grenfell Health ont signé un protocole d'entente signifiant leur appui mutuel et prévoyant la prestation de services ambulanciers additionnels en cas d'urgence, afin que nos communautés disposent toujours des ressources nécessaires pour intervenir en cas d'urgence. Dans le cadre de ce partenariat, IOC a répondu à 242 appels en 2014 et est intervenue à 13 reprises au sein de la communauté.

> Service 911 de Labrador Ouest

En plus de fournir son appui à plusieurs services d'urgence, notamment la prestation de services ambulanciers additionnels en cas d'urgence, IOC a aussi reconduit son partenariat pour la fourniture du service 911 à Labrador Ouest. Ce service est financé et administré grâce à des partenariats avec l'industrie, les deux municipalités et le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. Le service 911 est important pour nos communautés, car il accélère le temps d'intervention en cas d'urgence : il permet aux citoyens de communiquer avec la police, les pompiers et les services ambulanciers en composant un seul numéro.

Nous sommes très heureux des améliorations issues de ces partenariats sur le plan de l'accélération du temps d'intervention en cas d'urgence.

Santé et bien-être

IOC continue de proposer et d'appuyer des initiatives de santé et de bien-être destinées à ses employés. En 2014, des programmes clés fondés sur les caractéristiques démographiques et le profil de risque des employés ont été élaborés et déployés dans l'ensemble de l'entreprise.

Il s'agit notamment de programmes axés sur l'aptitude au travail, l'alimentation saine, la santé mentale, la surveillance médicale et le retour au travail rapide et sûr après une blessure ou une maladie.

Voici quelques-uns des thèmes abordés par l'équipe des Services de santé au travail :

> Activité physique

L'activité physique améliore la santé, le bien-être et la qualité de vie. Elle réduit le stress, renforce le cœur et les poumons, augmente le niveau d'énergie et permet de maintenir un poids santé. Les Services de santé au travail encouragent tous les employés à intégrer l'activité physique à leur vie quotidienne, à la maison, au travail et dans les loisirs. Les employés peuvent améliorer leur santé globale en faisant de l'activité physique dans le cadre d'un mode de vie sain.

En plus de sa campagne de sensibilisation plus intensive sur les avantages de l'activité physique, l'entreprise a lancé le défi Activité physique d'IOC à Labrador City et Sept-Îles. Les employés qui y ont participé ont dû effectuer chaque semaine au moins 150 minutes d'activité physique d'intensité modérée à vigoureuse.



> Alimentation saine

Une saine alimentation est essentielle pour la santé corporelle et elle aide à maintenir un poids santé. Nous cherchons à améliorer la santé en encourageant l'amélioration des connaissances sur les risques liés à la mauvaise alimentation et sur les bienfaits des bons choix alimentaires. Ces bienfaits comprennent notamment une meilleure santé globale, un risque plus faible de maladie, le maintien d'un poids santé, des muscles et des os plus

robustes, une énergie accrue, une sensation de bien-être et une meilleure apparence.

En septembre, pendant le mois de la saine alimentation, les Services de santé au travail ont transmis aux employés des ressources sur la nutrition et les choix santé et sur la manière de planifier leurs repas quotidiens à l'aide de ces conseils.

> Lutte contre les poussières au travail et surveillance médicale

En 2014, IOC a continué d'investir dans des projets de lutte contre les poussières au travail. Parallèlement à la mise en place de ces mesures techniques, nos employés peuvent utiliser l'ÉPI pour se protéger contre l'exposition potentielle aux poussières.

L'audit médical indépendant, commandé en 2013 par le Comité de lutte contre les poussières de Labrador Ouest, s'est poursuivi en 2014. Cet audit avait pour objectif de vérifier si les pratiques actuelles sont efficaces et permettent de réduire de manière proactive les maladies professionnelles liées à l'extraction du minerai de fer. Le rapport final de cet audit devrait être publié en 2016.

La campagne de sensibilisation des employés d'entretien de la mine ne passe pas inaperçue

C'est le 17 septembre que le nouveau camion de la campagne de sensibilisation au cancer de la prostate a été dévoilé sous une pluie d'applaudissements!

Cette initiative a été menée par les employés d'entretien de la mine pour la sensibilisation au cancer de la prostate, à l'instar du camion qui avait été décoré pour le cancer du sein en 2009. Le camion rappelle l'importance de la prévention et du dépistage précoce dans la lutte contre le cancer de la prostate, qui touchera environ un homme sur huit au cours de leur vie.

Rocco Rossi, Président et chef de la direction du Réseau Cancer de la Prostate Canada, et Charlie Ward, coprésident de la section locale de Labrador Ouest de l'organisme, se sont joints à l'équipe d'entretien de la mine pour le dévoilement.



Engagement auprès des communautés

La collaboration avec les communautés fait partie intégrante de la culture d'IOC. Nous avons établi des partenariats durables avec les communautés où nous exerçons nos activités depuis plus de six décennies afin d'en assurer le succès soutenu.

Notre stratégie de partenariat repose sur les principes de la démarche Vers le développement minier durable (VDMD), tels que définis par l'Association minière du Canada. Ces principes, fondés sur l'honnêteté, la transparence et l'intégrité, sont indissociables de notre mission et de nos valeurs, reposant elles-mêmes sur le respect, l'imputabilité, l'intégrité et le travail d'équipe.

Groupe de travail régional de Labrador Ouest

Le Groupe de travail régional (GTR), mis sur pied en 2012 par IOC, est un groupe multisectoriel de dirigeants qui s'emploie à déterminer et à gérer les effets cumulatifs de l'exploitation minière à Labrador Ouest. Il collabore avec le Comité consultatif communautaire (CCC) pour se tenir au courant des enjeux et des priorités des communautés.

Le GTR s'est réuni quatre fois en 2014 et travaille actuellement sur les enjeux suivants :

- > Climat économique actuel

Le repli du marché du minerai de fer a commencé à exercer des effets notables sur les communautés de Labrador Ouest en 2014 et le GTR continue son travail en vue de déterminer comment ses membres peuvent épauler la région pour que Labrador Ouest demeure viable pendant le ralentissement économique actuel.

- > Transports

Des travaux de reconstruction de piste seront entrepris pendant l'été 2015 à Wabush sur le seul aéroport de la région. Des réunions collaboratives régulières ont eu lieu afin de cerner les défis liés au projet et de soutenir la région pendant le déroulement du projet.

- > Plan Big

En 2014, après avoir déterminé l'utilité de pouvoir prendre des mesures rapides et ciblées en cas de croissance ou de repli économique temporaire, le GTR a entrepris un projet important visant à soutenir la création d'une stratégie régionale pour Labrador Ouest. Le « Plan Big » a été élaboré grâce aux commentaires des communautés afin de fixer leurs orientations futures respectives.



Le Plan Big représente une occasion de créer des communautés durables, capables d'établir un environnement à la fois propice au développement de l'industrie locale et attrayante pour les familles, les retraités, les travailleurs temporaires et les entreprises de soutien.

À cette fin, le GTR travaille en collaboration avec le Comité consultatif de la communauté (CCC) pour demeurer au fait des enjeux et des défis communautaires. Le GTR se penche sur les enjeux liés aux gouvernements et à l'industrie, alors que le CCC de Labrador Ouest s'occupe des enjeux locaux. Le CCC et le GTR discutent et conviennent des aspects prioritaires.

Bon nombre de ces aspects (présentés ci-dessous) sont traités par les deux groupes. Afin que leurs activités respectives demeurent bien axées sur les principales priorités des communautés locales, les éléments à privilégier sont réévalués annuellement.

