

MÉMOIRE
présenté dans le cadre du

PROJET FALCO HORNE 5

par Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue

SEPTEMBRE 2024
Monique Beaupré, directrice générale

Mémoire en soutien au projet Falco Horne 5 : Un modèle innovateur d'inclusion des groupes sous-représentés sur le marché travail et de développement socioéconomique durable

Présentation de Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue

Fondé en 1985, [Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue](#) est un organisme spécialisé en employabilité dont la mission est d'accompagner toute personne dans la quête de son emploi idéal, et ce, partout en Abitibi-Témiscamingue. Avec les employeurs, nous travaillons également à la création d'un marché du travail plus inclusif par l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.

Notre clientèle est composée principalement de personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail, on y retrouve des femmes, des travailleurs âgés, des jeunes, des personnes immigrantes, d'autres encore, sont d'identité autochtone, en situation de handicap ou judiciarisées.

Notre clientèle d'affaires est composée d'entreprises de toutes tailles et de secteurs variés qui sollicitent notre expertise pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi de leur main-d'œuvre diversifiée lorsque requis.

Vision-Travail a développé une certification *Employeur inclusif* destinée à reconnaître, à valoriser et à promouvoir les meilleures pratiques RH en matière d'inclusion.

Introduction

En tant qu'organisme en employabilité travaillant activement à l'intégration des groupes sous-représentés sur le marché du travail, Vision-Travail a suivi avec un grand intérêt l'évolution du projet Falco Horne 5. Ce projet minier se distingue non seulement par son intégration d'innovations technologiques, mais aussi par l'importance qu'il accorde à l'aspect social et à l'intégration des populations historiquement marginalisées.

Fait unique et novateur dans l'industrie minière, Ressources Falco a récemment initié un projet de partenariat avec Vision-Travail pour mettre en place les meilleures pratiques qui soient en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) de façon à garantir que l'inclusion soit intégrée de manière cohérente et durable dans ses pratiques d'entreprise.

Ce mémoire vise à expliquer pourquoi nous soutenons fermement ce projet, qui non seulement représente une opportunité économique majeure pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue, mais aussi un modèle d'inclusion sociale.

1. Un projet minier tourné vers l'avenir

Le projet Falco Horne 5 vise l'intégration de systèmes automatisés pour ses opérations. Ces avancées technologiques permettront notamment de créer des postes spécialisés dans la gestion de ces technologies. Ces nouvelles compétences représentent des opportunités clés notamment pour les personnes en situation de handicap qui jusqu'à ce jour, étaient souvent exclues du domaine minier.

Le projet vise également la création d'un environnement de travail inclusif, axé sur la diversité des talents. Grâce au partenariat avec Vision-Travail, Ressources Falco garantit que les personnes issues des groupes sous-représentés, tels que les Premières Nations, les femmes dans les métiers non traditionnels, les personnes en situation de handicap, etc. pourront bénéficier d'un accès équitable aux formations et aux emplois créés par le projet.

2. Une première collaboration avec un organisme en employabilité

Le partenariat entre Ressources Falco et Vision-Travail marque une étape historique pour l'industrie minière au Québec. C'est la première fois qu'une compagnie minière s'associe à un organisme en employabilité pour intégrer l'inclusion dans ses pratiques dès les premières phases de développement. Cette collaboration a pour objectif de garantir que la main-d'œuvre recrutée reflète la diversité de la population, tout en soutenant activement les groupes sous-représentés dans leur développement professionnel.

Vision-Travail participera à l'élaboration de programmes de formation sur mesure, en collaboration avec Ressources Falco, pour assurer que les populations marginalisées puissent non seulement intégrer leur emploi de façon durable, mais qu'elles puissent aussi développer leurs compétences dans les nouvelles technologies. Ce type de partenariat, unique dans l'industrie, démontre l'engagement de Ressources Falco à dépasser les simples obligations économiques pour répondre à des enjeux que nous estimons cruciaux.

3. L'inclusion des groupes sous-représentés : un axe central du projet

Le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue fait face à un enjeu de main-d'œuvre majeur et ce phénomène devrait s'accroître au cours des prochaines années. Services Québec (2024) révélait récemment que d'ici 2026, près de 15 000 postes seront à combler dont 80 % seront dû à des départs à la retraite. Quant à la population immigrante, le Recensement de 2021 nous apprenait que l'Abitibi-Témiscamingue demeure peu attractive pour les immigrants puisque seulement 0,25 % des immigrants au Québec ont choisi de s'y établir. De plus, la méconnaissance de notre région semble être un facteur important dans le choix d'une région ou une autre pour y travailler selon les conclusions tirées par l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue (Collini, 2024):

« Si le quart des personnes estiment qu'elles pourraient déménager dans une autre région au cours des cinq prochaines années, l'Abitibi-Témiscamingue figure tout en bas de la liste des futures nouvelles régions de résidence. »

Le projet Falco Horne 5 propose de créer 1 400 emplois directs et indirects durant ses phases de construction et d'exploitation, or, comment peut-on permettre ce déploiement sans craindre pour autant d'amplifier la concurrence que se livrent entre eux les employeurs pour attirer et retenir les meilleurs talents ? En d'autres termes, comment prévenir un phénomène bien connu en région qui consiste à « *déshabiller Jacques pour habiller Jean* » ?

