

Rapport de développement durable 2020

RioTinto



COMPAGNIE MINIÈRE IOC

Message du

Président et chef de la direction par intérim

Nos valeurs et notre savoir-faire guident nos prises de décision depuis déjà plus de 60 ans. Aujourd'hui plus que jamais, le monde évolue et doit s'adapter face à des changements majeurs et bouleversants. IOC ne fait pas exception et 2020 a été une année de résilience et riche en apprentissages, tant au sein de l'entreprise que parmi les employés, et plus largement auprès des communautés qui accueillent nos opérations. Aux prises avec la pandémie, nous avons fait front commun et un an plus tard, nous poursuivons notre travail en tenant compte de nouvelles réalités. Malgré l'adversité et les défis, nous sommes dans une meilleure position pour atteindre notre objectif d'être le meilleur producteur mondial de concentré et de boulettes de fer de haute qualité.

Le présent rapport sur le développement durable vous permettra d'en apprendre davantage sur l'entreprise et ses employés. Il démontre notre engagement à mesurer nos performances en respectant les trois piliers du développement durable, soit l'économie, l'environnement et le volet social.



Collaboration

Plus que jamais, nous avons besoin les uns des autres. Chez IOC, nous sommes particulièrement choyés de pouvoir compter sur des parties prenantes internes et externes engagées. Les échanges et les partages avec chacune d'entre elles nous permettent d'avoir une meilleure compréhension des enjeux et des défis, mais aussi des possibles solutions. Voici quelques faits saillants de la dernière année :

- Collaboration exemplaire avec les syndicats et les communautés concernant les protocoles et la sécurité dans le contexte de la COVID-19;
- Signature de l'Entente sur les répercussions et les avantages (ERA) avec les communautés innues de Uashat Mak Mani-utenam (ITUM) et de Matimekush-Lac John (MLJ);
- Maintien de nos opérations tout au long de la pandémie et, par conséquent, aucune interruption de notre contribution à l'économie de nos communautés grâce à une production de plus de 18,5 millions de tonnes de concentré;
- Soutien à nos communautés dans le contexte de la pandémie afin de les aider à se redéfinir et à demeurer durables grâce à un fonds spécial COVID-19 mis en place par Rio Tinto.

Santé et sécurité

La santé et la sécurité demeurent notre priorité absolue. Nous devons constamment travailler à améliorer notre bilan en la matière; c'est un engagement que nous avons envers nos employés. Notre performance en 2020 n'a pas été à la hauteur de nos attentes. Nous croyons fermement que nous pouvons faire mieux. Nous avons mis en place des moyens pour atteindre nos objectifs grâce aux programmes Pouvoir d'y voir et Leadership sur le terrain. Cela nous permettra de faire bouger les choses et de viser l'excellence.

Dans une industrie comme la nôtre, les risques sont élevés et plusieurs événements nous le rappellent régulièrement. Il faut éviter de baisser la garde et s'améliorer de façon continue. Il est essentiel de maintenir une bonne communication et de faire preuve de transparence pour atteindre nos cibles.

Alors que les conditions du marché du fer sont favorables et en tenant pour acquis que la COVID-19 sera avec nous une bonne partie de l'année, nous devons en profiter en 2021 pour renforcer nos gains et assurer notre avenir. Cela passe par trois volets principaux : nos employés, la sécurité et la fiabilité de nos performances. Pour ce faire, nous devons continuer de créer un milieu de travail épanouissant, revenir à la base de nos processus et mettre l'accent sur les initiatives critiques, favoriser la modernisation et améliorer le positionnement d'IOC dans nos communautés et à l'échelle de Rio Tinto.

Le chemin qui s'ouvre à IOC est plein de potentiel, et l'avenir nous appartient si nous poursuivons notre transformation et tâchons chaque jour de devenir une meilleure équipe et une meilleure entreprise.

Prenons soin les uns des autres,

Donald Tremblay
Président et chef de la direction par intérim



six **L'entreprise**
qui nous sommes

notre vision du
développement durable

nos valeurs

douze **L'équipe**
ressources humaines

formation

santé et sécurité

vingt-quatre **Projets et initiatives**

vingt-six **Aspect économique**
bilan économique

vingt-huit **Environnement et ressources**
gestion de l'eau
gestion des matières résiduelles
amélioration des infrastructures

gestion des résidus miniers

restauration des sites miniers

conservation de la biodiversité

données de performance

quarante **Communautés et
performance sociale**
investissements
communautaires
peuples autochtones

Qui nous sommes

La Compagnie minière IOC est une entreprise détenue par trois actionnaires : Rio Tinto (58,7 %), Mitsubishi Corporation (26,2 %) et Labrador Iron Ore Royalty Corporation (15,1 %).

Elle comprend :

- une mine à Labrador City : important gisement de minerai de fer à haute teneur comportant cinq fosses en exploitation;
- un centre de traitement comportant un concentrateur et une usine de bouletage nous permettant de transformer le minerai en produits de minerai de fer à haute teneur;
- un chemin de fer exploité en propriété exclusive de 418 km, le chemin de fer QNS&L (Quebec North Shore and Labrador), qui relie nos opérations du Labrador à nos installations portuaires de Sept-Îles;
- des installations portuaires situées à Sept-Îles, d'où nos produits sont expédiés à nos clients du monde entier.

Capacité de production nominale annuelle

23 Mt

de concentré de minerai de fer à haute teneur



dont

12,5 Mt

transformées en boulettes de qualité supérieure

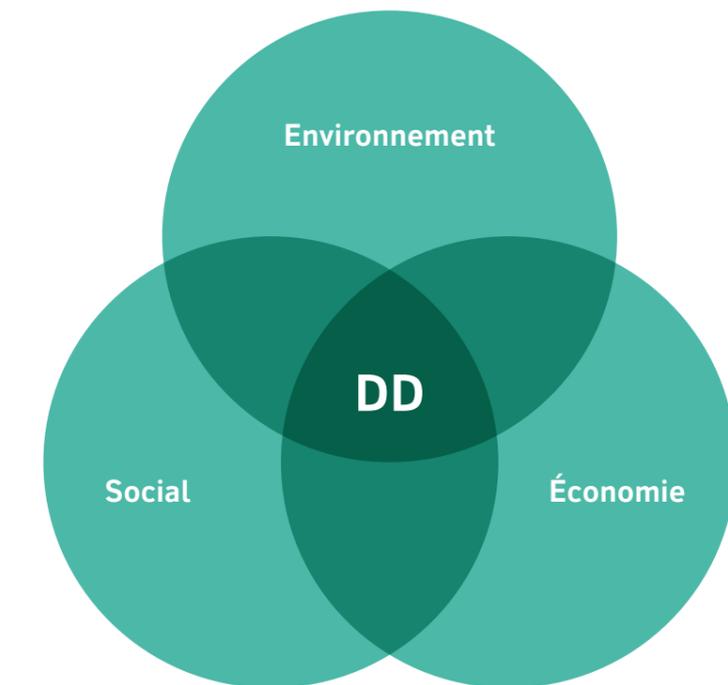




Notre vision du développement durable

Le développement durable concerne la prise de mesures responsables et la gestion des risques, dans le but de préserver l'environnement et les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités pour les générations futures. Il revient à assurer le maintien de notre partenariat d'exploitation et à définir notre avenir d'une manière viable sur le plan économique, bénéfique sur le plan social et respectueuse sur le plan environnemental.

Nos employés et nos partenariats continuent de jouer un rôle essentiel dans l'atteinte de ces résultats. La rétroaction de nos parties prenantes est également importante, car elle nous aide à améliorer nos performances sociales, environnementales et économiques.



Chez IOC, nous sommes déterminés à devenir le plus important producteur mondial de concentré et de boulettes de haute qualité. Dans cette optique, notre façon de travailler est tout aussi importante que le travail que nous exécutons, et ce, jour après jour. Notre engagement à l'égard de la santé, de la sécurité, de l'environnement et des communautés (SSEC) joue un rôle crucial dans *Notre approche de l'entreprise*.

