

PLAN STRATÉGIQUE 2018-2023

INSTITUT NATIONAL DES MINES

*Institut national
des mines*

Québec 

Le présent document a été produit par
l'Institut national des mines

*Ce document a été dûment adopté par le conseil d'administration
de l'Institut national des mines
le 5 décembre 2017, résolution # INM-17-18-291*

Pour toute demande de renseignement :
Institut national des mines
125, rue Self
Val-d'Or (Québec) J9P 3N2
Téléphone : 819 825-4667
info@inmq.qc.ca
<http://www.inmq.gouv.qc.ca/>

© Gouvernement du Québec
Institut national des mines, 2018

ISBN 978-2-550-63515-4 (Imprimé)
ISBN 978-2-550-63516-1 (En ligne)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2018

Table des matières

MOT DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL.....	1
PRÉAMBULE.....	2
CONTEXTE EXTERNE	3
CONTEXTE INTERNE.....	5
<i>MISSION</i>	6
<i>VISION</i>	6
<i>VALEURS</i>	6
ENJEU 1.....	7
<i>ORIENTATION 1</i>	7
<i>ORIENTATION 2</i>	8
ENJEU 2.....	9
<i>ORIENTATION 3</i>	9
ENJEU 3.....	11
<i>ORIENTATION 4</i>	12
ANNEXE 1 TABLEAU SYNOPTIQUE	14

MOT DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

C'est avec fierté que je vous présente le plan stratégique 2018-2023 de l'Institut national des mines, dont la mise en œuvre s'amorce avec des effectifs professionnels complets. Je tiens également à souligner l'implication des membres du conseil d'administration, récemment renouvelé, dans les travaux qui mènent aujourd'hui à cette réalisation.



L'Institut situe ses actions à la convergence des tendances du secteur des mines vers celui du monde de l'éducation. Le plan stratégique 2018-2023 de l'Institut confirme la pertinence d'une approche de concertation originale et axée sur l'innovation. Elle s'appuie fermement sur des projets structurants réalisés en partenariat. L'Institut contribue ainsi à l'actualisation de l'offre de formation minière des établissements d'enseignement publics du Québec.

Au cours des prochaines années, la révolution industrielle 4.0 générera notamment de nouveaux besoins en termes de compétences requises sur les lieux de travail. Accéder à ces nouvelles compétences nécessitera une actualisation régulière de l'offre de formation. L'Institut contribuera à adapter les contenus des programmes en lien avec le secteur des mines, à diversifier les modes d'enseignement et à augmenter la place consacrée à la formation en entreprise.

Conscient des défis associés à une pénurie imminente de main-d'œuvre qualifiée, l'Institut soutiendra également le leadership québécois en formation minière en s'appuyant sur l'expertise originale d'une équipe professionnelle partageant une vision commune.

Appuyé également par les membres du conseil d'administration, l'Institut est déterminé à poursuivre avec rigueur ses efforts de concertation afin d'innover dans la qualification de la main-d'œuvre minière. L'Institut relèvera aussi les défis de l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre par la promotion d'une formation d'avant-garde accessible à toutes et à tous.

Le président-directeur général,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Robert Marquis', written in a cursive style.

Robert Marquis

PRÉAMBULE

L'adoption de la Loi sur l'Institut national des mines (L.R.Q., c. I-13.1.2) en 2009 est issue de la volonté de créer un organisme capable de soutenir le gouvernement du Québec dans l'exercice de sa responsabilité en matière d'éducation dans le secteur minier.

L'Institut a reçu le mandat de maximiser la capacité de formation de la main-d'œuvre, en optimisant les moyens disponibles et en les utilisant selon la vision concertée de tous les acteurs du secteur minier, contribuant ainsi à l'amélioration de la productivité, de la compétitivité du Québec et de l'employabilité de ses travailleurs.

La présente planification stratégique s'inscrit dans la continuité des travaux du premier plan stratégique 2011-2016. Pour sa planification stratégique 2018-2023, l'Institut national des mines s'inspire du bilan de ses réalisations antérieures et poursuivra ses travaux orientés vers l'innovation dans la formation minière.

