

RioTinto



AUTOMNE 2018
www.ironore.ca

Mine to Port

Le magazine des employés d'IOC

Célébrons la diversité chez IOC!

Bienvenue au numéro d'automne de Mine au Port, qui célèbre notre diversité et nos récentes réalisations en lien avec nos cinq priorités. Notre diversité se reflète non seulement dans les nombreux pays d'où proviennent nos employés, mais aussi dans le bagage et les valeurs que chacun apporte à son milieu de travail et à sa communauté. Je crois que la diversité des points de vue, des expériences et des habiletés constitue un atout important pour IOC, un atout que nous pouvons maximiser en nous écoutant mutuellement et en travaillant ensemble. Et je ne suis pas le seul à le croire! À la page 8, quelques employés expliquent pourquoi la diversité et l'inclusion leur tiennent à cœur.

Je tiens à remercier personnellement tous les étudiants qui se sont joints à l'équipe d'IOC cet été et qui ont contribué à nos opérations pendant la saison des vacances. Il est indispensable que nos employés puissent profiter d'un temps de repos bien mérité, et cela n'aurait pas été possible sans l'aide des étudiants. Au cours de nos quelque 60 années d'existence, de



Clayton Walker
President, IOC

nombreux membres de notre équipe ont commencé leur carrière à titre de stagiaires d'été et je suis fier que nous puissions continuer d'offrir ce programme qui soutient la prochaine génération.

À l'approche du dernier trimestre de 2018, je sais que nous redoublerons tous d'efforts pour atteindre nos objectifs. Bien que ce soit important de maintenir le cap sur ceux-ci, nous devons également nous concentrer sur la sécurité, l'engagement et le travail d'équipe. J'ai hâte à notre souper de reconnaissance des années de services qui aura lieu en novembre, et je comprends que les détails seront disponibles sous peu.

Soyez Prudents,

Des étudiants locaux se joignent à IOC pour l'été!

Cet été, nous avons eu le plaisir d'accueillir 89 étudiants au sein de nos équipes de Labrador City et de Sept-Îles. Ces étudiants ont occupé des postes dans tous les secteurs d'activité, de conducteurs de camion lourd à employés dans l'usine de traitement. Munis de leur casque vert, ils étaient bien visibles. On pouvait donc faire en sorte qu'ils se sentent bienvenus et leur offrir des conseils de sécurité au travail.

Pour Taylor Clarke, stagiaire d'été, il s'agissait d'une belle occasion de mieux comprendre le travail des membres de sa famille. Dryden Fowler, quant à lui, a précisé qu'un emploi d'été à IOC aidait les étudiants à payer leurs études universitaires et à assumer les coûts liés au fait de vivre loin du domicile familial. Son stage lui a aussi permis de définir ses objectifs professionnels, puisqu'il y a découvert dans quels domaines il souhaite poursuivre ses études.

Dryden et Taylor ont toutefois indiqué que, pour eux, l'aspect le plus intéressant, était de travailler avec de nouvelles personnes et de renouer avec les collègues des étés précédents. Comme Dryden l'a expliqué, les employés d'IOC rendent le travail agréable et il n'y a rien de mieux que de faire un travail qu'on aime.

Photo de couverture : Tamara Brown fait partie des 89 étudiants qui se sont joints à IOC cet été.



Dryden Fowler s'est joint à IOC pendant l'été.

