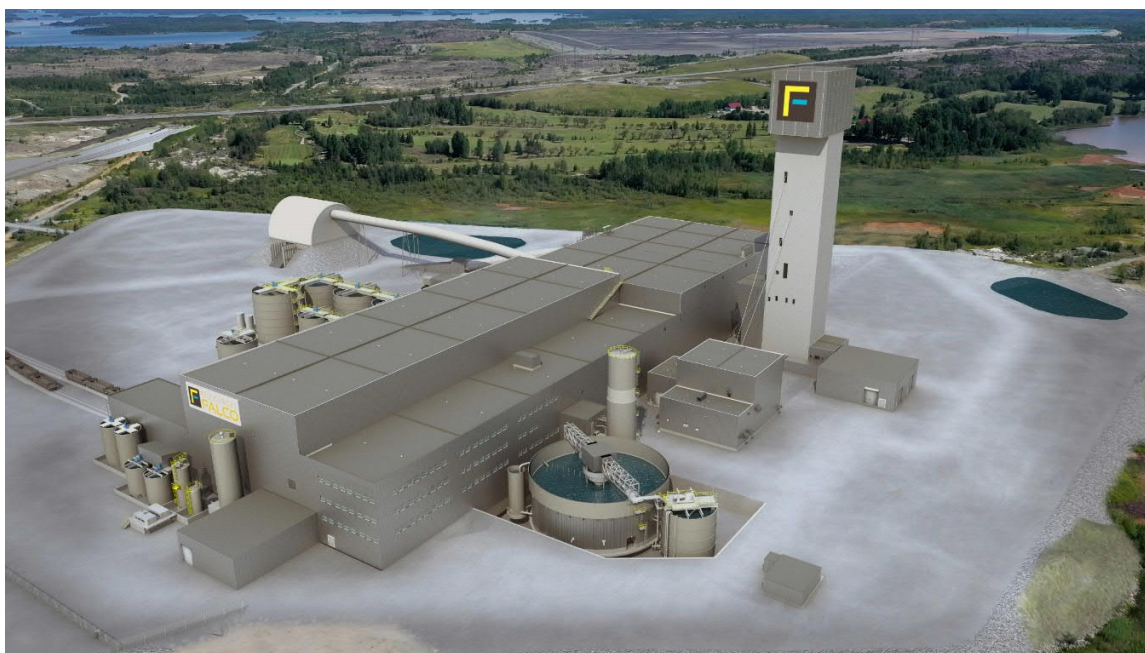




PLAN D'ACTION ET DE SUIVI SOCIAL 2024-2027

PROJET Pour discussion avec la communauté



29 août 2024

PLAN D'ACTION ET DE SUIVI SOCIAL 2024-2027

Historique

Nous travaillons le volet des impacts sociaux depuis plusieurs années, à travers nos démarches d'engagement des parties prenantes et d'évaluation environnementale et sociale; deux démarches complémentaires qui s'alimentent l'une et l'autre pour nous permettre de prendre des décisions mieux informées et plus acceptables socialement et environnementalement.

Depuis l'annonce de notre projet en 2014, nous avons organisé plusieurs activités pour engager les parties prenantes et les Premières Nations. Ainsi, nous avons réalisé plus d'une centaine de rencontres avec des membres des communautés locales, des regroupements citoyens, des organismes sociaux-communautaires, environnementaux, et d'activités récréotouristiques, ainsi que des établissements d'enseignement.

Deux démarches liées, un effort continu



Dès février 2019, nous avons mis sur pied un comité consultatif composé de diverses parties prenantes, qui s'est réuni une douzaine de fois, et que nous souhaitons maintenir tout au long des différentes phases de notre projet.

Au cours des dix dernières années, nous avons aussi offert divers moyens pour que le public puisse accéder facilement aux informations sur notre projet, notamment avec notre bureau de relations communautaires dans le Vieux-Noranda de 2015 à 2020 puis réouvert en 2024 et plus récemment, avec l'accès en ligne au Portail Falco Horne 5 (www.falcohome5.ca), qui depuis avril 2024 offre de l'information vulgarisée à l'intention du grand public permettant

des cartes interactives du projet, de l'accès à de la documentation, des vidéos explicatifs et des podcasts audios répondant aux questions du public.

