



RAPPORT DE SUIVI SOCIAL 2025

Projet d'augmentation de la capacité d'entreposage des résidus et stériles miniers

31 mars 2026

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION.....	3
1.1	PRÉSENTATION DU RAPPORT	3
1.2	DESCRIPTION DU PROJET	3
1.3	NOTE MÉTHODOLOGIQUE – PÉRIODE DE RÉFÉRENCE DES DONNÉES.....	3
2	COMITÉ DE SUIVI.....	4
2.1	PRÉSENTATION.....	4
2.2	MISSION.....	4
2.3	MANDAT	4
2.4	COMPOSITION	4
3	LES ACTIVITÉS RÉALISÉES.....	6
3.1	FAITS SAILLANTS	6
3.2	RENCONTRES RÉALISÉES.....	6
3.3	VISITE DE LA HALDE SUD	7
3.4	LES DOSSIERS DE L'EXERCICE FINANCIER 2025	7
4	SUIVI DES COMPOSANTES SOCIALES ET ÉCONOMIQUES	8
4.1	POPULATION, ÉCONOMIE ET EMPLOI.....	8
4.2	SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE	10
4.3	UTILISATION TRADITIONNELLE ET CONTEMPORAINE DU TERRITOIRE ET DES RESSOURCES NATURELLES	13
4.4	INFRASTRUCTURES ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE	14
5	VALIDATION PAR LE COMITÉ DE SUIVI	15
5.1	RÉVISION DU RAPPORT PAR LE COMITÉ DE SUIVI ET RÉPONSES AUX COMMENTAIRES PAR MFO	15
6	CONCLUSION	16
ANNEXE A.....		17
	MÉTHODES DE SUIVI SELON LES COMPOSANTES SOCIOÉCONOMIQUES À DOCUMENTER.....	17

1 Introduction

Ce rapport de suivi social est préparé dans le cadre du projet d'augmentation de la capacité d'entreposage des résidus et stériles miniers de la mine du Lac Bloom, exploitée par Minerai de fer Québec (MFQ). Il vise à assurer un suivi structuré et transparent des aspects socioéconomiques du projet, en lien avec les engagements pris dans le cadre du processus d'évaluation environnementale.

1.1 PRÉSENTATION DU RAPPORT

Le rapport de suivi social poursuit deux objectifs complémentaires. Il agit à la fois comme rapport d'activités du comité de suivi social de MFQ et comme outil de suivi des composantes socioéconomiques associées au projet.

Comme rapport d'activités, il présente un survol des rencontres tenues, des principaux sujets abordés, des échanges avec les parties prenantes ainsi que des actions réalisées au cours de la période visée. Comme outil de suivi, il permet d'évaluer le respect des mesures d'atténuation et des engagements pris par MFQ, notamment en ce qui concerne la population, l'économie et l'emploi, la santé et la qualité de vie, l'utilisation du territoire ainsi que les infrastructures et services d'utilité publique. Ce suivi vise à identifier les impacts du projet sur le milieu d'accueil et à ajuster les mesures mises en place, au besoin.

Il est produit conformément à la condition 8 du décret gouvernemental no 166-2022, laquelle exige la réalisation et la transmission annuelle d'un rapport de suivi social au ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs (MELCCFP).

Il s'inscrit dans une démarche de transparence, de reddition de comptes et d'amélioration continue, en cohérence avec les engagements de MFQ en matière de développement durable et de relations avec le milieu.

1.2 DESCRIPTION DU PROJET

MFQ, une filiale en propriété exclusive de Champion Iron Limited, est propriétaire de la mine du Lac Bloom depuis le 12 avril 2016. Située à environ 13 km au nord de Fermont, sur la Côte-Nord du Québec, cette mine est un site d'exploitation de minerai de fer de haute pureté.

Le projet vise à augmenter la capacité d'entreposage des résidus et stériles miniers afin de soutenir l'extension autorisée des réserves exploitables et de la fosse. Il est essentiel pour assurer la continuité des opérations minières, optimiser la gestion des résidus et maintenir des retombées économiques importantes au Québec, tout en respectant les exigences environnementales et réglementaires applicables.

1.3 NOTE MÉTHODOLOGIQUE – PÉRIODE DE RÉFÉRENCE DES DONNÉES

Les activités du comité de suivi social et les données qualitatives présentées dans le présent rapport couvrent l'année civile 2025 alors que les données quantitatives proviennent de l'exercice financier 2025, conformément aux pratiques internes de gestion et de reddition de comptes de MFQ.

Cette distinction reflète les réalités organisationnelles de l'entreprise et n'affecte pas la cohérence ni la représentativité de l'information présentée dans le cadre du programme de suivi social.

2 Comité de suivi

2.1 PRÉSENTATION

En 2024, MFQ a mis sur pied un comité de suivi afin de renforcer le dialogue avec les communautés fermontoise et innue, dans une volonté de collaboration active avec les milieux touchés directement ou indirectement par ses activités.

2.2 MISSION

Le comité de suivi a pour mission de maintenir un dialogue structuré entre MFQ et les parties prenantes afin d'assurer un suivi transparent des activités de la mine. Il offre un espace d'échange où les acteurs locaux peuvent s'informer, exprimer leurs préoccupations et partager leurs connaissances. Le comité joue un rôle essentiel dans la formulation de recommandations et veille au respect des engagements de MFQ, contribuant ainsi à une intégration harmonieuse du projet dans son milieu d'accueil.

2.3 MANDAT

Le comité de suivi a pour mandat :

- d'évaluer les différentes étapes de développement du projet afin d'en identifier les impacts et de comprendre l'ampleur de chacun de ces impacts ;
- de fournir un espace de discussion et de partage d'information concernant les conditions, les préoccupations et les effets du projet sur les communautés locales et le milieu ; et
- d'aider MFQ à élaborer des mesures d'atténuation liées aux impacts clés du projet sur les communautés locales et le milieu afin que nous puissions nous assurer que ces mesures d'atténuation sont appropriées et répondent adéquatement aux besoins des communautés touchées. Un comité engagé aidera MFQ à comprendre l'impact du projet sur la région et les communautés et contribuera à répondre de manière concrète et efficace aux enjeux identifiés, le cas échéant.

