

Mine au Port

Mine au Port est publié à l'intention des employés,
des retraités et des partenaires d'IOC.



- 03** Collectivités et gouvernement
- 04** Santé
- 06** Sécurité
- 07** Nos gens
- 08** Environnement
- 10** Innovation
- 14** Opérations
- 17** Annonces spéciales



Message de notre présidente

Pour bon nombre d'entre nous, l'hiver a été long : le froid glacial y a été pour beaucoup, mais l'attente fébrile des résultats des dernières négociations syndicales, qui se sont conclues en mars, a également eu son rôle à jouer. À certains moments, le temps a même semblé s'arrêter. Malgré tout, je suis heureuse d'annoncer que, grâce au travail acharné et au dévouement de notre talentueuse équipe de négociation, nous sommes parvenus à une entente satisfaisante avec les syndicats de Labrador City et de Sept-Îles. Cette nouvelle entente, de même que la grille salariale concurrentielle qu'elle a permis d'établir, nous offre la possibilité d'attirer et de retenir les employés dont nous avons besoin pour faire croître et prospérer notre entreprise. Elle nous permet, en outre, de nous tourner vers l'avenir avec toute la confiance et la stabilité que procure un contrat de six ans. Je tiens à exprimer ma plus sincère gratitude à tous ceux qui ont participé au processus, et également adresser mes félicitations à l'ensemble du personnel pour cette conclusion heureuse.

La distraction potentielle que les négociations syndicales pourraient représenter pour chacun de nous a été une source de préoccupation constante pour moi. Ce processus était nécessaire et son issue s'est avérée positive, mais j'ose espérer qu'il n'a empêché aucun membre de notre équipe de se concentrer sur son travail, sa sécurité ainsi que sur celle de ses collègues. En ce qui concerne notre performance en sécurité à ce jour, j'ai le plaisir de constater que notre taux de fréquence de la totalité des accidents (AIFR) se situe sous la cible. Cela dit, la situation demeure inquiétante à la lumière du nombre d'accidents graves survenus et ayant été susceptibles de causer des blessures importantes. Je vous demande de bien vouloir évaluer les dangers liés aux tâches que vous effectuez ainsi que le caractère approprié des contrôles que vous mettez en place. Dans cette optique, je souhaite réitérer mon message, publié dans le guide sur la sécurité distribué à tout le personnel à la fin de l'année dernière : chaque employé a le droit d'interrompre son travail s'il estime qu'il ne peut pas l'effectuer en toute sécurité.

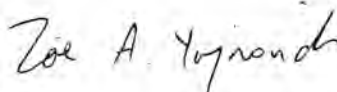
Malheureusement, nous avons connu un début d'année décevant en termes de production. En effet, notre performance pour janvier, février et mars est nettement inférieure à nos attentes. Il s'agit en général d'une période difficile à traverser, mais la plupart des facteurs qui ont

contribué à nos résultats défavorables cette année auraient pu être évités. Les retards de construction et les difficultés liées à la mise en service du Système parallèle de livraison du minerai (PODS) ont entraîné un certain repli. De plus, divers problèmes ont exacerbé la situation, comme ceux touchant la fiabilité de l'équipement, qui ont fait de la mine le goulot d'étranglement de notre système. Pour réaliser notre stratégie et assurer la compétitivité à long terme d'IOC, nous devons renforcer notre crédibilité en exploitant nos actifs à leur plein potentiel et en atteignant nos objectifs. L'équipe de direction est résolue à surmonter ces obstacles et a décidé de s'attaquer aux problèmes de rendement d'IOC comme s'il s'agissait de redresser l'entreprise. Ce « redressement » se concentrera d'abord sur quatre fronts : 1) assurer la transparence du rendement à tous les échelons de l'entreprise, 2) désengorger les opérations, en commençant par la mine, 3) résoudre rapidement les problèmes de ressources humaines les plus pressants et 4) concrétiser nos plans d'expansion. Concentration et rigueur dans l'exécution doivent être une priorité pour chacun d'entre nous, car c'est ce qui nous permettra d'accroître notre crédibilité.

En ce début de printemps, les négociations syndicales étant maintenant derrière nous, le moment est venu de faire de ce nouveau chapitre de l'histoire d'IOC une réussite.

Je suis impatiente de vous rencontrer dans le cadre de la Tournée Dialogue 2012. À cette occasion, tous les membres de l'équipe de direction seront à votre disposition pour répondre à vos questions et discuter avec vous des enjeux qui vous tiennent le plus à cœur. Nous donnerons également suite aux nombreuses questions soulevées l'an dernier et ferons état des progrès réalisés à ce jour. De plus amples détails vous seront communiqués dès que le programme de la tournée sera établi. N'oubliez pas de consulter l'intranet (Mine au Port.net) et de regarder IOC télé pour avoir tous les détails.

Merci et soyez prudents!


Zoë Ujnovich

50 ans de santé à Sept-Îles!

Le Centre de santé et de services sociaux de Sept-Îles (CSSS) célèbre cette année son 50^e anniversaire. Et à titre de partenaire du CSSS et du 50^e anniversaire, IOC participera à l'organisation de certaines activités prévues au calendrier des festivités des douze prochains mois.

Pour tous et pour tous les goûts!

La vision du comité organisateur du 50^e est la suivante : « Il n'y a pas de soins de santé sans communauté ». Et nul doute que le comité organisateur du 50^e anniversaire a veillé à ce que chacun trouve son compte dans les activités proposées : employés, bénévoles, usagers et résidents, tout comme l'ensemble de la communauté.