En parallèle, différentes enquêtes ont aussi été réalisées dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale pour approfondir les impacts sociaux : mentionnons l'enquête sur l'utilisation du territoire des lacs Dufault et Duprat menée auprès d'organismes locaux en 2019; ou encore la vaste étude lancée en 2020 pour caractériser les composantes sociales du milieu, en collaboration avec l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Cette étude comprenait une collecte de données statistiques sur la population, un sondage diffusé auprès de la population des quatre quartiers de Rouyn-Noranda proches du projet Horne 5 et des entrevues semi-dirigées auprès de 20 organismes et 14 entreprises locales. Mentionnons également l'exercice de matérialité des thématiques ESG et l'élaboration de notre stratégie ESG et qui démontre notre engagement à surpasser les meilleures pratiques de l'industrie minière par rapport aux thématiques environnementales et sociales.

L'examen de notre projet par le BAPE représente un point culminant de nos deux démarches.

Contexte

Falco reconnaît l'importance des impacts sociaux liés à ses activités. Si le projet allait de l'avant, l'entreprise a l'intention de proposer une approche concrète, intégrée et systématique pour aborder ces impacts, en collaboration avec les parties prenantes et les Premières Nations concernées par le projet. La mise en œuvre de mesures de prévention, de gestion et d'atténuation des impacts est essentielle et constituerait le cœur de l'approche collaborative que l'entreprise souhaite adopter.

Un comité consultatif actif

Souhaitant jouer le rôle de catalyseur du Plan d'action et de suivi social, Falco a mis en place un comité consultatif composé d'acteurs locaux et de membres de la communauté tel que mentionné précédemment. Ce comité soutient la réalisation de la contribution sociale de l'entreprise en mettant en lumière les impacts sociaux et en suggérant des approches novatrices et structurantes. La mission du comité est la suivante :

1. Faire connaître à la direction de l'entreprise les préoccupations soulevées par les parties prenantes
2. Indiquer à la Société les besoins des parties prenantes en matière d'information et de vulgarisation
3. Contribuer à favoriser les retombées économiques et sociales pour les communautés locales

Les comptes rendus des rencontres du comité consultatif tenues peuvent être consultés sur le portail web du projet. Si le projet se concrétise, la composition du comité serait revue pour inclure une représentation citoyenne et son mandat serait étendu pour inclure le suivi des impacts environnementaux et sociaux du projet.

Documentation des préoccupations

Pour documenter les préoccupations de la population, la firme WSP, avec la collaboration de l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, a été mandatée pour produire un *État de référence des composantes sociales*, déposé à la direction de Ressources Falco en décembre 2021. Vingt organismes locaux, couvrant des domaines variés tels que la santé, l'éducation, et l'économie, ont participé à des entrevues approfondies. De plus, 14 entreprises de secteurs divers ont été consultées pour décrire les impacts sociaux anticipés du projet Falco Horne 5.

Pour évaluer l'opinion publique, une invitation à répondre à un sondage a été envoyée à 2 602 ménages, avec un taux de participation de 25,3 %. Les résultats de ce sondage, ainsi que l'*État de référence des composantes sociales* sont disponibles au public dans la section « Documentation » du portail (www.falcohorne5.ca).

En complément à l'*État de référence des composantes sociales*, un *Bilan stratégique* a été réalisé par un réviseur externe (SNC-Lavalin, aujourd'hui AtkinsRéalis) sur la base de l'ensemble des données transmises qui ont été cumulées et rassemblées par la démarche. L'utilisation d'un réviseur externe assure un détachement vis-à-vis le projet Falco Horne 5 et de l'historique des approches faites auprès du milieu, ce qui est favorable pour aider à

poser un regard nouveau et requestionner, au besoin, les mesures prévues à l'étude d'impact du projet, ainsi que les engagements de Falco. L'intégralité du *Bilan stratégique* est disponible au public sur le portail du projet.

Que révèlent les consultations?

Les résultats de nos démarches démontrent un intérêt pour le projet et ses effets positifs attendus, et des défis d'insertion environnementale et sociale. Le principal enjeu transversal identifié est la nécessité de réduire les pressions supplémentaires générées par le projet sur les enjeux sociaux déjà existants. Les attentes des parties prenantes et de la population sont que Falco ajuste ses mesures pour minimiser ces pressions. Nous ne sommes pas responsables des enjeux sociaux préexistants, mais nous devons minimalement prévoir des mesures pour réduire et compenser l'impact potentiel du projet.