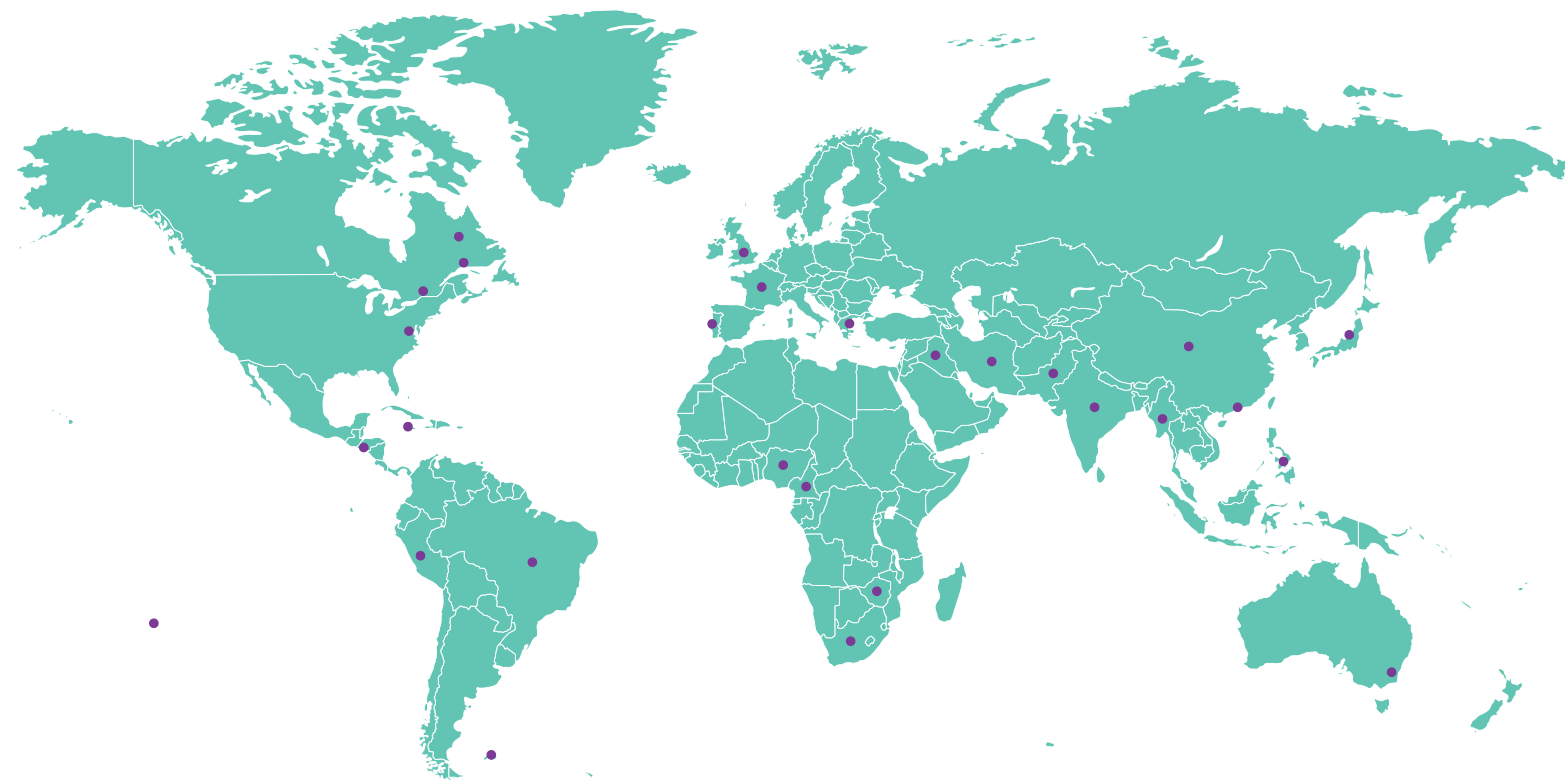
Des quatre coins du monde jusqu'à IOC!



Chez IOC, nous accueillons des gens des quatre coins du monde et apprécions la force que cette diversité apporte à notre milieu de travail et à nos communautés. Nous sommes privilégiés de pouvoir compter sur une main-d'œuvre locale efficace et dévouée, dont certains sont membres de familles

qui travaillent chez IOC depuis quatre générations. Que vous proveniez d'une région où nous exerçons nos activités ou d'ailleurs dans le monde, nous faisons tous partie d'une seule grande équipe et chacun a un rôle à jouer afin de créer une culture inclusive.