Tableau 3 : Priorités du CCC et du GTR

Priorités	CCC	GTR
Accessibilité au logement	✓	✓
Garderie	✓	✓
Santé et services d'urgence	✓	✓
Recrutement et rétention	✓	✓
Infrastructure communautaire	✓	✓
Environnement	✓	✓
Disponibilité des terrains		✓
Éducation et formation		✓

Comité consultatif de la communauté (CCC) de Labrador Ouest

En 2014, le CCC s'est réuni quatre fois, sous la coprésidence d'IOC et d'Alderon Iron Ore Corp. Compte tenu de la transformation du paysage économique régional à la suite de la mise hors service de la mine Scully et du fait qu'une bonne part des activités du CCC dépend des données recueillies dans le cadre de l'initiative Plan Big, ses efforts ont été temporairement dirigés vers les activités quotidiennes.

Voici les faits saillants de ces efforts :

- > Accessibilité au logement

Des bénévoles de la Coalition de Labrador Ouest consacrée à l'hébergement et à l'itinérance (LWHHC) ont obtenu du financement pour un projet d'accessibilité au logement dont la mise en chantier a commencé pendant l'été. Ce projet se poursuivra au cours du printemps 2015. Le comité Habitat pour l'humanité a continué de travailler sur l'achèvement du second projet Habitat de Labrador Ouest, qui a permis d'ajouter deux nouvelles habitations. IOC est heureuse de participer aux deux comités afin de continuer de répondre aux besoins de nos concitoyens.

- > Services de santé et d'urgence

En décembre 2014, en partenariat avec la Force constabulaire royale de Terre-Neuve (RNC) et Les mères contre l'alcool au volant (MADD), IOC a participé à l'initiative Faites-vous un cadeau, qui remet un bon de taxi aux stagiaires de l'été précédent afin de s'assurer qu'ils retournent sains et saufs à la maison.

> Garderie

Les bénévoles de Labrador West Child Care Inc. continuent d'exploiter la garderie Building Blocks et le service de garde parascolaire. Les deux programmes connaissent un grand succès et toutes les places sont comblées.

Pour appuyer encore davantage ces efforts, IOC continue de se pencher sur d'autres partenariats en vue d'ouvrir un troisième centre et de collaborer avec ses partenaires gouvernementaux et éducationnels afin de faciliter la mise en place du programme d'éducation de la petite enfance de Labrador Ouest, qui profitera à tous les services de garderie de la région.

> Recrutement et rétention

À la suite de la mise hors service de la mine Scully, les initiatives de recrutement ont été généralement moins soutenues dans la région. IOC a organisé un salon du recrutement pour embaucher quelques-uns des travailleurs déplacés et les partenaires gouvernementaux ont rapidement offert leur soutien aux employés touchés de la mine Scully.

> Infrastructure communautaire

Le portefeuille d'infrastructure communautaire a été suspendu temporairement en attendant les recommandations du Plan Big, qui seront communiquées en 2015.

> Environnement

La prospérité de Labrador City et d'IOC repose sur des familles solidaires et des communautés dynamiques. C'est pour cette raison qu'IOC investit dans des projets propres à rapprocher les gens et à promouvoir l'adoption d'un mode de vie sain.

Le Parc familial IOC, récemment inauguré, offre un espace public aux résidents de tous âges. IOC s'est engagée à aménager ce parc et terrain de jeu où l'on peut se livrer à des activités sportives et récréatives diverses. Après tout, il est possible que les petits chefs du terrain de jeu deviennent un jour les dirigeants appréciés de notre entreprise.

Notre engagement envers la diversité

L'attitude progressiste et novatrice de Rio Tinto s'exprime bien au-delà de ses partenariats communautaires. Notre organisation offre notamment à ses employés la possibilité de faire une carrière intéressante et fructueuse. Rio Tinto compte actuellement 60 000 employés répartis dans plus de 40 pays. Dans une organisation d'une telle envergure, on retrouve des personnes de toutes les conditions sociales. Notre réussite repose en grande partie sur cette diversité d'expériences, de provenances et d'opinions.

À l'heure actuelle, IOC emploie un total de 601 femmes et Autochtones, qui comptent pour 25 % de son effectif. De plus, 2,1 % de nos employés ont une déficience.

Participation des Autochtones

IOC croit fermement au maintien de solides relations avec toutes les parties prenantes et les groupes autochtones des

communautés où elle exerce ses activités, au Labrador et au Québec.

Nous dialoguons de différentes façons avec les cinq groupes autochtones identifiés qui revendiquent ou affirment des droits ancestraux ou d'autres intérêts dans les régions où nous vivons et exerçons nos activités.

- Innus de Matimekush-Lac John (Québec);
- Innus de Uashat mak Mani-Utenam (Québec);
- Innus du Labrador (Premières Nations innues du Labrador à Sheshatshiu et Natuashish);
- Nation Naskapi de Kawawachikamach (Québec);
- NunatuKavut Community Council (Labrador).

Août 2014, date à laquelle IOC et la Nation innue du Labrador ont signé une entente à long terme historique, marque un jalon important et témoigne de l'engagement solide d'IOC envers l'établissement de relations précieuses et mutuellement bénéfiques avec ses partenaires autochtones.

En novembre, IOC a aussi célébré la signature d'une entente de partenariat communautaire avec le NunatuKavut Community Council. Cette seconde entente signée par IOC témoigne de l'engagement de l'entreprise envers la durabilité, la diversité et le soutien de groupes autochtones par l'intermédiaire de la formation, de l'éducation, de l'emploi et des occasions d'affaires.

Voici quelques-unes des autres initiatives autochtones qu'IOC a appuyées en 2014 :

- Assemblée générale annuelle 2014 du NunatuKavut Community Council (NCC).
- Conférence annuelle 2014 de la Canadian Aboriginal Minerals Association.
- Marathon Mamu : Événement populaire, lancé par la communauté autochtone de Sept-Îles, qui rassemble une fois par année l'ensemble de la communauté.
- Symposium de peinture (Institut Tsakapesh) : Événement important de la communauté des arts visuels qui s'adresse aux artistes amateurs et expérimentés. L'événement regroupe des artistes autochtones et allochtones.
- Festival Innu Nikamu : Événement culturel populaire de la communauté de Sept-Îles. Ce festival, dont c'était le 30^e anniversaire en 2014, a accueilli un nombre record de participants de la communauté allochtone.
- Depuis 2008, IOC a gracieusement offert de transporter le studio du Wapikoni mobile sur le chemin de fer QNS&L jusqu'à Schefferville.
- Journée nationale des Autochtones (Québec) : Célébration de la langue et de la culture de la Nation innue.

Nous croyons fermement à l'établissement de partenariats avec toutes les parties prenantes, c'est pourquoi notre engagement communautaire est au centre de nos activités.

IOC continue de chercher à prouver son solide engagement envers l'établissement de relations précieuses et mutuellement bénéfiques avec ses partenaires autochtones.



IOC favorise l'échange entre les cultures

La grande région de Sept-Îles a ceci de particulier : elle partage son territoire avec deux nations qui se distinguent avec chacune sa langue et sa culture. C'est dans cet esprit de collaboration et d'échange que la Compagnie minière IOC s'est associée au Symposium de peinture Mamu « Ensemble »!

Ce grand rassemblement culturel a vu le jour en 2005 grâce à l'initiative de l'artiste innu Richard Fontaine. Depuis, l'évènement a gagné ses lettres de noblesse, et offre aux amateurs d'art des rencontres uniques. Si bien qu'aujourd'hui, à sa neuvième édition, le Symposium de peinture Mamu « Ensemble » s'impose comme étant un rendez-vous culturel incontournable pour la population, de même que pour les artistes autochtones et allochtones.