Nos valeurs

Notre réussite dépend des relations de confiance que nous avons entre nous et avec l'ensemble de nos partenaires, y compris les communautés qui nous accueillent, les gouvernements, les syndicats, les établissements scolaires, nos partenaires d'affaires et fournisseurs, ainsi que nos clients. Ce sont nos comportements de tous les jours qui nous permettent de bâtir cette confiance et de nous distinguer. Notre engagement SSEC encadre formellement la conduite de nos affaires et pose des balises claires qui nous rappellent nos obligations et nous aident à faire les bons choix.

Que ce soit à titre d'employé, de consultant, d'entrepreneur ou de fournisseur, cet engagement s'appuie sur nos cinq valeurs :

Sécurité

Respect

Intégrité

Travail d'équipe

Excellence

Ressources humaines

IOC est un employeur de premier plan dans les communautés de Labrador Ouest et de Sept-Îles. Nous sommes fiers de pouvoir compter sur une équipe de plus de 2 600 employés d'expérience à Labrador Ouest, Sept-Îles et Montréal pour mener à bien nos opérations et atteindre nos objectifs.

Nombre d'employés



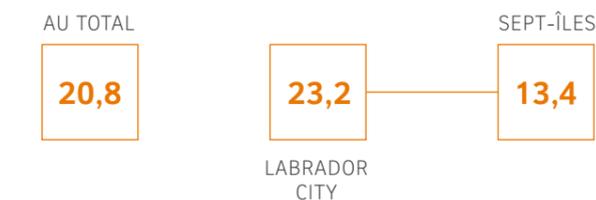
Provenance des employés

Répartition des nouveaux employés (en %)



Parmi les nouveaux employés de Terre-Neuve-et-Labrador, 49,2 % proviennent de la région de Labrador Ouest, tandis que 44,9 % des nouveaux employés au Québec sont résidents de la région de Sept-Îles.

Postes occupés par des femmes (en %)



Salaires et avantages sociaux

IOC dispose d'un éventail complet de conditions salariales et d'avantages sociaux, dont un régime de retraite, une assurance maladie ainsi que des programmes incitatifs à court et à long terme.

Programme d'emplois d'été pour les étudiants

Au cours de l'été 2020, IOC a accueilli des étudiants sur les sites de Labrador City et de Sept-Îles. Ces étudiants ont exercé diverses fonctions dans différents secteurs d'IOC, dont la conduite de camions miniers, ainsi que le soutien aux opérations dans les usines et au terminal. En outre, des étudiants ont été embauchés pour appuyer nos efforts de prévention de la COVID-19 par le contrôle de la température corporelle aux barrières d'accès des deux sites tout au long de l'été et à temps partiel durant l'automne et l'hiver 2021.

Possibilités de carrière

Tout au long de 2020, IOC a pu continuer à développer l'entreprise et sa main-d'œuvre. Bien que la COVID-19 ait entraîné un certain nombre d'obstacles en ce qui concerne les salons de l'emploi et les entrevues, nous avons pu recruter plus de 150 personnes pour de nouveaux postes et de nombreux remplacements.



Faits saillants



Orientation sur le bien-être

En 2020, l'accent a été principalement mis sur le bien-être des employés, notamment par les congés spéciaux liés à la COVID-19, l'instauration d'une politique de travail flexible, la bonification des avantages sociaux relatifs au bien-être et le soutien des initiatives communautaires en matière de bien-être physique et mental.



Partenariats avec les syndicats

Poursuite des partenariats avec nos syndicats pour améliorer l'engagement, la transparence et les processus de résolution de problèmes. Collaboration exemplaire concernant les protocoles et la sécurité dans le contexte de la COVID-19.



Formation Champions IOC de la sensibilisation à la violence familiale ou conjugale offerte à Sept-Îles

En mars 2020, une quinzaine d'employés ont participé à l'atelier de sensibilisation à la violence conjugale, qui avait pour objectifs :

- de développer les connaissances en lien avec la problématique de la violence conjugale;
- de repérer les signes avant-coureurs et/ou les facteurs de risque;
- de déterminer des mesures d'intervention constructives et efficaces;
- de connaître les politiques et les ressources au sein de l'entreprise.

Cette formation a été réalisée en partenariat avec le Centre Femmes aux 4 Vents et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC).



Sondage

Résultats du sondage auprès des employés parmi les meilleurs au sein de Rio Tinto.

Formation

La formation de nos employés nous permet d'assurer le développement des compétences essentielles à notre progression continue vers l'industrie minière de demain.

Heures de formation en 2020



de 72 000 heures
de formation au total



de 51 000 heures
de formation à Labrador City



de 20 000 heures
de formation à Sept-Îles



de 900 heures
de formation - autres



Sensibilisation à la culture autochtone

Lancement de la formation obligatoire de sensibilisation à la culture autochtone pour l'ensemble du personnel horaire d'IOC, après une première vague ciblant l'ensemble du personnel cadre en 2019.



Réponse à la COVID-19

L'équipe de formation a su s'ajuster rapidement face aux enjeux liés à la pandémie en mettant en place les moyens suivants :

- Questionnaire de dépistage préalable à l'entrée sur le site;
- Programme de formation sur Zoom et nouvelles directives en lien avec la formation et l'accueil des nouveaux employés à l'aide de la formation en ligne;
- Séances virtuelles et outils d'apprentissage en ligne pour assurer rapidement l'accueil et l'orientation de 98 étudiants.



Formation des superviseurs

Lancement du programme de développement des superviseurs en vue d'aider les participants, sur une période de 12 mois, à renforcer certaines compétences de leadership importantes avant qu'ils intègrent des fonctions à temps plein dans l'entreprise. Le programme comprenait des activités structurées de développement du leadership dans un collège local, de la formation en milieu de travail, une formation axée sur les systèmes, du mentorat assuré par des superviseurs chevronnés, ainsi que de la rétroaction en continu sur la performance.



Formulaire sans papier

Le fort volume de formulaires d'évaluation papier remplis chaque jour chez IOC alourdissait considérablement la charge de travail des administrateurs du système de gestion de la formation, qui devaient saisir chaque activité de formation. Grâce à l'application Pronto Forms, les formateurs n'ont plus à imprimer les formulaires d'évaluation, car ils se servent maintenant d'une tablette électronique pour effectuer leurs évaluations sur le terrain. Grâce à la synchronisation automatique avec Cognibox, la charge de travail des administrateurs a été réduite et la possibilité d'erreur de saisie manuelle, éliminée. L'innovation ouvre la porte à plusieurs autres améliorations futures, telles que les feuilles de présence virtuelles. À long terme, elle permettra aussi d'éliminer le papier.

Faits saillants

Notre réponse à la COVID-19

La pandémie de la COVID-19 a surpris la planète entière en 2020. Chez IOC, nous pouvons être fiers des protocoles que nous avons mis en place afin de protéger nos employés et nos entrepreneurs, de même que leurs familles et nos communautés alors que nous devons tous affronter un défi mondial sans précédent. Notre équipe Santé au travail s'est particulièrement démarquée dans la gestion de cette crise et nous ne pouvons que la remercier pour le dévouement dont elle a fait preuve tout au long de la dernière année.