IOC – Partenaire des festivités

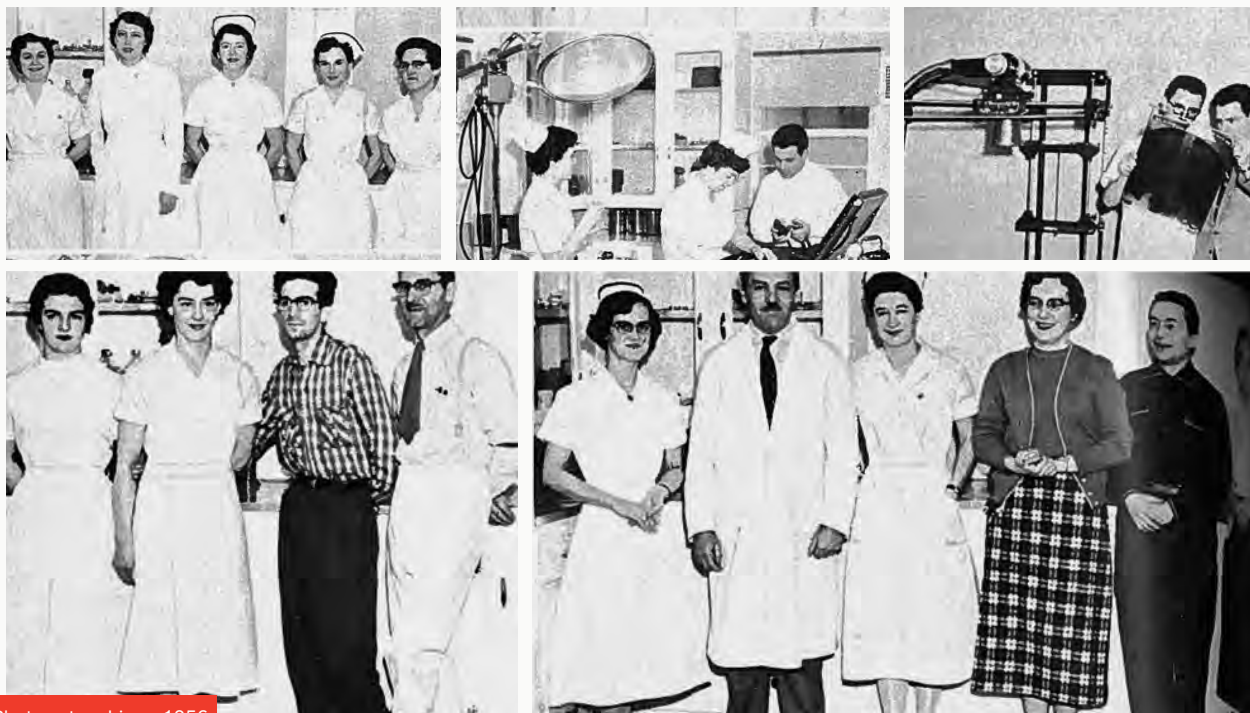
La participation d'IOC à ces festivités allait de soi car rappelons-nous il y a 60 ans... l'hôpital qui desservait la communauté de Sept-Îles entre 1952 et 1959 se trouvait au camp de base d'IOC qui était situé au Mille 3!

Pour l'occasion, IOC a entre autres choisi d'augmenter sa participation et sa contribution financière à diverses

activités de financement de la Fondation de l'hôpital comme le Tournoi de golf et la Soirée Casino. Nous avons également défrayé les coûts reliés à la production et à la diffusion de capsules vidéo présentant différents aspects très intéressants de notre centre de santé régional. Et finalement, nous élargirons exceptionnellement le concept de notre journée familiale ainsi que celui de la conférence habituellement offerte au cours de la semaine SSE afin d'en faire des événements conjoints avec le CSSS.

Ainsi, la journée familiale d'IOC accueillera spécialement les employés du CSSS et leurs familles et le lendemain, l'événement sera répété afin d'en faire bénéficier toutes les familles de Sept-Îles. Une initiative similaire est également en branle afin de faire bénéficier la conférence habituellement présentée pendant la Semaine SSE à un plus grand auditoire, incluant les employés du CSSS et la population en général.

Ne manquez pas les capsules vidéo! Elles seront présentées tous les mardis pendant le Téléjournal (entre 18 h et 18 h 30) sur les ondes de Radio-Canada (SRC).



Photos et archives, 1956

Les employés de Sept-Îles écrasent durant la semaine nationale sans fumée 2012

Avez-vous déjà pensé arrêter de fumer? Est-ce que ça vous fait peur? Avez-vous peur des périodes de manque, peur de trop manger, d'engraisser, de déprimer?

Dans le cadre de la semaine nationale sans fumée, en janvier dernier, un programme de renoncement au tabac a été instauré au sein de notre entreprise. Pour faire suite à cette initiative lancée par le département de la Santé au travail, quelques-uns de nos collègues ont relevé le défi. Sur une période de quatre semaines, un groupe de soutien a été

formé par des employés qui souhaitaient rejoindre les rangs des non-fumeurs. Une fois par semaine, à l'occasion du dîner, ce groupe s'est réuni afin de discuter des enjeux de la fumée sur sa santé, de l'expérience de chacun, de ce qu'ils vivaient, et ce, dans le but de se soutenir mutuellement et de passer cette étape très difficile de l'abandon du tabagisme.

En voici deux qui ont accepté de partager leur expérience avec nous.

Clyde n'en était pas à sa première expérience d'arrêt du tabagisme. Ayant commencé à fumer à 14 ans, il avait déjà fait une première tentative de cesser de fumer il y a sept ans. Pendant trois ans, il a été non-fumeur. Puis petit à petit, en randonnée de motoneige, un petit cigare ici, et un autre là, il ne restait qu'un pas à faire pour redevenir un fumeur à temps plein. L'arrivée du programme a été pour lui une bonne raison de s'y remettre et de cesser cette habitude néfaste pour sa santé. « C'est stupide. C'est seulement le geste, l'habitude du mouvement, avoir quelque chose dans les mains à manipuler, parce que la nicotine, ça ne me manque pas ». Le pire c'est après le repas et avec le premier café du matin. C'est dans ces moments-là que Clyde apprécie le plus le fait de pouvoir compter sur le groupe de soutien. Ça le motive de penser que le jour de la rencontre arrive et qu'il va pouvoir annoncer fièrement qu'il n'a pas rechuté. « C'est intéressant de partager avec les autres, de voir qu'on n'est pas seuls, de voir les résultats des autres aussi! Ça motive énormément ». Et c'est aussi un effet d'entraînement : quatre personnes dans l'entourage de Clyde ont cessé de fumer elles aussi en voyant qu'il cessait! Félicitations Clyde et ne lâche pas!