Ce partage et cette bonne entente font partie intégrante des valeurs communautaires mises de l'avant par IOC. Nous croyons que ce genre d'évènement contribue à l'enrichissement de nos communautés, et c'est pourquoi nous nous impliquons avec fierté au Symposium de peinture Mamu « Ensemble ».

La place des femmes dans le secteur minier

Le forum sur la place des femmes dans le secteur minier (*Women in Mining*) témoigne du travail que nous effectuons à Terre-Neuve-et-Labrador et au sein du secteur minier pour promouvoir l'égalité des sexes. Au cours des cinq dernières années, IOC a travaillé en collaboration avec le

ministère des Ressources naturelles de la province pour organiser un forum sur la place des femmes dans le secteur minier. Cet évènement annuel invite des femmes de tous les coins de la province occupant divers métiers à partager leurs expériences.

Pour marquer le cinquième anniversaire de l'évènement, nous avons créé un outil d'aide à l'éducation que les écoles peuvent utiliser pour informer les jeunes femmes (et les jeunes hommes) sur les possibilités d'emploi attrayantes et valorisantes dans le secteur minier. Trois employées d'IOC ont pris la vedette à cette occasion : Dawn Hamilton et Angelique Saunders, qui travaillent à Labrador City, et Nicole Slade, qui est actuellement en congé en Australie. Une photo de Vicky Collins, employée des Opérations minières, figure aussi à la page 32 du livret distribué dans les écoles de Terre-Neuve-et-Labrador et disponible sur le site Web du ministère des Ressources naturelles de la province :

www.nr.gov.nl.ca/nr/publications/pdf/women_in_mining.pdf

Ce projet a été réalisé en partenariat avec le gouvernement provincial, Mining Industry NL, la section provinciale de l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole, et de nombreux partenaires du secteur.



Women in Mining Career Connections

A guide for students, teachers and parents about opportunities in the mining, minerals and exploration industry.



Dons à la communauté

IOC soutient activement un large éventail d'activités au profit des communautés où elle est présente, par exemple en finançant des initiatives dans le domaine de la santé et des projets sociaux et culturels. Cette année, des dons de 7,1 millions de dollars en espèces et en nature, dont la majorité (70 %) est allée à Labrador Ouest, ont été versés pour des projets qui répondent à des besoins critiques de nos communautés d'accueil, notamment :

- Centraide/ United Way (53 000 \$)
- Labrador West Ministerial Association (35 000 \$)
- Northern Lights Swim Club (21 000 \$)
- Festival Innu Nikamu (15 000 \$)
- MADD (Les mères contre l'alcool au volant) (10 000 \$)
- Labrador West Food Bank (10 000 \$)
- Kids Eat Smart (10 000 \$)

Tableau 4 : Dons aux communautés de Labrador Ouest, de Montréal, de Sept-Îles et de St. John's

Priorité	Don
Culture	52 622 \$
Éducation	32 200 \$
Environnement	28 500 \$
Santé et sécurité	83 933 \$
Loisirs	116 183 \$
Transport	10 000 \$
Société et bien-être	124 480 \$
Autochtones	43 500 \$
TOTAL	491 418 \$

Les dangers de la conduite avec facultés affaiblies et de la distraction au volant

En collaboration avec Les mères contre l'alcool au volant (MADD), IOC a participé à la production d'une présentation vidéo intitulée « Aftermath » destinée aux étudiants de la 8^e à la 12^e année de l'école secondaire Menihek et de 7^e année de l'école JR Smallwood. La présentation, conçue pour les étudiants du secondaire, relate les conséquences tragiques possibles de la conduite avec facultés affaiblies pour les amis et la famille qui ont perdu un de leurs proches.

Outre la présentation de MADD, IOC a commandité une présentation de la Force constabulaire royale de Terre-Neuve, qui a apporté un simulateur de conduite avec facultés affaiblies et de distraction au volant. À tour de rôle, les étudiants ont pris le volant pour conduire tout en textant ou avec des facultés affaiblies, ce qui a permis d'illustrer encore davantage l'importance de la sobriété et de la prudence au volant.



Responsabilité environnementale

IOC reconnaît que l'industrie minière a des effets directs sur l'environnement. Tout au long du processus, nous avons la responsabilité de réduire au minimum ces impacts et de les éliminer si possible. La première étape pour favoriser l'amélioration continue de la performance environnementale consiste à faire de la sensibilisation, mais chez IOC nous allons beaucoup plus loin. Conformément aux engagements décrits dans sa Politique de santé, sécurité, environnement, communautés et qualité (SSECQ), IOC mesure l'impact de ses activités sur les écosystèmes, évalue les risques futurs, conçoit des systèmes de gestion visant à limiter les effets négatifs, fixe des objectifs ambitieux et apprécie sa performance en fonction d'indicateurs de succès.

Gestion des résidus

Dans le cadre de l'exploitation du concentrateur, IOC utilise une aire de résidus active, gérée en vertu de son Plan de gestion des résidus. Ce plan est aligné sur le Système de gestion de l'environnement d'IOC (certifié ISO 14001), sur la norme E8 de Rio Tinto (Gestion des déchets minéraux) et sur le Protocole de gestion des résidus de l'Association minière du Canada.

Campagne de remise en état des parcs de résidus miniers d'IOC

Grâce à sa campagne de revégétalisation permanente, IOC vise à préserver l'héritage naturel longtemps après que la Compagnie aura cessé ses opérations. La remise en état des parcs de résidus miniers a permis l'aménagement d'une mosaïque d'habitats : zones humides, zones sèches et milieux riverains. La remise en état des parcs de résidus miniers protège la santé de ces habitats et de leurs populations, principalement la sauvagine.



En 2014, le programme a permis d'ajouter 28,4 hectares de zones végétalisées, plus 10 hectares de terres refertilisées. À ce jour, la superficie des terres remises en état de 1989 à 2014 dans les zones de production et les parcs à résidus d'IOC totalise 498,4 hectares.



Dépoussiérage (remise en état)

En août 2014, IOC a terminé la remise en état de 9,8 hectares de terrains du secteur de la mine par hydro-ensemencement. Chaque hectare de déblais miniers, d'affleurements rocheux (derniers fronts de taille) et de déchets miniers ou de morts-terrains ont été recouverts d'une boue d'hydro-ensemencement spéciale capable de résister à l'écoulement sur des talus abrupts et propice à la croissance de la végétation sur des terreaux très pauvres. La superficie cumulative des secteurs miniers remis en état de 2002 à 2014 atteint 67,5 hectares à ce jour.



Ce programme, initialement élaboré pour la remise en état progressive des terrains dans le cadre du plan de fermeture d'IOC, continue d'évoluer. La santé de la végétation existante est exceptionnelle : la population de buissons et d'arbres pionniers augmente et accueille des espèces sauvages.

