

INMQ

INSTITUT
NATIONAL
DES
MINES



RAPPORT ANNUEL
DE GESTION

2018 – 2019

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

Rédaction

Karine Lacroix, conseillère en communication
Lyne Bisson, secrétaire générale
Institut national des mines

Supervision

Jean-François Pressé, président-directeur général
Institut national des mines

Diffusion

Karine Lacroix, conseillère en communication
Institut national des mines

Graphisme

Pro-Actif

Révision linguistique

Gilles Bordage

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, 2019

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, 2019
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2019

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





Table des matières

MESSAGES DES AUTORITÉS	6		
Message du ministre	7		
Message de la présidence du conseil d'administration	9		
Message de la direction générale	10		
Déclaration de fiabilité des données	12		
PRÉSENTATION DE L'INSTITUT NATIONAL DES MINES	14		
Mission de l'organisation	15		
Contexte	15		
Fonctions	15		
L'ORGANISATION EN BREF	16		
Les membres du conseil d'administration	16		
Nominations	16		
Mandat du président et des membres du conseil	16		
Processus de remplacement	16		
Les membres du conseil d'administration au 31 mars 2019	17		
Départs en cours d'exercice	18		
L'équipe de l'INMQ, ses chercheurs et ses partenaires	19		
Employés de l'Institut national des mines	19		
Chercheurs et collaborateurs associés de l'Institut national des mines	19		
Partenaires de l'Institut national des mines	20		
Faits saillants de l'année 2018-2019	21		
Transformation numérique et compétences du 21 ^e siècle	21		
Innover pour rendre accessible l'enseignement supérieur en territoire nordique	22		
Reconnaissance des acquis et des compétences dans le secteur minier (RAC)	22		
Une dernière conférence pour M. Robert Marquis	23		
Vocational Schools	23		
Plateforme Web – SAMI-PRO	24		
Les tendances générales en formation minière 2018-2019	24		
L'infolettre MineAvenir : les tendances en formation minière et dans le secteur minier	24		
État de situation sur les compétences numériques du secteur minier au Québec	25		
		La visibilité de l'Institut dans l'espace public et médiatique	25
		SIM SÉNÉGAL 2018	25
		Activité de réseautage – Congrès Québec Mines 2018	25
		Consumer Electronics Show (CES)	26
		Avis ministériel sur la présence d'outils de simulation au Québec	26
		Des vidéos pédagogiques à découvrir	26
		Webinaire sur la pédagogie numérique dans le secteur minier	27
		Conférence sur les compétences du 21 ^e siècle : regard sur les métiers et les professions du futur !	27
		RÉSULTATS RELATIFS AUX OBJECTIFS DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2018-2023	28
		Tableau sommaire	29
		Objectif 1 : Documenter les tendances innovantes en formation minière à l'échelle mondiale par des activités de veille	29
		Objectif 2 : Analyser les tendances en innovation susceptibles d'avoir un impact sur la formation minière au Québec	29
		Objectif 3 : Promouvoir le résultat des travaux de l'Institut auprès des partenaires institutionnels et corporatifs lors d'événements ciblés et sur des thèmes documentés	29
		Objectif 4 : Réaliser des études prévisionnelles et prospectives pour l'élaboration et la mise à jour d'un référentiel de compétences recherchées	29
		Objectif 5 : Réaliser des projets pilotes visant la diversification des modes d'enseignement	29
		Objectif 6 : Soumettre des avis au ministre pour faire évoluer l'offre de formation	29
		Objectif 7 : Réaliser des activités de promotion avec des partenaires	29
		Objectif 8 : Contribuer à la promotion de la Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans les métiers et les professions du secteur minier	29
		Objectif 9 : Contribuer à la promotion internationale de la formation minière offerte au Québec	29

•••

Enjeu 1 : La connaissance des tendances en formation ayant un impact sur le développement des compétences de l'avenir	30	LES ÉTATS FINANCIERS	40
Objectif 1 : Documenter les tendances innovantes en formation minière à l'échelle mondiale par des activités de veille	30	GOVERNANCE DE L'INSTITUT NATIONAL DES MINES	54
Objectif 2 : Analyser les tendances en innovation susceptibles d'avoir un impact sur la formation minière au Québec	30	Au sujet des comités	55
Objectif 3 : Promouvoir le résultat des travaux de l'Institut auprès des partenaires institutionnels et corporatifs lors d'événements ciblés et sur des thèmes documentés	31	Comité d'audit	55
Enjeu 2 : L'actualisation de l'offre de formation	32	Comité des ressources humaines	55
Objectif 4 : Réaliser des études prévisionnelles et prospectives pour l'élaboration et la mise à jour d'un référentiel de compétences recherchées	32	Comité des communications	55
Objectif 5 : Réaliser des projets pilotes visant la diversification des modes d'enseignement	33	Comité d'analyse de projets	55
Objectif 6 : Soumettre des avis au ministre pour faire évoluer l'offre de formation	33	Comité de régie interne	55
Enjeu 3 : L'attraction de la main-d'œuvre dans le secteur minier	34	Autres exigences :	56
Objectif 7 : Réaliser des activités de promotion avec des partenaires	34	Développement durable	56
Objectif 8 : Contribuer à la promotion de la Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans les métiers et les professions du secteur minier	34	Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020	56
Objectif 9 : Contribuer à la promotion internationale de la formation minière offerte au Québec	35	ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	56
QUELQUES CONSIDÉRATIONS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES	36	LOI SUR LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE ET POLITIQUE LINGUISTIQUE	56
Ressources humaines	36	EMPLOI ET QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION	57
Répartition de l'effectif par secteur d'activité	36	Tableau 1 – Comité permanent et mandataire	57
Heures rémunérées par secteur d'activité	36	Tableau 2 – Statut de la politique linguistique institutionnelle	57
Formation et perfectionnement du personnel	37	Tableau 3 – Implantation de la politique linguistique institutionnelle	57
Indicateur du taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel permanent	37	LOI FACILITANT LA DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD DES ORGANISMES PUBLICS	58
Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de service	38	Bilan des demandes reçues et traitées pour l'année financière 2018-2019	58
Gestion et contrôle des effectifs	38	LOI SUR L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	59
Contrats de service	38	LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	59
Ressources financières	39	Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels	59
Ressources informationnelles	39	ANNEXES	61
Principal projet en ressources informationnelles des autres ressources y étant affectées	39	Code d'éthique et de déontologie des administratrices et des administrateurs publics	61
		Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration	61
		Code d'éthique et de déontologie pour les employées et employés	67

MESSAGES DES AUTORITÉS





MESSAGE DU MINISTRE



L'Institut national des mines du Québec, véritable modèle national et international de concertation et d'innovation en formation pour l'industrie minière, clôt une autre année faste, au cours de laquelle son expertise a contribué à faire rayonner les initiatives québécoises en matière de formation professionnelle, technique et universitaire.

En effet, dans les derniers mois, l'Institut s'est illustré en renforçant la concertation entre les différents partenaires de l'éducation et de l'emploi, permettant ainsi de faire évoluer l'offre de formation en fonction des grandes tendances qui se dessinent à l'international, notamment au regard de l'industrie 4.0. Il contribue ainsi à enrichir et à maximiser la capacité de formation de la main-d'œuvre dans le domaine minier.

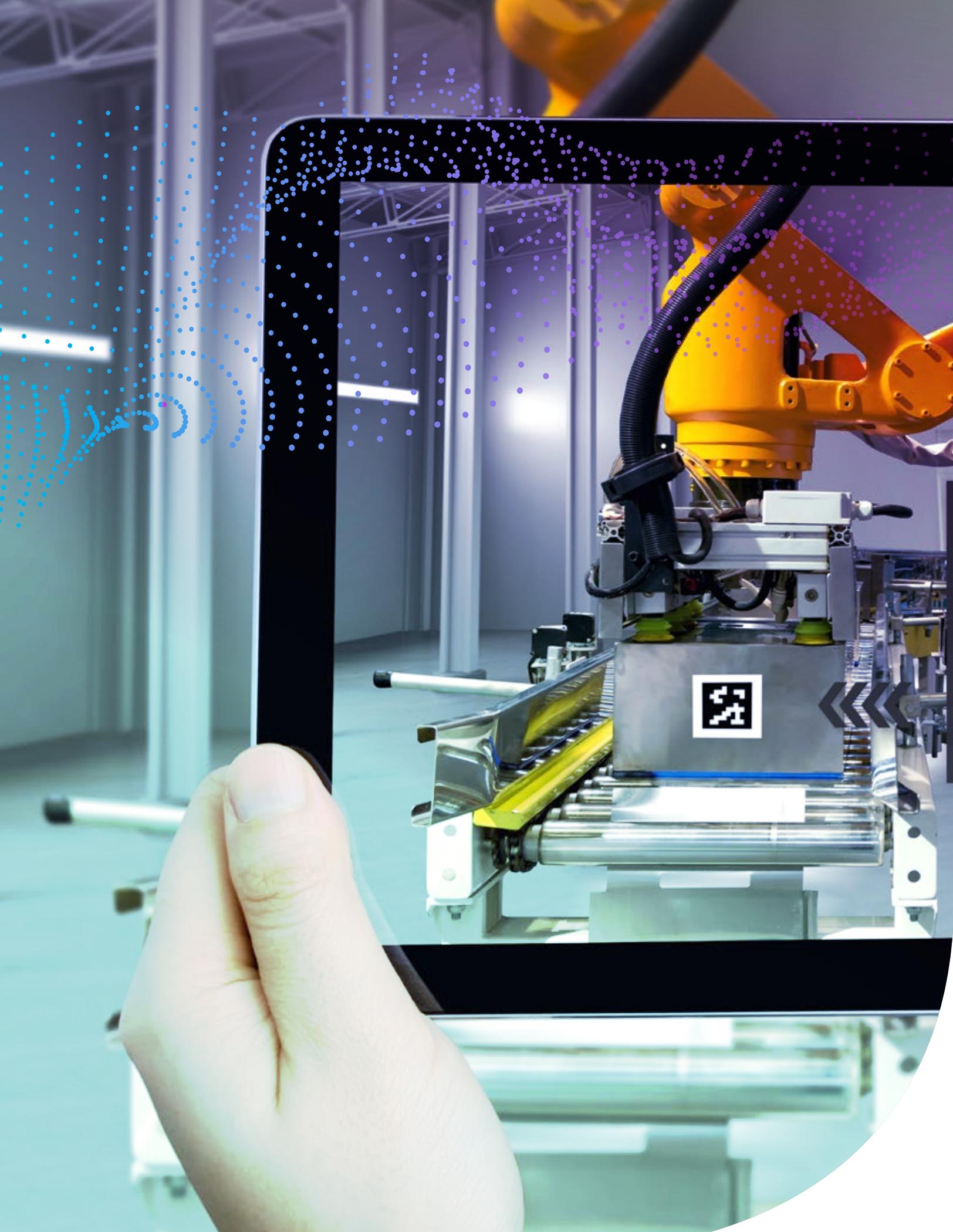
Les activités de veille, de formation et de recherche constituent les pierres angulaires de l'Institut et font du Québec un véritable leader du secteur minier à l'échelle mondiale. Son expertise est reconnue internationalement et sa volonté d'avoir une offre de formation continuellement à la fine pointe des dernières tendances sur le plan des avancées technologiques assure une place de choix au réseau de l'éducation québécois parmi les systèmes éducatifs les plus avancés.

Ce faisant, toute la collectivité québécoise profite des nombreuses retombées générées par ces échanges d'idées et d'expertises.