Clyde Bobbitt – 42 ans
Opérateur – Réparateur,
équipement de
manutention du minéral



Daniel Gagnon – 51 ans
Ingénieur de projet
Sept-Îles

Daniel était ce qu'on appelle un fumeur sporadique. Il avait des périodes où il fumait et d'autres où il ne fumait pas. Mais depuis un an et demi, l'habitude s'était ancrée. « C'est complètement ridicule! J'avais arrêté de m'entraîner et de bien manger parce que je me disais, ça ne sert à rien, je fume de toute façon, alors pourquoi prendre soin de moi, c'est absurde ». Daniel s'est joint au programme principalement pour aider. Sa décision était prise et il aurait arrêté avec ou sans le programme. Mais comme sa principale motivation est d'en entraîner d'autres à cesser, il s'est dit que de se joindre au programme serait pour lui une bonne façon de garder sa motivation. Depuis qu'il a arrêté, il a perdu du poids. Car, en effet, en arrêtant de fumer, toutes les sphères de sa vie ont changé. Il mange bien, s'entraîne, respire mieux, dort mieux et pense mieux! « Si la lecture de cet article peut en inspirer d'autres à faire les mêmes choses, ce sera ma victoire personnelle sur la cigarette ».

Faites-en votre mission : renseignez-vous sur le cancer de la prostate

À son 60^e anniversaire, Charlie Ward, retraité d'IOC, a reçu un diagnostic de cancer de la prostate, et ce, même si aucun symptôme ne s'était manifesté auparavant.

« J'ai toujours eu des craintes étant donné mon historique familial, raconte Charlie. Trois de mes frères l'ont eu, alors j'ai pu en discuter avec eux, mais cela ne m'a pas empêché de ressentir le choc, la peur et la colère. Ce sont des émotions tout à fait normales. »

Le cancer de la prostate touche un homme sur six, ce qui en fait le cancer le plus courant chez les Canadiens. En revanche, grâce au dépistage précoce, 90 % des patients atteints de cancer de la prostate en guérissent. Voilà pourquoi il est si important de bien s'informer et d'agir de façon préventive.

Compte tenu de ses antécédents familiaux, Charlie s'est montré très proactif en ce qui a trait au suivi de son état de santé. À chaque bilan de santé, il prenait soin de passer une analyse sanguine de l'antigène prostatique spécifique (APS), mais comme ces tests ne fonctionnent que dans seulement 80 % des cas, Charlie s'est fait un devoir d'intégrer des examens réguliers à sa routine de santé.

Maintenant remis de son cancer de la prostate, Charlie a uni ses forces à celles de l'équipe Santé au travail d'IOC afin d'aider l'entreprise à sensibiliser les employés.

« Chez IOC, 80 % des employés sont des hommes, affirme Norma Boozan, infirmière, Santé au travail. Au cours du Mois de sensibilisation au cancer de la prostate, en mars, nous avons tenu des séances d'information et nous avons demandé à Charlie d'y participer. Nous sommes très chanceux d'avoir eu l'occasion de travailler ensemble pour conscientiser le personnel. »

Parmi les symptômes courants qu'il faut surveiller, notons l'envie fréquente et urgente d'uriner, la difficulté à commencer à uriner ou à interrompre le débit urinaire, ou carrément l'incapacité d'uriner. Vous pourriez notamment vous sentir incapable de vider complètement votre vessie, éprouver une sensation de brûlure ou de douleur quand vous urinez ou observer du sang dans votre urine.

Cela dit, il est très courant que les patients atteints de cancer de la prostate ne manifestent aucun symptôme particulier. Par conséquent, si vous êtes un homme âgé de plus de 40 ans, si un membre de votre famille a déjà reçu un



Charlie Ward

diagnostic de cancer de la prostate, si vous consommez plus de deux portions de viande rouge par semaine (ou que votre régime est riche en matières grasses) ou si votre indice de masse corporelle est supérieur à 30, il est très important que vous consultiez votre médecin pour discuter de prévention.

« Si vous présentez des symptômes, cela peut vouloir dire que votre cancer est à un stade avancé, souligne Norma. Faites-en votre mission : prenez votre santé en main, informez-vous et passez régulièrement des examens. Nous visons tous un objectif de "zéro incident", et cela s'applique bien entendu à la santé personnelle. »

Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements sur le cancer de la prostate et les mesures de prévention et de sensibilisation, veuillez vous adresser à un membre de l'équipe Santé au travail dans votre région.

Plus de gens, plus d'idées

L'analyse des dangers reliés à une tâche pour plus de sécurité au travail

L'équipe Santé et sécurité a adopté une nouvelle méthode pour repérer les dangers et mettre en œuvre des contrôles afin de protéger le personnel, les biens et l'environnement, le tout dans un objectif de « zéro incident ».

L'analyse des dangers reliés à une tâche est une évaluation préalable servant de complément à l'exercice Prends 5. Lorsque les dangers ne sont pas adéquatement maîtrisés au terme de la procédure Prends 5, il importe de réaliser cette analyse.

Kristy Campbell, directrice, Santé et sécurité, s'est dite très heureuse de présenter cette nouvelle méthode et est convaincue qu'il s'agit d'un des meilleurs outils SSE dont nous disposons.

« L'analyse des dangers reliés à une tâche est axée sur les solutions, affirme-t-elle. Elle s'exécute en milieu de travail avant le début d'une tâche, et le principal objectif pour nos employés est non seulement de cerner les dangers, mais également de mettre en place les contrôles appropriés pour s'assurer que le travail peut être effectué en toute sécurité. Cette méthode permet en outre aux employés de travailler ensemble pour établir des contrôles novateurs, ce qui les amène à participer véritablement au processus d'analyse. »
Quand doit-on réaliser une analyse des dangers reliés à une tâche ?

- > Quand les dangers sont toujours présents après l'exécution de la procédure Prends 5.
- > Quand les tâches s'écartent de manière importante de la procédure.
- > Quand aucune procédure ne s'applique au risque lié à la tâche.
- > Quand la procédure existante ne s'applique pas aux risques en question.
- > Quand des permis sont requis.
- > En cas de travaux ou de tâches mettant en jeu de nouveaux équipements, machines ou processus.
- > Pour l'élaboration de procédures ou d'instructions.

Des séances de formation sont actuellement offertes aux superviseurs et aux autres responsables qui seront appelés

à diriger l'exécution des analyses des dangers reliés aux tâches dans leur région. Des vidéos et des exercices sont notamment prévus afin que les employés puissent visualiser le déroulement de ces analyses.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'analyse des dangers reliés à une tâche, adressez-vous à votre superviseur ou à un membre de l'équipe Santé et sécurité.



Darryl Collins, formateur et conseiller en sécurité
Autres formateurs, Analyse des dangers reliés à une tâche :
Keith Canning et Belinda Grouchy

La route du recrutement

575 nouveaux employés en 2011

La route, parsemée d'embûches, n'a pas été facile. Malgré tout, IOC, avec l'aide de l'équipe de recrutement et de gestion du talent de la fonction Soutien aux personnes et à l'organisation (POS) de Rio Tinto, a recruté plus de 575 employés en 2011 grâce à différentes initiatives sur le terrain, comme des kiosques aux salons universitaires de l'emploi et des activités de recrutement, intitulées « Recrutement SWAT ».

