



**RÉPONSE À LA CONDITION 19 DU CERTIFICAT
D'AUTORISATION GLOBAL MODIFIÉ EN AVRIL 2019
PROJET MINIER BLACKROCK, CHIBOUGAMAU**

AOÛT 2019



1 CONDITION 19

Un programme de suivi des impacts sur le milieu humain devra être présenté à l'Administrateur, pour approbation, au plus tard trois (3) mois suivant l'autorisation des modifications apportées au projet. Le rapport de suivi des impacts sur le milieu humain devra être transmis annuellement à l'Administrateur et comprendre entre autres les éléments suivants :

- un état de référence des milieux concernés avant le début de l'exploitation qui comprendra les éléments qui feront partie du suivi;
- un sommaire de l'entente BallyHusky conclue entre le promoteur et la communauté d'Oujé-Bougoumou incluant un résumé des retombées de cette entente;
- un suivi sur les retombées économiques locales et régionales incluant, sans s'y restreindre, le bilan des mesures de formation-embauche-rétention des travailleurs et le bilan des contrats avec les entreprises régionales criées et allochtones. Le cas échéant, le promoteur fera état des problèmes et des solutions liées à l'intégration des travailleurs Cris et Jamésiens, aux possibilités d'avancement, à la rétention des employés et à la discrimination;
- un suivi sur l'impact de l'arrivée de travailleurs et de leurs familles au niveau de l'hébergement et des services municipaux et communautaires (soins de santé, services de garde, écoles, commerces, etc.) notamment dans les communautés;
- l'élaboration, en collaboration avec la famille impactée et les utilisateurs du territoire, d'un programme de suivi des impacts cumulatifs du projet sur les activités traditionnelles portant sur l'aire de trappe 0-59. Ce programme devra comprendre un suivi des mesures d'atténuation et de compensation entendues avec la famille impactée et les utilisateurs du territoire;
- la mise à jour de la carte de l'utilisation de l'aire de trappe 0-59 réalisée avec la participation de la famille impactée.

2 RÉPONSE

Une mise à jour du portrait socio-économique de la région a été réalisée en décembre 2018 (voir le document présenté à l'annexe 1). Cette étude présente les dernières données disponibles concernant l'état de différents éléments du milieu humain de la région. Une mise à jour de ce portrait devra être réalisée avant le début de l'exploitation (prévu en 2021). Certains éléments faisant partie de cette étude seront inclus dans le programme de suivi sur le milieu humain.

Le rapport de suivi sur le milieu humain sera transmis annuellement à l'Administrateur et comprendra les éléments suivants :

Volet informations sur la population

- Tableau comparatif des populations des quatre communautés (Ouje-Bougoumou, Chibougamau, Chapais, Mistissini);
- Taux chômage, taux d'emploi et disponibilité de la main d'œuvre;

Volet retombées économiques locales et régionales

- Nombre d'employés MBR par département – par lieux de résidence permanente : Ouje-Bougoumou, Chibougamau, Chapais, Mistissini - % Cris, % Jamesiens, % autres (volet retombées économiques locales et régionales)
- % d'employés MBR par département – par région de résidence permanente (Nord du Québec, Abitibi Témiscaminque, Saguenay Lac St Jean, etc.) (volet retombées économiques locales et régionales);
- Sommaires des contrats octroyés, Entrepreneurs choisis et région d'origine (volet retombées économiques locales et régionales)
- Noms et identifications des Entrepreneurs œuvrant pour MBR – Nombre d'employés œuvrant pour chaque Entrepreneur, fonctions occupées, région de résidence permanente, % Cris, Jamesiens et autre (volet retombées économiques locales et régionales);
- Nombre d'embauches par Entrepreneur/région de résidence permanente/Cris, Jamesiens, autres (volet retombées économiques locales et régionales).

Volet abordant les problèmes et solutions liées à l'intégration des travailleurs Cris

- Nombre d'embauches (régulières et temporaires) MBR par département/région de résidence permanente/Cris, Jamesiens, autres;
- Sommaire des résultats des périodes de probation (nombre de succès, nombre de licenciement et motifs de licenciements) pour les Cris et Jamesiens et autres nationalités.

Volet abordant les problèmes et solutions liés aux possibilités d'avancement

- Liste des formations internes/externes ayant eu cours à MBR, nombre d'employés Cris, Jamesiens, autres formés – taux de succès Cris, Jamesiens, autres;
- Liste des promotions, rétrogradations, transferts et motifs - % Cris, Jamesiens et autres;
- Liste des fonctions par département, Nombre de Cris, Jamesiens, autres.

Volet abordant les problèmes et solutions liés à la rétention des employés

- Nombre d'avis disciplinaires par types d'infraction, les étapes, les mesures appliquées - % Cris, Jamesiens et autres;

- Nombre de congédiement pour cause, les motifs - % Cris, Jamesiens et autres;
- Compilation des départs volontaires/involontaires ayant complétés une entrevue de départ – satisfaction ou insatisfaction générale selon les items suivants (salaire et primes, avantages sociaux, opportunités d'apprentissage et d'avancement, encadrement par le superviseur immédiat, support reçu par le superviseur immédiat, qualité des programmes de formation, relations avec les autres travailleurs, conditions de travail physiques, satisfaction quant au travail, satisfaction quant à MBR, satisfaction quant au département.

Volet abordant les problèmes et solutions liés à la discrimination

- Compilation des infractions liées au harcèlement et à la discrimination, accompagnées des mesures mises en place pour remédier à la situation.

Volet des impacts de l'arrivée de travailleurs et de leurs familles au niveau de l'hébergement et des services municipaux et communautaires

- Apport de MBR au développement économique d'Ouje-Bougoumou, Chibougamau, Chapais et Mistissini – Détails : soins de santé utilisés, service de garde, écoles, etc.

Volet des impacts cumulatifs du projet sur les activités traditionnelles portant sur l'aire de trappe O-59

- Section en cours de consultation avec la famille impactée. À venir.

2.1 État de référence des milieux concernés avant le début de l'exploitation qui comprendra les éléments qui feront partie du suivi

La dernière mise à jour du portrait socio-économique de la population régionale a été réalisée en décembre 2018 et nous apportait les informations suivantes :

Tableau 1 : profil socioéconomique de la région

Municipalité / Caractéristiques	Chibougamau	Chapais	Oujé-Bougoumou	Nord-du-Québec	Province de Québec
Superficie (km ²)	698,13	63,71	2,66	747 191,93	1 356 625,27
Population 2011 (hab.)	7 541	1 610	725	42 579	7 903 001
Population 2016 (hab.)	7 504	1 499	737	44 561	8 164 361
Variation (2011-2016) %	- 0,5	- 6,9	1,7	4,7	3,3
Projection de population (ISQ)					
– 2021	7 790	1 555	900	47 627	8 677 757
– 2026	7 855	1 540	970	49 806	8 967 166
– 2031	7 870	1 515	1 065	51 857	9 205 586
Âge médian	39,8	43,8	25,2	29,2	42,5
% population 15 ans et plus	81,9	82,6	66,9	72,4	83,7
% population 15+ avec scolarité	74,5	66,7	59,6	55,4	80,1
Revenu total annuel moyen (2015)	45 702 \$	43 531 \$	39 384 \$	41 798 \$	42 546 \$
Taux de chômage (%)	6,9	7,5	13,7	13,0	7,2
Taux d'emploi (%)	67,1	60,7	64,3	59,3	59,5
Taux d'activité (%)	72,1	65,6	74,5	68,1	64,1
Toutes industries (nombre de travailleurs)	4 315	785	365	20 860	4 154 010
Secteur primaire (% des travailleurs)	9,4	15,9	8,2	9,1	2,5
Secteur secondaire (% des travailleurs)	18,2	18,5	5,5	9,7	17,1
Secteur tertiaire (% des travailleurs)	72,2	66,9	86,3	81,1	80,3

Source : Statistique Canada, 2017; ISQ, 2014 et 2015

2.2 Suivi sur les retombées économiques locales et régionales

Rapports sur l'embauche des travailleurs

Les statistiques mensuelles/annuelles internes sont les témoins par excellence de l'état de santé de l'organisation et comme elles impliquent beaucoup d'éléments,

elles nous permettent d’appréhender et d’intervenir rapidement lorsque des problèmes émergent ou menacent d’émerger.

Parmi les statistiques, on compte les rapports suivants – qui feront partie du suivi annuel à l’Administrateur :

- Nombre d’employés MBR par département – par lieux de résidence permanente : Ouje-Bougoumou, Chibougamau, Chapais, Mistissini - % Cris, % Jamesiens, % autres;
- % d’employés MBR par département – par région de résidence permanente (Nord du Québec, Abitibi Témiscaminque, Saguenay Lac St-Jean, etc.).

Bilan des contrats avec les entreprises régionales criees et allochtones

Ce bilan sera présenté également par le rapport de suivi, préparé à partir des statistiques de MBR :

- Sommaires des contrats octroyés, entrepreneurs choisis et région d’origine;
- Noms et identifications des entrepreneurs œuvrant pour MBR – Nombre d’employés; œuvrant pour chaque entrepreneur, fonctions occupées, région de résidence permanente, % Cris, Jamesiens et autre;
- Nombre d’embauches par entrepreneur/région de résidence permanente/Cris, Jamesiens, autres.

Métaux BlackRock a procédé en 2018, en collaboration avec son agent de liaison et certains intervenants de la communauté d’Ouje-Bougoumou, à la mise à jour du « Employment and Business Capacity Study ». Ce document présente une liste de toutes les entreprises pouvant collaborer avec MBR, ainsi qu’une description du type de travaux, de services et d’équipements que chacune de ces entreprises peuvent fournir au projet minier BlackRock. Ce document présente également une vue d’ensemble de la population de la communauté d’Ouje-Bougoumou, comprenant une description selon les différents groupes d’âge, le niveau d’éducation, la disponibilité au travail, le domaine d’expertise et d’intérêts, etc. Ce document se veut évolutif et sera mis à jour régulièrement.

Au niveau des municipalités de Chapais et Chibougamau, une liste des entreprises pouvant œuvrer en collaboration avec MBR (renseignant sur les types de travaux, de services et d’équipements qu’elles offrent) est tenue à jour par Développement Chibougamau, la Corporation de développement économique de Chapais, ainsi que la Société du Plan Nord.

2.3 Problèmes et solutions liés à l'intégration des travailleurs Cris

Dans un premier temps, il nous apparaît essentiel que pour favoriser la saine intégration de tous nos employés qui comprendront des travailleurs Cris et Jamésiens, il nous fallait écrire, mettre en place et voir au respect de politiques de gestion des ressources humaines (MBR) quant au recrutement, à la sélection et à l'acquisition de la main d'œuvre – postes réguliers et temporaires. Ainsi, une politique déjà en place explique notre processus de sélection légal qui se centre sur les principes directeurs et les piliers de MBR. Les critères de sélection sont objectifs et directement en lien avec le poste à pourvoir. Ils sont multiples : savoirs être, motivation, compétence expérience, diplômes ou qualifications. De plus, dans le but de proscrire l'érection de barrières artificielles à l'embauche et à l'intégration des Cris et des Jamésiens, en aucun temps la compagnie ou ses représentants n'exigeront des critères qui ne reflètent pas exactement les besoins du poste à pourvoir. Cette politique sera mise à jour avant la période d'embauche massive de Métaux BlackRock.

Ainsi, le processus de recrutement est mené objectivement, équitablement et conformément à la législation du travail et aux énoncés de l'Entente sur les répercussions et avantages 'ERA' avec les Cris ainsi que de l'entente de collaboration avec les Jamesiens. La sélection des candidats qualifiés s'effectue par priorité :

- 1) Candidats membres des familles impactées et candidats Cris de la communauté d'Ouje-Bougoumou
- 2) Candidats résidents de Chibougamau, Chapais et Mistissini
- 3) Candidats bénéficiaires Cris des autres communautés Cries du Nord-du-Québec et candidats bénéficiaires Innus de la communauté Innue de Mashteuiatsh
- 4) Candidats d'ailleurs

De plus, consciente que la qualité de l'accueil influence directement la capacité de rétention des nouveaux employés, la durée d'emploi, l'implication de l'employé au sein de la Compagnie, ainsi que l'adhésion du nouvel employé aux piliers et principes directeurs de la Compagnie, MBR prévoit un processus d'accueil qui facilite la mobilisation des nouveaux employés et leur permet de développer un sentiment d'appartenance. L'accueil et l'intégration sont des processus veillant à transmettre tous les outils et toutes les informations nécessaires au nouvel employé. La période de probation donne l'occasion tant au nouvel employé qu'à MBR d'établir si l'embauche initiale s'avère la meilleure pour les deux parties. Le but de cette période est de donner orientation, conseils, formation pratique et accompagnement (par un collègue 'buddy') au nouvel employé. Il a l'occasion d'évaluer ses nouvelles

fonctions et son nouveau milieu de travail, tout en s’y adaptant, afin de déterminer s’il est à la hauteur des attentes et d’évaluer s’il cadre bien avec la Compagnie. Cette période importante est aussi la phase finale du processus de sélection, les superviseurs ayant l’occasion de valider la décision d’embauche. Il est de la responsabilité de la gestion de la Compagnie de contrôler régulièrement, de mesurer et d’évaluer le rendement et l’attitude du nouvel employé durant sa période de probation.

À noter que l’accompagnement par un ‘collègue’ est une démarche d’au moins une semaine – selon les besoins du nouvel employé, qui renforce les dispositifs d’insertion professionnelle et qui vise à faciliter l’accès du nouvel employé à son nouvel environnement. Il a pour finalité de conforter le nouvel employé dans son insertion et de rassurer la Compagnie sur sa saine introduction aux différents mécanismes et structures de MBR.

Les éléments suivants feront partie du rapport de suivi déposé à l’Administrateur :

- Nombre d’embauches (régulières et temporaires) MBR par département/région de résidence permanente/Cris, Jamesiens, autres;
- Sommaire des résultats des périodes de probation (nombre de succès, nombre de licenciement et motifs de licenciements) pour les Cris et Jamesiens et autres nationalités.

2.4 Problèmes et solutions liés aux possibilités d’avancement

Nos consultations publiques ont révélé les préoccupations des gens de la région quant au développement économique des villes entourant notre projet :

- S’assurer que l’embauche des gens de la région soit priorisée à toutes les phases de la mine ;
- Instaurer des programmes de formation innovateurs (semblables à la mine Troilus) en continue qui permettent la rétention de la main d’œuvre ;
- Pas de “fly-in fly-out”;
- Définir des horaires de travail qui favorise la vie familiale afin d’attirer et de conserver des jeunes familles dans la région ;
- Viser également l’embauche des gens expérimentés et plus âgés de la région, à des postes stratégiques et de gestion.¹

¹ Les différentes consultations publiques effectuées tant dans les communautés Cris que Jamésiennes ainsi que l’étude post-mortem de la mine Troilus révèlent que l’acquisition de talents régionaux à des fonctions stratégiques contribuent à augmenter le pourcentage de main d’œuvre régionale et facilite les relations de travail. En effet, la connaissance des réalités du milieu par les gestionnaires d’une opération minière s’avère être un élément incontournable.

C'est en prenant en considération l'ensemble de nos réalités ainsi que les préoccupations des populations de Chibougamau, Chapais, Ouje-Bougoumou et Mistissini, que nous établissons les structures de fonctionnement de la mine :

- Prioriser la main-d'œuvre de la région (Cris et Jamesiens);
- Mettre en place un système de formation en continue (formation dans l'action – inspiré du système utilisé à la mine Troilus et grandement recommandé par le COMEX) qui :
 - donne l'opportunité aux gens expérimentés d'accéder à des postes de formateurs ou de superviseurs ;
 - mixe les employés de différentes cultures favorisant l'intégration ;
 - offre des possibilités d'avancement aux jeunes candidats sans expérience ;
 - permet de comptabiliser les heures travaillées sur chaque équipement pour permettre aux employés l'obtention éventuelle de 'reconnaisances des acquis' auprès du Ministère de l'Éducation et/ou de passer les examens réglementaires de la Commission de la Construction du Québec pour l'obtention d'une certification.
- Offrir des programmes de perfectionnement et/ou de mise à niveau ;
- Travailler en étroite collaboration avec les institutions d'éducation pour que la jeunesse de la région poursuive des études supérieures de préférence dans les mines ;
- Offrir des horaires de travail étalés qui tiennent compte des familles.
- Nous avons donc mis en place notre futur système/processus de formation interne dont les objectifs sont :
- Limiter le nombre d'affichage;
- Permettre la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises ici et ailleurs;
- Permettre une plus grande autonomie de l'employé dans son propre cheminement à l'intérieur de MBR;
- Favoriser l'avancement d'une main d'œuvre qualifiée selon les exigences des postes;
- Assurer la continuité des opérations, la fiabilité des services;
- Développer l'employabilité de nos employés afin de favoriser leur mobilité à l'intérieur de MBR mais aussi dans une perspective de développement durable;
- Aider à développer une culture d'intégration et d'équité.