Dynamique et engagé dans la croissance de son secteur, l'Institut national des mines du Québec est un levier puissant de développement d'une industrie centrale et névralgique. Je lui souhaite de poursuivre ses activités sur la voie du succès.

JEAN-FRANÇOIS ROBERGE

Ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Renouveau est le thème central en 2018-2019 à l'Institut national des mines; il s'agissait de la première année de mise en action de la planification stratégique 2018-2023. Nouvellement en poste à titre de président du conseil d'administration, j'ai eu l'occasion de découvrir les différents travaux et les plus récentes publications de l'Institut inspirant les professionnels du secteur de l'éducation et les acteurs du secteur minier.

L'Institut national des mines a vécu le départ en 2018 de six administrateurs du conseil d'administration. Nous prenons un moment pour les remercier du dynamisme et de la pertinence dont ils ont fait preuve au cours de leur mandat à l'Institut. Nous leur souhaitons la meilleure des chances dans leurs projets. Au début de l'année 2019, nous avons accueilli une nouvelle administratrice, M^{me} Renée-Claude Baillargeon, directrice régionale de Services Québec du Nord-du-Québec, qui agit comme représentante du sous-ministre du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Par ailleurs, nous continuons nos démarches en vue de pourvoir les quatre postes vacants afin que des administrateurs soient nommés officiellement par le conseil des ministres. Je tiens à souligner l'implication régulière de plusieurs membres du conseil d'administration dans l'un ou l'autre des comités de l'Institut qui ont pour rôle de soutenir l'équipe du personnel dans l'atteinte des objectifs de la planification stratégique. Dans l'ensemble de leurs actions, les membres du conseil ont toujours su respecter les règles d'éthique et de déontologie et s'assurer d'une saine gestion des fonds publics.

Je tiens à souligner qu'une des préoccupations pour laquelle les gestionnaires du secteur minier sont désormais prêts est la mine 4.0 et ses répercussions sur la main-d'œuvre. C'est avant tout le défi d'intégration des technologies telles que l'intelligence

artificielle, la robotique, l'automatisation et la gestion des données en temps réel. Cette transition vécue actuellement à différentes phases dans l'industrie minière au Québec permet entre autres de mieux entrevoir les nouvelles compétences nécessaires à la main-d'œuvre minière, le niveau de maturité numérique de chaque ministère et, par conséquent, l'apparition de nouveaux métiers et professions ainsi que la modification des tâches de la main-d'œuvre minière. Les travaux de l'Institut viennent jouer un grand rôle dans la mise à niveau des programmes de formation qui devront répondre aux nouveaux besoins de l'industrie.

Les récents mouvements politiques et ceux dans l'équipe de l'Institut demandent également une période d'appropriation de l'ensemble des dossiers et nécessitent un peu plus de temps que prévu avant la présentation de l'avis ministériel sur les outils de simulation au nouveau ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, M. Jean-François Roberge. D'ailleurs, une première version a déjà été analysée en février 2019 par le conseil d'administration et sera présentée officiellement sous peu au ministre. Encore cette année, les rapports et les projets de l'Institut ont été réalisés avec détermination, nous permettant ainsi de jouer adéquatement et au-delà des attentes notre rôle de conseiller auprès du ministère de l'Éducation.

Évidemment, je tenais à signifier, au nom du conseil d'administration de l'Institut national des mines, ma plus grande reconnaissance pour le travail exemplaire de M. Robert Marquis au sein de l'Institut depuis son entrée en poste en 2013 jusqu'au début de sa retraite en décembre 2018. Comme mentionné dans une résolution du conseil d'administration du 11 décembre 2018, grâce à des projets audacieux, M. Marquis a réussi à soulever l'intérêt de plusieurs acteurs de la formation minière en les amenant à collaborer pour l'avancement de la formation offerte par



les trois ordres d'enseignement. Il laisse en héritage un Institut national des mines novateur et muni d'une grande notoriété aux niveaux national et international pour mener à bien sa mission. Au nom des membres du conseil, je lui souhaite une retraite des plus agréables.

En terminant, je profite de l'occasion pour souhaiter officiellement la bienvenue au nouveau président-directeur général de l'Institut national des mines, M. Jean-François Pressé, en poste depuis décembre 2018. Par sa grande expérience dans le secteur de l'éducation, notamment en formation minière, M. Pressé saura certainement accomplir le mandat de l'Institut ainsi que les objectifs de la planification stratégique 2018-2023. Le conseil d'administration est d'avis qu'il sera en mesure de mener des projets de grande envergure en collaboration avec son équipe de l'Institut et lui assure qu'il sera toujours là pour le soutenir.

Guy Belleau
Président du conseil d'administration

MESSAGE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Précurseur du discours de l'Industrie 4.0 et de l'automatisation dans le secteur minier au Québec depuis 2016, l'Institut national des mines (INMQ) propose une vision prospective de la formation minière au Québec. Grâce à sa nouvelle planification stratégique, l'organisation a recentré ses activités pour répondre davantage à son rôle de conseiller auprès du ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, M. Jean-François Roberge. D'ailleurs, l'Institut partage son souhait, celui de faire de l'éducation une priorité pour le développement du Québec.

Avec la quatrième révolution industrielle, la mine devient automatisée, robotisée et interconnectée. Les répercussions de la mine intelligente se font déjà sentir sur les compétences exigées du personnel minier. Désormais, les élèves et les étudiants destinés au secteur des mines qui sont encore en formation dans un établissement professionnel, collégial ou universitaire devront maîtriser de nouvelles compétences dans plusieurs domaines différents et complémentaires: en automatisation, en intelligence artificielle et apprentissage automatique, en intégration de données et analyse prédictive et en cybersécurité. Pour y parvenir, l'équipe a travaillé ardemment afin de réaliser des publications de grande qualité se penchant sur les tendances en formation et sur les compétences numériques, notamment le document intitulé *Transformation numérique et compétences du 21^e siècle dans*

la prospérité du Québec. Exemple de l'industrie minière, publié en juin 2018. Cet ouvrage a connu une grande popularité en 2018 et a donné le coup d'envoi à deux autres études au cours de l'année 2018-2019. La première étude présente un état de situation sur la capacité numérique actuelle du secteur minier et le virage entrepris par l'industrie minière québécoise pour s'approprier le concept de la mine intelligente. Plus de 900 répondants ont participé à cette enquête de grande envergure au Québec. La deuxième étude est un référentiel sectoriel de compétences axé sur les métiers et les professions du secteur minier. Véhiculant la valeur de concertation à l'Institut, ces deux dernières études n'auraient pas pu se réaliser sans la collaboration de deux partenaires importants: l'Association minière du Québec et le CSMO Mines.

Dans sa volonté d'actualiser la formation minière, l'Institut national des mines a réalisé en janvier 2019 une mission exploratoire au *Consumer Electronics Show* lui permettant de se documenter sur les découvertes technologiques inspirantes pour le monde de l'éducation, mais aussi pour ses travaux. Projeter le Québec et sa formation minière à l'avant-scène grâce à un contenu pédagogique représentatif des besoins du secteur minier actuel et à l'image des modes d'enseignement novateurs est un des objectifs ultimes que l'Institut vise au quotidien. Les récents travaux de l'Institut national des mines ciblent notamment

les développements technologiques en réalité virtuelle, en réalité augmentée et en réalité mixte. Les résultats de ces travaux appliqués à la formation minière ont fait l'objet antérieurement d'activités d'information et de promotion sous forme d'articles, de conférences, de colloques et d'ateliers de réseautage.

Dans quelques semaines, le nouvel avis sera présenté au ministre de l'Éducation et portera sur le déploiement accru d'outils de simulation pour la formation du futur et actuel personnel minier dans les établissements publics d'enseignement. Il s'inscrit dans la continuité des travaux réalisés par l'Institut national des mines depuis 2014 s'intéressant tout particulièrement à l'apprentissage sur simulateur d'engins miniers. D'ailleurs, les résultats préliminaires du portrait des simulateurs d'engins miniers disposés dans les centres de formation et les entreprises minières lui seront également présentés avant sa publication officielle à l'automne 2019.



À l'aube de ses 10 années d'expérience, l'Institut national des mines a acquis une notoriété importante. Par ses projets pilotes et ses publications, l'organisation poursuit actuellement ses efforts pour accompagner les établissements d'enseignement du Québec et les encourager à travailler tous ensemble pour assurer une qualité de formation inégalée répondant aux nouveaux besoins technologiques de l'industrie minière. L'Institut est devenu, au fil du temps, une organisation respectée offrant un regard sur la formation à offrir pour faciliter la transition actuelle du secteur minier vers le numérique. Il tend également à être un véhicule d'idées applicables à d'autres secteurs de formation.

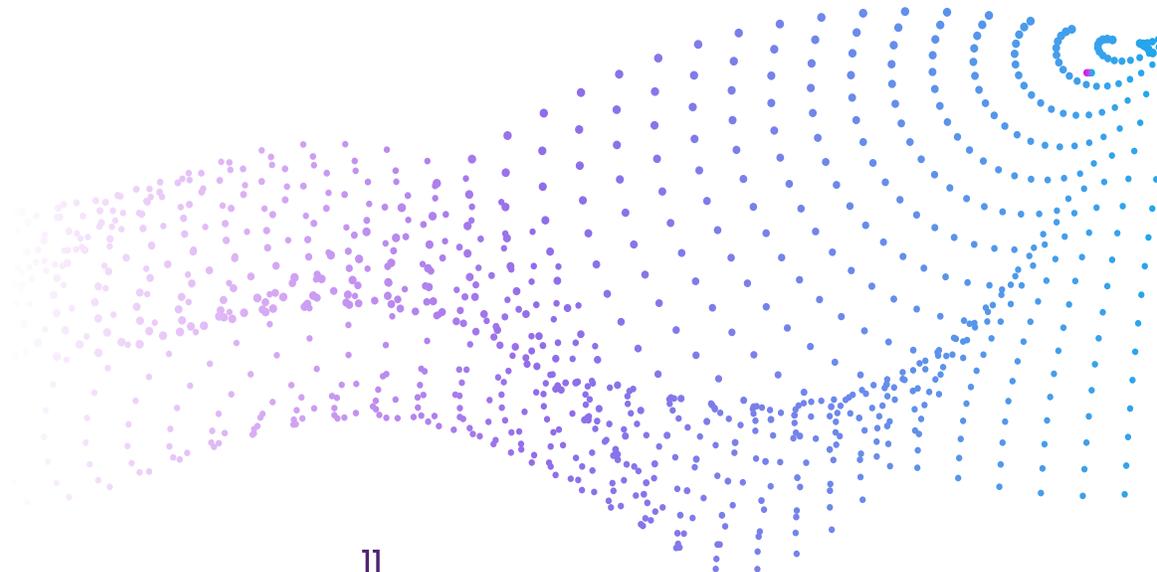
Ce mot, écrit conjointement par l'actuel président-directeur général de l'Institut national des mines, M. Jean-François Pressé, ainsi que son prédécesseur, M. Robert Marquis, démontre bien la continuité à laquelle l'Institut tient. Une continuité qui s'inscrira dans la rigueur, la concertation et l'innovation, des valeurs propres au mandat de l'INMQ.