« Ces activités ont donné à IOC une grande visibilité qui lui a permis d'attirer des diplômés et des étudiants de programmes coopératifs vers nos postes de développement et de dénicher des candidats clés comme des ingénieurs miniers, explique Nadine Douyon, directrice, Recrutement et gestion du talent (POS). De plus, IOC a pris part à une activité de l'Ordre des ingénieurs du Québec au cours de laquelle nos recruteurs ont fait la connaissance de candidats potentiels et ont offert

des permis de passer en entrevue 42 candidats et a mené à l'embauche de 35 personnes en janvier dernier.

« Cette initiative a servi de préambule à l'intervention de l'équipe de recrutement SWAT. Cette équipe, constituée de directeurs de l'embauche et de recruteurs, a parcouru différentes villes de Terre-Neuve et du Labrador pour interviewer des candidats, explique Michelle Turpin, recruteuse, chef d'équipe à Labrador City. Forts de nos nouveaux outils de sélection nous permettant d'effectuer des évaluations cognitives et psychométriques, nous avons trié plus de 450 curriculums et mené une série d'entrevues à Corner Brook et à St. John's. Ces efforts de recrutement ont permis à IOC d'embaucher de nombreux ouvriers qualifiés, notamment des mécaniciens de chantier, des conducteurs de camion de roulage, des mécaniciens de machinerie lourde et des électriciens. »



des conseils et expertise. L'équipe POS a également participé à un salon des industries minières à Montréal, salon qui a attiré plus de 25 000 personnes en trois jours. »

L'automne dernier, l'équipe de recrutement a été particulièrement occupée. Durant la conférence de POS Canada à Montréal à la mi-octobre, elle a rencontré Zoë Ujnovich, présidente et chef de la direction d'IOC, afin d'en apprendre davantage sur la stratégie commerciale et les objectifs d'IOC pour les années à venir. En outre, l'équipe de recrutement de Rio Tinto a lancé une campagne nationale chapeautée par POS Canada et qui comprenait une série d'annonces à la télévision, à la radio et dans les journaux ainsi que la création du microsite d'emplois www.emplois.riotinto.ca. Les chercheurs d'emploi y trouveront la liste de tous les emplois offerts par Rio Tinto au Canada, des articles, des témoignages vidéo d'employés actuels et des séquences sur chaque unité commerciale de Rio Tinto au Canada. En novembre 2011, une campagne de recrutement éclair tenue à Labrador City

Une autre équipe SWAT s'est récemment rendue au Québec (Trois-Rivières, Montréal, Saguenay et Sept-Îles) pour recruter des mécaniciens et constituer une banque de candidats en vue de pourvoir, le cas échéant, des postes dans l'entreprise. Plus de 1 000 candidats se sont présentés.

À quoi faut-il s'attendre en 2012 ?

Actuellement, IOC doit combler près de 300 postes pour ses projets d'exploitation et d'expansion. L'équipe RH d'IOC et l'équipe de recrutement POS de Rio Tinto travaillent de concert pour créer des synergies et concevoir des stratégies novatrices de recrutement de talents. Le but de la démarche est de pratiquer un recrutement proactif afin que les candidats se présentent comme postulants et d'utiliser le modèle du centre d'évaluation de Rio Tinto pour accélérer le processus de recrutement et de sélection, tout en veillant à attirer et à embaucher les meilleurs talents pour soutenir IOC dans l'atteinte de ses objectifs d'affaires.

Au-delà de nos installations

Un aperçu de la qualité de l'air à Labrador City

Apporter sa contribution

Nous sommes déterminés à apporter notre contribution pour assurer une bonne qualité de l'air à Labrador City. La production de boulettes et de concentré de minerai de fer émet des poussières et d'autres substances dans l'air ambiant de nos installations et, dans une moindre mesure, dans l'air respiré par la collectivité.

Depuis 1998, et conformément aux règlements provinciaux, IOC utilise un réseau de postes de surveillance de la qualité de l'air à Labrador City. Ce réseau a été mis sur pied de concert avec le gouvernement provincial et il sert à analyser la qualité de l'air que nous respirons.

Les postes de surveillance de l'air ambiant dans la collectivité de Labrador City mesurent la présence dans l'air des substances émises par nos installations, et par d'autres sources d'émissions, notamment les activités minières d'autres entreprises, les parcs à résidus miniers, les voitures, les camions, les poêles à bois, etc.

Habituellement, les quantités mesurées par les postes de surveillance respectent les normes de qualité de l'air ambiant.

Se tourner vers l'avenir

« Au début de 2010, IOC a décidé qu'elle devait mieux gérer ses émissions, même si, en général, elle respectait les normes de qualité de l'air ambiant, a déclaré Julie Gelfand, nouvelle vice-présidente, Environnement et Responsabilité sociale d'entreprise. De plus, le gouvernement fédéral a proposé de nouvelles limites d'émissions à l'ensemble des producteurs de minerai de fer. Il faudra respecter ces limites et pour ce faire, IOC a lancé le Programme d'amélioration de la qualité de l'air, qui prévoit une étude détaillée de ses émissions dans l'air ambiant et des options possibles pour les éliminer. »

Collaborer

Pour respecter son engagement envers la collectivité en vertu du Programme d'amélioration de la qualité de l'air, IOC transmet des rapports et des bilans sur les progrès réalisés à tous les paliers de gouvernement. De plus, afin d'étudier la qualité actuelle et future de l'air de Labrador City, IOC a retenu les services de différentes entreprises spécialisées en sciences et en génie, notamment : Bestech, Air Testing Services, RWDI Air Inc., A. J. Chandler & Associates, Intrinsik Environmental Sciences, Bechtel, SENES et ERM. Leurs tâches comprennent la surveillance de la qualité de l'air ambiant que respire la collectivité, l'examen d'échantillons d'émissions des installations, l'étude de la dispersion des particules dans l'air, la modélisation informatique des émissions, l'évaluation des risques pour la santé et l'élaboration de possibles solutions d'ingénierie. Ces études mèneront à une analyse en profondeur de la qualité de l'air ambiant à Labrador City et permettront à IOC de mieux évaluer le rôle qu'elle joue par rapport à cette question ainsi que les solutions possibles.

