

RioTinto | IOC

Compagnie minière IOC

Rapport sur le développement durable 2022



Table des matières

Développement durable	04
Compagnie minière IOC	06
Employés	14
Économie	24
Environnement	26
Communautés et performance sociale	36



Développement durable

Message du président et chef de la direction

J'ai le plaisir de vous présenter le Rapport sur le développement durable 2022 de la Compagnie minière IOC. Nous avons de quoi être fiers, et nous avons réalisé des progrès notables dans plusieurs domaines clés au cours de l'année.

Ce fut ma première année complète en tant que président et chef de la direction. Je me suis joint à l'entreprise après avoir travaillé pendant trente ans dans le secteur des métaux de base et des matériaux destinés aux batteries au sein de l'industrie minière. J'ai été attiré par IOC en raison de son importante contribution au bien-être social et économique des régions du Labrador Ouest et de la Côte-Nord du Québec, ainsi que par le potentiel prometteur de nos produits de minerai de fer à forte teneur et à faible taux d'impuretés pour la décarbonation de l'industrie sidérurgique. Nous avons la responsabilité de prendre les bonnes décisions aujourd'hui afin que les générations futures puissent mener une vie saine et épanouie. Notre entreprise existe depuis près de 70 ans et nous entendons poursuivre nos activités pendant encore de nombreuses décennies. Pour ce faire, nous devons être un bon gestionnaire de nos ressources et veiller à ce que notre entreprise offre un environnement inclusif et accueillant à tous ceux et celles qui souhaitent participer à notre réussite.



Dans ce rapport, vous en apprendrez davantage sur les nombreux domaines dans lesquels nous cherchons à incarner nos valeurs de bienveillance, de courage et de curiosité, et vous verrez les progrès que nous réalisons pour devenir un chef de file sur le marché du minerai de fer à forte teneur. Nous avons notamment franchi des jalons historiques en matière de production sécuritaire et nos employés ont démontré leur engagement à protéger l'environnement ainsi que la santé et le dynamisme des communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités. Je suis fier des efforts que nous déployons pour accroître la diversité de notre main-d'œuvre et de nos progrès continus sur la voie de la vérité et de la réconciliation avec les peuples et communautés autochtones qui ont formulé des droits et intérêts historiques et traditionnels dans les régions où nous sommes implantés.

L'année 2022 a été couronnée de succès, mais nous savons aussi qu'il nous reste beaucoup à faire pour réaliser nos ambitions en tant qu'entreprise. Notre avenir est très prometteur et nous nous réjouissons à la perspective de travailler avec nos nombreuses parties prenantes pour écrire les prochains chapitres de l'histoire d'IOC.

Mike McCann
Président et chef de la direction

Faits saillants

Lancement du Système de production sécuritaire au concentrateur

Plusieurs initiatives d'automatisation de nos équipements et plus de 100 missions par drone pour analyser nos opérations

Plus faible taux de fréquence des blessures de l'histoire d'IOC (0,50)

1 200 000 \$ versés à des organisations communautaires

Partenariats avec plus de 60 organisations communautaires

Participation de 1 400 personnes aux expositions Santé, Sécurité, Environnement et Communautés (SSEC) en octobre 2022

Record pour la meilleure semaine de production sécuritaire en avril et pour la meilleure production de concentré au deuxième trimestre

Élimination annuelle de 10 000 tonnes d'équivalent CO₂ grâce à la mise en œuvre de huit projets d'efficacité énergétique

Plus grand nombre de jours consécutifs sans blessure rapportable atteint au deuxième trimestre

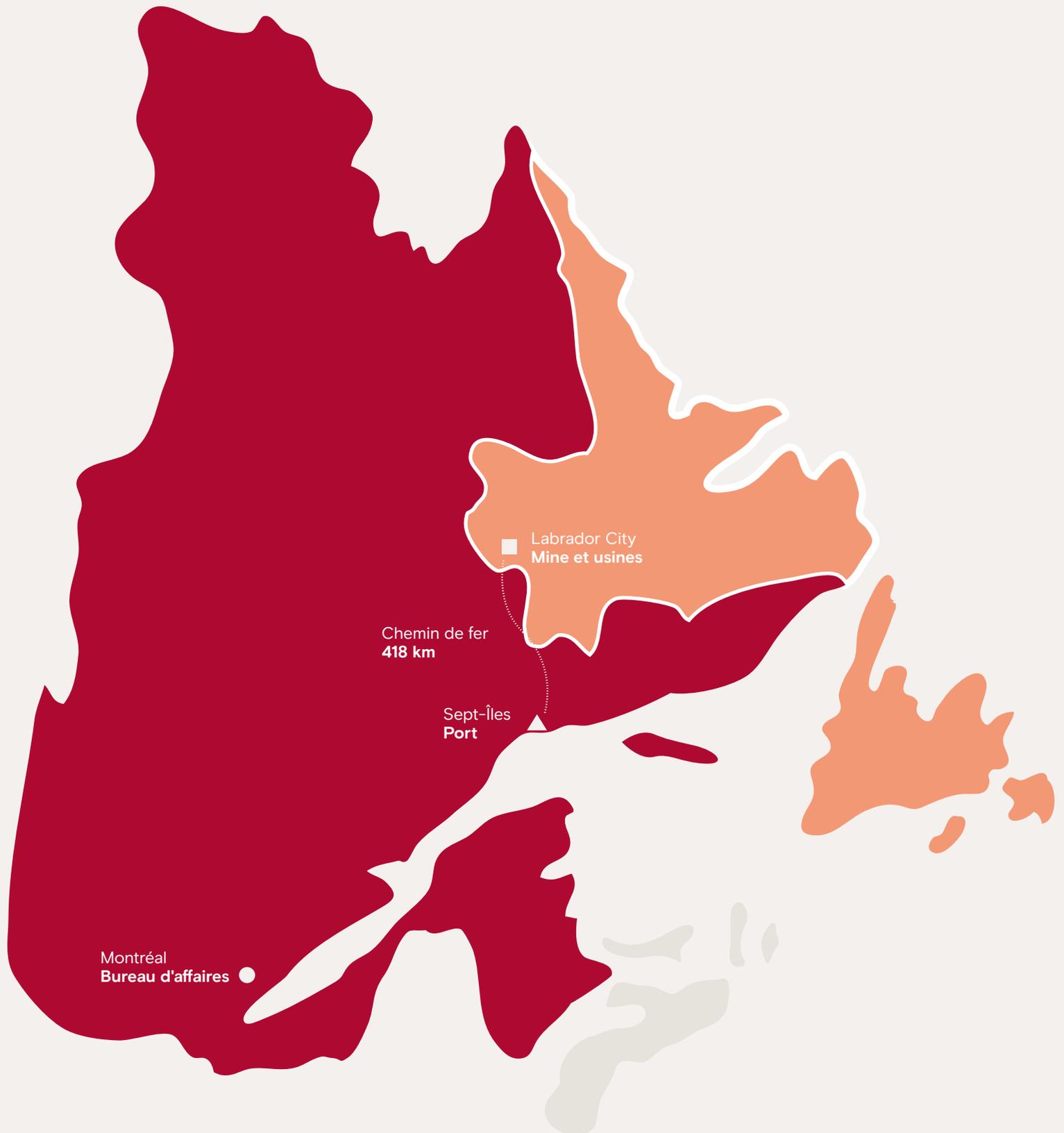
Compagnie minière IOC

L'entreprise

La Compagnie minière IOC 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 du littoral nord de Québec et du Labrador (QNS&L), reliant 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
- une centrale hydroélectrique (Sainte-Marguerite-2) d'une puissance de 17,6 MW reliée aux installations portuaires de Sept-Îles