JEAN-FRANÇOIS PRESSÉ
Président-directeur général



ROBERT MARQUIS, géo
Président-directeur général (2013-2018)





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 2018-2019 de l'Institut national des mines :

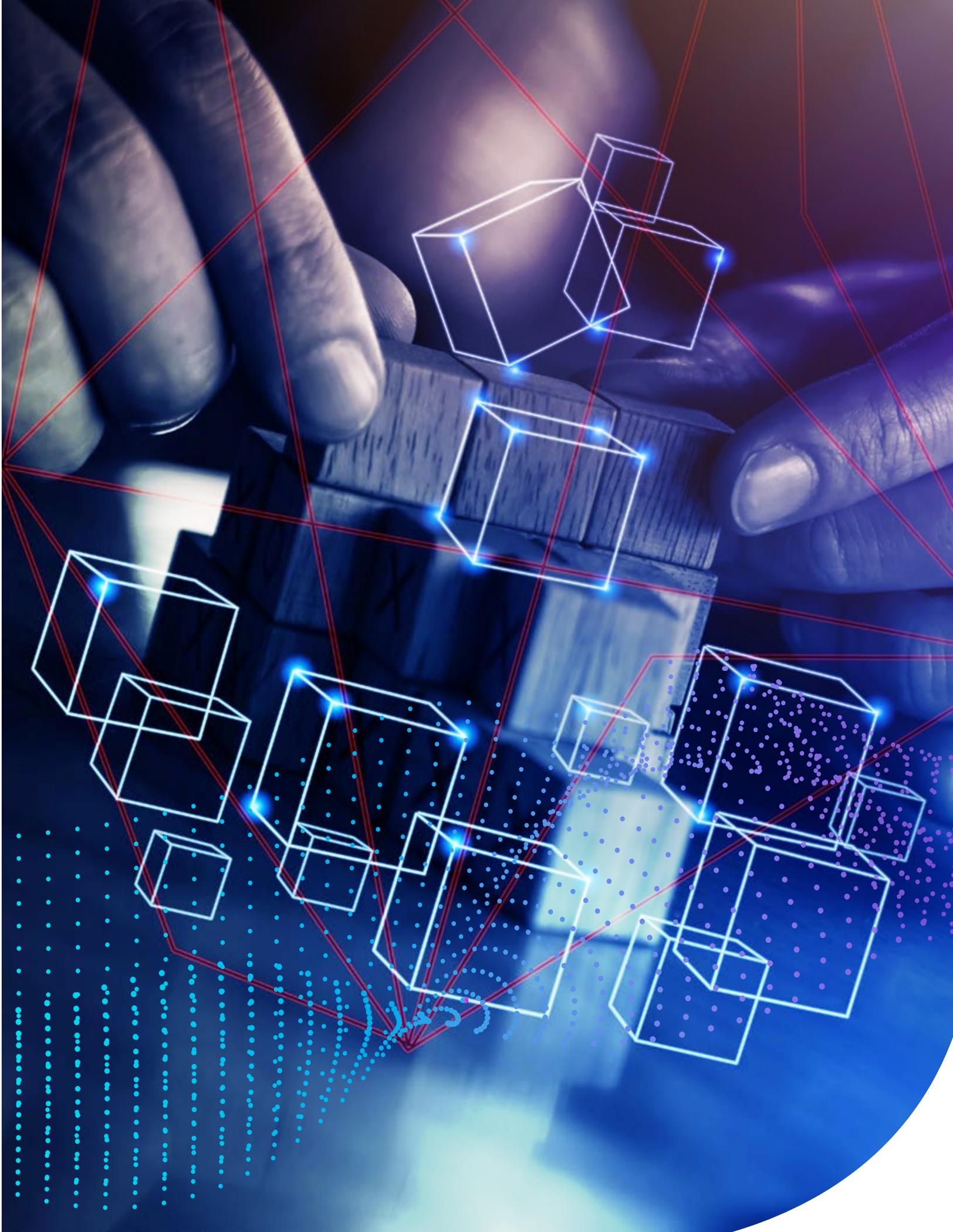
- décrit fidèlement la mission, le mandat, la vision et les valeurs de l'Institut;
- présente, en plus des faits saillants de l'exercice, les objectifs, les indicateurs, les cibles et les résultats obtenus en lien avec le plan stratégique 2018-2023 de l'Institut;
- rend compte de l'utilisation des ressources 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 2019.

Le président-directeur général,



Jean-François Pressé
Val-d'Or, mai 2019



A man with a beard and dark hair, wearing a green sweater over a blue and white checkered shirt, is focused on his work in a laboratory. He is wearing yellow gloves and is positioned in front of a large green microscope. The background shows a blurred laboratory setting with various pieces of equipment. The overall lighting is bright and professional.

PRÉSENTATION DE L'INSTITUT NATIONAL DES MINES



Mission de l'organisation

Le rôle de l'Institut national des mines 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.

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.

Contexte

L'Institut national des mines est un organisme gouvernemental de petite taille, de moins de 10 employés. La capacité interne de l'équipe et ses ressources financières favorisent le partenariat avec les acteurs provenant du secteur de l'éducation et du secteur minier dans l'atteinte des résultats de sa planification stratégique.

Fonctions

L'article 6 de la Loi poursuit en précisant certaines fonctions de l'Institut :

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.



L'ORGANISATION EN BREF

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, telle 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, «[l]e gouvernement, sur la recommandation 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 2019, 14 membres sont en poste et quatre 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, nommés 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 et 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 quatre sièges vacants.



Les membres du conseil d'administration au 31 mars 2019

PRÉSIDENT	VICE-PRÉSIDENTE	PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL	PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL
 <p>Guy Belleau Directeur général du projet Horne 5 Ressources Falco</p>	 <p>Poste vacant</p>	 <p>Robert Marquis, géo Il a quitté ses fonctions pour la retraite, le 22 décembre 2018.</p>	 <p>Jean-François Pressé Président-directeur général de l'Institut national des mines</p>

ADMINISTRATRICES ET ADMINISTRATEURS

 <p>Esther Blais Directrice des affaires collégiales Représentante du sous-ministre du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur</p>	 <p>Renée-Claude Baillargeon Directrice régionale de Services Québec du Nord-du-Québec Représentante du sous-ministre du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p>	 <p>Alain Ouellet Directeur général de la Commission scolaire de l'Estuaire Membre provenant du secteur de l'enseignement secondaire en formation professionnelle, concerné par le secteur minier</p>
 <p>Sylvain Blais Directeur général du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue Membre provenant des secteurs de l'enseignement collégial et universitaire, concernés par le secteur minier</p>	 <p>Johanne Jean Présidente du Réseau de l'Université de Québec Membre provenant des secteurs de l'enseignement collégial et universitaire, concernés par le secteur minier</p>	 <p>Michel Laplace Directeur général de la Commission scolaire de la Baie-James Membre provenant du secteur de l'enseignement secondaire en formation professionnelle, concerné par le secteur minier</p>
 <p>Poste vacant Membre provenant de la Commission scolaire Kativik</p>	 <p>Poste vacant Membre provenant du secteur de l'enseignement secondaire en formation professionnelle, concerné par le secteur minier</p>	 <p>Régis Simard Directeur général de la Table jamésienne de concertation minière Membre provenant des associations d'employeurs du secteur minier</p>
 <p>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</p>	 <p>Poste vacant Membre provenant du secteur de l'enseignement secondaire en formation professionnelle, concerné par le secteur minier</p>	 <p>André Miousse Représentant des associations de salariés concernés par le secteur minier Membre provenant des associations de salariés concernées par le secteur minier</p>
 <p>Christiane Morin Directrice générale du développement de l'industrie minière Représentante du sous-ministre du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles</p>	 <p>Josée Méthat Présidente-directrice générale de l'Association minière du Québec Membre provenant des associations d'employeurs du secteur minier</p>	 <p>Poste vacant Membre provenant de la Commission scolaire Crie</p>
 <p>Kathy Gauthier Directrice générale du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines Membre provenant du CSMO Mines</p>		



Départs en cours d'exercice

Rachel Huot, Lucien Maltais, Denis Daigle, Johanne Fournier et Renée Garon, administrateurs

M^{me} Rachel Huot entamait une nouvelle tranche de vie en prenant sa retraite du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) en juin 2018. Elle a ainsi quitté ses fonctions de représentante du sous-ministre au sein du conseil d'administration de l'Institut national des mines. M^{me} Huot a contribué avec dévouement au bon fonctionnement de l'INMQ ainsi qu'à la réalisation de sa mission. Ses conseils judicieux ont aidé l'Institut à soutenir ses efforts dans le développement de la formation minière en mettant au premier plan l'éducation, et ce, tout en appuyant la stratégie de développement de la main-d'œuvre au Québec.

Décidant de relever de nouveaux défis professionnels, **M. Lucien Maltais** a remis sa démission le 21 juin 2018 en tant que membre provenant du secteur de l'enseignement secondaire en formation professionnelle, concerné par le secteur minier. M. Maltais a participé activement aux travaux de l'Institut en soumettant ses idées ainsi que sa perspective plus concrète des actions à entreprendre.

Étant affecté à un nouveau mandat au sein de la Commission scolaire Kativik, **M. Denis Daigle** a dû remettre sa démission au conseil le 28 août 2018. M. Daigle a contribué aux travaux de l'Institut national des mines en offrant une assistance notamment lors de la publication de certaines études traduites dans la langue anglaise. Malgré sa courte présence au sein du conseil d'administration, il a été un soutien à certains moments pour l'équipe de l'INMQ.

La directrice générale de la Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois, **M^{me} Johanne Fournier**, a pris sa retraite en décembre 2018. Quelques semaines auparavant, elle a remis sa démission comme administratrice et vice-présidente du conseil d'administration de l'Institut national des mines. En l'absence d'un président de conseil durant quelques semaines, M^{me} Fournier s'est impliquée plus particulièrement lors des réunions du conseil en agissant comme animatrice. Grâce à sa vaste expérience en pédagogie et en gestion administrative, elle s'est attardée aux études en faisant des suggestions pertinentes pour l'amélioration des travaux de l'INMQ.

M^{me} Renée Garon, représentante du sous-ministre du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN), a quitté ses fonctions comme administratrice à la suite du conseil d'administration de décembre 2018. Elle exerçait ses fonctions d'administratrice depuis près de cinq ans. Occupant désormais un nouveau poste au MERN, elle ne pouvait plus assurer sa présence au conseil d'administration. L'Institut lui souhaite bonne chance pour la suite.

À toutes ces personnes, l'Institut national des mines souhaite témoigner une profonde reconnaissance pour leur engagement, leur rigueur et leur intégrité 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
Il a quitté ses fonctions en décembre 2018.

Jean-François Pressé,
président-directeur général
Il a amorcé son mandat le 27 décembre 2018.

Carolle Audy,
technicienne en administration
Elle est entrée en poste le 8 janvier 2019.

Lyne Bisson,
secrétaire générale

Karine Lacroix,
conseillère en communication

Jeffrey Vaillancourt,
chargé de projet

Geneviève Rouleau,
conseillère en communication
Elle a terminé le remplacement d'un congé de maternité à la fin du mois d'avril 2018.

Valérie Bellehumeur,
chargée de projet
Elle a quitté ses fonctions en juin 2018.

Fetta Immune,
adjointe administrative
Elle a quitté ses fonctions en décembre 2018.

Chercheurs et collaborateurs associés de l'Institut national des mines

Rachel Bélisle,
professeure à la Faculté d'éducation
Département d'orientation
professionnelle, Université de Sherbrooke

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

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

Robert Marquis, géo
collaborateur à l'Institut
national des mines
Professeur associé à l'Université du
Québec en Abitibi-Témiscamingue

Bob-Antoine Jerry Méléas,
professeur
Département d'informatique et de
mathématique, Université du Québec à
Chicoutimi

David Paquin,
Ph. D., professeur titulaire
Création et nouveaux médias, Université
du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Eddy Suppeno,
professeur à la Faculté d'éducation
Département d'orientation
professionnelle, Université de Sherbrooke

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



Partenaires de l'Institut national des mines

- 48° Nord International
- Agnico Eagle Ltd, mine Goldex
- Agnico Eagle Ltd, mine Lapa
- 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 Jonquière
- 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
 - Centre de formation professionnelle de Forestville
- Commission scolaire des Navigateurs
- Commission scolaire du Fer
 - Centre de formation professionnelle de Sept-Îles
- Commission scolaire Kativik
- 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, mine Lamaque
- Fédération des cégeps
- Glencore, Fonderie Horne
- Glencore, mine Matagami
- Glencore, mine Raglan
- Newmont 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'Énergie 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 Bonterra 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 (TJCM)
- TAFE NSW Wollongong Campus | Australie
- Tata Steel Minerals Canada
- Université de Sherbrooke
- 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 2018-2019



Transformation numérique et compétences du 21^e siècle



En juin 2018, une nouvelle étude de l'Institut national des mines était publiée. Le document, intitulé *Transformation numérique et compétences du 21^e siècle pour la prospérité du Québec. Exemple de l'industrie minière*, a été conçu dans l'optique de devenir un outil de référence pour aider les entreprises minières et les établissements d'enseignement à optimiser leur capacité d'innovation afin de faire face à la transformation des emplois. Cet ouvrage a contribué également aux travaux ministériels amorcés en lien avec la transformation numérique en contexte de révolution industrielle 4.0. Il s'inscrit aussi dans le Plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur. Deux publications ont été réalisées sur le même sujet de recherche, l'une est un sommaire de gestion (version courte) et l'autre, l'ouvrage complet.



Innover pour rendre accessible l'enseignement supérieur en territoire nordique



Organisée à l'initiative du Conseil de bande de Chisasibi et avec l'appui du Secrétariat aux alliances économiques Nation Crie Abitibi-Témiscamingue (SAENCAT), une rencontre exceptionnelle sur le thème *Business and Higher Education*, rassemblant une quarantaine de passionnés de l'éducation, a permis de poser les bases d'un partenariat d'affaires entre une communauté nordique en pleine croissance démographique et des institutions d'enseignement postsecondaire bien établies dans le sud du Québec. Se déroulant sur deux jours à Eeyou Itsee, les discussions ont porté sur les moyens permettant de rendre accessible l'enseignement supérieur en territoire nordique. Elles ont également permis d'identifier les outils disponibles pour implanter le premier établissement d'enseignement supérieur sur les rives de la Grande Rivière. L'INMQ voit dans cette initiative en éducation une réelle volonté de développement économique et social sur le territoire, en réponse à une poussée démographique sans précédent. Il ne fait aucun doute que l'éducation postsecondaire est la clé permettant d'ouvrir la porte de la confiance en soi, de l'expertise et du succès.

Reconnaissance des acquis et des compétences dans le secteur minier (RAC)



L'Institut national des mines du Québec a établi un partenariat de recherche avec l'Université de Sherbrooke dans le cadre du huitième objectif de son plan stratégique 2018-2023, celui de contribuer à la promotion de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans les métiers et les professions du secteur minier. Le rapport découlant de ce partenariat s'intéresse à la RAC en formation professionnelle de niveau secondaire. Quatre programmes de formation professionnelle du secteur Mines et travaux de chantier, disposant de l'instrumentation ministérielle, sont ciblés : Forage au diamant (5253), Extraction de minerai (5261), Conduite de machines de traitement du minerai (5274) et Conduite de machinerie lourde en voirie forestière (5273).

Le rapport contextualise notamment l'importance de la RAC en traitant de l'apport que ce type de démarche peut avoir sur des enjeux d'attraction, de rétention et de mobilité de la main-d'œuvre et l'état de la situation de la RAC dans trois commissions scolaires et dans les quatre programmes mentionnés précédemment. De plus, des pistes d'action et de recherche sont présentées afin que la RAC joue pleinement son rôle dans le secteur minier.



Une dernière conférence pour M. Robert Marquis



Le 18 décembre 2018, M. Robert Marquis a prononcé sa dernière conférence en tant que président-directeur général de l'Institut national des mines. Invité par la Chambre de commerce de Val-d'Or, il a présenté lors d'un dîner-conférence les résultats d'une étude effectuée auprès de plus de 900 employés œuvrant dans toutes les sphères du secteur minier. Cette étude, mettant à contribution une vingtaine d'entreprises minières, a permis à l'Institut de livrer le premier portrait des compétences numériques des travailleuses et travailleurs du secteur minier au Québec. L'Institut n'aurait pas pu réaliser cette conférence sans l'appui et la collaboration de partenaires essentiels : l'Association minière du Québec (AMQ), le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO Mines) et le CEFRIO.

Vocational Schools



En avril 2018, l'Institut national des mines a présenté une conférence en anglais au *Nunavik mining workshop* devant plus de 150 personnes. Durant cette conférence, l'INMQ a mentionné notamment que la formation professionnelle était la voie à privilégier pour instaurer un mode d'apprentissage adapté aux jeunes du Nunavik qui envisagent une carrière valorisante au sein du secteur minier, un secteur prometteur pour le développement de ce territoire. Accordant une attention particulière et une grande importance à la sécurisation culturelle des apprenants inuits évoluant en contexte de travail, les programmes de formation minière doivent utiliser des modes d'enseignement et des outils de simulation pour favoriser la réussite des élèves sur les bancs d'école et en milieu de travail comme le soutient la publication de l'Institut *La sécurisation culturelle des autochtones en formation minière au Québec*, produite en 2017. Ce souci de sécurisation culturelle contribuera à accéder plus rapidement à un avancement professionnel favorisant un accroissement des responsabilités. Durant cette conférence, l'Institut a également souligné la pertinence d'offrir une offre de formation adaptée au Nunavik où les entreprises minières sont de plus en plus nombreuses à s'implanter et où la technologie 4.0 prend tout son sens.



Les tendances générales en formation minière 2018-2019



Pour mieux comprendre le contexte dans lequel est plongée l'industrie minière au Québec ainsi que les attentes de cette industrie par rapport aux établissements d'enseignement, l'Institut fait état dans deux publications annuelles des grandes tendances de la formation minière en lien avec le déploiement des technologies 4.0 dans le secteur minier. Ces publications ont été conçues à partir de la veille informationnelle de l'Institut et des articles publiés dans l'infolettre *MineAvenir*. Répondant au premier objectif de la planification stratégique 2018-2023, celui de documenter les tendances en formation minière au Québec, au Canada et dans le monde, cette nouvelle série de publications deviendra un outil d'aide à la prise de décision non seulement pour orienter la recherche effectuée à l'Institut, mais aussi pour orienter les besoins de formation dans les entreprises minières et dans la formation initiale et continue donnée par les établissements d'enseignement.

Plateforme Web – SAMI-PRO



La plateforme Web Système d'Apprentissage Multimédia et Interactif pour la formation PROfessionnelle (**SAMI-PRO**) a été présentée en septembre 2018 à des enseignantes et des enseignants de la Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois. Soutenant les apprentissages en français et en mathématiques, cet outil pédagogique a été initialement conçu pour les élèves de la formation professionnelle minière, mais son utilité a largement dépassé cette clientèle cible et il est maintenant offert aux élèves du secondaire. La plateforme permet un suivi de tous les élèves et de leur progression. Grâce à cet outil, il est désormais plus facile d'accéder à des programmes de formation professionnelle demandant souvent de revoir certaines notions apprises au secondaire et de les réussir. Soutenu financièrement par le ministère de l'Économie et de l'Innovation, l'Institut national des mines a proposé ce projet et lui a permis de prendre son envol avec la collaboration de partenaires importants tels que le Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ) et la Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois (CSOB), mais également le Centre de recherche SAVIE, l'Université TÉLUQ et l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

L'infolettre *MineAvenir* - les tendances en formation minière et dans le secteur minier



Une toute nouvelle formule de l'infolettre *MineAvenir* a été créée en 2018-2019. Transmise à plus de 1 000 abonnés du secteur de l'éducation et du secteur minier tous les jeudis, cette publication hebdomadaire de l'Institut national des mines propose en manchette un article inédit écrit par un des membres de l'équipe. Les articles de l'infolettre présentent les différents sujets traités à l'Institut, notamment les résultats de ses études, de ses projets pilotes et des événements auxquels l'équipe assiste. Plus d'une trentaine d'articles écrits par l'équipe en 2018-2019 et près d'une centaine d'articles écrits par d'autres organisations du Québec, du Canada et du monde ont été diffusés dans la dernière année. Technologies de la mine intelligente, compétences numériques à développer et tendances en formation notamment dans le secteur minier sont les principaux thèmes abordés.

État de situation sur les compétences numériques du secteur minier au Québec

Depuis la sortie de l'étude *Transformation numérique et compétences du 21^e siècle pour la prospérité du Québec. Exemple de l'industrie minière* en juin 2018, l'Institut national des mines a poursuivi ses travaux de recherche sur les compétences numériques. Deux études sur le sujet ont été réalisées au cours de la dernière année. La première étude présente un état de situation sur la capacité numérique du secteur minier et le virage entrepris par l'industrie minière québécoise pour s'approprier le concept d'Industrie 4.0. Cette étude, réalisée en trois volets, est composée d'une enquête auprès des dirigeantes et des dirigeants sur l'utilisation des technologies et du numérique dans les mines au Québec, des résultats sur les compétences numériques de la main-d'œuvre minière au Québec et de la présentation de quelques cas de succès d'implantation de nouvelles technologies dans des entreprises minières de la province. La deuxième étude réalisée par l'Institut prend la forme d'un référentiel de compétences axé sur les professions du secteur minier. En plus d'identifier les compétences numériques nécessaires pour les travailleuses et les travailleurs miniers, ce projet a permis d'établir le niveau de maîtrise des compétences pour les 11 postes les plus affectés par la transition 4.0, tels qu'opérateur/technicien salle de contrôle mine (sous terre), opérateur d'équipements miniers et de chargement-surface (camion, niveleuse, tracteur, pelle, chargeuse, etc.) ou mineur sous terre (équipements de production et de forage, boulonneuse, chargeuse-navette, etc.) pour ne nommer que ceux-ci. L'Institut a chapeauté ce projet de recherche en collaboration avec l'Association minière du Québec et le CSMO Mines.

Activité de réseautage – Congrès Québec Mines 2018

Plus de 80 personnes se sont réunies lors de l'activité de réseautage organisée par l'Institut national des mines au Centre des congrès de Québec. Des acteurs du secteur minier, de l'éducation et de différents ministères, notamment le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles, ont pu échanger sur la formation minière, mais également sur les projets de l'INMQ. L'événement a permis au président-directeur général de l'Institut, M. Robert Marquis, de présenter la toute nouvelle planification stratégique 2018-2023 et les objectifs ambitieux de l'organisation.

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

+ de **45** publications;
 + de **4 000** abonnés à nos réseaux;
 + de **5** conférences.



SIM SÉNÉGAL 2018

Ayant pour thème *Les mines et la géologie*, ce congrès se consacre à l'expansion du secteur minier en Afrique de l'Ouest et a accueilli plus de 3 000 participants. Pour l'édition tenue à Dakar, en République du Sénégal, du 6 au 8 novembre 2018, le Canada était le pays d'honneur. L'Institut national des mines, en collaboration avec le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, a mandaté le coordonnateur aux Services internationaux du collège, Stéphane Labrecque, afin qu'il agisse à titre d'observateur et de représentant de l'Institut dans la délégation canadienne.



