



361

DQ6.1

Projet d'augmentation de la capacité
d'entreposage des résidus miniers et des
stériles à la mine de fer du lac Bloom

6211-08-019



PROJET D'AUGMENTATION DE LA CAPACITÉ D'ENTREPOSAGE DES RÉSIDUS MINIERES ET DES STÉRILES À LA MINE DE FER DU LAC BLOOM DQ6 – Question complémentaire

Isabelle Samson, MD
Direction de santé publique

Collaboration :
Danie Chamberland, coordonnatrice de territoire - Fermont
CISSS de la Côte-Nord

2020-11-09

communauté

hommes

femmes

côte-nord

santé

gens

enfants

famille

sociaux

milieu

réseau

services

humain

région

société

vie

**PROJET D'AUGMENTATION DE LA CAPACITÉ D'ENTREPOSAGE
DES RÉSIDUS MINIERES ET DES STÉRILES À LA MINE DE FER DU LAC BLOOM
DQ6 – Question complémentaire**

Vous avez posé MSSS la question suivante au MSSS le 2 novembre dernier :

«La cohabitation fut difficile entre la population locale et les travailleurs de la construction lors du boom minier de 2011, principalement en raison de comportements de la part de travailleurs qui furent jugés inappropriés par la population. Afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise à nouveau, quelles mesures devraient être mises en place par les intervenants du milieu (initiateur, sécurité publique, services sociaux, etc.)?»

Effectivement, on peut lire dans le rapport d'évaluation des impacts les éléments suivants (section 8,5, pages 8-32 à 8-34) :

- En 2010-2011, lors du boom minier, les services de santé de Fermont ont subi des pressions générées par la fréquentation des services par les travailleurs non-résidents. Lors de ce boom, le tissu social a aussi été affecté. En effet, la cohabitation entre la population résidente et les travailleurs de la construction non-résidents a été problématique.

Également, le promoteur écrit ouvertement qu'il existe à Fermont un enjeu de manque de logement et d'accès aux services de garde.

Notons que le projet met de l'avant qu'il permettra le maintien des emplois actuels pour une plus longue période. Pour ce faire, le site qui emploie déjà 480 personnes doit subir des transformations nécessitant l'embauche de 350 personnes. Les impacts appréhendés sont donc pour la phase de construction. Notons que ce besoin de travailleurs pour la phase de construction/transformation est semblable à ce qui était annoncé pour la construction de 2011 (400 emplois).

Le promoteur met de l'avant les impacts suivants lors de la phase de construction :

- Risques de détérioration de la cohésion sociale.
- Augmentation de la demande de services de santé et de services sociaux de Fermont.
- Perception des risques et modification du bien-être psychologique des résidents et villégiateurs du lac Daigle.
- Possibilités de tensions entre travailleurs autochtones et non autochtones et les occasions de rapprochement.

Les mesures de mitigation concernant ces enjeux qui sont mises de l'avant par le promoteur et quelques autres engagements se trouvent en annexe.

La question qui nous est soumise par le commissaire semble surtout faire référence au premier impact mis de l'avant par le promoteur. Pour nous, le deuxième impact est également important puisque toute arrivée importante de travailleurs exerce une demande supplémentaire sur des services et, en conséquence, en diminue l'accès aux résidents. Cet élément devient rapidement source de tension sociale et, assurément, augmente les dépenses de l'établissement de santé local.

Constats des représentants locaux et régionaux du MSSS lors du dernier boom minier. Évidemment, la création d'emploi est un facteur très positif. Néanmoins, l'arrivée massive de travailleurs a plusieurs impacts sociaux négatifs. Voici les principaux impacts observés :

- Augmentation de la circulation de drogues dans la communauté.
- Augmentation des problèmes relatifs à la consommation d'alcool et de drogue chez les travailleurs, mais aussi chez la population en général.
- Les travailleurs contractuels des phases d'expansion antérieures avaient, en grande proportion, des problèmes de santé assez importants.
- Perte du sentiment de sécurité des résidents en lien avec l'arrivée de nombreux travailleurs.
- L'implantation d'un campement temporaire pour les travailleurs contractuels à l'intérieur du périmètre de la ville a été hautement contestée.
- Augmentation des problèmes psychosociaux (stress, violence, problèmes conjugaux).
- Augmentation du nombre de constats d'infraction et pression sur le service policier.
- Une dévitalisation du tissu social de la communauté par le choix d'un mode de travail de type fly in/fly out (FIFO).