Réseau de surveillance de la qualité de l'air ambiant

Labrador Ouest

Comme le mentionnait le rapport sur le développement durable de l'année dernière, IOC dispose d'un vaste réseau de stations de surveillance de la qualité de l'air ambiant à Labrador Ouest. Le gouvernement provincial a demandé à IOC la permission d'afficher les données de surveillance de la qualité de l'air sur un site Web administré par l'État afin que la population générale puisse en prendre connaissance. À l'heure actuelle, toute personne désireuse de s'informer sur les conditions atmosphériques du secteur de Labrador City peut accéder aux données d'une des trois stations de surveillance, située près du poste de pompage du lac Beverly. Pour consulter ces données, visiter le site Web du ministère de l'Environnement et de la Conservation :

www.env.gov.nl.ca/env/env_protection/science/airmon/labradorcity.html

IOC transmet périodiquement les mesures de surveillance de la qualité de l'air ambiant au ministère de l'Environnement et de la Conservation de Terre-Neuve-et-Labrador. Il est possible de consulter les rapports annuels des stations de surveillance sur le site Web du gouvernement :

www.env.gov.nl.ca/env/publications/env_protection/index.html



Sept-Îles

Depuis juin 2012, IOC participe à un comité appelé Table de concertation sur la qualité de l'air, dont font également partie la ville de Sept-Îles, la Corporation de protection de l'environnement de Sept-Îles, le Comité de défense de l'air et de l'eau, ainsi que d'autres parties prenantes, comme de grandes entreprises et différents ministères.

Le comité se concentre sur deux objectifs en particulier : obtenir une vue d'ensemble de la qualité de l'air actuelle à Sept-Îles et faire en sorte que les résidents de Sept-Îles reçoivent régulièrement de l'information sur la qualité de l'air.

Plusieurs réunions ont eu lieu l'année dernière et les travaux progressent selon l'échéancier. L'année 2015 sera une

année charnière pour le comité, car il met la touche finale au plan de communication à la communauté.

Cote air santé (CAS)

On a aussi indiqué dans le rapport sur le développement durable de l'année dernière qu'un lien menant à la cote air santé (CAS) de Labrador City s'affichera sur le site Web de la météo au Canada d'Environnement Canada. Ce lien est maintenant accessible :

weather.gc.ca/airquality/pages/nlaq-005_e.html

La CAS est un outil conçu pour aider les Canadiens à s'informer sur la qualité de l'air dans leur secteur. Ces sites sont généralement gérés par des organismes provinciaux ou fédéraux. IOC est très heureuse d'être la première industrie canadienne à participer au programme CAS, car cela valide la qualité de son réseau de surveillance de la qualité de l'air ambiant dans le secteur de Labrador City.

Surveillance de la silice inhalable

En 2014, IOC a créé un programme de surveillance de la silice inhalable ayant pour objectif d'évaluer la teneur en silice cristalline inhalable de l'air ambiant de Labrador City. Cette initiative a été mise en place pour mesurer et mieux comprendre les concentrations de silice cristalline inhalable susceptibles de se trouver dans le secteur de Labrador City. La qualité de l'air est un enjeu important dans notre communauté, c'est pourquoi IOC a élaboré ce programme afin d'évaluer ces concentrations et de veiller à ce que la population ne coure aucun risque.

Le programme, lancé pendant l'été 2014, se poursuivra tout au long de 2015 avec l'ajout d'une autre unité de surveillance au cours du printemps. Les prélèvements de silice cristalline inhalable sont mis en œuvre à l'aide d'une unité d'échantillonnage « BGI Omni FT » dont la pompe d'aspiration recueille un volume préétabli d'air sur une période de 24 heures. L'air pompé circule dans un cyclone qui sépare les poussières ambiantes inhalables des poussières non inhalables. À la sortie du cyclone, les poussières inhalables sont capturées par un filtre en PVC et pesées. On peut alors calculer la concentration en fonction du poids des particules et du volume d'air aspiré. De plus, on analyse la poussière recueillie pour en déterminer la teneur en silice cristalline, ce qui permet de calculer la concentration de cette substance. La fréquence des échantillonnages est actuellement synchronisée avec celle des unités de surveillance de la qualité de l'air selon un cycle d'une fois tous les six jours. Les données annuelles ainsi compilées permettront de déterminer les heures de concentration maximale et d'assurer des niveaux résidentiels sûrs.

Dans l'ensemble, ce projet nous permettra d'acquérir de meilleures connaissances sur la qualité de l'air ambiant à l'égard de la silice cristalline inhalable et de maintenir les niveaux en deçà des lignes directrices comparables.

Élimination des dormants de chemin de fer

Dans un effort coordonné visant à éliminer le reste des dormants entreposés dans nos installations, nous les incinérons une fois par année et récupérerons l'énergie dégagée. Ce processus moderne, plus respectueux de l'environnement que les méthodes classiques, permet de recueillir une énergie réutilisable ultérieurement. Depuis de nombreuses années, en collaboration avec la Ville de Sept-Îles et la *Corporation de protection de l'environnement de Sept-Îles*, ce programme annuel est aussi mis à la disposition des citoyens de la ville qui souhaitent se débarrasser des traverses entreposées sur leur propriété.

L'Association pour la protection de la rivière Moisie et IOC : une histoire de longue date

L'Association pour la protection de la rivière Moisie (APRM) et IOC partagent depuis longtemps un point commun, car la voie ferrée de Chemin de fer QNS&L longe la rivière sur une distance de près de 26 km, depuis le pont du kilomètre 19. IOC est heureuse de contribuer à la mission de l'APRM, depuis la formation de l'organisme il y a 35 ans, par l'échange de services, le transport de matériaux ou la participation bénévole de nombreux employés à ses activités. Ce partenariat s'est renforcé encore davantage lorsque nos organisations ont collaboré étroitement à la suite du déraillement tragique survenu en novembre 2014.

Alliance verte

Depuis 2011, IOC participe à l'*Alliance verte*, programme environnemental offrant un cadre de travail détaillé grâce auquel les sociétés de transport mesurent leur empreinte environnementale en vue de la réduire.

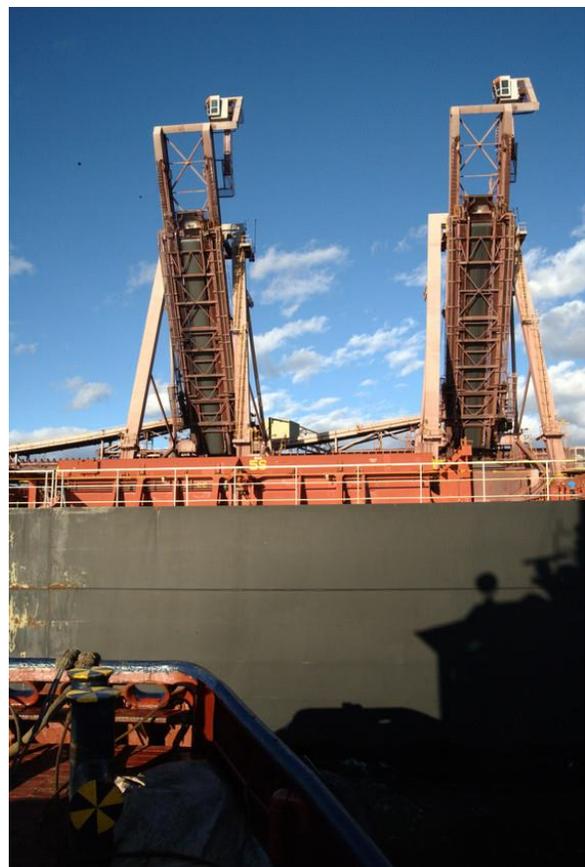
En vertu de ce programme, IOC doit démontrer une amélioration continue et mesurable, année après année, afin d'obtenir sa certification de l'Alliance verte.

Les résultats issus d'un processus d'autoévaluation déterminent notre classement pour chacun des indicateurs de rendement, sur une échelle de 1 à 5. Le niveau 1 représente la veille réglementaire alors que le niveau 5 illustre le leadership et l'excellence.

