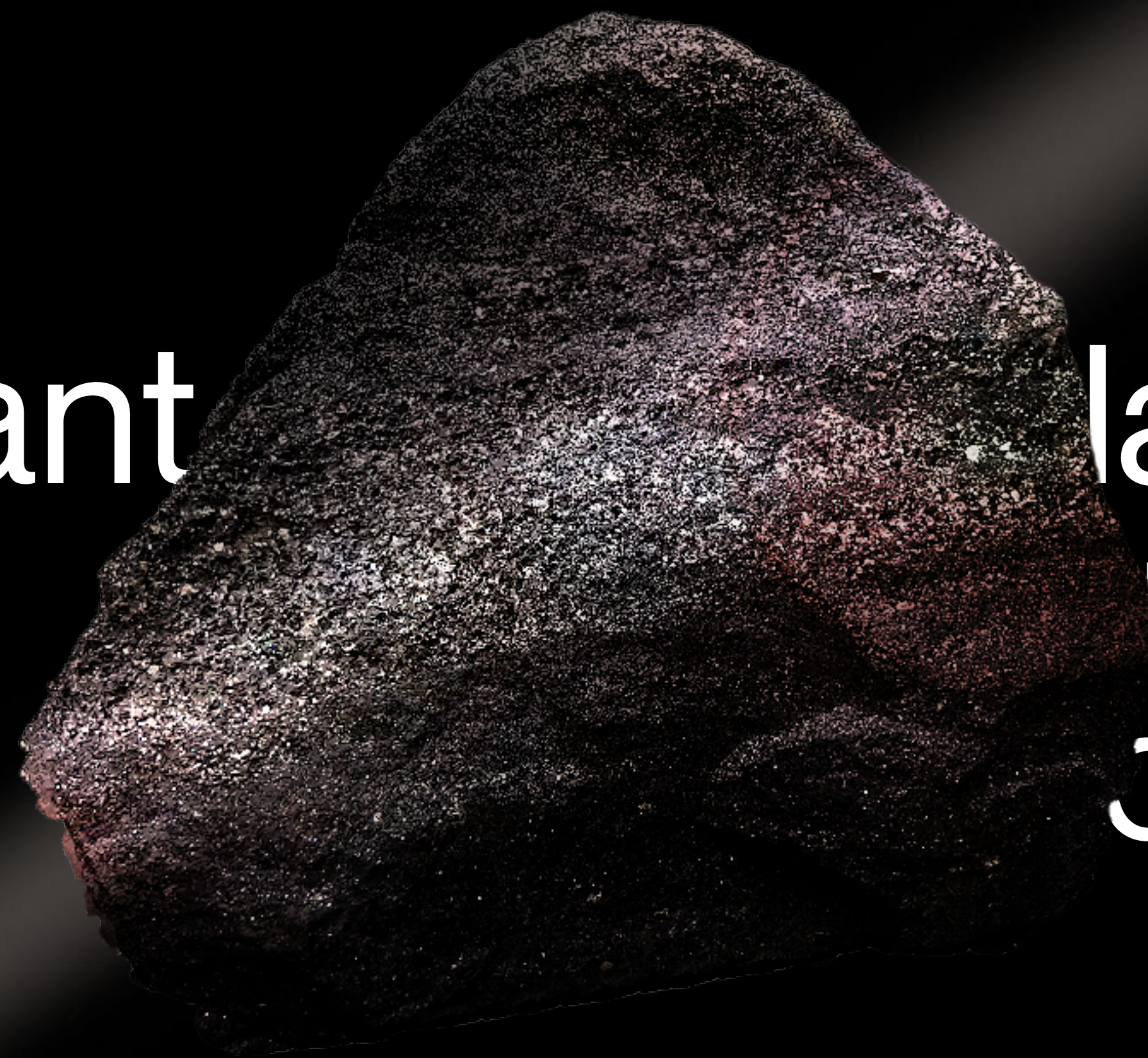


Être maintenant

Rapport de
développement
durable 2019

Notre rapport est encore
plus durable en version
électronique. Évitez
les impressions inutiles.



la société minière de demain



MINÉRAI DE FER QUÉBEC
QUEBEC IRON ORE

Une filiale de

CHAMPION IRON 

Faits marquants en développement durable ⁽¹⁾

Communautés

5 M\$

Investissements communautaires

196 M\$

Approvisionnement auprès de fournisseurs locaux ⁽²⁾

3,5 M\$

Approvisionnement auprès de fournisseurs autochtones ⁽³⁾

Capital humain

500 Employés

42 ⁽⁶⁾ Emplois locaux et issus des groupes autochtones

65,8 M\$

Salaires et avantages sociaux

Réhabilitation des terrains

22 hectares Aire revégétalisée

SST

2,41

Fréquence totale d'événements enregistrables ⁽⁴⁾

1,11

Fréquence des accidents avec perte de temps ⁽⁴⁾

Énergie et GES

2 060 TJ

Énergie consommée

64 769 tonnes CO₂-eq

Émissions directes de GES

Intendance des produits

82,1%

Fer récupéré dans le minerai extrait

⁽¹⁾ La cueillette des données n'ayant débuté qu'en cours d'année 2018, aucun comparable n'est possible avec les années précédentes.

⁽²⁾ Entreprises ayant une unité d'affaires dans la région de la Côte-Nord du Québec.

⁽³⁾ Entreprises autochtones ou qui sont des partenaires des autochtones.

Éthique des affaires

59,0 M\$

Impôt minier payé au gouvernement

5,6 M\$

Taxes municipales payées ⁽⁵⁾

Gestion des résidus

100%

du programme de surveillance des ouvrages de retenue des résidus miniers respecté

Eau

95%

eaux usées minières réutilisées ou recyclées

⁽⁴⁾ Par 200 000 heures travaillées (excluant les entrepreneurs et les sous-traitants), basé sur la norme internationale Occupational Safety and Health Administration.

⁽⁵⁾ Excluant un montant de 14,9 M\$ pour arrérage, droits de mutation et intérêts issus d'avant l'année 2019.

⁽⁶⁾ Inclut les employés autochtones réguliers, contractuels et stagiaires

Intensité générée par tonne de concentré de fer produite

0,11 kg

de matières dangereuses résiduelles générées

0,49 kg

de matières résiduelles générées

82 litres
d'eau prélevée dans les lacs environnants

272 MJ
d'énergie consommée

8,6 kg
de CO₂-eq direct émis

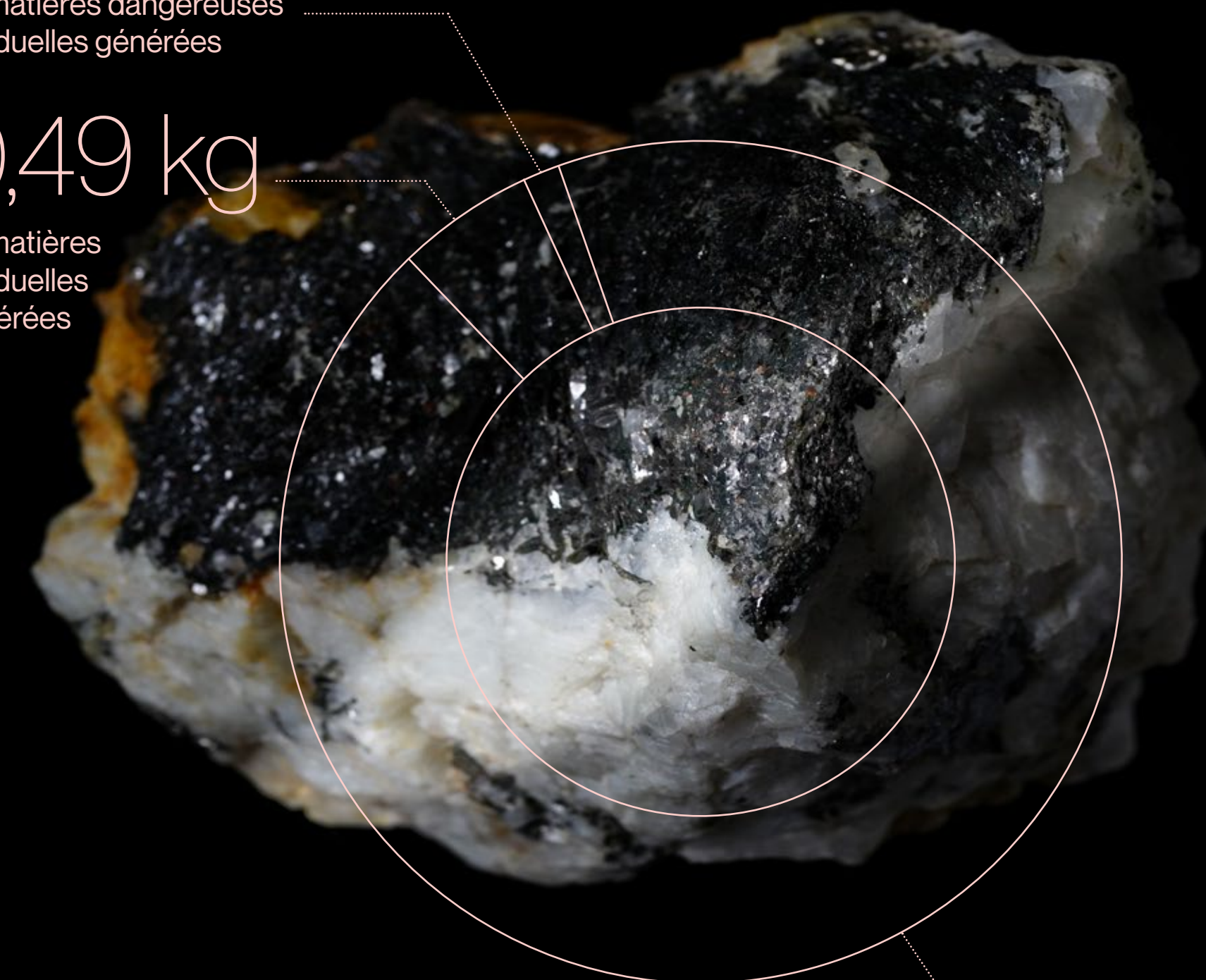


Table des matières

Introduction

- 04 Mot du Conseil d'administration
- 10 Mot de la direction exécutive
- 15 À propos de ce rapport

01

L'entreprise

- 19 Notre année en chiffres
- 21 Notre produit
- 22 Le territoire
- 24 Nos valeurs
- 29 Notre chaîne de valeurs

02

Notre approche durable

- 34 Conseil d'administration
- 36 Équipe de direction
- 37 Le développement durable chez MFQ
- 40 Rôles et responsabilités
- 43 Processus cadres

03

Parties prenantes

- 64 Nos parties prenantes
- 65 Nos engagements envers les parties prenantes

04

Détermination des enjeux de matérialité

- 75 Les sujets importants de développement durable
- 81 Nos priorités
- 82 Enjeux de matérialité

05

Performance 2019

- 89 Santé, sécurité et bien-être
- 106 Éthique des affaires
- 120 Communautés, groupes autochtones et droits de la personne
- 137 Capital humain et diversité
- 154 Changements climatiques et énergie
- 169 Intendance de l'eau
- 180 Gestion des résidus miniers
- 194 Matières résiduelles et émissions atmosphériques
- 207 Conservation de la biodiversité et des écosystèmes et principe de précaution
- 223 Intendance des produits

Annexe A

- 233 Tableau du contenu GRI

Mot du Conseil d'administration



Au nom de l'équipe de Minerai de fer Québec et de sa société mère, Champion Iron Limited, et à titre de nouveau chef de la direction et administrateur de Champion Iron Limited, je suis fier de présenter notre rapport de développement durable 2019.

Nous reconnaissons que la façon dont nous menons nos activités est tout aussi importante que nos activités elles-mêmes et nous croyons que produire un concentré de fer de haute qualité de manière responsable est d'une importance capitale.

La vision long terme pour Minerai de fer Québec passe inévitablement par la création d'une entreprise durable et innovante qui tient compte du contexte social, environnemental et économique dans lequel elle évolue.

Intégrer les principes de développement durable en améliorant continuellement la sécurité et la productivité de nos opérations et en minimisant les iniquités sociales et les impacts sur le milieu naturel est bon pour notre entreprise et ses actionnaires ainsi que pour les communautés.

Ce rapport traduit notre engagement à divulguer de manière transparente nos efforts pour intégrer les principes de développement durable dans l'ensemble de nos activités, et ce, en accord avec nos valeurs d'entreprise :

Fierté, Transparence, Respect et Ingéniosité.

Performance financière

Tout au long de l'année 2019, nous avons su progresser en matière de développement durable tout en réalisant de solides performances opérationnelles et financières. Depuis la mise en service de la mine du lac Bloom en février 2018, nous avons généré d'excellents résultats à ce chapitre. Nous avons réalisé des recettes de 785 millions \$ CA et un revenu net de 121 millions \$ CA en 2019, et ce, seulement à notre deuxième exercice financier (1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020).

Notre société a amélioré substantiellement son bilan financier suite à une réduction du coût de sa dette en 2019. Ceci a été rendu possible grâce au refinancement de la dette à long terme avec une facilité d'emprunt de 200 million \$ US provenant de joueurs financiers mondiaux et grâce aussi à la réalisation d'un financement par MFQ de 185 million \$ CA sous forme d'actions privilégiées auprès de la Caisse de Dépôt et Placement du Québec.

Champion Iron Limited a également procédé à l'acquisition de la participation résiduelle de 36,8 % que détenait le gouvernement du Québec dans Minerai de fer Québec pour une contrepartie au comptant totalisant 211 millions \$ CA. Cette restructuration a permis à Champion Iron Limited de prendre le plein contrôle de la mine du lac Bloom.

Notre excellence opérationnelle nous a quant à elle permis de franchir la barre des 10 millions de tonnes de minerai de fer à haute teneur expédié à nos clients qui sont situés en Asie, en Europe et dans le Moyen-Orient. L'atteinte de cet important jalon en 2019 a été réalisée en moins de dix-huit mois suivant la mise en service de la mine du lac Bloom. Nous avons également atteint la production trimestrielle la plus élevée de l'histoire de la mine avec 1 989 400 tonnes de concentré de fer produites et des flux de trésorerie records de 91,9 millions \$ CA pour le trimestre avril-juin 2019.

Nous sommes fiers d'avoir été honorés par nos pairs de l'industrie minière et d'avoir reçu le prix « Étoile montante » lors du prestigieux événement « S&P Global Platts – Global Metals Awards », qui s'est tenu à Londres en mai 2019. Cette distinction reflète l'excellence de notre organisation depuis ses tout débuts.





Changements climatiques

Nous reconnaissons que les changements climatiques représentent un défi préoccupant et que ceux-ci auront des répercussions environnementales, sociales et économiques mesurables sur les collectivités. Nous soutenons la Convention cadre des Nations Unies sur les changements climatiques et les engagements du Canada dans le cadre de l'Accord de Paris qui en découle, lesquels visent à réduire les émissions canadiennes de 30 % par rapport aux niveaux de 2005 d'ici 2030. Nous croyons que notre société a un rôle à jouer pour soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone à l'échelle mondiale. En misant sur notre ingéniosité et sur l'innovation, nous sommes déterminés à appuyer les efforts pour atténuer les changements climatiques et s'y adapter. Par exemple, avant le redémarrage des opérations de la mine du lac Bloom en 2018, Minerai de fer Québec a procédé à des améliorations des infrastructures en place permettant de réduire la consommation de carburant fossile et les émissions de GES de manière substantielle. Ces modifications permettront de réduire de plus de 36 000 tonnes les émissions de GES à chaque année d'opération, soit près de 700 000 tonnes sur les vingt ans de durée de vie prévue des opérations. Nous demeurons alertes et engagés à mettre en œuvre toutes les initiatives possibles permettant de réduire nos émissions de GES sur une base continue.

Croissance et projet majeur

La haute qualité du minerai de fer de la fosse du Labrador, combinée à un réseau d'infrastructures de transport de classe mondiale, ainsi que la restructuration des capitaux réalisée en 2019, offre une conjoncture des plus favorables à une croissance organique prochaine pour Minerai de fer Québec.

C'est dans ce contexte que nous avons annoncé au mois de juin 2019 les résultats positifs d'une étude de faisabilité qui porterait la production totale de la mine du lac Bloom à 15 M de tonnes de concentré de minerai de fer à haute teneur par

année suivant un investissement de 446,8 millions \$ US. Bénéficiant de 1,2 milliard de dollars d'investissements réalisés à la mine par l'ancien propriétaire, cette Phase II de l'exploitation de la mine du lac Bloom créerait ainsi de la valeur additionnelle pour les actionnaires.

Les données financières positives de cette étude de faisabilité ont motivé le Conseil d'administration de la société mère à approuver un budget initial de 68 millions \$ CA en juin 2019. Ce budget permettra de réduire les risques liés aux échéanciers du projet pendant que nous évaluons des façons de le faire progresser.



Gouvernance

Nous misons sur une structure organisationnelle et sur des mécanismes de gouvernance et de responsabilisation diligents pour réduire les risques et impacts négatifs sur notre entreprise, et ce, de manière à protéger ses intérêts, à optimiser ses résultats et la valeur pour ses actionnaires, et enfin, à garantir sa réussite à long terme.

En matière de développement durable, un comité Santé et Sécurité du travail, Environnement, Communautés et Technique a été mis en place au sein du Conseil d'administration en 2018. Ce comité a été en fonction jusqu'à la conclusion de la transaction ayant mené à l'achat des 36,8 % de parts que détenait le gouvernement du

Québec dans MFQ par Champion Iron en 2019. Le comité sera réorganisé en 2020.

J'ai également nommé monsieur Steve Boucratie au poste de vice-président Affaires Juridique et secrétaire corporatif chez Champion Iron Limited en 2019.

Pendant que nous nous efforçons continuellement d'amener du succès à la compagnie, je demeure persuadé que la structure et les mécanismes de gouvernance mis en place permettent déjà d'administrer et contrôler adéquatement notre société, et ce, tout en intégrant les principes du développement durable jusque dans les plus hautes sphères de la direction de notre entreprise.

COVID-19

La pandémie de COVID-19 du début de 2020 a offert des défis sans précédent pour notre entreprise. Plusieurs mesures ont été instaurées afin de protéger la santé de nos employés et celles de nos partenaires et empêcher la propagation du coronavirus chez les communautés environnantes et les groupes autochtones. Parmi les mesures mises en place se trouvent celles permettant d'assurer la distanciation sociale recommandée pour les employés, l'isolement de

nos opérations et de nos activités du reste des communautés locales, le contrôle des entrées à tous nos points d'affaires, la minimisation du nombre de transport de nos employés et la mise en place d'horaire de télétravail au maximum d'employés. Notre entreprise a su tirer plusieurs leçons des interactions survenues avec nos parties prenantes pendant la crise, lesquelles contribueront à améliorer notre approche de développement durable dans le future.

Regard sur l'avenir

Je souhaite réitérer notre engagement à fonctionner de manière responsable et avec les plus hauts standards de transparence et de respect envers nos parties prenantes. Cet engagement se reflète à travers notre ambition d'intégrer les principes de développement durable dans tous les aspects du cycle de vie de notre produit.

Nos clients se concentrent de plus en plus sur toute la chaîne de valeurs des produits qu'ils se procurent. À leur tour, nos clients cherchent à améliorer les aspects de développement durable et d'éthique à travers la production des matières premières qu'ils achètent. Je suis

persuadé que notre succès dépendra, entre autres, de notre capacité à anticiper et à répondre de manière appropriée à ses besoins tout en respectant les valeurs fondamentales de notre entreprise.

En mon nom et au nom du Conseil d'administration, je saisis cette opportunité pour remercier tous ceux et celles qui travaillent chez Minerai de fer Québec pour leur dévoué engagement envers notre entreprise et ses valeurs. Leurs efforts soutenus et leur précieuse contribution permettent d'assurer le succès de notre entreprise, lequel permet à son tour d'offrir des avantages significatifs à toutes nos parties prenantes.



Mot de la direction exécutive



En tant que société minière, nous reconnaissons notre devoir de contribuer au maintien de l'intégrité de l'environnement pour assurer la santé et la sécurité des communautés et préserver les écosystèmes qui soutiennent la vie.

Nous reconnaissons la nécessité pour notre entreprise d'encourager l'équité sociale afin de favoriser l'essor des communautés et le respect des individus et leur diversité.

Nous sommes encore une très jeune entreprise, mais nous avons déjà fait un bon bout de chemin en matière de développement durable. Notre équipe montre déjà

un engagement incroyable à mettre tous les efforts nécessaires pour faire de Minerai de fer Québec une société minière prospère et durable.

Je suis fier de l'enthousiasme et du désir de tout un chacun, des membres de la haute direction aux employés qui sont sur le front des opérations, de faire de Minerai de fer Québec une entreprise de demain ... dès maintenant.

Santé-sécurité et bien-être de nos employés

La santé et la sécurité au travail sont notre priorité absolue et sont déjà bien ancrées dans notre culture d'entreprise.

Nous avons enregistré un taux de fréquence d'incidents de 2,41 par 200 000 heures travaillées par nos employés à notre première année d'opération complète.

Nous nous efforçons chaque jour de créer, pour et avec notre personnel, un milieu de travail minimisant les risques pour leur santé, leur sécurité et leur bien-être. Dans le cadre de la crise de la COVID-19, MFQ a mis en place une équipe de gestion de crise réagissant aux développements quotidiens liés à la pandémie et assurant l'implantation de

mesures proactives et visant à prévenir la contamination de nos employés et leur famille de même que les membres des communautés locales.

Nous sommes conscients de l'importance de maintenir un haut niveau de vigilance et d'effort pour tenter d'améliorer la sécurité de nos opérations de façon continue.

C'est dans cette perspective que nous nous remettons en question quotidiennement afin d'implanter toutes les mesures nécessaires pour réduire les risques et améliorer notre performance en santé et sécurité du travail, et ce, pour le bien-être de chacun des membres de notre personnel et leur famille respective.



Capital humain



Nous visons à devenir une entreprise qui fournit une expérience employé supérieure, laquelle pousse notre capital humain à vouloir s'engager et contribuer au meilleur d'eux même dans la création de valeur durable pour l'entreprise.

Le programme de coaching de tous nos cadres, mis en place en 2019, permet d'ailleurs d'appuyer cet objectif. Celui-ci vise à mettre en lumière les façons de faire et le niveau d'autonomisation de nos cadres pour les aider à atteindre leurs objectifs personnels et professionnels dans l'organisation.

Pour être la meilleure entreprise possible, nous avons notamment besoin de faire jaillir et mettre en œuvre les meilleures idées de la part de notre capital humain. C'est grâce à une approche qui amène une gamme diversifiée d'expériences, de personnalités et de perspectives que nous pourrions continuer d'atteindre nos objectifs

commerciaux. Nous pensons que la mise en place du programme visant l'inclusion et la diversité que nous avons débutée en 2019 permettra à notre entreprise de prospérer.

L'embauche et le maintien à l'emploi des membres des communautés autochtones ont été parmi nos plus grandes priorités en 2019. Nous favorisons aussi les sous-traitants qui favorisent à leur tour l'embauche autochtone. Bien que nos opérations soient encore jeunes, nous comprenons que Minerai de fer Québec est déjà le plus important employeur minier autochtone dans la fosse du Labrador avec un maximum atteint de plus de 70 autochtones travaillant directement ou indirectement pour le site du lac Bloom en 2019.

Les femmes occupaient par ailleurs 11% des emplois dans la compagnie au 31 décembre 2019. Nous souhaitons augmenter cette proportion et leur permettre d'occuper davantage de postes de cadre au sein de l'entreprise.

Relations avec les communautés et les autochtones

La création et le maintien de liens solides avec les communautés et les peuples autochtones hôtes sont au cœur de nos préoccupations en plus d'être à la base de l'une de nos valeurs fondamentales : le respect.

Nous sommes très fiers d'avoir conclu une entente sur les répercussions et avantages de nos activités avec la Première Nation Uashat mak Mani-Utenam en 2017, laquelle inclut également des dispositions prévoyant des bénéfices pour la Première Nation Matimekush–Lac-John. Nous sommes d'avis que cette entente ne représente que le début d'une relation fructueuse pour toutes les parties et qu'elle nous permettra de poursuivre notre collaboration en misant sur la confiance et la réciprocité.

Nous reconnaissons que le succès de nos opérations va de pair avec la prospérité des communautés dans lesquelles nous sommes implantés. C'est pourquoi nous misons sur de l'accompagnement de petites et moyennes entreprises locales pour les aider à obtenir des contrats dans notre entreprise, le tout bonifié d'investissements communautaires qui ont un réel sens pour le milieu. En 2019, nous avons contribué à hauteur d'un peu plus de 5 M\$ CA en investissements communautaires.

Gestion des résidus miniers

Chez Minerai de fer Québec, la sûreté et la sécurité de nos installations de gestion des résidus miniers revêtent une importance capitale et sont traitées avec la plus grande diligence. Cela commence par l'établissement de normes de conception élevées et l'utilisation de techniques de construction qui répondent à des normes de sécurité strictes.

En 2019, 100% du programme de surveillance interne et externe des infrastructures de rétention des résidus miniers a été respecté, lequel a révélé que celles-ci se comportaient, de manière générale, tel qu'attendu du point de vue géotechnique.

Intendance de l'eau

L'eau est une précieuse ressource partagée dotée d'une valeur sociale, culturelle, environnementale et économique qui doit être gérée de façon efficace et responsable par les sociétés minières. Nous reconnaissons l'importance que notre industrie doit jouer dans la gestion durable des ressources en eau, laquelle nécessite une compréhension holistique de l'hydrologie et de son utilisation à l'échelle des bassins versants.

Nous visons à utiliser le moins d'eau naturelle fraîche possible dans nos opérations. En 2019, nous avons d'ailleurs pu recycler plus de 95 % des eaux usées captées à l'intérieur de nos installations dans le procédé de traitement du minerai. Nous sommes par ailleurs fiers de la performance de notre infrastructure de traitement des eaux usées de classe mondiale qui nous a permis de traiter tous les surplus d'eaux usées minières en respectant 100 % des normes de qualité physico-chimique avant de retourner celle-ci dans le milieu naturel.



Regard sur l'avenir

L'évolution des attentes de la société d'aujourd'hui et de demain et le besoin de plus en plus grandissant d'actions concrètes visant à préserver le milieu naturel dans lequel nous vivons façonneront certains des ajustements que notre entreprise devra apporter dans l'avenir. Il est important d'améliorer la gestion des ressources nécessaires au développement de nos sociétés en élevant notre niveau d'efficacité, de transparence et de responsabilité. Les entreprises les plus performantes seront d'ailleurs celles qui pourront le mieux anticiper et s'adapter à ces futures attentes et besoins en matière de développement durable. Nous demeurons à l'affût des risques et opportunités actuels et futurs dès maintenant afin de nous préparer pour les défis à venir dans les prochaines décennies. C'est ça une entreprise de demain... aujourd'hui. Je vous invite à explorer notre rapport sur le développement durable 2019 et, au nom de famille de Minerai de fer Québec, je vous remercie de votre intérêt.

À propos de ce rapport

Le présent rapport annuel a été préparé conformément à l'option de base des normes de l'organisme Global Reporting Initiative (GRI). En vertu des normes de GRI, les entreprises doivent concentrer leurs rapports sur des sujets qui reflètent leurs impacts économique, environnemental et social ou influencent considérablement les décisions des parties prenantes.

Conformément aux normes de GRI, nous avons déterminé un certain nombre de sujets pertinents de développement durable pour Minerai de fer Québec en 2019 de même que les enjeux de matérialité qui y sont associés. La performance de l'entreprise par rapport à ces enjeux est disponible dans les sections concernées de ce rapport.

Ce rapport informe également sur le statut des engagements de Minerai de fer Québec par rapport aux orientations fournies par des organismes clés tels que l'Association minière du Canada (AMC) et son programme Vers

le développement minier durable (VDMD), de même que le Conseil international des mines et des métaux (ICMM) et ses principes de développement durable. Il rend aussi compte des progrès accomplis par la Société par rapport aux objectifs de développement durable des Nations Unies.

En tant que tierce partie indépendante, la firme externe Enviro-accès a réalisé la vérification des données associées aux émissions de gaz à effet de serre (GES) de Minerai de fer Québec générés directement au site (niveau 1 du Greenhouse Gas Protocol), en conformité avec la norme ISO 14064-3:2006, assurant ainsi la qualité de ces données.

Toutes les données ont fait l'objet d'examen et d'évaluations internes. Ce rapport a été approuvé pour publication par la direction exécutive de Minerai de fer Québec inc. en juin 2020. MFQ prévoit produire un rapport de développement durable à chaque année d'exploitation minière.



Limites et portée

Ce rapport annuel de développement durable fournit des informations et données sur nos activités industrielles uniquement pour les actifs sur lesquels nous avons un contrôle opérationnel. Nous excluons ainsi les données associées aux activités portuaires et de transport qui sont sous-traitées par Minerai de fer Québec.

Le rapport contient également des informations sur la structure de gestion et les performances environnementales, sociales et de gouvernance de Minerai de fer Québec pour l'année 2019, ce qui inclut les éléments relevant de sa société mère, Champion Iron Limited, y étant associés exclusivement ou partiellement.

Bien que le présent rapport traite de l'année 2019, quelques informations concernant la manière dont MFQ a géré la situation de la pandémie de COVID-19 de mars à mai 2020 inclusivement sont présentées.

Les informations présentées dans ce rapport relatives à la production annuelle de concentré de fer, aux bénéfices avant intérêts, impôts et amortissements de même que celles liées aux revenus sont basées sur l'exercice fiscal du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020. Toutes les autres informations de nature environnementale, sociale et de gouvernance sont basées sur l'année civile 2019, soit la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.

Les données déclarées sur la base d'une tonne de concentré de fer produite sont basées sur la production de concentré de fer pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019 afin de refléter les informations présentées dans les rapports annuels soumis par MFQ aux instances gouvernementales. Les données sur les ressources humaines sont basées sur la situation au 31 décembre 2019.

Données et informations

Minerai de fer Québec conserve toutes les informations et données de ce rapport par le biais de son système de contrôle documentaire. Les paramètres de ce rapport reflètent ceux utilisés sur les marchés et les secteurs dans lesquels nous opérons.

Tous les chiffres indiqués dans ce rapport représentent les dernières données disponibles, sauf indication contraire dans le texte. Certains des totaux indiqués peuvent refléter l'arrondissement vers le haut ou vers le bas de totaux et sous-totaux.

Sauf indication contraire, tous les montants d'argents présentés dans le rapport sont en dollars canadiens. L'unité de tonne utilisée équivaut à 1 000 kg.

Nous pouvons changer notre approche sur la façon dont nous communiquons nos données dans les futurs rapports de développement durable sans

annonce préalable. Nous nous réservons également le droit de modifier la communication de données spécifiques et leur interprétation.

Les politiques de Minerai de fer Québec accessibles au public sont disponibles au mineraiferquebec.com.

MFQ apprécie ses relations avec ses parties prenantes et s'engage à maintenir une communication ouverte et transparente. Nous acceptons les questions, commentaires et demandes d'informations sur le rapport et son contenu et sur nos performances en développement durable pour l'année 2019. Les commentaires peuvent être envoyés à l'adresse suivante : DDSD@mineraiferquebec.com





L'entreprise

19	Notre année en chiffres
21	Notre produit
22	Le territoire
24	Nos valeurs
29	Notre chaîne de valeurs

Notre année fiscale en chiffres

7,9 M

Tonnes de concentré de fer de haute qualité produites⁽⁷⁾

785 M\$

De recettes⁽⁷⁾

349 M\$

En bénéfices avant intérêts, impôts et amortissements⁽⁷⁾

121 M\$

revenu net⁽⁷⁾

⁽⁷⁾ Pour l'exercice financier commençant le 1^{er} avril 2019 et se terminant le 31 mars 2020

65,8 M\$

salaires et avantages sociaux

500

employés

100%

propriétaire depuis 2019

Champion Iron Limited est 100 % propriétaire de la mine du lac Bloom suite au rachat de

36,8%

des parts du gouvernement du Québec dans MFQ, pour la somme de

211 M\$

Faire briller le fer à travers le monde

Notre produit



Minerai de fer Québec inc. a été fondée en 2015 et est une filiale de la compagnie Champion Iron Limited. MFQ est l'une des plus grandes productrices indépendantes de minerai de fer à haute teneur au monde depuis qu'elle a démarré les opérations de son actif principal en 2018, soit la mine de fer du lac Bloom, située dans la province de Québec, au Canada.

La haute teneur en fer du concentré produit par Minerai de fer Québec s'élève à 66,2 %.

Le concentré de fer de première qualité produit satisfait aux plus hauts standards inhérents au processus de fabrication de l'acier des clients aciéristes situés principalement en Chine, au Japon, en Europe, en Inde, en Corée et au Moyen-Orient.

La haute teneur du produit permet non seulement une économie dans le processus de fabrication de l'acier pour les clients comparativement à d'autres produits, mais elle améliore aussi leur capacité à réduire leurs émissions de carbone dans le cadre du processus de fabrication de l'acier.

De plus, le concentré de fer produit par MFQ contient peu d'impuretés comme l'aluminium, le soufre et le phosphore, lesquels augmentent dans d'autres grands centres de production de concentré de fer à l'échelle mondiale. Cette caractéristique du concentré de fer de MFQ facilite la production d'aciers plus complexes.

Le territoire

MFQ est située dans la fosse du Labrador au Canada, là où se trouve une bande étroite de roches sédimentaires et ignées de 160 km de largeur et 1 200 km de longueur, qui traverse le nord du Québec et du Labrador et est connue pour ses très riches gisements de fer de haute qualité.

En plus de son exploitation de la mine du lac Bloom, la société mère de MFQ, Champion Iron Limited, contrôle plus de 5 milliards de tonnes de ressources en minerai

de fer situées à moins de 100 km au sud des opérations actuelles de la mine, ce qui présente des opportunités de croissance à long terme attrayantes pour l'entreprise.

Minerai de fer Québec bénéficie par ailleurs de l'accès à une infrastructure de classe mondiale pour transporter le concentré de fer à un port de mer qui possède un terminal en eau profonde où des navires de taille «capesize» peuvent être chargés en moins de 50 heures.



Québec



Mine du Lac Bloom



Fosse du
Labrador

Labrador

○ Labrador

○ Wabush

○ Fermont

Québec



respect
transparence
ingéniosité
fierté

resp
transpa
ingéni
fier

Respect

Nous voulons préserver les ressources et l'environnement. Il est donc naturel pour nous de nous conformer aux normes de sécurité, de tenir compte des gens, des partenariats et des équipements.



respo
transpa
ingén
fier

A portrait of a middle-aged man with short, graying hair and glasses, wearing a yellow and orange patterned shirt. The portrait is set against a dark, irregularly shaped background that overlaps the blue background of the slide.

Transparence

Nous encourageons
le dialogue ouvert et l'écoute
active entre collègues
pour permettre un travail
plus constructif.



Aspect
expérience
ingéniosité
certé

Ingéniosité

Nous misons sur la créativité et le savoir-faire de tous. Nous sommes pour des pratiques efficaces avec l'ambition de faire toujours mieux.

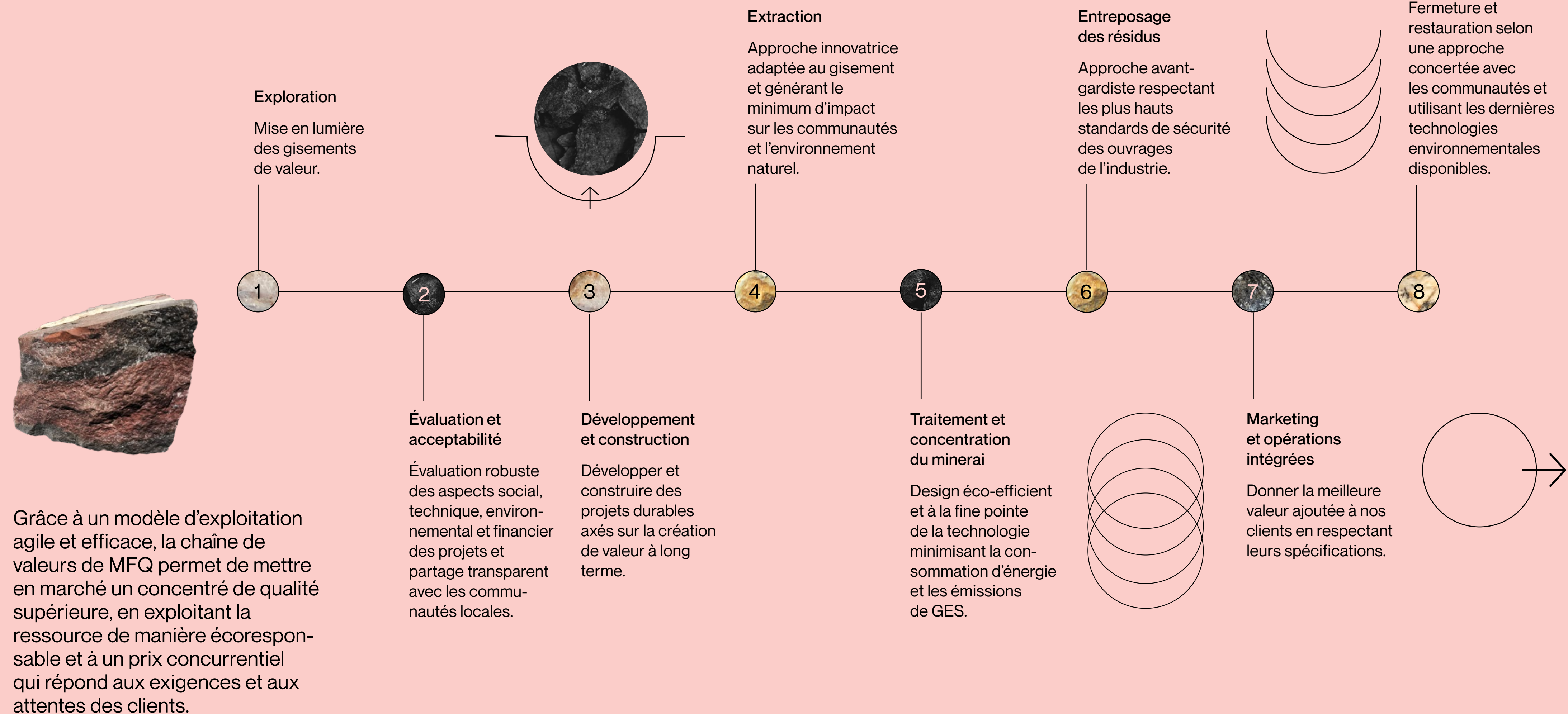
respe
transpa
ingén
fier

Fierté

Nous sommes fiers de ce que l'on fait, comme équipe, comme entreprise, dans toutes les sphères de l'exploitation du minerai de fer. Notre sentiment d'appartenance collectif est solide.



Notre chaîne de valeurs








Notre approche durable

34	Conseil d'administration
36	Équipe de direction
37	Le développement durable chez MFQ
40	Rôles et responsabilités
43	Processus cadres


De savoir-faire et de savoir-être

Le Conseil d'administration de la société mère Champion Iron Limited est composé de membres talentueux, expérimentés et diversifiés capables d'assumer un solide rôle de gouvernance des affaires de la société mère et de Minerai de fer Québec ainsi que d'améliorer et de protéger les intérêts des actionnaires et autres parties prenantes.

Conseil d'administration



Andrew J. Love
FCA
Administrateur principal




Gary Lawler
LL. B.,
LL. M.
Administrateur



Michelle Cormier
Administrateur



Jyothish George
Directeur non-exécutif



L'honorable
Wayne Wouters
CP.
Administrateur



Michael O'Keefe
Président
exécutif du Conseil
d'administration



David Cataford
ING.
Chef de la direction
et administrateur

L'équipe de direction est composée de membres de la société mère ainsi que de membres de Minerai de fer Québec. Elle est responsable de mener l'entreprise à réaliser sa mission d'arpenter et de développer toutes les avenues afin d'optimiser la production d'un concentré de fer de qualité supérieure, tout en minimisant son empreinte environnementale, en agissant avec intégrité et honnêteté, et en respectant les valeurs de la société.

Équipe de direction



David Cataford
ING.
Chef de la direction et administrateur,
Champion Iron Limited



Natacha Garoute
Chef des finances,
Champion Iron Limited



François Lafrenière
Vice-président,
Production durable,
Minerai de fer Québec



Steve Boucratie
Vice-président,
Affaires juridiques et secrétaire corporatif,
Champion Iron Limited



Alexandre Belleau
Directeur général,
Projets et Innovations,
Minerai de fer Québec



Michael Marcotte
Vice-président,
Relations investisseurs,
Champion Iron Limited

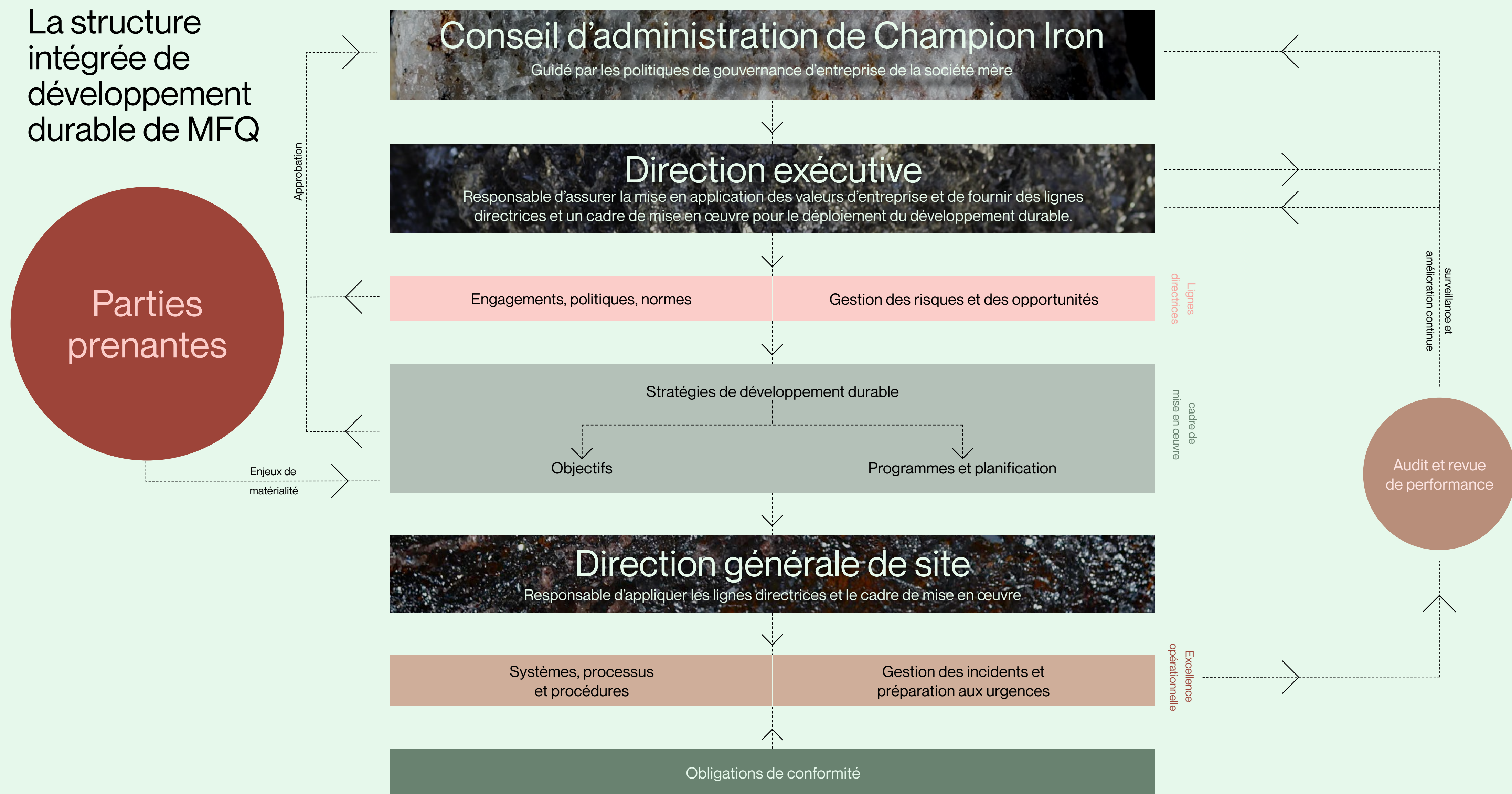
Le développement durable chez MFQ

C'est en créant de la valeur d'une manière qui répond aux besoins de l'entreprise à long terme tout en considérant nos parties prenantes et le contexte environnemental, social et économique dans lequel nous menons nos activités que nous envisageons le succès de notre entreprise.

L'intégration des pratiques de développement durable dans la conduite de nos affaires est un élément essentiel puisqu'elles permettent notamment la réduction des risques, la baisse des coûts, un meilleur accès aux opportunités et surtout la création de valeur à long terme pour les parties prenantes.

Notre stratégie globale visant l'intégration des principes de développement durable combinée aux politiques de gouvernance de la société mère ainsi que nos valeurs d'entreprise, soit la fierté, le respect, la transparence et l'ingéniosité, permettent déjà à notre jeune entreprise de mettre en œuvre une approche de développement durable digne des entreprises responsables de demain. La structure intégrée de développement durable de MFQ est présentée à la page suivante.

L'approche de développement durable de Minerai de fer Québec implique une vision large de ses parties prenantes et tient compte des enjeux de matérialité qui y sont associés, et ce, tout au long du cycle de vie des activités minières.





Rôles et responsabilités

Conseil d'administration de Champion Iron

Notre Conseil d'administration (CA) est responsable de la gouvernance de notre entreprise et s'assure que les structures et les systèmes de gouvernance d'entreprise appropriés sont en place pour atteindre nos objectifs.

Il doit s'assurer que l'entreprise est dirigée, contrôlée et surveillée efficacement notamment en matière de développement durable.

Le CA tente continuellement d'améliorer sa compréhension et sa maîtrise des sujets liés au développement durable lors de réunions régulières et de visites de site afin d'ajuster les mécanismes de gouvernance et de responsabilisation à travers l'organisation.

Le CA supervise les politiques et engagements de même que la gestion des risques et opportunités.

Direction Exécutive

Notre chef de la direction est chargé d'assurer l'application des valeurs d'entreprise ainsi que de l'établissement des lignes directrices et du cadre de mise en œuvre des principes de développement durable au sein de toute l'entreprise. Il doit faire le suivi des progrès par rapport à la stratégie globale de développement durable et s'assurer de mettre en œuvre les ajustements nécessaires selon l'évolution observée.

Notre vice-président production durable est notamment chargé de définir et maintenir à jour les lignes directrices et le cadre de mise en œuvre du développement durable de l'organisation. Cela inclut les politiques, engagements et normes d'entreprise, y compris ce qui a trait à la santé et la sécurité du travail, à

l'environnement, aux communautés, aux droits de la personne, la diversité et l'approvisionnement responsable. Il doit aussi déployer les systèmes de gestion des risques et opportunité de même que les programmes d'audits et de revue de performance de développement durable et doit aussi déterminer les stratégies, objectifs et programmes à mettre en place en intégrant une vision long terme.

L'équipe de la direction exécutive est appuyée par plusieurs professionnels dont les principales responsabilités sont axées sur la supervision de nos efforts collectifs en matière de responsabilités sociales en entreprise qui permettent de bien gérer les questions environnementales et sociales liées à nos activités.



Direction générale de site

Le directeur général de site est responsable de la mise en application des lignes directrices et du cadre de mise en œuvre du développement durable dans les opérations dont il a la charge afin d'assurer l'atteinte des objectifs annuels. Ceci doit se faire tout en assurant la conformité des opérations du site par rapport aux obligations légales et celles issues des partenariats avec nos parties prenantes.

Le directeur général doit assurer la conformité des systèmes, processus et procédures par

rapport aux attentes organisationnelles en matière de développement durable et assurer le monitoring par rapport aux exigences réglementaires et issues des permis. Il doit également s'assurer de gérer adéquatement les incidents accidentels qui pourraient survenir dans le cadre des opérations en plus de faire rapport des performances du site dont il a la charge pour alimenter le processus d'audit et de revue de performance mené par la direction exécutive et le Conseil d'administration.

Parties prenantes

Nos parties prenantes internes et externes ont des préoccupations qui sont importantes pour notre entreprise. C'est pourquoi nous utilisons un processus de consultation pour identifier et comprendre ces sujets qui peuvent devenir des enjeux de matérialité pour notre entreprise. C'est en considérant ces enjeux que nous pouvons générer des retombées positives ayant un sens réel pour nos parties prenantes.

L'évaluation des enjeux de matérialité issus des parties prenantes permet à notre société d'orienter ses stratégies de manière

cohérente et pertinente puisqu'ils sont considérés dans l'établissement des objectifs annuels et des programmes de développement durable et la planification associée.

Le suivi du progrès par rapport aux objectifs et programmes est non seulement utilisé dans le cadre du processus de revue de performance mais est également au cœur de notre processus de divulgation transparentes avec nos parties prenantes.

Processus cadres



Lignes directrices de développement durable

Politiques et normes

Nos lignes directrices de développement durable se reflètent dans les politiques et normes d'entreprise, lesquelles servent à établir des standards d'entreprise spécifiques respectés à travers l'organisation. Les politiques définissent, quant à elles, l'orientation stratégique de la Société à l'égard d'enjeux de matérialité de développement durable et énoncent les principes et les règles cadres servant à la prise de décisions, l'élaboration de stratégies et

d'objectifs, la planification et l'implantation des activités et des programmes de la Société. Les politiques de développement durable de Minerai de fer Québec sont disponibles à mineraideferquebec.com.

Les politiques de gouvernance de la société mère contiennent également des politiques associées à la démarche de développement durable de Minerai de fer Québec, lesquelles sont disponibles à championiron.com.

Engagements

Notre engagement envers le développement durable se traduit dans nos politiques et normes internes, lesquelles sont revues sur une base régulière afin d'en améliorer l'adéquation avec nos stratégies globales.

Nous considérons par ailleurs les meilleures pratiques de l'industrie ainsi que les initiatives provenant d'organisations externes dans l'établissement de nos engagements en matière de développement durable. Bien que nous ne soyons pas membre de ces organisations, cela nous permet de contribuer à l'effort global de démarche de développement durable à l'échelle planétaire.

Nos engagements externes

Les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies ont été adoptés par les dirigeants du monde à l'automne 2015 et sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Ces objectifs intègrent des préoccupations comme la protection de la planète et la volonté de donner à tous la possibilité de vivre en sécurité et dans la dignité.

Bien qu'une entreprise comme la nôtre possède une envergure opérationnelle relativement modeste dans le domaine de l'industrie minière à l'échelle mondiale, nous ne minimisons en rien l'impact que nous pouvons

avoir sur les communautés. C'est dans ce contexte que Minerai de fer Québec entend faire sa part en poursuivant les objectifs des Nations Unies les plus pertinents eu égard aux activités qu'elle mène.

MFQ a effectué un exercice d'évaluation des différents objectifs et cibles et de sa contribution potentielle à l'atteinte de chacun d'eux. Ainsi, nous avons retenu 13 objectifs et 22 cibles à la réalisation desquels nous comptons contribuer de façon particulière. Ces objectifs sont présentés ci-après. Notre contribution concrète à l'atteinte des cibles est présentée au chapitre 5.

Objectifs et cibles



Bonne santé et bien-être



Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.

Accès à une éducation de qualité



Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Égalité entre les sexes



Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

Eau propre et assainissement



Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable.

Recours aux énergies renouvelables



Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.

Travail décent et croissance économique



Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Inégalités réduites



Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.

Villes et communautés durables



Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.

Consommation et production responsables



Établir des modes de consommation et de production durables.

Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques



Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

Vie terrestre



Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.

Paix, justice et institutions efficaces



Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.

Partenariats pour la réalisation des objectifs



Renforcer les moyens de mettre en œuvre et revitaliser le Partenariat mondial pour le développement.