Également, le stress fut majeur sur les équipes du réseau de la santé :

- Impact notable sur les services d'urgence et d'hospitalisation.
- Augmentation de la pression sur les équipes, qui sont presque toujours en effectif réduit à cause de la pénurie de main-d'œuvre dans les professions suivantes : médecins, infirmières, intervenants psychosociaux. Dans les phases d'expansion antérieures, nous avons constaté un épuisement des ressources de l'installation, à plusieurs occasions.
- Augmentation des temps d'attente à l'urgence et des listes d'attente dans certains services, tels que les services psychosociaux, les consultations médicales externes, la dentisterie.
- Augmentation de la pression sur l'équipe accueil/archives, ouvertures de dossiers, augmentation des consultations, demande de dossiers antérieurs.
- Impact budgétaire important relié à l'ajout de personnel (impact sur le temps supplémentaire en temps de pénurie).
- Impact financier important relié à l'augmentation des évacuations médicales aériennes considérant l'absence de services spécialisés à Fermont.

- Augmentation de la gravité des blessures, des maladies et de la mortalité, qui peut occasionner une augmentation du stress chez les équipes.
- Augmentation des risques de postvention en lien avec des événements traumatisants qui génèrent une pression importante au niveau des équipes du réseau de la santé et des services sociaux.

Mesures à mettre en place selon le MSSS

Notre organisation ne s'est pas encore penchée sur son avis d'acceptabilité du projet. De plus, nous n'avons pas la prétention de savoir quoi recommander d'un point de vue de sécurité publique. Nous vous fournirons donc quelques éléments de réponses d'ordre général concernant les impacts sociaux qui influencent la santé.

Dans la mesure du possible, les nouveaux emplois devraient être donnés aux gens de Fermont. Pour ce faire, le promoteur devrait mettre en place un système d'accueil et d'intégration, voire de bénéfiques, afin de motiver chez l'employé potentiel, le désir de s'installer à Fermont. Le FIFO ne devrait pas être la seule option puisque l'accueil de nouveaux ménages dans la communauté accroît généralement sa vitalité et son potentiel de développement futur.

En effet, la littérature scientifique consultée dans un ouvrage de l'INSPQ de 2017 démontre que *«l'instauration de camps de travailleurs et de FIFO aurait davantage d'impacts négatifs sur le tissu social, le développement socioéconomique régional, les services et les infrastructures, comparativement à l'intégration des travailleurs et de leurs familles dans la communauté »*¹. Les impacts observés et mentionnés ci-haut en font foi.

Pour que des employés de la minière s'installent à Fermont et pour que leur conjoint/conjointe puisse participer au marché de l'emploi, il faut qu'il y ait dans la municipalité, des services de soutiens suffisants, principalement un accès adéquat à des services de garde de qualité et à du logement approprié (tailles variables, incluant des habitations pour les familles). Il semble évident, qu'avec tous les investissements et la main d'œuvre que l'entreprise aura à gérer, de faire sa part pour le logement, les infrastructures communautaires et de faciliter la venue d'éducateurs et éducatrices formés à Fermont est réaliste. De plus, une implication active du promoteur au sein de la communauté, non seulement financièrement, mais par la participation dans la vie communautaire, est importante.

Nous reconnaissons qu'il y aura néanmoins un recours important aux travailleurs FIFO. Afin d'amoinrir les impacts de ce type de travailleur sur la communauté d'accueil, plusieurs éléments sont à mettre en place. Les travailleurs devraient jouir de bonnes conditions de travail, incluant certains moments de répit pour garder un équilibre de vie. Les travailleurs doivent aussi être soutenus par de saines pratiques de gestion. Des pratiques flexibles et de soutien au bien-être

¹ INSPQ, 2017. *Dimensions sociales et psychologiques associées aux activités minières et impacts sur la qualité de vie*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 78 pages. <https://www.inspq.qc.ca/publications/2318?themekey-theme=mobile>.

favorisent non seulement la santé des travailleurs, mais également, ceux-ci adoptant moins de comportements dérangeants, ces pratiques améliorent les relations entre les travailleurs FIFO et les gens de la communauté. À cet effet, nous vous référons au document suivant, déjà demandé par la commission : *Fly-in/fly-out et santé psychologique au travail dans les mines : une recension des écrits*.²

Les séances de sensibilisation que le promoteur met de l'avant pour ses employés, entre autres sur les thèmes de la sécurité culturelle autochtone, et la sécurité routière, de même que sa politique de tolérance zéro en matière de racismes, harcèlement, alcool et drogues sont assurément des pas dans la bonne direction. Mentionnons également que les services de santé de la minière, devraient pouvoir mettre en place des mesures afin de détecter et prendre en charge les personnes vivant une détérioration de leur santé psychologique ou aux prises avec des consommations problématiques de substances psychoactives (alcool et drogues).