De la mine au port



Compagnie minière IOC

Gouvernance

La Compagnie minière IOC est une entreprise détenue par trois actionnaires :

Rio Tinto
58,7 %

Mitsubishi Corporation
26,2 %

Labrador Iron Ore Royalty Corporation
15,1 %

Parmi les membres du conseil d'administration, six proviennent de Rio Tinto, trois de Mitsubishi et deux de Labrador Iron Ore Royalty Corporation.

Pour consulter les rapports annuels :

- **Rio Tinto**
www.riotinto.com
- **Mitsubishi Corporation**
www.mitsubishicorp.com
- **Labrador Iron Ore Royalty Corporation**
www.labradorironore.com



Compagnie minière IOC

Notre approche

Chez IOC, nous avons une histoire impressionnante et nous pouvons compter sur des gens talentueux, ingénieux et résilients. Ensemble, nous avons fait face à plusieurs défis et avons accompli de grandes choses au cours des 70 dernières années.

Aujourd'hui, notre entreprise et notre industrie sont à un point charnière. Puisqu'il y a urgence d'agir pour le climat, nous souhaitons faire des changements ambitieux qui contribueront à réduire les émissions générales de l'industrie de l'acier.

Pour y arriver, nous avons défini des ambitions claires pour l'avenir d'IOC et développé un plan stratégique qui repose sur quatre piliers :

- **Résoudre**
- **Optimiser**
- **Croître**
- **Décarboner**

Tout au long de la mise en œuvre de notre plan stratégique, nous voulons faire en sorte que nos gens puissent donner le meilleur d'eux-mêmes, en toute sécurité. Nous bâtirons l'IOC de l'avenir en continuant d'attirer les bons talents, de les retenir et d'investir dans leur développement et en cherchant à améliorer la vie des communautés qui nous entourent.

Nos ambitions

+

Être le leader mondial du minéral de fer à haute teneur dans le marché de l'acier vert.

+

Être l'employeur le plus prisé de l'industrie minière canadienne.

+

Offrir un environnement de travail sécuritaire qui permet aux employés de s'épanouir.

+

Être un membre respecté des communautés dans lesquelles nous sommes présents.

Notre plan

RÉSOLUDRE

Se concentrer sur les éléments fondamentaux pour respecter nos engagements de production sécuritaire.

AUGMENTER nos efforts en santé et sécurité

TIRER PROFIT du Système de production sécuritaire de Rio Tinto pour nous améliorer

RENFORCER le centre des opérations intégrées

AMÉLIORER nos conditions de travail

METTRE EN PLACE de nouvelles façons de faire

STABILISER l'ensemble de notre chaîne de valeur

AUGMENTER notre efficacité et notre productivité

ATTEINDRE notre capacité nominale de production, en toute sécurité

OPTIMISER

Exploiter nos actifs à leur plein potentiel.

CROÎTRE

Élargir notre capacité grâce à la croissance organique.

DÉCOUVRIR et exploiter de nouveaux gisements de minéral

AUGMENTER la capacité de nos installations

PRENDRE LES DEVANTS dans le marché de l'acier vert

INVESTIR pour l'avenir

RÉDUIRE notre utilisation des énergies fossiles

ÉLIMINER le mazout lourd

REPENSER nos sources d'énergie

MODIFIER notre infrastructure et notre technologie

DÉCARBONISER

Minimiser l'empreinte carbone de nos exploitations.

Nos leviers



L'engagement de
NOS EMPLOYÉS



Les relations avec les
COMMUNAUTÉS ET AUTOCHTONES



Les données et
LA TECHNOLOGIE

Compagnie minière IOC



Nos valeurs

Nos valeurs – **bienveillance, courage et curiosité** – encadrent notre façon de travailler et d’agir les uns avec les autres.

Bienveillance

**Pour les personnes,
les communautés,
l’environnement**

Courage

**Essayer de nouvelles
choses, nous exprimer,
faire ce qui est juste**

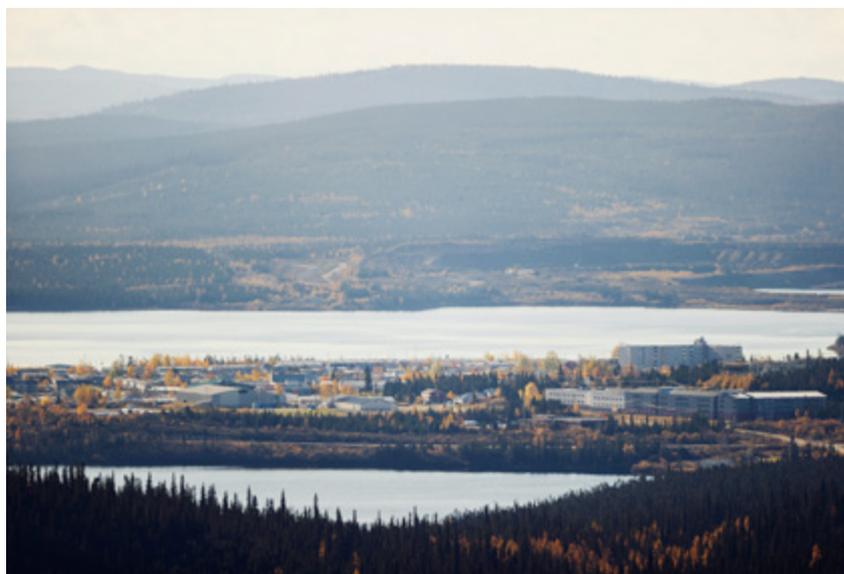
Curiosité

**Collaborer,
apprendre, innover**

Nos parties prenantes

IOC considère qu’il est essentiel de bâtir des relations et des partenariats durables qui soutiennent les communautés et les parties prenantes locales, de générer des retombées économiques régionales, ainsi que de travailler en collaboration avec divers intervenants.

Nous participons régulièrement à des forums et à des groupes de travail communautaires afin d’échanger sur des dossiers d’intérêt commun et de nous adapter aux priorités changeantes dans les régions de Labrador City et de Sept-Îles. Nous dialoguons également avec les dirigeants et les membres des cinq communautés autochtones qui détiennent des droits ancestraux ou d’autres intérêts dans les régions où nous vivons et exerçons nos activités. Il s’agit là d’un élément important pour le maintien de notre privilège d’exercer nos activités dans nos communautés d’accueil et de contribuer au développement économique régional durable.