Le Conseil international des mines et métaux (ICMM)

L'ICMM est une association industrielle mondiale qui représente des sociétés minières et métallurgiques internationales. Elle a établi en mai 2003 dix principes qui servent de cadre de bonnes pratiques pour le développement durable dans l'industrie minière et des métaux, lesquels visent à

contribuer à la transition mondiale vers le développement durable. MFQ est en faveur des principes de l'ICMM sur les pratiques de durabilité et nous nous efforçons de les mettre en application dans le cadre de nos activités. Ce que nous faisons pour respecter les principes de l'ICMM est présenté au chapitre 5.

Les 10 principes de l'ICMM :

- 1 Appliquer des pratiques commerciales éthiques et des systèmes solides de gouvernance d'entreprise et de transparence pour soutenir le développement durable.
- 2 Intégrer le développement durable dans la stratégie d'entreprise et les processus décisionnels.
- 3 Respecter les droits de l'homme et les intérêts, les cultures, les coutumes et les valeurs des employés et des communautés affectés par nos activités.
- 4 Mettre en œuvre des stratégies et des systèmes de gestion des risques efficaces fondés sur des données scientifiques solides et qui tiennent compte de la perception des risques par les parties prenantes.
- 5 Poursuivre l'amélioration continue des performances en matière de santé et de sécurité dans le but ultime de zéro préjudice.
- 6 Poursuivre l'amélioration continue des problèmes de performance environnementale, tels que la gestion de l'eau, la consommation d'énergie et le changement climatique.
- 7 Contribuer à la conservation de la biodiversité et aux approches intégrées de l'aménagement du territoire.
- 8 Faciliter et soutenir la base de connaissances et les systèmes pour une conception, une utilisation, une réutilisation, un recyclage et une élimination responsables des produits contenant des métaux et des minéraux.
- 9 Poursuivre l'amélioration continue des performances sociales et contribuer au développement social, économique et institutionnel des pays et communautés d'accueil.
- 10 Engager de manière proactive les principales parties prenantes sur les défis et opportunités de développement durable d'une manière ouverte et transparente. Générer des rapports et vérifier indépendamment les progrès et les performances.

Association minière du Canada (AMC)

L'AMC favorise la croissance et le développement de l'industrie minière et de traitement des minéraux du Canada au profit des communautés d'intérêts. L'initiative Vers le développement minier durable (VDMD) de l'AMC exige des entreprises minières qu'elles prennent des mesures concrètes pour faire respecter leurs engagements environnementaux et sociaux.

Les principes directeurs de l'initiative VDMD sont étayés par une suite de neuf protocoles d'évaluation du rendement environnemental et social des sociétés minières. MFQ est en faveur des principes directeurs de l'initiative VDMD et s'efforce de les instaurer au sein de toute son organisation.

- | | | | |
|---|---|---|---|
|  | Relations avec les Autochtones et les collectivités |  | Planification de la gestion de crises et des communications |
|  | Gestion de l'énergie et des émissions de GES |  | Prévention du travail des enfants et du travail forcé |
|  | Gestion des résidus miniers |  | Fermeture de mines |
|  | Gestion de la conservation de la biodiversité |  | Protocole d'intendance de l'eau |
|  | Santé et sécurité | | |

Gestion des risques et opportunités

Minerai de fer Québec dispose d'un processus permettant d'identifier, évaluer et traiter les risques et opportunités. Ce processus permet de comprendre le contexte économique, social et environnemental dans lequel la Société exerce ses activités et de cerner les enjeux susceptibles d'influer sur ses performances de même que sur les besoins, attentes et préoccupations de ses parties prenantes. Le processus permet également à l'entreprise de déterminer les aspects de ses activités qui doivent être

maîtrisées afin de bien gérer les risques et opportunités auxquels elle est confrontée.

Quelques-uns des principaux risques et opportunités associés au cycle de vie des activités de Minerai de fer Québec, tels qu'ils ont été identifiés en 2019, sont présentés ci-après. Une revue détaillée est réalisée régulièrement afin de mettre en place ou d'ajuster les mesures d'atténuation et de mitigation et d'améliorer continuellement notre approche de gestion des risques et opportunités.



Quelques-uns
des principaux
risques et
opportunités

- Incidents liés à la santé et sécurité
- Incidents environnementaux et changements climatiques
- Catastrophes naturelles
- Appui des communautés et des peuples autochtones
- Acquisition et rétention de talents
- Réglementations et permis
- Relations de travail
- Chaîne d'approvisionnement
- Concurrence
- Infrastructures et services de transport
- Réglementations commerciales
- Fluctuations de l'offre et de la demande
- Fluctuations associées aux besoins de la clientèle
- Legs sociaux et responsabilités environnementales liés à la fermeture du site
- Cyber-sécurité

Quelques
exemples de
moyens de gestion
des risques et
opportunités

- Processus d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité et l'environnement
- Évaluations des impacts sociaux et environnementaux des nouveaux projets
- Comités de suivi avec les communautés locales et les groupes autochtones
- Veille juridique et législative
- Sondage sur le climat de travail et le niveau de bien-être du personnel
- Consultation et engagement avec les parties prenantes
- Programme de gestion environnementale
- Études de faisabilité
- Préparation aux situations d'urgence
- Formation continue
- Vigie de l'offre et de la demande et de la conjoncture des marchés
- Études de marché
- Consultation des clients
- Planification de la fermeture pour créer de la valeur post-exploitation dans les communautés
- Remise en état des zones perturbées par l'exploitation minière
- Mesures de gestion de la cyber-sécurité

Cadre de mise en œuvre

Stratégies

Nos stratégies de développement durable définissent l'ensemble des choix et intentions d'actions de l'entreprise en vue de réaliser nos objectifs commerciaux tout en intégrant les aspects sociaux et environnementaux.

Les stratégies sont alignées avec les lignes directrices de développement durable de MFQ et tiennent compte des enjeux de matérialité et des risques et opportunités les plus importants pour notre entreprise.

Nos stratégies de développement durable sont intégrées dans les processus décisionnels et sont également révisées sur une base régulière. Elles se déploient selon trois échelles de temps :

- court terme (1-2 ans)
- moyen terme (3-4 ans)
- long terme (5-10 ans)

Nos stratégies se reflètent dans les objectifs annuels.

Objectifs

Minerai de fer Québec établit des objectifs de développement durable alignés avec ses engagements, ses politiques et ses risques dans une perspective qui vise à assurer des résultats positifs pour notre entreprise et nos parties prenantes à court et à long terme. Ces objectifs sont révisés sur une base annuelle et ajustés selon les performances observées.

Les objectifs annuels sont arrimés de sorte à appuyer les efforts déployés pour soutenir les stratégies de développement durable.

Programmes



Minerai de fer

Québec utilise des programmes servant à faciliter la mise en œuvre d'actions visant l'atteinte de nos objectifs. Les programmes aident à améliorer notre performance de développement durable et sont révisés régulièrement afin qu'ils tiennent compte des performances observées. À titre d'exemple, notre programme de rémunération par bonification des employés est lié à la performance en matière de santé et de sécurité et de gestion environnementale ou autres principes de développement durable à travers des objectifs à l'échelle de l'entreprise. Ainsi, tous nos employés et hauts dirigeants participent à la mise en œuvre d'initiatives et de pratiques spécifiques visant à atteindre nos objectifs.

Excellence opérationnelle

Systeme, processus et procédures.

MFQ utilise des systèmes, processus et procédures permettant de s'assurer que ses activités sont exécutées de façon maîtrisée pour répondre à ses lignes directrices de développement durable, atteindre ses objectifs et gérer adéquatement ses enjeux de matérialité, ses risques et opportunités et ses obligations de conformité.

MFQ s'assure également de tenir à jour et d'évaluer périodiquement les moyens de maîtrise opérationnelle qu'elle utilise pour s'assurer de leur efficacité.

L'entreprise utilise les principes et dispositions de plusieurs standards internationaux reconnus à titre de

référence pour établir les bases des systèmes dédiés à la maîtrise de certains aspects de son développement durable.

- ISO-14 001 pour la gestion environnementale
- ISO-26 000 pour la gestion de la responsabilité sociale en entreprise
- ISO-45 001 pour la gestion de la santé et sécurité au travail
- ISO-50 001 pour la gestion de l'énergie
- VDMD pour la gestion de certains principes de développement durable

La gestion des incidents

Afin de minimiser la probabilité d'incidents et atténuer les effets potentiels sur les employés, les communautés, l'environnement et nos installations, Minerai de fer Québec utilise une série de mesures de contrôle préventif.





Approche de gestion des incidents

Malgré les efforts diligents déployés par Minerai de fer Québec pour les éviter, des incidents peuvent survenir.

Dans ce cas, l'équipe de Minerai de fer Québec met en place une approche de gestion robuste afin de permettre d'agir promptement, de minimiser les effets des incidents et d'implanter les mesures appropriées pour éviter que de tels événements ne se reproduisent. L'approche se décline en 6 étapes.

1

Identification et actions immédiates pour mitiger, voire éliminer les effets potentiels et réels sur les personnes, l'environnement et les installations sans compromettre la sécurité des personnes.

2

Signalement interne et aux autorités concernées sans délai et en conformité avec les exigences réglementaires.

3

Rapports d'incident complets et communication.

4

Enquête afin d'identifier les causes fondamentales et principaux facteurs contributifs et établir les leçons apprises de l'événement dans une perspective d'amélioration continue.

5

Élaboration des plans d'actions correctives pour aider à prévenir la récurrence du même type d'incident.

6

Suivi d'efficacité.

Préparation aux urgences

Minerai de fer Québec reconnaît l'importance d'élaborer et de mettre en place des plans complets de préparation et d'intervention d'urgence ayant pour but de limiter et de contrôler les effets potentiels ou réels des urgences sur les personnes, les communautés, l'environnement et les installations.

C'est pourquoi nous élaborons des plans et préparatifs adaptés aux conditions spécifiques au site minier et permettant de gérer adéquatement une gamme de scénarios d'incidents crédibles, quoiqu'extrêmement improbables, qui pourraient survenir comme des incendies, pannes d'électricité, rupture de digues ou de barrages,

feux de forêt, menaces contre les personnes, la propriété et les biens.

Les plans incluent des instructions détaillées à l'intention des intervenants impliqués afin de leur permettre d'agir de manière à :

- préserver la santé et la sécurité des employés, des entrepreneurs, des visiteurs, du personnel d'intervention et du public ;
- réduire les risques potentiels pour la population, les biens et l'environnement ;
- réduire au minimum les impacts sur l'environnement ;

- guider le personnel d'intervention quant aux mesures à prendre et l'accompagner dans la mise en œuvre de celles-ci, et ce, de manière rapide et efficace ;
- informer les citoyens qui pourraient être affectés par l'événement ;
- faire un lien avec la municipalité en ce qui a trait à la sécurité civile ;
- se remettre le plus rapidement et le plus efficacement possible de la situation afin de réduire les coûts et minimiser le temps nécessaire pour revenir aux activités normales.

Les normes de préparation aux situations d'urgence sont mises à jour régulièrement. Cette démarche permet notamment de revoir et d'ajuster l'identification des dangers

potentiels, l'évaluation des risques qui y sont associés, et de valider les mesures de contrôles en place utilisées pour minimiser les risques.

Minerai de fer Québec s'assure que les ressources appropriées sont disponibles pour répondre aux situations d'urgence pouvant potentiellement survenir. Une série de scénarios d'urgence sont testés chaque année au moyen d'exercices de simulation pour évaluer l'adéquation et l'efficacité de notre préparation aux situations d'urgence, y compris les ressources humaines et physiques.

La préparation et la planification d'urgence sont menées à l'interne ainsi qu'avec les intervenants externes pouvant potentiellement être impliqués comme les organismes publics locaux, les gouvernements et les communautés situées à proximité de nos installations.

Gestion des obligations de conformité

Notre capacité à respecter nos obligations de conformité issues de la réglementation, des permis qui nous sont octroyés et des ententes avec des parties prenantes nous aide à maintenir notre licence sociale d'opération de même qu'à obtenir les autorisations nécessaires au développement de notre entreprise.

Nous nous assurons d'abord d'identifier nos obligations de conformité et de comprendre la façon dont elles s'appliquent à notre entreprise afin de bien les gérer.

Nous surveillons et gérons en permanence la conformité de nos activités afin de respecter les exigences légales comme la surveillance des effluents miniers et autres obligations comme celles issues des ententes avec les peuples autochtones.

Nous avons les mécanismes appropriés pour gérer les changements et nouveautés associés à nos obligations de conformité. Notre processus de veille juridique et législative permet notamment de nous préparer aux modifications et nouvelles réglementations à venir de manière à pouvoir entreprendre les actions préparatoires requises pour maintenir notre conformité.

Les développements et nouvelles activités de la Société peuvent influencer sur notre conformité par rapport aux exigences légales et aux engagements avec nos parties prenantes et aboutir à des risques et des opportunités que nous nous assurons de prendre en compte dans la planification de nos activités.

Audit et revue de performance

L'année 2019 était seulement notre première année complète d'opération depuis le redémarrage de la mine du lac Bloom en 2018. Suite au démarrage, nous allons auditer nos processus sur une base trisannuelle afin de déterminer et fournir à la direction exécutive et au Conseil d'administration des informations permettant de déterminer si le cadre de référence et les lignes directrices du développement durable sont déployés selon les dispositions prévues et s'ils ont été correctement mis en place et tenu à jour. Nous procéderons également, à raison d'une fois tous les trois ans, à des audits de conformité externes visant à vérifier que les exigences définies par les permis, les lois et les règlements applicables sont respectés. Les audits serviront également à mettre à jour nos politiques, normes et système de gestion.

Une revue de performance est également réalisée sur une base trimestrielle par la direction exécutive et le Conseil d'administration afin d'assurer la surveillance et l'analyse de la performance de développement durable de la Société. Cette revue traite notamment des éléments comme le progrès par rapport aux objectifs annuels et aux programmes élaborés, de même que du statut des activités par rapport aux obligations de conformité et aux risques et opportunités émergents.

Les audits et les revues de direction permettent d'évaluer la pertinence, l'adéquation et l'efficacité des systèmes et processus en place, d'identifier les axes d'amélioration sur une base continue et de permettre à notre équipe de direction et au CA d'émettre ou ajuster les directives. Des plans d'action peuvent également être élaborés pour répondre à des situations en fonction de la criticité des enjeux et des risques et opportunités en cause.

Le développement durable, une culture d'amélioration continue

Minerai de fer Québec intègre les principes de développement durable dans toutes les phases de sa chaîne de valeurs, depuis l'exploration jusqu'au démantèlement des sites miniers. Pour ce faire, nous misons sur un leadership qui met de l'avant notre développement durable et favorise l'implantation d'une culture d'amélioration continue permettant de faire évoluer notre approche et continuellement bonifier nos processus et nos façons de faire. Cette approche se traduit par la séquence suivante :

- ① Planifier
- ② Appliquer
- ③ Évaluer
- ④ Améliorer

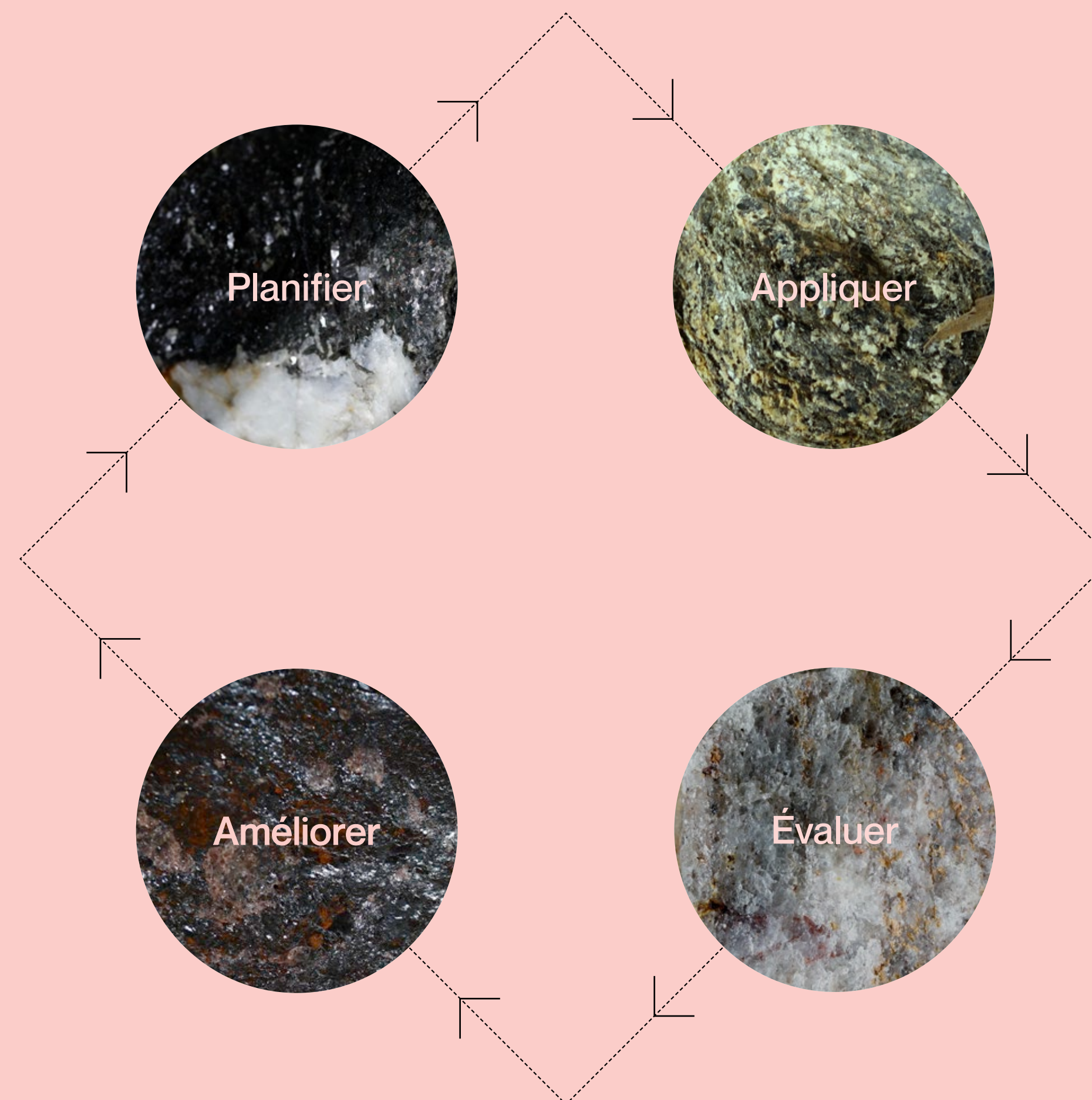
L'approche d'amélioration continue de MFQ

① Planifier

Nous planifions et définissons l'orientation à long terme de notre approche de développement durable, y compris nos stratégies, lesquelles se déploient dans nos politiques, engagements et objectifs à l'échelle de l'entreprise. Le contexte dans lequel nous opérons est en constante évolution et, conséquemment, nous évaluons et répondons aussi à ces changements et mettons à jour notre planification.

④ Améliorer

Les causes fondamentales des enjeux identifiés dans la phase d'évaluation sont étudiées pour permettre de modifier les processus d'implantation ou d'ajuster les programmes et objectifs afin que la planification du prochain cycle puisse se réaliser sur de meilleures bases.



② Appliquer

Le développement durable est opérationnalisé grâce à la mise en œuvre d'un cadre de gestion et de lignes directrices. Il se déploie également à travers des programmes qui sont cohérents avec l'orientation à long terme de l'entreprise et les enjeux de matérialité associés aux parties prenantes.

③ Évaluer

Le processus de revue de performance de développement durable est réalisé à travers une surveillance intégrée aux activités de même que par le biais de nos mécanismes de gouvernance et d'audits. Ceci permet de cibler les tendances, non-conformités, opportunités d'amélioration, inefficacités et autres lacunes qui engendrent une performance sous-optimale ou qui empêchent l'atteinte des résultats attendus.





Parties prenantes

64
65

Nos parties prenantes

Nos engagements envers les parties prenantes

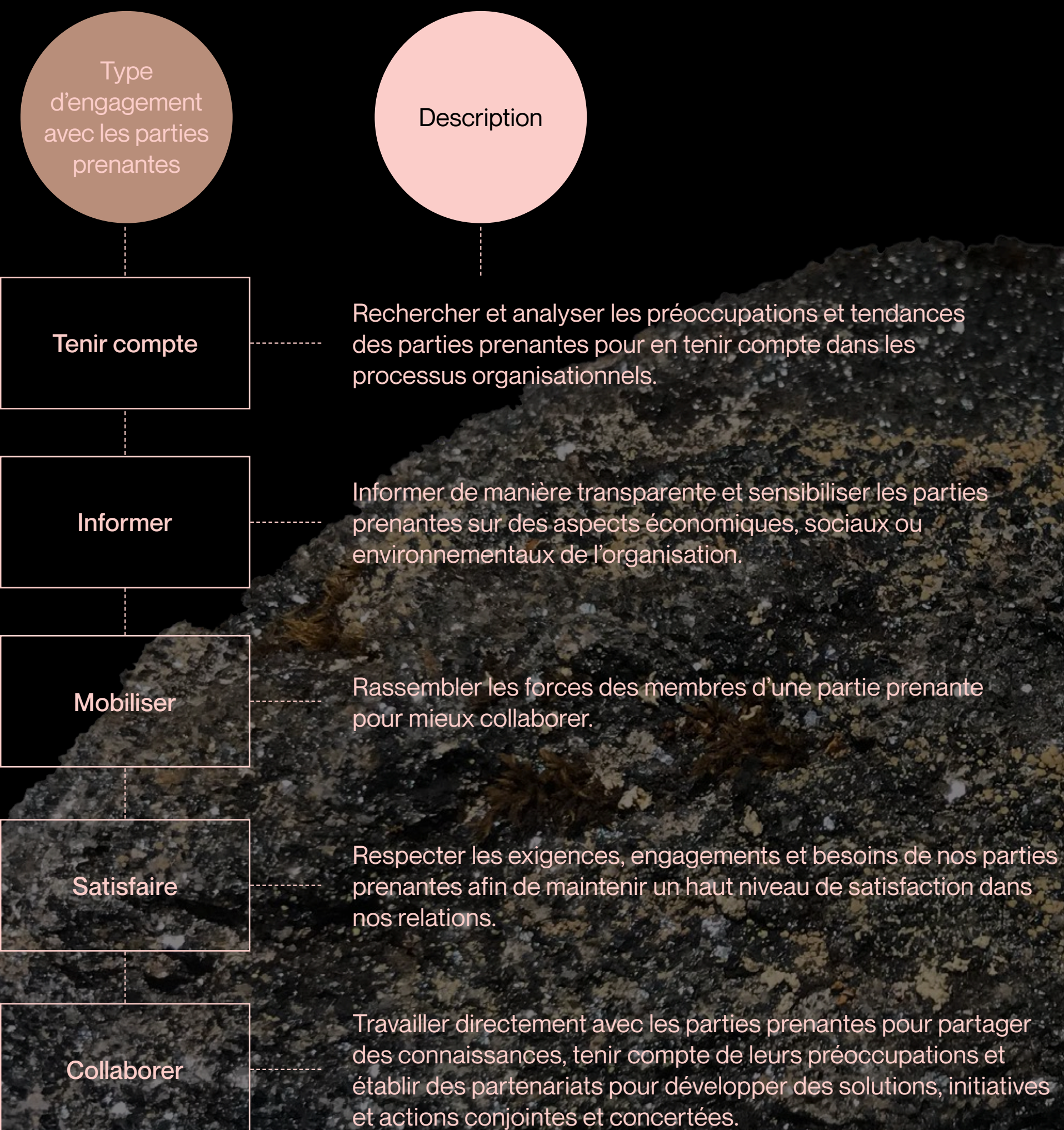
Passer de la conversation à la conservation

Nos parties prenantes

Nous tenons à développer et maintenir d'excellentes relations avec nos parties prenantes. Cela nous permet de prendre les bonnes décisions et de bien gérer nos enjeux de matérialité.

Le type d'engagement que nous entretenons avec les parties prenantes repose sur leur influence et leurs impacts potentiels ou réels sur notre organisation, de même que sur l'intérêt qu'elles portent envers celle-ci.

- Gouvernements
- Investisseurs
- Notre personnel
- Clients
- Groupes autochtones
- Médias
- Communautés locales
- Société civile
- Actionnaires
- Fournisseurs
- Syndicat
- Organisations non gouvernementales
- Pairs de l'industrie



Nos engagements envers les parties prenantes



Tenir compte

Société civile et organisations non gouvernementales

Nous faisons la recherche d'information relatant les préoccupations, intérêts, critiques et tendances de la société civile et des organisations non gouvernementales à propos de l'industrie minière en général et de Minerai de fer Québec en particulier. La recherche se fait à l'aide d'outils permettant de réaliser une veille médiatique sur des sujets qui touchent l'industrie minière aux échelles mondiale, nationale et locale.

Nous apprécions les commentaires constructifs et nous nous faisons un point d'honneur de les prendre en considération dans le processus décisionnel et la planification stratégique. Cela nous permet d'améliorer nos programmes de développement durable.

Sujets les plus importants pour la société civile et les organisations non gouvernementales en 2019 ⁽⁸⁾:

- Acceptabilité sociale
- Gestion des impacts environnementaux potentiels de nos opérations
- Consommation et production responsable

Nos pairs de l'industrie

Nous surveillons les meilleures pratiques et technologies utilisées par les autres sociétés minières à l'échelle nationale et mondiale en participant à des événements tels que les salons, conférences et colloques dans le domaine. Ces initiatives offrent l'occasion d'identifier les meilleures façons de faire et de mieux cerner comment nous pouvons contribuer à la gestion de défis communs.

Nous sommes membre de l'Association minière du Québec et nous siégeons sur le Conseil d'administration de cette association. Nous tenons compte des informations transmises par celle-ci à propos de l'industrie minière à l'échelle nationale et internationale. Cela nous permet de contribuer à la communication de messages cohérents de la part de notre industrie et de concerter nos efforts avec d'autres pairs de l'industrie à l'égard de divers sujets de développement durable.

Enfin, nous suivons l'évolution de nos pairs de l'industrie de l'extraction de fer par le biais de rapports de recherche produits par des firmes de courtage, de la participation au processus de divulgation de leurs résultats trimestriels et de la veille informationnelle. Cette démarche permet d'être à l'affût et de suivre l'évolution de la dynamique de l'industrie du fer et des projets émergents issus des pairs pouvant avoir un impact sur notre entreprise.

Sujets les plus importants pour nos pairs de l'industrie en 2019 ⁽⁹⁾:

- Santé, sécurité et bien-être des employés
- Gestion des impacts environnementaux potentiels de nos opérations
- Acceptabilité sociale
- Prospérité économique de l'entreprise

⁽⁸⁾ Basé sur la connaissance et la compréhension de nos experts internes.

⁽⁹⁾ Basé sur le sondage des parties prenantes de 2019. Il est à noter que plusieurs sujets ont été identifiés comme importants par les parties prenantes. Seuls les plus importants sont mentionnés.

Informer

Médias

Nous nous engageons avec les médias afin de les informer sur des sujets d'intérêt public. Cela peut se faire sous forme d'entretien, de communication, de visite de site ou de séance de questions et réponses. Notre approche consiste à donner des informations justes et transparentes.

Sujets les plus importants pour les médias en 2019 ⁽⁸⁾:

- Acceptabilité sociale
- Gestion des impacts environnementaux potentiels de nos opérations
- Consommation et production responsable

Actionnaires et investisseurs

En plus de vouloir du rendement, nos actionnaires et investisseurs s'attendent notamment à ce que nous respections nos prévisions financières et opérationnelles, ayons les mécanismes de gouvernance appropriés et gérions les risques organisationnels adéquatement. C'est pourquoi nous leur transmettons les résultats financiers et opérationnels et leur

communiquons les informations relatives à la gestion environnementale, la santé et sécurité, les relations avec les communautés, la rémunération du Conseil d'administration et d'autres aspects liés à la gouvernance et à la gestion des risques opérationnels sur une base régulière.

Les informations sont transmises par le biais de communications, de séances de questions et réponses, de bulletins d'information, de rapports annuels, de tournées de présentation ou de rencontres individuelles. Nous divulguons des informations de façon transparente, complète et rigoureuse et respectons les politiques de gouvernance de la société mère en tout temps.

Sujets les plus importants pour les actionnaires et investisseurs en 2019 ^(8,9):

- Prospérité économique de l'entreprise
- Gestion de l'énergie et des émissions de GES
- Composition du Conseil d'administration



Mobiliser

Notre personnel

Notre personnel est la première force de notre organisation. Nous croyons que le développement d'une culture organisationnelle qui donne un sens à leur travail, les valorise et, surtout, leur donne un pouvoir d'action dans l'entreprise est essentiel pour les mobiliser en vue d'atteindre nos objectifs et d'assurer le succès de notre entreprise.

Les gestionnaires de haut niveau rencontrent le personnel sur une base trimestrielle pour l'informer en personne des résultats obtenus et des actions à venir et pour échanger avec lui sur ces aspects. C'est une occasion pour les employés d'exprimer leurs préoccupations et pour l'entreprise d'en tenir compte. C'est aussi l'occasion pour le personnel de faire un lien entre ses actions et l'atteinte des objectifs et orientations, favorisant ainsi son adhésion à l'atteinte de ceux-ci.

Nous menons régulièrement des sondages sur le climat de travail pour comprendre comment notre personnel vit le travail au quotidien

et évaluer le niveau de déploiement de nos valeurs d'entreprise à tous les échelons opérationnels. En considérant le point de vue de nos employés, nous pouvons travailler de manière ciblée sur l'environnement de travail tout en donnant un pouvoir d'influence sur le quotidien de ceux qui sont au cœur du succès de notre entreprise, une condition essentielle à leur mobilisation.

Des comités regroupant des employés de différentes fonctions et responsabilités sont déployés pour discuter de questions et d'enjeux importants pour eux, et ce, de manière à mettre en œuvre des solutions et actions adéquates.

Lors de changements organisationnels importants, nous communiquons l'information de manière transparente et respectons les commentaires des employés.

Une période de quatre heures est accordée à chaque semaine aux gestionnaires pour échanger entre eux sur les sujets de leur choix à l'extérieur du site minier et favoriser la cohésion d'équipe et le développement de relations

saines et harmonieuses. Nous avons également déployé un programme de coaching individuel des gestionnaires pour qu'ils développent leur autonomie et acquièrent des outils et moyens de réussite individuelle, mais aussi celle de leur groupe de travail et, ultimement, de l'entreprise.

Sujets les plus importants pour notre personnel en 2019 ⁽⁹⁾:

- Santé, sécurité et bien-être des employés
- Gestion de l'eau
- Rémunération

Nos fournisseurs

En réponse aux préoccupations et attentes croissantes des consommateurs et en conformité avec nos valeurs fondamentales, nous souhaitons que les acteurs de notre chaîne d'approvisionnement partagent notre vision du développement durable et contribuent à nos objectifs nous permettant de contribuer pleinement à ceux de nos clients en retour.

Pour qu'ils saisissent bien nos attentes et standards, notamment

en matière d'éthique et de développement durable, nous les rencontrons régulièrement par le biais de colloques ou conférences organisées localement, de visites de site ou de rencontres individuelles. Nous pouvons également mieux comprendre leurs points de vue, préoccupations et perspectives pour en tenir compte par la suite. Grâce à cet échange, nous les impliquons et les mobilisons à travailler avec nous dans l'atteinte de nos objectifs.

Nous nous réservons le droit de procéder à des audits des fournisseurs pour évaluer certains aspects de leurs opérations, y compris la gestion environnementale et la santé et la sécurité du travail. Ce processus vise à les aider à se qualifier, maintenir ou améliorer leur relation commerciale avec nous.

Sujets les plus importants pour nos fournisseurs en 2019 ⁽⁹⁾:

- Santé, sécurité et bien-être des employés
- Gestion de l'eau
- Respect de la capacité de support des écosystèmes



Satisfaire

Nos clients

Nous nous engageons à fournir un concentré de qualité supérieure qui satisfait aux exigences et aux attentes des clients. Pour ce faire, nous rencontrons nos clients sur une base régulière pour connaître leur satisfaction à l'égard de nos produits et identifier les améliorations à y apporter. Nous utilisons ces rencontres pour connaître leurs besoins et attentes émergentes afin de nous y préparer et d'adapter à l'avance nos processus.

En misant sur l'innovation, nous arpentons et tentons constamment de développer toutes les avenues afin d'optimiser nos opérations et les produits offerts aux clients, et ce, en réduisant notre empreinte environnementale et sociale et en augmentant les retombées positives sur nos parties prenantes.

Nous partageons par ailleurs notre compréhension et échangeons sur la qualité de nos produits et nos objectifs commerciaux avec nos clients sur une base continue. Cela

les aide à mieux sécuriser leur chaîne d'approvisionnement et à atteindre leurs objectifs commerciaux.

Sujets les plus importants pour nos clients en 2019 ⁽⁹⁾:

- Santé, sécurité et bien-être des employés
- Prospérité économique de l'entreprise
- Gestion de l'énergie et des GES
- Principe de précaution
- Gestion des impacts environnementaux potentiels de nos opérations

Gouvernements

Nous transmettons aux gouvernements toutes les informations et données requises à propos de nos opérations en vertu des exigences réglementaires applicables, et ce, avec diligence et rigueur. Nous le faisons par le biais de rapports écrits ou des progiciels fournis par ceux-ci. Bien qu'involontaire et peu fréquent, tout

non-respect de critères réglementaires relatifs aux émissions dans l'environnement et toute situation pouvant y mener sont signalés sans délai aux autorités gouvernementales concernées afin de consentir à leur implication rapidement.

Nous échangeons avec les gouvernements sur les développements à venir dans notre organisation pour comprendre leur point de vue et permettre à Minerai de fer Québec d'en tenir compte dans le processus décisionnel et la planification stratégique. Nous le faisons par divers moyens qui s'adaptent le mieux à l'échelle contextuelle (provinciale ou nationale) par des rencontres et échanges verbaux ou écrits.

Nous présentons aux gouvernements nos points de vue sur les lois, politiques et règlements par l'intermédiaire notamment des associations

industrielles pertinentes et d'agences de communication externe.

Lors de nos interactions avec les gouvernements, nous nous conduisons conformément au Code de conduite des employés de Minerai de fer Québec et aux politiques de gouvernance de la société mère. Nous ne participons d'aucune manière, directement ou indirectement, à la politique des partis ni ne versons de paiements aux partis politiques ou aux politiciens individuellement.

Sujets les plus importants pour les gouvernements en 2019 ⁽⁹⁾:

- Gestion de l'énergie et des GES
- Gestion de l'eau
- Respect de la capacité de support des écosystèmes

Collaborer

Groupes autochtones

Minerai de fer Québec reconnaît l'importance d'établir et d'entretenir des partenariats mutuellement bénéfiques et des relations constructives avec les groupes autochtones. C'est dans ce contexte que nous travaillons en étroite collaboration avec eux et avons conclu une entente sur les répercussions et avantages (ERA) de nos projets en 2017, laquelle prévoit une participation réelle de la partie autochtone, des avantages socio-économiques pour celle-ci et des mesures quant à leurs activités traditionnelles.

Le suivi et la mise en œuvre des engagements de l'ERA se font notamment par le biais d'un comité de coordination. Deux sous-comités visant à favoriser l'employabilité et l'approvisionnement issus des groupes autochtones de même qu'un troisième réalisant la reddition de compte en matière d'environnement auprès d'eux sont également en fonction. Le comité et les sous-

comités sont composés de membres de notre organisation et d'autochtones, lesquels se réunissent et échangent activement et régulièrement.

Des visites du site minier par des représentants des groupes autochtones sont également organisées afin de permettre aux communautés d'apprécier le travail réalisé sur le terrain, de mieux comprendre les approches et moyens utilisés pour protéger l'environnement et de favoriser les échanges avec les employés et dirigeants de MFQ qui sont sur place.

Sujets les plus importants pour les groupes autochtones en 2019 ^(8,9):

- Emploi autochtone
- Octroi de contrat aux compagnies affiliées aux groupes autochtones
- Gestion des impacts environnementaux potentiels de nos opérations



Syndicat

Nous avons à cœur de respecter le droit à la liberté d'association et de syndicalisation et celui de la négociation collective de nos travailleurs. Les mécanismes et outils permettant aux travailleurs de déposer des griefs découlant de différends au niveau de l'interprétation, de l'application ou de l'administration des conventions collectives sont en place.

Nous nous engageons à travailler honnêtement et ouvertement avec le syndicat et ses représentants. Des tables rondes et des rencontres permettant les échanges entre employeur et représentants syndicaux ont lieu sur une base régulière afin de favoriser la collaboration constructive pour le bien de nos employés et de

l'organisation. Des représentants de syndicat font également partie de comités traitants de sujets touchant directement les employés tel le comité de santé et sécurité du travail.

Nous nous engageons enfin à négocier de bonne foi avec le syndicat tout en ayant en tête la prospérité de l'entreprise pour nos travailleurs d'aujourd'hui, mais également ceux de demain.

Sujets les plus importants pour le syndicat en 2019 ⁽⁹⁾:

- Santé, sécurité et bien-être des employés
- Rémunération
- Gestion et mobilisation capital humain

Communautés locales

La création et le maintien de liens solides avec les communautés locales sont importants pour nous. Nous utilisons des moyens de communication adaptés à chaque communauté pour comprendre leurs points de vue et leurs préoccupations et les informer de façon transparente à propos des activités et du rendement de l'entreprise. Les moyens utilisés visent à ouvrir le dialogue avec les communautés sur des enjeux qui les touchent, à encourager leur participation à la recherche de solutions avec nous ou même à s'engager formellement auprès d'elles.

Pour ce faire, nous utilisons des séances d'information avec les résidents et acteurs locaux, des rencontres et des présentations avec les représentants de municipalités locales ou leurs autorités décisionnelles. Nous

assurons également le suivi de notre collaboration avec les communautés par le biais de comités composés d'acteurs économiques et publics locaux.

Nous participons enfin à des événements sociocommunautaires et encourageons activement, par divers types de contributions, les organismes à but non lucratif locaux. Nous soutenons le développement d'entreprises locales par de l'accompagnement, des rencontres d'information et du réseautage. Cela permet à l'organisation de contribuer à la vitalité socio-communautaire et économique des communautés locales.

Sujets les plus importants pour les communautés locales en 2019 ⁽⁹⁾:

- Économie locale
- Approvisionnement local
- Engagement avec les parties prenantes





Détermination des enjeux de matérialité

75	Les sujets importants de développement durable
81	Nos priorités
82	Enjeux de matérialité

Les sujets importants de développement durable

Chez Minerai de fer Québec, le développement durable se coconstruit avec l'ensemble des acteurs internes et externes de manière à enrichir notre projet d'entreprise et à assurer la cohérence de nos décisions, stratégies et actions.

À la base, notre approche implique la connaissance et la compréhension de notre impact sur le développement durable et les aspects importants aux yeux de nos parties prenantes. Cela nous permet de concentrer nos efforts afin de prioriser et mettre en œuvre les

actions qui répondent réellement aux besoins, attentes et préoccupations des parties prenantes, en plus de correctement orienter la gestion des principaux risques, défis et occasions en matière de développement durable.

Nous établissons et évaluons les enjeux de matérialité pour notre entreprise selon un cycle de trois ans. La première année implique des recherches détaillées et des consultations intensives pour identifier les sujets importants à l'aide de nos experts internes et parties prenantes externes. La liste

de ces sujets est ensuite validée par la direction exécutive. La première année de consultations et de recherches a été effectuée en 2019.

Considérant la nature des opérations minières, les sujets sont généralement similaires d'une année à l'autre. Ainsi, les deuxièmes et troisièmes années s'appuient sur les résultats de la première année et l'évaluation est mise à jour pour refléter les enjeux émergents.

Ce processus complète les autres formes d'engagement déjà en place avec les parties prenantes tout au long de l'année.

Conformément aux directives de la Global Reporting Initiative sur les enjeux de matérialité, nous avons déterminé les sujets importants qui doivent être inclus dans le rapport annuel de développement durable en utilisant les deux dimensions suivantes :

- « sujets qui influencent considérablement les évaluations et les décisions des parties prenantes »
- « sujets qui reflètent les impacts économiques, environnementaux et sociaux importants de l'organisation »

Méthodologie

Étape 1: Préparation et conception

Nous avons analysé les meilleures pratiques à propos du processus de détermination des enjeux de matérialité et nous nous sommes

basés sur les recommandations du GRI afin de concevoir la méthodologie d'analyse des enjeux de matérialité.



Méthodologie

Étape 2 : Recherche et identification des sujets importants

Une recherche d'information a été effectuée afin d'identifier les sujets de développement durable importants pour l'organisation et ses parties prenantes.

En 2019, 27 sujets importants ont été identifiés. Ceux-ci sont issus de l'analyse des éléments présentés ci-après.

- Les impacts économiques, environnementaux et sociaux potentiels ou réels identifiés dans les études d'impacts réalisées antérieurement par des experts externes reconnus.
- Les préoccupations et attentes des parties prenantes directement intéressées par l'organisation et les sujets économiques, sociaux et environnementaux plus larges soulevés par les autres parties prenantes, incluant la société.
- Le cadre de référence et les lignes directrices internes en matière de développement durable.
- Les principaux sujets des rapports de développement durable des pairs et des concurrents, de même que leurs bonnes pratiques.
- Les lois, règlements et partenariats stratégiques importants pour l'organisation et ses parties prenantes.
- La façon dont l'organisation peut contribuer au développement durable.
- Les conséquences des impacts économiques, environnementaux et sociétaux sur l'organisation elle-même.

Méthodologie

Étape 3 : Évaluation de l'importance des sujets par les parties prenantes

Sujets qui influencent considérablement les évaluations et les décisions des parties prenantes

La liste des sujets importants a été utilisée pour réaliser un sondage ou un entretien auprès de parties prenantes internes et externes afin d'identifier les sujets les plus importants pour elles et ainsi contribuer à l'exercice de priorisation des enjeux de matérialité. Nous leur avons demandé de se prononcer sur l'importance des sujets en les classant sur une échelle allant de 0 (aucune importance) à 4 (grande importance) et aussi de nous indiquer leur appréciation de notre façon de gérer les sujets importants. Nous avons également donné aux parties prenantes la possibilité de fournir des commentaires sur le processus et notre entreprise.

Lors de l'exercice de 2019, nous avons consulté un total de 564 personnes parmi les parties prenantes suivantes :

- Internes : employés, direction exécutive et syndicat
- Externes : groupes autochtones, fournisseurs, médias, investisseurs, gouvernements, municipalités, associations, clients et pairs de l'industrie.

Cette approche de consultation complète et diversifiée permet d'obtenir un éventail d'opinions varié et assure une vision équilibrée de ce qui influence l'évaluation et les décisions des parties prenantes.



Sujets qui reflètent les impacts économiques, environnementaux et sociaux importants de l'organisation

Dans un premier temps, nous avons réalisé une auto-évaluation de nos pratiques d'affaires auprès des parties prenantes internes en les invitant à réfléchir sur le statut de notre organisation par rapport aux principes de développement durable. Nous leur avons ensuite demandé de prioriser les sujets importants en leur spécifiant de les évaluer selon leur niveau d'importance en matière d'impacts économiques, environnementaux et sociaux issus de l'organisation. Enfin, nous leur avons demandé de se prononcer sur l'importance des impacts en les classant par ordre d'importance.

Leur connaissance complète et détaillée des opérations de Minerai de fer Québec, ainsi que du contexte de notre industrie et de la place de notre entreprise au sein de celle-ci, permet aux parties prenantes internes consultées de générer un portrait fiable et précis des impacts économiques, sociaux et environnementaux importants de Minerai de fer Québec.

Méthodologie

Étape 4: Examen et priorisation

Les résultats des consultations ont été analysés et ont permis de générer une priorisation finale des sujets importants de développement durable.



Nos priorités

La matrice de matérialité fournit une représentation visuelle du classement des sujets importants de développement durable issus du processus mené en 2019. En tout, 16 sujets ont été identifiés comme ayant atteint le seuil de notification, soit les sujets ayant une grande importance. Ces sujets représentent les enjeux de matérialité de développement durable de MFQ, lesquels se classent en sept catégories.

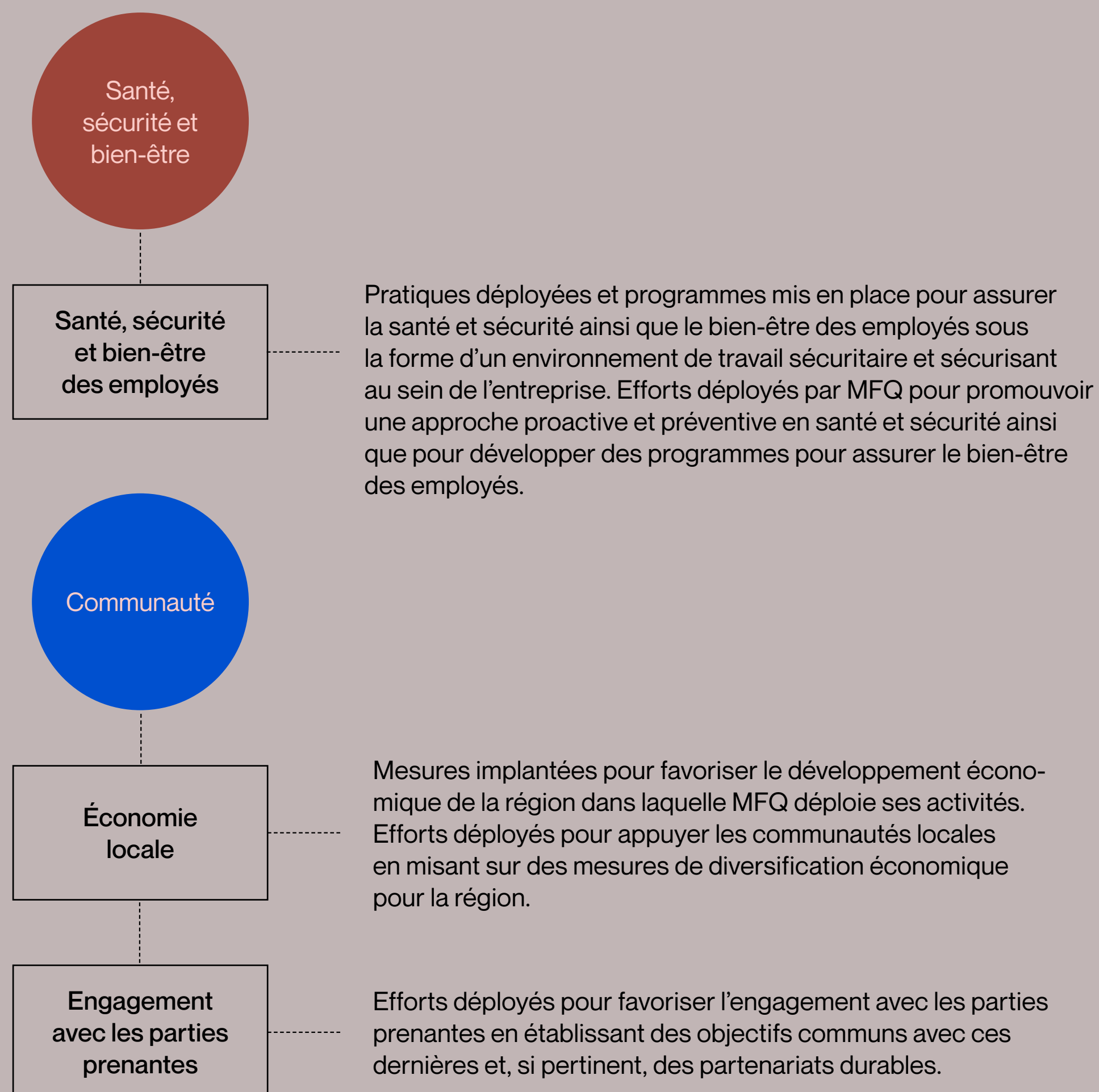
Étant donné les interrelations entre certains enjeux, quelques-uns d'entre eux seront groupés dans la section traitant de la performance de MFQ par rapport aux enjeux de matérialité au chapitre 5. Il est à noter que l'un des enjeux prioritaires concerne la prospérité économique et que celui-ci n'est pas traité dans le présent rapport puisque le sujet est déjà traité dans le cadre des engagements que la société mère entretient avec ses parties prenantes sur une base continue.