Mentionnons ici que la direction de Falco entend minimiser l'impact de ses activités sur les enjeux existants et qu'elle a également pour objectif d'agir comme créateur de valeur à Rouyn-Noranda en mettant à contribution son expertise, ses ressources et son réseau pour maximiser les impacts positifs du projet et améliorer le bien-être des employés et des communautés.

Huit préoccupations-clés

Dans sa version actuelle, le Plan d'action et de suivi social de Falco se concentre sur huit préoccupations-clés, identifiées principalement dans l'*État de référence des composantes sociales*. Il s'agit ici d'un point de départ qui évoluera au fil du temps. Pour chacune de ces préoccupations, des actions spécifiques mesurables seraient développées en collaboration avec le comité consultatif et les parties prenantes, ainsi qu'en consultation avec la population afin d'atténuer les impacts et de maximiser les bénéfices pour la communauté.

1. Recrutement, intégration et rétention dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre
2. Offre adéquate de formation
3. Disponibilité et coût de l'habitation
4. Intégration des nouveaux arrivants
5. Accès aux services à la communauté (CPE, écoles, santé, transport)
6. Maintien de la qualité de vie
7. Retombées socioéconomiques positives
8. Transition sociale vers la fermeture

Quatre sphères d'action

Bien que la finalisation du Plan d'action et de suivi social serait réalisée en cocréation avec le milieu d'accueil, nous pouvons dès maintenant présenter les quatre sphères sur lesquelles nous entendons concentrer nos actions et les orientations correspondantes. Soulignons que plusieurs orientations de ce plan recoupent les objectifs figurant au cœur de la stratégie ESG, que nous nous engageons à adopter dans le cadre de nos activités et dont les résultats seraient diffusés publiquement de façon périodique.

Sphère 1 : Nos travailleurs et travailleuses

Nos travailleurs et travailleuses représentent des éléments fondamentaux pour la réussite et la durabilité de notre projet. Nous croyons qu'en investissant dans la formation et le bien-être de nos employés, nous pourrions attirer davantage de talents tout en suscitant un fort engagement. De plus, nous croyons qu'en leur offrant un soutien, notamment pour le logement et l'accès aux services, nous pourrions rendre la relocalisation qui pourrait être nécessaire pour certains de nos futurs employés plus attractive et moins stressante pour eux, facilitant ainsi leur intégration dans la communauté et l'entreprise.

Sphère 2 : Les entreprises régionales

Les entreprises locales et régionales de services jouent un rôle essentiel dans le soutien logistique et opérationnel. En travaillant avec des entreprises locales, nous contribuons au développement économique de la région, créant des emplois et stimulant la croissance économique locale. Cela renforce l'expertise locale et la compétitivité, dont nous bénéficions indirectement. Aussi nous considérons que les entreprises locales peuvent apporter des idées innovantes et collaborer au développement de nouveaux produits ou services.

Sphère 3 : Les communautés

Les communautés concernées par notre projet sont des parties prenantes essentielles à nos activités, avec qui les bonnes relations sont cruciales pour la durabilité et le succès du projet. Nous considérons que de soutenir les communautés facilite leurs capacités à résister et à s'adapter aux changements économiques, sociaux et environnementaux.

Sphère 4 : Les milieux de vie

Nous sommes conscients que les travailleurs et travailleuses qualifié(e)s dont nous aurons besoin pour pourvoir les postes que nous offrirons seraient plus enclins à s'installer et à rester dans des régions offrant des milieux de vie de qualité, incluant des logements adéquats, des services de santé, des écoles, des loisirs et un environnement sûr. Nous sommes convaincus qu'en soutenant la qualité des milieux de vie, nous pourrions participer à créer un environnement stable et prospère pour tous.

Tel que présenté dans les quatre tableaux suivants, pour chacune des sphères d'action, nous avons ciblé des orientations spécifiques, les préoccupations-clés auxquelles nous entendons répondre, les initiatives ou les mesures que nous avons déployées lors des phases de conception ou d'avant-projet, des actions que nous considérons à l'heure actuelle et des partenariats potentiels pour leur mise en œuvre. Soulignons que suivant un principe d'itération, ce plan serait évolutif et adapté selon les enjeux vécus dans le milieu durant les phases de développement du projet Horne 5.

La section qui suit les tableaux présente les détails associés à chacune des mesures ou actions que nous envisageons par préoccupations-clés.