Parmi les différentes mesures mises en place, notons :

Santé

Mesures de dépistage

- Questionnaire préalable à l'entrée hebdomadaire
- Prise de température corporelle à l'entrée des installations
- Thermomètre personnel fourni aux employés d'IOC résidant dans les camps QNS&L
- Test de dépistage des entrepreneurs, consultants et employés de l'extérieur de nos régions dès l'été 2020

Mesures de distanciation sociale

- Télétravail pour tous les postes possibles
- Restriction des déplacements hors sites, inter-sites et inter-services
- Limitation des déplacements et de l'achalandage dans les campements
- Réorganisation ou suspension des réunions et formations
- Limitation des contacts inter-services (portes verrouillées, accès limités, affiches, etc.)
- Installation de cloisons dans les véhicules et hélicoptères
- Réduction au minimum des interactions avec les navires
- Acquisition de provisions de masques et de gants jetables, et de cartouches pour respirateurs
- Changement des horaires de travail (au besoin)
- Heures de pause et de repas scindées, locaux réaménagés
- Port du masque lorsque la distanciation de 2 m est impossible
- Protocole d'isolement en dehors du travail pour le personnel en rotation par navette aérienne ou terrestre et protocole pour déplacement à l'aéroport
- Suspension de tests médicaux pour limiter l'exposition aux gouttelettes (supporté par des exemptions des autorités provinciales et fédérale)

Mesures incitatives

- Programme de retrait volontaire du travail des employés à risque (âge ou condition médicale) au début de la pandémie

- Maintien du salaire pour employés en isolement préventif

Gestion des cas confirmés ou suspects

- L'équipe de santé a travaillé en étroite collaboration avec les autorités de santé publique des deux provinces afin d'assurer l'adéquation de nos mesures de contrôles respectives et la bonne gestion des personnes devant être mise en isolement préventif (symptomatiques, contact avec un cas positif ou voyage à l'étranger).
- Une éclosion survenue aux installations ferroviaires de Sept-Îles durant la première vague a affecté 9 employés tandis que 3 autres cas non reliés au travail ont été recensés durant la 2^e vague. Aucune de ces personnes n'a eu à être hospitalisée.



À titre de premier point de contact pour les employés, les entrepreneurs et les visiteurs sur nos sites, l'équipe Services d'urgence et de sûreté a joué un rôle essentiel en veillant au respect de tous les protocoles COVID afin de protéger l'entreprise et nos communautés.

Plusieurs mesures ont été mises en place pour veiller à la santé et à la sécurité de l'ensemble des employés et des entrepreneurs qui entrent sur nos sites. Par exemple, en plus de leurs tâches normales, les membres de l'équipe ont dû gérer les cas de questionnaires préalable à l'entrée obligatoires expirés, sans compter les rapports supplémentaires, les activités de dépistage, les contrôles de température, la gestion de la circulation, etc., le tout devant être mis en place rapidement dans l'urgence de la situation.



Faits saillants



Formation de nos brigades

Labrador City : En partenariat avec la caserne de pompiers de Labrador City et le service d'incendie de la Ville de Wabush, les membres de l'équipe d'intervention d'IOC ont obtenu la certification NFPA en novembre 2020.

Sept-Îles : Formation à l'intention de notre brigade industrielle – offerte par Targe Management à nos brigadiers ainsi qu'aux membres de la nouvelle brigade de la Société ferroviaire et portuaire de Pointe-Noire. Ce nouveau partenariat, qui est très apprécié par les brigadiers, permet d'économiser des frais liés à la formation des équipes des deux entreprises et apporte un réel dynamisme à nos brigades.

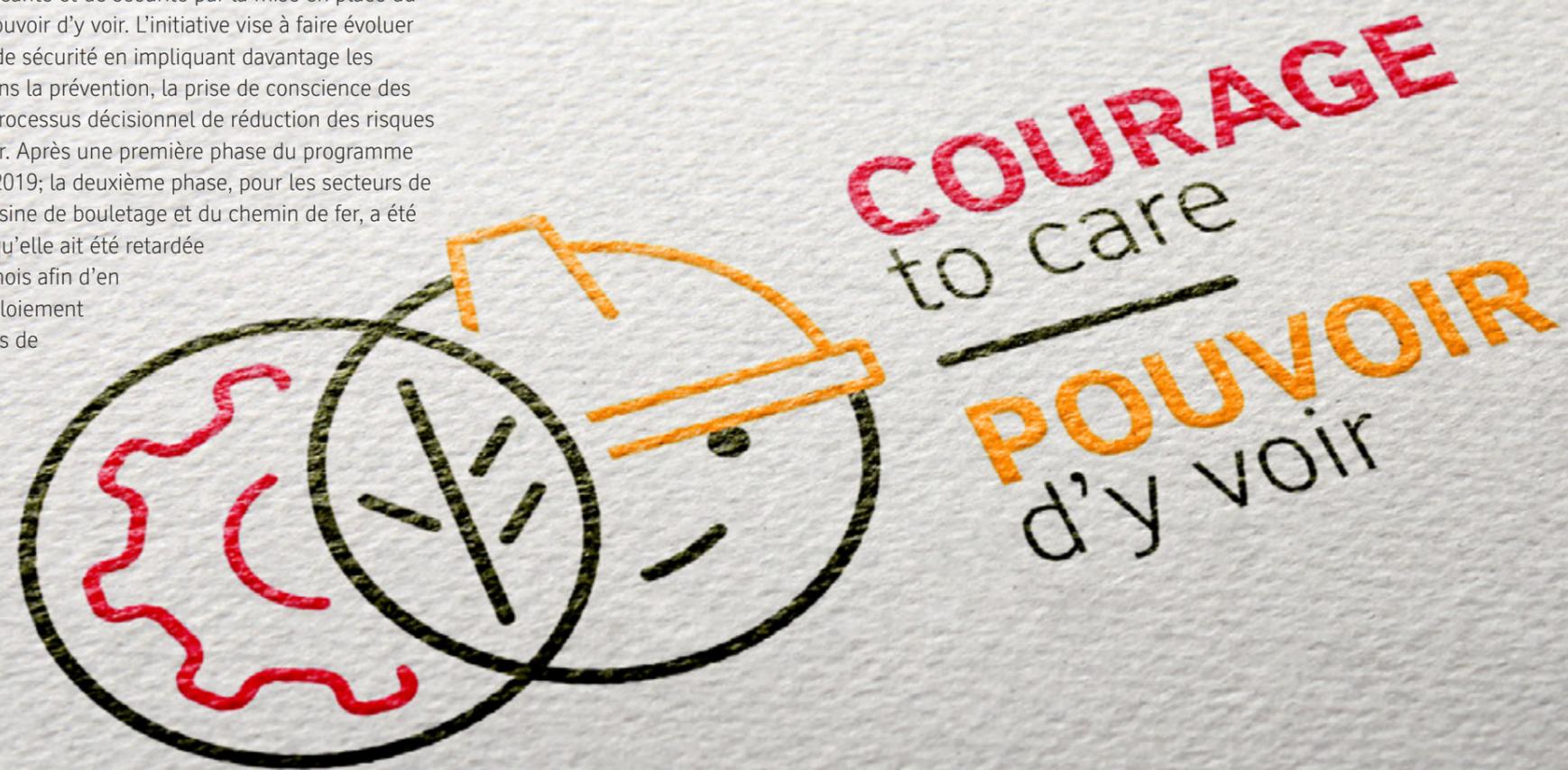


Visite du chien d'assistance de la RNC

En août 2020, le chien de soutien de la Royal Newfoundland Constabulary (RNC) de Terre-Neuve-et-Labrador et sa maîtresse, la gendarme Krista Fagan du RNC, ont rencontré nos champions de la sensibilisation à la violence conjugale et familiale, notre groupe de travail sur la santé mentale, et les membres de nos équipes des ressources humaines et des services d'urgence et de sûreté à Labrador City. Cette visite nous a permis de comprendre les bienfaits du chien d'assistance lorsque vient le moment d'aider des gens en difficulté.

Pouvoir d'y voir

En 2019, nous avons entamé le virage de notre approche en matière de santé et de sécurité par la mise en place du programme Pouvoir d'y voir. L'initiative vise à faire évoluer notre culture de sécurité en impliquant davantage les travailleurs dans la prévention, la prise de conscience des risques et le processus décisionnel de réduction des risques de leur secteur. Après une première phase du programme appréciée en 2019; la deuxième phase, pour les secteurs de la mine, de l'usine de bouletage et du chemin de fer, a été réalisée bien qu'elle ait été retardée de quelques mois afin d'en adapter le déploiement aux contraintes de distanciation sociale et de gestion des formateurs provenant de l'extérieur.



Pouvoir d'y voir implique ce qui suit :

Cartographie
des tâches

Identification et
quantification des
risques

Priorisation
des risques à
cibler

Analyse en nœud
papillon pour le choix
de la solution

Suivi des
responsables
du projet

Faits saillants

En décembre 2020, plus de 35 % des employés avaient participé à l'initiative Pouvoir d'y voir.