Ce processus permet aux employés d'obtenir, grâce à leur expérience externe et/ou interne, le poste immédiatement supérieur à leur classe actuelle. Tous les employés sont considérés comme polyvalents, c'est-à-dire qu'un employé peut être assigné à différentes tâches à l'intérieur de la compagnie, s'il rencontre les exigences requises et détient les attestations internes nécessaires.

Il s'agit d'un processus automatique ne nécessitant aucune requête de l'employé. Les différents départements et les formateurs concernés exercent une surveillance accrue du cumul des heures en formation pour chaque employé dans chaque équipement et lorsque le nombre d'heures de formation requis est atteint et que l'employé obtient sa certification, il peut être assigné à la fonction supérieure.

Les éléments suivants feront partie du rapport de suivi déposé à l'Administrateur :

- Liste des formations internes/externes ayant eu cours à MBR, nombre d'employés Cris, Jamesiens, autres formés – taux de succès Cris, Jamesiens, autres;
- Liste des promotions, rétrogradations, transferts et motifs - % Cris, Jamesiens et autres;
- Liste des fonctions par département; nombre de Cris, Jamesiens, autres.

2.5 Problèmes et solutions liés à la rétention des employés

Au sens de MBR, l'ensemble de ses politiques/programmes/processus offrent des pratiques saines qui favorisent la rétention de sa main d'œuvre. Ces pratiques offrent non seulement des outils de prévention mais apportent des solutions durables si des problèmes surviennent. Voici quelques exemples :

Horaire de Travail – étalé (au bénéfice des familles)

Notre future opération sera entièrement située à quelques kilomètres de la Ville de Chibougamau. De fait, nous ne serons pas une exploitation dite : 'Fifo' (fly in, fly out) et les employés doivent idéalement résider dans la région immédiate. Étant consciente des impacts provoqués par les longs horaires et les absences toutes aussi longues, d'un ou des deux parents et ayant cependant pu remarquer l'appréciation générale des gens de la région pour des horaires étalés, MBR a décidé de capitaliser sur sa proximité et d'offrir également des horaires étalés. En offrant du : 4/5/5/4/5/5 (4 jours de travail, 5 jours de congés, 5 jours de travail, 4 jours de congés, 5 jours de travail et 5 jours de congés) pour la majorité des postes de production et un horaire 4/3 pour la plupart des postes administratifs, MBR prend clairement en considération les besoins de la présence du/des parents à la maison avec sa/leur famille et favorise l'attraction et la rétention des gens de la région. De plus, l'aspect santé-sécurité est un élément capital pour MBR et des horaires de la sorte procurent à la Compagnie une assurance que l'employé a le temps disponible nécessaire pour bien se reposer et revenir au travail en pleine forme suivant ses congés.

Principes de relations de travail et d'emploi

Nos principes en matière de relations de travail et d'emploi sont les suivants :

- L'ouverture et l'écoute (communication interne rétroactive qui obéit à un plan de communication retrouvé dans tous les processus, les politiques, les procédures, etc.);
- L'équité et la dignité au travail par :
 - La consultation, l'implication des employés;
 - L'équité collective et individuelle;
 - La représentation équitable des membres des groupes victimes de discrimination et l'interdiction de toute pratique pouvant avoir des effets discriminatoires;
 - Le développement d'une philosophie organisationnelle basée sur le développement individuel;
 - La responsabilité de toutes les personnes à l'emploi pour qu'ils soient imputables de leurs actions et de leurs décisions;
 - La promotion de la flexibilité et de la créativité et la valorisation d'une main d'œuvre diversifiée;
 - Le développement du leadership régional et de sa gestion qui suscite et soutient l'enthousiasme des équipes, précise la contribution attendue de chacune, reconnaît les efforts déployés, précise les correctifs à apporter et mesure les résultats obtenus;
 - L'encouragement à une culture de liberté, d'ouverture, d'initiative, d'intégration et d'amélioration tout en gardant une discipline nécessaire.

Programme d'amélioration et gestion des mesures disciplinaires

Ce programme est un moyen « constructif » et efficace de redresser les situations pouvant porter atteinte à MBR ou à ses employés, visiteurs, etc. Il sert à donner des pistes d'amélioration à ceux dont les comportements déviants nuisent ou peuvent nuire à la philosophie de la Compagnie. Il propose une procédure détaillée qui permet de vérifier le désir de l'employé d'adhérer à la philosophie de la Compagnie et des actions ultimes pour ceux qui s'y refusent.

MBR établit clairement ses attentes en matière de comportement et de rendement en communiquant les éléments importants à ses employés. L'ouverture à la discussion et à l'échange sont des avenues privilégiées pour régler les différends et les mésententes. En effet, ce programme, axé sur la correction précoce des problèmes, incite le gestionnaire et l'employé à se responsabiliser mutuellement pour régler les différends.

Tous les éléments sont pris en compte : La nature d'une infraction, la sécurité, le rendement, la gravité, les antécédents disciplinaires, la durée de service, la préméditation, la provocation et l'insubordination. La gradation est favorisée afin de

permettre à l'employé de rectifier son comportement à moins qu'il s'agisse d'une infraction très grave.

Entrevue de départ

MBR tiendra des entrevues confidentielles avec chaque employé ayant quitté volontairement son emploi ou lors d'un départ à la retraite. Les employés ayant quitté de façon involontaire pourront également en avoir une s'ils le requièrent. Ces entrevues aident MBR à connaître les raisons cachées des départs et à mettre en place des correctifs.

Programme d'évaluation annuelle

Le programme d'évaluation annuelle repose sur les principes suivants :

- L'évaluation est faite dans une perspective de développement personnel, professionnel et organisationnel;
- Elle est un outil de valorisation;
- Elle est un outil de communication;
- Elle incite à miser sur le potentiel de chacun et permet à chacun de connaître et reconnaître sa capacité à se développer et à s'investir dans son propre développement.
- Bref, la rétention des employés est une préoccupation constante et la plupart des politiques et programmes mis en place sont offerts pour mieux retenir la main d'œuvre.

Les éléments suivants feront partie du rapport de suivi déposé à l'Administrateur :

- Nombre d'avis disciplinaires par types d'infraction, les étapes, les mesures appliquées - % Cris, Jamesiens et autres;
- Nombre de congédiement pour cause, les motifs - % Cris, Jamesiens et autres;
- Compilation des départs volontaires/involontaires ayant complétés une entrevue de départ – satisfaction ou insatisfaction générale selon les items suivants (salaire et primes, avantages sociaux, opportunités d'apprentissage et d'avancement, encadrement par le superviseur immédiat, support reçu par le superviseur immédiat, qualité des programmes de formation, relations avec les autres travailleurs, conditions de travail physiques, satisfaction quant au travail, satisfaction quant à MBR, satisfaction quant au département.

2.6 Problèmes et solutions liés à la discrimination

Métaux BlackRock mettra en place une politique anti-discrimination et harcèlement. Cette politique sera diffusée en continue à tous les employés, dès leur embauche. Il est aussi prévu de diffuser des capsules (sporadiques) aux gestionnaires et aux employés afin d'exercer une sensibilisation sur les problématiques liées à la

discrimination et au harcèlement. De plus, un programme de sensibilisation aux cultures Crie et Jamésienne sera diffusé aux employés.

MBR instaure cette politique dans le but d'assurer un milieu de travail sans discrimination et/ou harcèlement. Elle s'applique dans la totalité des activités de la Compagnie, non seulement dans sa gestion interne mais aussi dans ses relations d'affaires avec ses partenaires, ses fournisseurs, ses clients et dans tous ses liens contractuels.

En effet, Métaux BlackRock veille à agir dans le respect du principe de non-discrimination et voit à la promotion active de l'égalité. La politique n'est pas le seul élément qui légifère de la sorte. Au contraire, cette orientation s'intègre à toutes les règles d'organisation, sur la base de procédures explicites, contrôlées et vérifiables, comme pour toutes politiques ou programmes à incidence.

Si une plainte de discrimination est prouvée, suivant une enquête, les mesures applicables se réfèrent au programme d'amélioration et gestion de la discipline. Par conséquent, les rapports concernant les avis disciplinaires et les congédiements comprennent les infractions liées au harcèlement et à la discrimination.

Par ailleurs, Métaux BlackRock est convaincue que ses objectifs de développement de sa main d'œuvre multiculturelle vers des postes stratégiques et de gestion contribueront grandement à éradiquer les préjugés voire même le racisme.

2.7 Impact de l'arrivée de travailleurs et de leurs familles au niveau de l'hébergement et des services municipaux et communautaires (soins de santé, services de garde, écoles, commerces, etc.) notamment dans les communautés

D'ores et déjà durant les premières consultations publiques, une requête claire avait été faite par les partenaires régionaux : Pas de « fifo » (fly in fly out), parce que :

- les départs et retours en continu provoquent du stress, chamboulent la vie des familles, les parents sont séparés, les enfants le sont également et les conjoints/es sont esseulés/es;
- souffrance psychologique provoqué par l'absence du/des parents et/ou de/des enfants;
- les résidents de la région déménagent vers les villes et ceci affecte directement l'économie et le développement de la région;
- Les promoteurs ont tendance à créer des barrières à l'embauche régionale et à embaucher plus à l'extérieur, etc.

En effet, étant donné la situation géographique du projet, il devenait évident que le « fifo » en opération n'aurait pas sa place. Ceci dit, nous sommes d'avis que pour les

postes clés dont l'expertise n'est pas accessible dans la région immédiate, notre opération pourrait attirer des candidats qui, idéalement, choisiront de déménager et s'établir dans l'une des communautés qui voient notre projet. Ceci entraînera évidemment des impacts positifs directs/indirects à la région mais surtout aux communautés où ils s'installeront. Parmi ces impacts, on trouve l'utilisation des soins de santé, l'accès à des services de garde, aux écoles, aux commerces, etc.

Pour être en mesure de bien identifier l'apport de MBR quant au développement économique des communautés qui l'accueillent, il nous sera nécessaire, dès le moment où des embauches régulières pour la mine sont faites, que nous puissions recevoir des autorités municipales d'Ouje-Bougoumou, Chibougamau, Chapais et Mistissini, l'évolution quant à l'utilisation des services locaux. L'amalgame de nos données en acquisition de main d'œuvre dans chacune des communautés touchées et des données des autorités municipales établira clairement l'apport de MBR.

Ainsi, au terme de la période de construction, MBR acheminera une correspondance aux élus municipaux d'Ouje-Bougoumou, Chibougamau, Chapais et Mistissini requérant les informations nécessaires à la production d'un tel rapport.

Afin de bien faire les choses, MBR utilisera l'aide d'une firme externe spécialisée dans le domaine pour bâtir un formulaire représentatif. Les éléments qui seront vérifiés seront : la situation du logement et des services aux citoyens (places en service de garde, écoles et capacité du CLSC).

Des annonces seront affichées dans les journaux locaux ainsi que diffusées à la radio. Les personnes désireuses de répondre aux questions pourront remplir le formulaire via le site internet ou se présenter aux bureaux de MBR. Le rapport sera présenté à l'Administrateur et aux membres du comité de liaison (Chibougamau, Chapais, Oujé-Bougoumou, Mistissini) après chaque période étudiée. De plus, les membres du comité de liaison surveilleront de près les problématiques sociales qui pourraient survenir en cours de projet et pourront mettre en place des solutions au besoin.

Les éléments suivants feront partie du rapport déposé à l'Administrateur :

- Apport de MBR au développement économique d'Ouje-Bougoumou, Chibougamau, Chapais et Mistissini – Détails : soins de santé utilisés, service de garde, écoles, etc.

Une étude détaillée sur les besoins et impacts sur le logement et les services aux citoyens de la région a été réalisée en décembre 2018. Le rapport de cette étude est présenté à l'annexe 2.

2.8 IMPACTS CUMULATIFS DU PROJET SUR LES ACTIVITÉS TRADITIONNELLES PORTANT SUR L'AIRE DE TRAPPE O-59

Section en cours de consultation avec la famille impactée. À venir.

2.9 L'ENTENTE BALLYHUSKY

Les éléments pertinents de l'ERA entre MBR, la Nation crie d'Oujé-Bougoumou, le Grand Conseil des Cris (Eeyou Istchee) et l'Administration régionale crie (ci-après collectivement le « GCC(EI)/ARC »), sont les suivants :

- de veiller à l'établissement d'une relation à long terme entre les parties basée sur la confiance mutuelle et le respect durant toutes les phases du projet, par le biais d'une approche de développement durable;
- d'établir un cadre de travail par lequel peut avoir lieu la communication et la coopération entre les parties dans l'exécution de leurs obligations respectives en vertu de l'ERA;
- de prévoir des opportunités de formation, d'emploi et de contrats pour les Cris et particulièrement les Cris d'Oujé-Bougoumou au projet, par le biais d'efforts conjoints des parties;
- de prévoir la coopération et l'implication des parties cries avec MBR dans la surveillance environnementale durant toutes les phases du projet;
- de maintenir une relation respectueuse avec la famille de l'aire de trappage 059 d'Oujé-Bougoumou et de prévoir des mesures spécifiques visant à donner certains bénéfices à cette dernière, notamment par des opportunités de formation, d'emploi et de contrats et une participation dans la surveillance environnementale;
- de prévoir l'acceptabilité sociale du projet par les Cris et de confirmer leur soutien au développement et à l'opération du projet;
- de faciliter le développement et l'opération du projet d'une façon efficace, profitable, sécuritaire et durable sur le plan de l'environnement;
- de prévoir une approche non punitive orientée vers des solutions et mutuellement bénéfique pour une mise en œuvre appropriée de l'ERA, par le biais d'un comité de mise en œuvre et d'autres mécanismes conjoints.

Un court résumé des chapitres de l'ERA est présenté ci-après.

Formation et emploi

Le but du chapitre sur la formation et l'emploi est de développer une main-d'œuvre qualifiée et de promouvoir l'emploi, l'intégration, l'avancement et la rétention des Cris dans toutes les unités d'affaires du projet minier.

Dans le cadre de ce chapitre, les parties ont convenu d'établir des objectifs d'emploi cri à long et court terme sans force exécutoire, afin d'atteindre à long terme une main-d'œuvre qui reflète la proportion de la population cri sur l'ensemble de la population de la région Eeyou Istchee Baie James.

Les parties ont également convenu de coopérer dans le cadre de leurs programmes et mesures de formation respectifs, visant à faciliter l'embauche des Cris, leur avancement et leur progression dans toutes les unités d'affaires du projet minier.

MBR développera et mettra en œuvre ses politiques internes de façon à refléter et respecter l'ERA.

Finalement, MBR et Oujé-Bougoumou contribueront conjointement des montants annuels à un fonds sur la formation ayant pour but de supporter les programmes de formation et particulièrement les programmes reliés à l'industrie minière en général et au projet minier.

Conditions de travail et politiques

Le but du chapitre sur les conditions de travail et les politiques est de prévoir l'adaptation de certaines conditions de travail pour les employés cric de MBR, afin de faciliter leur intégration et de mettre sur pied certaines politiques applicables à l'ensemble de la main-d'œuvre du projet minier.

Opportunités d'affaires

Le but du chapitre sur les opportunités d'affaires est de prévoir des opportunités d'affaires pour les entreprises cric, particulièrement les entreprises cric d'Oujé-Bougoumou, et d'encourager et faciliter le développement d'entreprises cric dans le contexte du projet minier.

Aspects sociaux et culturels

Le but du chapitre sur les aspects sociaux et culturels est de prévoir des mesures de coopération entre les parties d'une façon qui respecte et promulgue la société et la culture cric, particulièrement les activités traditionnelles sur le territoire 059.

Aspects environnementaux

Le but du chapitre sur les aspects environnementaux est de prévoir la coopération des parties dans le développement et la mise en œuvre du système de gestion environnementale de MBR et de la surveillance environnementale du projet minier.

Aspects financiers

Le but du chapitre sur les aspects financiers et d'établir les termes selon lesquels les paiements par MBR aux parties criees seront établis et effectués. Il est à noter que le chapitre sur les aspects financiers, de même que les montants des différents fonds prévus à l'ERA, sont confidentiels.

Comité de mise en œuvre

Le but du chapitre sur le comité de mise en œuvre est de prévoir un cadre de travail afin que les parties mettent en œuvre l'ERA en coopération et de façon efficace.

Résolution de différends

Le but du chapitre sur la résolution des différends est de prévoir des procédures de résolution de tout différend, à l'amiable, en coopération et de façon efficace.

Sujets généraux

Le but de ce chapitre est de prévoir des dispositions sur des sujets généraux, qu'on retrouve fréquemment dans des ententes similaires. Parmi les sujets, nous retrouvons notamment :

- les représentations des parties et le processus d'approbation;
- l'application de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois et le consentement et le soutien des parties criees;
- la cession et le changement de contrôle;
- les amendements et les ententes futures;
- la confidentialité de l'information échangée entre les parties;
- les avis;
- les cas de force majeure, fermeture temporaire, le terme de l'entente;
- les cas de défaut, la fin de l'entente et la survie des obligations.

2.10 CARTE DE L'UTILISATION DE L'AIRE DE TRAPPE O-59

Étant donné qu'elle contient des éléments sensibles, la dernière version disponible de la carte de l'utilisation de l'aire de trappe O-59 fournie par la famille impactée sera transmise séparément à l'Administrateur, sous pli confidentiel. Une mise à jour de cette carte sera réalisée ultérieurement et sera présentée à l'Administrateur.

**Annexe 1 - Mise à jour du portrait
socio-économique de la région
(RQC2-38 WSP, décembre 2018)**



Portrait socio-économique de la région

Le texte qui suit présente une mise à jour du portrait socio-économique de la région réalisé à partir de différentes sources de données statistiques et des résultats des entrevues téléphoniques qui se sont tenues avec différents intervenants socio-économiques en novembre et décembre 2018

Population et logement

Les données socio-économiques présentées dans le tableau 1 dressent un portrait général de la population de la région de Chibougamau (Statistique du Canada, 2017).

Les résidents de Chibougamau et de Chapais sont pour la plupart les enfants et les petits enfants des premiers arrivants qui sont venus exploiter les ressources naturelles au siècle dernier; ils veulent travailler et demeurer dans la région (Entraco, 2011). Malgré les efforts consentis pour garder la population en région, Chibougamau et Chapais ont connu une baisse démographique de 0,5 % à 6,9 % entre 2011 et 2016. La population d'Oujé-Bougoumou, quant à elle croissait de 1,7 % pendant cette même période. Autrement, la population de la région administrative du Nord-du-Québec augmentait de 4,7 % tout comme celle de l'ensemble du Québec, à un taux de 3,3 % entre 2011 et 2016 (Statistique Canada, 2017).

Si l'on considère les projections de population de l'Institut de la statistique du Québec pour la période 2021 à 2031, on constate que les populations de Chibougamau et d'Oujé-Bougoumou augmenteront respectivement de 1,0 % et de 18,3 % tandis que la municipalité de Chapais verra ses effectifs diminuer de 2,6 %. La région administrative du Nord-du-Québec et l'ensemble du Québec verront aussi une hausse de leur population durant cette période (ISQ, 2015 et 2014).

En 2015, le taux d'inoccupation des logements de Chibougamau était estimé à 0,07 %. De l'avis de la mairesse de la municipalité, la pénurie de logements, qui existe depuis une douzaine d'années à Chibougamau, représente toujours une réalité en 2018. Toutefois, la Ville se prépare depuis plusieurs années à limiter les impacts potentiels que pourrait avoir sur le logement un éventuel projet de développement dans la région, que ce soit par l'adoption de programmes pour encourager la rénovation des logements actuels, le développement de nouveaux logements ou maisons, ou encore des demandes pour hausser le revenu admissible aux logements subventionnés par l'OMH (communications personnelles avec Josée Bolduc et Manon Cyr, 2018).

De plus, lors de la série d'entrevues téléphoniques menés en novembre 2018, le maire de Chapais mentionnait qu'une quarantaine de terrains avec services (aqueduc, égout, électricité) étaient disponibles au sein du parc résidentiel de la municipalité pour accueillir de nouveaux travailleurs et leurs familles. La municipalité de Chapais se trouve à quelque 80 km du site minier.

Le revenu total annuel moyen est plus élevé à Chibougamau (45 702 \$) et à Chapais (43 531 \$) qu'il ne l'est dans les autres municipalités ou dans le reste du Québec. C'est à Oujé-Bougoumou qu'il est le plus bas (39 384 \$).

Tableau 1 : Profil socioéconomique de la région

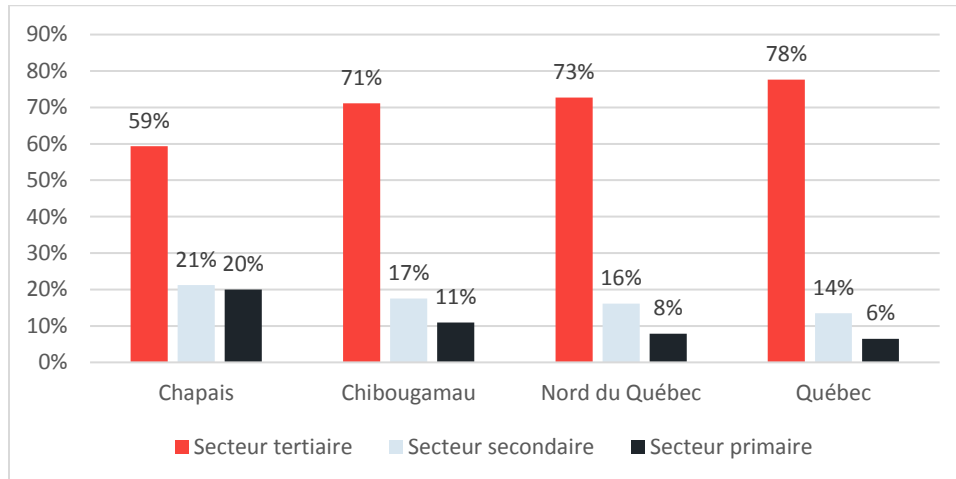
Municipalité / Caractéristiques	Chibougamau	Chapais	Oujé-Bougoumou	Nord-du-Québec	Province de Québec
Superficie (km ²)	698,13	63,71	2,66	747 191,93	1 356 625,27
Population 2011 (hab.)	7 541	1 610	725	42 579	7 903 001
Population 2016 (hab.)	7 504	1 499	737	44 561	8 164 361
Variation (2011-2016) %	- 0,5	- 6,9	1,7	4,7	3,3
Projection de population (ISQ)					
– 2021	7 790	1 555	900	47 627	8 677 757
– 2026	7 855	1 540	970	49 806	8 967 166
– 2031	7 870	1 515	1 065	51 857	9 205 586
Âge médian	39,8	43,8	25,2	29,2	42,5
% population 15 ans et plus	81,9	82,6	66,9	72,4	83,7
% population 15+ avec scolarité	74,5	66,7	59,6	55,4	80,1
Revenu total annuel moyen (2015)	45 702 \$	43 531 \$	39 384 \$	41 798 \$	42 546 \$
Taux de chômage (%)	6,9	7,5	13,7	13,0	7,2
Taux d'emploi (%)	67,1	60,7	64,3	59,3	59,5
Taux d'activité (%)	72,1	65,6	74,5	68,1	64,1
Toutes industries (nombre de travailleurs)	4 315	785	365	20 860	4 154 010
Secteur primaire (% des travailleurs)	9,4	15,9	8,2	9,1	2,5
Secteur secondaire (% des travailleurs)	18,2	18,5	5,5	9,7	17,1
Secteur tertiaire (% des travailleurs)	72,2	66,9	86,3	81,1	80,3

Source : Statistique Canada, 2017; ISQ, 2014 et 2015

Activité économique et humaine

Les emplois se traduisent par une forte concentration dans le secteur primaire et secondaire dans la municipalité de Chapais. Pour Chibougamau, bien que les pourcentages en termes d'emploi dans le secteur primaire et secondaire soient plus élevés qu'à l'échelle québécoise, son statut de ville centre avec tous les services qui y sont offerts fait en sorte qu'elle a néanmoins une bonne proportion de travailleurs œuvrant dans le secteur tertiaire (voir la figure 1).

Figure 1 : Emplois selon la classification nationale des professions, Chibougamau, Chapais, Nord-du-Québec, Canada, 2016



Source : Statistique Canada, 2016

L'âge médian des populations allochtones à l'étude est de 40 ans pour la Ville de Chibougamau et de 44 ans pour la municipalité de Chapais, alors qu'il est de 25 ans chez les Cris d'Oujé-Bougoumou. La population de 15 ans et plus (apte à travailler, journalier, emploi saisonnier) représente environ 82 % dans les communautés allochtones alors qu'elle est de l'ordre de 67 % chez les Autochtones. La scolarisation de la population de 15 ans et plus est nettement plus grande à Chibougamau (74,5 %) et à Chapais (66,7 %) qu'à Oujé-Bougoumou (59,6 %).

Le taux de chômage, c'est-à-dire le nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active (15 ans et +), est de 6,9 % et de 7,5 % respectivement pour les municipalités de Chibougamau et de Chapais en 2016. Celui de la région administrative du Nord-du-Québec est de 13,0 % tandis que pour l'ensemble du Québec il se situe à 7,2 %. Le chômage frappe particulièrement les Autochtones avec un taux de 13,5 % pour la communauté d'Oujé-Bougoumou. Le taux d'activité, soit le rapport de la population active (personnes occupant un emploi et chômeurs) des communautés étudiées varie de 65,6 % à 74,5 %, se situant au-dessus de la moyenne du Québec (64,1 %), mais autour de la moyenne régionale (68,1 %). Le taux d'emploi, soit la proportion des personnes disposant d'un emploi parmi la population de 15 ans et plus, se situe entre 60,7 % et 67,1 %, ce qui est supérieur aux taux observés pour la région du Nord-du-Québec (59,3 %) et la province (59,5 %).

Analyse sur la disponibilité de la main-d'œuvre

L'économie de la région est basée sur l'exploitation des ressources naturelles depuis près de soixante ans. La compétence de la main-d'œuvre en matière de construction et de réalisation de projets miniers est manifeste. Les taux de chômage et d'emploi indiquent que la population est apte et disponible à travailler.

En 2016, la région administrative du Nord-du-Québec comptait 6 994 emplois miniers. D'ici 2027, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie de mines prévoit l'ajout de 669 emplois supplémentaires ce qui représente une augmentation globale de 10 % par rapport à 2016. Pour la période de 2017-2021, 3 331 emplois seront à pourvoir dans cette région, ce qui équivaut à la moitié des emplois à pourvoir au Québec (CSMO, 2017).

Pendant la construction de la mine de MBR, une moyenne d'environ 165 travailleurs directs seront requis; le nombre de travailleurs au maximum des travaux atteindra près de 220 personnes sur le site de la mine. Pour la phase d'opération, le nombre d'emplois à la mine

fluctuera un peu au gré de l'avancement du projet. En préproduction, il y aura 160 employés et le nombre augmentera à 203 à la dixième année pour atteindre jusqu'à 229 employés (années 30 à 33).

Métaux BlackRock estime que la majorité (80 %) de ses besoins en main-d'œuvre pour son projet de mine sera comblée localement par des résidents de Chibougamau, Chapais, Oujé-Bougoumou et Mistissini qui occupent présentement un emploi qui leur exige de travailler à l'extérieur de leur milieu la moitié du mois (horaire rotatif 14 jours-14 jours). En effet, la possibilité de travailler à proximité de son domicile représenterait un des facteurs d'attraction pour les travailleurs du secteur minier, tel que confirmé par la représentante de l'AMQ lors de l'entrevue téléphonique. De son côté, la mairesse de Chibougamau a estimé que de 150 à 170 de ses résidents travaillaient pour des mines situées plus au nord de la région sur des horaires 14-14. L'expertise des communautés crie, dans le domaine minier, vient quant à elle principalement de l'exploitation pendant quelques quinze années de la mine Troilus (entrepreneurs, foreurs, camionneurs, opérateurs de machinerie lourde, manutentionnaires, mécaniciens, journaliers); l'expérience acquise et la main-d'oeuvre qualifiée sont bien documentées dans le document intitulé *Implementing The Troilus Agreement* (Entraco, 2011).

Au total, on estime donc qu'une cinquantaine de travailleurs de l'extérieur de la région pourraient être nécessaires afin de satisfaire les besoins de la nouvelle mine. Il faut néanmoins mentionner qu'une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur minier est observée actuellement, notamment dans la région du Nord-du-Québec, ce qu'a confirmé la Table jamésienne de concertation minière (TJCM) et l'Association minière du Québec (AMQ) (communications personnelles avec Régis Simard et Katie Deneault, 2018). Pour maximiser le nombre de candidats recrutés localement et leur rétention, les intervenants de ces deux organismes ont insisté sur l'importance de tenir compte des autres facteurs d'attraction et de rétention des entreprises minières, en plus de celui d'offrir un milieu de travail à proximité du lieu de résidence des travailleurs, tels que la formation, les conditions de travail et la qualité du milieu de vie.

Métaux BlackRock fait déjà des efforts en ce sens, notamment en collaborant avec les organismes locaux, tels que le Centre de formation professionnelle de la Baie-James et le service des ressources humaines de la Première Nation d'Oujé-Bougoumou, pour former de potentiels candidats afin d'augmenter son bassin de main-d'œuvre locale. Mentionnons qu'une étude de capacité avait été réalisée par MBR à Oujé-Bougoumou en 2012. En effet, MBR œuvre présentement à mettre à jour le "Employment and Business Capacity Study" qui a été publié en 2013. MBR a d'ailleurs ajouté un membre de la communauté crie à son équipe, membre de la famille impactée, qui travaille directement à Oujé-Bougoumou dans le but de faciliter la mise à jour de cette étude. MBR a déjà effectué le recensement complet des entreprises d'Oujé-Bougoumou. Pour les ressources humaines, la minière sonde actuellement la population pour connaître le bassin de main-d'œuvre disponible, ses qualifications ainsi que son intérêt à travailler avec BlackRock. Le but de cette étude est de maximiser les retombées économiques dans la communauté ainsi que l'emploi. De plus, une première rencontre pour discuter de la représentation sur le sous-comité lié à la formation s'est également tenue avec les différents intervenants du comité d'implantation provenant du Gouvernement de la Nation crie. Le Grand Conseil des Cris du Québec, de concert avec les communautés crie, finalise présentement les profils des ressources humaines et des entrepreneurs Cris.

D'autre part, l'équipe de gestion de MBR réunit plusieurs professionnels ayant œuvré auparavant dans l'exploitation de mines et se tient à l'affût des différentes conditions de travail offertes dans le milieu. L'équipe est consciente des enjeux liés à ce sujet et entend bien rivaliser avec les plus hauts standards de l'industrie en matière de rémunération, d'avantages sociaux, de formation, de santé et de sécurité au travail, de qualité et de communication. Les programmes seront disponibles dès 2019.

Enfin, le manque de main d'œuvre est criant dans tous les secteurs à l'heure actuelle dans la région, de l'avis du représentant de la TJCM. Aussi, par le biais de l'Entente spécifique portant sur la mise en place d'une stratégie régionale de migration pour le Nord-du-Québec, des initiatives locales et régionales sont présentement en cours pour favoriser la migration des travailleurs en région, que ce soit en s'attaquant au problème du logement ou encore en offrant des services d'accueil d'aide à l'emploi, à l'emploi pour conjoint et à l'intégration locale. Plusieurs partenaires interviennent dans cette entente, tels que l'Administration régionale Baie-James, Attraction Nord et le Centre régional de santé et des services sociaux de la Baie-James (ARBJ, 2018). Les représentants de MBR entendent faire connaître leurs besoins en continu aux organismes qui interviennent dans ce domaine et demeurent ouverts à toute collaboration présente et future.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ADMINISTRATION RÉGIONALE BAIE-JAMES (ARBJ). 2018. *Entente spécifique portant sur la mise en place d'une stratégie régionale de migration pour le Nord-du-Québec, secteur Jamésie*. En ligne : <https://arbj.ca/ententes/31-ententes/147-entente-sp%C3%A9cifique-portant-sur-la-mise-en-place-d%E2%80%99une-strat%C3%A9gie-r%C3%A9gionale-de-migration-pour-le-nord-du-qu%C3%A9bec,-secteur-jam%C3%A9sie> (consulté le 11 décembre 2018).

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES (CSMO). 2017. *Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier, 2017-2021 avec tendances 2027*. 64 pages. En ligne : https://www.exploreslesmines.com/images/Rapport_Estimation_des_besoins_de_MO_2017-2021_VWeb.pdf (consulté le 22 novembre 2018).

ENTRACO. 2011. *Étude d'impact sur l'environnement et le milieu sociale : Exploitation du gisement de fer – Complexe géologique du lac Doré*. 250 pages.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ). 2015. *Population projetée par groupe d'âge, municipalités du Québec, scénario A - Référence, 2011-2031*. En ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/perspectives/population/index.html> (consulté le 22 novembre 2018).

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ). 2014. *Population projetée des municipalités régionales de comté (MRC) du Québec, scénario A - Référence, 2011-2036*. En ligne : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/perspectives/population/mrc_pop_5ans_ed14.htm (consulté le 22 novembre 2018).

STATISTIQUE CANADA. 2017. *Profil du recensement, Recensement de 2016*. En ligne : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (consulté le 22 novembre 2018).

Personnes et organismes consultés :

- Sylvain Bellisle, Chambre de commerce de Chibougamau, entrevue individuelle, 27 novembre 2018;
- Josée Bolduc, Office municipal d'habitation de Chibougamau, entrevue individuelle, 21 novembre 2018;
- Manon Cyr, Mairie de la Ville de Chibougamau, entrevue individuelle, 11 décembre 2018;
- Katie Deneault, Association minière du Québec, entrevue individuelle, 22 novembre 2018;
- Steve Gamache, Mairie de la municipalité de Chapais, entrevue individuelle, 23 novembre 2018;
- Régis Simard, Table jamésienne de concertation minière, entrevue individuelle, 23 novembre 2018.

**Annexe 2 - Rapport de l'étude sur les
besoins et impacts sur le logement et
les services aux citoyens
(RQC2-29 WSP, décembre 2018)**

BESOINS ET IMPACTS SUR LE LOGEMENT ET LES SERVICES AUX CITOYENS

REPONSES AUX QUESTIONS ET COMMENTAIRES DU MELCC

DÉCEMBRE 2018





**BESOINS ET IMPACTS SUR
LE LOGEMENT ET LES
SERVICES AUX CITOYENS
REPONSES AUX QUESTIONS ET
COMMENTAIRES DU MELCC
MÉTAUX BLACKROCK**

RAPPORT VERSION FINALE

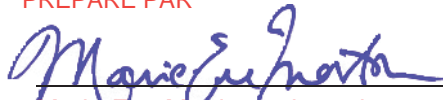
PROJET N° : 181-06740-00
DATE : DÉCEMBRE 2018

WSP CANADA INC.
125, RUE RACINE EST
CHICOUTIMI (QUEBEC) G7H 1R5

T +1 418 698-4488
F +1 418 698-6677
WSP.COM

SIGNATURES

PRÉPARÉ PAR

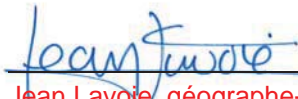


Marie-Eve Martin, anthropologue et urbaniste
Chargée de projet

Le 18 décembre 2018

Date

RÉVISÉ PAR



Jean Laviolette, géographe-géomorphologue
Directeur de projet

Le 18 décembre 2018

Date

Le présent rapport a été préparé par WSP Canada Inc. (WSP) pour le destinataire, Métaux BlackRock, conformément à l'entente de services professionnels. La divulgation de tout renseignement faisant partie du présent rapport relève uniquement de la responsabilité du destinataire visé. Le contenu et les opinions se trouvant dans le présent rapport sont basés sur les observations et informations disponibles pour WSP au moment de sa préparation. Si un tiers utilise, se fie, ou prend des décisions ou des mesures basées sur ce rapport, ledit tiers en est le seul responsable. WSP n'accepte aucune responsabilité quant aux dommages que pourrait subir un tiers en conséquence de l'utilisation de ce rapport ou à la suite d'une décision ou mesure prise basé sur le présent rapport. Ces limitations sont considérées comme faisant partie intégrante du présent rapport.

L'original du fichier technologique que nous vous transmettons sera conservé par WSP pour une période minimale de dix ans. Étant donné que le fichier transmis au destinataire n'est plus sous le contrôle de WSP, son intégrité n'est pas garantie. Ainsi, aucune garantie n'est donnée sur les modifications qui peuvent y être apportées ultérieurement à sa transmission au destinataire visé.

ÉQUIPE DE RÉALISATION

MÉTAUX BLACKROCK

Vice-présidente Environnement Jacqueline Leroux, ingénieure

Directeur général Richard Saint-Jean

Stagiaire commis aux achats Jonathan Bérubé

WSP CANADA INC. (WSP)

Directeur de projet Jean Lavoie, géographe-géomorphologue

Chargée de projet Marie-Eve Martin, anthropologue et urbaniste

Conseillère Laurence Dandurand Langevin, anthropologue

Conseiller Mathieu Cyr, géographe

Conseiller Jean-David Beaulieu, économiste

Édition Nancy Laurent, adjointe administrative

TABLE DES MATIÈRES

1	MISE EN CONTEXTE	1
2	MÉTHODOLOGIE	2
3	PORTRAIT DE LA POPULATION.....	3
4	SITUATION DU LOGEMENT ET DES SERVICES AUX CITOYENS.....	6
4.1	Situation du logement.....	6
4.2	Situation des services aux citoyens	8
4.2.1	Places en garderie pour les nouvelles familles.....	8
4.2.2	Capacité du CLSC.....	8
5	ÉVALUATION DE L'IMPACT SUR LE LOGEMENT ET LES AUTRES SERVICES AUX CITOYENS.....	10
	RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	12

TABLEAU

TABLEAU 1 :	NOM DES PARTICIPANTS AUX ENTREVUES, ORGANISMES REPRÉSENTÉS ET DATE DES ENTREVUES.....	2
-------------	---	---

FIGURES

FIGURE 1 :	ÉVOLUTION DE LA POPULATION DE CHIBOUGAMAU, 1991, 1996, 2001, 2006, 2011 ET 2016	3
FIGURE 2 :	ÉVOLUTION DE LA POPULATION DE CHAPAIS, 1991, 1996, 2001, 2006, 2011 ET 2016.....	3
FIGURE 3 :	PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES DE CHAPAIS ET CHIBOUGAMAU, 2011-2031.....	4

FIGURE 4 :	POPULATION SELON LE GROUPE D'ÂGE, CHIBOUGAMAU, CHAPAIS, NORD-DU-QUÉBEC, CANADA, 2016.....	4
FIGURE 5 :	CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, CHIBOUGAMAU, CHAPAIS, NORD-DU-QUÉBEC, CANADA, 2016	5
FIGURE 6 :	EMPLOIS SELON LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS, CHIBOUGAMAU, CHAPAIS, NORD-DU-QUÉBEC, CANADA, 2016.....	5
FIGURE 7 :	TAILLE DES LOGEMENTS, CHIBOUGAMAU, CHAPAIS, NORD-DU-QUÉBEC, CANADA, 2016.....	6
FIGURE 8 :	LOGEMENTS PRIVÉS OCCUPÉS SELON L'ÉTAT DU LOGEMENT, CHIBOUGAMAU, CHAPAIS, NORD-DU-QUÉBEC, CANADA, 2016	6
FIGURE 9 :	ÂGE DU LOGEMENT, CHIBOUGAMAU, CHAPAIS, NORD-DU-QUÉBEC, CANADA, 1960 OU AVANT – 2011 À 2016	7
FIGURE 10 :	MÉNAGES CONSACRANT 30 % OU PLUS DE LEUR REVENU AUX FRAIS DE LOGEMENT, CHIBOUGAMAU, CHAPAIS, NORD-DU-QUÉBEC, CANADA, 2016	8

ANNEXE

A COMPTES RENDUS DES ENTREVUES TÉLÉPHONIQUES

1 MISE EN CONTEXTE

Le présent document vise à répondre à la question QC2-29 du document des questions et commentaires du ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MELCC), dans le cadre de la demande de modification du certificat d'autorisation global déposée en août 2018 par Métaux BlackRock (MBR).

Le libellé de la question était le suivant :

« Dans la section sur l'analyse des impacts occasionnés par les modifications au projet, le promoteur n'aborde pas suffisamment les impacts sociaux économiques du projet sur le logement occasionnés par la présence de nouveaux travailleurs dans la région, notamment les risques d'inflations sur le prix des logements et des maisons généralement observé dans le cadre de projets similaires ailleurs dans le Nord-du-Québec. Une étude détaillée sur les besoins et impacts sur le logement et les services aux citoyens (ex. places en garderie pour les nouvelles familles, capacité du CLSC) doit être fournie dans le cadre des audiences publiques. »

L'étude qui suit est constituée de cinq chapitres. Cette mise en contexte représente le premier chapitre. Le deuxième chapitre présente la méthodologie employée, le troisième dresse le portrait de la population, le quatrième chapitre aborde la situation du logement et des services aux citoyens, alors que le cinquième chapitre évalue l'impact du projet sur le logement et sur les services aux citoyens.

2 MÉTHODOLOGIE

La présente étude a été réalisée en s'appuyant sur des sources primaires et secondaires. Ainsi, différentes sources de données statistiques ont été consultées, telles que Statistique Canada et l'Institut de la statistique du Québec, afin d'effectuer un portrait de la population et de la situation du logement à Chibougamau et Chapais, les deux municipalités susceptibles de connaître l'arrivée de nouvelles familles avec le projet de mine de Métaux BlackRock.

De plus, neuf entrevues téléphoniques ont été réalisées auprès de la mairesse de Chibougamau et du maire de Chapais, du président de la Chambre de commerce de Chibougamau, de représentants des deux Centres à la petite enfance (CPE) de Chibougamau, de l'Office municipal d'habitation (OMH) de Chibougamau, de la Table jamésienne de concertation minière (TJCM), de l'Association minière du Québec (AMQ) et de la direction de la santé publique (DSP) de la région du Nord-du-Québec. Les comptes rendus de ces entrevues sont présentés à l'annexe A. Le tableau 1 présente le nom et titre des participants aux entrevues téléphoniques, l'organisme représenté et la date de l'entrevue.

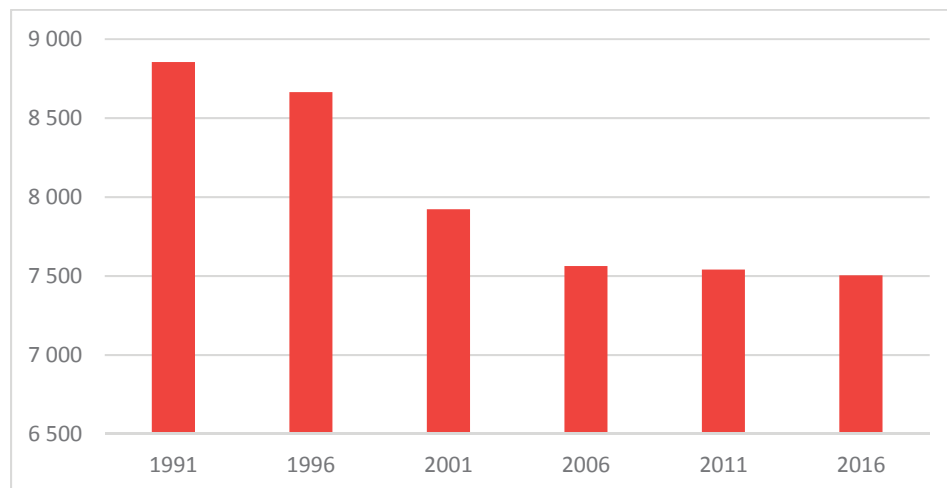
Tableau 1 : Nom des participants aux entrevues, organismes représentés et date des entrevues

Nom et titre du participant	Organisme représenté	Date de l'entrevue
Nancy Boulanger, directrice	CPE Planète Soleil	2018/11/20
Katie Deneault, service-conseil en ressources humaines et développement de la main-d'œuvre	AMQ	2018/11/22
Sylvain Bellisle, président	Chambre de commerce de Chibougamau	2018/11/27
Pascal Tremblay, directeur	CPE Awash Utamet	2018/11/20
Steve Gamache, maire	Municipalité de Chapais	2018/11/23
Josée Bolduc, directrice générale	OMH de Chibougamau	2018/11/21
Régis Simard, président	TJCM	2018/11/23
Eric Eleko, médecin-conseil	Direction de la santé publique du Nord-du-Québec	2018/12/10
Manon Cyr, mairesse	Ville de Chibougamau	2018/12/11

3 PORTRAIT DE LA POPULATION

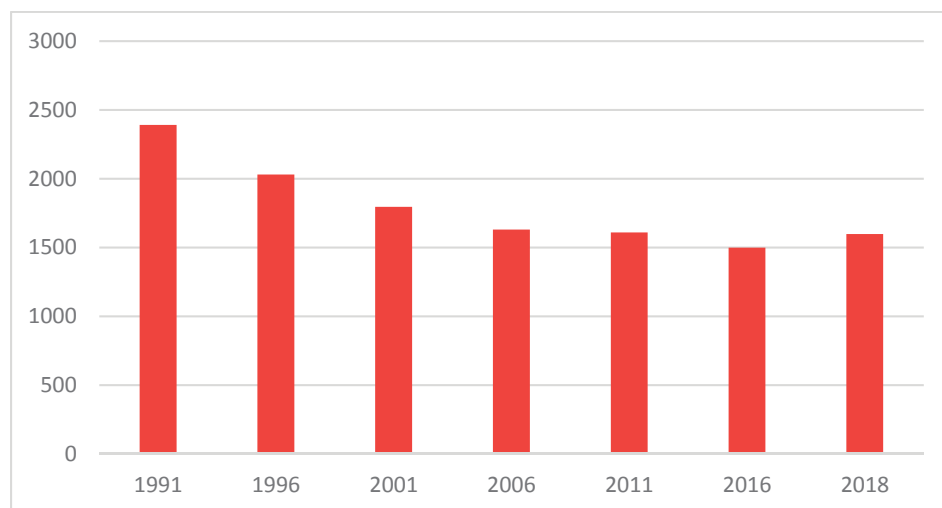
Les figures 1 et 2 présentent l'évolution de la population de Chibougamau et Chapais au cours des six dernières années de recensement (1991, 1996, 2001, 2006, 2011 et 2016). On constate, à la lecture de ces données, que les municipalités de Chibougamau et de Chapais ont connu une importante décroissance de la population depuis les 25 dernières années. On explique en partie la chute de la population observée depuis 1991 par la fermeture de la mine Minova (anciennement Opemiska Copper Mine) cette même année. D'autres facteurs peuvent également être apportés, tels que l'exode de la population devenue inactive (soit en raison du chômage ou encore de la retraite), et les jeunes qui quittent la région pour poursuivre des études supérieures (CRSSSBJ, 2017).

Figure 1 : Évolution de la population de Chibougamau, 1991, 1996, 2001, 2006, 2011 et 2016



Source : Statistique Canada, 2016

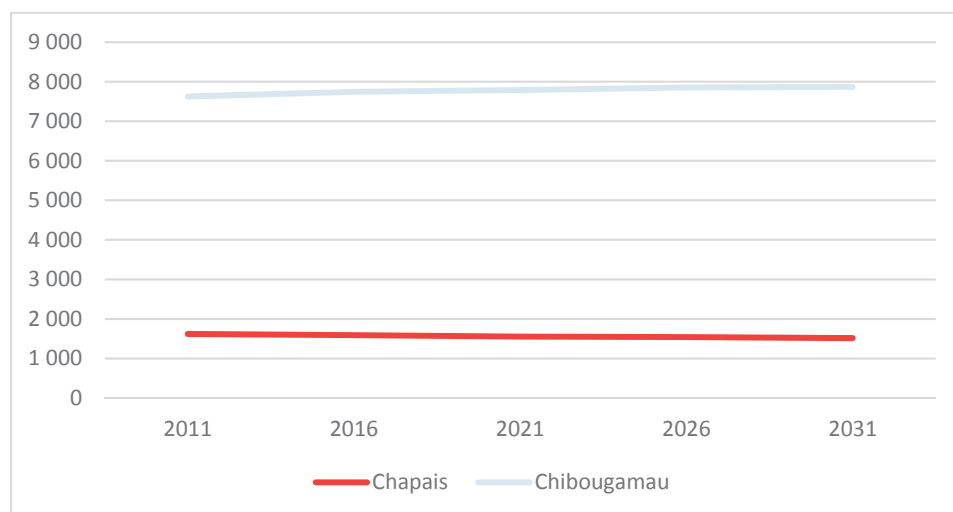
Figure 2 : Évolution de la population de Chapais, 1991, 1996, 2001, 2006, 2011 et 2016



Source : Statistique Canada, 2016

D'autre part, la croissance de la population prévue est très faible. Pour la période 2011-2031, l'ISQ prévoit une baisse de la population de -6,5 % alors que pour la même période, la population de Chibougamau n'augmentera que de 3,2 % (voir la figure 3).

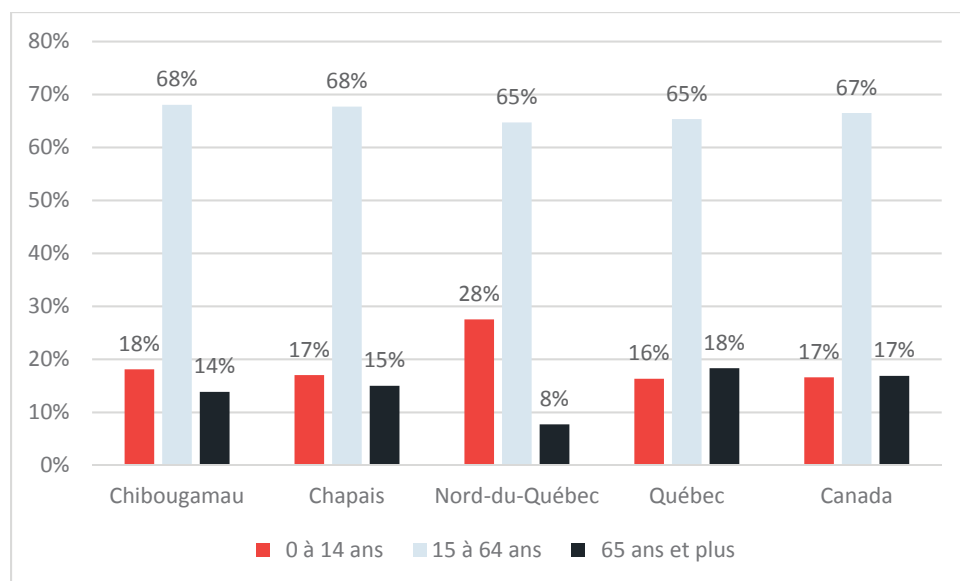
Figure 3 : Perspectives démographiques de Chapais et Chibougamau, 2011-2031



Source : ISQ, 2018

Malgré l'exode de population observé au cours des dernières années dans les villes de Chapais et de Chibougamau, de manière générale, les pyramides d'âges observées à Chapais et Chibougamau sont similaires à celles observées à l'échelle québécoise (voir la figure 4).

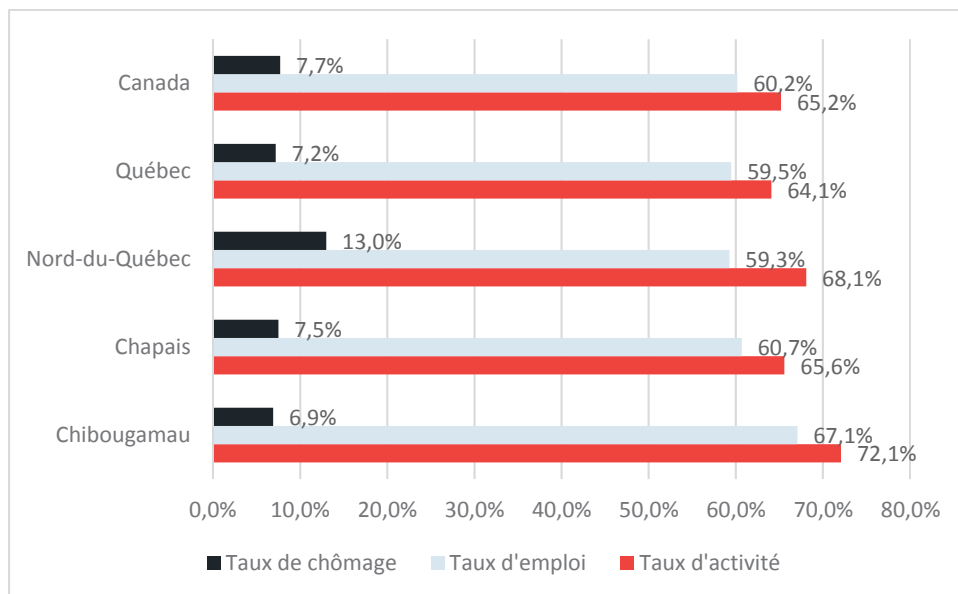
Figure 4 : Population selon le groupe d'âge, Chibougamau, Chapais, Nord-du-Québec, Canada, 2016



Source : Statistique Canada, 2016

Au niveau de l'emploi, on constate à la figure 5 un taux de chômage légèrement supérieur dans la municipalité de Chapais par rapport à l'ensemble du Québec alors qu'il est légèrement inférieur dans la municipalité de Chibougamau. Par contre, dans les deux villes, une plus grande proportion de la population fait partie de la population active et le taux d'emploi y est plus élevé qu'à l'échelle québécoise.

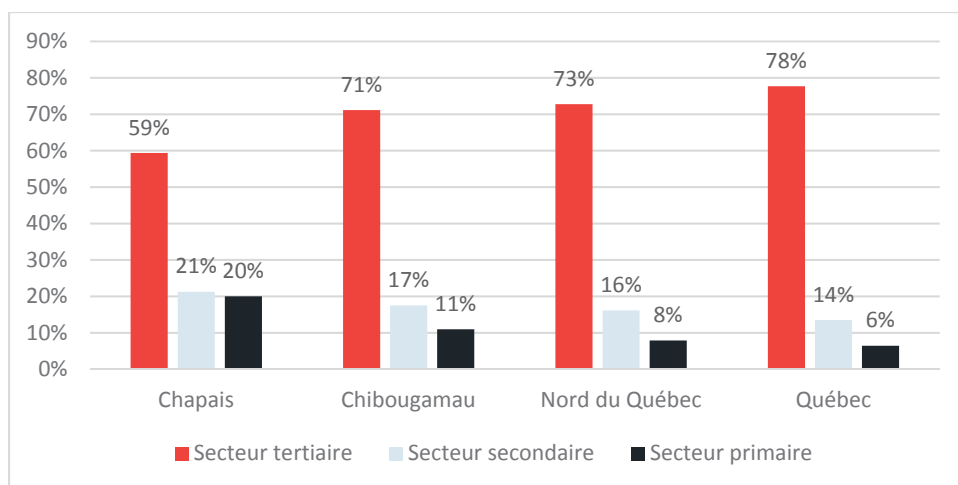
Figure 5 : Caractéristiques du marché du travail, Chibougamau, Chapais, Nord-du-Québec, Canada, 2016



Source : Statistique Canada, 2016

Ces emplois se traduisent par une forte concentration dans le secteur primaire et secondaire dans la municipalité de Chapais. Pour Chibougamau, bien que les pourcentages en termes d'emploi dans le secteur primaire et secondaire soient plus élevés qu'à l'échelle québécoise, son statut de ville centre avec tous les services qui y sont offerts fait en sorte qu'elle a néanmoins une bonne proportion de travailleurs œuvrant dans le secteur tertiaire (voir la figure 6).

Figure 6 : Emplois selon la classification nationale des professions, Chibougamau, Chapais, Nord-du-Québec, Canada, 2016



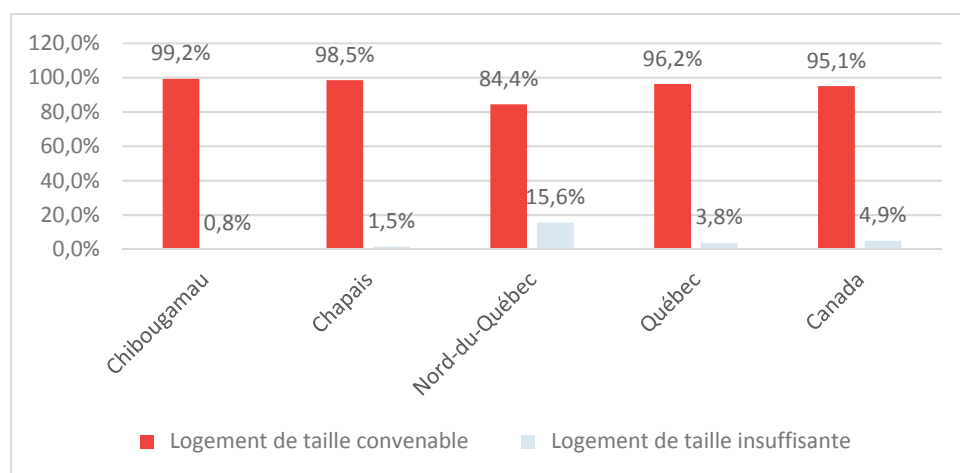
Source : Statistique Canada, 2016

4 SITUATION DU LOGEMENT ET DES SERVICES AUX CITOYENS

4.1 SITUATION DU LOGEMENT

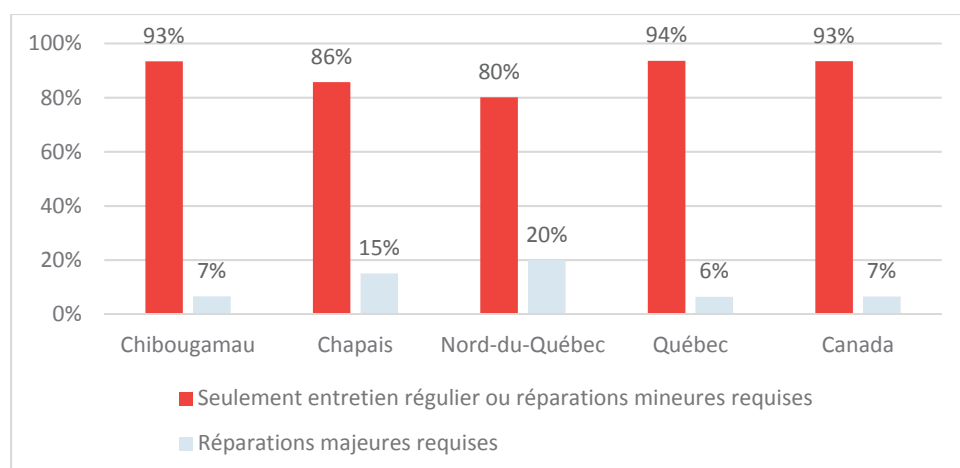
À Chibougamau comme à Chapais, les logements sont de taille suffisante pour leurs occupants, comme l'illustre la figure 7. Bien que suffisants en nombre pour accueillir l'arrivée d'une nouvelle population selon le maire, les logements de Chapais sont caractérisés par une certaine dégradation selon les données consultées. En effet, 15 % des logements privés requièrent des rénovations majeures. Une situation qui est plus élevée que ce qui est observé à l'échelle québécoise, mais néanmoins bien en deçà de ce qui est observé dans le Nord-du-Québec (voir la figure 8). Cette situation particulière pour Chapais peut en partie s'expliquer par l'âge moyen des logements. En effet, tel que présenté à la figure 9, il n'y a pratiquement pas eu de nouvelles mises en chantier de nouvelles résidences dans la municipalité depuis 1990.

Figure 7 : Taille des logements, Chibougamau, Chapais, Nord-du-Québec, Canada, 2016



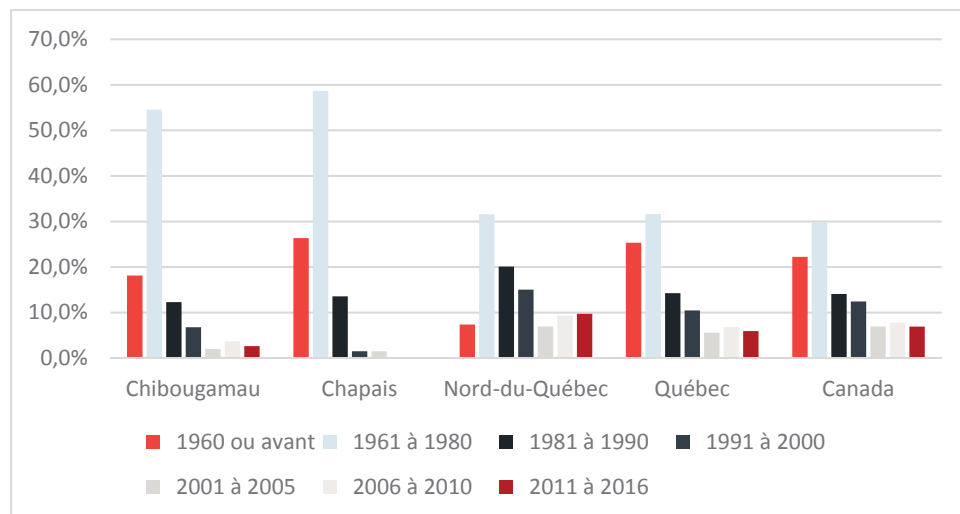
Source : Statistique Canada, 2016

Figure 8 : Logements privés occupés selon l'état du logement, Chibougamau, Chapais, Nord-du-Québec, Canada, 2016



Source : Statistique Canada, 2016

Figure 9 : Âge du logement, Chibougamau, Chapais, Nord-du-Québec, Canada, 1960 ou avant – 2011 à 2016



Source : Statistique Canada, 2016

Selon les données statistiques, la problématique de l'état des logements semble moins présente à Chibougamau où seulement 7 % des logements nécessitent un entretien majeur. Ce pourcentage est équivalent à ce qui est observé à l'échelle canadienne et québécoise. L'âge moyen des logements y est par contre élevé avec plus des deux tiers des logements construits avant 1980. Par ailleurs, la directrice générale de l'OMH explique que les propriétaires privés hésitent à investir pour rénover leurs immeubles, car les locataires quittent souvent leur loyer en le laissant en mauvais état.

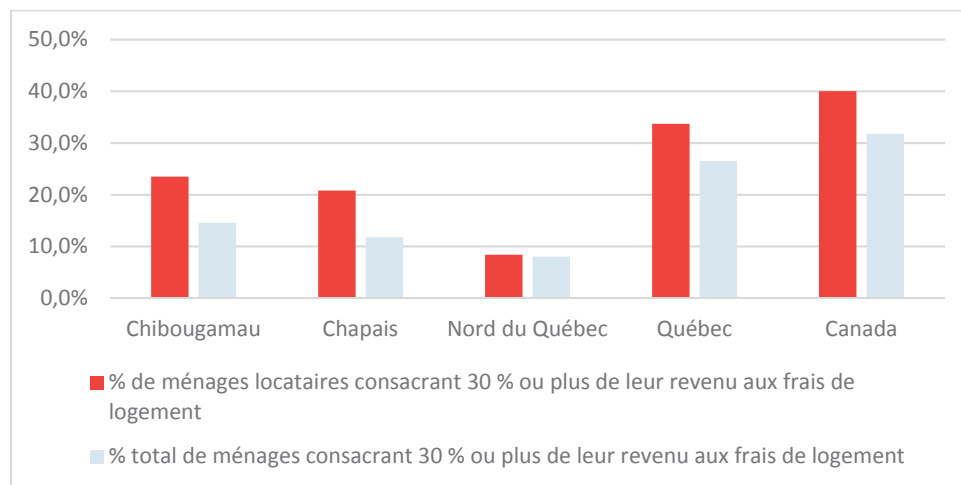
En 2015, le taux d'inoccupation des logements de Chibougamau était estimé à 0,07 %. De l'avis de la mairesse de la municipalité, la pénurie de logements existe depuis une douzaine d'années à Chibougamau, représente toujours une réalité en 2018 et serait toujours présente avec ou sans le projet de MBR. Elle s'explique par l'insuffisance du nombre de logements pour desservir la population (Press Reader, 2015). Plusieurs initiatives ont été mises en place par la Ville de Chibougamau depuis 2016 afin de favoriser la construction et la rénovation d'immeubles locatifs de quatre logements et plus, tels que de l'aide financière pour la construction de multilogements, des crédits de taxe pour la rénovation d'immeubles de quatre logements déjà existants et l'offre de terrains avec infrastructures pour la construction de maisons neuves (La Sentinelle Le Jamésien, 2016). La mairesse de Chibougamau a également mentionné qu'un projet de résidence étudiante était présentement en cours, que l'organisme Développement Chibougamau travaillait à établir différents scénarios pour faciliter le financement de la construction d'immeubles à logement et qu'un promoteur développait des chalets en bordure du lac Chibougamau.