Ce dernier point ouvre sur l'importance que le promoteur contribue en matière de santé et services sociaux. Voici nos recommandations :

- Maximiser les suivis de patients dans les cliniques des minières par leur personnel.
- Participer activement au maintien d'une bonne santé physique et psychologique de leurs travailleurs.
 - L'embauche d'intervenants psychosociaux serait nécessaire selon nous.
 - Faire des suivis de l'état de santé des travailleurs après l'embauche.
- Participer financièrement aux évacuations médicales de leurs travailleurs blessés ou malades.
- Participer aux campagnes sanitaires en fournissant les ressources humaines (ex: campagne de vaccination saisonnière).
- La participation active aux activités sanitaires mises en place par la santé publique du CISSSCN (ex. : gestion de la pandémie de la COVID-19).
- Participer aux comités intersectoriels mis en place par les différentes instances de la Ville.

² INSPQ, 2018. *Fly-in/fly-out et santé psychologique au travail dans les mines : une recension des écrits*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 10 pages. <https://www.inspq.gc.ca/publications/2342>

ANNEXE

MESURE DE MITIGATION ET ENGAGEMENT DU PROMOTEUR (ASPECTS SOCIAUX)

Voici les mesures mentionnées en pages 8-44, 8-45

- 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 comme les mesures et les moyens mis en œuvre pour atténuer les impacts sur l'environnement, les mesures de sécurité, l'avancement et le déroulement des travaux, etc. (voir la section 4.5).
- 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 Minerai de fer Québec (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 multiservices 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 (voir la section 4.5).
- 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.
- Mise en place d'une stratégie adaptée de consultation auprès des résidents et villégiateurs du lac Daigle (voir la section 4.3.1).
- 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.

Voici des engagements mentionnés aux pages 4-14 et 4-15 :

- Dans son processus d'embauche, MFQ favorisera les candidats prêts à s'installer à Fermont afin de contribuer au maintien de la taille de la population locale. Face aux attentes des intervenants municipaux à l'égard du site choisi pour le campement des travailleurs de la construction, MFQ a souligné au moment de la rencontre qu'elle n'avait pas encore choisi son emplacement, mais qu'elle tâcherait de satisfaire les attentes exprimées à cet égard. Afin d'être prête rapidement à accueillir les travailleurs qui seront nécessaires à court terme, la compagnie a décidé d'acquérir des logements existants dans la ville de Fermont et d'y construire deux nouveaux complexes de chambres.
- Toutefois, pour limiter les tensions entre la population locale et les travailleurs de la construction, MFQ suggère de former une équipe (d'environ deux personnes) chargée de la surveillance (agents de liaison communautaire), qui travaillerait 24 heures/24, qui répondrait à une ligne d'urgence, qui recueillerait les plaintes par rapport à la présence des travailleurs, qui serait constituée de résidents locaux et qui aurait le pouvoir de donner des avis par rapport aux travailleurs et d'exiger des ajustements ou sanctions à l'égard de ces derniers selon un principe de gradation associé au nombre et à la gravité des avis décernés.
- Concernant les effets du projet sur les services locaux, tels que les services de santé, MFQ est ouverte à toute collaboration. La compagnie minière réfléchit encore à une manière de contribuer à l'augmentation du nombre de places en garderie.

RÉFÉRENCES

BAPE, 2007. Rapport 250. Projet de mine de fer du lac Bloom. Rapport d'enquête et d'audience publique. 71 pages.

WSP, 2019. *Mine de fer du lac Bloom. Augmentation de la capacité de stockage des résidus et stériles miniers à la mine de fer du lac Bloom. Étude d'impact sur l'environnement – Mise à jour.* Rapport principal, réalisé pour Minerai de fer Québec. Pagination multiple + annexes.

WSP, 2014. *Mine de fer du lac Bloom. Augmentation de la capacité de stockage des résidus et stériles miniers à la mine de fer du lac Bloom. Étude d'impact sur l'environnement.* Rapport principal, réalisé pour CLIFFS – SEC Mine de fer du Lac Bloom. Pagination multiple + annexes.

DSPu 2020-11-09