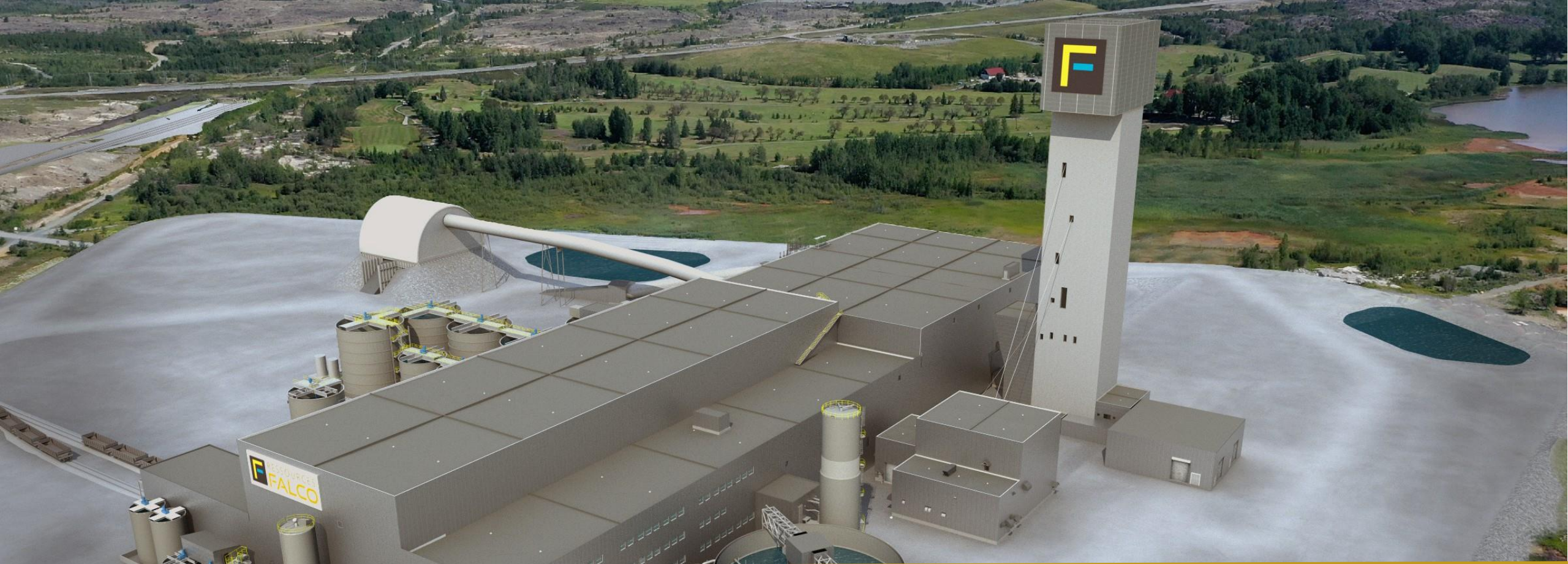


Annexe 2

Capsule - Gestion des enjeux sociaux



Projet Horne 5

Plan d'action et de suivi des enjeux sociaux et communautaires

Pour une insertion sociale harmonieuse du projet Horne 5



Audience publique du BAPE
Août 2024

Deux démarches liées, un effort continu

Engagement des parties prenantes

- Premières rencontres avec acteurs-clés locaux
- Ouverture du bureau citoyen
- Début de la présence dans les médias
- Début des consultations avec les Premières Nations
- Présentations du projet par Falco dans le cadre de l'ÉIE

2014 à 2017
Faire connaissance

- Rencontres de mise à jour du projet et présentation de l'ÉIE aux acteurs-clés locaux
- Rencontres avec des voisins des installations projetées
- Création du Comité consultatif
- Rencontres avec les acteurs clés sur les enjeux de l'eau

2018 à 2020
Élargir le dialogue

- Poursuite des rencontres avec le Comité consultatif
- Portail virtuel Horne 5
- Implication de Falco sur des groupes de travail locaux (logement, etc.)
- Rencontres avec les acteurs clés sur la mise en valeur et le dénoyage

