

Annexe 3

Stratégie RH- Ressources Falco Ltée Août 2024



rapport

STRATÉGIE RH

RESSOURCES FALCO –
PROJET HORNE 5

AOÛT 2024



RESSOURCES FALCO – PROJET HORNE 5

230, avenue Marcel-Baril
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 7C1
819 917-3875
mduclos@falcores.com

CC CONSULTANTS

25B, rue Gamble Est
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 3B6
819 797-6373 #103
cgauthier@cc-consultants.ca

Note | L'utilisation du masculin dans le présent document ne sert qu'à en alléger la lecture

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	3
LISTE DES ABRÉVIATIONS	5
INTRODUCTION	6
1. SITUATION ACTUELLE	7
2. BESOINS EN RESSOURCES HUMAINES POUR LE PROJET HORNE	22
3. VEILLE ET ANALYSE COMPARATIVE.....	27
4. ENJEUX ET SOLUTIONS	33
ANNEXES	
ANNEXE 1 - LÉGENDE DES CODES D'ÉTUDES ET DE FORMATION	36
ANNEXE 2 - NOMBRE DE DIPLÔMÉS ISSUS DES FORMATIONS CIBLÉES EN ABITIBI- TÉMISCAMINGUE	37

TABLEAUX

TABLEAU 1 - Population locale, régionale et provinciale (données provisoires, 2023)	7
TABLEAU 2 - Population autochtone et non autochtone selon l'identité, 2021.....	8
TABLEAU 3 - Portrait du revenu moyen par habitant. Local, Régional, Provincial.....	8
TABLEAU 4 - Portrait du revenu médian par habitant. Local, Régional, Provincial, 2022	9
TABLEAU 5 - Différence de revenu de la population autochtone par rapport à la population non-autochtone, 2015.....	9
TABLEAU 6 - Plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu selon le territoire pour la population âgée de 15 ans et plus, 2021.....	10
TABLEAU 7 - Situation générale de l'emploi local, régional, provincial (2021-2035)	13
TABLEAU 8 - Estimation des effectifs miniers totaux (exploitation et EMV), Québec, 2022, 2023, 2028, avec tendances 2033	14
TABLEAU 9 - Nouveaux besoins de main-d'œuvre du secteur minier, Québec, 2023-2028 avec tendances 2033.....	14
TABLEAU 10 - Métiers et professions du secteur minier les plus en demande en Abitibi- Témiscamingue, 2023-2028 avec tendances 2033	14
TABLEAU 11 - Mode d'occupation des logements (local, régional, provincial), 2021.....	17
TABLEAU 12 - États des logements (local, régional, provincial), 2021	17
TABLEAU 13 - Taux d'inoccupation des logements (local, régional, provincial), 2023	17
TABLEAU 14 - Places en service de garde en Abitibi-Témiscamingue, évolution depuis 2016	18
TABLEAU 15 - Offre et demande en service de garde à Rouyn-Noranda, situation actuelle et projetée	18
TABLEAU 16 - Nombre de médecins comparé à la population, Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec, Comparatif 2016-2020	20

TABLEAU 17 - Nombre de personnes en attente au Guichet d'Accès à un Médecin de famille (GAMF), Abitibi-Témiscamingue et MRC, 2020 à 2024	20
TABLEAU 18 - Nombre de personnes prises en charge par le Guichet d'Accès à un Médecin de famille (GMF), Abitibi-Témiscamingue et MRC, 2020 à 2024.....	21
TABLEAU 19 - Répartition des postes au sein des départements	24
TABLEAU 20 - Sommaire des besoins de formation pour les postes projetés pour le projet Horne 5.....	25
TABLEAU 21 - Nombre de finissants par type de formation (ciblées) dans les établissements d'Abitibi-Témiscamingue (données fournies par les établissements)	26
TABLEAU 22 - Classement des moyens de recrutement dans l'ordre de préférence selon les entreprises, CSMO Mines, 2020	31

FIGURES

FIGURE 1 - Nombre maximum estimé d'emplois requis à chaque étape du projet	23
--	----

LISTE DES ABRÉVIATIONS

BAPE	Bureau d'audiences publiques dur l'environnement
AEMQ	Association de l'exploration minière du Québec
CNP	Classification nationale des professions
CSMO Mines	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines
EMV	Exploration et mise en valeur
INMQ	Institut national des mines du Québec
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MRNF	Ministère des Ressources naturelles et des Forêts
PDM	Processus de développement minéral

INTRODUCTION

Le Projet Horne 5, porté par Ressources Falco Ltée, consiste en l'exploitation minière sous l'ancienne mine Horne. Le projet promet une production d'or, d'argent, de cuivre et de zinc sur une quinzaine d'années.

Ressources Falco a franchi, à la fin mars 2024, une nouvelle étape majeure alors que la recevabilité de l'étude d'impact sur l'environnement (ÉIE) de son projet Horne 5 a été confirmée. Falco a procédé au dépôt initial de son ÉIE en 2018. Depuis, l'équipe de Falco a approfondi les travaux et études afin de répondre aux demandes du ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs.

Ainsi, la prochaine étape pour l'avancement du projet Horne 5 est le processus d'audiences publiques qui sera dirigé par le Bureau d'audiences publiques sur l'environnement (BAPE)

Avant d'arriver à l'étape des opérations, l'entreprise franchit actuellement une phase critique, soit l'évaluation des impacts environnementaux (EIE) au provincial. Afin de bien se préparer aux audiences publiques, l'équipe de Falco souhaitait bénéficier de l'expertise de CC Consultants quant aux aspects relatifs aux RH afin de clarifier les besoins, l'approche de recrutement, la formation et l'intégration.

Ce document présente une veille des meilleures pratiques et le développement d'une stratégie alignée avec les valeurs et la vision de Falco.

1. SITUATION ACTUELLE

1.1. PORTRAIT SOCIODÉMOGRAPHIQUE

1.1.1. POPULATION

TABLEAU 1 - Population locale, régionale et provinciale (données provisoires, 2023)¹

GENRE		FEMMES			HOMMES			TOTAL		
		0-19	20-64	65+	0-19	20-64	65+	0-19	20-64	65+
Rouyn-Noranda	n	21207			21735			42 942		
	%	21,6	56,5	21,8	21,6	59,3	19,0	21,6	57,9	20,4
Abitibi-Témiscamingue	n	72 598			76 199			148 797		
	%	22,0	55,3	22,7	21,7	57,5	20,8	21,9	56,4	21,7
Ensemble du Québec	n	4 421 379			4 453 304			8 874 683		
	%	20,4	57,2	22,4	21,3	59,5	19,3	20,8	58,4	20,8

SITUATION RÉGIONALE

La région connaît une croissance démographique modérée. De 2021 à 2026, une augmentation de 0,3 % est prévue, suivie d'une décroissance estimée à 0,3 % pour la période 2026-2031.

L'âge moyen des habitants est de 43 ans, en hausse par rapport aux années précédentes (37 ans en 2001). La répartition par groupes d'âge montre que 21,7 % de la population est âgée de 65 ans et plus, ce qui représente une augmentation de 6 % au cours des dix dernières années. Les personnes âgées de 20 à 64 ans constituent la majeure partie de la population active, mais cette tranche d'âge diminue progressivement au fil du temps (diminution de 5,5 % en dix ans)

La région a enregistré un solde migratoire interrégional négatif ces dernières années, avec une perte moyenne de 351 personnes par an entre 2018 et 2023.

¹ https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/estimations-population-regions-administratives-selon-age-sexe-age-median-age-moyen#tri_tertr=24&tri_pop=5

SITUATION DES PREMIÈRES NATIONS

Les dernières données disponibles sur la population autochtone concernent le recensement de 2021.

TABLEAU 2 - Population autochtone et non autochtone selon l'identité, 2021²

	ROUYN-NORANDA	ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	ENSEMBLE DU QUÉBEC
<i>Total</i>	41290	143770	8308480
<i>Identité non autochtone</i>	39940	134610	8103470
Identité autochtone	1355	9160	205010
% Autochtones sur population totale	3.3%	6.4%	2.5%
% Autochtones sur population autochtone de l'Abitibi-Témiscamingue	14,8 %		

À noter une croissance de 12 % de la population ayant déclaré une identité autochtone dans la région entre 2016 et 2021. Dans le même temps, la population non autochtone est en légère baisse (-0,3 %).