- Afrique du Sud
- Australie
- Brésil
- Cameroun
- Canada
- Chine
- El Salvador
- États-Unis
- France
- Grèce
- Îles Cook
- Îles Malouines
- Inde
- Iraq
- Iran
- Jamaïque
- Japon
- Macao
- Myanmar (Birmanie)
- Nigéria
- Pakistan
- Pérou
- Philippines
- Portugal
- Premières Nations canadiennes
- Royaume-Uni
- Zimbabwe



Avons-nous oublié votre pays d'origine?
Écrivez-nous à l'adresse
commentairesioc@ironore.ca pour nous en aviser!*



*Données provenant du sondage sur l'équité en matière d'emploi, complété sur une base volontaire.

Un survol d'IOC en 2018*

SÉCURITÉ



TAUX DE FRÉQUENCE DE TOUTES LES BLESSURES 0,81
NOTRE CIBLE POUR 2018 EST DE 0,71

- 4 accidents mortels potentiels (PFI)
- 1 incident significatif (SI)
- 5 incidents avec traitement médical (MTC)
- 8 incidents avec perte de temps (LTI)

EMPLOYÉS

SI L'ON COMPARE LE T4 2017 AU T2 2018*, NOUS AVONS OBTENU LES RÉSULTATS SUIVANTS :

- Taux de recommandations des employés : **-12** en hausse de 16 points
- Score de satisfaction des employés : **60** en hausse de 5 points
- Score relatif au bien-être : **68** en hausse de 8 points

* Les résultats concernent majoritairement les employés cadres, en raison de l'arrêt de travail.

CROISSANCE



MISE EN SERVICE DE WABUSH 3 AU T4 2018

- Les récents tests concernant la technologie des « Reflux classifiés » (RC2000) montrent une augmentation de la récupération de fer dans le processus de concentration.
- La prochaine phase consisterait à démontrer le plein potentiel de la technologie, grâce à l'installation de deux unités à haute capacité (RC3000)

LIQUIDITÉS



PRODUCTION

- Concentré : 7 588 Kt, soit 39 % de moins que les prévisions pour 2018
- Boulettes : 4 076 Kt, soit 41 % de moins que les prévisions pour 2018

COÛT UNITAIRE DU CFS

- ACJ -24 % par rapport aux chiffres réels de 2017
- ACJ -38 % par rapport aux prévisions pour 2018

PARTENARIATS

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Retour du programme d'investissements communautaires
- Poursuite des discussions avec le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador au sujet de Wabush 3, du Programme d'amélioration de la qualité de l'air, de la stratégie d'exploitation minière et des femmes à la direction
- Partenariats en lien avec des priorités communautaires en éducation, en santé et en sécurité, ainsi qu'en matière de diversité et d'inclusion, à Labrador Ouest et à Sept-Îles

DES PARTENARIATS SOUS LE SIGNE DU PROGRÈS

Renforcement des relations avec les parties prenantes clés des communautés par l'entremise de quatre forums trimestriels : le Comité consultatif communautaire, le Groupe de travail régional, le Comité conjoint de planification et l'exécutif syndical.

Collaboration et innovation pour deux équipes d'IOC



IOC appuie fièrement l'innovation et la collaboration de ses employés. Que ce soit aux installations portuaires ou à la mine, nos équipes trouvent des façons de travailler

intelligemment, ce qui a des retombées positives sur toute l'entreprise.

Le printemps dernier, une équipe interfonctionnelle constituée de 10 personnes travaillant aux opérations portuaires a effectué, sous le signe de la collaboration, des soudures sur une distance de 1,5 km pendant l'arrêt de production. Cette initiative a permis à l'entreprise de réaliser des économies directes de 1 million de dollars.

Un arrêt de cinq jours était prévu afin de permettre le remplacement du rail anneau du déverseur n° 3, ce qui aurait eu une incidence sur l'ensemble du circuit de train et les aires de stockage de Labrador City. Cependant, un groupe de mécaniciens et de soudeurs du terminal ont trouvé le moyen d'effectuer les travaux eux-mêmes. Ainsi, il n'était plus nécessaire de procéder à l'arrêt de cinq jours ni de faire appel à de la sous-traitance. « Ce fut un projet colossal pour nous, qui s'est déroulé

sur 10 jours sur deux quarts de travail, affirme Dave Castelloux, mais nous avons grandement apprécié le fait de collaborer avec des travailleurs d'autres équipes. »

Une autre équipe de l'usine de bouletage de Labrador City, dirigée par Rick Rumbolt, a remarqué que du concentré s'échappait des silos à cause de la conception de l'alimentateur à plateau. Nous perdions donc du matériel et nos coûts augmentaient en raison de la manutention des tamis.