Quelques améliorations notables :

- **Système de livraison du minerai :** Nouvelle grue-portique installée aux poulies 4 et 5 pour aider les travailleurs à soulever des charges lourdes
- **Mine :** Nivellement du secteur de la station de remplissage Smallwood afin d'accéder à la vanne de remplissage sans risquer de trébucher et de se blesser.
- **Laboratoire de Sept-Îles :** Intégration des pratiques de Pouvoir d'y voir au quotidien grâce à la création d'un fichier de suivi dans le secteur menant à la réduction de l'exposition aux fuites de gaz, ainsi qu'à la standardisation des contenants d'échantillonnage et à la réduction des troubles musculo-squelettiques.



Projets et initiatives

Avec la COVID, nous avons dû revoir certains échéanciers afin de nous concentrer uniquement sur les projets essentiels concernant la santé, la sécurité et l'environnement, le permis d'exploitation et l'intégrité des actifs critiques. Ces projets visaient à nous permettre de continuer à fonctionner en toute sécurité afin d'assurer la pérennité de notre entreprise et de nos communautés.

Aspect économique

Faits saillants

En 2020, la contribution totale d'IOC au gouvernement fédéral et aux gouvernements provinciaux et locaux, principalement sous la forme d'impôt sur le revenu des sociétés, de taxes municipales, de cotisations sociales et de droits de douanes, s'est chiffrée à 596 M\$ CA.

Bilan économique de 2020 (en M\$ CA)

452

TRAITEMENTS ET SALAIRES (AVANTAGES SOCIAUX COMPRIS)

2 810

PRODUITS NETS – VENTES DE MINÉRAI

2 970

CHIFFRE D'AFFAIRES TOTAL



Communications avec nos partenaires d'affaires

La stratégie de partenariat d'exploitation d'IOC a mis l'accent sur le dialogue avec nos entrepreneurs actuels et potentiels au mois de novembre 2020 dans le cadre de nos activités à Labrador Ouest et à Sept-Îles. Dans le but de communiquer l'information sur les attentes d'IOC à l'égard de ses entrepreneurs et sur les travaux potentiels disponibles en 2021, les membres des équipes de l'approvisionnement et des opérations de l'entreprise ont participé à deux forums, soit le Forum des entrepreneurs d'IOC à Labrador City et le Rendez-vous des grands donneurs d'ordre de la Côte-Nord.



S'adapter au marché

Agilité des opérations intégrées et adaptation de la gamme de produits pour trouver de meilleurs marchés afin de s'ajuster à la demande en temps de pandémie – réduction de la production de boulettes et augmentation du concentré destiné à la vente (CFS) en Asie.



Contrôle des coûts dans l'entreprise

Exploitation conforme aux prévisions : une première en dix ans dont nous pouvons être particulièrement fiers.

Programme de gestion des eaux de surface

IOC prend grand soin de s'assurer que le ruissellement des eaux de surface provenant des précipitations et de la fonte des neiges ne nuit pas à la sécurité de ses activités ou à la qualité de l'eau provenant de son site. Chaque année, les équipes responsables de l'exploitation, du dénoyage des fosses et de l'environnement identifient les zones préoccupantes avant les chutes de neige à l'automne et avant la fonte des neiges et les crues au printemps. Des mesures de contrôle sont prises dans ces zones, notamment le creusement de fossés, l'aménagement de bermes, la mise en place de pierres propres ou de déviations pour empêcher les eaux de surface chargées de particules en suspension de se déverser dans les plans d'eau douce. Dans certaines zones, l'eau est traitée avant d'être déversée. IOC dispose actuellement de quatre unités de traitement de l'eau pour les opérations minières.

Afin de s'assurer que tout fonctionne correctement et que les exigences réglementaires sont respectées, IOC maintient un vaste programme de surveillance de la qualité de l'eau. Au total, IOC dispose de 41 sites de surveillance dans les installations minières ou à proximité de celles-ci, où on vérifie la qualité de l'eau pour s'assurer qu'il n'y a pas d'impact sur les communautés et les écosystèmes environnants.

Des puits d'assèchement dans les fosses ou à proximité de celles-ci réduisent la quantité d'eau souterraine qui pénètre dans les fosses. Cette eau peut nuire aux opérations et à la sécurité opérationnelle. D'autre part, les opérations minières peuvent avoir un impact sur la qualité de cette eau qui sera pompée hors des fosses et déversée dans le milieu naturel. Il est donc important de garder l'eau à l'extérieur des fosses d'exploitation minière. En 2020, IOC a mis en fonction deux nouveaux puits de pompage d'eau souterraine et a installé 21 nouveaux puits pour surveiller les niveaux d'eau et aider à déterminer l'emplacement de futurs puits. Les équipes responsables du dénoyage et de l'hydrogéologie travaillent jour et nuit pour voir au bon fonctionnement des pompes en tout temps et ainsi optimiser le dénoyage des fosses.

Afin de maintenir la qualité de l'eau du lac Wabush et réduire le plus possible son empreinte, IOC ajoute un produit flocculant à ses résidus miniers. Le système de floculation fonctionne en continu afin de maintenir la clarté des eaux du lac Wabush.

Système de traitement du lac Luce

Un système de traitement de l'eau est en fonction au niveau du dénoyage du lac Luce. Ce système combine l'utilisation de coagulant et de géotubes, lesquels permettent de réduire les particules en suspension et d'assurer le respect des normes à l'effluent.

Système mobile de traitement des effluents

Un système mobile de traitement des eaux a été mis en service en janvier 2020. Ce système combine l'utilisation de flocculant et de coagulant. Il permet à IOC de traiter les eaux chargées de sédiments avant de les rejeter dans l'environnement. Monté sur une remorque, ce système permet d'intervenir rapidement afin de limiter l'apport de sédiments dans les cours d'eau.

Ponceau de dérivation du lac White

L'écoulement du lac White était limité en raison de la taille du ponceau qui dirige le débit sortant du lac White vers le canal de dérivation et les eaux réceptrices du lac Luce Sud. L'augmentation de la taille du ponceau et l'ajout de contrôles de la sédimentation ont permis de réduire les risques d'apport de sédiments suivant la fonte des neiges et autres périodes de hauts débits.

Ensemencement hydraulique aux points de rejets finaux d'effluent

Des travaux d'ensemencement hydraulique ont été réalisés aux abords de deux points de rejets finaux (FDP-MD30 et FDP-MP-06). La végétalisation de ces zones permet de stabiliser les sols et de limiter l'apport de sédiments dû à l'érosion.

Nettoyage de sites orphelins, projet de partenariat avec l'Institut de développement durable des Premières Nations

Un partenariat a été établi avec l'Institut de développement durable des Premières Nations du Québec et du Labrador (IDDPNQL) dans le but de remettre en état des sites abandonnés le long du chemin de fer QNS&L. Ce projet a permis à l'IDDPNQL, en partenariat avec la communauté de Uashat Mak Mani-utenam, de faire appel à quatre ressources innues pour procéder au démantèlement de trois sites abandonnés. Dans le cadre de ce partenariat, IOC a offert de récupérer toutes les matières dangereuses ainsi que la ferraille. Le projet, pour IOC et son service Environnement, visait à fournir une assistance pour la logistique et l'équipement de récupération des matières dangereuses, ainsi que pour le transport par chemin de fer de la ferraille et la livraison de l'équipement dans les sites désignés. Le projet se poursuivra en 2021 afin de permettre de nettoyer d'autres sites abandonnés près de la voie ferrée.

De nouveaux îlots de tri sur le site de Sept-Îles

IOC s'est dotée de nouveaux bacs pour la gestion des déchets et le recyclage dans le secteur Port et chemin de fer afin d'améliorer la performance de l'entreprise en ce qui concerne sa gestion des matières résiduelles. De couleurs distinctives et adéquatement identifiés, ces îlots visent à éliminer les bacs orphelins et à améliorer la ségrégation à la source.

Ils ont été installés dans des endroits ciblés, dans les différents secteurs d'activités de l'entreprise et l'initiative pourrait être élargie à d'autres secteurs de travail afin d'améliorer le tri à la source des différentes matières recyclables et autres.