Employés

IOC est un employeur de choix dans les communautés de Labrador Ouest et de Sept-Îles. Grâce au savoir-faire de notre personnel, nous envisageons avec confiance les défis que nous réserve l'avenir.

Nous sommes fiers des 3 000 hommes et femmes qui travaillent à Terre-Neuve-et-Labrador et au Québec pour mener à bien nos activités.



Nombre d'employés

Labrador City

1 606

Employés
horaires

582

Employés
cadres

Sept-Îles

464

Employés
horaires

269

Employés
cadres

Montréal

40

Employés
cadres

Provenance des employés

53 %
de Terre-
Neuve-et-
Labrador

32,6 %
du Québec

9,6 %
des autres
provinces
du Canada

0,6 %
de l'extérieur
du Canada

Parmi les nouveaux employés de Terre-Neuve-et-Labrador, 63,9 % proviennent de la région de Labrador Ouest, tandis que 75 % des nouveaux employés au Québec sont résidents de la région de Sept-Îles.



Employés



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.

En 2022, nous avons apporté des améliorations aux prestations de congé parental, qui comprennent maintenant 18 semaines de congé rémunéré, sans distinction de genre, afin de continuer à créer un lieu de travail égalitaire, inclusif et tourné vers l'avenir.

Possibilités de carrière

Au cours de l'année 2022, le recrutement et l'intégration de personnes occupant des postes clés dans l'organisation ont été essentiels à l'atteinte des objectifs annuels et à la planification des années à venir en ce qui concerne certaines compétences déterminantes. Nous avons mis l'accent sur les postes d'opérateurs d'équipements lourds, de travailleurs spécialisés, d'experts techniques et de direction.

Nous continuerons à miser sur l'amélioration de notre diversité et sur la représentativité de notre milieu de travail par rapport aux communautés où nous menons nos activités en tâchant d'embaucher davantage de femmes et de personnes issues des communautés autochtones.

Programme d'emplois d'été pour les étudiants

Au cours de l'été 2022, IOC a accueilli des étudiants sur les sites de Labrador City et de Sept-Îles.

- Ces étudiants ont occupé divers postes dans différents secteurs chez IOC, notamment la conduite de camions lourds, le soutien aux opérations dans les usines et le terminal, ainsi que des fonctions de cadres. Ils ont également contribué à pourvoir temporairement des postes de cadres.
- Ce programme est reconnu comme un moyen important d'attirer de futurs talents tout en fournissant un revenu très apprécié aux personnes qui poursuivent des études supérieures.

Nombre d'étudiants du programme d'emplois d'été

99
Labrador City

33
Sept-Îles



Programme de développement des compétences

Le programme de développement du leadership pour les superviseurs (PDLS) est essentiel pour le perfectionnement des superviseurs et leur préparation à une carrière réussie au sein d'IOC. Il s'agit d'un élément fondamental de notre offre de développement du leadership, qui reflète notre engagement à former des leaders dans toute l'entreprise. Le PDLS est organisé chaque année à Labrador City et à Sept-Îles, en partenariat avec les collèges locaux.

IOC entretient un partenariat de longue date avec le Collège de l'Atlantique Nord. L'un des éléments phares récents de ce partenariat est l'introduction du programme Compétences de l'avenir – Perfectionnement en électricité, dont la première cohorte a été diplômée en novembre 2022. Le programme a été bien accueilli et il sera désormais mis au calendrier plus régulièrement à partir d'octobre 2023 à Labrador City.

Nous avons également poursuivi notre partenariat, avec le Centre d'expertise ferroviaire RAIL du Cégep de Sept-Îles, axé sur la recherche et le développement ainsi que sur la formation dans le secteur ferroviaire. Il s'agit d'un travail de collaboration entre l'équipe du Centre et celle d'IOC afin de répondre aux besoins réels de l'entreprise dans ce secteur stratégique de nos activités.

Partenariat avec les syndicats

IOC collabore avec les syndicats pour améliorer l'engagement, la transparence et le processus de résolution de problèmes. En novembre 2022, le processus de négociation de la convention collective a commencé avec le Syndicat des Métallos, qui représente les employés de Labrador City et de Sept-Îles. Toutes les parties souhaitent parvenir à une nouvelle entente d'ici le 28 février 2023, date d'expiration des conventions collectives en vigueur, et ce, dans le respect mutuel.

Employés

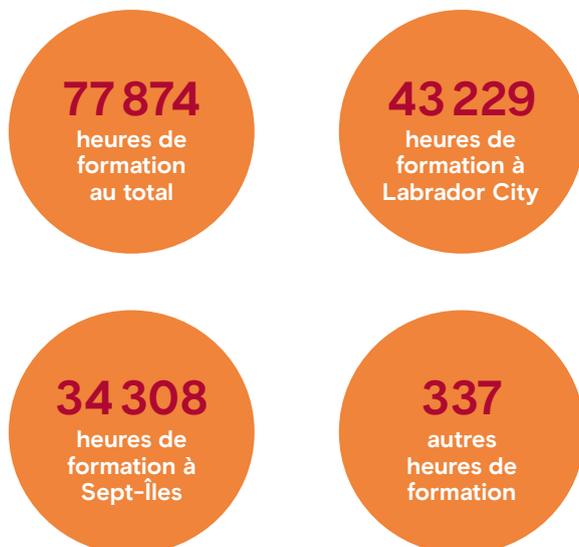
Bien-être de nos employés

L'évolution de la culture organisationnelle est d'une importance cruciale pour IOC, et plusieurs programmes soutiennent cet objectif. Notre développement du leadership repose sur un coaching personnalisé qui s'inscrit dans le cadre des pratiques de notre programme Leadership sur le terrain. En outre, nous avons commencé à mettre en œuvre le programme de promotion de lieux de travail sûrs, accueillants et inclusifs, créé pour aider les dirigeants à reconnaître les employés qui ont besoin d'aide et à faire preuve de bienveillance à leur égard.

Formation

La formation de nos employés nous permet d'assurer le développement des compétences dont nous avons besoin pour rester concurrentiels dans l'industrie minière de demain.

Heures de formation en 2022



Faits saillants

Programme pilote de perfectionnement en électricité au College of the North Atlantic : sept employés ont achevé la formation avec succès

Poursuite de l'exploration de la formation en réalité virtuelle pour les emplois à risques élevés

Nouveaux simulateurs de formation pour Labrador City (niveleuse, chargeuse, excavatrice à pneus ou à chenilles, camion lourd articulé et rétrocaveuse à pneus)

Début du programme de formation Leader et coach

Modules de formation en ligne présentant des notions de base sur le leadership

Partenariat avec le Centre d'expertise ferroviaire Rail du Cégep de Sept-Îles pour la formation des wagonniers

Programme de développement du leadership pour les superviseurs (PDLs)

Employés

Offrir un milieu de travail sain et sécuritaire pour l'ensemble du personnel est un objectif de tous les instants. Il est essentiel que chaque personne qui travaille chez IOC rentre à la maison saine et sauve jour après jour, conformément à notre engagement à l'égard de la production sécuritaire.

