



**VERS
UNE
FORMATION
D'AVANT-
GARDE**

**Plan stratégique
2011-2016**

*Institut national
des mines*

Québec 

Plan stratégique 2011-2016



MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les ressources minérales occupent une place importante dans l'économie mondiale avec une demande gouvernée notamment par la croissance démographique, l'évolution des besoins des populations, les choix stratégiques des pays et l'essor d'économies émergentes comme la Chine, l'Inde et le Brésil.

Dans un contexte de mondialisation, le Québec peut se positionner comme un des chefs de file de la production minérale, en misant sur une industrie dynamique et innovatrice ainsi qu'un territoire reconnu pour l'importance de ses gisements et de son potentiel minéral fort prometteur.

Pour demeurer concurrentiel, le Québec doit compter sur les compétences de ses ressources humaines en vue d'assurer la productivité et la compétitivité des entreprises du secteur minéral.

C'est dans cette perspective que le gouvernement du Québec a créé l'Institut national des mines qui permettra un arrimage entre l'industrie et les maisons d'enseignement afin de doter le secteur minéral du Québec d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente. À cet égard, l'Institut national des mines peut déjà compter sur de nombreux partenaires provenant des secteurs privé et public et dont la contribution est en soi un gage de réussite.

En misant sur la concertation et l'innovation, l'Institut national des mines pourra contribuer de manière significative à la concrétisation des grandes ambitions de développement du Québec, au profit de l'ensemble de la société québécoise, et ce, dans une perspective de développement durable et d'une saine gestion des fonds publics.

François Biron, ingénieur
Président du conseil d'administration



MESSAGE DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Avec l'adoption de la Loi 13, le gouvernement du Québec créait l'Institut national des mines. Cette initiative marquait l'importance stratégique de la qualification de la main-d'œuvre afin de perpétuer la tradition d'excellence de l'industrie minérale au Québec.

Dans cette optique, notre organisme présente ici son premier plan stratégique quinquennal qui propose de positionner la formation comme un levier de productivité et de compétitivité, en support à la volonté de l'industrie minérale d'innover et de développer les compétences de la main d'œuvre.

Cette planification stratégique, fruit du travail et de l'expertise des membres de son conseil d'administration, vient donner à l'Institut national des mines les moyens nécessaires pour jouer un rôle prépondérant de promotion, de concertation, d'accessibilité et d'innovation en matière de formation. Pour ce faire, les actions de notre organisme reposeront dans les années futures sur les trois enjeux majeurs suivants :

- **le déploiement optimal de l'offre de formation** permettant de répondre aux besoins générés par le développement des projets actuels et futurs de l'industrie minérale;
- **une offre de formation d'avant-garde** en réponse aux besoins évolutifs de l'industrie minérale qui mise sur une main d'œuvre capable d'innovation et d'adaptation;
- **l'attraction et la rétention dans le réseau éducatif** du Québec en participant activement à la promotion des métiers, des professions et de la formation du secteur minéral.

Une partie importante de notre mission consiste à transmettre des avis au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport en matière de formation d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente. Ces avis prendront la forme de recommandations qui contribueront au déploiement d'une offre de formation d'avant-garde répondant autant aux besoins de l'industrie qu'à ceux relatifs à la recherche et au développement.

Il est permis de croire que la mise en œuvre d'une telle offre de formation permettra au Québec minier de demeurer un chef de file international contribuant ainsi au développement du plein potentiel de ses ressources humaines et minérales, et ce, au plus grand bénéfice de la société québécoise.

Jean Carrier
Président-directeur général

NOTRE MISSION

L'Institut national des mines soutient le gouvernement du Québec dans la mise en œuvre d'actions ayant des impacts significatifs sur la capacité d'innovation et la mise en œuvre du potentiel des ressources humaines du Québec. Ainsi, notre mission¹ se lit comme suit :

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

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

- Coordonner les interventions des différents ordres d'enseignement pour répondre aux besoins de formation et de main-d'œuvre du secteur minéral²;
- Estimer les besoins de formation actuels et futurs du secteur minéral et assurer une veille continue de leur évolution quant à leur nature et à leur répartition géographique;
- Soumettre au ministre des propositions visant à actualiser l'offre de formation;
- Participer activement aux efforts de promotion des métiers et des professions du secteur minéral.