Consumer Electronics Show (CES)



L'année 2019 a démarré en force avec une participation au *Consumer Electronics Show*, tenu à Las Vegas en janvier. Il s'agissait d'une première mission de l'Institut national des mines à cet imposant congrès accueillant plus de 4 500 exposants, spécialistes de l'innovation technologique, ainsi que 180 000 participantes et participants. L'Institut a pu notamment découvrir de nouvelles plateformes éducatives, des innovations technologiques facilitant le travail de l'enseignant ainsi que des technologies favorisant l'accès à la formation. Un rapport de mission interne a été déposé au conseil d'administration et, par la suite, des articles ont été publiés dans l'infolettre *MineAvenir*.

Avis ministériel sur la présence d'outils de simulation au Québec



L'Institut est en fin de production d'un avis ministériel sur les outils de simulation pour la formation minière au Québec. Inspirée fortement de la mission au *Consumer Electronics Show* en janvier 2019, mais également des résultats préliminaires du portrait des simulateurs d'engins miniers présents au Québec dans le secteur minier et dans le secteur de l'éducation, la version préliminaire de l'avis ministériel a été présentée au conseil d'administration le 26 février 2019, à Québec. Pour faire suite aux commentaires des membres du conseil, des modifications ont été apportées et une seconde version sera présentée à nouveau au conseil d'administration lors de la réunion du 22 mai 2019, à Montréal. Cet avis sera présenté sous peu au ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Des vidéos pédagogiques à découvrir



Deux projets pédagogiques utilisant la vidéo ont été réalisés à l'Institut en 2018-2019. Ayant connu une forte popularité en 2018, les capsules vidéo 360 degrés servent désormais comme outil pédagogique en classe. Un questionnaire a été élaboré mettant en valeur les métiers et les professions du secteur minier présentés. De plus, en partenariat avec l'Unité d'enseignement et de recherche en création et nouveaux médias de l'Université du Québec en Abitibi Témiscamingue, une vidéo interactive à vocation pédagogique a été tournée à la mine Westwood d'IAMGOLD. Elle sera destinée à appuyer la formation continue offerte au collégial pour les superviseurs de premier niveau en contexte minier. Les concepts de base d'une communication efficace sont présentés. Évidemment, le sujet présenté ne s'applique pas uniquement aux superviseurs de premier niveau dans le secteur minier, mais à tous ceux et celles qui désirent mieux communiquer au travail.



Webinaire sur la pédagogie numérique dans le secteur minier

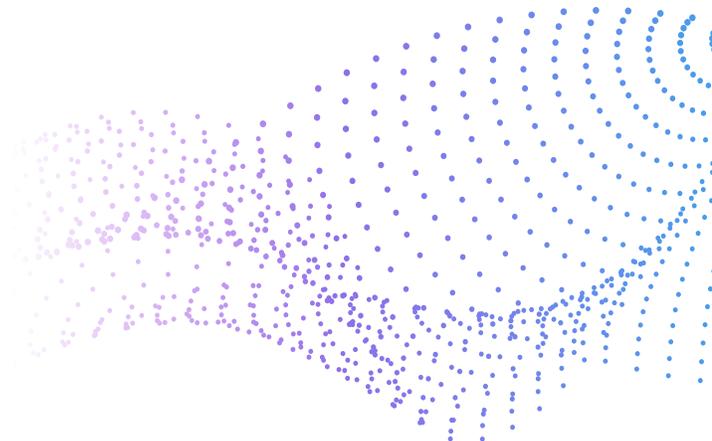


Dans le cadre du Colloque FMTM (formation modulaire du travailleur minier), l'Institut national des mines a offert une conférence sur la pédagogie numérique dans le secteur minier, les caractéristiques de la formation par simulation, les types de simulateurs et leur fiabilité, la simulation et ses avantages, l'évolution des modes d'enseignement et le rôle de l'enseignant ou du formateur dans cette nouvelle réalité numérique. L'événement s'est tenu le 14 juin 2018 devant près d'une centaine de formateurs dans le secteur minier. En simultanément, la conférence a été présentée en direct pour les internautes et est toujours disponible sur le site Web de l'Institut.

Conférence sur les compétences du 21^e siècle - regard sur les métiers et les professions du futur !



L'Institut national des mines a offert une conférence lors du Colloque sur l'approche orientante, organisé par l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle. Intitulée *Les compétences du 21^e siècle: regard sur les métiers et les professions du futur*, la conférence a reçu un accueil chaleureux et a su surprendre la quarantaine de participants. De plus, les résultats préliminaires du référentiel sur les compétences du secteur minier 4.0 ont également été présentés. La conférence a permis d'offrir aux participantes et aux participants la nouvelle activité pédagogique à réaliser en classe avec l'aide de lunettes virtuelles et de vidéos 360 degrés produites par l'Institut en 2017; une façon originale de découvrir les métiers et les professions du secteur minier.



RÉSULTATS RELATIFS AUX OBJECTIFS DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2018-2023





Cette section a pour objectif de présenter les résultats de l'Institut national des mines relatifs à l'atteinte des cibles établies dans sa planification stratégique 2018-2023.

Tableau sommaire

Objectif	Indicateur	Cible prévue au plan stratégique	Résultats 2018-2019	Page
Orientation 1 : Connaître les tendances en formation minière				
Objectif 1 : Documenter les tendances innovantes en formation minière à l'échelle mondiale par des activités de veille	Nombre de publications sur les tendances	Cible annuelle : 2 publications par année	Résultat atteint	30
Objectif 2 : Analyser les tendances en innovation susceptibles d'avoir un impact sur la formation minière au Québec	Production de rapports d'analyse des tendances	Cible annuelle : 1 rapport par année	Résultat atteint	30
Orientation 2 : Diffuser les tendances innovantes en formation minière				
Objectif 3 : Promouvoir le résultat des travaux de l'Institut auprès des partenaires institutionnels et corporatifs lors d'événements ciblés et sur des thèmes documentés	Nombre de partenaires institutionnels et corporatifs rejoints	Cible annuelle : 5 partenaires par année	Résultat atteint	31
Orientation 3 : Contribuer à l'actualisation de l'offre de formation				
Objectif 4 : Réaliser des études prévisionnelles et prospectives pour l'élaboration et la mise à jour d'un référentiel de compétences recherchées	Nombre d'études produites	Cible annuelle : 2 études par année	Résultat atteint	32
Objectif 5 : Réaliser des projets pilotes visant la diversification des modes d'enseignement	Nombre de projets	Cible annuelle : 1 projet tous les deux ans	Résultat atteint	33
Objectif 6 : Soumettre des avis au ministre pour faire évoluer l'offre de formation	Nombre d'avis	Cible annuelle : 1 avis par année	Résultat atteint – une rencontre avec le ministre se réalisera prochainement selon ses disponibilités	33
Orientation 4 : Contribuer à l'attraction d'une main-d'œuvre diversifiée dans les métiers et les professions du secteur minier				
Objectif 7 : Réaliser des activités de promotion avec des partenaires	Nombre d'activités de promotion avec des partenaires	Cible annuelle : 3 activités réalisées en partenariat par année	Résultat atteint	34
Objectif 8 : Contribuer à la promotion de la Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans les métiers et les professions du secteur minier	Nombre d'organismes rejoints dans les activités de promotion de la RAC	Cible annuelle : 1 nouvel organisme par année	Résultat atteint	35
Objectif 9 : Contribuer à la promotion internationale de la formation minière offerte au Québec	Nombre d'activités de promotion	Cible annuelle : 2 activités par année	Résultat atteint	35

Enjeu 1

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

Orientation 1

Connaître les tendances en formation minière

Axe d'intervention 1

Identification des tendances en innovation

Objectif 1

Documenter les tendances innovantes en formation minière à l'échelle mondiale par des activités de veille

Indicateur

Nombre de publications sur les tendances

Cible annuelle :
2 publications par année

Résultat atteint. Ressources utilisées : 992 heures

2018-2019

Rapport sur les tendances en formation minière 2018 (janvier 2019)
Recension de la veille informationnelle du 11 janvier 2018 au 28 juin 2018

Rapport sur les tendances en formation minière 2018-2019 (mars 2019)
Recension de la veille informationnelle du 13 septembre 2018 au 31 janvier 2019

Objectif 2

Analyser les tendances en innovation susceptibles d'avoir un impact sur la formation minière au Québec

Indicateur

Production de rapports d'analyse des tendances

Cible annuelle :
1 rapport par année

Résultat atteint. Ressources utilisées : 1 165 heures

2018-2019

Transformation numérique et compétences du 21^e siècle pour la prospérité du Québec. Exemple de l'industrie minière – sommaire de gestion (juin 2018)

Transformation numérique et compétences du 21^e siècle pour la prospérité du Québec. Exemple de l'industrie minière – ouvrage complet (juin 2018)



Orientation 2

Diffuser les tendances innovantes en formation minière

Axe d'intervention 2

Représentation stratégique ciblée

Objectif 3

Promouvoir le résultat des travaux de l'Institut auprès des partenaires institutionnels et corporatifs lors d'événements ciblés et sur des thèmes documentés

Indicateur

Nombre de partenaires institutionnels et corporatifs rejoints

Cible annuelle :
5 partenaires par année

Résultat atteint et même dépassé. Ressources utilisées : 890 heures

2018-2019

Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole - section Amos
Semaine minière – salon des exposants (avril 2018)

Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole - section Val-d'Or
Semaine minière – salon des exposants (avril 2018)

Association pour l'enseignement de la science et de la technologie au Québec
Journée des TTP – salon des exposants (avril 2018)

**Conseil de bande de Chisasibi et Secrétariat aux alliances économiques
Nation Crie Abitibi-Témiscamingue (SAENCAT)**
Journée *Business and Higher Education* – partenariats et échanges (avril 2018)

Revue *Ressources Mines et industrie*
5 parutions par année

Ordre des conseillères et conseillers d'orientation du Québec
Colloque – salon des exposants, à Saint-Hyacinthe (juin 2018)

Centre de formation professionnelle Val-d'Or
Conférence donnée et webinar en direct au Colloque des formateurs FMTM :
Formation modulaire du travailleur minier (juin 2018)

CSMO Mines et Association minière du Québec
Salon national de l'éducation de Montréal – exposants (octobre 2018)

Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles
Congrès Québec mines – activité de réseautage et salon des exposants, à Québec
(novembre 2018)

Chambre de commerce de Val-d'Or
Dîner-conférence et webinar (décembre 2018)

Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP)
Colloque sur l'approche orientante – conférence donnée et salon des exposants,
à Victoriaville (mars 2019)

Infolettre *MineAvenir*
Près de 800 abonnés de cette publication hebdomadaire de l'Institut national des mines qui présente chaque semaine un article écrit par l'équipe de l'INMQ, notamment la présentation des travaux de l'INMQ.