Au cours des dernières années, IOC a mobilisé des employés de tous les secteurs de l'entreprise pour honorer cet engagement. En 2022, IOC a fièrement lancé ses expositions SSEC pour présenter à ses employés et à ses partenaires contractuels les moyens d'apprendre et d'utiliser les différents outils qui assurent notre sécurité. Plus de 1 400 employés ont participé à l'événement.

Respect au quotidien chez IOC

IOC s'engage à faire en sorte que tous ses employés se sentent en sécurité, respectés et inclus. Découlant d'une évaluation indépendante des expériences des employés de Rio Tinto partout dans le monde, le rapport sur le Respect au quotidien, publié en février 2022, a mis en évidence la nécessité de lutter contre l'intimidation, le harcèlement sexuel et le racisme dans nos lieux de travail. Comme membre du Groupe Rio Tinto, nous nous sommes engagés à mettre en œuvre toutes les recommandations du rapport sur le Respect au quotidien au cours des prochaines années dans le but de produire des changements durables pour les employés d'IOC. En 2022, nous nous sommes concentrés sur les éléments suivants :



- **Prendre acte des conclusions du rapport et en discuter avec l'ensemble des membres de l'équipe d'IOC.**
- **Organiser des formations sur les responsabilités des gestionnaires, ainsi que sur la prévention et la gestion de la réponse aux comportements nuisibles au travail.**
- **Faire un état des lieux de nos installations et prendre les mesures correctives urgentes qui s'imposent.**

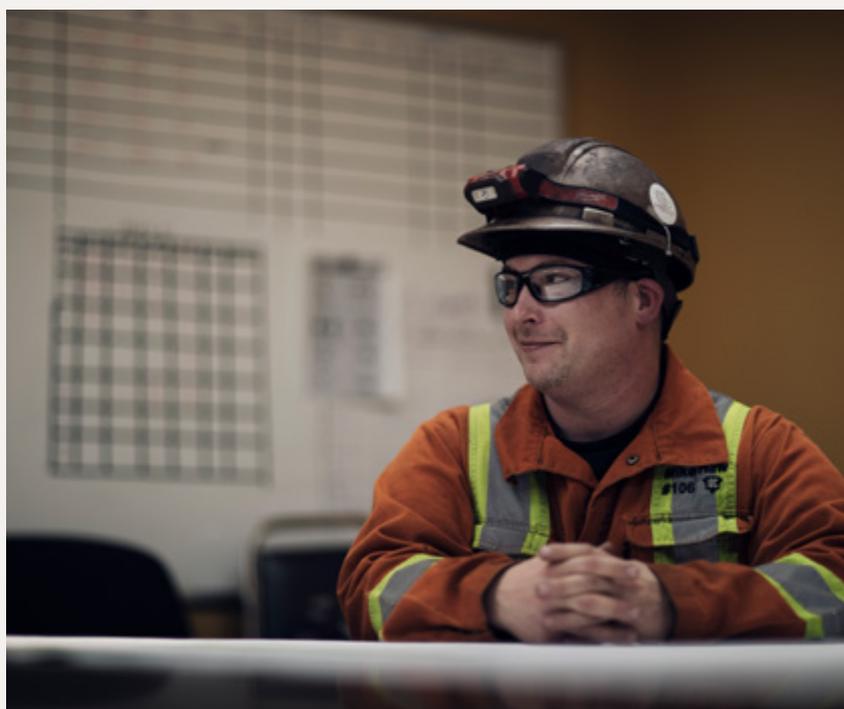
Pouvoir d'y voir



Depuis 2019, nous avons amélioré notre culture en matière de santé et sécurité avec la mise en place du programme Pouvoir d'y voir. Cette initiative vise à faire évoluer les mentalités en impliquant les travailleurs dans la prévention, la prise de conscience des risques et le processus décisionnel de réduction des risques de leur secteur. En 2022, nous avons ajouté à notre actif de nombreuses réalisations permettant d'éliminer et de réduire les risques, tout en ayant un impact sur l'engagement de notre personnel.

- **Mine :** Lors de l'installation des goupilles de la benne, le travailleur devait souvent se tenir debout et se pencher sur une échelle ou sur les pneus du véhicule. Cette situation créait un risque de chute de hauteur potentiellement mortelle. Une procédure d'exploitation standard concernant les bennes de chargement a été intégrée afin d'inclure l'utilisation d'une plateforme élévatrice ou d'un échafaudage pour l'exécution de cette tâche.
- **Concentrateur :** Lors de la vérification des puisards, les travailleurs étaient exposés à des chutes potentiellement mortelles en raison de l'absence de cages autour des échelles. Toutes les échelles de puisard ont été munies de cages permettant de retenir un travailleur qui tomberait à la renverse.

- **Système de livraison du minéral** : Plusieurs risques ont été décelés lors de l'installation et du retrait des protecteurs de l'équipement au système de livraison du minéral. Les travailleurs avaient du mal à manœuvrer des sections lourdes, à enlever chaque pièce et à remettre le tout en place. Le nouveau protecteur installé dans la chute de chargement est beaucoup plus convivial. Les panneaux interchangeables sont beaucoup plus petits. Tous les panneaux sont construits de la même manière et sont plus faciles à gérer pour les travailleurs.
- **Usine de bouletage** : L'ancien échafaudage et la plateforme d'un four de durcissement ont été retirés et une nouvelle plateforme a été installée.
- **Communication et signaux** : Lors de la vérification et de l'ajustement d'un aiguillage, un technicien doit placer une cale entre le rail et le contre-aiguille à plusieurs reprises. Il doit alors se placer entre les rails ou près du rail pour maintenir l'outil en place, ce qui l'expose plusieurs fois à des risques de pincement, coincement, écrasement et trébuchement. Avec l'acquisition d'un nouvel outil de travail, le technicien peut maintenant placer l'outil sur le rail et s'éloigner pendant le mouvement de l'aiguillage.
- **Laboratoire de Sept-Îles** : Lors de l'entretien des équipements d'eau distillée, les techniciens devaient monter au grenier du laboratoire, enjamber la mécanique du bâtiment pour ensuite faire l'entretien, le tout avec l'aide d'une échelle temporaire. Nous avons fait l'acquisition d'un nouvel équipement pour la purification de l'eau par osmose inversée et choisi un emplacement plus sécuritaire.
- **Terminal** : Lors d'un exercice de simulation à l'automne 2022, nous avons constaté que les intervenants ne savaient pas quoi faire si une personne devait tomber à l'eau depuis le quai. Après cette simulation, IOC et nos opérateurs de remorqueurs ont procédé à un examen. Nous avons révisé la procédure et nous l'avons présentée aux opérateurs, aux gestionnaires du terminal et aux agents maritimes afin de recueillir leur point de vue. Nous avons également eu une discussion avec les gestionnaires du terminal pour ajouter une section à l'intention des sous-traitants dans la procédure. La procédure finale a été présentée aux équipes et il y aura des simulations supplémentaires « d'homme à la mer ».



