



RioTinto

Revue Ilménite

Pour les employées et employés de Rio Tinto Fer et Titane -
Opérations Québec

Décembre 2022 | Numéro 14



Sommaire

- 04 **Partenariat**
Entre Rio Tinto et le gouvernement du Canada : décarboner RTFT et stimuler le traitement des minéraux critiques

- 08 **LE PROJET OBP**
À l'avant-garde dans la gestion du risque reliée aux opérations

- 10 **Innovation**
On sait ce qu'on veut faire, pourquoi on le fait et comment on va le faire!

- 14 **Environnement**
Début de la Transformation Environnement

- 16 **Pionnières du progrès**
Portraits de femmes chez RTFT

- 20 **Transformation LEAN**
Évolution vers le Système de production sécuritaire de Rio Tinto

- 23 **Havre Saint-Pierre**
Signature de la convention collective : axé sur l'avenir

- 24 Journée nationale des peuples autochtones : faire vivre « Uauitshitun »

- 25 Des collègues participent à Une pose pour le rose

Page couverture :

Jakob Stausholm, Justin Trudeau, François-Philippe Champagne, Sophie Bergeron et Caroline Bureau sur le chantier de construction du projet BlueSmelting.



Mot du directeur général

Bonjour à toutes et à tous,

C'est avec grand plaisir que je vous adresse mon premier mot à titre de directeur général de RTFT – Opérations Québec dans cette nouvelle édition de la revue Ilménite.

Étant en poste depuis un peu plus de deux mois, j'ai eu l'occasion d'aller dans tous les secteurs, et à chaque fois, j'ai rencontré des employés avec beaucoup d'ouverture, sensibles à leur sécurité, qui ont à cœur leurs secteurs et qui veulent voir les choses s'améliorer. J'apprends également à découvrir les atouts de cette belle région et connaître la communauté.

Comme certains d'entre vous le savez sans doute déjà, j'ai débuté ma carrière chez Rio Tinto en 1996 où j'ai occupé principalement des postes opérationnels et d'amélioration de la productivité au sein du Groupe Aluminium. Depuis 2020, j'ai joint Rio Tinto Iron & Titanium où j'occupais le rôle de directeur général, Excellence opérationnelle et planification intégrée. D'ailleurs, plusieurs membres de mon équipe ont réalisé divers mandats ici au Complexe métallurgique et aux Installations minières.

La sécurité, la priorité absolue

Au cours des dernières années, RTFT – Opérations Québec a mené un virage nécessaire et primordial. L'objectif est toujours d'éviter toute blessure et que chacun d'entre nous retourne à la maison en santé et en sécurité. Et pour y arriver il est essentiel de bien contrôler les risques. La meilleure manière de réaliser une tâche doit toujours être la plus sécuritaire, et gardons tous à l'esprit que la priorité absolue demeure la sécurité.

L'innovation et la décarbonation

Le 11 octobre dernier, nous avons annoncé un partenariat avec le gouvernement du Canada visant à réaliser de nombreux projets. Parmi ceux-ci, se trouvent des innovations technologiques qui représentent une première étape en vue de réduire jusqu'à 70 % les émissions de gaz à effet de serre provenant des secteurs du dioxyde de titane, de l'acier et des poudres métalliques de RTFT. Vous pourrez en apprendre davantage en parcourant les pages suivantes. Vous serez à même de le constater, la présente édition de cette revue est remplie de réalisations concrètes pour nous permettre d'atteindre notre plein potentiel. Je vous invite à la lire et à poursuivre l'excellent travail que vous réalisez au quotidien pour assurer la pérennité de nos installations et de contribuer à celles des belles régions de Sorel-Tracy et de Havre-Saint-Pierre.

Bonne lecture!

Jean-François Gauthier

Directeur général RTFT - Opérations Québec

» PARTENARIAT

Partenariat entre Rio Tinto et le gouvernement du Canada : décarboner RTFT et stimuler le traitement des minéraux critiques



En conférence de presse le 11 octobre dernier, les hauts dirigeants de Rio Tinto et du gouvernement du Canada, les gestionnaires opérationnels et nos parties prenantes locales se sont réunis à nos installations pour assister à une annonce exceptionnelle : Rio Tinto et le gouvernement du Canada investiront jusqu'à 737 M\$ CA au cours des huit prochaines années.

Ces investissements ont pour but de décarboner le Complexe métallurgique de Sorel-Tracy, et de nous positionner comme un centre d'excellence en traitement des minéraux critiques.

Ce partenariat servira de tremplin à des innovations technologiques qui représentent une première étape en vue de réduire jusqu'à 70 % les émissions de gaz à effet de serre provenant des secteurs du dioxyde de titane, de l'acier et des poudres métalliques de RTFT - Opérations Québec.

Il stimulera également les initiatives visant à diversifier le portefeuille de produits de RTFT - Opérations Québec, consolidant le leadership de Rio Tinto en tant que fournisseur nord-américain de minéraux critiques destinés à des secteurs de croissance clés comme les véhicules électriques, l'impression 3D et l'aérospatiale.

Le gouvernement du Canada investira une somme allant jusqu'à 222 M\$ CA au cours des huit prochaines années afin de soutenir ces initiatives dans le cadre de son Fonds stratégique pour l'innovation (FSI).

« Nous sommes déterminés à faire partie d'un avenir carboneutre, notamment en décarbonant nos activités et en trouvant de nouvelles façons de produire les matières nécessaires à la transition, déclarait Jakob Stausholm, chef de la direction de Rio Tinto. Nous sommes ravis de collaborer avec le gouvernement du Canada afin de positionner RTFT - Opérations Québec pour l'avenir et de renforcer les chaînes de valeur des métaux et des minéraux critiques au Canada et aux États-Unis. »

LE PARTENARIAT APPUIERA DIVERS PROJETS COMME LES SUIVANTS :

BlueSmelting

Le projet BlueSmelting avait été présenté aux employés lors des rencontres du printemps dernier.

Il s'agit d'une technologie de réduction d'ilménite qui pourrait générer 95 % moins d'émissions de gaz à effet de serre que le procédé de réduction actuel de RTFT - Opérations Québec, permettant ainsi la production de dioxyde de titane à haute teneur, d'acier et de poudres métalliques ayant une empreinte carbone nettement plus faible.



L'Usine BlueSmelting en construction.

L'usine de démonstration est en construction et le démarrage est prévu au début de l'année 2023. L'Usine BlueSmelting testera et validera la technologie mise au point par l'équipe de scientifiques du Centre de technologie et minéraux critiques. Une fois mise en fonction, elle pourra traiter jusqu'à 40 000 tonnes de minerai d'ilménite par année.

S'il est pleinement mis en œuvre, le projet BlueSmelting a le potentiel de réduire jusqu'à 70 % des émissions de gaz à effet de serre globales de RTFT - Opérations Québec, soit une baisse d'environ 670 000 tonnes é-CO₂ par rapport aux émissions de 2021, ce qui équivaut à retirer de la circulation 145 000 voitures.

Augmentation de la production de scandium

Après être devenu plus tôt cette année le premier producteur nord-américain de scandium, un minéral critique utilisé dans les piles à combustible à oxyde solide et les alliages d'aluminium, nous prévoyons de quadrupler notre capacité de production pour la porter à 12 tonnes d'oxyde de scandium par année, par rapport à sa capacité nominale actuelle de 3 tonnes.



De nouveaux modules seront ajoutés à l'usine existante, qui utilise un procédé novateur pour extraire de l'oxyde de scandium de haute pureté à partir des résidus issus de la production de dioxyde de titane, sans que des travaux d'extraction additionnels soient nécessaires. Le projet coûtera entre 30 M\$ et 35 M\$ CA, et la production d'oxyde de scandium devrait démarrer en 2024.