Une affiche montrant l'équipe du centre de tri Le Phare, responsable du tri manuel des matières recyclables, vient rattacher la dimension sociale à la dimension environnementale en soulignant l'importance et la portée d'un geste aussi simple que celui de bien gérer les matières résiduelles.

Démantèlement de réservoirs de produits pétroliers

IOC a procédé au démantèlement de trois réservoirs de mazout dans les campements du chemin de fer QNS&L (deux à Tika et un à Oreway). Le chauffage de ces bâtiments a été converti à l'électricité, énergie renouvelable fournie par la centrale SM-II exploitée par IOC. Ces modifications entraînent une diminution des impacts environnementaux liés à la consommation de combustibles fossiles non renouvelables et contribuent aux efforts de réduction des émissions de gaz à effets de serre (GES). Le retrait de ces équipements réduit également les risques de déversement et de contamination de l'environnement.

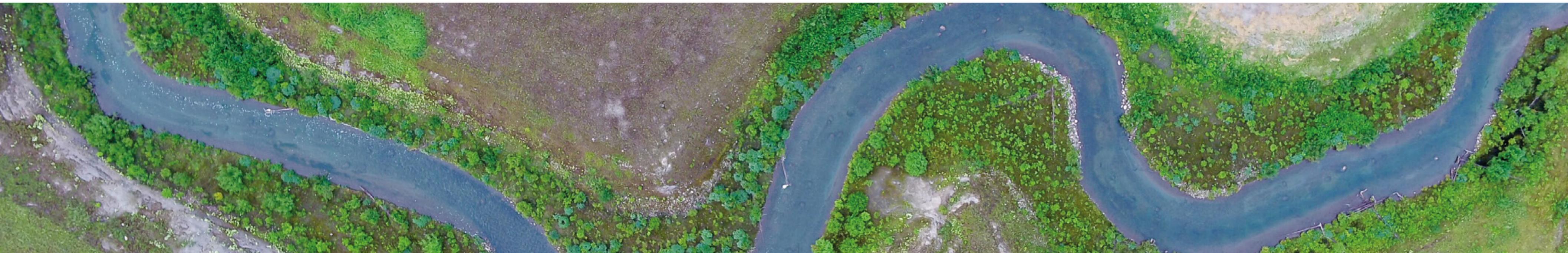
Outre le démantèlement des équipements, plusieurs modifications ont été apportées au parc d'équipements pétroliers présents dans les campements afin d'accroître leur sécurité et de diminuer les risques de déversement et de contamination de l'environnement. Ces modifications comprennent, entre autres, l'ajout de protections supplémentaires pour les conduites de carburant, de limiteurs de remplissage empêchant le débordement des réservoirs, ainsi que de soupapes de sécurité.

Digues de contrôle

IOC a procédé à la réparation de 600 m de la digue de contrôle centrale et à la construction de digues de contrôle supplémentaires à ses installations de gestion des résidus miniers. Ces travaux ont été réalisés afin de maintenir la sécurité et la stabilité des structures et de continuer à confiner le déchargement des résidus miniers à l'intérieur des limites permises.

Surveillance bathymétrique

À la suite d'une révision du programme de surveillance bathymétrique du lac Wabush, on a accru la fréquence et la portée de façon à assurer un suivi rigoureux des modes de dépôt des résidus miniers dans le lac.



Réhabilitation de la carrière de dolomie Leila Wynn

La carrière de dolomie Leila Wynn n'est plus exploitée depuis 2005. Après sa fermeture, afin de la rendre sûre pour le public, IOC a réaménagé les talus et végétalisé les piles de stériles et les zones environnantes. IOC a ensuite surveillé pendant deux ans les résultats des travaux de stabilisation des talus et de végétalisation pour s'assurer qu'ils seront stables et durables une fois qu'ils ne seront plus sous sa garde. En juin, IOC a soumis son rapport final de surveillance de la carrière de dolomie Leila Wynn et le site est maintenant prêt à être rétrocédé au gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador.

Dans le cadre de son bail minier qui l'autorise à mener ses activités d'extraction, IOC s'engage à respecter les modalités d'un plan de réhabilitation et de restauration progressives des terrains perturbés par la mine, approuvé par le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. IOC collabore avec les communautés autochtones de la région et les parties prenantes locales, régionales et provinciales afin de tenir compte de leurs préoccupations et d'utiliser les meilleures pratiques dans le domaine. En allant souvent au-delà des exigences de réhabilitation, IOC s'assure de conserver la confiance des parties prenantes et d'obtenir l'engagement des communautés.

Bilan 2020 positif du Programme de compensation de l'habitat du poisson du ruisseau Cowboy

En vertu de la *Loi sur les pêches* et de l'autorisation octroyée par Pêches et Océans Canada, IOC a achevé sa troisième année d'un programme décennal obligatoire ayant pour objectif le suivi environnemental des travaux de compensation de l'habitat du poisson réalisés au ruisseau Cowboy.

Les données recueillies sur le terrain en 2020 confirment l'avancement des travaux et l'accroissement de la productivité de l'habitat dans le cours d'eau depuis l'année passée. Les régimes thermiques reviennent à la normale, et les populations de poissons augmentent.

Soulignons également que l'année 2020 s'est conclue sans incident ni blessure pour ce projet, un exploit à célébrer puisqu'il s'agit d'un lieu éloigné et que les techniciens travaillent dans toutes sortes de conditions météorologiques sur des terrains accidentés.

Chalutage

IOC a recours à des techniques de chalutage adaptées afin de réaliser des études scientifiques en lien avec son programme de suivi environnemental dans de grands lacs, dont le lac Wabush. Ces techniques innovatrices ont permis de réduire le taux de mortalité des poissons, qui est passé de 85 % à 4 % en 2020.

Dans le cadre de l'entente conclue avec Pêches et Océans Canada en 2007 visant la compensation de pertes de l'habitat du poisson dans le lac Wabush, un programme de suivi environnemental à long terme est en place et requiert la capture de nombreux poissons pour fin d'étude. Pêches et Océans Canada a encouragé IOC à explorer l'utilisation de méthodes de pêche non létales dans ses programmes de surveillance afin de réduire l'impact de ces études sur les populations de poisson.

Depuis 2018, IOC développe et perfectionne l'utilisation d'un chalut-bœuf tiré par deux embarcations comme principale technique de pêche non létale. Dans les programmes de surveillance antérieurs, des filets maillants étaient largement utilisés pour prélever les poissons et recueillir des données, ce qui entraînait un taux très élevé de mortalité des poissons.

Au total, 49 remorquages ont été effectués dans les lacs à l'étude en 2020; diverses modifications ont été apportées à l'équipement et à la méthode dans le but d'améliorer les taux de capture et de réduire le taux de mortalité des poissons, ce qui s'est traduit par une réduction considérable. IOC continuera donc à utiliser cette nouvelle technique dans toutes les études réglementaires futures.

Surveillance des chauves-souris

Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de conservation de la biodiversité d'IOC, on a constaté des lacunes dans les connaissances et informations concernant la petite chauve-souris brune, désignée espèce en voie de disparition en vertu de la Loi sur les espèces en péril.

Le service Environnement a mis en place un programme de surveillance des chauves-souris à la fin de l'été 2020. Cinq détecteurs Anabat Swift à spectre complet ont été achetés sur les conseils de biologistes spécialistes des chauves-souris. Les détecteurs, qui effectuent une surveillance passive selon un horaire prédéterminé (du crépuscule à l'aube), ont enregistré des appels d'écholocation de la fin août à la fin septembre dans quatre zones considérées comme ayant un fort potentiel.

- Lac White
- Smallwood North
- Lac Luce
- Fosse Moss

L'analyse des données recueillies par les détecteurs de chauves-souris est en cours, mais les résultats préliminaires comprennent des observations d'individus de l'espèce *Myotis* au lac Dorothy, dans le secteur Smallwood North. D'autres résultats suivront à mesure que les analyses se poursuivront.