Tableau 1 : Sphère d'action – Nos travailleurs et travailleuses

Sphère d'action 1 – Nos travailleurs et travailleuses 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, soutenir l'intégration et retenir les talents.			
Préoccupations-clés ciblées	Initiatives ou mesures déployées durant les phases de conception ou d'avant-projet	Actions contenues dans le Plan d'action et de suivi social	Partenariats potentiels
Pénurie de main-d'œuvre, recrutement, intégration et rétention Offre adéquate en formation Retombées socioéconomiques positives Accès aux services à la communauté Disponibilité et coût de l'habitation	Inclusivité : prévoir aller puiser dans les bassins de main-d'œuvre disponible Exploration de partenariats: établissements de recherche & d'enseignement Réduction des besoins en main-d'œuvre par l'intégration de processus novateurs d'automatisation	Plan spécifiant les besoins en personnel par spécialité Développement de formations spécifiques équipementiers & écoles Offre de stages et de compagnonnage Politiques contre la discrimination, le racisme et l'intimidation Accompagnement en continu de personnes marginalisées dans l'industrie minière Formations continues techniques sur les opérations minières Programmes de développement personnel au choix des employés Places créées en services de garde pour les employés et la population Primes de relocalisation pour travailleurs et travailleuses de l'extérieur Services de santé en appoint pour réduire la pression	Plan RH d'inclusion extensif des travailleurs et travailleuses marginalisé(e)s avec Vision-Travail École d'études autochtones: inclusion des travailleurs et travailleuses des Premières Nations Centre de formation professionnelle La Source – Polymétier Cégeps UQAT : plusieurs chaires de recherche sont concernées

		Consultation des travailleurs et travailleuses sur les conditions de travail stimulantes et flexibles à adopter	
--	--	---	--

Tableau 2 : Sphère d'action – Les entreprises de la région

Sphère d'action 2 – Les entreprises de la région			
2.1 Des entreprises locales et régionales prospères et innovantes.			
Préoccupations-clés ciblées	Initiatives ou mesures déployées durant les phases de conception ou d'avant-projet	Actions contenues dans le Plan d'action et de suivi social	Partenariats potentiels
Retombées socioéconomiques positives Recrutement, intégration et recrutement vs pénurie de main-d'oeuvre	Adoption d'une chaîne d'approvisionnement locale et responsable (par ex. : pas d'entrepôt sur le site minier)	Comblement des besoins en main-d'œuvre par les fournisseurs (jusqu'à 40 %) et adoption d'une approche RH décentralisée Politique favorisant l'approvisionnement local et régional, incluant les Premières Nations Alliances avec les fournisseurs de services pour le partage de ressources Engagement avec les acheteurs et fournisseurs sur les critères ESG (économie circulaire) Fractionnement des mandats de grande envergure à toutes les phases du projet, lorsque possible	MISA et la ZIM : innovations en entreprises

Tableau 3 : Sphère d'action – Les communautés

Sphère d'action 3 – Les communautés 3.1 Des communautés éduquées, informées, résilientes et en santé, aussi bien physiquement que mentalement. 3.2 Des organisations solides et pérennes. 3.3 Des retombées concrètes pour les communautés autochtones concernées.			
Préoccupations-clés ciblées	Initiatives ou mesures déployées durant les phases de conception ou d'avant-projet	Actions contenues dans le Plan d'action et de suivi social	Partenariats potentiels
Maintien de la qualité de vie Intégration des nouveaux arrivants Accès aux services à la communauté Retombées socioéconomiques positives Transition sociale vers la fermeture	Formation d'un comité consultatif pour identifier les enjeux liés au projet et des solutions pour y répondre Implication de Falco sur des groupes de travail locaux (logement, formations, etc.) Plans d'engagement préliminaires auprès des Premières Nations pour la mise en œuvre de projets ou partenariats	Critères minimums à l'embauche pour la reconnaissance de la persévérance scolaire Partenariat avec les organisations locales, notamment celles qui offrent des services aux nouveaux arrivants Moyens de communication accessibles, transparents, en continu et diversifiés / mécanismes participatifs appropriés Politique de cohabitation visant l'atténuation des impacts, et si nécessaire, leur compensation Politique de gestion des signalements proactive Politique d'investissements communautaires ciblant les enjeux prioritaires Soutien au volontariat des employés dans les organismes communautaires locaux Suivi des impacts adapté en continu aux besoins et aux réalités observées et ajustement des stratégies en fonction des besoins et des rétroactions des parties prenantes Développement et mise en place d'un plan de transition sociale responsable, inclusif et durable inspiré des meilleures pratiques	Le LASERN dont les recherches portent sur l'acceptabilité sociale et l'engagement des communautés Chaire Desjardins en développement des petites collectivités L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue L'École d'études autochtones