Employés

Système de production sécuritaire

IOC fait partie des sites pilotes pour le lancement du Système de production sécuritaire de Rio Tinto (SPS); nous sommes l'un des premiers sites de Rio Tinto à l'échelle internationale où ce programme est déployé. Le SPS de Rio Tinto est un élément très important de la stratégie d'IOC. Il nous aidera à régler les problèmes de base, d'une part, et à exploiter nos actifs à leur plein potentiel, d'autre part.

L'objectif du SPS est d'appliquer les meilleurs systèmes de Rio Tinto à l'ensemble de ses sites. Il s'agit d'une approche basée sur nos valeurs qui mobilisent les employés afin de vraiment faire bouger les choses. Le programme comporte également un volet centré sur les mentalités et les comportements.

En 2022, le SPS a permis de déployer avec succès des pratiques de travail clés dans certaines parties du concentrateur. L'équipe de projet a collaboré avec des personnes occupant des fonctions différentes pour concevoir et mettre en œuvre des améliorations afin de résoudre des enjeux ciblés.

En 2023, nous entamerons le déploiement du SPS à l'usine de bouletage et dans le secteur de chargement. À terme, le SPS sera déployé à l'échelle de l'entreprise.

Une approche progressive

La phase de diagnostic : occasion de poser des questions, de faire des observations et d'échanger avec les employés sur place afin de mieux comprendre l'état de préparation du personnel et des opérations face au changement ainsi que de relever les plus grandes occasions à saisir durant le déploiement.

La phase de lancement : période où nous définissons et déployons les pratiques de travail du SPS que nous avons ciblées durant le diagnostic. Tout au long du lancement, nous offrons du coaching aux employés et interagissons avec eux afin de recueillir de la rétroaction et d'améliorer ainsi la mise en œuvre des pratiques de travail.

La phase de soutien et de peaufinage : période où nous veillons à ce que les changements mis en œuvre soient maintenus et étendus à d'autres secteurs.

L'approche du SPS consiste à apporter continuellement des ajustements à la lumière de la rétroaction reçue ainsi qu'à perfectionner nos façons de faire de sorte que les changements puissent s'étendre à des secteurs ou des processus de plus grande envergure.

Irritants résolus

L'une des pratiques de travail du SPS consiste à écouter les personnes travaillant en première ligne et à leur donner les moyens de résoudre les irritants qui se présentent quotidiennement, en particulier ceux qui rendent l'environnement de travail plus difficile, frustrant, moins efficace et, surtout, moins sécuritaire.



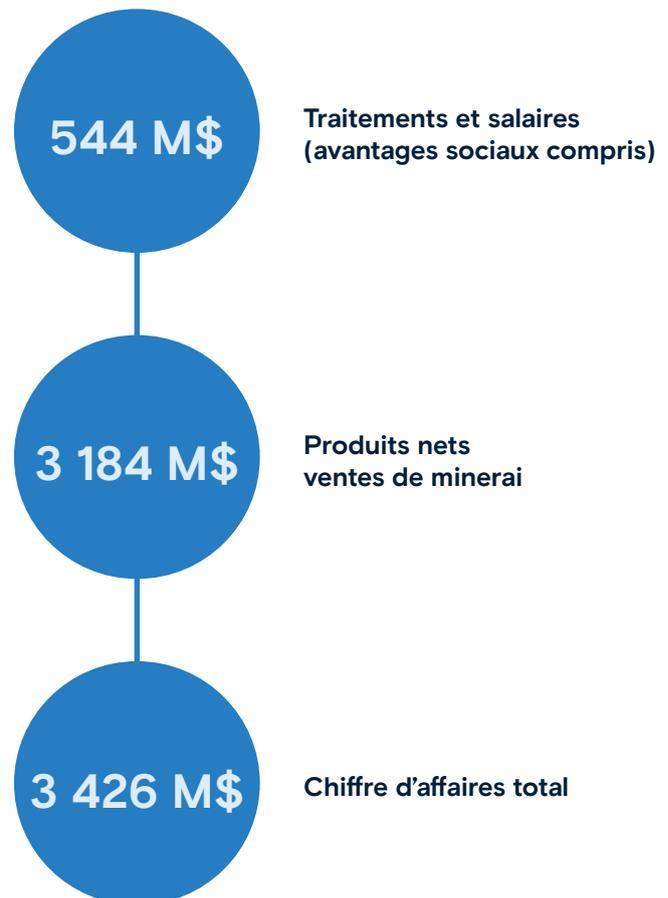
Économie



Survol financier

En 2022, 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 douane, s'est chiffrée à 545 M\$.

Bilan économique de 2022



Toutes les valeurs sont exprimées en dollars canadiens.

Projets et initiatives stratégiques

La première étape pour atteindre nos objectifs consiste à améliorer notre performance d'exploitation en « revenant à la base » et en nous acquittant de nos engagements de manière cohérente, pour avoir la capacité de prendre de l'expansion.

REVENIR À LA BASE

Se concentrer sur les éléments fondamentaux pour respecter nos engagements de production sécuritaire

Nous avons déjà pris des mesures en ce sens, notamment en :

- investissant pour combler notre déficit de maintenance;
- apportant des mises à niveau ciblées afin de dégager des capacités dans nos opérations;
- lançant le Système de production sécuritaire de Rio Tinto au concentrateur en vue de renforcer nos pratiques d'exploitation;
- consolidant nos centres des opérations intégrées;
- continuant d'améliorer notre environnement de travail parallèlement à toutes ces initiatives.

Initiatives clés

- Poursuivre l'alignement sur le modèle de maturité de la sécurité
- Améliorer l'efficacité de la gestion des actifs
- Déployer le SPS
- Mettre en œuvre les recommandations du rapport sur le Respect au quotidien

OPTIMISER

Exploiter nos actifs à leur plein potentiel

Initiatives clés

- Réduire les pertes imprévues
- Accroître la productivité du personnel et l'efficacité opérationnelle
- Suivre la feuille de route vers une production de 23 Mt/a

CROÎTRE

Élargir notre capacité grâce à la croissance organique

Initiatives clés

- Déployer le programme de maturité de la gestion du capital
- Harmoniser les modèles d'exploitation des Projets majeurs, du Bureau de gestion de projet et de Capital de maintien

DÉCARBONER

Réduire l'empreinte carbone de nos opérations

Initiatives clés

- Intégrer l'efficacité énergétique à nos méthodes de travail
- Repérer d'autres applications en matière d'efficacité des processus

Environnement

IOC s'assure que ses opérations soient conformes aux lois et règlements applicables en matière environnementale.

Projets et initiatives



Nettoyage d'un dépotoir clandestin sur notre site

En novembre, IOC a procédé au nettoyage d'un dépotoir clandestin sur son site près du parc à résidus de Sept-Îles. Les différentes matières résiduelles récupérées (ferraille, bois et autres déchets) ont été triées et éliminées adéquatement.

Nettoyage de sites orphelins

Pour une troisième année consécutive, IOC-QNS&L a poursuivi son partenariat avec l'Institut de développement durable des Premières Nations du Québec et du Labrador (IDDPNQL) et quelques membres de la communauté de Uashat Mak Mani Utenam dans sa mission de remettre en état des sites abandonnés le long du chemin de fer QNS&L.