Selon le président de la Chambre de commerce, il semblerait qu'en raison des coûts de construction élevés dans la région du Nord-du-Québec, les promoteurs immobiliers ne soient pas intéressés à construire des logements qui, pour être rentables, devraient varier entre 1 200 \$ et 1400 \$ mensuellement. Or, selon l'OMH de Chibougamau, en 2018, le loyer médian pour un logement de quatre pièces et demie était de 645 \$ à Chibougamau, alors que celui d'un logement de cinq pièces et demie s'élevait à 720 \$. Le président de la Chambre de commerce indique que depuis 2017, les loyers des logements de quatre pièces et demie, plus convoités par les travailleurs, ont connu une légère augmentation et que la population locale n'est pas habituée à une telle hausse. Ce dernier est d'avis que les loyers vont continuer à augmenter avec la construction et l'exploitation de la mine de Métaux BlackRock.

Toutefois, une beaucoup moins forte proportion des ménages, autant les ménages locataires que les ménages propriétaires dans les villes de Chibougamau et de Chapais, consacrent plus de 30 % de leurs revenus aux frais de logement. Cette situation est particulièrement frappante lorsque l'on compare ces taux à ceux observés au Québec et au Canada (voir la figure 10). Il faut souligner qu'à Chibougamau comme à Chapais, le revenu total annuel moyen (respectivement de 45 702 \$ et de 43 531 \$) est plus élevé que dans l'ensemble du Nord-du-Québec (41 798 \$) et de la province (42 546 \$) (Statistique Canada, 2017). En d'autres termes, la demande actuelle en logements n'entraîne pas une hausse des prix qui pourrait remettre en cause la capacité de payer des occupants.

Quant à la population plus démunie, elle peut avoir accès aux logements de l'OMH à condition d'avoir un revenu brut maximal de 21 000 \$. La directrice générale de l'OMH indique qu'à Chibougamau, 22 des 193 logements détenus par l'organisme sont inoccupés. Aussi, la municipalité de Chibougamau et l'OMH cherchent en ce moment à rehausser la barre du revenu maximal admissible aux logements subventionnés afin qu'il soit adapté au niveau de revenus de la population régionale et qu'un plus grand nombre de personnes puissent bénéficier de ces logements.

Figure 10 : Ménages consacrant 30 % ou plus de leur revenu aux frais de logement, Chibougamau, Chapais, Nord-du-Québec, Canada, 2016



Source : Statistique Canada, 2016

4.2 SITUATION DES SERVICES AUX CITOYENS

4.2.1 PLACES EN GARDERIE POUR LES NOUVELLES FAMILLES

Selon le site web La Place 0-5, il y avait à Chibougamau, en décembre 2018, 11 services de garde, dont 2 CPE, pour une offre totale de 188 places en garderie. À Chapais, on trouvait un CPE offrant dans la municipalité 45 places (La Place 0-5, 2018).

À Chibougamau, l'arrivée de nouvelles familles est perçue positivement par les intervenants rencontrés (dynamisation du milieu et accroissement du potentiel de main-d'œuvre locale). La directrice du CPE Planète soleil a indiqué qu'elle avait fait une demande d'agrandissement en 2016 au ministère de la Famille (MFA), qui a été refusée en raison de l'ouverture éminente du CPE Awash Utamet, qui apporterait 60 places supplémentaires à Chibougamau. Le MFA a indiqué faire le suivi des besoins et depuis, la situation n'a pas justifié la création de nouvelles places. La représentante du CPE Planète Soleil a, par ailleurs, indiqué qu'elle surveillerait de près la situation si jamais la proportion de nouvelles familles était plus importante que celle estimée et qu'il faut approximativement une période de deux ans à partir du moment où le milieu fait la démonstration de ses besoins au MFA avant qu'un nouveau centre soit mis sur pied.

La mairesse de Chibougamau est également au fait de la situation et s'est dite prête à appuyer le CPE Planète Soleil dans ces démarches si les besoins se faisaient sentir. Un terrain dans le nouveau quartier en développement est d'ailleurs dédié pour la construction d'une nouvelle garderie de 60 places le cas échéant.

4.2.2 CAPACITÉ DU CLSC

Les municipalités de Chapais et Chibougamau accueillent toutes deux sur leur territoire des centres de santé faisant partie du Centre régional de santé et de services sociaux (CRSSS) de la Baie-James. Le Centre de santé du

Chibougamau, qui comprend notamment une équipe de 20 médecins de famille, un service d'urgence caractérisé par un débit moyen de clientèle et une unité de 26 lits pour les hospitalisations de courte durée, est décrit comme offrant « des services très appréciés pour leur grande qualité et leur facilité d'accès en termes de proximité et de temps d'attente » (CRSSSBJ, 2018). À Chapais, le Centre de santé René-Ricard possède une équipe de 5 médecins de famille, un service d'urgence avec un faible débit de clientèle et une clinique sans rendez-vous. Selon le maire de cette municipalité, le temps moyen d'attente à l'urgence est d'environ 15 minutes.

Dans son Rapport annuel de gestion 2016-2017, le CRSSS de la Baie-James souligne que dans le contexte du Plan Nord, son désir est de « se positionner en amont afin de pouvoir offrir des services accessibles et de qualité » (CRSSSBJ, 2017). Bien qu'on affirme dans ce rapport que les infrastructures en place répondent en général aux besoins des populations locales, on évoque également la possibilité que le développement et l'accroissement de la main-d'œuvre puissent nécessiter la mise en place de soins de santé et de services sociaux supplémentaires pour cette nouvelle clientèle.

Par ailleurs, le CRSSS de la Baie-James mentionne certains éléments de vulnérabilité au niveau du bilan de l'état de santé et de bien-être des Jamésiens qui pourraient entraîner de la pression sur le réseau de santé et des services sociaux du Nord-du-Québec en l'exposant à une augmentation des dépenses associées aux soins de santé et demandes de services. Parmi ces éléments, on retrouve notamment le grand nombre de Jamésiens à ne pas avoir adopté de saines habitudes de vie, notamment le tabagisme et la faible consommation de légumes et de fruits, la consommation excessive d'alcool et de drogues, la proportion de personnes affectées par un surplus de poids, ou encore le plus grand nombre de travailleurs exposés à des risques pouvant affecter leur santé physique.

5 ÉVALUATION DE L'IMPACT SUR LE LOGEMENT ET LES AUTRES SERVICES AUX CITOYENS

Métaux BlackRock estime que la majorité (80 %) de ses besoins en main d'œuvre pour son projet de mine sera comblée localement par des résidents de Chibougamau, Chapais, Oujé-Bougoumou et Mistissini qui occupent présentement un emploi qui leur exige de travailler à l'extérieur de leur milieu la moitié du mois (horaire rotatif 14 jours-14 jours). En effet, la possibilité de travailler à proximité de son domicile représenterait un des facteurs d'attraction pour les travailleurs du secteur minier, tel que confirmé par la représentante de l'AMQ lors de l'entrevue téléphonique. De son côté, la mairesse de Chibougamau a estimé que de 150 à 170 de ses résidents travaillaient pour des mines situées plus au nord de la région sur des horaires 14-14.

Aussi, MBR collabore actuellement avec des organismes locaux, tel que le Centre de formation professionnelle de la Baie-James et le service des ressources humaines de la Première Nation d'Oujé-Bougoumou, pour former de potentiels candidats afin d'augmenter son bassin de main-d'œuvre locale. Une première rencontre pour discuter de la représentation sur le sous-comité lié à la formation s'est également tenue avec les différents intervenants du comité d'implantation provenant du Gouvernement de la Nation crie. Ainsi, au total, on estime qu'une cinquantaine de travailleurs de l'extérieur de la région pourraient être nécessaires afin de satisfaire les besoins de la nouvelle mine (pour plus de détails sur la disponibilité de la main-d'œuvre locale, voir la réponse à la QC2-38). De plus, à la demande du milieu local qui souhaitait voir l'établissement en région de ces travailleurs avec leur famille, MBR a opté pour un horaire 5-4, 4-5, 5-5 pour les travailleurs et 4-3 pour les cadres.

L'arrivée d'une nouvelle population dans les municipalités de Chapais et de Chibougamau se ferait dans un contexte de décroissance de la population, à court et à moyen terme. De l'avis de plusieurs intervenants avec qui des entrevues téléphoniques ont été réalisées, si le projet de MBR encourageait l'établissement de nouveaux résidents, des impacts positifs seraient observés au niveau du renouvellement de la population, de la dynamisation des commerces et des services locaux, du soulagement à la pénurie de main-d'œuvre dans les petites et moyennes entreprises locales (conjoint(e)s des travailleurs de MBR), de la construction résidentielle et des rénovations qui pourraient être apportées au parc de logements vieillissant des municipalités locales.

Malgré la décroissance de la population, le taux d'inoccupation des logements à Chibougamau est actuellement presque nul. Toutefois, la Ville se prépare depuis plusieurs années à limiter les impacts potentiels que pourrait avoir sur le logement un éventuel projet de développement tel que la mine de MBR, que ce soit par l'adoption de programmes pour encourager la rénovation des logements actuels, le développement de nouveaux logements ou maisons, ou encore des demandes pour hausser le revenu admissible aux logements subventionnés par l'OMH. Or, comme la majorité des ménages de Chibougamau (environ 85 %) consacre moins de 30 % de leur revenu aux frais de logement, une pression éventuelle sur les prix des logements entraînerait probablement un dérangement temporaire pour la population locale habituée à des prix des loyers plus faibles, mais l'impact négatif serait somme toute plutôt faible. De plus, la municipalité de Chapais, qui se trouve à moins de 45 km de Chibougamau, et dont le taux d'occupation des logements n'est pas à saturation, pourrait combler une partie de l'augmentation potentielle de la demande.

Pour chacune des phases de construction et d'exploitation, le projet démarrera tranquillement avec des besoins en nombre de travailleurs qui augmenteront graduellement d'une année à l'autre. Pendant la construction, une moyenne d'environ 165 travailleurs directs seront requis; le nombre de travailleurs au maximum des travaux atteindra près de 220 personnes sur le site de la mine. Pour la phase d'opération, le nombre d'emplois à la mine fluctuera un peu au gré de l'avancement du projet. En préproduction il y aura 160 employés et le nombre augmentera à 203 à la dixième année pour atteindre jusqu'à 229 employés (années 30 à 33).

Par le biais de son comité de liaison actuellement en place impliquant des intervenants locaux des principaux secteurs d'importance dont le logement et des services aux citoyens, les représentants de MBR font partie des discussions afin d'élaborer des solutions pour loger leurs travailleurs sans amplifier la crise actuelle ni limiter le

développement touristique et ce, dès le début de la période de construction. La mairesse de Chibougamau a d'ailleurs souligné la qualité actuelle de la concertation des différents intervenants du milieu et a mentionné que ce dernier était prêt à accueillir le projet de MBR. De plus, les membres du comité de liaison surveilleront de près les problématiques sociales qui pourraient survenir en cours de projet et pourront mettre en place des solutions au besoin. Ainsi, à titre d'exemple, MBR pourrait garantir un nombre de logements loués à un éventuel promoteur dans l'intention de loger temporairement ses nouveaux travailleurs provenant de l'extérieur.

Quant aux services de garde en place à Chibougamau, les intervenants sont conscients qu'une nouvelle population pourrait s'établir en région, mais ils doivent attendre de constater la demande avant de faire des démarches d'agrandissement. Le cas échéant, l'appui de la Ville à ces démarches pourrait faire accélérer les choses.

Enfin, les centres de santé de Chibougamau et Chapais sont reconnus pour des temps d'attente faibles à l'heure actuelle. Ainsi, dans le cas où de nombreuses familles venaient s'installer localement, la population locale pourrait devoir s'ajuster à une légère augmentation de ces temps d'attente qui demeureront tout de même en-dessous de la moyenne des temps d'attente que l'on retrouve dans les grands centres. D'autre part, le médecin-conseil de la DSP du Nord-du-Québec souligne que l'arrivée d'une cinquantaine de travailleurs et leur famille en région ne créerait pas de pression induite sur le système de santé de la Jamésie.

Mentionnons également qu'un service de soins de santé sera offert par la mine de Métaux BlackRock pour ses travailleurs, de même qu'un programme d'aide aux employés offrant une gamme de services limitant l'utilisation de services locaux. Malgré tout, les dépenses pour desservir l'établissement d'une nouvelle population en région pourraient augmenter du côté du CRSSS de la Baie-James. Toutefois, comme l'annonce de développement de projets dans le contexte du Plan Nord par le gouvernement québécois date tout de même d'une dizaine d'années, on peut espérer que les organisations ont eu le temps de se préparer, comme en fait foi le Rapport annuel de gestion 2016-2017 du CRSSS. D'autre part, les vulnérabilités de la population locale ne sont pas à négliger dans les facteurs pouvant faire augmenter les dépenses des centres de santé de la région.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James (CRSSSBJ). 2018. Site Internet. *Nos installations*. En ligne : http://www.crsssbaiejames.gouv.qc.ca/1388/Centre_de_sante_Rene-Ricard.crsssbaiejames. Consulté le 5 décembre 2018.
- Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James (CRSSSBJ). 2017. *Rapport annuel de gestion 2016-2017*. En ligne : <file:///C:/Users/marie.eve.martin/Downloads/Rapport%20Annuel%20WEB%202016-17.pdf>. Consulté le 5 décembre 2018.
- Institut de la Statistique du Québec (ISQ). 2018. *Projections de population*. En ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/perspectives/population/index.html>. Consulté le 28 novembre 2018.
- La place 0-5. 2018. *Carte des services de garde*. En ligne : <https://www.laplace0-5.com/geosearch>. Consulté le 10 décembre 2018.
- La Sentinelle Le Jamésien. 11 octobre 2016. *Chibougamau lance son programme d'aide financière*. En ligne : <http://www.lasentinelle.ca/chibougamau-lance-son-programme-daide-financiere/>. Consulté le 21 novembre 2018.
- PressReader. 2015. *Le logement au cœur des enjeux du Plan Nord à Kuujuaq et à Chibougamau*. En ligne : <https://www.pressreader.com/canada/les-affaires/20151017/281973196496404>. Consulté le 21 novembre 2018.
- Statistique Canada. 2017. *Profil du recensement, Recensement 2016*. En ligne: <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>. Consulté le 21 novembre 2018.

ANNEXE

A

COMPTES RENDUS DES
ENTREVUES TÉLÉPHONIQUES

Entrevue avec le CPE Planète Soleil

Date : 2018/11/20

Intervenant : Nancy Boulanger, directrice du CPE Planète Soleil

Intervieweur : Marie-Eve Martin, anthropologue et urbaniste

Rédaction du compte rendu : Laurence Dandurand Langevin, anthropologue

Le CPE Planète Soleil existe depuis 1983. Au départ l'organisme offrait 30 places en garderie. Aujourd'hui, le CPE compte 73 places qui sont présentement comblées. Madame Boulanger énonce d'ailleurs que son établissement a toujours fonctionné à pleine capacité.

En 2015, elle projetait d'agrandir sa garderie actuelle. Elle avait reçu l'autorisation pour un CPE de 60 places. Toutefois, le ministère de la Famille et des Aînés (MFA) a suspendu cette autorisation en 2016, car selon lui les besoins de la communauté étaient comblés. Si madame Boulanger désire relancer son projet, elle devra faire elle-même la démonstration¹ qu'il y a une demande pour l'agrandissement du service de garde (réévaluation de la clientèle). Elle estime qu'on doit compter une période de deux ans entre le moment où les besoins sont manifestés au MFA et celui où l'agrandissement peut se faire.

Selon elle, le projet de mine de MBR n'assurera pas nécessairement une croissance de la population, ni une augmentation de la demande dans les services. Elle prévoit plutôt que les hommes de la communauté qui sont à l'extérieur en raison de leurs emplois dans les mines (souvent horaire de 14 jrs/ 14 jrs) reviendront à Chibougamau pour travailler à la mine de MBR. Elle évoque aussi le fly-in, fly-out qui ne contribuera pas non plus à la croissance de la communauté. Elle souligne que lors de l'ouverture de la mine Troilus, des personnes venant du Saguenay étaient venues s'établir temporairement, le temps de se faire embaucher, pour ensuite redéménager au Saguenay et faire le navettage en auto. C'est en raison de toutes ces situations qui impactent la démographie et, par le fait même, les services offerts à la population que madame Boulanger préfère observer la fluctuation de la population suite au démarrage de la mine avant de se lancer de nouveau dans un projet d'agrandissement, voir si les familles restent. Actuellement, MBR a dit vouloir établir des horaires 5jrs / 2jrs ce qui encouragerait les travailleurs à habiter le territoire, toutefois madame Boulanger est sceptique vis-à-vis cette annonce. Elle croit qu'il arrivera la même chose que pour la mine Opinaca où des horaires de 7 jrs/ 7jrs avaient été promis. Cela a duré 2 ans et par la suite la compagnie minière a décidé de faire des horaires 14 / 14 jrs ce qui encourage le fly-in, fly-out. Elle est aussi sceptique quant à l'ouverture de la mine.