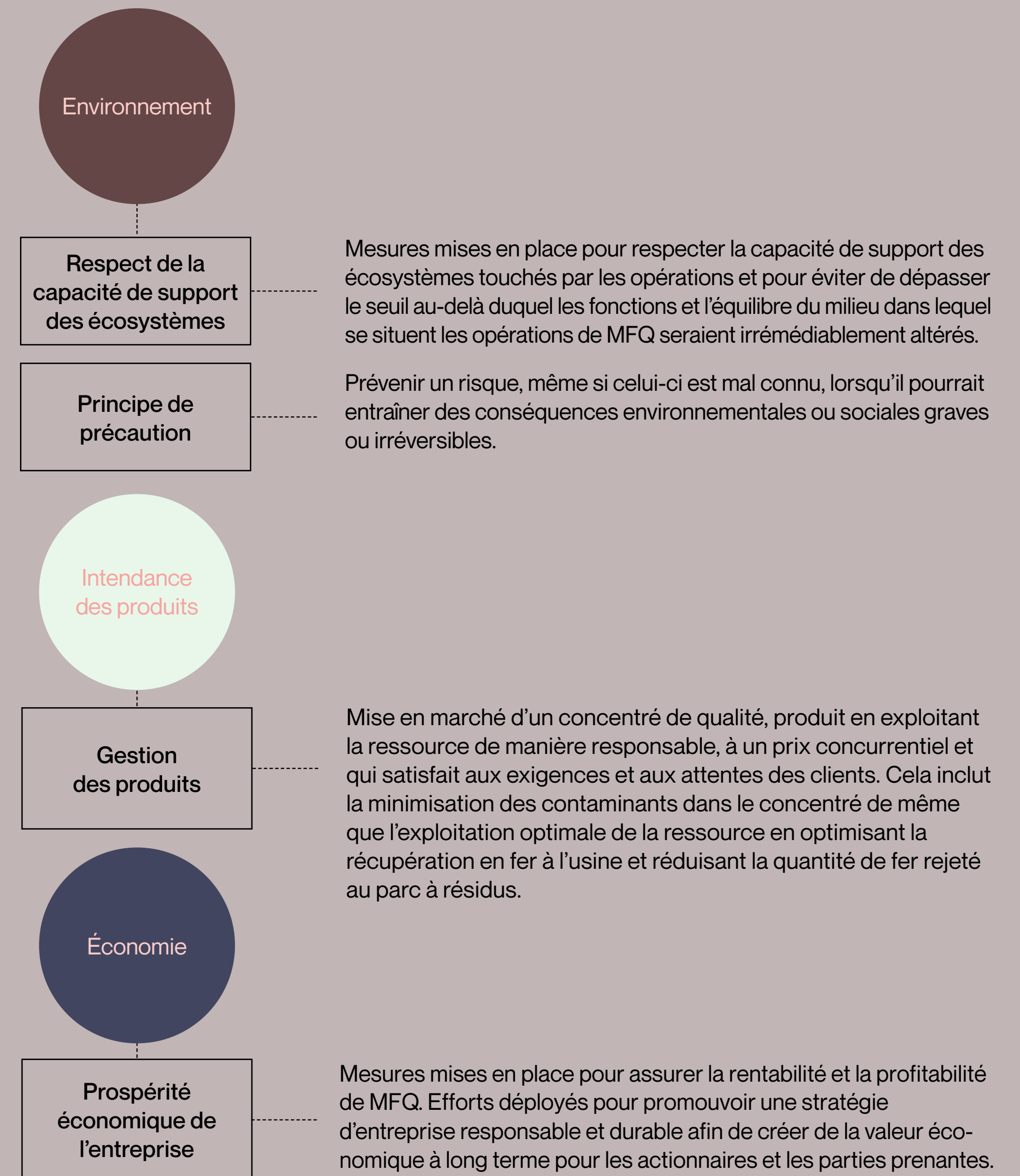
- Légende :**
- | | | |
|------------------|--------------------------------|---------------------------|
| ● Gouvernance | ● Santé, sécurité et bien être | ● Intendance des produits |
| ● Communauté | ● Environnement | ● Économique |
| ● Capital humain | | |

Matrice de matérialité

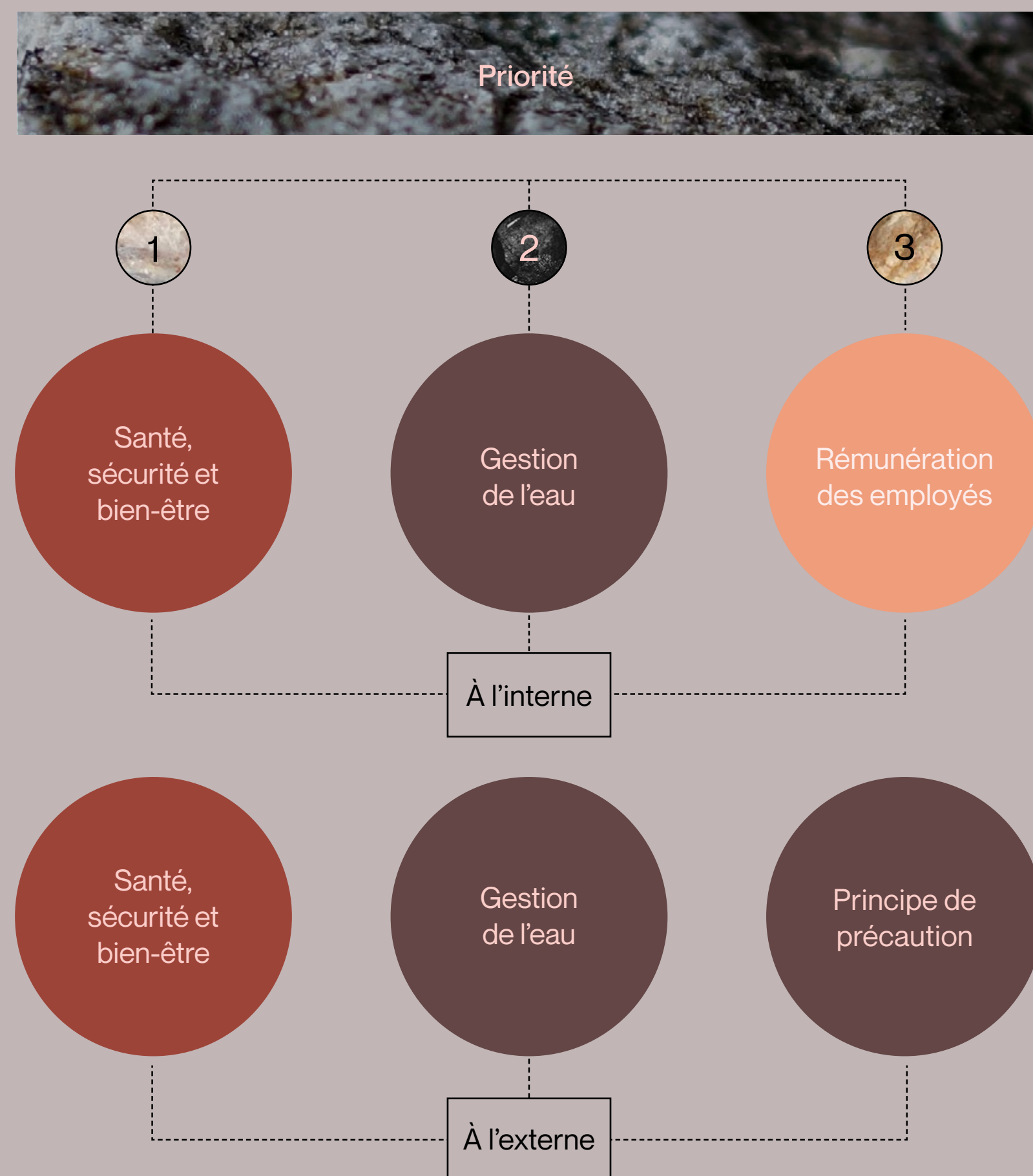


Enjeux de matérialité

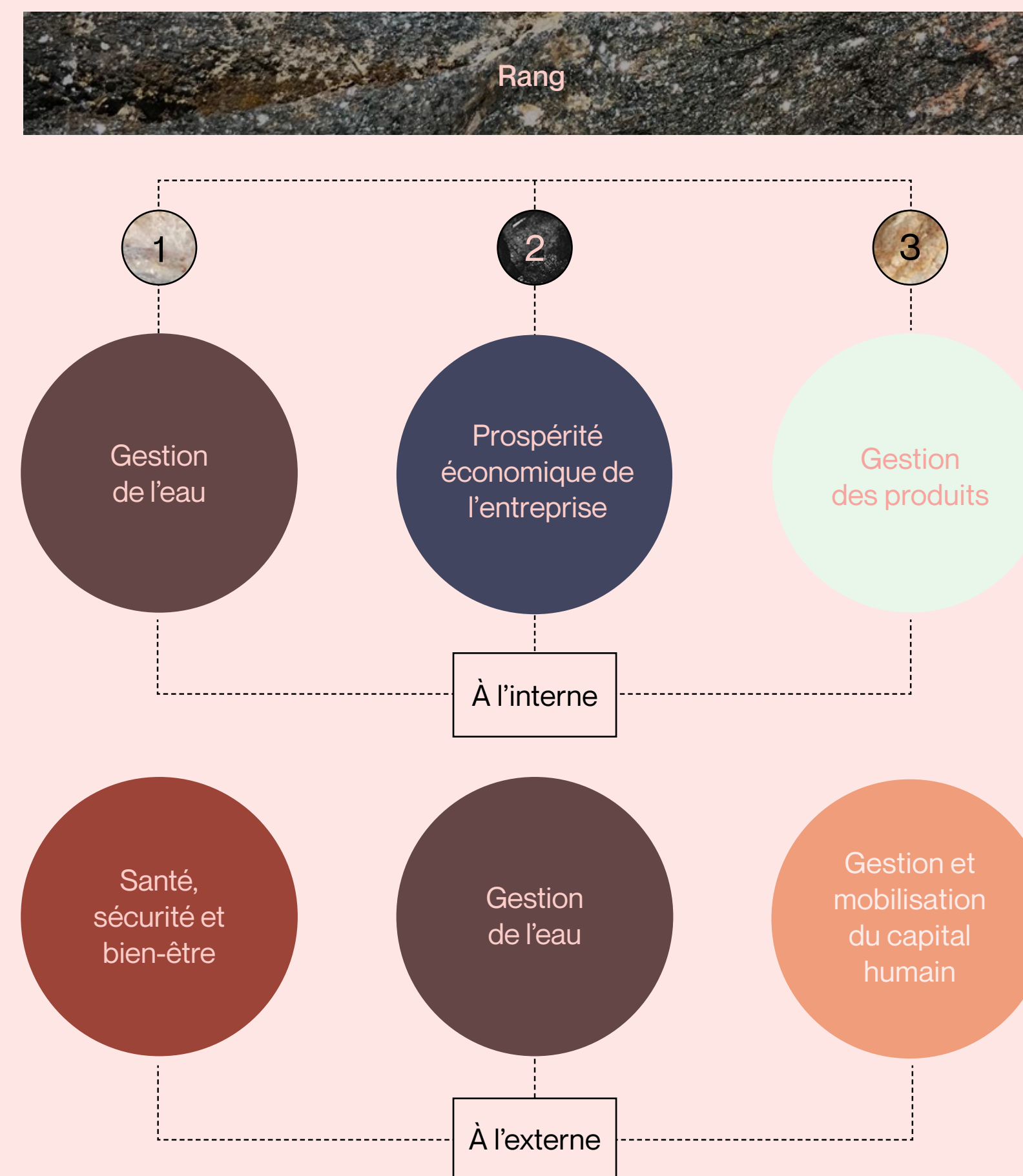




Les trois sujets que les parties prenantes considèrent comme étant les plus importants⁽⁹⁾



Les trois sujets que nous gérons le plus efficacement selon les parties prenantes⁽⁹⁾





Les trois sujets que nous gérons le moins efficacement selon les parties prenantes⁽⁹⁾

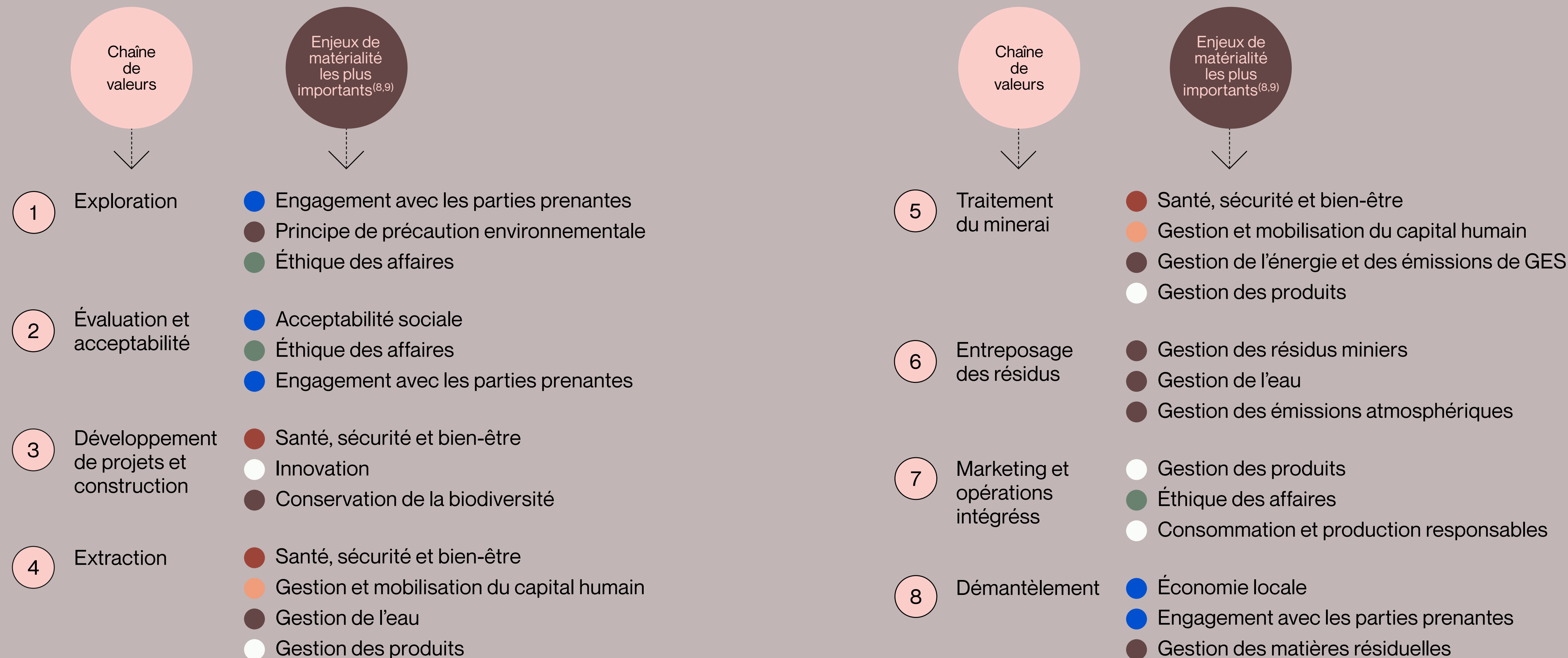


Nous intégrons les enjeux de matérialité de développement durable les plus importants de notre chaîne de valeurs^(8,9) dans notre façon de gérer nos affaires. Cela nous permet de bien planifier notre stratégie de gestion des risques

et de répondre adéquatement aux besoins et préoccupations de nos parties prenantes pour tout le cycle de vie de nos produits, depuis les activités d'exploration jusqu'à la fermeture de site.

Légende :

- Gouvernance
- Santé, sécurité et bien être
- Intendance des produits
- Communauté
- Capital humain
- Environnement
- Économique







Performance 2019

89	Santé, sécurité et bien-être
106	Éthique des affaires
120	Communautés, groupes autochtones et droits de la personne
137	Capital humain et diversité
154	Changements climatiques et énergie
169	Intendance de l'eau
180	Gestion des résidus miniers
194	Matières résiduelles et émissions atmosphériques
207	Conservation de la biodiversité et des écosystèmes et principe de précaution
223	Intendance des produits

Santé, sécurité et bien-être



Santé, sécurité et bien-être

Son importance pour nos parties prenantes

Il est important pour nos parties prenantes que nous travaillions à mettre en œuvre des moyens de réduire au minimum les risques d'incidents liés à la santé et la sécurité de notre capital humain et que nous favorisions des conditions de travail saines pour tous.

Son importance pour nous

Nous considérons que la plus importante force de notre organisation réside dans notre capital humain et nous sommes d'avis que le succès de notre entreprise repose dès lors sur sa santé. C'est pourquoi il est important pour nous d'assurer un milieu de travail sécuritaire qui minimise les risques pour la santé et la sécurité de notre personnel et encourage le développement de programmes qui stimulent leur bien-être. Nous avons à cœur que nos employés retrouvent leur famille en pleine santé.

Notre approche

Chez MFQ, la santé, la sécurité et le bien-être des employés est un enjeu de tous les instants. Nous croyons que chaque employé doit être activement engagé dans notre culture de santé-sécurité, laquelle fait la promotion de comportements proactifs allant au-delà du simple respect des exigences réglementaires. Nous nous efforçons de faire en sorte que les individus croient profondément en une approche de prévention afin qu'ils y adhèrent volontairement.

Nous considérons que toutes les blessures et maladies professionnelles peuvent être évitées, notamment en plaçant la gestion des risques au cœur de notre démarche.

Nous avons implanté un système de gestion de la santé et la sécurité du travail basé sur les dispositions de la norme internationale ISO-45 001. Tous les employés et sous-traitants de MFQ ainsi que toutes autres personnes entrant au site minier doivent se conformer aux dispositions de ce système.

Nous sommes par ailleurs conscients que des systèmes et processus de gestion de la santé

et sécurité ne sont rien sans un engagement soutenu de la part de tous les acteurs de l'organisation. C'est pourquoi nous misons d'abord sur un leadership qui assume pleinement ses responsabilités et appuie sans réserve des principes rigoureux de santé-sécurité du travail et de bien-être des individus. Nous favorisons ensuite la participation entière et active de tous nos employés et partenaires d'affaires dans l'application, sans compromis, des plus hauts standards en matière de santé et de sécurité du travail. Nous nous efforçons également de mettre en place un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous nos employés et sous-traitants et de les doter des outils et de la formation nécessaires afin qu'ils prennent leur santé, leur sécurité et leur bien-être en main.

La surveillance et l'évaluation continues de nos performances en matière de santé et de sécurité font partie intégrante de notre démarche et nous encourageons la déclaration de tous les types d'incidents afin d'obtenir un portrait juste de notre performance et ainsi pouvoir cibler des axes d'amélioration pertinents.



Nos stratégies

Notre approche repose avant tout sur l'individu et ses comportements. Nous avons comme stratégie globale d'identifier, développer et appliquer les moyens permettant de coresponsabiliser les individus en lien avec leur santé, leur sécurité et leur bien-être et de les faire développer le maximum de leadership en la matière, et ce, autant au travail qu'à la maison.

Court terme (2020-2021)

- Poursuivre la mise en place des bases de notre système de gestion SST pour continuer de stimuler le développement et le maintien d'une culture de la santé, la sécurité et du bien-être à long terme de nos employés.
- Mettre en place les moyens adéquats de gestion de la pandémie de COVID-19, ceci incluant les engagements avec nos parties prenantes et la période post-pandémie.
- Mettre en œuvre les moyens de favoriser le développement des connaissances et des compétences des individus en santé et sécurité en priorisant les sujets reliés à nos plus grands risques en la matière.

Moyen terme (2022-2024)

- Investir dans des initiatives axées sur la co-responsabilisation de manière à faciliter la convergence de tous dans l'application de pratiques sûres et sécuritaires et renforcer l'engagement et la collaboration des individus dans l'atteinte de nos objectifs en santé, sécurité et bien-être au travail.
- Revisiter les formations et programmes pour s'assurer de mettre à la disposition de nos employés les plus récents développements pertinents et les stimuler à remettre en question nos approches, attitudes et croyances en santé et sécurité dans une perspective d'amélioration continue.

Long terme (2025-2030)

- Maintenir les efforts visant à renforcer continuellement notre culture de santé, sécurité et bien-être.
- Transférer l'expertise et les connaissances acquises à l'échelle de la communauté de manière à préparer nos futurs leaders SST de demain.

Indicateurs de performance 2019

2,41⁽¹⁰⁾

Fréquence totale d'événements enregistrables

1,11⁽¹⁰⁾

Fréquence des accidents avec perte de temps



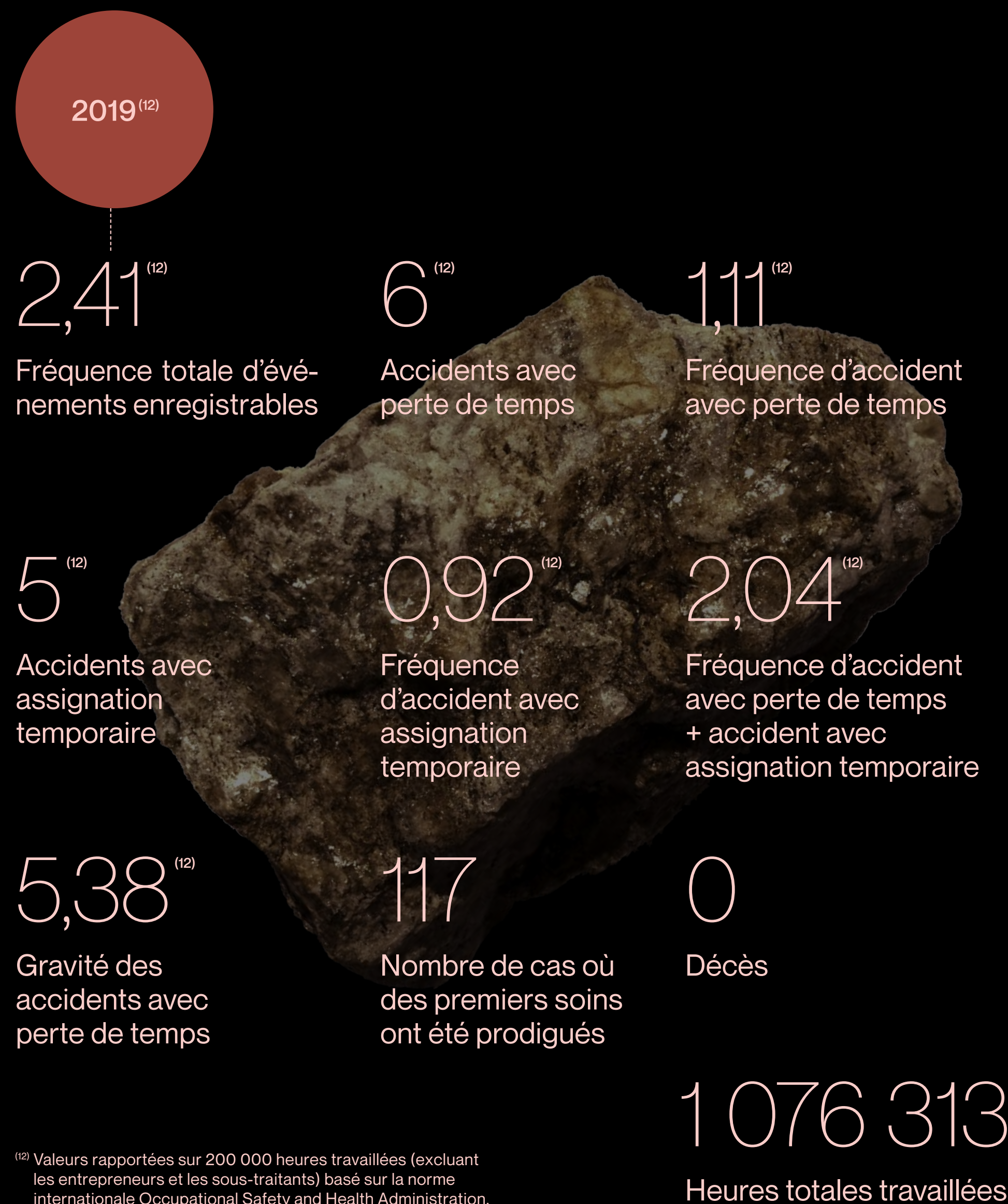
⁽¹⁰⁾ Valeurs rapportées sur 200 000 heures travaillées (excluant les entrepreneurs et les sous-traitants) basé sur la norme internationale Occupational Safety and Health Administration.

Performance 2019

En 2019, notre taux de fréquence d'événements enregistrables s'est chiffré à 2,41 par 200 000 heures travaillées alors que la fréquence d'accident avec perte de temps s'est élevée à 1,11. Les accidents les plus fréquents ont été principalement associés aux blessures aux mains. Nous concentrerons nos efforts sur la prévention de ce type d'accident en 2020.

En vertu des demandes d'indemnisation des accidents du travail acceptées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec, aucune maladie professionnelle n'a été observée pour les employés de MFQ en 2019.⁽¹¹⁾

⁽¹¹⁾ Statistiques basées sur les employés de MFQ, ceci excluant les données des entrepreneurs et des sous-traitants.



Santé et hygiène au travail

La mine du lac Bloom possède son propre service de santé au travail, lequel contribue à identifier et à éliminer les dangers et à minimiser les risques pour la santé des travailleurs. Le service est assuré sur le site minier par des infirmières et infirmiers qualifiés à raison de 365 jours par année, ce qui facilite l'accès au service pour le personnel.

Nous nous efforçons d'améliorer en permanence nos évaluations des risques pour la santé et l'hygiène au travail par la surveillance et les contrôles d'exposition, et ce, afin de protéger la santé à long terme des employés. Nous avons d'ailleurs ajouter les services d'un médecin d'entreprise à l'équipe de service de santé au travail pour nous aider à cette fin en 2019.

Les maladies professionnelles les plus courantes dans l'industrie minière sont surtout associées aux pertes auditives de même qu'aux maladies respiratoires. MFQ a mis en place des programmes visant à gérer ces deux enjeux : programme de préservation de l'audition et

programme de santé pulmonaire. Ceux-ci permettent aux employés de connaître l'état de leur audition et de leurs poumons, de comprendre comment celles-ci peuvent être altérées sur les lieux de travail et de prendre les mesures appropriées pour prévenir l'apparition de dommages supplémentaires ou irréversibles.

En 2019, des tests audiométriques ont été réalisés sur nos employés directement sur le site minier du lac Bloom en conformité avec les échéanciers de test prévus. Des analyses de niveau d'exposition aux bruits ont également été menées au site afin de cibler les mesures supplémentaires à prendre pour améliorer la gestion des dangers et risques auditifs dans certains secteurs.

Nous avons également poursuivi la mise en place de notre programme de santé pulmonaire en faisant l'acquisition d'un appareil spirométrique et en mettant à jour la liste des examens médicaux requis permettant d'émettre un certificat de santé pulmonaire au personnel



qui sert d'état de référence. Cette démarche assure une bonne compréhension, pour l'employé et l'employeur, de l'état de santé pulmonaire de chaque travailleur. En 2019, 75 % des travailleurs ont reçu leur certificat.

Par ailleurs, dans une perspective d'amélioration continue de notre programme de santé oculaire, nous avons mis en place un outil

servant à réaliser des tests d'ajustement des lunettes de protection des yeux. Ces tests permettent de déterminer, pour chaque individu, le modèle de lunette offrant la meilleure protection et procurant ainsi une efficacité optimale. Nous avons revu nos stocks de lunettes en cours d'année de manière à répondre aux besoins personnalisés de chacun.

Évaluation des dangers

Notre plus grand défi en matière de sécurité est que chaque individu prenne chaque jour les bonnes décisions. C'est pourquoi l'évaluation des risques et l'identification proactive des dangers en vue de les contrôler sont d'une importance capitale pour les aider à cette fin. Nous utilisons différents moyens pour identifier les dangers auxquels nous pouvons être confrontés. Ceux-ci nous permettent de prioriser et orienter les efforts à déployer pour les contrôler.

En 2019, un total de 1 160 analyses de risques a été réalisé par les employés de MFQ, couvrant ainsi tous nos secteurs opérationnels. Ces analyses ont permis d'identifier les 23 risques prioritaires sur lesquels les efforts sont maintenant concentrés. Parmi ceux-ci se trouvent notamment les travaux en hauteur, le travail en espaces clos et la sécurité sur la machinerie.

De plus, nous avons effectué un total de 122 analyses sécuritaires de

tâches afin de permettre d'identifier les dangers associés à l'exécution d'un travail plus facilement et améliorer la façon de réaliser la tâche tout en minimisant les risques dans le futur.

Nous avons par ailleurs procédé à la formation de tous nos employés à la réalisation d'analyse sécuritaire avant tâche. Cet outil sert à identifier les risques et dangers avant de commencer à exécuter un travail et aide ainsi les employés à atténuer leur exposition aux dangers et aux risques pour leur santé et leur sécurité avant même de commencer l'exécution. Nos employés ont complété 33 715 analyses avant tâche en 2019.

Chez Minerai de fer Québec, tout travailleur peut et doit se retirer de toute situation de travail qui, selon lui et en toute bonne foi, pourraient causer des blessures ou impacter sa santé. Ceci peut être fait avec l'assurance de ne subir aucune représailles.



Inspection et audit

Un programme d'inspection et d'audit a été constitué en 2019. Cela permet d'examiner et vérifier la conformité de l'environnement de travail, des équipements, outils et matériaux utilisés par rapport aux standards établis. Les inspections et audits fournissent une source précieuse de rétroaction sur l'efficacité de nos méthodes et procédures de travail, notre ingénierie, nos communications et sur une variété d'autres aspects liés à la santé et la sécurité du travail. En 2019, le programme a porté principalement sur le maintien de la propreté et le bon ordre sur les lieux de travail afin d'améliorer cet aspect dans le quotidien de notre capital humain.

Signalement des incidents et dangers

Le signalement des incidents et dangers, même s'ils semblent mineurs, est un élément important de l'approche de MFQ puisqu'il permet d'évaluer les risques auxquels est exposé notre capital humain et de prendre les mesures correctrices appropriées avant que ne surviennent des blessures ou incidents. Nous encourageons fortement le signalement des incidents et dangers de la part de nos employés et sous-traitants.

Enquête

Chez MFQ, tous les incidents à potentiel élevé font l'objet d'une enquête approfondie afin que soient identifiées les actions correctives et préventives à mettre en œuvre et que soit minimisé le risque de récurrence.

Un incident est rarement le résultat d'une cause unique. Il est très souvent l'aboutissement de plusieurs facteurs combinés. L'enquête sur les événements accidentels permet d'établir les faits et les facteurs ayant mené à un incident et de déterminer ses causes fondamentales. Cette démarche permet d'élaborer les mesures appropriées pour contrôler les risques.

Un total de 297 enquêtes a été mené en 2019. Celles-ci nous ont révélé que 17 % des événements étaient reliés à des coupures, 27 % sont dus à un comportement inadéquat vis-à-vis la tâche à accomplir, et 38 % ont engendré des pertes matérielles. Ces données orientent déjà la priorisation des efforts visant à améliorer notre performance SST.

Communications

Une communication efficace et mobilisatrice en santé et sécurité du travail se traduit généralement par un plus grand engagement du capital humain en matière de SST. Une bonne communication permet notamment aux employés de connaître leurs rôles et responsabilités, de participer au déploiement de notre culture de prévention et de renforcer leur motivation. MFQ utilise divers moyens pour communiquer avec son capital humain à propos de sujets liés à la santé et sécurité : revue de performance en groupe, discussions, capsules d'information, présentation, témoignages de bonnes pratiques, séances d'information, babillards et partage de réflexes préventions.

Comité paritaire de santé et sécurité

Un comité paritaire de santé et sécurité composé de représentants des travailleurs et de la direction est en place afin de contribuer au maintien de lieux de travail sécuritaires. Il s'agit d'un outil précieux qui permet d'assurer la représentation de tous les employés de MFQ dans le processus décisionnel en matière de sécurité.

Le comité se réunit au moins une fois par mois et a pour responsabilité d'assurer le suivi et l'amélioration du programme de prévention de MFQ. Le comité s'assure de :

- évaluer la performance en santé et sécurité du travail.
- faire les recommandations appropriées.
- supporter les gestionnaires dans l'application du programme de prévention.
- participer à l'évaluation des risques.
- participer à l'établissement des programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité répondant aux besoins de l'organisation.

Formation

Le succès du déploiement d'une culture de santé, de sécurité et de bien-être est directement lié à la conscientisation des individus sur le sujet. C'est pourquoi il est important pour MFQ de bien former son capital humain sur différents aspects techniques et comportementaux en SST pour le sensibiliser et accroître son sens des responsabilités à cet égard. MFQ a débuté la mise à jour de son programme de formation d'accueil SST en 2019, laquelle s'échelonne jusqu'en 2021. Nous avons également développé une formation concernant notre plan des mesures d'urgence afin que tous connaissent bien leurs rôles et responsabilités en de telles circonstances.



Gestion des risques et opportunités

Chez MFQ, nous nous efforçons de mettre les efforts à la bonne place. En 2019, nous avons travaillé sur les plus grands enjeux en matière de SST afin de mitiger les risques et saisir les opportunités pouvant en découler.

Divers sous-traitants sont appelés à travailler à l'intérieur de nos installations. Ces derniers sont responsables d'exécuter leurs travaux en suivant les procédures de santé et sécurité appropriées et en se conformant aux exigences de MFQ et de la Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec.

Cependant, avec les possibilités futures de croissance organiques qui s'offrent à notre société, nous pouvons anticiper une plus grande présence potentielle de sous-traitants à la mine à moyen terme.

C'est dans ce contexte que nous avons saisi l'opportunité d'améliorer la gestion de la SST chez nos sous-traitants. En 2019, de nombreux efforts ont été déployés pour s'assurer que l'approche de SST de MFQ était respectée par ceux-ci. Nous avons mis en place un outil de gestion administratif permettant de s'assurer que tout travailleur sous-traitant entrant sur le site de la mine du lac Bloom possède au

préalable la formation, les outils et les prérequis pour effectuer son travail en toute sécurité. Les sous-traitants sont également sujets à une évaluation périodique de leurs performances en matière de SST afin de s'assurer qu'ils respectent les attentes de MFQ.

Notre entreprise bénéficie par ailleurs de la présence, à l'intérieur de ses rangs, d'individus ayant des connaissances et formations pertinentes en matière d'intervention en contexte d'urgence. Néanmoins, les urgences constituent des événements complexes qui nécessitent une approche adaptée à chaque situation. Pour bien mitiger les risques associés à la

gestion d'une urgence, les acteurs doivent être prêts à intervenir efficacement. Pour ce faire, MFQ a mis de l'avant un programme d'exercices de simulation pour compléter la formation des intervenants.

Des exercices de simulations pour les secouristes, les pompiers ou les sauveteurs en espace clos ont ainsi été réalisés sur une base mensuelle en 2019, et ce, afin de leur permettre de mettre en pratique les apprentissages théoriques, de se familiariser avec leurs rôles et responsabilités et de valider les différentes procédures établies dans le plan d'urgence.

COVID-19

Bien que le présent rapport traite de la performance de 2019, nous présentons quelques mesures mises en œuvre dès le mois de mars 2020 afin de limiter les impacts de la pandémie sur nos employés locaux et en navettage, nos partenaires et les membres des communautés locales. L'ensemble des mesures déployées respectaient, voire dépassaient, les demandes et recommandations des gouvernements du Québec et du Canada et ont été ajustées au fur et à mesure afin d'en améliorer l'efficacité et la portée.

Communauté de Fermont

- Une directive a été émise pour éviter la fréquentation de tout l'espace public dans la ville de Fermont par les employés de MFQ en navettage qui résidaient dans les installations hôtelières de MFQ, y compris le centre commercial (épicerie, commerces, services, etc.), et ce, afin de limiter la propagation potentiel de la COVID-19 dans la communauté.
- Une collaboration plus étroite a été établie avec les autorités sanitaires locales pour déterminer la meilleure façon de soutenir les efforts plus larges du gouvernement et de la communauté dans la lutte contre la COVID-19.

Communauté du Labrador

- Tous les employés et sous-traitants ont embarqué et descendu de l'avion directement des autobus de l'entreprise spécialement autorisée à pénétrer sur le tarmac, évitant ainsi de pénétrer dans le terminal de l'aéroport local au Labrador ;
- Les autobus qui faisaient le navettage de l'aéroport vers le site minier ont évité de faire un arrêt dans les communautés du Labrador ;
- Nous avons cherché activement à isoler tous les entrepreneurs du Labrador de notre personnel pour éviter une contamination potentielle de part et d'autre.

Groupes autochtones

- Du personnel assurant le service d'infirmier a été fourni par MFQ dans la communauté de Uashat mak Mani-Utenam afin de l'aider pendant la pandémie;
- Une banque alimentaire de 30 000 \$ a été fournie à cette même communauté afin d'aider les plus vulnérables.

Installations hôtelières de MFQ à Fermont

- Des mesures d'hygiène supplémentaires pour se laver soigneusement les mains ont été installées dans la cafétéria ;
- Les sièges de la cafétéria ont été redispuestos de façon à respecter les distances sociales recommandées ;
- Des marqueurs ont été ajoutés au sol pour renforcer la distanciation sociale dans la file d'attente de la cafétéria ;
- Tous les aliments ont été individuellement emballés en portion à emporter pour éviter le service de buffet ;
- Les installations communautaires ont été fermées (gymnase, espace de loisirs, etc.) ;
- Le nombre d'autobus utilisé pour le transport des employés résidant à l'intérieur des installations hôtelières de MFQ a été doublé pour permettre d'installer un seul travailleur par siège double et maintenir une distance sociale appropriée.

COVID-19 (suite)

Site minier du Lac Bloom



- Tous les employés résidant à Fermont ont travaillé à domicile ou ont fait du travail visant à aider la communauté de Fermont dans le cadre de la gestion de la pandémie;
- Les grands rassemblements intérieurs ont été suspendus;
- Des thermomètres ont été distribués aux employés
- Une équipe de gestion de crise a été mise en place sur le site, laquelle adaptaient les mesures mises en place sur une base quotidienne en réponse à l'évolution de la situation;
- Du personnel de soutien médical a été ajouté au site;
- Un protocole d'isolement a été développé et utilisé pour tout employé présentant des symptômes de la COVID-19;
- Des employés supplémentaires ont été dédiés à la désinfection quotidienne des zones de travail, y compris les garde-corps, les poignées de porte et autres surfaces;
- Des postes de désinfection ont été installés sur le site;
- Des agents de sécurité supplémentaires ont été déployés pour assurer la bonne gestion des livraisons externes de biens au site et assurer l'application du protocole de gestion spécialement conçu pour la COVID-19 pour toute personne voulant entrer au site;
- Les heures de travail ont été décalées entre les employés pour minimiser leurs interactions;
- Le télétravail des employés a été maximisé.

Transport aérien des employés

- Tous les voyages non essentiels ont été annulés et interdits;
- Un premier dépistage a été effectué auprès de tous les employés trois jours avant leur départ pour revoir leur état de santé;
- Tous les employés ont dû remplir un questionnaire de santé et de voyage avant d'embarquer dans l'un de nos avions;
- Un professionnel de la santé prenait la température de chaque personne avant l'embarquement et confirmait l'absence de symptômes de la COVID-19 ou de facteurs de risque;
- Le nombre d'avions utilisés pour le transport des employés a été doublé pour respecter les normes de distanciation sociale recommandées;
- Les horaires de travail de 7 et 14 jours ont été remplacés par des horaires de 21 jours afin de réduire davantage le flux de déplacements des employés en navettage;
- Les avions ont été aseptisés après chaque vol en utilisant une nouvelle procédure plus stricte;
- Seuls les vols affrétés ont été utilisés pour le changement de rotation des employés (aucun vol commercial);


Engagements externes

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons	
 <p>3 Bonne santé et bien-être</p>	Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge	Non applicable	Nous appuyons l'atteinte de l'Objectif 3 notamment par la mise en œuvre de programmes de santé et d'hygiène au travail qui visent à surveiller et contrôler l'exposition de notre capital humain aux risques: évaluation des	dangers, inspection, audit, rapport d'incident et enquête, comité paritaire de SST et formation. Notre approche vise à protéger la santé et le bien-être à long terme des employés.
 <p>8 Travail décent et croissance économique</p>	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	Nous appuyons l'atteinte de l'Objectif 8 par la mise en place de stratégies visant à identifier, développer et mettre en œuvre les moyens permettant de	coresponsabiliser les individus en lien avec leur santé, leur sécurité et leur bien-être et de les faire développer le maximum de leadership en la matière.

Engagements externes

Principes de développement durable ICMM

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons	
 Santé et sécurité	<p>Poursuivre l'amélioration continue des performances en matière de santé et de sécurité dans le but ultime de zéro préjudice.</p>	<p>5.1 Améliorer continuellement la santé et la sécurité Mettre en œuvre des pratiques visant à améliorer continuellement la santé et la sécurité du travail et surveiller les performances pour l'élimination des décès et des blessures graves au travail et la prévention des maladies professionnelles, sur la base d'une norme ou d'un système de gestion international reconnu.</p> <p>5.2 Formation en santé et sécurité Offrir aux travailleurs une formation conforme à leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité, et mettre en œuvre des programmes de surveillance de la santé et de surveillance fondée sur les risques en fonction des expositions professionnelles.</p>	<p>Nous appuyons le Principe 5, notamment en faisant la surveillance et l'évaluation continues de nos performances en matière de santé et de sécurité du travail notamment via des programmes d'audit et d'inspection. Nous encourageons la déclaration de tous les types d'incidents afin d'obtenir un portrait juste de notre performance et ainsi pouvoir cibler des axes d'amélioration pertinents.</p>	<p>Nous nous efforçons également de mettre en place un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous nos employés et sous-traitant et de les doter des outils et de la formation nécessaires afin qu'ils prennent leur santé, leur sécurité et leur bien-être en main.</p>

Principes de développement durable VDMD

Santé et sécurité	<p>Le protocole a pour but de guider les établissements dans l'évaluation de leur rendement en matière de santé et sécurité par rapport aux engagements et obligations de rendre des comptes, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan, la formation, les comportements et la culture, la surveillance, les déclarations et le rendement.</p>	<p>Non applicable</p>	<p>La mise en place des processus et outils en matière de santé et sécurité du travail à la mine du lac Bloom ont commencé dès l'acquisition du site en 2016. Nous nous assurerons que les mesures implantées respectent le protocole sur la santé et la sécurité du VDMD.</p>	
--------------------------	--	-----------------------	--	--

Perspectives 2020

En 2020, nous concentrerons nos efforts sur la prévention des blessures aux mains. Nous allons aussi mesurer les résultats des programmes et processus de santé et sécurité du travail mis en place depuis le début des opérations en 2018. Cette démarche nous permettra d'identifier et comprendre les forces et points d'amélioration des mesures implantées jusqu'à maintenant et d'ajuster selon les besoins ou mettre en place le mentorat approprié. Nous nous assurerons également de mettre en place toutes les mesures nécessaires pour minimiser la contamination à la COVID-19 et

éviter les impacts négatifs de la pandémie sur nos employés, leurs familles et les membres des communautés locales. Nous procéderons en 2020 à un audit de culture de santé et de sécurité afin de faire le point sur l'état de la situation et établir les axes sur lesquels travailler avec notre capital humain. Du côté de la santé et de l'hygiène au travail, nous poursuivrons le travail déjà commencé avec le programme de santé pulmonaire en procédant à des tests d'ajustement pour le port d'équipement de protection respiratoire auprès de tout le personnel.





Éthique des affaires



Éthique des affaires

Son importance pour nos parties prenantes

Il est important pour nos parties prenantes que nous énoncions clairement les pratiques de gouvernance de l'entreprise et agissions avec transparence dans la divulgation de nos rapports sur la performance, les tendances et les résultats de la Société. Nos parties prenantes s'attendent à ce que nous agissions en conformité avec les lois applicables et que nous mettions en œuvre des politiques et pratiques anticorruption. Elles s'attendent également à ce que nous divulguions de façon transparente les paiements versés à des instances gouvernementales et politiques.

Son importance pour nous

La réputation de MFQ et la confiance de ceux avec qui nous traitons sont parmi les actifs les plus importants de notre entreprise. C'est pourquoi il est essentiel pour MFQ de mener ses activités en respectant les plus hauts standards d'intégrité, de transparence et d'excellence. Cela permet de nous assurer de bonnes pratiques commerciales, que la réputation de MFQ en tant qu'entreprise éthique et respectueuse des lois soit maintenue et protégée et que notre comportement avec les individus tant à l'interne qu'à l'externe soit adéquat.



Notre approche

Nous croyons que lorsqu'une entreprise se dote de balises éthiques et les met de l'avant, tout le monde en profite. Être honnête, franc et cohérent dans nos relations avec les autres favorise un environnement de travail positif. Une entreprise intègre inspire confiance aux employés, aux clients, aux actionnaires, aux fournisseurs et à l'ensemble de la communauté.

MFQ et sa société mère Champion Iron Limited utilisent une variété d'outils tels que des politiques,

formations, chartes, codes et procédures visant à favoriser et maintenir une culture d'entreprise qui encourage les comportements éthiques et la conformité par rapport à nos obligations. Quel que soit le domaine d'activités ou le niveau de responsabilité, tout employé, administrateur et dirigeant, ainsi que tout sous-traitant ayant une obligation contractuelle pertinente, doit respecter nos obligations de conformité et se conformer aux lois et règlements applicables.

Notre stratégie

Notre stratégie est basée sur une sensibilisation à l'éthique des affaires en vue d'élever le niveau de conscience éthique de tous nos collaborateurs sur le lieu de travail. Nous travaillons sur la sensibilisation à l'éthique pour augmenter les comportements éthiques et réduire ceux qui y sont contraires.

Pour augmenter les comportements éthiques nous misons sur

le déploiement des valeurs d'entreprise, du leadership et de la culture organisationnelle. Nous misons également sur la communication et la formation de notre personnel.

Pour réduire les comportements contraires à l'éthique, nous misons principalement sur la mise en place de systèmes, de directives, de procédures, de politiques et de codes de conduite.

Indicateur de performance



64,9 M\$⁽¹³⁾

Paiements aux instances gouvernementales

⁽¹³⁾ Les détails de la répartition des paiements sont disponibles à la page 114.

Performance 2019

MFQ a produit en 2017 un Code de conduite des employés mettant de l'avant les normes relatives au comportement attendu de tout le personnel de MFQ dans leurs activités quotidiennes et leurs relations avec les autres. Ce code ne traite pas de toutes les situations qui peuvent se produire, mais il établit les principes directeurs qui aident à prendre des décisions cohérentes avec les valeurs, les engagements et la réputation de MFQ. Il fait état des principales

responsabilités des employés de MFQ à l'égard des actionnaires de la société mère Champion Iron Limited, des individus et des communautés. Tous les employés et dirigeants de MFQ ont l'obligation de prendre connaissance du Code et de s'engager à y adhérer. Il est à noter que tous les employés, dirigeants et administrateurs de MFQ sont également assujettis au Code de conduite de la société mère Champion Iron Limited.

Nos principales responsabilités envers les actionnaires de la société mère Champion Iron Limited

Conflit d'intérêt	Éviter un conflit présumé ou réel entre deux intérêts pour éviter qu'il devienne impossible de remplir nos obligations envers une partie sans nuire à l'autre.
Cadeaux	Les cadeaux et divertissements ne doivent pas être acceptés s'ils peuvent raisonnablement être considérés comme extravagants, puisqu'ils peuvent créer un penchant favorable envers la personne qui les a offerts et nous empêcher de prendre des décisions éclairées ou de faire des affaires de manière équitable.
Confidentialité	Les employés et dirigeants de MFQ sont responsables de l'intégrité et de la protection des informations commerciales et doivent prendre les mesures appropriées pour les protéger.
Délit d'initié	Il est interdit aux employés, dirigeants et administrateurs de MFQ de négocier des actions de Champion Iron Limited en utilisant des renseignements confidentiels privilégiés, de manipuler les marchés, de frauder et de contrevenir aux lois.
Utilisation des actifs de la Société	Tous les acteurs de l'organisation doivent prévenir toute utilisation abusive, perte, destruction non autorisée et tout endommagement ou vol des actifs de MFQ.
Propriété intellectuelle	Les renseignements, la technologie et la propriété intellectuelle, y compris, mais sans s'y limiter, le matériel créatif, les programmes, la conception, les inventions, les développements, les stratégies, etc. développés par un employé pendant son emploi chez MFQ appartiennent à la Société et tous les employés cèdent à MFQ les droits qu'ils peuvent avoir sur l'information, la technologie et la propriété intellectuelle.
Divulgence publique	MFQ doit fournir à la société mère Champion Iron Limited des informations adéquates, factuelles et exactes sur l'entreprise afin de lui permettre de les divulguer à ses actionnaires, au milieu financier et au grand public dans le but de leur permettre de réaliser des investissements réfléchis dans la Société. Toute divulgation d'informations importantes et non publiques sur l'entreprise à quiconque en dehors de l'entreprise est interdite.
Contrôles et registres financiers	Nos systèmes de tenue de registres et de rapports doivent toujours être maintenus avec rigueur. Tous les documents doivent être créés en temps opportun, être précis et complets, et contenir des détails raisonnables sur les transactions. Il est interdit aux employés, dirigeants et administrateurs d'utiliser, d'autoriser ou de tolérer l'utilisation d'une comptabilité « hors livre » ou de tout autre dispositif qui pourrait être utilisé pour fausser des données ou rapports. De plus, les réserves et ressources minérales doivent être définies, calculées et divulguées de manière conforme aux lois et règlements applicables.

Nos principales responsabilités majeures envers les individus

Harcèlement et discrimination en milieu de travail	Tout comportement de harcèlement, de discrimination, d'abus, de manque de respect, de perturbations et tout autre comportement non professionnel envers autrui est strictement interdit et non toléré.
Égalité des chances	Nous garantissons un environnement de travail équitable, ce qui inclut l'égalité des chances en matière d'embauche, de promotion, de formation, de rémunération et de mesures disciplinaires.
Confidentialité et renseignements personnels	Toute collecte d'informations personnelles est limitée à ce qui est strictement nécessaire à des fins commerciales, juridiques, de sécurité ou contractuelles. La collecte de renseignements personnels doit être effectuée par des moyens légitimes et légaux avec le consentement de la personne auprès de laquelle les informations sont recueillies. Les informations personnelles ne sont pas utilisées ni divulguées à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été collectées, sauf exception requérant le consentement de la personne concernée ou tel que requis par la loi. Nous devons nous conformer à toutes les lois connexes régissant la divulgation de renseignements personnels, y compris la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé de la province de Québec.
Abus d'alcool et de drogues	Les employés et dirigeants doivent s'acquitter de leurs responsabilités de manière professionnelle et veiller à ce que leur rendement au travail ne soit aucunement affecté par les effets de l'alcool et des drogues, y compris le cannabis.
Santé et sécurité	MFQ a le devoir de fournir un lieu de travail sain et sécuritaire et des ressources adéquates notamment grâce à des programmes de formation, des outils et des incitatifs visant à promouvoir la santé et la sécurité du travail. Tous les employés, dirigeants et administrateurs de MFQ ont la responsabilité d'assurer que ce devoir soit rempli avec la plus haute diligence.

Nos principales responsabilités majeures envers les communautés

Protection de l'environnement	Nous devons protéger l'environnement naturel et minimiser les impacts de nos activités sur celui-ci. Tous les employés et dirigeants de MFQ doivent s'assurer que les activités de MFQ respectent les lois et règlements environnementaux et doivent signaler sans délai aux autorités gouvernementales concernées tout déversement accidentel de contaminant dans l'environnement conformément aux exigences des lois applicables.
Droits de la personne	Tous les employés et dirigeants de MFQ et les tierces parties qui lui fournissent des biens et des services doivent respecter les droits de la personne en tout temps. Les violations des droits de la personne ne sont pas tolérées.
Pratiques équitables	Nous avons le devoir de travailler avec le plus haut niveau d'intégrité possible. Nous ne cherchons à profiter de personne par la manipulation, l'abus d'informations privilégiées ou toute autre pratique déloyale. Nous n'employons pas de moyens trompeurs ou illégaux pour obtenir des informations confidentielles de concurrents et nous n'utilisons pas ces informations confidentielles si nous les obtenons.

En 2019, nous avons mis sur pied un processus de formation et de certification en ligne sur le Code de conduite des employés de MFQ. En plus de passer en revue les sujets clés du Code, le processus comprend un test obligatoire visant à assurer la compréhension des notions apprises de même qu'un engagement à respecter le Code en tout temps. Le test doit être réussi avec une note de 100 % pour que la certification soit obtenue. La formation et la certification doivent être renouvelées sur une base annuelle par tout le personnel.

Le même processus est applicable à l'égard du Code de conduite de la société mère. La formation et la certification des codes de conduite de MFQ et la société mère seront obligatoires dès 2020.

Tout le personnel doit par ailleurs se familiariser avec diverses politiques et procédures d'entreprises qui fournissent des conseils, orientations et directives détaillés sur des situations précises pouvant survenir dans le cadre de leur travail et s'assurer de prendre les bonnes décisions et de faire les bonnes actions.

Signalement d'inconduite

Toute personne travaillant pour MFQ a le devoir de dénoncer rapidement toute situation dans laquelle nos codes de conduite, leurs politiques sous-jacentes ou la loi semblent avoir été violés. Champion Iron Limited mettra en place en 2020 une politique de lanceur d'alerte pour la société mère et ses filiales, laquelle sera applicable à MFQ. Cette politique sera notamment accompagnée d'une procédure de signalement anonyme pouvant s'effectuer par le biais d'une plateforme administrée par un tiers indépendant.

Conformément à notre Code de conduite, toute personne travaillant pour MFQ qui enfreint une loi, le Code de conduite ou d'autres politiques ou procédures peut faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

En 2019, nous avons reçu deux signalements liés à une potentielle violation du Code, lesquels ont été traités avec la plus haute diligence. Aucune personne n'a été congédiée pour avoir contrevenu au Code de conduite.

Amende et sanction

MFQ n'a fait l'objet d'aucune amende, sanction ou poursuite en lien avec l'éthique des affaires en 2019.



Politiques de gouvernance d'entreprise de la société mère

La société mère utilise des politiques de gouvernance d'entreprise pour assurer la mise en œuvre de mécanismes internes adéquats pour positionner Champion Iron Limited et ses filiales de manière à optimiser les résultats et la valeur pour ses actionnaires et à garantir sa réussite à long terme. Les politiques sont disponibles sur le site Web de Champion Iron Limited.

Les politiques de gouvernance d'entreprise de la société mère sont basées sur une structure organisationnelle et sur des mécanismes de gouvernance et de responsabilisation appropriés et diligents pour réduire les risques et impacts négatifs sur l'entreprise et protéger ses intérêts. Elles visent également à assurer aux actionnaires et autres parties prenantes la divulgation d'informations transparentes, claires et concises sur nos politiques et programmes de même que sur le rendement, les tendances et les résultats de l'entreprise.

Les politiques de gouvernance d'entreprise de la société mère incluent notamment les suivantes :

- Charte du Conseil d'administration
- Politique d'évaluation du rendement du Conseil d'administration
- Code de conduite
- Charte du comité d'audit
- Charte du comité de rémunération et de nomination
- Politique de diversité en milieu de travail
- Politique de divulgation continue
- Politique de communication avec les actionnaires
- Politique de gestion des risques
- Politique de transaction sur titres
- Politique de vote majoritaire sur l'élection des administrateurs

Champion Iron Limited prévoit mettre en place en 2020 une politique de lanceur d'alerte pour le compte de la société mère et ses filiales.

Le Code de conduite de Champion Iron Limited exige par ailleurs que celle-ci ait une approche de tolérance zéro à l'égard de la corruption et qu'elle s'engage à mener des activités de manière équitable, honnête, ouverte et sans influence induue. La corruption et les pots-de-vin sont interdits. Aucun administrateur, dirigeant ou employé ne doit solliciter, recevoir, offrir, promettre ou fournir quoi que ce soit de valeur pour obtenir un avantage dans le cadre de ses activités, en contre-partie d'un acte ou d'une omission de la part d'un fonctionnaire public ou de tout autre titulaire d'une charge publique dans l'exercice de ses fonctions.