Sauvetage de poissons en bordure du train automatique

Des employés ont constaté la présence de poissons dans un petit fossé de drainage adjacent à la route du train automatique (ATO). Les poissons sont restés coincés dans le fossé après une baisse des niveaux d'eau et IOC a décidé d'intervenir. Comme l'eau peu profonde allait certainement geler jusqu'au fond durant l'hiver, on a immédiatement procédé à la capture des poissons et à leur relocalisation afin de réduire le risque de mortalité. Au total, 243 ombles de fontaine, huit grands corégones et une lotte ont été retirés du fossé.

Profil des émissions de GES d'IOC

Les émissions totales de GES provenant des activités d'IOC – de la mine au port – s'élèvent à près d'un million de tonnes d'équivalent CO₂ (CO₂ eq) par année. En 2020, les émissions totales de GES ont totalisé 981 kt CO₂ eq et se sont réparties comme suit :

- Les opérations d'extraction ont représenté 130 kt de CO₂ eq (soit 13,2 % du total d'IOC). Il s'agit principalement d'émissions liées au carburant des équipements miniers lourds et aux explosifs.
- Le concentrateur a produit 18,7 millions de tonnes de concentré et a émis 16 kt de CO₂ eq, surtout pour la production de vapeur et de chaleur au moyen de chaudières à combustibles fossiles.
- La majeure partie des émissions d'IOC provient de l'usine de bouletage où une partie du concentré produit est converti en boulettes par des fours à grilles mobiles. Le processus de bouletage utilise également la bentonite comme agent liant et des fondants sont ajoutés pour produire différents types de boulettes. En 2020, les émissions de l'usine de bouletage ont totalisé 728 kt de CO₂ eq, soit 74 % des émissions totales d'IOC. Les émissions proviennent du chauffage des fours (alimentés par des combustibles fossiles), des carbonates présents naturellement dans le gisement minier et des additifs, y compris les fondants. Les émissions provenant des carbonates et des fondants, qu'il est impossible de contrôler, représentent 178 kt de CO₂ eq.
- Les opérations ferroviaires et portuaires, principalement le transport de produits de minerai de fer de Labrador City à Sept-Îles, ont représenté 108 kt de CO₂ eq.

La combustion de combustibles fossiles a représenté 82 % des émissions totales de GES d'IOC.

Engagement de Rio Tinto

En tant que société du Groupe Rio Tinto, IOC s'est engagée à réduire de 15 % ses émissions totales de GES et de 30 % l'intensité de ses émissions de GES d'ici 2030 comparativement aux niveaux de 2018. Cet engagement – un des plus ambitieux du secteur minier – nécessitera un engagement quotidien de tous les employés d'IOC, de la mine au port.

Pour atteindre ces cibles, on a élaboré un plan de décarbonisation à long terme combinant des mesures graduelles (efficacité énergétique) et la mise en œuvre de nouvelles technologies.

Engagement d'IOC auprès de Terre-Neuve-et-Labrador

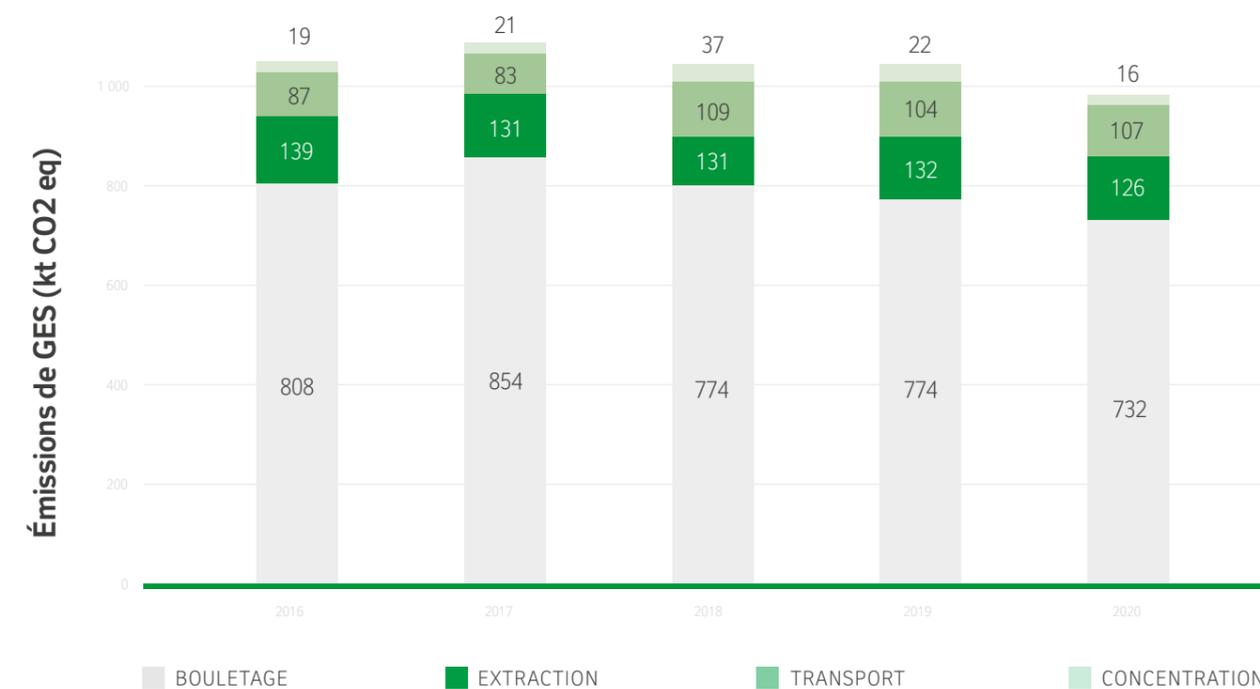
Au-delà de ces objectifs internes, IOC a engagé un dialogue constructif avec le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (GTNL) au cours de la dernière décennie afin de relever le défi des GES de la province. En tant que troisième plus grand émetteur de la province, nous avons travaillé avec les autorités provinciales pour définir un système de tarification du carbone ambitieux, mais réalisable. Ce système, approuvé par le gouvernement fédéral en tant qu'élément du système de tarification pancanadien, constitue un mécanisme de tarification du carbone propre à Terre-Neuve-et-Labrador.

Il s'agit d'une approche hybride, combinant une taxe sur le carbone pour les combustibles fossiles et une approche fondée sur des normes de performance pour les activités industrielles. À ce jour, 91 % des émissions d'IOC sont visées par l'approche applicable aux normes de performance, ce qui constitue un objectif ambitieux pour nos activités de Labrador City. Cela implique une réduction de 12 % de l'intensité des émissions de GES de sources fixes (c'est-à-dire l'intensité des émissions industrielles de GES issues de la combustion de combustibles fossiles) entre 2019 et 2022, selon une valeur de référence calculée en fonction de la moyenne de 2016 à 2018. Plus précisément, à partir de 2020, ces objectifs sont définis comme suit :

Intensité des émissions de GES en 2020

Produit	Unité	2020		
		Cible du GTNL	Réel	Écart
Opérations minières	kg CO ₂ eq/kt	1 373	1 481	-8 %
Concentré	kg CO ₂ eq/kt	1 150	865	25 %
Boulettes	t CO ₂ eq/kt	58,8	56,8	3 %

Émissions totales de GES d'IOC



✓ Auto-évaluation

☑ Vérification externe

AAA Excellence et leadership

AA Intégration dans les décisions de gestion et les fonctions de l'entreprise.

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.