1.1.2. REVENU

TABLEAU 3 - Portrait du revenu moyen par habitant. Local, Régional, Provincial

	REVENU MOYEN ANNUEL³			ÉCART DE REVENU MOYEN H/F	REVENU DISPONIBLE PAR HABITANT⁴
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		
Rouyn-Noranda	46 885 \$	72 742 \$	59 797 \$	25 857 \$	37 556 \$
Abitibi-Témiscamingue	44 325 \$	70 140 \$	57 409 \$	25 815 \$	37 056 \$
Ensemble du Québec	48 434 \$	66 309 \$	57 231 \$	17 875 \$	36 826 \$

² <https://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/autochtones/population-autochtone/population-autochtone-et-non-autochtone-selon-lidentite-mrc-de-labitibi-temiscamingue-2021>

³ <https://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/economie/finances-personnelles/revenu-total-moyen-des-particuliers-selon-le-sexe-mrc-de-labitibi-temiscamingue-2018-a-2022>

⁴ <https://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/economie/finances-personnelles/revenu-disponible-par-habitant-selon-les-territoires-abitibi-temiscamingue-et-ensemble-du-quebec-2017-a-2022>

TABLEAU 4 - Portrait du revenu médian par habitant. Local, Régional, Provincial, 2022

	REVENU MÉDIAN ANNUEL ⁵			ÉCART DE REVENU MÉDIAN H/F
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
Rouyn-Noranda	48 135 \$	76 321 \$	59 974 \$	28 186 \$
Ensemble du Québec	48 959 \$	60 482 \$	54 328 \$	11 523 \$

Rouyn-Noranda est une ville avec une économie fortement influencée par l'industrie minière et forestière. La dominance de ces secteurs typiquement masculins explique en partie les revenus relativement élevés des hommes et l'écart de revenu entre les hommes et les femmes.

SITUATION DES PREMIÈRES NATIONS

TABLEAU 5 - Différence de revenu de la population autochtone par rapport à la population non-autochtone, 2015⁶

	ROUYN-NORANDA	ABITIBI-TÉMISCAMINGUE
Écart de revenu autochtone – Total	-26 %	-33 %
Écart de revenu – Hommes	-27 %	-37 %
Écart de revenu – Femmes	-29 %	-26 %

En 2015, le revenu moyen de la population autochtone était 26 % plus faible que la population non-autochtone dans la MRC de Rouyn-Noranda. À l'échelle régionale, l'écart était plus important avec un revenu moyen plus faible de 33 %.

⁵ https://statistique.quebec.ca/fr/document/revenu-d-emploi-par-mrc/tableau/revenu-emploi-median-des-25-64-ans-selon-le-sexe-mrc-ensemble-du-quebec#tri_sexe=1

⁶ <https://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/autochtones/population-autochtone/revenu-total-moyen-des-particuliers-population-autochtone-et-non-autochtone-de-15-ans-et-plus-selon-le-sexe-mrc-de-labitibi-temiscamingue-2015>

1.1.3. ÉDUCATION

TABLEAU 6 - Plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu selon le territoire pour la population âgée de 15 ans et plus, 2021⁷

	ROUYN-NORANDA	ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	ENSEMBLE DU QUÉBEC
Total – Plus haut certificat, diplôme ou grade	33 995	118 485	6 918 730
Aucun certificat, diplôme ou grade	21,7 %	26,2 %	18,2 %
Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	20,0 %	20,4 %	21,4 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	21,3 %	23,1 %	15,8 %
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	16,8 %	14,7 %	17,4 %
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	3,6 %	2,9 %	3,7 %
Baccalauréat ou grade supérieur (maîtrise, doctorat, etc.)	16,6 %	12,7 %	23,5 %

On observe une part plus importante de personnes sans diplôme en région que dans l'ensemble du Québec (respectivement 26,2 % et 18,2 %), de même que pour les personnes ayant atteint un niveau professionnel (23,1 % et 15,8 %). Cet écart peut être expliqué par la nature des emplois disponibles en région comme le secteur minier ou forestier.

Le taux de personnes ayant atteint un niveau universitaire est moins important en région qu'ailleurs au Québec.

En revanche, la MRC de Rouyn-Noranda, par la présence d'établissements d'enseignement tels que l'UQAT ou le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, présente des chiffres plus proches de la moyenne provinciale dans la répartition des niveaux de diplomation de sa population.

⁷ <https://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/education/plus-haut-certificat-diplome-ou-grade-obtenu-selon-le-territoire-pour-la-population-agee-de-15-ans-et-plus-abitibi-temiscamingue-2021>

1.2. ÉDUCATION ET FORMATION

1.2.1. UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (UQAT)

DOMAINE D'ÉTUDES	PROGRAMMES OFFERTS
Agriculture	
Art-thérapie	
Création et nouveaux médias	Animation 2D/3D, Cinéma, Multimédia interactif
Éducation	Enseignement primaire et secondaire, Formation des adultes
Études autochtones	Programmes adaptés aux besoins des communautés autochtones
Forêts	Sylviculture, Écologie forestière
Génie	Génie électrique, Génie mécanique, Génie civil
Gestion	Administration des affaires, Gestion des ressources humaines
Mines et eaux souterraines	Gestion environnementale des mines, Hydrogéologie
Psychoéducation	
Santé	Soins infirmiers, Psychologie
Travail social	Baccalauréat en travail social, Maîtrise en service social

1.2.2. CÉGEP DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

CAMPUS	PROGRAMMES OFFERTS
Rouyn-Noranda	Sciences humaines, Sciences naturelles, Technologie minérale, Soins infirmiers, Technologie de l'électronique industrielle, Technique de comptabilité et de gestion
Amos	Techniques forestières, Gestion d'entreprises agricoles, Technologie du génie civil
Val-d'Or	Techniques de l'informatique, Soins préhospitaliers d'urgence, Techniques policières

1.2.3. CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

1.2.3.1. CFP HARRICANA⁸

Foresterie et faune : Protection et exploitation de territoires fauniques, Abattage et façonnage des bois, Aménagement de la forêt

Mécanique d'entretien : Mécanique industrielle de construction et d'entretien

Mines et chantiers : Conduite de machinerie lourde en voirie forestière

Administration et commerce : Secrétariat

Usinage et fabrication : Usinage

Santé : Assistance technique en pharmacie, Assistance à la personne en établissement et à domicile, Assistance et soins infirmiers

Services sociaux, éducatifs et juridiques : Service de garde en milieu scolaire

1.2.3.2. CFP LAC-ABITIBI⁹

Alimentation : Cuisine, Boucherie de détail, Pâtisserie, Service de la restauration, Cuisine du marché.

Métallurgie : Soudage-montage, Soudage haute pression

Mécanique : Engins de chantier, Véhicules lourds routiers, Conseil & vente de pièces

Administration : Secrétariat

Transport par camion

1.2.3.3. CFP VAL-D'OR¹⁰

Entretien de véhicules : Carrosserie, Mécanique automobile

Coiffure

Dessin technique : Dessin de bâtiment, Dessin industriel

Mines et travaux de chantier : Conduite de machines de traitement du minerai, Extraction du minerai, Forage au diamant, Forage et dynamitage, Formation modulaire du travailleur minier (FMTM)

Vente-conseil et représentation

Secrétariat

⁸ <https://www.cfpharricana.ca/>

⁹ <https://www.cfplacabitibi.ca/index.php/fr/>

¹⁰ <https://www.cfpvaldor.qc.ca/>

1.3. MARCHÉ DE L'EMPLOI

1.3.1. SITUATION GÉNÉRALE

TABLEAU 7 - Situation générale de l'emploi local, régional, provincial (2021-2035)

	ROUYN-NORANDA	ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	ENSEMBLE DU QUÉBEC
Taux de chômage 2021 (15 ans et plus) ¹¹	4,8 %	5,6 %	7,6 %
Indice de remplacement actuel 2021 ¹²	82,4	69,8	83,5
Indice de remplacement prévisionnel 2035	119,3	103,4	106

L'indice de remplacement de la main-d'œuvre représente le nombre de personnes de 20-29 ans pour 100 personnes de 55-64 ans.