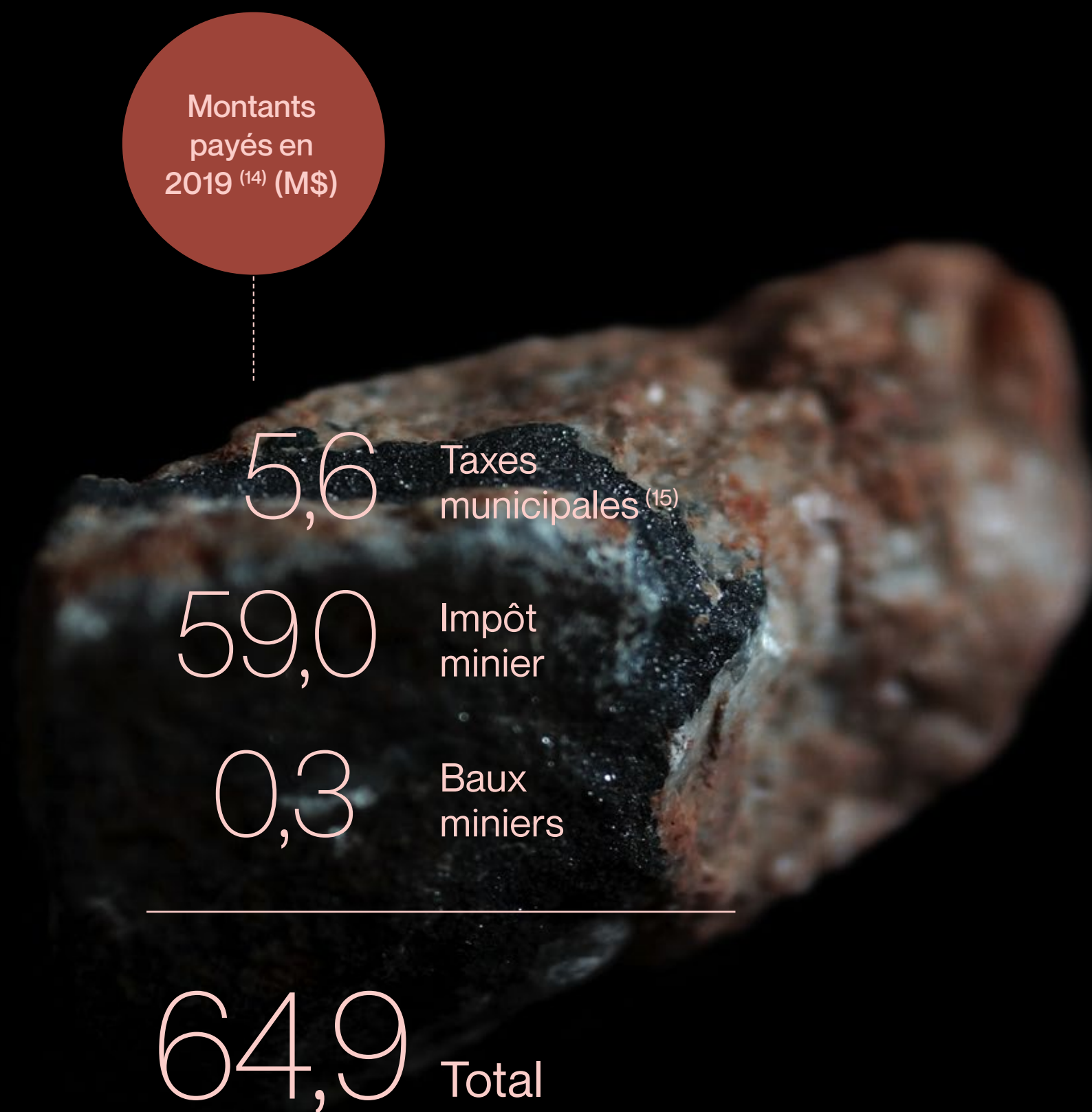
Champion Iron Limited n'a fait l'objet d'aucune amende, sanction ou poursuite en lien avec l'éthique des affaires en 2019.

Paiements aux gouvernements

Nous appuyons les objectifs de l'initiative pour la transparence dans les industries extractives de l'ICMM et de la GRI et ses principes de transparence et de responsabilité à l'égard des paiements des gouvernements. Notre engagement à agir de façon éthique dans nos paiements aux gouvernements implique la conformité des exigences en matière de rapports externes conformément à la Loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif du Canada et la Loi sur les mesures de transparence dans les industries minières, pétrolières et gazières du Québec.

Les paiements que nous avons effectués aux différents paliers de gouvernement en 2019 comprennent les impôts miniers, les taxes municipales et les droits annuels sur les baux miniers. Nous avons fait des paiements aux gouvernements pour un montant total s'élevant 64,9 M\$ en 2019.

En plus des montants payés au gouvernement, la société mère de MFQ a par ailleurs conclu une transaction le 16 août 2019 avec le gouvernement du Québec par l'entremise de son mandataire, Ressources Québec inc., permettant à Champion Iron Limited d'acquérir la participation minoritaire de 36,8 % que détenait le gouvernement québécois dans Minerai de fer Québec inc. Nous nous considérons choyés d'avoir pu bénéficier du support du gouvernement du Québec qui a investi 45 M\$ dans le projet de relance de la mine du lac Bloom en 2016 en échange de cette participation minoritaire. Le rachat par notre société mère des parts du gouvernement a été fait en contrepartie d'un comptant totale de 211 M\$.



⁽¹⁴⁾ Montant payé couvrant l'année calendrier 2019 (1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019)

⁽¹⁵⁾ Excluant montant de 14,9 M\$ pour arrérage, droits de mutation et intérêts issus d'avant l'année 2019

Risque et opportunités

Les entreprises doivent respecter des exigences légales croissantes liées notamment à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption. C'est dans ce contexte que MFQ a mis en place un processus de veille législative et juridique en 2019. Cette démarche permet à l'entreprise d'identifier les changements et nouveautés pouvant affecter les activités de l'entreprise en vue de planifier

et ajuster les processus, outils et procédures en conséquence et à l'avance et ainsi assurer la conformité de ses obligations. Plusieurs changements au niveau canadien ou québécois ont été examinés en 2019 et ont mené à quelques ajustements mineurs pour MFQ, notamment ceux liés à la Loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif.

Le gouvernement du Canada a par ailleurs publié en mars 2019 le *Plan canadien pour les minéraux et les métaux*, lequel comprend une vision, des principes et des orientations stratégiques qui touchent l'industrie minière canadienne.

- Développement économique et compétitivité ;
- Promotion de la participation des peuples autochtones ;
- Environnement ;
- Sciences, technologies et innovations ;
- Communautés ;
- Leadership mondial du Canada.





Un premier plan d'action est attendu de la part du gouvernement du Canada en 2020. Les actions suivantes peuvent être déjà envisagées :

- Réduction de l'empreinte écologique ;
- Économie circulaire ;
- Planification améliorée de la fermeture des mines ;
- Meilleure adaptation aux changements climatiques.

MFQ s'aligne déjà avec ces thèmes et profitera de cette opportunité pour consolider certaines initiatives durables déjà en cours ou permettre d'en propulser de nouvelles.



Engagements externes

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons		
 <p>5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p>	<p>Égalité entre les sexes</p>	<p>Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles</p>	<p>5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.</p>	<p>Nous appuyons l'atteinte des objectifs 5, 8, 10 et 16 de la manière suivante.</p> <p>Nous nous assurons de tenir compte des impacts subjectifs réels ou potentiels de nos activités et de nos décisions stratégiques sur les parties prenantes et nous tentons de réduire au minimum les difficultés que peuvent engendrer nos opérations sur les individus et les communautés.</p>	<p>Nous contribuons positivement au progrès des communautés.</p> <p>MFQ utilise des mesures pour minimiser, voire supprimer si possible, les effets nuisibles de ses activités sur la santé de ses employés directs et sous-traitants de même que sur l'environnement et la biodiversité des milieux dans lesquels elle opère.</p>
 <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>	<p>Travail décent et croissance économique</p>	<p>Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous</p>	<p>8.5 D'ici 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.</p> <p>8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.</p>	<p>Nous utilisons des pratiques de gestion du capital humain qui sont justes et équitables, indépendamment de la race, le sexe, l'orientation sexuelle ou tout autre motif de discrimination. MFQ s'assure également de mettre en place les mesures qui empêchent le harcèlement ou les représailles envers les personnes.</p>	
 <p>10 INÉGALITÉS RÉDUITES</p>	<p>Inégalités réduites</p>	<p>Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre</p>	<p>10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.</p>	<p>Nous avons mis en place des mécanismes faisant en sorte que les actions des individus à l'interne, leur comportement face à l'environnement extérieur et les responsabilités de l'entreprise face aux actionnaires de Champion Iron, aux individus et aux communautés sont gérées de manière éthique, honnête, non discriminante et légale.</p>	
 <p>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</p>	<p>Paix, justice et institution efficace</p>	<p>Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous</p>	<p>16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes</p> <p>16.b Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable</p>		

Engagements externes

Principes de développement durable ICMM

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons	
 Éthiques des affaires	<p>Appliquer des pratiques commerciales éthiques et des systèmes solides de gouvernance d'entreprise et de transparence pour soutenir le développement durable.</p>	<p>1.1 Conformité légale Établir des systèmes pour maintenir la conformité avec la loi applicable.</p> <p>1.2 Prévenir la corruption Mettre en œuvre des politiques et des pratiques pour prévenir la corruption et divulguer publiquement les paiements de facilitation.</p> <p>1.4 Responsabilité Attribuer la responsabilité de la performance en développement durable au niveau du Conseil d'administration ou du Comité exécutif</p> <p>1.5 Divulguer les contributions financières Divulguer la valeur et les bénéficiaires des contributions politiques financières et en nature, directement ou par l'intermédiaire d'un intermédiaire.</p>	<p>Nous appuyons le Principe 1 en nous engageant à mener nos opérations et gérer nos risques de manière responsable et éthique.</p> <p>Nous mettons en place les mécanismes permettant d'assumer adéquatement nos responsabilités d'éthique envers les actionnaires de Champion Iron, les individus et les communautés, notamment ceux associés à la prévention de la corruption.</p> <p>Nous nous assurons de mettre en œuvre les processus permettant d'assurer la conformité par rapport aux lois et règlements applicables à nos activités, notamment ceux associés à nos pratiques environnementales et la divulgation des informations et contributions financières.</p>	<p>Nous nous engageons pour la santé et sécurité et le bien-être des individus et des communautés autant à court qu'à long terme.</p> <p>Nous mettons en place les structures organisationnelles et les mécanismes de gouvernance et de responsabilisation pour assurer une éthique des affaires adéquate de même que l'application des principes de développement durable à travers toute l'organisation.</p>
 Engagement avec les parties prenantes	<p>Engager de manière proactive les principales parties prenantes sur les défis et opportunités de développement durable de manière ouverte et transparente, rendre compte efficacement et vérifier de manière indépendante les progrès et les performances</p>	<p>10.2 Paiements aux gouvernements Soutenir publiquement la mise en œuvre de l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE) et compiler des informations sur tous les paiements importants, au niveau de gouvernement approprié, par pays et par projet.</p>	<p>Nous appuyons le Principe 10 en soutenant publiquement l'initiative pour la transparence dans les industries extractives de l'ICMM à l'égard des paiements effectués aux gouvernements.</p>	

Perspectives 2020

En 2020, nous continuerons à travailler à rehausser notre niveau d'éthique des affaires en mettant sur pied un comité d'éthique qui aura la responsabilité de traiter les questions éthiques en temps opportun, de manière impartiale et appropriée. Le comité aura aussi la responsabilité d'examiner les signalements liés à l'éthique, discuter des tendances externes en matière d'application de la loi et des changements réglementaires.

Également, une adaptation du Code de conduite des employés sera produite pour être en mesure d'appliquer les exigences et attentes de MFQ en matière d'éthique auprès des fournisseurs et sous-traitants avec pertinence et diligence. De plus, afin de soutenir toute personne n'étant pas à l'aise de signaler une inconduite éthique en personne à un gestionnaire, un outil accessible à tout le personnel sera mis en place afin de permettre de soumettre un signalement en toute confidentialité.





Communautés, groupes autochtones et droits de la personne



Communautés, groupes autochtones et droits de la personne

Son importance pour nos parties prenantes

Les parties prenantes s'attendent à ce que nous respections les droits de la personne. Elles s'attendent également à ce que nous minimisions nos impacts sociaux et environnementaux négatifs et que nous maximisions les avantages positifs que nous pouvons apporter à l'économie locale. Il est important pour les parties prenantes que nous nous engagions avec les communautés locales et les groupes autochtones et que nous créions des partenariats à long terme avec eux.

Son importance pour nous

Le soutien de la communauté et l'acceptabilité sociale de nos projets sont nécessaires pour assurer la stabilité et la continuité de nos opérations durant tout le cycle de vie de celles-ci. Ils sont également essentiels pour propulser notre démarche de développement durable et assurer le respect de nos valeurs d'entreprise. L'établissement de relations de confiance avec les communautés et les groupes autochtones nous aident à atténuer les impacts de nos activités minières de manière appropriée et à générer des retombées positives pour eux, et positives pour MFQ en retour.

En harmonie avec
les communautés,
ça sonne juste.

Notre approche

Les relations avec les populations locales revêtent un caractère essentiel pour une entreprise socialement responsable. Nous sommes conscients que l'utilisation du territoire demeure un privilège qui nous est accordé par les communautés hôtes, et c'est dans cette perspective que nous avons à cœur de développer et maintenir d'excellentes relations avec elles afin d'assurer une collaboration fructueuse propice à l'instauration d'un climat de compréhension, de confiance, de transparence et de respect mutuels.

Nous reconnaissons notre devoir de minimiser les impacts négatifs de nos activités à l'égard des communautés locales. Nous croyons que comprendre et tenir compte des préoccupations des parties prenantes est essentiel à notre capacité à les atténuer. Nous cherchons par ailleurs à ce que nos activités deviennent un catalyseur de développement

durable de l'économie locale pour les communautés et les groupes autochtones. Nous tentons constamment de contribuer à créer pour et avec eux des opportunités, de la valeur et de la croissance durable qui, idéalement, perdureront au-delà de la vie de la mine. Les investissements communautaires font partie de nos engagements et nos contributions auprès des communautés hôtes. Nous soutenons des initiatives locales liées à la santé, la culture, l'embauche, l'environnement, le support aux entreprises et le développement communautaire.

Nous considérons que MFQ a la responsabilité de respecter les droits de la personne dans le cadre de ses activités. Nous reconnaissons et respectons aussi les droits, les cultures, les intérêts et les aspirations des groupes autochtones, et nous nous engageons à établir des relations solides et durables avec eux.



Le site du lac Bloom se trouve sur le territoire revendiqué par la Corporation Ashuanipi, laquelle comprend les communautés de Uashat mak Mani-Utenam et de Matimekush – Lac John et se situe de ce fait à l'intérieur du vaste territoire ancestral innu appelé le Nitassinan. Nous sommes très fiers d'avoir conclu une entente sur les répercussions et avantages de nos

activités avec la communauté de Uashat mak Mani-Utenam en 2017, laquelle inclut également des dispositions prévoyant des bénéfices pour la communauté de Matimekush–Lac-John. Nous sommes d'avis que cette entente établit les bases d'une relation solide et positive qui contribuera au développement durable des groupes autochtones hôtes.

Nos stratégies

Nos stratégies en matière de relations avec les communautés et les groupes autochtones reposent sur trois piliers :

- **Soutenir les droits de la personne** : Intégrer le respect des droits de la personne en général et des droits des peuples autochtones en particulier dans tout ce que nous faisons.
- **S'engager auprès des communautés** : Dialoguer avec les communautés et comprendre leurs préoccupations et leurs priorités pour en tenir compte sur une base continue et maximiser les collaborations avec elles.
- **Favoriser l'économie locale** : Contribuer au développement économique local par le biais de l'embauche et l'approvisionnement local et des investissements communautaires.

Court terme (2020-2021)

- Aller à la rencontre des membres des communautés et groupes autochtones afin de peaufiner notre compréhension de leurs préoccupations vis-à-vis des impacts issus de nos activités et définir mutuellement les résultats et mesures de succès.
- Mettre sur pied des programmes interculturels permettant d'aider à la compréhension des coutumes, idéologies et réalités des groupes autochtones et ainsi faciliter les relations et le respect de leurs droits à travers toute l'organisation.
- Élaborer des paramètres pour faire le suivi de l'emploi et l'approvisionnement local et issu des groupes autochtones afin d'établir des bases de référence et en stimuler les progrès.

Moyen terme (2022-2024)

- Travailler avec les communautés et groupes autochtones pour identifier les initiatives visant à soutenir leurs propres objectifs de développement socio-économique et y participer.
- Appuyer des initiatives locales structurantes visant à faire émerger les idées, le commerce, la culture, l'innovation, la productivité, le développement social, etc.

Long terme (2025-2030)

- Développer des partenariats avec les communautés et les groupes autochtones visant à créer de la valeur durable, y compris des avantages sociaux et économiques à long terme. Nous devons viser à ce que ces avantages s'étendent au-delà de la durée de vie de la mine et tentent d'assurer aux communautés que notre présence sur leur territoire leur donne une position plus avantageuse à l'égard de leur développement et leur prospérité.

Indicateurs de performance 2019

196 M\$

Approvisionnement auprès de fournisseurs locaux ⁽¹⁶⁾

42

Emplois locaux et issus de groupes autochtones ⁽¹⁸⁾

3,5 M\$

Approvisionnement auprès de fournisseurs autochtones ⁽¹⁷⁾

5 M\$

Investissements communautaires



⁽¹⁶⁾ Entreprises ayant une unité d'affaires dans la région de la Côte-Nord du Québec.

⁽¹⁷⁾ Entreprises autochtones ou qui sont des partenaires des autochtones

⁽¹⁸⁾ Inclut les employés autochtones réguliers, contractuels et stagiaires

Performance 2019

Droits de la personne et des autochtones

La reconnaissance et le respect inconditionnel des droits de la personne et des droits autochtones sont fondamentaux pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation et pour le développement durable de MFQ et des communautés hôtes. Nous nous inspirons des principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme du Pacte mondial des Nations Unies ainsi que ceux de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relativement aux droits fondamentaux au travail. Nous nous engageons à les appliquer en fonction des lois applicables au Québec, notamment la Charte des droits et libertés de la personne.

MFQ s'engage à ne jamais tolérer ou ignorer en aucun moment, aucun contexte et sous aucun prétexte des comportements, gestes ou paroles qui briment d'une quelconque façon les droits de la personne et des autochtones, ou constituent de la discrimination ou du harcèlement. Nous promettons également d'offrir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement, milieu où tous les individus sont traités avec dignité et respect.

En 2019, nous n'avons reçu aucun signalement lié à une potentielle ou réelle violation des droits des autochtones ou des droits de la personne en lien avec les communautés ou groupes autochtones.

Engagement avec les communautés

Nous reconnaissons l'importance de bien informer les membres des communautés. C'est pourquoi MFQ veille à assurer une communication efficace avec les intervenants locaux.

Un programme de suivi du milieu social est déjà en place avec la municipalité adjacente et les groupes autochtones. Ce programme a pour objectif d'assurer la mise en œuvre de mesures cohérentes permettant d'atténuer les impacts de nos activités sur les communautés et de générer des avantages durables pour elles. Un suivi des résultats et de l'efficacité des mesures est réalisé durant l'exploitation de la mine, lequel permet de les ajuster au fur et à mesure afin de s'assurer de bien répondre aux objectifs du programme.

L'approche de suivi repose essentiellement sur la formation de comités avec les parties prenantes locales et autochtones. Ces

comités ont pour but d'offrir à tous les acteurs-clés des communautés concernées une plateforme d'échange et de consultation qui permet entre autres choses de :

- Partager et mieux comprendre les enjeux communautaires, qu'ils soient de nature environnementale, sociale ou économique.
- Identifier les opportunités de création de valeur ou d'avantages potentiels qui peuvent bénéficier aux communautés à court, moyen et long terme.
- Stimuler le développement d'initiatives en multi partenariats.
- Partager les résultats de nos suivis environnementaux, sociaux et opérationnels.
- Ajuster les objectifs d'entreprise afin de répondre autant que possible à des objectifs communs de développement durable.
- Assurer un cycle régulier et continu de communication et d'échange.

Performance 2019 (suite)

À titre d'exemple, MFQ a rencontré les résidents villégiateurs situés dans le voisinage de proximité de la mine du lac Bloom à deux reprises en 2019 afin de leur présenter les premières ébauches d'un concept d'agrandissement potentiel des aires d'entreposage de matériaux miniers au site minier du lac Bloom (projet pas encore mis en œuvre par MFQ). L'objectif de ces rencontres était de comprendre quelles étaient leurs préoccupations par rapport à ce genre de projet afin d'en tenir compte dans l'approche et la conception du projet par la suite. Les préoccupations émises concernaient principalement les risques liés à la qualité de l'air. Des mesures d'atténuation impliquant des modifications dans les approches des sautages, du transport et de l'entreposage des matériaux ont été retenues pour la suite de la planification du projet. Des représentants de groupes autochtones ont également fait partie intégrante des échanges et ont participé conjointement avec

MFQ à l'élaboration d'un plan de mesures de compensation pour des impacts qui pourraient éventuellement être causés à des milieux humides et des habitats du poisson dans le cadre du déploiement du projet. Cette approche a permis de cibler des mesures qui optimiseraient les bénéfices pour les groupes autochtones.

Nous participons également à des événements socioculturels dans le but de permettre à notre personnel et aux membres d'en apprendre davantage les uns sur les autres et d'ainsi contribuer à la création d'un espace de rencontre favorable à la communication, au partage et à la collaboration. Un des événements culturels locaux auquel nous avons contribué en 2019 est celui du Solstice d'été à Fermont, lequel visait à favoriser un rapprochement culturel entre des groupes autochtones, les employés de MFQ et la communauté hôte de la ville de Fermont. Plusieurs activités ont



Les Jeux Autochtones interbandes à Sept-Îles

Événement du Solstice d'été à Fermont

eu lieu, dont la dégustation de mets traditionnels, des ateliers d'artisanat et le spectacle d'un groupe musical autochtone. Au total, 223 employés et citoyens ont visité les installations. MFQ a également participé à d'autres événements tels que le Défi Taïga Carnaval de Fermont, le Festival des Innus, le demimarathon de Cancer-Fermont, de même que

sa campagne de financement, les Jeux Autochtones interbandes et l'événement de Noël au Vieux Poste de Sept-Îles.

Les relations avec les communautés hôtes et les groupes autochtones sont excellentes. Il n'y a eu aucun différend significatif ni litige impliquant les communautés ou les groupes autochtones en 2019.

Emploi local

L'emploi est l'un des moyens par lesquels les communautés locales peuvent bénéficier de notre présence sur leur territoire. Selon les plus récentes données de recensement démographique (2016), la population de la ville de Fermont se chiffre à près de 2 500 habitants. Les groupes autochtones de Uashat mak Mani-utenam et de Matimekush-Lac-John représentent quant à eux environ 3 000 et 600 habitants respectivement.

MFQ travaille avec les collectivités pour perfectionner et embaucher le maximum de leurs membres. Nous offrons même de la formation sur une variété d'emplois liés aux mines pour favoriser l'emploi local, et ce, même pour ceux qui ne sont pas qualifiés.

À titre d'exemple, pour certains postes comme celui d'opérateur d'équipements miniers, MFQ offre de la formation combinant théorie, exercice pratique en simulateur et mentorat afin de donner des opportunités d'emplois de grande qualité aux membres de la communauté.

Malgré ses efforts d'embauche locale et autochtone, MFQ doit avoir recours à des travailleurs à l'échelle régionale et nationale pour combler ses besoins en main-d'œuvre. Cette embauche implique une approche par navettage du personnel sur des horaires de travail en rotation à 14 jours travaillés au site minier, suivis de 14 jours de congé à la maison. Les employés faisant du navettage sont logés dans les installations de MFQ dans la communauté hôte. Étant consciente des impacts que le navettage peut engendrer sur la communauté, MFQ tente constamment de minimiser les impacts négatifs et de maximiser les impacts socio-économiques positifs d'une telle approche.

En 2019, le nombre d'employés locaux représentait 4 % de nos effectifs opérationnels et les employés régionaux et nationaux en navettage représentaient 95 %. Une proportion de 100 % des gestionnaires de la haute direction du site minier (directeurs généraux et directeurs) étaient des résidents permanents de la province de Québec.



L'embauche et le maintien à l'emploi des membres de communautés autochtones ont été l'une de nos plus grandes priorités en 2019. Nous favorisons aussi les sous-traitants qui favorisent à leur tour l'embauche autochtone. Au total, 21 travailleurs autochtones étaient à l'embauche de MFQ à titre d'employé régulier, contractuel ou stagiaire au 31 décembre 2019. Une pointe de plus de 70 membres des groupes autochtones travaillaient au site minier du lac Bloom à l'été 2019.

MFQ est le plus important employeur minier autochtone dans la fosse du Labrador. Nous cherchons par ailleurs constamment à accroître l'emploi et la formation des autochtones. Nous avons adapté notre approche de sélection à l'embauche de manière à mettre en lumière de façon optimale leurs forces et leur potentielle contribution chez MFQ, et ce, de manière à favoriser leur embauche et surtout leur maintien à l'emploi.

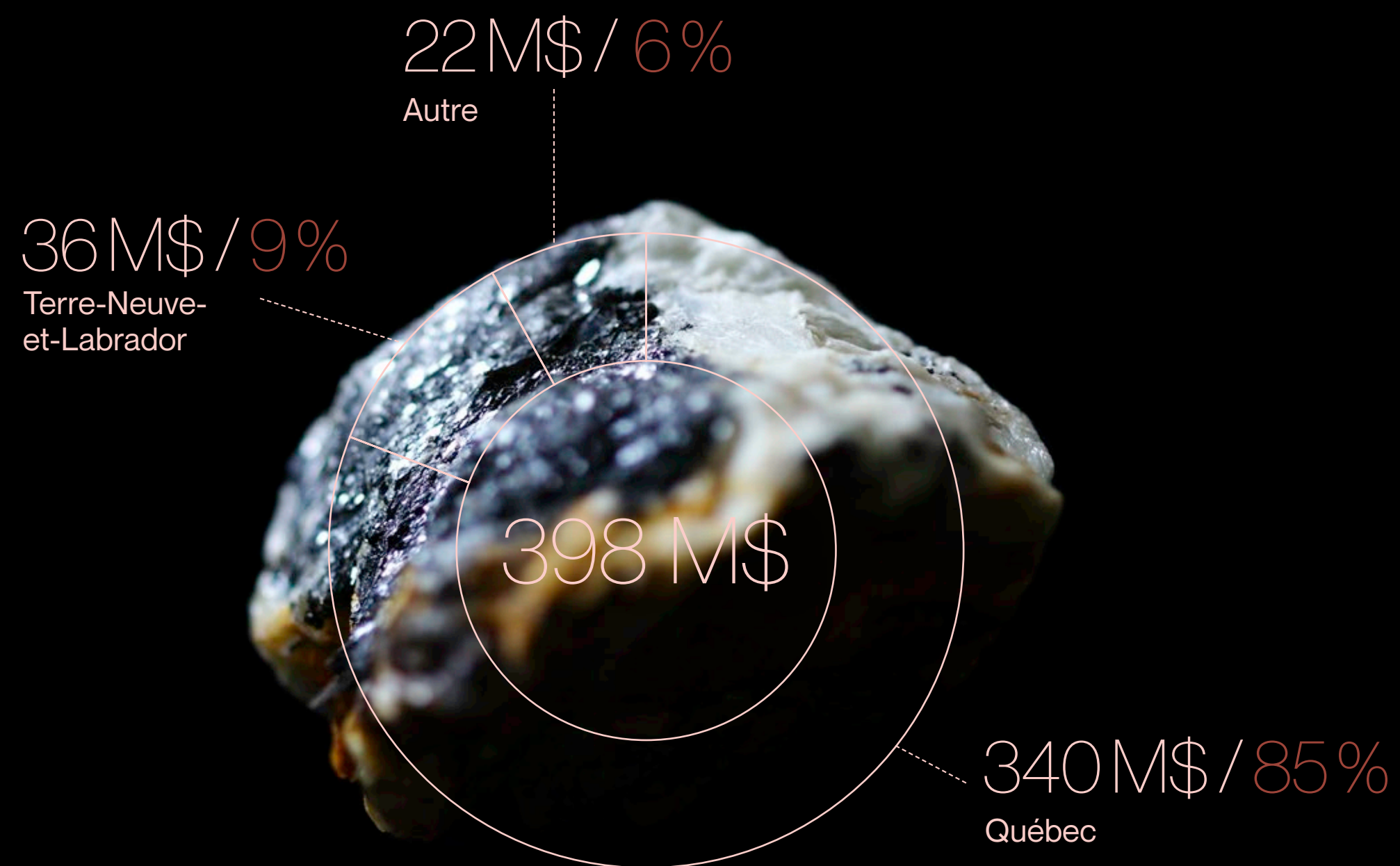
Approvisionnement local

Nous sommes conscients que notre présence dans la communauté hôte peut attirer et contribuer à créer des opportunités commerciales. Tout en respectant notre Code de conduite des employés de MFQ et celui de la société mère, nous tentons de privilégier et de soutenir les fournisseurs de biens et services locaux, surtout les entreprises issues des groupes autochtones, qui y sont associées ou qui privilégient leurs intérêts. Nous misons sur de l'accompagnement de petites et moyennes entreprises locales et autochtones pour les aider à identifier des opportunités commerciales, soumettre des propositions de services compétitives et développer leurs activités ou leurs actifs à long terme. Nous collaborons aussi avec des chambres de commerce locales pour aider à renforcer la capacité des entreprises locales à travailler avec la mine.

Au-delà de 50 entreprises locales ou régionales font des affaires avec MFQ depuis la relance des opérations de la mine du lac Bloom en 2018. En 2019, un total de 398 M\$ a été octroyé en contrats à des entreprises ayant une unité d'affaire située dans la province de Québec, ce qui représente 85 % de tous les contrats octroyés par MFQ. Près de 50 % des contrats, soit une valeur de 196 M\$, ont été octroyés à des d'entreprises ayant une unité d'affaire située dans la région de la Côte-Nord, où se trouve le site minier du lac Bloom. Nous avons par ailleurs octroyé environ 3,5 M\$ en valeurs de contrats à des fournisseurs autochtones ou qui sont des partenaires des autochtones.



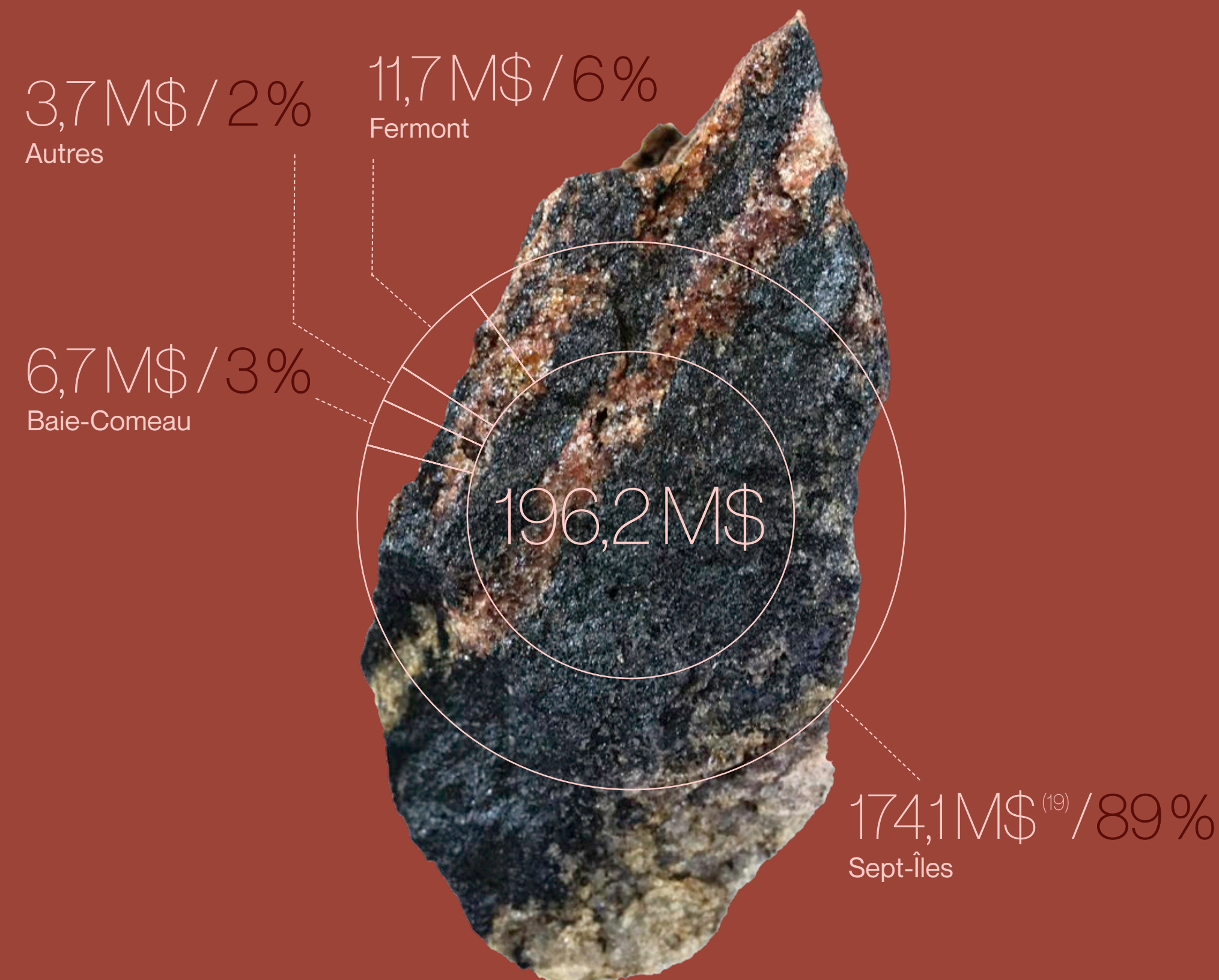
Provinces canadiennes



Légende: Niveau 1 ● Valeur des contrats octroyés par MFQ en 2019 (en M\$)

Niveau 2 ● Répartition de la valeur des contrats octroyés par MFQ en 2019 (%)

Région de la Côte-Nord



Légende: Niveau 1 ● Valeur des contrats octroyés en 2019 (en M\$)

Niveau 2 ● Répartition de la valeur des contrats octroyés en 2019 (%)

⁽¹⁹⁾ Incluant les contrats de transport ferroviaire (78,3 M\$) et de services portuaires (54,6 M\$)

Investissements communautaires

Chez MFQ, les investissements communautaires vont au-delà de l'approvisionnement et de l'embauche locale, mais consistent en des contributions autogérées par les communautés, lesquelles servent dans des projets et programmes qui améliorent le

développement socio-économique et créent des avantages et de la valeur durable qui perdurera après la fermeture de la mine. Nos investissements communautaires en 2019 se sont élevés à plus de 5 M\$.

Gestion des risques et opportunités

La relance de la mine du lac Bloom en 2018 a nécessité des investissements de la part de MFQ de l'ordre de 326 M\$. Les opérations minières engendrent depuis lors des achats de plus de 200 M\$ sur une base annualisée, lesquels seront récurrents pour les 20 années d'opérations minières prévues à l'heure actuelle. Nous tenterons de privilégier des opportunités pour les fournisseurs locaux et groupes autochtones en premier lieu. Nous chercherons à les aider à en tirer le maximum de bénéfices, notamment en stimulant la croissance d'un bassin de main-d'œuvre, de fournisseurs et équipementiers locaux et en appuyant le plus possible des initiatives qui visent à créer de la valeur localement à long terme.





En 2019, nous avons nommé deux nouveaux gestionnaires afin de permettre à MFQ de déployer davantage ses initiatives en matière de responsabilité sociale

en entreprise. Leur mandat vise exclusivement à renforcer nos relations avec les communautés locales et à stimuler l'émergence d'opportunités et d'avantages pour elles et les groupes autochtones.

Nous avons par ailleurs mis sur pied un bureau de liaison sur le territoire de la Nation autochtone de Uashat mak Mani-Utenam en 2019. Cette initiative vise à favoriser la création d'opportunités avec les groupes autochtones en mettant en place et en commun des activités de rencontres, d'échanges, de formation, de codéveloppement et de cocréation. Nous pourrions également entretenir un lien plus étroit avec la communauté en y déployant une structure qui facilite la communication. Le bureau nous permettra enfin d'améliorer le travail de collaboration avec les agents de liaison autochtones pour propulser davantage l'employabilité et l'encadrement professionnel des membres de la communauté.

Engagements externes

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons	
	Inégalités réduites Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre	10.2 D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.	Nous appuyons l'atteinte de l'Objectif 10 en cherchant constamment à accroître l'emploi et la formation des membres de groupes autochtones pour favoriser leur autonomisation et leur intégration sociale et économique. Pour ce faire, nous avons adapté notre approche de sélection à l'embauche des autochtones de manière	à mettre en lumière de façon optimale leurs forces et leur potentielle contribution chez MFQ et ainsi contribuer à leur maintien en emploi et leur développement personnel.
	Villes et communautés durables Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables	11.7 D'ici à 2030, assurer l'accès de tous, en particulier des femmes et des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées, à des espaces verts et des espaces publics sûrs.	Nous appuyons l'atteinte de l'Objectif 11 par des investissements communautaires, lesquels ont totalisé 5 M \$ en 2019.	
	Paix, justice et institution efficace Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.	16.b Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable	Nous appuyons l'Objectif 16 en promettant de ne jamais tolérer ni ignorer des comportements, gestes ou paroles qui briment d'une quelconque façon les droits de la personne et des autochtones, ou constituent de	la discrimination ou du harcèlement. Nous nous engageons également à offrir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement.
	Partenariats pour la réalisation des objectifs Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser.	17.17 Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière.	Nous appuyons l'atteinte de l'Objectif 17 en cherchant à soutenir le développement de partenariats avec des parties prenantes de la	communauté locale et les groupes autochtones dans le but d'améliorer la vitalité socio-économique des communautés hôtes.



Engagements externes (suite)

Principes de développement durable ICMM

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons
 Processus décisionnel	Intégrer le développement durable dans la stratégie d'entreprise et les processus décisionnels.	2.1 Durabilité dans la prise de décision Intégrer les principes du développement durable dans la stratégie d'entreprise et les processus décisionnels relatifs aux investissements et à la conception, l'exploitation et la fermeture des installations.	Nous appuyons le Principe 2 en intégrant les membres des communautés hôtes et des groupes autochtones dans la phase de conception de nos projets. Cela permet de tenir compte de leurs préoccupations et de minimiser les impacts de nos activités sur eux ainsi que de s'assurer d'optimiser les bénéfices qu'ils en tireront dans le cadre de la mise en œuvre subséquente.
 Droits de la personne	Respecter les droits de la personne et les cultures d'intérêts, les coutumes et les valeurs des employés et des communautés affectés par nos activités.	3.1 Respecter les droits de la personne Soutenir les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme en développant un engagement politique à respecter les droits de la personne, en entreprenant une diligence raisonnable en matière de droits de la personne et en prévoyant ou en coopérant à des processus permettant de remédier aux impacts négatifs sur les droits de la personne que les membres ont causés ou contribué.	3.6 Respecter les peuples autochtones Respecter les droits, les intérêts, les aspirations, la culture et les moyens de subsistance fondés sur les ressources naturelles des peuples autochtones dans la conception, le développement et l'exploitation du projet ; appliquer la hiérarchie d'atténuation pour traiter les impacts négatifs ; et offrir des avantages durables aux peuples autochtones.
		3.4 Respecter les droits des travailleurs Respecter les droits des travailleurs en n'employant ni enfant ni travail forcé ; éviter la traite des êtres humains ; ne pas attribuer de travail dangereux / dangereux aux moins de 18 ans ; éliminer le harcèlement et la discrimination ; respecter la liberté d'association et la négociation collective ; et fournir un mécanisme pour traiter les griefs des travailleurs.	3.7 Travail pour obtenir un consentement libre, préalable et éclairé Travailler pour obtenir le consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones lorsque des impacts négatifs importants sont susceptibles de se produire, en raison de la relocalisation, de la perturbation des terres et des territoires ou du patrimoine culturel essentiel, et saisir les résultats des processus d'engagement et de consentement dans les accords.
			Nous appuyons le Principe 3 en nous engageant à respecter les droits de la personne en tout temps dans le cadre de nos activités et en particulier les droits, les cultures, les intérêts et les aspirations des groupes autochtones.
			Nous nous assurons également de présenter nos concepts de projet en étayant autant les impacts positifs que négatifs aux communautés de manière à ce que leurs membres puissent avoir un portrait clair avant que le projet ne se concrétise et soit mis en œuvre. Cette démarche de consultative leur permet d'émettre leurs préoccupations en toute connaissance de cause et librement et permet aussi à MFQ d'en tenir compte dans sa planification.

Engagements externes (suite)

Principes de développement durable ICMM

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons	
 Performance sociale	Poursuivre l'amélioration continue des performances sociales et contribuer au développement social, économique et institutionnel des pays et communautés d'accueil.	9.1 Développement des communautés locales Mettre en œuvre des approches inclusives avec les communautés locales pour identifier leurs priorités de développement et soutenir les activités qui contribuent à leur bien-être social et économique durable, en partenariat avec le gouvernement, la société civile et les agences de développement, le cas échéant.	9.2 Opportunités économiques locales Permettre aux entreprises locales d'accéder aux opportunités d'approvisionnement et de passation de marchés tout au long du cycle de vie du projet, à la fois directement et en encourageant les grands entrepreneurs et fournisseurs, ainsi qu'en soutenant les initiatives visant à améliorer les opportunités économiques pour les communautés locales.	Nous appuyons le Principe 9 via la mise sur pied d'un bureau de liaison sur le territoire d'un des groupes autochtones hôtes et la nomination de deux nouveaux gestionnaires au sein de MFQ qui sont dédiés à l'avancement de ses communautés. Ces initiatives vont permettre de renforcer nos relations avec les communautés locales et les groupes autochtones et de stimuler l'émergence d'opportunités et d'avantages pour eux.
 Engagement avec les parties prenantes	Engager de manière proactive les principales parties prenantes sur les défis et opportunités de développement durable de manière ouverte et transparente, rendre compte efficacement et vérifier de manière indépendante les progrès et les performances	10.1 Transparence dans l'engagement des parties prenantes Identifier et dialoguer avec les principales parties prenantes externes au niveau de l'entreprise sur les questions de développement durable de manière ouverte et transparente.	Nous appuyons le Principe 10 en mettant sur pied des comités avec les communautés locales et les groupes d'autochtones ayant pour but d'offrir une plateforme d'échange et de consultation qui permettent notamment de partager et mieux comprendre les enjeux communautaires, de partager les résultats de nos suivis environnementaux, sociaux et opérationnels et assurer un cycle régulier et continu de communication et d'échanges transparents avec les communautés.	

Principes de développement durable VDMD

Relations avec les Autochtones et les collectivités

Le protocole a pour but de guider les établissements dans l'évaluation de leur rendement en matière de relations avec les Autochtones et les collectivités par rapport l'identification des communautés d'intérêts, le processus d'échange et de dialogue avec eux, la gestion des répercussions et des avantages et le système de rétroaction.

Non applicable

Nous avons commencé nos travaux d'implantation du protocole sur les relations avec les Autochtones et les collectivités du VDMD en 2019, laquelle s'échelonnait sur environ 2 à 3 ans.

Perspectives 2020

En 2020, nous poursuivons le travail commencé avec les communautés et les groupes autochtones en peaufinant nos mécanismes de résolution de conflit pour assurer le maintien de relations franches et fructueuses avec les communautés. Nous mettrons également de l'avant un programme de formation et de sensibilisation sur les droits des peuples autochtones et sur la sensibilisation à leur culture afin d'encourager

la collaboration entre tous et stimuler le maintien d'un environnement de travail sûr et respectueux des droits de la personne et des autochtones. Nous travaillerons également à mettre en œuvre des mesures qui peuvent bénéficier à l'emploi et l'embauche locale en collaborant directement avec les communautés sur le terrain et nous établirons des moyens de suivre l'évolution de notre performance à cet égard.





BROYER
B1G

Capital humain et diversité



Capital humain et diversité

Son importance pour nos parties prenantes

Nos parties prenantes s'attendent à ce que MFQ déploie des mesures pour attirer, retenir, développer et fidéliser à long terme les employés en vue d'assurer leur réussite dans l'entreprise. Les parties prenantes s'attendent également à ce que nous agissions de manière responsable, conformément à des normes éthiques élevées, et que nous déployons les efforts pour mettre en place des mesures assurant la non-discrimination et favorisant l'égalité des chances et la participation, à tous niveaux hiérarchiques, des groupes traditionnellement sous-représentés tels que les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles.

Son importance pour nous

Nous considérons que notre atout le plus important réside dans le potentiel de notre capital humain. C'est pourquoi il est important d'offrir à celui-ci un environnement de travail lui permettant de se développer et d'acquérir une plus grande efficacité collective tant dans la production, la rentabilité, le climat social au travail que dans le développement des individus comme citoyens du monde. Pour faire de MFQ la meilleure entreprise possible, il est également important d'offrir des opportunités de développement de carrière, de reconnaître la contribution des individus et de soutenir la diversité et l'inclusion de tous et toutes.

Notre approche

Le marché du travail a considérablement changé depuis plus de vingt ans et nous devons tenir compte des changements amenés par les avancées des technologies de l'information et leurs effets sur les milieux de travail et les nouvelles générations. Nous constatons que ce que le personnel voulait autrefois soit, « savoir comment faire la tâche » et « s'assurer une permanence d'emploi », est maintenant remplacé par « pourquoi s'investir » et « comment cela va contribuer au mieux-être de la société ».

C'est dans ce contexte que nous nous efforçons d'offrir à tous nos employés la chance de se bâtir une carrière enrichissante et de les soutenir dans leur développement personnel et professionnel. MFQ croit que le succès de notre entreprise et les bénéfices pour toutes les parties prenantes passent par notre engagement et notre investissement envers des collaborateurs aux talents prometteurs. Nous visons à leur

fournir les ressources, les connaissances et le support nécessaires afin qu'ils réussissent à se développer à leur plein potentiel.

Nous considérons le succès de nos employés comme le succès de notre entreprise. Notre approche de gestion du capital humain est basée sur quatre éléments.

- L'identification et la sélection des meilleurs talents.
- Le développement continu de ces talents sous toutes leurs formes, allant du savoir, du savoir-faire, et du savoir-être jusqu'au savoir-devenir.
- La mise en place de moyens novateurs et dynamiques d'intéressement et de contribution qui stimulent notre capital humain.
- L'effervescence d'une synergie de talents et d'idées issues de diverses origines pour assurer la compétitivité et le succès à long terme de l'entreprise.



Nos stratégies

Le déploiement de nos stratégies de capital humain repose sur trois piliers.

- Mettre en place un modèle de gestion du capital humain innovant qui favorise les capacités des individus à prendre possession de leurs moyens (empowerment) et à assumer leurs responsabilités de façon optimale.
- Développer les talents et le leadership de nos employés en renforçant leur capacité à voir plus loin et influencer positivement leur milieu de travail.

- Développer et maintenir un environnement de travail diversifié et inclusif générant un carrefour d'expériences, d'idées et de compétences riches et variées.

Court terme (2020-2021)

- Revisiter les activités d'employabilité avec les groupes autochtones et issus de la diversité culturelle.
- Continuer et finaliser la mise en place des outils et processus de gestion du capital humain adaptés à l'approche innovante de MFQ.

Moyen terme (2022-2024)

- Mettre en place des alliances avec des partenaires pour faciliter la sélection et aider au développement des meilleurs talents, pour modifier et amplifier positivement les approches avec les communautés et les groupes issus de la diversité culturelle ainsi que pour aider à maintenir l'équité hommes-femmes.
- Poursuivre le développement d'un climat favorisant l'apprentissage et le développement continu, et ce, en tenant compte des besoins évolutifs de l'organisation, de la gestion des talents et de la préparation de la relève.
- Finaliser le déploiement de l'approche de perfectionnement personnalisée pour chaque individu en fonction de ses intérêts et au profit de son développement personnel.

Long terme (2025-2030)

- Rendre les partenaires et différents départements le plus autonomes possibles par rapport aux processus et outils de gestion du capital humain.
- Travailler à développer un lieu de formation bénéficiant autant aux employés de MFQ qu'aux membres des communautés et des groupes autochtones afin de former le capital humain de demain et d'améliorer la résilience des communautés hôtes.

Indicateurs de performance



65,8 M\$

Salaires et avantages sociaux

Performance 2019

Équité et égalité des chances en matière d'emploi et valorisation de la diversité

Nous nous efforçons de favoriser un environnement de travail ouvert et inclusif et soutenons fermement le principe selon lequel tous les individus devraient avoir une chance égale de participer au succès de notre entreprise. Nous sommes d'avis qu'une main-d'œuvre diversifiée est essentielle pour optimiser la performance globale de l'entreprise et aider à rendre l'économie locale plus résiliente.

Nous nous inspirons de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les principes d'équité en matière d'emploi et, plus particulièrement, les principes d'égalité des chances en matière d'emploi tels qu'énoncés

dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Nous entendons instaurer des mesures qui permettent de maintenir un effectif diversifié et représentatif des communautés hôtes, et à faire des efforts concrets pour favoriser la participation et l'avancement, à tous niveaux hiérarchiques, des groupes traditionnellement sous-représentés au sein de l'entreprise. Ces mesures incluent la mise en évidence et l'abolition de tout obstacle discriminatoire à la sélection, l'embauche, la promotion et la formation des membres de ces groupes.

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement racial, sexuel, professionnel ou tout autre type de harcèlement et nous interdisons la discrimination sous toutes ses formes.

Nos effectifs

Nous sommes fiers d'avoir reçu le prix Créateurs d'emplois du Québec dans la catégorie Champion pour la région de la Côte-Nord pour une deuxième année consécutive en 2019. Cette distinction met en évidence nos efforts pour générer des emplois de qualité à la mine du lac Bloom.

Un total de 97 embauches ont été réalisées en 2019, dont 6 femmes et 91 hommes. Au 31 décembre 2019, nos effectifs totalisaient 500 employés directs chez MFQ. Nous comptons également sur 32 collaborateurs engagés comme contractuels, saisonniers ou stagiaires.

Nous avons dans nos rangs une répartition d'employés relativement bien équilibrée dans les tranches d'âges se situant entre 25 et 59 ans, ce qui confère à la fois vitalité et expérience à notre capital humain.