Enjeu 2

L'actualisation de l'offre de formation

Orientation 3

Contribuer à l'actualisation de l'offre de formation

Axe d'intervention 3

Identification de nouvelles compétences

Objectif 4

Réaliser des études prévisionnelles et prospectives pour l'élaboration et la mise à jour d'un référentiel de compétences recherchées

Indicateur

Nombre d'études produites

Cible annuelle :
2 études par année

Résultat atteint. Ressources utilisées : 1 349 heures

2018-2019

Portrait numérique de la main-d'œuvre et des entreprises minières (mars 2019)

Référentiel de compétences (mars 2019)



Axe d'intervention 4

Diversification des modes d'enseignement

Objectif 5

Réaliser des projets pilotes visant la diversification des modes d'enseignement

Indicateur

Nombre de projets

**Cible annuelle :
1 projet tous les deux ans**

Résultat atteint. Ressources utilisées : 948 heures

2018-2019

SAMI-PRO (septembre 2018)

Lancement du projet SAMI-PRO, destiné à la clientèle de la formation professionnelle minière

Vidéo interactive (mars 2019)

Formation en ligne sur les notions de communication en contexte minier

Activité pédagogique sur vidéo 360 degrés (mars 2019)

Présentation des métiers et des professions du secteur minier

Objectif 6

Soumettre des avis au ministre pour faire évoluer l'offre de formation

Indicateur

Nombre d'avis

**Cible annuelle :
1 avis par année**

Résultat atteint. Ressources utilisées : 1 038 heures

2018-2019

Avis sur les outils de simulation

Version préliminaire présentée au conseil d'administration du 26 février 2019 et dépôt officiel incessamment au ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Enjeu 3

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

Orientation 4

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

Axe d'intervention 5

Promotion nationale des métiers et des professions

Objectif 7

Réaliser des activités de promotion avec des partenaires

Indicateur

Nombre d'activités de promotion avec des partenaires

Cible annuelle : 3 activités réalisées en partenariat

Résultat atteint et même dépassé. Ressources utilisées : 697 heures

2018-2019

Infolettre *MineAvenir*

Près de 800 abonnés de cette publication hebdomadaire de l'Institut national des mines qui présente chaque semaine un article écrit par l'équipe de l'INMQ, notamment des portraits de travailleuses et de travailleurs

Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole - section Amos

Semaine minière – salon des exposants (avril 2018)

Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole - section Val-d'Or

Semaine minière – salon des exposants (avril 2018)

Association pour l'enseignement de la science et de la technologie au Québec

Journée des TTP – salon des exposants (avril 2018)

Revue *Ressources Mines et industrie*

Édition spéciale sur les métiers et les professions dans le secteur minier

Ordre des conseillères et conseillers d'orientation du Québec

Colloque – salon des exposants (juin 2018)

CSMO Mines et Association minière du Québec

Salon national de l'éducation de Montréal – exposants (octobre 2018)

Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP)

Colloque sur l'approche orientante – conférence donnée et salon des exposants (mars 2019) ainsi que des articles présentant des portraits de travailleuses et de travailleurs du secteur minier dans la revue *L'Informateur*

Zoom minier

En partenariat avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre Mines (CSMO Mines)

Mines et vie

En partenariat avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre Mines (CSMO Mines)

Monemploi.com

Diffusion de vidéos présentant des métiers et des professions

Guide Choisir

Diffusion de publicités de l'Institut national des mines



Axe d'intervention 5

Promotion nationale des métiers et des professions

Objectif 8

Contribuer à la promotion de la Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans les métiers et les professions du secteur minier

Indicateur

Nombre d'organismes rejoints dans les activités de promotion de la RAC

Cible annuelle : 1 nouvel organisme par année

Résultat atteint et même dépassé. Ressources utilisées : 685 heures

2018-2019

Université de Sherbrooke

Rapport sur la reconnaissance des acquis et des compétences en formation minière de niveau secondaire RAC (mars 2019)

Les commissions scolaires qui ont contribué à la recherche :

Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois

Centre de formation professionnelle Val-d'Or

Commission de la Baie-James

Centre de formation professionnelle Baie-James

Commission scolaire de l'Estuaire

Centre de formation professionnelle de Forestville

Axe d'intervention 6

Promotion internationale de la formation offerte par les établissements d'enseignement du Québec

Objectif 9

Contribuer à la promotion internationale de la formation minière offerte au Québec

Indicateur

Nombre d'activités de promotion

Cible annuelle : 2 activités par année

Résultat atteint et même dépassé. Ressources utilisées : 545 heures

2018-2019

48° Nord International (mai 2018)

Délégation du Chili
Délégation du Bénin

Société géologique de France (juin 2018)

Trois articles écrits dans la revue Géologue

SIM Sénégal (novembre 2018)



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 2018-2019. La répartition des ressources au 31 mars 2019¹ est présentée au tableau suivant.

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteurs d'activité	2018-2019	2017-2018	Écart
Direction générale et conseil d'administration	1	1	0
Projets, recherches et analyses	1	2	1
Administration	2	2	0
Communication	1	1	0

HEURES RÉMUNÉRÉES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteurs d'activité	Heures rémunérées 2018-2019	Heures rémunérées 2017-2018	Écart
Direction générale et conseil d'administration	1 820	1 820	0
Projets, recherches et analyses	2 240	2 877	-637
Administration	2 520	2 312	208
Communication	1 729	1 820	-91
Total en heures rémunérées²	8 309	8 829	-520
Total en ETC transposés³ (total des heures / 1 826,3 heures) ⁴	4,56	4,85	-029

Dans la section Résultats relatifs aux objectifs de la planification stratégique 2018-2023 de ce rapport, l'Institut présente également une association entre les résultats atteints pour chacun des objectifs ciblés par le plan stratégique ainsi que les ressources humaines affectées aux différents projets.

1. Nombre de personnes occupant un poste permanent ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires, au 31 mars 2019.

2. 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.

3. 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.

4. 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.



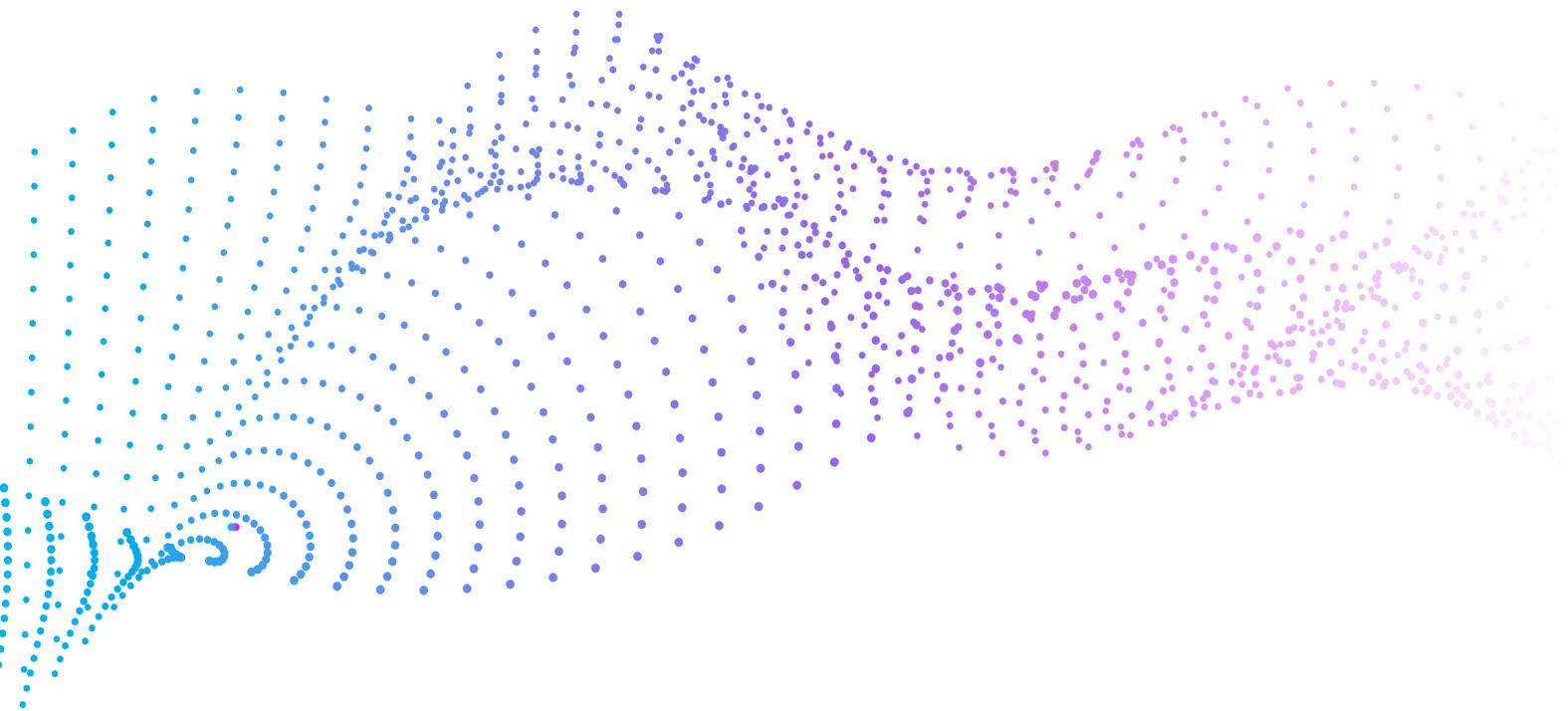
FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL

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. Au cours de la dernière année, huit formations ont été données aux membres de l'équipe de l'Institut national des mines.

De plus, le recours ponctuel à des ressources externes demeure incontournable afin d'assurer la réalisation de certains projets prévus au plan d'action 2018-2019 et de traiter différents dossiers particuliers pour lesquels l'Institut national des mines ne dispose pas de l'effectif ou de l'expertise nécessaire à l'interne.

INDICATEUR DU TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE (TAUX DE ROULEMENT) DU PERSONNEL PERMANENT

Le taux de départ volontaire de la fonction publique est le rapport entre le nombre d'employées et d'employés permanents, c'est-à-dire le nombre de personnes engagées sur une base permanente (temporaires et permanents), qui ont volontairement quitté l'organisation (démission ou retraite) durant une période de référence. Les employées et employés de l'Institut national des mines occupent des postes contractuels. On compte cinq employées et employés à temps plein et une à temps partiel. Cette année, trois personnes ont quitté l'organisation : deux démissions et une mutation au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur en vue de la retraite.





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

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 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) 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 2018-2019.

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF EN HEURES RÉMUNÉRÉES POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} AVRIL 2018 AU 31 MARS 2019

Catégories d'emploi ¹	Heures travaillées	Heures supplémentaires	Total des heures rémunérées	Total en ETC transposé	Nombre d'employés au 31 mars 2019
Personnel d'encadrement	492	0	492	0,27	1
Personnel professionnel	4 697	0	4 697	2,58	2
Personnel infirmier	0	0	0	0	0
Personnel enseignant	0	0	0	0	0
Personnel de bureau, technicien et assimilé	1 820	0	1 820	1	1
Agents de la paix	0	0	0	0	0
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	4

CONTRATS DE SERVICE

Pour la gestion et le contrôle de ses effectifs, l'Institut s'appuie sur 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 2018 ET LE 31 MARS 2019

	Nombre	Valeur (\$)
Contrats de service avec une personne physique ²	0	0
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique ³	2	94 493
Total des contrats de service	2	94 493

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

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

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



Ressources financières

Les dépenses reliées aux services professionnels, totalisant 261 892 \$ en 2018-2019 pour la réalisation des actions prévues au plan stratégique 2018-2023, sont comparables à celles de l'exercice 2017-2018, qui étaient de 323 661 \$.

Ressources informationnelles

Depuis le 1^{er} avril 2018, l'Institut national des mines bénéficie d'infrastructures informatiques qui assurent la pérennité des données, privilégient son autonomie et contribuent à une saine gestion des fonds publics.

Le réseau ainsi que le parc informatique sont maintenus à jour grâce à un service de technicien en informatique issu d'une entente avec le Service aux entreprises du Centre de formation professionnelle Val-d'Or de la Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois. Rappelons que les bureaux de l'Institut sont situés dans ce centre de formation et que le technicien est l'un de leurs employés, ce qui offre une proximité et une disponibilité maximales qui répondent bien aux besoins de notre organisme.

PRINCIPAL PROJET EN RESSOURCES INFORMATIONNELLES DES AUTRES RESSOURCES Y ÉTANT AFFECTÉES

SITE WEB

L'Institut a fait valoir auprès du Secrétariat à la communication gouvernementale (SCG) que son site Web actuel présentait des problèmes technologiques (mobilité, temps de chargement) et qu'il nuisait à l'atteinte des objectifs de son plan stratégique 2018-2023. Puisque la migration des contenus du site Web de l'Institut national des mines du Québec vers Québec.ca n'était pas prévue à court terme, l'Institut a demandé une autorisation spéciale pour aller de l'avant dans la mise en place d'un nouveau site.

L'Institut est heureux d'annoncer que le SCG a émis un avis favorable conditionnel à la refonte du site Web de l'INMQ et a demandé :

- que les travaux soient réalisés en conformité avec les orientations de la Stratégie de communication numérique adoptée par le Conseil des ministres en décembre 2016;
- que le site mis en ligne s'apparente à Québec.ca, notamment sur le plan des interfaces et de la feuille de style;
- que les travaux soient réalisés en considérant une éventuelle migration des contenus du site vers Québec.ca;
- que le SCG soit informé de l'avancement des travaux à chaque grand jalon du projet.

Par ailleurs, dans le but de bien orienter les travaux de l'INMQ, la Direction des communications numériques gouvernementales a commenté le projet d'appel d'offres et le cahier des charges qui seront utilisés pour procéder à l'appel d'offres nécessaire pour mener à terme ce projet.

Tout est maintenant en place pour que l'Institut réalise en 2019-2020 toutes les étapes requises pour l'atteinte de ce nouvel objectif.



LES ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers ont été intégrés dans leur intégralité au présent rapport à la suite de leur adoption par le conseil d'administration, le 22 mai 2019.

Table des matières

Rapport de la direction	41
Rapport de l'auditeur indépendant	42
État des résultats et de l'excédent cumulé	44
État de la situation financière	45
État de la variation des actifs financiers nets	46
État des flux de trésorerie	47
Notes complémentaires	48



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 des 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.

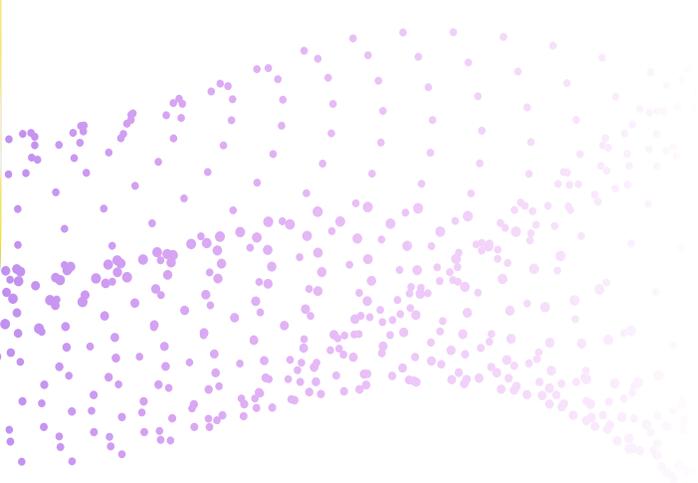
Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il approuve les états financiers. Il est assisté dans ses responsabilités par le comité d'audit, dont les membres ne font pas partie de la direction. 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 d'audit généralement reconnues du Canada, 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



Jean-François Pressé
Val-d'Or, le 22 mai 2019





RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À l'assemblée nationale

Rapport sur l'audit des états financiers

Opinion

J'ai effectué l'audit des états financiers de l'Institut national des mines (« l'Institut »), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2019, 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 que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À mon avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Institut au 31 mars 2019, 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.

Fondement de l'opinion

J'ai effectué mon audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui m'incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Je suis indépendante de l'Institut conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et je me suis acquittée des autres responsabilités déontologiques qui m'incombent selon ces règles. J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des 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.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de l'Institut à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider l'Institut ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'Institut.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Mes objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant mon opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.



Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, j'exerce mon jugement professionnel et je fais preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- j'identifie et évalue les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, je conçois et mets en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunis des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder mon opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- j'acquies une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées dans les circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'Institut;
- j'apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;
- je tire une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'Institut à poursuivre son exploitation. Si je conclus à l'existence d'une incertitude significative, je suis tenue d'attirer l'attention des lecteurs de mon rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Mes conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de mon rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'Institut à cesser son exploitation;
- j'évalue la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécie si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Je communique aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et mes constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que j'aurais relevée au cours de mon audit.

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
Directeur principal

Montréal, le 22 mai 2019



Institut national des mines

ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT CUMULÉ

DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2019

	2019 Budget	2019 Réel	2018 Réel
	\$	\$	\$
REVENUS			
Contribution du gouvernement du Québec	970 000	970 000	970 000
Intérêts	4 500	5 979	4 836
	974 500	975 979	974 836
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux	596 127	549 897	581 268
Services professionnels	330 210	261 892	323 661
Frais de déplacement	81 000	73 825	116 992
Publicité et communication	38 000	39 994	34 889
Perte à la cession d'immobilisations corporelles	-	-	23 940
Amortissement des immobilisations corporelles	18 000	21 953	15 731
Fournitures et approvisionnements	29 500	16 434	17 369
Frais de formation	6 000	3 863	3 971
Frais de représentation	3 915	2 308	230
Frais financiers	1 100	752	542
	1 103 852	970 918	1 118 593
(DÉFICIT) EXCÉDENT DE L'EXERCICE	(129 352)	5 061	(143 757)
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	484 234	484 234	627 991
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	354 882	489 295	484 234

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.



Institut national des mines

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

AU 31 MARS 2019

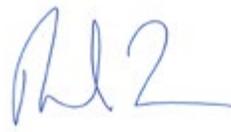
	2019	2018
	\$	\$
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie	453 732	442 154
Comptes à recevoir (note 3)	62 561	67 526
Stocks destinés à la revente	229	864
	516 522	510 544
PASSIFS		
Créditeurs et charges à payer (note 4)	142 222	130 795
ACTIFS FINANCIERS NETS	374 300	379 749
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 6)	94 070	101 006
Charges payées d'avance	20 925	3 479
	114 995	104 485
EXCÉDENT CUMULÉ	489 295	484 234
Obligations contractuelles (note 10)		

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration



M. Guy Belleau
Président du conseil d'administration



M. Michel Laplace
Président du comité d'audit



Institut national des mines

ÉTAT DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS

DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2019

	2019 Budget	2019 Réel	2018 Réel
	\$	\$	\$
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE	(129 352)	5 061	(143 757)
Amortissement des immobilisations corporelles	18 000	21 953	15 731
Perte à la cession d'immobilisations corporelles		-	23 940
Acquisition d'immobilisations corporelles		(15 017)	(108 732)
	18 000	6 936	(69 061)
Variation de charges payées d'avance	(750)	(17 446)	38 127
DIMINUTION DES ACTIFS FINANCIERS NETS	(112 102)	(5 449)	(174 691)
ACTIFS FINANCIERS NETS AU DÉBUT DE L'EXERCICE	379 749	379 749	554 440
ACTIFS FINANCIERS NETS À LA FIN DE L'EXERCICE	267 647	374 300	379 749

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 2019

	2019	2018
	\$	\$
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Excédent (déficit) de l'exercice	5 061	(143 757)
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	21 953	15 731
Perte à la cession d'immobilisations corporelles	-	23 940
	27 014	(104 086)
Variation des actifs et des passifs liés au fonctionnement :		
Comptes à recevoir	4 965	(30 369)
Stocks destinés à la revente	635	1 143
Créditeurs et charges à payer	11 427	11 109
Charges payées d'avance	(17 446)	38 127
	(419)	20 010
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	26 595	(84 076)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles	(15 017)	(108 732)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(15 017)	(108 732)
Augmentation (diminution) de la trésorerie	11 578	(192 808)
TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	442 154	634 962
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	453 732	442 154

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Institut national des mines

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2019

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'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 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 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.

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.



2. Principales méthodes comptables (suite)

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 comptes clients sont classés 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.

Opérations interentités

Les opérations interentités sont des opérations conclues entre entités contrôlées par le gouvernement du Québec ou soumises 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.

Constataion des revenus

Contribution du gouvernement du Québec

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.

Actifs financiers

Trésorerie

La trésorerie se compose de l'encaisse.

Passifs

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.



2. Principales méthodes comptables (suite)

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.

3. Comptes à recevoir

	2019	2018
	\$	\$
Comptes clients	16 776	-
Taxes à la consommation à recevoir	45 785	67 526
	62 561	67 526

4. Crédoiteurs et charges à payer

	2019	2018
	\$	\$
Fournisseurs	79 067	56 326
Traitements	48 920	54 861
Avantages sociaux	14 235	19 608
	142 222	130 795

5. Marge de crédit

L'Institut dispose d'une marge de crédit commerciale d'un montant autorisé de 50 000 \$ (50 000 \$ en 2018) 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 2019, le taux est de 9,45 % (2018 : 8,95 %) et le solde à payer est de 8 508 \$ (2018 : 17 \$), inclus à la rubrique Fournisseurs du poste Crédoiteurs et charges à payer.



6. Immobilisations corporelles

	Amélioration locative	Équipement de bureau	Informatique et logiciels	2019
COÛT				
Solde au début	90 969	24 550	68 921	184 440
Acquisition	-	-	15 017	15 017
Radiation	-	-	(17 107)	(17 107)
Solde à la fin	90 969	24 550	66 831	182 350
AMORTISSEMENT CUMULÉ				
Solde au début	8 729	23 463	51 242	83 434
Amortissement	13 013	756	8 184	21 953
Radiation	-	-	(17 107)	(17 107)
Solde à la fin	21 742	24 219	42 319	88 280
VALEUR COMPTABLE NETTE	69 227	331	24 512	94 070

	Amélioration locative	Équipement de bureau	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	11 633	926	3 172	15 731
Disposition	(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



7. Avantages sociaux futurs

Régime 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 (RRPE) et au décès. Au 1^{er} janvier 2019, le taux de cotisation pour le Régime de retraite du personnel d'encadrement de la fonction publique et le RRAS qui fait partie du RRPE est demeuré 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 2019 (2,97% au 1^{er} janvier 2018) 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 2019 correspondant à 5,94% de la masse salariale admissible (5,94% de la masse salariale admissible pour l'année civile 2018).

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 30 368 \$ (2018 : 39 001 \$). 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. Les seuls actifs financiers de l'Institut qui sont exposés au risque de crédit sont la trésorerie et les comptes clients.

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 notations nationales.

La direction estime que le risque de crédit relativement aux débiteurs est limité en raison de la qualité du crédit des parties auxquelles du crédit est consenti.

Au 31 mars 2019, l'exposition maximale au risque de crédit relativement à la trésorerie et aux comptes clients correspond à sa valeur comptable.

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 du 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.



8. Gestion des risques liés aux instruments financiers (suite)

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 2019, le risque de taux d'intérêt est minime puisque le solde de la marge de crédit est peu élevé au 31 mars 2019 et que celle-ci est très peu utilisée en cours d'exercice.

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 ces entités. Les principaux dirigeants sont composés des membres du conseil d'administration 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 2019 se décrit comme suit : un loyer d'une valeur de 14 228 \$ (2018 : 13 990 \$) et l'entretien ménager d'une valeur de 1 680 \$ (2018 : 1 652 \$). 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 60 955 \$ (2018 : 68 945 \$) et échéant jusqu'en mars 2020.

GOUVERNANCE DE
L'INSTITUT NATIONAL
DES MINES





AU SUJET DES COMITÉS

L'Institut national des mines compte cinq comités. La composition respective de ces comités a été revue en septembre 2018 pour tenir compte de l'arrivée du nouveau président et de trois membres du conseil nommés par le décret 1144-2018, le 15 août 2018. Cette section présente un résumé des activités de chacun de ces comités au cours de l'exercice 2018-2019.

Comité d'audit

Le comité d'audit de l'Institut national des mines est composé de quatre membres du conseil d'administration et du président-directeur général. La secrétaire générale agit, sans droit de vote, à titre de secrétaire de ce comité. Chaque membre 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 à certaines rencontres du comité d'audit dans le cadre de son mandat d'audit des états financiers annuels. Les principaux sujets abordés au cours de ces rencontres ont été :

- la présentation du plan d'audit 2018-2019 par le Vérificateur général du Québec;
- la présentation faite par les représentants du Vérificateur général du Québec sur le résultat de l'audit des états financiers clos le 31 mars 2018;
- l'analyse des prévisions budgétaires 2018-2019 en lien avec l'atteinte des objectifs de la planification stratégique;
- l'approbation des dépenses 2018-2019 du président du conseil dans l'exercice de ses fonctions.

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. La secrétaire générale agit, sans droit de vote, à titre de secrétaire de ce comité. En 2018-2019, les travaux du comité ont porté sur les sujets suivants :

- la révision du Règlement sur la gestion de l'effectif;
- les descriptions de tâche pour chacun des postes de travail au sein de l'Institut;
- l'effectif de l'Institut pour pallier le récent départ d'un membre du personnel par l'ajout d'une ressource externe pour une période déterminée;
- la réalisation de tous les profils de poste de l'Institut;
- le projet de politique interne concernant l'usage et la consommation de drogues, d'alcool, de médicaments et de toutes substances psychoactives;
- l'affichage de deux postes et la constitution des comités de sélection;
- la révision de certains éléments du Règlement sur les conditions de travail du personnel professionnel et de soutien;
- l'analyse de la mise en place d'un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) comme le prescrit la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (R-17.0.1).

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 2018-2019, lors de la rencontre tenue le 7 mai 2018, le comité a adopté le nouveau plan de communication en lien avec la nouvelle planification stratégique. De plus, un plan d'action annuel a été présenté ainsi que le bulletin d'information *MineAvenir* et les thèmes de recherche à privilégier pour l'année 2018-2019.

Comité d'analyse de projets

Le comité de planification stratégique a été fusionné avec le comité d'analyse de projets en septembre 2018. Le chargé de projet agit, sans droit de vote, à titre de secrétaire de ce comité. Le nouveau comité d'analyse de projets de l'Institut est composé de six membres du conseil et du président-directeur général. Le comité a tenu une réunion en 2018-2019. Les sujets traités par ce comité en 2018-2019 ont porté sur :

- l'analyse des projets en cours;
- la préparation du plan d'action 2018-2019 en lien avec le nouveau plan stratégique 2018-2023.

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 de deux autres membres du conseil d'administration. Il a un rôle de vigie au regard du respect des principes d'éthique et des règles générales de déontologie dévolus aux membres d'un conseil d'administration d'un organisme par la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (L.R.Q., c. M-30) et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (décret n° 824-98, 1998 GO 2, 3474), ainsi que de ceux établis dans le Règlement sur le code d'éthique et de déontologie de l'Institut national des mines.

Il a également comme responsabilité la mise à jour et l'application du Règlement sur les règles de régie interne qui vise à encadrer le fonctionnement du conseil d'administration, d'en préciser le rôle et celui de ses dirigeants, en conformité avec les lois et règlements qui régissent l'Institut.

Aucune réunion ne s'est tenue en 2018-2019, mais une mise à jour du règlement de régie interne du conseil d'administration est prévue pour l'exercice 2019-2020.



Autres exigences :

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020

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

En septembre 2018, l'Institut national des mines a participé à un événement, à Eeyou Itshee, organisé à l'initiative du Conseil de bande de Chisasibi et avec l'appui du Secrétariat aux alliances économiques Nation Crie Abitibi-Témiscamingue. Rassemblant des acteurs de l'éducation, cette rencontre a permis de poser les bases d'un partenariat d'affaires entre une communauté nordique en pleine croissance démographique et des institutions d'enseignement postsecondaire bien établies dans le sud du Québec. Il s'agit d'une implication de l'Institut national des mines afin de contribuer notamment à dynamiser les collectivités.

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Conformément à l'article 19 de la Loi sur l'Institut national des mines et en considérant le nouveau Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques 2018-2023, 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'Institut national des mines respecte la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (L.R.Q., c. A-2.01).

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.



EMPLOI ET QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

Les ministères et organismes soumis à la Loi sur l'administration publique ont la responsabilité de veiller à appliquer la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, adoptée en 2011. Les ministères et organismes doivent rendre compte des éléments présentés dans les tableaux suivants.

Tableau 1 – Comité permanent et mandataire

Avez-vous un mandataire ?	Non
Combien d'employées et employés votre organisation compte-t-elle ?	Moins de cinquante
Avez-vous un comité permanent ?	Non
Si oui, y a-t-il des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice ? Si oui, combien ?	Ne s'applique pas

Tableau 2 – Statut de la politique linguistique institutionnelle

Votre ministère ou organisme a-t-il adopté une politique linguistique institutionnelle ? Si oui, à quelle date a-t-elle été approuvée par la plus haute autorité de votre organisme après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française ?	Oui, 21 septembre 2017
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée ? Si oui, à quelle date les modifications ont-elles été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisme après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française ?	Non

Tableau 3 – Implantation de la politique linguistique institutionnelle

Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle ? Si oui, expliquez lesquelles.	Non
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour faire connaître votre politique linguistique et pour former le personnel quant à son application ?	Réaliser une activité d'une heure pour présenter la politique linguistique et l'importance qu'accorde l'organisation à son application



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 du 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 du président-directeur général de l'Institut a été transmise à cet effet à tout le personnel 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.

Bilan des demandes reçues et traitées pour l'année financière 2018-2019

Nombre total de demandes reçues	2
--	---

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

Nature des demandes traitées au cours de l'année financière

Délais de traitement	Demandes d'accès		Rectifications (nombre)
	Documents administratifs (nombre)	Renseignements personnels (nombre)	
0 à 20 jours	2	0	0
21 à 30 jours	0	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	2	0	0



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

Décision rendue	Demandes d'accès		Rectifications (nombre)	Dispositions de la Loi invoquées ↓
	Documents administratifs (nombre)	Renseignements personnels (nombre)		
Acceptée (entièrement)	2	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 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 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. Deux demandes d'accès aux documents en vertu de la Loi ont été adressées à l'Institut durant l'année 2018-2019.

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

Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

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 », qui facilite l'accès à l'information concernant l'organisation.



ANNEXES

Code d'éthique et de déontologie des administratrices et des administrateurs publics

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 a été dûment adopté le 25 novembre 2010, par la résolution INM1011-020. 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.

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 fait 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 élective 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 n° 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'acquitte 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 employées et employés

Préambule

L'Institut national des mines, ci-après 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.



Définitions (suite)

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

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, 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 ses 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 a 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 n° 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 a 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 a cessé d'occuper un emploi ou de remplir des fonctions au sein de l'Institut.

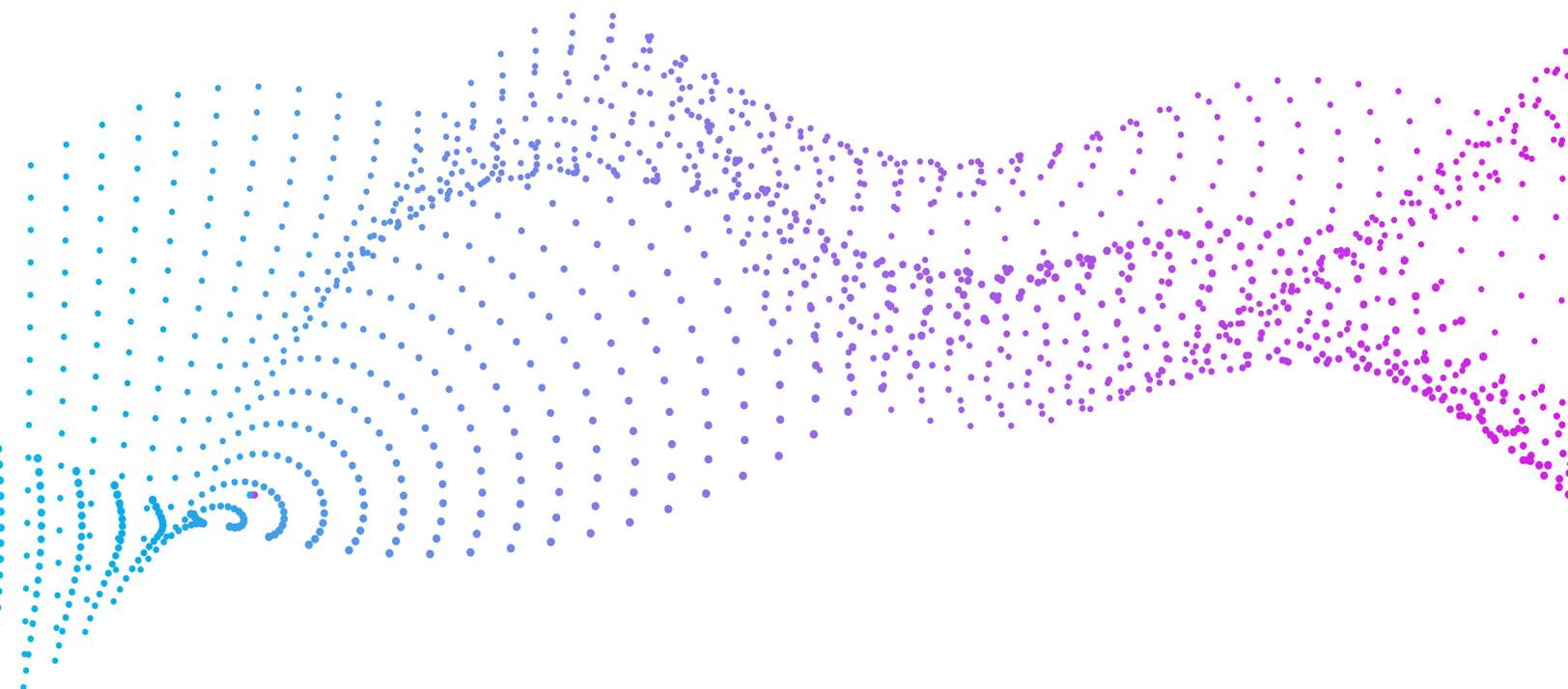
Il doit respecter l'engagement signé, reproduit à l'annexe 1 du présent règlement.

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
info@inmq.qc.ca
www.inmq.gouv.qc.ca

**Institut national
des mines**

Québec 