2035 est l'année où le taux de remplacement de la main-d'œuvre atteindra son sommet dans la région. C'est pourquoi nous l'avons choisi pour comparaison.

Le secteur de Rouyn-Noranda possède un taux de chômage plus bas que dans l'ensemble de la région, et bien plus bas que dans l'ensemble du Québec. Dans le cas d'embauche d'employés locaux, il faudra aller les démarcher dans leur poste actuel et donc leur offrir des conditions attrayantes. Les données présentées dans le tableau ci-dessus sont celles de 2021, une tendance à la baisse a été observée au niveau du taux de chômage avec les données les plus récentes (juin 2024) à 2,3 %, soit le plus bas taux de la province qui se situe en moyenne à 5,3 %¹³.

¹¹ <https://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/emploi-et-main-doeuvre/indicateurs-du-marche-de-travail-selon-le-groupe-dage-par-mrc-de-labitibi-temiscamingue-et-ensemble-du-quebec-au-moment-du-recensement-de-2021>

¹² <https://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/emploi-et-main-doeuvre/indice-de-remplacement-de-la-main-doeuvre-mrc-de-labitibi-temiscamingue-1996-2041>

¹³ <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/indicateurs-mensuels-emploi-et-taux-de-chomage-par-region-administrative>

1.3.2. SECTEUR MINIER¹⁴

TABLEAU 8 - Estimation des effectifs miniers totaux (exploitation et EMV), Québec, 2022, 2023, 2028, avec tendances 2033

	2022	2023	PRÉVISIONS 2028	TENDANCES 2033
Abitibi-Témiscamingue	5 917	5 956	6 413	5 790
Ensemble du Québec	17 711	17 585	19 125	18 742
Proportion relative de l'AT sur l'ensemble du Québec	33,4 %	33,9 %	33,5 %	30,9 %

TABLEAU 9 - Nouveaux besoins de main-d'œuvre du secteur minier, Québec, 2023-2028 avec tendances 2033

		2023-2028			TENDANCES	
		VARIATION MINES	REMPLACEMENT	TOTAL	2029-2033	2023-2033
Abitibi-Témiscamingue	n	496	4 056	4 552	2 941	7 493
	%	10,9 %	89,1 %	100 %		
Ensemble du Québec	n	1 414	12 944	14 358	10 521	24 879
	%	9,8 %	90,2 %	100 %		

TABLEAU 10 - Métiers et professions du secteur minier les plus en demande en Abitibi-Témiscamingue, 2023-2028 avec tendances 2033

MÉTIRS ET PROFESSIONS	CODE CNP	FORMATION LA PLUS COURAMMENT DEMANDÉE ¹⁵	2023-2028			TENDANCE	
			NOUVEAUX POSTES À POURVOIR	POSTES À POURVOIR EN RAISON DU ROULEMENT	TOTAL	2029-2033	2023-2033
Mineur (forage, sécurisation des galeries, opérateur de machinerie)	83 100	DEP-EM	230	848	1 078	677	1 755
Foreur et aide-foreur au diamant	73 402	DEP-FDI	20	300	320	245	565

¹⁴ https://inmq.gouv.qc.ca/publication/457/estimation_main-oeuvre_2023-2028

¹⁵ Voir annexes

METIERS ET PROFESSIONS	CODE CNP	FORMATION LA PLUS COURAMMENT DEMANDÉE ¹⁵	2023-2028			TENDANCE	
			NOUVEAUX POSTES À POURVOIR	POSTES À POURVOIR EN RAISON DU ROULEMENT	TOTAL	2029-2033	2023-2033
Mécanicien de machinerie lourde / Hydraulicien-mécanicien / Mécanicien d'équipement lourd mobile	72 401	DEP-MEC/MVL	10	210	220	141	361
Opérateur de machine de traitement de minerai – concentrateur	94 100	DEP-CMTM	25	153	178	108	286
Manœuvre en métallurgie	95 101	DES	13	128	141	93	234
Superviseur production (contremaître, capitaine de mine)	82 020	DEP-EM	22	115	137	85	222
Géologue / (ingénieur)	21102	BAC-GEO/GGEO	10	121	131	97	228
Contremaître / Planificateur mécanique	72 020	DEP	10	88	98	61	159
Manœuvre en exploration	85 110	DES	3	91	94	74	168
Mécanicien industriel / Réparateur de matériel de traitement du minerai/de centrale (chaudière)	72 400	DEP-MICE	12	80	92	55	147

1.3.3. OPPORTUNITÉS D'IMMIGRATION

1.3.3.1. FINISSANTS ÉTRANGERS

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) offre la possibilité aux diplômés d'un établissement d'enseignement désigné (EED) de demeurer temporairement au Canada pour y travailler par le biais d'un Permis de Travail Post-Diplôme (PTPD)¹⁶.

Pour y être admissible, un finissant doit avoir complété un programme d'au moins 8 mois (ou 900 h pour les attestations d'études du Québec).

Le PTPD n'est pas acquis, un dossier doit être constitué à IRCC pour y accéder. Ce permis de travail peut, sous certaines conditions, ouvrir la voie à la résidence permanente du Canada après évaluation du dossier au provincial et au fédéral.

Tous les établissements d'enseignement mentionnés dans ce rapport sont admissibles au PTPD.

1.3.3.2. RECRUTEMENT INTERNATIONAL

Plusieurs solutions existent pour embaucher des travailleurs étrangers temporaires. Il peut être nécessaire d'obtenir une évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT)¹⁷ dans le cadre d'un recrutement standard, ou d'en être dispensé dans le cadre du Programme de mobilité internationale (PMI) du gouvernement du Canada.¹⁸

1.3.3.3. AUTRES OPPORTUNITÉS

1. Le MIFI a mis en place un programme pilote d'immigration permanente des travailleurs des secteurs de l'intelligence artificielle, des technologies de l'information et des effets visuels. Différentes conditions s'appliquent, mais une opportunité d'embauche de jeunes diplômés issus de l'immigration est possible.
2. Il est possible de faire reconnaître des compétences acquises à l'étranger pour pouvoir travailler au Québec en tant de travailleur étranger¹⁹

¹⁶ <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/apres-obtention-diplome/au-sujet.html>

¹⁷ <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/comprendre-autorisations>

¹⁸ <https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-temporaires/programme-mobilite-internationale>

¹⁹ <https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger>

1.4. SITUATION DU LOGEMENT

TABLEAU 11 - Mode d'occupation des logements (local, régional, provincial), 2021

	ROUYN-NORANDA	ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	ENSEMBLE DU QUÉBEC
Total des ménages	19 280	66 410	3 749 035
Propriétaire	12 170	44 305	2 245 605
<i>Part (%)</i>	<i>63,1</i>	<i>66,7</i>	<i>59,9</i>
Locataire	7 115	21 410	1 497 010
<i>Part (%)</i>	<i>36,9</i>	<i>32,2</i>	<i>39,9</i>
Logement fourni par le gouvernement local ou la Première Nation	0	700	6 425
<i>Part (%)</i>	<i>0,0</i>	<i>1,1</i>	<i>0,2</i>

La part de ménages locataires en région est plus petite qu'à l'échelle provinciale. Cet écart est expliqué par le statut plutôt rural de la région, et par la région de Montréal, majoritairement locataire, qui impacte la moyenne de l'ensemble du Québec.

La part de locataires à Rouyn-Noranda se rapproche de la moyenne provinciale. Cela peut être expliqué par la présence d'étudiants plus importante à Rouyn-Noranda que dans le reste de la région par exemple.

TABLEAU 12 - États des logements (local, régional, provincial), 2021

	ROUYN-NORANDA	ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	ENSEMBLE DU QUÉBEC
Total des logements	19 280	66 410	3 749 035
Seulement entretien régulier ou réparations mineures requises	17 955	61 295	3 512 925
<i>Part (%)</i>	<i>93,1</i>	<i>92,3</i>	<i>93,7</i>
Réparations majeures requises	1 325	5 115	236 110
<i>Part (%)</i>	<i>6,9</i>	<i>7,7</i>	<i>6,3</i>

On observe une part non négligeable d'habitations nécessitant des réparations majeures à Rouyn-Noranda. Dans le cas de logements locatifs, ce sont donc des logements à faible attrait.

TABLEAU 13 - Taux d'inoccupation des logements (local, régional, provincial), 2023

	ROUYN-NORANDA	ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	ENSEMBLE DU QUÉBEC
Taux d'inoccupation	0,8	0,7	1,3

On estime qu'un marché locatif est équilibré entre l'offre et la demande lorsque le taux de logement disponible est de 3 %²⁰. Ce tableau est représentatif de la crise du logement actuellement en cours en Abitibi-Témiscamingue et dans l'ensemble du Québec. En région, incluant Rouyn-Noranda, moins de 1 % des logements sont inoccupés.

Les prévisions pour les prochaines années annoncent une stabilité de ce taux, en deçà en de 1 %.

1.5. GARDERIES

TABLEAU 14 - Places en service de garde en Abitibi-Témiscamingue, évolution depuis 2016²¹

	2016	2017	2021	2024
CPE (installation)	2045	2050	2132	2471
Milieu familial	2286	2046	1518	1389
Subventionné	80	80	80	124
Non subventionné	250	250	250	48
Total	4661	4426	3980	4032

On observe une diminution importante des places en milieu familial entre 2017 et 2021, accentuée en 2024. Les CPE et services subventionnés doivent compenser, mais cette compensation ne se fait pas à la vitesse requise. Aussi, parmi les places ajoutées par le gouvernement provincial en région durant ces années, un nombre important visaient la conversion d'une importante garderie privée (Vol du Colibri) en CPE subventionné, n'améliorant que très peu le nombre de places réelles au final.

TABLEAU 15 - Offre et demande en service de garde à Rouyn-Noranda, situation actuelle et projetée²²

ROUYN-NORANDA	
Situation actuelle	
Offre (30 avril 2024)	1216
Demande (31 mai 2023)	1441
Solde de places	-225
Taux de couverture	84 %
Situation projetée (2026)	
Offre	1564
Demande	1441
Solde de places	108
Taux de couverture	107 %

Ces statistiques proviennent du gouvernement et prévoient une couverture des besoins en service de garde d'ici 2026 à Rouyn-Noranda. Toutefois, les cibles prévues sont encore loin²³. À l'heure actuelle, on a plutôt assisté à une conversion des places non subventionnées en places

²⁰ <https://iris-recherche.qc.ca/publications/logement-2023/>

²¹ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2063772/places-garderie-cpe-emplois-familles>

²² <https://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/plan-action-reseau-services-garde/statistiques>

²³ <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2024-01-18/creations-de-nouvelles-places-en-garderies/on-est-loin-d-avoir-termine.php>

subventionnées, n'ajoutant pas à l'offre globale. De plus, les nouvelles places subventionnées ont servi, en grande partie, à compenser les pertes de places en milieu familial suite à de nombreuses fermetures. Une observation active de ce point sera à prévoir.

Les programmes actuellement ouverts au niveau du gouvernement provincial visent encore une fois, davantage les conversions de places non subventionnées, les programmes pour la création de nouvelles places se sont terminés en 2023.²⁴

Cet élément est à prendre en considération pour le projet, d'abord, dans l'optique d'embauche d'une plus grande diversité dans la main-d'œuvre, il faut penser au fait que les femmes sont souvent celles qui demeurent à la maison et dont le retour de congé de maternité peut être perturbé par la non-disponibilité de places en garderie. Aussi, dans le cas où le recrutement se fait à l'extérieur de la région et que Falco souhaiterait attirer des travailleurs avec leurs familles, cette pénurie pourrait affecter l'attractivité du projet.

²⁴ <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/enfance/garderies-et-services-de-garde/reseau/developpement-reseau/appels-projets>

1.6. SOINS DE SANTÉ

TABLEAU 16 - Nombre de médecins comparé à la population, Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec, Comparatif 2016-2020²⁵

	2016		2020	
	ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	ENSEMBLE DU QUÉBEC	ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	ENSEMBLE DU QUÉBEC
Total des médecins (généralistes et spécialistes)	337	20 270	366	22 038
Nombre de médecins de famille pour 100 000 habitants	139,2	119,0	167,0	129,4
Nombre de médecins spécialistes pour 100 000 habitants	89,6	126,5	80,5	127,6

Sur la période 2016 à 2020, on observe une augmentation du pourcentage de médecin de famille parmi la population de la région. Cependant, le même pourcentage pour les médecins spécialistes est en baisse significative.

Le nombre total de médecins en région et dans l'ensemble du Québec a augmenté équitablement dans cette période (respectivement +8,6 % et +8,7 %).

TABLEAU 17 - Nombre de personnes en attente au Guichet d'Accès à un Médecin de famille (GAMF), Abitibi-Témiscamingue et MRC, 2020 à 2024

	2024	2023	2022	2021	2020
RLS de l'Abitibi-Ouest	1 738	860	1 350	1 069	694
RLS de l'Abitibi	1 440	134	296	155	163
RLS de Rouyn-Noranda	1 577	1 894	4 412	3 943	3 838
RLS de la Vallée de l'Or	7 388	6 076	5 262	4 649	3 497
RLS du Témiscamingue	1 044	915	1 693	1 406	665
Abitibi-Témiscamingue	13 187	9 879	13 013	11 222	8 857

²⁵ <https://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/sante/nombre-de-medecins-abitibi-temiscamingue-et-quebec-2016-2020>

TABLEAU 18 - Nombre de personnes prises en charge par le Guichet d'Accès à un Médecin de famille (GMF), Abitibi-Témiscamingue et MRC, 2020 à 2024

	2024	2023	2022	2021	2020
RLS de l'Abitibi-Ouest	4 466	4 301	4 214	3 501	3 082
RLS de l'Abitibi	2 092	1 925	1 605	1 434	1 203
RLS de Rouyn-Noranda	8 406	7 473	6 414	5 323	4 751
RLS de la Vallée de l'Or	7 980	6 902	5 679	4 428	3 771
RLS du Témiscamingue	2 886	2 583	2 141	1 856	1 891
Abitibi-Témiscamingue	25 830	23 184	20 053	16 542	14 698

Le guichet d'accès à un médecin de famille peut-être un indicateur de l'accès aux soins. On observe que les patients en attente sont toujours nombreux, mais que le secteur de Rouyn-Noranda est le seul dont le nombre de personnes en attente est en baisse. La prise en charge est cependant répartie sur tout le territoire régional.

D'après une étude de l'Institut de Recherche et d'Informations socioéconomiques (IRIS) repris par La Presse en septembre 2022²⁶, 73 % des visites aux urgences en Abitibi-Témiscamingue représentent des soins qui pourraient être donnés en première ligne par un médecin de famille. Ce chiffre est bien au-dessus de la moyenne du Québec (53 %).

Selon l'IRIS, le manque de personnel serait le plus grand problème en santé en Abitibi-Témiscamingue qui perdure depuis de nombreuses années et selon Krystof Beaucaire chercheur à l'IRIS, on ne fait pas assez pour redresser la situation. Ce manque de personnel est notamment à l'origine de diminutions, voire de bris de services.

²⁶ <https://www.lapresse.ca/actualites/sante/2022-09-22/acces-aux-soins-de-sante/l-abitibi-temiscamingue-moins-bien-desservie-selon-une-etude.php>

2. BESOINS EN RESSOURCES HUMAINES POUR LE PROJET HORNE

Les estimations de cette partie sont basées principalement sur les données fournies par Ressources Falco dans le document Excel « Compilation main-d'œuvre – Horne 5 » retravaillé par CC Consultants. En date de première livraison de ce rapport, des ajustements peuvent encore être apportés à ces informations.

Ce fichier retravaillé, qui pourra être fourni en annexe, présente 122 catégories d'emploi pour 502 postes impliqués pendant l'exploitation de la mine ainsi que, pour certains, dans d'autres phases du projet.