Mme Boulanger observe que le dernier boom de population vécu à Chibougamau est lorsque le gouvernement a instauré le programme de subventions à la naissance. Depuis les trente dernières années la population est en décroissance.

¹ Elle compte, si c'est le cas, demander de l'aide à la mairesse de Chibougamau, madame Manon Cyr.

Association minière du Québec

Date : 2018/11/22

Intervenant : Katie Deneault, service-conseil en ressources humaines et développement de la main-d'œuvre

Intervieweur : Marie-Eve Martin, anthropologue et urbaniste

Rédaction du compte rendu : Laurence Dandurand Langevin, anthropologue

Madame Deneault, de l'Association minière du Québec, affirme qu'il y a présentement une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur minier, et ce, pour l'ensemble du Québec. Pour l'instant, elle souligne que l'industrie s'en sort bien et que les salaires sont bons. Toutefois, l'industrie minière doit miser sur une plus grande intégration de femmes et d'Autochtones qui représentent, chacun, moins de 20 % des travailleurs dans ce secteur.

Beaucoup d'initiatives sont mises en place de pallier cette pénurie et améliorer le taux de rétention des travailleurs miniers :

- Des stages de 16 semaines en milieu minier pour des cohortes autochtones
- De la formation à l'interne pour améliorer l'intégration des travailleurs autochtones
- Cours développé par l'UQAT pour être donné en entreprise : Diversité culturelle en contexte minier : « Les Saisons des peuples ».
- Le projet « La ruée vers le Nord » qui réalise des campagnes pour attirer des travailleurs dans le territoire de la Baie-James. Elle vise entre autres à combler 1 100 emplois dans le secteur des mines d'ici 5 ans (<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/486575/rue-vers-le-nord-caravane>).
- Grâce au Centre de formation professionnelle de la Baie-James, il est possible d'obtenir un diplôme rapidement dans le Nord-du-Québec (en 6 mois) pour l'un des deux DEP suivants dont les cours sont donnés de manière condensée : Traitement du minerai / Forage et dynamitage.
- Le centre de formation de Wendake offre 2 cours dans le secteur minier en français pour les membres des Premières Nations.
- Programme de mentorat : des apprentis autochtones sont jumelés avec des mentors provenant de leur communauté ce qui permet un moins haut taux de roulement, la transmission des bonnes pratiques en milieu de travail.

Ces initiatives tentent, en partie, d'amener les gens à habiter la région. Il manque de ressource pour maintenir les services.

Madame Deneault affirme que la proximité du projet minier de la ville de Chibougamau est un attrait favorable pour la rétention de la main-d'œuvre et qu'il est fort possible que les travailleurs du secteur minier habitant Chibougamau, mais travaillant dans des mines situées plus au nord, postulent pour y travailler afin de se rapprocher de leur famille. Cela s'est déjà vu auparavant :

- Des travailleurs du secteur minier de Sept-Îles qui ont quitté pour travailler à Val-d'Or à la suite de la fermeture de Cliff et Rio Tinto et qui revienne travailler à Sept-Îles.

- Des travailleurs du secteur minier de l'Abitibi-Témiscamingue qui ont quitté pour aller travailler à la mine Éléonore (Nord-du-Québec) et qui reviennent suite à l'ouverture de la mine d'Eldorado Gold Lamaque.

Elle mentionne que c'est difficile de maintenir le fly-in / fly-out (FIFO) pour la famille. C'est donc un facteur gagnant pour une minière d'avoir ses installations près d'une municipalité comme Chibougamau. La formule FIFO semble être plus populaire pour des postes temporaires plus qualifiés ou pour des stages en raison de l'avantage d'être logé sur place et nourri sans frais.

À la question à savoir si MBR sera capable d'obtenir 80 % de sa main-d'œuvre localement, madame Deneault répond que cela dépend de la disponibilité de la main d'œuvre, du pouvoir d'attraction de MBR à déloger les gens d'ailleurs, des actions que la minière entreprendra pour recruter ou former de nouveaux travailleurs. Encourager l'intérêt et l'embauche de femmes, d'autochtones, d'immigrants est une bonne solution pour combler les manques de main-d'œuvre.

Beaucoup d'activités sont mises en place pour encourager les gens à aller étudier dans le milieu minier. Madame Deneault énonce que la minière Métaux BlackRock doit s'impliquer dans ces démarches d'incitation à la formation, être active et ne pas rester assise. Elle doit s'associer avec le Centre de formation professionnelle de la Baie-James pour créer un partenariat. La réussite d'un projet minier passe, en partie, par le dynamisme de l'équipe de direction. Certains facteurs sont importants à considérer pour augmenter le degré d'attractivité et de rétention d'une mine :

- La conciliation famille-travail
- Le salaire
- Le développement du sentiment d'appartenance
- Offrir un support à la famille : certaines minières fournissent un appui inconditionnel à leurs employés qui font face à des situations particulièrement éprouvantes (ex. bébé prématuré, parent mourant ou victime d'incendie). Elles peuvent permettre des congés plus longs, offrir une aide financière, payer des frais liés à des séjours hospitaliers, etc.
- Offrir un accompagnement de départ : suivre/accompagner l'employé dans ses premiers 6 mois à l'intérieur de la compagnie afin de s'assurer de son intégration.

Au sujet du dernier énoncé, madame Deneault mentionne que les premiers 6 mois sont cruciaux pour la rétention de la main-d'œuvre. C'est souvent à ce moment que le travailleur forge son impression et décide de rester ou de partir. Il décide s'il aime ça ou non. Les conflits de travail, le choc de valeurs, des choses qui ne fonctionnent pas, d'autres processus en parallèle, tous ces éléments peuvent aussi nuire à la rétention de la main-d'œuvre et un suivi rapproché peut aider à diminuer le roulement.

Il faut prendre en compte le cycle minier.

Katie Deneault nous conseille de contacter Régis Simard de la Table jamésienne de concertation minière (TJCM).

Elle nous invite aussi à consulter :

- Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2017-2021 avec tendance 2027

https://www.exploresmines.com/images/Rapport_Estimation_des_besoins_de_MO_2017-2021_VWeb.pdf

- Le projet « La ruée vers le Nord » ainsi que l'organisme Attraction Nord qui coordonne ce projet : <http://www.baiejamesvivreautrement.com/>
- Le site du Comité sectoriel de l'industrie des mines : <https://www.exploresmines.com/fr/csmo-mines/publications/etudes-sectorielles.html>
- Le site « L'essentiel des mines » : <https://www.mihrc.ca/fr/certification-training-standards/mining-essentials-training-for-aboriginal-peoples>

Chambre de commerce de Chibougamau

Date : 2018/11/27

Intervenant : Sylvain Bellisle, président de la Chambre de commerce de Chibougamau

Intervieweur : Laurence Dandurand Langevin

Rédaction du compte rendu : Laurence Dandurand Langevin

Sylvain Bellisle confirme qu'il est difficile de trouver un appartement, car il manque présentement de logement sur le marché. Il affirme qu'en effet la municipalité a lancé des initiatives pour encourager le développement immobilier par des congés de taxes ou des crédits, mais les coûts de construction étant très élevés dans la région du Nord-du-Québec, les investisseurs n'osent investir. Ils ne trouveraient pas de clientèle, car avec des coûts de construction élevés les prix des loyers devraient être autour de 1200-1400 \$ pour que l'investissement soit rentable et aucune personne de la région ne serait prête à payer ce montant pour un loyer. Monsieur Bellisle mentionne que la municipalité a préparé des terrains commerciaux pour le développement d'habitations de type multilogement. Toutefois, après 3 ans, ces lots sont toujours vides. Selon lui, une bonne initiative serait que MBR investisse pour développer de nouveaux immeubles à logement.

Aucun logement n'est disponible présentement selon monsieur Bellisle. Lui-même propriétaire d'immeubles à logement, il souligne qu'il n'y a aucun roulement. Il reçoit de 8 à 10 appels par semaine pour des logements, car il fait partie d'une liste des propriétaires de Chibougamau tenue par l'organisme Développement Chibougamau. Il ajoute que 80-90 % des appels sont des gens de l'extérieur, des travailleurs. La demande est plus forte pour les 4 ½, qui sont principalement demandés par des travailleurs, et moindre pour les 5 ou 6 ½ souvent recherchés pour l'établissement d'une famille. Il souligne que bien souvent les travailleurs, qui désirent venir habiter la région avec leur famille, vont venir s'installer seul pour voir comment se déroule l'intégration dans la communauté et feront venir par la suite leur famille si cela convient.

Quant à l'idée de Métaux BlackRock de pouvoir combler 80 % des emplois par de la main-d'œuvre locale, monsieur Bellisle mentionne qu'il serait très surpris si MBR parvient à réaliser cet objectif en raison de la pénurie de main-d'œuvre. Surtout que plusieurs projets miniers en cours ou projetés sont dans la région dont ceux de Stornoway, Goldcorp et de deux autres minières, dont les projets sont supposés débiter en 2020. La demande en logement va augmenter considérablement. Il croit aussi que les prix des loyers vont monter et qu'une hausse avait déjà eu lieu cette année. Pour un 4 ½, les prix sont passés de 550 \$ à 575 \$. Il énonce que ce prix donne l'impression que les loyers ne sont pas chers, mais en région éloignée comme Chibougamau, c'est coûteux.

Les commerces de détail souffrent aussi de cette pénurie de main-d'œuvre. L'arrivée de nouveaux travailleurs avec leur famille est vue de manière positive, car les jeunes sont très importants pour le commerce de détail.

Monsieur Bellisle énonce que le projet aurait pu avoir un impact positif beaucoup plus grand en implantant l'usine de traitement du minerai à Chibougamau qui aurait engendré des milliards en retombées.

MBR devrait commencer à préparer le terrain en ce qui concerne les emplois, c'est-à-dire, débiter à former des gens. Monsieur Bellisle mentionne que tout le monde se bat pour la main-d'œuvre

présentement. Les minières viennent chercher les travailleurs de la municipalité. Ce sont de petites entreprises comme M.A.S. Chibougamau et Soudure GAM Chibougamau Inc. qui ont de la difficulté à survivre, car ils perdent leurs commis aux pièces, leurs soudeurs et leurs mécaniciens ne pouvant offrir un salaire concurrentiel face aux industries minières. Ces PME ont de la misère à performer, ne peuvent pas prendre de l'expansion en raison du contexte de pénurie de main-d'œuvre et la forte demande de l'industrie minière. C'est l'impact un peu négatif du projet de MBR selon monsieur Bellisle. De plus, il ne semble pas y avoir de relève. La masse critique est très basse (nombre d'habitants en région). Le fly-in / fly-out fait aussi très mal en permettant aux travailleurs de travailler dans la région sans devoir y habiter. Monsieur Bellisle croit que MBR est sincère et a de bonnes intentions en proposant un horaire de 5-4-4-3 incitant ainsi les travailleurs à déménager, mais le contexte de pénurie de main-d'œuvre fait en sorte que selon lui la compagnie devra finir par offrir du 14/14 comme cela s'est produit avec Goldcorp qui est passé du 7/7 à du 14/14.

Entrevue avec le CPE Awash Utamet

Date : 2018/11/20

Intervenant : Pascal Tremblay, directeur du CPE Awash Utamet

Intervieweur : Marie-Eve Martin, Anthropologue et urbaniste

Rédaction du compte rendu : Laurence Dandurand Langevin

Le projet du CPE Awash Utamet a débuté en 2010. La construction a été achevée en 2015 et le centre est entré en opération en janvier 2016. Monsieur Tremblay est à la direction de l'établissement depuis janvier 2018.

Ce CPE a une vocation particulière, 50 % des places sont distribuées en priorité à une clientèle autochtone. Pour l'instant, seulement 25 % des places sont occupées par des enfants autochtones contre 75 % par des enfants allochtones. Selon le permis, 60 places sont permises pour ce CPE. Toutefois, le centre compte 58 places physiques en raison de la configuration du lieu. Toutes ces places sont comblées.

Selon monsieur Tremblay, plusieurs facteurs peuvent expliquer le faible taux de fréquentation (en-dessous du quota espéré de 50 %) :

- Des autochtones habitant la ville de Chibougamau travailleraient dans les communautés autochtones de Mistissini (1h) et Oujé-Bougoumou (30 min) et utiliseraient les services de garderie de ces communautés.
- Il est possible que les Autochtones n'accordent pas encore leur confiance à ce nouveau service. Ils optent pour la famille ou un service de garderie sur une réserve.

Le CPE Awash Utamet a été conçu en raison de la demande pour un service de garderie pour les Autochtones. En raison du racisme et des préjugés qui en découlent, il était difficile pour ces familles d'obtenir des places en garderie. Du même coup, il y avait un manque de 20-30 places en garderie pour les Allochtones. Le CPE a donc combiné les deux demandes, c'est-à-dire, un service de garderie à 60 places dont la moitié des inscriptions sont en priorité pour les autochtones.

Monsieur Tremblay énonce que pour l'instant il ne projette pas d'augmenter la capacité de son CPE, mais plutôt d'apporter des améliorations au bâtiment afin de répondre au nombre de place permis. Il a aussi des projets pour le service éducatif. Il désire garder le même programme, mais d'en faire une application différente, de passer d'une approche intuitive à une approche planifiée.

Monsieur Tremblay a travaillé 5 ans pour Stornoway. Il se dit curieux du projet de Métaux BlackRock. Il espère que le projet amènera de la main-d'œuvre à Chibougamau. Il souhaite que des travailleurs s'établissent dans la municipalité avec leurs familles. Les conjoints ou conjointes des travailleurs miniers pourraient devenir une main-d'œuvre intéressante pour d'autres services au sein de la communauté. L'arrivée de nouvelles familles pourrait aussi provoquer une hausse des inscriptions pour les CPE. Il pourrait être difficile pour ces familles de trouver une place en garderie.

Autrement, monsieur Tremblay habite Chibougamau depuis 2013. La plupart de la main-d'œuvre est manquante ce qui rend difficile le fonctionnement des services. Il explique que cette pénurie de main-d'œuvre est due en partie à l'exode des jeunes dans les grands centres pour leurs études. Les emplois

généralement comblés par des étudiants sont de moins en moins comblés. De plus, des entreprises comme Chantier Chibougamau paient des étudiants à 17 \$, 18 \$ ou 20 \$ pour des emplois d'été. Les petits donneurs de service ne peuvent pas rivaliser.

À son avis, MBR devrait s'inspirer de Stornoway et Goldcorp. La minière aurait avantage à financer des activités sociales, des organismes sans but lucratif ou des projets spécifiques.

La mairie de Chapais

Date : 2018/11/23

Intervenant : Steve Gamache, maire de la municipalité de Chapais

Intervieweur : Marie-Eve Martin, anthropologue et urbaniste

Rédaction du compte rendu : Laurence Dandurand Langevin, anthropologue

Lors de l'entrevue téléphonique, monsieur le maire mentionne qu'il y a des citoyens qui demandent à quel moment le projet minier de Métaux BlackRock débutera. Pour les travailleurs miniers, avoir l'opportunité d'être à la maison tous les soirs c'est un gros avantage. C'est environ une dizaine de personnes de Chapais qui sont venues les questionner sur le projet, dont à propos des qualifications nécessaires. Ce sont des personnes qui sont déjà dans le milieu minier, sur des horaires 14 jrs / 14 jrs qui travaillent au Nunavut, à Fermont ou pour Stornaway. Monsieur Gamache mentionne que le choix de l'employeur par le travailleur dépend toujours du salaire offert et du temps laissé pour être chez eux (horaire).

Monsieur Gamache trouve qu'il est optimiste de la part de MBR de penser que seulement 20 % de main-d'œuvre extérieure sera nécessaire pour combler les emplois offerts. Il ajoute qu'il n'y a pas tant de travailleurs disponibles et qu'il faudra voir dans les communautés cibles pour trouver davantage de main-d'œuvre.