L'équipe a créé une nouvelle bavette d'étanchéité pour le silo n° 5 et, jusqu'à maintenant, cette idée simple mais efficace a permis de réduire les pertes! Ce nouveau dispositif fonctionne tellement bien qu'il a aussi été installé sur les silos n° 2 et n° 12, et on prévoit l'ajouter progressivement à tous les silos.

L'initiative de ces équipes et leur volonté d'innover démontrent bien que les idées de nos employés peuvent avoir un impact positif important pour l'entreprise.



“

NOUS AVONS GRANDEMENT APPRÉCIÉ LE FAIT DE COLLABORER AVEC DES TRAVAILLEURS D'AUTRES ÉQUIPES.

Dave Castelloux

Louis-Philippe Viens, Christian Cormier, Bryan Chambers, Marc Leblanc, Adam Pagé, Sébastien Cyr, Dave Castelloux, Marc Lindstrom, Nicolas Mercier et René Castelloux ont conçu un plan de travail qui traite de la logistique, du contrôle de la qualité et de l'exécution des tâches en toute sécurité.



L'innovation de l'équipe « Nos façons de faire » améliore l'efficacité à l'usine de bouletage. De gauche à droite : Vic Youden, Chris Spurrell, John Hoskins, Rick Rumbolt, Trent Stacey, Jennifer Coombs, Gabriel Payne et Darlene Taylor (Stéphane Thibeault est absent)



IOC reconnue pour son leadership en environnement



IOC est fière d'avoir franchi une étape de plus pour devenir la première société minière en importance en Amérique du Nord. Pour la première fois depuis 2011, année de notre adhésion à l'Alliance verte, initiative bien connue en Amérique du Nord qui permet aux transporteurs maritimes de mesurer et réduire leur empreinte environnementale, nous avons obtenu un niveau de certification de 4,5 étoiles.

Cela place IOC parmi les leaders en transport maritime en Amérique du Nord, selon l'évaluation de notre performance concernant six aspects clés de la gestion environnementale maritime. Nous sommes heureux d'avoir été reconnus pour notre leadership et notre excellence dans quatre des six aspects :

- la prévention des fuites et déversements
- l'entreposage et la manutention du vrac solide
- l'harmonisation des usages
- le leadership environnemental

«Chaque accomplissement est attribuable d'une part à nos opérations et d'autre part au leadership et au travail dévoué d'employés passionnés et déterminés à bien faire les choses», affirme Denise Cormier, conseillère senior, Conformité environnementale.



CHAQUE ACCOMPLISSEMENT EST ATTRIBUABLE D'UNE PART À NOS OPÉRATIONS ET D'AUTRE PART AU LEADERSHIP ET AU TRAVAIL DÉVOUÉ D'EMPLOYÉS PASSIONNÉS ET DÉTERMINÉS À BIEN FAIRE LES CHOSES

Denise Cormier



Pour en savoir plus sur la certification de l'Alliance verte, consultez le site <https://allianceverte.org>

Geneau Gagnon sensibilise les employés et recueille des fonds

Écrit par Philippe Thériault

Geneau Gagnon est président de la Société canadienne de la Sclérose en plaques section Côte-Nord depuis 2012. Cette organisation a pour mission de soutenir les personnes atteintes de sclérose en plaques et leurs proches, ainsi que de recueillir des fonds pour la recherche visant à mettre au point de meilleurs traitements et à trouver un remède à cette maladie.