Tableau 4 : Sphère d'action – Les milieux de vie

Sphère d'action 4 – Les milieux de vie 4.1 Des milieux de vie attractifs, dynamiques et inclusifs. 4.2 Des conditions de logement convenables pour tous.			
Préoccupations-clés ciblées	Initiatives ou mesures déployées durant les phases de conception ou d'avant-projet	Actions contenues dans le Plan d'action et de suivi social	Partenariats potentiels
Maintien de la qualité de vie Disponibilité et coût de l'habitation Accès aux services à la communauté Augmentation de la circulation	Mise en place d'un Comité Logement (2019) Agrandissement du Complexe La Source-Polymétier Relocalisation des ateliers Manutex dans des espaces modernes et accueillants Engagement à surpasser les normes de bruit, de qualité de l'air et de vibrations	Élaboration d'un plan, en collaboration avec le milieu, visant à accroître l'offre de logements adaptée aux besoins de la communauté Soutien pour habitations pour travailleurs et travailleuses durant la construction à transformer ensuite en logements permanents et abordables pour la population Soutien au développement de places en services de garde Collaboration avec les autorités locales pour améliorer les infrastructures de transport en commun et les options de transport actif Si intérêt auprès des ressources de Falco, mise en place de services de covoiturage ou de minibus Plan de réduction des GES Remplacement des énergies fossiles par des énergies propres pour le chauffage Priorisation de l'électrification des équipements Livraison locale ou à faible impact des concentrés Favorisation du transport ferroviaire au camionnage	Ville de Rouyn-Noranda : Groupes de travail sur le logement Villes et villages en santé Office municipal d'habitation de Rouyn-Noranda Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue

		Installation de bornes de recharge pour favoriser l'utilisation de véhicules électriques par les employés Liens entre le site minier et le réseau de transport actif (vélo, marche, course à pied)	
--	--	---	--

Les actions ou mesures en détail :

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

Actions envisagées :

- **Définir les besoins :** 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. On y relève 502 postes dans 122 catégories d'emploi. Nous avons de plus identifié certains facteurs d'attractivité à tenir en compte dans une stratégie RH minière gagnante en 2024.

- o **Répartition du personnel envisagée par Falco**
 - o 50 travailleur(euse)s finissant(e)s
 - o 200 travailleur(euse)s provenant de sous-traitants (entrepreneurs locaux)
 - o 50 retraité(e)s ou semi-retraité(e)s intéressé(e)s à venir terminer leur carrière par le projet à proximité
 - o 100 employé(e)s provenant de la communauté (à l'intérieur d'un rayon de 60 kilomètres)
 - Travailleur(euse)s avec des défis à l'emploi
 - Travailleur(euse)s en situation de handicap
 - Réorientations de carrière / Travailleur(euse)s déjà en l'emploi
 - o Reste donc environ une centaine de nouveaux arrivant(e)s en région
- **Plan RH d'inclusion et de diversité :** L'entreprise s'engage à promouvoir une culture d'entreprise ouverte et inclusive, en mettant en place des politiques contre la discrimination, le racisme et l'intimidation. Des initiatives seraient prises pour faciliter l'intégration et l'accompagnement en continu de personnes marginalisées dans l'industrie minière incluant notamment les femmes dans des postes non-traditionnels, les membres des Premières Nations, les personnes en situation de handicap, les nouveaux arrivants, les personnes en réinsertion sociale et professionnelle, les 55 ans + disponibles au travail et autres groupes marginalisés. À cet effet, nous souhaiterions notamment nous inspirer des constats de la [Thèse](#) portant sur les facteurs de succès liés au recrutement, à l'intégration et à la rétention des employés autochtones dans l'industrie minière par la professeure Joanie Caron de l'École d'études autochtones de l'UQAT ainsi que de la stratégie RH d'inclusion que proposeraient les conseillers en recrutement et intégration de Vision-Travail de Rouyn-Noranda.
- **Conditions de travail attractives :** Falco consulterait les travailleurs et travailleuses afin de mettre en place des conditions de travail stimulantes et flexibles, tels des quarts de travail rotatifs et la possibilité de travail à temps partiel ou en télétravail pour des raisons familiales. L'entreprise offrirait également des avantages sociaux compétitifs et un environnement de travail axé sur le développement et l'engagement des employés.