En soutien à l'organisme, plusieurs employés d'IOC et du chemin de fer QNS&L ont fourni une assistance pour planifier les travaux ainsi que pour mobiliser et démobiliser par train de la machinerie lourde, et ont offert des contenants pour la gestion sécuritaire des matières dangereuses résiduelles. IOC-QNS&L a également veillé à la récupération des matières résiduelles générées par les travaux le long de la voie, à leur transport vers Sept-Îles par train et à leur gestion adéquate une fois qu'elles ont été déchargées dans la cour à Sept-Îles.



Environnement

Plan de compensation de l'habitat du poisson Wabush

Au début des années 2000, le Règlement sur les effluents des mines de métaux et de diamants (REMMMD) a exigé qu'IOC examine diverses options liées à la gestion des effluents de résidus miniers afin de réduire les solides en suspension et la turbidité dans le lac Wabush.



IOC a élaboré un plan de gestion des résidus miniers (PGRM) pour atténuer les eaux rouges en regroupant tous les rejets de résidus

dans une zone du lac et en ajoutant un floculant pour décanter les solides dans l'aire de stockage des résidus désignée.

IOC a commencé à effectuer des études sur le lac, notamment des études hydroacoustiques pour déterminer les populations et les espèces de poissons. Nous avons lancé ce programme de surveillance sur 20 ans pour étudier les effets de nos activités et démontrer que l'habitat du poisson dans le lac Wabush s'améliorait grâce aux mesures d'atténuation prises sur le site chaque année depuis 2006. Ce programme comprend également des études sur la transparence de l'eau, la productivité primaire, la communauté d'invertébrés benthiques et les populations de poissons. La surveillance dans le cadre de l'accord de compensation de l'habitat du poisson a été réalisée en 2008, en 2009, en 2010, en 2013, en 2016 et, en dernier lieu, en 2021. Le rapport final de 2021 a été soumis à Environnement et Changement climatique Canada (ECCC) et au ministère des Pêches et des Océans (MPO) pour examen. Depuis, le MPO a conclu que les populations de poissons et la productivité primaire dans le lac Wabush ont augmenté et a reconnu que le travail et la surveillance d'IOC ont permis d'atteindre les objectifs du plan de surveillance de 20 ans.

Réhabilitation de la digue ouest – Aire d'entreposage des résidus miniers

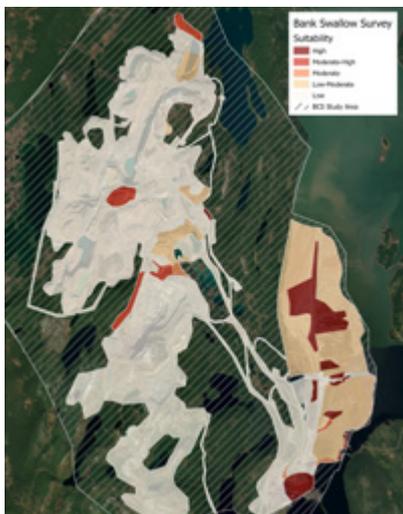
La digue ouest n'est plus utilisée pour gérer les dépôts de résidus miniers dans le lac Wabush et, par conséquent, elle est considérée comme inactive. Dans le cadre des activités annuelles de revégétalisation en vue d'une réhabilitation progressive et de l'avancement de la fermeture de la mine, IOC a supervisé la conception, le développement et la réhabilitation de 10,63 hectares, en fermant la digue ouest.

Les 10,63 hectares réhabilités contribueront à réduire les poussières fugitives provenant de nos aires d'entreposage de résidus miniers. L'étendue des travaux comprenait la conception, le développement ainsi que le réaménagement des pentes selon un rapport de 5:1. Trois hectares ont fait l'objet d'un enrochement visant à réduire l'érosion et détourner les eaux de ruissellement, et 10,63 hectares ont été amendés avec du foin et du fumier de volaille, puis ensemencés avec divers mélanges de semences.

Trois années d'évaluations agronomiques ont débuté à l'été 2023 pour contrôler les taux de croissance et confirmer la réussite de la restauration écologique.



Conservation de la biodiversité



Hirondelles de rivage

L'hirondelle de rivage (*Riparia riparia*), connue dans la région de l'ouest du Labrador, se retrouve sur la propriété d'IOC. Cette espèce est considérée comme menacée par le Comité sur la situation des espèces en péril

au Canada (COSEPAC, 2013), la Loi sur les espèces en péril (LEP, 2017) et la Endangered Species Act de Terre-Neuve-et-Labrador (Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, 2022). Les hirondelles de rivage sont particulièrement vulnérables à la destruction accidentelle des nids et des oisillons pendant les opérations minières, étant donné leur prédisposition à nicher dans les parois abruptes des fosses minières, des piles de stockage et des talus.

Nous nous sommes engagés à réduire le plus possible la destruction des nids de l'hirondelle de rivage sur la propriété d'IOC par le biais d'une stratégie globale de surveillance et d'atténuation. Les efforts concernant cette espèce ont commencé en 2019 avec l'élaboration d'un indice d'aptitude à l'habitat (IHA) et d'une cartographie des endroits propices à la nidification de l'hirondelle de rivage, en fonction de plusieurs variables. En 2022, les efforts ont été étendus à la réalisation d'inventaires sur le terrain dans toutes les zones à forte probabilité. En outre, des lignes directrices ont été élaborées pour aider le personnel d'IOC à préserver les zones de nidification de l'hirondelle de rivage.

Canards Illimités – Labrador Ouest

Chez IOC, nous avons établi des partenariats solides avec des organisations communautaires dont les valeurs sont similaires aux nôtres, et Canards Illimités Canada à Labrador Ouest répond certainement à ce critère. Ensemble, nous travaillons à la durabilité de l'environnement en nous informant sur les meilleures pratiques et technologies, en prenant des mesures et en favorisant la collaboration.

C'est dans le domaine de la durabilité environnementale que notre parrainage est venu appuyer les quatre principales initiatives de l'organisation, à savoir :

- **Programme de niochirs à canards**
- **Amélioration des sentiers**
- **Panneaux d'information**
- **Programmes pour les jeunes**

Nous sommes fiers de travailler en partenariat avec la section de Labrador Ouest de Canards Illimités Canada, qui est l'un des principaux comités de bénévoles de cet organisme au pays. L'organisation joue un rôle clé dans la protection et la conservation de la biodiversité dans notre communauté et, ensemble, nous améliorons concrètement les choses.



Environnement



Nid de balbuzards

Au printemps 2022, un nid de balbuzards a été observé sur un poteau de la ligne électrique alimentant l'équipement du quai 1 de nos installations de Sept-Îles. Les nids sur les poteaux de lignes électriques présentent plusieurs risques importants en matière de sécurité, d'incendie et d'exploitation. Pour éliminer ces risques, les équipes chargées de l'environnement, des opérations et de la haute tension chez IOC ont évalué les options possibles, et la décision a été prise de construire une nouvelle section de ligne électrique afin de conserver le nid en place.