Au fil des ans, l'Institut a développé une expertise unique qu'elle partage avec ses partenaires institutionnels et corporatifs pour orienter les décisions stratégiques gouvernementales dans les limites de la mission qui lui a été confiée.

CONTEXTE EXTERNE

Dans son rapport de février 2017, l'Institut Fraser reconnaît le Québec comme l'une des dix juridictions minières les plus attrayantes dans le monde. Au Québec, le développement de nouveaux projets miniers, notamment sur le territoire du Plan Nord, est significatif et nécessite une main-d'œuvre compétente et qualifiée. En ce sens, l'Institut soutient la *Stratégie du Plan Nord* en contribuant au développement des communautés locales et autochtones. En effet, l'Institut facilite l'accès à des emplois de qualité par la promotion de formations adaptées et à distance.

En juin 2017, le gouvernement du Québec a également annoncé une première *Stratégie d'intégration professionnelle des Premières nations et des Inuits*. L'Institut y contribue en poursuivant ses efforts afin de promouvoir l'accessibilité d'une offre de formation répondant davantage aux particularités culturelles autochtones. La *Vision stratégique du développement minier du Québec* va dans le même sens en portant une attention particulière au développement de la main-d'œuvre, en particulier des jeunes travailleurs autochtones.

Par l'adoption de sa *Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation 2017*, le gouvernement s'est donné le défi de positionner le Québec parmi les dix leaders de l'*Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)* en matière de recherche et d'innovation. Dans la réalisation de sa mission, l'Institut soutient cette stratégie par les objectifs de l'Enjeu 1 de son plan stratégique, la *Connaissance des tendances en formation ayant un impact sur le développement des compétences de l'avenir*. Les orientations de cet enjeu portent sur la connaissance des tendances en formation minière et la diffusion des tendances innovantes sur différentes plateformes. L'Enjeu 2, *Actualisation de l'offre de formation*, permet à l'Institut d'identifier les nouvelles compétences recherchées et de collaborer avec les partenaires corporatifs et institutionnels au développement de modes d'enseignement diversifiés. L'Institut, en collaboration avec ses partenaires, contribue ainsi à la *Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation* en s'investissant, entre autres, dans la recherche collaborative et les projets innovants.

La compétition et la mobilité de la main-d'œuvre intersectorielle et interrégionale de même que les facteurs d'éloignement des lieux de travail et de la main-d'œuvre demeurent des défis pour les entreprises minières. L'Institut contribue de plusieurs façons à la diversification des modes d'enseignement afin de faciliter l'accès au savoir des clientèles cibles de toutes les régions du Québec, tel que priorisé dans la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020*.

Les prochaines années seront décisives pour actualiser l'offre de formation aux changements découlant d'un besoin grandissant de compétences numériques chez le personnel minier. Les technologies numériques auront entre autres un impact sur les façons de s'informer, de travailler et de s'instruire. L'Institut mobilisera ses partenaires institutionnels et corporatifs dans un même

objectif de soutenir la *Stratégie numérique du Québec* en proposant un référentiel de nouvelles compétences numériques jugées essentielles dans *l'Actualisation de l'offre de formation*.

Dans le même sens, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur soutient financièrement *la Mise en œuvre de projets d'apprentissage accru en milieu de travail*, qui favorisera, notamment, des apprentissages en lien avec la numérisation et l'automatisation. L'Institut poursuivra ce même objectif en déployant des efforts pour inciter les établissements d'enseignement du Québec à s'intéresser davantage aux avancées technologiques pouvant avoir un impact sur le contenu et la mise en œuvre de programmes d'études.

De plus, les problèmes de recrutement de la main-d'œuvre sont énormes dans certains secteurs d'activités économiques du Québec, et en particulier dans le secteur minier. L'attraction de la main-d'œuvre s'avère donc un enjeu important auquel l'Institut souhaite apporter son soutien. L'Institut mise sur les objectifs de l'Enjeu 3 *l'Attraction de la main-d'œuvre dans le secteur minier* afin de contribuer aux besoins des entreprises du Québec par la formation d'une main-d'œuvre qualifiée.