Certaines catégories d'emplois ont été ciblées comme manquantes à la suite des recherches effectuées (catégories habituelles ou employés dans des projets similaires). Il est possible qu'elles aient été considérées et volontairement omises face à la nature du projet. Il est également possible que leurs fonctions se retrouvent dans des emplois déjà envisagés. Nous apportons donc l'attention sur la liste suivante :

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| • Agent.e de bureau | • Technicien.ne de laboratoire | • Ingénieur.e minier.ière |
| • Cuisinier.ière | • Technicien.ne en électronique industrielle | • Ingénieur.e chimique |
| • Dessinateur.rice industriel.le | • Technicien.ne en maintenance industrielle | • Ingénieur.e en automatisation |
| • Machiniste | • Technicien.ne en prévention des incendies | • Ingénieur.e en géologie |
| • Mécanicien.ne de machinerie lourde | • Conseiller.ère en communication | • Ingénieur.e en gestion des eaux |
| • Opérateur.rice en traitement des eaux | • Conseiller.ère en santé et sécurité | • Ingénieur.e en minéralurgie |
| • Plombier.ière | • Coordonnateur.rice en amélioration continue | • Mécanicien.ne de train |
| • Préposé.e à l'entretien du bâtiment | | • Préposé.e à la carothèque |
| • Technicien.ne comptable | | |

Les 502 emplois créés représentent plus ou moins la main-d'œuvre directement employée par Ressources Falco dans le cadre de ce projet travaillant directement à la construction ou à l'exploitation de la mine. Lorsqu'il est question de 900 postes durant la phase de construction, la différence des postes créés sera issue des contrats octroyés auprès de contracteurs.

Ainsi, dès le développement de la mine pour les étapes de mise en valeur, incluant le dénoyage (2025), des entreprises locales seront impliquées dans le projet. Puis, auront lieu la réhabilitation du puits Quémont et le traitement des eaux (2026) qui requerront environ 50 personnes. Suivra ensuite le développement de la mine et des infrastructures minières (2027).

La forte période au niveau de l'emploi débutera dans le cadre de la phase de construction de la mine (2028-2029). Pour cette étape, les entrepreneurs locaux seront mis à contribution et l'équipe interne de Falco prendra également de l'expansion.

2.1. EMPLOIS CRÉÉS

FIGURE 1 - Nombre maximum estimé d'emplois requis à chaque étape du projet

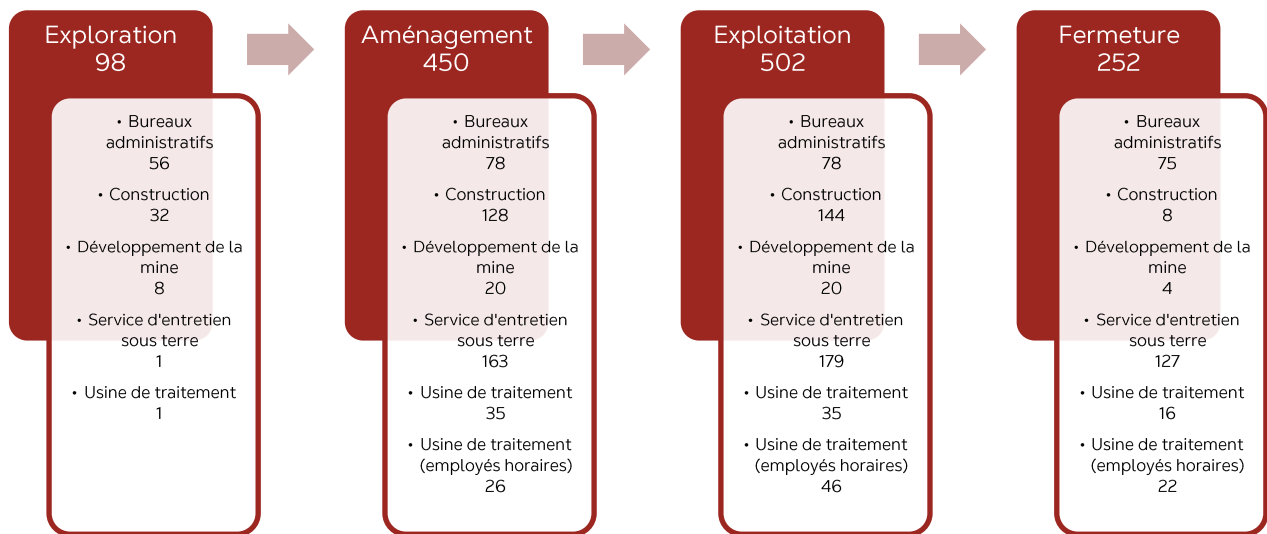


TABLEAU 19 – Répartition des postes au sein des départements

DÉPARTEMENT	NOMBRE	% RELATIF
ADMINISTRATION	78	15,54 %
Direction	3	3,85 %
Administration	18	23,08 %
Environnement	8	10,26 %
Environnement (employés horaires)	10	12,82 %
Ress. Humaines et relations communautaires	5	6,41 %
Santé et sécurité	6	7,69 %
Services techniques	28	35,90 %
CONSTRUCTION	144	28,69 %
Construction	32	22,22 %
Développement	64	44,44 %
Production	48	33,33 %
DÉVELOPPEMENT DE LA MINE	20	3,98 %
SERVICE D'ENTRETIEN SOUS TERRE	179	35,66 %
Département électrique	20	11,17 %
Département mécanique	78	43,58 %
Supervision sous terre	81	45,25 %
USINE DE TRAITEMENT	35	6,97 %
Département électrique	10	28,57 %
Entretien	3	8,57 %
Métallurgie	15	42,86 %
Opération	7	20,00 %
USINE DE TRAITEMENT (EMPLOYÉS HORAIRES)	46	9,16 %
Département électrique	4	8,70 %
Entretien	8	17,39 %
Opération	34	73,91 %

D'après le diagnostic sectoriel de l'industrie minière du Québec²⁷ publié en septembre 2020 par le CSMO Mines, la répartition des postes semble se rapprocher de la moyenne régionale et provinciale. La division des départements n'étant pas la même, une comparaison plus détaillée pourra être effectuée dans une prochaine étape afin de s'assurer du caractère réaliste de l'estimation.

²⁷ <https://exploreslesmines.com/fr/diagnostic-sectoriel/>

2.2. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

Suite à une analyse des postes à pourvoir dans le cadre du projet Horne 5, il a été possible de déterminer le niveau des formations requises (Tableau 20). Nous avons par la suite validé la disponibilité des formations requises dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue auprès des différentes institutions d'enseignement.

TABLEAU 20 - Sommaire des besoins de formation pour les postes projetés pour le projet Horne 5

BESOINS DE FORMATION	NON-DISPONIBLE EN A-T		DISPONIBLE EN A-T		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
DEC	48	10 %	31	6 %	79	16 %
DEP	30	6 %	263	52 %	293	58 %
DEP/DEC	1	0 %	30	6 %	31	6 %
BAC	17	3 %	72	14 %	89	18 %
Formation interne	0	0 %	10	2 %	10	2 %
Total général	96	19 %	406	81 %	502	100 %

C'est près de 60 % des postes qui requièrent une formation professionnelle. La collaboration avec les écoles de métiers sera donc d'une grande importance pour le projet.

On observe que 19 % des emplois envisagés dans le cadre du projet Horne nécessitent une formation qui n'est pas offerte en Abitibi-Témiscamingue.

Le tableau ci-dessous présente le nombre de finissants par type de formation pour des formations pertinentes aux postes à pourvoir pour Falco, source de recrutement potentielle à considérer.

TABLEAU 21 - Nombre de finissants par type de formation (ciblées) dans les établissements d'Abitibi-Témiscamingue (données fournies par les établissements)

	2020	2021	2022	2023	2024	MOYENNE
DEC	156	159	135	127	s.o.	144
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	156	159	135	127	s.o.	144
2-3e cycle	61	55	37	48	s.o.	50
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)	61	55	37	48	s.o.	50
BAC	72	67	66	64	s.o.	67
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)	72	67	66	64	s.o.	67
Certificat	382	429	389	372	s.o.	393
Distance — Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) — Campus Rouyn-Noranda	382	429	389	372	s.o.	393
DEC-BAC	64	93	137	159	s.o.	113
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)	64	93	137	159	s.o.	113
DEP	130	170	177	173	64	193
Centre de formation professionnelle (CFP) de Val-d'Or	Aucune donnée disponible					
Centre de formation professionnelle (CFP) Harricana à Amos	Aucune donnée disponible					
Centre de formation professionnelle (CFP) Lac-Abitibi — La Sarre	s.o.	s.o.	57	53	64	58
Centre Polymétier à Rouyn-Noranda	130	170	120	120	s.o.	135
Total général	865	973	941	943	64	961

Voir détail en annexe 2

3. VEILLE ET ANALYSE COMPARATIVE

3.1. ÉTUDES DE CAS

Afin d'anticiper les impacts, mais aussi de voir de quelle façon l'industrie a pu agir en fonction de ceux-ci, nous avons effectué la recherche de projets industriels en milieu urbain ou à proximité de milieux urbains qui pouvaient avoir certaines similarités avec le projet Horne 5 de Ressources Falco, soit par la taille du projet, par sa nature ou par sa localisation géographique dans une région hors des grands centres. Notre ciblage a été fait en fonction de ces deux critères, mais également selon la disponibilité d'informations pertinentes (revue de presse, informations rendues publiques par l'entreprise, etc.).

3.1.1. LE CAS D'ELDORADO GOLD

Parmi les projets étudiés, il aurait été difficile de passer sous silence celui de la mine Lamaque d'Eldorado Gold, projet aurifère situé à Val-d'Or en Abitibi-Témiscamingue, à 100 kilomètres de Rouyn-Noranda. Ce projet de mine situé à l'entrée sud de la municipalité emploie actuellement 679 travailleurs, dont 30 % par le biais d'entrepreneurs. 81 % de sa main-d'œuvre est directement en provenance de Val-d'Or.

À son arrivée en région et lors de son développement, la municipalité faisait déjà face à des défis aux niveaux de la main-d'œuvre, du logement et des services sociaux, notamment au niveau des places en garderie. Afin de favoriser l'attractivité de l'entreprise, cette dernière a développé à travers les années une proposition de valeur aux employés qu'elle a mis de l'avant en 2021 par le biais d'une marque employeur : « Sous la surface » par laquelle elle fait ressortir le bonheur au travail, les défis et les succès de ses ambassadeurs.

La proximité du site minier est un des facteurs d'attractivité sur lequel cette organisation a fortement misé à travers les années, visant notamment un bassin de travailleurs établis à Val-d'Or, mais dont l'emploi était en mode « fly-in/fly-out » (FIFO).

La diversité et l'inclusion sont également des éléments mis de l'avant. Elle compte dans ses rangs 18,8 % de main-d'œuvre féminine. Une forte proportion dans cette industrie traditionnellement masculine. Enfin, elle compte aussi 4 employés issus des communautés autochtones avoisinantes.

La diversité de sa main-d'œuvre est principalement liée à²⁸ :

- Leur partenariat avec Artemis Project (artemisproject.ca), projet dont l'objectif est de promouvoir les entreprises dirigées par des femmes dans le secteur minier.
- Le recrutement international
- La volonté de créer un environnement de travail inclusif et égalitaire.

Voici quelques mesures mises en place par l'entreprise pour favoriser l'attraction et la rétention de main-d'œuvre, en plus d'actions permettant d'atténuer des problématiques vécues localement :

²⁸ <https://www.eldoradogoldquebec.com/developpement-durable/realisations-responsabilite-sociale-2023/>

- Programme leader : formation en entreprise afin de développer la carrière des employés.
- Garderie subventionnée : grâce à une collaboration, Eldorado Gold a pu directement appuyer la création de places en garderies pour ses employés, atténuant du même coup la pression sur les places requises déjà fortement sollicitées.
- La mise en place d'une politique permettant le travail à temps partiel pour une durée limitée pour des raisons familiales permet notamment d'accommoder un parent n'ayant pas trouvé de place en garderie à la fin d'un congé parental.
- Acquisition d'une résidence permettant d'héberger de nouveaux travailleurs n'ayant pas encore trouvé de logement ou pour accommoder des dirigeants en visite aux installations de Val-d'Or.²⁹

Principaux constats :

- Les pénuries de main-d'œuvre, de logement et de places en garderie étaient déjà des enjeux depuis de nombreuses années au moment de l'arrivée du projet de la mine Lamaque d'Eldorado Gold à Val-d'Or. Malgré ces défis, l'entreprise a su travailler en collaboration avec la population et la communauté d'affaires et effectuer son recrutement à plus de 80 % au sein de la communauté.

*ARTEMIS PROJECT***

L'objectif du projet est de promouvoir les entreprises dirigées par des femmes dans le secteur minier.

Innovation et diversité

Le projet encourage l'innovation en intégrant des perspectives et des compétences diversifiées, principalement celles des entrepreneures féminines, pour résoudre des problèmes complexes dans le secteur minier. L'idée est que des équipes diversifiées peuvent offrir des solutions plus innovantes et efficaces.

Programmes de collaboration

Le Artemis Project met en place des programmes d'approvisionnement durables et évolutifs entre les entrepreneures féminines et les organisations minières. Ces collaborations visent à créer des résultats commerciaux agiles et innovants tout en promouvant la diversité et l'inclusion dans l'industrie.

Soutien aux entrepreneures

Les membres du projet bénéficient de divers avantages, tels que l'accès à un réseau de pairs, des opportunités de co-création, des formations continues en leadership et stratégie, ainsi qu'un soutien pour augmenter leur visibilité auprès des décideurs de haut niveau et des parties prenantes gouvernementales.

²⁹ <https://www.lecitoyenvaldoramamos.com/article/2019/12/03/une-maison-eldorado-gold-lamaque-a-val-d-or>

3.1.2. LE CAS DE BÉCANCOUR

Dans un contexte où le Québec cherche à devenir un acteur clé dans l'industrie des batteries pour l'électrification des transports, la ville de Bécancour située dans la région du Centre-du-Québec, connaît actuellement un développement significatif. De nombreux projets ont été annoncés dans ce secteur dont la construction d'usines telles que GM Posco³⁰, Ford³¹, Vale³² qui feront de la ville un centre névralgique pour la filière batterie au Québec.

Les impacts de ce développement s'étendent au niveau socioéconomique, tant au niveau de la pénurie de main-d'œuvre, des logements³³ et des services à la communauté. En effet, malgré l'amélioration de la situation dans l'ensemble du Québec dans le secteur manufacturier, la région du Centre-du-Québec est parmi celles où la pénurie de main-d'œuvre se fait le plus ressentir avec un taux de vacances plus élevé qu'ailleurs au Québec³⁴.

Dans cette région, la crise du logement déjà présente avant les investissements et les développements liés à la filière batterie serait accentuée.³⁵ Les personnes vulnérables sont les plus susceptibles d'être affectées par les mouvements sur le marché immobilier. Le manque de logement crée une pression à la hausse sur les prix affectant l'abordabilité de manière significative.

Les solutions à ces situations sont apportées, notamment par les municipalités. En effet, Bécancour, qui compte à ce jour environ 7000 unités d'habitation, vise à augmenter son nombre d'unités d'habitation de 6700 unités dans les 10 prochaines années.

Les entreprises de manière individuelle n'ont pas la mesure exacte de leurs impacts, c'est plutôt le regroupement d'entreprises de la filière batterie qui amène ce développement rapide et les enjeux qui en découlent. D'aucune façon, dans la documentation recensée, il n'est possible de voir les mesures prises par les entreprises elle-même pour faire aux enjeux rencontrés.

Toutefois, le gouvernement semble vouloir participer à la recherche de solutions pour réduire la pression qu'exerce le développement de la filière batterie sur la main-d'œuvre, le logement, etc.³⁶

Principaux constats :

- Les pénuries de main-d'œuvre et de logement étaient encore une fois des enjeux présents dans la région du Centre-du-Québec et ailleurs avant le développement de la filière batterie. Les municipalités ainsi que les entreprises devront redoubler d'efforts pour y faire face et mettre en place des mesures permettant d'atténuer les impacts sociaux.

3.2. CRÉATION D'EMPLOIS

La partie précédente a exposé les besoins en ressources humaines pour le projet Horne 5. C'est autant de postes à créer qui n'existent pas encore.

De plus, des emplois indirects seront créés dans les secteurs de la construction, des services de transport, des services alimentaires et des fournitures industrielles, en raison de la demande accrue pour ces services.