2021 à 2022
Approfondir les défis

- Poursuite des rencontres avec le Comité consultatif
- Ouverture de l'Espace Falco
- Version augmentée et vulgarisée du Portail virtuel
- 100e+ rencontre avec les parties prenantes et la communauté
- Atelier immersif sur le bruit et les vibrations

2023 à 2024
Optimiser les solutions

Évaluation environnementale et sociale

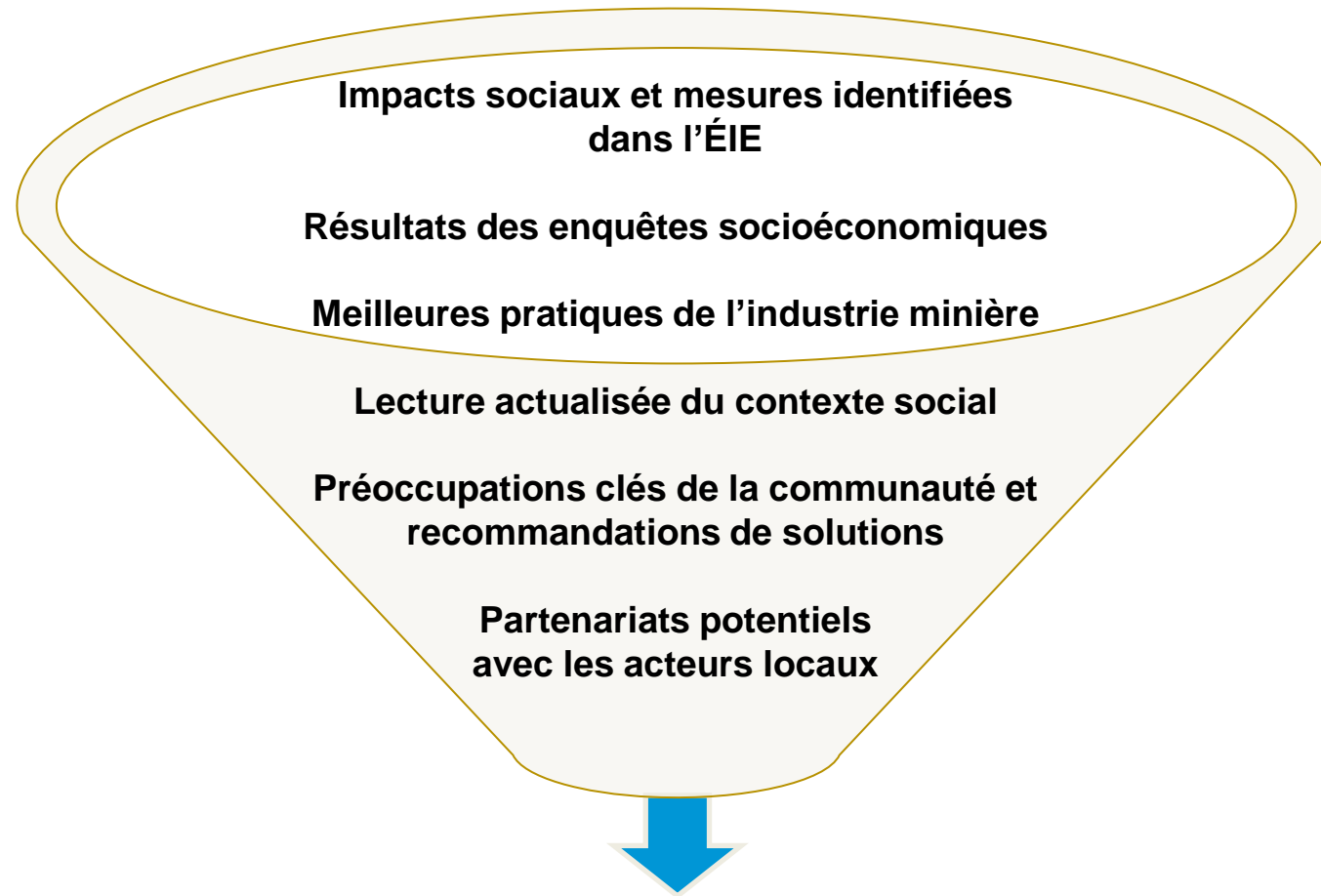
- Dépôt de l'avis de projet
- Réalisation de l'ÉIE