2.4 COMPOSITION

Conformément à la réglementation, le comité est composé des représentants des milieux et des communautés touchées par le projet, ainsi que de deux représentants de MFQ tels que détaillés ci-dessous :

Secteurs	Membres
Représentant du milieu des affaires	Véronique Dumais, directrice de la Chambre de commerce Fermont

Représentant de la Ville de Fermont	Marie-Philippe Couture, directrice générale adjointe
Représentant de la MRC de Caniapiscau	Jimmy Morneau, directeur général
Représentant du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord (CISSSCN)	Joanie Gélinas, coordonnatrice de territoire – Fermont
Représentant citoyen provenant de la région où est situé le projet	Martine Cotte, représentante des résidents du lac Daigle
Représentant d’Innu Takuaikan Uashat mak Mani-Utenam (ITUM)	En attente de la nomination d’un représentant
Représentant de La Nation Innue Matimekush-Lac John (NIMLJ)	En attente de la nomination d’un représentant
Représentants de MFQ [2]	Président : Philippe Thériault, surintendant, Conformité environnementale, Environnement Lamia El Kettani, spécialiste en engagement communautaire, Développement durable

Représentation des communautés autochtones au sein du comité

Depuis la mise sur pied du comité de suivi social en 2025, MFQ a transmis, pour chacune des rencontres tenues au cours de l’année, une invitation officielle aux deux communautés autochtones concernées, soit ITUM et NIMLJ de façon à leur permettre de se joindre aux discussions, de participer aux échanges et de faire valoir les perspectives et enjeux propres à leurs membres sur les sujets abordés au comité.

À ce jour, aucune réponse n’a été reçue de la part d’ITUM ou de NIMLJ, et aucun représentant n’a encore été nommé pour siéger au comité.

MFQ demeure toutefois pleinement disposé à accueillir des représentants autochtones et reconnaît l’importance de leur participation pour assurer une meilleure représentativité des points de vue innus au sein du comité. Dans cette optique, une relance sera effectuée auprès d’ITUM et de NIMLJ afin de réitérer notre invitation et de confirmer leur intérêt à désigner un représentant. MFQ réaffirme sa volonté de collaborer étroitement avec les communautés autochtones et de favoriser leur participation active aux instances de suivi, dans un esprit de respect, de transparence et de dialogue continu.

3 Les activités réalisées

3.1 FAITS SAILLANTS

- Adoption des règles de fonctionnement
- Présentation et consultation sur les projets en environnement et développement durable en cours
- Visite de la halde sud
- Présentation du protocole Vers un développement minier durable (VDMD) et des résultats
- Mise à jour des opérations
- Révision du rapport de suivi social
- Bilan 2025 et planification 2026

3.2 RENCONTRES RÉALISÉES

Rencontre 1		
7 octobre 2025	Sujets traités : • Suivis et mise à jour • Adoption des règles de fonctionnement du comité • Calendrier de travail 25/26 • VDMD • Plan de compensation • Modification de décret : Optimisation des opérations	Les actions de suivi demandées par le comité : • Ajuster le quorum à 50 % + 1 dans la version finale des règles de fonctionnement adoptées. • Envoyer un sondage pour définir les sujets prioritaires. • Organiser une rencontre avec les représentants municipaux pour explorer synergies et collaborations.

Rencontre 2		
Décembre 2025 (reportée à février 2026)	Sujets traités : • Suivis et mise à jour des opérations • Présentation du projet en collaboration avec le CISSSCN en cours • Mise à jour sur les travaux à la halde sud • Révision du rapport de suivi social 2025 • Bilan 2025	Les actions de suivi demandées par le comité : • Tenir au courant le comité de suivi social des prochaines étapes de la construction du parc à résidus autorisé dans le décret 166-2022. • Envoyer des invitations pour les prochaines rencontres prévues le premier mercredi de mai, septembre et décembre 2026.

3.3 VISITE DE LA HALDE SUD

Le 8 octobre 2025, les membres du comité de suivi ont participé à une visite de site organisée par MFQ. L'activité a débuté par une présentation du projet d'agrandissement de la halde sud, animée par Frédéric Godin, directeur, Gestion des eaux et des résidus (GDRE) qui a permis de détailler les objectifs et les étapes clés du projet. Par la suite, les participants ont effectué une visite guidée de la zone des travaux, offrant une vue concrète sur leur avancement.



3.4 LES DOSSIERS DE L'EXERCICE FINANCIER 2025

3.4.1 Préoccupations et plaintes

MFQ dispose d'un mécanisme de gestion des plaintes basé sur les principes de transparence et de respect. Ce dispositif permet aux groupes autochtones et aux communautés hôtes d'exprimer leurs préoccupations ou commentaires concernant les activités de l'entreprise. Les préoccupations et les plaintes reçues sont traitées avec diligence par l'entreprise, garantissant ainsi une rétroaction dans un délai raisonnable.

En 2025, deux plaintes ont été captées. Ces dernières sont présentées dans le tableau 1.

Tableau 1. Suivi des plaintes et statuts

Sujet	Lieu	Plainte	Action	Statuts
Qualité de vie et bien-être des villégiateurs du lac Daigle	Fermont (Secteur lac Daigle)	Une plainte a été déposée par un villégiateur à la MRC de Caniapiscau concernant le non-respect du volet villégiature des baux de villégiature par MFQ.	MFQ a été informé de la plainte de la MRC indiquant que les chalets servaient à loger du personnel de l'entreprise. MFQ a confirmé à la MRC que la vocation de villégiature était respectée et qu'aucun employé en rotation n'y séjournerait pour le travail. Une lettre confirmant le respect du volet villégiature a été envoyée par MFQ à la MRC à cet effet.	Résolue
Pression sur l'offre de services sociaux et de santé à Fermont	Fermont	Le CISSSCN a informé MFQ de son inquiétude concernant la pression supplémentaire exercée sur l'urgence de Fermont, attribuable aux	MFQ a rapidement rencontré le CISSSCN pour mieux comprendre la situation et confirmer que l'enjeu est pris au sérieux. Nous nous sommes engagés à tenir des séances de travail conjointes pour définir des solutions et	En cours

		travailleurs en rotation qui s’y présentent pour le renouvellement de leurs prescriptions médicales.	formaliser les processus, ainsi qu’à mettre en place un comité de travail dédié. Les mesures mises en place seront présentées au comité de suivi social.	
--	--	--	--	--

4 Suivi des composantes sociales et économiques

Le projet d’agrandissement des installations d’entreposage a fait l’objet d’une évaluation environnementale détaillée, menée conformément au cadre réglementaire québécois par le MELCCFP. À la suite de cette analyse, le gouvernement du Québec a autorisé la mise en œuvre du projet par le décret 166-2022, publié le 16 février 2022. Cette autorisation est assortie de conditions spécifiques, notamment la réalisation du programme de suivi social déposé par le promoteur.