³⁰ <https://www.lesaffaires.com/secteurs/aeronautique-et-transport/gm-ouvrira-une-usine-a-becancour-pour-ses-vehicules-electriques-2/>

³¹ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2076826/usine-ford-becancour-donald-olivier>

³² <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2053320/chantier-vale-batteries-becancour-nickel>

³³ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2046143/taux-inoccupation-logement-trois-rivieres>

³⁴ <https://www.ledevoir.com/economie/798746/penurie-main-oeuvre-connaît-accalmie-secteur-manufacturier>

³⁵ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2069735/liliere-batterie-crise-du-logement-quebec>

³⁶ <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/economie/publications/developpement-filiere-batterie/northvolt/retombees-economiques>

L'augmentation des revenus des employés miniers a, dans notre analyse comparative, fait état d'une hausse de la demande pour les biens et services locaux, créant ainsi des emplois induits dans les commerces de détail, les services de santé et l'éducation.

3.3. ENJEUX EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE

Le vieillissement de la main-d'œuvre et les départs à la retraite

L'industrie minière compte un bon nombre de travailleurs expérimentés. L'industrie anticipe une importante vague de départs à la retraite et l'impact de cette dernière sur le transfert des compétences techniques.

La nécessité d'élargir le recrutement vers de nouveaux bassins de main-d'œuvre

Compte-tenu de leur concentration importante en région, les entreprises minières doivent relever des défis de recrutement dans des bassins de main-d'œuvre restreints.

Un apport de travailleurs diplômés insuffisant pour les emplois de production

Le nombre de travailleurs diplômés issus des programmes de formation en lien avec le secteur minier doit être géré soigneusement compte tenu du caractère cyclique du secteur.

La nécessité de valoriser les emplois du secteur

Le manque de main-d'œuvre diplômée disponible renforce le besoin de valoriser les métiers et les emplois miniers, d'en faire une promotion dynamique et de soutenir l'utilisation des plateformes sociales pour rejoindre les clientèles intéressées. L'industrie doit aussi trouver un moyen de redorer son image auprès de la jeunesse.

Des besoins de formation accrus

Les changements technologiques, de plus en plus liés au passage au numérique, et les exigences de productivité liées à la concurrence stimulent les besoins de formation de la main-d'œuvre pour la mutation des postes et l'acquisition de compétences numériques entre autres l'industrie doit adopter les nouveaux modes de formation pour répondre à ses besoins et à ceux de ses employés.

*Diagnostic sectoriel de l'industrie minière du Québec,
CSMO Mines, Avril 2020*

3.4. LES TENDANCES EN RECRUTEMENT

Le diagnostic sectoriel de l'industrie minière du Québec³⁷ du CSMO Mines édité en 2020 présente un état du secteur minier au 31 décembre 2018 sur des données d'entreprises consultées à l'été 2019. Malgré l'écart entre l'acquisition des données et la situation d'aujourd'hui, il est intéressant d'observer les tendances qui se dégagent dans le recrutement en secteur minier.

Il est important de garder un esprit critique face à ces données datées de 2018. Il s'agit de deux situations différentes séparées, entre autres, par la pandémie de Covid-19 ainsi que par l'essor considérable des outils d'intelligence artificielle.

TABLEAU 22 - Classement des moyens de recrutement dans l'ordre de préférence selon les entreprises, CSMO Mines, 2020

MOYEN DE RECRUTEMENT	CLASSEMENT
Médias sociaux	1
Site Web	2
Référence interne	3
Médias traditionnels	4
Firmes spécialisées en affichage d'emploi	5
Emploi-Québec	6
Site du CSMO Mines	7
Services Canada	8
Agences de placement	9
Autre	10

Les moyens de recrutement privilégiés par les entreprises interrogées restent, comme la majorité des industries, les médias sociaux. Il s'agit du moyen le plus simple d'atteindre des cibles très précises. Les autres moyens ne sont pas délaissés pour autant et chacun conserve ses atouts et ses défauts.

PLATEFORME	ENTREPRISES (%)
LinkedIn	77,3
Facebook	68,2
Instagram	9,1
Twitter	0,0
Snapchat	0,0
Autres plateformes (Indeed, Jobillico, salon de l'emploi, etc.)	22,7

Concernant les plateformes utilisées pour le recrutement, LinkedIn et Facebook étaient majoritairement utilisés en 2019. Il sera important de se rallier sur les réelles tendances du marché à l'heure des premières embauches, en fonction des postes à pourvoir. Il est possible que les candidats d'un poste administratif ne soient pas atteignables de la même façon que ceux d'un poste minier.

³⁷ <https://exploreslesmines.com/fr/diagnostic-sectoriel/>

À noter également qu'une majorité des entreprises interrogées acceptent les candidatures spontanées (95 %) et les conservent jusqu'à ce que des postes s'ouvrent (89,4 %). Cette pratique est maintenant conditionnée par la loi 25 sur la protection des renseignements personnels. Il sera important d'informer les candidats du délai de conservation de leurs renseignements.

3.5. RESSOURCES FALCO – ORIENTATIONS ET VALEURS DE L'ORGANISATION

MISSION

« Notre façon d'être une minière : Bâtir un héritage durable chaque jour, par chacune de nos actions. »

VISION

« L'approche innovante, évolutive et transparente de Falco, ancrée dans les enjeux actuels et futurs, est un modèle et une fierté pour ses employés, sa communauté et ses pairs. »

VALEURS

Falco prône des valeurs telles que la transparence, l'intégrité, la détermination et l'audace.

Une des valeurs qui n'est pas diffusée publiquement sur le site de l'entreprise est l'inclusion. Par contre, elle est ressortie dans le cadre des entrevues avec les dirigeants.

En lien avec la stratégie d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, cette valeur prend une importance particulière puisque Ressource Falco souhaite faire les choses différemment et recruter dans des bassins de travailleurs potentiels nouveaux : personne en situation de handicap, personnes avec défis à l'emploi, travailleurs issus de la diversité, davantage de femmes dans des postes d'opération, etc.

4. ENJEUX ET SOLUTIONS

4.1. RECRUTEMENT

Parmi les sources de recrutement envisagées par Ressources Falco,

- 50 travailleurs finissants
- 200 travailleurs provenant de sous-traitants (entrepreneurs locaux)
- 50 Retraités ou semi retraités attirés 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)
 - o Travailleurs avec des défis à l'emploi
 - o Travailleur en situation de handicap
 - o Réorientations de carrière / Travailleurs déjà à l'emploi
- **Reste donc environ une centaine de nouveaux arrivants en région.**

Durant la construction, le recours aux entrepreneurs locaux favorisera les ressources déjà établies à Rouyn-Noranda et réduira ainsi la pression sur le marché du logement.

De plus, la Ville de Rouyn-Noranda considère qu'elle peut absorber une augmentation de 200 familles en matière de logement.

RECRUTEMENT EN ONTARIO

L'Accord de libre-échange canadien³⁸ (ALEC), en vigueur depuis le 1er juillet 2017, vise à réduire les barrières du commerce interprovincial et à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre à travers le Canada. Cet accord facilite le commerce des biens, des services et des investissements, et établit des règles claires pour la reconnaissance des qualifications professionnelles entre les provinces et les territoires canadiens.

Dans le cadre du projet Horne 5 à Rouyn-Noranda, l'ALEC joue un rôle essentiel en permettant le recrutement de travailleurs qualifiés au-delà des frontières provinciales, notamment en Ontario. Cependant, bien que l'ALEC simplifie plusieurs aspects du commerce et de la mobilité, il existe des enjeux spécifiques et des exceptions à prendre en compte pour assurer la conformité et l'efficacité de ce processus.

Le chapitre 7 du document de l'ALEC décrit les règles relatives à mobilité de la main-d'œuvre au sein du Canada.

L'ALEC repose sur le principe de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, facilitant ainsi la mobilité des travailleurs qualifiés d'une province à une autre. Cela pourrait être particulièrement bénéfique pour le projet Horne 5, permettant d'attirer des talents de l'Ontario. Des exceptions peuvent tout de même être justifiées par des différences importantes en matière de compétences nécessaires pour exercer certaines professions.

³⁸ https://www.cfta-alec.ca/wp-content/uploads/2020/08/CFTA-Consolidated-Text-Final-French_August-5-2020.pdf

Les accréditations « Sceau Rouge »³⁹ sont un programme de certification interprovinciale pour les métiers spécialisés au Canada. Elles sont reconnues à travers tous les provinces et territoires, facilitant la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée dans les métiers désignés. Les métiers⁴⁰ couverts par le programme « Sceau Rouge » incluent, entre autres, les électriciens, les mécaniciens industriels, les soudeurs, et les machinistes, qui sont souvent critiques pour les projets industriels et miniers. Une fois certifiés, les détenteurs du « Sceau Rouge » peuvent travailler dans n'importe quelle province ou territoire sans avoir à passer des tests supplémentaires.