- Dépôt de l'ÉIE et questions-réponses
- Revue documentaire sur le logement et la cohésion sociale
- Enquête sur l'utilisation du territoire des lacs Dufault et Duprat

- État de référence des composantes sociales
- Bilan stratégique
- Plan d'action – Stratégie ESG
- Rapport de développement durable

- Soirée d'information publique du BAPE
- Audiences publiques du BAPE

Fondements du plan d'action et de suivi



Plan d'action et de suivi des enjeux sociaux

Un objectif transversal

Réduire les pressions supplémentaires générées par le projet

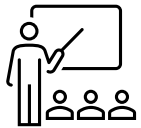
8 préoccupations clés partagées par la communauté



1. Recrutement, intégration et rétention dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre



5. Accès aux services à la communauté (CPE, écoles, santé, etc.)



2. Offre adéquate en formation



6. Maintien de la qualité de vie



3. Disponibilité et coût de l'habitation



7. Retombées socioéconomiques positives



4. Intégration des nouveaux arrivants



8. Transition sociale vers la fermeture

Une vision claire, quatre piliers d'engagement

Une vision claire :

Construire une mine avec la communauté, au service de la communauté

Quatre piliers d'engagement :

- 1. Reconnaître les défis et les opportunités*
- 2. Être un agent catalyseur*
- 3. Travailler avec la communauté*
- 4. Être un acteur clé de solutions*

Les sphères d'action au coeur du plan

Vision

Construire une mine avec la communauté, au service de la communauté

1.1 Des gens qui ont les ressources et les compétences dont ils ont besoin pour obtenir un emploi à la mine et progresser dans leur carrière

1.2 Des conditions de travail pour attirer et retenir les talents

1. Nos travailleurs et travailleuses

2. Les entreprises de la région

2.1 Des entreprises locales prospères et innovantes

3. Les communautés

3.1 Des communautés éduquées, informées, résilientes et en santé

3.2 Des organisations solides et pérennes

3.3 Des retombées concrètes pour les communautés autochtones concernées

4. Les milieux de vie

4.1 Des milieux de vie attractifs, dynamiques et inclusifs

4.2 Accès à des logements convenables pour tous

Un plan d'action intégré et systématique

SPHÈRE 1 : NOS TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Orientations	Préoccupations ciblées	Phases de conception ou d'avant-projet	Proposition de Plan d'action et de suivi	Partenariats potentiels
<p>1.1 Des gens qui ont les ressources et les compétences dont ils ont besoin pour obtenir un emploi à la mine et progresser dans leur carrière</p> <p>1.2 Des conditions de travail pour attirer, soutenir l'intégration et retenir les talents</p>	<p>Pénurie de main-d'œuvre, recrutement, intégration, et rétention</p> <p>Offre adéquate en formation</p> <p>Retombées socioéconomiques positives</p> <p>Accès aux services à la communauté</p> <p>Disponibilité et coût de l'habitation</p>	<p>Inclusivité : prévoir aller puiser dans les bassins de main-d'œuvre disponible</p> <p>Exploration de partenariats : établissements de recherche & d'enseignement</p> <p>Réduction des besoins en main-d'œuvre par l'intégration de processus novateurs d'automatisation</p>	<p>Développement de formations spécifiques équipementiers & écoles</p> <p>Offre de stages et de compagnonnage</p> <p>Places créées en services de garde pour les employés et la population</p> <p>Primes de relocalisation pour travailleurs de l'extérieur</p> <p>Services de télémédecine en appoint pour réduire la pression</p>	<p>Plan RH d'inclusion extensif des travailleurs marginalisés avec Vision-Travail</p> <p>École d'études autochtones: inclusion des travailleurs des Premières Nations</p> <p>Centre de formation professionnelle La Source - Polymétier</p> <p>Cégeps</p> <p>UQAT : plusieurs chaires de recherche sont concernées</p>

Un plan d'action intégré et systématique

SPHÈRE 2 : LES ENTREPRISES DE LA RÉGION

Orientations	Préoccupations ciblées	Phases de conception ou d'avant-projet	Proposition de Plan d'action et de suivi	Partenariats potentiels
<p>2.1 Des entreprises locales et régionales prospères et innovantes</p>	<p>Retombées socioéconomiques positives</p> <p>Recrutement et intégration vs pénurie de main-d'oeuvre</p>	<p>Adoption d'une chaîne d'approvisionnement locale et responsable (par ex: pas d'entrepôt sur le site minier)</p>	<p>Politique favorisant l'approvisionnement local et régional, incluant les Premières Nations</p> <p>Alliances avec les fournisseurs de services pour le partage de ressources</p> <p>Engagement avec les acheteurs et fournisseurs sur les critères ESG (économie circulaire)</p>	<p>MISA et la ZIM : innovations en entreprises</p>

Un plan d'action intégré et systématique

SPHÈRE 3 : LES COMMUNAUTÉS

Orientations	Préoccupations ciblées	Phases de conception ou d'avant-projet	Proposition de Plan d'action et de suivi	Partenariats potentiels
3.1 Des communautés éduquées, informées, résilientes et en santé, aussi bien physiquement que mentalement	<p>Maintien de la qualité de vie</p> <p>Intégration des nouveaux arrivants</p>	Formation d'un Comité consultatif pour identifier les enjeux liés au projet et des solutions pour y répondre	Partenariat avec les organisations locales qui offrent des services aux nouveaux arrivants	Le LASERN dont les recherches portent sur l'acceptabilité sociale et l'engagement des communautés
3.2 Des organisations solides et pérennes	Accès aux services à la communauté	Implication de Falco sur des groupes de travail locaux (logement, formations, etc.)	Moyens de communication accessibles, transparents et diversifiés/mécanismes participatifs appropriés	Chaire Desjardins en développement des petites collectivités
3.3 Des retombées concrètes pour les communautés autochtones concernées	Retombées socioéconomiques positives	Plans d'engagement préliminaires auprès des Premières Nations pour la mise en œuvre de projets ou partenariats	<p>Politique de gestion des signalements proactive</p> <p>Politique d'investissements communautaires ciblant des secteurs stratégiques pour le développement socioéconomique</p>	<p>L'Observatoire de l'Abitibi Témiscamingue</p> <p>L'École d'études autochtones</p> <p>La Mosaïque</p>

Un plan d'action intégré et systématique

SPHÈRE 4 : LES MILIEUX DE VIE

Orientations	Préoccupations ciblées	Phases de conception ou d'avant-projet	Proposition de Plan d'action et de suivi	Partenariats potentiels
<p>4.1 Des milieux de vie attractifs, dynamiques et inclusifs</p> <p>4.2 Des conditions de logement convenables pour tous</p>	<p>Maintien de la qualité de vie</p> <p>Disponibilité et coût de l'habitation</p> <p>Accès aux services à la communauté</p> <p>Augmentation de la circulation</p>	<p>Mise en place d'un Comité Logement (2019)</p> <p>Agrandissement du Complexe La Source-Polymétier</p> <p>Relocalisation des ateliers Manutex dans des espaces modernes et accueillants</p> <p>Engagement à surpasser les normes de bruit, de qualité de l'air et de vibrations</p>	<p>Soutien au développement de places en services de garde</p> <p>Soutien pour habitations pour travailleurs durant la construction à transformer ensuite en logements permanents et abordables pour la population</p> <p>Liens entre le site minier et le réseau de transport actif (vélo, marche, course à pied)</p>	<p>Ville de Rouyn-Noranda : Groupes de travail sur le logement</p> <p>Ville et villages en santé</p> <p>Office municipal d'habitation de Rouyn-Noranda</p> <p>Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue</p>