Les efforts de promotion de l'offre de formation, en concertation avec les partenaires institutionnels et corporatifs, vont se poursuivre pour contribuer à attirer une clientèle diversifiée. À cet effet, la promotion de la *Reconnaissance des acquis et des compétences* (RAC) non réalisée dans la *Planification stratégique 2011-2016*, faute de moyens et de ressources, demeure une cible pour l'Institut qui souhaite du même coup poursuivre les objectifs retenus lors du *Rendez-vous national sur la main-d'œuvre de février 2017* visant le développement des compétences.

Enfin, l'Institut se consacrera davantage aux demandes internationales concernant la formation minière donnée au Québec. En contribuant à l'attraction de la main-d'œuvre internationale au Québec, l'Institut soutient en ce sens la *Politique internationale du Québec* de favoriser l'ouverture économique, l'inclusion des citoyens et la reconnaissance de l'expertise du Québec en formation minière.

CONTEXTE INTERNE

L'Institut national des mines est encore jeune avec ses sept années d'existence. Au fil des ans, la capacité financière de l'Institut a favorisé l'embauche de personnel dont les compétences et l'expertise en administration, en communication et en développement de projets ont contribué à son développement et à sa reconnaissance. En 2017, l'équipe est constituée de six employés. Dans un esprit de concertation et pour susciter l'adhésion de l'équipe aux orientations futures, les travaux menant au *Plan stratégique 2018-2023* ont été présentés aux membres du personnel qui y ont contribué tout au long du processus d'élaboration.

Comme l'équipe de l'Institut est de petite taille, il est difficile d'assurer le maintien des expertises et des connaissances. À cet effet, l'Institut envisage de mettre en place des mesures permettant de documenter les tâches, les pratiques de sa gouvernance administrative et les connaissances développées dans le but d'améliorer le maintien des opérations, d'assurer une saine gestion et de maintenir un lien de confiance envers son organisme.

En plus de son équipe, l'Institut a recours à de l'expertise externe pour des besoins spécifiques telles la comptabilité et la supervision de certains projets pilotes.

Les membres du conseil d'administration nommés par le conseil des ministres s'assurent de l'atteinte des objectifs découlant du plan stratégique de l'Institut. Les administrateurs ont mis en place des comités de travail pour diminuer les vulnérabilités associées à la taille de l'Institut. Ces comités jouent un rôle crucial pour l'organisation en soutenant le président-directeur général dans ses responsabilités de gestion des ressources humaines, des ressources financières, des stratégies de communication, des analyses de projets, et de la réalisation de la planification stratégique.

Le plan de communication de l'Institut, institué en 2014, est un des piliers nécessaires au déploiement du plan stratégique pour rejoindre tous les partenaires, les différentes clientèles, et assurer un rayonnement des travaux de l'Institut. Ce dernier vise une amélioration constante de son plan de communication annuel servant à l'atteinte des objectifs de son plan stratégique.

MISSION

Par des recommandations et des avis fondés, conseiller le gouvernement du Québec dans la mise en œuvre d'une offre de formation d'avant-garde contribuant au développement du plein potentiel du secteur minier, au bénéfice de la société québécoise.

Plus spécifiquement, l'Institut national des mines a le mandat¹ de :

« 1° coordonner les interventions des différents ordres d'enseignement pour répondre aux besoins de formation et de main-d'œuvre du secteur minier;

2° estimer les besoins de formation actuels et futurs du secteur minier et assurer une veille continue de leur évolution quant à leur nature et à leur répartition géographique;

3° soumettre au ministre² et au ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie des propositions visant à actualiser l'offre de formation;

4° participer activement aux efforts de promotion des métiers et professions du secteur minier. »

VISION

L'Institut national des mines vise la concertation de tous les acteurs concernés afin de positionner le Québec comme un leader national et international en formation minière.

VALEURS

- **CONCERTATION** entre les établissements des trois ordres d'enseignement et l'industrie minière.
- **RIGUEUR** dans la documentation des tendances technologiques, dans les analyses qui en découlent et dans la rédaction de recommandations au ministre pouvant influencer l'offre de formation.
- **INNOVATION** dans son modèle de concertation contribuant à l'attraction et à l'actualisation de l'offre de formation minière adaptée à différentes clientèles.