Pourtant, de l'autre côté du spectre, Vision-Travail estime que d'importants bassins de main-d'œuvre demeurent exclus du marché de l'emploi selon l'information sur le marché du travail (Services Québec, 2024).

- Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi était de 2 790 en Abitibi-Témiscamingue et celui des prestataires de l'assistance sociale s'élevait à 3 770. Chez ces derniers, 47,4 % n'ont aucune contrainte ou possèdent des contraintes temporaires, par contre, plus de la moitié d'entre eux (66,3%), ne possèdent aucun diplôme.
- Les personnes en situation de handicap sont estimées à 18 280 en région et seulement 49,7 % d'entre elles occupent un emploi (60,1 % au Québec).
- Chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus, le taux d'emploi n'est que de 42 % en Abitibi-Témiscamingue, ce qui est inférieur à la moyenne au Québec qui est de 50 %. Parmi ce bassin de travailleurs expérimentés, on constate que la présence des femmes sur le marché du travail est bien en deçà de la moyenne québécoise, 40,7 % contre 64,7 %.
- Toujours en 2023, la région comptait 6 720 personnes d'identité autochtone, leur taux de chômage s'élevait alors à 10,9 % (10 % ailleurs au Québec).

Par ailleurs, le Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte (CCCJA; Tircher et Hébert, 2021) révélait qu'au Québec en 2022, environ 800 000 personnes adultes (1 personne sur 7) possèdent un casier judiciaire (données non disponibles pour l'Abitibi-Témiscamingue). Le simple fait de détenir un casier judiciaire diminue, à lui seul, 50 % des chances d'obtenir un emploi, c'est plus de 80 % dans certains cas. Pourtant, la majeure partie des personnes judiciairisées adultes sont aptes au travail et l'accès au marché du travail constitue un moyen très efficace d'éviter la récidive.

» Avoir un toit sur la tête, un réseau social et un emploi sont des éléments fondamentaux qui contribuent à la réinsertion, par le pôle de l'emploi, nous arrivons à combler les deux autres besoins.»

Pour Vision-Travail, nul doute que le projet Falco Horne 5 offrira aux personnes issues des groupes sous-représentés une opportunité d'emploi, mais aussi une occasion de développer les compétences nécessaires pour faire carrière dans ce secteur d'activité. À l'heure actuelle, on observe (Services Québec, 2024) une inadéquation entre l'offre de main-d'œuvre toujours disponible et la demande pour une main-d'œuvre qualifiée. Conséquemment, des barrières subsistent et l'accès à ces emplois demeure pour eux, grandement limité. Or, la formation et le développement de leurs compétences sont des éléments clés pour créer cet arrimage avec les employeurs.

Ressources Falco, avec le projet Horne 5, a intégré cette problématique dès la phase de planification. L'entreprise s'engage à créer des environnements de travail et de développement des compétences inclusifs et accessibles pour ces populations.

Les initiatives suivantes démontrent l'engagement de Ressources Falco en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI):

- **Formation adaptée** : Les programmes de formation professionnelle seront conçus pour répondre aux besoins spécifiques des groupes sous-représentés, en partenariat avec Vision-Travail. Cela inclut par exemple des formations techniques pour les femmes dans les métiers traditionnellement masculins, ainsi que des formations axées sur la gestion des technologies pour les jeunes, les personnes en situation de handicap, d'identité autochtone ou autres.
- **Accès aux carrières pour tous** : Ressources Falco s'engage à établir des cibles d'embauche claires en veillant à ce que les pratiques de recrutement soient équitables et inclusives. Des programmes de mentorat et de soutien seront également mis en place pour faciliter l'intégration, la rétention et la progression des employés issus des groupes sous-représentés.
- **Participation active des Premières Nations** : Un aspect particulièrement notable est le désir de favoriser l'implication des Premières Nations, tant dans les processus de consultation que dans les opportunités d'emploi et d'offres de services. Ressources Falco souhaite instaurer un dialogue continu avec les communautés autochtones, garantissant que celles-ci puissent bénéficier directement des retombées économiques et professionnelles du projet. Le projet met un accent particulier sur la collaboration avec les communautés autochtones qui participeront à la chaîne d'approvisionnement, renforçant ainsi l'intégration de ces communautés dans le tissu socioéconomique régional. Il souhaite même offrir du mentorat aux entrepreneurs autochtones afin de les aider à développer leur offre de services auprès des donneurs d'ordres de l'industrie.