NOTRE VISION

Notre vision s'inscrit dans la foulée de la volonté du gouvernement du Québec de soutenir et de développer un Québec minier, chef de file international.

L'Institut national des mines vise à être un modèle de référence national et internationale de concertation et d'innovation en matière de formation pour l'industrie minérale.

NOS VALEURS

L'Institut national des mines compte mener à bien son mandat dans le respect des lois, des règlements et de l'éthique au bénéfice de la société québécoise. À cet égard, les membres du conseil d'administration et le personnel conviennent des valeurs communes suivantes :

*Développer un lieu privilégié d'échanges fondés sur la **collaboration** et la **transparence**.
Contribuer à construire l'avenir du Québec dans un esprit de **concertation**, de **respect** des personnes et de leurs idées.
Décider, en toute **impartialité**, en se fondant sur la **rigueur**, l'**objectivité** et en tenant compte des principes du développement durable et d'une saine gestion des fonds publics.*

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

² Dans le texte, l'utilisation du terme minéral désigne l'ensemble des matériaux inorganiques exploités à des fins industrielles, commerciales et pour la construction d'infrastructures en excluant le gaz, le pétrole et le charbon.

NOS PARTENAIRES

Outre le ministère de l'Éducation, du Loisir et Sport, l'Institut national des mines peut compter sur un nombre important de partenaires : les institutions des trois ordres d'enseignement, les acteurs de l'innovation³, les associations d'entreprises du domaine minéral, les associations syndicales, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines ainsi que plusieurs ministères du gouvernement du Québec (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère des Ressources naturelles et de la Faune, ministère du Développement économique de l'Innovation et de l'Exportation, ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs).

NOS INTERVENTIONS

L'Institut national des mines entend concentrer ses interventions (avis, recommandations, études, recherches, ententes, projets pilotes) sur trois enjeux majeurs. Ceux-ci sont présentés dans le contexte qui a mené à l'élaboration des orientations stratégiques, des axes d'intervention et des objectifs de l'Institut pour les cinq prochaines années.

³ Notamment des équipes, groupes, tables de concertation, laboratoires, chaires, centres de recherche, centres collégiaux de transfert de technologie, instituts, réseaux, etc.

ENJEU 1 :

LE DÉPLOIEMENT OPTIMAL DE L'OFFRE DE FORMATION

LE CONTEXTE

Le potentiel minéral du Québec est largement diversifié et réparti sur son territoire avec des « pôles » régionaux à très fort potentiel économique. Malgré la fluctuation du prix des métaux, la demande globale en ressources minérales est en croissance constante, ce qui stimule le développement minéral et, conséquemment, la demande de main-d'œuvre compétente. Plusieurs facteurs influencent la capacité du Québec à répondre à cette demande, dont :

- la cyclicité du prix des métaux entraîne le déphasage entre la demande de main-d'œuvre et l'arrivée sur le marché du travail des nouveaux diplômés;
- le bassin de main-d'œuvre a subi le contrecoup des creux de l'économie minérale, lors des dernières décennies, avec une proportion importante de travailleurs âgés de plus de 50 ans, contribuant ainsi à la hausse prochaine des besoins de main-d'œuvre;
- dans certaines régions, les emplois sont de plus en plus comblés par des travailleurs en provenance de l'extérieur de ces régions;
- la rareté de certaines catégories de main-d'œuvre spécialisée amène les entreprises à s'ajuster en offrant des conditions salariales et de travail avantageuses. Certaines entreprises ont déplacé des services spécialisés (ex. : ingénierie) vers les grands centres afin de faciliter le recrutement;
- les besoins de main-d'œuvre par région pourront varier en fonction de la nature des activités minérales (notamment l'exploration, le développement, l'exploitation souterraine, l'exploitation de surface, le traitement, la restauration) ce qui aura une influence sur le profil des travailleurs recherchés et, conséquemment, sur les besoins de formation;
- l'éloignement des sites miniers des centres urbanisés, combiné à la rareté des travailleurs, incite les compagnies minières à accommoder davantage leurs employés en offrant des conditions qui permettent aux travailleurs d'éviter d'aménager à proximité de leur lieu de travail et de voyager fréquemment entre celui-ci et leur lieu de résidence. Ces conditions favorisent la mobilité « intersectorielle, intrasectorielle et interrégionale » de la main-d'œuvre.

Selon une étude du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2010-2020), la demande estimée de main-d'œuvre pour les cinq prochaines années devrait se situer à environ 5 600 emplois, en tenant compte des projets miniers et du roulement de la main-d'œuvre. Ces besoins seront répartis comme suit : Nord-du-Québec : 44 %, Côte-Nord : 29 %, Abitibi-Témiscamingue : 25 %.

Considérant le développement probable de projets miniers majeurs au Québec, l'Institut national des mines devra donc rester à l'affût des besoins de formation qui en découleront. À cet égard, l'Institut devra demeurer vigilant afin de permettre une meilleure adéquation possible entre l'offre de formation et sa livraison en regard des besoins d'une main-d'œuvre formée et compétente.

Pour répondre à cette demande prospective de main-d'œuvre, il sera impérieux d'avoir une **stratégie commune** entre les différents acteurs de « l'équilibre offre/demande de main-d'œuvre », d'autant plus que :

- les besoins de main-d'œuvre par région varient en fonction de la nature des activités minérales;
- les citoyens des régions hôtes de projets miniers s'attendent à des retombées locales, notamment en termes d'emplois créés;
- plusieurs bassins de main-d'œuvre sont à considérer : main-d'œuvre locale, féminine, immigrante ou provenant de communautés des Premières nations et Inuits.

Si l'on tient compte des activités minières en cours au Québec, une partie importante du développement minéral se fera sur des territoires tels le Nord-du-Québec, la Côte-Nord et l'Abitibi-Témiscamingue, où résident plusieurs communautés des Premières nations et des Inuits.

Ces communautés entendent participer au développement minéral. De plus, les Premières nations et les Inuits s'attendent à des bénéfices tangibles pour les membres de leur communauté locale, dans le cadre de la réalisation de projets de développement minéral sur les territoires qu'ils habitent.

L'emploi représente des retombées concrètes d'un projet minier pour les communautés des Premières nations et des Inuits; un bassin local de main-d'œuvre et d'entrepreneurs. Des stratégies appropriées devront être mises en œuvre pour le déploiement d'une offre de formation qui favorisera la qualification de cette main-d'œuvre, tout en considérant les spécificités de leur contexte.

Parallèlement, il faudra aussi soutenir les initiatives des acteurs publics et privés en dotant le secteur minéral des actifs⁴ de formation d'avant-garde en matière d'innovation.



L'ENJEU 1

ORIENTATION, AXES D'INTERVENTION ET OBJECTIFS

Fondé sur la connaissance des besoins, des actifs de formation et sur l'utilisation d'outils d'évaluation, ce premier enjeu est abordé sous l'angle de l'orientation stratégique suivante :

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

Cette orientation s'articule par le biais de 4 axes d'intervention et des 8 objectifs qui sont présentés dans le tableau 1.

⁴ Programmes de formation, laboratoires, chaires de recherche, etc.

TABLEAU 1

ENJEU 1: LE DÉPLOIEMENT OPTIMAL DE L'OFFRE DE FORMATION

Orientation stratégique

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

Axe d'intervention Veille stratégique

Objectifs :

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

Indicateurs - cible

Structure de veille stratégique mise en place

– Cible : 31 mars 2012

Publication périodique de résultats de veille stratégique.

– Cible : Après le 31 mars 2012

Axe d'intervention Inventaire de l'offre de formation actuelle

Objectifs

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

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

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

Indicateurs - cible

Base de données

– Cible : 31 mars 2012

Rapport

– Cible : 31 mars 2013

Base de données

– Cible : 31 mars 2012

Axe d'intervention Estimation des besoins de formation par région

Objectifs

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

Indicateurs - cible

Modèle d'estimation

– Cible : 31 décembre 2013

Estimations disponibles

– Cible : Annuel

Axe d'intervention Outils soutenant l'optimisation de l'offre

Objectifs

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

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

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

Indicateurs - cible

Portrait de la disponibilité d'étudiants

– Cible : Annuel, à compter du 31 mars 2013

Outils d'évaluation

– Cible : 31 mars 2013

Réseau fonctionnel

– Cible : 31 mars 2013

ENJEU 2 : UNE OFFRE DE FORMATION D'AVANT-GARDE

LE CONTEXTE

L'industrie minérale représente un des grands secteurs intégrateurs des savoirs et des technologies, sources de productivité et de compétitivité pour les entreprises. À cet égard, l'avenir de l'industrie minérale passe par le recrutement croissant de diplômés qualifiés et spécialisés et par une adaptation continue de l'ensemble de son personnel à l'utilisation de technologies de pointe. Celles-ci contribueront notamment à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, à l'efficacité de l'exploration minérale, à l'atteinte des standards d'opération et à la maîtrise des procédés, et ce, en conformité avec le développement durable.