La transition sociale vers la fermeture

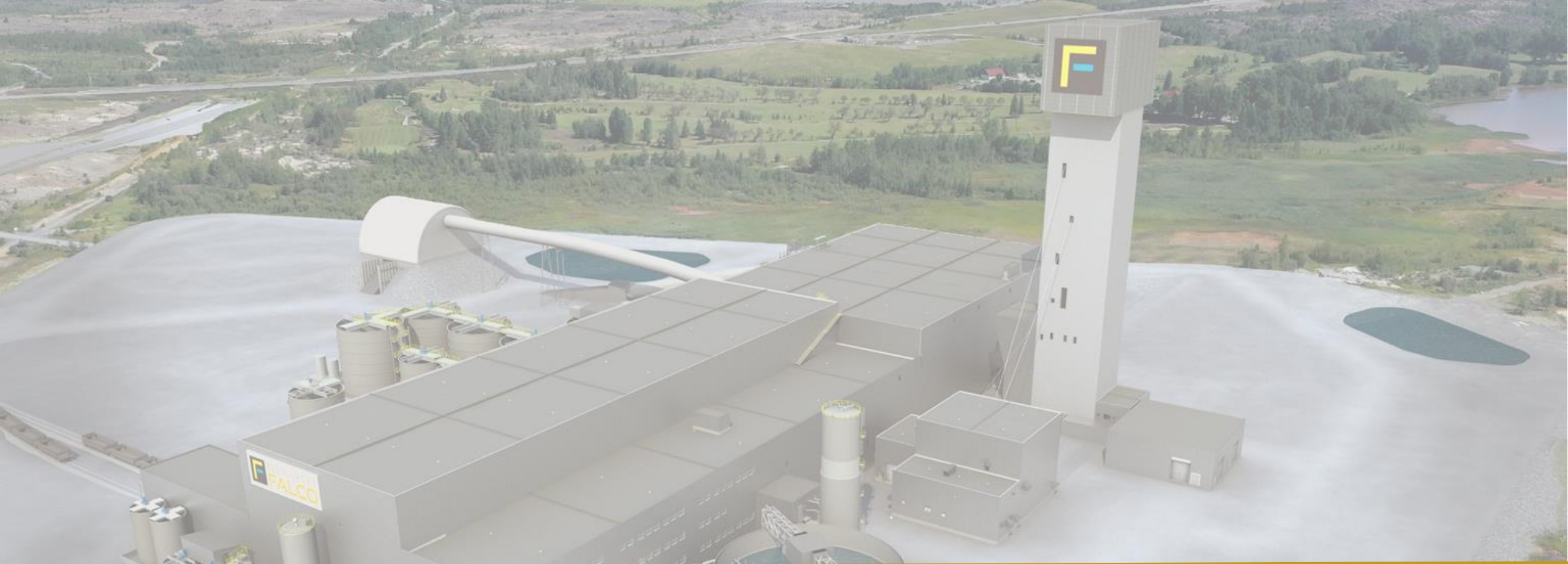
Une planification à initier dès le début des opérations

Approche intégrée faisant appel à l'intelligence collective et à la cocréation :

- Plan d'action basé les priorités déterminées avec les communautés et sur des résultats mesurables - indicateurs sociaux
- Pouvoir de décision partagé avec les acteurs locaux
- Volonté de transmettre un legs positif générateur de savoirs et de développement socioéconomique
- Renforcement des capacités de la communauté
- Plan d'action agile et adaptatif

Éléments de legs déjà envisagés :

- Compétences et formations à la fine pointe de la technologie pour les travailleurs locaux et leur relève
- Nouvelles infrastructures communautaires à la Ville de Rouyn-Noranda : Complexe La Source-Polymétier, Ateliers Manutex, Terrains multisports St-Luc
- Utilisation de l'ancienne mine Quemont (accès en profondeur pour potentiel géothermique)
- Restauration de l'ancien parc à résidus Norbec et du site de la mine Donalda



MERCI!



Répartition du personnel anticipée, phase d'exploitation

Annexe

Avec l'appui de CC Consultants de Rouyn-Noranda, Falco a produit une première version d'un plan spécifiant les besoins en personnel par spécialité (voir annexe 3 de la documentation additionnelle déposée le 15 août 2024 auprès de la Commission). On y relève 502 postes dans 122 catégories d'emploi.

- 50 travailleurs finissants
- 200 travailleurs provenant de sous-traitants (entrepreneurs locaux)
- 50 retraités ou semi-retraités intéressés à venir terminer leur carrière par le projet à proximité
- 100 employés provenant de la communauté (à l'intérieur d'un rayon de 60 kilomètres)
 - Travailleurs avec des défis à l'emploi
 - Travailleurs en situation de handicap
 - Réorientations de carrière / Travailleurs déjà à l'emploi
- Reste donc environ une centaine de nouveaux arrivants en région