- **Sous-traitants** : Falco estime que ses fournisseurs pourraient combler jusqu'à 40 % de ses besoins en main-d'œuvre. En adoptant une approche RH décentralisée, le projet favoriserait le développement des activités des entreprises locales, ainsi que leur expertise. De plus, cela permettrait à Falco de bénéficier d'un large bassin de travailleurs et travailleuses expérimenté(e)s tout en renforçant sa relation avec ses fournisseurs.
- **Miser sur le développement de nouvelles technologies et l'autonomisation** des opérations minières avec des partenaires de la région pour atténuer les pressions sur la main-d'œuvre locale et en augmenter la sécurité.
 - o Les technologies ont fait un bond de géant dans les dernières années et Falco souhaiterait saisir les occasions en matière de réduction des risques, d'amélioration de la durabilité et de l'utilisation des ressources. Avec les experts en amélioration continue de Cadence consultants de Rouyn-Noranda, l'équipe d'ingénierie de Falco a identifié une douzaine d'opportunités technologiques significatives pour ses opérations. Celles-ci incluent notamment la réalité augmentée pour la formation et le soutien des travailleurs et travailleuses, la robotique et la téléopération pour réduire l'exposition aux conditions dangereuses, et l'intégration d'un algorithme d'IA au système sismique, afin de prévoir à l'avance les coups de terrain et le comportement du massif rocheux.

2. Offre adéquate de formation

Actions envisagées :

- **Collaboration avec les institutions d'enseignement** : Falco travaillerait étroitement avec les centres de formation professionnelle, les cégeps et l'université de la région afin d'aligner les programmes éducatifs et les besoins du projet. D'abord, en établissant clairement les besoins anticipés puis en demandant aux établissements comment ils souhaitent être soutenus dans leur prestation (expertise, équipement si nécessaire). Rappelons que l'entreprise a déjà investi plus de 22 M\$ dans l'infrastructure éducative locale avec l'agrandissement du complexe La Source-Polymétier.
- **Programmes de formation continue** : Falco aura à cœur de soutenir le développement des compétences de ses travailleurs et travailleuses. Ainsi, avec ses partenaires de formations, elle développerait deux types de programmes : des formations continues techniques pour les opérations minières et des programmes de développement personnel dont les employés décideraient eux-mêmes des contenus. Par exemple, des sujets tels que la gestion de son budget, l'épargne et les compétences relationnelles.
- **Valorisation de la reconnaissance de la persévérance scolaire** : Souhaitant à tout prix éviter de favoriser le décrochage scolaire, Falco se doterait de critères à l'embauche minimum (p.ex. âge minimum, niveau de formation exigé, etc.). Chez les adultes sans diplômes, là où ce sera possible, Falco offrirait du compagnonnage et de l'encadrement visant l'intégration à l'emploi.

3. Disponibilité et coût de l'habitation

Actions envisagées :

- **Partenariats avec les autorités locales, les gouvernements et les promoteurs immobiliers** : Falco collaborerait avec la Ville de Rouyn-Noranda, les gouvernements et toutes les parties prenantes pour élaborer un plan visant à accroître l'offre de logements adaptée aux besoins de la communauté. Cela pourrait inclure des mesures pour encourager la construction de logements sociaux et/ou abordables et la mise en place de mesures pour faciliter le développement immobilier.
- **Solutions de logement pour les travailleurs et travailleuses**: L'entreprise explorerait avec les partenaires du milieu des options telles que des habitations pour les travailleurs et travailleuses en période de construction, qui pourraient être converties en logements permanents pour la population par la suite.
- Avec ses travailleurs et travailleuses qui proviendraient de l'extérieur de la région, Falco évaluerait la possibilité de **regrouper la demande en logement afin de solliciter des promoteurs immobiliers** qui pourraient prendre à charge des logements avec location hybride (partie pour des travailleurs et travailleuses de Falco et partie pour la population).
- **Un programme d'aide au logement** pourrait être mis en place pour favoriser l'attraction de **ressources** qui proviendraient de l'extérieur de la région.