Un rapport de suivi social – comme celui-ci doit être produit annuellement dès l’année suivant l’obtention des autorisations et le début des travaux et transmis au MELCCFP au plus tard le 31 mars de chaque année et être révisé. Ce dernier permet d’évaluer les impacts réels du projet et d’assurer le suivi des engagements pris par MFQ concernant les composantes valorisées retenues, notamment :

- Population, économie et emploi
- Santé et qualité de vie
- Infrastructures et services d’utilité publique
- Utilisation du territoire et des ressources naturelles
- Utilisation traditionnelle du territoire par les Autochtones
- Droits et territoires autochtones

Dans le cadre de ses fonctions, le comité de suivi contribue à la collecte et l’analyse des informations essentielles afin de veiller au respect des engagements de MFQ.

Les mesures d’atténuation et les engagements pris pour chacune des composantes socioéconomiques, ainsi que les méthodes de suivi auxquelles MFQ s’est engagée pour assurer la collecte et la présentation des informations dans le cadre du programme de suivi social, sont détaillées à l’annexe A.

4.1 POPULATION, ÉCONOMIE ET EMPLOI

Le projet devrait générer des retombées positives sur la population, l’économie locale et l’emploi, en assurant le maintien des postes actuellement en place à la mine du Lac Bloom, de même que la création d’une trentaine d’emplois supplémentaires.

Afin de maximiser ces retombées, MFQ accorde une attention particulière au développement de l'emploi local et régional ainsi qu'à l'approvisionnement de proximité, conformément à la Politique d'approvisionnement responsable de Champion Iron, laquelle encourage, lorsque possible et à compétence équivalente, le recours à des fournisseurs locaux, régionaux et autochtones, tout en respectant les exigences opérationnelles en matière de qualité, de sécurité, de coûts et de performance.

En matière d'emploi, MFQ met en œuvre des pratiques visant à soutenir l'emploi local et régional, dans le respect des besoins opérationnels de l'entreprise et des compétences disponibles. Ces pratiques contribuent aux retombées économiques régionales associées aux activités de la mine et s'inscrivent dans une démarche d'intégration du projet à son milieu d'accueil, visant à renforcer les liens avec les communautés avoisinantes.

Dépenses d'investissement et d'opération :

- **35 M\$** attribués à des entreprises locales
- **472 M\$** attribué à des entreprises de la Côte-Nord
- **11 M\$** ont été investis auprès d'entreprises autochtones

Emploi local et autochtone :

- **3,4%** des employés résident à Fermont
- **72** emplois directs et indirects comblés par des membres issus des communautés autochtones ou de la Côte-Nord
- Dans le cadre de ses pratiques de gestion des ressources humaines, MFQ favorise l'embauche locale pour combler ses besoins en main-d'œuvre opérationnelle. À compétence équivalente, une attention particulière est accordée à l'embauche locale et autochtone, en cohérence avec les politiques d'embauche de l'entreprise.

Effectifs totaux :

- **1 397 employés**, dont **1 307** employés permanents
- **1 156** hommes et **151** femmes

4.1.1 Emploi et formation autochtone

L'Entente Répercussion Avantage (ERA) signée en 2017 par Champion constitue le cadre de référence des pratiques de MFQ et de ses relations avec les partenaires des Premières Nations. Afin d'assurer la mise en œuvre des engagements qui en découlent, un cadre de gouvernance structuré a été instauré. Celui-ci comprend un comité de coordination, appuyé par quatre sous-comités spécialisés portant sur l'environnement, l'emploi et la formation, le développement des affaires ainsi que les finances.

Conformément aux dispositions prévues à l'ERA, les informations et données échangées entre ITUM et MFQ sont traitées de manière confidentielle. À ce titre, certaines données ne peuvent être rendues publiques dans le présent rapport. Cette confidentialité vise à préserver la nature des discussions, des échanges et des suivis réalisés dans le cadre de l'entente.

Dans ce contexte, MFQ encadre l'attribution et le suivi des contrats avec les communautés autochtones en s'appuyant sur sa politique d'approvisionnement responsable. L'entreprise favorise la participation des entreprises autochtones aux processus d'approvisionnement, notamment en les informant des opportunités et en offrant un accompagnement lorsque requis, tout en maintenant des exigences claires en matière de sécurité, de qualité et de capacité opérationnelle.

En parallèle, l'équipe des ressources humaines de MFQ a mis en place diverses actions visant à soutenir l'employabilité des membres des communautés autochtones, notamment :

- le partage systématique des offres d'emploi auprès d'ITUM ;
- la consultation du rapport de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) portant sur l'employabilité innue dans l'industrie minière ;
- la création de contenus de recrutement adaptés et destinés aux candidats innus.

En 2025, MFQ bénéficiait du soutien d'un chef, relations avec les Premières Nations, basé dans nos bureaux à Uashat, qui appuie l'entreprise dans le recrutement de candidats autochtones et contribue au maintien de liens étroits avec la communauté.

Enfin, MFQ veille à maintenir une présence active lors des activités de recrutement dans les communautés, afin de faire connaître les opportunités d'emploi et de présenter l'entreprise aux membres des communautés autochtones. À ce titre, MFQ a notamment participé au Salon minier et métallurgique Kapakunaishenanut, ainsi qu'au salon de l'emploi de Uashat mak Mani-Utenam, contribuant ainsi à renforcer les liens avec les communautés et à soutenir l'accès à l'information en matière d'emploi.