De plus, l'innovation doit demeurer une préoccupation constante face à la complexité des problématiques en lien avec l'exploration, l'exploitation et le traitement des substances minérales.

Pour assurer la qualification des diplômés, l'ensemble des programmes de formation se doit d'être actualisé sur une base continue et selon un processus souple. Cette approche permet de gagner en rapidité et en efficacité, d'être à l'affût des besoins et d'assurer l'accès à **une offre de formation d'avant-garde** non seulement pour répondre aux besoins actuels et futurs de l'industrie minérale québécoise, mais également dans la perspective de soutien à l'émergence de l'innovation; base de la productivité et de la compétitivité de cette industrie. Ainsi, le Québec pourra se doter d'un curriculum minier de formation qui pourrait devenir exportable.

Le Québec se devra d'être innovant dans l'approche de formation et dans l'organisation de la livraison de programmes, pour répondre en « juste-à-temps » aux besoins de l'industrie et faire bénéficier les différents bassins de main-d'œuvre du développement minéral. De nouvelles formules seront nécessaires, ouvriront la porte à l'innovation et permettront de doter le Québec d'un avantage concurrentiel à titre de destination internationale de formation. Celles-ci pourront se manifester notamment par de nouvelles façons de faire en termes de mobilité et de milieu de formation, d'utilisation de nouvelles technologies, et, incidemment, par l'établissement de nouveaux types de partenariat.

L'ENJEU 2

ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET OBJECTIFS

Dans ce contexte, une orientation stratégique permettra de répondre à cet important enjeu, soit :

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

Cette orientation stratégique s'articule autour de 3 axes d'intervention et 5 objectifs qui sont présentés dans le tableau 2.

TABLEAU 2

ENJEU 2 : UNE OFFRE DE FORMATION D'AVANT-GARDE

Orientation stratégique :

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

Axe d'intervention Documentation de tendances à l'origine du changement

Objectifs

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

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

Indicateurs - cible

Portrait
– Cible : Annuel, à compter du 31 mars 2013

Portrait comparatif international
– Cible : Annuel, à compter du 31 mars 2014

Axe d'intervention Actualisation de l'offre de formation

Objectifs

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

Indicateurs - cible

Recommandations et avis
– Cible : Annuel et ad hoc

Axe d'intervention Développement d'environnements éducatifs adaptés

Objectifs

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

Contribuer au développement d'approches et de stratégies misant sur les nouvelles technologies de pointe.

Indicateurs - cible

Portfolio d'approches et stratégies
– Cible : En continu, à compter du 31 mars 2013

Projets pilotes ou d'expérimentation avec des partenaires
– Cible : Un par année, à compter du 31 mars 2013

ENJEU 3 : L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DANS LE RÉSEAU ÉDUCATIF

LE CONTEXTE

L'industrie minière est méconnue du grand public. On associe trop souvent aux métiers qui y sont pratiqués, des stéréotypes qui collent mal à cette industrie de haute technicité, ce qui a une influence négative sur l'intérêt et le recrutement d'élèves, d'étudiants et de travailleurs dans les programmes de formation professionnelle, de formation technique collégiale et de formation universitaire de ce secteur.

En dépit de la fluctuation du prix des métaux, la demande globale en ressources minérales est en croissance constante, ce qui stimule le développement minéral et, conséquemment, la demande de main-d'œuvre. Toutefois, les corporations minières sont parfois incapables de trouver localement les ressources humaines compétentes répondant à leurs besoins, et ce, malgré la disponibilité de plusieurs bassins de main-d'œuvre : locale, féminine, immigrante ou provenant de communautés des Premières nations et des Inuits.

Pour différentes raisons, certains employeurs du secteur minéral ne priorisent pas toujours l'embauche d'employés diplômés. Par ailleurs, certains étudiants préfèrent occuper un emploi à temps plein dans l'entreprise minière au détriment de l'obtention de leur diplôme. Cette conjoncture peut avoir un impact à long terme sur l'industrie qui ne bénéficie pas totalement du plein potentiel de ressources humaines diplômées. Dans ce contexte, l'industrie minière pourrait profiter de la mise en œuvre d'une stratégie misant sur la valorisation de la diplomation avec, en parallèle, une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences, ce qui permettrait à la main-d'œuvre d'améliorer son employabilité et sa reconnaissance professionnelle.