4. Intégration des nouveaux arrivants

Actions envisagées :

- **Programme d'accueil et d'intégration** : Falco mettrait en place en collaboration avec les acteurs du milieu, un programme pour faciliter l'installation des nouveaux arrivants, qu'ils viennent du Québec ou de l'étranger. Ce programme inclurait une assistance pour les démarches administratives, la recherche de logement, l'accès aux services de garde et la recherche d'emploi pour les conjoints. Il serait conçu et offert avec des partenaires locaux tels La Mosaïque, Vision-Travail et 48^e Nord.
- **Formation et soutien au sein de l'entreprise** : Des formations spécifiques et du compagnonnage seraient offerts pour aider les nouveaux employés à s'intégrer au sein de l'entreprise ainsi qu'à la communauté locale.

5. Accès aux services à la communauté

Actions envisagées :

- **Santé** : Pour améliorer l'accès aux soins de santé, Falco pourrait proposer des services de santé dans le cadre de ses avantages sociaux, afin de réduire la pression sur certains services locaux. Elle consulterait les parties prenantes, ainsi

que ses travailleurs et travailleuses pour déterminer l'intérêt de ce type de mesure tout en sollicitant leurs suggestions.

- **Transport** : L'entreprise collaborerait avec les autorités locales pour améliorer les infrastructures de transport, telles que le transport en commun et les options de transport actif. Avec ses employés, Falco explorerait également la possibilité de mettre en place des services de covoiturage ou de minibus.
- **Garderie** : Afin de favoriser le retour au travail à la suite de congés parentaux ainsi que pour l'attractivité auprès des familles venant s'établir à Rouyn-Noranda, Falco évaluerait la possibilité de soutenir seul ou en collaboration avec d'autres entreprises de la communauté, le milieu de garde. De cette façon, la pression sur les places déjà existantes en garderie en serait réduite.

6. Maintien de la qualité de vie et de la santé

La population souhaite une communication honnête et transparente quant aux impacts du projet sur la qualité de vie et la santé des citoyens. C'est ce que Falco s'engage à faire et ce, avec la participation des parties prenantes et de la communauté.

Actions envisagées :

- **Les valeurs qui guident notre travail** sont orientées vers le bien commun. En premier lieu, il s'agit de **transparence, d'honnêteté, d'écoute et de collaboration** dans la recherche de solutions. À cet effet, l'ensemble de la documentation relative au projet a été rendue publique et nous en avons vulgarisé les aspects plus techniques afin de les rendre accessibles au plus grand nombre. Cela prend la forme de documents audios, vidéos, écrits, podcasts, d'espace questions-réponses sur le web, de soirées d'information, d'ateliers thématiques, de visites à domicile, d'entrevues dans les médias, de l'établissement d'un comité consultatif représentant de nombreuses parties prenantes. Le [portail web du projet](#) reflète bien cette transparence.
- **Communication** : Falco s'engage à maintenir cette transparence concernant les impacts de ses activités, en informant régulièrement la population par le biais d'un programme de communication continue. Un récapitulatif des enjeux environnementaux, des mesures d'atténuation et des engagements pris serait mis à jour régulièrement et accessible au public.
- **Intelligence collective et engagement de la communauté** : Afin de propulser l'intelligence collective citoyenne face aux impacts sociaux du projet, Falco propose d'utiliser des outils qui permettraient de nourrir la communication bidirectionnelle et la cocréation dans la recherche de solutions notamment par le biais de plateformes d'engagement telles Cocoriko, Granicus, ou autres. - À noter qu'une discussion est engagée avec le LASERN (Laboratoire sur l'acceptabilité sociale de l'exploitation des ressources naturelles de l'UQAT) dans le but d'étudier et d'améliorer le modèle de communication, d'interaction et d'engagement avec la communauté.

- **Engagement envers la durabilité :** L'entreprise accorderait une attention particulière aux impacts environnementaux, y compris la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Notamment par les actions suivantes :
 - o Développement d'un plan de réduction des GES
 - o Remplacement des énergies fossiles par des énergies propres pour le chauffage
 - o Priorisation de l'électrification des équipements
 - o Approvisionnement local en biens et services
 - o Livraison locale ou à faible impact des concentrés
 - o Favorisation du transport ferroviaire au camionnage
 - o Installation de bornes de recharge pour favoriser l'utilisation de véhicules électriques par les employés
- **Politique de cohabitation :** Avec la participation des parties prenantes, Falco établirait une politique de cohabitation visant l'atténuation des impacts, et si nécessaire, leur compensation. Elle serait facilement accessible au public par le web.
- **Mise en ligne d'un outil d'accueil et de gestion des préoccupations et des signalements,** lesquels feraient l'objet de suivi et seraient rendus publics.
- **Pour assurer le suivi** de l'évolution des composantes sociales, Falco s'engage à mener périodiquement des travaux de documentation des impacts du projet selon des indicateurs définis. La nature précise de ces travaux serait élaborée en collaboration avec le comité consultatif et la Chaire Desjardins en développement des petites collectivités*. L'intelligence collective serait mise à contribution par le biais d'une plateforme d'engagement communautaire afin de valider l'intérêt de nos indicateurs.