Geneau a commencé à s'impliquer auprès de la Société canadienne de la Sclérose en plaques en 2007, après avoir appris que la conjointe d'un ami souffrait de cette maladie. Au début, il a participé à diverses activités de l'organisation. Puis, en 2008, il a eu l'idée de rassembler le matériel informatique obsolète dont IOC n'avait plus besoin et de consacrer son temps libre à la remise en état des appareils et à leur vente pour amasser des fonds. Les ordinateurs de bureau, portables, écrans et serveurs, et tous les autres articles encore utiles et ayant une valeur, sont restaurés et vendus à un prix

raisonnable. Au fil des ans et avec l'aide de divers services, y compris celui des TI, il a établi un réseau de récupération du matériel informatique à IOC. Tout le matériel informatique de seconde main est envoyé à l'entrepôt de Sept-Îles, où il est trié en vue du recyclage ou de la réutilisation. Les nombreuses heures que Geneau et d'autres employés consacrent à cette initiative ont permis d'amasser plus de 55 000 \$ pour la fondation. Geneau nous confie également que toute aide est la bienvenue!

Les efforts de Geneau ont aussi contribué à accroître la sensibilisation à la fondation et à ses objectifs au sein d'IOC. Cette année, notre collègue Benoît Méthot, directeur général, Opérations ferroviaires et portuaires, était président d'honneur de la 4^e édition du Cyclotour SP de Sept-Îles à Port-Cartier.



Geneau et Jean-Claude recycle le matériel informatique obsolète d'IOC



LES NOMBREUSES HEURES QUE GENEAU ET D'AUTRES EMPLOYÉS CONSACRENT À CETTE INITIATIVE ONT PERMIS D'AMASSER PLUS DE 55 000 \$ POUR LA FONDATION

Pourquoi l'inclusion et la diversité vous intéressent-elles?

Écrit par Meghan Saville

- Stéphane Parisée -

Surintendant, Entretien

Pour moi, cela se résume à apprendre, à créer des partenariats, à faire partie d'une équipe multifonctionnelle et à mettre à profit mes connaissances.

- Doris Hidalgo -

Surintendante, Assurance gestion des actifs

Nous avons tous un bagage différent et vécu diverses expériences qui nous ont façonnés. Je veux faire en sorte qu'IOC soit un milieu de travail où chaque personne peut s'exprimer librement. Imaginez à quel point ce serait ennuyant si nous pensions tous de la même manière!

- Meghan Saville -

Partenaire d'affaires RH

Chez IOC, nous baignons dans la diversité et nous n'en sommes pas toujours conscients. Notre milieu de travail est constitué d'employés établis dans deux provinces, répartis sur quatre générations et provenant de 24 pays. Toutes ces personnes possèdent une variété de compétences, de points de vue et d'antécédents. En célébrant la diversité qui nous entoure et en veillant à la mise en place d'un environnement inclusif où les travailleurs se sentent appréciés pour qui ils sont, nous ferons d'IOC une meilleure entreprise pour tous.

- Asad Naqvi -

Directeur (par intérim), Exécution de projets

J'ai déjà été membre d'un conseil multiculturel à Labrador Ouest, où j'apportais une variété d'idées et aidais les nouveaux venus dans l'entreprise et la communauté. Je connais les problématiques auxquels les personnes issues de différentes cultures sont confrontées et souhaite faire part de mes expériences à l'équipe. Je crois qu'on peut en faire plus pour intégrer les nouveaux employés provenant d'horizons divers.

- Mathieu Bergeron -

Directeur, Risques et hébergement

Il s'agit d'un facteur clé pour atteindre et dépasser nos objectifs : accroître l'engagement du personnel, attirer des employés de grande qualité, répondre aux besoins des clients et de l'organisation et mettre en œuvre des solutions novatrices.

- Daniel Allaire -

Directeur général, Opérations de traitement, et responsable I&D

L'inclusion et la diversité me tiennent à cœur, car en tant que leader, je veux que chaque employé sache qu'il est un membre précieux de l'équipe. Tous les employés d'IOC ont quelque chose à apporter et il m'importe que cela se reflète dans notre milieu de travail. La clé de notre succès réside auprès de nos employés. Ce sont eux, leurs idées et leurs compétences qui feront d'IOC une entreprise plus forte.

Formation des premiers répondants en région éloignée

Écrit par Genevieve Cyr



Cet été, nous avons formé une nouvelle brigade de premiers répondants en région éloignée.