Réseau de surveillance de la qualité de l'air

Le réseau de surveillance de la qualité de l'air a été mis à niveau en janvier 2011, dans le cadre du Programme d'amélioration de la qualité de l'air. Le réseau dispose maintenant de six postes à Labrador City et un poste sera bientôt installé à Wabush Mountain. La sélection des sites où ont été installés les postes a été faite en consultation avec les autorités provinciales et municipales.

La quantité de grosses particules (matières particulaires totales [MPT]), de particules fines ($PM_{2,5}$), de gaz (le dioxyde de soufre, ou SO_2 , et le dioxyde d'azote, ou NO_2), est mesurée ainsi que les données liées aux vents (vitesse et direction).



l'air de Labrador City sont semblables à celles de plusieurs villes de la région de l'Atlantique, dont St. John's, Corner Brook, Moncton et Fredericton.

Prochaines étapes

« Les résultats de ces études indépendantes nous encourageant. Mais nous savons qu'il nous reste du chemin à parcourir, reconnaît Mme Gelfand. Nous allons continuer d'allouer temps, argent et ressources au Programme d'amélioration de la qualité de l'air pour qu'IOC soit en mesure de parfaire la gestion de ses émissions. Nous vous tiendrons informés des différentes étapes que nous franchirons. »

Julie Gelfand, Patrick Lauzière (directeur, Environnement et développement durable), Christine Moore (scientifique chevronnée d'Intrinsic Environmental Sciences), et Don Hyma (vice-président, Expansion), ont rencontré récemment des membres du gouvernement provincial, du conseil municipal de Labrador City et du Comité consultatif communautaire pour discuter du Programme d'amélioration de la qualité de l'air et des résultats des études de risques pour la santé menées par Intrinsic. Un envoi postal contenant de l'information détaillée sur les résultats des études de risque pour la santé a été effectué auprès de tous les résidents de Labrador City. Nous avons également tenu une journée portes ouvertes pour la collectivité à la fin mars.

« Nous nous sommes engagés à communiquer plus ouvertement et efficacement avec nos intervenants clés, souligne Mme Gelfand. Ces rencontres portant sur le Programme d'amélioration de la qualité de l'air représentent un pas de géant dans la bonne direction. »

Il est important de noter que le réseau de surveillance de la qualité de l'air fait le contrôle de l'air respiré par la collectivité, et non le contrôle de l'air respiré par les travailleurs des installations d'IOC. Un processus entièrement différent s'applique à la surveillance de la qualité de l'air en milieu de travail. La surveillance des émissions de poussière en milieu de travail est assurée par l'équipe Santé et sécurité d'IOC dont le système de surveillance est encore plus rigoureux que les exigences provinciales en matière de santé et de sécurité.

De récentes études concluent que la qualité de l'air de Labrador City est semblable à celle de nombreuses collectivités de la région de l'Atlantique

Intrinsic Environmental Sciences a étudié comment les résultats de la surveillance de la qualité de l'air ainsi que les modélisations informatiques des émissions des installations d'IOC pouvaient se traduire en risques pour la santé. Ensuite, leurs études ont été soumises à des expertises indépendantes.

L'évaluation par les pairs a révélé que des émissions excessives de grosses particules ont été enregistrées au cours des années passées, mais que si celles-ci posent un problème de saleté et de nuisance important pour la collectivité et pour IOC, elles ne présentent toutefois pas de danger pour la santé. Les conclusions des études indiquent qu'il est improbable que l'exposition aux émissions nuise à la santé des membres de la collectivité. De rares concentrations élevées de dioxyde de soufre et de dioxyde d'azote ont été enregistrées par les postes de surveillance, sur de brèves périodes de temps. L'équipe de scientifiques considère les risques liés à ces rares cas comme étant faibles, même pour les personnes présentant des sensibilités respiratoires par exemple, les asthmatiques. Règle générale, les concentrations de particules fines, de dioxyde de soufre et de dioxyde d'azote présentes dans

Si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet du Programme d'amélioration de la qualité de l'air, veuillez appeler au 709 944-8400, poste 8677.



Poste de surveillance #1

Un équipement de formation novateur qui améliore les compétences et la sécurité chez IOC !

La prochaine fois que vous passerez devant la salle de formation sur simulateur du bâtiment de formation à la mine, ouvrez bien les yeux. Vous penserez croiser une arcade et surprendre vos collègues à des jeux vidéo... mais non! Il s'agira de notre nouvel équipement de simulation, utilisé pour fournir aux employés une formation novatrice, sécuritaire et pratique.

En effet, le département de formation d'IOC a récemment fait l'acquisition de simulateurs de pelle hydraulique, de bouteur à chenilles, de grosse chargeuse sur pneus et de niveleuse. Ceux-ci permettent aux employés de bien assimiler ce qu'ils ont appris en classe et de s'exercer de façon interactive.

« Il est très important que chaque employé acquière les habiletés nécessaires pour effectuer son travail en toute sécurité et en toute confiance, commente Brad Hancock, formateur-évaluateur au sein de notre département de formation. Le nouvel équipement de simulation permet de familiariser les employés au fonctionnement des machines qu'ils utiliseront, et ce, dans une atmosphère détendue avant d'être confrontés aux conditions réelles du métier. Il réduit grandement le risque de blessures lié à une mauvaise connaissance de l'équipement. »



Les simulateurs sont profitables non seulement aux conducteurs, mais aussi à l'entreprise. En effet, des études indiquent que le recours aux simulateurs réduit les coûts de carburant et les coûts d'entretien découlant d'erreurs d'utilisation, conscientise les employés à la sécurité et atténue la pression sur la production en libérant des machines et véhicules autrefois dédiés à la formation pratique.

IOC fait également équipe avec le Collège de l'Atlantique Nord pour l'utilisation de son simulateur de camion de roulage. Ainsi, après leur formation théorique, les nouveaux employés ont la possibilité de « conduire » un simulateur de camion de roulage et de mettre en pratique ce qu'ils auront appris en classe avant de commencer leur formation pratique. Un autre programme de simulation a été conçu pour permettre aux employés actuels de s'exercer à la conduite hivernale.