Afin de réaliser la conférence de presse et la visite au site de construction du projet BlueSmelting, la collaboration et la contribution de nombreux secteurs ont été requises.

Nous remercions toutes les personnes qui ont participé, de près ou de loin, à faire de cet événement un véritable succès.



Intégration du titane métallique dans le portefeuille

Rio Tinto travaille en partenariat avec d'autres acteurs de l'industrie du titane en vue d'avancer le développement d'un nouveau procédé pour l'extraction et l'affinage du titane métallique, un matériau de haute performance utilisé dans les secteurs de la médecine, de l'aérospatiale et de l'automobile.

Une usine pilote est en cours de mise en place au Complexe métallurgique afin de valider ce procédé à faible coût, qui ne requiert aucun produit chimique dangereux et ne génère pas d'émissions directes de gaz à effet de serre. L'usine doit être achevée d'ici la fin de 2023.

Ce projet a le potentiel d'accroître largement la production de titane métallique brut en Amérique du Nord, tout en renforçant la sécurité d'approvisionnement de ce métal critique pour les fabricants canadiens et américains.



» LE PROJET OBP (OCCUPIED BUILDING PROGRAM) | ESPACES SÉCURISÉS

À l'avant-garde dans la gestion du risque liée aux opérations



Le projet OBP | Espaces sécurisés vise à réduire au maximum l'exposition des employés qui occupent des bâtiments à proximité des opérations pouvant causer une catastrophe, bien que les probabilités qu'un tel événement se produise soient très faibles.

Une question de fiabilité

La gestion de la sécurité opérationnelle, c'est une question de fiabilité; en réalité, c'est la fiabilité de nos procédés. Comment nous opérons, nous concevons et nous entretenons nos procédés afin de prévenir les impacts négatifs comme un incendie, une explosion ou un relâchement de produits dangereux imprévus. Par la sécurité opérationnelle, nous contrôlons les risques.

Un projet riche en émotions

OPB | Espaces sécurisés, c'est avant tout un projet humain : Sécuriser 750 employés, déplacer 250 personnes pendant les travaux, réorganiser des équipes. En bref, l'ensemble des employés a été touché indirectement. Le plus gros challenge, outre le fait de construire de nouveaux bâtiments, a été de gérer les émotions. Quand des employés sont déplacés, il faut comprendre les impacts de ces changements; leurs habitudes quotidiennes sont bousculées. Résister au changement, c'est tout à fait humain.

Au départ, il s'agissait d'un projet de sécurité pure, et d'avoir atteint ces objectifs de sécurité, c'est excellent. Le fait d'avoir centralisé nos salles de contrôle favorise l'échange d'informations, la coordination du flux du matériel, en plus de procurer des avantages supplémentaires de synergie liés à l'amélioration et l'optimisation des opérations.

Quand on y pense, nous devons être extrêmement fiers de ce qui a été fait.

Agrandir par en dedans!

On connaît tous l'expression : agrandir par en dedans! Pour Caroline Bureau, directrice exécutive, Ingénierie et Gestion des entrepreneurs, la construction de nouveaux bâtiments dans des endroits stratégiques dans un périmètre fermé, tout en maintenant la production, représentait un défi colossal : « Ce n'est pas comme construire une usine neuve dans un champ », souligne l'ingénieure civile possédant une vaste expérience de travail dans des projets d'envergure.

Échelonné sur dix ans, ce projet a généré des investissements de 70 M\$. Il a fallu plus de 50 entreprises, plus de 600 travailleurs et plus de 175 000 heures de travail pour mener à bien le projet OBP | Espaces sécurisés.

Entrée en poste chez RTFT - Opérations Québec depuis un an, Caroline a été à même de constater l'ampleur du travail effectué. La construction des nouvelles salles de contrôle et du laboratoire impliquant le déménagement d'équipements critiques sans arrêter la production constituait un défi technologique qui a été relevé avec brio.



Des entrepreneurs impliqués

Visiblement à l'aise dans son milieu de travail, elle poursuit : «À Sorel-Tracy, il y a une forte implication des fournisseurs et entrepreneurs locaux. Il semble y avoir un sentiment d'appartenance à l'égard de RTFT - Opérations Québec. Les gens veulent que ça marche. Ils veulent être associés à des réussites».

Lors d'une rencontre de fin de projet, elle avait pour eux ce message : «On est content du travail que vous avez fait. On constate ce que vous avez fait, on est satisfait et on tient à vous le dire».

et de collaboration et de briser les silos intersecteurs», explique l'ingénieur en métallurgie.

Une communication plus fluide

La nouveauté dans cette approche, c'est que l'opérateur est au centre de l'opération au quotidien. En ayant tous les opérateurs ensemble avec l'équipe de gestion d'opérations des procédés, la communication est plus fluide. «On peut les impliquer dès le départ dans la boucle de communication, dans la solution et dans l'élaboration du plan pour l'exécution au quotidien. Il y a des événements qui peuvent se produire dans un secteur qui sont rapidement communiqués au secteur voisin», précise Frédéric.



La Salle de contrôle centralisée (SCC), un système global

Avant de se voir confier le projet d'une salle de contrôle centralisée, Frédéric Martel avait déjà une vaste expérience des opérations dans l'usine. À l'emploi de RTFT - Opérations Québec depuis 2010, il a touché aux nombreux aspects de la production et des procédés en occupant de nombreux postes de responsabilité. Cette vision d'ensemble allait le conduire à devenir chef de service SCC dans le cadre du projet OBP.

Définir les rôles; comment faire la transition avec les employés pour que ce soit le plus transparent possible; identifier les modifications à apporter au quotidien pour les employés touchés par le changement; mettre en place une bonne communication avec l'usine et les parties prenantes, le défi était de taille.

«Quand j'ai été nommé sur le projet SCC, la bâtisse n'était pas construite. La décision de regrouper les salles de contrôle était déjà prise, mais nous avons décidé comment nous allions opérer, c'est-à-dire prendre l'opérateur et le sortir de l'usine. C'est à ce moment qu'on a regardé comment former le système global et le travailler avec la chaîne de valeur. Cela a pour effet de créer une dynamique d'opération

Bien clarifier les rôles et responsabilités de chacun facilite la gestion du changement. La transition s'est faite en palier progressif pour l'ensemble des consoles. «Il y a une fierté de constater que la transition a bien fonctionné, et surtout de l'avoir faite en impliquant les gens et en travaillant avec les secteurs. D'être capable de le faire de façon transparente, sans incident de sécurité et de perte de production malgré un procédé complexe, ça prend un gros travail d'équipe pour arriver à ce résultat», déclare Frédéric visiblement élogieux envers le travail de ses collègues.

Une vision d'avenir

«La SCC a permis aux Opérations primaires de RTFT - Opérations Québec de faire la transition vers le 21^e siècle. L'entreprise investit pour notre bien-être et dans de nouveaux moyens technologiques. On ouvre les portes vers l'avenir», poursuit Frédéric.

Pour Frédéric, l'environnement SCC, c'est la nouvelle vitrine du Complexe métallurgique : «C'est ce que nous voulons montrer à nos employés, à nos clients, aux différentes instances gouvernementales. Inspirés des meilleures pratiques mondiales de l'industrie, c'est dans cette vision que nous avons investi pour nos employées et employés et pour la pérennité de l'entreprise».

» INNOVATION

« On sait ce qu'on veut faire, pourquoi on le fait et comment on va le faire! »

Didier Arseguel, vice-président, Technologie RTFT

Selon Didier Arseguel, l'objectif de réduire de moitié les émissions de CO₂ d'ici 2030 pour atteindre zéro émission en 2050 est un projet ambitieux, autant le défi est stimulant.