Employés de MFQ	2019
Cadres et non-syndiqués	184
Syndiqués	316
Total	500

Autres collaborateurs	2019
Contractuels	15
Saisonniers	11
Stagiaires	6
Total	32

Tranches d'âges des nouveaux employés de MFQ embauchés	2019	
	Homme	Femme
20-24	6	
25-29	17	
30-34	14	
35-39	16	1
40-44	14	2
45-49	7	
50-54	5	3
55-59	11	
60-64	1	
65-69		
Total	91	6

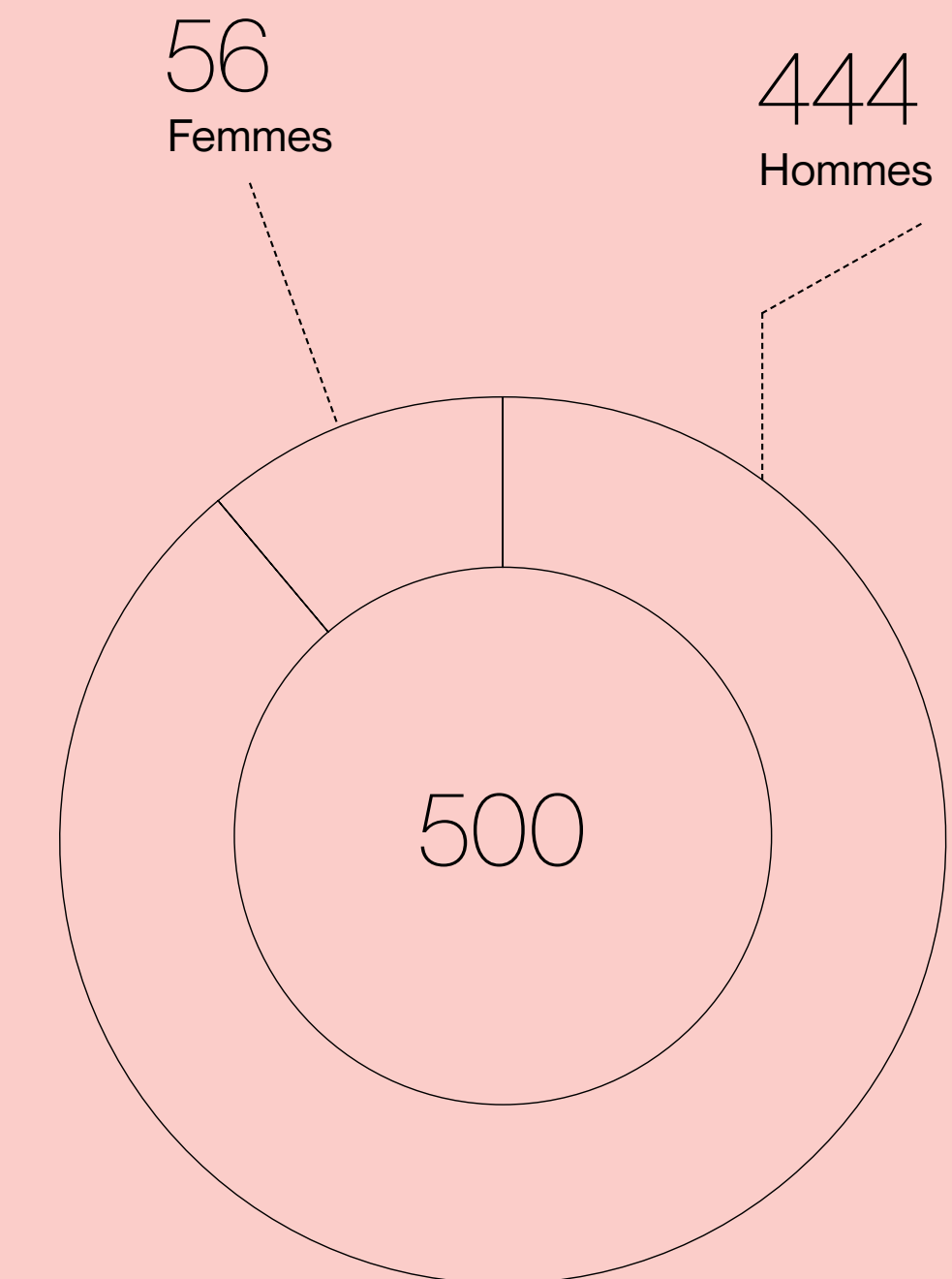




Emploi féminin

Les postes occupés par les femmes représentaient 11 % de la main-d'œuvre en 2019, majoritairement dans des fonctions administratives traditionnelles. Quelques postes sont associés aux opérations, incluant la conduite de machinerie lourde. Afin d'augmenter la proportion de femmes à court et moyen termes, nous mettons de l'avant les mesures suivantes :

- Accentuer le marketing auprès des jeunes femmes quant aux possibilités de postes non traditionnels auprès des institutions scolaires, des organismes spécialisés de placement et avec nos partenaires de recrutement.
- À compétence égale, préférer des candidatures féminines dans les processus de sélection, surtout pour des postes de gestion et de direction.



Emploi autochtone

Les membres de groupes autochtones représentaient 4 % de la main-d'œuvre de MFQ en date du 31 décembre 2019. En considérant les emplois autochtones en sous-traitance au site minier du lac Bloom, le nombre d'emplois autochtones a dépassé 70 à un certain moment au cours de l'année. Le maintien à l'emploi et les variations saisonnières de certaines de nos activités ont néanmoins occasionné certains défis concernant l'employabilité des membres des groupes autochtones en 2019. Nous continuerons de travailler pour optimiser leurs chances d'emplois chez MFQ.

L'année 2019 a mis en lumière le besoin de procéder autrement pour favoriser l'emploi autochtone. Nous avons constaté que l'entrevue individuelle traditionnelle ne convenait pas à ces groupes puisque le principe même de se faire valoir va à l'encontre des valeurs profondes de ce peuple. Quant aux divers tests et questionnaires de sélection, nous avons constaté qu'ils ne sont pas ajustés à leur style d'apprentissage. Nous avons donc remplacé les tests conventionnels par un questionnaire permettant d'évaluer la capacité du candidat de se mettre à l'œuvre. Nous avons également remplacé l'entrevue individuelle au profit d'activités de groupe dans laquelle des jeux permettent aux candidats autochtones de dévoiler leurs talents et nous aider à cibler des opportunités d'emploi pour eux.



Groupe de participants au projet pilote sur la diversité culturelle

Emploi issu de la diversité culturelle

Nous avons mis en place de nouvelles mesures pour faciliter l'inclusion et la diversité au sein de notre main-d'œuvre en 2019. Nous avons d'abord créé une alliance stratégique avec le Club de recherche d'emploi de Montréal Centre-Ville, qui se spécialise dans l'aide à l'emploi de professionnels immigrants. Nous avons également réalisé un projet pilote en invitant

23 immigrants pour une période de deux jours d'exploration au site minier du lac Bloom. Le projet comprenait des présentations aux participants et des rencontres individuelles avec des gestionnaires de la mine afin de favoriser des opportunités d'embauches de personnes issues de la diversité. Deux candidats ayant participé au projet pilote ont été embauchés par MFQ.

Vie associative et relations syndicales

Nous reconnaissons et respectons les droits des travailleurs et la liberté d'association et la représentation collective. Cela est essentiel au bon fonctionnement, au développement et à la durabilité de l'entreprise, des communautés hôtes et de la société québécoise et canadienne dont nous faisons partie.

Au total, 63 % de nos employés du site minier du lac Bloom sont syndiqués. Les relations entre la direction et les employés syndiqués se font sous le signe de la collaboration et de la recherche active de solutions.

En 2019, 22 griefs et plaintes associés à la sous-traitance et à des réclamations financières, de même qu'à des contestations d'avis disciplinaire et de licenciement, ont été reçus. Ceux-ci ont tous été examinés et, le cas échéant, des mesures ont été prises en temps opportun et de manière transparente.

Plusieurs mesures ont été mises en place cette année pour tenter de prévenir les plaintes et griefs pouvant être évités par la simple mise en place de mesures favorisant et facilitant une meilleure communication.

Principaux sujets de griefs et plaintes	2019
Sous-traitance et réclamation financière	13
Contestation d'avis disciplinaire	5
Contestation de licenciement	4
Total	22

Attraction des talents

Notre capital humain gère notre entreprise. C'est pourquoi nous travaillons sur l'attraction, le développement et la rétention des meilleurs talents. L'embauche dans le secteur minier représente un défi, surtout dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre qui touche plusieurs secteurs de l'économie à l'échelle de la province de Québec. Nous nous efforçons de gérer de manière proactive cette pénurie de main-d'œuvre par le biais de participations à des foires de l'emploi et des colloques dans le domaine minier. Nous établissons aussi des partenariats avec des firmes de recrutement ainsi que des relations stratégiques avec des organismes publics.

En conformité avec notre engagement de mettre en œuvre des mesures qui permettent de maintenir un effectif diversifié et représentatif des communautés hôtes, nous utilisons différents moyens pour attirer et retenir une main-d'œuvre diversifiée. MFQ affiche les opportunités d'emplois disponibles sur les plateformes de médias sociaux et utilisons divers moyens de réseautage local. Nous nous assurons de diffuser nos opportunités d'emploi aussi largement que possible afin d'attirer non seulement les talents existant dans le domaine minier, mais aussi ceux qui proviennent d'ailleurs et qui ont des compétences applicables ou adaptables à notre industrie. Cela peut favoriser davantage la diversité et attirer des talents qui peuvent ne pas avoir envisagé une carrière dans le secteur minier auparavant.

Perfectionnement et rétention

Le perfectionnement continu du capital humain est essentiel pour créer un environnement de travail stimulant et enrichissant. Il permet à nos collaborateurs de se développer sur les plans professionnel et personnel et de favoriser leur rétention chez MFQ. Outre les formations de mise à jour technique associées à chaque profession et les formations exigées par la réglementation en matière de santé et sécurité du travail, nous misons sur divers types de formations permettant à notre capital humain de développer davantage de connaissances, de comportements et de compétences. Un total de 25 793 heures de formations a été dispensé au personnel de MFQ en 2019.

Catégorie de personnel	Nombre moyen d'heures de formation reçue par personne en 2019
Direction	2
Cadres professionnels et d'ingénierie	74
Administration, technique et de bureau	3
Production	29

Par ailleurs, notre approche innovante est axée sur le coaching des individus afin de les propulser et de les engager à exceller dans leurs rôles actuels et afin de les doter de moyens de progresser à la mesure de leurs aspirations dans notre organisation. Nous voulons dès lors non seulement développer leur savoir, leur savoir-faire et leur savoir-être, mais également leur savoir-devenir chez nous.

En 2019, nous avons mis en place le coaching de performance de nos gestionnaires, lequel vise à les suivre pour les aider dans l'intégration quotidienne des notions apprises afin de maximiser tant leur rendement que l'investissement que nous mettons en eux. Le coaching permet de mettre en lumière les façons de faire et le niveau d'autonomisation de nos cadres pour les aider à atteindre leurs objectifs personnels et professionnels.

Nous utilisons également des outils psychométriques pour nous aider à comprendre les dynamiques d'équipes et les relations interpersonnelles, de même qu'à développer les talents chez les

cadres et gestionnaires. Ces tests sont utilisés dans le processus continu de coaching afin de favoriser une intégration plus efficace des formations reçues. Les tests utilisés sont les suivants :

- iQE/Effectuation : Dynamique de groupe et travail collectif
- MPO : Styles et comportements de gestion
- TLC 360 : Évaluation de poste

De plus, nous nous efforçons de renforcer le leadership de notre capital humain. Pour ce faire, nous préconisons le développement d'un leadership collaboratif basé sur un amalgame de talents et d'actions professionnels. Cette approche amène une plus grande fluidité et agilité à nos équipes à l'intérieur desquelles le savoir-être de nos leaders prime sur l'approche plus directive. Le travail des gestionnaires de MFQ n'est pas de « savoir » a priori, mais bien de savoir s'entourer et de savoir mobiliser avant toute chose.

Rotation des employés

Nous suivons le roulement du personnel afin d'avoir une compréhension globale de la dynamique et des changements au niveau de notre main-d'œuvre. Ce suivi inclut les démissions volontaires, les mises à pied involontaires et les départs à la retraite. En 2019, un total de 46 employés ont quitté leur emploi chez MFQ, parmi lesquels se trouvent 2 femmes et 44 hommes. Notre taux annuel de roulement du personnel s'est élevé à 9 %.

Tranches d'âges des employés ayant quittés MFQ	2019	
	Homme	Femme
20-25	1	
25-29	5	
30-34	8	
35-39	7	
40-44	5	
45-49	4	
50-54	4	1
55-59	6	
60-64	2	1
65-69	2	
Total	44	2

Rémunération et avantages sociaux

Nous offrons des salaires et des avantages sociaux compétitifs et nos programmes de rémunération sont conçus pour encourager la productivité sans négliger nos obligations ni la santé, la sécurité et le bien-être des employés. Cela nous permet d'attirer, de récompenser et de retenir des employés de talent.

La rémunération globale des employés syndiqués est établie sur la base de la convention collective en vigueur. Le salaire de base des employés cadres et non syndiqués est établi à partir de la politique de rémunération globale de MFQ. Le salaire de base d'entrée de la politique de rémunération des cadres et non syndiqués établissait un taux horaire de 24,15\$/heure pour toute personne (femme ou homme) alors que le salaire minimum décrété par le gouvernement du Québec était de 12,50\$/heure en 2019. De plus, différents types de primes, bonus annuels et incitatifs à long terme sont accessibles aux employés cadres. Cela permet à MFQ de partager son succès au-delà de la rémunération de base.

MFQ offre aussi un programme modulaire d'assurances collectives qui permet à tous ses employés de choisir les protections convenant le mieux à leur situation familiale, leurs besoins et leur évolution aux différentes étapes de leur vie. Le programme d'assurances collectives offert par MFQ est un élément important de la rémunération globale et reflète notre engagement à soutenir nos employés. Les avantages payés par MFQ aux employés à temps plein comprennent les protections suivantes :

- Soins médicaux et en soins dentaires
- Assurance vie
- Assurance décès et mutilation accidentels
- Assurance invalidité

MFQ a mis en place un régime d'épargne et de retraite en vue d'aider ses employés à assurer leur sécurité financière à long terme à la retraite. Le régime comprend des contributions de l'entreprise et de l'employé.

En 2019, nous avons versé un total de 65,8 M\$ en salaires et avantages sociaux aux employés de MFQ.

Gestion de la performance et planification du développement

L'évaluation du rendement des employés est une étape importante puisqu'elle permet d'avoir une vision juste des talents à bord. Elle permet aussi de mettre en place les plans appropriés de développement du capital humain pour maximiser le rendement à tous les niveaux et de la manière la plus efficace possible. L'approche de MFQ se veut tripartite. En plus de l'évaluation traditionnelle de la contribution effectuée par le

superviseur immédiat, l'approche utilisée inclut un échange portant sur la perception qu'à chacun des employés de sa propre performance avec un collègue témoin-guide. Le processus permet ainsi de créer un plan directeur de développement de l'employé pour l'année à venir, et ce, de concert avec le département du capital humain, le coach et le supérieur immédiat.

Risques et opportunités

La convention collective des employés syndiqués de MFQ arrivera à échéance en 2020. Le processus de négociation de la prochaine convention collective à être conclue permettra d'adresser des situations et problématiques potentielles et réelles de relations de travail qui ont émergé depuis le début des activités au site minier du lac Bloom afin d'aider notamment à maintenir un climat de travail positif et dynamique.

L'année 2019 a servi à préparer les parties patronales et syndicales à la phase de négociation à venir. Une formation concernant la préparation à la participation à ce type de processus a été suivie par les représentants des deux parties. Cette démarche vise à favoriser la fluidité du processus de négociation.





Engagements externes

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons	
 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ Éducation de qualité	Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.	4.4 D'ici 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.	Nous appuyons l'atteinte de l'Objectif 4 en favorisant le développement professionnel et personnel des individus et en encourageant l'embauche et le maintien à l'emploi	d'un capital humain représentatif des communautés hôtes et des groupes autochtones et leur diversité.
 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES Égalité entre les sexes	Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.	5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles. 5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.	Nous appuyons l'atteinte de l'Objectif 5 en faisant la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi. Nous essayons également d'attirer des talents féminins par l'utilisation de moyen marketing auprès des institutions scolaires, des organismes spécialisés de placement et avec	nos partenaires de recrutement. À compétence égale, nous favorisons les candidatures féminines dans les processus de sélection surtout pour des postes de gestion et de direction.
 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE Travail décent et croissance économique	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.	8.5 D'ici 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale. 8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	Nous appuyons l'atteinte de l'Objectif 8 en nous engageant à respecter la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail sur les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les principes d'équité d'emploi. Nous nous engageons également à mettre en œuvre des mesures qui permettent de maintenir un effectif diversifié et représentatif des communautés hôtes, et à faire des efforts concrets pour favoriser la	participation et l'avancement, à tous niveaux hiérarchiques, des groupes traditionnellement sous-représentés au sein de l'entreprise. Ces mesures incluent la mise en évidence et l'abolition de tout obstacle discriminatoire à la sélection, l'embauche, la promotion et la formation des membres de ces groupes. Enfin, nous reconnaissons et respectons les droits des travailleurs et la liberté d'association et la représentation collective.


Engagements externes (suite)

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons	
 10 Inégalités réduites	Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.	<p>10.2 D'ici 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.</p> <p>10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.</p>	Nous appuyons l'atteinte de l'Objectif 10 en favorisant un environnement de travail ouvert et inclusif et en soutenant fermement le principe selon lequel tous les individus devraient avoir une chance égale de participer au succès de notre entreprise et à y développer leur plein potentiel.	Nous sommes d'avis qu'une main-d'œuvre diversifiée et représentative des communautés hôtes est essentielle pour optimiser notre performance globale d'entreprise et améliorer notre compétitivité dans le contexte de mondialisation actuel.
 16 Paix, justice et institution efficace	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.	16.b Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable.	Nous appuyons l'atteinte de l'Objectif 16 en ne tolérant aucune forme de harcèlement racial, sexuel, professionnel ou autre et en interdisant la discrimination sous toutes ses formes dans le milieu de travail.	

Engagements externes (suite)

Principes de développement durable ICMM

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons	
 Droits humains	Respecter les droits humains et les cultures d'intérêts, les coutumes et les valeurs des employés et des communautés affectés par nos activités.	<p>3.4 Respecter les droits des travailleurs Respecter les droits des travailleurs en : n'employant ni enfant ni travail forcé ; éviter la traite des êtres humains ; ne pas attribuer de travail dangereux / dangereux aux moins de 18 ans ; éliminer le harcèlement et la discrimination ; respecter la liberté d'association et la négociation collective ; et fournir un mécanisme pour traiter les griefs des travailleurs.</p> <p>3.5 Salaire équitable et heures de travail Rémunérer les employés avec des salaires égaux ou supérieurs aux exigences légales ou représenter un salaire compétitif sur ce marché du travail (le plus élevé des deux), et affecter des heures de travail régulières et supplémentaires dans les limites légalement requises.</p> <p>3.8 Promouvoir la diversité au travail Mettre en œuvre des politiques et des pratiques pour respecter les droits et intérêts des femmes et soutenir la diversité sur le lieu de travail.</p>	<p>Nous appuyons le Principe 3 en ne tolérant aucune forme de harcèlement racial, sexuel, professionnel ou autre et en interdisant la discrimination sous toutes ses formes dans le milieu de travail. Nous reconnaissons et respectons les droits des travailleurs et la liberté d'association et la représentation collective.</p> <p>Nous offrons une rémunération globale diversifiée et compétitive aux employés, laquelle inclut des primes, bonus ainsi que des avantages sociaux leur permettant de prendre soin de leur santé et de celle de leur famille et les aidant à sécuriser financièrement leur retraite.</p>	Nous faisons la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi et favorisons un milieu de travail inclusif et diversifié. Nous essayons d'attirer des talents féminins par divers moyens. À compétence égale, nous favorisons les candidatures féminines dans les processus de sélection.

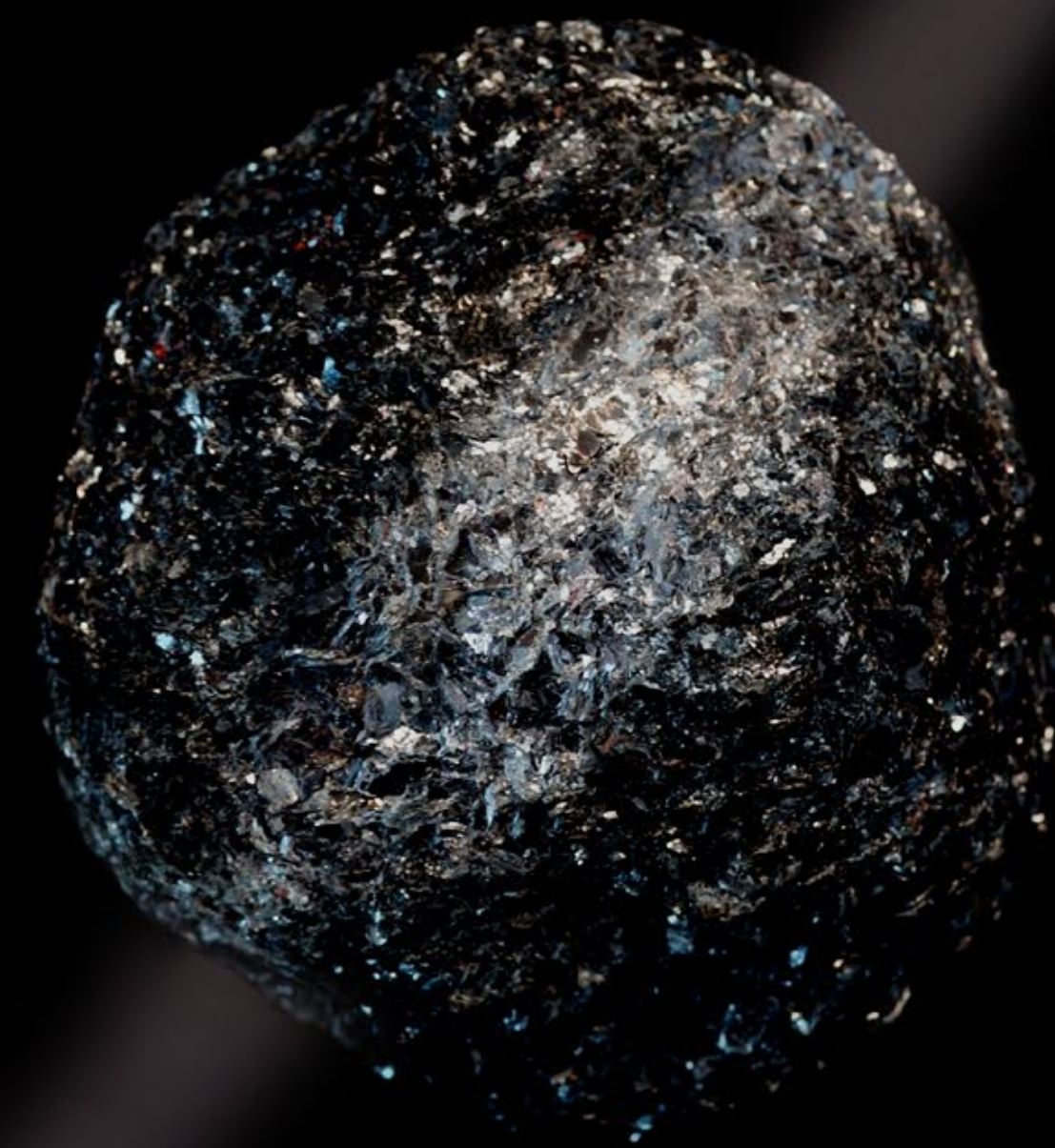
Principes de développement durable VDMD

Prévention du travail des enfants et du travail forcé	Le protocole vise à ce que les entreprises minières s'engagent à respecter « les droits de [leurs] travailleurs en n'ayant pas recours au travail forcé ni au travail des enfants tels que définis dans les Conventions 29, 138 et 182 » de l'Organisation internationale du Travail (OIT).	Non applicable	Nous adhérons au protocole du VDMD en veillant à respecter l'engagement consistant à ne pas avoir recours au travail d'enfants ni au travail forcé, conformément aux Conventions 29, 138 et 182 de l'OIT.
--	---	----------------	---

Perspectives 2020

Nous poursuivrons le travail commencé avec notre capital humain et sa diversité en 2020, notamment en concentrant nos efforts sur le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux collaborateurs et sur l'embauche et le maintien à l'emploi de membres issus des groupes autochtones. Nous procéderons également à un sondage sur le climat de travail auprès du capital humain afin de comprendre où se situent les forces de la dynamique de travail en place, de même que ses faiblesses, et ce,

afin de cibler les éléments sur lesquels MFQ priorisera ses efforts pour maintenir un environnement de travail stimulant pour ses employés. Nous travaillerons sur le renouvellement de la convention collective et nous déploierons un programme de formation spécifique pour les superviseurs de première ligne. Ce programme comprendra notamment des formations sur la culture autochtone.





Changements climatiques et énergie



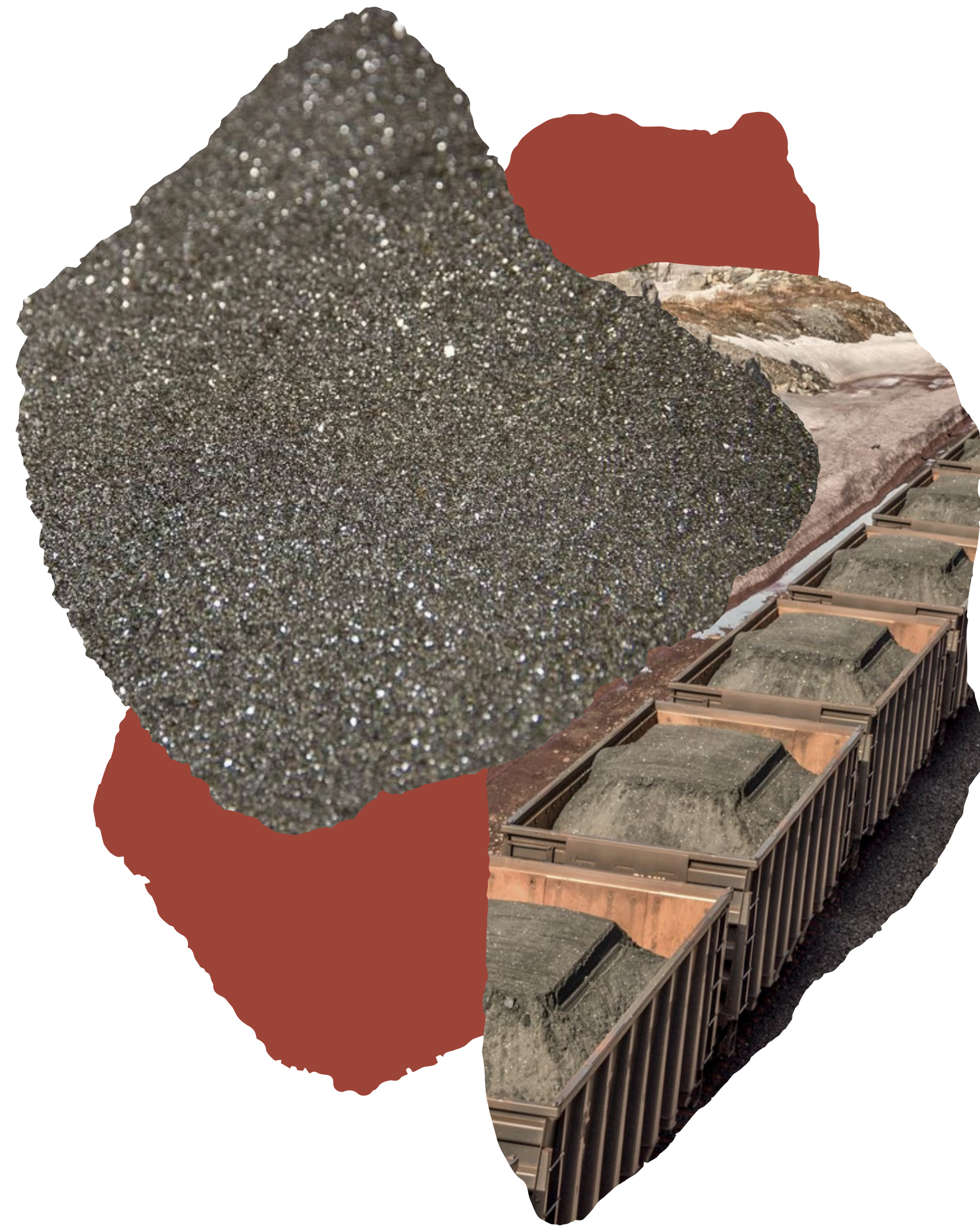
Changements climatiques et énergie

Son importance pour nos parties prenantes

La consommation d'énergie est à l'origine d'émissions de GES qui contribuent aux changements climatiques, lesquels auront des répercussions environnementales, sociales et économiques mesurables sur les collectivités. Les parties prenantes s'attendent à ce que nous investissions dans des projets visant l'amélioration de notre efficacité énergétique et la réduction de nos émissions de GES.

Son importance pour nous

L'énergie constitue un intrant important et représente des coûts significatifs pour notre entreprise. Nous utilisons de l'énergie dans toute la chaîne de valeur, principalement pour l'extraction et le transport du minerai, ainsi que pour la concentration du fer et la gestion des eaux. Les changements climatiques peuvent avoir un impact physique sur nos opérations et nos actifs et potentiellement engendrer davantage de coûts dans le futur.



Notre approche

L'utilisation d'énergie est à l'origine de nos émissions de carbone. Nous reconnaissons l'importance d'optimiser notre efficacité énergétique afin de réduire les émissions de GES issues de nos opérations et nous misons sur l'innovation pour mettre en œuvre des technologies à faibles émissions. Nous considérons qu'il est très important de mettre en place des moyens robustes et fiables de mesures de consommation énergétique et d'émissions de GES afin d'intervenir de manière cohérente et ciblée pour améliorer l'efficacité énergétique de notre chaîne de valeur et assurer une divulgation complète et transparente de notre consommation d'énergie et nos émissions carbone.

Malgré sa taille modeste au sein de l'industrie minière mondiale, nous croyons que notre société doit contribuer au soutien de

la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et nous nous engageons à appuyer des politiques qui soutiennent l'effort mondial de lutte contre les changements climatiques. Nous appuyons la Convention cadre des Nations Unies sur les changements climatiques et les engagements du Canada dans le cadre de l'Accord de Paris qui en découlent, lesquels visent à réduire les émissions canadiennes de 30 % par rapport aux niveaux de 2005 d'ici 2030.

Nous reconnaissons l'importance d'intégrer les réalités des changements climatiques dans nos stratégies commerciales et opérationnelles ainsi que dans nos prises de décision. Nous accordons une priorité à l'évaluation des risques et opportunités liés au climat afin d'adapter notre planification stratégique et assurer la résilience de nos actifs.

Nos stratégies

Nos stratégies sont concentrées sur les deux principaux piliers suivants :

- Produire un concentré de fer de manière responsable au niveau énergétique et en minimisant notre empreinte carbone ;
- Positionner l'entreprise dans les meilleures dispositions pour s'adapter aux impacts physiques des changements climatiques sur nos actifs et gérer adéquatement les coûts potentiels y étant associés.

Court terme (2020-2021)

- Améliorer notre efficacité énergétique en travaillant sur des initiatives facilement identifiables et permettant des économies d'émissions carbone et de coûts tangibles et rapides.
- Mettre en place un système complet de suivi de la consommation énergétique et des émissions de GES directes et indirectes afin de planifier des interventions offrant les meilleurs potentiels d'amélioration à moyen et long termes.
- Développer des objectifs de réduction des émissions de GES à moyen et long termes.

Moyen terme (2022-2024)

- Rechercher les opportunités pour faire progresser l'innovation, améliorer les pratiques de gestion et former de nouveaux partenariats entre des fournisseurs ou autres parties prenantes et des entités de recherche et développement. Ceci afin d'élaborer des moyens visant l'efficacité énergétique et la réduction des émissions de GES, le développement de projets d'énergie renouvelable ou de récupération d'énergie à moyen et long termes.
- Revisiter les objectifs à long terme en fonction des développements politiques, scientifiques et technologiques émergents.

Long terme (2025-2030)

- Collaborer à des initiatives à grande portée à l'échelle nationale ou internationale favorisant la transition vers une économie globale sobre en carbone.
- Encourager activement des organisations non gouvernementales ou autres organismes visant à soutenir, inciter ou faciliter le passage aux économies vertes.

Indicateurs de performance 2019

2 060 TJ

Énergie consommée

272 MJ

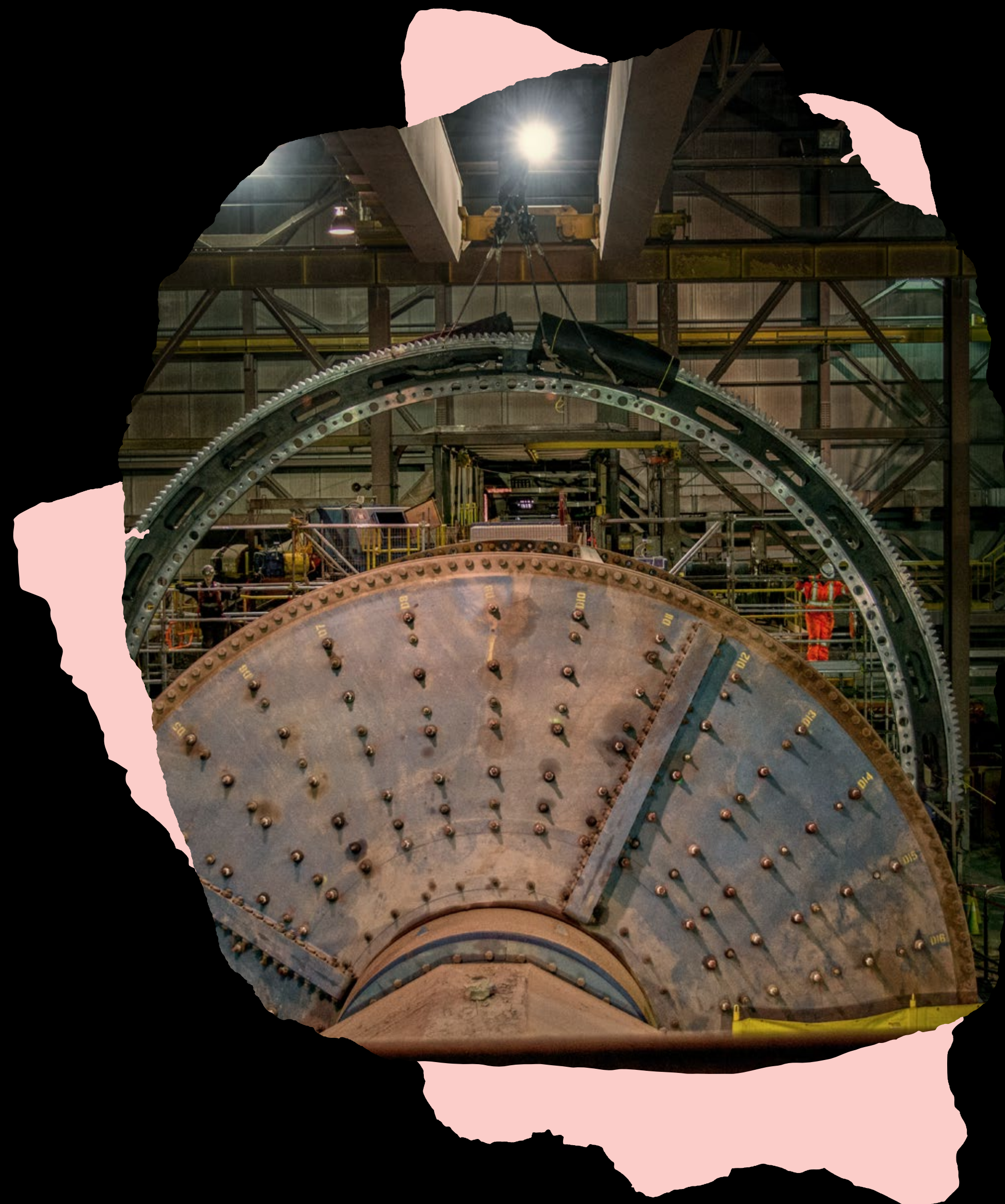
Énergie consommée par tonne de concentré de fer produite

64 769 tonnes CO₂-eq

Émissions directes de GES

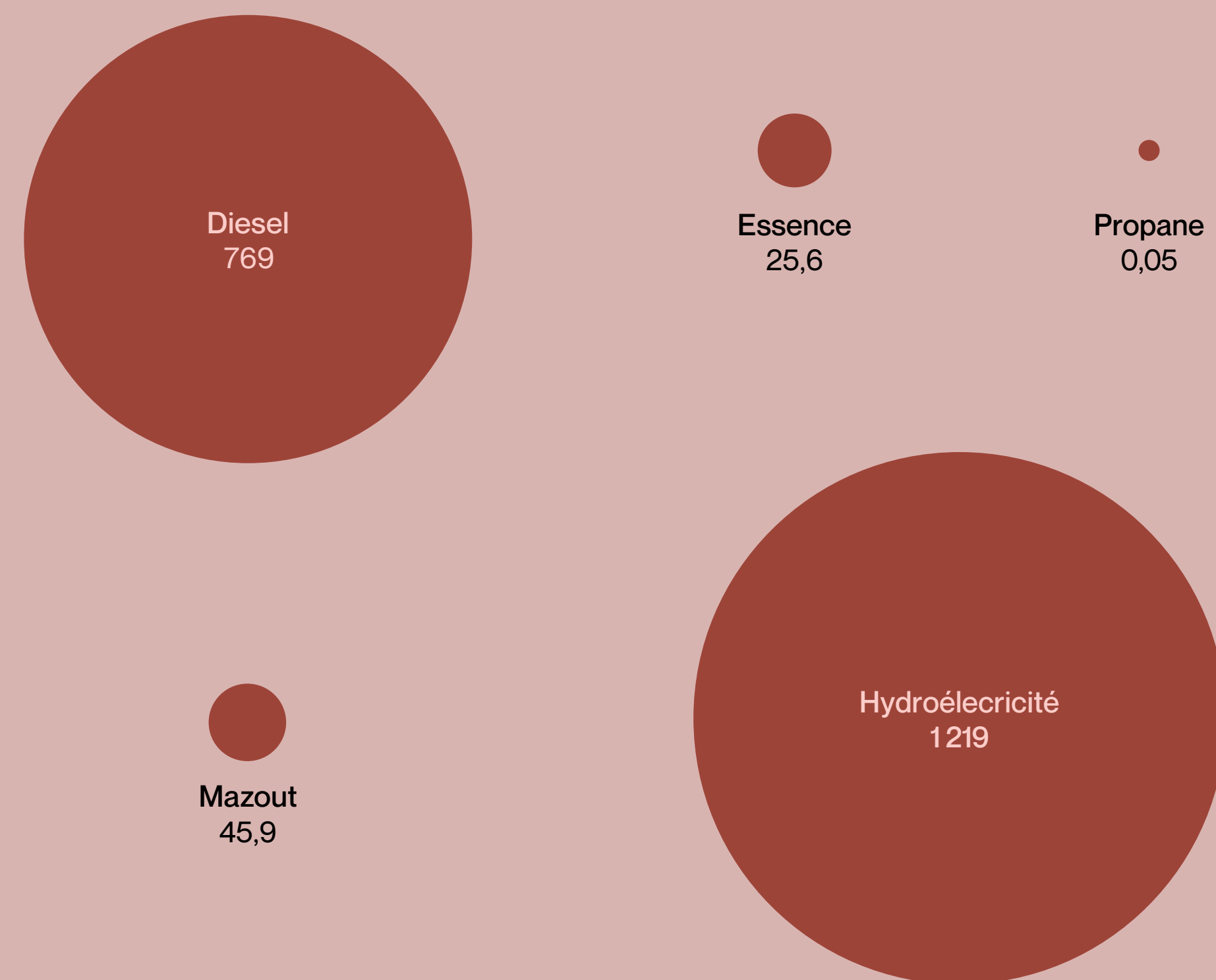
8,6 kg CO₂-eq

GES émis par tonne de concentré de fer produite



Consommation d'énergie

(TJ)

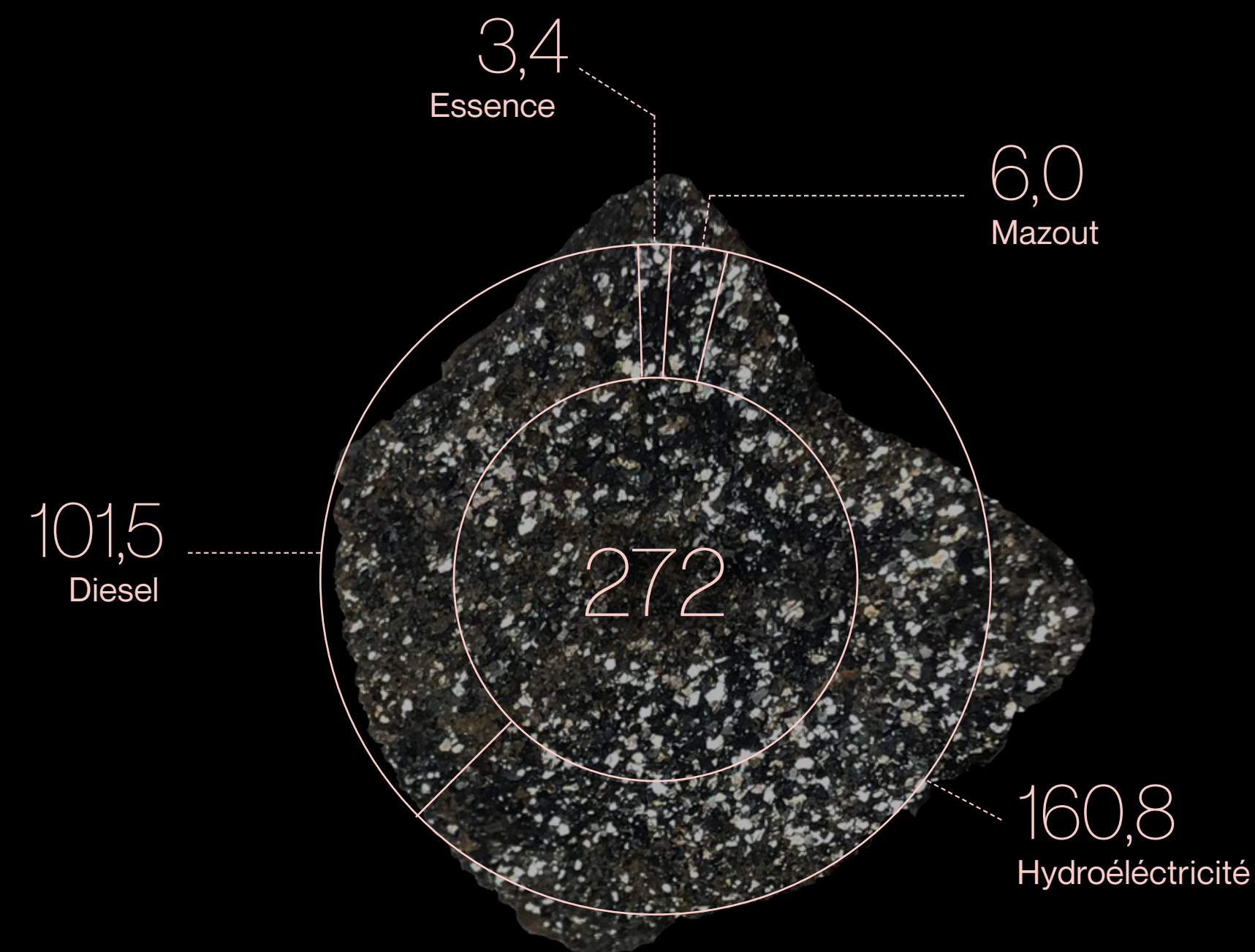


En 2019, nous avons consommé un total de 2 060 TJ d'énergie dans le cadre de nos activités. Un total de 59 % (1 219 TJ) provenaient

d'énergie hydroélectrique renouvelable alors que 41 % (841 TJ) provenaient de la combustion de carburant.

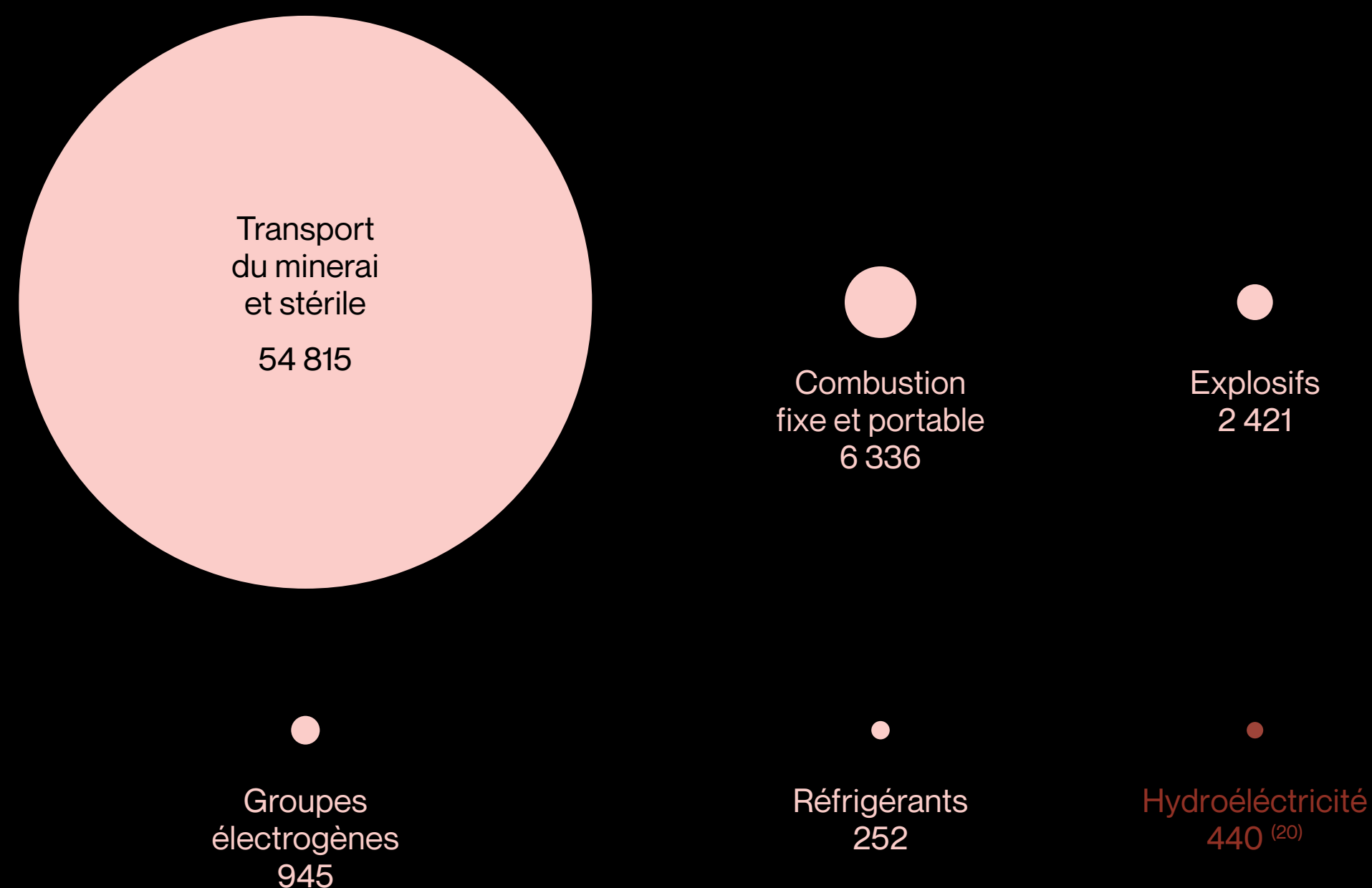
Intensité

(MJ/tonne de concentré de fer produite)



Émissions de GES

(tonnes CO₂-eq)



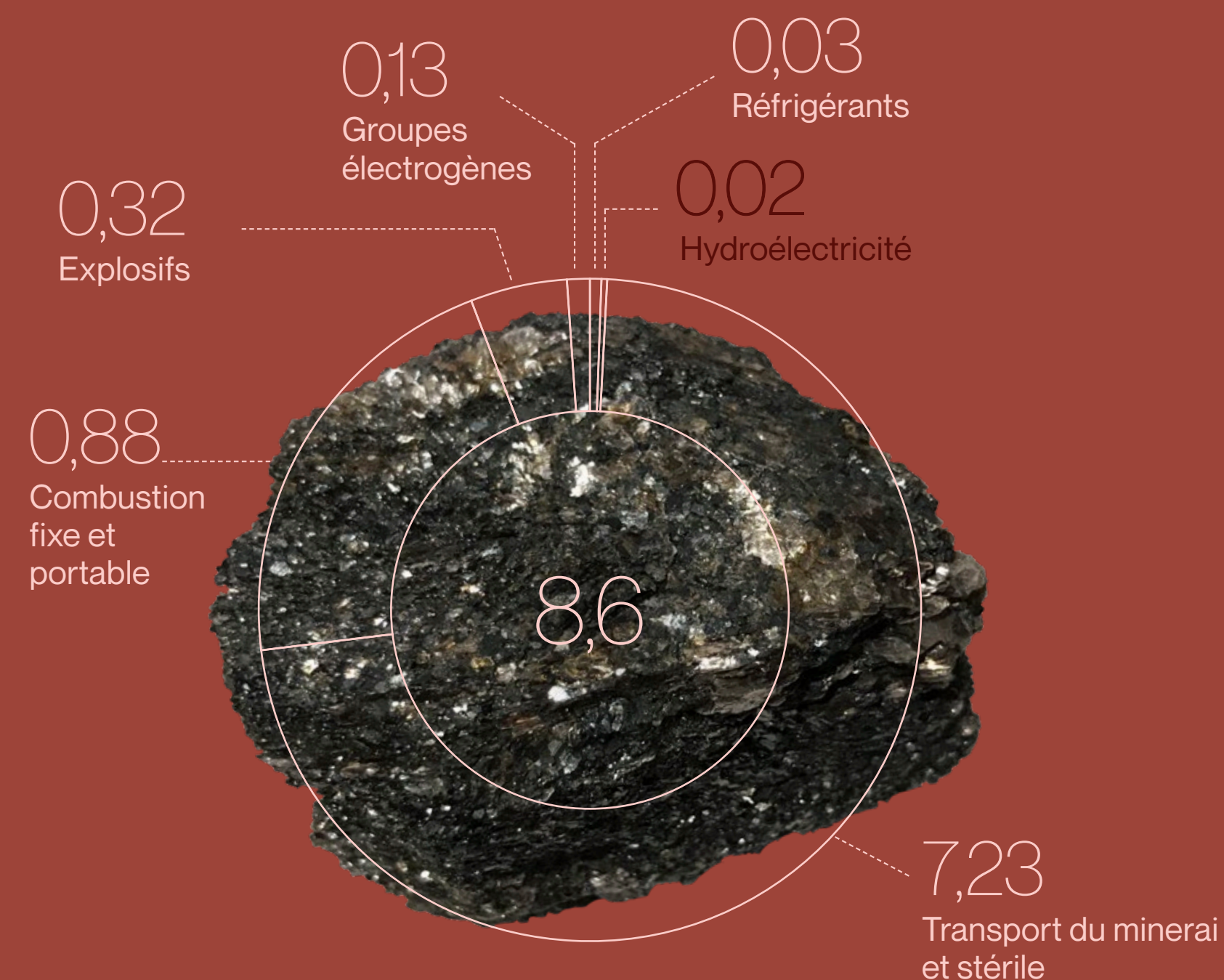
Nos calculs d'émissions de GES sont basés sur la norme de comptabilité et de communication de l'information du *GreenHouse Gas Protocol*. En 2019, un total de 64 769 tonnes de CO₂-eq (99,3%) a été émis à partir de sources directes alors que 440 tonnes de CO₂-eq provenaient de sources indirectes de type hydroélectricité (0,7%).

Légende :
 Niveau 1 ● Émissions directes
 Niveau 2 ● Émissions indirectes

⁽²⁰⁾ Facteur d'émission de 1,3 g de CO₂-eq / kWh basé sur le NATIONAL INVENTORY REPORT 1990 – 2018: GREENHOUSE GAS SOURCES AND SINKS IN CANADA - Canada's submissions to the United Nations framework convention on climate change, PART 3, Environnement et changement climatique Canada, 2020.