« Les commentaires des participants sont très positifs. Certains ont même comparé la simulation à un jeu vidéo pour adulte, explique Brad. Nos employés seront assurément plus confiants en leurs compétences de conduite après avoir passé du temps de qualité au simulateur. Chose certaine, un employé donne le meilleur de lui-même dans un milieu de travail novateur et créatif. »

Toujours dans l'optique de l'objectif « zéro incident », notre nouvel équipement de formation nous aide à faire en sorte que nos opérateurs acquièrent les connaissances, les habiletés et la formation pratique pour travailler de façon sécuritaire.

Notre premier immeuble à appartements à Labrador City

IOC est heureuse d'annoncer la fin de la construction de son premier immeuble à appartements à Labrador City. Le Matthew, qui compte 32 unités de deux chambres et 16 unités de trois chambres, est utilisé afin de faciliter l'intégration des nouveaux arrivants dans la communauté de Labrador West, depuis la mi-mars. En plus de cet immeuble, IOC termine la construction de 25 maisons en rangée à Wabush et planifie activement la construction de

107 appartements à Labrador City d'ici la fin de l'été 2012. En plus de ces efforts, IOC continue de travailler à différents projets visant à enrayer la pénurie de logement de Labrador Ouest.

Si vous avez des suggestions ou des préoccupations que vous désirez partager avec l'équipe des accommodations d'IOC, n'hésitez pas à nous écrire à accommodations@ironore.ca.



Un nouveau regard

Le personnel de l'atelier de courroies de l'usine de bouletage reconnaît les avantages d'un processus 5S

L'implantation de la culture *Lean* ne se fait pas en un rien de temps. Il s'agit d'un processus qui prend naissance au sommet de l'organisation pour être ensuite adopté par les employés sur le terrain. Sachant par expérience que l'approche *Lean* pouvait profiter à l'atelier de courroies, son superviseur, Gerry Robinson, a demandé l'aide de l'équipe d'amélioration des affaires.

«Tous les employés de l'atelier ont reçu une initiation de deux heures leur exposant ce que pourrait leur apporter *Lean*, explique Judy Pope, instructrice *Lean* à l'usine de bouletage. L'étape suivante a consisté à leur donner une formation plus intensive qui les convaincrat d'adopter le processus 5S.»

Mieux outillée grâce à cette nouvelle approche, l'équipe a commencé à voir l'atelier avec un regard différent. Au lieu de se préoccuper de ce qu'elle ne pouvait pas changer, elle s'est concentrée sur ce qu'elle pouvait changer. Ainsi, elle a ciblé différents points à améliorer à l'atelier. Pour simplifier le travail et se donner un plan de réussite pratique, elle a divisé l'atelier en cinq zones de projets réalisables en séquence. Ensuite, elle a conçu des plans d'action et s'est

Ancien processus	Processus 5S
Sélectionner	CLASSER (SORT) Identifier ce qui est nécessaire et ce qui ne l'est pas dans le secteur
Situer	RANGER (SET) Une place pour chaque chose et chaque chose à sa place, dans les quantités requises
Scintiller	NETTOYER (SHINE) Nettoyer les lieux, les équipements et les maintenir aussi près que possible de leur état d'origine
Standardiser	NORMALISER (STANDARDIZE) Établir des normes minimales en matière de tenue des lieux, d'aménagement du lieu de travail et de contrôles visuels
Suivre	PERSÉVÉRER (SUSTAIN) Effectuer périodiquement des revues et des vérifications pour confirmer le maintien des standards et des améliorations

Au cours des huit derniers mois, le personnel de l'atelier de courroies a remarqué de nombreuses améliorations liées directement à ses activités 5S.

«On trouve plus facilement ce dont on a besoin pour travailler.»

– Sam Gavin : membre de l'équipe

«Enfin un processus où les employés sur le terrain ont leur mot à dire!»

– Dale Hollett : membre de l'équipe

«Notre atelier réalise enfin son plein potentiel.»

– Jon Burke : membre de l'équipe

efforcée de les mettre en place ; elle a bâti des horaires de tâches axés sur des objectifs réalistes qui tenaient compte des délais serrés et des horaires de travail de chacun. Jusqu'à maintenant, l'équipe a réalisé ses cinq projets :

- 1) Rangement des outils
- 2) Stations de travail
- 3) Rangement des gabarits
- 4) Rangement des courroies industrielles et des presses
- 5) Zone des serre-joints à courroie / organisation de l'atelier / démarcation des espaces

Jusqu'à maintenant, Gerry a soumis cinq améliorations continues relatives à la sécurité qui ont souvent figuré comme meilleure amélioration de la semaine dans son secteur. «Je suis très fier des améliorations de l'équipe jusqu'à maintenant et j'ai bien hâte de voir les prochaines, commente Gerry. Ce projet est fantastique à bien des égards, mais surtout parce qu'il montre vraiment ce qui peut être accompli lorsqu'on encourage et appuie les idées des utilisateurs finaux. Notre environnement de travail est maintenant plus propre, plus efficace et, surtout, plus sécuritaire.»

Depuis la réalisation des derniers projets 5S, l'équipe s'est engagée à apporter d'autres améliorations à l'atelier. Elle entend régler les problèmes mis en lumière par les précédentes activités *Lean* et apporter des améliorations



Avant



Après



Avant



Après

continues au travail afin d'accroître la production, l'efficacité ou les conditions SSE.

Avantages du processus 5S

- > Améliorer la sécurité
- > Réduire les activités sans valeur ajoutée
- > Repérer les problèmes
- > Assurer un meilleur contrôle par la visibilité
- > Établir des pratiques de travail efficaces
- > Améliorer la qualité des produits et des processus
- > Accroître la fierté des employés à l'égard de leur travail
- > Promouvoir des communications efficaces
- > Améliorer le moral des employés
- > Responsabiliser les employés à l'égard de leur lieu de travail

«Au début, l'équipe croyait être aux prises avec des problèmes et des conditions immuables qui empêcheraient ou freineraient l'adoption d'un processus 5S ou *Lean*, explique Judy. La réalité a été très différente. Une fois surmonté le premier grand obstacle qu'était l'adoption d'une nouvelle façon de faire, on a vu rapidement des progrès et des améliorations. L'équipe était ouverte

au partage d'idées et n'était pas fermée à *Lean*. Les communications ouvertes et continues ont suscité, dès le départ, le respect du processus tout en créant une équipe unifiée et hautement efficace. Ces nouvelles mesures ont permis la réalisation d'un travail exceptionnel qui a été reconnu... par la haute direction et les autres services.»