L'objectif de cette initiative innovante était d'offrir un programme de formation de qualité qui tient compte des réalités sur le Chemin de fer QNS&L.

«Nous nous sentons maintenant beaucoup plus à l'aise de répondre aux situations d'urgence le long du chemin de fer», indique Yan Bouthillette. Adriano Catino ajoute que c'est important parce que le personnel de QNS&L pourrait avoir à stabiliser l'état d'une victime avant son transfert à l'hôpital, un trajet qui nécessite souvent plusieurs heures.

Au total, 24 employés et leaders ont reçu une formation en premiers soins de pointe d'une durée de 40 heures adaptée aux incidents en région éloignée. Pour veiller à ce que la brigade soit bien équipée pour réagir à toute situation, nous avons aussi acheté des trousse de premiers soins personnalisées. Grâce à cette formation, IOC peut maintenant compter sur des employés qualifiés capables de gérer de manière efficace, professionnelle et rapide les urgences le long du chemin de fer. En outre, la formation a permis d'accroître l'engagement et la satisfaction des employés, en plus d'assurer leur sécurité.

En plus de maintenir les qualifications de l'équipe déjà formée, IOC envisage d'offrir la formation l'an prochain et ultérieurement, dans le but de développer les compétences des employés futurs et de constituer une équipe solide de premiers répondants en région éloignée.



NOUS NOUS SENTONS MAINTENANT BEAUCOUP PLUS À L'AISE DE RÉPONDRE AUX SITUATIONS D'URGENCE LE LONG DU CHEMIN DE FER

Yan Bouthillette



De gauche à droite, certains de nos nouveaux premiers répondants en région éloignée : Christian Mercier, Gabriel Mercier, Donald Collard, Ken Touzel, Yan Bouthillette et Adriano Catino



L'équipe Environnement s'associe avec le club de ski de fond Menihek pour surveiller la qualité de l'eau le long des pistes

Ensemble, prenons soin de l'environnement



Les partenariats, petits et grands, jouent un rôle important chez IOC, et l'entente entre l'équipe Environnement d'IOC et le club de ski de fond Menihek en est le parfait exemple. Parallèlement au développement de Wabush 3, l'équipe Environnement a commencé à surveiller la qualité de l'eau du bassin versant du lac Dumbell, qui comprend un ruisseau traversant plusieurs pistes de ski de fond achalandées de Menihek et une chute prisée par les habitants de la région.

Cependant, comme ces endroits sont relativement éloignés de nos installations, ce travail mobilisait

beaucoup de temps et de ressources. En 2018, l'équipe Environnement a donc développé un partenariat avec le club de ski de fond Menihek, qui a accepté de surveiller la qualité de l'eau en échange d'un don de la part d'IOC.

Jody Wentzell, ingénieure, Environnement, explique : « Comme le club entretient les pistes et qu'il porte un intérêt particulier à la chute, il était bien placé pour surveiller la qualité de l'eau. » En plus d'aider l'équipe Environnement, ce partenariat encourage la participation de la communauté dans la surveillance des ressources environnementales qui sont importantes pour les personnes et les familles de Labrador City.



Dawn Willcott nous parle de son engagement auprès du Relais pour la vie

Pendant 14 ans, Dawn Willcott, employée d'IOC, a été une bénévole passionnée du Relais pour la vie. Cette année, elle a pris la décision difficile de quitter le comité pour laisser la place à la nouvelle génération. Nous lui avons demandé de quoi elle était le plus fière et pourquoi cet événement est si important.

Quand vous repensez à vos 14 ans d'engagement auprès du Relais pour la vie, quel moment suscite chez vous la plus grande fierté?

Je dois dire que chaque année m'a rendue fière. Quand je vois les survivants terminer leur marche et tous les gens autour les applaudir, cela me remplit de fierté. Je suis touchée par cet élan de sollicitude. Le visage des survivants s'illumine et ils sourient avec gratitude. Avec tout ce qui s'est passé dans la ville cette année, j'envisageais, au mieux, une collecte d'environ 2 000 \$. Quelle ne fut pas ma surprise quand j'ai reçu l'appel d'IOC m'annonçant son don de 10 000 \$! J'en ai pleuré de joie. La grande compassion qu'IOC affiche à l'égard de l'événement m'a toujours laissée bouche bée. Je me sens choyée d'avoir fait partie du Relais pour la vie, pendant toutes ces années.