4.2 SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE

Les infrastructures de la mine de fer du Lac Bloom étant situées près de Fermont, celles-ci peuvent influencer la qualité de vie des résidents. C'est pourquoi MFQ veille à maintenir des échanges réguliers avec les communautés hôtes afin de rester à l'écoute de leurs préoccupations et d'évaluer les impacts potentiels de ses activités sur la santé et le bien-être des habitants.

4.2.1 Qualité de vie des résidents et villégiateurs du lac Daigle

MFQ accorde une attention particulière à la qualité de vie des résidents et villégiateurs du lac Daigle. L'entreprise veille à informer régulièrement les villégiateurs de l'évolution des travaux, à prendre en considération leurs préoccupations et à adapter ses pratiques, au besoin, afin de limiter les impacts sur le milieu de vie. Dans ce contexte, MFQ a également élaboré un programme de compensation en collaboration avec les détenteurs de chalets du lac Daigle visant à compenser les répercussions des travaux réalisés à la halde sud sur leur qualité de vie, en complément des mesures d'information et de suivi mises en place.

COMMUNICATION AVEC LES RÉSIDENTS ET VILLÉGIATEURS DU LAC DAIGLE

En 2025, MFQ a maintenu un dialogue continu avec les villégiateurs du lac Daigle. Les échanges ont reposé sur une combinaison de communications écrites régulières [11] et de rencontres en personne [3] et de suivis ciblés [2].

Les communications ont principalement porté sur le début des travaux à la halde sud (l'état d'avancement des travaux, la gestion des nuisances potentielles - bruit, poussière, éclairage, la protection de l'environnement), sur les modalités du programme de compensation et l'usage des chalets existants. Ces échanges ont permis de recueillir les préoccupations des villégiateurs, d'y répondre de façon proactive et d'ajuster certaines pratiques et engagements, contribuant ainsi à préserver un climat de collaboration et à favoriser l'insertion harmonieuse du projet dans son milieu d'accueil.

TRAVAUX D'AMÉLIORATION AU CHALET DU LAC DAIGLE

Des échanges sont en cours avec ITUM afin de définir les besoins et les options relatives aux travaux d'amélioration à réaliser au secteur du lac Daigle. Ces discussions visent à identifier les interventions possibles et à établir les prochaines étapes, en collaboration avec les parties concernées.

4.2.2 Offre de services de santé et sociaux

MFQ a déployé plusieurs services internes en santé afin de répondre aux besoins de ses employés tout en contribuant à réduire la pression sur les services de santé locaux. Ces services comprennent notamment :

- une équipe (Service santé) composée d'infirmières et d'infirmiers qui veillent à répondre aux urgences et à assurer la santé des employés de MFQ (et des entrepreneurs) au quotidien ;
- un service de suivi médical, incluant des visites périodiques d'un médecin six fois par année ;
- l'accès à un programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF), à un service de télémédecine et une panoplie de ressources professionnelles, incluant en santé mentale ;
- une entente avec la pharmacie de Fermont visant à limiter l'achalandage pouvant être généré par les employés et les sous-traitants ;
- une campagne interne de promotion des services de santé (décembre 2025) ;
- une formation systématique lors de l'accueil des nouveaux employés, afin de les informer des services de santé disponibles.

Des mesures ciblées ont également été mises en place afin de limiter le recours aux services externes lorsque des solutions internes sont appropriées. Ainsi, pour la clinique dentaire de Fermont, les employés doivent d'abord être évalués par une infirmière du Service santé de MFQ avant la prise de rendez-vous. De plus, afin de réduire la pression sur le Centre de santé de l'Hématite et sur l'urgence, les employés sont tenus d'informer leur superviseur et le Service santé de MFQ avant de s'y présenter. Une évaluation est alors effectuée : les situations nécessitant une prise en charge immédiate sont dirigées vers le centre de santé, tandis que les autres sont dirigées vers un suivi lors du retour à domicile. Cette approche est également encouragée auprès des employés d'entreprises contractuelles œuvrant au Lac Bloom.

Par ailleurs, MFQ s'appuie sur la Politique de santé et sécurité de Champion Iron, laquelle établit les principes généraux en matière de prévention des risques et de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

MFQ maintient également une collaboration avec les acteurs du milieu, notamment par l'entremise du comité de suivi social, au sein duquel siège une représentante du CISSSCN.

De plus, depuis l'automne 2025, MFQ et le CISSSCN collaborent afin de réduire le risque de pression sur l'urgence de Fermont lié au navettage des travailleurs en rotation. Cette collaboration a mené à la mise en place d'une démarche structurée visant à mieux orienter les travailleurs vers les services appropriés, à clarifier les rôles et responsabilités des parties et à formaliser les processus internes.

4.2.3 Cohésion sociale entre Fermontois et employés MFQ

MFQ veille à maintenir une cohésion sociale harmonieuse en mettant en place des mesures visant à limiter les impacts potentiels de ses opérations sur le milieu de vie et à favoriser une cohabitation respectueuse entre les Fermontois et ses travailleurs. Afin de faire rayonner la région et de stimuler l'offre touristique locale, MFQ permet également à ses employés de bénéficier d'une à deux journées de congé par année spécialement dédiées à la découverte et à la valorisation du territoire nord-côtier. Cette mesure vise à encourager les travailleurs à profiter des attraits naturels et culturels de Fermont et de ses environs, tout en favorisant leur intégration au milieu d'accueil et une meilleure compréhension du mode de vie local.

Cette initiative contribue à renforcer les liens entre les employés et la communauté, en plus de soutenir les retombées économiques locales, notamment pour les entreprises touristiques de la région.

La section suivante résume le suivi des engagements pris par MFQ :

Complexe d'hébergement Mamu à distance du noyau urbain de Fermont

- La construction du complexe d'hébergement Mamu s'est achevée en 2021, offrant une capacité d'accueil de 300 personnes.