Intensité

(kg CO₂-eq / tonne de concentré de fer produite)

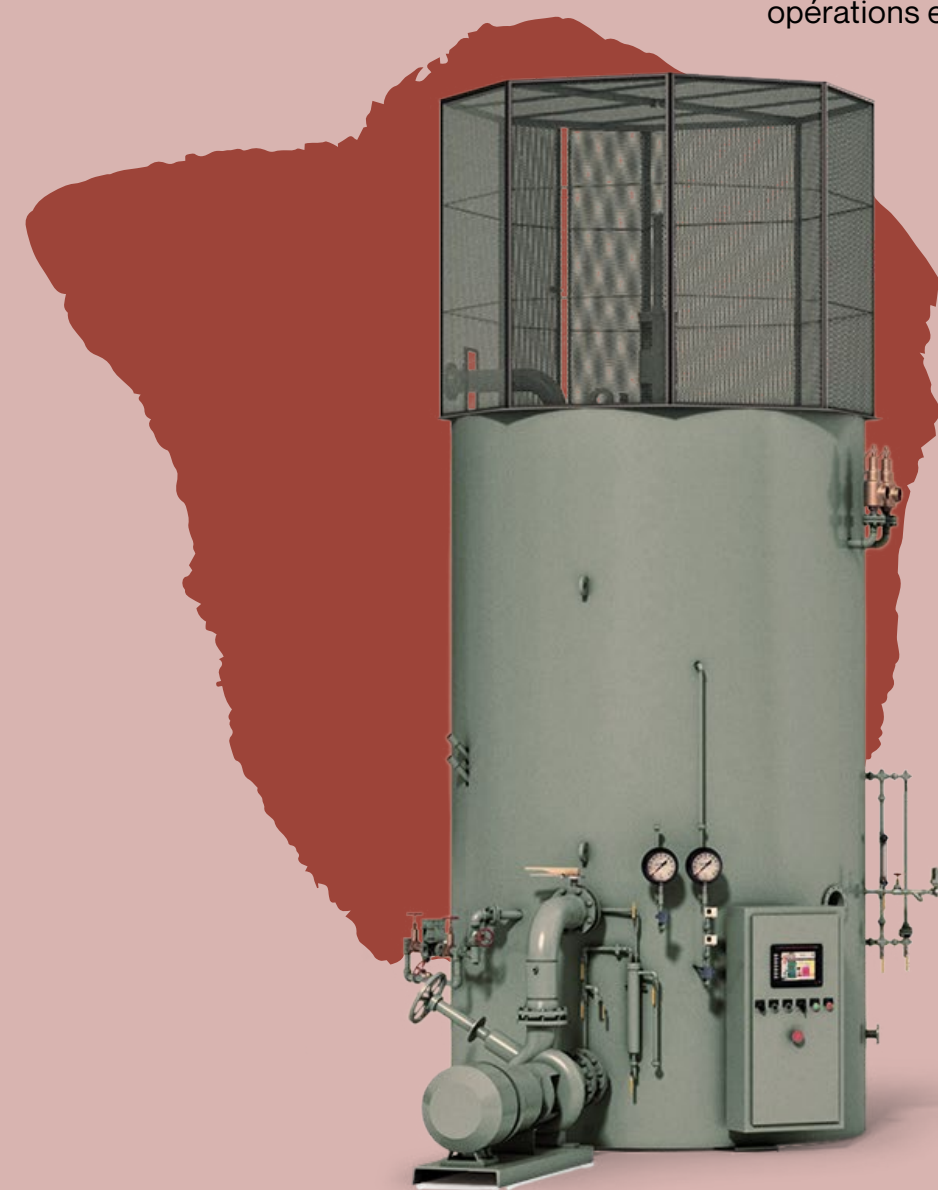


→ **Niveau 1 – Émissions directes :** GES provenant de sources détenues ou contrôlées par l'organisation déclarante. Notre principale source d'émissions de niveau 1 est la consommation de carburant pour le transport de matériaux miniers et le chauffage (combustion fixe et portable).

→ **Niveau 2 – Émissions indirectes :** GES générés par des sources détenues ou contrôlées par une autre organisation. Nos émissions de niveau 2 déclarées sont celles associées à l'hydro-électricité achetée de l'externe.

Économie de GES

Chaudière électrique installée avant le redémarrage des opérations en 2018



Nous prenons des mesures pour réduire les émissions de GES en améliorant notre efficacité énergétique et en développant des technologies plus faibles en émission carbone.

MFQ a procédé au remplacement de certains équipements qui sont parmi ceux qui consomment les plus grandes quantités de carburant au profit d'une énergie renouvelable et à faible émission avant le redémarrage des

opérations de la mine du lac Bloom en 2018. D'abord, des chaudières fonctionnant au mazout ont été substituées par une nouvelle alimentée par de l'énergie hydroélectrique.



Station de surpression utilisée pour pomper les résidus miniers

Ensuite, une partie de l'utilisation de camions de halage pour le déplacement de minerai et de résidus a été remplacée par une infrastructure de convoyage de

minerai d'une longueur de 3,5 km et une technologie de pompage des résidus miniers sous forme de pulpe fonctionnant tous deux à l'hydroélectricité.

Économie d'énergie et de GES (suite)

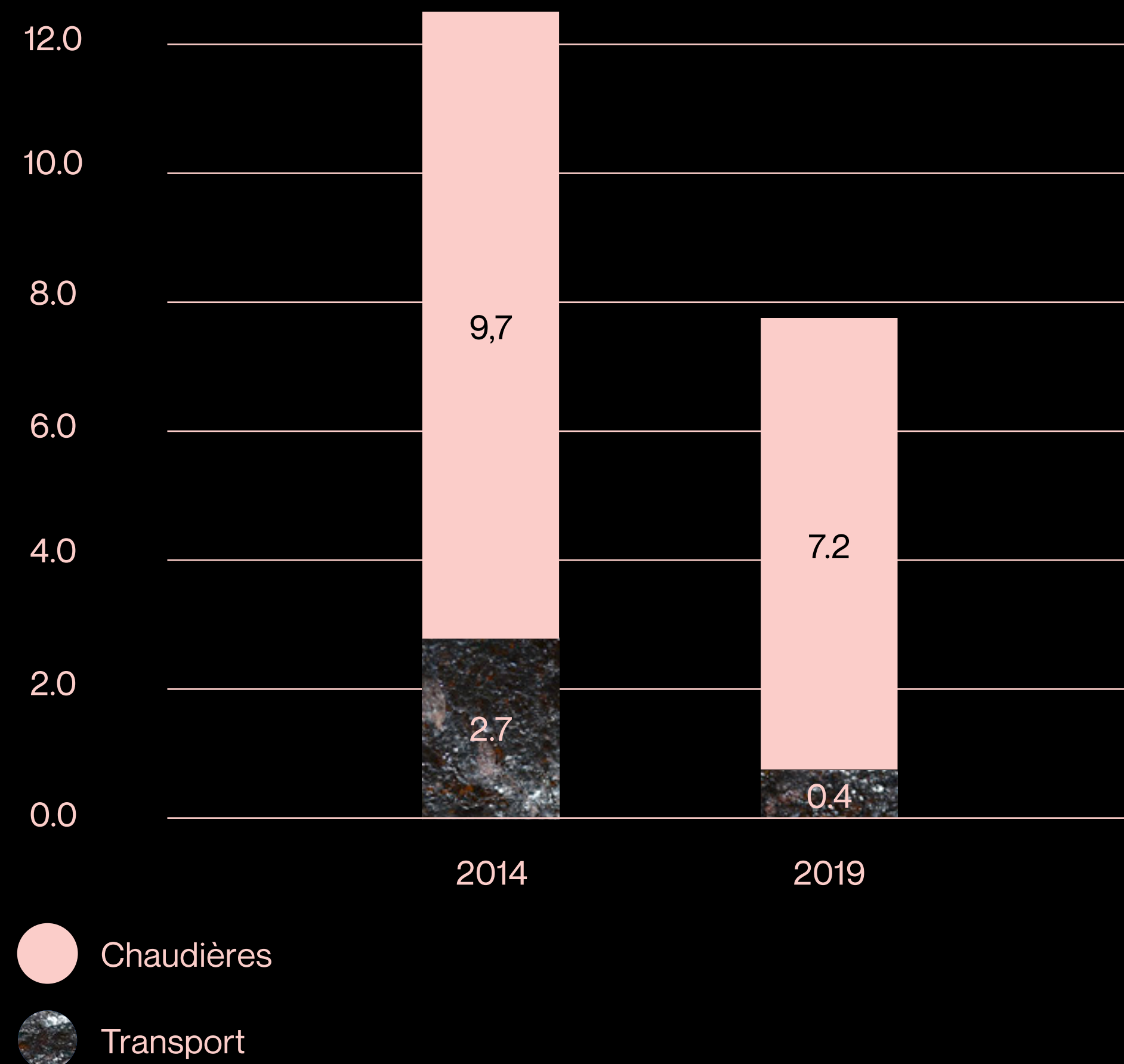
Ces modifications technologiques ont permis de réduire l'intensité des émissions de GES de 4,8 kg CO₂-eq par tonne de concentré de fer produite. Un total de 36 265 tonnes d'émissions de CO₂-eq ont ainsi été économisées sur la production annuelle de concentré de fer de 2019,⁽²¹⁾ réduisant ainsi

les émissions annuelles de GES de 36 % grâce aux modifications apportées par MFQ. Nous prévoyons des économies annuelles du même ordre de manière récurrente pour les 20 ans d'opération de la mine.

⁽²¹⁾ Du 1^{er} janvier 2019 au 31 janvier 2019

Intensité d'émission de GES avant (2014) et après (2019) les modifications technologiques réalisées par MFQ

(kg CO₂-eq émis / tonne de concentré de fer produite)



Gestion des risques et opportunités

Législations

De nouvelles réglementations et de nouveaux programmes sont déjà introduits ou sont sur le point de l'être dans plusieurs pays signataires de l'Accord de Paris. C'est le cas de pays où se trouvent des marchés clients tels que la Chine, le Moyen-Orient et l'Europe. Les exigences financières liées aux législations en cours ou à venir engendrent souvent des coûts d'émissions de GES qui doivent être pris en compte dans les processus décisionnels commerciaux, y compris ceux liés aux émissions indirectes situées en amont et en aval de la chaîne de valeur (Niveau 3 du *GHG Protocol*), et ce, autant pour notre organisation que pour nos clients.

La province de Québec, territoire sur lequel se trouve la mine du lac Bloom, a mis en place un système de plafonnement et d'échange de droits d'émission carbone (SPEDE) le 1^{er} avril 2013, lequel est lié depuis le 1^{er} janvier 2014, à celui de la Californie. Cette union a créé le marché régional du carbone de la Western Climate Initiative (WCI), soit le plus grand marché du carbone en Amérique du Nord.

Par ailleurs, les changements de réglementation peuvent représenter des opportunités d'avancées technologiques. Certains paliers de gouvernement offrent des incitatifs pour l'implantation des initiatives d'efficacité énergétique et des sources d'énergie renouvelables ou plus propres. Les coûts supplémentaires potentiels liés aux émissions peuvent ainsi être compensés par une amélioration de l'efficacité énergétique et l'innovation technologique.

À titre d'exemple, des modifications visant à réduire les émissions de GES issues des opérations minières de la mine du lac Bloom ont déjà permis à notre société de bénéficier de plusieurs avantages financiers. En effet, la réduction importante des émissions de GES issues des modifications technologiques implantées avant le redémarrage en 2018 fait en sorte que la mine n'est plus considérée comme un grand émetteur au sens de la réglementation québécoise et n'est ainsi plus

assujettie au SPEDE depuis 2019. Les émissions de MFQ étant en deçà du seuil d'assujettissement, celles-ci n'ont pas à être couvertes par des droits d'émissions. Qui plus est, notre entreprise a reçu un crédit d'émission de 19 613 tonnes de GES sur le SPEDE en 2019. Enfin, nos opérations à plus faibles émissions carbone placent l'entreprise dans une position plus favorable vis-à-vis des clients qui souhaitent assainir leur chaîne d'approvisionnement en émissions carbone et accentuent les opportunités de consolider et accroître notre clientèle dans le futur.

Nous continuons d'évaluer toutes les implications résultant des nouvelles exigences réglementaires et surveillons l'évolution des options d'alimentation énergétique et des technologies faibles en émission carbone pour tirer profit des opportunités durables pour notre entreprise et nos partenaires d'affaires.

Gestion des risques et opportunités (suite)

Impacts physiques

En 2019, nous avons fait réaliser une analyse de résilience multirisque associée aux aléas climatiques qui pourraient affecter nos opérations minières et infrastructures connexes dans le contexte des changements climatiques en cours. Cette étude a été réalisée par une firme externe indépendante selon une approche répondant aux lignes directrices de l'Optique des changements climatiques d'Infrastructure Canada et aux standards de la norme ISO-31000.

L'étude révèle qu'à long terme les risques les plus importants nécessitant des contrôles et mesures d'adaptation sur nos actifs sont liés à une augmentation de la fréquence des événements climatiques extrêmes ou chroniques liés aux feux de forêt, aux canicules et aux événements de précipitations extrêmes. L'étude révèle aussi que ces risques sont déjà significativement réduits par les mesures présentement intégrées



dans les processus et la conception des infrastructures en place. Les critères de conception des digues, bassins, déversoirs et évacuateurs de crues ont été faits en majorant les données d'intensité-durée-fréquence de divers événements météorologiques selon les recommandations du rapport de recherche de Mailhot et al. (2014)⁽²²⁾ et pour tenir compte des aléas climatiques modélisés. L'intensité des averses de courtes durées considérée a ainsi été augmentée de 18 %. De la même manière, les précipitations annuelles moyennes ont été augmentées de 8 % et la fonte des neiges de 8,7 %.

⁽²²⁾ MAILHOT, A., G. Panthou et G. Talbot. 2014. Recommandations sur les majorations à considérer pour les courbes Intensité-Durée-Fréquence (IDF) aux horizons 2040-2070 et 2070-2100 pour l'ensemble du Québec PHASE II. Rapport de recherche (R1515). INRS, Centre Eau Terre Environnement, Québec.




Engagements externes

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons	
	Consommation et production durables Établir des modes de consommation et de production durables	12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles.	Nous appuyons l'atteinte de l'Objectif 12 en instaurant des initiatives de consommation énergétique durable. Notre transition vers des énergies renouvelables et à très faibles émissions de GES comme l'hydroélectricité de même que nos stratégies d'amélioration de notre efficacité énergétique appuient une approche de consommation et de production responsable.	
	Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	13.1 Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat.	Nous appuyons l'atteinte de l'Objectif 13 par la mise en place des mesures qui nous ont permis des économies d'émissions de GES de 368% en 2019 comparativement à 2014. Nous avons également implanté des mesures d'adaptation face aux aléas climatiques dans les ouvrages de retenue de manière à mitiger les risques associés à des précipitations extrêmes issues des changements climatiques.	

Engagements externes (suite)

Principes de développement durable ICMM

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons	
 Performance environnementale	Poursuivre l'amélioration continue des problèmes de performance environnementale, tels que la gestion de l'eau, la consommation d'énergie et le changement climatique.	6.5 Améliorer l'efficacité énergétique et réduire les émissions de GES Mettre en œuvre des mesures pour améliorer l'efficacité énergétique et contribuer à un avenir sobre en carbone, et rendre compte des résultats basés sur des protocoles internationalement reconnus pour mesurer les émissions d'équivalent CO ₂ (GES).	Nous mettons en œuvre les efforts pour respecter le Principe 6 en améliorant notre efficacité énergétique et en contribuant à la transition vers des opérations émettant de plus faibles quantités de GES. De plus, nous rendons compte, dans le cadre du	présent rapport, de résultats d'émissions de GES basés sur le protocole international GHG Protocol.

Principes de développement durable VDMD

Gestion de l'énergie et d'émissions de GES	Le protocole a pour but de guider les établissements dans l'évaluation de leur rendement en matière de gestion de l'énergie et d'émissions de GES par rapport aux systèmes de gestion de la consommation d'énergie et des émissions de GES, aux systèmes de production de rapports qui y sont associés et aux objectifs de rendement en la matière.	Non applicable	Nous avons déjà mis en place plusieurs éléments liés au protocole sur la gestion de l'énergie et les émissions de GES du VDMD, notamment en ce qui a trait à la production de rapports de divulgation sur nos émissions de GES, lesquels sont audités par une firme externe selon le standard ISO 14064-3:2006. Nous poursuivrons l'implantation d'autres éléments du protocole dans le future.	
---	---	----------------	---	--

Perspectives 2020

En 2020, nous continuerons à travailler à réduire l'empreinte carbone issue de nos actifs et à intégrer la planification concernant les risques liés aux changements climatiques dans nos stratégies commerciales et notre prise de décision. Nous travaillerons également à raffiner notre système de mesurage de la consommation énergétique directe en nous basant sur les dispositions du standard international ISO-50 001 et à établir des objectifs de réduction des

émissions de GES à moyen et long terme afin contribuer aux efforts globaux de lutte contre les changements climatiques. De plus, nous chercherons à réduire l'empreinte carbone en amont de nos activités en adaptant notre politique d'approvisionnement, et ce, afin qu'elle comporte des aspects qui encouragent l'efficacité énergétique et la réduction des émissions de GES chez nos fournisseurs de biens et services.





Intendance de l'eau



Intendance de l'eau

Son importance pour nos parties prenantes

Les communautés avec lesquelles nous partageons des bassins versants se soucient d'avoir une eau de qualité adéquate et en quantité suffisante pour soutenir la santé, les activités récréotouristiques, la qualité de vie ainsi que pour préserver l'environnement et les habitats fauniques.

Son importance pour nous

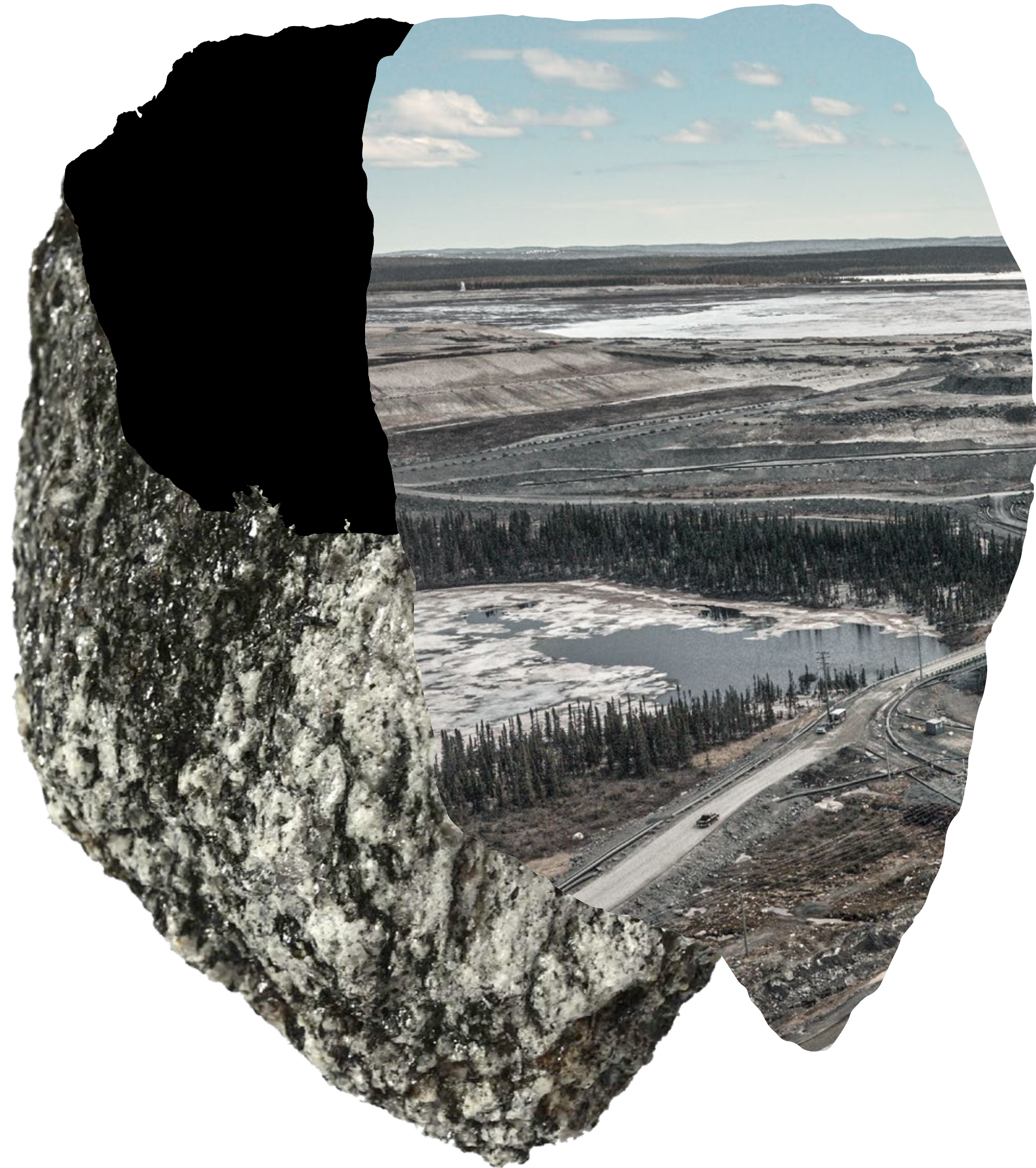
L'eau est un intrant essentiel pour nos opérations puisqu'elle est notamment utilisée dans le procédé de concentration du minerai de fer et pour la gestion des résidus miniers. Son utilisation implique des ouvrages de retenue d'eau, lesquels doivent être gérés avec des mesures de protection contre les rejets accidentels pouvant être causés par des crues extrêmes issues d'événements exceptionnels de précipitation et de fonte de neiges. Des installations de traitement d'eau doivent également être utilisées pour décharger des surplus d'eau traitées à l'environnement.

Notre approche

Nous reconnaissons que l'eau est une ressource essentielle à la vie et qu'elle constitue un bien public commun dont la qualité et la pérennité doivent être maintenues au profit des utilisateurs et de la préservation de l'environnement. Nous reconnaissons également que les risques liés à l'eau sont complexes et nécessitent une approche concertée de ses utilisateurs.

Notre approche de gestion de l'eau est basée sur une utilisation équitable et durable impliquant les intervenants locaux dans la mise en place de mesures de gestion de l'eau adéquates qui répondent à nos besoins opérationnels, mais sans compromettre son utilisation à l'échelle du bassin hydrographique, et ce, tout au long du cycle de vie de l'exploitation minière. Nous considérons que l'utilisation durable de l'eau nécessite avant tout de

travailler à réduire nos propres impacts sur l'eau dans notre chaîne de valeur. Nous considérons également la nécessité de comprendre les risques liés à l'eau qui sont partagés entre les utilisateurs afin que des partenariats et des actions collectives soient mis en œuvre pour faire face à ceux-ci. C'est dans cette perspective que nous collectons des données sur l'eau afin d'établir et bien comprendre le bilan hydrique de nos opérations et nos effets sur la ressource. En partageant ces informations avec les parties prenantes et en consultant les communautés hôtes et les utilisateurs locaux de l'eau, nous pouvons connaître leurs priorités et collaborer avec eux afin d'élaborer des solutions intégrées qui minimisent les impacts et mitigent les risques associés à l'utilisation que nous en faisons tous.



Nos stratégies

Court terme (2020-2021)

- Évaluer et comprendre l'état actuel du bassin versant hôte, des eaux souterraines, des infrastructures, des instances impliquées dans la gestion de l'eau et des utilisations détaillées qui en sont faites à l'échelle du bassin versant.

- Perfectionner les pratiques existantes de gestion d'eau afin d'améliorer continuellement l'efficacité et l'efficacité de l'utilisation que nous en faisons. Cela doit être réalisé en ayant notamment pour but de réduire notre consommation d'eau naturelle et maximiser la réutilisation et le recyclage de l'eau ainsi que de diminuer la quantité et améliorer la qualité des eaux usées minières traitées déchargées à l'environnement.
- Favoriser l'innovation pour améliorer les pratiques et outils de surveillance des infrastructures de gestion des eaux afin de propulser la prévention des incidents liés à l'eau à des niveaux encore plus élevés.

Moyen terme (2022-2024)

- Évaluer les risques liés à l'eau pour l'entreprise, les communautés hôtes et les écosystèmes environnants à l'échelle du bassin versant.
- Évaluer l'impact de notre entreprise sur les utilisateurs de l'eau.
- Évaluer comment les changements climatiques et sociaux peuvent affecter ces risques au cours des 20 prochaines années.

Long terme (2025-2030)

- Développer des collaborations et des partenariats entre la communauté locale, le secteur public et les entreprises privées pour atténuer les risques partagés par tous les utilisateurs de l'eau et augmenter la durabilité de la gestion d'eau à l'échelle du bassin versant.

Indicateurs de performance 2019

95 %

Eaux usées minières réutilisées ou recyclées

82 litres

Eau prélevée dans les lacs par tonne de concentré de fer produite



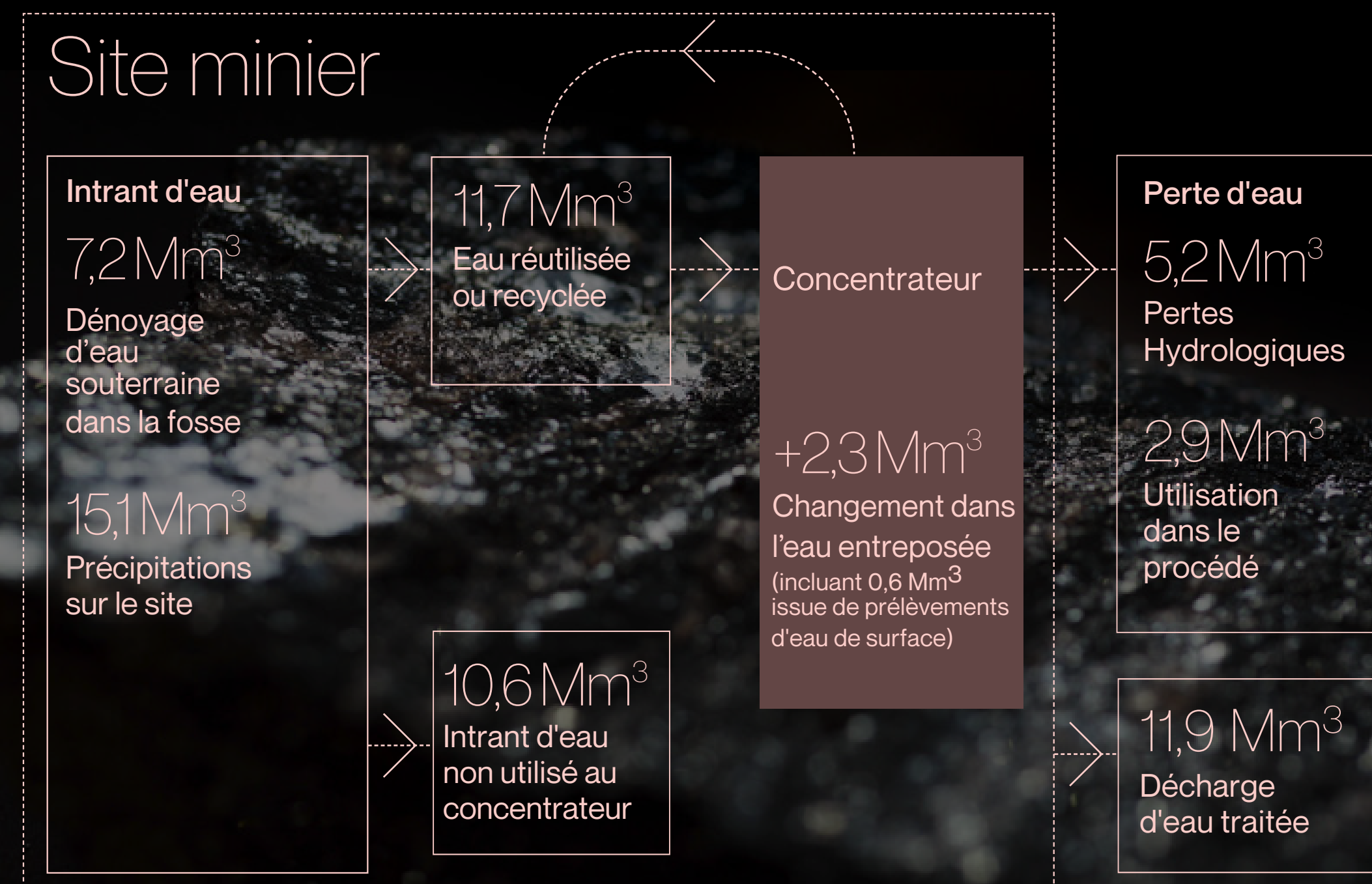
⁽²³⁾ Événement ayant un impact environnemental sérieux impliquant des effets à moyen ou long terme sur la ressource en eau dans le bassin versant et requérant une intervention de réhabilitation.



Bilan hydrique 2019

Comprendre notre bilan hydrique opérationnel est essentiel pour améliorer l'efficacité et l'efficience de nos pratiques de gestion de l'eau et permettre une meilleure prise de décision. En 2019, 95% de notre consommation totale d'eau provenait d'eau réutilisée et recyclée provenant de la pluie et de

la neige fondue tombées sur le site et collectées par les infrastructures en place. Un total de 82 litres de nouvelle eau prélevée dans les lacs environnants a été utilisé par tonne de concentré de fer produit (représentant environ 5% du total d'eau consommée par tonne de concentré de fer produite).



Qualité des eaux

Eaux usées minières

Toutes les eaux de précipitations et issues de la fonte des neiges qui sont en contact avec les infrastructures minières sont captées à l'aide d'un réseau de fossés de plus de 35 km de longueur situé en périphérie des installations minières. Les fossés sont reliés à 39 bassins d'eau de transit et 12 bassins de retenue d'eau pouvant contenir et gérer de manière sécuritaire un événement de crue d'une récurrence allant de 1:1 000 ans à 1:1 000 000 ans pour des pluies survenant sur 24 heures combinés à une fonte printanière de 1:100 ans s'étendant sur 30 jours. Un total de plus de 30 km linéaires de pipelines permet également de transférer et gérer l'eau captée adéquatement et sécuritairement.

La mine du lac Bloom est caractérisée par un régime hydrique naturel générant des surplus d'eau à l'intérieur du site. Ces surplus sont traités à l'aide d'une unité de traitement à la fine pointe de la technologie. Une surveillance des surplus d'eaux

usées minières traitées permet de confirmer la qualité de celle-ci avant sa décharge dans le milieu récepteur naturel environnant, soit en amont immédiat du lac D.

Le lac D fait une superficie de 55 km² et constitue un habitat pour le grand corégone qui y représente l'espèce dominante, suivi par le grand brochet. La présence faible d'autres espèces comme le meunier rouge, le mené de lac, le touladi et la lotte y ont également été observé. Aucune des espèces présentes dans le lac D n'a de statut particulier ou est une espèce menacée ou vulnérable, ni aucune n'est susceptible d'être désignée ainsi en vertu de la Loi sur les espèces menacées et vulnérables du Québec ou de la Loi sur les espèces en péril au Canada. Le lac D de même que les plans d'eau en aval situés à proximité, de même que leurs habitats connexes, ne sont pas désignés comme des aires protégées à l'échelle nationale ou internationale.

La surveillance de l'effluent d'eaux usées minières inclut une caractérisation physico-chimique et la

Bassins de traitement de l'unité de traitement des eaux de la mine du lac Bloom



Qualité des eaux (suite)

réalisation d'essais biologiques visant à déterminer sa toxicité. Un total de 11,9 Mm³ d'eau ont été déchargés dans l'eau de surface naturelle en 2019 avec 100 % de conformité par rapport aux critères de qualité physico-chimiques à respecter en plus de n'avoir montré aucune toxicité pour la totalité des essais biologiques réalisés sur les truites arc-en-ciel.⁽²⁴⁾

Eaux souterraines

En 2019, une surveillance de la qualité de l'eau souterraine a été réalisée dans des puits d'observation répartis en amont et en aval des installations minières à raison de deux fois par an, soit en période de crue printanière et d'étiage estival. La surveillance consiste en une caractérisation

physico-chimique de paramètres cibles. L'objectif est de surveiller leurs concentrations afin de déterminer s'il survient une évolution témoignant d'une quelconque contamination dans le temps ou par rapport à l'état de référence initial établi avant la construction des infrastructures minières. À la lumière des résultats obtenus pour l'année 2019, aucune tendance de contamination n'a été observée dans les concentrations des paramètres mesurés dans les eaux souterraines monitorées par rapport aux campagnes précédentes ou à l'état de référence initial.

⁽²⁴⁾ Un essai biologique réalisé sur la daphnia magna a montré une toxicité en novembre 2019 mais ceci semble vraisemblablement associé à un artefact analytique du laboratoire plutôt qu'à une réelle toxicité. La reprise du même type d'essai sur le même échantillon n'a révélé aucune toxicité pour la daphnia magna.


Gestion des risques et opportunités

Pour atténuer les risques potentiels liés à l'eau, nous misons notamment sur l'amélioration de la robustesse de nos mesures de protection contre les rejets d'eau accidentels dans l'environnement reliés à des crues exceptionnelles. Depuis l'acquisition du site de la mine du lac Bloom en 2016, nous avons investi plus de 10 M\$ dans la gestion des eaux du site en améliorant les infrastructures de captage des eaux de précipitation en contact avec le site.


De plus, la précision du bilan hydrique s'est raffinée en 2019, ce qui permet d'asseoir les décisions de gestion sur un modèle prédictif plus solide et ainsi aider à améliorer la planification de l'eau et notre efficacité d'utilisation. Cette avancée permettra d'identifier de nouvelles opportunités pour réduire notre consommation d'eau et optimiser davantage l'utilisation que nous en ferons dans le futur.

Engagements externes

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons	
 Eau propre et assainissement	Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable	6.3 D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau.	Nous appuyons l'atteinte de l'Objectif 6 par la mise en place d'infrastructures visant à maintenir la qualité des eaux usées minières traitées que nous déchargeons dans	les eaux de surface naturelles ainsi que par le biais d'efforts visant à améliorer l'efficacité d'utilisation de l'eau dans nos opérations notamment en maximisant le recyclage et la réutilisation de celle-ci.

Principes de développement durable ICMM

 Performance environnementale	Poursuivre l'amélioration continue des problèmes de performance environnementale, tels que la gestion de l'eau, la consommation d'énergie et le changement climatique.	6.2 Mettre en œuvre des pratiques de gestion de l'eau qui prévoient une gouvernance solide et transparente de l'eau, une gestion efficace et efficiente de l'eau dans les opérations et une collaboration avec les parties prenantes au niveau du bassin versant pour parvenir à une utilisation responsable et durable de l'eau.	Nous appuyons le Principe 6 en mettant en œuvre une approche de gestion de l'eau basée sur une utilisation équitable et durable qui implique une collaboration avec les utilisateurs de l'eau à l'échelle du bassin versant.	Nous poursuivons une amélioration continue de l'efficacité et l'efficience avec laquelle nous assurons la gestion de l'eau dans nos opérations via l'utilisation de modèle prédictif du bilan d'eau dont la précision se peaufine sur une base continue.
---	--	--	--	--

Principes de développement durable VDMD

Intendance de l'eau	Le protocole a pour but de guider les établissements dans l'évaluation de leur rendement en matière d'intendance de l'eau par rapport à la gouvernance de l'eau, la gestion de l'eau destinée aux opérations, la planification des bassins versants et le rendement et production de rapports liés à l'eau.	Non applicable	Nous avons commencé nos travaux d'implantation du protocole sur l'intendance de l'eau du VDMD en 2019, laquelle s'échelonne sur environ 2 à 3 ans.
----------------------------	---	----------------	--

Perspectives 2020

En 2020, nous poursuivons le travail commencé en matière d'intendance de l'eau en concentrant nos efforts sur l'identification détaillée des usages actuels et futurs de l'eau à l'échelle du bassin versant. Cette démarche nous permettra notamment de mieux

comprendre nos interactions et impacts potentiels sur les autres utilisateurs et établir la planification quant aux actions à mettre en œuvre dans une perspective globale à l'échelle du bassin hydrique.





Gestion des résidus miniers



Gestion des résidus miniers

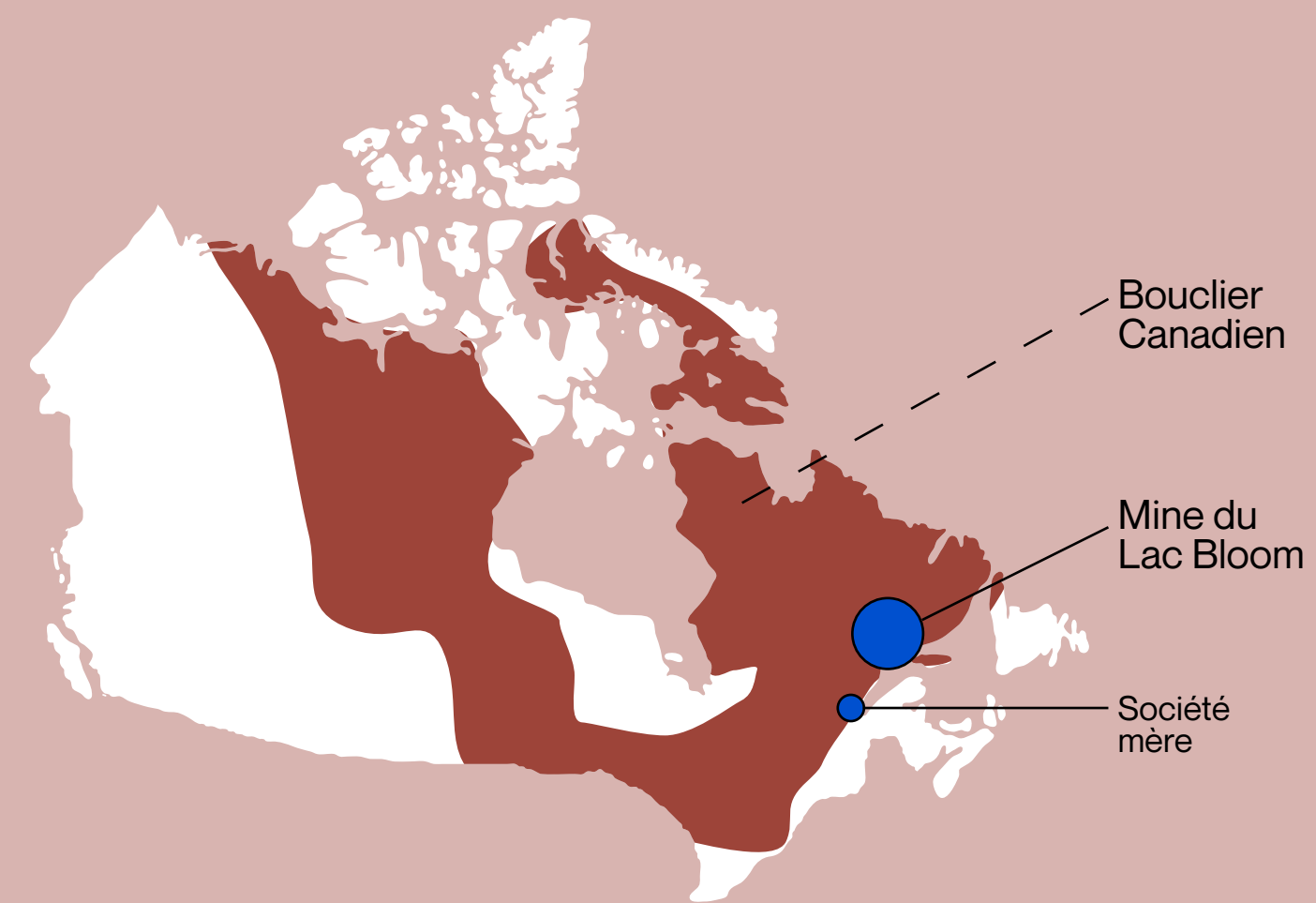
Son importance pour nos parties prenantes

Les parties prenantes souhaitent que les activités d'entreposage de résidus miniers se réalisent sécuritairement et de manière à minimiser les risques d'incidents potentiels sur le milieu naturel, les communautés, l'économie locale, les travailleurs, la réputation de l'entreprise et ses finances.

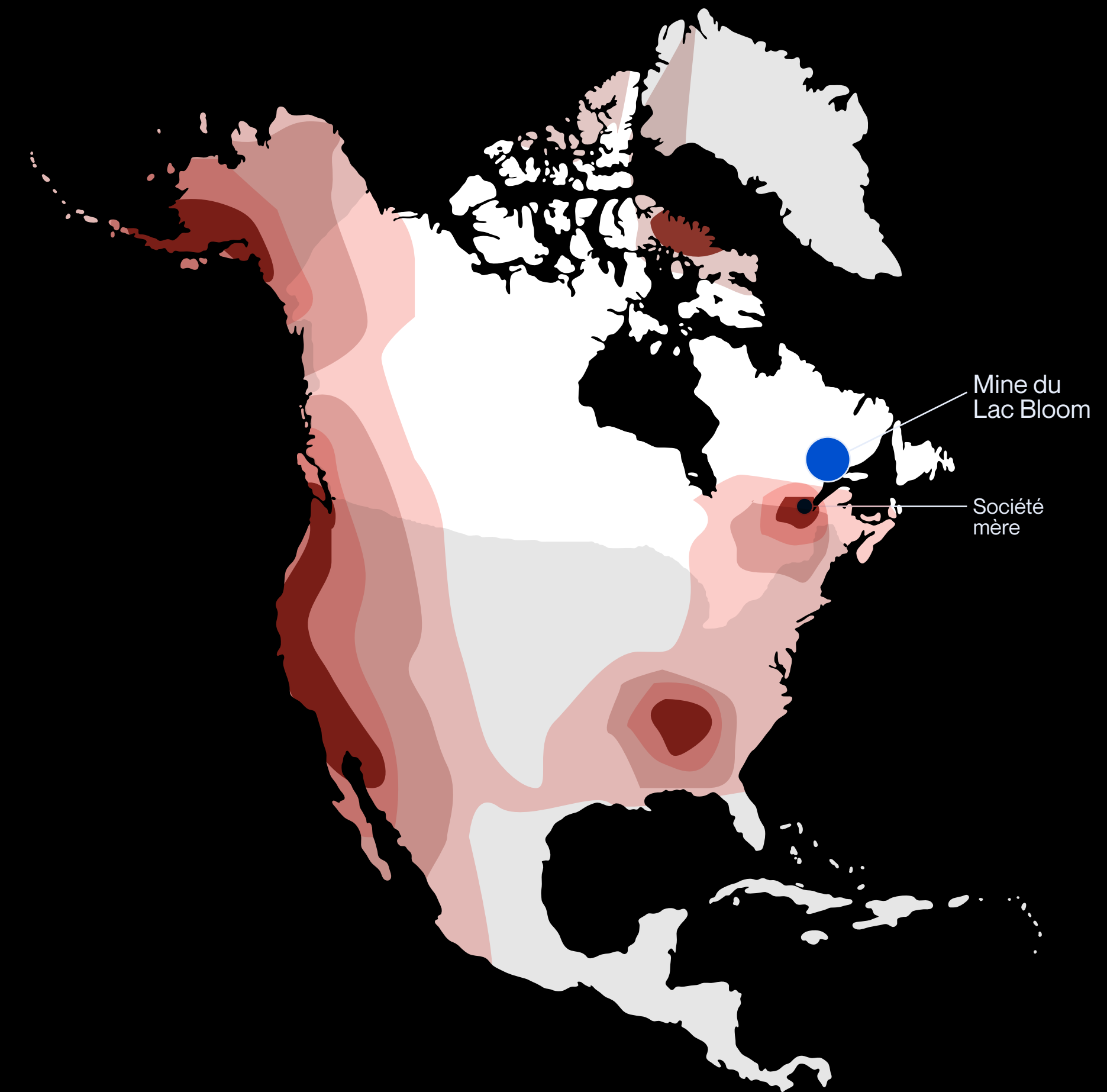
Son importance pour nous

Le procédé de concentration du minerai de fer génère des résidus miniers qui doivent être entreposés avec les plus hauts standards de sécurité à l'aide d'ouvrages de confinement stables. Les opérations d'entreposage de résidus miniers exigent également des équipements de convoyage fiables pour minimiser les risques environnementaux, sociaux et opérationnels ainsi que la construction d'infrastructures en continu pour soutenir le plan d'entreposage prévu des résidus miniers.

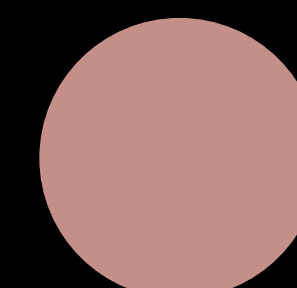
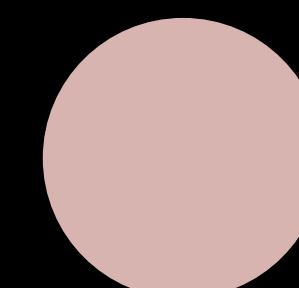
Notre approche



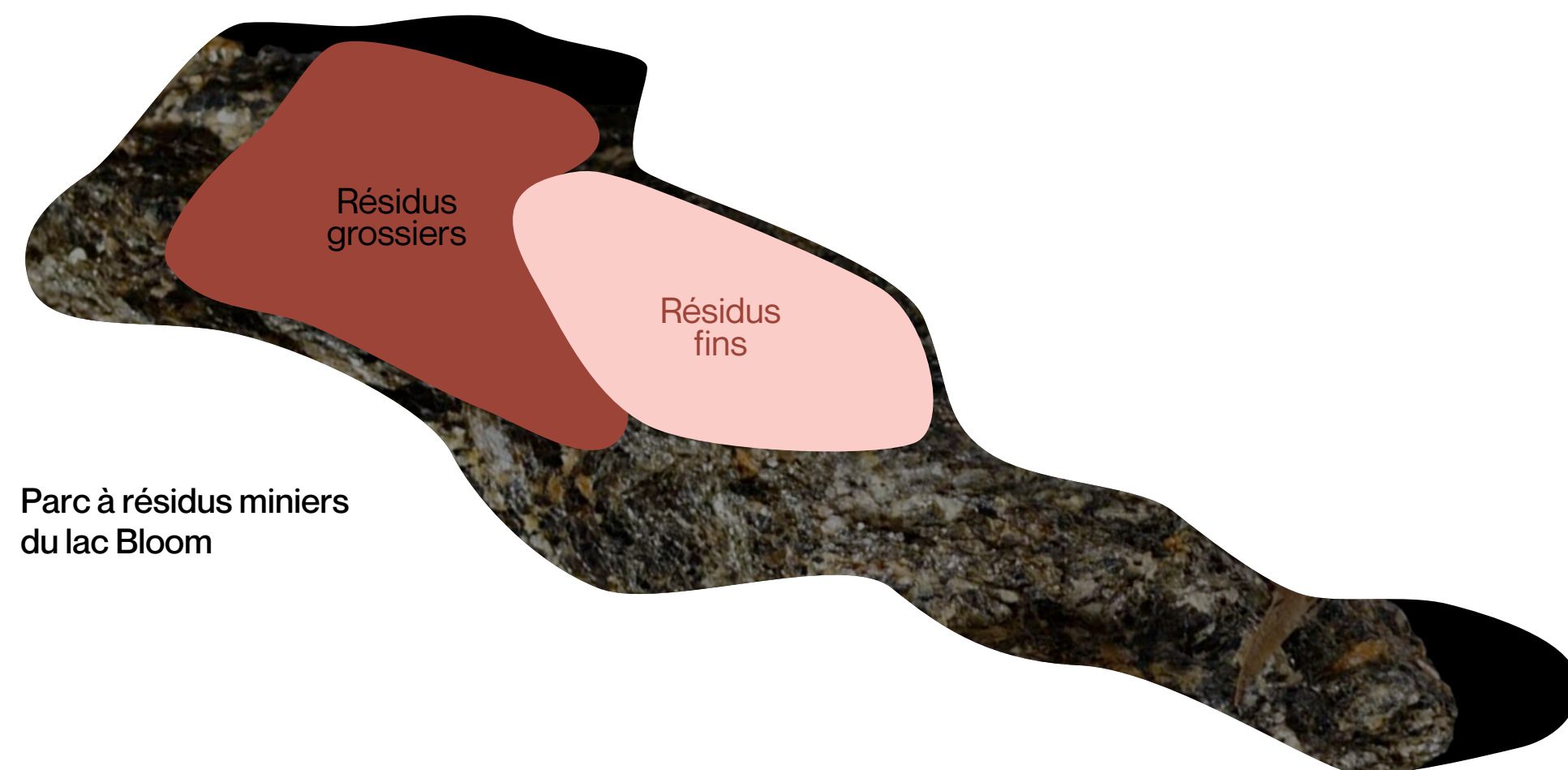
La mine du lac Bloom est située au centre du Bouclier canadien, l'une des régions géologiques les plus stables de la planète. Ainsi, les infrastructures construites sur le site bénéficient d'une fondation rocheuse extrêmement solide et stable.



Activité sismique



Notre approche (suite)

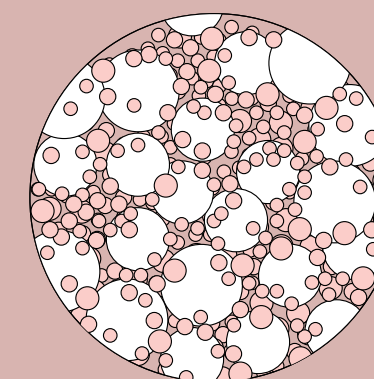


Parc à résidus miniers du lac Bloom

Pour MFQ, la sécurité passe avant tout. Nous avons mis sur pied une approche novatrice qui consiste à séparer les résidus miniers en des fractions de résidus fins (type

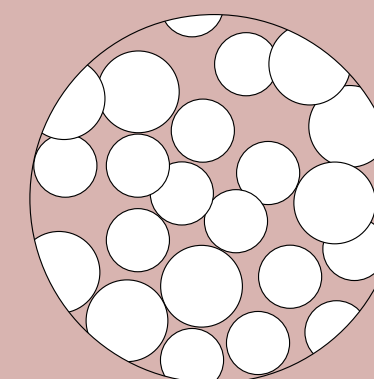
limon-argile) et de résidus grossiers (type sable). Les avantages de cette approche reposent sur la façon dont chaque matériau retient l'eau et se dépose avec le temps.

Les résidus mixtes



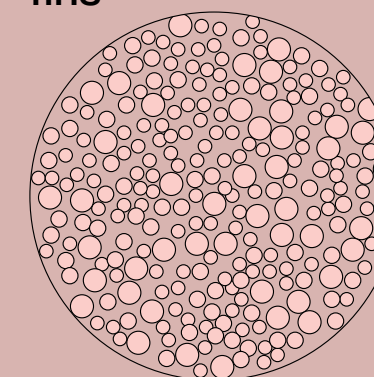
Les résidus mixtes, composés de résidus fins et grossiers non séparés, sont plus sensibles à la liquéfaction, ce qui représente un plus grand risque d'instabilité une fois entreposés en pile dans le parc à résidus.

Les résidus grossiers



Les résidus grossiers seuls permettent un bon drainage et, par conséquent, une stabilité accrue, lorsqu'empilés pour l'entreposage. Grâce à l'approche de séparation des résidus miniers de MFQ, la majorité des résidus miniers du lac Bloom, soit 88 % des résidus produits, peut ainsi être entreposée et gérée en tant que matériau ayant un comportement stable, autodrainant et non liquéfiable.