¹ Extrait de l'article 5 de la Loi sur l'Institut national des mines (L.R.Q., chapitre 1-13.1.2)

² Le libellé de ce paragraphe respecte la Loi sur l'Institut national des mines (mise à jour du 1^{er} février 2014)

ENJEU 1

La connaissance des tendances en formation ayant un impact sur le développement des compétences de l'avenir

Introduction

Pour réaliser sa mission et se donner une lecture des différents environnements, l'Institut maintient en place depuis ses débuts un système de veille informationnelle structuré et efficace, capable d'identifier les tendances et les innovations technologiques pour informer ses partenaires et travailler en concertation au profit de l'enseignement, de la pédagogie et de la formation minière. Depuis 2015, l'Institut établit et diffuse des portraits des tendances mondiales relatives au développement des compétences qui découlent de son système de veille. Au cours des prochaines années, ces tendances feront l'objet d'analyses et de travaux qui alimenteront les présentations et les représentations stratégiques de l'Institut afin de contribuer concrètement à l'actualisation de l'offre de formation.

ORIENTATION 1

Connaître les tendances en formation minière

La connaissance des tendances en formation est à la base du processus menant à l'évolution d'une offre de formation d'avant-garde. La veille informationnelle permet à l'Institut de connaître les tendances et les innovations technologiques et numériques existantes dans l'industrie minière et dans les établissements d'enseignement à travers le monde. L'Institut documentera les tendances en innovation et les analysera pour identifier celles qui auront un impact sur une offre de formation d'avant-garde au Québec.

<i>Axe d'intervention 1</i>	<i>Objectif 1</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Cibles</i>
<i>Identification des tendances en innovation</i>	Documenter les tendances innovantes en formation minière à l'échelle mondiale par des activités de veille	Nombre de publications sur les tendances	2 publications par année
	<i>Objectif 2</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Cibles</i>
	Analyser les tendances en innovation susceptibles d'avoir un impact sur la formation minière au Québec	Production de rapports d'analyse des tendances	1 rapport par année

ORIENTATION 2

Diffuser les tendances en formation minière

La diffusion des tendances innovantes en formation minière est capitale pour aller chercher la rétroaction des partenaires institutionnels et corporatifs. Diffuser les tendances sur différentes plateformes permet notamment à l'Institut d'informer les différents milieux et d'échanger sur les tendances et le résultat des différents travaux qu'il mène. Au fil des ans, les représentations de l'Institut ont mené à sa reconnaissance par les partenaires industriels qui font référence à ses travaux et analyses. Plus de partenaires institutionnels et corporatifs seront rejoints, plus il sera facile d'obtenir leur collaboration pour l'actualisation de l'offre de formation.

<i>Axe d'intervention 2</i>	<i>Objectif 3</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Cibles</i>
<i>Représentation stratégique ciblée</i>	Promouvoir le résultat des travaux de l'Institut auprès des partenaires institutionnels et corporatifs lors d'événements ciblés et sur des thèmes documentés.	Nombre de partenaires institutionnels ou corporatifs rejoints	5 partenaires par année

ENJEU 2

L'actualisation de l'offre de formation

Introduction

L'actualisation de l'offre de formation proposée par l'Institut devra tenir compte des besoins en constante évolution des entreprises qui ont déjà entamé un virage numérique associé à la révolution industrielle 4.0. L'Institut devra prendre également en considération les compétences recherchées et la capacité de formation, à distance ou en présentiel, au sein des établissements d'enseignement publics et en entreprise. L'Institut contribuera à l'actualisation de l'offre de formation par des projets pilotes proposant des modes d'enseignement innovants, testés avec ses partenaires de l'éducation et de l'industrie minière afin de favoriser la persévérance scolaire, la qualification et la diplomation.

ORIENTATION 3

Contribuer à l'actualisation de l'offre de formation

L'actualisation de l'offre de formation d'avant-garde que l'Institut proposera au gouvernement repose avant tout sur l'identification des compétences recherchées par l'industrie. C'est pourquoi à partir de l'analyse des tendances innovantes ayant un impact en formation minière, l'Institut réalisera des études sur les compétences recherchées. L'information recueillie permettra également à l'Institut de collaborer au développement de modes d'enseignement diversifiés par des projets pilotes, favorisant l'arrimage avec le milieu de travail. Cette approche innovante donnera accès à des équipements technologiques et numériques d'avant-garde, facilitant entre autres, la formation à distance pour les clientèles éloignées. Ces projets, réalisés en partenariat avec les milieux de l'éducation et de l'industrie, vont nourrir les réflexions de l'Institut dans les avis qui seront soumis au ministre pour faire évoluer l'offre de formation.

Axe d'intervention 3	Objectif 4	Indicateurs	Cibles
Identification de nouvelles compétences	Réaliser des études prévisionnelles et prospectives pour l'élaboration et la mise à jour d'un référentiel des compétences recherchées	Nombre d'études produites	2 études par année

Axe d'intervention 4	Objectif 5	Indicateurs	Cibles
Diversification des modes d'enseignement	Réaliser des projets pilotes visant la diversification des modes d'enseignement	Nombre de projets	1 projet pour 2019 1 projet pour 2021 1 projet pour 2023
	Objectif 6	Indicateurs	Cibles
	Soumettre des avis au ministre pour faire évoluer l'offre de formation	Nombre d'avis	1 avis par année

ENJEU 3

L'attraction de la main-d'œuvre dans le secteur minier

Introduction

L'Institut contribue à la promotion de l'offre de formation nationale et internationale, de concert avec les établissements d'enseignement québécois et l'industrie minière. Cette promotion est importante pour favoriser l'attraction et la rétention dans le réseau éducatif. Par ailleurs, la promotion des professions et des métiers reliés au secteur minier est également déterminante pour inciter les clientèles visées à s'inscrire dans les programmes d'études offerts. Par conséquent, le plan de communication de l'Institut demeurera l'outil de base pour favoriser l'attraction de la main-d'œuvre dans le secteur minier, la concertation et l'interaction des partenaires dans le but de rejoindre les différentes clientèles potentielles.

En collaboration avec ses partenaires, l'Institut a déjà réalisé plusieurs actions de promotion nationale et internationale de l'offre de formation et des emplois reliés au secteur minier. Les activités de promotion internationales mettent systématiquement en valeur l'expertise des établissements publics des trois ordres d'enseignement du Québec. Elles consistent essentiellement à épauler ses partenaires, notamment, le ministère des Relations internationales et de la Francophonie; Éducation internationale; l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole et 48^e Nord international, lors de leurs rencontres avec des délégations étrangères intéressées par la formation et la recherche minière.

Au cours des prochaines années, l'Institut poursuivra le développement de son réseau de contacts internationaux afin de promouvoir d'une part, la formation minière offerte à l'étranger et d'autre part, l'accueil d'une clientèle internationale dans les établissements d'enseignement du Québec. L'Institut contribuera aussi à l'attraction accrue de la clientèle immigrante dans le secteur minier par la promotion du programme de la *Reconnaissance des acquis et des compétences* (RAC) auprès de différents organismes nationaux et internationaux.

ORIENTATION 4

Contribuer à l'attraction d'une main-d'œuvre diversifiée dans les métiers et les professions du secteur minier

Le manque de main-d'œuvre qualifiée est criant au Québec et en particulier dans le secteur minier. L'Institut mobilise de nombreux partenaires en vue d'attirer la main-d'œuvre dans ce secteur par la promotion des métiers et des professions aux niveaux national et international. C'est donc un enjeu majeur pour l'Institut et il souhaite continuer ses actions en partenariat avec ses partenaires institutionnels et corporatifs pour rejoindre une clientèle diversifiée.

Pour diverses raisons, le dossier de la Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) n'a pas été réalisé dans la planification stratégique 2011-2016. L'Institut contribuera à la promotion de la RAC auprès des entreprises, des organismes régionaux et nationaux qui accueillent, entre autres, la clientèle immigrante. Dans le même esprit d'assurer la relève, l'Institut réalisera des activités de promotion à l'étranger qui visent particulièrement la formation minière offerte par les établissements d'enseignement du Québec.