On soumet les résultats à un vérificateur externe indépendant tous les deux ans afin d'assurer la rigueur et l'intégrité du programme. Le processus est également transparent puisque tous les résultats individuels sont rendus publics chaque année.

Lors de la dernière évaluation, IOC a obtenu les résultats suivants :

- Gaz à effet de serre : 3
- Entreposage et manutention du vrac solide : 5
- Conflits d'utilisation (ports et terminaux) : 4
- Leadership environnemental : 4
- Prévention des fuites et déversements : 3



Prospérité économique

Pour être durable, une entreprise doit avoir une vision à long terme. Y aura-t-il une demande pour notre produit dans les années à venir? Disposons-nous des ressources adéquates pour continuer de produire de façon sécuritaire? Pouvons-nous être efficaces, concurrentiels et rentables tout en maintenant une main-d'œuvre en bonne santé et une communauté dynamique et tout en réduisant au minimum notre impact environnemental? Autrement dit, la justification financière est-elle logique?

Perspectives du marché

La croissance mondiale devrait continuer en 2015, principalement en raison de la forte croissance projetée aux États-Unis ainsi qu'aux prix inférieurs du pétrole. Cependant, des perspectives économiques décevantes dans la zone euro, au Japon et dans certaines régions importantes devraient malheureusement compenser ces avantages. L'économie chinoise devrait prendre de l'expansion à un rythme inférieur, car elle est en mode de ralentissement géré et s'éloigne du modèle de croissance des investissements. Les restrictions imposées aux usines de frittage en Chine devraient inciter les producteurs d'acier à utiliser davantage de boulettes et de minerai à teneur plus élevée, ce qui devrait favoriser la durabilité du marché de ces produits. Cependant, au niveau mondial, étant donné que les grands producteurs de minerai de fer ont poursuivi leurs plans d'expansion, les prix inférieurs actuels devraient se maintenir grâce à des acheteurs qui mettent plus l'accent sur la qualité, ce qui est un avantage pour IOC dont les produits sont reconnus pour leur qualité supérieure.

Wabush 3

Le projet de mine à ciel ouvert Wabush 3, communément appelé « Wabush 3 », ne vise pas la croissance de l'entreprise, mais la création d'activités durables pouvant soutenir la communauté à long terme. Cette nouvelle mine prolongera vers le sud-ouest la mine Luce actuelle. La planification de ce projet a commencé il y a plus de deux ans.

Le projet Wabush 3 proposé sera une mine classique à ciel ouvert avec l'infrastructure associée. Il fournira du minerai de fer au concentrateur existant d'IOC, ce qui offrira de la souplesse dans l'approvisionnement en minerai de fer et servira de nouvelle source de minerai de fer pour prolonger la durée d'exploitation d'IOC à Labrador City. Ce nouveau développement est essentiel à l'atteinte de la capacité de production nominale de 23 millions de tonnes de concentré par année.

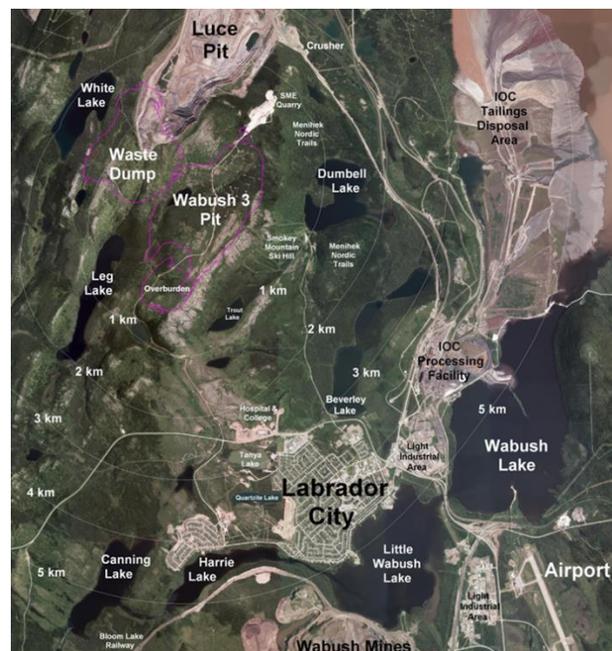
Le projet proposé demande une évaluation environnementale et l'approbation en vertu de la loi de Terre-Neuve-et-Labrador intitulée *Environmental Protection Act* (NL EPA, Part 10) et de la réglementation associée sur l'évaluation environnementale.

Étapes clés du processus d'évaluation environnementale pour le projet à ce jour :

- 23 mai 2013 – IOC a soumis l'évaluation environnementale d'IOC.
- 24 juillet 2013 – Le ministre de l'Environnement et de la Conservation a fait savoir qu'un **énoncé des incidences environnementales (ÉIE)** était nécessaire pour le projet.
- 3 avril 2014 – Les lignes directrices définitives de l'ÉIE ont été approuvées par le ministre et émises pour IOC.
- 8 août 2014 – IOC a soumis l'énoncé des incidences environnementales de la mine à ciel ouvert Wabush 3.
- 23 décembre 2014 – Le ministre de l'Environnement et de la Conservation a demandé à IOC de préparer et de soumettre de l'information supplémentaire sous la forme d'une modification de l'ÉIE.

IOC a créé un plan d'atténuation rigoureux pour répondre à toute conséquence prévue ou repérée. Des consultations avec les parties prenantes et les autochtones ont également permis de recueillir des commentaires positifs dans la région en raison de la durabilité accrue que suscitera le projet, aussi bien pour IOC que pour Labrador Ouest. À mesure que le projet avancera, IOC continuera de solliciter les commentaires des parties prenantes afin que toutes les préoccupations soient comprises et réglées.

IOC estime que le processus complet d'examen par le gouvernement, y compris l'autorisation de développement du projet, prendra environ un an depuis le dépôt du projet auprès du gouvernement jusqu'au lancement complet du projet de mine à ciel ouvert Wabush 3, qui devrait avoir lieu en 2015. La production de cette nouvelle mine devrait commencer en 2017.



Réserves de minerai de fer pour l'avenir

Les réserves de minerai de fer brut stockées sur les terres d'IOC s'élèvent à quelque 1,4 milliard de tonnes, ce qui permettra de produire à peu près 0,6 milliard de tonnes de produits vendables (boulettes et concentré), comme l'indique le tableau ci-dessous. Selon le rythme de production prévu, les réserves estimatives de minerai de fer brut représentent environ 29 années de production. De plus, les ressources minérales estimées sont telles qu'indiquées ci-dessous.