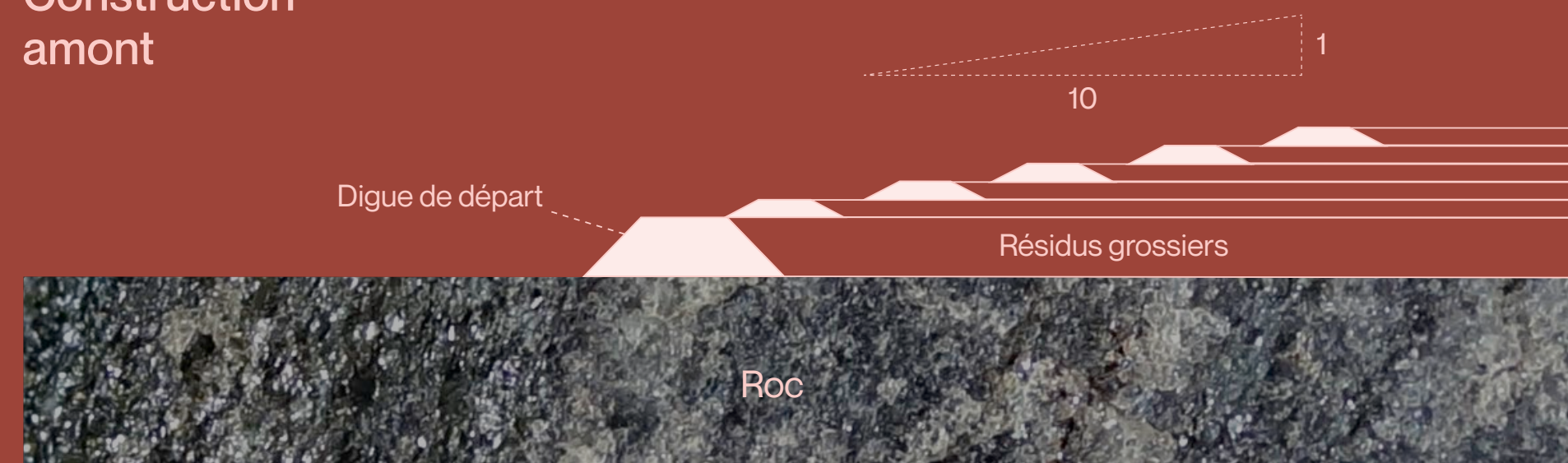
Les résidus fins



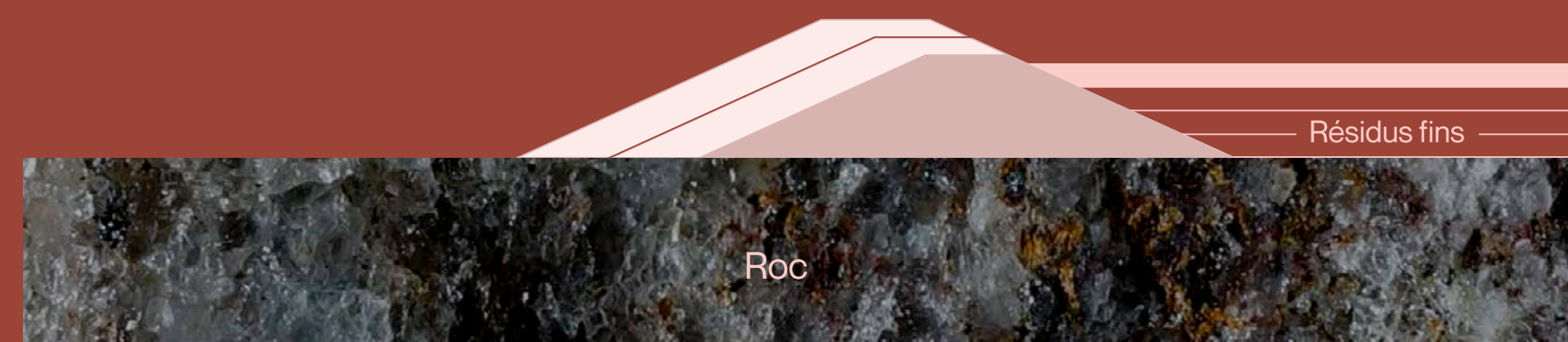
Les résidus fins, quant à eux, retiennent l'eau et génèrent une boue liquéfiable. L'approche de MFQ permet ainsi de réduire à seulement 12 % de la quantité totale de matériau potentiellement instable à entreposer sous forme de résidus fins.

Résidus grossiers

Construction amont

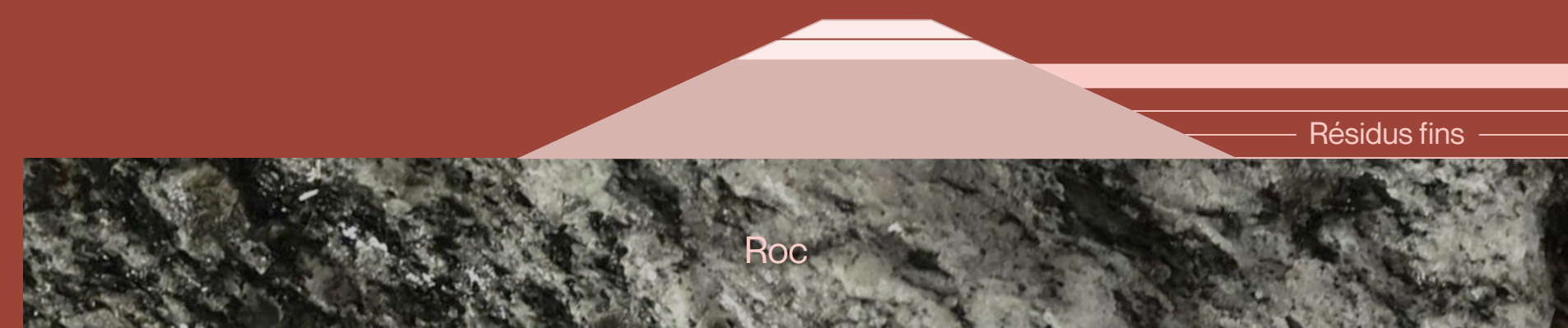


Construction avale



Résidus fins

Construction centre-ligne



Notre approche (suite)

MFQ a choisi une technique de construction amont pour l'entreposage des résidus grossiers. Cette technique commence par la construction d'une digue de départ sur laquelle des digues peuvent être érigées en amont sur un matériau qui est très stable. Cette approche a été démontrée comme étant très sécuritaire pour l'entreposage des résidus grossiers seuls. De plus, MFQ a opté pour une stratégie reposant sur l'utilisation d'une pente à angle de 10:1 pour la majorité des digues de rétention. Cela résulte en une infrastructure très sécuritaire et durable dont le risque de rupture est considérablement réduit comparativement aux approches traditionnelles.

Par mesure de précaution, MFQ emploie exclusivement les techniques de construction avale et centre-ligne pour l'entreposage des résidus fins. Par conséquent, aucune digue n'est construite

par-dessus des résidus fins déjà entreposés. Ces techniques sont considérées comme étant les plus sécuritaires pour ce type de matériau.

Un programme de surveillance des ouvrages complète l'approche de gestion des résidus miniers de MFQ. Ce programme repose d'abord sur la réalisation systématique d'inspections visuelles à intervalle régulier par des experts, concepteurs et autres spécialistes. Des instruments installés dans des zones spécifiques des ouvrages permettent également de surveiller à distance et en continu le comportement des ouvrages via l'emploi d'un système de télécommunication. Cette surveillance permet d'identifier les risques potentiels nécessitant une action préventive dans le but d'éviter que des problèmes ou préoccupations de sécurité ne se développent.

Nos stratégies

Les stratégies de gestion des résidus de Minerai de fer Québec reposent sur quatre piliers :

- **Infrastructures sécuritaires :** Concevoir, construire et maintenir des ouvrages qui sont stables à long terme et capables de contenir tous les résidus à l'intérieur des installations tout en s'assurant d'avoir des plans robustes de réponse aux urgences.
- **Critères de conception élevés :** Construire des infrastructures respectant des standards élevés et les exigences législatives nationales de même que les engagements envers les parties prenantes.
- **Gestion proactive des risques :** Planifier la déposition des résidus et faire la surveillance du comportement des ouvrages de façon à pouvoir déceler rapidement une situation qui pourrait devenir critique et intervenir de manière préventive pour éviter les conséquences environnementales, sociales et financières pour les parties prenantes.
- **Approche post-fermeture durable :** Travailler de concert avec les parties prenantes pour établir un legs social et environnemental post exploitation qui soit en adéquation avec les attentes des communautés et leurs utilisations futures du territoire.

Court terme (2020-2021)

- Bien que l'approche générale et les plans directeurs globaux de gestion des résidus miniers soient déjà établis pour toute la durée des opérations prévues sur 20 ans, les plans et outils de gestion détaillés qui alimentent notre approche basée sur la gestion des risques doivent être peaufinés pour tenir compte des informations et connaissances acquises depuis le redémarrage des opérations en 2018.
- Réaliser une revue de conception exhaustive des ouvrages initiaux du parc à résidus pour bien caractériser les conditions initiales afin d'en tenir compte dans la conception de travaux de construction futurs et ainsi minimiser les risques relatifs à la sécurité.
- Revisiter le plan de réhabilitation post exploitation de manière concertée avec les parties prenantes pour assurer une cohérence avec les attentes des communautés hôtes et en tenant compte des nouvelles technologies environnementales disponibles.

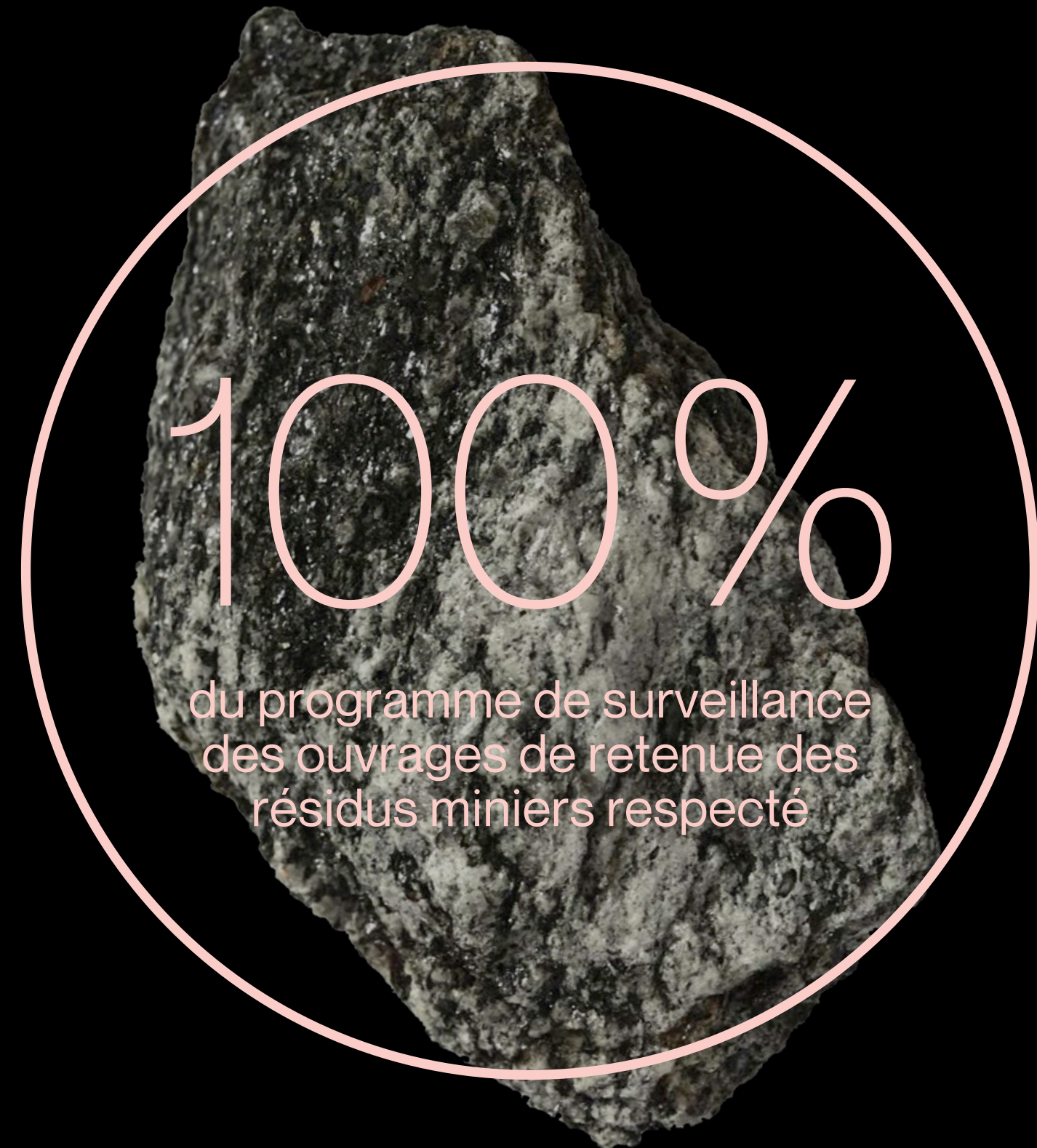
Long terme (2025-2030)

- Développer une collaboration avec des acteurs économiques et publics locaux en vue d'élaborer un système de gestion et de préparation aux situations d'urgence intégré avec et pour la communauté hôte. Cela inclut le développement stratégique d'expertise et de partenariat à l'intérieur de la communauté pouvant être utilisés pour optimiser la réponse à des urgences de diverses origines et natures pouvant survenir dans les communautés.

Moyen terme (2022-2024)

- Revisiter l'approche technologique utilisée pour la surveillance et le suivi des ouvrages afin de chercher à l'améliorer et rehausser davantage notre proactivité en matière de gestion des risques.

Indicateurs de performance 2019





Quantité de résidus

L'année 2019 constitue la première année d'opération complète du parc à résidus minier du lac Bloom. La mine a produit 12,6 millions de tonnes métriques de résidus miniers. Un total de 8,2 millions de tonnes métriques ont été entreposés sécuritairement selon le plan de remplissage prévu alors que 4,4 millions de tonnes métriques ont été revalorisés à titre de matériau de construction dans des infrastructures de confinement du site.

Qualité des résidus

Des analyses chimiques et des essais de lixiviation sont réalisés sur des échantillons représentatifs des résidus miniers fins et grossiers du lac Bloom annuellement afin de déterminer leur potentiel de génération d'acide et de lixivibilité des métaux issus des résidus dans des conditions qui représentent celles du terrain.⁽²⁵⁾ La revue des résultats de la campagne de 2019 a révélé qu'en vertu des dispositions réglementaires applicables, les résidus miniers de la mine du lac Bloom ne présentaient aucun potentiel de génération d'acide en raison de leur très faible teneur en soufre. De plus, ils sont considérés comme étant à faible risque au niveau de leur potentiel de lixiviation dans des conditions représentatives du site minier du lac Bloom.

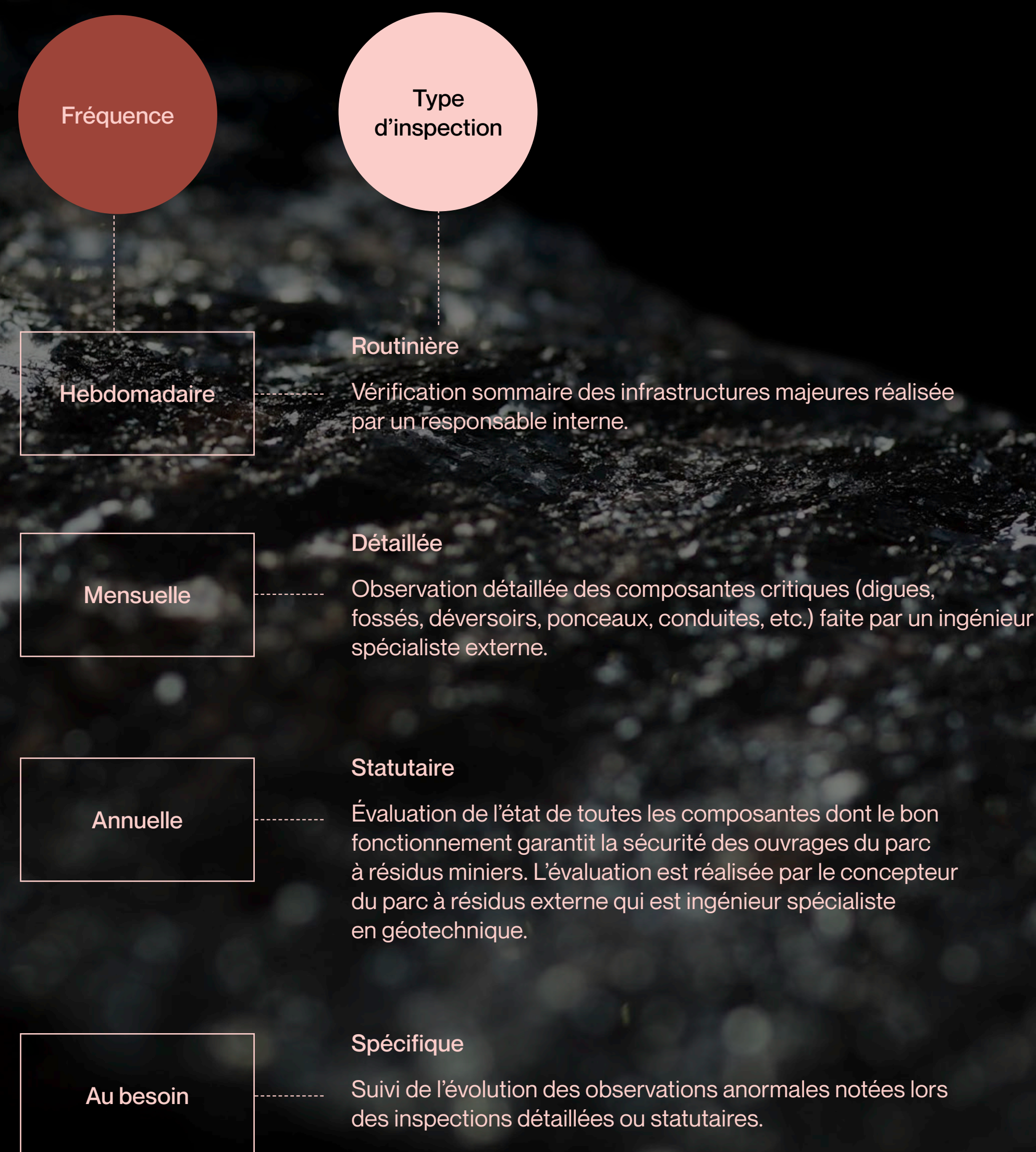
(25) Tests de lixiviation de la USEPA SW-846 Test Method 1312: *Synthetic Precipitation Leaching Procedure* <https://www.epa.gov/hw-sw846/sw-846-test-method-1312-synthetic-precipitation-leaching-procedure> et de Environnement et Changement Climatique Canada Equilibrium Extraction (CTEU-9) - Investigation of Test Methods for Solidified Waste Evaluation. *Equilibrium Extraction (CTEU-9) - Investigation of Test Methods for Solidified Waste Evaluation*.

Programme de surveillance

Tous les ouvrages de retenue font l'objet d'inspections visuelles systématiques tout au long de l'année, soit les inspections routinières, détaillées, statutaires et spécifiques. Le but des inspections est d'identifier les problèmes et les conditions de risques potentiels détectables pour intervenir de manière proactive à l'aide de mesures correctives ou préventives ou assurer un suivi de l'évolution d'une situation.

Durant l'année 2019, 100% du programme de surveillance interne et externe des infrastructures de rétention des résidus miniers a été respecté.

Par ailleurs, un total de 64 piézomètres sont installés sur les ouvrages de retenue, lesquels fournissent des données grâce à un système de télémétrie et permettent de savoir à distance et en temps réel si une donnée mesurée présente une anomalie par rapport aux lectures attendues et ainsi intervenir rapidement pour gérer un risque potentiel, le cas échéant. Combinés aux observations faites dans le cadre des inspections réalisées en 2019, les données obtenues des instruments révèlent que, de manière générale, les ouvrages du parc à résidus de la mine du lac Bloom ont un comportement qui respecte les paramètres de conception prévus.



Plan des mesures d'urgence

Bien qu'il soit extrêmement improbable, le plan des mesures d'urgence du site minier du lac Bloom comprend une portion dédiée à la gestion d'un bris d'un ouvrage de retenue du parc à résidus. L'approche de gestion d'un tel événement est axée sur la préservation de la santé et la sécurité des employés et des membres de la communauté, la préservation du milieu naturel et la communication efficace avec les parties prenantes concernées.



Gestion des risques et opportunités

Recyclage et réutilisation des résidus miniers

Les propriétés drainantes des résidus grossiers générés au lac Bloom permettent leur utilisation dans la construction des digues de confinement du parc à résidus de manière sécuritaire. En effet, compte tenu de leurs propriétés géotechniques et, surtout, du fait qu'ils se drainent mieux que les résidus mixtes et les résidus fins, il est opportun d'utiliser les résidus grossiers dans la construction d'ouvrage.

Cette approche permet de mettre à profit plusieurs opportunités. D'abord, elle permet de réduire la consommation de ressources naturelles issues de l'exploitation de bancs d'emprunts en recyclant

et réutilisant les résidus miniers générés sur le site même. Ceci permet de réduire le transport par camion du matériau de même que la consommation de carburant et les émissions de GES qui y sont associées. Ceci permet du même coup d'économiser des coûts associés à l'achat et le transport de matériau.

Enfin, l'utilisation des résidus miniers dans la construction des ouvrages de confinement permet de réduire la quantité de résidus à entreposer à l'intérieur des installations et ainsi de réduire son empiètement sur les habitats faunique et son impact sur le paysage écologique.


Plan de restauration et de réaménagement

Un plan de réaménagement et de restauration du site minier du lac Bloom comprenant notamment la réhabilitation post exploitation du parc à résidus a été approuvé par le gouvernement québécois en 2019. Dans le cadre des travaux prévus, certaines zones du parc à résidus miniers seront mises en valeur en tant que milieux humides alors que les superficies résiduelles du parc seront entièrement

végétalisées. Une garantie financière de plus de 51 M\$ a été fournie au gouvernement pour couvrir les frais de tous les travaux prévus pour le site en entier. Une révision du plan de réaménagement et de restauration doit être faite sur une base quinquennale. Nous profiterons de la prochaine révision pour tenir davantage compte de la vision des communautés hôtes dans la phase post exploitation.

Engagements externes

Principes de développement durable ICMM

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons	
 Performance environnementale	Mettre en œuvre des stratégies et des systèmes de gestion des risques efficaces fondés sur des données scientifiques solides et qui tiennent compte de la perception des risques par les parties prenantes.	6.3 Gestion des résidus miniers Concevoir, construire, exploiter, surveiller et démanteler les installations d'entreposage des résidus en utilisant des pratiques de gestion et de gouvernance complètes et fondées sur les risques, conformément aux bonnes pratiques internationalement reconnues, afin de minimiser le risque de défaillance catastrophique.	Nous appuyons le Principe 6 en mettant en œuvre des stratégies visant l'implantation des infrastructures sécuritaires conçues et construites en respectant des bonnes pratiques, exigences et standards en la matière de même que par le biais d'une approche de gestion des résidus miniers basée sur la gestion proactive des risques.	Nous avons également élaboré un plan de réaménagement et de restauration post-exploitation selon les exigences réglementaires, lequel est approuvé par les autorités compétentes. Nous avons mis les provisions financières en réserve pour l'exécution des travaux associés pour assurer nos responsabilités environnementales et sociales à long terme.

Principes de développement durable VDMD

Gestion des résidus miniers	Le protocole a pour but de guider les établissements dans l'évaluation de leur rendement en matière de gestion des résidus miniers par rapport à leurs politiques et engagements, leur système de gestion et de préparation aux situations d'urgence, la répartition de l'imputabilité et de la responsabilité, la revue annuelle, leur manuel d'opération, d'entretien et de surveillance.	Non applicable	Nous avons commencé nos travaux d'implantation du protocole sur la gestion des résidus miniers du VDMD en 2019, laquelle s'échelonne sur environ 2 à 3 ans.	
------------------------------------	---	----------------	---	--

Perspectives 2020

Nous poursuivrons le travail commencé en matière de gestion sécuritaire des résidus miniers en 2020 en concentrant nos efforts sur l'amélioration continue de notre système de gestion. Nous comptons ainsi travailler à raffiner nos plans de remplissage à court et moyen termes. Nous allons poursuivre la mise en œuvre de mesures de prévention identifiées

dans le cadre des inspections réalisées. Enfin, nous profiterons de l'année 2020 pour arrimer certains éléments de notre système de gestion des résidus miniers aux exigences du VDMD, notamment en ce qui a trait à nos processus de communication internes et notre manuel d'opération, d'entretien et de surveillance du parc à résidus.





Matières résiduelles et émissions atmosphériques



Matières résiduelles et émissions atmosphériques

Son importance pour nos parties prenantes

Les parties prenantes s'attendent à ce que nous mettions les efforts pour réduire à la source, réutiliser, recycler ou valoriser les matières résiduelles et les émissions atmosphériques générées par nos activités. Elles s'attendent aussi que nous gérons l'entreprise de manière écoresponsable et en conformité avec les règlements en vigueur et nos obligations légales relatives aux matières résiduelles et aux émissions atmosphériques.

Son importance pour nous

Nos activités génèrent des matières résiduelles et dangereuses ainsi que des émissions atmosphériques provenant de la combustion de carburants de même que du sautage, du halage, la manipulation et l'entreposage de matériaux sur le site minier. Afin de respecter son engagement à protéger l'environnement et minimiser la pollution, il est important pour MFQ de réduire à la source la production de matières résiduelles et les émissions atmosphériques en minimisant l'utilisation d'énergie et de ressources naturelles et en appliquant les principes des 3R-V dans tout le cycle de ses activités.



Notre approche

MFQ utilise ainsi une approche privilégiant la prévention à la source dans le but ultime d'éviter, réduire ou maîtriser la production et l'émission de matières résiduelles ou de tout type de polluant atmosphérique dans l'environnement. Pour ce faire, des actions de prévention, d'atténuation et de correction sont intégrées aux processus opérationnels de l'entreprise. Nous misons sur une hiérarchisation des moyens utilisés pour gérer la production de matières résiduelles selon l'ordre de préséance suivant.

- Priorité 1 : Réduction ou élimination à la source.
- Priorité 2 : Réutilisation ou recyclage sur le site.
- Priorité 3 : Réutilisation ou recyclage des matériaux en dehors du site.
- Priorité 4 : Valorisation et traitement lorsque possible.
- Priorité 5 : Traitement sur le site ou élimination responsable hors du site.
- Priorité 6 : Maîtrise opérationnelle comme l'entreposage contrôlé.

Cette approche permet de réduire leurs impacts potentiels sur la santé humaine et les écosystèmes et de minimiser notre consommation de ressources.

Nos stratégies

Court terme (2020-2021)

- Mettre en place des moyens de communication et de suivi de la performance de la gestion des matières résiduelles et des émissions atmosphériques afin d'encourager le progrès et faciliter la mobilisation et la participation de tous dans l'amélioration continue des systèmes qui y sont associés.

Moyen terme (2022-2024)

- Déployer le leadership nécessaire à la mise en place de partenariats et à la création d'occasions d'affaires avec les parties prenantes locales selon une approche de gestion plus durable.
- Favoriser les initiatives technologiques et les énergies vertes pour minimiser les émissions atmosphériques provenant de la combustion.

Long terme (2025-2030)

- Favoriser la création d'un carrefour local qui amène sur place de l'expertise, de la main-d'œuvre de même que des équipements afin de créer des synergies qui pourraient elles-mêmes être l'élément déclencheur d'autres synergies et partenariats sur le territoire.



Indicateurs de performance 2019

0,49 kg

Matières résiduelles générées par tonne de concentré de fer produite

0,11 kg

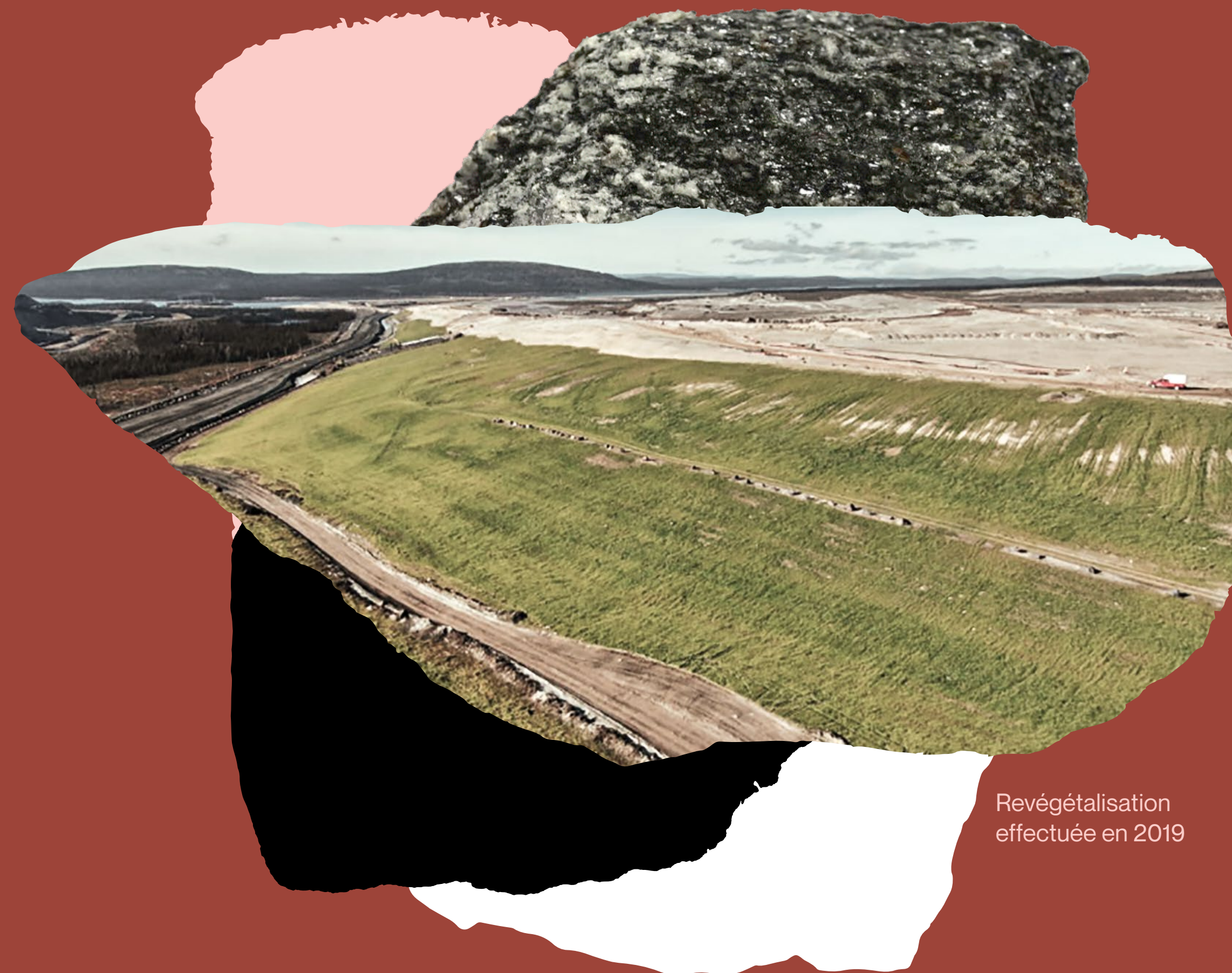
Matières résiduelles dangereuses générées par tonne de concentré de fer produite

90 tonnes

métriques d'émission d'oxyde d'azote (NO_x)

91 tonnes

métriques d'émissions de particules fines PM_{2,5}



Revégétalisation effectuée en 2019

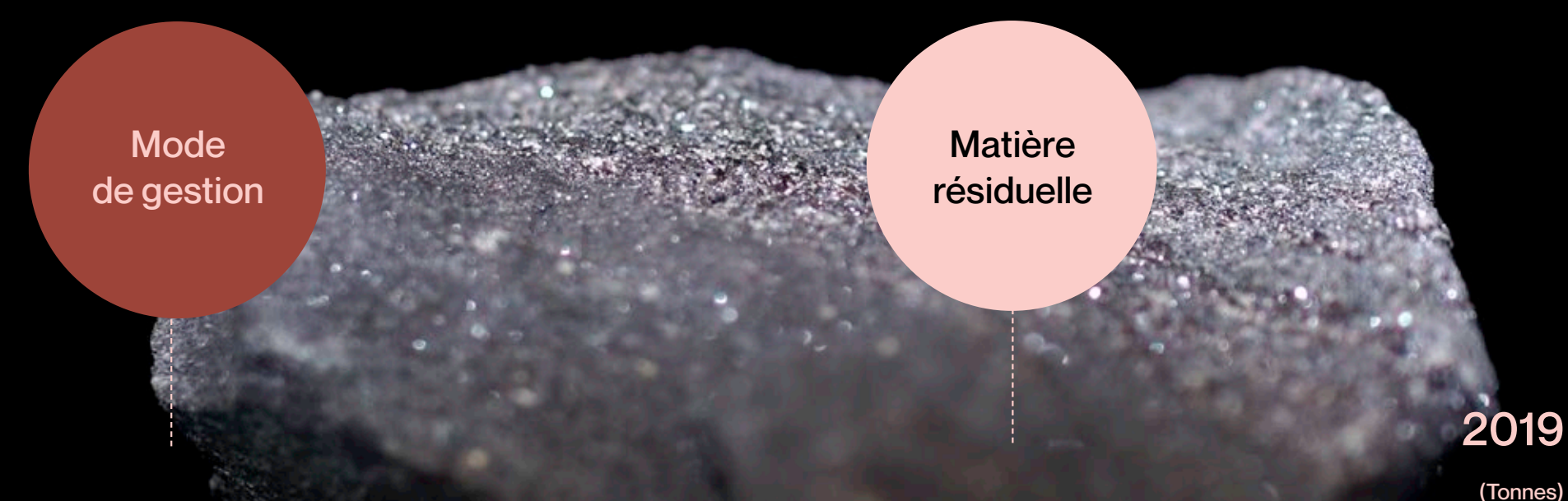
Performance 2019

Matières résiduelles

Les principales matières résiduelles générées au site minier du lac Bloom comprennent la ferraille, les boues, les déchets industriels inertes et le bois. En 2019, nos activités ont généré un total de 3 733 tonnes de matières résiduelles.

Malgré l'absence d'infrastructure de recyclage dans la communauté hôte, MFQ a mis en place en 2019 un programme de recyclage et de revalorisation qui permet de recycler ou réutiliser, à l'extérieur

du site, les principaux types de matières résiduelles : papier, carton, caoutchouc, membranes de plastique, ferraille, pneus et bois. Au total, 48 % des matières résiduelles produites au site en 2019 ont été recyclées ou réutilisées/revalorisées hors site. Les déchets industriels et domestiques ainsi que les boues et les sols sont éliminés hors site de manière responsable et conforme à la réglementation en vigueur.

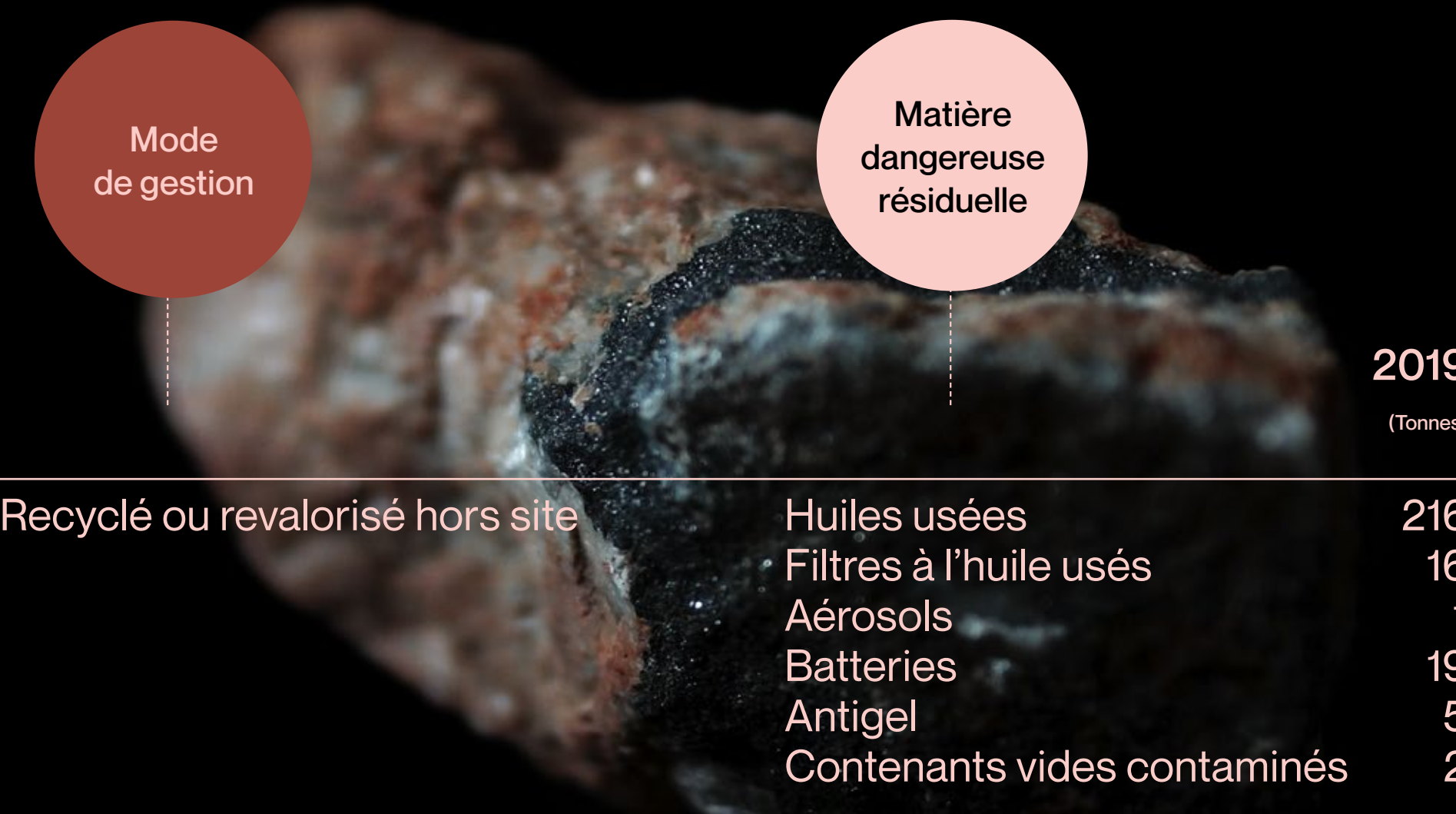


Recyclé hors site	Papier et carton	35
	Bois	477
Réutilisé ou revalorisé hors site	Ferraille	975
	Caoutchouc	137
	Pneus	98
	Géomembranes	53
Élimination responsable hors site	Boues	973
	Sols	144
	Déchets industriels inertes	644
	Déchets organiques	197
	Total	3 733

Matières dangereuses résiduelles

Les principales matières résiduelles dangereuses générées comprennent l'eau huileuse, les huiles usées et les chiffons souillés par des hydrocarbures. Nos installations disposent de systèmes rigoureux de gestion des matières dangereuses résiduelles permettant d'éviter une contamination de l'environnement. En 2019, 855 tonnes de matières dangereuses résiduelles ont été produites par nos activités.

Les huiles usées, filtres à l'huile usés, aérosols, batteries, contenants vides contaminés et antigel sont des matières recyclées ou réutilisées/revalorisées à l'extérieur du site. En tout, 30 % de ces matières ont été recyclées ou réutilisées/revalorisées en 2019.



		2019 (Tonnes)
Recyclé ou revalorisé hors site	Huiles usées	216
	Filtres à l'huile usés	16
	Aérosols	1
	Batteries	19
	Antigel	5
	Contenants vides contaminés	2
Élimination responsable hors site	Eau huileuse	388
	Chiffons souillés aux hydrocarbures	109
	Eaux contaminées	53
	Boues contaminées	11
	Graisses usées	6
	Carburant contaminé	4
	Autres	25
Total:		855

Roches stériles



L'exploitation de la fosse minière du lac Bloom requiert l'enlèvement de roches stériles afin de permettre un accès sécuritaire au minerai de fer. Ces roches, dont la teneur en fer est nulle ou trop faible pour être considérée pour l'exploitation, sont entreposées sur des aires aménagées spécialement pour les contenir tout en minimisant les risques environnementaux.

Au total, 14 millions de tonnes de roches stériles ont été excavées au site minier du lac Bloom en 2019. De ce nombre, 1,6 millions de tonnes ont été réutilisées comme granulat pour la construction de routes d'accès et autres infrastructures. La différence (12,4 millions de tonnes) a été entreposée sur le site de façon contrôlée.

Il est à noter que les résidus miniers issus du processus de concentration du minerai sont également des matériaux pauvres en fer et sont quant à eux contenus dans les installations du parc à résidus miniers du lac Bloom. La gestion de ces matériaux fait l'objet d'une section complète et détaillée intitulée « Gestion des résidus miniers » incluse dans le présent rapport et ne sera pas traitée dans la présente section.

Émissions atmosphériques

2019

(tonnes)

Monoxyde de carbone (CO)	48
Oxydes d'azote (NO _x)	90
Dioxyde de soufre (SO ₂)	9
Particules < 10 microns (PM ₁₀)	584
Particules < 2,5 microns (PM _{2.5})	91

Les émissions atmosphériques associées à l'exploitation minière peuvent comprendre des particules de poussières grossières (diamètre inférieur à 10 microns [PM₁₀]) et fines (diamètre inférieur à 2,5 microns [PM_{2.5}]) qui sont générées par diverses sources, telles que la circulation des véhicules sur les routes, la décharge de matériaux, l'entreposage de résidus miniers, le dynamitage et le concassage.

Les émissions incluent également des gaz générés par la combustion de carburants provenant de sources mobiles ou fixes dont les plus importants sont le monoxyde de carbone (CO), le dioxyde de soufre (SO₂) et l'oxyde d'azote (NO_x).

Pour plus d'informations sur les émissions atmosphériques de MFQ il est possible de consulter l'Inventaire national des rejets polluants du Canada disponible au public dans lequel des données supplémentaires concernant nos émissions atmosphériques sont divulguées.

Émissions atmosphériques (suite)

Nous surveillons nos émissions et cherchons continuellement des moyens de les réduire tout en nous assurant de respecter les normes applicables en vigueur. À titre d'exemple, nous avons procédé à la revégétalisation d'une superficie de 10 hectares dans le parc à résidus miniers du lac Bloom en 2019. Cette mesure fait non

seulement partie de l'approche de restauration progressive en place à la mine, mais permet également de réduire au minimum les émissions fugitives de particules de poussières provenant de sources éoliennes. Cette mesure est très efficace et permet une maîtrise opérationnelle responsable.



Risques et opportunités

MFQ mise sur un système de gestion environnementale robuste pour internaliser ses processus de prévention à la source. Ce dernier permet d'aider à cerner les actions préventives et correctives, de même que les mesures d'atténuation à mettre en place. Il permet également d'identifier et mettre en œuvre des opportunités d'amélioration et de favoriser la participation et la mobilisation de tous les employés aux efforts de prévention.

Par ailleurs, des discussions visant à trouver des moyens d'améliorer la gestion des matières résiduelles au niveau local ont eu lieu avec quelques acteurs locaux en 2019. Un mandat de caractérisation détaillée des matières résiduelles générées par MFQ et ces acteurs a été réalisé en 2019 afin d'identifier des pistes d'amélioration qui peuvent bénéficier autant à nos activités qu'à la communauté. L'analyse des résultats obtenus sera faite en 2020.


Engagements externes

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons
 <p>11 Villes et communautés durables</p>	<p>Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables</p>	<p>11.6 D'ici 2030, réduire l'impact environnemental négatif des villes par habitant, en accordant une attention particulière à la qualité de l'air et à la gestion, notamment municipale, des déchets.</p>	<p>Nous appuyons les Objectifs 11 et 12 en mettant de l'avant des mesures qui privilégient la prévention à la source dans le but ultime d'éviter, réduire ou maîtriser la production et l'émission de matières résiduelles ou de tout type de polluant atmosphérique dans l'environnement. Pour ce faire, nous prenons en compte les aspects environnementaux dans les processus de conception, de développement, de remplacement de matériaux, d'utilisation de produits et de technologies et dans la préservation des matériaux et des ressources énergétiques.</p>
 <p>12 Consommation et production responsables</p>	<p>Établir des modes de consommation et de production durables</p>	<p>12.4 D'ici 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement.</p> <p>12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation</p>	<p>Nous tâchons aussi continuellement de réduire notre consommation de ressources pour éviter le gaspillage.</p>

Engagements externes

Principes de développement durable ICMM

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons
 Production responsable	Faciliter et soutenir la base de connaissances et les systèmes pour une conception, une utilisation, une réutilisation, un recyclage et une élimination responsables des produits contenant des métaux et des minéraux.	<p>8.1 Réduire les déchets Dans la conception, l'exploitation et la mise hors service du projet, mettre en œuvre des mesures rentables pour la récupération, la réutilisation ou le recyclage de l'énergie, des ressources naturelles et des matériaux.</p> <p>8.2 Matières dangereuses Évaluer les dangers des produits miniers conformément au Système harmonisé mondial de classification des risques et d'étiquetage des Nations Unies ou aux systèmes de réglementation pertinents équivalents et communiquer au moyen de fiches de données de sécurité et d'étiquetage, le cas échéant.</p>	Nous appuyons le Principe 8 en utilisant une approche qui vise à éviter, réduire ou maîtriser la création, l'émission ou le rejet de tout type de polluant ou matière résiduelle, et ce, en appliquant des pratiques et des techniques ainsi qu'en utilisant des matériaux, produits, services et énergies selon les principes de prévention. Nous utilisons également un système de gestion des matières résiduelles dangereuses SIMDUT et nous mettons en pratique des mesures conformes aux lois et règlements en vigueur à cet égard.

Perspectives 2020

En 2020, nous continuerons à chercher à améliorer notre gestion des matières résiduelles et des émissions atmosphériques notamment en raffinant nos outils de suivi des émissions fugitives de poussières.

Nous évaluerons également les possibilités de travailler avec certains acteurs locaux afin de trouver des pistes de solution ou d'amélioration pour la gestion des matières résiduelles qui profitent à un maximum de parties prenantes.





Conservation de la biodiversité et des écosystèmes et principe de précaution



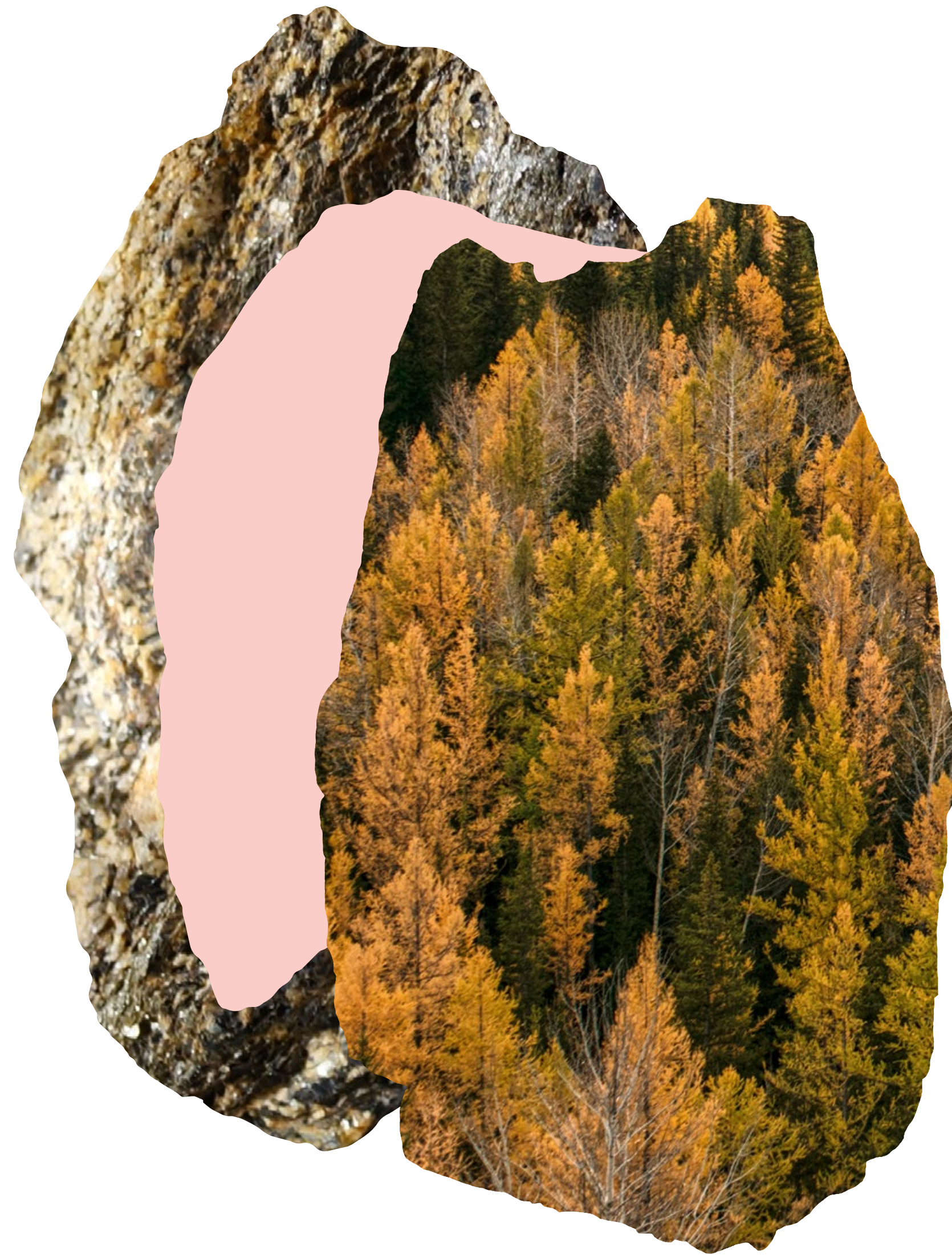
Conservation de la biodiversité et des écosystèmes et principe de précaution

Son importance pour nos parties prenantes

Les parties prenantes s'attendent à ce que nous surveillions adéquatement les impacts négatifs que peuvent avoir nos activités sur la biodiversité. Il est aussi important pour elles que nous respections la capacité de support des écosystèmes environnant pour éviter de dépasser le seuil au-delà duquel les fonctions et l'équilibre du milieu naturel seraient irrémédiablement altérés. Les parties prenantes s'attendent également à ce que nous intégrions la gestion de la conservation de la biodiversité dans notre planification, nos stratégies et nos plans d'action et que nous agissions avec précaution quand les risques sont mal connus.

Son importance pour nous

La mine du lac Bloom est située dans la forêt boréale canadienne, laquelle abrite des animaux, des plantes et autres ressources naturelles dont dépendent les communautés qui y vivent. Il est important pour MFQ d'agir de manière responsable et équitable envers les générations futures et de préserver la biodiversité et la capacité de support des écosystèmes environnants afin de leur permettre d'en bénéficier pleinement.



Notre approche

Nous reconnaissons que nos activités peuvent engendrer des impacts négatifs sur la faune, la flore, le sol, l'eau et l'air. Nous pensons que la meilleure approche pour protéger et conserver la biodiversité est d'intégrer les aspects environnementaux le plus en amont possible lors de l'élaboration de nos stratégies et dans notre

planification. Nous croyons que les questions environnementales doivent faire partie des données de conception et des stratégies au même titre que les autres éléments techniques et financiers. Chez MFQ, cela repose sur la séquence Comprendre, Éviter, Réduire, Compenser.



Nous nous assurons d'abord de comprendre la distribution, l'abondance et la situation des aspects importants de la biodiversité, et ce, autant à l'emplacement où nous menons nos activités que dans le milieu dans lequel elles évoluent. Il importe pour MFQ d'avoir les connaissances sur les utilisations du territoire et sur les ressources biologiques présentes dans la région, y compris les espèces rares, menacées, en péril ou qui ont une valeur spéciale pour les communautés et les groupes autochtones, afin de bien gérer les exigences réglementaires associées, éviter ou réduire des effets potentiels sur la biodiversité et répondre à des préoccupations de la collectivité ou d'autres parties prenantes.



Pour MFQ, la meilleure façon de préserver la biodiversité est d'éviter l'impact à la source en fonction des enjeux de biodiversité connus. Nous nous assurons de tenir compte des impacts potentiels en amont pour intégrer des choix qui permettent de les éviter le plus possible lors de la mise en œuvre subséquente de nos projets et nos opérations.



Seulement en dernier recours, nous mettons en œuvre des mesures compensatoires pour apporter une contrepartie positive si des impacts négatifs persistent et occasionnent une perte sur la biodiversité. Ces mesures ont pour objectif de contrebalancer la perte avérée par un gain écologique autre devant être au minimum équivalent à la perte causée, voire même entraîner un gain net.



Dans la mesure où les impacts négatifs sur l'environnement ne peuvent pas être pleinement évités, nous nous assurons de mettre en place les mesures pour les minimiser, notamment par l'utilisation d'infrastructures et de technologies ou des ajustements techniques ciblés.

MFQ préconise une approche de précaution faisant en sorte que lorsqu'il y a un risque de dommage grave ou irréversible, l'absence de certitude scientifique complète ne sert pas de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir des impacts sur l'environnement et la biodiversité.