Politiques internes rigoureuses

- MFQ applique et respecte les principes énoncés dans la Politique de prévention et de gestion du harcèlement de Champion Iron. Cette politique encadre les comportements attendus en milieu de travail et vise à prévenir toute forme de harcèlement ou de conduite inappropriée, tout en assurant des mécanismes clairs de signalement, de traitement des situations et de protection des personnes concernées. En tant que filiale de Champion Iron, MFQ s'assure que ses pratiques et procédures internes sont alignées avec cette politique et contribuent à offrir un milieu de travail respectueux, sécuritaire et exempt de harcèlement.
- MFQ dispose également d'une politique de prévention de prise en charge du harcèlement et de la discrimination au travail.

Comité de suivi

- Création du Comité de suivi en mars 2025.

Respect des règles de sécurité routière par les employés

Sensibilisation des travailleurs à la nécessité de respecter les règles de sécurité routière lors des séances d'accueil.

Mise en place de mesures concrètes pour réduire les risques d'accident, notamment l'abaissement des bancs de neige à la jonction du chemin minier et de la route 389 afin de dégager la visibilité.

4.2.4 Harmonisation des relations interculturelles

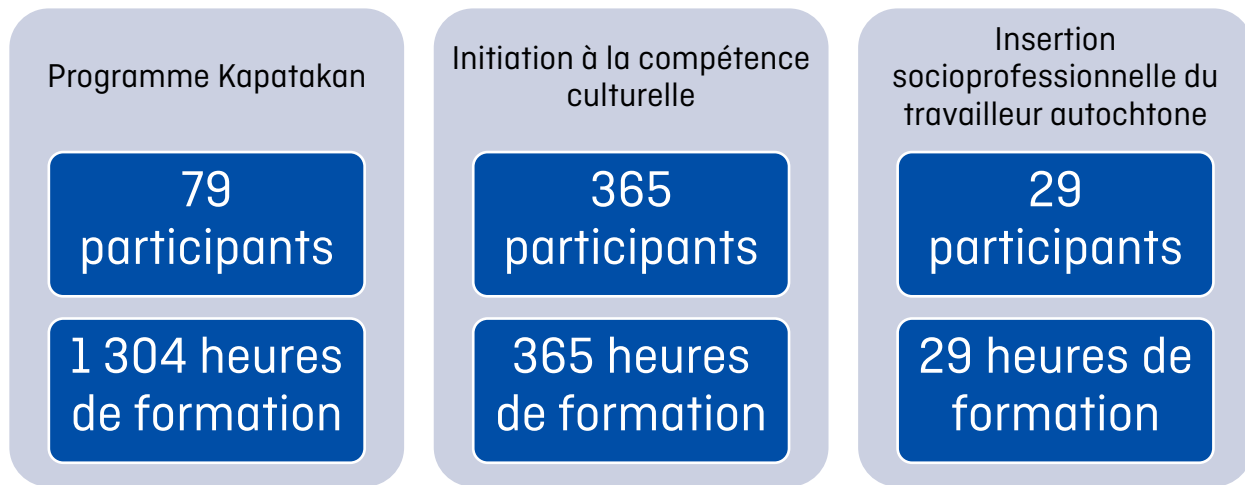
Dans le cadre de ses efforts pour promouvoir l'harmonisation des relations interculturelles entre les employés autochtones et non autochtones, MFQ a mis en place plusieurs initiatives de formation et de sensibilisation.

- MFQ souhaite contribuer activement au rayonnement de la culture innue. C'est dans cet esprit, et grâce à nos partenaires de la communauté de Uashat mak Mani-Utenam, que nous avons lancé Kapatakan en 2024 afin de favoriser des échanges porteurs auprès de nos employés. Kapatakan est une expérience immersive de deux jours avec des cohortes d'une dizaine de personnes, directement dans la communauté de Uashat mak Mani-Utenam. Les participants visitent des lieux historiques, traditionnels ou culturels et rencontrent des entrepreneurs, des leaders et des membres de la communauté. Kapatakan, qui signifie « portage » en innu-aimun, incarne notre volonté d'amener nos équipes vers une

meilleure compréhension de l'histoire et de la culture innue. Ce programme a permis aux participants de prendre conscience des défis et des réalités des Innus, tout en favorisant la réconciliation et le renforcement des relations entre les communautés autochtones et non autochtones. Depuis le lancement du programme, 160 de nos employés ont vécu cette expérience immersive unique.

- MFQ a également organisé des activités dans le cadre de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Cette journée de recueillement a permis de rassembler les employés autour d'un moment collectif visant à approfondir la compréhension de l'histoire et des réalités des partenaires innus, ainsi qu'à honorer la mémoire de leurs ancêtres. Les activités comprenaient notamment une conférence de Alexandre Bacon, intitulée « Diversité et cohabitation : vers des relations durables avec les peuples autochtones », ainsi que le visionnement du film Florent Vollant, innu, suivi d'une période d'échanges.
- Formation obligatoire des nouveaux employés à la compétence culturelle
- Formation obligatoire des nouveaux gestionnaires à l'insertion socioprofessionnelle du travailleur autochtone
- Formation de l'équipe de direction et au conseil d'administration sur les enjeux autochtones contemporains

Les formations en chiffres (exercice financier 2025) :



4.3 UTILISATION TRADITIONNELLE ET CONTEMPORAINE DU TERRITOIRE ET DES RESSOURCES NATURELLES

MFQ est sensibilisé au fait que les enjeux d'accès au territoire et son utilisation nécessitent une attention particulière.

Bien qu'aucune activité traditionnelle ne soit actuellement pratiquée à l'intérieur des limites du bail minier de MFQ par les Innus d'ITUM et de La Nation Innue Matimekush-Lac John (NIMLJ), certaines pratiques, comme la chasse à l'outarde et la cueillette de petits fruits dans les environs, pourraient être affectées par les activités de la mine. C'est pourquoi des mesures d'atténuation ont été mises en place afin de limiter les effets négatifs du projet lors de la phase de construction, dont l'envoi de mémo-travaux réguliers et la mise en place de mécanismes permettant de recueillir les plaintes.

Diffusion de mémo-travaux

Au cours de la période visée, neuf communications ont été diffusées par MFQ sous forme de mémo-travaux, à une fréquence d'environ toutes les trois semaines, afin d'informer les utilisateurs du territoire de l'avancement des travaux. Chaque mémo est accompagné d'une carte localisant les zones de travaux, permettant de visualiser les secteurs concernés.