4. Les impacts sociaux et économiques pour l'Abitibi-Témiscamingue

L'impact économique du projet est indéniable : il injectera plus de 3,7 milliards de dollars dans l'économie régionale et générera des milliers d'emplois directs et indirects. Cependant, l'inclusion des groupes sous-représentés amplifie ces retombées économiques en permettant à des populations historiquement marginalisées de contribuer activement au développement régional.

Le partenariat avec Vision-Travail garantit que les personnes issues de ces groupes bénéficieront d'une formation de qualité et d'un accompagnement pour faciliter leur intégration et leur maintien dans le milieu de travail. En assurant que les opportunités économiques du projet Horne 5 soient équitablement réparties, Ressources Falco contribue non seulement à la prospérité de l'Abitibi-Témiscamingue, mais aussi à une plus grande justice sociale.

La collaboration avec Vision-Travail renforce ainsi cet engagement, en garantissant que les efforts d'inclusion sont structurés, mesurables, durables et alignés avec les besoins de la communauté.

5. Recommandations pour un développement encore plus inclusif

Nous saluons les initiatives entreprises par Ressources Falco et suggérons plusieurs recommandations pour maximiser les effets positifs du projet sur les groupes sous-représentés et sur la communauté en général :

- **Renforcement des partenariats avec les organismes en employabilité** : Le projet pourrait bénéficier de collaborations renforcées avec divers intervenants du milieu par la création d'un comité qui serait chargé de faire des recommandations à Ressources Falco tout au long du projet afin de s'assurer que le modèle tel que proposé, soit un succès.
- **Suivi des cibles d'inclusion** : Nous recommandons la mise en place d'indicateurs clairs pour mesurer les progrès réalisés en termes d'inclusion des groupes sous-représentés, avec des rapports publiés régulièrement pour assurer la transparence des résultats.
- **Soutien aux initiatives entrepreneuriales locales** : Le projet doit permettre de stimuler la création d'entreprises locales en facilitant l'accès à la chaîne d'approvisionnement pour les entrepreneurs locaux et régionaux.

Conclusion

Le projet Falco Horne 5 incarne une vision moderne de l'industrie minière, combinant innovation technologique et responsabilité sociale. Le partenariat avec Vision-Travail marque une première dans l'histoire du secteur, en plaçant l'inclusion des groupes sous-représentés au centre de la stratégie de développement.

Nous croyons fermement que ce projet permettra de bâtir un avenir plus inclusif pour les groupes sous-représentés et contribuera à la prospérité durable de l'Abitibi-Témiscamingue.

En tant qu'organisme régional en employabilité, nous soutenons pleinement cette initiative et nous nous engageons à accompagner Ressources Falco dans l'atteinte de ses objectifs inclusifs, pour un avenir plus juste et plus prospère pour tous.



MONIQUE BEAUPRÉ, ADM.A, M.A.P.
DIRECTRICE GÉNÉRALE

819 797-0822, p. 222
monique.beaupre@vision-travail.qc.ca

1, rue du Terminus Est, bur. RC01, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 3B5
Télec.: 819 797-6273

VISION-TRAVAIL.QC.CA  

Bibliographie

Asselin, H. et Charlebois, P. (2023). *Attractivité en Abitibi-Témiscamingue : défis, atouts, stratégies et besoins*. [Rapport de recherche]. <https://depositum.ugat.ca/id/eprint/1493>

Collini, M. (2024, février-mars). Mystérieuse Abitibi-Témiscamingue. *Le bulletin de l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue*. <https://www.observat.qc.ca/publications/bulletins/2024/02/fevrier-mars-2024/mysterieuse-abitibi-temiscamingue>

Glassdoor. (2020, septembre). *Diversity & Inclusion Workplace Survey*. Glassdoor. [Document PDF]. <https://www.glassdoor.com/blog/diversity-inclusion-workplace-survey/>

Giuseppina Bruna, M. et Chauvet, M. (2013). La diversité, un levier de performance : plaidoyer pour un management innovateur et créatif. *Management international*, 17, 70-84. <https://doi.org/10.7202/1015813ar>

Giuseppina Bruna, M. (2014). L'heptagone de la diversité: dynamiques stratégiques et jeux d'acteurs dans la conduite d'une politique de diversité. *Management et Sciences Sociales*, 17, 69-86. <https://shs.cairn.info/revue-management-et-sciences-sociales-2014-2-page-69?lang=fr&tab=texte-integral>

Poliquin, D. et Dickey, M. (2024, juin 19). *L'information sur le marché du travail*. [Communication orale]. Journée de concertation sur le marché du travail, Rouyn-Noranda. Emploi et Solidarité sociale.

Services Québec. (2024). *Information sur le marché du travail 2024-2025 : Évolution de l'environnement et enjeux de la main-d'œuvre*. [Document PDF].

Tircher, P. et Hébert, C. (2021). *Le profil des personnes judiciairisées au Québec*. [Note socioéconomique]. Institut de recherche et d'information socioéconomiques. <https://www.cccja.org/actualites/le-profil-des-personnes-judicialisees-au-quebec/>