La prise de conscience provoquée par les bouleversements climatiques et les préoccupations environnementales est un mouvement de fond qui appelle à modifier nos façons de faire, à être moins dépendant des énergies fossiles, notamment du charbon. « Les sociétés qui voudront survivre dans les vingt et trente prochaines années devront faire ce changement technologique. Cela va bien au-delà d'une simple approche marketing. Au niveau local, RTFT - Opérations Québec injecte des dizaines de millions de dollars. Je suis très fier de travailler pour une entreprise qui investit autant sur le plan de la décarbonation. L'effort qui est mis en ce moment pour atteindre les objectifs est impressionnant. C'est une vraie transformation. On sait ce qu'on veut faire, pourquoi on le fait et comment on va le faire! », déclare Didier Arseguel, responsable de la stratégie de décarbonation pour RTFT.

Une stratégie en trois volets

Pour atteindre zéro émission nette, la stratégie s'articule autour de trois éléments indépendants et complémentaires :

- optimiser l'efficacité énergétique au niveau des sites et réduire le gaspillage sous toutes ses formes;
- maximiser les énergies renouvelables et l'hydroélectricité;
- opérer un changement technologique pour la réduction de l'ilménite et migrer d'un procédé à base de charbon pour aller vers une technologie plus propre.

Au niveau technologique, trois options tracent le chemin vers l'objectif ambitieux de zéro émission nette :

- l'utilisation du biocharbon, obtenu par la transformation de résidus forestiers;

- un recours accru au gaz naturel renouvelable (GNR) provenant de la valorisation des déchets organiques;
- le projet BlueSmelting, une technologie à base d'hydrogène, comme alternative au charbon pour la première réduction de l'ilménite.

« Le procédé actuel à base de carbone est très efficace, performant et extrêmement mature, ça fait 70 ans qu'on l'utilise. On ne réinvente pas la roue.

On travaille à partir d'une technologie qu'on maîtrise déjà. En provoquant une première réduction de l'ilménite avec du gaz CO, on optimise déjà le fonctionnement par unité de carbone.

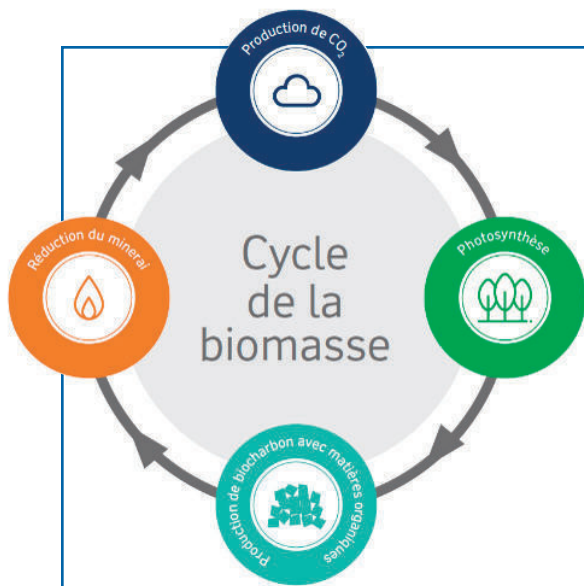
« Quand on aura appris, on fera le transfert vers l'hydrogène », explique Didier, fort d'un doctorat en chimie organique.

L'usine de démonstration pour la recherche et le développement est en construction. Une période de test de deux à quatre ans est prévue.

« Tout est planifié et organisé », renchérit Didier.

BlueSmelting et biocharbon font partie de la solution

Combinées, la technique du BlueSmelting et l'utilisation du biocharbon permettront de réduire de 50 % les émissions en comparaison avec l'année 2018. À l'heure actuelle, le charbon est utilisé dans les Fours de réduction pour enlever l'oxygène de l'ilménite, qui est un oxyde de fer et de titane. Le charbon sert à « craquer » l'ilménite pour avoir d'un côté le fer, et de l'autre le titane.



Le biocharbon, c'est quoi?

Riche en carbone, le biocharbon est obtenu en chauffant une biomasse animale ou végétale – chez RTFT - Opérations Québec, le biocharbon est composé de bois, donc végétal, chauffé dans un environnement limité en oxygène. Lorsqu'il se consume, le CO₂ généré par le biocharbon est absorbé par les arbres lorsqu'ils sont replantés, annulant ainsi l'émission de CO₂.

Un premier essai de biocharbon dans le Four 1 a eu lieu en mars dernier. L'équipe qui travaille sur ce projet a remarqué une réactivité différente qui reste à améliorer. C'est l'équipe de Marie-Ève Gosselin au Centre de technologie et minéraux critiques qui se penche sur la question. Si des pistes de solution sont trouvées dans les prochaines semaines, des tests pourraient être à nouveau faits vers la fin de l'année.

Avec l'utilisation du biocharbon comme réducteur aux Fours de réduction, plusieurs pistes sont en cours de réflexion. Parallèlement, l'équipe du Développement des procédés travaille activement à industrialiser l'utilisation du biocharbon aux Fours de réduction à grande échelle en identifiant les modifications mécaniques qui seront requises et la meilleure façon de l'alimenter avec les équipements actuels.

Fait intéressant

En volume, une tonne de bois est requise pour faire 0,25 tonne de biocharbon. Les coûts de transport étant très élevés, l'équipe travaille avec différents fournisseurs du Québec pour voir quel sera le meilleur produit compatible avec les Fours.

Rappelons que l'objectif est de déployer progressivement l'utilisation du biocharbon d'ici 2026.

La décarbonation est la mise en place, dans une industrie ou un secteur d'activité, de mesures et de techniques visant à limiter les émissions de dioxyde de carbone et autres gaz à effet de serre (source OQLF).



Un potentiel humain extraordinaire

Didier Arseguel, vice-président, Technologie, travaille depuis trente ans chez Rio Tinto à travers le monde. Il a posé ses pénates à Sorel-Tracy en 2012. Il avoue avoir trouvé ici des personnes exceptionnelles de très grande valeur : «Ce qui est extraordinaire, c'est tout le potentiel humain et intellectuel des chercheurs du Centre de technologie et minéraux critiques. Notre Centre de technologie, ce n'est pas une tour d'ivoire, c'est un élément vital pour la pérennité du site. Je crois à la synergie avec les actifs existants (matières premières, mine), les installations (usines), les ressources humaines (opérations et recherche). Ce sont des forces en présence qu'il suffit de bien articuler».

La technologie des Fours à haute puissance, l'Usine UGS, le recyclage du gaz CO, l'élimination du soufre, l'efficacité énergétique, le scandium; chez RTFT - Opérations Québec, la recherche et le développement sont toujours en mouvement.

«Par exemple, on a fait un important programme d'amélioration de la capacité de nos Fours. C'était techniquement complexe. Débuté en 2017, après cinq ans d'innovation, on touche au but. Le Four 9, reconstruit récemment, combine toutes ces innovations».



Didier Arseguel,
vice-président
Technologie



Yannick Verville-Masse,
responsable Opération et Entretien
Usine de scandium



Il poursuit avec l'exemple du scandium : « Notre ambition est de positionner RTFT - Opérations Québec comme le champion canadien des minéraux critiques et stratégiques. Un site industriel comme le nôtre a un potentiel énorme en termes de matières premières, de compétences techniques et de ressources humaines pour être en mesure de récupérer des éléments à forte valeur ajoutée à partir d'un résidu. La mine est là, l'usine est là; alors, comment tirer le maximum de ce qu'on extrait déjà? »

La pérennité passe aussi par la diversification : « RTFT - Opérations Québec est le troisième producteur de poudres métalliques au monde. Récemment, on a démarré une stratégie de diversification pour les poudres utilisées dans l'impression 3D. Pièces au design unique, pièces de rechange pour l'industrie lourde, le potentiel est énorme », conclut Didier, qui ne tarit pas d'éloges quant à la compétence de tous ses collègues chez RTFT - Opérations Québec.