	Minerai <i>in situ</i> /extrait		Produit vendable	
	Tonnes	Teneur moyenne en fer du minerai	Tonnes	Teneur moyenne en fer du minerai
	(en millions)	(% Fe)	(en millions)	(% Fe)
Réserves prouvées	687	39%	276	65%
Réserves probables	703	38%	280	65%
Total des réserves minérales	1390	38%	556	65%

Ressources mesurées	375	39%	148	65%
Ressources indiquées	1626	38%	638	65%
Total des ressources minérales mesurées et indiquées	2001	38%	786	65%

Ressources présumées	705	37%	276	65%
----------------------	-----	-----	-----	-----

Remarques :

1. Les ressources minérales ne comprennent pas les réserves minérales.
2. Les ressources minérales sont déclarées *in situ* et les réserves minérales, en fonction du minerai extrait (c'est-à-dire déduction faite des pertes dues à la dilution et à l'exploitation minière). Le minerai *in situ*/extrait est déclaré en fonction du poids sec.
3. Le produit vendable comprend les boulettes (43 %) et le CFS (57 %) à une teneur de 3 % d'humidité naturelle.
4. Les réserves et les ressources ont été estimées par Tim Leriche et Mark Blake, tous considérés comme des personnes qualifiées selon le Règlement 43-101 et employés à temps plein de Rio Tinto.
5. Les réserves et les ressources comprennent tous les matériaux minéralisés dans la formation ferrifère médiane de la formation de Sokoman, à l'exception des matériaux altérés par la limonite. Aucune teneur limite n'a été appliquée pour la formation ferrifère médiane, car tous les matériaux minéralisés sont économiquement viables (rendement pondéral de plus de 20 %). Les pratiques d'exploitation actuellement en vigueur chez IOC consistent à traiter tous les matériaux minéralisés provenant de la formation ferrifère médiane.
6. M. Blake est responsable de la création des modèles des gisements de minerai utilisés pour établir les estimations des réserves et des ressources présentées ci-dessus. À ce titre, il a vérifié les données ayant servi à produire les estimations des réserves et des ressources. La plupart des analyses et des tests d'évaluation de la densité utilisés pour établir ces estimations ont été effectués par le laboratoire d'IOC. Des protocoles d'assurance et de contrôle de la qualité sont en place depuis 2004. Des matériaux de référence sont insérés tous les 12 échantillons et une double analyse est réalisée tous les 50 échantillons. Un nombre restreint de sondages jumeaux ont été comparés pour valider les analyses provenant de trous forés avant la mise en œuvre du programme d'assurance et de contrôle de la qualité. M. Blake a passé en revue le protocole d'échantillonnage et validé la chaîne de possession des échantillons de manière ponctuelle, bien que cela ne fasse pas partie du processus habituel d'assurance et du contrôle de la qualité. Le rapprochement entre les modèles et les mesures des tonnes de minerai et de la qualité du minerai est effectué chaque mois afin de valider les modèles des réserves.
7. Ressources et réserves à la fin de 2014

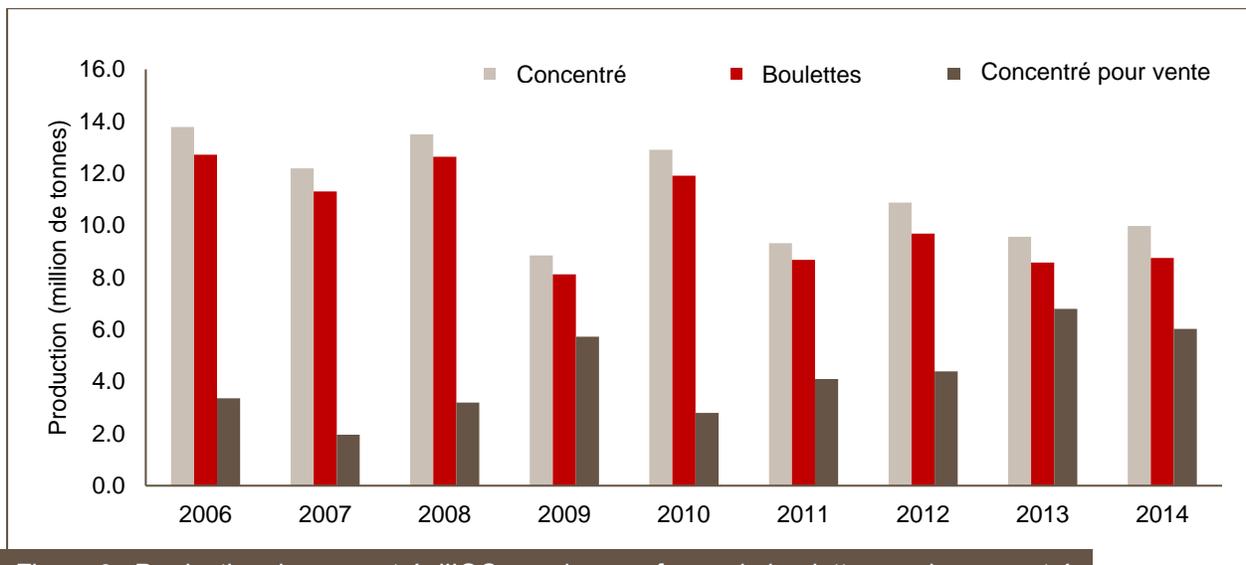


Figure 6 : Production de concentré d'IOC, vendu sous forme de boulettes ou de concentré

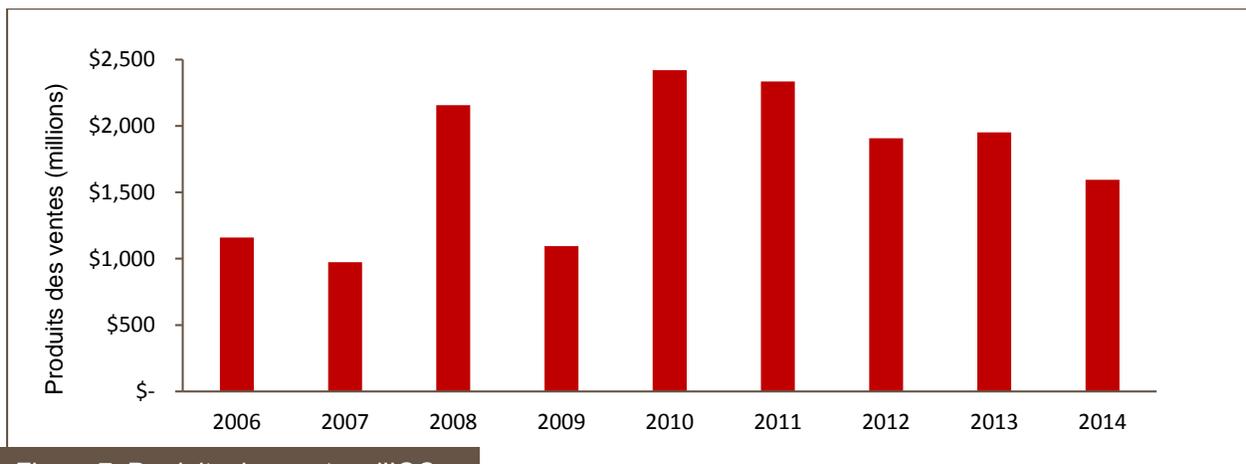


Figure 7: Produits des ventes d'IOC

Économies de coûts et améliorations opérationnelles

À la suite d'un effort entrepris à l'échelle de l'entreprise pour réaliser des économies de coûts en 2013 et au début de 2014, IOC a maintenant adopté une approche plus ciblée qui permettra de mettre en place des solutions plus avantageuses et plus durables.

L'objectif est d'augmenter l'efficacité et d'éliminer le gaspillage pour pouvoir obtenir de meilleurs résultats à coût moindre.

Amélioration de la performance (PDI)

Dans l'entreprise, plusieurs équipes d'amélioration de la performance (PDI), qui regroupent des employés de tous les niveaux et secteurs, cherchent à développer des solutions à certains de nos problèmes les plus pressants. Elles travaillent ensemble pendant 90 jours ou moins pour étudier

un problème et trouver des solutions permettant de mettre en œuvre les changements par étapes qui produiront des résultats importants en peu de temps.

Au sein des Opérations minières, notre défi le plus important était le problème des roches surdimensionnées dans la mine, qui peuvent nuire à l'ensemble du processus de production. Une équipe PDI d'optimisation du dynamitage a été formée pour se concentrer sur la création de pratiques opérationnelles exemplaires permettant de gérer et d'empêcher la présence de roches surdimensionnées. À la suite des conclusions tirées et des solutions trouvées, l'équipe a mis en œuvre des améliorations essentielles à la sécurité et à la productivité qui nous ont permis de retirer les roches, d'augmenter la productivité des pelles, d'accroître le débit des broyeurs et de renforcer la stabilité des parois.