«Je suis très fier du travail accompli par l'équipe, commente Nicole Slade, directrice, usine de bouletage et manutention de produits. Je suis impatiente de découvrir les prochaines améliorations. C'est incroyable ce qu'une équipe motivée et unie peut parvenir à faire.»

Les défis que nous affrontons chaque jour améliorent inévitablement nos résultats, mais quand des employés se mobilisent et contribuent à trouver des solutions, nous commençons à partager la même vision, c'est-à-dire à assurer ensemble notre avenir.

Équipe :

Sam Gavin, John Burke, Mike Willcott, Job Dewland Jr., Philip Anthony, Chris Thoms, Eugene Hynes, Dale Hollett, Myles Penney



De gauche à droite : Stuart Murray, Myles Penney (membre de l'équipe), Sam Gavin (membre de l'équipe), Nicole Slade, Dale Hollett (membre de l'équipe), John Burke (membre de l'équipe), Zoë Yujnovich, Gerry Robinson, Judy Pope, Frank Hynes. Absences : Mike Willcott (membre de l'équipe), Job Dewland Jr. (membre de l'équipe), Philip Anthony (membre de l'équipe), Chris Thoms (membre de l'équipe), Eugene Hynes (membre de l'équipe).

L'expansion, un effort plus important qu'il n'y paraît

Bilan de la phase 1 du CEP

Mario Courchesne, gestionnaire du site de la phase 1 du projet d'expansion du concentrateur d'IOC (surnommée CEP1), supervise la construction et assure la coordination entre IOC et Bechtel.

«La phase 1 du CEP vise à étendre nos installations afin d'augmenter notre production de quatre millions de tonnes par année, explique Mario. Nous voulons faire passer notre production de 18,4 millions de tonnes à 22,4 millions de tonnes par année, une fois la phase 1 du CEP achevée.»

Mais on ne peut pas simplement se contenter d'extraire plus de minerai de fer du sol pour atteindre cet objectif. En fait, l'extraction du minerai de fer ne représente que la pointe de l'iceberg lorsqu'on parle d'expansion.

Augmenter notre production de minerai de fer nécessite l'amélioration et l'expansion de nos infrastructures.

Comme Mario l'a précisé, la portée du CEP1 est vaste et comprend de nombreux volets : ajout de deux camions de transport, d'une trémie d'alimentation, d'un concasseur giratoire, sans compter les installations de maintenance et d'entretien. Le circuit du broyeur déversera le minerai sur un convoyeur terrestre d'une capacité de 6 000 tonnes par heure (t/h) conçu pour acheminer le minerai jusqu'aux installations de stockage où il sera redistribué par un



Convoyeur terrestre contenant du minerai



Premier camion de transport au PODS, le 24 février

convoyeur à tête mobile. Un quatrième broyeur autogène sera ajouté et une septième ligne électrique provenant du terminal de Wabush étendra le système actuel de broyeurs électriques.

On appelle aussi le CEP1 «PODS», ou «système parallèle de livraison du minerai et concasseur». Le nouveau convoyeur fonctionnera en parallèle avec le système train/concasseur. «Nous profiterons d'une flexibilité qui représente du jamais vu dans le cadre de nos opérations», déclare Mario.

Les travaux d'ingénierie au CEP1 sont pratiquement terminés, et la construction va bon train, étant achevée à environ 90%. En janvier 2012, quelque 700 travailleurs étaient à pied d'œuvre, ce qui représente un sommet.

«Nous avons franchi une étape importante en faisant fonctionner le convoyeur terrestre pour la première fois le 21 décembre 2011, explique Mario. Depuis, nous l'avons utilisé à plusieurs reprises pendant le mois de février 2012 pour la mise en service.»

Un autre tournant a été marqué le 24 février lors de la réception du premier camion de transport.

«Les citoyens de l'ouest du Labrador peuvent s'attendre à voir le projet s'activer en mars et en avril», conclut Mario.

Entrevue avec Simon Desjardins

Démantèlement de l'usine de bouletage à Sept-Îles



Simon Desjardins

Au cours de l'année 2012, le paysage industriel de Sept-Îles est appelé à changer. Le nettoyage et le démantèlement de l'usine de bouletage de Sept-Îles, commencé à l'automne 2011, suit son cours. Pour les habitués des plages et du paysage nautique, le fameux « château » d'IOC disparaîtra pour redonner à la côte ses dunes de sables et ses élymes florissants.

En charge du projet, nous retrouvons Simon Desjardins, ingénieur civil de formation avec à son actif une expertise chimique très importante et utile pour ce type de mandat. Simon n'en est pas à ses premières armes avec un projet de démantèlement. Avant de se joindre à Rio Tinto Alcan, il a travaillé dans l'Arctique canadien au démantèlement des bases de l'armée américaine. Les conditions difficiles, il connaît ça. Là-bas, les Inuits gardaient les employés au travail avec des fusils pour les protéger des attaques d'ours polaires. Les grands froids de Sept-Îles n'ont rien à envier à ceux du Grand Nord...

Au cours de ses premiers mois de mandat auprès d'IOC, Simon a eu la chance d'être épaulé par une équipe hors du commun dont Guy Plourde avec ses 44 ans d'expérience auprès de la compagnie et Jean-René Masson un retraité de 69 ans dont la volonté n'a d'égale que la vaillance. Leur mandat étant dûment exécuté, nos deux amis partent maintenant pour une deuxième retraite bien méritée. Grâce à leur contribution, le projet de démantèlement est sur la bonne voie.

Selon Simon, le démantèlement de l'usine est un processus rigoureux qui doit être fait avec grands soins et de façon méthodique afin de respecter l'environnement. Que ce soit l'usine de remoulage (regrind), la tour de bentonite, le déchargeur en bloc (Bulk unloader), tous seront éventuellement mis à terre et le paysage reprendra son aspect original tel qu'il était lors de la construction de l'usine, au début des années 70.

Pour arriver à ce résultat, toutes les précautions sont prises. Des bâtiments, sont extraits des milliers de litres d'huiles usées, des ballastes au BPC, des thermostats au mercure et de l'amiante qui sont enlevés, transportés et détruits selon les normes approuvées par les différents ministères concernés. Afin de mesurer toute émanation qui pourrait survenir, un dispositif d'échantillonnage de l'air est mis en fonction lors du démantèlement de structures pouvant contenir de l'amiante. Advenant une problématique, les travaux sont aussitôt suspendus jusqu'à ce que les conditions permettent la reprise.