» ENVIRONNEMENT

Début de la Transformation Environnement

À l'échelle mondiale, Rio Tinto a des objectifs ambitieux et agressifs de réduction des gaz à effet de serre. Au cours des derniers mois, Rio Tinto Fer et Titane - Opérations Québec a établi une stratégie novatrice et audacieuse visant à remettre l'environnement au cœur de ses opérations. En effet, de grands projets d'envergure sont mis en place actuellement au Complexe métallurgique de Sorel-Tracy, comme l'introduction du biocharbon aux Fours de réduction.

Les différents projets en lien avec la Transformation Environnement sont variés et se concentrent sur quatre piliers de base : l'air, l'eau, les résidus et les gaz à effet de serre (GES). La gestion de l'eau, la gestion des poussières, l'optimisation du gaz CO et la réduction des GES sont quelques-unes des priorités sur lesquelles nous nous penchons actuellement.

Plus concrètement, ce sont 15 M\$ en projets en lien avec l'environnement qui seront investis chez RTFT - Opérations Québec en 2022.



Nos objectifs environnementaux

AIR



Agir concrètement pour optimiser la qualité de l'air en :

- s'assurant de l'efficacité des hottes de four
- optimisant les dépoussiéreurs
- installant des détecteurs de fuites
- réduisant les poussières venant des cours et de la circulation

Réduire le bruit dans la communauté

EAU



- Réduire la consommation et la recirculation de l'eau

GAZ À EFFET DE SERRE (GES)



- Augmenter l'efficacité énergétique et optimiser l'utilisation du gaz CO
- Réaliser les projets de la stratégie de RTFT

RÉSIDUS



- Optimiser le P-84
- Faire preuve de vigilance pour la propreté le bon ordre (PBO) autour des usines
- Développer d'autres possibilités de valorisation

Comment améliorer nos performances environnementales?

Les investissements ont déjà été annoncés : ce sont 15 M\$ qui sont consacrés, en 2022, à améliorer nos actifs dans une optique environnementale. Entre autres, ce budget sert à la réfection des dépoussiéreurs, à l'ajout de sondes de détection de fuites de poussières, à l'optimisation du contrôle de combustion, à la gestion et au traitement de l'eau et à l'amélioration de captation et d'épuration des eaux.

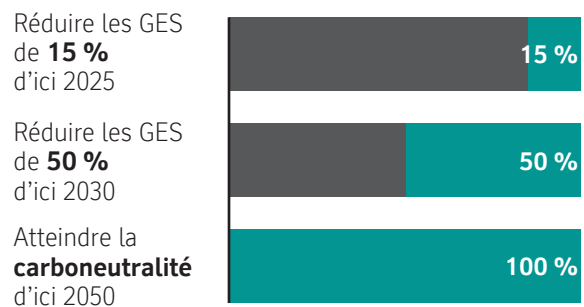
Des projets innovateurs et technologiques contribueront également à améliorer nos performances environnementales, tout comme la gestion opérationnelle; l'ajout de LIS en environnement et des indicateurs au cœur du LEAN.

Mis à part les investissements et les grands projets, ce sont les façons de faire et les habitudes de tous les jours que nous souhaitons faire évoluer et valoriser afin d'atteindre nos objectifs. « Chez RTFT - Opérations Québec, on doit atteindre un niveau où l'environnement est aussi important que la sécurité, où chacun a un rôle à jouer pour réduire l'impact environnemental au quotidien », souligne Annie Bourque, directrice exécutive, Transformation Environnement et GES. Comme nous le faisons déjà avec la sécurité, il faut valoriser les bons comportements lorsqu'il est question d'environnement et contribuer activement, tous ensemble, à changer nos façons de faire.

Qu'est-ce que la décarbonation?

Il s'agit d'une stratégie globale de Rio Tinto qui vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre pour l'ensemble de ses opérations, à travers le monde. Chez Rio Tinto, nous visons à être carboneutres d'ici 2050, et à réduire les émissions de GES de 50 % d'ici 2030.

Objectifs de Rio Tinto :



_____ pionnières du progrès _____

Portraits de femmes chez RTFT

Au courant de la dernière année, la *Politique contre le harcèlement, l'intimidation et les comportements inappropriés au travail* a été revisitée. Rio Tinto Fer et Titane - Opérations Québec poursuit sa stratégie pour diversifier sa main-d'œuvre, et une équipe multidisciplinaire réalise un plan d'action visant à offrir un milieu sain et positif pour tous.

Nous partageons avec vous le portrait de femmes occupant un métier non traditionnel chez nous.



Audrey Goulet, ingénieure

Dès le secondaire, Audrey Goulet développe une passion pour les sciences et la programmation lors d'une simple expérience dans un cours de physique, ce qui l'amène à faire un DEC en génie électrique au cégep. Elle poursuit ses

études à l'École de technologie supérieure (ÉTS) et obtient son diplôme en ingénierie de la production automatisée. Loin de s'arrêter, elle complète ce parcours en décrochant une maîtrise en administration des affaires (MBA).

Habitée dans un monde d'hommes depuis l'ÉTS, elle avoue avoir appris à la dure lors de son premier emploi dans une usine de production alimentaire. « J'étais une fille-cadre dans un milieu masculin et syndiqué; j'étais jeune, je sortais de l'école, mais ça m'a formée. Par la suite, je n'ai jamais eu de problèmes à travailler avec des hommes », confie avec assurance Audrey.

Direction Boron, Californie

Rapidement, sur le marché du travail, elle découvre une préférence pour la gestion de projet. Célibataire, pas d'enfant, elle déménage en Californie, engagée par Boron Rio Tinto pour offrir du soutien à l'équipe d'ingénierie, un contrat de quatre ans. « J'ai adoré cette expérience. Il y avait des expats, avec des expériences différentes au sein des sites Rio Tinto de partout dans le monde. L'apport d'autres cultures génère des points de vue différents, ça amène une diversité d'opinion et ça permet de réfléchir différemment. »

Une ouverture de poste la ramène à Sorel-Tracy, avec conjoint et enfant, au département d'ingénierie, à titre de chargée de projet dans le groupe Instrumentation et Contrôle.

Diversité : quand la culture d'entreprise fait la différence

Lors de son retour au Complexe métallurgique, elle apprend l'existence du nouveau comité Diversité et elle décide d'y participer.

« Quand tu sens que les hauts gestionnaires font la promotion de la diversité, ça se ressent partout. C'est important de pouvoir donner mon point de vue et que l'entreprise pour laquelle je travaille pose des actions. Je vois tous les efforts déployés et ça me rend fière », poursuit Audrey, qui participe au comité depuis plus d'un an.

Pour favoriser l'intégration des femmes dans l'usine, son équipe consacre beaucoup d'efforts à améliorer l'ergonomie des installations afin que ni la stature, ni la grandeur ou la force physique ne soient un frein à l'embauche.

Selon Audrey, RTFT - Opérations Québec travaille dans la bonne direction et montre le chemin. Elle souhaite que dans l'usine, les gens d'expérience, ceux qui sont là depuis longtemps, qui accueillent et côtoient les nouveaux employés dans leur quotidien, donnent l'exemple en paroles et en actes. C'est ainsi que les mentalités changent.



**Méлина Guérin,
superviseure de
production à l'Usine
d'enrichissement**

Méлина Guérin a débuté chez RTFT - Opérations Québec comme étudiante l'été. L'usine a toujours fait partie de sa vie. Son père, Sacha, surintendant, Qualité et Laboratoire aux Poudres, y travaille depuis

34 ans. «J'en ai beaucoup entendu parler quand j'étais jeune. Je me souviens de ma première journée comme étudiante, j'ai vraiment eu la piqûre», confie Méлина.