La PDI d'optimisation du dynamitage a produit des résultats favorables pour toutes les opérations minières.

Voici d'autres PDI en cours ou qui se sont terminées en 2015 :

- Alimentateurs gelés – alimentation du minerai au concentrateur
- Système de manutention des matières de l'usine de bouletage
- Optimisation de l'utilisation du train automatique (ATO)

Améliorations apportées aux camions lourds

Démarrage à chaud des camions lourds

Avant 2015, le nombre d'heures où le moteur des camions lourds tournait au ralenti était supérieur à 1 900 par mois. Le fonctionnement au ralenti de chaque camion représentait de 13 à 18 % de la durée totale de fonctionnement du moteur. Le but de ce projet était de faire passer ce pourcentage à 5 %. Avec un tel taux, déjà réalisé dans d'autres secteurs, nous avons la possibilité de grandement réduire les coûts de maintenance et d'augmenter la durée de vie calendaire de notre parc de camions. En diminuant le temps de fonctionnement au ralenti, nous pouvons économiser environ 15 000 heures par an (ce qui représente des économies de 2 M\$ – soit 10 % – sur les coûts de carburant). Sur 5 ans, cela équivaut à la vie d'un camion (10 M\$ en coûts de maintenance).

- Augmenter la disponibilité des camions lourds pour obtenir un pourcentage supérieur à 80 % a permis aux Opérations d'immobiliser quatre

camions 830E qui auraient été nécessaires avec les taux de disponibilité précédents.

- La consommation globale de carburant et d'hydrocarbures a diminué.
- Chaque camion restant a été équipé d'un système de démarrage à chaud (dont le principe est semblable à celui d'un chauffe-moteur dans une voiture). Ainsi, un camion en attente peut être branché sur une source d'alimentation électrique, ce qui supprime le besoin de faire tourner le moteur au ralenti pour en assurer la fiabilité.

Équipement auxiliaire

L'équipement auxiliaire fonctionne au ralenti pendant 100 000 heures par an. Étant donné l'utilisation de certaines machines, la durée de fonctionnement au ralenti représente environ 75 % de la durée calendaire totale. On a identifié d'importantes économies de carburant et de maintenance aussi susceptibles d'augmenter la durée de vie calendaire de l'équipement.

Les équipements auxiliaires (bouteurs, chargeuses, etc.) ont également été équipés d'unités Espar, qui pourront être arrêtées quand elles ne seront pas utilisées. Les unités Espar fonctionnent de façon semblable au démarrage à chaud, mais n'ont pas besoin de connexion électrique, étant donné qu'elles restent généralement sur place. Cette amélioration permettra de diminuer largement la consommation de carburant de ces équipements pendant les mois d'hiver.



Prix et récompenses

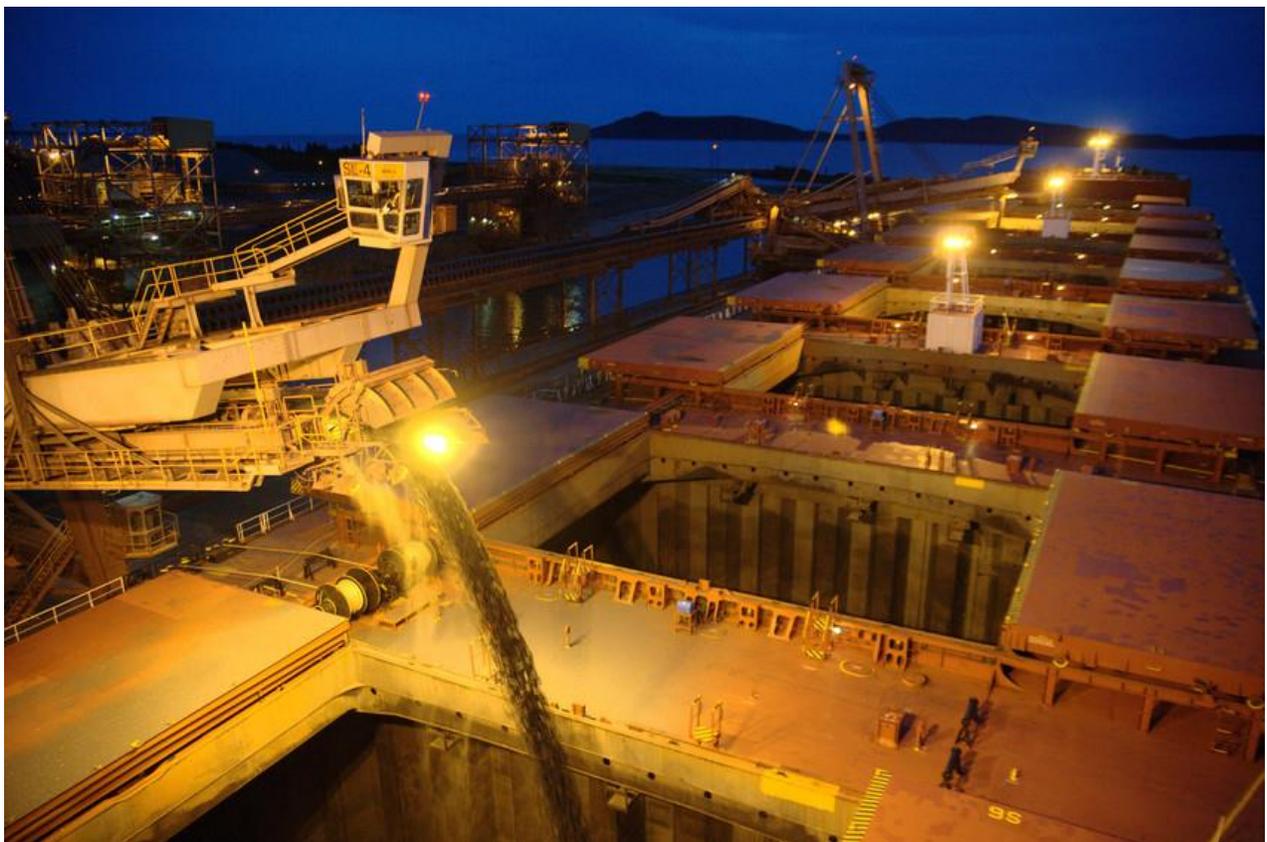
Prix Vers le développement minier durable (VDMD) de l'Association minière du Canada (AMC) en engagement communautaire et en excellence environnementale.

IOC a été sélectionnée comme finaliste avec trois autres entreprises pour les Prix VDMD 2014 en engagement communautaire et en excellence environnementale. Notre soumission, qui décrivait notre participation au Comité consultatif communautaire et au Groupe de travail régional ayant pour objectif de bâtir des communautés durables, a été reconnue pour la création de solutions en collaboration avec les parties prenantes clés afin d'améliorer les services d'hébergement abordable, de garderie, de santé et d'urgence, l'infrastructure communautaire et les possibilités de formation dans la région.

IOC a également été reconnue par l'Association minière du Canada pour les réalisations suivantes en 2014 :

- Niveau AA en sécurité et santé
- Niveau A pour l'établissement de relations avec les Autochtones et les communautés
- Mention d'excellence pour la planification de la gestion de crise d'entreprise

Les résultats du programme Vers le développement minier durable se trouvent à la page 24 de ce rapport.