Utilisation traditionnelle et contemporaine du territoire

- **Aucune plainte** relative à l'accès ou à l'utilisation du territoire.

4.3.1 Relocalisation du sentier de motoneige

Le sentier régional de motoneige 399 traverse le bail minier de MFQ sur environ 6 km, au nord-est de la mine du Lac Bloom. Il est utilisé principalement par les motoneigistes durant la saison hivernale, ainsi que par les utilisateurs de véhicules tout-terrain en période estivale et automnale, notamment pour l'accès à des sites de chasse et de pêche.

Consciente de l'importance de ces usages pour la population locale et régionale, MFQ s'est engagée à relocaliser le tronçon du sentier régional 399, incluant les usages de motoneige et de quad, dans un environnement naturel attrayant et comparable à la situation d'origine, tout en limitant les vues ouvertes sur les infrastructures minières, et ce en collaboration avec l'association responsable de l'entretien du sentier.

Au courant de l'année 2025, des discussions ont été amorcées avec la Ville de Fermont et la MRC de Caniapiscau afin d'aborder la relocalisation d'un tronçon du sentier de motoneige et de véhicule tout-terrain (VTT). Dans ce cadre, MFQ a également pris contact avec le Club motoneige Les Lagopèdes et le Club VTT du Grand Nord dans le but d'établir un premier lien et de préparer les échanges à venir.

Des consultations formelles et des séances de travail avec les organisations concernées sont prévues à l'hiver 2026, afin de discuter des options de relocalisation du sentier, d'évaluer les impacts potentiels et d'identifier des solutions adaptées en collaboration avec les parties prenantes.

4.4 INFRASTRUCTURES ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE

Conscient que les déplacements des travailleurs et les activités liées à l'approvisionnement peuvent entraîner une augmentation du trafic sur la route 389 entre le chantier et la zone urbaine de Fermont, MFQ assure un suivi constant à ce sujet.

Mémos-travaux

Au cours de la période visée, neuf communications ont été diffusées par MFQ sous forme de mémo-travaux, à une fréquence d'environ toutes les trois semaines, afin d'informer la Ville de Fermont et la MRC de Caniapiscau de l'avancement des travaux.

Chaque communication était accompagnée d'une carte localisant les zones de travaux, permettant de visualiser les secteurs concernés.

Les travaux réalisés en 2025 n'ont généré aucun impact sur la circulation.

Pour l'année 2026, un avis sera transmis au ministère compétent et rendu public sur la plateforme Québec 511, conformément aux pratiques en vigueur en matière d'information sur les entraves et la circulation.

Plaintes sur la circulation sur la route 389

- Aucune plainte relative à la perturbation de la circulation sur la route 389.

5 Validation par le comité de suivi

5.1 RÉVISION DU RAPPORT PAR LE COMITÉ DE SUIVI ET RÉPONSES AUX COMMENTAIRES PAR MFQ

Le rapport de suivi social 2025 a été présenté aux membres du comité de suivi social lors de la rencontre tenue le 26 février 2026 à Fermont. Les membres ont formulé quelques commentaires et recommandations, dont les éléments principaux sont résumés ci-dessous, accompagnés des mesures de suivi proposées par MFQ.

5.1.1 Santé et qualité de vie

Aucun commentaire n'a été formulé par les membres du comité.

5.1.2 Population, économie et emploi



Approvisionnement local

La Ville de Fermont a demandé qu'une copie de la Politique d'approvisionnement responsable de Champion Iron soit transmise, afin de soutenir l'établissement d'entrepreneurs localement et de favoriser les retombées économiques régionales.

Réponse de MFQ : MFQ transmettra la politique à la Ville et demeure disponible pour toute discussion visant à optimiser l'approvisionnement local.

Emploi local et enjeux liés au logement

La Ville de Fermont et la MRC de Caniapiscau ont réitéré leur préoccupation quant à la disponibilité limitée des logements et à l'impact du navettage (fly-in fly-out ou FIFO) sur l'attractivité de la région. Les membres conviennent que le bassin de main-d'œuvre locale disponible à Fermont demeure restreint, et que cela limite la capacité de MFQ à embaucher localement.

Ils estiment que le développement de logements et de services permettrait de favoriser l'établissement de nouveaux résidents et d'élargir le bassin de main-d'œuvre. Cette approche s'inscrit dans les objectifs de la Ville de Fermont visant à dynamiser le milieu, attirer de nouveaux citoyens et soutenir le développement local.

La Ville a également proposé la réalisation d'une étude indépendante portant sur les effets du navettage afin d'éclairer la planification régionale.

De manière plus globale, les membres du comité souhaitent que MFQ déploie davantage d'investissements et de mesures à Fermont afin d'augmenter ses retombées locales.

Réponse de MFQ : MFQ prend acte de ces préoccupations et analysera les pistes de solutions. Ces éléments seront suivis au comité au cours de l'année 2026.

5.1.3 Utilisation du territoire

Aucun commentaire n'a été formulé.

5.1.4 Infrastructures et services d'utilité publique

Aucun commentaire n'a été formulé.

6 Conclusion

Le rapport de suivi social 2025 reflète les efforts constants de MFQ pour mettre en œuvre le projet d'augmentation de la capacité d'entreposage des résidus et stériles miniers de façon responsable et transparente. Grâce aux activités du comité de suivi social et aux différents échanges avec les parties prenantes, MFQ maintient un dialogue ouvert et constructif avec les Fermontois et les communautés autochtones.

L'année 2025 a été marquée par la tenue de rencontres structurantes, l'avancement des travaux à la halde sud et la mise en œuvre de mesures visant à réduire la pression sur les services de santé, de même que par des initiatives favorisant la cohésion sociale et l'harmonisation des relations interculturelles entre les employés et les communautés autochtones. Les mécanismes de dialogue mis en place ont permis de renforcer la compréhension des enjeux et d'ajuster les pratiques, au besoin.

Les commentaires du comité de suivi social mettent en lumière des sujets d'intérêt, dont l'approvisionnement local, l'emploi régional, le logement et les préoccupations liées au navettage (FIFO). Ces derniers confirment l'importance d'une collaboration étroite entre MFQ et l'ensemble des acteurs fermontois, collaboration que MFQ entend poursuivre en 2026 afin de soutenir le développement local et répondre aux besoins exprimés.