Son emploi d'été lui a donné un bon aperçu du travail en usine; jour après jour, la confiance s'installe et la perspective d'une carrière chez RTFT - Opérations Québec prend forme. Par la suite, elle travaille 18 mois à titre d'opératrice à l'Usine des poudres avant d'accéder au poste de superviseure de production à l'Usine d'enrichissement. «Je savais au fond de moi que je voulais être superviseure de production. Je n'ai jamais douté et j'ai travaillé fort pour y arriver. J'ai eu des patrons qui croyaient en mon potentiel, je leur dois tout ce que j'ai appris».

En plus de son travail, elle poursuit ses études à distance et à temps partiel pour compléter un baccalauréat en administration des affaires.

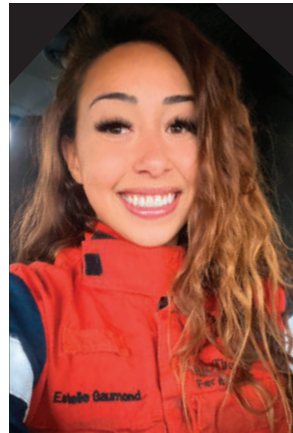
«C'est sûr que c'était exceptionnel de commencer comme cadre à 23 ans dans une usine où il n'y a pas beaucoup de filles. En ce qui a trait à la diversité, j'ai les deux pieds dedans et ça se passe très bien. Honnêtement, je n'ai jamais eu de commentaires déplacés de la part des membres de mon équipe; je pense que les patrons ont mis les balises claires et précises avec tout le monde. Juste les trois ans

que j'ai passés ici, en étant minoritaire dans un milieu d'hommes, ça forge le caractère. J'ai changé positivement.»

Partage des connaissances et respect

Selon Méлина Guérin, il y a de la place pour les femmes chez RTFT - Opérations Québec à tous les niveaux. «Il faut savoir ce que tu veux faire dans la vie, suivre ton intuition et ne pas se fier aux préjugés».

La superviseure suggère aux employés d'accueillir les nouveaux employés avec calme, de prendre le temps d'expliquer les choses, d'être généreux dans le transfert de connaissances. «Quand j'ai une question, il y a toujours quelqu'un de disponible. Au quotidien, on se parle du tac au tac, on règle nos affaires, mais toujours dans le respect», conclut la jeune cadre, passionnée par son travail et reconnaissante de la bienveillance de ses collègues pour son intégration dans la grande famille du Complexe métallurgique.



**Estelle Gaumond,
2^e opératrice au TDP**

Estelle Gaumond est littéralement une pionnière chez RTFT - Opérations Québec : elle et Gabrielle Lemieux sont les premières femmes à travailler au Traitement des produits à titre de 2^e opératrices de production.

Arrivée en juillet 2021,

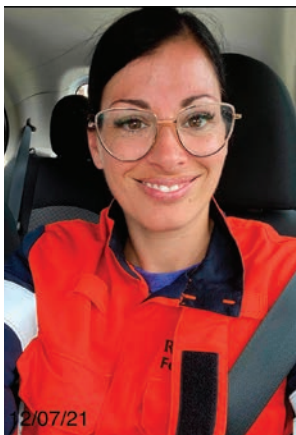
Estelle n'en est pas à sa première expérience en milieu industriel. Son travail à la mine Raglan, puis chez Canadian Royalties totalise ses sept premières années d'expérience professionnelle; un milieu majoritairement masculin, trois semaines de travail, trois semaines de congé. Originnaire de Sorel-Tracy, Estelle s'est achetée une maison et a eu envie de poursuivre sa carrière en industrie sans avoir à partir si longtemps.

«Travailler en usine, ce n'est pas un travail facile; ce n'est pas n'importe quelle femme qui est capable de faire ça », souligne l'opératrice de production. Dans les deux mines que j'ai faites, personne n'avait confiance que j'allais être capable physiquement de faire le travail. Je dois prouver que je suis capable de faire le travail pour lequel j'ai été engagée, avec volonté. C'est sûr que ça va être difficile.» Selon Estelle, les femmes aux opérations sont dans la mire de leurs collègues et sont jugées rapidement.

« Mes collègues sont des alliés, une fois que j'ai fait mes preuves, plus personne ne me dit « je vais y aller à ta place ». On se fait confiance et ça se passe bien. »

Celle qui a toujours eu plus d'affinité avec les hommes n'aime pas le drame. À la question « De quoi te sens-tu le plus fière en tant que femme aux opérations? » Estelle répond d'emblée : qu'on ait réussi à tenir le coup! L'usine n'est pas encore adaptée pour les femmes; les équipements et les outils sont lourds et hauts, les salles de toilettes pour femmes rares, et les équipements de protection individuels difficiles à trouver. Toutefois, elle voit beaucoup d'opportunités d'avancement, de formations et d'options pour faire évoluer sa carrière.

Selon la pionnière, les femmes devraient travailler chez RTFT - Opérations Québec pour démontrer qu'elles sont capables de réaliser le travail difficile que les hommes font. Les hommes, quant à eux, ont un rôle à jouer pour que le monde du travail soit plus égalitaire en mettant les préjugés de côté et en voyant leurs collègues féminines comme des employées, comme des personnes.



**Gabrielle Lemieux,
2^e opératrice au TDP**

Gabrielle Lemieux a commencé sa carrière professionnelle dans la coiffure, puis comme éducatrice à la petite enfance. Elle a opéré une garderie à la maison pendant six ans. À cette époque, si on lui avait dit qu'elle conduirait des chariots élévateurs, des équipements

Bobcat, et qu'elle aurait un emploi physique dans un milieu industriel, Gabrielle n'y aurait pas cru.

Son ambition et sa détermination l'ont poussée à ne jamais arrêter de chercher ce qui la fait vibrer. Gabrielle a développé ses habiletés de chef des opérations dans une usine alimentaire, et elle a adoré cette expérience. C'est ce qui l'a amenée à postuler chez RTFT - Opérations Québec.

Aujourd'hui, Gabrielle est l'une des premières femmes dans l'histoire de RTFT - Opérations Québec au poste de 2^e opératrice au Traitement des produits. Être une femme et évoluer dans un milieu d'hommes peut apporter ses défis.

À ses débuts, l'opératrice était un peu intimidée et déstabilisée. Elle a senti qu'elle devait prouver qu'elle était à la hauteur de l'emploi. Puis, elle a ressenti l'ouverture d'esprit qui règne au sein de son équipe, où elle s'est sentie entourée et bien intégrée.

« On m'a donné ma chance! Les mentalités évoluent, ça se voit. En tant que premières femmes dans le milieu, on est un peu les cobayes. Je sens, et je sais, que les conditions et méthodes de travail ne vont aller qu'en s'améliorant. »

Gabrielle souhaite continuer d'évoluer au sein de l'entreprise. Pour le moment, elle tient à acquérir de l'expérience, découvrir ce qu'elle aime et savoir quelles sont ses forces.



**Florence Cormier,
assistante-
topographe
arpenteuse**

Arpentage, implantation, analyse de copeaux de forage, granulométrie; Florence Cormier est assistante-topographe arpenteuse à la mine du lac Tio, à 43 km au nord-est de Havre-Saint-Pierre.

Après avoir obtenu un DEC en technologie de génie civil au cégep de Baie-Comeau, elle devient directrice des Travaux publics à la municipalité de Havre-Saint-Pierre. Après trois ans à ce poste de haute responsabilité, elle choisit de postuler chez RTFT - Opérations Québec, espérant y trouver une certaine tranquillité d'esprit, suivant ainsi les traces de ses grands-parents et de son père. Elle travaille en équipe avec un collègue arpenteur, fournissant informations techniques et données utiles aux foreurs et aux opérateurs.