Des discussions ont déjà eu lieu précédemment en 2012-2013 et les municipalités ainsi que les organismes régionaux avaient demandé à ce que MBR évite d'inciter au fly-in/fly-out, au drive-in/drive-out et de proposer des horaires qui encourageraient les travailleurs à s'installer dans la région. MBR avait alors proposé un horaire de 5-4-4-3.

L'arrivée de nouveaux travailleurs et de leurs familles serait une bonne chose pour la municipalité. La décroissance de sa population serait stabilisée.

Présentement, il n'y a pas de pression sur le logement à Chapais. Les évaluations municipales des maisons (et les loyers par le fait même) ont augmenté de seulement 4 % cette année. Les prix pour le chauffage (électricité, à l'huile) sont constants. En ce qui a trait à la disponibilité des logements, le maire mentionne que ça dépend de la qualité ou du nombre de pièces désirées. Pour des appartements de grandeur 3 ½ ou 4 ½, la disponibilité est bonne. Toutefois, si l'on désire loger une famille, cela est plus compliqué, car les 5 ½ et les 6 ½ sont très rares sur le marché.

Avant la fermeture de la mine Opémiska en 1991, la municipalité de Chapais comptait 3 200 habitants. Présentement, sa population est d'environ 1 600 citoyens ce qui équivaut à la moitié de celle de 1991. Cela dit la municipalité de Chapais a la capacité d'accueillir de nouvelles familles ou travailleurs. Les infrastructures sont déjà en place. Toutefois les maisons déjà construites sont très grandes (en raison du nombre important d'enfants par famille à l'époque) et peut-être moins adaptées à la réalité familiale (1-2 enfants) d'aujourd'hui. Actuellement, les maisons sont toutes occupées. Autrement, une quarantaine de terrains avec services sont disponibles et une dizaine de logements sont libres. La disponibilité des logements dépend de la période de l'année à cause des travailleurs saisonniers (foreurs, sylvicoles).

Le temps d'attente afin d'accéder à des soins de santé d'urgence est faible (généralement en moins de 30 minutes). Les services de garderie sont suffisants pour la municipalité. Monsieur Gamache mentionne que la disponibilité des places dépend de la tranche d'âge, mais que des places additionnelles peuvent être ajoutées. Le CPE Peluche et Baluchon dessert la municipalité.

Selon monsieur le maire, l'arrivée de nouvelles familles va contribuer à maintenir et soutenir les services de proximité (épicerie, dépanneur, station-service, caisse populaire); cela va faire la différence dans la rentabilité des services. L'hôtel ainsi que les deux motels sont très occupés. Il y a beaucoup de travailleurs la semaine qui les fréquentent.

Monsieur Gamache fait mention du projet de granule de la scierie Barette-Chapais qui va aussi avoir besoin de main-d'œuvre en automatisation, en contrôle électrique, en mécanique, des conducteurs et des opérateurs de machines et de procédé industriels. Autrement, Chapais Énergie cherche actuellement des mécaniciens industriels.

L'arrivée et l'établissement de nouveaux travailleurs à Chapais signifient aussi l'arrivée de conjoints ou conjointes qui pourront occuper des emplois dans les services de proximité et pallier ainsi au manque de main-d'œuvre. Il y a des emplois de disponibles dans la communauté. D'ailleurs, un des défis des municipalités en ce qui concerne la rétention des nouveaux arrivants, c'est de s'occuper des familles. S'ils s'ennuient, ils vont repartir.

Monsieur Gamache souligne que la municipalité a hâte que le projet démarre.

L'Office municipal d'habitation de Chibougamau

Date : 2018/11/21

Intervenant : Josée Bolduc, directrice générale

Intervieweur : Marie-Eve Martin, anthropologue et urbaniste

Rédaction du compte rendu : Laurence Dandurand Langevin, anthropologue

Selon madame Josée Bolduc, le projet minier de Métaux BlackRock n'aura pas d'impact sur l'organisme et ses logements, car ceux-ci sont des logements réservés pour des personnes ou familles à faible revenu. En raison de leur salaire élevé, les travailleurs miniers ne sont pas admissibles. Le revenu brut maximal correspondant au Nord-du-Québec pour avoir accès à ce type de logement est de 21 000 \$. Le prix du loyer est fixé au taux de 25 % du revenu brut. Cela n'est donc pas avantageux pour des personnes ayant un salaire élevé. Pour l'instant, madame Bolduc mentionne que 22 logements détenus par l'OMH sont inoccupés ce qui reflète que les citoyens ont des emplois tout de même bien rémunérés. La municipalité et l'OMH cherchent à rehausser la barre du salaire maximal admissible afin que tous leurs logements soient occupés et pour venir en aide à davantage de personnes/familles (ex. : mère monoparentale avec deux enfants, salaire brut de 26 000 donc pas admissible). Les logements de l'OMH sont financés à 90 % par le gouvernement provincial et à 10 % par la municipalité.

À Chibougamau, le loyer médian selon la Société d'habitation du Québec est de 645 \$ pour un 4 ½ et de 720 \$ pour un 5 ½ en 2018. Parmi les 193 logements détenus par l'OMH, 41 sont dédiés pour les personnes âgées (60 et plus) et 150 sont réservés pour des familles (non adaptés pour des personnes âgées). À Chapais, l'OMH de Chibougamau détient 15 logements pour des personnes âgées (2 logements inoccupés) et 16 logements pour des personnes âgées semi-autonomes (4 logements inoccupés).

Madame Bolduc fait état d'une crise du logement pour la municipalité de Chibougamau. Elle mentionne qu'il est difficile d'y trouver un appartement décent. Les propriétaires privés hésitent à investir pour rénover. Il y a des terrains disponibles pour du multi logement, pour un nouveau quartier unifamilial, mais il n'y a pas de promoteur qui veut y investir.

Les propriétaires hésitent en partie parce que les locataires ne font pas attention aux logements, ils le quittent en très mauvais état.

Madame Bolduc mentionne qu'il manque de logement pour la clientèle autochtone. Celle-ci a de la misère à se loger.

Il n'y a pas assez de logements pour répondre à la demande.

Table jamésienne de concertation minière

Date : 2018/11/23

Intervenant : Régis Simard, président de la Table jamésienne de concertation minière

Intervieweur : Marie-Eve Martin, anthropologue et urbaniste

Rédaction du compte rendu : Laurence Dandurand Langevin, anthropologue

Monsieur Régis Simard souligne qu'il y a autant de mines qui ouvrent qu'il en ferme. Le plus gros enjeu dans le secteur minier est le roulement de la main-d'œuvre qui atteint des taux de 20 % par année. Ce roulement est lié à la mobilité de la main-d'œuvre, aux horaires, à la compétitivité dans le secteur minier et l'absence de sentiment d'appartenance. Ce n'est pas toujours une question de salaire. L'industrie minière a de la difficulté à trouver de la main d'œuvre qualifiée. Monsieur Simard ajoute que selon les dernières données sur la main d'œuvre, la mobilité n'est pas une solution à la pénurie de main-d'œuvre.

Monsieur Simard croit que MBR est très optimiste de penser combler 80 % de sa main-d'œuvre localement. Il se dit que MBR doit se penser compétitif et que le fait d'être près de Chibougamau et de Chapais sera aussi avantageux. Mais, selon lui, MBR prend un risque qui ne semble pas mesuré. Il y a déjà une pénurie de main d'œuvre et les centres de formation professionnelle ont de la difficulté à remplir leurs cohortes. Monsieur Simard conseille fortement à MBR de s'arrimer rapidement au Centre de formation professionnelle de la Baie-James (CFPBJ), avec l'organisme Attraction Nord ainsi que les organismes de migration. L'entreprise doit s'impliquer davantage, doit être plus stratégique et se tenir informée des plans de communication du CFPBJ et des initiatives visant la migration en région. Il énonce que cette planification de la main d'œuvre peut prendre de 3 à 5 ans, car les futurs travailleurs doivent être formés. L'entreprise doit être plus proactive sinon elle ne réussira pas son objectif. Elle doit s'investir davantage dans la promotion des emplois dans le Nord-du-Québec, faire un plan de communication et collaborer avec l'organisme Attraction Nord.

Monsieur Simard énonce qu'il faut aussi travailler sur la rétention de la main-d'œuvre. Les horaires et l'environnement de travail (mésentente avec le supérieur immédiat) sont des facteurs à considérer dans la causalité du roulement. De plus, si des travailleurs d'ailleurs viennent combler le manque de main d'œuvre et de nouvelles familles s'installent, il y a aussi l'enjeu du logement ainsi que l'arrimage avec la communauté hôte et la compagnie. La compagnie minière doit comprendre qu'il faut travailler ensemble, c'est-à-dire, avec les municipalités et la région, s'arrimer au niveau municipal et régional, car la rétention et l'attraction de la main d'œuvre et de leurs familles passent avant tout par la qualité de vie que le milieu a à leur offrir plutôt que par le projet minier. Il faut être créatif et il faut que la compagnie minière participe à une synergie parfaite entre les différents acteurs au niveau municipal et régional.

Une étude sur l'impact de l'industrie minière sur les secteurs tertiaires, financée par Emploi Québec, la Chambre de Commerce de Chibougamau et les municipalités jamésiennes a été réalisée. Selon monsieur Simard, le taux de roulement de la main d'œuvre dans les secteurs tertiaires est le même que celui des industries minières. Il ne croit pas que le milieu minier ait un impact significatif sur les secteurs tertiaires et que le roulement est plutôt un enjeu commun.

Investir davantage dans la recherche et le développement, le numérique, l'automatisation et la robotique pourrait être une solution à la pénurie de la main d'œuvre et améliorer la compétitivité des entreprises selon monsieur Simard et MBR devrait y penser selon lui.

Entrevue avec la Direction de la santé publique du Nord-du-Québec

Date : 2018/12/10

Intervenant : Eric Eleko, médecin-conseil pour la Direction de la santé publique du Nord-du-Québec

Intervieweur : Marie-Eve Martin, anthropologue et urbaniste

Rédaction du compte rendu : Marie-Eve Martin

Docteur Eleko a été consulté par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) dans le cadre de la demande de modification du certificat d'autorisation pour le projet de mine de Métaux BlackRock. Les commentaires qu'il a formulés au MSSS ne concernaient pas les impacts sociaux et économiques du projet. Par conséquent, Dr Eleko ne considère pas que l'arrivée d'une cinquantaine de travailleurs et de leur famille à Chibougamau ou à Chapais dans le cadre du projet de MBR créera d'achalandage outre-mesure sur le système de santé de la Jamésie.

Entrevue avec la mairie de Chibougamau

Date : 2018/12/11

Intervenant : Manon Cyr, mairesse de la municipalité de Chibougamau

Intervieweur : Marie-Eve Martin, anthropologue et urbaniste

Rédaction du compte rendu : Laurence Dandurand Langevin, anthropologue

La mairesse fait état du développement résidentiel de sa municipalité. Elle énonce que le secteur du terrain de golf est déjà entièrement occupé. Le secteur ouest (quartier ouest) offre une possibilité de 150 terrains pour des maisons unifamiliales dont 48 sont présentement aménagés et prêts pour la vente. Un projet immobilier, le Domaine Rustique, est en cours sur le territoire de la ville de Chibougamau. Ce dernier concerne le développement de chalets aux abords du lac Chibougamau. Toutefois, la mairesse ne sait pas où en est rendu le projet chapeauté par le promoteur monsieur Steve Lachance. Dans le secteur du centre-ville, neuf terrains sont disponibles dont deux sont réservés pour la construction d'une résidence étudiante (en partenariat avec le Centre de formation professionnel de la Baie-James (CFPBJ)) et d'une deuxième garderie de 60 places pour le CPE Planète-Soleil. Les sept autres emplacements sont mis à la disposition de promoteurs pour la construction d'immeubles à logement.

Le projet de résidence étudiante a été déposé au gouvernement pour une demande de financement et la municipalité attend de voir s'il y aura un appui financier de la part d'une compagnie minière. Ce projet de résidence comportera 24 lits. La municipalité vise la construction de la résidence d'ici 2019 ou 2020.

La mairesse mentionne que des projets de développement sont en cours dans le secteur industriel. En effet, la municipalité prolongera le Boulevard Hamel. Dix-huit terrains industriels et commerciaux seront disponibles.

Selon la mairesse, une crise du logement est envisageable d'ici 10 ans d'où le choix de mettre en priorité l'aménagement et le développement immobilier. En raison du coût de construction qui est élevé, l'enjeu principal est la question du financement. Autrement, si l'urgence se faisait sentir, les employés municipaux pourraient rapidement aménager d'autres terrains afin de les rendre disponible pour la construction de résidences unifamiliales ou d'immeubles à logement.

En lien avec les coûts de construction élevés, le prix des loyers estimé pour des logements locatifs neufs (4 ½, 5 ½ et 6 ½) varierait entre 1 200 à 1 500 \$. Contrairement à ce que d'autres peuvent en dire, elle croit que ces montants sont abordables surtout pour la location d'un logement nouvellement construit. Elle ajoute que le prix actuel d'un loyer à Chibougamau pour un appartement non rénové est d'environ 800 \$. L'organisme Développement Chibougamau étudie actuellement les scénarios de construction.

En ce qui concerne la capacité de logement à long terme, la mairesse énonce que la Ville de Chibougamau est prête. Elle ajoute qu'elle est fière que la municipalité soit aussi bien préparée. De ces aménagements, déjà 16 terrains ont été vendus le long de la voie ferrée dans le secteur ouest. Il n'y a aucun doute, selon elle, quant à la capacité d'accueil de sa ville pour les 50 familles estimées par la minière Métaux BlackRock. Et, comme elle le mentionne, ils auront 18 à 24 mois pour s'ajuster ou mettre en place leurs plans avant la mise en opération de la mine. Ce développement de terrains résidentiels n'est pas en lien direct avec le projet minier de MBR. Il est en place pour répondre aux besoins de n'importe quel projet qui sera susceptible d'amener des travailleurs à habiter la ville de Chibougamau.

Actuellement, les minières Goldcorp et Stornoway ont respectivement de 75 à 85 travailleurs (dépendamment de la saison et du roulement) qui habitent à Chibougamau.

De plus, la mairesse fait part d'un projet d'urbanisme de revitalisation du centre-ville qui a duré deux ans. Du financement a été offert afin de rénover les façades et les enseignes des commerces et un investissement a été concédé au centre d'achat. Autrement, des réfections de rues sont prévues. La municipalité projette aussi la construction d'une salle de spectacle ainsi que d'un terrain de soccer.

Un comité et une table de concertation de migration ont été mis en place. Un plan d'action est développé avec plusieurs collaborateurs (CFPBJ, Développement Chibougamau, Attraction Nord, Nemaska Lithium, commission scolaire, Goldcorp, Stornoway, etc.). La mairesse stipule que la municipalité veut que les gens choisissent Chibougamau pour son milieu de vie et non pas seulement pour une minière.

La municipalité est en retard pour un seul de ces objectifs qui est celui de régler la pénurie de main d'œuvre qui touche autant les petits commerçants que les grandes entreprises. Toutefois, la mairesse énonce que la problématique du logement devrait préalablement être réglée avant de s'attaquer à l'enjeu de la main d'œuvre. Il fallait aussi changer l'image de marque la municipalité pour être en mesure d'attirer de nouveaux arrivants, ce qui a été fait.

En ce qui concerne le système de santé, la mairesse stipule qu'aucune pression sur les services (pharmacie, urgence, etc.) liés à la santé n'est à prévoir. Actuellement, ce sont les services offerts aux aînés qui sont le plus en demande. Un centre hospitalier de soins de longue durée est en construction.

La mairesse mentionne que la population pourrait s'élever à 10 000 habitants et la municipalité aurait aucune difficulté à fonctionner. L'usine d'eau potable peut soutenir jusqu'à 12 000 personnes. De plus, l'arrivée d'autant d'individus réglerait les problèmes de financement.

Les problèmes liés à la pénurie de main-d'œuvre et de logements sont graves pour les entreprises. La scierie Chantiers Chibougamau a de la misère à livrer à temps faute de camionneurs. Les employés ont de la difficulté à trouver du logement. Il faut donc trouver des solutions.

La mairesse mentionne qu'il faut prendre en compte le bassin de main-d'œuvre dans un rayon de 125 km qui comprend les municipalités de Chapais et de Chibougamau et les communautés autochtones de Mistissini et d'Oujé-Bougoumou. Les Cris ont eu aussi leur propre système de formation professionnelle (CHRD).