EDS, la firme en charge du démantèlement de l'usine, s'occupe, en plus de la démolition, de répartir les actifs et équipements encore utilisables. Ces derniers sont vendus à diverses firmes. L'acier non récupérable est acheminé vers différentes fonderies au Canada et aux États-Unis. Jusqu'ici 7 000 tonnes d'acier recyclé, sur un total prévu de 45 000 tonnes, sont en attente sur nos quais afin d'être expédiées par bateau dans ces aciéries américaines et canadiennes par la voie maritime des Grand Lacs.

Afin de procéder de façon sécuritaire et en conformité avec nos normes, la démolition a été finement organisée. Certains des bâtiments mis à terre ont jusqu'à 40 m de hauteur. Ils doivent donc être démolis de façon séquentielle. Les normes de travail en hauteur sont appliquées rigoureusement afin d'éviter tout risque potentiel de chutes. « La démolition par dynamitage ne pouvait être envisagée dans ce genre de projet en raison de la dimension de la structure principalement faite d'acier, cela demeurerait moins sécuritaire. C'est pour cela qu'elle a été écartée », nous confirme Simon.

En travaillant de concert avec EDS, IOC a grandement amélioré les normes de sécurité de cette compagnie afin d'y implanter certains éléments SSE si importants chez nous, tel que l'élément 3, soit la gestion du risque, de même que l'élément 11, la gestion de changement. « Leur courbe d'apprentissage est phénoménale », selon Simon « Ils ont bien pris en compte l'importance de la sécurité chez IOC et se sont empressés d'introduire chez eux les normes et standards leur permettant d'égaliser nos compétences en matière de sécurité. »



boutique



La boutique en ligne d'IOC est maintenant ouverte !

Vous y trouverez :

- des articles promotionnels IOC (sacs à dos, ensembles pour barbecue, parapluies)
- des vêtements
- des fournitures de bureau
- des articles écologiques et bien plus encore !

Allez vite la visiter !

www.ironore.ca/boutique

Intranet

[Mine au Port.net](http://Mine.au.Port.net)



ANNONCES SPÉCIALES

Unis pour aider



Le succès d'une entreprise repose sur la collaboration, la collaboration en milieu de travail, et à l'intérieur des collectivités. Grâce à celle-ci, nous devenons plus forts, nous pouvons voir grand et réaliser nos rêves.

IOC œuvre au sein des collectivités depuis plus de cinquante ans et ce n'est qu'un début. Nous sommes fiers du soutien que nous leur avons apporté au fil des ans, un soutien qui favorise leur croissance.

C'est pourquoi nous tirons aussi une grande fierté d'*Unis pour aider*, un éventail de programmes qui récompensent nos employés et bénévoles dévoués et qui profitent à nos collectivités.

Résultats de la campagne Centraide à Sept-Îles

La collecte de fonds menée par IOC à Sept-Îles pour Centraide a établi cette année un nouveau record. L'équipe s'était donnée deux objectifs : amasser 80 000 \$ et hausser le taux de participation à 75 %. Les employés ont réuni 50 858 \$, et comme IOC avait convenu d'égaliser leur don, le montant total remis à Centraide s'élève à 101 717 \$! Merci infiniment à tous ceux qui ont fait de cette campagne une réussite.

Lancement Mine au Port Express



Nous sommes heureux d'annoncer le lancement de M2P Express, votre bulletin électronique mensuel. Tous les détenteurs d'une adresse électronique ont reçu les deux premiers numéros. Le bulletin est également accessible dans l'intranet. Cet outil de communication vous renseignera sur les projets d'expansion, les offres d'emploi, les réalisations méritoires du personnel, les activités communautaires et bien davantage.

Vos commentaires et questions sur cette nouvelle initiative sont les bienvenus. N'hésitez pas à nous écrire à m2pexpress@ironore.ca.

In memoriam

Nous présentons nos
sincères condoléances
aux familles de

Norman Peckham, 25 novembre 2011

James Robichaud, 4 décembre 2011

Larry Boone, 9 décembre 2011

Herbert G Hounsell, 10 décembre 2011

Gordon Abbott, 21 décembre 2011

Raymond Rossignol, 22 décembre 2011

Alberto Ferri, 24 décembre 2011

Patrick Guimond, 25 décembre 2011

Paul Penney, 25 décembre 2011

Dany Wright, 7 janvier 2012

Theodore J. Duiverman, 9 janvier 2012

Robert Smith, 12 janvier 2012

Robert Moureaux, 17 janvier 2012

Frank Thoms, 25 janvier 2012

Yvon Cormier, 27 janvier 2012

Rocco Gareffa, 1^{er} février 2012

Fernand St Laurent, 5 février 2012

Lawrence Holloway, 6 février 2012

Shawn Ryan, 12 février 2012

L'équipe Mine au Port :

Julie Cusson, Communications
et relations externes, Québec

Josée Blouin, Communications

Jeanette O'Keefe, Communications internes

Pascale Gauthier, Environnement

Barry Hillier, Ingénierie

Kristy Campbell, Santé et Sécurité

Hugues Lapierre, Terminal

Judith Leclerc, Amélioration des affaires

Nicolas Mercier, IPT

Glenn Penney, Usine de bouletage

Randy Philpott, Services généraux

Carl Poirier, Ingénierie

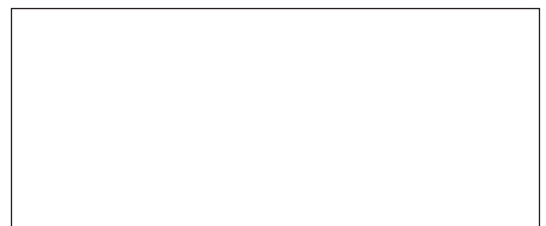
Natalie Rouleau, Communications
et relations externes

Meghan Saville, Relations externes

Brittany MacIsaac, Relations externes

Chantil Strangemore, TI

Richard Whittington, Opérations minières



Poste-publications commerciales :
No compte 1006379 • No de convention 40005861
Compagnie minière IOC, 1, rue Retty, Sept-Îles (Québec) G4R 3C7

Compagnie minière IOC

Produit par le service des Communications

www.ironore.ca • jeanette.o'keefe@ironore.ca • Tél. : 709 944-8400, poste 8507

Mise en page : Bang Marketing



Recyclé

Contribue à l'utilisation responsable
des ressources forestières
www.fsc.org Cert no. SGS-COC-005105
© 1996 Forest Stewardship Council