*Un projet de recherche serait mis en place pour identifier les indicateurs clés de performance (KPI) et développer un modèle de suivi des impacts afin d'assurer une adaptation continue aux besoins et aux réalités observées. Ceux-ci pourraient inclure :

- o Un suivi des caractéristiques socioéconomiques de Rouyn-Noranda et des retombées économiques du projet Falco Horne 5
- o Une série de consultations auprès des acteurs sociaux sur le suivi des impacts sociaux et environnementaux et l'efficacité des mesures mises en place
- o Une évaluation citoyenne par sondage de la performance communicationnelle au niveau environnemental, social et économique de Falco
- o Un bilan détaillé des signalements et des réponses qui y auront été apportées, des préoccupations et des compensations
- o Un bilan des investissements communautaires de Falco
- o Un suivi des mesures d'atténuation mises en place

7. Retombées socioéconomiques positives

Actions envisagées :

- **Contributions communautaires** : En cocréation avec la communauté, Falco souhaite établir une politique de contributions communautaires pour traiter équitablement les demandes de soutien. Cette politique inclurait l'alignement sur les valeurs de l'entreprise, ainsi que l'impact positif potentiel sur la communauté. Étant donné l'importance des enjeux sociaux dans le milieu (logement, offre de services en santé, CPE), l'entreprise réserverait une certaine proportion de ses contributions pour les demandes visant à minimiser les conséquences des impacts sociaux prioritaires.
- **Volontariat des employés** : Falco libérerait des employés un nombre d'heures prédéterminé par mois afin qu'ils puissent faire du volontariat dans des organismes communautaires de leur choix.
- **Approvisionnement local** : Falco favoriserait l'achat de biens et services auprès de fournisseurs locaux de l'Abitibi-Témiscamingue (distributeurs, manufacturiers ou entreprises de services), à des prix concurrentiels. Les fournisseurs seraient évalués en fonction de critères tels que leur contribution à la collectivité et leur adhésion aux enjeux environnementaux et sociaux.
- **Premières Nations** : Falco favoriserait aussi des fournisseurs provenant des communautés locales des Premières Nations.
- **Fractionnement des mandats de grande envergure** : Pour toutes les phases du projet, lorsque possible, Falco fractionnerait les mandats d'envergure pour favoriser la participation des petites entreprises locales et régionales.

Ces initiatives s'inscriraient dans une démarche globale visant à minimiser les impacts négatifs et à maximiser les bénéfices sociaux, économiques et environnementaux du projet Falco Horne 5. Falco s'engagerait à suivre régulièrement l'efficacité de ces mesures avec son comité consultatif et à en ajuster les stratégies en fonction des besoins et des rétroactions des parties prenantes.

8. Transition sociale à la fin de la vie de la mine

Nous estimons à l'heure actuelle que la période d'opération durerait environ 15 ans. Falco souhaiterait poursuivre ses activités au-delà de cette période. Toutefois, si la fermeture devait avoir lieu, Falco s'engage à développer et à mettre en place avec les communautés, un plan de transition sociale responsable, inclusif et durable inspiré des meilleures pratiques.

Plus concrètement, Falco propose une approche intégrée qui reposerait sur un plan d'action basé sur des résultats mesurables par la communauté. Ce plan serait élaboré en collaboration avec les acteurs locaux, prévoyant des efforts particuliers pour le renforcement des capacités communautaires et ce, dans une intention de transmettre un legs positif qui sera générateur de développement socioéconomique pour la communauté.

Pour y parvenir avec succès, Falco s'engage à ce que la planification de la transition sociale de la mine soit initiée dès le début des opérations. Ce sujet ferait donc partie des échanges statutaires avec les instances de consultation et mettrait à contribution l'intelligence collective de la communauté.

Falco Horne 5, en quatre phases:

