

INMQ

INSTITUT
NATIONAL
DES
MINES



**Rapport
annuel de
gestion**

**2017
2018**

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

Graphisme : Pro-Actif
Révision linguistique : Geneviève Cloutier
Rédaction : Geneviève Rouleau
Diffusion : Karine Lacroix

Pour toute demande de renseignement :
Institut national des mines
125, rue Self
Val-d'Or (Québec) J9P 3N2
Téléphone : 819 825-4667
Télécopieur : 819 825-4660
info@inmq.qc.ca

© Gouvernement du Québec
Institut national des mines, 2018

ISBN 978-2-550-68143-4 (Imprimé)
ISBN 978-2-550-68144-1 (En ligne)

ISSN 1929-6290 (Imprimé)
ISSN 1929-6304 (En ligne)

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

Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune
discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.



Table des matières

MESSAGE DES MINISTRES	5	Comité de régie interne	31
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	7	Comité de planification stratégique	31
MESSAGE DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL	8	RÉSULTATS RELATIFS AUX OBJECTIFS DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2011-2016	32
DÉCLARATION DE FIABILITÉ DES DONNÉES	9	Enjeu 1 : Le déploiement optimal de l'offre de formation	33
PRÉSENTATION DE L'INSTITUT NATIONAL DES MINES	11	Enjeu 2 : Une offre de formation d'avant-garde	41
Mission	11	Enjeu 3 : L'attraction et la rétention dans le réseau éducatif	46
Fonctions	11	LES ÉTATS FINANCIERS	55
LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	13	LE RESPECT DES EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES	71
L'ÉQUIPE DE L'INMQ, SES CHERCHEURS ET SES PARTENAIRES	16	Code d'éthique et de déontologie	71
FAITS SAILLANTS DE L'ANNÉE 2017-2018	19	Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels	71
Production de vidéos 360°	19	Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics	73
Colloque sur les compétences numériques en contexte minier	20	Loi sur l'administration publique	73
Réalisation d'une mission exploratoire sur la formation minière en Australie	21	Loi sur la Charte de la langue française et politique linguistique	73
Publication du Portrait de la formation minière dispensée par les entreprises minières à leur personnel	22	Section « Transparence » du site Web de l'Institut national des mines	73
Bâtir ensemble la formation professionnelle du 21 ^e siècle	22	ANNEXE	75
Nouvelle planification stratégique	23	Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration	75
Mémoire sur la formation professionnelle	23	Code d'éthique et de déontologie pour les employés	79
Lancement officiel du rapport sur l'École d'été en géologie de terrain	23		
QUELQUES CONSIDÉRATIONS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES	25		
Ressources humaines	25		
Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de service	27		
Ressources financières	28		
Ressources informationnelles	29		
DÉVELOPPEMENT DURABLE	29		
AU SUJET DES COMITÉS	31		
Comité d'audit	31		
Comité des ressources humaines	31		
Comité des communications	31		
Comité d'analyse des projets	31		



Message des ministres



Les actions de promotion de l'Institut national des mines du Québec constituent une vitrine privilégiée pour faire rayonner les engagements et les initiatives québécoises en matière de formation professionnelle, technique et universitaire dans le domaine minier. En participant à divers événements, au Québec comme à l'étranger, et en étant en contact avec d'autres acteurs de l'industrie, l'Institut se trouve au fait des tendances du XXI^e siècle sur le plan des avancées technologiques et numériques.

À cet égard, l'Institut a effectué, en 2017, une mission commerciale très instructive en Australie, un des chefs de file mondiaux du secteur des mines. Il ne fait aucun doute que cette incursion dans l'hémisphère sud débouchera à terme sur de nouvelles idées en matière de développement de contenus et de modes d'enseignement-apprentissage.

Par ses activités de veille, l'Institut échange de façon constante avec le milieu scolaire sur les pratiques pédagogiques modernes qu'il découvre, et ce, tant à l'échelle régionale et nationale qu'internationale. Il participe ainsi au développement et à la formation d'un personnel hautement qualifié, dont la compétence et le professionnalisme assurent aux élèves un futur dynamique et florissant.

Parallèlement à son travail de promotion et de veille, l'Institut participe à des projets de recherche appliquée avec les établissements d'enseignement et les entreprises industrielles, ce qui permet de multiplier les échanges d'idées et d'expertise. Ce faisant, les possibilités de réseautage dans le domaine minier en sont accrues et les ressources sont partagées dans un esprit de collaboration.

Engagé, actif et énergique, l'Institut national des mines du Québec contribue à attirer des investisseurs du monde entier, qui savent que notre industrie évolue dans un climat politique et un environnement économique stables.

SÉBASTIEN PROULX
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale

HÉLÈNE DAVID
Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Condition féminine

PIERRE MOREAU
Ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles, ministre responsable du Plan Nord et ministre responsable de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine





Message de la présidence du conseil d'administration

L'exercice 2017-2018 marquait une première année dans leurs nouvelles fonctions pour les membres du conseil d'administration nommés par le Conseil des ministres en mai 2017. L'expérience des membres du conseil dont le mandat a été renouvelé en décembre 2016 et leur connaissance des dossiers de l'Institut ont permis de créer un équilibre et une synergie parfaite avec les nouveaux membres. En dépit de sa nouvelle composition, le conseil a vécu le départ de quatre de ses membres au cours de l'exercice, dont celui du président fondateur de l'Institut, M. François Biron, le 1^{er} décembre 2017. Ce départ explique que j'aie eu l'honneur d'écrire le présent message.

L'un des principaux mandats confiés au conseil d'administration en 2017-2018 a été de rédiger un nouveau plan stratégique qui couvrira les années 2018 à 2023. Un comité a été constitué pour réaliser le processus d'analyse et de rédaction conjointement avec la direction générale de l'Institut dans un esprit d'innovation et de partenariat. Ce comité a été accompagné dans l'élaboration du plan par le Secrétariat du Conseil du trésor afin d'assurer le respect des lignes directrices gouvernementales en matière de planification stratégique. Le conseil n'était pas peu fier de soumettre son projet final au ministre de l'Éducation en décembre 2017. Son dépôt à l'Assemblée nationale, en mars 2018, a marqué officiellement la mise en branle de ce nouveau plan. Une autre des actions marquantes de l'année 2017-2018 a

été la réalisation d'une mission exploratoire sur la formation minière en Australie afin de documenter la démarche d'automatisation de l'industrie minière australienne et son impact sur la nature du travail et sur l'offre de formation. Cette mission a été couronnée de succès grâce à l'accueil et à la collaboration des institutions d'enseignement et des entreprises minières visitées, dont certaines continuent de collaborer à distance avec l'Institut en partageant leur expertise.

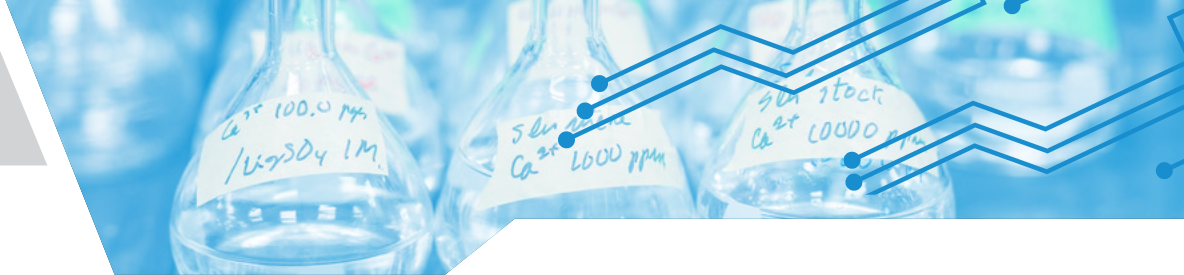
L'esprit d'innovation et de partenariat transcende chacune des actions réalisées par l'équipe de l'Institut, et le conseil d'administration est là pour la soutenir. De plus, le conseil s'enorgueillit du grand niveau de qualité des études, des rapports et des activités promotionnelles sur la formation minière que l'Institut a réalisés tout au long de l'année 2017-2018. La lecture du présent rapport annuel de gestion saura certainement vous en convaincre aussi.

Le conseil d'administration est également persuadé que la concertation entre les institutions d'enseignement, les entreprises, les organismes et les ministères concernés par le développement de nouvelles compétences au sein de la main-d'œuvre est nécessaire – voire inévitable – pour répondre aux besoins de la quatrième révolution industrielle dans le domaine minier. Le conseil est d'avis que l'expertise du Québec en matière de formation



minière devra suivre cette évolution si la province veut continuer de bénéficier d'une reconnaissance nationale et internationale en la matière. Les membres du conseil ne négligeront rien pour atteindre cet objectif au cours de leur mandat.

Vice-présidente du conseil d'administration
JOHANNE FOURNIER



Message du président-directeur général

En 2017-2018, les activités de l'Institut national des mines sont directement liées aux impacts de la quatrième révolution industrielle sur le secteur minier. Elles se situent à la convergence de diverses tendances technologiques utiles au développement de pratiques pédagogiques novatrices en formation minière.

En animant un réseau de partenaires institutionnels et industriels sélectionnés qui ne cesse de croître, l'Institut contribue à orienter les décisions stratégiques du gouvernement dans les limites de la mission qui lui a été confiée. À cet égard, un fait marquant de l'année 2017-2018 fut l'élaboration et la mise en place d'une nouvelle planification stratégique couvrant la période 2018-2023. En s'appuyant sur cet exercice de planification qui a exigé la contribution du personnel et de tous les membres du conseil, l'Institut continuera à faire bénéficier le gouvernement de son expertise unique.

L'Institut a toujours maintenu une gestion rigoureuse des fonds alloués par le gouvernement du Québec. En 2017-2018, pour développer davantage son expertise, l'Institut a encouragé la participation de tout le personnel à des activités de perfectionnement. Afin de favoriser également un climat de travail stimulant, il a aussi réalisé un aménagement réussi dans de nouveaux locaux, mis en place un réseau informatique autonome et performant et installé la téléphonie IP dans ses bureaux.

L'Institut reconnaît que le professionnalisme de son personnel est son principal atout. Fier

de compter sur une expertise de pointe pour la réalisation de son mandat, il présente dans ce rapport annuel des résultats concrets. Ces résultats de haute qualité découlent du partage d'une vision commune et de l'intérêt de l'ensemble du personnel pour sa mission.

Parmi les projets réalisés avec des partenaires et qui ont porté leurs fruits en 2017-2018, soulignons la série de vidéos 360° adaptées au visionnement individuel avec casque de réalité virtuelle. Intégrées au plan de communication et diffusées sur Facebook et sur YouTube, ces vidéos qui font la promotion des métiers, des professions et des formations propres au secteur minier ont sensibilisé en quelques mois plus de 74 000 personnes.

Dans une perspective de veille internationale, l'Institut a aussi documenté les pratiques avant-gardistes de l'Australie en formation minière découlant d'une exploitation automatisée. La mission exploratoire, menée en octobre 2017 dans ce pays industrialisé fortement tributaire du secteur minier, a été confiée à une délégation composée de membres du conseil d'administration et d'une chargée de projet. Cette mission a permis la mise en place de nouvelles pratiques pédagogiques en formation minière découlant de l'utilisation accrue de technologies numériques ayant un impact sur les compétences exigées du personnel minier. Les premières retombées ont été partagées le 20 novembre 2017 avec plus de 80 participants inscrits au colloque annuel de l'Institut, tenu à Québec sur le thème des compétences numériques. Les



participants provenaient d'établissements de formation professionnelle, collégiale et universitaire ainsi que d'organismes associés au domaine de la formation ou de la main-d'œuvre et d'entreprises minières.

Au cours de la prochaine année, l'Institut publiera aussi un rapport et un avis sur les compétences numériques. Parmi les autres défis, propres au plan de communication, soulignons la refonte du site Web et l'utilisation accrue des médias sociaux pour joindre des clientèles ciblées.

Le président-directeur général,
ROBERT MARQUIS



Déclaration de fiabilité des données

Les résultats et les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Celle-ci porte sur la fiabilité des données qui y sont présentées et des contrôles afférents.

Le rapport annuel de gestion 2017-2018 de l'Institut national des mines :

- décrit fidèlement la mission, le mandat, la vision et les valeurs de l'Institut;
- présente, en plus des faits saillants de l'exercice, les objectifs, les indicateurs, les cibles et les résultats obtenus en lien avec le plan stratégique 2011-2016 de l'Institut, prolongé pour les années 2016-2017 et 2017-2018;
- rend compte de l'utilisation des ressources allouées à l'Institut;
- rend compte d'obligations législatives et gouvernementales de l'Institut.

En conséquence, je déclare avoir toutes les raisons de croire que les données contenues dans ce rapport sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2018.

Le président-directeur général,

ROBERT MARQUIS
Val-d'Or, mai 2018





Présentation de l'Institut national des mines

Le rôle de l'Institut national des mines (INMQ) est de conseiller le gouvernement du Québec dans la mise en œuvre d'une offre de formation d'avant-garde en vue de contribuer au développement du plein potentiel du secteur minier. L'Institut agit comme animateur de réseau : il multiplie les échanges entre les intervenants du milieu de l'éducation et les représentants de l'industrie minière pour favoriser l'innovation en formation minière au bénéfice du Québec tout entier. L'Institut réalise également des projets de recherche appliquée avec de nombreux partenaires venant d'établissements d'enseignement et du secteur minier.

Mission

L'article 5 de la Loi sur l'Institut national des mines définit ainsi la mission et les fonctions de ce dernier :

L'Institut a pour mission de soutenir le gouvernement dans l'exercice de sa responsabilité en matière d'éducation dans le secteur minier. Il a notamment pour 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, dans une perspective de développement durable, à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité du Québec.

Plus particulièrement, sa mission consiste notamment à :

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 ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie¹ des propositions visant à actualiser l'offre de formation;
4. participer activement aux efforts de promotion des métiers et professions du secteur minier.

Fonctions

L'article 6 de la Loi¹ poursuit avec :

Pour la réalisation de sa mission, l'Institut peut, notamment :

1. faire réaliser, notamment avec la collaboration du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines constitué en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies (chapitre C-38), les études et recherches nécessaires à la connaissance du secteur minier et à l'évolution des compétences requises dans ce secteur;
2. diriger des projets-pilotes et des expérimentations, principalement dans le domaine de la formation;
3. conclure, conformément à la loi, une entente avec un gouvernement autre que celui du Québec, l'un de ses ministères, une organisation internationale ou un organisme de ce gouvernement ou de cette organisation;

4. solliciter et recevoir des dons, legs, subventions ou autres contributions, pourvu que les conditions qui peuvent y être rattachées soient compatibles avec sa mission;
5. établir des modes de collaboration avec d'autres personnes ou sociétés dans le domaine minier;
6. exécuter tout autre mandat que lui confie [...] le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie.

Selon l'article 7, «[l']Institut doit donner son avis sur toute question relative aux domaines ou matières de sa compétence qui lui est soumise par le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie. L'avis de l'Institut contient des recommandations sauf si la nature de la demande ne s'y prête pas ».

Selon l'article 36, «[l']e ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport est chargé de l'application de la présente loi ». Toutefois, le décret 878-2012 du 20 septembre 2012 précise qu'en matière d'enseignement supérieur, les fonctions du ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport prévues à la Loi sur l'Institut national des mines sont confiées au ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie.

¹ Au moment de la publication de ce rapport, aucune modification n'avait été apportée à la Loi sur l'Institut national des mines pour lui faire respecter la dénomination actuelle des ministères chargés de son application.





Les membres du conseil d'administration

L'Institut national des mines est administré par un conseil d'administration composé de 18 membres. Leur représentation a été déterminée comme suit par l'article 11 de la Loi sur l'Institut national des mines, tel qu'elle a été modifiée le 1^{er} février 2014.

Nominations

Conformément à l'article 11 de la Loi sur l'Institut national des mines, « Le gouvernement, sur la recommandation du ministre, après consultation du ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie, nomme 14 membres dont au moins huit doivent provenir de diverses régions du Québec autres que celles de Montréal et de la Capitale-Nationale et au moins un doit avoir une compétence en matière comptable ou financière ».

Au 31 mars 2018, 15 membres sont en poste et trois postes restent à pourvoir. Les membres se répartissent comme suit, suivant l'article 11 de la Loi :

- « 1. un président;
2. un président-directeur général;
3. quatre membres provenant du secteur de l'enseignement secondaire en formation professionnelle, concernés par le secteur minier, nommés après consultation de ce secteur;
- 3.1 deux membres provenant des secteurs de l'enseignement collégial et universitaire, concernés par le secteur minier, nommés après consultation de ces secteurs;
4. un membre provenant de la Commission scolaire Crie et un membre provenant de la Commission scolaire Kativik, nommé après consultation de celles-ci;

5. deux membres provenant des associations d'employeurs du secteur minier, nommés après consultation de ces associations;
6. un membre provenant du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines, nommé après consultation de celui-ci;
7. un membre provenant des associations de salariés concernés par le secteur minier, nommé après consultation de celles-ci.

Sont membres du conseil, mais sans droit de vote, le sous-ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le sous-ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie, le sous-ministre des Ressources naturelles et de la Faune et le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou la personne que chacun peut désigner.

En outre, la composition du conseil d'administration doit tendre à une parité entre les femmes et les hommes. »

Mandat du président et des membres du conseil

L'article 12 de la Loi précise que « [l]e mandat du président du conseil d'administration et du président-directeur général est d'au plus cinq ans. Le mandat des autres membres du conseil nommés par le gouvernement est d'au plus trois ans. Ces mandats sont renouvelables ».

Processus de remplacement

L'article 13 mentionne qu'« [à] l'expiration de leur mandat, les membres du conseil d'administration demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou que leur mandat soit renouvelé ». Toutes les nouvelles nominations ou tous les renouvellements de mandat doivent se faire par décret ministériel après consultation des groupes ou des organismes représentés.

Au terme de ces consultations, un dossier contenant notamment des propositions de candidatures pour de nouvelles nominations à des postes devenus vacants en cours d'exercice est transmis au ministre de l'Éducation et peut inclure les candidatures des membres qui souhaitent renouveler leur mandat. Cette liste des candidatures proposées doit respecter le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

À la fin du présent exercice, l'Institut demeure en attente d'un décret de nomination à trois sièges vacants, dont celui de la présidence.



Au 31 mars 2018

PRÉSIDENT (E)	VICE-PRÉSIDENTE ET ADMINISTRATRICE	PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL
POSTE VACANT	JOHANNE FOURNIER Directrice générale de la Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois	ROBERT MARQUIS, GÉO. Président-directeur général

ADMINISTRATRICES ET ADMINISTRATEURS

ESTHER BLAIS Directrice des affaires collégiales Représentante du sous-ministre du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	SYLVAIN BLAIS Directeur général du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	DENIS DAIGLE Directeur du SEAFP à la Commission scolaire Kativik	JEAN-SÉBASTIEN DRAPEAU Directeur de la formation professionnelle - Secteur de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et secondaire Représentant du sous-ministre du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	RENÉE GARON Directrice générale du développement de l'industrie minière Représentante du sous-ministre du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles
KATHY GAUTHIER Directrice générale du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines	RACHEL HUOT Directrice régionale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue Représentante du sous-ministre du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	JOHANNE JEAN Présidente du Réseau de l'Université du Québec	LUCIEN MALTAIS Directeur général de la Commission scolaire du Fer	JOSÉE MÉTHOT Présidente-directrice générale de l'Association minière du Québec
ALAIN OUELLET Directeur général de la Commission scolaire de l'Estuaire	MICHEL LAPLACE Directeur général de la Commission scolaire de la Baie-James	RÉGIS SIMARD Directeur général de la Table jamésienne de concertation minière	POSTE VACANT Représentant(e) des associations des salariés	POSTE VACANT Représentant(e) de la Commission scolaire Crie



Départs en cours d'exercice

François Biron, président
Michèle Perron, Pierre Desjardins,
Alain Croteau, administrateurs

Le président, François Biron, assumait ses fonctions depuis plus de sept ans, soit depuis la mise en place de l'Institut en 2010. Il a toujours soutenu le président-directeur général en s'impliquant dans les travaux de plusieurs comités, et il a su rallier des partenaires autour de projets novateurs de l'Institut afin de faciliter leur réalisation et de contribuer à faire avancer la formation minière au Québec. C'est dans le plus grand respect que le conseil d'administration a témoigné sa gratitude envers

M. Biron à l'occasion de la séance du 5 décembre 2017, à la suite de sa démission pour des raisons personnelles.

Michèle Perron représentait le secteur de l'enseignement secondaire en formation professionnelle concerné par le secteur minier et Pierre Desjardins représentait la Commission scolaire Crie. Tout comme le président, ils étaient en fonction au sein du conseil depuis la mise en place de l'Institut. Ils ont contribué avec dévouement au développement de la formation minière au Québec par leur implication dans plusieurs projets de l'Institut et par le partage de leurs compétences et de leur savoir-faire professionnel.

Alain Croteau, nommé au conseil en décembre 2016, représentait les associations de salariés concernés par le secteur minier. Cependant, un nouvel emploi exigeant de nombreux déplacements ne lui a pas permis d'être présent aux trois premières séances du conseil d'administration de l'exercice 2017-2018. Il a donc choisi de remettre sa démission afin qu'une autre personne en mesure d'offrir une plus grande disponibilité représente dignement les associations de salariés au conseil d'administration de l'Institut.

À toutes ces personnes, l'Institut national des mines souhaite témoigner une profonde reconnaissance pour leur dévouement, leur intégrité et leur professionnalisme tout au long de leur mandat.



L'équipe de l'INMQ, ses chercheurs et ses partenaires

Employés de l'Institut national des mines

Robert Marquis, géo.

Président-directeur général de l'Institut national des mines

Valérie Bellehumeur, chargée de projet

Lyne Bisson, adjointe administrative (à temps partiel)

Fetta Immoune, adjointe administrative

Karine Lacroix, conseillère en communication (en congé de maternité)

Geneviève Rouleau, conseillère en communication (en remplacement d'un congé de maternité)

Jeffrey Vaillancourt, chargé de projet (depuis septembre 2017)

Chercheurs associés de l'Institut national des mines

Glorya Pellerin, professeure et chercheuse

Unité d'enseignement et de recherche en sciences de l'éducation
Équipe de recherche et d'analyse des pratiques professionnelles (ERAPP)
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Denis Bois, directeur de l'URSTM et directeur administratif de l'IRME-UQAT
Unité de recherche et de service en technologie minérale (URSTM)
Institut de recherche en mines et en environnement (IRME)
UQAT-Polytechnique

Marc Legault, géo. professeur-chercheur
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue

Michel Jebrak, géo. professeur
Département des sciences de la Terre et de l'atmosphère, Université du Québec à Montréal
Titulaire de la Chaire en entrepreneuriat minier UQAT-UQAM

Michel Gamache, professeur titulaire
Département de mathématiques et génie industriel
Polytechnique Montréal

Anne-Sylvie André-Mayer, professeure
École nationale supérieure de géologie
Université de Lorraine, France

Louise Sauvé, professeure et directrice fondatrice
Société pour l'apprentissage à vie (SAVIE)

Vincent Tanguay, directeur de projet
Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations

Luc Faucher, directeur de l'Institut technologique de maintenance industrielle (ITMI)
Cégep de Sept-Îles

Christophe Bonnal, directeur de la formation continue
Cégep de Sept-Îles

Marc Bertrand, directeur
Formation continue et Services internationaux
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue



Partenaires de l'Institut national des mines

- 48^e Nord
- Agnico Eagle Ltd, mine Goldex
- Agnico Eagle Ltd, mine Lapla
- Agnico Eagle, mine LaRonde
- ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c.
- Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP)
- Association minière du Québec (AMQ)
- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur minier (APSM)
- *Austmine Smart Mining* | Australie
- Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations
- Cégep de Jonquières
- Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue
- Cégep de Lévis-Lauzon
- Cégep de Sept-Îles
- Cégep de Thetford
- Centre de technologie minérale et de plasturgie (CTMP)
- Centre de transfert pour la réussite éducative au Québec (CTREQ)
- Centre national en électrochimie et en technologies environnementales inc. (CNETE)
- Chambre de commerce de Val-d'Or
- Chambre de commerce et d'industrie d'Amos
- Groupe Minier CMAC-THYSSEN
- Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ)
 - › Centre de service urbain de Val-d'Or
- Commission scolaire Crie
 - › Service de l'éducation des adultes Sabtuan
- Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois
 - › Centre de formation professionnelle Val-d'Or
 - › Polyvalente Le Carrefour
- Commission scolaire de la Baie-James
 - › Centre de formation professionnelle de la Baie-James
- Commission scolaire de l'Estuaire
- Commission scolaire des Navigateurs
- Commission scolaire du Fer
- Commission scolaire inuite
- Conseil du patronat du Québec (CPQ)
- Corporation Royal Nickel
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre des technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences)
- *Department of South Australia Development* | Australie
- Éducation internationale
- Eldorado Gold, projet Lamaque
- Fédération des cégeps
- Glencore, Fonderie Horne
- Glencore, mine Matagami
- Glencore, mine Raglan
- Goldcorp, mine Éléonore
- Groupe MISA
- Hecla Québec, mine Casa Berardi
- IAMGOLD, mine Westwood
- Institut de la statistique du Québec (ISQ)
- Institut de recherche en mines et en environnement (IRME)
- IPACS | Australie
- La Cité de l'Or
- Meglab électronique inc.
- Mine Canadian Malartic
- Mine Richmond, division Beaufor
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)
- Ministère de l'Environnement et des Ressources naturelles (MERN)
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)
- *National Centre for Vocational Education Research (NCVER)* | Australie
- Nemaska Lithium
- *Northern Centre for Advanced Technology (NORCAT)* | Ontario
- Partenariats autochtones et Développement nordique
- Polytechnique Montréal
- Québec Mines
- Ressource Nottaway inc. | Entrepreneur minier Promec inc.
- *Ressources and Engineering Skills Alliance (RESA)* | Australie
- Ressources Cartier inc.
- Ressources Falco ltée
- Ressources Métanor inc., mine Bachelor
- Tertio conseil et stratégie, magazine *Ressources, Mines et Industrie*
- Rio Tinto, mine Hope Downs 4 | Australie
- Royal Nickel Corporation | RNC Minerals
- Roy Hill | Australie
- Stornoway Diamonds, mine Renard
- *Sustainable Skills* | Australie
- Table jamésienne de concertation minière
- TAFE NSW Wollongong Campus | Australie
- Tata Steel Minerals Canada
- Université du Québec à Montréal
- Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
 - › Unité de recherche et de service en technologie minérale (URSTM)
- Université Laval
- *University of New South Wales (UNSW)* | Australie
- *Wirrpanda Foundation* | Australie



Faits saillants de l'année 2017-2018

La visibilité de l'Institut dans l'espace public et médiatique

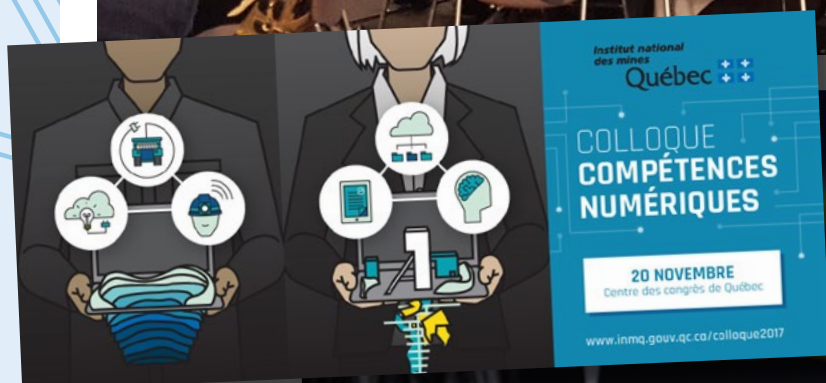
- + 20 publications
- + de 4 000 abonnés à nos réseaux
- + de 74 000 visionnements de nos vidéos
- + de 10 conférences



Production de vidéos 360°

En vue de faire découvrir la diversité des métiers liés au secteur minier, l'Institut a réalisé une première au Québec : trois capsules vidéo 360° qui permettent de vivre l'immersion dans l'environnement d'une mine à ciel ouvert de la Côte-Nord et d'une mine souterraine de l'Abitibi-Témiscamingue. En plus de présenter les métiers de travailleurs passionnés, ces capsules mettent de l'avant les différentes formations menant au secteur minier. Elles ont d'abord été présentées au kiosque de l'Institut pendant Québec Mines 2017 et, par la suite, elles ont été visionnées plus de 60 000 fois par le biais des réseaux sociaux de l'Institut. Ces vidéos ont également fait l'objet d'une traduction vers l'anglais à l'intention de notre clientèle autochtone et des commissions scolaires anglophones du Québec.





Colloque sur les compétences numériques en contexte minier

Dans le cadre de Québec Mines, l'Institut a organisé son colloque annuel ayant pour thème les compétences numériques en contexte minier. Près d'une centaine de participants ont pu en apprendre davantage sur les pratiques d'avant-garde dans la formation de la main-d'œuvre actuelle et future, dans un contexte de numérisation et d'automatisation de l'industrie. L'atelier et le panel de discussion ont permis aux participants d'échanger à propos des préoccupations actuelles en matière de formation minière. Les données recueillies lors de l'atelier sont traitées en vue de la publication d'un cadre de référence des compétences essentielles pour l'intégration des travailleurs à la mine 4.0.



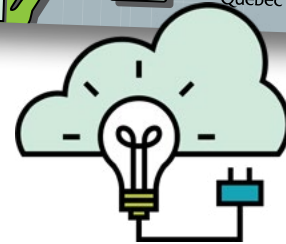
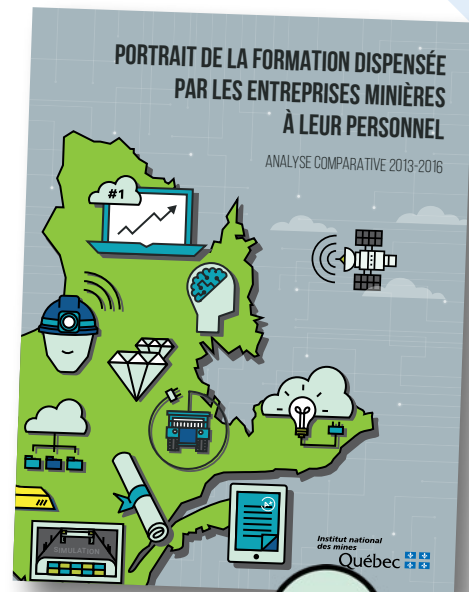
Réalisation d'une mission exploratoire sur la formation minière en Australie

Une délégation de quatre représentants de l'Institut a participé à une mission exploratoire en Australie. L'objectif principal était d'établir de nouveaux contacts d'affaires avec une douzaine d'organisations du secteur de l'éducation et du secteur minier afin de documenter la démarche d'automatisation de l'industrie minière australienne et son impact sur la nature du travail et sur l'offre de formation. Les observations de l'Institut ont mené à la rédaction d'un rapport dont la publication est prévue en avril 2018, et à un avis officiel qui sera transmis au ministre de l'Éducation dans les semaines qui suivront.



Publication du Portrait de la formation dispensée par les entreprises minières à leur personnel

Le *Portrait de la formation dispensée par les entreprises minières à leur personnel* est une analyse comparative entre des données recueillies en 2013 auprès des entreprises minières et celles qui ont été recueillies en 2016. De nouveaux objectifs ont été intégrés à la récente enquête afin de prendre en considération les tendances émergentes auxquelles font face les entreprises minières, comme la formation en ligne et la formation par simulateur. L'Institut conclut que le changement le plus significatif révélé par l'analyse comparative a trait à l'augmentation des exigences minimales pour accéder à un poste d'entrée dans les entreprises minières québécoises, et qu'il est désormais essentiel de détenir un diplôme d'études en lien avec le poste visé. En vue de poursuivre la réflexion, l'Institut a également formulé trois recommandations concernant (1) la formation pour la conduite d'équipements miniers surdimensionnés, (2) l'évaluation du potentiel des simulateurs d'engins miniers, et (3) les pratiques de formation destinées aux Autochtones.



Bâtir ensemble la formation professionnelle du 21^e siècle

L'Institut a participé les 5 et 6 février 2018 aux Journées de réflexion sur la formation professionnelle orchestrées par la Direction de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Ces journées ont constitué une occasion d'échanger sur les principaux défis que les acteurs de la formation professionnelle auront à relever au cours des prochaines années et de définir des actions porteuses qui pourront être préconisées pour ce faire.

L'Institut a été invité par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport à y prononcer une conférence intitulée *Le partenariat dans l'environnement numérique 4.0*. Cette conférence mettait la table pour les discussions de la première journée de réflexion.

Nouvelle planification stratégique

Lors de sa création en 2010, 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. Au fil des ans, l'Institut a développé une expertise unique qu'il partage avec ses partenaires institutionnels et industriels pour orienter les décisions stratégiques gouvernementales dans les limites de la mission qui lui a été confiée. La nouvelle planification stratégique 2018-2023 s'inscrit dans la continuité des travaux du premier plan stratégique 2011-2016, pour lequel l'Institut a obtenu une prolongation couvrant les années 2016-2017 et 2017-2018. L'Institut national des mines s'inspire du bilan de ses réalisations antérieures et poursuit ses travaux orientés vers l'innovation dans la formation minière. Le document final de la nouvelle planification stratégique 2018-2023 a été approuvé par le Conseil des ministres et déposé à l'Assemblée nationale par le ministre responsable à la fin du mois de mars 2018.

Mémoire sur la formation professionnelle

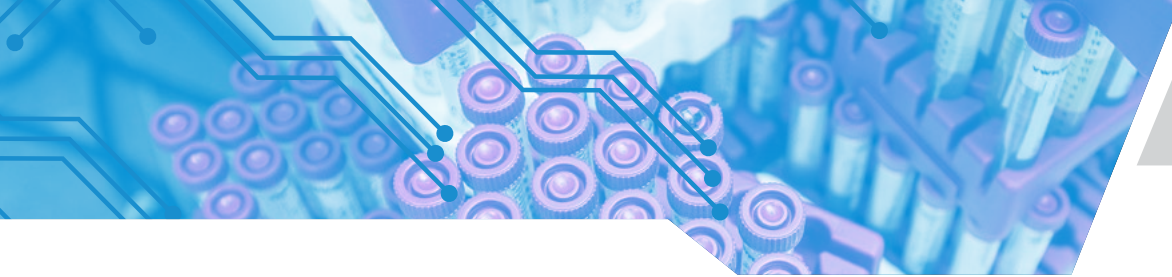
L'Institut a déposé au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le 9 mars 2018, un [mémoire](#) sur la formation professionnelle. L'Institut souhaite, par la réflexion qui y est proposée, contribuer au plan d'action concerté et mobilisateur qui insufflera un nouvel élan à la formation professionnelle au Québec. Le mémoire offre des pistes de réflexion pour un processus de révision des programmes d'études optimisé, le développement de compétences relatives à l'employabilité et la mobilisation des acteurs autour de l'innovation.



Lancement officiel du rapport sur l'École d'été en géologie de terrain

L'Institut a dressé le bilan des dix années d'existence d'un programme universitaire très original : *l'École d'été en géologie de terrain*, mise sur pied conjointement par l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN) et l'Université de Lorraine, en France. L'École accueille des étudiants universitaires du deuxième cycle provenant de divers pays de la francophonie. Elle combine un enseignement intensif sur le terrain et des stages de quatre mois en entreprise sur le thème de l'exploration minière. L'Institut conclut qu'en se réinventant constamment pour répondre à un véritable besoin, l'École jouera encore un rôle important pendant de nombreuses années pour ce qui est de valoriser et de faire rayonner sur la scène internationale la qualité de la formation en géologie dispensée au Québec.





Quelques considérations en matière de gestion des ressources

Ressources humaines

Concernant la gestion des ressources humaines, l'Institut national des mines a adopté un plan d'effectif 2017-2018. La répartition des ressources au 31 mars 2018² est présentée au tableau suivant.

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Secteurs d'activité	2017-2018	2016-2017	Écart
Direction générale et conseil d'administration	1	1	0
Projets, recherches et analyses	2	2	0
Administration	2	2	0
Communication	1	1	0

² Nombre de personnes occupant un poste permanent ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires, au 31 mars 2018.



Heures rémunérées par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Heures rémunérées 2016-2017	Heures rémunérées 2015-2016	Écart
Direction générale et conseil d'administration	1 820	1 827	7
Projets, recherches et analyses	2 877	3 157	280
Administration	2 312	2 327	15
Communication	1 820	1 827	7
Total en heures³	8 829	9 138	309
Total en ETC transposés⁴ (total des heures / 1 820,3 heures) ⁵	4,85	5	0,15

Dans la section Résultats relatifs aux objectifs de la planification stratégique 2011-2016 de ce rapport, l'Institut présente également une association entre les résultats atteints pour chacun des objectifs ciblés par le plan stratégique 2011-2016 (prolongé pour 2017-2018) et les ressources humaines affectées aux différents projets.

Accès à l'égalité en emploi

Conformément à l'article 19 de la Loi sur l'Institut national des mines, les membres du personnel de l'Institut sont nommés selon le plan d'effectif établi par règlement de l'Institut. De plus, seul le président-directeur général est nommé par décret ministériel. L'équipe de l'Institut national des mines est un exemple de diversité et d'accès à l'égalité en emploi.

Formation du personnel

Afin de soutenir le développement professionnel de chaque employé, les besoins en formation continue sont définis et convenus à l'avance, avec la personne concernée, lors de son évaluation annuelle.

Toutefois, le recours ponctuel à des ressources externes demeure incontournable, afin d'assurer le maintien des activités de veille, de réaliser certains projets prévus au plan d'action 2017-2018 et de traiter différents dossiers particuliers pour lesquels l'Institut national des mines ne dispose pas de l'expertise nécessaire à l'interne.

³ Le total des heures rémunérées comprend les heures travaillées et les heures supplémentaires effectuées par le personnel permanent et occasionnel, à l'exclusion des stagiaires et des étudiants.

⁴ Le total en ETC transposés est le nombre total d'heures rémunérées converti en équivalents temps complet (ETC) sur la base de 35 heures par semaine, soit 1 826,3 heures par année.

⁵ Cette façon de présenter l'information découle d'une décision du Conseil du trésor du 17 mai 2016 (C.T. 216343) concernant l'établissement du niveau d'effectif dont dispose chaque ministre pour l'ensemble des organismes publics dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique et dont il est responsable.



Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de service

Contrats de service

Pour la gestion et le contrôle de ses effectifs, l'Institut s'appuie sur la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (ci-après la LGCE)(RLRQ, chapitre G-1.011) et la Loi sur les contrats des organismes publics (C-65.1)

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ ou plus conclus entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2018

	Nombre	Valeur (\$)
Contrats de service avec une personne physique ⁶	0	0
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique ⁷	2	118 320
Total des contrats de service	2	118 320

⁶ Une personne physique, qu'elle soit dans les affaires ou non.

⁷ Inclut les personnes morales de droit privé et les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.



Gestion et contrôle des effectifs

Le tableau suivant est conforme à la Loi sur la fonction publique, qui stipule qu'une organisation publique doit faire état de son effectif en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril au 31 mars, par catégorie d'emploi. De son côté, la LGCE prévoit qu'une organisation publique doit faire état dans son rapport annuel de l'application des dispositions prévues concernant le dénombrement de son effectif exprimé en heures rémunérées pour l'exercice 2017-2018.

Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Catégories d'emploi ⁸	Heures travaillées	Heures supplémentaires	Total des heures rémunérées	Total en ETC transposés	Nombre d'employés au 31 mars 2018
1. Personnel d'encadrement	492	0	492	0,27	1
2. Personnel professionnel	4 697	0	4 697	2,58	3
3. Personnel infirmier	0	0	0	0	0
4. Personnel enseignant	0	0	0	0	0
5. Personnel de bureau, technicien et assimilé	1 820	0	1 820	1	1
6. Agents de la paix	0	0	0	0	0
7. Ouvriers, personnel d'entretien et de service	0	0	0	0	0
Total en heures	6 991	0	6 991		
Total en ETC transposés (Total des heures / 1 820,3 heures)	3,85	0	6 991	3,85	5

Ressources financières

Les dépenses reliées aux services professionnels, totalisant 323 661 \$ en 2017-2018 pour la réalisation des actions prévues au plan stratégique 2011-2016, sont comparables à celles de l'année 2016-2017, qui étaient de 228 441 \$.

Si on compare l'Institut à une organisation de taille similaire, financée par le gouvernement du Québec et le Fonds de solidarité FTQ, la principale différence dans les charges concerne les salaires, ainsi que les frais de logement et d'occupation. L'Institut est hébergé dans des locaux du Centre de formation professionnelle Val-d'Or, loués 1\$ par an à la Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois (CSOB), ce qui représente une économie non négligeable si on considère que l'autre organisme a dû déboursier 50 000 \$ pour une période de 9 mois. Quant aux salaires, ils sont également plus bas à l'Institut que dans cette organisation comparable.

⁸ Les étudiants et les stagiaires ne sont pas comptabilisés pour les entités assujetties à la Loi sur la fonction publique.



Ressources informationnelles

Depuis sa création en 2010, l'Institut national des mines bénéficiait d'un partage du réseau informatique appartenant à la Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois (CSOB). Quoique cette situation fût très avantageuse pour l'Institut pendant plus de sept ans, elle représentait également une difficulté importante devant l'obligation de l'Institut de répondre aux attentes de la Stratégie gouvernementale en TI. L'isolement des infrastructures informatiques de l'Institut et la transition vers la téléphonie IP sont devenus des issues inévitables pour assurer la pérennité des données, accroître l'autonomie de l'Institut et assurer une saine gestion des fonds publics.

Cette grande opération a nécessité plusieurs étapes, la première étant la signature d'une nouvelle entente avec la CSOB afin d'obtenir les services d'un technicien en informatique qui serait chargé de mettre en place de l'ensemble des infrastructures informatiques et d'en assurer la gestion récurrente pour les prochaines années. Le mandat confié en juillet 2017 à la CSOB par le biais de cette entente comprenait entre autres une évaluation des besoins de l'Institut en ce qui concerne l'informatique, les licences, les frais annuels récurrents, l'obtention de soumissions, l'achat des équipements, la configuration des serveurs, l'attribution de contrats avec fournisseurs externes de services informatiques et de téléphonie IP, la configuration des périphériques (imprimantes, télécopieur et autres), la réalisation d'une phase test des nouveaux équipements et, pour terminer, la migration des postes de travail et la formation du personnel de l'Institut. Le tout devait être terminé et fonctionnel au plus tard le 31 mars 2018.

Le projet a été réalisé dans la période prévue et l'Institut peut maintenant bénéficier d'un parc informatique à jour et du service d'un technicien en informatique basé à quelques pas, puisque, rappelons-le, les bureaux de l'Institut sont situés dans le Centre de formation professionnelle Val-d'Or de la CSOB, et que le technicien est un employé de ce centre.

Un autre changement majeur du présent exercice financier a été la décision de mettre un terme à l'entretien et à l'utilisation de la base de données issue d'une entente avec l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Avant de prendre cette décision, l'Institut national des mines a fait une évaluation du temps nécessaire à l'entrée de données annuelles en corrélation avec l'utilisation de ces données, et il en est venu à la conclusion que le maintien de cette base de données et de son tableau de bord n'était plus justifié. L'Institut obtient maintenant toutes les statistiques nécessaires directement du ministère de l'Éducation pour étoffer ses rapports et produire les graphiques souhaités. Il estime que cette décision démontre son souci, en tant qu'organisme gouvernemental, d'assurer une analyse régulière de l'utilisation des fonds publics qui lui sont confiés et de faire preuve d'une saine gestion. Cet abandon de la base de données engendrera, à partir de la prochaine année, une économie.

En ce qui concerne le projet de refonte du site Web, l'Institut est toujours limité par le moratoire décrété par le Conseil des ministres en août 2015. Le site actuel ne permet pas d'optimiser l'utilisation des médias sociaux, et dès que ce moratoire sera levé, la refonte du site sera une priorité pour l'Institut, puisque cette présence sur le Web contribue à l'atteinte des objectifs de sa planification stratégique 2018-2023.

Développement durable

Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020

Objectif 6 : Assurer l'aménagement durable du territoire et soutenir le dynamisme des collectivités

En mars 2017, l'Institut a publié l'essai intitulé *Favoriser la sécurisation culturelle des Autochtones en formation minière au Québec*. Considérant l'intérêt manifesté par divers organismes à l'égard de cette publication, l'Institut en a fait traduire en langue anglaise une version abrégée afin de joindre les communautés autochtones et les commissions scolaires anglophones du Québec.

Objectif 7 : Soutenir la mobilité durable

L'Institut a réalisé une mission exploratoire en Australie en octobre 2017. Par cette mission, il souhaitait s'informer auprès des établissements d'enseignement de ce pays à propos des moyens d'adapter la formation minière aux nouvelles technologies et à l'automatisation. Il a également pu constater les avancées technologiques en matière d'exploitation minière effectuée à distance dans les entreprises minières présentes dans ce pays. Cette mission a permis de consolider et d'étoffer le programme du colloque annuel de l'Institut, qui portait sur les compétences numériques et qui s'est tenu en novembre 2017 dans le cadre de Québec Mines 2017. La publication d'un rapport détaillé découlant des observations réalisées pendant cette mission est prévue en avril 2018.





Au sujet des comités

L'Institut national des mines compte six comités. Cette section présente un résumé des activités de chacun de ces comités au cours de l'exercice 2017-2018

Comité d'audit

Le comité d'audit de l'Institut national des mines est composé de quatre membres du conseil d'administration, du président-directeur général et de l'adjointe administrative, agissant (sans droit de vote) à titre de secrétaire. Chaque membre de ce comité doit posséder des connaissances de base en gestion, et au moins un membre doit avoir des connaissances spécialisées en comptabilité ou connexes à la gestion financière.

Les représentants du Vérificateur général du Québec sont invités à participer aux rencontres du comité d'audit dans le cadre de la planification et de la présentation de l'audit des états financiers annuels. Les principaux sujets abordés au cours de ces rencontres ont été :

- l'analyse des prévisions budgétaires 2017-2018;
- l'adoption des états financiers clos le 31 mars 2017, à la suite de la présentation des résultats de l'audit effectué par le Vérificateur général du Québec;
- le suivi des résultats financiers au 31 décembre 2017;
- la préparation du plan d'audit 2017-2018 par le Vérificateur général du Québec.

Comité des ressources humaines

Le comité des ressources humaines de l'Institut national des mines est composé de quatre membres du conseil et du président-directeur général. En 2017-2018, les travaux du comité ont porté sur l'embauche d'un chargé de projet, sur la rédaction du Règlement sur le code d'éthique et de déontologie pour les employés et sur la mise à jour du Règlement sur les conditions de travail du personnel de soutien et professionnel.

Comité des communications

Le comité des communications de l'Institut est composé de trois membres du conseil, du président-directeur général et de la conseillère en communication. En 2017-2018, les rencontres du comité ont porté sur l'adoption du plan annuel de communication, la réalisation de vidéos en réalité virtuelle, le bulletin d'information *MineAvenir* et les thèmes de recherche à privilégier pour l'année en cours.

Comité d'analyse des projets

Le comité d'analyse des projets de l'Institut est composé de quatre membres du conseil et du président-directeur général. Aucune réunion n'a été tenue en 2017-2018, mais une rencontre conjointe avec le comité de planification stratégique est prévue en avril 2018 afin de déterminer les projets qui feront partie du plan d'action 2018-2019 en corrélation avec le nouveau plan stratégique.

Comité de régie interne

Le comité de régie interne de l'Institut national des mines, auparavant nommé comité des règles de régie interne, est composé du président, du président-directeur général et d'au moins deux membres du conseil d'administration. Il a comme principale responsabilité l'élaboration et la mise à jour des projets de règlement de régie interne pour encadrer le fonctionnement du conseil d'administration, son rôle et celui de ses dirigeants, notamment au regard des obligations légales de l'Institut en tant qu'organisme gouvernemental. Aucune réunion ne s'est tenue en 2017-2018, mais une mise à jour du règlement de régie interne du conseil d'administration est prévue pour l'exercice 2018-2019.

Comité de planification stratégique

Le comité de planification stratégique a comme responsabilité l'élaboration du plan stratégique de l'Institut. Il est composé du président, du président-directeur général et d'au moins trois membres du conseil d'administration. Le comité peut recourir aux services d'un ou d'une secrétaire de comité (habituellement un membre du personnel de l'Institut). Plusieurs rencontres ont eu lieu en cours d'année afin d'élaborer le plan stratégique 2018-2023. Le projet de plan stratégique a été achevé en décembre 2017. Le nouveau plan stratégique a été déposé le jeudi 29 mars 2018 à l'Assemblée nationale. Il est disponible sur le site Web de l'Institut.



Résultats relatifs aux objectifs de la planification stratégique 2011-2016

Dans cette section, les objectifs sont présentés sur un horizon de quatre ans, soit de l'exercice 2014-2015 au terme de la période visée par le présent rapport. Le tout est présenté en ordre chronologique inverse.

Une demande de prolongation du plan stratégique 2011-2016 a été adressée au Secrétariat du Conseil du trésor pour l'année 2017-2018. L'acceptation de cette demande était conditionnelle à la production d'un nouveau plan stratégique, ce qui a été fait avant la fin de l'exercice financier actuel. Les objectifs réalisés en 2017-2018 sont suffisamment nombreux et pertinents pour les présenter dans ce rapport annuel de gestion.



Enjeu 1

Le déploiement optimal de l'offre de formation

Orientation

Favoriser un déploiement optimal de l'offre de formation permettant de répondre aux besoins générés par le développement de l'industrie minière.

Axe d'intervention 1

Veille stratégique

Objectif 1

Produire et diffuser de l'information objective sur l'évolution du contexte de formation de la main-d'œuvre en lien avec l'industrie minière.

Indicateur A.1.1

Structure de veille stratégique mise en place (au plus tard le 31 mars 2012)

Cible pluriannuelle	Résultats atteints pour la structure de veille. Ressources utilisées : 50 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Maintien des activités de veille et du rythme de publication hebdomadaire	Maintien des activités de veille	Maintien des activités de veille	Maintien des activités de veille	Maintien des activités de veille
Mise à jour régulière des thèmes	Évaluation de la performance de la structure du bulletin de veille <i>Mine@venir</i> auprès des abonnés	Bulletin spécial <i>Journée internationale des femmes</i>	Ajout de la section « Coup de cœur » de l'INMQ	
	Optimisation de la fréquence de publication et du nombre de nouvelles publiées			



Indicateur A.1.2

Publication périodique de résultats de veille stratégique (après le 31 mars 2012)

Cible pluriannuelle	Résultats atteints pour la publication. Ressources utilisées : 850 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Diffusion de 40 bulletins hebdomadaires <i>MineAvenir</i></p> <p>Augmentation du nombre d'abonnés au bulletin à la suite d'activités de promotion lors d'événements ciblés et grâce à une diffusion accrue sur les réseaux sociaux</p>	<p>Diffusion de 20 bulletins quinzomadaires <i>Mine@venir</i> et de 9 bulletins hebdomadaires (à compter du 2 février 2017)</p> <p>Promotion du bulletin <i>Mine@venir</i> lors d'événements ciblés</p> <p>Optimisation de la publication d'articles sélectionnés du bulletin et diffusion accrue par l'intermédiaire des médias sociaux</p>	<p>Diffusion de 24 bulletins quinzomadaires <i>Mine@venir</i></p> <p>Promotion du bulletin <i>Mine@venir</i> lors d'événements ciblés</p> <p>En plus du bulletin <i>Mine@venir</i> disponible sur le site Web de l'INMQ, publication d'articles sélectionnés découlant de la veille stratégique et diffusion par l'intermédiaire des médias sociaux</p>	<p>Diffusion de 25 bulletins quinzomadaires <i>Mine@venir</i></p> <p>Promotion du bulletin <i>Mine@venir</i> lors d'événements ciblés</p> <p>En plus du bulletin <i>Mine@venir</i> disponible sur le site Web de l'INMQ, publication d'articles sélectionnés découlant de la veille stratégique et diffusion par l'intermédiaire des médias sociaux</p>	



Axe d'intervention 2

Inventaire de l'offre de formation actuelle

Objectif 2 :

Inventorier l'offre de formation des établissements d'enseignement en lien avec le développement de l'industrie minière.

Indicateur A.2.2

Base de données évolutive disponible au 31 mars 2012

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 30 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Évaluation de l'utilisation de la base de données et analyse des coûts d'entretien</p> <p>Décision d'abolir la base de données et d'utiliser directement les données transmises annuellement par le MEES pour produire les statistiques nécessaires à nos publications (articles, rapports et études)</p>	<p>Mise à jour annuelle et bonification de la base de données sur la formation offerte en établissement d'enseignement en lien avec l'industrie minière</p>	<p>Production d'un portrait des 15 programmes de formation minière les plus populaires en 2016 dans le secteur minier québécois</p> <p>Production d'un portrait sur les besoins en matière de compétences de la main-d'œuvre de l'industrie minière</p>	<p>Fin de l'élaboration de la nouvelle base de données</p> <p>Production d'un portrait des 15 formations minières les plus populaires en 2015 dans le secteur minier québécois</p>	



Objectif 3 :

Établir un portrait de la formation dispensée dans les entreprises en lien avec le développement de l'industrie minière.

Indicateur A.2.3

Rapport soumis au CA au 31 mars 2013

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 140 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Publication du <i>Portrait de la formation dispensée par les entreprises minières à leur personnel. Analyse comparative 2013-2016</i></p> <p>Formulation de trois recommandations qui orienteront les actions de l'Institut au cours des prochaines années</p>	<p>Réalisation d'une enquête auprès des entreprises pour la mise à jour du rapport <i>Portrait de la formation dispensée par les entreprises minières à leur personnel</i> (publié d'abord en 2013)</p> <p>Analyse comparative avec les données de 2013 (en cours), et intérêt particulier porté aux nouvelles technologies, notamment celles qui sont liées à l'automatisation accrue des engins mobiles</p>	<p>Nouveau partenariat établi avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec dans le cadre du projet en cours sur la formation des travailleurs autochtones et inuits</p> <p>Présentation des résultats préliminaires pendant le congrès Québec Mines 2015</p>	<p>Démarrage d'une étude sur les meilleures pratiques en entreprise au Québec et au Canada pour la formation des travailleurs autochtones et inuits</p>	

Objectif 4 :

Inventorier les centres d'expertise du Québec contribuant ou pouvant contribuer au développement de l'offre de formation qui s'adresse à l'industrie minière.

Indicateur A.2.4

Base de données disponible au 31 mars 2012

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 60 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Le répertoire des centres d'expertise existant déjà, cet objectif a été remplacé par la publication d'un article portant spécifiquement sur les activités du secteur du lithium, du graphite et des terres rares</p>	<p>Mise à jour de l'inventaire des centres d'expertise du Québec contribuant au développement de l'offre de formation s'adressant à l'industrie minière, entre autres pour le graphite, les terres rares et le lithium</p>	<p>Diffusion du rapport <i>Interventions québécoises en recherche et formation minière sur la scène internationale</i>, réalisé en partenariat avec la Chaire en entrepreneuriat minier UQAT-UQAM</p>	<p>Démarrage d'un projet sur l'offre de formation minière internationale au Québec</p> <p>Décision de mise à jour de l'inventaire produit en 2011-2012 (avant sa diffusion sur le site Web)</p>	



Axe d'intervention 3

Estimation des besoins de formation par région

Objectif 5 :

Mettre en place des pratiques, des outils et des services qui permettent de déterminer les besoins de formation et leur répartition géographique.

Indicateur A.3.5

Modèle d'estimation disponible au 31 décembre 2013

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 80 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Participation à la mise à jour des besoins de main-d'œuvre 2017-2027	Démarrage des travaux du Comité arrimage pour la mise à jour des besoins de main-d'œuvre 2017-2027 Documentation des effets de l'automatisation accrue des engins miniers mobiles sur les besoins de formation	Sous l'impulsion d'Emploi-Québec, début d'une réflexion du conseil d'administration de l'INMQ sur les modifications à apporter au modèle d'estimation des besoins de main-d'œuvre	Réalisation du projet de mise à jour de l'estimation des besoins de main-d'œuvre dans le domaine des mines par deux firmes externes supervisées par le comité arrimage (au sein duquel siège l'INMQ)	

Indicateurs A.3.5

Estimations disponibles annuellement

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 140 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Contribution à la diffusion de l'étude <i>Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec pour 2017-2027</i> , réalisée en partenariat avec le comité arrimage Rédaction d'un article sur les besoins de formation spécifiques au Nord-du-Québec Analyse d'une demande régionale « ad hoc » pour augmenter l'offre de formation en traitement de minerai	Suivi du nombre d'inscriptions à la formation professionnelle dans quatre cours miniers : extraction du minerai, forage-dynamitage, forage au diamant et traitement du minerai	Diffusion de l'étude <i>Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec pour 2015-2025</i> , réalisée en partenariat avec le CSMO Mines et Emploi-Québec (comité arrimage)	Production et diffusion par l'INMQ d'un premier portrait sur les formations minières les plus populaires, basé sur sa nouvelle banque de données (plutôt que sur l'estimation des besoins de main-d'œuvre, non encore disponible)	



Axe d'intervention 4

Outils soutenant l'optimisation de l'offre

Objectif 6 :

Développer un réseau de partenaires facilitant l'identification et le recrutement d'étudiants.

Indicateur A.4.6

Portrait de la disponibilité d'étudiants annuellement (à compter du 31 mars 2013)

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 450 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Portraits de travailleurs diffusés sous forme de vidéos présentant les formations qui mènent à des métiers et professions du secteur minier</p> <p>Diffusion des vidéos auprès des enseignants et des conseillers d'orientation</p> <p>Diffusion de vidéos sur le site Web monemploi.com</p> <p>Développement du réseau par la traduction en anglais des capsules vidéo pour joindre notamment la clientèle autochtone du Nord-du-Québec.</p> <p>Publication dans la revue de l'AQISEP de portraits de travailleurs et présentation de leur parcours scolaire</p>	<p>Développement d'une image de marque de la formation minière et de l'expertise des établissements d'enseignement au Québec</p> <p>Portraits diffusés sous forme d'articles et de vidéos présentant la formation qui mène à des métiers et professions du secteur minier sur le répertoire PPO, destiné aux enseignants en projet personnel d'orientation (PPO) au secondaire</p> <p>Diffusion de vidéos présentant la formation qui mène à des métiers et professions du secteur minier sur le site Web monemploi.com</p>	<p>Diffusion d'articles au sein du réseau de partenaires valorisant les stages en entreprise et tenant compte de la disponibilité et des compétences des étudiants</p> <p>Conception, réalisation et diffusion d'un livre de photographies assurant la promotion de la formation, des métiers et des professions du secteur minier auprès des conseillers d'orientation et des élèves en choix de carrière</p> <p>Élargissement du réseau de contacts lors du congrès et du colloque de l'AQISEP, rassemblant des conseillers d'orientation, des enseignants en PPO et des directions d'école</p>	<p>Élargissement continu du réseau (notamment par une contribution à l'École de terrain Abitibi 2014 pour les étudiants de la francophonie diplômés en géologie)</p>	



Objectif 7 :

Mettre en place des pratiques et des outils qui permettent d'optimiser le déploiement de l'offre de formation.

Indicateur A.4.7

Outils d'évaluation au 31 mars 2013

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 450 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Élaboration d'une formation en ligne sur la communication en milieu de travail destinée aux superviseurs miniers de premier niveau</p> <p>Suivi de l'élaboration du projet SAMI-PRO, destiné à la clientèle de la formation professionnelle minière</p>	<p>Création d'une liste de cours numériques accessibles à distance et en lien avec la formation minière offerte au Québec</p> <p>Révision du processus de production de cours numériques</p> <p>Contribution à l'élaboration du projet SAMI-PRO, destiné à la clientèle de la formation professionnelle minière</p>	<p>Lancement de la deuxième formation professionnelle minière à distance (Santé et sécurité du travail)</p> <p>Élaboration d'un cours assisté par ordinateur portant sur le forage d'exploration minière et offre de cours par les cégeps et par l'Université Laval</p> <p>Élaboration et conception d'un cours à distance de niveau collégial pour les superviseurs miniers de premier niveau</p>	<p>Publication d'un rapport public et d'un avis formel au ministre de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sur l'apprentissage par simulateur</p> <p>Lancement de la première formation professionnelle minière à distance découlant du projet pilote</p> <p>Élaboration et conception de deux autres cours à distance sur des thèmes propres au secteur minier</p>	



Objectif 8 :

Mettre en place un réseau d'organisations contribuant à l'optimisation de la livraison de l'offre de formation.

Indicateur A.4.8

Réseau fonctionnel au 31 mars 2013

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 500 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Mise en place d'un partenariat avec plusieurs établissements d'enseignement pour l'élaboration d'une nouvelle formation en ligne</p> <p>Affirmation de leadership pour la promotion nationale et internationale de la formation minière offerte au Québec, par l'organisation d'un colloque sur les compétences numériques</p> <p>Traitement des demandes internationales reçues directement à l'Institut et concernant la formation minière</p> <p>Élargissement du réseau international de l'Institut vers l'Australie</p>	<p>Présence régulière de l'INMQ sur les tribunes considérées comme stratégiques</p> <p>Affirmation de leadership pour la promotion nationale et internationale de la formation minière offerte au Québec, par l'organisation d'un colloque sur l'automatisation</p> <p>Mise en place d'un processus de traitement des demandes reçues à l'Institut pour de la formation minière à l'international</p>	<p>Présence régulière de l'INMQ sur les tribunes considérées comme stratégiques</p> <p>Leadership assumé dans l'élaboration de projets de formation minière sur la scène québécoise</p> <p>Développement du réseau international (conférences et rencontres ciblées portant sur des projets dans la francophonie)</p>	<p>Présence de l'INMQ sur les tribunes considérées comme stratégiques pour la mise en place de son réseau</p> <p>Collaboration accrue avec les partenaires pour l'élaboration de projets de formation minière sur la scène québécoise et à l'international</p>	



Enjeu 2

Une offre de formation d'avant-garde

Orientation

Contribuer au développement d'une offre de formation d'avant-garde en réponse aux besoins évolutifs des compétences requises par l'industrie minière qui mise sur une main-d'œuvre capable d'innovation et d'adaptation.

Axe d'intervention 5

Documentation de tendances à l'origine du changement

Objectif 9 :

Établir un portrait de l'évolution des besoins en matière de compétences de la main-d'œuvre de l'industrie minière.

Indicateur A.5.9

Portrait annuel des besoins (à compter du 31 mars 2013)

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 1 100 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Collecte de données lors de la mission exploratoire sur la formation minière en Australie	Thème récurrent des articles publiés dans <i>Mine@venir</i>	Thème récurrent des articles publiés dans <i>Mine@venir</i>	Thème récurrent des articles publiés dans <i>Mine@venir</i>	Thème récurrent des articles publiés dans <i>Mine@venir</i>
Collecte de données lors du Colloque sur les compétences numériques en contexte minier	Analyse d'une expérimentation réalisée avec des partenaires québécois et ontariens sur la formation par simulateur et diffusion du rapport <i>Pour une implantation réussie de la formation par simulateur d'engins miniers au Québec</i>	Publication d'un portrait sur les besoins en matière de compétences de la main-d'œuvre de l'industrie minière.	Publication d'articles sur ce thème dans des revues spécialisées	Publication d'articles sur ce thème dans des revues spécialisées
Élaboration d'un cadre de référence sur les compétences	Publication d'articles sur ce thème dans des revues spécialisées	Début des démarches pour l'implantation de l'apprentissage par simulateur minier		
Publication d'articles sur ce thème dans des revues spécialisées	Tournée de conférences à travers le Québec sur la mine du futur et les nouvelles compétences qui y sont associées			
Thème récurrent des articles publiés dans <i>MineAvenir</i>				



Objectif 10 :

Établir un portrait des tendances en matière de recherche scientifique et technologique, et d'innovation organisationnelle, sociale et commerciale relatives au développement des compétences de la main-d'œuvre de l'industrie minière à l'échelle nationale et internationale.

Indicateur A.5.10

Portrait comparatif international annuel (à compter du 31 mars 2014)

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 200 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Organisation d'un colloque sur les compétences numériques</p> <p>Publications régulières sur les tendances en matière de développement des compétences dans les revues spécialisées, dans les médias traditionnels et sur le Web</p>	<p>Organisation d'un colloque sur l'automatisation et la robotisation</p> <p>Tournée de conférences à travers le Québec sur la mine du futur, la formation, la main-d'œuvre et les compétences recherchées</p> <p>Publications régulières sur les tendances en matière de développement des compétences dans les revues spécialisées, dans les médias traditionnels et sur le Web</p>	<p>Ajout du thème de l'automatisation accrue des équipements et des processus miniers aux activités de veille et aux publications en découlant</p> <p>Diffusion du rapport <i>Interventions québécoises en formation et en recherche minière sur la scène internationale</i></p> <p>Nouveau mandat sur ce thème confié à l'INMQ et intégré à la Vision stratégique du développement minier du Québec</p> <p>Publications régulières sur les tendances en matière de développement des compétences dans les médias traditionnels et sur le Web</p>	<p>Diffusion d'un rapport sur l'apprentissage par simulateur</p> <p>Publications régulières sur le développement des compétences dans les médias traditionnels et sur le Web</p>	



Axe d'intervention 6

Actualisation de l'offre de formation

Objectif 11 :

Conseiller le ministre sur les modifications à apporter à l'offre de formation s'adressant à l'industrie minière.

Indicateur A.6.11

Recommandations et avis

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 270 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
	Transmission d'un avis formel au ministre portant le titre suivant : <i>Mémoire présenté au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport : réflexion sur la formation professionnelle 2018</i>	Transmission d'un avis formel au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport sur l'optimisation de l'offre de formation minière du Québec à l'international	À la demande du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR), dépôt du rapport <i>Interventions québécoises en formation et en recherche minière sur la scène internationale</i> Début de la rédaction d'un avis découlant de ce rapport	Transmission d'un avis formel au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport sur la formation par simulation pour les opérateurs d'engins miniers surdimensionnés



Axe d'intervention 7

Développement d'environnements éducatifs adaptés

Objectif 12 :

Documenter et structurer des approches et des stratégies adaptées aux spécificités des différentes clientèles étudiantes et des entreprises.

Indicateur A.7.12

Portfolio d'approches et de stratégies en continu (à compter du 31 mars 2013)

Cible pluriannuelle	Résultat dépassé. Ressources utilisées : 720 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Publication de l'ouvrage <i>Portrait de la formation dispensée par les entreprises minières à leur personnel, Analyse comparative 2013-2016</i></p> <p>Réalisation de vidéos présentant des portraits de travailleuses du secteur minier</p> <p>Documentation systématique des environnements éducatifs adaptés lors de la mission en Australie</p> <p>Conférences présentées en juin 2017 :</p> <p>1) à la clientèle crie du SAENCAT, à Mistissini</p> <p>2) pendant l'atelier annuel FMTM pour les formateurs miniers, à Val-d'Or</p>	<p>Diffusion de l'essai <i>Favoriser la sécurisation culturelle des Autochtones en formation minière au Québec</i></p> <p>Réalisation de vidéos présentant des portraits de travailleuses du secteur minier, notamment d'une travailleuse crie, diffusées lors de la Journée internationale des femmes</p> <p>Publication écrite d'un portrait de travailleur ayant terminé des études supérieures</p> <p>Participation au comité provincial Femmes de métiers dans le secteur minier, mis sur pied par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)</p> <p>1) Conférence présentée au Secrétariat aux alliances économiques Nation Crie de l'Abitibi-Témiscamingue, 2) conférence présentée lors de l'événement Trésor du Nord et 3) animation d'un panel de discussion lors du rendez-vous Objectif Nord</p>	<p>Poursuite des travaux et des échanges sur les pratiques adaptées aux clientèles autochtones et inuites</p> <p>Conception, réalisation et diffusion d'un livre de photographies assurant la promotion de la formation, des métiers et des professions du secteur minier auprès des conseillers d'orientation et des élèves en choix de carrière</p> <p>Réalisation de vidéos présentant des portraits de travailleuses du secteur minier, diffusées lors de la Journée internationale des femmes</p> <p>Participation au comité provincial Femmes de métiers dans le secteur minier, mis sur pied par le CIAFT</p>	<p>Documentation des pratiques de formation des clientèles nordiques autochtones et inuites</p> <p>Organisation d'un atelier de travail sur ce thème pendant le congrès Québec Mines 2014</p> <p>Réalisation de vidéos présentant des portraits de travailleuses du secteur minier, diffusées lors de la Journée internationale des femmes</p>	



Objectif 13 :

Contribuer à la définition d’approches et de stratégies misant sur les technologies de pointe.

Indicateur A.7.13

Projets pilotes ou expérimentation avec des partenaires (un projet d’ici 2013)

Cible pluriannuelle	Résultat dépassé. Ressources utilisées : 360 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Organisation d’un colloque sur les compétences numériques en contexte minier</p> <p>Production et diffusion de capsules vidéo intégrant pour la première fois la technologie de réalité virtuelle 3D</p> <p>Préparation d’une vidéo interactive pour une formation en ligne axée sur la santé et la sécurité du travail dans un contexte minier</p> <p>Publications régulières sur les tendances en matière de développement des compétences dans les revues spécialisées, dans les médias traditionnels et sur le Web</p>	<p>Organisation d’un colloque sur l’automatisation et la robotisation</p> <p>Tournée de conférences à travers le Québec sur la mine du futur, la formation, la main-d’œuvre et les compétences recherchées</p> <p>Publications régulières sur les tendances en matière de développement des compétences dans les revues spécialisées, dans les médias traditionnels et sur le Web</p> <p>Contribution au développement du matériel numérique SAMI-PRO avec le CTREQ</p>	<p>Lancement de la deuxième formation professionnelle minière à distance (Santé et sécurité du travail)</p> <p>Élaboration d’un cours assisté par ordinateur sur le forage d’exploration minière et offre de ce cours dans les cégeps et à l’Université Laval</p> <p>Conception d’un cours à distance de niveau collégial pour les superviseurs miniers de premier niveau</p> <p>Conception d’un cours à distance sur la réglementation spécifique aux mines souterraines</p>	<p>Lancement du premier cours de formation professionnelle minière à distance découlant du projet pilote</p> <p>Élaboration de deux autres cours à distance sur des thèmes préconisés par l’industrie</p>	



Enjeu 3

L'attraction et la rétention dans le réseau éducatif

Orientation

Contribuer à l'attraction et à la rétention dans le réseau éducatif ainsi qu'à la promotion des métiers, des professions et de la formation du secteur minéral.

Axe d'intervention 8

Promotion

Objectif 14 :

Contribuer aux activités de promotion des programmes de formation en lien avec l'industrie minière.

Indicateur A.8.14

Ententes de participation et activités (au moins deux ententes ou activités par année)

Cible pluriannuelle	Résultat dépassé. Ressources utilisées : 900 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Diffusion sur Facebook et YouTube de capsules vidéo intégrant la technologie de la réalité virtuelle 3D et faisant la promotion des formations menant vers le secteur minier : 74 000 personnes jointes en quelques semaines</p> <p>Participation à divers salons et colloques comme exposant équipé de casques de visualisation en 3D permettant une visite virtuelle de sites miniers québécois</p> <p>Maintien du partenariat avec le CSMO Mines pour la réalisation du concours Zoom minier et pour l'activité Mines et vie</p> <p>Publication de portrait de jeunes travailleurs du secteur minier et de leur parcours de formation</p> <p>Poursuite du partenariat avec l'AQISEP</p>	<p>Mise en œuvre du plan de communication</p> <p>Obtention d'une commandite privée pour distribuer gratuitement le livre de photographies visant la promotion de la formation, des métiers et des professions du secteur minier à 600 conseillers d'orientation</p> <p>Diffusion d'une vingtaine d'articles dans des revues spécialisées du secteur de l'éducation et du secteur minier</p> <p>Présentation annuelle de l'INMQ sur des tribunes choisies</p> <p>Poursuite du partenariat avec l'AQISEP</p> <p>Poursuite du partenariat avec le CSMO Mines pour la réalisation du concours Zoom minier et élargissement de l'activité Mines et vie à trois nouvelles régions</p>	<p>Mise en œuvre du plan de communication</p> <p>Conception, réalisation et diffusion de plus de 1700 exemplaires d'un livre de photographies visant la promotion de la formation, des métiers et des professions du secteur minier</p> <p>Diffusion d'une vingtaine d'articles dans des revues spécialisées du secteur de l'éducation et du secteur minier</p> <p>Présentation annuelle de l'INMQ sur des tribunes choisies</p> <p>Poursuite du partenariat avec l'AQISEP</p> <p>Renouvellement du partenariat avec le CSMO Mines pour la réalisation du concours Zoom minier et pour l'activité Mines et vie</p>	<p>Implantation du plan de communication élaboré antérieurement</p> <p>Présentation de l'INMQ sur différentes tribunes : p. ex., congrès Québec Mines 2014, Éducation internationale, MEESR, ISQ, AMQ</p> <p>Poursuite du partenariat avec l'AQISEP</p> <p>Diffusion d'une vingtaine d'articles dans des revues spécialisées du secteur de l'éducation et du secteur minier</p> <p>Renouvellement du partenariat avec le CSMO Mines pour la réalisation du concours Zoom minier et pour l'activité Mines et vie</p>	



Objectif 15 :

Soutenir les activités mises en œuvre pour promouvoir les compétences essentielles préalables à la formation professionnelle ou technique de l'industrie minière.

Indicateur A.8.15

Nombre d'activités réalisées avec le soutien de l'Institut (au moins une activité par année)

Cible pluriannuelle	Résultat dépassé. Ressources utilisées : 360 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Soutien renouvelé au projet SAMI-PRO pour l'ajout des composantes « écriture » et « lecture » au projet en cours</p> <p>Organisation d'un colloque sur les compétences numériques en contexte minier</p> <p>Participation à l'élaboration d'un nouveau guide des 50 carrières du secteur minier avec le CSMO Mines</p> <p>Financement de l'activité Mines et vie, organisée par le CSMO Mines, et maintien des 3 régions participantes additionnelles de l'an dernier (50 activités)</p> <p>Participation active au colloque de l'AQISEP</p>	<p>Contribution au projet de soutien en ligne SAMI-PRO pour faciliter l'apprentissage du français et des mathématiques par les élèves adultes inscrits en formation professionnelle dans un programme minier</p> <p>Présentation annuelle de l'INMQ sur des tribunes choisies, notamment au congrès Québec Mines 2016</p> <p>Financement de l'activité Mines et vie, organisée par le CSMO Mines, et ajout de 3 régions participantes (50 activités)</p> <p>Participation active au colloque de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec</p>	<p>Présentation annuelle de l'INMQ sur des tribunes choisies, notamment au congrès Québec Mines 2015</p> <p>Financement de l'activité Mines et vie, organisée par le CSMO Mines</p> <p>Étude interne réalisée auprès de la clientèle autochtone</p> <p>Soutien financier à l'organisation d'un congrès sur ce thème à Puvirnituk (novembre 2015)</p>	<p>Présentation de l'INMQ sur des tribunes sélectionnées, notamment au colloque annuel de l'AQISEP (mars 2015) et au congrès Québec Mines 2014</p> <p>Financement de l'activité Mines et vie, organisée par le CSMO Mines</p>	



Objectif 16 :

Contribuer aux activités de promotion et de réseautage à l'échelle nationale et internationale ciblant le recrutement d'étudiants, de professeurs et de chercheurs qui participent au développement de l'innovation dans le secteur minéral.

Indicateur A.8.16

Nombre d'activités réalisées avec la participation de l'Institut (au moins une activité par année à compter du 31 mars 2013)

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 360 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Publication du rapport <i>École d'été en géologie de terrain</i>				
Accueil de délégations étrangères piloté par 48 ^e Nord international				
Traitement des demandes internationales conformément à la procédure précédemment développée par l'Institut				
Traitement des demandes des étudiants internationaux par le biais de nos réseaux sociaux				
Contribution à des congrès ciblés sur le développement nordique				
Participation à la tournée Prospérité Québec				
	Publication du rapport <i>École d'été en géologie de terrain</i>	Poursuite du partenariat avec Éducation internationale, l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole et 48 ^e Nord international pour une série d'activités de réseautage international	Poursuite du partenariat avec Éducation internationale, l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole et Québec Mines international pour une série d'activités de réseautage international	Intensification du partenariat avec Éducation internationale, l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole et 48 ^e Nord international pour une série d'activités de réseautage international
	Accueil de délégations étrangères piloté par 48 ^e Nord international	Contribution à des congrès ciblés sur le développement nordique	Accueil de délégations étrangères	Accueil de délégations étrangères
	Traitement des demandes internationales conformément à la procédure précédemment développée par l'Institut	Participation active au colloque de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec	Participation à des congrès ciblés sur le développement nordique	Participation à des congrès ciblés sur le développement nordique (devant nécessiter beaucoup d'innovation)
	Traitement des demandes des étudiants internationaux par le biais de nos réseaux sociaux		Nouveau mandat concernant la mise sur pied et l'animation d'un groupe de travail ciblant l'innovation dans le traitement de minéraux stratégiques	Contribution à l'École de terrain Abitibi 2015
	Contribution à des congrès ciblés sur le développement nordique			Début d'une étude sur la définition d'une stratégie de promotion internationale concertée intégrant davantage les composantes de formation et de recherche
	Participation à la tournée Prospérité Québec			



Objectif 17 :

Promouvoir l'utilisation d'un contenu éducatif sur l'industrie minière dans les programmes de formation générale au primaire, au secondaire et au collégial.

Indicateur A.8.17

Nombre d'interventions auprès des concepteurs de programmes de formation (un niveau de 5 interventions en 2016)

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 300 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Préparation d'une vidéo interactive pour la formation des superviseurs de premier niveau</p> <p>Collecte de données en vue de l'élaboration et de la diffusion d'une activité pédagogique accompagnant les vidéos en réalité virtuelle 3D</p> <p>Diffusion de la section «Roches et minéraux» sur le site Web de l'INMQ</p> <p>Poursuite du partenariat avec le CSMO Mines pour l'activité Mines et vie</p>	<p>Mise à jour et diffusion de la section «Roches et minéraux» sur le site Web de l'INMQ</p> <p>Poursuite du partenariat avec le CSMO Mines pour l'activité Mines et vie, et ajout de 3 régions participantes (50 activités)</p> <p>Participation à la traduction (de l'anglais au français) de document du programme Une mine de renseignements, proposé par Mining Matters et destiné à la réalisation d'ateliers thématiques pour les élèves du primaire</p> <p>Poursuite du partenariat avec l'AQISEP pour trouver de nouveaux collaborateurs intéressés à la conception de programmes de formation</p>	<p>Intervention auprès de l'Association pour l'enseignement de la science et de la technologie au Québec (AESTQ), s'adressant aux enseignants de sciences du secondaire et aux enseignants du primaire</p> <p>Diffusion de la section «Roches et minéraux» sur le site Web de l'INMQ</p> <p>Poursuite du partenariat avec le CSMO Mines pour l'activité Mines et vie</p> <p>Analyse du programme Une mine de renseignements, proposé par Mining Matters et destiné à la réalisation d'ateliers pour les élèves du primaire</p> <p>Poursuite du partenariat avec l'AQISEP en vue de trouver de nouveaux collaborateurs pour la conception de programmes de formation</p>	<p>Poursuite du partenariat avec le CSMO Mines pour l'activité Mines et vie</p> <p>Implantation sur le site Web de l'INMQ d'un répertoire proposant aux enseignants du primaire et du secondaire des activités à réaliser en lien avec les roches et les minéraux</p>	



Objectif 18 :

Développer avec des partenaires une stratégie de promotion des études supérieures en vue de soutenir les efforts de recherche et d'innovation du secteur minéral et de contribuer à sa mise en œuvre.

Indicateur A.8.18

Stratégie mise en place au 31 mars 2013

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 110 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Élaboration d'un partenariat avec l'Université New South Wales en Australie pour la diffusion sans frais au Québec d'une formation en réalité virtuelle 3D produite en Australie</p> <p>Publication du rapport <i>École d'été en géologie de terrain</i>, qui s'adresse à une clientèle d'étudiants de la francophonie diplômés en géologie</p> <p>Publication écrite d'un portrait de travailleur ayant terminé des études supérieures</p> <p>Diffusion des vidéos en réalité virtuelle présentant des travailleurs du secteur minier, notamment issus des cycles supérieurs</p>	<p>Publication de portraits de chercheurs</p> <p>Analyse des retombées de l'École de terrain Abitibi entre 2008 et 2016 sur la géologie d'exploration au Québec</p> <p>Augmentation du nombre d'abonnés au bulletin <i>Mine@venir</i></p>	<p>Élaboration d'un cours assisté par ordinateur sur le forage d'exploration minière et offre de ce cours dans deux cégeps et à l'Université Laval</p> <p>Contribution à l'École de terrain Abitibi 2016</p> <p>Conception, réalisation et diffusion d'un livre de photographies présentant des chercheurs du secteur minier et la formation qui mène à ce type d'emploi</p> <p>Nouveau mandat concernant spécifiquement l'innovation en recherche de nouveaux procédés métallurgiques</p> <p>Soutien accru aux activités de la Chaire en entrepreneuriat minier UQAT-UQAM</p> <p>Augmentation du nombre d'abonnés au bulletin <i>Mine@venir</i></p>	<p>Contribution à l'École de terrain Abitibi 2015</p> <p>Soutien accru aux activités de la Chaire en entrepreneuriat minier UQAT-UQAM</p> <p>Augmentation du nombre d'abonnés au bulletin <i>Mine@venir</i></p>	



Axe d'intervention 9

Reconnaissance des diplômes, des acquis et des compétences

Objectif 19 :

Développer avec des partenaires une stratégie de promotion de la diplomation auprès des étudiants et contribuer à sa mise en œuvre.

Indicateur A.9.19

Stratégie mise en place au 31 mars 2014

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 300 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>Diffusion de vidéos en réalité virtuelle présentant des travailleurs du secteur minier et faisant la promotion de leur parcours scolaire</p> <p>Publication du <i>Portrait de la formation dispensée par les entreprises minières à leur personnel. Analyse 2013-2016</i>, qui met l'accent sur l'importance de la formation initiale</p> <p>Diffusion hebdomadaire des offres de formation minière sur les réseaux sociaux de l'Institut</p> <p>Publication d'articles mettant en vedette des diplômés dans des programmes de formation minière</p>	<p>Contribution à l'élaboration du portrait <i>Femmes de métiers dans le secteur minier au Québec</i> ainsi que d'un guide à l'intention des employeurs, lancés par le CIAFT dans le cadre du congrès Québec Mines 2016</p> <p>Publication d'articles mettant en vedette des diplômés dans des programmes de formation minière</p>	<p>Participation à divers comités pilotés par le CIAFT (menant au portrait Femmes de métiers dans le secteur minier)</p> <p>Production, diffusion et promotion d'un portrait des 15 programmes de formation minière les plus populaires en 2016 dans le secteur minier</p> <p>Publication d'articles mettant en vedette des diplômés dans des programmes de formation minière</p> <p>Élaboration et publication d'un livre de photographies visant la promotion de la formation, des métiers et des professions du secteur minier</p>	<p>Implantation de certains éléments additionnels de cette stratégie</p> <p>Production, diffusion et promotion d'un portrait des 15 programmes de formation minière les plus populaires en 2015 dans le secteur minier</p> <p>Présentation et animation sur ce thème dans le cadre de l'initiative autochtone Trésor du Nord, pendant le congrès Québec Mines 2014</p>	



Objectif 20 :

Développer avec des partenaires une stratégie de promotion de la diplomation auprès des entreprises et contribuer à sa mise en œuvre.

Indicateur A.9.20

Stratégie mise en place au 31 mars 2014

Cible pluriannuelle	Résultat atteint. Ressources utilisées : 280 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
<p>La stratégie mise en place au fil des ans inclut les éléments suivants :</p> <p>Partenariat avec quatre entreprises du secteur minier pour le tournage de capsules vidéo dont certaines en réalité virtuelle 3D faisant la promotion de la formation et de la diplomation</p> <p>Partenariat avec le CSMO Mines pour l'élaboration d'un nouveau guide des 50 carrières du secteur minier</p> <p>Partenariat avec le CSMO Mines pour l'élaboration de l'évaluation des besoins de main-d'œuvre 2017-2021</p> <p>Publication du <i>Portrait de la formation dispensée par les entreprises minières à leur personnel. Analyse 2013-2016</i> qui met l'accent sur l'importance de la diplomation</p> <p>Organisation d'un colloque sur les compétences numériques en contexte minier pendant Québec Mines 2017</p>	<p>Publication d'articles mettant en vedette des diplômés des programmes de formation minière</p> <p>Promotion des offres de stage au Québec auprès des employeurs du secteur minier lors du congrès Québec Mines 2016</p> <p>Réalisation d'une série de conférences à travers le Québec sur la mine du futur, la formation, la main-d'œuvre et les compétences recherchées</p>	<p>Publication d'articles mettant en vedette des diplômés des programmes de formation minière</p> <p>Diffusion, auprès des entreprises, d'environ 1700 exemplaires du livre de photographies produit par l'INMQ et faisant la promotion de la formation minière</p>	<p>Organisation, en collaboration avec la table des ressources humaines de l'AMQ, d'un atelier de réflexion regroupant 75 représentants de l'industrie et du secteur de l'éducation pendant le congrès Québec Mines 2014</p>	



Objectif 21 :

Contribuer au développement et à la mise à jour des passerelles interordres entre les programmes de formation.

Indicateur A.9.21

Nombre d'ententes avec recommandation de l'Institut (en continu à compter de 2012-2013)

Cible pluriannuelle	Résultat non atteint. Ressources utilisées : 90 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
	Quelques AEC ont fait l'objet de travaux d'analyse préliminaire dans cette perspective et la réflexion se poursuit, mais aucune entente à ce sujet n'a été conclue	Malgré la réflexion en cours à l'Institut à ce sujet et l'émergence de pistes de solution concernant précisément une passerelle entre la formation professionnelle et technique, aucune entente à ce sujet n'a été conclue à ce jour	Aucune entente à ce sujet n'a été conclue	Aucune entente à ce sujet n'a été conclue

Objectif 22 :

Contribuer au développement de processus de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) ainsi que des diplômes étrangers.

Indicateur A.9.22

Nombre d'interventions et de recommandations (en continu)

Cible pluriannuelle	Résultat non atteint. Ressources utilisées : 40 heures			
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
	<p>L'INMQ n'a pas réussi à concrétiser cet objectif</p> <p>La reconnaissance des diplômes étrangers en géologie et en génie relève de la compétence des ordres professionnels concernés</p> <p>L'utilisation du processus de reconnaissance des acquis (RAC) pour faciliter le recrutement sera toutefois un objectif repris dans la planification stratégique 2018-2023</p>	L'INMQ n'a pas réussi à concrétiser cet objectif, qui relève essentiellement de la compétence de deux ordres professionnels, l'Ordre des ingénieurs du Québec et l'Ordre des géologues du Québec	L'INMQ n'a pas réussi à concrétiser cet objectif	Soutien réitéré à l'École de terrain Abitibi 2015 sur cette question (aucun élément nouveau quant à une éventuelle recommandation à l'Ordre des géologues du Québec)





Les états financiers

De l'exercice clos le 31 mars 2018

Les états financiers ont été intégrés dans leur intégralité au présent rapport à la suite de leur adoption par le conseil d'administration, le 24 mai 2018.

TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT DE LA DIRECTION	56
RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT	57
ÉTATS FINANCIERS	
État des résultats et de l'excédent cumulé	59
État de la situation financière	60
État de la variation des actifs financiers nets	61
État des flux de trésorerie	62
NOTES COMPLÉMENTAIRES	63



Rapport de la direction

Les états financiers de l'Institut national des mines (l'Institut) ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de méthodes comptables appropriées et qui respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. Les renseignements financiers contenus ailleurs dans le rapport annuel de gestion concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles internes conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'Institut reconnaît qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il approuve les états financiers. Il est assisté dans ses responsabilités par le comité d'audit, dont les membres ne font pas partie de la direction. Ce comité rencontre la direction et le Vérificateur général du Québec, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à l'audit des états financiers de l'Institut, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, et son rapport de l'auditeur indépendant expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général du Québec peut, sans aucune restriction, rencontrer le comité d'audit ou le conseil d'administration pour discuter de tout élément qui concerne son audit.

Le président-directeur général,

Robert Marquis
Val-d'Or, le 24 mai 2018



Rapport de l'auditeur indépendant

À l'Assemblée nationale

Rapport sur les états financiers

J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'Institut national des mines, qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2018, l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation des actifs financiers nets et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives inclus dans les notes complémentaires.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur

Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en oeuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Opinion

À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Institut national des mines au 31 mars 2018, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de ses actifs financiers nets et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (RLRQ, chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Pour la vérificatrice générale du Québec,

Roch Guérin CPA auditeur, CA

Roch Guérin, CPA auditeur, CA
Directeur principal

Montréal, le 24 mai 2018





Institut national des mines

ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT CUMULÉ

De l'exercice clos le 31 mars 2018

	2018 Budget	2018 Réel	2017 Réel
	\$	\$	\$
REVENUS			
Contribution du gouvernement du Québec	970 000	970 000	970 000
Intérêts	5 500	4 836	5 533
Ventes de livres	-	-	9 695
Autres	-	-	159
	975 500	974 836	985 387
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux	562 900	581 268	603 314
Services professionnels	364 750	323 661	228 441
Frais de déplacement	136 000	116 992	60 494
Publicité et communication	41 000	34 889	29 928
Perte à la cession d'immobilisations corporelles		23 940	-
Fournitures et approvisionnements	30 000	17 369	14 975
Amortissement des immobilisations corporelles	30 000	15 731	18 206
Frais de formation	6 000	3 971	1 844
Frais financiers	1 100	542	568
Frais de représentation	3 915	230	3 843
Coût des ventes de livres	-	-	16 993
	1 175 665	1 118 593	978 606
(DÉFICIT) EXCÉDENT DE L'EXERCICE	(200 165)	(143 757)	6 781
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	627 991	627 991	621 210
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	427 826	484 234	627 991

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Institut national des mines

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

Au 31 mars 2018

2018

2017

\$

\$

ACTIFS FINANCIERS

Trésorerie	442 154	634 962
Taxes à la consommation à recevoir	67 526	37 157
Stocks destinés à la revente	864	2 007
	510 544	674 126

PASSIFS

Créditeurs et charges à payer (note 4)	130 795	119 686
--	---------	---------

ACTIFS FINANCIERS NETS

	379 749	554 440
--	----------------	----------------

ACTIFS NON FINANCIERS

Immobilisations corporelles (note 6)	101 006	31 945
Charges payées d'avance	3 479	41 606

	104 485	73 551
--	----------------	---------------

EXCÉDENT CUMULÉ

	484 234	627 991
--	----------------	----------------

Obligations contractuelles (note 10)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration



Mme Johanne Fournier
Vice-Présidente du conseil d'administration



Mme Johanne Jean
Présidente du comité d'audit

Institut national des mines

ÉTAT DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS

De l'exercice clos le 31 mars 2018

	2018 Budget	2018 Réel	2017 Réel
	\$	\$	\$
(DÉFICIT) EXCÉDENT DE L'EXERCICE	(200 165)	(143 757)	6 781
Amortissement des immobilisations corporelles	30 000	15 731	18 206
Perte à la cession d'immobilisations corporelles		23 940	-
Acquisition d'immobilisations corporelles		(108 732)	(1 625)
	30 000	(69 061)	16 581
Variation de charges payées d'avance	-	38 127	(15 438)
(DIMINUTION) AUGMENTATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS	(170 165)	(174 691)	7 924
ACTIFS FINANCIERS NETS AU DÉBUT DE L'EXERCICE	554 440	554 440	546 516
ACTIFS FINANCIERS NETS À LA FIN DE L'EXERCICE	384 275	379 749	554 440

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Institut national des mines

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE

De l'exercice clos le 31 mars 2018

	2018	2017
	\$	\$
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
(Déficit) Excédent de l'exercice	(143 757)	6 781
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	15 731	18 206
Perte à la cession d'immobilisations corporelles	23 940	-
	(104 086)	24 987
Variation des actifs et des passifs liés au fonctionnement :		
Taxes à la consommation à recevoir	(30 369)	8 494
Stocks destinés à la revente	1 143	18 364
Créditeurs et charges à payer	11 109	13 932
Charges payées d'avance	38 127	(15 438)
	20 010	25 352
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	(84 076)	50 339
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS	(108 732)	(1 625)
Acquisition d'immobilisations corporelles		
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(108 732)	(1 625)
(Diminution) Augmentation de la trésorerie	(192 808)	48 714
TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	634 962	586 248
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	442 154	634 962

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.



Notes complémentaires

31 mars 2018

1. CONSTITUTION ET OBJET

L'Institut national des mines (l'Institut) est un mandataire de l'État institué en vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'Institut des mines* (RLRQ, c. I-13.1.2), le 28 juin 2010, dont la mission est de soutenir le gouvernement dans l'exercice de sa responsabilité en matière d'éducation dans le secteur minier. Il a notamment pour mandat de maximiser la capacité de formation de la main-d'oeuvre, en optimisant les moyens disponibles et en les utilisant selon la vision concertée de tous les acteurs du secteur minier, contribuant ainsi, dans une perspective de développement durable, à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité du Québec. Plus particulièrement, sa mission consiste à :

1. coordonner les interventions des différents ordres d'enseignement pour répondre aux besoins de formation et de main-d'oeuvre 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 ministre des propositions visant à actualiser l'offre de formation;
4. participer activement aux efforts de promotion des métiers et professions du secteur minier.

En vertu de sa loi constitutive, l'Institut n'est pas assujéti aux impôts sur le revenu.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Référentiel Comptable

Les états financiers sont établis selon le *Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public*. L'utilisation de toute autre source dans l'application de méthodes comptables est cohérente avec ce dernier.

Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers de l'Institut, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, exige le recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont des incidences à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que la comptabilisation des revenus et des charges au cours de l'exercice présenté dans les états financiers. Des estimations et hypothèses ont été utilisées pour évaluer principalement la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions établies par la direction.

CONSTATATION DES REVENUS

Contribution du gouvernement

Les revenus sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les revenus provenant de contribution du gouvernement du Québec sont constatés dans l'exercice duquel surviennent les faits qui donnent lieu à des revenus dans la mesure où ladite contribution est autorisée, que l'Institut a satisfait à tous les critères d'admissibilité, le cas échéant, et qu'il est possible de faire une estimation raisonnable des montants en cause. Elle est comptabilisée en revenus reportés lorsque les modalités imposées par le cédant créent une obligation répondant à la définition d'un passif. Les revenus reportés sont virés aux revenus à mesure que les conditions relatives au passif sont remplies.

OPÉRATIONS INTERENTITÉS

Les opérations interentités sont des opérations conclues entre entités contrôlées par le gouvernement du Québec ou soumis à son contrôle conjoint.

Les actifs reçus sans contrepartie d'une entité incluse au périmètre comptable du gouvernement du Québec sont constatés à leur valeur comptable. Quant aux services reçus à titre gratuit, ils ne sont pas comptabilisés. Les autres opérations interentités ont été réalisées à la valeur d'échange, c'est-à-dire au montant convenu pour la contrepartie donnée en échange de l'élément transféré ou du service fourni.



Notes complémentaires

31 mars 2018

INSTRUMENTS FINANCIERS

Les états financiers comprennent des éléments d'actif financier et de passif financier. Leur évaluation dépend de leur classement comme il est décrit ci-après :

La trésorerie est classée dans la catégorie des actifs financiers évalués au coût.

Les fournisseurs et les traitements inclus dans le poste des créditeurs et charges à payer sont classés dans la catégorie des passifs financiers évalués au coût.

ACTIFS FINANCIERS

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La trésorerie et les équivalents de trésorerie se composent de l'encaisse.

Stocks destinés à la revente

Les stocks destinés à la revente sont évalués au moindre du coût et de la valeur nette de réalisation. Le coût est déterminé selon la méthode du premier entré, premier sorti. Le coût des produits finis se compose du coût des matières premières et d'une juste part de la main-d'oeuvre et des frais généraux de fabrication fixes et variables appropriés. La valeur nette de réalisation est le prix de vente estimé, diminué des coûts estimés pour l'achèvement et des coûts estimés nécessaires pour réaliser la vente.

PASSIFS FINANCIERS

Régime de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes inter-employeurs à prestations déterminées gouvernementaux étant donné que l'Institut ne dispose pas de suffisamment d'information pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

ACTIFS NON FINANCIERS

De par leur nature, les actifs non financiers sont utilisés afin de rendre des services futurs.

IMMOBILISATIONS CORPORELLES

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût. Le coût comprend les dépenses directement attribuables à l'acquisition de l'actif. L'amortissement est calculé en fonction de leur durée de vie utile prévue selon la méthode linéaire et les périodes suivantes :

Équipement de bureau	5 ans
Matériel informatique et logiciels	3 ans
Améliorations locatives	7 ans

Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de l'Institut de fournir des biens et des services, ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur comptable nette, le coût de l'immobilisation corporelle est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values nettes sur les immobilisations corporelles sont imputées aux résultats de l'exercice. Aucune reprise sur réduction de valeur n'est permise.

ÉTAT DES GAINS ET PERTES DE RÉÉVALUATION

L'état des gains et pertes de réévaluation n'est pas présenté étant donné qu'aucun élément n'est comptabilisé à la juste valeur ou libellé en devises.



Notes complémentaires

31 mars 2018

3. MODIFICATIONS COMPTABLES

Le 1^{er} avril 2017 l'Institut a adopté les cinq nouvelles normes suivantes :

- SP 2200, Information relative aux apparentés
- SP 3210, Actifs
- SP 3320, Actifs éventuels
- SP 3380, Droits contractuels
- SP 3420, Opérations inter-entités

Le chapitre SP 3420 établit des normes de comptabilisation et d'information applicables aux opérations conclues entre des entités du secteur public qui sont comprises dans le périmètre comptable d'un gouvernement, tant du point de vue du prestataire que de celui du bénéficiaire.

Le chapitre SP 2200 définit un apparenté et établit des normes relatives aux informations à fournir sur les opérations entre apparentés. Des informations à fournir sont requises sur les opérations entre apparentés et les relations sous-jacentes lorsque ces opérations ont été conclues à une valeur différente de celle qui aurait été établie si les parties n'avaient pas été apparentées et ont, ou pourraient avoir, une incidence financière importante sur les états financiers.

Le chapitre SP 3210 fournit des indications sur l'application de la définition des actifs énoncée dans la norme SP 1000, Fondements conceptuels des états financiers, et établit des normes générales d'informations à fournir à leur sujet. Des informations doivent être fournies sur les grandes catégories d'actifs non constatés. Lorsqu'un actif n'est pas constaté parce que le montant en cause ne peut faire l'objet d'une estimation raisonnable, il faut mentionner les motifs sous-jacents.

Le chapitre SP 3320 définit et établit des normes relatives aux informations à fournir sur les actifs éventuels. Des informations doivent être fournies sur les actifs éventuels s'il est probable que l'événement futur déterminant se produira.

Le chapitre SP 3380 définit et établit des normes relatives aux informations à fournir sur les droits contractuels. Des informations doivent être fournies sur les droits contractuels et comprendre une description de la nature et de l'ampleur des droits contractuels ainsi que de leur échéancier.

L'adoption de ces normes n'a eu aucune incidence sur les résultats et sur la situation financière l'Institut. Les incidences se limitent, le cas échéant, à des informations présentées dans les notes complémentaires.



Notes complémentaires

31 mars 2018

4. CRÉDITEURS ET CHARGES À PAYER

	2018	2017
	\$	\$
Fournisseurs	56 326	59 949
Traitements	54 861	39 573
Avantages sociaux	19 608	20 164
	130 795	119 686

5. MARGE DE CRÉDIT

L'Institut dispose d'une marge de crédit commerciale d'un montant autorisé de 50 000 \$ (50 000 \$ en 2017) portant intérêt à la moyenne mensuelle du taux préférentiel de la Caisse centrale Desjardins du Québec majoré d'un pourcentage maximum de 8 % l'an. Au 31 mars 2018, le taux est de 8,95 % (2017 : 8,20 %) et le solde à payer est de 17 \$ (2017 : 0 \$).

Notes complémentaires

6. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	Améliorations locatives	Équipement de bureau	Matériel informatique et logiciels	2018
	\$	\$	\$	\$
COÛT				
Solde au début	95 716	24 050	50 925	170 691
Acquisition	90 236	500	17 996	108 732
Disposition	(94 983)	-	-	(94 983)
Solde à la fin	90 969	24 550	68 921	184 440
AMORTISSEMENT CUMULÉ				
Solde au début	68 139	22 537	48 070	138 746
Amortissement de l'exercice	11 633	926	3 172	15 731
Disposition de l'exercice	(71 043)	-	-	(71 043)
Solde à la fin	8 729	23 463	51 242	83 434
VALEUR COMPTABLE NETTE	82 240	1 087	17 679	101 006
	Améliorations locatives	Équipement de bureau	Matériel informatique et logiciels	2017
	\$	\$	\$	\$
COÛT				
Solde au début	95 716	24 050	49 300	169 066
Acquisition	-	-	1 625	1 625
Solde à la fin	95 716	24 050	50 925	170 691
AMORTISSEMENT CUMULÉ				
Solde au début	54 448	20 408	45 684	120 540
Amortissement de l'exercice	13 691	2 129	2 386	18 206
Solde à la fin	68 139	22 537	48 070	138 746
VALEUR COMPTABLE NETTE	27 577	1 513	2 855	31 945



Notes complémentaires

7. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

RÉGIMES DE RETRAITE

Le président-directeur général de l'Institut participe au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS). Ce régime inter-employeurs est à prestations déterminées et comporte des garanties à la retraite et au décès.

Au 1^{er} janvier 2018, le taux de cotisation pour le RRPE et le RRAS qui fait partie du RRPE est passé de 15,03 % à 12,82 % de la masse salariale admissible.

Les cotisations versées de l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception d'un montant de compensation prévu dans la loi du RRPE de 2,97 % au 1^{er} janvier 2018 (4,94 % au 1^{er} janvier 2017) de la masse salariale admissible qui doit être versé par l'employeur, pour les participants au RRPE et au RRAS et un montant équivalent pour la partie à verser par les employeurs. Ainsi l'Institut doit verser un montant supplémentaire pour l'année civile 2018 correspondant à 5,94 % de la masse salariale admissible (9,88 % de la masse salariale admissible pour l'année civile 2017).

Les cotisations de l'Institut, incluant le montant de compensation à verser au RRPE et au RRAS, imputées aux résultats de l'exercice, s'élèvent à 39 001 \$ (2017 : 38 912 \$). Les obligations de l'Institut envers ce régime gouvernemental se limitent aux cotisations à titre d'employeur.

8. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS

Gestion des risques

Dans le cours normal de son exploitation, l'Institut est exposé à divers risques financiers détaillés ci-après. La direction analyse ces risques et met en place des stratégies afin de minimiser leurs impacts sur sa performance.

Risque de crédit

Le risque de crédit correspond au risque qu'une partie d'un instrument financier manque à une obligation ou à un engagement conclu avec l'Institut. Le principal actif financier de l'Institut qui est exposé au risque de crédit comprend la trésorerie.

Le risque de crédit lié à la trésorerie est limité puisque la contrepartie est une banque à charte canadienne jouissant d'une cote de solvabilité élevée attribuée par des agences de notation nationales.

Au 31 mars 2018, l'exposition maximale au risque de crédit relativement à la trésorerie correspond à sa valeur comptable.

Notes complémentaires

8. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que l'Institut ne dispose pas des fonds nécessaires pour faire face à ses obligations financières. L'Institut gère activement le solde de son encaisse et les flux de trésorerie qui découlent de son exploitation pour être en mesure de respecter ses obligations financières. L'Institut considère qu'elle détient suffisamment de trésorerie ainsi que de marge de crédit (note 5) afin de s'assurer d'avoir les fonds nécessaires pour répondre à ses besoins financiers courants et à long terme, et ce, à un coût raisonnable, le cas échéant. Les fournisseurs et les traitements sont payables dans les 30 jours suivant la date de fin d'exercice. Les flux contractuels non actualisés des fournisseurs et des traitements correspondent à leur valeur comptable.

Risque de marché

Le risque de marché est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison de variations des prix de marché. Le risque de marché inclut trois types de risque : le risque de change, le risque de taux d'intérêt et l'autre risque de prix. L'Institut est seulement exposé au risque de taux d'intérêt.

Risque de taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des taux d'intérêt du marché.

Le risque pour l'Institut est relié à la marge de crédit. Au 31 mars 2018, le risque de taux d'intérêt est pratiquement nul, car le solde moyen de la marge de crédit est de 17 \$ (2017 : 17 \$).

9. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

L'Institut est apparenté avec toutes les entités contrôlées par le gouvernement du Québec ou soumis à son contrôle conjoint. Il est également apparenté à ses principaux dirigeants, leurs proches parents, ainsi qu'avec les entités pour lesquelles une ou plusieurs de ces personnes ont le pouvoir d'orienter les décisions financières et administratives de l'Institut. Les principaux dirigeants sont composés des membres du conseil d'administration et du comité de direction ainsi que du président directeur-général de l'Institut.

Au cours de l'exercice, l'Institut a reçu des prestations de services sans contrepartie de la part de la Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois, une entité sous contrôle commun. L'estimation de la valeur des services concernés pour l'exercice 2018 se décrit comme suit : un loyer d'une valeur de 13 990 \$ (2017 : 10 062 \$), l'entretien ménager d'une valeur de 1 652 \$ (2017 : 1 144 \$) et de services informatiques d'une valeur de 0 \$ (2017 : 3 690 \$). Aucun montant n'a été comptabilisé à l'égard de cette prestation de service.

10. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'Institut est engagé par des contrats pour des services professionnels totalisant 68 945 \$ (2017 : 107 129 \$) et échéant jusqu'en mars 2019.





Le respect des exigences législatives et gouvernementales

Code d'éthique et de déontologie

Le Règlement sur le code d'éthique et de déontologie qui s'applique aux membres du conseil d'administration de l'Institut national des mines est en annexe du présent rapport et a été dûment adopté le 25 novembre 2010, par la résolution INM 1011-020. Il est également accessible sur le site Web de l'Institut au www.inmq.gouv.qc.ca.

Il est important de noter qu'aucune irrégularité ni aucun manquement n'ont été observés depuis l'entrée en fonction de chacun des membres du conseil d'administration quant aux règles édictées dans ce règlement.

Un nouveau règlement sur le code d'éthique et de déontologie pour les employés a été élaboré et adopté par le conseil d'administration en décembre 2017. Ce code régit notamment les conflits d'intérêts ainsi que la protection et la confidentialité des renseignements personnels.

Il résulte d'une recommandation émise en mai 2017 par le Vérificateur général du Québec. Il est accessible sur le site Web de l'Institut au www.inmq.gouv.qc.ca.

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

Dans le respect de la Loi, l'Institut national des mines a mis en place un site Web qui permet d'informer le public sur le rôle de l'Institut et de donner accès à ses procès-verbaux et à ses règlements de même qu'à diverses informations d'intérêt public. Une seule demande d'accès aux documents en vertu de la Loi a été adressée à l'Institut durant l'année 2017-2018.

L'accès aux renseignements personnels dans l'organisme est assuré avec rigueur. Les moyens mis en place pour protéger ces renseignements sont respectés intégralement.



Bilan des demandes reçues et traitées pour l'année financière 2017-2018

Nombre total de demandes reçues	1
---------------------------------	---

Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais

Délais de traitement	Nature des demandes traitées au cours de l'année financière		
	Demandes d'accès		Rectifications (nombre)
	Documents administratifs (nombre)	Renseignements personnels (nombre)	
0 à 20 jours	1	0	0
21 à 30 jours	0	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	1	0	0

Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et de la décision rendue

Décision rendue	Nature des demandes traitées au cours de l'année financière			Dispositions de la Loi invoquées ↓
	Demandes d'accès		Rectifications (Nombre)	
	Documents administratifs (Nombre)	Renseignements personnels (Nombre)		
Acceptée (entièrement)	1	0	0	
Partiellement acceptée	0	0	0	s.o.
Refusée (entièrement)	0	0	0	
Autres	0	0	0	s.o.

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	0



Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics

Dans le cadre de l'application de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics, le Protecteur du citoyen a accueilli favorablement, le 1^{er} mai 2017, la demande de dispense de l'Institut national des mines quant à l'application de l'article 18 de cette loi, en s'appuyant sur l'article 19 et sur une balise fixée par le Protecteur même qui accorde d'emblée une dispense aux organismes de moins de 50 employés qui en font la demande.

En contrepartie de cette dispense, le Protecteur du citoyen exigeait de l'Institut qu'il informe les membres de son personnel au moyen de se prévaloir de leurs droits en vertu de cette loi en communiquant avec le Protecteur du citoyen. Conformément à cette exigence, une note de service a été transmise à cet effet à tout le personnel par le président-directeur général de l'Institut, le 4 mai 2017. De plus, il est prévu que le président-directeur général transmette une fois l'an une note de service à son personnel pour lui rappeler ses droits en vertu de cette loi et l'inviter à s'adresser au Protecteur du citoyen si nécessaire.

Loi sur l'administration publique

L'Institut est assujéti à la Loi sur l'administration publique et il s'acquitte régulièrement de ses obligations envers le gouvernement par la production de rapports tant pour la reddition de comptes en matière de gestion financière que pour l'administration de l'ensemble de ses activités.

Loi sur la Charte de la langue française et politique linguistique

L'Office québécois de la langue française a décerné le 20 février 2015 un certificat attestant que l'Institut national des mines se conforme aux dispositions de la Charte de la langue française relatives à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration. Toutes les publications de l'Institut destinées à un large public font l'objet d'une révision linguistique par un professionnel certifié.

Le processus d'analyse de l'Office québécois de la langue française s'est conclu, en juillet 2017, par l'approbation du projet de nouvelle politique linguistique de l'Institut. Cette politique a fait l'objet d'une adoption officielle par le conseil d'administration le 21 septembre 2017.

Section «Transparence» du site Web de l'Institut national des mines

Dans le cadre de l'application du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels, l'Institut propose sur son site web une section nommée «Transparence», sur son site Web, qui facilite l'accès à l'information concernant l'organisation.





Annexe

Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1. Le présent code d'éthique et de déontologie a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein de l'Institut national des mines et de responsabiliser les membres de son conseil d'administration.
2. Le présent code d'éthique et de déontologie s'applique aux membres du conseil d'administration de l'Institut, incluant le président-directeur général et la ou le secrétaire d'assemblée.

PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

Section 1 : Règles et principes généraux

3. Le membre du conseil d'administration de l'Institut est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (RLRQ, chapitre M-30) et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r. 1) ainsi que ceux établis dans le présent code d'éthique et de déontologie. En cas de divergence, les règles et les principes les plus exigeants s'appliquent.

Le membre du conseil d'administration de l'Institut doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles et se référer à la mission de l'Institut et aux valeurs énoncées dans la Déclaration de valeurs de l'administration publique québécoise, reproduite à l'annexe I.

4. La contribution des membres du conseil d'administration de l'Institut à la réalisation de sa mission doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité comme se doit toute personne qui participe à la réalisation de la mission de l'État.
5. Le membre du conseil d'administration de l'Institut doit agir avec respect dans ses relations avec les autres membres du conseil, le personnel de l'Institut ainsi que toute autre personne avec qui il entre en relation.

Section 2 : Exercice de la fonction d'administrateur

6. Le membre du conseil d'administration de l'Institut se rend disponible pour remplir ses fonctions, s'assure de bien connaître l'évolution des affaires de l'Institut et des dossiers portés à son attention, prend une part active aux délibérations et évite de s'abstenir d'exercer son droit de vote sauf pour un motif sérieux.

Le membre du conseil s'assure que les procès-verbaux reflètent adéquatement les décisions prises et les discussions entourant chacune d'elles.

7. Le membre du conseil d'administration de l'Institut met à profit ses connaissances, ses aptitudes et son expérience de manière à assurer la saine gestion des affaires de l'Institut.

Sauf pour un renseignement ou un fait pour lequel il est tenu à la confidentialité, le membre du conseil révèle tout renseignement ou fait aux autres membres lorsqu'il sait que la communication de ce renseignement ou de ce fait pourrait avoir une influence sur une décision à prendre ou une action à poser.

8. Avant de participer à une décision par vote ou autrement, le membre du conseil d'administration de l'Institut s'assure que celle-ci respectera l'ensemble des règles et des politiques applicables à l'Institut, à moins que la décision n'ait pour objet de les modifier.
9. Le membre du conseil d'administration de l'Institut doit s'assurer que la reddition de comptes touchant les affaires de l'Institut et l'information y afférente respectent les règles applicables en cette matière et soient présentées d'une façon qui soit claire et transparente.

Section 3 : Discrétion et réserve

10. Le membre du conseil d'administration de l'Institut est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.
11. Le membre du conseil d'administration de l'Institut doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toute considération politique partisane et indépendamment de tout groupe de pression.
12. Le président du conseil d'administration ainsi que le président-directeur général de l'Institut doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques.
13. Le membre du conseil d'administration de l'Institut ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.



Section 4 : Honnêteté et indépendance

14. Le membre du conseil d'administration de l'Institut doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Le membre du conseil doit dénoncer par écrit au président du conseil d'administration de l'Institut tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'Institut, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

15. Le membre du conseil d'administration de l'Institut doit s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a un intérêt visé à l'article 14. Il doit aussi se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote sur cette question.

En outre, le président-directeur général de l'Institut ne peut avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui de l'Institut. Si un tel intérêt lui échoit, notamment par succession ou donation, il doit y renoncer ou en disposer avec diligence.

16. Le président du conseil d'administration de l'Institut s'assure que le procès-verbal des réunions de l'Institut fasse état de toute abstention d'un des membres du conseil sur les décisions portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a un intérêt.
17. Le président du conseil d'administration de l'Institut, s'il est en conflit d'intérêts potentiel ou apparent, nomme un autre membre du conseil d'administration pour présider la réunion durant les délibérations et le vote.

18. Le membre du conseil d'administration de l'Institut doit organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.
19. Le membre du conseil d'administration de l'Institut ne doit pas confondre les biens de l'Institut avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.
20. Le membre du conseil d'administration de l'Institut ne peut accepter aucun cadeau, aucune marque d'hospitalité, ni aucun autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, toute autre marque d'hospitalité ou tout avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

21. Le membre du conseil d'administration de l'Institut ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.
22. Le président-directeur général de l'Institut doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si l'autorité qui l'a nommé ou désigné le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions. Il peut, toutefois, avec le consentement du président du conseil d'administration, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif.
23. Le membre du conseil d'administration de l'Institut doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des considérations extérieures telles que la possibilité d'une nomination ou des perspectives ou offres d'emploi.

Section 5 : Après-mandat

24. Le membre du conseil d'administration de l'Institut qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'Institut.
25. Le membre du conseil d'administration de l'Institut qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'Institut ou un autre organisme ou entreprise avec lesquels il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'Institut est partie et sur laquelle il détient de l'information non dévoilée au public.

Les membres du conseil d'administration de l'Institut ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au deuxième alinéa, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

26. Le président du conseil d'administration de l'Institut doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres du conseil d'administration de l'Institut et informe l'autorité compétente visée à l'article 29 des cas de manquement.



Activités politiques

27. Le président du conseil d'administration ou le président-directeur général de l'Institut qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique électorale doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif. Il doit en outre se démettre de ses fonctions.

Processus disciplinaire et sanctions

28. Le membre du conseil d'administration de l'Institut doit observer les règles et les principes exposés dans le présent code. Au moment de sa nomination, le membre doit signer le document reproduit à l'annexe II attestant qu'il a pris connaissance du présent code et du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, et qu'il s'engage à les respecter. La signature de l'attestation par le membre déjà en fonction doit se faire dans les 60 jours suivant l'entrée en vigueur du présent code.
29. Aux fins du présent chapitre, l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif.
30. Le membre du conseil d'administration de l'Institut à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions par l'autorité compétente en vue de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave.
31. L'autorité compétente fait part au membre du conseil d'administration de l'Institut des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.
32. Sur conclusion que le membre du conseil d'administration de l'Institut a contrevenu à la loi, au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics ou au présent code, une sanction lui est imposée conformément à l'article 40 de ce règlement.
33. La sanction qui peut être imposée au membre du conseil d'administration de l'Institut est la réprimande, la suspension d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.
34. Toute sanction imposée à un membre du conseil d'administration de l'Institut doit être écrite et motivée.

Entrée en vigueur

35. Le présent code a été adopté lors de la réunion du 25 novembre 2010 et est entré en vigueur à cette date.



Annexe I du Règlement sur le code d'éthique et de déontologie

Déclaration de valeurs de l'administration publique québécoise

(21 novembre 2002, Assemblée nationale, document sessionnel no 1598-20021121)

L'administration publique est appelée à accomplir une mission d'intérêt public en raison des services importants qu'elle doit rendre à la population du Québec et du fait que ces services sont financés par l'ensemble de la collectivité.

Cette mission, l'administration publique doit la remplir non seulement avec efficacité, mais aussi dans le respect de valeurs fondamentales.

C'est pourquoi la Loi sur la fonction publique reflète de telles valeurs lorsqu'elle édicte des normes de comportement telles que l'assiduité, la compétence, la loyauté, le respect, l'intégrité, l'impartialité, la neutralité, la discrétion et la réserve. Il en est de même de la Loi sur le ministère du Conseil exécutif, qui prévoit l'imposition de normes d'éthique et de déontologie applicables aux administrateurs publics.

Ces valeurs prennent une importance accrue en raison de l'autonomie d'action, de l'imputabilité, de la transparence et de la primauté des services aux citoyens réaffirmées par la Loi sur l'administration publique.

La qualité des services aux citoyens et la poursuite de l'intérêt public interpellent donc au plus haut point tous les membres de l'administration publique québécoise, qu'il s'agisse de ses dirigeants, de ses fonctionnaires ou de ses autres employés. Elles orientent la façon de concevoir la relation entre l'administration publique et les citoyens.

Ces impératifs s'appuient sur des valeurs éthiques qui servent d'assise aux membres de l'administration publique et dont il convient d'affirmer les plus fondamentales.

Compétence

Chaque membre de l'administration publique s'acquiesce de ses tâches avec professionnalisme. Il met à contribution ses connaissances, ses habiletés et son expérience dans l'atteinte des résultats visés. Il est responsable de ses décisions et de ses actes ainsi que de l'utilisation judicieuse des ressources et de l'information mises à sa disposition.

Impartialité

Chaque membre de l'administration publique fait preuve de neutralité et d'objectivité. Il prend ses décisions dans le respect des règles applicables et en accordant à tous un traitement équitable. Il remplit ses fonctions sans considération partisane.

Intégrité

Chaque membre de l'administration publique se conduit d'une manière juste et honnête. Il évite de se mettre dans une situation où il se rendrait redevable à quiconque pourrait l'influencer indûment dans l'exercice de ses fonctions.

Loyauté

Chaque membre de l'administration publique est conscient qu'il est un représentant de celle-ci auprès de la population. Il exerce ses fonctions dans le respect de la volonté démocratique exprimée librement par l'ensemble des citoyens.

Respect

Chaque membre de l'administration publique manifeste de la considération à l'égard de toutes les personnes avec qui il interagit dans l'exercice de ses fonctions. Il fait preuve de courtoisie, d'écoute et de discrétion à l'égard des personnes avec lesquelles il entre en relation dans l'exercice de ses fonctions. Il fait également preuve de diligence et évite toute forme de discrimination.



Code d'éthique et de déontologie pour les employés

Préambule

L'Institut national des mines «l'Institut» est un organisme gouvernemental qui a pour mission de soutenir le gouvernement du Québec dans l'exercice de sa responsabilité en matière d'éducation dans le secteur minier.

L'Institut désire créer un climat de confiance en établissant des principes d'éthique et de déontologie qui édictent clairement des règles de conduite à respecter par chacun de ses employés dans la gestion courante de ses activités.

Chaque employé de l'Institut doit exercer ses fonctions conformément aux lois, aux règlements et aux politiques gouvernementales. Il est également assujéti aux règlements et politiques qu'adopte l'Institut afin de préserver le lien de confiance du public quant à son intégrité et son impartialité.

La conduite des employés doit être irréprochable en tout temps. La seule bonne foi ne suffit pas à mettre les employés à l'abri d'une erreur dont les conséquences pourraient être nuisibles pour eux et pour l'Institut. La mise en place d'un règlement sur le code d'éthique et de déontologie pour les employés vise donc à les responsabiliser envers leurs devoirs et obligations garantissant ainsi une prestation de service de qualité et sans discrimination.

Ce code régit notamment les conflits d'intérêts, la protection et la confidentialité des renseignements personnels. Contrevenir à l'une ou l'autre des règles prescrites expose les employés à des mesures disciplinaires. Le code d'éthique prévoit donc un processus de traitement de l'information pouvant mener aux mesures disciplinaires établies selon la gravité de chaque cas.

Il appartient à chacun des employés ainsi qu'aux personnes agissant sous leur supervision de prendre connaissance de ce code d'éthique et d'intégrer ses valeurs, ses principes et ses règles à leurs activités professionnelles réalisées pour le compte de l'Institut national des mines.

Définitions

Dans ce code, à moins que le contexte ne s'y oppose, les définitions suivantes s'appliquent :

Actifs informatiques : Les actifs informatiques sont les équipements et ressources informatiques et de télécommunication, systèmes d'information, logiciels et progiciels et les codes sources de ceux-ci ainsi que les banques de données et d'informations placées dans un équipement ou sur un média informatique, systèmes de courrier électronique ou boîtes vocales, les réseaux et les infrastructures de même que toute autre technologie de l'information qui appartient à l'Institut et qui est mise à la disposition des utilisateurs. (Par exemple, mais non limitativement : imprimante, ordinateur, serveur, téléphone cellulaire, clé USB, CD.)

Code : Désigne le présent code d'éthique et de déontologie du personnel de l'Institut national des mines.

Conflit d'intérêts : On entend par situation de conflit d'intérêts, toute situation où les intérêts personnels de l'employé ou ceux de son conjoint, d'un membre de sa famille ou d'un partenaire d'affaires ou d'une personne morale dans laquelle il détient un nombre significatif d'actions, pourraient entrer en conflit réel ou apparent avec les intérêts de l'Institut. Un conflit d'intérêts ne concerne pas exclusivement des opérations financières ou des avantages économiques. Il peut aussi prendre diverses formes : influencer une décision ou accorder un

traitement de faveur à des personnes physiques ou morales. Il n'est pas nécessaire que l'employé ait réellement profité de sa charge pour servir ses intérêts ou qu'il ait contrevenu aux intérêts de l'Institut. Le risque que cela se produise est suffisant. Toute situation susceptible d'entacher la loyauté, l'intégrité ou le jugement est également couverte par la présente définition.

Conseil : Désigne le conseil d'administration de l'Institut.

Employé : Le terme «employé» utilisé dans le présent règlement est considéré comme générique et désigne toute personne faisant partie des effectifs de l'Institut quels que soient son statut et son lien d'emploi. Il désigne également l'employé qui a cessé d'exercer ses fonctions au sein de l'Institut. Le terme «employé» s'applique également à un consultant dont l'accès à des documents physiques ou numériques et à des informations confidentielles ou privilégiées lui aurait été accordé pour la réalisation d'un mandat dans le cadre d'un contrat de service. Il s'applique également à un ou une bénévole ou stagiaire.

Information confidentielle : Toute information ayant trait à l'Institut ou toute information de nature stratégique, financière, ou commerciale qui n'est pas connue du public et qui, si elle était connue d'une personne qui n'est pas un employé, serait susceptible de lui procurer un avantage quelconque, de compromettre la réalisation d'une opération ou d'un projet auquel l'Institut participe ou d'entraîner une perte à l'Institut. Cette expression comprend également tout renseignement personnel ou nominatif, notamment des employés, administrateurs, clients, fournisseurs et partenaires.

Institut : Désigne l'Institut national des mines



Définitions (suite)

Intégrité : L'état d'une personne qui honore ses engagements, en y donnant suite en temps opportun ou en dénonçant qu'elle ne pourra le faire à compter du moment où elle en est consciente, aux personnes ayant des attentes quant auxdits engagements, tout en prenant soin d'atténuer ou de réparer tous les inconvénients subis par ces personnes et découlant de son incapacité à y donner suite.

Loi : Désigne la Loi sur l'Institut national des mines (LRQ, chapitre I-13.1.2)

Personne liée : La conjointe ou le conjoint de l'employé, un enfant de l'employé ou de sa conjointe ou de son conjoint, un membre de sa famille immédiate vivant sous le même toit ou une personne morale dans laquelle il détient un nombre significatif d'actions ou une fiducie ou succession dans laquelle l'employé a un droit appréciable ou dans laquelle il exerce des fonctions de direction ou un rôle décisionnel.

Politiques, règlements et procédures : Désigne les politiques, les règlements et les procédures administratives de l'Institut visant à faciliter l'atteinte de sa mission et le respect de ses valeurs. Les politiques et procédures sont adoptées par le conseil d'administration de l'Institut. Elles font l'objet de révision au besoin.

Traitement de faveur : Un traitement de faveur survient lorsqu'un employé attribue un avantage à une personne morale ou physique, sans égard au processus existant et normal pour l'attribution dudit avantage.

Chapitre I

Objet et champ d'application

Objet

L'objectif du présent code est d'abord et avant tout de promouvoir des comportements souhaitables de la part de chaque employé dans l'exercice de ses fonctions. En plus de responsabiliser chaque employé, il vise aussi à maintenir la réputation d'intégrité, d'honnêteté et de professionnalisme de l'Institut en établissant des règles de conduite en matière de confidentialité, de conflit d'intérêts et d'éthique professionnelle. Le présent code fait partie des obligations professionnelles de chaque employé.

Champ d'application

Outre le président-directeur général, qui est déjà régi par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (décret n° 824-98, 1998 GO 2, 3474) et par le Règlement RINM-001 adopté le 25 novembre 2010 en vertu de la résolution INM-10-11-020, le présent règlement s'applique à chaque employé tel que défini à la section « Définitions ».

Chapitre II

Principes généraux

Respect des dispositions

Chaque employé est tenu de respecter les principes d'éthique et les règles établies dans le présent code. Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit également agir en conformité avec les lois et règlements en vigueur qui visent les activités de l'Institut et faire en sorte que sa conduite ne contrevienne d'aucune façon à ces exigences.

Dès l'embauche, l'employé doit s'engager envers le respect du présent règlement en signant

le formulaire de l'annexe 1. De plus, l'employé renouvelle annuellement cet engagement par la signature de l'annexe 1. Ces formulaires sont conservés au dossier de chaque employé.

Valeurs éthiques

L'employé doit exercer ses fonctions avec soin, au mieux de sa compétence, et avec honnêteté, loyauté, intégrité, prudence, diligence et assiduité.

Faire preuve de réserve dans les activités extérieures

L'employé est encouragé à s'impliquer socialement dans son milieu. Toutefois, l'exercice d'activités en dehors des heures de travail ne doit pas contrevenir aux règles contenues au présent code.

Respect de l'Institut

En tout temps, l'employé doit s'abstenir de tenir des propos de nature à discréditer ou à ternir l'image ou la réputation de l'Institut. Il doit éviter de participer directement ou indirectement à des activités qui portent préjudice aux intérêts, à l'image ou à la réputation de l'Institut.

Neutralité politique

L'employé est tenu de faire preuve de neutralité politique dans l'exercice de leurs fonctions. Il ne doit en aucun cas associer l'Institut à une démarche personnelle touchant à des activités politiques, notamment de nature partisane ou à une campagne de financement politique.

Protection de l'information

Dans le cadre de ses fonctions, l'employé a accès à de l'information confidentielle non publique. Il ne doit donc pas rendre public tout document ou information dont il a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions, notamment les documents relatifs à un appel d'offres, contenant des informations nominatives ou sensibles de nature confidentielle détenues par l'Institut. L'employé s'engage envers la protection de l'information, même après qu'il ait quitté son emploi à l'Institut, en signant le formulaire de l'annexe 1 du présent code.



Relations avec les médias

L'employé, qui a l'autorité pour communiquer avec les médias dans le cadre de son travail et dans la mesure où l'objet de la communication relève de sa responsabilité, doit agir en respectant l'obligation de loyauté et ne divulguer aucune information confidentielle. Il a le devoir de communiquer à son supérieur immédiat toute question qui ne relève pas de sa compétence.

Éviter le conflit d'intérêts

L'employé doit éviter de se placer dans une situation de conflit en traitant séparément ses intérêts personnels et les obligations liées à ses fonctions. Il doit éviter les situations qui créeraient des obligations personnelles envers des tiers susceptibles de les exploiter explicitement ou implicitement pour obtenir un traitement de faveur par l'Institut.

L'employé doit prendre les mesures requises afin d'éviter tout conflit d'intérêts dans l'exécution de ses fonctions ou responsabilités.

L'employé en situation de conflit d'intérêts potentiel dans un dossier donné doit déclarer son intérêt et se retirer de toute discussion, décision ou évaluation liée à ce dossier.

Situation conflictuelle

Est considérée comme une situation conflictuelle, la supervision d'une personne liée. L'employé dans cette situation ou sur le point de l'être doit en aviser par écrit le président-directeur général de l'Institut. Ce dernier prendra alors les mesures nécessaires pour régulariser cette situation conflictuelle.

Cadeau, faveur, avantage ou invitation

Principe

L'employé doit maintenir un haut standard d'indépendance et d'impartialité et éviter d'être redevable envers qui que ce soit. Il ne peut non plus accorder de traitement de faveur à aucun partenaire ou fournisseur.

Faveur et avantage

L'employé ne peut pas, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour une autre personne.

Normes acceptables

Tout bien, faveur, avantage, invitation ou cadeau doit être considéré comme une source potentielle de conflit d'intérêts.

Pour qu'ils soient acceptés, les biens, faveurs, avantages, invitations ou cadeaux offerts comme des marques d'appréciation, d'hospitalité ou de respect du protocole doivent être conformes aux règles de courtoisie reconnues et de peu de valeur, soit d'un maximum de 50 dollars. L'employé a l'obligation d'informer le président-directeur général de tout bien, faveur, avantage, invitation ou cadeau accepté dont la valeur monétaire dépasse 50 dollars. De plus, il est impératif que ces biens, faveurs, avantages, invitations ou cadeaux ne puissent pas être considérés comme des moyens d'influencer une décision d'affaires de l'Institut.

Utiliser les ressources de façon appropriée

Biens et ressources

L'utilisation des biens et ressources mis à la disposition de l'employé doit être conforme aux fins pour lesquelles ils sont destinés et respecter les politiques et les procédures émises quant à leur utilisation.

L'employé ne doit pas confondre les biens et ressources de l'Institut mis à sa disposition dans le cadre de son travail avec ses biens personnels et il ne peut pas les utiliser dans son intérêt ou dans l'intérêt d'un tiers.

Actifs informatiques

L'employé doit utiliser les actifs informatiques de l'Institut uniquement aux fins de son travail et dans l'exécution de ses fonctions, et ce, de manière sécuritaire et dans le respect des personnes et des groupes. Il doit aussi respecter les lois, règlements, politiques et procédures applicables à l'Institut en plus du présent code.

L'employé doit agir de manière à ne pas menacer la sécurité ou l'intégrité des actifs informatiques en plus de les protéger contre la falsification, la perte ou les dommages.

Propriété intellectuelle et visibilité

Propriété intellectuelle

L'employé cède tous ses droits et titres à tout résultat et toute propriété intellectuelle sur les ouvrages réalisés pour le compte de l'Institut pendant son mandat.

En se basant sur l'expérience acquise dans l'exercice de ses fonctions, l'employé demeure libre d'inclure ses réalisations à son portfolio. Toute autre utilisation par l'employé devra être convenue avec l'Institut.

Visibilité

L'employé admet que la visibilité qu'il obtiendra à titre de concepteur de certains ouvrages a une valeur certaine. Sans autre forme de rémunération supplémentaire, l'employé s'engage à accorder à l'Institut une visibilité à titre de concepteur de ces ouvrages lors de ses activités professionnelles effectuées pour son compte personnel ou pour un autre employeur. Cette visibilité peut se traduire par la présence de la signature (logo) de l'Institut, et ce, dans le respect des règles édictées par le Programme d'identification visuelle du gouvernement du Québec (PIV) et en maintenant un équilibre visuel entre sa signature et celle de l'Institut.



Utilisation des médias sociaux

L'employé doit en tout temps respecter la Politique sur l'utilisation des médias sociaux de l'Institut adoptée par son conseil d'administration, par sa résolution no INM-14-15-182, le 25 septembre 2014.

Chapitre III

Mesures disciplinaires ou administratives

Des mesures disciplinaires ou administratives, qui pourraient consister en une réprimande verbale ou écrite, une suspension, un congédiement ou une rupture de contrat selon la nature et la gravité de la faute qu'elles visent à réprimer, peuvent être imposées à l'employé qui ne respecte pas le code d'éthique et de déontologie. Le président-directeur général est alors l'autorité compétente pour imposer les mesures disciplinaires convenues au préalable avec le comité des ressources humaines.

Mesure provisoire dans un cas d'urgence ou un cas présumé de faute grave

Dans un cas d'urgence ou dans un cas présumé de faute grave nécessitant une intervention rapide (un manquement grave à une norme d'éthique ou de déontologie ou une infraction criminelle ou pénale) l'employé concerné peut être relevé provisoirement de ses fonctions avec solde, immédiatement après que le président-directeur général ait constaté la situation.

Le comité des ressources humaines apporte également son soutien au président-directeur général lorsque l'Institut est confronté à une situation grave relative au respect du Règlement sur le code d'éthique et de déontologie pour les employés pouvant mener à un congédiement, à une rupture de contrat ou à s'exposer à des mesures non judiciaires ou à une poursuite criminelle et pénale. Après délibération, le comité recommande au conseil d'administration les mesures à mettre en œuvre par le président-directeur général.

Après cessation d'emploi

L'employé ayant cessé d'exercer ses fonctions à l'Institut doit se comporter de façon à ne pas tirer des avantages indus de ses fonctions antérieures. Les obligations de loyauté et d'intégrité de l'employé demeurent après qu'il ait cessé d'occuper un emploi ou de remplir des fonctions au sein de l'Institut.

Il doit respecter l'engagement signé, reproduit à l'annexe 1 du présent règlement.

Il ne doit pas divulguer une information confidentielle ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information appartenant à l'Institut ou à un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports d'affaires au cours de l'année ayant précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'Institut est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Entrée en vigueur du code

Le présent code entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration de l'Institut.

125, rue Self
Val-d'Or (Québec) J9P 3N2
Tél. : 819 825-4667
Télec. : 819 825-4660
www.inmq.gouv.qc.ca

***Institut national
des mines***

Québec 