Données de performance

Tableau 1 : Données sur la performance

Responsabilités environnementales	
Consommation d'énergie MWh	4 750 278
Émissions de gaz à effet de serre (version 1 et 2) tonnes éq. CO ₂	981 339
Intensité d'émissions tonnes éq. CO ₂ /tonne de produit total	0,0554
Terres réhabilitées ha	3
Bien-être social	
Taux de fréquence de toutes les blessures (pour 200 000 heures travaillées)	0,94
Blessures avec perte de temps	15
Cas de traitement médical	19
Nouveaux cas de maladies professionnelles	0
Nombre d'employés exposés pendant huit heures à un volume supérieur à 85 dBA	600
Réunion du comité consultatif communautaire ou de groupes communautaires semblables	5
Prosperité économique	
Nombre d'employés	2 668
Investissements dans la communauté	715 000 \$
Taxes et impôts municipaux, provinciaux et fédéraux	264 M\$
Ventes	2 810 M\$
Ventes (y compris chemin de fer QNS&L)	2 970 M\$
Salaires et avantages sociaux	452 M\$

Programme de certifications environnementales

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 2 : Indicateurs de performance VDMD ✓

Consommation d'énergie et de gestion des émissions de gaz à effet de serre	
Système de gestion	A
Système de production de rapports	AA
Cibles de performance	A
Gestion des résidus miniers	
Politique et engagement en matière de gestion des résidus miniers	A
Système de gestion des résidus miniers	A
Responsabilités attribuées	A
Revue annuelle de la gestion des résidus miniers	A
Manuel d'exploitation, de maintenance et de surveillance	A
Relation avec les autochtones et participation à la vie communautaire	
Identification à l'égard des communautés d'intérêts	AAA
Engagement et dialogue efficaces avec les communautés d'intérêts	AAA
Mécanisme d'intervention avec les communautés d'intérêts	AAA
Production de rapports	AAA

Tableau 3 : Gestion de crises ✓

Préparation	Oui	Revue	Oui	Formation	Oui
--------------------	-----	--------------	-----	------------------	-----

Santé et sécurité

Politique, engagement et responsabilité	A
Planification, mise en œuvre et exploitation	AA
Formation, comportement et culture	AAA
Surveillance et production de rapports	AA
Performance	AA

Biodiversité

Politique d'entreprise sur la conservation de la biodiversité, responsabilité et communications	A
Planification et mise en œuvre de stratégies de conservation de la biodiversité au niveau des établissements	A
Production de rapports sur la conservation de la biodiversité	A

Intendance de l'eau

Gouvernance de l'eau	A
Gestion de l'eau destinée aux opérations	B
Planification des bassins versants	AA
Rendement et production de rapport liés à l'eau	A

L'Alliance verte est un programme environnemental d'engagement volontaire de la part d'entreprises de l'industrie maritime visant à renforcer de manière tangible et mesurable les performances, au-delà des exigences réglementaires. L'amélioration continue est un principe fondamental de l'Alliance verte.

En février 2020, IOC a terminé et soumis son autoévaluation dans le cadre de sa participation au programme de l'Alliance verte.

L'amélioration continue est un principe fondamental de l'Alliance verte. Un vérificateur externe réalise un audit tous les deux ans afin de valider l'exactitude du pointage de l'autoévaluation. Le prochain audit aura lieu en 2021 pour IOC.

Le programme regroupe différents enjeux environnementaux sous 6 catégories.



Leadership environnemental



Émissions de gaz à effet de serre



Gestion des matières résiduelles



Prévention des fuites et déversements



Harmonisation des usages



Entreposage et manutention du vrac solide

Chaque catégorie contient cinq niveaux de performance, 5 étant le plus haut niveau.

1

SUIVI
RÉGLEMENTAIRE

2

BONNES
PRATIQUES

3

PLAN DE GESTION FORMEL ET
ÉVALUATION DES IMPACTS

4

TECHNOLOGIES DE POINTE ET/
OU CIBLES DE RÉDUCTION

5

EXCELLENCE ET
LEADERSHIP

Tableau sommaire des résultats 2019-2020

Enjeux environnementaux	Résultats 2019 (autoévaluation)	Résultats 2020 (autoévaluation)
Gaz à effet de serre	3	3
Prévention des fuites et déversements	5	5
Manutention et entreposage du vrac solide	5	5
Harmonisation des usages	5	5
Leadership environnemental	5	4
Gestion des matières résiduelles	3	3

Communautés et performance sociale



Les activités liées aux relations avec les communautés et à la performance sociale soutiennent, améliorent et maintiennent nos relations à long terme, auxquelles participent toutes les parties prenantes concernées, notamment notre personnel, les syndicats, les fournisseurs, les communautés ainsi que les partenaires gouvernementaux et autochtones. Notre planification des affaires reflète le lien clair entre les objectifs d'affaires et communautaires.

Nous nous engageons à offrir et à maintenir un environnement de travail axé sur la diversité, où les personnes sont traitées avec respect et considération, et où la dignité, les habiletés et les contributions de chacun sont valorisées.

IOC s'efforce d'accroître le nombre d'employés appartenant à des groupes traditionnellement sous-représentés et, à la fin de l'année, les employés appartenant à ces groupes représentaient 29 % de son effectif permanent total.

Une autre priorité est d'encourager la participation accrue de nos partenaires autochtones aux activités d'approvisionnement. À la fin de 2020, 3,79 % de nos dépenses totales étaient effectuées auprès d'entreprises autochtones. Cela indique que nous avons encore du travail à faire.

Un élément important des relations avec les communautés et de la performance sociale est la compréhension des risques et des occasions de poursuivre notre partenariat durable avec les communautés. En 2020, nous avons effectué une analyse des risques sociaux dans tous les secteurs de l'entreprise, de la mine au port, conformément aux normes de Rio Tinto. En ayant un portrait clair de nos principales parties prenantes et des risques sociaux qui y sont associés, nous pouvons offrir un soutien efficace à nos partenaires et à l'entreprise en matière de relations avec les communautés et de performance sociale. En outre, l'entreprise a procédé à un examen de son propre bilan en matière de relations avec les communautés et de performance sociale, ce qui a mis de l'avant notre rôle en tant que partenaire des communautés où nous exerçons nos activités et des façons de solidifier notre engagement à réduire les risques sociaux.

En surmontant les défis liés à la pandémie, nous avons maintenu avec succès notre engagement continu auprès des parties prenantes, grâce à des mises à jour régulières sur la région avec la Ville de Labrador City et le ministère de l'Industrie, de l'Énergie et de la Technologie de Terre-Neuve-et-Labrador. Ces forums sont l'occasion de faire le point sur les cinq priorités d'IOC (sécurité, employés, partenariat, liquidités et croissance) et de trouver des occasions de collaboration. Notre Comité consultatif communautaire, tant à Labrador Ouest qu'à Sept-Îles, a permis d'apprendre ce qui se passe sur le terrain et d'aligner l'entreprise et les communautés sur un ensemble d'objectifs convenus d'un commun accord.

Investissements communautaires



Engagements annuels IOC

Liste des organismes partenaires de Labrador Ouest et de Sept-Îles

- A.P. Low Primary School
- Air Daffodil
- Association baseball mineur Sept-Îles
- Association de protection de la Rivière Moisie
- Association de ringuette de Sept-Îles
- Association for New Canadians
- Carol Curling Club Curl for Cancer (Air Daffodil)
- Cégep de Sept-Îles
- Centraide Duplessis
- Centre d'hébergement Tipinuaikan
- Centre d'intervention le Rond-Point
- Child, Youth and Family Services
- Club de football Husky
- Club de golf Ste-Marguerite
- Club de gymnastique de Sept-Îles
- Club Optimiste
- Club Richelieu féminin
- Comptoir alimentaire de Sept-Îles
- École de ballet de Sept-Îles
- École Maisonneuve
- Élyme des sables
- Envol – Maison de la famille
- Festival des Hivernants
- Fondation régionale Hôpital Sept-Îles
- Gallixtrème
- Greffe-toi à nous
- Grenfell Foundation (LWHC)
- Hommes Sept-Îles
- Hope Haven
- Indigenous Service Centre
- Indoor Play Labrador Inc
- J.R. Smallwood Middle School
- Labrador Institute of Memorial University
- Labrador West Association for Community Living
- Labrador West Childcare Inc.