De manière générale, MFQ demeure engagé dans une démarche d'amélioration continue de ses pratiques, de renforcement de la confiance avec les communautés et de respect de ses engagements réglementaires. Le programme de suivi social continuera d'évoluer en fonction des enjeux observés et des priorités soulevées par les parties prenantes, afin d'assurer une intégration harmonieuse du projet dans son milieu d'accueil et de maximiser les retombées positives pour la région.

Le présent rapport est produit conformément à la condition 8 du décret gouvernemental no 166-2022 et sera transmis au MELCCFP dans les délais prescrits.

ANNEXE A

Méthodes de suivi selon les composantes socioéconomiques à documenter

Thématiques à documenter	Phases du projet	Méthodes de suivi	Mesures d’atténuation
Santé et qualité de vie			
Perception des risques et modification du bien-être psychologique des résidents et villégiateurs du lac Daigle (poussières, eaux de ruissellement et bruit)	Construction Exploitation	- Comptabiliser et présenter les données sur la base des dépenses d’investissements et d’opération et sur l’emploi local (nombre d’employés locaux). - Documenter la démarche de consultations auprès des résidents et villégiateurs du lac Daigle. - Documenter les plaintes, les préoccupations et les commentaires relatifs aux divers enjeux de circulation sur la route 389.	Mesures d’atténuation courantes : ELR1 : Prioriser les entreprises locales et régionales qui ont les compétences requises dans les appels d’offres, lorsque le prix est concurrentiel. ELR2 : Prioriser l’embauche des travailleurs locaux. Mesures d’atténuation particulières : - Mise en place d’une stratégie adaptée de consultation auprès des résidents et villégiateurs du lac Daigle. - Diffusion de l’horaire des travaux de construction et du trafic appréhendé sur la route 389 au MTQ, à la MRC de Caniapiscau et à la Ville de Fermont afin de ne pas perturber la circulation sur la route. - Mise en place d’une stratégie adaptée de consultation auprès des résidents et villégiateurs du lac Daigle. - Relocalisation d’un tronçon du sentier de motoneige et de quad par MFQ. - Appui aux travaux d’amélioration du chalet communautaire innu du lac Daigle.
Risques de détérioration de la cohésion sociale, augmentation de la demande de services sociaux et de santé de Fermont	Construction Exploitation	- Documenter les plaintes, les préoccupations et les commentaires relatifs aux diverses problématiques en lien avec la cohésion sociale et l’offre de services sociaux et de santé à Fermont. - Suivi et présentation des activités et des actions de communication menées par MFQ. - Comptabiliser et présenter les données sur l’emploi (nombre d’agents de liaison en poste). - Présenter les politiques de règles de vie mises en place. - Présentation de l’entente de services entre MFQ et le Centre multiservice de services sociaux et de santé de Fermont. - Description des efforts déployés concernant les règles de sécurité routière. - Enregistrements des activités du comité de suivi liées aux activités de construction et d’opération. - Documenter la collaboration de MFQ avec la Ville pour explorer des solutions visant à atténuer l’impact potentiel du projet sur les enjeux liés aux infrastructures, à la vitalité économique, à l’environnement et au milieu de vie de Fermont.	Mesures d’atténuation particulières : - Opération d’un système de réception, de gestion et de suivi des plaintes permettant à une personne médiatrice d’intervenir, dans les meilleurs délais, auprès des plaignants et ainsi d’appliquer les mesures correctives nécessaires. - Mise en œuvre d’un plan de communication adapté aux besoins et attentes des parties prenantes concernées par le projet couvrant divers contenus tels que les mesures et moyens mis en œuvre pour atténuer les impacts sur l’environnement, les mesures de sécurité, l’avancement et le déroulement des travaux, etc. - Établissement du campement de travailleurs de la construction à distance du noyau urbain de Fermont. - Embauche d’agents de liaison communautaires effectuant un rôle de surveillance dans la ville de Fermont. - Imposition de règles de vie aux clients des infrastructures d’hébergement de MFQ précisant les politiques de tolérance zéro de la compagnie en ce qui a trait à la consommation d’alcool et de drogue, le harcèlement sexuel et le racisme. - Signature d’une entente de services entre MFQ et le Centre multiservice de services sociaux et de santé de Fermont. - Poursuite de la sensibilisation des travailleurs à la nécessité de respecter les règles de sécurité routière lors des séances d’accueil. - Poursuite des rencontres du comité de suivi afin de discuter et d’établir des solutions aux différentes problématiques liées aux activités de construction et d’opération.
Possibilités de tensions entre travailleurs autochtones et non-	Construction Exploitation	Présentation des formations données et du nombre d’heures de formations.	Mesures d’atténuation particulières :