IOC est fière de continuer à appuyer le Relais pour la vie!

Pourquoi est-il important que des employés d'IOC participent à des événements communautaires, comme le Relais pour la vie?

Je suis née et j'ai grandi ici. Je sais comme tout le monde que c'est une petite ville et qu'on peut se sentir vraiment isolé du monde extérieur. Mais nous avons aussi un très grand cœur. Nous aimons donner et aider. C'est pourquoi des événements comme celui-ci remportent tellement de succès. C'est parce que nous connaissons tous quelqu'un qui a été touché par cette terrible maladie et que nous savons que l'argent donné améliore la vie des personnes atteintes du cancer. Ces événements, entre autres, ont des répercussions positives dans une petite ville. Les gens sortent pour socialiser, s'impliquer, s'amuser, rire. C'est bon pour la santé, aussi bien physique que mentale. La participation des employés d'IOC est excellente pour l'entreprise et illustre son appartenance à la communauté.

QUELLE NE FUT PAS MA SURPRISE QUAND J'AI REÇU L'APPEL D'IOC M'ANNONÇANT SON DON DE 10 000 \$! J'EN AI PLEURÉ DE JOIE.



Mise en service de Wabush 3

Après plus d'un an de dur labeur, nous avons le plaisir d'annoncer la mise en service de Wabush 3. La soumission initiale pour le développement de Wabush 3 remonte à 2013. Depuis, nous avons parcouru une route jalonnée de défis stimulants. Nous nous devons d'atteindre notre but pour assurer la durabilité d'IOC.

Chez IOC, nous nous engageons à gérer de façon responsable les répercussions de nos activités sur la communauté. Ainsi, dans le cadre du projet Wabush 3, nous avons mis en place de nouveaux dispositifs de surveillance du bruit et des vibrations au centre de santé de Labrador Ouest et à Smokey Mountain, de nouveaux remonte-pentes au club de ski Smokey Mountain, ainsi qu'un programme annuel de surveillance de l'eau et de l'air et avons conclu des ententes de partenariat avec le club de ski de fond Menihek et la Ville de Labrador City.

Nous tenons à remercier tous ceux qui nous ont soutenus dans le développement de notre nouvelle mine, de nos employés, à nos partenaires, en passant par les communautés et le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. La mine Wabush 3 est axée sur la durabilité et nous procurera la flexibilité opérationnelle dont nous avons besoin pour atteindre notre cible de production de 23 millions de tonnes de concentré par année.



L'équipe de Mine au Port

LE NUMÉRO ACTUEL
ET LES PRÉCÉDENTS
SONT ÉGALEMENT
ACCESSIBLES À
WWW.IRONORE.CA



Mine au Port est le fruit d'une collaboration entre de nombreux secteurs d'IOC, et nous tenons à les remercier tous pour leur soutien et leur participation. Si vous avez des questions pour l'équipe de Mine au Port, ou si vous souhaitez soumettre une idée d'article pour un numéro à venir, vous pouvez communiquer avec un membre de l'équipe Communications et Relations externes.

L'équipe Communications et Relations externes

Jeanette O'Keefe - conseillère senior
Tél. : 709-944-8400, poste 8507
jeanette.okeefe@riotinto.com

Marie-Josée Carrier - conseillère senior
Tél. : 418-968-7400, poste 7792
Email: marie-josée.carrier@ironore.ca

RioTinto



1, rue Retty
Sept-Îles (QC) Canada G4R 3C7
Tél. : (418) 968-7400, poste 7792
commentairesioc@ironore.ca

Poste-publications commerciales:
N° compte 1006379 • N° de convention 40005861
Le magazine Mine au Port est produit par Boîte à clés trois fois par année.



Recycled

Maecenas in aliquam libero,
hendrerit porttitor diam. Nam id
vulputate erat