Les entreprises, les centres de recherches, les centres de transfert collégiaux et les universités pourraient tirer parti d'une stratégie de promotion de la formation universitaire aux cycles supérieurs, tout en comptant sur le recrutement à l'étranger, en vue de combler leurs besoins en personnel hautement qualifié ou d'experts de haut niveau.

Par ailleurs, la formation est un outil efficace pour faire évoluer l'opinion publique. Ainsi, le contenu des programmes de formation au primaire et au secondaire pourrait mettre l'accent sur l'importance des ressources minérales pour le développement de la société québécoise, ce qui contribuerait à modifier les perceptions et faciliterait l'atteinte d'un large consensus autour du développement du secteur minéral.

L'ENJEU 3

ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET OBJECTIFS

C'est dans ce contexte que l'apport de l'Institut national des mines à l'attraction et à la rétention dans le réseau éducatif se concrétise par l'orientation stratégique suivante:

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

Cette orientation stratégique s'actualise au fil des 2 axes d'intervention et 9 objectifs que l'on retrouve dans le tableau 3.

TABLEAU 3

ENJEU 3 : L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DANS LE RÉSEAU ÉDUCATIF

Orientation stratégique

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

Axe d'intervention Promotion

Objectifs

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

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

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

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

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

Indicateurs - cible

Ententes de participation et activités

- Cible : Au moins 2 ententes ou activités par année

Nombre d'activités réalisées avec le support de l'INM

- Cible : Au moins une activité par année

Nombre d'activités réalisées avec la participation de l'INM

- Cible : Au moins une activité par année, à compter du 31 mars 2013

Nombre d'interventions auprès des concepteurs de programmes de formation

- Cible : Un niveau de cinq interventions en 2016

Stratégie mise en place

- Cible : 31 mars 2013

Axe d'intervention Reconnaissance des diplômes, des acquis et des compétences

Objectifs

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

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

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

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

Indicateurs - cible

Stratégie mise en place

- Cible : 31 mars 2014

Stratégie mise en place

- Cible : 31 mars 2014

Nombre d'ententes avec recommandation de l'Institut

- Cible : En continu, à compter de l'année 2012-2013

Nombre d'interventions et de recommandations

- Cible : En continu

UN INSTITUT NATIONAL DES MINES QUI CONTRIBUE À L'ACTION GOUVERNEMENTALE AU BÉNÉFICE DU DÉVELOPPEMENT DU QUÉBEC...

L'Institut national des mines est un partenaire de plusieurs des stratégies mises de l'avant par le gouvernement pour le développement de l'économie, de l'emploi et des régions du Québec, soit :

La **Stratégie minérale** : En soutenant le gouvernement du Québec dans l'exercice de sa responsabilité en matière d'éducation dans le secteur minéral.

La démarche du **Plan Nord** : En supportant la formation de la main-d'œuvre nordique; une composante de l'accélération du développement minéral du Nord, avec des retombées tangibles pour les communautés de ces régions, dont les Premières nations et les Inuits.

La **Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation** : En contribuant au développement de l'innovation, source de productivité et de compétitivité pour l'industrie minérale du Québec.

Le **développement des créneaux d'excellence** du secteur minéral : En contribuant au déploiement de l'offre de formation, en maintenant l'avantage québécois en matière de main-d'œuvre et en soutenant le développement de régions dynamiques et innovantes.

L'Institut national des mines est également au cœur des priorités du gouvernement du Québec sur les aspects suivants :

La **gestion responsable des fonds publics** : En favorisant l'élaboration de stratégies permettant un déploiement optimal des ressources disponibles.

Le **développement durable** : En contribuant au développement de programmes de formation permettant aux étudiants de devenir des acteurs privilégiés qui tiennent compte des aspects sociaux, économiques et environnementaux des projets miniers.



125, RUE SELF, VAL-D'OR (QUÉBEC) J9P 3N2
TÉLÉPHONE : 819 825-4667 TÉLÉCOPIEUR : 819 825-4660 secretariat@inmq.qc.ca

inmq.qc.ca