Le soutien indispensable de la famille

Visiblement, elle adore son travail, mais la conciliation travail-famille n'a pas toujours été facile. Heureusement, le cercle familial élargi, ses parents et ses grands-parents l'ont beaucoup aidée quand les enfants étaient plus jeunes. « C'est l'étape la plus difficile, la conciliation travail-famille. Le train part du Havre à 6 h 15, les garderies ouvrent à 7 h 30. On a toutes sortes d'horaires de travail; des 12 heures 3-2-2-3; 4 jours de 10 heures en alternance. Le matin, c'est problématique. Moi, je suis toujours de jour, mais pour ceux qui sont sur les quarts de travail, ce n'est pas facile. »

Si je suis à la mine et que j'ai un enfant malade à l'école, je dois compter sur mes parents pour aller le chercher. Si tu ne viens pas de la place et que tu n'as pas un cercle familial qui peut t'aider, ça peut être difficile», dit-elle en pensant aux futurs employés.

Suivre la vague

Pour Florence, dans la communauté RTFT - Opérations Québec de Havre-Saint-Pierre, une femme peut trouver sa place et exercer un métier non traditionnel, bien rémunéré : « On est une quinzaine de femmes à la mine; des opératrices de machinerie, des contremaîtres, des soudeuses. L'intégration se fait bien, on se sent bienvenues. Il faut prendre sa place, il ne faut pas être gênée; c'est facile de s'intégrer, il n'y a personne de méchant! Si tu suis la vague, ça va bien. Il y a beaucoup de jeunes, tout le monde se connaît. On se côtoie aussi à l'extérieur du travail. »



Marika Arseneault, superviseure des opérations à l'usine de traitement des effluents

Après avoir obtenu son DEC en technologie minérale avec une spécialisation en minéralogie au cégep de Sept-Îles, Marika Arseneault est partie travailler à la mine de Mont-Wright à Fermont.

Dix-huit mois plus tard, en mars 2019, elle accède à un poste de superviseure chez RTFT - Opérations Québec à la mine de Havre-Saint-Pierre.

Pas étonnant, parce que depuis le 3^e secondaire, dans le cours de cheminement de carrière, tout ce qui touche le génie l'intéresse et elle passe les deux journées consacrées à la découverte des métiers à la mine du Havre. Son père, son beau-père, ses oncles, ses cousins travaillent à la mine; chez les Arseneault, la mine, c'est familial.

Marika, une fille de 21 ans, diplômée, qui devient gestionnaire de première ligne à la mine, c'était peu commun. « Ma première journée de travail à la mine, je vais m'en souvenir toute ma vie. J'ai 21 ans, je suis une fille, je me sentais toute petite. Je rentre dans la salle de pause pour répartir les gars; ils sont

à peu près cinquante autour de moi. J'ai trouvé ça intimidant. Je me suis présentée, j'ai expliqué mon cheminement : une technique minière plus deux ans à la mine de Fermont. Je n'ai pas laissé paraître que j'étais stressée. J'ai tout de suite démontré que j'étais capable de prendre ma place, que je savais où je m'en allais, que je savais ce que je venais faire ici. Tout de suite, ils m'ont intégrée dans l'équipe. Par la suite, si j'avais des questions, j'allais voir les gars; ils m'aidaient, ils me répondaient. Ils n'étaient pas là pour me piéger, la collaboration était à 100% », raconte Marika.

Savoir prendre sa place

Il y a vingt ans, travailler à la mine, ce n'était pas un plan de carrière très populaire auprès des jeunes femmes. Maintenant, plusieurs femmes y travaillent dans toutes les sphères d'activités.

Marika parle de son expérience personnelle pour inspirer celles qui voudraient tenter leur chance : « J'ai du caractère et je ne me laisse pas marcher sur les pieds. Il faut être capable de prendre sa place. Je sais me gérer et je fais mon travail à 100%. Il ne faut pas avoir peur même si ça peut être intimidant. Je n'ai jamais eu de problème à travailler avec les gars. Je ne me gêne pas pour leur demander leur avis. Il y en a qui sont là depuis 25 ans, ils sont connaisseurs sur leur machinerie. Il n'y a pas de sexisme; le but reste le même : s'assurer de la santé-sécurité, s'assurer que le travail se fait. La manière dont le travail se fait, ça peut être différent; il y a des journalières qui n'ont peut-être pas la capacité physique d'un homme pour pelleter du minerai, mais elles sont capables de le faire à leur façon. En 2022, je ne vois pas de différence, il faut travailler en équipe. »

« En plus, ça fait du bien dans une salle de *break* d'avoir des femmes, ça change les conversations, ça adoucit l'ambiance. Je suis capable de faire des blagues, sans dépasser la limite... parce qu'elle n'est pas loin ma limite. Tu ne vas pas jouer dans ma vie privée; rapidement, j'ai mis ça au clair avec tout le monde », raconte avec aplomb la jeune mère de famille.

» **SYSTÈME DE PRODUCTION SÉCURITAIRE DE RIO TINTO**

Évolution vers le Système de production sécuritaire de Rio Tinto

Depuis plus d'un an, une équipe est mobilisée pour déployer ce que nous avons appelé La « Transformation LEAN 430 » à l'Usine de réduction. Aujourd'hui, le projet de transformation LEAN 430 lancé migre vers le **Système de production sécuritaire de Rio Tinto ou « RTSPS »** - *Rio Tinto Safe Production System*.

Cette initiative est déployée à l'échelle mondiale, dans toutes les unités d'affaires de Rio Tinto. Nous étions précurseurs avec l'implantation du LEAN 430 à l'Usine de réduction en 2021. La bonne nouvelle est que la transformation entamée chez Rio Tinto Fer et Titane - Opérations Québec est alignée avec les grands concepts et les objectifs du RTSPS qui sont basés sur les fondements d'une culture LEAN.

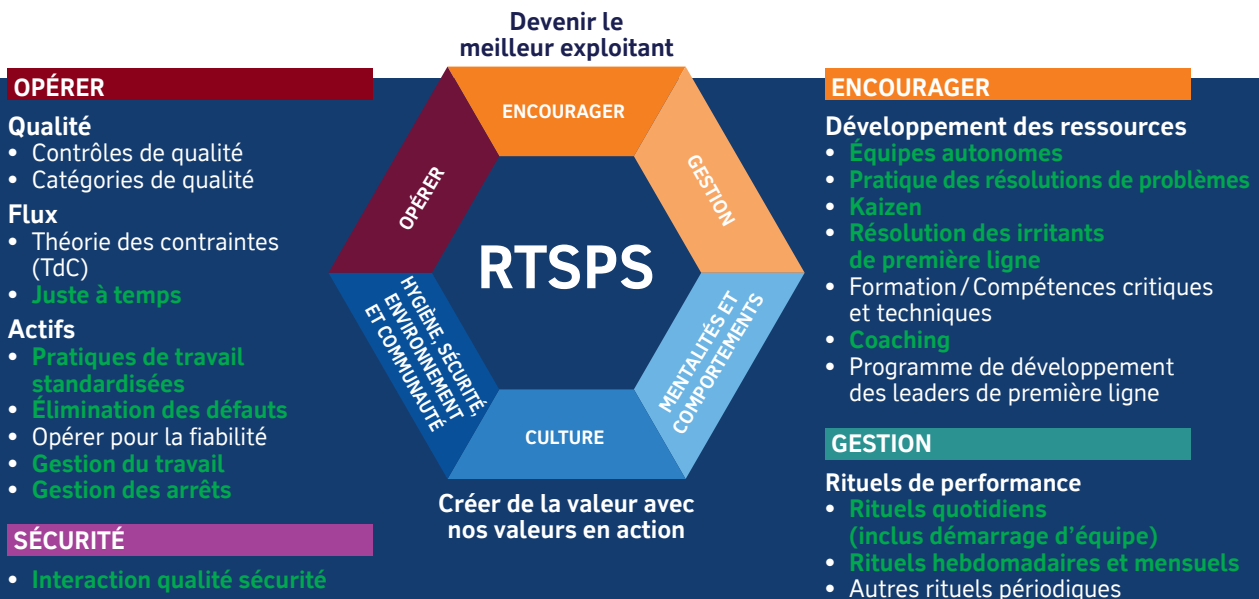
Une vision commune de mettre l'employé au cœur du système, de les soutenir et d'outiller les équipes dans un souci d'efficacité et de sécurité.