Nous nous engageons également à ne pas mener nos activités sur les sites du patrimoine mondial et à respecter toutes les zones protégées légalement désignées, notamment en nous assurant que celles-ci ne sont pas incompatibles avec la valeur pour laquelle elles ont été désignées.



Nos stratégies

Nos stratégies de conservation de la biodiversité et des écosystèmes sont basées sur l'intégration de l'importance des habitats fauniques et floristiques critiques dans la planification et les activités d'entreprise.

Court terme (2020-2021)

- Mettre en œuvre un système de gestion des aspects importants de la biodiversité associés à nos activités comprenant notamment leur surveillance et leur suivi, l'établissement d'objectifs et de plans d'action ainsi que des programmes de sensibilisation.
- À partir de la connaissance actuelle des aspects importants de biodiversité, mettre en place des mesures d'évaluation des risques permettant de déterminer les effets possibles de nos activités sur ceux-ci et établir et déterminer la façon de les conserver et, si possible de les améliorer.

Moyen terme (2022-2024)

- Contribuer à la conservation de la biodiversité dans des secteurs extérieurs au site avec les communautés hôtes et les groupes autochtones ou d'autres organismes publics ou privés.
- Promouvoir la conservation de la biodiversité auprès des pairs de l'industrie ou autres industries ayant des impacts sur l'environnement.

Long terme (2025-2029)

- Chercher à contribuer à une meilleure compréhension scientifique au profit de la protection de la biodiversité et pouvant profiter aux communautés et à la société en générale.

Indicateur de performance 2019



Performance 2019

Espèces à statut particulier

MFQ a procédé à plusieurs inventaires de terrain et consulté diverses études fauniques et floristiques disponibles sur la région de la mine du lac Bloom. Des espèces à statut particulier potentielles ou réellement présentes ont pu être identifiées. Cette connaissance permet à MFQ de mettre en œuvre son approche par séquence, qui consiste à Comprendre pour Éviter, Réduire et Compenser les impacts potentiels de ses activités sur la biodiversité.

Flore

Au total, 13 espèces de plantes à statut particulier sont susceptibles de se trouver dans le secteur, mais leur potentiel de présence est faible, à l'exception de trois espèces dont le potentiel est moyen, soit l'antennaire des frontières, l'antennaire en coussin et le carex des glaces. Aucune espèce

vasculaire à statut particulier au Québec ou inscrite sur la Liste des espèces en péril au Canada ne serait présente dans le secteur de la mine.

En ce qui concerne les espèces d'intérêt traditionnel, jusqu'à 7 espèces d'arbres, 20 espèces d'arbustes, 10 plantes herbacées et 2 taxons muscinaux utilisés traditionnellement par les groupes autochtones ont été recensés dans le secteur du site minier du lac Bloom. Parmi celles-ci, on trouve l'amélanchier de Bartram, le framboisier sauvage, le bleuet à feuilles étroites, le bleuet boréal, le bleuet fausse-myrtille, l'airelle gazonnante, l'airelle des marécages et la canneberge commune. La chicouté, une plante herbacée croissant principalement dans les endroits tourbeux, s'ajoute aux espèces ligneuses présentes au site.





Faune

Parmi les espèces de poissons inventoriées dans le secteur du site se trouvent l'omble de fontaine, le touladi, le grand corégone, le grand brochet, le ménomini rond, la lotte, le meunier noir, le meunier rouge, le mullet de lac et le naseux des rapides. Aucune espèce de poisson menacée ou vulnérable, ni susceptible d'être désignée ainsi en vertu de la Loi sur les espèces menacées et vulnérables du Québec ni de la Loi sur les espèces en péril au Canada n'a été répertoriée. Aucun statut particulier n'est attribué aux espèces en présence dans le secteur du site minier du lac Bloom.

Bien que 8 espèces d'amphibiens et reptiles pourraient être présentes sur le site ou en périphérie, aucune espèce à statut particulier n'a été observée jusqu'à ce jour. Les inventaires ont permis de confirmer la présence d'une espèce de micro-mammifères à statut particulier, soit le campagnol des rochers. Ils ont aussi permis de confirmer la présence de chiroptères à statut particulier, soit la chauve-souris nordique et la chauve-souris rousse.

Pour ce qui est des mammifères, 37 espèces pourraient fréquenter le secteur du site du Lac Bloom. Le caribou d'écotype forestier serait présent dans un rayon de 50 km. À la suite des recommandations du Comité sur la situation des espèces en péril au Canada, le caribou forestier a été inscrit comme espèce menacée au Canada en vertu de la Loi sur les espèces en péril en 2003. De plus, il a été désigné vulnérable au Québec en 2005 en vertu de la Loi sur les espèces menacées et vulnérables.

Finalement, en ce qui concerne les oiseaux, la région est susceptible d'être fréquentée par 13 espèces à statut précaire dont deux espèces ont été observées dans le secteur du site, soit le pygargue à tête blanche et le quiscale rouilleux. Notons qu'une seule mention d'espèce à statut précaire en vertu du gouvernement du Québec est présente dans la base de données du Centre de données sur le patrimoine naturel du Québec. Il s'agit du pygargue à tête blanche. Les autres espèces à statut particulier les plus susceptibles de fréquenter la zone d'étude en nidification sont le moucherolle à côtés olive et l'engoulevent d'Amérique.

Éviter et réduire

Les opérations de la mine du lac Bloom sont encore jeunes. Leur déploiement futur impliquera une utilisation grandissante du territoire avec le temps, et ce, jusqu'à l'atteinte de l'empreinte finale autorisée par les instances gouvernementales. MFQ met en place à l'avance des mesures pour éviter et minimiser les impacts potentiels de ces futures activités.

- Planification de l'emplacement des chemins d'accès et des zones d'entreposage de manière à éviter le plus possible les perturbations des milieux hydriques et humides.
- Opérer de manière à ce qu'il n'y ait aucun empiètement dans une bande de 60 m des plans et cours d'eau.
- Aucun déboisement effectué
- durant la période de nidification des oiseaux, soit entre le 1^{er} avril et le 15 juillet de chaque année, pour éviter des impacts sur la faune aviaire.

- Réduction au minimum de l'empiètement de la machinerie dans les habitats fauniques et floristiques

Dans le cadre de ses opérations en cours, MFQ utilise un système de gestion environnementale qui établit notamment les mesures à utiliser pour mieux contrôler et réduire les impacts sur l'environnement et la biodiversité. Voici quelques exemples des mesures utilisées par MFQ dans le cadre de ses opérations.

- Installation de ponceaux dans un cours d'eau seulement exécutée en période d'étiage et dans les meilleurs délais possible afin de minimiser l'impact potentiel sur les habitats aquatiques.

- Utilisation de chartes de contrôle et d'indicateurs de performance pour demeurer au fait de la performance des systèmes critiques et prévenir les défaillances pouvant avoir des impacts sur l'environnement.
- Conservation de la couche de sol organique excavée dans le cadre des opérations minières afin de la remettre en place lors de la remise en état des lieux.
- Surveillance de tous les équipements et de la machinerie pour s'assurer qu'ils sont en bon état de fonctionnement afin de tenter de prévenir fuite de carburant, d'huile ou de graisse et s'assurer que leur système d'échappement et antipollution sont en bon état.
- Utilisation d'abat-poussières afin de limiter la dispersion de poussières provenant de la circulation routière dans le milieu naturel environnant.
- Remise en état des zones perturbées le plus rapidement possible.
- Réalisation de travaux en eau faite du 1^{er} juin au 15 septembre dans les cours et plans d'eau abritant des salmonidés comme l'omble de fontaine, le touladi et le grand corégone.
- Réalisation de travaux d'aménagement susceptibles d'affecter l'hydraulicité des cours d'eau faits uniquement en dehors de la période de fonte des neiges, soit du 15 avril au 15 juin.
- Procédure d'intervention rapide en cas de déversements accidentels afin de mieux gérer de tels événements et ainsi minimiser l'impact sur les écosystèmes en pareille situation.

Aires perturbées et restaurées

Nous cherchons à concevoir, construire, exploiter et finalement fermer nos opérations de manière à minimiser les risques pour la biodiversité. À la fin de 2019, la mine du lac Bloom avait une empreinte totale de 1 247 hectares (ha). Ce total exclut 53 ha restaurés par revégétalisation, incluant 22 ha

revégétalisés en 2019. Les superficies qui n'ont pas encore été restaurées augmenteront avec le temps jusqu'à ce que les zones minières soient fermées et deviennent disponibles pour la restauration au moment de la fermeture de la mine.



Compenser

Pour compenser des pertes d'habitats engendrées par la mise en place du projet de la mine du lac Bloom, un projet de compensation visant à contrebalancer des dommages engendrés aux poissons a été mis en œuvre par MFQ en 2018, lequel a été autorisé par les gouvernements du Québec et du Canada.

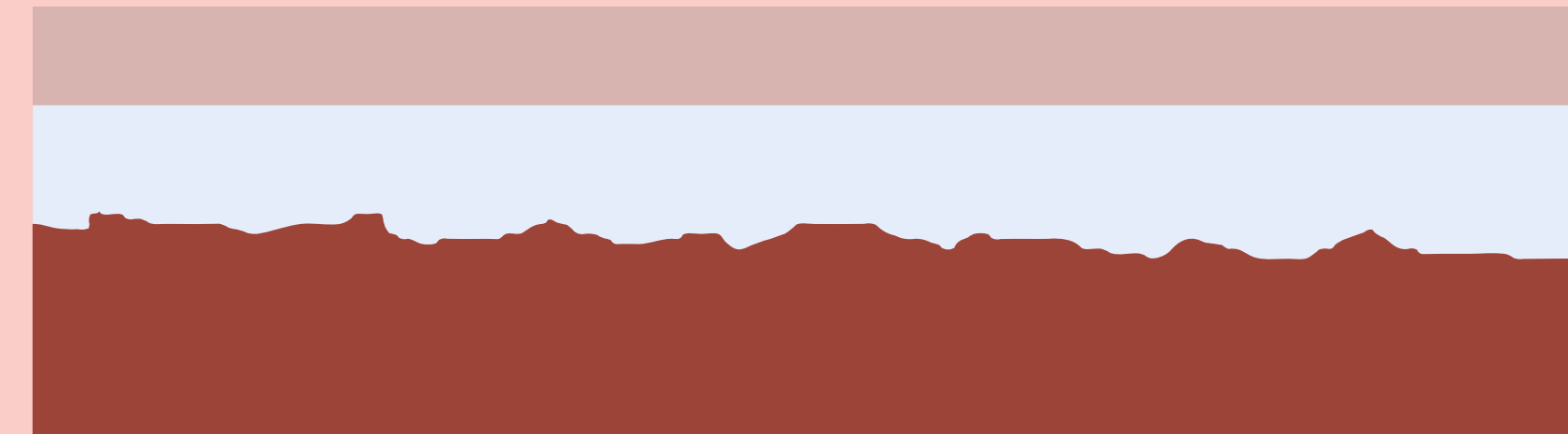
Dans le cadre de ce projet, des aménagements visant à améliorer l'habitat du poisson dans l'émissaire du lac Perchard ont été réalisés sur 1 200 m à l'intérieur du cours d'eau. Le tracé aménagé s'écoule dans la ville de Fermont qui se trouve à proximité de la mine du lac Bloom et longe des zones boisées, un quartier résidentiel et un parc urbain. Il est facile d'accès à la population en raison de la présence de plusieurs traverses de rues et de ponts piétonniers le long de son tracé, mais était peu fréquenté par les pêcheurs sportifs par le passé en raison de sa faible productivité pour la pêche.

Les aménagements réalisés par MFQ dans le cours d'eau visaient à permettre d'améliorer l'habitat de l'omble de fontaine, notamment par rapport à la capacité de reproduction de l'espèce. L'omble de fontaine, communément appelé truite mouchetée, est l'espèce de poisson d'eau douce préférée des pêcheurs sportifs québécois.

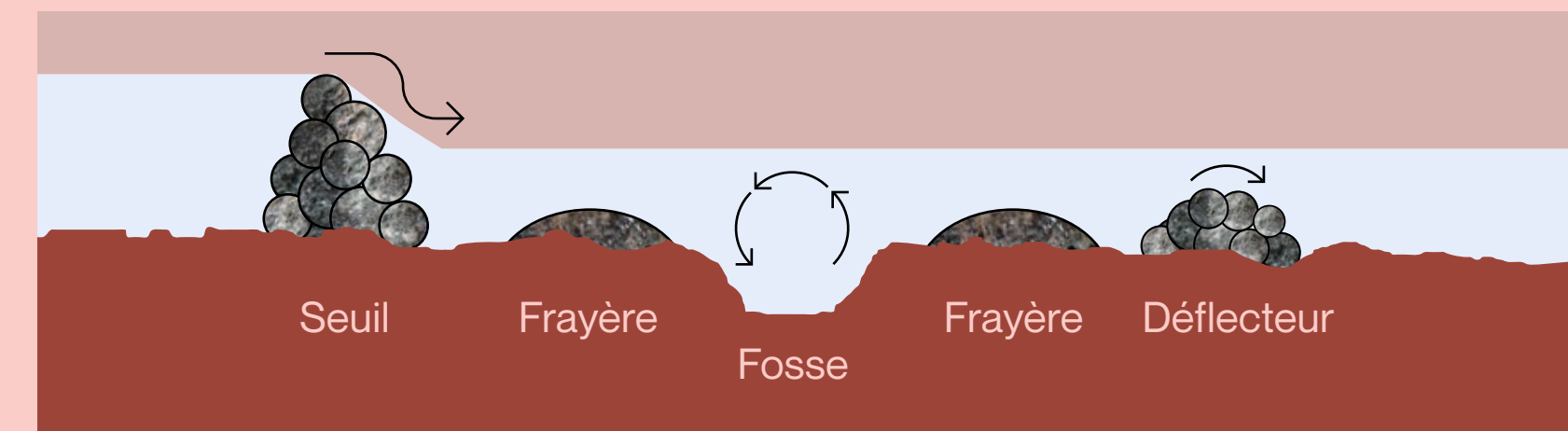
Les travaux ont consisté en l'aménagement de :

- 16 seuils en enrochement pour diversifier localement le patron d'écoulement de l'eau et l'habitat du poisson.
- 3 fosses afin de fournir des aires de repos et des abris pour le poisson dans les segments de cours d'eau peu profond.
- 12 frayères totalisant une superficie fonctionnelle de 160 m² pour augmenter le potentiel de fraie dans le cours d'eau.
- 2 déflecteurs en enrochement pour modifier localement l'orientation ou la vitesse du courant.
- Retrait d'embâcles afin de faciliter la libre circulation du poisson.

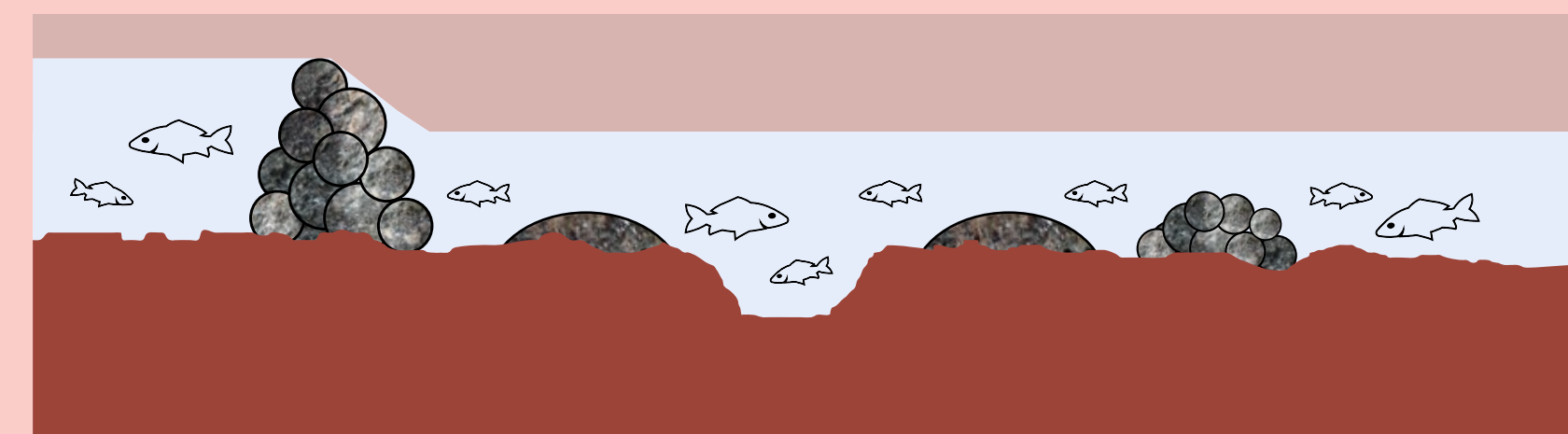
Avant



Travaux réalisés



Après



Avant



Après



Lors du suivi réalisé à l'été 2019, des ombles de fontaine ont été observés à divers endroits dans le tronçon aménagé. Le projet stimulera cette espèce dans

le cours d'eau en plus d'offrir une ressource plus abondante pour la pêche en plein cœur de la communauté.

Risque et opportunités


Les pertes de biodiversité causent généralement une réduction des services écologiques, c'est-à-dire les avantages que fournissent les écosystèmes naturels. Cela engendre couramment des coûts qui sont absorbés par la société et ultimement par les compagnies comme MFQ sous forme de redevances ou de droits.

Le gouvernement québécois a déterminé des objectifs environnementaux de rejet (OER) à respecter pour les effluents d'eaux minières usées traitées avant que celles-ci ne soient déchargées dans le milieu


aquatique récepteur. Ces OER ne constituent pas des normes légales à respecter, mais établissent plutôt les concentrations des différents éléments rejetés dans le milieu récepteur qui ne devraient pas être dépassées pour respecter la capacité de support des écosystèmes environnant. MFQ pourra tirer avantage des OER établis par le gouvernement afin de mettre en œuvre des opportunités permettant d'assurer la préservation de la biodiversité des écosystèmes du secteur où se trouve la mine du lac Bloom.

Engagements externes

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectifs	Cible		Ce que nous faisons
 15 Vie terrestre	<p>Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.</p>	<p>15.1 D'ici 2020, garantir la préservation, la restauration et l'exploitation durable des écosystèmes terrestres et des écosystèmes d'eau douce et des services connexes, en particulier les forêts, les zones humides, les montagnes et les zones arides, conformément aux obligations découlant des accords internationaux.</p>	<p>15.5 Prendre d'urgence des mesures énergiques pour réduire la dégradation du milieu naturel, mettre un terme à l'appauvrissement de la biodiversité et, d'ici 2020, protéger les espèces menacées et prévenir leur extinction.</p>	<p>Nous appuyons l'Objectif 15 en mettant en place des mesures pour préserver la biodiversité et restaurer les aires perturbées le plus rapidement possible. Nous mettons également en place des mesures pour tenter d'éviter à la source des impacts potentiels sur la biodiversité et lorsque cela n'est pas possible nous nous efforçons d'atténuer les impacts à l'aide de mesures implantées au sein des opérations.</p>

Principes de développement durable ICMM

 Conservation de la biodiversité	<p>Contribuer à la conservation de la biodiversité et aux approches intégrées de l'aménagement du territoire.</p>	<p>7.1 Protéger les sites du patrimoine mondial et les aires désignés légalement Ne pas explorer ni développer de nouvelles mines dans les sites du patrimoine mondial, respecter les zones protégées légalement désignées, ni concevoir et exploiter de nouvelles opérations ou modifications des opérations existantes pour être compatible avec la valeur pour laquelle ces zones ont été désignées.</p>	<p>7.2 Appliquer une hiérarchie d'atténuation avec l'ambition de ne pas avoir de perte Évaluer et traiter les risques et les impacts sur la biodiversité et les services écosystémiques en mettant en œuvre la hiérarchie d'atténuation, avec l'ambition de ne réaliser aucune perte nette de biodiversité.</p>	<p>Nous appuyons le Principe 7 en nous engageant à ne pas mener nos activités sur les sites du patrimoine mondial et à respecter toutes les zones protégées légalement désignées. De plus, nous prenons en compte les aspects environnementaux le plus en amont possible lors de l'élaboration de nos stratégies et de notre planification. Cela se fait en utilisant une approche qui repose sur la séquence Comprendre, Éviter, Réduire, Compenser.</p>
---	---	--	--	---

Principes de développement durable VDMD

Conservation de la biodiversité	<p>Le protocole a pour but de guider les établissements dans l'évaluation de leur par rapport à leur engagement et leur obligation de rendre compte et leurs communications d'entreprise en matière de conservation de la biodiversité, à leur planification et mise en œuvre de la conservation de la biodiversité et leur production de rapports sur le sujet.</p>	<p>Non applicable</p>	<p>Nous avons commencé nos travaux d'implantation des protocoles sur la conservation de la biodiversité en réalisant les inventaires floristiques et fauniques. Nous poursuivons l'implantation du protocole dans les prochaines années.</p>
--	--	-----------------------	--

Perspectives 2020

En 2020, nous continuerons de travailler sur la conservation de la biodiversité, notamment en faisant progresser l'intégration de la biodiversité dans les étapes de planification de travaux de construction. Nous déploierons également un programme de sensibilisation visant à informer les employés des effets potentiels et réels des activités de MFQ sur

la biodiversité ainsi que leurs responsabilités pour en assurer la préservation. Nous avancerons également l'implantation du système de conservation de la biodiversité en mettant en place des mesures d'évaluation des risques ainsi que des moyens de les gérer adéquatement afin de conserver la biodiversité et, si possible, apporter un gain net positif.





Intendance des produits



Intendance des produits

Son importance pour nos parties prenantes

Il est important pour nos parties prenantes que MFQ fasse en sorte de mettre en marché un concentré de fer de qualité, produit en exploitant la ressource de manière responsable, à un prix concurrentiel et qui rencontre les exigences et les attentes des clients. Les parties prenantes s'attendent par ailleurs, à ce que nous instaurions des mesures pour assurer des modes de production viable et responsable sur les plans environnemental et social, notamment par l'adoption d'une approche éco-efficente.

Son importance pour nous

La mine du lac Bloom est située dans la fosse du Labrador, où se trouvent des gisements de fer affichant l'une des plus hautes qualités au monde. Il est important pour MFQ d'exploiter cette ressource de façon optimale et selon une stratégie pour commercialiser un produit qui attire le maximum d'avantages concurrentiels et de valeurs commerciales. Il est du même coup important pour MFQ d'exploiter cette ressource en tenant compte des contextes environnemental, social et économique dans lesquels l'entreprise évolue, et ce, afin de créer le maximum de valeur à long terme pour les parties prenantes et stimuler la prospérité économique de l'entreprise.

Notre approche

Il importe pour MFQ d'exploiter la ressource en fer de manière durable. Ceci commence par une approche opérationnelle qui vise à recouvrer le maximum fer de chaque tonne de minerai de haute qualité que nous extrayons du sol. C'est en récupérant le maximum de fer de ce minerai à travers le processus de concentration que nous en tirons toute la valeur possible. Ceci permet d'optimiser la rentabilité de nos opérations tout en réduisant la quantité de résidus miniers générée, ce qui résulte du même coup en une minimisation de notre empreinte écologique.

Nous cherchons à fournir à nos clients aciéristes un minerai qui répond non seulement à leurs besoins techniques, mais également aux attentes et exigences grandissantes liées aux changements climatiques en cours. Nous

misons sur la production d'un concentré de haute qualité afin de profiter d'un avantage stratégique dans le marché actuel puisqu'elle permet notamment aux aciéristes de réduire les quantités d'agents réducteurs (comme le coke) utilisées dans les hauts fourneaux.

Nous considérons que nous devons rester à l'affût des besoins, tendances et objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre des différents pays où se trouvent nos clients. Nous travaillons de concert avec eux ainsi qu'avec des groupes de recherche afin de développer des produits qui s'intégreront aux stratégies émergentes des aciéristes. Grâce à cette approche, MFQ consolide et maintient une place concurrentielle dans le marché de la production d'acier durable.

Nos stratégies

Nos stratégies sont élaborées dans le but ultime d'assurer la production responsable d'un concentré de fer d'une qualité supérieure servant à la mise en place de partenariats à long terme avec nos clients.

Court terme (2020-2021)

- Favoriser l'innovation pour améliorer sur une base continue les pratiques et outils de contrôles du procédé afin d'optimiser l'exploitation de la ressource.
- Perfectionner les pratiques existantes de gestion de la qualité de manière à augmenter la récupération en fer du minerai extrait tout en maintenant la haute pureté du concentré de fer produit.

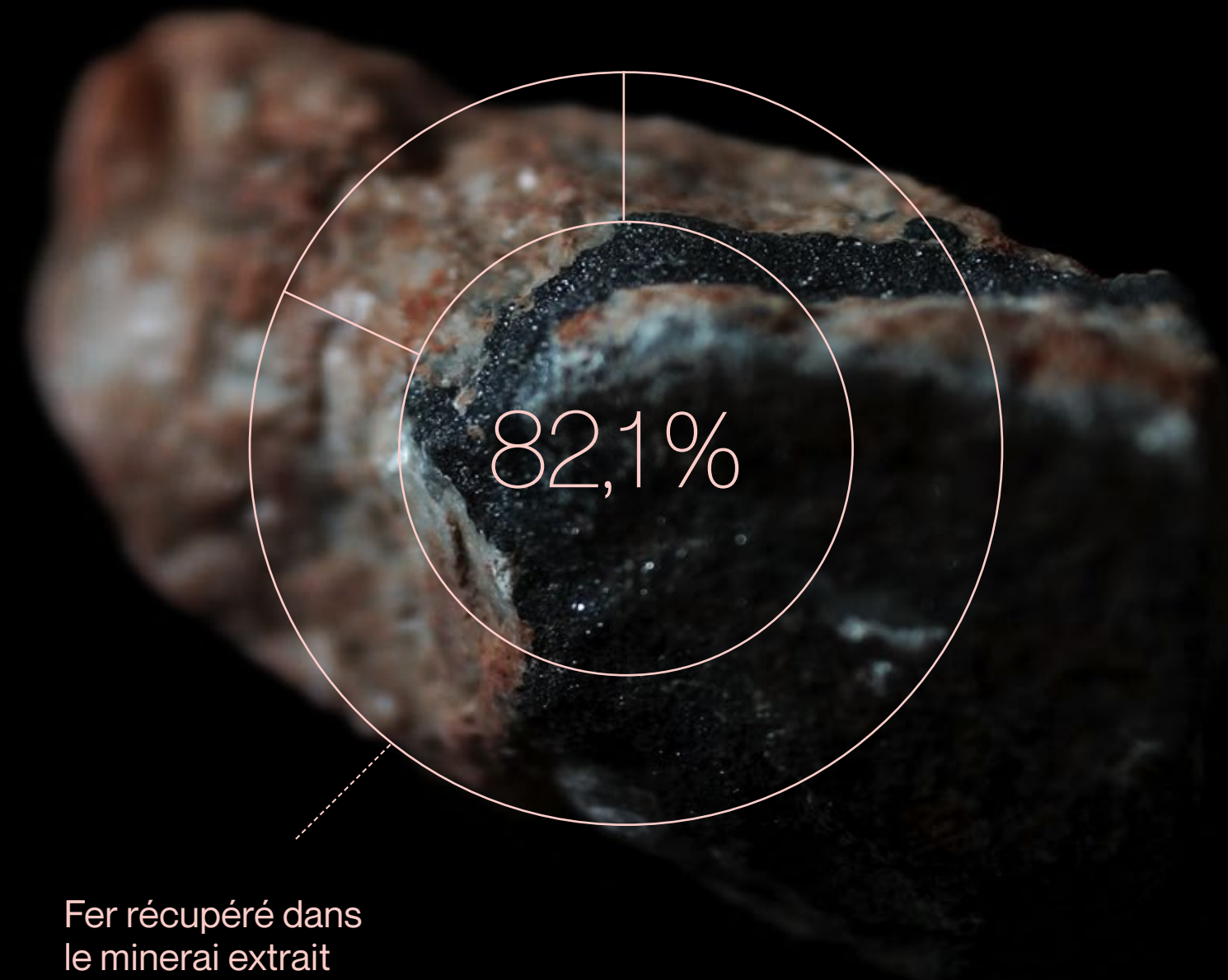
Moyen terme (2022-2024)

- Évaluer d'autres approches de production qui peuvent apporter une plus-value à notre produit et renforcer son avantage concurrentiel sur les marchés.
- Évaluer les impacts potentiels des changements législatifs sur la demande de notre produit dans les pays où se trouvent nos clients afin de cerner les risques et opportunités et en tirer les meilleurs avantages

Long terme (2025-2030)

- Développer des collaborations et partenariats avec des organismes internationaux visant à développer un produit qui répond aux besoins actuels et se préparer à ceux qui émergeront dans le futur.

Indicateur de performance 2019



Performance 2019

L'année 2019 a été la première année complète d'opération depuis le redémarrage des activités minières sur le site minier du lac Bloom en février 2018 et a été axée sur la stabilisation de nos opérations tant sur le plan opérationnel qu'au niveau des processus de gestion. Une équipe multidisciplinaire a été réunie afin de développer et mettre en place des opportunités d'améliorer l'efficacité de nos activités. Les efforts ont porté principalement sur la stabilisation du tonnage produit sur une base journalière ainsi que sur l'implantation de procédure de contrôle et l'optimisation des équipements de récupération du fer.

Les efforts déployés ont permis d'atteindre un taux de récupération en fer de 82,1%, ce qui représente une augmentation de 2,9% par rapport à celui observé suivant le démarrage des activités en 2018. Cette amélioration de la récupération en fer se traduit par une augmentation de plus de 250 000 tonnes de concentré de fer produit par année, une quantité qui se retrouverait autrement acheminée au parc à résidus miniers pour y être entreposée. Qui plus est, cette performance a été réalisée sans affecter significativement la pureté de notre concentré, ce qui nous a permis de respecter les spécifications de haute pureté pour 98,1% de nos livraisons à nos clients.




Gestion des risques et opportunités

Pour atténuer les risques potentiels liés à la récupération du fer alimenté, nous misons notamment sur de l'investissement dans l'amélioration du circuit de récupération en fer du procédé de concentration. Depuis l'acquisition du site de la mine du lac Bloom en 2016, nous avons investi plus de 75 M\$ dans le développement et l'installation d'un nouveau circuit de récupération qui, à ce jour, a permis une augmentation de la récupération en fer de plus de 11%.

Un nouveau système de gestion et de visualisation des données opérationnelles a été implanté au site minier du lac Bloom en 2019. Celui-ci donne un accès direct aux données de qualité aux opérateurs et leur permet ainsi de procéder à une prise de décision rapide et juste dans le cadre des opérations, favorisant dès lors la stabilité et l'optimisation opérationnelle.



Engagements externes

Objectifs de développement durable des Nations Unies

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons	
 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES Consommation et production responsable	Établir des modes de consommation et de production durables	12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles. 12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.	Nous appuyons l'Objectif 12 en cherchant à optimiser la récupération en fer du minerai extrait afin d'exploiter la ressource de manière responsable. Ce faisant, nous pouvons réduire les quantités de résidus miniers générées	qui sont entreposées au site et minimiser les impacts environnementaux et économiques qui y sont associés.
 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES Lutte contre les changements climatiques	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales.	Nous appuyons l'Objectif 13 en cherchant à mettre en marché un concentré de fer de haute qualité permettant de réduire les émissions de carbone issues des processus sidérurgiques	
 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS Partenariats pour la réalisation des objectifs	Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser.	17.7 Promouvoir la mise au point, le transfert et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement en faveur des pays en développement, à des conditions favorables, y compris privilégiées et préférentielles, arrêtées d'un commun accord.	Nous appuyons l'Objectif 17 en travaillant de concert avec nos clients ainsi qu'avec des groupes de recherches afin de développer des produits qui s'intégreront aux stratégies émergentes de nos clients visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre.	

Engagements externes (suite)

Principes de développement durable ICMM

	Objectifs	Cible	Ce que nous faisons
 Processus décisionnel	Intégrer le développement durable dans la stratégie d'entreprise et les processus décisionnels.	2.1 Durabilité dans la prise de décision Intégrer les principes du développement durable dans la stratégie d'entreprise et les processus décisionnels relatifs aux investissements et à la conception, l'exploitation et la fermeture des installations.	Nous appuyons les Principes 2 en intégrant des stratégies d'entreprise axées sur la production d'un concentré de fer de manière responsable et en cherchant à développer des produits qui minimisent les impacts environnemental, économique et social en réduisant les émissions carbone et la génération de résidus miniers.
 Production responsable	Faciliter et soutenir la base de connaissances et les systèmes pour une conception, une utilisation, une réutilisation, un recyclage et une élimination responsables des produits contenant des métaux et des minéraux.	8.1 Réduire les déchets Dans la conception, l'exploitation et la mise hors service du projet, mettre en œuvre des mesures rentables pour la récupération, la réutilisation ou le recyclage de l'énergie, des ressources naturelles et des matériaux.	Nous appuyons les Principes 8 en intégrant des stratégies d'entreprise axées sur la production d'un concentré de fer de manière responsable et en cherchant à développer des produits qui minimisent les impacts environnemental, économique et social en réduisant les émissions carbone et la génération de résidus miniers.

Perspectives 2020

En 2020, nous poursuivons le travail commencé en matière d'intendance des produits en concentrant nos efforts sur l'augmentation de la récupération en fer et le développement d'un concentré de fer à plus haute pureté. Nous travaillerons sur l'amélioration de notre gestion des effets distincts et synergiques

de divers paramètres opérationnels afin d'optimiser le procédé de concentration du fer. Nous allons également évaluer de nouveaux procédés et produits qui pourraient nous permettre de nous rendre plus concurrentiels sur les marchés, tout en rehaussant notre éco-efficience et notre durabilité.





Annexe A

Tableaux
du contenu
GRI

Profil organisationnel

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
102-1	2016	Nom de l'organisation	Introduction	1	Minerai de fer Québec inc.
102-2	2016	Activités, marques, produits et services	Chapitre 1	21	
102-3	2016	Emplacement du siège social	Chapitre 1	22	
102-4	2016	Emplacement des opérations	Chapitre 1	22	
102-5	2016	Propriété et forme juridique	Chapitre 1	21	Minerai de fer Québec inc. a été fondée en 2015 et est une filiale détenue à 100% par Champion Iron Limited, laquelle était, au 31 décembre 2019, une société cotée à la Bourse de Toronto (CIA.TO) et la bourse de d'Australie (CIA-ASX).
			Annexe A	234	
102-6	2016	Marchés servis	Chapitre 1	21	
102-7	2016	Taille de l'organisation	Chapitre 1	19	
102-8	2016	Informations sur les employés et autres travailleurs	Chapitre 5	128, 142, 142, 144	
102-9	2016	Chaîne d'approvisionnement	Chapitre 5	129, 130	
102-10	2016	Changements importants à l'organisation et à sa chaîne d'approvisionnement	Introduction	5	Champion Iron Limited a acquis la participation résiduelle de 36,8% détenue par le gouvernement du Québec dans Minerai de fer Québec inc. pour une contrepartie totale en espèces de 211 millions \$ CA. Avec cette restructuration, Champion Iron détient 100% de la mine du lac Bloom depuis le 16 août 2019. Il n'y a pas de changement significatif dans la chaîne d'approvisionnement.
102-11	2016	Principe ou approche de précaution	Chapitre 5	211	

Profil organisationnel (suite)

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
102-12	2016	Initiatives externes	Chapitre 2	45, 46, 47, 48	
			Chapitre 5	102, 103 116, 117, 132, 133, 134, 149, 150, 151, 165, 166, 177, 191, 203, 204, 220, 229, 230	
102-13	2016	Adhésion à des associations	Chapitre 3	66	MFQ est membre de l'Association minière du Québec et siège sur le Conseil d'administration de cette association.

Stratégie

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
102-14	2016	Déclaration du décideur principal	Introduction	4, 5, 6, 7, 8, 9	

Éthique et intégrité

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
102-16	2016	Valeurs, principes, normes et normes de comportement	Chapitre 1	24, 25, 26, 27, 28	
			Chapitre 5	107, 108, 109, 110, 111, 113	

Gouvernance

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
102-18	2016	Structure de gouvernance	Chapitre 2	38	

Engagements avec les parties prenantes

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
102-40	2016	Liste des groupes de parties prenantes	Chapitre 3	64	
102-41	2016	Entente	Chapitre 5	142, 145	
102-42	2016	Identifi	Chapitre 4	64	
102-43	2016	Approche d'engagement des parties prenantes	Chapitre 3	64, 66, 67, 68, 70, 71, 72	
102-44	2016	Sujets et préoccupations clés soulevés	Chapitre 3	66, 67, 68, 70, 71, 72	

Pratique de déclaration

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
102-45	2016	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Chapitre 1	21, 22	
102-46	2016	Définition du contenu et des limites du rapport	Introduction	15, 16	
102-47	2016	Liste des sujets importants	Chapitre 4	81	
102-48	2016	Retraitement des informations	Annexe A	237	Aucun retraitement des information n'a été effectué car il s'agit du premier rapport de développement durable.
102-49	2016	Changements dans les rapports	Annexe A	237	Aucune modification à la liste des sujets importants ainsi qu'aux limites et à la portée du contenu par rapport aux rapports précédents car il s'agit du premier rapport de développement durable.
102-50	2016	Période de déclaration	Introduction	15	
102-51	2016	Date du dernier rapport	Annexe A	237	Aucun autre rapport car il s'agit du premier rapport de développement durable.
102-52	2016	Cycle de rapport	Introduction	15	
102-53	2016	Point de contact pour les questions concernant le rapport	Introduction	16	
102-54	2016	Exigences de déclaration conformément aux normes GRI	Introduction	15	
102-55	2016	Index du contenu GRI	Annexe A	234 à 248	
102-56	2016	Vérification externe	Introduction	15	

Approche de gestion

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
103-1	2016	Explication des sujets de matérialité et de ses limites	Chapitre 4	82, 83	
			Chapitre 5	90, 107, 121, 138, 155, 170, 181, 195, 208, 224	
103-2	2016	L'approche de gestion et ses composantes	Chapitre 5	91, 92, 108, 109, 123, 124, 139, 140, 156, 157, 171, 172, 182, 183, 184, 185, 196, 197, 209, 210, 211, 212, 225, 226	
103-3	2016	L'évaluation de l'approche de gestion	Chapitre 2	38, 40, 41, 42, 44, 58, 59, 60	
			Chapitre 5	91, 92, 108, 109, 123, 124, 139, 140, 156, 157, 171, 172, 182, 183, 184, 185, 196, 197, 209, 210, 211, 212, 225, 226	

Indicateurs économiques

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
201-1	2016	Valeur économique directe générée et distribuée	Introduction	2, 19	
			Chapitre 5	114, 130, 141, 147	
201-2	2016	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	Chapitre 5	163, 164	
201-3	2016	Régime à prestation déterminée et autres régimes de retraite	Chapitre 5	147	
201-4	2016	Aide financière reçue du gouvernement	Chapitre 5	163	
202-1	2016	Ratios du salaire d'entrée par sexe par rapport au salaire minimum local	Chapitre 5	147	
202-2	2016	Proportion de cadres supérieurs embauchés dans la communauté locale	Chapitre 5	128	
203-1	2016	Développement et impact des investissements dans les infrastructures	Chapitre 5	131	Les opérations de MFQ sont encore jeunes. Nous fournissons des informations sur nos contributions socio-économiques pour l'année 2019 dans les communautés et nous continuerons à le faire sur une base annuelle.
203-2	2016	Impacts économiques indirects importants	Annexe A	239	Les opérations de MFQ sont encore jeunes. Nous n'avons pas encore tenté d'estimer les avantages économiques indirects qui découlent de nos opérations et activités de développement sur les communautés locales et régionales.

Indicateurs économiques (suite)

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
204-1	2016	Proportion des dépenses chez les fournisseurs locaux	Chapitre 5	129, 130	
205-1	2016	Unités opérationnelles évaluées pour les risques liés à la corruption	Annexe A	240	MFQ possède une seule unité opérationnelle. Les risques importants, y compris les risques de corruption, sont identifiés lors de l'examen trimestriel de l'évaluation des risques, le cas échéant. Le processus fournit une approche bien structurée pour faire cheminer les risques importants au Conseil d'administration.
205-2	2016	Communication et formation sur les politiques et procédures anti-corruption	Chapitre 5	110, 111	En 2019, tout employé nouvellement embauché devait lire et s'engager à se conformer au Code de conduite des employés de MFQ. Le programme de formation s'est achevé en 2019 et sera obligatoire en 2020.
205-3	2016	Incidents de corruption avérés et mesures prises	Chapitre 5	112	
206-1	2016	Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, pratiques antitrust et monopoles	Chapitre 5	112	

Indicateurs environnementaux

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
301-1	2016	Matériaux utilisés en poids ou en volume	Annexe A	241	Les matériaux utilisés sont les suivants : minerai, stérile, explosifs, produits chimiques, lubrifiants, caoutchouc. La quantité de matière première utilisée est de 34,4 millions de tonnes
301-2	2016	Pourcentage de matériaux utilisés qui sont des matières premières recyclées	Annexe A	241	Matériaux recyclés utilisés : 20,2 %
302-1	2016	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Chapitre 5	158, 159	
302-3	2016	L'intensité d'énergie	Chapitre 5	159	
303-1	2018	Interactions avec l'eau comme ressource partagée	Chapitre 5	174	
303-3	2018	Prélèvements d'eau	Chapitre 5	174	
303-4	2018	Décharge d'eau	Chapitre 5	174	
304-1	2016	Sites opérationnels détenus, loués, gérés dans des zones protégées ou adjacentes à celles-ci et zones à haute valeur de biodiversité en dehors des zones protégées	Annexe A	241	Aucune zone protégée à l'intérieur ou à proximité du site minier et aucune zone à haute valeur de biodiversité en dehors d'aire protégée.
304-2	2016	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	Chapitre 5	214, 215, 216	
304-3	2016	Habitats protégés ou restaurés	Chapitre 5	216	
304-4	2016	Espèces de la Liste rouge de l'UICN et espèces de la liste de conservation nationale avec des habitats dans les zones affectées par les opérations	Chapitre 5	214, 215	

Indicateurs environnementaux (suite)

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
305-1	2016	Émissions de GES directes (Scope 1)	Chapitre 5	160	
305-2	2016	Émissions indirectes de GES (Scope 2)	Chapitre 5	160	
305-4	2016	Intensité des émissions de GES	Chapitre 5	160	
305-5	2016	Réduction des émissions de GES	Chapitre 5	161, 162	
305-6	2016	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	Annexe A	242	Les quantités de substances appauvrissant la couche d'ozone utilisées par MFQ sont non significatives.
305-7	2016	Oxydes d'azote (NOX), oxydes de soufre (SOX) et autres émissions atmosphériques importantes	Chapitre 5	201	
306-1	2016	Rejet total d'eau par qualité et destination	Chapitre 5	175	
306-2	2016	Poids total des matières résiduelles par type et méthode d'élimination	Chapitre 5	183, 184, 187, 198, 199, 200	
306-3	2016	Nombre et volume totaux de déversements importants	Annexe A	242	<p>Les déversements importants sont ceux signalés dans les catégories 3, 4 et 5 selon le schéma de classification de MFQ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catégorie 3 – Modéré : Incident ayant causé un impact environnemental modéré et réversible impliquant des effets à court terme et requérant une réhabilitation modérée. • Catégorie 4 – Sérieux : Incident ayant causé un impact environnemental sérieux impliquant des effets à moyen terme et requérant une réhabilitation importante. • Catégorie 5 – Catastrophique : Incident ayant causé un impact environnemental désastreux impliquant des effets à long terme et requérant une réhabilitation majeure. <p>Aucun incident de catégorie 3, 4 et 5 n'est survenu en 2019.</p>

Indicateurs environnementaux (suite)

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
306-4	2016	Transport de matières dangereuses résiduelles	Annexe A	243	855 tonnes de matières dangereuses résiduelles transportées hors site à un endroit autorisé n'appartenant pas à MFQ ou chez des fournisseurs, lesquels se trouvent tous à l'intérieur du pays.
306-5	2016	Identité, taille, statut protégé et valeur de la biodiversité des plans d'eau et des habitats connexes significativement affectés par les rejets d'eau et le ruissellement issus des opérations	Chapitre 5	175	
307-1	2016	Valeur monétaire des amendes importantes et sanctions non monétaires	Chapitre 5	112	
308-1	2016	Nouveaux fournisseurs sélectionnés à l'aide de données environnementales	Annexe A	243	Aucun nouveau fournisseur sélectionné à l'aide de données environnementale en 2019.

Indicateurs sociaux

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
401-1	2016	Nouvelles embauches d'employés et roulement du personnel	Chapitre 5	142, 146	
402-1	2016	Délais de préavis minimum concernant les changements opérationnels	Annexe A	244	Le délai de préavis minimum est d'une semaine. Selon la nature du changement opérationnel, celui-ci peut s'étendre sur plusieurs semaines selon l'importance que l'effet du changement peut avoir sur le personnel.
403-1	2018	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Chapitre 5	91	
403-2	2018	Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	Chapitre 5	96, 97	
403-3	2018	Services de santé du travail	Chapitre 5	95	
403-4	2016	Participation, consultation et communication des travailleurs sur la santé et la sécurité du travail	Chapitre 5	97, 98	
403-5	2016	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité du travail	Chapitre 5	98, 99	
403-6	2016	Promotion de la santé des travailleurs	Chapitre 5	95	
403-7	2016	Prévention et atténuation des impacts sur la santé et la sécurité du travail directement liés aux relations commerciales	Chapitre 5	91, 92	
403-8	2016	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité du travail	Chapitre 5	91	
403-9	2016	Accidents du travail	Chapitre 5	94, 96	

Indicateurs sociaux (suite)

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
403-10	2016	Maladie liée au travail	Chapitre 5	94	Conformément aux demandes d'indemnisation des accidents du travail acceptées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du Québec, aucune maladie professionnelle n'a été observée chez les employés du MFQ en 2019.
404-1	2016	Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	Chapitre 5	146	Nous ne collectons pas ces informations selon le sexe car nous traitons les employés masculins et féminins de la même manière.
405-1	2016	Composition des équipes de gouvernance et répartition des salariés par catégorie	Chapitre 5	142, 143	56 femme à l'emploi pour un ratio de 11%
			Annexe A	245	6% de femme dans la direction et une femme siégeant sur le Conseil d'administration
405-2	2016	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes	Annexe A	245	Nos salaires de base ne sont pas fonction du sexe (1 : 1).
406-1	2016	Incidents de discrimination et mesures correctives prises	Chapitre 5	112	
407-1	2016	Unités opérationnelles et fournisseurs dans lesquels le droit à la liberté d'association et de négociation collective peut être menacé	Annexe A	245	Aucun incident lié au droit à la liberté d'association et à la négociation collective n'a été signalé en 2019, et les opérations et fournisseurs importants n'ont pas présentés de risque significatif d'incidents liés au droit à la liberté d'association et à la négociation collective.
408-1	2016	Unités opérationnelles et fournisseurs à haut risque d'incidents liés au travail fait par des enfants	Annexe A	245	Aucun incident en lien avec le travail des enfants n'a été signalé en 2019, et aucune opération ou fournisseur important n'a été considéré comme présentant un risque significatif d'incidents liés au travail des enfants.
409-1	2016	Unités opérationnelles et fournisseurs à risque élevé d'incidents liés au travail forcé ou obligatoire	Annexe A	245	Aucun travail forcé ou obligatoire n'est réalisé ou toléré chez MFQ. Aucun incident de travail forcé ou obligatoire n'a été signalé en 2019, et aucune entreprise ou fournisseur n'a été considéré comme présentant un risque significatif d'incidents de travail forcé ou obligatoire.
410-1	2016	Personnel de sécurité formé aux politiques ou procédures relatives aux droits de la personne	Annexe A	245	Aucune formation aux droits de l'homme dispensée au personnel de sécurité en 2019. Prévues dans le futur.

Indicateurs sociaux (suite)

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
411-1	2016	Incidents liés à la violation des droits des peuples autochtones	Chapitre 5	126	
412-1	2016	Unités opérationnelles qui ont fait l'objet d'examens sur les droits de la personne ou d'analyses d'impact	Annexe A	246	Aucun examen des droits de l'homme n'a été effectué en 2019. Prévu dans le futur.
412-2	2016	Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de la personne	Annexe A	246	Tous nos nouveaux employés de 2019 ont été formés aux droits de la personne grâce au Code de conduite des employés de MFQ.
412-3	2016	Accords et contrats d'investissement importants comprenant des clauses relatives aux droits de la personne ou ayant fait l'objet d'une sélection liée aux droits de la personne	Annexe A	246	Aucun accord d'investissement significatif n'a été conclu en 2019.
413-1	2016	Unités opérationnelles avec engagement communautaire local, évaluations d'impact et programmes de développement	Chapitre 5	126, 127	Notre unique unité opérationnelle a des engagements avec la communauté locale.
413-2	2016	Unités opérationnelles ayant des impacts négatifs réels et potentiels importants sur les communautés locales	Chapitre 4	81, 82, 83	Nous donnons des exemples spécifiques pertinents à ce sujet tout au long du rapport.
414-1	2016	Pourcentage de nouveaux fournisseurs qui ont été sélectionnés à l'aide de critères relatifs aux droits de la personne	Annexe A	246	Aucun nouveau fournisseur n'a été sélectionné selon les critères des droits de la personne en 2019.
415-1	2016	Contributions politiques	Chapitre 4	70	Aucune contribution politique en 2019.
419-1	2016	Non-respect des lois et réglementations dans le domaine social et économique	Chapitre 5	112	

Indicateurs supplémentaires Secteur Mine et Métaux

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
MM1	2013	Superficie des terres perturbées ou réhabilitées	Chapitre 5	217	
MM2	2013	Sites identifiés comme nécessitant des plans de gestion de la biodiversité selon les critères énoncés et sites avec des plans en place	Chapitre 5	218, 219	Le site minier du lac Bloom a un plan de gestion de la biodiversité.
MM3	2013	Quantité totale de morts-terrains, de roches stériles, de résidus et de boues et leurs risques associés.	Chapitre 5	187, 201	
MM4	2013	Nombre de grèves et de lock-out d'une durée supérieure à une semaine	Annexe A	247	En 2019, il n'y a eu ni grève ni lock-out.
MM5	2013	Nombre total d'unités opérationnelles à l'intérieur ou à proximité des territoires des peuples autochtones et nombre et pourcentage d'unités opérationnelles ou de sites où il existe des accords officiels avec les communautés des peuples autochtones	Chapitre 5	123	
MM6	2013	Nombre et description des litiges importants concernant l'utilisation des terres, les droits des communautés locales et des peuples autochtones	Annexe A	247	En 2019, il n'y a eu aucun litige concernant l'utilisation des terres et les droits des communautés locales et des peuples autochtones.

Indicateurs supplémentaires Secteur Mine et Métaux (suite)

Indice GRI	Année de référence	Description	Emplacement	Numéro de Page	Notes
MM7	2013	La mesure dans laquelle les mécanismes de réclamation ont été utilisés pour résoudre les différends concernant l'utilisation des terres, les droits des communautés locales et des peuples autochtones et les résultats obtenus	Annexe A	248	En 2019, il n'y a eu aucun litige concernant l'utilisation des terres et les droits des communautés locales et des peuples autochtones.
MM8	2013	Nombre de sites d'exploitation de l'entreprise où l'exploitation minière artisanale et à petite échelle a lieu sur le site ou à proximité du site ; les risques associés et les mesures prises pour gérer et atténuer les risques.	Annexe A	248	En 2019, il n'y avait pas de sites d'exploitation d'entreprise où l'exploitation minière artisanale ou à petite échelle a lieu à l'intérieur ou à côté du site
MM9	2013	Sites où des relocalisation de ménages a eu lieu, le nombre de ménage relocalisé dans chacun des site et comment leurs moyens de subsistance ont été affectés dans le processus.	Annexe A	248	En 2019, il n'y a eu aucun site où la relocalisation de ménage a eu lieu.
MM10	2013	Nombre et pourcentage d'unités opérationnelles ayant un plan de fermeture.	Chapitre 5	190	En 2019, nous avons un plan de fermeture pour notre unique unité opérationnelle.



Une filiale de

CHAMPION IRON 