- Labrador West Ground Search and Rescue
- Labrador West Ministerial Food Bank
- Labrador West Ministerial Association
- Labrador West Pride Inc.
- Labrador West Trap & Skeet Club
- L'Âtre de Sept-Îles
- Maison des femmes de Sept-Îles
- Maison des greffés Lina Cyr
- Menihek Nordic Ski Club
- Mothers Against Drunk Driving
- Northern Lights Swim Club Swim for Hope (NL Cancer Society)
- Patrouille canadienne de ski
- Ressource de réinsertion Le Phare
- Ronald McDonald House NL
- Rotary Club of Labrador City & Wabush
- RSEQ Côte-Nord
- Scouts Sept-Îles
- Snowbird Gymnastics
- Société canadienne de la sclérose en plaques - Côte-Nord
- Tamarack Golf Club
- Town of Labrador City - Regional Trail Network
- Town of Wabush - Mike Adam Recreational Complex
- Transit Sept-Îles
- Twin Cities Senior 50+ Club
- Université du Québec à Chicoutimi
- White Wolf Snowmobile Club

Fonds COVID-19 Rio Tinto

Liste des organismes ayant reçu un don en lien avec Le Fonds COVID-19 Rio Tinto

- A.P. Low Primary School
- Centre d'amitié autochtone de Sept-Îles
- Centre d'hébergement Tipinuaikan
- Child, Youth and Family Services
- Comptoir alimentaire de Sept-Îles
- Élyme des sables
- Envol – Maison de la famille
- Fondation régionale Hôpital Sept-Îles
- Grenfell Foundation – Labrador-Grenfell Health
- Gymnastics Club Inc
- Hope Haven
- Indoor Play Labrador Inc
- J.R. Smallwood Middle School
- Labrador City fire station
- Labrador West Dental Clinic
- Labrador West Indigenous Service Centre
- Labrador West Association for Community Living
- Labrador West Day Care
- Labrador West Health Care Centre
- Labrador West Ministerial Food Bank
- Maison des femmes de Sept-Îles
- Menihek Nordic Ski Club
- Naskapi Nation of Kawawachikamach
- Répit-Richelieu
- Ressource de réinsertion Le Phare
- Royal Newfoundland Constabulary
- Tamarack Golf Club
- Transit Sept-Îles
- Twin Cities Senior 50+ Club



Fonds Maisons pour femmes victimes de violence conjugale Rio Tinto

À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, Rio Tinto a annoncé faire un don de 360 000 \$ à 12 refuges pour femmes et à des organismes locaux partout au Canada.

Dans nos communautés, nous avons soutenu les organismes Hope Haven à Labrador City, la Maison des femmes de Sept-Îles et le Centre d'hébergement Tipinuaikan situé à Uashat Mak Mani-utenam, qui ont reçu chacun 25 000 \$.

Cette contribution a permis à ces organismes de continuer à fournir un éventail de services de soutien aux femmes et à leurs familles, qu'il s'agisse de refuges sûrs, de ressources d'éducation et de formation, de counseling, d'ateliers ou d'activités pour les enfants.



Peuples autochtones

Chez IOC, nous nous engageons à offrir un soutien durable aux groupes autochtones par l'accès à des occasions de formation, d'éducation, d'emploi et d'affaires. Notre approche des relations auprès des Autochtones continuera de renforcer les partenariats avec les cinq groupes autochtones qui revendiquent ou affirment des droits ancestraux dans les régions où nous vivons et exerçons nos activités, à savoir le Labrador et le Québec.

En 2020, nous avons offert une formation de sensibilisation à la culture autochtone à tous les employés horaires. Cette formation, désormais obligatoire pour l'ensemble des employés, permet de faire connaître l'histoire et les occasions de postes pour les autochtones à IOC.

COVID-19

Face aux défis de la pandémie, nos partenaires autochtones ont continué à aller de l'avant, en s'entretenant régulièrement avec nous, en partageant leurs expériences et en nous informant de l'évolution de la situation dans leurs communautés. Nous avons appris comment chacun des groupes s'est adapté à de nouvelles façons de travailler et de vivre, en fournissant des repas aux anciens ainsi que des masques aux membres de leur communauté, et en restreignant l'accès à la communauté pour assurer la santé et la sécurité de la population. IOC a soutenu les organisations communautaires autochtones grâce à des dons en nature, comme la fourniture de matériel nécessaire, en plus de contributions financières. Cela a permis d'offrir des équipements de protection individuelle aux membres du Nunatukavut Community Council et de la nourriture aux personnes dans le besoin par l'entremise du Centre d'amitié autochtone de Sept-Îles.

Nous tenons à dire un grand merci à tous les travailleurs essentiels qui ont maintenu leurs services dans les communautés pendant cette période.

En outre, IOC a commandité un certain nombre d'événements communautaires autochtones, et y a participé. Voici quelques-uns de ces événements :

- Grand rassemblement annuel des jeunes diplômés innus du secondaire organisé par l'Institut Tshakapesh.
- Troisième gala annuel de reconnaissance autochtone organisé par la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, commandité notamment par IOC. Grâce à cet événement virtuel, des diplômés innus ont pu souligner leurs réalisations scolaires et recevoir leur diplôme dans différents champs professionnels. IOC a fièrement remis des bourses à deux des diplômés.
- IOC a été un des principaux commanditaires, aux côtés de la communauté innue d'Uashat Mak Mani-utenam, du concert de Noël annuel donné par le musicien Florent Vollant à Sept-Îles. L'événement virtuel a permis de réunir les musiciens et environ un millier de spectateurs de toutes les régions du Québec et d'ailleurs dans le monde. Le public a pu apprécier le talent mis en valeur dans ce superbe spectacle. Les artistes accompagnateurs étaient Matiu (Innu), Elisapie Isaac (Inuite) et Scott Pien-Picard (Innu).

En 2020, nous avons franchi un jalon important en signant l'entente Ussiniun (qui signifie « nouveau ») avec les communautés innues de Uashat mak Mani-Utenam et de Matimekush-Lac John. Malgré les restrictions liées à la pandémie, toutes les parties ont fait un travail incroyable pour faire évoluer notre relation. L'entente Ussiniun jette les bases de relations mutuellement profitables fondées sur le dialogue, la collaboration et la confiance entre l'entreprise et ces deux communautés dans les prochaines décennies. Elle facilitera une participation accrue des communautés dans les activités d'IOC, comme la formation, le développement, l'emploi, la collaboration sur des projets environnementaux et les partenariats d'approvisionnement.

Reconnaisances

Lauréats



Prix d'excellence des pionniers du chef de la direction de Rio Tinto

Le projet de fibre optique avec la Nation naskapie et le partenariat avec la ressource de réinsertion Le Phare remportent le Prix d'excellence des pionniers du chef de la direction 2020 dans la catégorie Partenariat.



Prix Inclusion

La Coalition of Persons with Disabilities NL (Coalition des personnes handicapées de Terre-Neuve-et-Labrador) a choisi IOC comme lauréate de son prix annuel Inclusion dans la catégorie Entreprises.

Finalistes



Prix engagement communautaire de l'Association minière du Canada



Prix du chef de la direction de Rio Tinto pour le projet de stockage du minerai

Dites-nous ce que vous en pensez

À propos de ce rapport de développement durable

Réalisée conjointement par le service Environnement d'IOC et celui des Communications et relations externes, cette publication se veut un outil de partage de nos initiatives et résultats en matière de développement durable. Nos équipes travaillent à la réalisation d'un rapport comportant des informations qui reflètent fidèlement nos réalisations.

Chez IOC, 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 donc pas à communiquer avec nous par courriel à commentairesIOC@ironore.ca pour nous faire savoir ce que vous pensez de notre performance et nous aider à identifier les domaines où nous pouvons nous améliorer.

Rapport de développement durable 2020

COMPAGNIE MINIÈRE IOC

Merci!

Nous ne pourrions pas être une entreprise florissante sans l'engagement des gens qui la compose. Dans cette optique, la Compagnie minière IOC tient à remercier l'ensemble des employés qui, chaque jour, démontrent leur savoir-faire, tout en respectant les normes de santé, de sécurité et d'environnement.

Nous souhaitons également remercier toutes nos partenaires, en particulier les entrepreneurs, les citoyens et les conseils municipaux de Labrador Ouest et de Sept-Îles, les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral, ainsi que les membres des Premières Nations. C'est également grâce à votre collaboration que nous aspirons à être un leader de l'industrie minière.

RioTinto