Voici les différents thèmes et concepts que couvre le RTSPS. **Les éléments en gras sont des thèmes** qui ont déjà été abordés en cohérence avec le RTSPS dans le cadre du changement de culture amorcé à l'Usine de réduction. 

Le contexte

Plusieurs éléments ont poussé l'organisation à entreprendre des actions concrètes afin de contrer l'effet des cycles économiques de plus en plus rapprochés. Le but étant de demeurer compétitifs et d'assurer l'avenir de RTFT – Opérations Québec. Les tendances des dernières années démontraient une stagnation de l'utilisation de notre potentiel, voire une diminution des tonnes produites aux Fours de réduction, et ce, depuis 2012.

Il était alors primordial de changer nos façons de faire et d'adapter notre culture d'entreprise à de nouvelles réalités. Ces nouvelles réalités étaient non seulement liées aux marchés et aux conditions économiques, mais également en lien avec l'humain dans notre organisation. Les employés sont des ressources inestimables – notre plus grande ressource – et ils ont émis le souhait de voir les choses changer à travers les différents sondages et plateformes de partage.



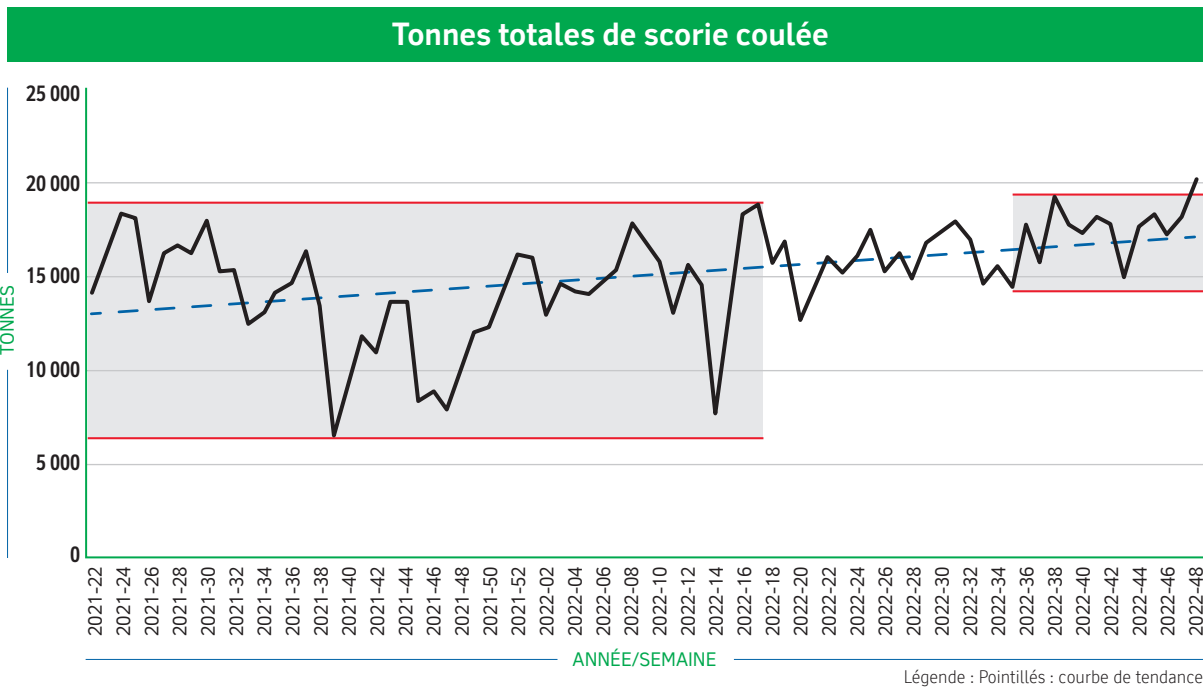
Bref, plus que jamais, nous sommes déterminés à devenir le meilleur producteur de dioxyde de titane, et cela signifie que RTFT - Opérations Québec vise à créer, au sein de l'organisation, une culture d'amélioration continue en gérant des actifs stables, en toute sécurité.

Nous visons à responsabiliser, simplifier et améliorer, mais surtout à utiliser le plein potentiel de nos employés dans le but de solidifier nos opérations

de façon durable, dans une vision long terme. Un défi ambitieux!

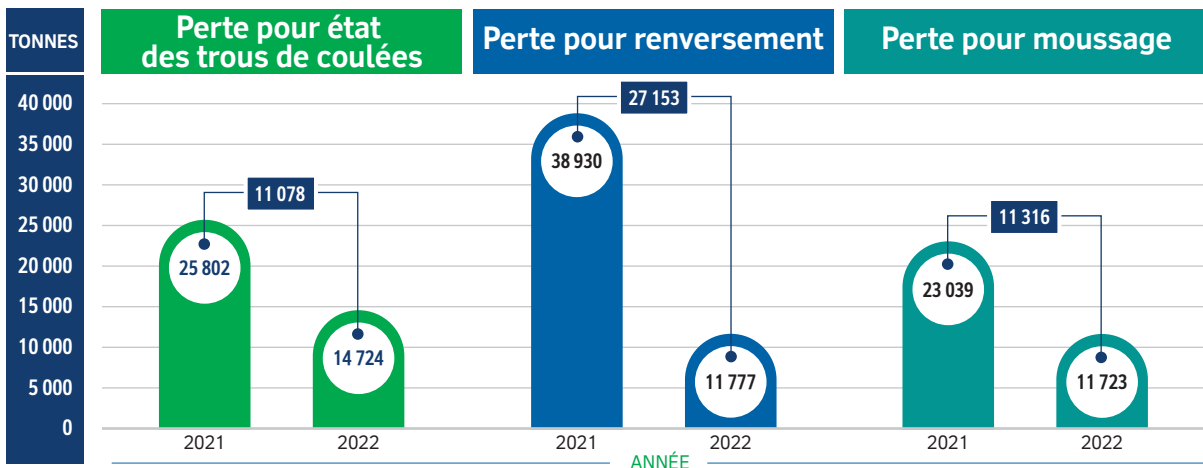
Des premiers résultats visibles

Après plus d'un an, nous remarquons des signes d'amélioration continue. Tout d'abord, le niveau de production des tonnes aux Fours de réduction suit une tendance à la hausse et les variations sont moindres, comme illustré sur ce graphique :



Cette amélioration n'est pas exclusivement due à la transformation entamée il y a un an, mais sans aucun doute en partie liée à la standardisation des pratiques et procédures, aux méthodes de travail, aux différents chantiers d'amélioration et aux rituels de gestion implantés à travers le changement de culture.

Cette amélioration de la performance est attribuable à l'effort de tous ceux qui s'impliquent au quotidien dans la résolution de problèmes, dans l'application des standards, dans le développement de nouveaux processus améliorés. Voici des exemples de gains réalisés à la suite de différentes activités d'amélioration.



» SYSTÈME DE PRODUCTION SÉCURITAIRE DE RIO TINTO

D'autres activités d'amélioration pour lesquelles les actions avancent bien devraient délivrer des résultats intéressants et concrets en 2023 :

- Juste à temps de la Halle des Fours
- Fiabilisation des voies ferrées de la Halle des Fours
- Rituel de fiabilisation des Fours
- Nouvelle structure d'arrêts planifiés pour les Fours
- Résolution de problèmes sur les bris d'électrodes
- Résolution de problèmes sur les wagons percés

Une fondation solide est essentielle à l'atteinte des résultats et pour faire en sorte qu'ils perdurent. Par conséquent, n plus de *changer nos façons de faire et processus*, il faut une fondation solide, et celle-ci réside dans l'évolution de **nos mentalités et nos comportements**.