Axe d'intervention 5	Objectif 7	Indicateurs	Cibles
Promotion nationale des métiers et des professions	Réaliser des activités de promotion avec des partenaires.	Nombre d'activités réalisées en partenariat	3 activités réalisées en partenariat par année en 2018 et 2019 4 activités réalisées en partenariat par année de 2020 à 2023
	Objectif 8	Indicateurs	Cibles
	Contribuer à la promotion de la Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans les métiers et les professions du secteur minier.	Nombre d'organismes rejoins dans les activités de promotion de la RAC	1 nouvel organisme par année

Axe d'intervention 6	Objectif 9	Indicateurs	Cibles
Promotion internationale de la formation offerte par les établissements d'enseignement du Québec	Contribuer à la promotion internationale de la formation minière offerte au Québec.	Nombre d'activités de promotion	2 activités par année

ANNEXE 1 | TABLEAU SYNOPTIQUE

MISSION	VISION	VALEURS
PAR DES RECOMMANDATIONS ET DES AVIS FONDÉS, CONSEILLER LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC DANS LA MISE EN ŒUVRE D'UNE OFFRE DE FORMATION D'AVANT-GARDE CONTRIBUANT AU DÉVELOPPEMENT DU PLEIN POTENTIEL DU SECTEUR MINIER, AU BÉNÉFICE DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE.	L'Institut vise la concertation de tous les acteurs concernés afin de positionner le Québec comme un leader national et international en formation minière	CONCERTATION RIGUEUR INNOVATION

ENJEUX	ORIENTATIONS	AXES	OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES
1 LA CONNAISSANCE DES TENDANCES EN FORMATION AYANT UN IMPACT SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE L'AVENIR	1 Connaître les tendances en formation minière	1. Identification des tendances en innovation	1. Documenter les tendances innovantes en formation minière à l'échelle mondiale par des activités de veille	Nombre de publications sur les tendances	2 publications par année
			2. Analyser les tendances en innovation susceptibles d'avoir un impact sur la formation minière au Québec	Production de rapports d'analyse des tendances	1 rapport par année
	2 Diffuser les tendances innovantes en formation minière	2. Représentation stratégique ciblée	3. Promouvoir le résultat des travaux de l'Institut auprès des partenaires institutionnels et corporatifs lors d'événements ciblés et sur des thèmes documentés	Nombre de partenaires institutionnels et corporatifs rejoints	5 partenaires par année
2 L'ACTUALISATION DE L'OFFRE DE FORMATION	3 Contribuer à l'actualisation de l'offre de formation	3. Identification de nouvelles compétences	4. Réaliser des études prévisionnelles et prospectives pour l'élaboration et la mise à jour d'un référentiel de compétences recherchées	Nombre d'études produites	2 études par année
		4. Diversification des modes d'enseignement	5. Réaliser des projets pilotes visant la diversification des modes d'enseignements	Nombre de projets	1 projet pour 2019 1 projet pour 2021 1 projet pour 2023
			6. Soumettre des avis au ministre pour faire évoluer l'offre de formation	Nombre d'avis	1 avis par année
3 L'ATTRACTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR MINIER	4 Contribuer à l'attraction d'une main-d'œuvre diversifiée dans les métiers et les professions du secteur minier	5. Promotion nationale des métiers et des professions	7. Réaliser des activités avec des partenaires	Nombre d'activités réalisées en partenariat	3 activités réalisées en partenariat par année en 2018 et 2019 4 activités réalisées en partenariat par année de 2020 à 2023
			8. Contribuer à la promotion de la <i>Reconnaissance des acquis et des compétences</i> (RAC) dans les métiers et les professions du secteur minier	Nombre d'organismes rejoints dans les activités de promotion de la RAC	1 nouvel organisme par année
		6. Promotion internationale de la formation offerte par les établissements d'enseignements du Québec	9. Contribuer à la promotion internationale de la formation minière offerte au Québec	Nombre d'activités de promotion	2 activités par année

*Institut national
des mines*

Québec 