4.2. RÉTENTION DES TALENTS

Conditions de travail attractives, avantages sociaux, développement professionnel

- Quarts de travail rotatifs (5-4-4-5) par exemple
- Avantages sociaux (assurances collectives, etc.) et programme de soutien aux employés
- Rémunération concurrentielle
- Ambiance de travail s'avère une composante importante pour favoriser l'engagement des ressources.

4.3. LOGEMENTS

Initiatives potentielles

- Collaboration avec la communauté (Ville de Rouyn-Noranda, promoteurs immobiliers locaux) pour faire connaître les besoins de la communauté et ceux à venir de Ressources Falco.
- Des programmes d'aide au logement peuvent être mis en place pour favoriser l'attraction de ressources qui proviendraient de l'extérieur de la région.
- Participation à des programmes en collaboration avec la ville de Rouyn-Noranda, le gouvernement et Falco pour le développement de logements sociaux ou abordables.

4.4. GARDERIES

Afin de favoriser le retour au travail suite à des congés parentaux ainsi que l'attractivité pour des familles venant s'établir à Rouyn-Noranda, Ressources Falco pourra évaluer la possibilité de soutenir seul ou en collaboration avec d'autres entreprises de la communauté, un milieu de garde offrant à la fois des places pour les membres de la communauté et pour les employés de Falco. De cette façon, la pression sur les places en garderie en sera réduite.

Il faut tout de même considérer qu'une garderie en milieu de travail n'est pas envisagée ici pour des raisons de sécurité, puisque le projet est situé en zone industrielle.

³⁹ <https://www.red-seal.ca/fra/about/pr.4gr.1m.shtml>

⁴⁰ <https://www.red-seal.ca/fra/trades/tr.1d.2s.1.3st.shtml>

4.5. SOINS DE SANTÉ

Comme l'accès aux soins de santé est un enjeu important en région, Ressources Falco pourrait envisager d'offrir un programme d'accès à des soins de santé en télémédecine par exemple parmi les avantages sociaux offerts, réduisant ainsi la pression sur la demande locale pour certains services.

ANNEXE 1 - LÉGENDE DES CODES D'ÉTUDES ET DE FORMATION

DEP	Diplôme d'études professionnelles
DEP-EM	Diplôme d'études professionnelles en extraction de minerais
DEP-FDI	Diplôme d'études professionnelles en forage au diamant
DEP-MEC	Diplôme d'études professionnelles en mécanique d'engins de chantier
DEP-MVL	Diplôme d'études professionnelles en mécanique de véhicules lourds routiers
DEP-CMTM	Diplôme d'études professionnelles en conduite de machines de traitement du minerais
DEP-MICE	Diplôme d'études professionnelles en mécanique industrielle de construction et d'entretien
DES	Diplôme d'études secondaires
BAC-GEO	Baccalauréat en géologie
BAC-GGEO	Baccalauréat en génie géologique

ANNEXE 2 - NOMBRE DE DIPLÔMÉS ISSUS DES FORMATIONS CIBLÉES EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

ÉTABLISSEMENT	TYPE	FORMATION	2020	2021	2022	2023	2024	MOYENNE
Centre de formation professionnelle (CFP) Harricana à Amos	DEP	Conduite de machinerie lourde en voirie forestière	Aucune donnée					
	DEP	Santé, assistance et soins infirmiers						
	DEP	Secrétariat						
	DEP	Usinage						
	DEP	Mécanique industrielle de construction et d'entretien						
Centre de formation professionnelle (CFP) de Val-d'Or	DEP	Dessin de bâtiment	Aucune donnée					
	DEP	Dessin industriel						
	DEP	Conduite de machines de traitement du minéral						
	DEP	Extraction de minéral						
	DEP	Forage au diamant						
	DEP	Forage et dynamitage						
	DEP	Secrétariat						
Centre Polymétier à Rouyn-Noranda	DEP	Charpenterie-menuiserie	42	62	37	42	s.o.	46
	DEP	Comptabilité	22	17	17	12	s.o.	17
	DEP	Électricité	37	47	42	27	s.o.	38
	DEP	Électromécanique de systèmes automatisés	17	22	12	17	s.o.	17
	DEP	Secrétariat	12	22	12	22	s.o.	17
Centre de formation professionnelle (CFP) Lac-Abitibi — La Sarre	DEP	Mécanique engin de chantier	s.o.	s.o.	29	31	29	30
	DEP	Mécanique de véhicules lourds routiers	s.o.	s.o.	5	9	9	8
	DEP	Soudage-Montage	s.o.	s.o.	12	9	9	10
	DEP	Soudure Haute-Pression	s.o.	s.o.	0	0	9	3
	DEP	Secrétariat	s.o.	s.o.	11	4	8	8

ÉTABLISSEMENT	TYPE	FORMATION	2020	2021	2022	2023	2024	MOYENNE
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	DEC	Techniques de comptabilité et de gestion	48	31	25	24	s.o.	32
	DEC	Techniques de l'informatique	17	16	18	18	s.o.	17
	DEC	Soins infirmiers	46	44	45	38	s.o.	43
	DEC	Technologie de maintenance industrielle (mécanique)	2	6	7	7	s.o.	6
	DEC	Technologie du génie civil	13	7	7	10	s.o.	9
	DEC	Technologie du génie électrique — automatisation et contrôle	15	13	22	14	s.o.	16
	DEC	Technologie minérale	15	42	11	16	s.o.	21
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)	BAC	Administration	30	27	36	36	s.o.	32
	BAC	Sciences infirmières	17	20	16	11	s.o.	16
	BAC	Génie (Électrique, Électromécanique, Mécanique)	18	12	10	13	s.o.	13
	BAC	Sciences comptables	7	8	4	4	s.o.	6
	2-3e cycle	Maîtrise en gestion des organisations — Profil Recherche	0	2	0	0	s.o.	1
	2-3e cycle	Doctorat en sciences de l'environnement	10	4	6	6	s.o.	7
	2-3e cycle	Doctorat en ingénierie	0	1	3	0	s.o.	1
	2-3e cycle	Doctorat en minéral	3	2	2	5	s.o.	3
	DEC-BAC	Administration (DEC-BAC)	2	4	1	3	s.o.	3
	DEC-BAC	Administration (DEC-BAC) / Majeure en gestion des ressources humaines	0	10	18	16	s.o.	11
	DEC-BAC	Soins infirmiers (DEC-BAC) / Sciences infirmières (formation intégrée)	53	72	110	135	s.o.	93
	DEC-BAC	Comptabilité et de gestion (DEC-BAC) / Sciences comptables, administration des affaires	9	7	8	5	s.o.	7
	BAC	Génie des mines	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0
	BAC	Gestion des ressources humaines	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0
2-3e cycle	Maîtrise en administration des affaires — MBA pour Cadres	3	26	2	17	s.o.	12	

ÉTABLISSEMENT	TYPE	FORMATION	2020	2021	2022	2023	2024	MOYENNE
	2-3e cycle	Maîtrise en génie minéral	14	9	7	4	s.o.	9
	2-3e cycle	Maîtrise en gestion de projet — Profil professionnel	0	0	0	0	s.o.	0
	2-3e cycle	Maîtrise en ingénierie	22	5	9	8	s.o.	11
	2-3e cycle	Maîtrise Sciences infirmières	9	6	8	8	s.o.	8
Distance — Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) — Campus Rouyn-Noranda	Certificat	Certificat en administration	46	42	38	39	s.o.	41
	Certificat	Certificat en sciences comptables	14	14	12	5	s.o.	11
	Certificat	Certificat en santé et sécurité au travail	135	167	168	141	s.o.	153
	Certificat	Certificat en gestion des ressources humaines	48	54	37	52	s.o.	48
	Certificat	Certificat en soins infirmiers cliniques	138	150	130	135	s.o.	138
	Certificat	Certificat en électromécanique minière	0	1	0	0	s.o.	0
	Certificat	Certificat en environnement minier	1	1	4	0	s.o.	2
	Certificat	Certificat d'accès à la profession comptable	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0