C'est pourquoi une équipe est consacrée à ce volet plus humain de RTSPS en s'impliquant dans des formations de qualité, l'accompagnement terrain (mentorat), des ateliers de consolidation. Plus de 180 employées et employés ont été formés pendant près de 10 000 heures pour soutenir ce changement.

Un changement de culture ambitieux

Un changement de mentalité, un changement de culture, changer des habitudes ancrées depuis tant d'années prend du temps, de l'énergie, de la volonté. Déjà, nous pouvons voir des résultats concrets des actions mises en place à travers les chantiers, les équipes de résolution de problèmes complexes, les équipes de travail. Ces efforts se poursuivront à travers le RTSPS dans les mois à venir.

FACTEURS DE SUCCÈS

Observer, comprendre et agir



Mettre les employés au cœur du système en les écoutant et en les soutenant au quotidien



Implication et participation de toutes les ressources dans le changement



Évolution de la culture (mentalités et comportements)



Accompagner les ressources de première ligne (les superviseurs et leurs employés) sur le terrain



Communiquer, communiquer, communiquer!

Qu'est-ce que le RTSPS nous réserve pour 2023?

Notre plan des prochains mois est de surveiller la tendance des résultats, de continuer la standardisation des processus, la réduction des gaspillages, la diminution des variations pour ainsi augmenter la production de façon sécuritaire et durable. Nous restons vigilants, car encore beaucoup de chemin reste à parcourir.

Si 2022 était centrée sur le volet « opérations », 2023 se focalisera sur l'ancrage des bonnes pratiques, sur la consolidation des acquis et se tournera vers les équipes d'entretien de l'Usine de réduction. L'accent sera porté sur la gestion des irritants, la structure des rituels pour la résolution de problèmes en équipe autonome. En plus des différentes activités d'amélioration initiées, les équipes travailleront avec les ressources en usine pour continuer le déploiement de cinq bonnes pratiques fondamentales prônées par le Système de production sécuritaire de Rio Tinto :

- Interaction de sécurité de qualité
- Tableau de bord visuel niveau 1 (N1 – déployé dans l'ensemble de l'Usine de réduction)
- FLIR – gestion des irritants des ressources de première ligne (superviseur et son équipe)
- Kaizen – Chantier de progrès pour améliorer des résultats ou certains processus
- 3 en ligne – Les dirigeants vont sur le terrain pour soutenir les équipes en observant le travail accompli, en étant présents, à l'écoute et pour partager les expériences.

La stratégie de déploiement de ces grands concepts est en cours d'élaboration et vous sera communiquée plus précisément en début d'année 2023.

» HAVRE-SAINT-PIERRE

Signature de la convention collective : axé sur l'avenir

En mars dernier, la direction des installations minières de Havre-Saint-Pierre et le syndicat des métallos de la mine Tio ont conclu une entente menant au renouvellement de la convention collective des 236 employés et employés syndiqués.

C'est dans une ambiance de coopération que les deux parties se sont assises à la table de négociation avant la fin de la convention collective. L'objectif était clair : elles allaient se concentrer sur l'avenir de la mine.

« Cette nouvelle entente ne met pas l'accent seulement sur les relations de travail, mais c'est tout Havre-Saint-Pierre qu'elle met de l'avant. Je suis très satisfait que nous ayons pu rouvrir la convention collective avant son échéance, nous entendre avec la partie syndicale et signer une entente qui est bénéfique pour les deux parties », partage Julien Solana, directeur des installations minières de Havre-Saint-Pierre.

Pour Mathieu Heppell, conseiller sénior RH, il s'agissait d'une 21^e participation à la négociation d'une convention collective. « Ce qui est important dans cette entente-ci, c'est la reconnaissance du partenariat Uauitshitun entre Rio Tinto et la communauté d'Ekuanitshit. C'est la première fois chez Rio Tinto qu'une convention collective cite une entente avec une communauté autochtone. » En guise de rappel, l'entente Uauitshitun vise à créer des occasions et des possibilités de développement économique pour la communauté de Ekuanitshit et soutenir l'avenir de la mine Tio à Havre-St-Pierre.

En plus de consolider les acquis, l'entente est gagnant-gagnant pour les deux parties, et soutient l'avenir de la mine.



De gauche à droite : Julien Solana, Sylvain Cormier, Jean-François Jomphe, Mathieu Heppell, Guy Picard, Vincent Lemieux, Nicolas Lapierre, Guy Gaudreault, Jean-François Boudreau, Frédéric Cyr, Pierre-André Thériault, Steeve Cormier, Frédéric Noël, Jean-Philippe Doyle et Donald Noël

» HAVRE-SAINT-PIERRE

Journée nationale des peuples autochtones : faire vivre «Uauitshitun»

Tout le comité de direction était présent à Ekuanitshit le 21 juin dernier pour assister aux activités célébrant la Journée nationale des peuples autochtones.

Cette présence de Rio Tinto Fer et Titane - Opérations Québec dans la communauté de la première nation des Innus de Ekuanitshit démontre l'importance accordée à l'entente historique «Uauitshitun».

Pour Julien Solana, directeur des Installations minières, la vision est claire pour respecter et faire vivre «Uauitshitun» : «Participer à une journée importante comme celle de la Journée nationale des peuples autochtones est une façon de démontrer à la communauté autochtone que nous sommes présents et que nous brisons les barrières.» Désormais reconnu dans la convention collective, «Uauitshitun» est un partenariat stratégique et incontournable.

L'an dernier, Julien avait participé à cette journée avec son fils. Cette année, c'était au tour de Guy Picard de vivre l'expérience en famille.



La communauté d'Ekuanitshit a célébré la Journée nationale des peuples autochtones avec des activités pour enfants comme le maquillage, la création de t-shirts, la souque à la corde et des jeux à obstacles, entre autres.

Les adultes y trouvent leur compte avec le concours de tirs au pigeon d'argile à la plage, la cuisson de pain sous le sable et la dégustation de gibiers et de mets traditionnels.

La journée a été couronnée par un concours de clous sur bûches, une course de canot à la plage, une soirée musicale et des feux d'artifice.



Des collègues participent à Une pose pour le rose

La direction de RTFT - Opérations Québec à Havre-Saint-Pierre a offert à toutes ses employées désireuses d'y prendre part la séance photo « Une pose pour le rose ». Cette initiative est une levée de fonds au profit de la Société canadienne du cancer, fonds dédiés au cancer du sein. Des photographes de partout au Québec unissent leur talent en réalisant des portraits de femmes.

Pour cette première participation, cinq collègues ont vécu l'expérience de la pose sous l'objectif de la photographe Amber Gibson, et un don de 280 \$ a été remis à la cause.

De gauche à droite sur la photo : Lise Bédard et Lucie Jomphe (en premier plan) ainsi que Sarah Arsenault Boudreau, Annie Jenniss et Sylvie Lapierre (à l'arrière).

Rio Tinto Fer et Titane
1625, route Marie-Victorin
Sorel-Tracy (Québec)
J3R 1M6
Canada

T +1 450 746-3031

Rio Tinto Fer et Titane
951, boul. de l'Escale
Havre-Saint-Pierre (Québec)
G0G 1P0
Canada

T +1 418 538-2400

Rédaction et coordination :

Alexandra Millette

Révision :

Julie Traversy

Révision linguistique :

Lyna Daneau

Conception :

L'Infographe

Photographes :

Mathieu Dupuis, Dominic Gouin
et NathB photographe

ISSN : 1925-9891 Revue *l'ilménite*

P.P. No 40026274.