Cette initiative s'inscrit dans le cadre de nos efforts pour la conservation de la biodiversité, et les balbuzards pourront nicher en toute sécurité au même endroit pendant des années, au grand plaisir des amateurs d'avifaune parmi nos employés!



Programme d'éducation – Biodiversité et milieux humides

Parce qu'on n'est jamais trop jeune pour être soucieux de l'environnement.

Des membres de notre équipe environnementale ont visité les classes de 4^e année de l'école intermédiaire

J.R. Smallwood (JRS) à Labrador Ouest pour souligner l'importance de la biodiversité et donner de l'information sur le travail qu'ils effectuent.

Le programme d'éducation annuel d'IOC sur la biodiversité et les milieux humides est conçu en fonction du programme d'études scientifiques sur les habitats sains de l'établissement.

La présentation sur les milieux humides est une approche interactive visant à démontrer et à expliquer à nos jeunes les différents types d'écosystèmes et ce qui contribue à un écosystème sain basé sur des organismes vivants et non vivants, en mettant l'accent sur la biodiversité et la durabilité. Après la présentation, du temps est consacré à des activités amusantes. Les classes reçoivent des journaux de la biodiversité en bois et des trousseaux de plantation d'arbres à emporter à la maison.

Environnement

Performance et cibles en matière de gaz à effet de serre



Tableau de bord sur l'énergie et les gaz à effet de serre (GES)

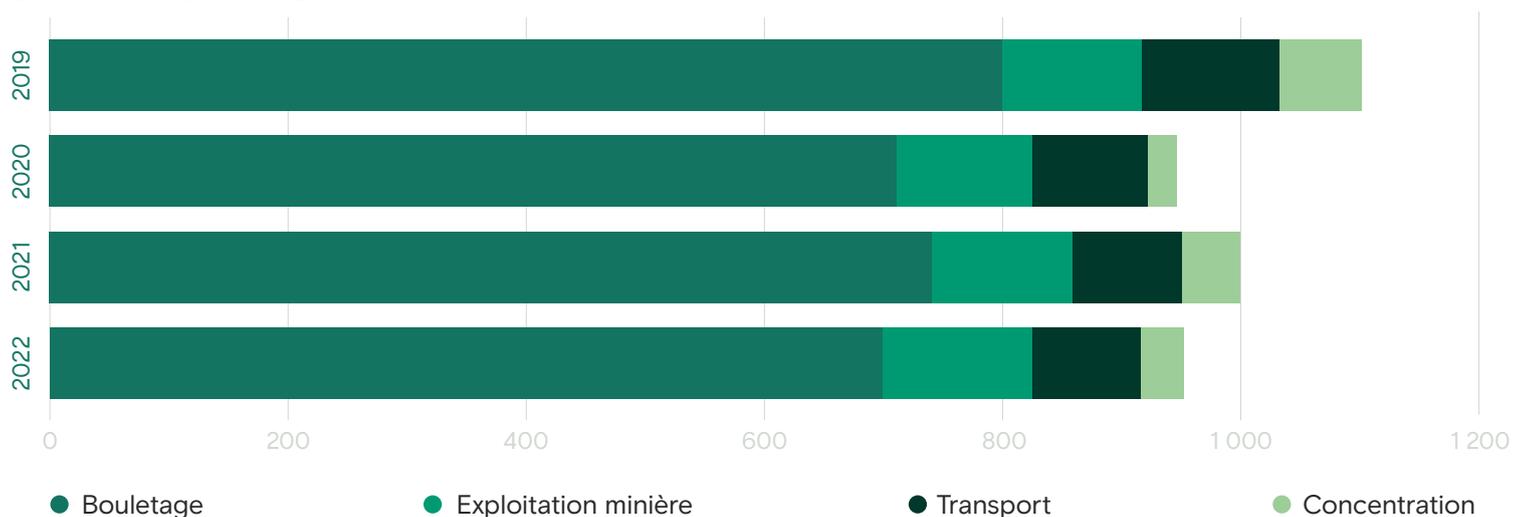
Afin de contrôler les performances de son programme d'efficacité énergétique, IOC a développé un tableau de bord détaillé sur l'énergie et les émissions de gaz à effet de serre. Ce tableau affiche des informations sur les performances passées et actuelles. Il réunit des sources de données pour une vue consolidée de notre performance en matière de GES et de notre performance par rapport à nos indicateurs clés de performance.

Pour mieux sensibiliser les opérateurs et les aider à comprendre les facteurs influençant les performances en matière de GES, des pages spéciales ont été élaborées en collaboration avec des employés de divers secteurs, notamment ceux des fours de durcissement, des broyeurs et des camions de transport. Ce projet a été jugé admissible à un crédit d'impôt pour la recherche et le développement pour 2022.

Intensité des émissions de GES en 2022

Produit	Unité	Cible	Résultat	Écart
Opération minière	kg éq. CO ₂ /kt	1 313	1 341	+2,09 %
Concentré	kg éq. CO ₂ /kt	1 100	8130	-35,30 %
Boulettes	t éq. CO ₂ /kt	55,9	58,5	+4,44 %

Émissions totales de GES d'IOC





Données de performance 2022

Tableau 1 : Données sur la performance

Responsabilité environnementale	
Consommation d'énergie (MWh)	4 531 734
Émissions de gaz à effet de serre (champs d'application 1 et 2) tonnes éq. CO ₂	965 677
Intensité d'émissions tonnes éq. CO ₂ /tonne de produit commercialisable total	0,0555
Terres réhabilitées ha	43,3
Bien-être social	
Taux de fréquence de toutes les blessures (pour 200 000 heures travaillées)	0,50
Blessures avec perte de temps	6
Cas de traitement médical	15
Nouveaux cas de maladies professionnelles	8
Nombre d'employés exposés pendant huit heures à un volume supérieur à 85 dBA	616
Réunions du Comité consultatif communautaire ou de groupes communautaires semblables	5
Prospérité économique	
Nombre d'employés	2 961
Investissements communautaires	1 200 000 \$
Taxes et impôts municipaux, provinciaux et fédéraux	545 M\$
Chiffre d'affaires	3 184 M\$
Ventes (y compris chemin de fer QNS&L)	3 426 M\$
Salaires et avantages sociaux	544 M\$

Toutes les valeurs sont exprimées en dollars canadiens.

Environnement

Programmes de certification environnementale

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.