autochtones et occasions de rapprochement		Description des efforts déployés afin de promouvoir l’harmonisation des relations interculturelles entre les employés autochtones et non-autochtones.	- Poursuite des activités et des moyens favorisant les échanges entre les travailleurs autochtones et non-autochtones, avec comme objectif de promouvoir l’harmonisation des relations interculturelles. - Sensibilisation des travailleurs non-autochtones (incluant les employés des entrepreneurs) au contexte de vie contemporain des Innus, aux aspects culturels et sociaux et aux pratiques traditionnelles lors des séances d’accueil.
Population, économie et emploi			
Retombées économiques pour les fournisseurs locaux	Construction Exploitation	Comptabiliser et présenter les données sur la base des dépenses d’investissements et d’opération et sur l’emploi local (nombre d’employés locaux)	Mesure d’atténuation courante : ELR1 : Prioriser les entreprises locales et régionales qui ont les compétences requises dans les appels d’offres, lorsque le prix est concurrentiel.
Maintien et création d’emplois	Construction Exploitation		Mesure d’atténuation courante : ELR2 : Prioriser l’embauche des travailleurs locaux. Réponse à la demande d’engagement et d’information complémentaires : MFQ s’ est engagée à favoriser l’ embauche locale pour combler ses propres besoins en main-d’ œuvre opérationnelle et aussi auprès des entrepreneurs lui fournissant des biens et services. À compétence égale, nous favorisons l’ embauche locale et celle des communautés autochtones, cela fait partie intégrante de nos politiques d’ embauche.
Hausse du niveau de scolarité et de l’employabilité des Innus de Uashat mak Mani-Utenam et de Matimekush-Lac John	Construction Exploitation Fermeture	- Données sur l’emploi local et innu tirées des suivis internes incluant la liste des rencontres avec le CRÉA, les initiatives de formation et de sensibilisation et la promotion des emplois chez Minerai de fer Québec ; lister les rencontres tenues avec les comités de travail avec les membres d’ITUM mis en place dans le cadre de l’ERA. - Les données recueillies concernant l’employabilité des Innus dans le rapport de suivi social seront présentées à ITUM pour approbation avant sa soumission.	Mesures d’atténuation particulières : - Respect des clauses liées à l’emploi et à la formation dans l’ERA signée en 2008 et renouvelée en 2017. - Collaboration avec le CRÉA de Uashat mak Mani-Utenam afin d’identifier des formations pouvant être offertes dans la communauté en lien avec les besoins en main-d’œuvre de MFQ. - Poursuite des activités des comités de travail liés à l’emploi, la formation et l’environnement avec les membres d’ITUM mis en place dans le cadre de l’ERA.
Utilisation contemporaine et traditionnelle du territoire et des ressources naturelles			
Déplacement d’un tronçon du sentier de motoneige régional 399 et de quad qui empiète sur le parc à résidus projeté, modification ponctuelle de la pratique de certaines activités de prélèvement faunique, augmentation potentielle de la pression de chasse et de pêche liée à la présence des travailleurs	Construction Exploitation Fermeture	- Détailler et présenter les aménagements sécurisés. - Documenter les plaintes, les préoccupations et les commentaires relatifs à l’utilisation du territoire. - Suivi et présentation des activités et des actions de communication entreprises par MFQ. - Documenter les activités du comité de suivi portant sur les questions d’utilisation du territoire et des ressources naturelles.	Mesures d’atténuation courantes : UT2 : Sécuriser les aménagements à risques faisant l’objet d’un suivi ou d’une réglementation. Mesures d’atténuation particulières : - Opération d’un système de réception, de gestion et de suivi des plaintes permettant à une personne médiatrice d’intervenir, dans les meilleurs délais, auprès des plaignants et ainsi d’appliquer les mesures correctives nécessaires. - Mise en œuvre d’un plan de communication adapté aux besoins et attentes des parties prenantes concernées par le projet couvrant divers contenus tels que les mesures et moyens mis en œuvre pour atténuer les impacts sur l’environnement, les mesures de sécurité, l’avancement et le déroulement des travaux, etc. - Poursuite des rencontres du comité de suivi afin de discuter et d’établir des solutions aux différentes problématiques liées aux activités de construction et d’opération.
Modification potentielle de la fréquentation du territoire par les utilisateurs et les communautés innues		Documenter la démarche de consultation auprès des résidents et villégiateurs du lac Daigle.	

de la région et augmentation potentielle sur la pression de chasse et de pêche liée à la présence des travailleurs		– Avec l'accord d'ITUM, présenter un sommaire des échanges avec ITUM et les familles impactées ayant pour objectif d'identifier les actions à entreprendre concernant le chalet communautaire innu du lac Daigle. – Les données recueillies concernant l'utilisation traditionnelle du territoire dans le rapport de suivi social seront présentées à ITUM pour approbation avant sa soumission.	
Infrastructures et services d'utilité publique			
Perturbation de la circulation sur la route 389	Construction	– Documenter les plaintes, les préoccupations et les commentaires ayant nécessité l'intervention d'une personne médiatrice (délais, mesures correctives appliquées et toute donnée pertinente à l'analyse). – Documenter les communications effectuées par MFQ visant à diffuser l'information relative à l'horaire des travaux de construction et du trafic appréhendé sur la route 389.	Mesures d'atténuation particulières : – Opération d'un système de réception, de gestion et de suivi des plaintes permettant à une personne médiatrice d'intervenir, dans les meilleurs délais, auprès des plaignants et ainsi d'appliquer les mesures correctives nécessaires. – Diffusion de l'horaire des travaux de construction et du trafic appréhendé sur la route 389 au MTQ, à la MRC de Caniapiscau et à la Ville de Fermont afin de ne pas perturber la circulation sur la route.
Droits et territoires autochtones			
Augmentation de la participation des bénéficiaires innus concernés à la gestion des ressources du territoire	Exploitation	– Comptabiliser et présenter les données sur la base des dépenses d'investissements et d'opération et sur l'emploi local (nombre de bénéficiaires innus comme employés). – Documenter les plaintes, les préoccupations et les commentaires relatifs à la gestion des ressources du territoire. – Lister les rencontres tenues avec les comités de travail avec les membres d'ITUM mis en place dans le cadre de l'ERA. – Documenter les échanges avec NIMLJ. – Les données recueillies concernant les droits et territoires autochtones dans le rapport de suivi social seront présentées à ITUM pour approbation avant sa soumission.	Mesures d'atténuation courantes : ELR1 : Prioriser les entreprises locales et régionales qui ont les compétences requises dans les appels d'offres, lorsque le prix est concurrentiel. ELR2 : Prioriser l'embauche des travailleurs locaux. Mesures d'atténuation particulières : – Opération d'un système de réception, de gestion et de suivi des plaintes permettant à une personne médiatrice d'intervenir, dans les meilleurs délais, auprès des plaignants et ainsi d'appliquer les mesures correctives nécessaires. – Respect des clauses liées à l'emploi et à la formation dans l'ERA signée en 2017 dont bénéficient ITUM et NIMLJ. – Poursuite des activités des comités de travail liés à l'emploi, la formation et l'environnement avec les membres d'ITUM mis en place dans le cadre de l'ERA. – Consultations auprès d'ITUM et de NIMLJ en vue de la mise en place d'un bureau en environnement. – Mise en œuvre d'un plan de communication adapté aux besoins et attentes des parties prenantes concernées par le projet couvrant divers contenus tels que les mesures et moyens mis en œuvre pour atténuer les impacts sur l'environnement, les mesures de sécurité, l'avancement et le déroulement des travaux, etc.