Données de performance

Tableau 5: Données sur la performance

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Responsabilité environnementale	Consommation d'énergie	5 457 000 MWh	4 694 000 MWh	4 884 000 MWh	4 394 000 MWh	4 795 000 MWh	4 654 865 MWh	4 419 514 MWh	
	Émissions de gaz à effet de serre (Versions 1 et 2)	1 173 000 tonnes éq. CO ₂	1 018 000 tonnes éq. CO ₂	1 201 000 tonnes éq. CO ₂	1 028 000 tonnes éq. CO ₂	1 141 000 tonnes éq. CO ₂	1 046 289 tonnes éq. CO ₂	986 730 tonnes éq. CO ₂	
	Intensité d'émissions * tonne/total produit commercialisable								0,066 tonnes
	Terres remises en état	35,5 hectares	26 hectares	78,5 hectares	36 hectares	50,3 hectares	41 hectares	49,4 hectares	
Bien-être social	Taux de fréquence de toutes les blessures (pour 200 000 heures travaillées)	1,25	1,06	0,88	0,91	0,75	0,62	0,66	
	Blessures avec pertes de temps	17	9	7	16	18	8	11	
	Cas de traitement médical	20	16	20	23	22	12	11	
	Nouveaux cas de maladies professionnelles	12	36	16	9	0	0	0	
	Nombre d'employés exposés pendant huit heures à un volume supérieur à 85 dBA	272	322	347	573	510	391	483	
	Comité consultatif communautaire ou groupes communautaires semblables	6	4	Labrador Ouest : 4 Sept-Îles : 3	Labrador Ouest : 4 Sept-Îles : 0	Labrador Ouest : 4 Sept-Îles : 3	Labrador Ouest : 4 Sept-Îles : 0	Labrador Ouest : 4 Sept-Îles : 0	
Prosperité économique	Nombre d'employés	2 094	2 027	2 206	2 361	2 538	2 509	2 425	
	Investissements dans la communauté	3,6 M\$	3,2 M\$	3,8 M\$	5,7 M\$	6,17 M\$	7,6 M\$	7,1 M\$	
	Taxes et impôts municipaux, provinciaux et fédéraux**	115 M\$	379 M\$	448 M\$	492 M\$	280 M\$	280 M\$	154 M\$	
	Ventes	2 156 M\$	1 095 M\$	2 421 M\$	2 335 M\$	1 907 M\$	2 094 M\$	1 596 M\$	
	Ventes (y compris le chemin de fer QNS&L)	2 200 M\$	1 144 M\$	2 521 M\$	2 483 M\$	2 073 M\$	2 307 M\$	1 798 M\$	
	Salaires et avantages sociaux	237 M\$	229 M\$	258 M\$	296 M\$	345 M\$	371 M\$	364 M\$	

* Objectif d'intensité des émissions pour 2014 de 0,0578 t CO₂-e/ t produit

** Inclut une subvention en remplacement d'impôts fonciers versée à la Ville de Labrador City.

Vers le développement minier durable

Créé par l'Association minière du Canada (AMC), le programme Vers le développement minier durable (VDMD) vise à améliorer la performance sociale et environnementale de l'industrie. En tant que membre

de l'AMC, IOC se conforme aux principes directeurs de l'association et est déterminée à mettre en œuvre des processus de gestion complets dans les différents axes de performance du programme VDMD de l'AMC.

Tableau 6 : Indicateurs de performance VDMD

	IOC Labrador Ouest					IOC Sept-Îles				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
	☑	✓	✓	☑	✓	☑	✓	✓	☑	✓
Consommation d'énergie et gestion des émissions de gaz à effet de serre										
Système de gestion de la consommation d'énergie	AA	AA	AA	AAA	AA	AA	AA	AA	AAA	AA
Système de production de rapports sur la consommation d'énergie	AAA	AAA	AA	A	AA	AAA	AAA	AA	A	AA
Cibles de performance en matière d'intensité énergétique	AAA	AAA	A	B	B	AAA	AAA	A	B	B
Système de gestion de l'utilisation des GES	AA	AA	AA	AAA	AA	AA	AA	AA	AAA	AA
Système de production de rapports sur l'utilisation des GES	AAA	AAA	AA	A	AA	AAA	AAA	AA	A	AA
Cibles de performance en matière d'intensité des GES	AAA	AAA	A	B	B	AAA	AAA	A	B	B
Gestion des résidus										
Politique et engagement en matière de gestion des résidus	B	AAA	AA	AAA	AAA	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Système de gestion des résidus	B	A	AA	AAA	AAA	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Responsabilités attribuées	A	AAA	AA	AAA	AAA	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Revue annuelle de la gestion des résidus	B	AAA	AA	C	AAA	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Manuel d'exploitation, de maintenance et de surveillance	B	AAA	AA	A	AAA	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Relations avec les autochtones et participation à la vie communautaire										
Identification à l'égard des communautés d'intérêts	AAA	AAA	AAA	AAA	AAA	AA	B	AA	A	A
Engagement et dialogue efficaces avec les communautés d'intérêts	AAA	AAA	AAA	A	AAA	AA	AAA	AA	B	B
Mécanisme d'intervention avec les communautés d'intérêts	AA	AAA	AAA	A	AAA	AA	AAA	AAA	A	A
Production de rapports	AA	AAA	AA	AA	AAA	AA	AAA	AA	AA	AA
Santé et sécurité										
Politique, engagement et responsabilité		AAA	A	AAA	AAA		AAA	A	AAA	AAA
Planification, mise en œuvre et exploitation		AAA	AAA	AAA	AAA		AAA	AAA	AAA	AAA
Formation, comportement et culture		AAA	AAA	AAA	AAA		AAA	AAA	AAA	AAA
Surveillance et production de rapports		AAA	AAA	AAA	AAA		AAA	AAA	AAA	AAA
Performance		AA	AA	AA	AA		AAA	AA	AA	AA
Biodiversité										
Politique d'entreprise sur la conservation de la biodiversité, responsabilité et communications		C	B	B	B		C	B	B	B
Planification et mise en œuvre de stratégies de conservation de la biodiversité au niveau des établissements		C	C	C	C		C	C	C	C
Production de rapports sur la conservation de la biodiversité		C	C	C	C		C	C	C	C

- ✓ Auto-évaluation
- ☑ Vérification externe
- AAA Excellence et leadership.
- AA Intégration dans les décisions de gestion et les fonctions d'affaires.

- A Des systèmes et (ou) des processus sont élaborés et mis en œuvre.
- B Des procédures existent, mais ne sont pas entièrement uniformes ou consignées; des systèmes et des processus sont prévus et en cours d'élaboration.

- C Aucun système n'a été mis en place; les activités sont plutôt réactives; des procédures existent peut-être, mais ne sont pas intégrées dans les politiques et les systèmes de gestion.

Table 7: Gestion de crise

	Labrador City				Sept-Îles				Montréal			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
	✓	✓	☑	✓	✓	✓	☑	✓	✓	✓	☑	✓
Préparation	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Revue	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Formation	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

- ✓ Auto-évaluation
- ☑ Vérification externe

Dites-nous ce que vous pensez

Nous nous engageons à mener nos activités de manière durable afin d'assurer notre avenir et celui des communautés où nous travaillons et vivons.

Les commentaires des parties prenantes sont essentiels à l'amélioration de notre performance sociale, environnementale et économique et à la production de notre rapport sur le développement durable.

N'hésitez pas à communiquer avec nous par courriel à IOCFeedback@ironore.ca pour nous faire savoir ce que vous pensez de notre performance à cet égard afin de nous aider à identifier les domaines où nous pouvons faire mieux.