- 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

Tableau 2 : Indicateurs de performance VDMD

Relations avec les Autochtones et participation à la vie communautaire	2022
Identification à l'égard des communautés d'intérêts	AAA
Engagement et dialogue efficaces avec les communautés d'intérêts	AAA
Engagement et dialogue efficaces avec les communautés autochtones	AAA
Gestion des impacts et des avantages pour la communauté	AAA
Consommation d'énergie et gestion des émissions de gaz à effet de serre	2022
Gestion des émissions	AAA
Système de production de rapports	AA
Cibles de performance	B
Gestion des résidus	2022
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
Exploitation, maintenance et surveillance	A
Santé et sécurité	2022
Engagement et responsabilité	AA
Planification et mise en œuvre	AA
Formation, comportement et culture	AAA
Surveillance et production de rapports	AA
Performance	AA
Biodiversité	2022
Engagement, responsabilité et communications	AA
Planification et mise en œuvre de stratégies de conservation	AA
Production de rapports	AA
Intendance de l'eau	2022
Gouvernance de l'eau	A
Gestion de l'eau destinée aux opérations	A
Planification des bassins versants	AA
Rendement et production de rapport liés à l'eau	B
Gestion de crises	2022
Préparation	Oui
Revue	Oui
Formation	Oui

Communautés et performance sociale

Nous sommes déterminés à travailler en partenariat avec des parties prenantes afin de générer des bénéfices mesurables et durables pour les communautés. En 2022, nous avons notamment versé plus de 1 200 000 \$ à des organisations locales qui offrent des services et des programmes favorisant la prospérité et la durabilité socioéconomique des communautés.

Nous sommes très fiers d'avoir engagé une somme de 100 000 \$ afin de soutenir le nouveau Family Time Park au Manoir Ronald McDonald de T.-N.-L., à St. John's. Ce nouvel espace se traduira par des avantages sur le plan de la santé physique et du bien-être mental pour les enfants malades et leurs familles, en améliorant leur expérience grâce à un endroit amusant, accessible et sûr où passer du bon temps ensemble. Depuis son ouverture, le Manoir Ronald McDonald de Terre-Neuve-et-Labrador a toujours été très important pour la communauté de Labrador Ouest, pour IOC et pour nos employés; de nombreux membres de notre personnel et de la communauté ont recours à ses services.

Nous avons eu le plaisir de commanditer le Iron Fest de Labrador Ouest. Chez IOC, nos partenariats représentent un engagement commun à prendre soin de nos employés et de nos communautés. Il est important de lancer des projets rassembleurs suscitant l'intérêt des citoyens. Le festival offrait notamment un dîner pour les aînés, un bingo familial en plein air, un spectacle du Grand Cirque Benjamins ainsi qu'un formidable concert en plein air mettant en vedette des groupes de Terre-Neuve-et-Labrador. Ses événements pour petits et grands ont connu un énorme succès! IOC a également commandité un événement multiculturel de raquette/ski en partenariat avec l'Association for New Canadians (ANC) à Labrador Ouest. L'événement était l'occasion de promouvoir le multiculturalisme grâce à la joie des sports d'hiver, et c'était d'ailleurs la première fois que bon nombre de participants pratiquaient une activité hivernale.



À Sept-Îles, nous avons été le principal partenaire du Réseau du sport étudiant du Québec (RSEQ) – Côte-Nord, en assistant au championnat provincial de volley-ball jeunesse et en participant comme membre du jury au gala de l'organisme, qui vise à promouvoir la persévérance et l'excellence et à mettre en lumière les valeurs éducatives et sportives du réseau étudiant de notre région. En outre, le Centre d'expertise industrialo-portuaire (CEIP) et le Port de Sept-Îles ont été les hôtes du tout premier Jour Enviro-Actions 2022, dont IOC était l'un des partenaires majeurs. La population était conviée à une journée d'information et de sensibilisation sur les actions environnementales préventives mises en place en zones industrialo-portuaires visant la préservation de l'écosystème du fleuve Saint-Laurent et de la rivière Saguenay.



Nous avons aussi eu la grande fierté de parrainer la conférence de la revue des ressources minérales 2022 à St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) ainsi que d'y participer. De nombreux représentants de divers services et fonctions de l'entreprise étaient présents. La semaine de la revue des ressources minérales s'est terminée par une séance du réseau Women in Mining, intitulée « Diversité et inclusion : relever le défi ensemble ». Cette séance consistait en une table ronde sur les plans pour l'égalité entre les sexes, l'inclusion et la diversité; elle a été suivie d'un événement de réseautage rapide entre de nombreuses entreprises – petites et grandes – évoluant dans l'industrie minière.

Après deux années de restrictions liées à la COVID-19, la Journée familiale d'IOC à Labrador City et à Sept-Îles s'est à nouveau déroulée en personne, sous le thème du bien-être. C'était une excellente occasion de remercier les employés et leurs familles pour leur dévouement dans le cadre d'une célébration amusante.



De nombreuses activités ont été organisées, telles que l'affichage de conseils sur le bien-être, une démonstration FireFit, des séances de yoga, des visites de la mine, un kiosque de remèdes autochtones traditionnels, des prix de présence et bien plus encore pour le plus grand plaisir des nombreux participants.

IOC a à cœur de poursuivre la démarche de réconciliation auprès de ses partenaires autochtones. Nous voulons renforcer la confiance des gouvernements, des Premières Nations et de la communauté en général, sous le signe de la réussite collective, de l'apprentissage mutuel et de la communication transparente. C'est ce qui nous donne notre permis social d'exploitation. Grâce à la mise en œuvre continue d'accords avec des partenaires autochtones, nous nous engageons à assurer la durabilité, la diversité et le soutien aux groupes autochtones en mettant l'accent sur l'accès à la formation, à l'éducation, à l'emploi et aux occasions d'affaires.

Pour suivre la voie de la réconciliation, dans le cadre du Mois national de l'histoire autochtone, nous avons souligné la Journée nationale des peuples autochtones le 21 juin en organisant des événements spéciaux sur les deux sites. Les employés ont été invités à se rendre dans des tentes traditionnelles pour goûter à des plats ancestraux, tels que la bannique aux chicoutais, des aliments qui occupent une place importante dans la culture autochtone. Nous avons également célébré la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation avec les employés le 30 septembre.

Nous avons soutenu avec fierté le Festival Innu Nikamu, l'un des plus importants festivals de musique et d'art autochtones en Amérique du Nord. Cet événement offre aux artistes une tribune exceptionnelle pour promouvoir leur culture, leurs valeurs et leurs langues. Depuis 38 ans, cet événement est une occasion pour les gens de se rassembler pour découvrir la musique et l'art de nombreux artistes autochtones. En tant que partenaire du gala annuel des diplômés d'Innu Takuaihan Uashat Mak Mani Utenam, qui met en valeur les diplômés du secondaire et du postsecondaire, nous avons aussi octroyé cinq bourses d'études.

Remerciements

Les réalisations dont nous faisons état dans ce rapport de développement durable seraient impossibles sans l'engagement et le travail assidu de nos gens. À cet effet, la Compagnie minière IOC tient à remercier l'ensemble des employés pour les efforts remarquables qu'ils déploient quotidiennement, dans le respect des normes de santé, de sécurité et d'environnement.

Nous souhaitons également remercier nos parties prenantes, 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 nos partenaires des communautés autochtones.

Merci!

Nous désirons vous entendre

N'hésitez pas à communiquer avec nous par courriel à 00.commentaires@riotinto.com pour nous faire savoir ce que vous pensez de notre performance sociale, économique et environnementale.

Faites-nous part de vos idées, questions ou commentaires, car ils contribueront à l'amélioration de nos pratiques.





RioTinto | IOC

www.ironore.ca